



“De omgeving van de mens is de medemens”



Wervingsprofiel

Directeur-bestuurder

2 november 2023

Opdrachtgever Stichting NIVOZ
Auteur Jeannette van der Vorm
Aanvraagnummer A05856



Inhoud

| | | |
|-----------|---|----------|
| 1. | Inleiding | 3 |
| 2. | De organisatie | 3 |
| 2.1 | Stichting NIVOZ | 3 |
| 2.2 | Missie en Strategie | 4 |
| 2.3 | Organisatiecontext | 5 |
| 3. | De functie van directeur-bestuurder | 7 |
| 3.1 | De opgave | 7 |
| 3.2 | Taken en verantwoordelijkheden (samengevat) | 7 |
| 3.3 | Profiel | 7 |
| 4. | Wat biedt NIVOZ? | 8 |
| 5. | De selectieprocedure | 9 |

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van directeur-bestuurder bij Stichting NIVOZ. 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.

Wij zijn in ieder geval heel nieuwsgierig naar jou! Want ondanks dat we zullen moeten wennen aan het idee dat onze huidige directeur-bestuurder afscheid neemt, verheugen we ons om samen te werken met een nieuwe eindverantwoordelijke. Met iemand die nieuwe energie en ideeën met zich meebrengt, ons aanvult, andere accenten zet en vooral zichzelf meebrengt. We verheugen ons je te ontmoeten!

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 het jaarverslag op de website te lezen via <https://nivoz.nl/jaarverslag-2022/> <https://nivoz.nl/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 Stichting NIVOZ

Stichting NIVOZ (Nederlands Instituut voor Onderwijs en Opvoedingszaken) heeft zich ontwikkeld tot een van de belangrijke plaatsen waar op onafhankelijke wijze gekeken wordt naar, wordt nagedacht over en uitvoering wordt gegeven aan kwaliteit van onderwijs. De pedagogiek is daarbij steeds het uitgangspunt.

NIVOZ wil bijdragen aan een fundamenteel perspectief op verbetering van het onderwijs, omdat ze een verantwoordelijkheid ervaart voor het realiseren van een duurzame, menswaardige samenleving. Het gaat NIVOZ om vragen zoals: hoe verhouden wij ons in de samenleving en het onderwijs tot maatschappelijke ongelijkheid, hoe zijn we verbonden met elkaar en de wereld en hoe kunnen en willen wij daar als volwassenen verantwoordelijkheid voor aangaan en hoe rusten wij jonge mensen toe om met voortdurende onzekerheden om te gaan.

Luc Stevens richtte in 2003 stichting NIVOZ op na zijn emeritaat als hoogleraar aan de Universiteit Utrecht. De oorspronkelijke drijfveer van NIVOZ lag bij de ontwikkelingsbehoeften van ieder kind en de consequenties daarvan voor het onderwijs. Met andere woorden: hoe komt de ontwikkeling van ieder kind het beste tot zijn recht? Al snel kwam daarin de pedagogische relatie tussen leerling en leraar centraal te staan. De frase 'Zonder relatie geen prestatie' kreeg vleugels. En zo schoof de aandacht van NIVOZ-werk op van kind naar leraar: de leraar zelf als belangrijkste (f)actor in de kwaliteit van onderwijs.

NIVOZ draagt uit dat handelingen in onderwijs per definitie een morele component hebben. Immers, voortdurend wordt van schoolleider en leraar gevraagd keuzes te maken om telkens weer *het goede* te doen voor de leerling maar ook voor de samenleving waarin die leerling zijn of haar weg gaat vinden. Wanneer beiden zich niet alleen bewust zijn van die morele rol maar hem ook omarmen, nemen zij een autonome, geëmancipeerde houding aan, waarin leraar en schoolleider staan voor hun handelen en beroepseer. Het brengt hen bij persoonlijke, professionele en pedagogische antwoorden op de 'waartoe-vraag': *waartoe dient het onderwijs? Waar leidt het toe? Waar zou het toe moeten leiden?*



In de opdracht van het onderwijs zit dus ook een maatschappelijke opdracht. NIVOZ ervaart een grote urgentie in de bewustwording van de rol die onderwijs speelt in de vorming van de maatschappij van morgen en de verantwoordelijkheden die dat besef met zich meebrengt!

