



Wervingsprofiel

Lid college van bestuur

Drive voor openbaar onderwijs, sterk in onderwijskwaliteit, HR en leiderschapsontwikkeling

16 juni 2023

Opdrachtgever Stichting Scholengroep Holland

Auteurs Marcel ten Berge
Jeannette van der Vorm

Aanvraagnummer A05614



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	SGH	3
2.2	Organisatiestructuur	4
3.	De functie van lid college van bestuur	5
3.1	Ontstaan van de vacature	5
3.2	Het gewenste profiel van de nieuwe bestuurder	6
4.	Wat biedt SGH?	7
5.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van lid college van bestuur (CvB) bij stichting Scholengroep Holland (SGH). Met dit functieprofiel 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, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website te bezoeken: <https://www.scholengroep holland.nl>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk 'hij' staat uiteraard ook 'zij', 'die' of 'hen' gelezen kan worden.

2. De organisatie

2.1 SGH

SGH is een scholengroep voor openbaar primair onderwijs met dertien scholen in Lansingerland, Zuidplas, Pijnacker-Nootdorp en het stafbureau in Nieuwerkerk aan den IJssel. SGH is met ruim 440 medewerkers, 70 stagiaires en zo'n 3.700 leerlingen een belangrijke toonaangevende instelling voor openbaar basisonderwijs in de regio met drie unieke Zuid-Hollandse gemeenten nabij Rotterdam en Den Haag. De scholen liggen verspreid over een divers gebied met kleine dorpen op het platteland en (o.m.) Vinex wijken nabij de stad. De jaarlijkse begroting is circa € 23 miljoen.

De professionals van SGH werken met een oprechte drive voor openbaar onderwijs. SGH staat midden in de samenleving. Bij SGH wordt elk kind gezien en kan ieder kind zichzelf zijn. SGH wil ieder kind eerlijke kansen bieden met onderwijs, begeleiding en ondersteuning die bij hen past. Kinderen ervaren op school dat iedereen anders is maar ook gelijk. Leerlingen krijgen het vertrouwen om te ontdekken wie ze zijn en wat hun talenten zijn. Zo kunnen ze alles uit zichzelf halen en worden ze voorbereid op de maatschappij van de toekomst.

Het vigerende strategisch beleidsplan van SGH voor de periode 2021 – 2024 luidt dan ook "Eerlijke kansen voor ieder kind". Daarin zijn de missie, visie, motto en kernwaarden verwoord.

De missie luidt (citaat): "Vanuit ons openbare karakter, vrijheid, gelijkwaardigheid en ontmoeting, geven we iedere leerling de beste en eerlijke kansen om met plezier te leren, zijn dromen waar te maken en bij te dragen aan een inclusieve samenleving en een beter milieu."

De visie van SGH is (samengevat citaat): "Om onze missie waar te maken, vinden wij het belangrijk dat de kinderen zich allereerst veilig voelen op school en met plezier zelf en met andere kinderen leren. Hiermee wordt een goede basis gelegd om ook echt een leven lang te willen leren. Wij helpen het kind te ontdekken wat het kan bereiken en helpen het zo, dat het toegerust is een keuze te maken voor dat wat hij echt fijn vindt om te gaan doen.

Ons onderwijs en de extra begeleiding stemmen we af op wat het kind nodig heeft. Wij baseren ons onderwijs op onderzoek en wetenschappelijke inzichten en toetsen dit aan onze praktijk. Wij zorgen voor samenhang in ons curriculum. We zorgen ervoor dat aan de ondersteuningsbehoefte van ieder kind wordt voldaan.

Wij vinden het belangrijk vanuit onze missie dat onze klas, onze school, een kleine maatschappij is waar de positieve aspecten van diversiteit benut worden, waar verhalen samenkomen. Dat helpt ons en onze leerlingen om nu en later bij te dragen aan een inclusieve maatschappij."

Het motto van SGH is “Eerlijke kansen voor ieder kind”.

De kernwaarden van SGH zijn (com)passie, veiligheid en vertrouwen. SGH wil een omgeving bieden waar leerlingen, collega’s, ouders/verzorgers en externe partners zich op hun gemak en uitgedaagd voelen. Er wordt goed geluisterd naar elkaar en men is nieuwsgierig naar de mening van anderen. De kinderen worden op school gestimuleerd hun verhalen met elkaar te delen. Kinderen worden geholpen hun passie te ontwikkelen in wat zij doen en compassie te ontwikkelen voor hun medeleerlingen. Leerkrachten van SGH herken je door hun enthousiasme, bevoegdheid en energie om de kinderen goed in hun brede ontwikkeling te ondersteunen. Er is vertrouwen in het leren van de kinderen en van henzelf. Men heeft vertrouwen dat er wordt geleerd van de feedback en van gemaakte fouten. Dit vertrouwen maakt dat men bij SGH transparant wil zijn in handelen en verantwoording afleggen.

