

Besturingsprofiel

STIWA krijgt een BV als rechtsvorm. Als bestuursmodel is gekozen voor het zgn. raad van commissarissen -model. De organisatie kent daarmee statutair twee bestuursorganen: de (statutaire) directie en de raad van commissarissen. De raad van commissarissen richt zich bij de vervulling van zijn taak op het belang van de organisatie en haar maatschappelijke doelstelling en weegt daartoe behoeften en wensen van belanghebbenden en andere bij de onderneming betrokkenen af, met name:

- Inwoners, verenigingen en organisaties van de gemeente als vrager (klanten/afnemers/deelnemers) binnen het spectrum van het voorzieningenaanbod.
- de gemeente in de rol van beleidsontwikkelaar, eigenaar, opdrachtgever en aandeelhouder
- medewerkers van de organisatie als werknemers, ondersteuners en uitvoerders
- andere toekomstige (regionale) opdrachtgevers,
- samenwerkingspartners.

De directie doet voorstellen over de koers en richting van de organisatie. De raad van commissarissen ziet erop toe dat de directie haar taken op een adequate manier uitvoert en stelt tevens in overleg met de directeur een directiestatuut vast. Belangrijke beleidsbeslissingen behoeven de goedkeuring van de raad van commissarissen. De raad van commissarissen zal bij voorkeur gaan bestaan uit drie (tot 5) personen. Voorzitter en leden van de raad van commissarissen worden door de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) benoemd na selectie op basis van het opgestelde profiel van de raad van commissarissen en van de leden. De gemeentelijk vastgestelde visie, missie, opdracht en profiel van de organisatie worden door de leden van de raad van commissarissen onderschreven.

Het bieden van transparantie en het afleggen van verantwoording aan de gemeente (direct) en aan de lokale samenleving (indirect) zijn van toenemend belang.

Kerntaken raad van commissarissen

In onderstaand profiel worden de kerntaken van de raad van commissarissen voor de het Sportbedrijf beschreven.

De raad van commissarissen heeft vier kerntaken:

1. Werven, selecteren en beoordelen van de directeur

- Bij vacatures: vaststellen van het profiel van de directeur, uitvoeren van de werving en selectie;
- Jaarlijks beoordelen van de directeur.

2. Toezicht uitoefenen op (het beleid van) de directeur en de algemene gang van zaken de BV

- Het beoordelen van de prestaties en resultaten (financieel en maatschappelijk) van het Sportbedrijf. Aan de hand hiervan worden de gewenste verbeterpunten op hoofdlijnen aangeven aan de directeur. Beoordelen of deze hoofdlijnen, SMART geformuleerd, terugkomen in het door de directeur opgestelde beleidsplan c.q. werkprogramma.
- Bewaken en beoordelen van de beheer en exploitatietaken;
- Beoordelen van directiebesluiten met name op basis van consistentie en belangenafweging;
- Beoordelen of de dienstverlening daadwerkelijk aansluit op de behoeften van de doelgroepen (gebruikers en bezoekers van de accommodaties) o.a. door middel van het door de directeur uit laten voeren van tevredenheidsonderzoeken;
- Benoemen van de externe accountant.

3. (Goed)keuren van besluiten van de directeur

Het goedkeuren van de in de statuten aangegeven directiebesluiten, o.a.

- Missie, visie, meerjarenstrategie en meerjarenramingen;
- Het jaarplan en de daarbij behorende begroting;
- Het jaarverslag en de jaarrekening.

4. Het adviseren van de directeur

Het gevraagd en ongevraagd adviseren van de directeur over de diverse beleidsaspecten en de beheer en exploitatietaken. Tijdens, maar ook naast de formele bijeenkomsten met de directeur zal de raad van commissarissen o.a. op basis van signalen die hem bereiken, de directeur kritisch en op een open wijze bevragen en adviseren. De raad van commissarissen levert stof tot nadenken voor de directeur, met inachtneming van ieders rollen en verantwoordelijkheden. De directeur voelt zich door de raad uitgedaagd.

Profiel Raad van Commissarissen

Om de hiervoor geschetste kerntaken goed te kunnen uitvoeren worden algemene en specifieke eisen gesteld aan de Raad van commissarissen als collectief en individueel.

