



Wervingsprofiel

Lid raad van toezicht bij een mooie onderwijsorganisatie
midden in Den Haag

Aandachtsgebied Financiën en Bedrijfsvoering

22 september 2023

Opdrachtgever	SCOH
Auteur(s)	Marcel ten Berge
Aanvraagnummer	A05731



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden	3
2.2	Kernwaarden	4
2.3	De strategische koers	4
3.	De raad van toezicht	4
3.1	De raad van toezicht	4
3.2	Het ontstaan van de vacature	5
3.3	Kerntaken van de RvT	5
3.4	Collectief profiel	5
3.5	Aanvullende eisen	6
3.6	Belangrijkste competenties en vaardigheden	6
3.7	Overige vereisten	6
3.8	Uitsluitingen	6
4.	Wat biedt SCOH?	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 voor lid raad van toezicht bij Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden (SCOH). Met dit functieprofiel willen wij je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij deze positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

Wij geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie, de belangrijkste ontwikkelingen opgaven waar zij voor staat. Ook beschrijven wij de vacante positie, de gewenste capaciteiten, competenties, kennis en ervaring en de bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We sluiten af met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren wij je om de website te bezoeken: <https://www.scoh.nl>

De jaarverslagen van SCOH zijn te vinden op: <http://www.scoh.nl/over-scoh/publicaties>.

2. De organisatie

2.1 Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden

SCOH is een moderne onderwijsorganisatie in de gemeenten Den Haag en Rijswijk en bestaat uit 32 basisscholen, 3 scholen voor speciaal (basis)onderwijs, 1 school voor praktijkonderwijs, 1 (V)SO-school en 21 peuterscholen. De peuterscholen maken onderdeel uit van de basisscholen.

Bij SCOH werken circa 1150 medewerkers – van pedagogen tot bestuurder – aan kwalitatief goed onderwijs voor zo'n 10.000 leerlingen. SCOH beschikt over een ondersteunend bureau 'het Huis van SCOH'. Het Huis van SCOH is op hoofdlijnen onder te verdelen in de Sectoren Mens & Organisatie, Bedrijfsvoering en Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie. Deze afdelingen ondersteunen het College van Bestuur ("CvB") en de scholen bij de ontwikkeling en uitvoering van het beleid.

SCOH heeft een tweehoofdig CvB: René Tromp is voorzitter en Joke Snippe is lid. Het CvB is het bevoegd gezag van de scholen die tot SCOH behoren. Het CvB zet het strategisch beleid van de stichting uit en zorgt voor de beleidsontwikkeling op de scholen. Het CvB draagt zorg voor het leidinggeven aan de directeuren van de scholen. Het CvB vormt met de drie sectordirecteuren Mens & Organisatie, Bedrijfsvoering respectievelijk Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie, de controller en de bestuurssecretaris het managementteam ("MT").

Er zijn binnen SCOH op overstijgend niveau uniforme afspraken over het stichtingsbrede strategisch beleid, het kwaliteitsbeleid, het HRM-beleid en de planning en verantwoording. Schooldirecteuren en sectordirecteuren hebben maandelijks directeurenoverleg ("DO"). Er is ruimte voor bovenschoolse initiatieven en directeuren participeren in de diverse werkgroepen.

Belangrijk kenmerk van SCOH is dat scholen de ruimte hebben om binnen de gestelde kaders en afspraken hun eigen onderwijsprofiel te ontwikkelen. SCOH-scholen willen brede buurtscholen zijn met een heldere profilering die past bij de wijk waar de school staat. De SCOH-scholen ontwikkelen zich in deze richting en staan daarmee midden in de Haagse samenleving.

SCOH komt voort uit de protestants-christelijke traditie. Binnen SCOH wordt deze traditie vormgegeven op een manier die past bij deze tijd, de grootstedelijke context en de bijbehorende dynamiek. Eén en ander is vastgelegd in het Identiteitskader 2019 "Samen leren voor het Leven". SCOH-scholen zijn christelijke dialogescholen waarbij de identiteit terugkomt in de kernwaarden, pedagogische opvattingen en onderwijskwaliteit. Op de SCOH-scholen en peuterscholen komen kinderen met een verschillende achtergrond en afkomst bij elkaar.



Er is sprake van waardering en openheid voor nieuwe en andere opvattingen. De christelijke kernwaarden zijn het bindende element. Elke SCOH-school geeft op een passende manier binnen de eigen context invulling aan de christelijke identiteit.

Zie ook https://www.scoh.nl/sites/www.scoh.nl/files/documenten/SCOH_identiteitskader_2019.pdf

2.2 Kernwaarden

De identiteit komt – zoals gezegd – onder meer terug in de kernwaarden van SCOH: ontwikkelen, kansrijk en verbinden. Deze kernwaarden vormen binnen SCOH de leidraad voor het dagelijks werk van haar medewerkers. De SCOH-scholen en peuterscholen bieden een (leer)omgeving waarin deze kernwaarden inhoud krijgen.