2.2 Missie en Strategie

Het grondmotief van stichting NIVOZ is het voortbestaan van onze menswaardige, democratische, rechtvaardige en duurzame samenleving en een wereld waarin iedereen – in verbondenheid en met gevoel voor verantwoordelijkheid – in de samenleving kan staan. Daartoe heeft onderwijs een pedagogische opdracht.

Het is *de missie* van NIVOZ om leraren, schoolleiders, opleiders en andere betrokkenen in het domein van onderwijs en opvoeding te sterken in de uitvoering van deze pedagogische opdracht. Vanuit een gefundeerd en emancipatoir mens- en wereldbeeld en een visie op pedagogiek als een dienstbare of betrokken handelingswetenschap, ontwikkelt, verzamelt en verspreidt NIVOZ kennis, inzichten en ervaringen en maakt deze operationeel. Het put hierbij uit zowel bronnen van wetenschappelijke als praktische kennis en ervaring. Het werk van stichting NIVOZ stoelt, in alle overwegingen samengevat, op twee fundamenten:

- ▶ Verbondenheid
- ▶ Verantwoordelijkheid

Er wordt uitvoering gegeven aan deze missie door het werk dat georganiseerd is in vier strategisch gekozen pijlers en enkele grote programma's. De eerste drie pijlers zijn al 15 jaar operationeel. De programma's en Rotterdam zijn sinds enkele jaren actief:

1 NIVOZ – opleidingen

Sinds 2008 is NIVOZ vooral bekend geraakt door de trajecten Pedagogische Tact (PT) en Pedagogisch Leiderschap (PL). Deze trajecten zijn ontworpen om leraren, schoolleiders en bestuurders te steunen in (het ontwikkelen van) hun pedagogische opdracht welke zowel in de vorm van open trajecten als in company worden verzorgd en waaraan duizenden onderwijsprofessionals hebben deelgenomen. Daarnaast biedt NIVOZ mogelijkheden als: PT-vervolg, Meerdaagse Pedagogische Verdieping, Werkplaats Pedagogische Opgave, NIVOZ-coalitie en invulling van studiedagen, coaching & workshops.

2 NIVOZ-platform hetkind

Op dit platform is een schat aan columns en (wetenschappelijke) artikelen, beelden en podcasts te vinden. Bijdragen komen uit het hele onderwijsveld, en natuurlijk ook van de eigen NIVOZ redactie. Het doel van het Platform is om "te laten zien dat het kan", om theorie te verbinden aan praktijk en andersom, en om mensen met een hart voor onderwijs te verbinden. Het platform heeft een groot organisch bereik wat vooral via LinkedIn naar de site wordt geleid.

3 Onderzoek & Ontwikkeling

De NIVOZ-pijler Onderzoek & Ontwikkeling wil een bijdrage leveren aan de verbinding tussen wetenschap en praktijk, gericht op het sterken van het pedagogisch handelen van leraren, schoolleiders en andere betrokkenen. Vanuit wetenschappelijk gevormde denkwijzen, kennis en vaardigheden brengt NIVOZ onderwijsprofessionals in aanraking met een breed palet aan wetenschappelijke- en praktijkbronnen.

O&O werkt nauw samen met de andere NIVOZ-pijlers die dicht bij de praktijk staan (de opleidingen en het platform hetkind) en met partners buiten NIVOZ. Onderdeel van deze pijler is NIVOZ Podium: NIVOZ organiseert met regelmaat onderwijsavonden met vooraanstaande sprekers en daarnaast symposia, masterclasses, conferenties en lezingen. Ook is er een NIVOZ-sprekersbureau.

