



Wervingsprofiel

Directeur Staf en Beleid

27 september 2023

Opdrachtgever Stichting AMOS

Auteur(s) Betty Meijer

Aanvraagnummer A05737



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	AMOS	3
2.2	Visie en Missie	3
2.3	Strategische koers	4
2.4	Organisatie inrichting	4
2.5	Organogram	4
3.	De functie van directeur Staf en Beleid	5
3.1	De opgave, taken en verantwoordelijkheden	5
3.2	Profiel	5
4.	Wat biedt AMOS Onderwijs?	5
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 directeur Staf en Beleid bij AMOS Onderwijs. 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 onderwijsorganisatie 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 om de website te bezoeken: <https://www.amosonderwijs.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 AMOS

Wij zijn AMOS, een groep van 29 scholen in Amsterdam en Diemen, geworteld in de christelijke traditie. Wij geloven dat elk kind unieke talenten heeft, in het besef dat niet elk kind altijd gelijke kansen heeft om die talenten te ontdekken en te ontplooien. Het is onze missie die gelijke kansen wel te bieden. Niet louter als fraai ogend motto maar door een keiharde inzet in de praktijk van alledag. Verschillen in herkomst, geloofsovertuiging, cultuur, enzovoorts zijn voor ons daarbij zowel een vanzelfsprekendheid als een inspiratie. Ontdekken wie je zelf bent en nieuwsgierig zijn naar wat anderen beweegt. Dat hebben wij voor ogen als wij spreken over de waarde van diversiteit. Je talenten ontdekken en ontwikkelen is één ding. Wij inspireren onze leerlingen die talenten ook te (gaan) benutten voor onze stad, ons land, onze wereld.

Als AMOS maken wij het verschil door wat wij doen. Onze daden zijn geïnspireerd door onze overtuiging en gestoeld op onze kernwaarden: nieuwsgierig, betrokken, gedreven en doelgericht. Wij geloven dat we in het leven voor de uitdaging staan om onze talenten te ontdekken en ten volle te ontwikkelen. Daarbij is het belangrijk om iets terug te doen voor onze gemeenschap, onze stad. Om met onze oud-burgemeester Van der Laan te spreken: "Zorg goed voor de stad en voor elkaar". Onze ouders herkennen zich in deze kernwaarden. Samen stimuleren we de kinderen nieuwsgierig te zijn naar de wereld om hen heen en zich bewust te worden van het feit dat betrokkenheid met de wereld niet gaat zonder de handen uit de mouwen te steken. Waarmee we weer aangeland zijn bij het begin: wij van AMOS zijn doeners.

2.2 Visie en Missie

AMOS gelooft dat elk kind unieke talenten heeft, in het besef dat niet elk kind altijd gelijke kansen heeft om die talenten te ontdekken en te ontplooien. AMOS heeft de missie die gelijke kansen wel te bieden. Niet louter als fraai ogend motto maar door een keiharde inzet in de praktijk van alledag. Verschillen in herkomst, geloofsovertuiging, cultuur, enzovoorts zijn voor AMOS daarbij zowel een vanzelfsprekendheid als een inspiratie. Ontdekken wie je zelf bent en nieuwsgierig zijn naar wat anderen beweegt. Dat heeft AMOS voor ogen als zij spreken over de waarde van diversiteit. Je talenten ontdekken en ontwikkelen is één ding. Amos inspireert hun leerlingen die talenten ook te (gaan) benutten 'voor onze stad, ons land, onze wereld'.

AMOS maakt het verschil door wat zij doen. Hun daden zijn geïnspireerd door hun overtuiging en gestoeld op hun respectievelijke kernwaarden: nieuwsgierig, betrokken, gedreven en doelgericht. Met het geloof dat we in het leven

voor de uitdaging staan om onze talenten te ontdekken en ten volle te ontwikkelen. Daarbij is het belangrijk om iets terug te doen voor onze gemeenschap, onze stad. Om met onze oud-burgemeester Van der Laan te spreken: “Zorg goed voor de stad en voor elkaar”. De ouders van AMOS herkennen zich in deze kernwaarden. Samen de kinderen stimuleren om nieuwsgierig te zijn naar de wereld om hen heen en zich bewust te worden van het feit dat betrokkenheid met de wereld niet gaat zonder de handen uit de mouwen te steken. Waarmee we weer aangeland zijn bij het begin: ‘wij van AMOS zijn doeners’.

2.3 Strategische koers

Berustend op de pijlers Onderwijs, Personeel en Organisatie, worden voor de periode 2023-2027 de volgende drie speerpunten uit de (oorspronkelijke) Koers 2019-2023 met prioriteit opgepakt om zodoende meer focus aan te kunnen brengen:

- ▶ Onderwijs: Behoud en door ontwikkelen van de basiskwaliteit van het onderwijs
- ▶ Personeel: Excellent werkgeverschap
- ▶ Organisatie: Versterken van de lerende organisatie en bevorderen van deskundigheid

2.4 Organisatie inrichting

AMOS wordt bestuurd door een tweehoofdig college van bestuur. Zij zijn samen eindverantwoordelijk voor AMOS en leggen hierover verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