De betekenis van de kernwaarden op meer overstijgend (organisatie)niveau is:

- ▶ **Ontwikkelen:** iedereen kan zich ontwikkelen. Leren door nieuwsgierig te blijven.
- ▶ **Verbinden:** wij verbinden ons door de dialoog.
- ▶ **Kansrijk:** wij zijn kansrijk. Onderweg naar een solidaire samenleving.

SCOH zet zich in voor een kansrijke toekomst, midden in Den Haag, midden in de samenleving.

2.3 De strategische koers

SCOH is een scholenorganisatie met ambitie en werkt met een meerjarige Strategische Koers waarmee richting wordt gegeven aan de organisatie en het onderwijskundig beleid op de scholen.

Daarin ligt de focus op de volgende thema's:

- ▶ **Kansrijk organiseren**
Organiseren doen wij samen.
- ▶ **Onderwijskwaliteit**
Het vakmanschap van onze medewerkers en hoge onderwijskwaliteit staan centraal.
- ▶ **Lerende organisatie**
Onze medewerkers krijgen de mogelijkheid zichzelf breed te ontwikkelen.
- ▶ **Duurzaamheid & Natuur**
Als goede rentmeesters van de aarde dragen wij bij aan meer respect voor – en kennis van – de natuur.
- ▶ **Technologie**
Technologie is een bindmiddel voor de verrijking van onze leef- en leeromgeving.
- ▶ **Inclusief & Divers**
Wij heten binnen SCOH iedereen welkom en zien deze diversiteit als onze kracht.

Voor de strategische koers naar 2030, zie:

[Strategische Koers | Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden \(scoh.nl\)](#)

3. De raad van toezicht

3.1 De raad van toezicht

De raad van toezicht ("RvT") van SCOH is het officiële orgaan dat de wettelijke functie van het intern toezicht verzorgt. Daarmee zijn binnen SCOH de functies besturen en toezicht houden duidelijk gescheiden. SCOH voldoet aan de toepasselijke wet- en regelgeving en tevens onderschrijft zij de "Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs" en leeft die zoveel mogelijk na.

De taken en bevoegdheden van de RvT zijn vastgelegd in de statuten en het Reglement RvT.

De RvT en het CvB van SCOH vormen een personele unie met de RvT respectievelijk het CvB van de Stichting Protestants Christelijke Peuterspeelzalen (“SPCP”). Zo houden de leden van de RvT dus ook toezicht op SPCP. Onder SPCP ressorteren 21 peuterscholen. Elk van deze 21 peuterscholen is verbonden aan een SCOH-school. Daarnaast vormt de RvT van SCOH een personele unie met het bestuur van de Stichting tot Behartiging van de Belangen van het Christelijk Onderwijs (“SBBCO”). De leden van de RvT van SCOH zijn dus qualitate qua bestuurslid van SBBCO.

Het CvB legt verantwoording af aan de RvT. SCOH beschikt over een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (“GMR”). De GMR-structuur is in 2020 gewijzigd: de scholen van de SCOH zijn opgedeeld in 6 districten. Elk district vaardigt twee vertegenwoordigers af in de GMR, één vanuit de oudergeleding en één vanuit de personeelsgeleding. SPCP heeft een ondernemingsraad (“OR”) die uit vijf leden bestaat. De GMR en OR beschikken over een ambtelijk secretaris.

In 2023 is het “Toezichtkader SCOH” herzien. Hierin worden sturing en richting gegeven aan het intern toezicht van de RvT op het beleid, de besluiten en het functioneren van het CvB. De RvT houdt integraal toezicht op alle beleidsterreinen van SCOH en SPCP. Leidend hierbij is de kwaliteit van het primair proces en de RvT richt zich daarbij op het belang van de beide stichtingen en de daaraan verbonden organisaties. Tot het belang van SCOH en SPCP wordt gerekend het maatschappelijke belang van kwalitatief goed primair onderwijs respectievelijk peuteronderwijs in de regio Haaglanden.

3.2 Het ontstaan van de vacature

De RvT bestaat uit de voorzitter en vijf leden. Leden van de RvT zijn voor een periode van vier jaar benoemd met de mogelijkheid tot verlenging van maximaal één periode. Elk lid van de RvT richt zich in het bijzonder op één of enkele kennisdomeinen.

Er is een rooster van benoeming en aftreden. De vacante positie ontstaat eind 2023 doordat het lid na vervulling van twee termijnen zal terugtreden.