4 Ruimte voor Rotterdam

De pijler Ruimte voor Rotterdam richt zich specifiek op het Rotterdamse onderwijs/pedagogische veld. De samenwerking met de Erasmus Universiteit waarmee de EMPO (zie hieronder) wordt ontwikkeld en uitgevoerd is hier ondergebracht en ook de programmering en exploitatie van het Dokhuis, het onderkomen van NIVOZ valt onder deze pijler.

NIVOZ kent daarnaast drie programma's die onderling samenhangen en door de vier pijlers verweven zijn:

1 Whole Child Development

NIVOZ heeft met partners een vierjarig programma ontwikkeld om opleiders, leraren en schoolleiders beter toe te rusten om vanuit het whole child development perspectief op te leiden en onderwijs te verzorgen in de grootstedelijke context. NIVOZ werkt hierbij samen met vier lerarenopleidingen (Driestar Hogeschool, Hogeschool van Amsterdam en Hogeschool Leiden/Spring), het Kenniscentrum POP van HS Leiden en scholen (po en vo).

Het programma kent vier aandachtsgebieden:

- ▶ Innovaties binnen de betrokken lerarenopleidingen gericht op whole teacher development.
- ▶ Schoolontwikkeling gericht op whole child development in scholen in de grootstedelijke context d.m.v. een WCD-leiderschapsprogramma en ondersteuning schoolteams.
- ▶ Onderbouwing met (innovatief) onderzoek gericht op de praktijk in de betrokken opleidingen en scholen.
- ▶ Verspreiden van onderzoek en goede praktijken om belanghebbenden te informeren en te betrekken.

2 Grootstedelijke Pedagogiek

In het programma 'Grootstedelijke pedagogiek' (PGP) richt NIVOZ zich – samen met onder andere Thomas More Hogeschool, EMPO, Hogeschool Rotterdam – op onderzoek en praktijkontwikkeling om de pedagogische oriëntatie in het Rotterdamse opleidingsonderwijs te verstevigen. Rondom de vraag: Wat vraagt de grootstedelijke context in Rotterdam van het pedagogisch handelen van leraren en het opleiden daartoe?

De samenwerking maakt het mogelijk om over de grenzen van de verschillende organisaties en opleidingen heen te bewegen. Zo kunnen opleiders de expertise die er is stevig benutten en elkaar versterken door ervaringen, onderzoeksresultaten en good practices uit te wisselen en samen theorieën te verdiepen en praktijken te ontwerpen. In het programma wordt langs drie lijnen gewerkt: Leerkringen, Funderend onderzoek en Inspiratie en kennisdeling.

3 Educatieve Master Primair Onderwijs (EMPO)

In 2022 is de nieuwe *Educatieve Master Primair Onderwijs* (EMPO) van de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) van start gegaan. Deze opleiding stelt studenten in staat om in twee jaar zowel een *Master of Science* als een lesbevoegdheid voor het primair onderwijs te behalen. Ze worden opgeleid om het verschil te maken op basisscholen in de binnenstad, daar waar kinderen het meest afhankelijk zijn van goed onderwijs met betrekking tot hun kansen voor de toekomst.

Bij de totstandkoming van de EMPO, de toekenning ervan en bij de ontwikkeling van het curriculum is NIVOZ vanaf het begin betrokken geweest. Er zijn docenten die vanuit NIVOZ de Pedagogisch Handelen lijn verzorgen en de master en studenten begeleiden.

2.3 Organisatiecontext

De eigen organisatie van stichting NIVOZ is gestoeld op de visie die ze ook in het onderwijs uitdraagt. Daarmee wil NIVOZ congruent zijn met de waarden waar ze voor staat. Enkele principes komen prominent naar voren:

- ▶ Belang van een heldere en gedeelde missie.
- ▶ Iedereen is toegerust voor zijn of haar eigen ontwikkeling.
- ▶ Je moet de ruimte krijgen om te laten zien wat je kan, en die ruimte ook benutten. Je neemt met andere woorden verantwoordelijkheid voor je eigen handelen en hoe dat bijdraagt aan het gemeenschappelijke doel.
- ▶ Persoon en professie kunnen niet worden gescheiden.
- ▶ Zonder relatie geen prestatie. Er wordt veel waarde gehecht aan de kwaliteit van interactie tussen mensen.