Op dit moment wordt door het college van bestuur in samenspraak met de diverse stakeholders gewerkt aan de nieuwe strategische koers voor de komende planperiode. Hier vind je de link naar het actuele strategie document: [Strategisch beleidsplan 2021 - 2024](#)

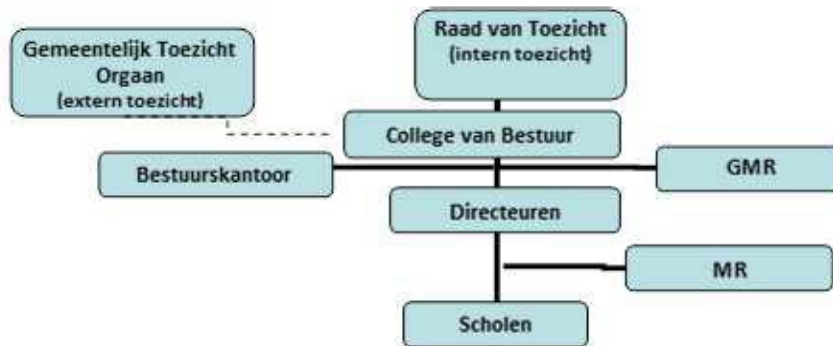
2.2 Organisatiestructuur

De structuur van SGH bestaat op hoofdlijnen uit het college van bestuur met de schooldirecteuren van de diverse locaties. Het college van bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht. Het bestuur en de directeuren worden ondersteund bij de uitoefening van hun taken en verantwoordelijkheden door het stafbureau in Nieuwerkerk aan den IJssel. SGH beschikt over een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

Beleidsvoorbereiding vindt plaats in werkgroepen ondersteund waar nodig vanuit het stafbureau, vervolgens vindt bespreking daarvan plaats in het Directiebestuur, het overleg tussen bestuurder en de schooldirecties. Het college van bestuur stelt het beleid vast nadat instemming of advies hierover is gegeven door de GMR. Het college van bestuur voert het overleg met de GMR en onderhoudt in principe de externe contacten op bestuurlijk niveau. De raad van toezicht houdt toezicht op het door het college van bestuur gevoerde beleid en geeft formeel goedkeuring op het strategisch beleid en de (meerjaren)begroting.

De scholen en het bestuur worden ondersteund door het stafbureau, op het gebied van huisvesting, personeelsbeleid, financiën, onderwijskwaliteit, ICT en inkoop. De scholen van SGH kunnen op basis van de strategische kaders eigen beleid ontwikkelen passend bij de eigen lokale of regionale situatie. Zo hebben de scholen de vrijheid om hun eigen onderwijskundig profiel in te vullen. Er wordt bijvoorbeeld gewerkt met verschillende onderwijsvormen zoals Dalton en Jenaplan. Tegelijkertijd is iedere school zich bewust van haar plaats in het geheel van de scholengroep en vormt daarvan een herkenbaar onderdeel.

Organigram



SGH kent een Gemeentelijk Toezichtorgaan (GTO), dat bestaat uit de wethouders c.q. portefeuillehouders onderwijs van de gemeenten Lansingerland, Zuidplas en Pijnacker-Nootdorp. Dit GTO oefent het gemeentelijk toezicht uit op basis van artikel 48 van de Wet op het Primair Onderwijs. Het GTO heeft o.a. de statutaire bevoegdheid om de leden van de raad van toezicht te benoemen en te ontslaan en om zienswijzen in te dienen op de jaarrekening en de begroting van SGH.

3. De functie van lid college van bestuur

3.1 Ontstaan van de vacature

De bestuurder is sinds oktober 2019 werkzaam bij SGH en heeft de afgelopen jaren, inclusief de dynamische en intensieve Corona periode, hard en met succes (samen)gewerkt aan de organisatie en het onderwijs waar SGH met elkaar voor wil staan. De organisatie staat er goed voor en de onderwijskwaliteit is op orde.

SGH is een scholengroep met ambitie en heeft ook te maken met een aantal belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen en uitdagingen. De bestuurlijke scope is breed en divers en ziet onder meer op:

1. Het investeren in en implementeren van een strategisch personeelsbeleid waarin goed werkgeverschap en de groepsleerkracht centraal staan. Het antwoord op het leraren- en schoolleiderstekort vraagt om creatieve en ingrijpende processen. Een thema waar bestuurlijke focus, sturing en samenwerking met alle interne stakeholders voor nodig is.
2. De ontwikkelingen in de kinderopvang vragen om versterking van mogelijkheden op de scholen. Tegelijkertijd is het moment daar om te kiezen hoe SGH in de toekomst de kinderopvang wil (laten) organiseren en hoe de personele samenwerking wordt vormgegeven.
3. SGH wil in principe in iedere wijk een school vestigen. Met nieuwe woonwijken betekent dat ook nieuwe kansen. Naast de realisatie en inrichting van nieuwe scholen zal ook de personele invulling een uitdaging zijn.
4. De weg van het inclusief onderwijs kent een grote interne complexiteit en is een grote bestuurlijke uitdaging. Het gaat om intensieve afstemming met besturen van s(b)o, andere po-besturen, jeugdzorg, maatschappelijk werk, wijkzorg, sport en cultuurorganisaties.