Basisvereisten raad van commissarissen als collectief

De raad van commissarissen:

- heeft een onafhankelijke positief-kritische grondhouding ten opzichte van de directie;
- kijkt op hoofdlijnen en vanuit een breed perspectief (vanuit verschillende gezichtspunten van de diverse belanghebbende partijen) naar zaken die van belang zijn voor de organisatie en diens opdracht en is in staat om een evenwichtige afweging van de diverse belangen te maken;
- heeft zicht op en respecteert de onderscheidende rol van de directie;
- heeft affiniteit met beheer- en exploitatie van maatschappelijke accommodaties;
- heeft zicht op de ontwikkelingen in de gemeente en voelt zich betrokken bij het wel en wee van gemeente Teylingen;
- is kritisch met betrekking tot zijn eigen functioneren en evalueert jaarlijks het eigen functioneren;
- komt minimaal 4 x per jaar in voltallige samenstelling bijeen. Bij deze vergaderingen is de directeur aanwezig. Tijdens aparte bijeenkomsten wordt het eigen functioneren van de raad en het functioneren van de directie besproken: hierbij is de directie niet aanwezig.

Kennis en ervaring als collectief

Ten aanzien van kennisvereisten geldt dat de raad van commissarissen als collectief moet beschikken over deskundigheid op de volgende gebieden: maatschappelijk ondernemen, zakelijke dienstverlening, human resource management, politiek en gemeentebestuur in het algemeen, financiën. Bij de samenstelling wordt hiermee rekening gehouden, teneinde een goede balans en voldoende complementariteit binnen de raad te bewerkstelligen. Een gedegen deskundigheid van een individu op een specifiek terrein mag er overigens niet toe leiden dat deze persoon 'eigenaar' wordt van dat specifieke terrein: alle leden van de raad van commissarissen zijn verantwoordelijk voor de beoordeling en toetsing van alle beleidsterreinen.

Voor alle leden geldt dat kennis van het lokale werkgebied en van relevante maatschappelijke ontwikkelingen essentieel zijn voor het uit kunnen voeren van de toezichthoudende taken bij het Sportbedrijf.

Bij voorkeur geldt dat enkele leden van de raad van commissarissen managementervaring hebben (gehad) in exploitatie van maatschappelijke voorzieningen.

Basisvereisten individuele leden van de raad van commissarissen

Het lid van de raad van commissarissen:

- staat bekend als een betrouwbaar, integer en onafhankelijk persoon;
- is actief in het dagelijks leven en staat midden in de samenleving;
- geen actieve (bestuurs)functie of nevenactiviteiten van/voor Teylingense sportverenigingen, noch dat er onverenigbaarheid mag bestaan tussen de functie van de commissaris en de functie die diegene zakelijk dan wel in dienstverband vervult. Dit om elke schijn van partijdigheid te voorkomen;
- is bereid en in staat voldoende tijd voor de functie uit te trekken;
- heeft minimaal een HBO denk- en werkniveau;
- is bereid structureel te investeren in eigen professionalisering, door actualiteiten bij te houden en zo nodig relevant studiemateriaal tot zich te nemen;
- neemt de verantwoordelijkheid te voorzien in eigen informatiebehoefte;
- onderschrijft het belang van een maximum zittingsduur van 8 jaar;
- is in staat zelfstandig en onafhankelijk een afgewogen oordeel te vormen over het totale beleid van de organisatie;
- is niet angstig om een afwijkende mening te hebben, dóór te vragen of zijn nek uit te steken en houdt zich dus niet op de vlakte. Schroomt niet om bestaande werkwijzen ter discussie te stellen en vraagt om toelichting als zaken niet duidelijk zijn.

Gedragcompetenties leden raad van commissarissen

- oordeelsvorming: op basis van beschikbare informatie juiste en realistische conclusies trekken;
- voortgangscntrole: doen opstellen en doen uitvoeren van procedures om de voortgang van processen, taken of activiteiten van anderen en/of de voortgang van de activiteiten te bewaken;
- visie: het hebben van een beeld van de toekomst van de maatschappelijke voorzieningen in de gemeente;
- besluitvaardigheid: beslissingen nemen met name in moeilijke situaties;
- omgevingsgerichtheid: laten blijken goed geïnformeerd te zijn over de externe ontwikkelingen, en deze kennis benutten;
- organisatie-sensitiviteit: zich bewust tonen van (in)formele kanalen en belangen van verschillende groepen in de organisatie, en hier in handelen rekening mee houden om doelen te bereiken;
- samenwerken; Bijdragen aan een gezamenlijk resultaat. Het delen van informatie en kennis met anderen.