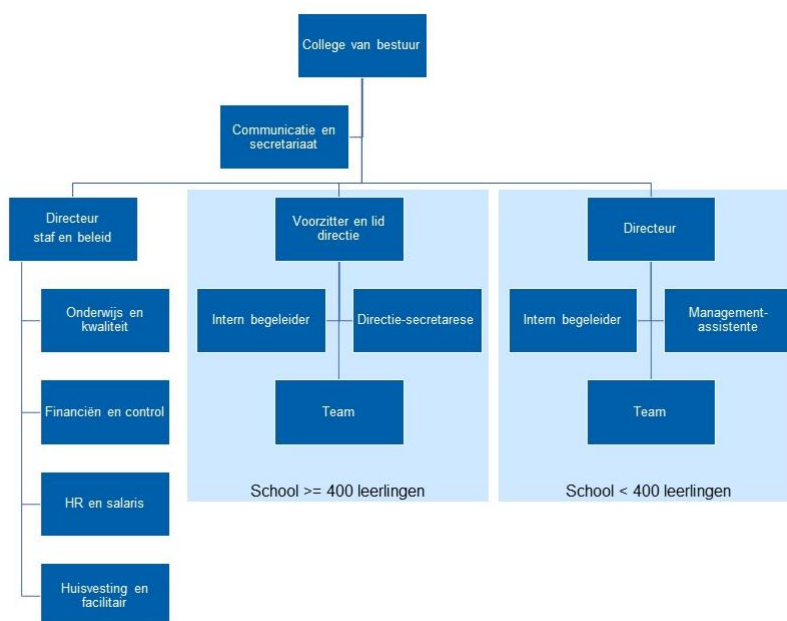
De 29 scholen hebben veelal tweehoofdig leiderschap. AMOS hanteert de visie van gedeeld leiderschap.

Het college van bestuur en de scholen worden ondersteund door medewerkers met expertise op het gebied van onderwijskwaliteit, financiën, HR en ICT onder leiding van de directeur Staf en Beleid.

Verder heeft AMOS een stafafdeling bestaande uit de disciplines communicatie & marketing, directie secretariaat, control en juridische zaken.

De Raad van Toezicht is een college met professionals met ervaring in verschillende branches en sectoren. De leden van de Raad van Toezicht zijn geen medewerkers, maar hebben ervaring in of met het onderwijs. Ook hebben zij kwaliteiten die zij in dienst stellen van AMOS. De Raad functioneert binnen de kaders van de branchecode PO en de wet ‘Goed onderwijs, goed Bestuur’ als toezichthouder van het College van Bestuur, het bevoegd gezag van de organisatie.

2.5 Organogram



3. De functie van directeur Staf en Beleid

3.1 De opgave, taken en verantwoordelijkheden

De directeur Staf en Beleid is verantwoordelijk voor de disciplines Onderwijskwaliteit, Financiën, HR, ICT en Huisvesting en Facilitair. Gezamenlijk bezig met de volgende kerntaken:

- Leiding en ondersteuning geven aan medewerkers van het stafbureau;
- Zorg dragen voor een kwalitatief hoogwaardige integrale dienstverlening en beleidscoördinatie op het gebied van onderwijskwaliteit en bedrijfsvoering (financiën, HR en ICT);
- Zorg dragen voor goede interne controleprocessen en processen om het strategisch beleid te realiseren;
- Ontwikkelen van (meer jaren)beleid voor de verschillende aandachtsgebieden;
- Zorg dragen voor een goede ondersteuning van de scholen op het gebied van financiën, HR, ICT en onderwijskwaliteit.

In deze uitdagende positie ben je als leidinggevende (12 FTE) de dagelijkse sparringpartner en aanspreekpunt van experts met uiteenlopende terreinen aan kennis en ervaring.

Verder draag je bij aan de ontwikkeling van de strategie van de stichting en fungeer je als strategisch sparringpartner van het college van bestuur en de schooldirectie bij diverse integrale vraagstukken op het gebied van onderwijskwaliteit en bedrijfsvoering én adviseer je de scholen / directies bij de implementatie en realisatie van bestuurlijke opdrachten.

Je legt verantwoording af aan het college van bestuur.

3.2 Profiel

Voor deze uitdagende en dynamische positie zoeken we een bevoegen directeur met hart voor (basis)onderwijs en goede bedrijfsvoering. Een verbindende directeur die experts in hun kracht zet en/of laat. Iemand die discipline overstijgend kan denken, handelen en adviseren. Belangrijk is dat je in staat bent om ondersteunende processen te verbinden aan het verhogen van onderwijskwaliteit- en organisatiedoelstellingen.

Verder voldoe je aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Universitair werk- en denkniveau;
- ▶ Minimaal 5 jaar leidinggevende ervaring in een kennisintensieve omgeving;
- ▶ Brede kennis en ervaring met de aandachtsgebied bedrijfsvoering, bij voorkeur in een onderwijsorganisatie;
- ▶ Relevante ervaring met het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van beleid.

4. Wat biedt Stichting AMOS?

AMOS draagt excellent werkgeverschap uit. Dit houdt in dat je naast werken in een prettige en professionele werkcultuur, je kan rekenen op goede en passende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. De functie van directeur Staf en Beleid is ingeschaald in schaal 13, CAO PO.

De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn uitgebreid en zeer aantrekkelijk. Zo kent AMOS een eigen reiskostenregeling die beter is dan de cao-regeling, is er een ontwikkelbudget, de AMOS loyaliteitsbonus, ABP pensioen, een zakelijke telefoon en tablet/laptop, een fiets privé regeling en de gemeente Amsterdam biedt een aanvullende reiskostenvergoeding voor mensen die op grotere afstand wonen en in het Amsterdamse onderwijs werken.

Bovenal: een functie waarin je het verschil kunt maken voor ruim 7500 basisschoolkinderen in Amsterdam!

5. De selectieprocedure

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 **9 oktober t/m 27 oktober**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **31 oktober** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij AMOS Onderwijs.

2 Selectiegesprekken door AMOS Onderwijs

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **nog nader te bepalen**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hier voor 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 30-11-2023.

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 kan je contact opnemen met Betty Meijer, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Quintin Sieburgh Sjoerdsma research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.