De raad van toezicht heeft dan ook recent in nauw overleg met de bestuurder besloten om het CvB van SGH uit te breiden van een eenhoofdig college van bestuur naar een tweehoofdig college van bestuur. In de nieuwe topstructuur zal de zittende bestuurder de rol van voorzitter bekleden. De nieuwe bestuurder treedt toe als lid college van bestuur.

Het nieuwe CvB werkt volgens het principe van een collegiaal bestuur. De zittend bestuurder is specifiek verantwoordelijk voor de leiding en coördinatie binnen het bestuur.



De taakverdeling binnen het CvB is gebaseerd op een portefeuillevdeling. Na de benoeming van de nieuwe bestuurder, zullen de bestuurders in overleg met elkaar en de raad van toezicht de definitieve portefeuille verdeling verder vormgeven en deze zal door de RvT worden goedgekeurd en vastgelegd. Ieder bestuurslid is verantwoordelijk voor de eigen portefeuille en is daarvoor het aanspreekpunt voor de raad van toezicht en de GMR. Daarbij is er sprake van een algemene en brede gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het functioneren en de resultaten van SGH als geheel. Het college van bestuur werkt in een open en transparante sfeer zodat adequate wederzijdse vervanging, ook op portefeuilles, indien nodig, mogelijk is.

Voorshands zal de nieuwe bestuurder kennis en ervaring meenemen op o.a. het vlak van onderwijskwaliteit, HRM, cultuur en leiderschapontwikkeling. De bestuursvoorzitter zal zich o.a. meer richten op strategie, financiën en externe betrekkingen.

De huidige bestuurder is een ervaren bestuurder met een duidelijke visie op onderwijs en ze is een sterk extern boegbeeld voor SGH. Ze heeft, zoals hierboven beschreven, mooie stappen weten te maken met de organisatie. Beide bestuurders kunnen elkaar vinden op het gebied van visie, de drive voor goede onderwijskwaliteit en de passie voor eerlijke kansen voor alle leerlingen. Naast de voorzitter past een stevige collega die ook werkt vanuit de bedoeling en een snelle denker, transparante communicator en harde werker is. De te werven bestuurder kan de voorzitter aanvullen door op een betrokken wijze de verbinding te zoeken met de directeuren en het stafbureau. Hierdoor ontstaat meer teamvorming en verbinding binnen de organisatie en wordt met elkaar de slag gemaakt naar een lerende organisatie.

Het CvB opereert als een collegiaal team dat eenheid uitstraalt. De complementariteit binnen het college van bestuur is van groot belang; een sterk samenwerkend vermogen is dan ook evident. Zij zijn ieder op basis van hun portefeuilles bij alle scholen van SGH betrokken waarbij de dagelijkse interne aansturing van de organisatie en schooldirecteuren voornamelijk bij de nieuwe bestuurder komt te liggen. Medewerkers voelen zich door hen beiden goed vertegenwoordigd en de constructieve en transparante samenwerking met de GMR wordt gecontinueerd.

3.2 Het gewenste profiel van de nieuwe bestuurder

Het nieuwe lid college van bestuur is van nature een sterke verbinder die gericht is op samenwerken. Heeft een drive voor onderwijskwaliteit en organisatieontwikkeling en werkt resultaat gedreven. Schuwt het inhoudelijk scherpe gesprek niet en weet op inhoud te overtuigen. Is helder in de communicatie en hecht waarde aan het organiseren van tegenspraak. Heeft een visie op onderwijskwaliteit, denkt buiten de kaders en vertaalt mede de externe ontwikkelingen naar de eigen scholengroep.

Het nieuwe lid beschikt over een duidelijke visie op het openbaar basisonderwijs en weet die op een inspirerende manier uit te dragen. Is een ervaren eindverantwoordelijk directeur of bestuurder uit het onderwijs (bij voorkeur PO) en begrijpt hoe het is om te werken in een scholengroep met pluriforme scholen. Is als bestuurder zichtbaar, toegankelijk en weet wat er leeft in de scholen. Het nieuwe lid college van bestuur is empathisch en tegelijkertijd ook zakelijk.

