



VKBBO

Vereniging Kwaliteitsbevordering Bestuurders Beroeps Onderwijs

Profiel bestuurder mbo-instelling (handreiking)

Vastgesteld tijdens de ledenvergadering op 31 januari 2013

Ten geleide

Binnen de VKBBO heeft discussie plaatsgevonden over de vraag of er voor het besturen van een mbo-instelling specifieke kennis en competenties noodzakelijk zijn om op een adequate wijze invulling te geven aan de rol van bestuurder. De discussie was ingegeven door de vraag of het realiseren van een aparte opleiding door de VKBBO zou moeten worden opgepakt.

De conclusie van de bespreking is geweest dat geen aparte opleiding noodzakelijk is, omdat de kennis en competenties die nodig zijn toch vooral generiek zijn. Uiteraard is specialistische kennis van het onderwijs noodzakelijk, echter kan deze kennis door ervaring worden opgedaan c.q. via een intensief inwerktraject worden verkregen.

De conclusie was voorts dat de concrete problematiek waar een organisatie voor staat wel verschillende eisen kan stellen aan de bestuurderseigenschappen. Dat betekent dat er wel degelijk verschillen zijn tussen bestuurders. Derhalve is door het bestuur een generiek profiel van een mbo-bestuurder ontwikkeld, dat is voorgelegd aan en vastgesteld door de leden op 31 januari 2013.

Het profiel is bedoeld als handreiking. Individuele leden kunnen er hun voordeel mee doen, maar ook raden van toezicht kunnen gebruik maken van deze standaard beschrijving. Deze handreiking is niet alleen bruikbaar voor roc's, maar ook voor vakinstellingen en aoc's.

Uiteraard zullen er zoals gezegd altijd specifieke contexten zijn die maken dat aan elk standaardprofiel specifieke kennis en competenties moeten worden toegevoegd, dan wel in de weging van de competenties tot uitdrukking kunnen worden gebracht. Er worden in Nederland bovendien verschillende modellen gehanteerd die alle hun effect hebben op het profiel van het bestuur van een instelling. Daarbij valt te denken aan: eenhoofdig bestuurder, meerhoofdig gelijkwaardig bestuur en een meerhoofdig bestuur met duidelijk een voorzittersrol die eindverantwoordelijk is. Het mag duidelijk zijn dat de gekozen structuur van invloed is op het profiel.

De eerste bron voor het profiel is hetgeen hierover in de governance code 'Goed bestuur in de bve-sector' is opgenomen. De tweede bron is de Beroepscode zoals die door de VKBBO-leden is vastgesteld. Deze beide documenten kunnen als onderlegger gebruikt worden voor het profiel van een mbo-bestuurder.

Profielschets bestuurder van een mbo-instelling

Vanuit zijn werkgeversrol stelt de raad van toezicht het profiel (en bij meerhoofdig samengestelde besturen ook de portefeuillevordering) vast. De ondernemingsraad heeft adviesrecht.

Profiel

Aandachtspunten bij het ontwikkelen van de profielschetsen zijn:

- **Aansluiten bij de bestuurlijke agenda voor de komende jaren**

Elke periode vraagt om een type bestuurder die past bij de opgave die er voor de komende jaren voor de instelling ligt. Afhankelijk van die opgave wordt het profiel gemaakt. Benoeming vindt plaats in tijdelijke of vast dienst. Hoe dan ook zal zeer regelmatig door de rvt besproken worden of het oorspronkelijke profiel nog past bij de opgave voor de komende jaren. Mede afhankelijk daarvan kan het gesprek met de bestuurder worden gevoerd over continuering van de aanstelling. Onder dit hoofdstuk dient aandacht te zijn voor:

- externe ontwikkelingen en betekenis daarvan voor de instelling;
- interne situatie en noodzakelijke veranderingen;
- de uitgezette strategie.

- **Meerwaarde ten opzichte van de eventueel aanwezige collega-bestuurder(s)**

In het profiel dient er aandacht te zijn voor de kennis en competenties van de overige leden van het bestuur. Alle leden dienen ten opzichte van elkaar een meerwaarde te hebben ten aanzien van de kennis maar ook ten aanzien van de competenties. Uiteraard zonder dat men elkaar de 'tent uitvecht'. Het gaat er dus ook om aandacht te besteden aan de teamgeest van alle leden. In dit hoofdstuk dus aandacht voor:

- complementariteit in kennis en competenties;
- teamvorming.

- **Bezit van kwaliteiten die nodig zijn voor specifieke aandachtsgebieden of portefeuilles**

Belangrijke *algemeen geldende profielkenmerken* zijn:

- Leidinggevende en bestuurlijke capaciteiten, strategisch denkvermogen en besluitvaardigheid;
- Affiniteit met onderwijs in het algemeen en de bve-sector in het bijzonder;
- Gezag uitstralen;
- Gemakkelijk optreden binnen een professionele organisatie en extern de instelling goed kunnen vertegenwoordigen;
- Relaties intern en extern goed onderhouden;
- Sensitiviteit voor maatschappelijke processen en oog voor wensen en belangen van belanghebbenden;
- Affiniteit met het werken aan maatschappelijke doelstellingen;
- Ondernemendheid, initiatiefrijk en vernieuwend, oog hebben voor risico's en daarin vooraf een zorgvuldige analyse en afweging maken;
- Moeilijke keuzen durven maken in een omgeving met soms onvereenigbare wensen en belangen;
- Gewetensvol en betrouwbaar;
- Integer.

Gedragsskenmerken

- Boegbeeld, charismatisch;
- Maatschappelijk betrokken en verantwoord;
- Dynamisch, energiek, ondernemendheid, durf;
- Bindend, geeft ruimte, maar stelt ook kaders;
- Is tegelijkertijd teamplayer én duidelijk leider.

Competenties

- Heeft bestuurlijk en strategisch vermogen;
- Heeft kennis van en ervaring met onderwijsinhoudelijke vraagstukken;
- Heeft een visie op de opdracht van de instelling en op de organisatieontwikkeling die daarbij hoort;
- Heeft een bedrijfseconomisch inzicht en kan zakelijk handelen;
- Beschikt over organisatiesensitiviteit en communicatieve vaardigheden;
- Kan zich gemakkelijk op bestuurlijk- en op werkvloerniveau bewegen;
- Kan de school vertegenwoordigen in netwerken van ondernemers, overheid, en collega-instellingen in het onderwijs en speciaal in het beroepsonderwijs;
- Is in staat om kwaliteitsprocessen verder te implementeren en de organisatiestabiliteit te borgen.

Overige profielementen

- Beschikt over private en/of publieke ervaring op eindverantwoordelijk niveau;
- Heeft innerlijke verbondenheid met de missie en de ankerpunten van de school;
- Heeft kennis van en ervaring met de context van de school;
- Heeft ervaring met vraagstukken rondom portfolio en macrodoelmatigheid in het publieke domein;
- Is aanspreekbaar op zijn/haar bestuurlijk handelen.