



Leeuwendaal



Wervingsprofiel

Manager Bedrijfsvoering

3 februari 2025

Opdrachtgever Vervangingsfonds en Participatiefonds (VfPf)

Auteur Corinne van der Salm

Aanvraagnummer A06888



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	VfPf, voor goed functionerende schoolorganisaties waar iedereen met plezier aan het werk is en blijft	3
2.1	De organisatie	3
2.2	Missie en visie	3
2.3	Strategie	4
2.4	Organisatie-inrichting	4
2.5	Organisatiecultuur	4
3.	De functie van manager Bedrijfsvoering	5
3.1	De opgave	5
3.2	Profiel	5
4.	Wat biedt VfPf?	6
5.	De selectieprocedure	6

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL
GEREPRODUCEERD WORDEN.

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager Bedrijfsvoering bij het Vervangingsfonds en Participatiefonds (hierna: VfPf). Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de [website](#) te bezoeken of de [infographic](#) te bekijken.

2. VfPf, voor goed functionerende schoolorganisaties waar iedereen met plezier aan het werk is en blijft

2.1 De organisatie

Vervangingsfonds en Participatiefonds zijn twee zelfstandig bestuursorganen die nauw met elkaar verweven zijn. De fondsen werken vanuit wettelijke taken die omschreven staan in de Wet op het primair onderwijs. Doel van de fondsen is de continuïteit van het onderwijs te waarborgen. De organisatie adviseert en ondersteunt schoolbesturen in het primair onderwijs, met focus op duurzame inzetbaarheid en het beperken van verzuim en werkloosheid. Door regionale behoeften centraal te stellen, versterkt VfPf de verantwoordelijkheid van schoolbesturen om werknemers duurzaam inzetbaar te houden. Dit wordt ondersteund door specialistische kennis en handige tools, waarbij kosten worden gedekt door de premie die schoolbesturen aan de fondsen betalen. VfPf analyseert daarnaast de unieke verzamelde kennis en cijfers over verzuim en werkloosheid, wat besturen waardevolle inzichten oplevert voor toekomstbestendige organisatiepositionering.

VfPf is opgebouwd rond kernwaarden zoals klantgerichtheid, resultaatgerichtheid, integriteit en samenwerking. Dankzij de wettelijke structuur en het ontbreken van een winst oogmerk biedt VfPf advies en ondersteuning zonder extra kosten. Met een netwerk van regioteams, bestaande uit HR-specialisten en andere deskundigen, ondersteunt VfPf schoolbesturen in hun ambities en ontwikkeling tot toekomstbestendige en professionele organisaties. Door de combinatie van HR-expertise en inzicht in de onderwijspraktijk biedt VfPf inspiratie, advies en praktische ondersteuning voor het ontwikkelen van sterke schoolorganisaties. Met focus op co-creatie werkt VfPf samen met schoolbesturen aan een aantrekkelijke en vitale sector, waarin het behoud van personeel centraal staat.

2.2 Missie en visie

VfPf is de expert op het gebied van HRM die scholen adviseert en ondersteunt in hun ambities en ontwikkeling tot toekomstbestendige en professionele organisaties. Het beste onderwijs voor kinderen komt tot stand in goed functionerende schoolorganisaties waar iedereen met plezier aan het werk is en blijft. VfPf adviseert en ondersteunt schoolorganisaties in het versterken van hun verantwoordelijkheid om werknemers duurzaam inzetbaar te houden binnen de sector, zodat verzuim en werkloosheid zo laag mogelijk zijn. Dit doet VfPf met expertise en ervaring van binnen én buiten het onderwijsveld. VfPf gelooft in duurzame oplossingen en biedt altijd maatwerk, afgestemd op regionale behoeftes. Waar nodig vangt VfPf de financiële gevolgen van verzuim en werkloosheid op en begeleidt uitkeringsgerechtigden snel naar een passende nieuwe baan. VfPf is van en voor het primair onderwijs en werkt zonder winst oogmerk. Samen met schoolorganisaties werkt VfPf aan een aantrekkelijke en vitale sector.

