



Samenstelling en profiel bestuur en raad van toezicht

Belangrijk voor de samenstelling van het bestuur of raad van toezicht is dat deze als geheel toegerust is om a) de kerntaak van de organisatie mede vorm te geven en b) operationeel te bewaken.

De samenstelling past bij de missie en doelstellingen van de organisatie. Het bestuur of raad van toezicht is divers samengesteld, zowel qua achtergrond als qua kennis en ervaring.

Voorbeeld profiel voor een bestuur of raad van toezicht

Diversiteit samenstelling van de raad van toezicht of het bestuur als geheel:

- Goede spreiding man/ vrouw
- Goede spreiding over leeftijd
- Goede spreiding overige achtergronden, waaronder etnisch
- Goede spreiding van deskundigheid en ervaring
- Oók leden afkomstig uit vestigingsplaats

Alle leden afzonderlijk:

- Affiniteit met het inhoudelijke doel van de instelling
- Voldoende tijd om daadwerkelijke inzet te leveren
- Een specifieke deskundigheid die bijdraagt aan het geheel
- Sparringpartner kunnen zijn voor bestuur/directie

Leden afzonderlijk (of gecombineerd bij een lid):

- Tenminste één lid met deskundigheid op artistiek inhoudelijk terrein
- Tenminste een lid met ervaring op het gebied van ondernemerschap en de daarbij horende risico's.
- Tenminste één lid met ervaring als fondsenwerver/sponsoring
- Tenminste twee leden met ervaring als werkgever/manager
- Tenminste één lid met een juridische achtergrond en/of gevoel voor formele aspecten aan de processen binnen de organisatie

De voorzitter:

- Bestuurlijke ervaring
- Representatieve/contactuele vaardigheden
- Overzicht binnen en buiten de organisatie

De penningmeester:

- Ervaring met bedrijfsvoering, financieel beheer en rapportage
- Ervaring met risicobeheer
- Ervaring met of tenminste gevoel voor de control-cyclus
- (en daarmee) gesprekspartner voor de externe accountant



Check-list werving nieuwe bestuursleden of leden raad van toezicht

- Overleg met bestuur en/of directie over het profiel van het aan te zoeken lid;
- Let op de complementariteit ten opzichte van zittende leden;
- Overleg zo nodig met instanties die advies- of benoemingsrecht hebben of met belangrijke 'stakeholders';
- Plaats de vacature op de website, eventueel ook in een advertentie of in berichten op de social media;
- Breng de vacature ter kennis van contacten in het werkveld;
- Benader zo nodig een bureau dat een netwerk met specifieke achtergronden kan aanboren;
- Bericht intern en extern over de benoeming zodra deze een feit is.