De nieuwe bestuurder is sterk gericht op de organisatie van onderlinge samenhang en verbinding van de scholen zodat de directeuren sterk in positie staan, leiderschap tonen, samenwerken en actief extern netwerken. De nieuwe bestuurder stimuleert een cultuur die past bij een lerende schoolorganisatie en voelt zich thuis in een dergelijke cultuur. Sturing op de doelstellingen en een heldere en open in- en externe dialoog over verantwoording, resultaat en kwaliteit zijn daarbij voor hem van belang.

Functie eisen

- ▶ Een academisch denk- en werkniveau.
- ▶ Ervaring in een integraal verantwoordelijke bestuurlijke – of directiepositie binnen (bij voorkeur het primair) onderwijs, gewend te werken in een complex krachtenveld.



- ▶ Uiteraard beschik je over affiniteit met primair onderwijs en drive voor openbaar onderwijs.
- ▶ Kennis van en ervaring met het aansturen van diverse portefeuilles; in elk geval op het gebied van onderwijs, onderwijskwaliteit, strategisch HRM, organisatie- en leiderschapsontwikkeling;
- ▶ Ervaring met cultuurverandering en organisatie verandertrajecten. Draagt daarmee o.a. bij aan de ontwikkeling van SGH als een lerende onderwijsorganisatie.
- ▶ Gedegen kennis van/inzicht in de maatschappelijke ontwikkelingen in relatie tot het primair onderwijs en de politiek-bestuurlijke processen.
- ▶ Het vermogen en de wil om op collegiale basis samen te werken.
- ▶ Leidinggevende, enthousiasmerende, verbindende en coachende kwaliteiten.
- ▶ Communicatieve vaardig- en soepelheid, sensitiviteit in het contact.
- ▶ Werkt bottom-up, geeft ruimte aan initiatieven, autonomie en diversiteit van de scholen binnen de gestelde kaders.
- ▶ Stimuleert de professionele ontwikkeling van medewerkers en directeuren, legt verantwoordelijkheden laag in de organisatie en stuurt daar consequent op.
- ▶ Empathisch vermogen: is vertrouwenwekkend, oprecht, respectvol en inspirerend naar alle medewerkers van SGH.
- ▶ Netwerker met een sterk omgevingsbewustzijn, onderhoudt mede de contacten met externe stakeholders. Kan in statuur en gedrag SGH en de maatschappelijke opdracht van de organisatie in- en extern uitdragen.

4. Wat biedt SGH?

SGH bied je een uitdagende nieuwe bestuurlijke positie bij een mooie onderwijsorganisatie in het primair onderwijs. Je kunt echt bijdragen aan de verdere doorontwikkeling van deze mooie scholenorganisatie en doet dat in nauwe samenwerking/-spraak met jouw collega-bestuurder en raad van toezicht.

De aanstelling is voor de duur van vier jaar waarna op basis van een evaluatie door de raad van toezicht en de positie van SGH op dat moment, wordt besloten of een verlenging mogelijk is. De functie wordt gewaardeerd conform salarisschaal BC van de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs 2022.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseurs van Leeuwendaal voeren allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de weken van 28.08 en 04.09.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in de week van 11.09 gepresenteerd aan de opdrachtgever (betrokken afvaardiging RvT) en de zittend bestuurder als adviseur. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste gespreksronde bij SGH.

2 Selectiegesprekken bij SGH

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor de eerste gespreksronde in de week van 18.09 met de selectiecommissie (afvaardiging RvT, zittend bestuurder is toegevoegd als adviseur) en de adviescommissie die bestaat uit een afvaardiging van de GMR (voorzitter en lid), schooldirectie (schooldirecteur) en stafbureau (stafmedewerker). De adviseurs van Leeuwendaal nemen deel aan de commissies.

De adviescommissie adviseert de selectiecommissie waarna deze de keus maakt welke kandidaten doorgaan naar de tweede gespreksronde.

De tweede gespreksronde met de selectiecommissie (afvaardiging RvT, zittend bestuurder is toegevoegd als adviseur) is in week 25.09 waarna de keuze voor de te benoemen kandidaat wordt gemaakt. De adviseur van Leeuwendaal neemt deel aan de selectiecommissie.

Na de gespreksronden heeft de te benoemen kandidaat in de week van 25.09 een nader kennismakingsgesprek met de zittend bestuurder. Een ontwikkelassessment is optioneel in week 02.10 en kan onderdeel uitmaken van de procedure.

De GMR brengt in week 02.10 advies uit aan de RvT op het voorgenomen besluit tot benoeming van de eindkandidaat. Een onafhankelijk bureau (de Validata Group) voert een integriteitstoets uit en Leeuwendaal wint referenties in. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure medio oktober 2023.

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

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Jeannette van der Vorm of Marcel ten Berge, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Robin de Boer, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via:

<https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.