



Samenstelling Raad van Toezicht Biblionet Groningen

Voor de samenstelling van de Raad van Toezicht wordt uitgegaan van:

1. Profiel Raad van Toezicht en individuele leden;
2. Deskundigheidsmatrix Raad van Toezicht;
3. Protocol samenstelling Raad van Toezicht bij vacatures.

Ad 1: Profiel Raad van Toezicht en individuele leden

Ten aanzien van de samenstelling van de Raad van Toezicht:

- Totaal vijf leden;
- Alle leden zijn bij voorkeur woonachtig in de provincie Groningen;
- Alle leden zijn onafhankelijk van iedere andere bibliotheekorganisatie (lokaal, provinciaal en landelijk);
- De raad kent een evenwichtige samenstelling naar leeftijd en geslacht;
- Minimaal twee leden zijn in hun eerste zittingstermijn;
- In de Raad van Toezicht zullen geen leden zitting hebben die korter dan drie jaar uit dienst van Biblionet Groningen zijn.

Ten aanzien van alle leden afzonderlijk:

- Affiniteit met de publieke sector;
- Affiniteit met culturele organisaties of activiteiten;
- Affiniteit met de doelstelling en functie van de stichting;
- Algemene bestuurlijke kwaliteiten en ervaring;
- Beschikken over een helicopterview;
- Een juist evenwicht in betrokkenheid en bestuurlijke afstand;
- Het vermogen en de attitude om de Raad van Bestuur met raad en als klankbord terzijde te staan;
- Het vermogen om het beleid van de stichting en het functioneren van de Raad van Bestuur te toetsen;
- Het vermogen om advies en toezicht in teamverband uit te kunnen oefenen;
- Integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling;
- Inzicht in de eisen die kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit aan een organisatie als de stichting te stellen;

- Het vermogen om zich op hoofdlijnen een oordeel te vormen over door de Raad van Bestuur voorgelegde aangelegenheden;
- Beschikken over een breed Gronings en/of landelijk netwerk;
- Voldoende beschikbaarheid.

Ten aanzien van de individuele leden:

- Eén van de leden beschikt over kennis van de publieke sector en het regionale openbaar bestuur
- Eén van de leden heeft kennis van financieel economische zaken
- De andere leden hebben een achtergrond op het gebied van HRM, juridische zaken, ICT/social media, onderwijs, de culturele en/of andere maatschappelijke sectoren of het bedrijfsleven. E.e.a. in lijn met de actuele aandachtsgebieden in de ontwikkeling van Biblionet Groningen

Bij werving van nieuwe leden bestaat een inspanningsverplichting om aan bovenstaand profiel te voldoen. De nieuwe leden worden geworven op basis van een openbare werving en op basis van een netwerkwerking.

Ad 2: Deskundigheidsmatrix voor collectieve en individuele competenties Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is samengesteld uit individuele leden en een voorzitter die samen voldoende deskundigheid en ervaring hebben om het interne toezicht op een adequate wijze uit te oefenen. Om te toetsen of de optelsom van individuele deskundigheden voldoende kwaliteit en continuïteit geeft voor de raad als geheel, kan gebruik worden gemaakt van een deskundighedenmatrix.

In een matrix worden de namen van de toezichthouders en van de gewenste deskundigheidsgebieden uitgezet. Vervolgens kunnen de gewenste deskundigheidsniveaus worden aangegeven en de werkelijke deskundigheidsniveaus per toezichthouder worden ingevuld. Zo wordt snel duidelijk waar verdere ontwikkeling voor individuele deskundigheden gewenst is en waar naar gezocht wordt bij vacatures in de RvT, om collectief op het gewenste niveau te komen.

Deskundigheidsniveaus

Er worden vier deskundigheidsniveaus onderscheiden:

1. Onvoldoende kennis;
2. Basiskennis van de hoofdzaken van het deskundigheidsgebied;
3. Uitgebreide kennis van de hoofdzaken van het deskundigheidsgebied;
4. Professionele kennis van het hele deskundigheidsgebied.

Leden hoeven niet allemaal op zelfde deskundigheidsniveaus te scoren. Er wordt een minimumscore aangegeven en een minimum aantal leden dat op deze score zou moeten zitten.