3.3 Kerntaken van de RvT

De RvT is belast met het toezicht houden op het CvB. De RvT heeft onder meer de volgende taken: het vervullen van de rol van werkgever van het CvB, het uitoefenen van toezicht op en het controleren van het CvB, het uitoefenen van toezicht op de realisatie van de maatschappelijke doelstellingen van de SCOH en het fungeren als klankbord en adviseur van het CvB. De RvT opereert vanuit een collegiale en integrale verantwoordelijkheid. Er wordt gestreefd naar een ruime spreiding van maatschappelijke achtergronden en deskundigheden. Naast de aandacht voor de kennisdomeinen wordt bij de samenstelling van de RvT zoveel mogelijk rekening gehouden met voldoende diversiteit naar leeftijd, sekse en maatschappelijke en culturele achtergrond.

De RvT beschikt over een Commissie Mens & Organisatie, een Auditcommissie en een Commissie Onderwijskwaliteit. Het vertrekkende lid maakt deel uit van de Auditcommissie.

De RvT vergadert ten minste vier keer per jaar. Daarnaast bezoeken leden van de RvT jaarlijks meerdere scholen en spreken zij met belangrijke stakeholders binnen en buiten de organisatie. De RvT heeft jaarlijks overleg met de GMR, de OR en de medezeggenschapsraad van het Huis van SCOH. De RvT kent een jaarlijkse zelfevaluatie.

3.4 Collectief profiel

De leden van de RvT onderschrijven de christelijke identiteit van SCOH en de daarbij behorende doelstellingen. Daarnaast beschikken de leden collectief over:

- ▶ Academisch niveau van denken en functioneren en inzicht in (strategische) bestuurlijke processen binnen complexe organisaties.
- ▶ Affiniteit met het onderwijs en brede maatschappelijke betrokkenheid.



- ▶ Vermogen om de missie en visie van SCOH te bewaken.
- ▶ Een juist evenwicht in betrokkenheid en bestuurlijke afstand.
- ▶ Verbondenheid met, kennis van en inzicht in actuele maatschappelijke ontwikkelingen rondom onderwijs.
- ▶ Het vermogen om in teamverband de adviserende en toezichthoudende rol uit te oefenen, een bijdrage te leveren aan de discussie en de inbreng van anderen op waarde te schatten.
- ▶ Voldoende relevante kennis en ervaring enerzijds en reflectief vermogen anderzijds om te kunnen fungeren als sparringpartner van het CvB.
- ▶ Een onafhankelijke opstelling en het vermogen op transparante wijze verantwoording af te leggen over de uitvoering van de toezichthoudende taak.
- ▶ Inzicht in governance plus kennis en begrip van de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs.
- ▶ Voldoende beschikbaarheid en energie om zich in te zetten voor een adequate invulling van de functie.

3.5 Aanvullende eisen

Het nieuwe lid RvT zal daarnaast over de volgende ervaring, eigenschappen en competenties beschikken:

- ▶ Brede ervaring en gedegen kennis op het gebied van financiën en bedrijfsvoering op strategisch niveau, bij voorkeur opgedaan bij een organisatie in de (semi)publieke sector. Ook kandidaten uit het bedrijfsleven worden uitgenodigd te reageren.
- ▶ Heeft kennis van en affiniteit met ICT (onderwijsinnovaties door middel van digitalisering, AI, cybersecurity etc.) en huisvesting.
- ▶ Heeft praktijkervaring met organisaties in ontwikkeling en heeft gedegen kennis van verandermanagement.
- ▶ Is bij voorkeur werkende.
- ▶ Heeft een overstijgende blik, verliest zich niet in details en schakelt gemakkelijk tussen bedrijfsvoering en de strategische koers van de organisatie.
- ▶ Beschikt bij voorkeur over toezichthoudende ervaring in de (semi)publieke sector.

3.6 Belangrijkste competenties en vaardigheden

- ▶ Strategisch inzicht en helicopterview, overstijgend en integraal denkvermogen, sparringpartner van niveau.
- ▶ Kritisch-analytisch oordeelsvermogen.
- ▶ Reflectief vermogen op eigen rol en positie.
- ▶ Goede balans tussen betrokkenheid en bestuurlijke distantie.
- ▶ Organisationsensitiviteit en het vermogen tactvol te opereren. Ziet en houdt rekening met de verschillende belangen bij de diverse stakeholders.
- ▶ Samenwerkingsgericht, verbindend vermogen om de adviserende en toezichthoudende rol in teamverband uit te oefenen.
- ▶ Betrouwbaar, integer en bereidheid tot verantwoording.

Het is een pre indien kandidaten de diversiteit van het team versterken, uit de regio Den Haag komen of anderszins met de regio Den Haag zijn verbonden.