Uit die principes is een moderne organisatievorm ontstaan; weinig hiërarchisch en zeer ambitieus, vol vertrouwen in elkaar, maar ook vol verwachtingen, met veel vrijheden en verantwoordelijkheden. Een organisatie waar men elkaar uitdaagt, ondersteunt en beter maakt. Waar men elkaar probeert te zien zoals men is, veel meer dan dragers van competenties.

De uitgangspunten voor het HR-beleid zijn in lijn met de NIVOZ-waarden: verbonden en verantwoordelijk. Zoals NIVOZ leraren en schoolleiders wil sterken in hun professionele beroepsuitoefening, zijn dezelfde principes van toepassing op de eigen organisatie. Medewerkers van NIVOZ voelen zich verbonden met elkaar en krijgen alle ruimte om de verantwoordelijkheid voor de eigen bijdrage aan de organisatie vorm te geven. Werken bij NIVOZ betekent werken in een omgeving die betekenisvol is, waarin er veel vrijheid van handelen is, volop gelegenheid om initiatieven te nemen en waardering voor het aangaan van samenwerkingen die bijdragen aan het realiseren van de missie van NIVOZ.

NIVOZ is in de afgelopen jaren uitgegroeid tot een organisatie van ca. vijftieng mensen en heeft een raad van toezicht die bestaat uit vier leden. NIVOZ kent een uitzonderlijk hoge betrokkenheid van de medewerkers en kan een beroep doen op een enthousiaste groep vrijwilligers. Het zijn allen mensen van binnen en buiten het onderwijs die de urgentie zien om de pedagogische opdracht in het onderwijsveld van Nederland te versterken.

NIVOZ heeft een platte organisatiecultuur. Het formele leiderschap bestaat uit de directeur-bestuurder. In de praktijk wordt NIVOZ bestuurd door een leiderschapsteam dat naast de directeur-bestuurder bestaat uit de vijf teamleiders van de verschillende pijlers en programma's. In het leiderschapsteam wordt onder meer gesproken over en gezorgd voor verbinding en kruisbestuiving tussen de activiteiten van de pijlers onderling en NIVOZ als geheel. Het team werkt sinds ca. twee jaar samen in deze vorm.

Waar de directeur-bestuurder strategisch, organisatorisch en eindverantwoordelijk is, draagt de teamleider van de pijler Onderzoek en Ontwikkeling de titel wetenschappelijk directeur om de verantwoordelijkheid voor de wetenschappelijk-inhoudelijke component van NIVOZ door de pijlers heen te onderstrepen.

De teamleiders, wetenschappelijk directeur en de medewerkers van het office management rapporteren direct aan de directeur-bestuurder.

NIVOZ is een onafhankelijke stichting en bezit een ANBI-status (Algemeen Nut Beogende Instelling) en opereert zonder winstoogmerk. NIVOZ voorziet via haar opleidingen, podium activiteiten en publicaties voor een deel in haar eigen middelen. Daarnaast wordt NIVOZ ondersteund door enkele private fondsen die het belang en de noodzaak van de missie en de activiteiten onderschrijven.

Deze zomer is NIVOZ verhuisd naar een prachtige locatie, het Dokhuis, in Rotterdam-Zuid. De locatie past goed bij de wens en ambitie om meer aan te sluiten bij grootstedelijke vraagstukken. Het Dokhuis ontwikkelt – samen met anderen – programmering rondom onderwijs, opvoeding, wetenschap, kunst en maatschappelijke en sociale vraagstukken. Het Dokhuis biedt plek aan mensen en initiatieven die werken aan een mooiere wereld voor nu en voor toekomstige generaties. Het Dokhuis neemt verantwoordelijkheid voor de omgeving en gaat graag duurzame verbindingen aan, werkt bij voorkeur samen met mensen uit de nabije omgeving en biedt met plezier ruimte aan initiatieven uit de wijk.