2.3 Strategie

Het strategisch meerjarenbeleidsplan 2025-2028 van VfPf richt zich op de versterking van de continuïteit en kwaliteit van het primair onderwijs in Nederland. Het onderstreept het belang van een wendbare organisatie te midden van structurele arbeidsmarktkrapte en veranderende wet- en regelgeving. VfPf wil anticiperen op de latente klantvraag door producten en diensten aan te bieden voordat de klant erom vraagt. Dit vereist een sterke focus op datagedreven werken en klanttevredenheid, met als doel de rol van kenniscentrum binnen de sector te vervullen.

VfPf streeft naar intensieve samenwerking met onderwijsregio's en andere partners om de impact van personeelstekorten te verminderen. Innovatie is cruciaal voor het aanpassingsvermogen van de organisatie aan technologische en marktontwikkelingen. Het plan bevat dienstverlening zoals strategische personeelsplanning en arbobeleid om schoolorganisaties te helpen bij het creëren van een toekomstbestendige werkomgeving. VfPf richt zich daarnaast op een goed re-integratieproces van uitkeringsgerechtigden en het minimaliseren van werkloosheid. Het uiteindelijke doel is om 2500 fte onderwijspersoneel te behouden in 2028, met als uitgangspunt dat lagere kosten leiden tot lagere premies en meer budget voor goed onderwijs.

Daarnaast is diversiteit en inclusie een actueel thema voor VfPf. Een team van medewerkers met uiteenlopende achtergronden en talenten is immers bewezen vernieuwender en beter in staat om problemen op te lossen. Een werkgroep brengt diverse gerelateerde onderwerpen onder de aandacht binnen de eigen organisatie en verzorgt voorlichtingen voor aangesloten scholen.

2.4 Organisatie-inrichting

Het bestuur van de fondsen bestaat uit een onafhankelijke voorzitter en acht bestuursleden. De bestuursleden zijn voorgedragen door de sociale partners uit het primair onderwijs.

De dagelijkse werkzaamheden worden uitgevoerd door een team van 138 fte's, aangevoerd door een MT voorgezeten door de directeur Denis Vijgen. Er zijn 4 afdelingen, met daarin onder andere de volgende functies:

- ▶ Afdeling Klanten: juridisch medewerkers en de regioteams van regiocoördinatoren, adviseurs Arbeid en Vitaliteit, casemanagers en mentoren on the job.
- ▶ Afdeling Kennis & Innovatie: beleidsmedewerkers, communicatieadviseurs, data-analisten, projectleiders en bestuursadviseurs.
- ▶ Afdeling Bedrijfsvoering: procesmanager, ICT-ers, HR-adviseurs, inkopers, facilitair medewerkers, secretaresses, administratief medewerkers en adviseur Arbo Adviescentrum PO.
- ▶ Afdeling Concerncontrol: controllers, privacy medewerker en security medewerkers.

De directeur vormt met de afdelingshoofden het managementteam.

De afdeling Bedrijfsvoering ondersteunt de primaire bedrijfsprocessen. De afdeling omvat de teams ICT, Inkoop, Servicemanagement, Facilitair, HR, Procesmanagement, Secretariaat en Administratie. Elk team heeft specifieke verantwoordelijkheden om de dienstverlening te verbeteren. De formatie van de afdeling Bedrijfsvoering is momenteel 33,3 fte's, met een verwachte uitbreiding naar 39,4 fte's in 2025. De afdeling gebruikt een flexibele schil om snel op veranderingen en werkdruk te reageren.