3.7 Overige vereisten

- ▶ Onafhankelijk en onbevangen, zonder persoonlijke of zakelijke banden met collega-toezichthouders, leden van het CvB, medewerkers of belangrijke externe belanghebbenden (dit ter voorkoming van (de schijn van) belangenverstremgeling).
- ▶ Van onbesproken gedrag zijn.

3.8 Uitsluitingen

- ▶ Werknemers en voormalig werknemers van de stichting en leden van het CvB.
- ▶ Leden van medezeggenschapsraden, ouderraden en andere advies- of inspraakorganen.
- ▶ Personen die op dit moment een bestuursfunctie vervullen bij een andere organisatie in dezelfde sector.

- ▶ Personen die op dit moment een bestuursfunctie vervullen bij een organisatie in een aanpalende onderwijssector in hetzelfde voedingsgebied.

4. Wat biedt SCOH?

In deze positie draag je bij aan het toekomstgerichte en kwalitatief hoogstaande christelijk basisonderwijs dat de SCOH en de SCOH-scholen haar leerlingen in de grootstedelijke context van Den Haag bieden.

De vergoeding voor deze positie is vastgesteld op in totaal € 9.750,-- per jaar, exclusief reiskostenvergoeding.

5. De selectieprocedure

De procedure voor deze functie kent de volgende fasen:

Voorselectie door bureau Leeuwendaal

Kandidaten worden in beeld gebracht via executive search, netwerksearch en publicatie van de vacature in de printmedia (Volkskrant/Trouw) en online via de website van Leeuwendaal, SCOH, Intermedair.nl, nrccarriere.nl en VTOI-NVTK.

Je kunt reageren op deze vacature tot uiterlijk 16 oktober aanstaande.

Potentieel geschikte kandidaten worden uitgenodigd voor een voorselectiegesprek bij Leeuwendaal in de weken van 16 en 23 oktober. De voorselectiegesprekken zijn live op de locatie van Leeuwendaal in Utrecht of worden online vanuit Leeuwendaal via Teams gepland en georganiseerd. Hiervoor hoef je niets te downloaden en is geen account nodig. Je ontvangt via de mail een link waarop je kunt klikken op het afgesproken tijdstip.

Geschikte kandidaten worden na het voorselectiegesprek ingelicht of zij al dan niet op de longlist worden geplaatst. Deze longlist wordt door de adviseur van Leeuwendaal aan de opdrachtgever gepresenteerd in de week van 30 oktober. Deze maakt de keuze voor de kandidaten die men daadwerkelijk wil spreken. De adviseur van Leeuwendaal begeleidt de daarop volgende selectiegesprekken.

Selectieprocedure bij SCOH

De gesprekken bij SCOH zijn “live” op locatie. De interne selectie bij SCOH bestaat uit de volgende gespreksrondes:

De eerste gespreksronde vindt plaats bij SCOH in de week van 13 november met de benoemingsadviescommissie (BAC). Eén van de CvB-leden is in deze ronde als adviserend lid toegevoegd aan de BAC. Ook de adviseur Leeuwendaal is aanwezig bij deze gesprekken.

Na deze ronde is er een tweede inhoudelijke ronde in de week van 20 november met de BAC. Eén van de CvB-leden is in deze ronde als adviserend lid toegevoegd aan de BAC. Ook de adviseur van Leeuwendaal is wederom aanwezig bij deze tweede ronde gesprekken.



De benoemingsadviescommissie draagt in de week van 20 november zorg voor de voordracht aan de RvT en informeert vertrouwelijk de voorzitter GMR en het CvB. De kandidaat heeft in de week van 27 november een kennismakingsgesprek met de voltallige RvT en bij een wederzijdse klik vindt kort daarna de formele benoeming plaats. De kandidaat heeft in dezelfde week nog een vertrouwelijk kennismakingsgesprek met een afvaardiging van de GMR, OR en met het CvB.

Een CV-check via CV-OK (inclusief VOG, via de Validata Group) maakt deel uit van de procedure. Er wordt gestreefd naar een afronding van de procedure eind november 2023. De RvT draagt zorg voor de externe communicatie in de week van 4 december. Het nieuwe lid zal eind 2023 feitelijk aantreden.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Marcel ten Berge, adviseur werving en search, en voor vragen over de procedure met Robin de Boer, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088-00 868 00. Je kunt jouw cv en motivatiebrief uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.

Over de inzet van videobellen

Indien wij videobellen inzetten voor gesprekken maken wij gebruik van Microsoft Teams of Zoom.

Wij hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die wij 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. Wij maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop wij deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ uitsluitend gebruik van Europese datacenters;
- ▶ het beveiligen van meetings met een unieke meeting ID en password;
- ▶ het gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie;
- ▶ het tijdens de meeting gebruik maken van end-to-end encryptie.