3. De functie van directeur-bestuurder

3.1 De opgave

NIVOZ heeft zich sinds de oprichting in 2003 ontwikkeld tot een vooraanstaand, kwalitatief instituut. De huidige directeur- bestuurder heeft de organisatie acht jaar geleid en uitgebouwd. In verband met haar aanstaande vertrek zijn we op zoek naar een nieuwe directeur-bestuurder. Van hem/haar wordt gevraagd om voort te bouwen op het solide fundament en tegelijkertijd de organisatie door te ontwikkelen, passend bij de nieuwe fase en de nieuwe locatie. Strategisch zal de nieuwe directeur-bestuurder NIVOZ verder moeten positioneren in Rotterdam zonder de landelijke focus uit het oog te verliezen. Inhoudelijk is er de uitdaging om de voortdurende drang zowel in de politiek en bij beleidsmakers als bij onderwijsbestuur om het onderwijs te controleren via meetbare en voorspelbare (en daardoor smalle) doelstellingen tegenwicht en alternatieven te bieden. Ook door te laten zien dat dat kán in theorie én in de praktijk. Tegenwicht omdat de pedagogiek zoals door NIVOZ behartigd en uitgedragen meer holistische en open doelstellingen met zich meebrengt. Dit vraagt om emancipatie van schoolleiders en leerkrachten terwijl die in de realiteit steeds meer worden beperkt. Het vraagt bovendien ook voortdurende aandacht van NIVOZ voor de ontwikkeling van de pedagogiek en de pedagogische opdracht in een veranderende samenleving.

Door daarnaast nog meer in te spelen op actualiteiten en door aan te haken bij de mogelijkheden die de recente verhuizing naar Rotterdam biedt, wil NIVOZ zich meer verbinden met partijen die actief zijn op het vlak van maatschappelijke en grootstedelijke vraagstukken. Dat betekent onder meer aansluiten bij nieuwe doelgroepen en meer werken met (culturele) diversiteit. NIVOZ mengt zich steeds vaker in het publieke debat door bijvoorbeeld te publiceren en door op politiek gebied van invloed te zijn en zo de publieke opinie te beïnvloeden. Deze ontwikkeling wil NIVOZ graag voortzetten.

De directeur-bestuurder is bij deze ontwikkelingen een bevlogen en inspirerend intern en extern boegbeeld. Binnen NIVOZ bruist het van de ideeën en kennis. Bij keuzes die hierbij gemaakt worden, is constant de vraag leidend of deze passen bij de missie van NIVOZ. NIVOZ wil een zo groot mogelijke impact maken met een relatief kleine club en stelt zichzelf dus met regelmaat de vraag; hoe kunnen we het beste waarde toevoegen. De directeur-bestuurder heeft als 'kompas' een belangrijke rol in deze gesprekken.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden (samengevat)

De directeur-bestuurder geeft leiding aan de interne organisatie.

Is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de strategie van de organisatie, congruent met de visie en de missie van de organisatie. Draagt de visie van de organisatie actief uit en betreft de medewerkers hierbij.

Evalueert en rapporteert periodiek over de realisatie van de strategie, de financiële ontwikkelingen, resultaatafspraken en behaalde prestaties en gebruikt deze als input voor nieuwe doelstellingen. Is verantwoordelijk voor de werving van inkomsten en voert hiertoe fondsenwervende activiteiten uit.

Staat model voor leiderschap binnen de organisatie en zet strategische veranderingen in gang. Stuur aan op resultaten en op individuele- en teamontwikkeling in lijn met de organisatiedoelstellingen.