2.5 Organisationscultuur

VfPf kent een dynamische en betrokken organisationscultuur. Medewerkers werken samen met een focus op ondersteuning en professionaliteit. De cultuur is laagdrempelig en er is open communicatie. Iedereen krijgt de ruimte om initiatieven te ontplooiën en bij te dragen aan de organisatie. Klantgerichtheid, integriteit en samenwerken zijn duidelijk aanwezig in de werkomgeving. De organisatie hecht belang aan persoonlijke en professionele ontwikkeling en biedt daarvoor diverse mogelijkheden. Dit draagt bij aan een efficiënte en effectieve werkomgeving en een aangename werksfeer waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en gestimuleerd wordt om bij te dragen aan de doelstellingen van VfPf. Medewerkers ervaren een gezonde balans tussen autonomie en samenwerking, wat collegialiteit en werkplezier bevordert. Ook de balans tussen werk en privé wordt als een groot pluspunt ervaren, mede door de grote vrijheid tussen thuiswerken en op kantoor.

3. De functie van manager Bedrijfsvoering

3.1 De opgave

VfPf opereert in een dynamische omgeving met belangrijke externe ontwikkelingen, zoals veranderende wet- en regelgeving en druk op de arbeidsmarkt, die zowel de organisatie als de nieuwe manager beïnvloeden. Eén van de oorzaken van de aankomende turbulente tijden is de demografie van Nederland en, als afgeleide daarvan, de structurele en oplopende krapte op de arbeidsmarkt. Ook, en vooral, het primair onderwijs zal daar last van krijgen dan wel houden. VfPf wil haar bijdrage leveren om de effecten van de oplopende en aanhoudende personeelstekorten in de sector zoveel mogelijk te beperken. Dit onder andere door te focussen op een zo groot mogelijke impact op het behoud van onderwijspersoneel en het ondersteunen van schoolorganisaties.

De organisatie heeft de afgelopen jaren snelle groei en modernisering doorgemaakt en er zijn hoge ambities. VfPf wil de dienstverlening verder professionaliseren en de effectiviteit vergroten. Ook is de wens om steeds beter meetbaar te maken of en op welke manier de doelen (2500 fte voor de arbeidsmarkt behouden) gehaald worden. Voor de afdeling Bedrijfsvoering betekent dit dat ook de eigen processen en (interne) dienstverlening mee moeten ontwikkelen. De ISO-certificering vraagt daarbij om continue aandacht voor documentatie en naleving van processen. De nieuwe manager staat voor de uitdaging om ontwikkeling, dienstverlening en wendbaarheid te combineren met het voldoen aan diverse vereisten. Het perspectief is daarbij gericht op de interne verbinding en samenwerking, en het met elkaar effectief bijdragen aan de strategische doelen van VfPf. Deze externe ontwikkelingen vragen om een manager die strategisch denkt, effectief leidt en een verbindende rol speelt binnen de organisatie. Er is behoefte aan een manager die én een brede visie op bedrijfsvoering kan ontwikkelen én een cultuur van (team)ontwikkeling creëert én zorgt voor bewustwording van de bijdrage aan het overall doel van VfPf.

Ook de omvang van de afdeling en de diversiteit aan functies vraagt de komende tijd om aandacht, net als de balans tussen ambities en beschikbare kwaliteit. De nieuwe manager is een sterke people manager die verbindingen binnen diverse afdeling kan leggen, en de afdeling verder richt en inricht met behoud van de collegiale en ondersteunende werkomgeving. Inhoudelijke uitdagingen waar de afdeling de komende tijd voor staat zijn onder andere: procesmanagement, leveranciers- en contractmanagement, klantgericht werken met onder andere de ontwikkeling van een producten- en dienstencatalogus.

3.2 Profiel

De ideale kandidaat voor de rol van manager Bedrijfsvoering binnen VfPf beschikt over sterke leiderschapskwaliteiten en een verbindende persoonlijkheid. Je bent een talentvolle people manager die op verschillende niveaus schakelt en oog heeft voor de diverse behoeften binnen de teams. Je begrijpt de complexiteit van de dienstverlening binnen VfPf en kunt dit vertalen naar concrete acties die bijdragen aan de organisatiedoelstellingen. Jouw brede ervaring binnen bedrijfsvoering stelt je in staat strategisch te denken en de verschillende disciplines binnen de afdeling effectief te laten samenwerken. Een belangrijke uitdaging is het verder professionaliseren van de dienstverlening, waarbij jouw kennis en inzicht in de sector bijdragen aan het behalen van de organisatiedoelstellingen. Je zoekt daarom ook steeds de verbinding met andere afdelingen en externe partners.