Deskundigheidsgebieden:

1. Kennis van en/of ervaring met het besturen van (maatschappelijke) organisaties.
Dit betreft ervaring, kennis en vaardigheden van het besturen van (maatschappelijke) organisatie(s) en kennis hebben over relevante aspecten van het bestuursrecht en rechtspersonenrecht.
2. Kennis van /ervaring met het toezicht houden op (maatschappelijke) organisaties.
Dit betreft ervaring, kennis en vaardigheden over het toezicht houden op (maatschappelijke) organisatie(s) en kennis hebben over het werken met governance codes, beloningscodes en relevante wet- en regelgeving.
3. Kennis van het bibliotheekveld.
Dit betreft actuele kennis van (de ontwikkeling van) beleid en regelgeving op het gebied van openbare bibliotheken, nationaal en regionaal beleid, cultuur en taalontwikkeling die nodig is om de te kiezen strategie van het bestuur te kunnen beoordelen en daarin te kunnen adviseren.
4. Kennis van de publieke sector en het regionale openbaar bestuur.
Dit betreft actuele kennis van het netwerk openbaar bestuur, het beleid van de provincies en gemeenten ten aanzien van openbare bibliotheken, de regionale krimp- en groeigebieden en relevante overheidszaken in relatie tot de (bibliotheek)ontwikkelingen in de regio.
5. Kennis van werkgeverschap en HRM binnen organisaties en kennis van organisatieveranderingsprocessen.
Dit betreft kennis van de functie/rol van werkgever en van HRM binnen (professionele) organisaties en kennis over veranderingsprocessen evenals kennis over en/of ervaring met de onderlinge relatie tussen HRM en organisatieveranderingsprocessen. Ook betreft dit kennis en ervaring met ondernemingsraden en met beoordelingstrajecten voor bestuurders.
6. Kennis van financiële en vastgoed zaken.
Dit betreft kennis op het gebied van begrotingen, jaarrekeningen, treasury, administratieve organisatie en interne controle, evenals beheer en huur vastgoed.
7. Kennis van en/of ervaring met communicatie.
Dit betreft kennis over interne en externe communicatie van maatschappelijke organisaties, hun klanten en stakeholders, evenals de wijze waarop belanghebbenden effectief worden geïnformeerd en constructief overleg kan worden gevoerd.
8. Kennis en/of ervaring met ICT/social media.
Dit betreft kennis over digitalisering van processen en communicatie. Ervaring met implementatie van systemen, inzicht in landelijke ontwikkelingen en nieuwe (social) media en regelgeving met betrekking tot veiligheid en bescherming persoonsgegevens.

9. Maatschappelijke sectoren en organisaties

Via netwerken of anderszins betrokken zijn bij en kennis hebben over organisaties en hun maatschappelijke prestaties in andere maatschappelijke sectoren met het oog op sector overstijgende samenwerking in de regio.

Deskundigheids/competentie-ontwikkeling

Met individuele leden kunnen afspraken worden gemaakt over hun individuele ontwikkeling, maar de Raad van Toezicht kan ook besluiten om als raad een aantal workshops te organiseren, waarin gezamenlijke kennisverdieping plaats vindt. Bij vacatures in de Raad van Toezicht kan met behulp van deze matrix nog meer toegespitst gezocht worden naar ontbrekende kennis en ervaring.

Ad 3: Protocol samenstelling Raad van Toezicht

Stap 1: De zittende leden van de Raad van Toezicht toetsen de invulling van de deskundigheidsmatrix aan de hand van de score van de deskundigheidsgebieden.

Stap 2: Aan de hand van de deskundigheidsmatrix bepaalt de Raad van Toezicht voor welke deskundigheidsgebieden bij vacaturevulling aanvulling gewenst is.

Stap 3: Per te werven kandidaat bepaalt de Raad van Toezicht of voor de ontstane vacature sprake is van een benoeming op voordracht van de Ondernemingsraad.

Stap 4: Met uitzondering van het te benoemen lid op voordracht van de Ondernemingsraad vindt werving voor nieuwe leden van de Raad van Toezicht plaats op basis van openbare werving en op basis van netwerkerving.

Stap 5: Voor het op voordracht van de Ondernemingsraad te benoemen lid maakt de Raad van Toezicht met de Ondernemingsraad afspraken over de wijze waarop de werving, het rekening houden met gewenste deskundigheden en het selectiegesprek met betrekking tot het betreffende lid plaats vindt.

Stap 6: De Raad van Toezicht stelt per te vervullen vacature een selectiecommissie in. De selectiecommissie bestaat uit twee leden van de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur heeft in de besluitvorming van de selectiecommissie een adviserende stem.

Stap 7: Na ontvangst van de sollicitaties vindt een voorselectie plaats van kandidaten waarmee gesprekken gevoerd zullen worden.

Stap 8: De selectiecommissie voert de sollicitatiegesprekken met de kandidaten en bepaalt welke kandidaat voor voorgedragen.

Stap 9: De voorzitter van de selectiecommissie informeert de leden van de Raad van Toezicht schriftelijke over de gemaakt keuze. Hierbij worden de bepalingen van artikel 11, lid 10 van de statuten in acht genomen.

Stap 10: Nadat alle leden schriftelijk hebben gereageerd op het voorstel van de voorzitter van de selectiecommissie wordt de nieuwe kandidaat uitgenodigd voor en benoemd in de eerstvolgende vergadering van de Raad van Toezicht.