Creëert een cultuur waarin resultaat- en ontwikkelgericht wordt samengewerkt en creëert de randvoorwaarden voor een gunstig leer- en innovatieklimaat.

Behartigt de belangen en vertegenwoordigt de organisatie bij in- en externe contacten. Signaleert en onderzoekt mogelijkheden voor samenwerkingsverbanden en brengt deze tot stand.

(In bijlage 1 vind je een volledig overzicht van taken en verantwoordelijkheden die bij de functie horen.)

3.3 Profiel

We zoeken een bevlogen en maatschappelijk geëngageerd directeur-bestuurder die de sterke positie van NIVOZ behoudt en verder uitbouwt. Uiteraard identificeer je je met de visie en missie van NIVOZ. Je herkent je in het pedagogisch leiderschap waar NIVOZ voor staat. Je laat je inspireren en informeren door wetenschappelijke inzichten en je laat tegelijk de praktijk van alledag spreken, in nieuwe stappen en betekenisvolle gesprekken.

Als leider sta je met hart en ziel in de organisatie. Je drukt je leiderschap uit in wat je zegt en wat je voorleeft. Van jou wordt zichtbaarheid, aanspreekbaarheid, helderheid en congruentie verwacht.

Je bent een verbindende en daadkrachtige directeur-bestuurder. Een natuurlijke leider met gezag én een bescheiden opstelling, die inspireert, prikkelt en de dialoog aan gaat. Een directeur-bestuurder die gericht is op samenwerken en die zich thuis voelt in een missie gedreven organisatie waar hoogopgeleide, autonome, creatieve en gepassioneerde professionals werken. Je weet in leiderschap de juiste balans te vinden tussen structuur en planmatigheid bieden en ruimte geven aan de professionals. Je bent sterk sensitief naar medewerkers, externe stakeholders en in staat om nieuwe doelgroepen te bereiken en aan te spreken. Je toont daarbij durf en inspiratie.

Je behoudt het overzicht over alle activiteiten vanuit de verschillende pijlers en programma's. Gezien de omvang van stichting NIVOZ ben je als directeur-bestuurder ook 'hands on' en kun je goed schakelen tussen strategie en operatie. Je bent verantwoordelijk voor de totale bedrijfsvoering en bent goed thuis in financiën en HR.

Verder voldoet de directeur-bestuurder aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ In ieder geval affiniteit met het Nederlandse onderwijs.
- ▶ Kan landelijk invulling geven aan de missie en visie van NIVOZ.
- ▶ Kan invulling geven aan het bijzondere accent dat de Rotterdamse context vraagt.
- ▶ Integrale leidinggevende ervaring binnen een kennisintensieve (onderwijs) organisatie waar bevlogen professionals werken.
- ▶ Ervaring met persoonlijke ontwikkeling en leiderschapsontwikkeling.
- ▶ Brede interesse en diepgaand inzicht in maatschappelijke ontwikkelingen zoals burgerschap, kansenongelijkheid, duurzaamheid en gezondheid. Signaleert kansen en legt verbanden.
- ▶ Bij voorkeur een relevant netwerk in Rotterdam en daarbuiten.
- ▶ Stevige en strategische gesprekspartner voor het leiderschapsteam, de raad van toezicht en andere (ook externe) stakeholders.
- ▶ Vindt de balans tussen de menselijke maat en de zakelijke aspecten. Is daadkrachtig en duidelijk.
- ▶ Communiqueert op een transparante en integere wijze vanuit vertrouwen. Is ook kritisch vanuit een positieve, nieuwsgierige grondhouding.
- ▶ Een belangrijk deel van de week werkzaam zijn in Rotterdam is een vereiste, een netwerk in Rotterdam is een pre.

4. Wat biedt NIVOZ?

NIVOZ biedt een prachtige, brede eindverantwoordelijke functie bij een ambitieuze en vooraanstaande kennisorganisatie waar zeer betrokken professionals werken die echt van betekenis willen zijn.