Je werkt in een collegiaal managementteam waar inhoud, resultaten en plezier in het werk hand in hand gaan. Binnen dit managementteam draag je kritisch en constructief bij aan discussies, met focus op het gezamenlijke belang en de doelstellingen van de organisatie. Jouw ervaring met verandermanagement helpt de organisatie en jouw afdeling wendbaar en toekomstgericht te maken. Het vermogen om een cultuur van samenwerking en resultaatgerichtheid te stimuleren maakt je tot een waardevolle aanvulling voor het team. Jouw bijdrage zorgt ervoor dat de dienstverlening niet alleen voldoet aan de huidige eisen, maar ook blijft inspelen op toekomstige ontwikkelingen binnen de publieke sector.

Verder voldoet de manager Bedrijfsvoering aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Leidinggevende ervaring op het gebied van brede bedrijfsvoering en interne dienstverlening, bij voorkeur binnen de publieke sector;
- ▶ Ervaring met leidinggeven aan medewerkers en team met grote variatie in functies en niveaus;
- ▶ Ervaring met veranderprocessen en organisatieontwikkeling, affiniteit met procesverbetering.

4. Wat biedt VfPf?

VfPf biedt een unieke kans om te werken bij een organisatie die het primair onderwijs versterkt. Het team van gepassioneerde experts streeft naar innovatie en duurzame oplossingen die aansluiten bij de behoeften van scholen. Werken bij VfPf betekent bijdragen aan een vitale sector, met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en een goede werk-privébalans. De organisatie heeft een open en laagdrempelige sfeer, waarin samenwerking en kennisdeling centraal staan. Dit maakt VfPf aantrekkelijk voor wie (zonder winstoogmerk) impact wil maken in het onderwijs.

Daarnaast biedt VfPf:

- ▶ Maandsalaris van maximaal € 8.854,15 bruto per maand (salarisschaal 12 cao APG, o.b.v. 36 uur).
- ▶ Een jaarlijks te besteden vitaliteitsbudget van om te besteden aan de trainingen, gezondheidschecks en coaches via de Lekker Bezig-app.
- ▶ De mogelijkheid om activiteiten of instrumenten in te zetten, gericht op ontwikkeling, loopbaan en verbreding van je inzetbaarheid en vitaliteit.
- ▶ 194,4 verlofuren (o.b.v. een fulltime dienstverband) en de mogelijkheid om Atv-dagen te op te bouwen.
- ▶ Vakantiegeld (8%) en een eindejaarsuitkering.
- ▶ Uitgebreide pensioenregeling en een volledig betaalde IPAP-verzekering met complete dekking.
- ▶ Een NS-Business Card wanneer je naar kantoor reist met openbaar vervoer of een kilometervergoeding voor woon- werkverkeer.
- ▶ Internetvergoeding, thuiswerkvergoeding, laptop en mobiele telefoon, faciliteringsmogelijkheden van een ARBO-technisch verantwoorde thuiswerkplek.

5. De selectieprocedure

Wij ontvangen je reactie graag uiterlijk 23 februari 2025. De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van **19 februari – 7 maart**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **17 maart** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij VfPf.

2 Selectiegesprekken door VfPf

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste ronde gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **donderdag 20 maart 2025**. Op **donderdag 27 maart** vindt de tweede ronde plaats.

Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hiervoor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 31 maart 2025.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

Contactgegevens

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. Meer informatie vindt u ook op de website van organisatie. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Corinne van der Salm, senior adviseur executive search in samenwerking met Chinouk Middeldorp, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via de [vacaturesite van Leeuwendaal](#).