NIVOZ biedt in principe een dienstverband voor een jaar met de bedoeling dit daarna om te zetten naar een dienstverband voor onbepaalde tijd.

NIVOZ heeft een eigen salarisregeling die is afgeleid van de salaristabel van de CAO Nederlandse Universiteiten.

Inschaling conform schaal F (min. € 6.760 – max. € 9.360 bruto per maand), gebaseerd op een fulltime werkweek van 40 uur en exclusief 8% vakantietoeslag.

Het vakantieverlof bedraagt 7 weken en de dagen tussen Kerst en Oud & Nieuw.

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.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, **op 6 december** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij NIVOZ.

2 Selectiegesprekken door NIVOZ

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever **op 14 december** en voor een tweede gesprek met de adviescommissie **op 19 december**.

Optioneel voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) na de gespreksrondes een integriteitstoets uit voor de eind kandidaat en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hier voor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Jeannette van der Vorm, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Anouk Keiren, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Je CV en motivatiebrief kun je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.



Bijlage I: Taken en verantwoordelijkheden

Organisatorische positie

- ▶ Geeft hiërarchisch leiding aan de interne organisatie.

Strategie ontwikkelen

- ▶ Bepaalt de koers van de organisatie in samenhang met de missie en visie en vertaalt deze naar concrete doelstellingen.
- ▶ Verbindt en vertaalt relevante ontwikkelingen naar mogelijkheden voor innovatie.
- ▶ Adviseert over en geeft in samenwerking met de raad van toezicht vorm aan gewenste organisatieontwikkeling.

Strategie implementeren en bewaken

- ▶ Vertaalt de strategie naar een jaarplan inclusief begroting en legt dit ter goedkeuring voor aan de raad van toezicht.
- ▶ Draagt de visie van de organisatie actief uit en betreft de medewerkers hierbij.
- ▶ Vertaalt strategische doelstellingen naar projecten en draagt hier verantwoordelijkheid voor.
- ▶ Bewaakt het toegekende budget en onderneemt actie bij dreigende tekorten en/of overschotten.
- ▶ Evalueert en rapporteert periodiek over de realisatie van de strategie, de financiële ontwikkelingen, resultaatafspraken en behaalde prestaties en gebruikt deze als input voor nieuwe doelstellingen.
- ▶ Is verantwoordelijk voor de werving van inkomsten en voert hiertoe fondsenwervende activiteiten uit passend bij de functie.

Organisatie aansturen

- ▶ Stuurt aan op resultaten en op individuele en teamontwikkeling in lijn met de organisatiedoelstellingen.
- ▶ Is verantwoordelijk voor de uitvoering van het personeelsbeleid en draagt zorg voor kennisontwikkeling binnen de organisatie.
- ▶ Staat model voor leiderschap binnen de organisatie.
- ▶ Creëert een cultuur waarin resultaat- en ontwikkelgericht wordt samengewerkt en creëert de randvoorwaarden voor een gunstig leer- en innovatieklimaat.
- ▶ Weet complexe besluitvormingsprocessen in de gewenste richting te sturen, rekening houdend met gevoeligheden en draagvlak.

Netwerk onderhouden en uitbreiden

- ▶ Behartigt de belangen en vertegenwoordigt de organisatie.
- ▶ Bouwt en onderhoudt een netwerk van relevante contacten en zet het netwerk actief in om de doelstellingen van de organisatie te realiseren.
- ▶ Signaleert en onderzoekt mogelijkheden voor samenwerkingsverbanden en brengt deze tot stand.
- ▶ Verzamelt en genereert actief informatie binnen regionale en/of lokale netwerken en vertaalt deze naar relevante informatie voor de organisatie.
- ▶ Bouwt een netwerk op welke NIVOZ in staat stelt mee te doen, van zich te laten horen, als het gaat om actuele of beleidsmatige (politieke) ontwikkelingen op het gebied van onderwijs.