



Wervingsprofiel

Lid raad van toezicht

Bij een professionele onderwijs- en kinderopvangorganisatie in West-Brabant en Tholen

Deskundigheidsgebied Financiën

13 december 2023

Opdrachtgever	Lowys Porquin
Auteur	Marcel ten Berge
Aanvraagnummer	A05837



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Lowys Porquin	3
2.2	Koersplan 2023 – 2026	4
2.3	Missie & visie	4
2.4	Doel - en kernwaarden van LPS	5
2.5	Organisatiestructuur	5
3.	De functie van lid raad van toezicht	6
3.1	De raad van toezicht	6
3.2	Het ontstaan van de vacante positie	7
3.3	De algemene competenties	7
3.4	Aanvullende eisen	8
4.	Wat biedt LPS?	9
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 lid raad van toezicht bij Lowys Porquin¹ 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 honorering. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: <https://www.lowysporquin.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 Lowys Porquin

Lowys Porquin (hierna; LPS) is een professionele en toonaangevende onderwijs- en kinderopvangorganisatie in West-Brabant en Tholen. De organisatie wordt op hoofdlijn gevormd door 32 basisscholen (waaronder 1 school voor speciaal basisonderwijs, 1 school voor praktijkonderwijs en 1 nieuwkomersvoorziening) en kinderopvanglocaties. Het bestuursbureau is gevestigd in Bergen op Zoom.

LPS staat er financieel goed voor en de kwaliteit van de kinderopvang en het onderwijs is goed op orde. Het leerlingenaantal is stabiel en LPS is de grootste onderwijsstichting in de regio Brabantse Wal. De jaarlijkse begroting is circa 50 miljoen.

De organisatie is vernoemd naar Lowys Porquin (spreek uit: *Lowies Porkwien*), een van oorsprong Italiaanse pedagoog, die van 1566 tot 1573 in Bergen op Zoom woonde en werkte. Porquin, een man van eenvoudige komaf, schreef het pedagogisch werk 'Den Utersten Wille', dat nog decennialang populair was als leerboek in het onderwijs. Hij liet hiermee zien hoe kinderen, door hen kennis en vaardigheden aan te leren, uitgroeien tot sociale en gelukkige mensen. Hoewel de wereld en de maatschappij immense veranderingen hebben doorgemaakt sinds de zestiende eeuw, is een gemoderniseerde versie van Porquin's visie nog steeds relevant en verweven met de visie van LPS.

LPS richt zich expliciet op de brede ontwikkeling en educatie van hun ruim 8.500 leerlingen en kinderen waarbij de teams op de locaties belangrijke schakels zijn in de ontwikkeling van het jonge kind. LPS kiest nadrukkelijk voor intensieve inhoudelijke samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang en het met elkaar werken aan een vloeiende leer- en ontwikkellijijn voor kinderen van 0 tot en met 18 jaar.

LPS doet het niet alleen en werkt samen met diverse externe stakeholders zoals het Samenwerkingsverband Brabantse Wal (PO en VO), de VO scholen in de regio, Avans Hogeschool Breda, Hogeschool Zeeland en de gemeenten Bergen op Zoom, Steenbergen, Woensdrecht en Tholen.

¹ In deze positie houdt je toezicht op het onderwijs (Lowys Porquinstichting), op de kinderopvang (LPS Kinderopvang) en de overkoepelende stichting (LPS-Brabantse Wal). We hanteren in dit wervingsprofiel voor het geheel de naam "Lowys Porquin".

De organisatie heeft een ondernemende en innovatieve drive, speelt actief in op de maatschappelijke ontwikkelingen en kijkt daarbij indien nodig over de bestaande beleidskaders en de wet- en regelgeving in onderwijs en kinderopvang heen.

LPS is te typeren als een koepelorganisatie met vele unieke locaties en staat voor 'eenheid in verscheidenheid'. Bij LPS wordt veel waarde gehecht aan de verscheidenheid van locaties waarbij van teams in hun planvorming en aanbod wordt verwacht dat ze zich binnen de strategische kaders richten op datgene wat kinderen (en medewerkers) op de eigen locatie ten goede komt. Het college van bestuur van LPS staat dicht bij alle locaties en legt de verantwoordelijkheden daar waar ze horen. De directie en medewerkers weten als geen ander wat er op locatie speelt en nodig is. Met bezieling, passie en de geboden ondersteuning en vrijheid, nemen zij zelf de verantwoordelijkheid voor hun werkzaamheden, educatie en professionele ontwikkeling.

Tegelijkertijd staat LPS voor 'eenheid' dat onder meer tot uitdrukking komt in het gedragen (afgelopen jaar tot stand gekomen) koersplan 2023-2026, de gezamenlijke missie en visie, doel-/kernwaarden en een heldere overkoepelende organisatie- en bestuursstructuur.

2.2 Koersplan 2023 – 2026

In samenspraak met verschillende groepen medewerkers zijn er voor de komende vier jaar drie bewegingen naar voren gekomen die in het Koersplan 2023 – 2026 worden beschreven. LPS legt de komende jaren de focus op (citaat):

- ▶ “Beweging in **vitaliteit**; iedere locatie draagt actief bij aan de gezonde levensstijl van zowel kinderen als medewerkers. De plaats en de doelgroep van de locatie heeft invloed op de wijze waarop het aanbod in vitaliteit door het team wordt vormgegeven.”
- ▶ “Beweging in **Leren Leven**; op alle locaties wordt ingezet op de ontwikkeling van kinderen met een aanbod waarbij de focus wordt gelegd op de persoonsvorming en de socialisatie. Bij LPS krijgen alle kinderen een speciaal aanbod in: bewegen, natuur, techniek, kunst- en cultuurvorming en filosoferen. De plaats en de doelgroep van de locatie heeft invloed op de wijze waarop het aanbod in Leren Leven door het team wordt vormgegeven.”
- ▶ “Beweging in **brede educatie**; we spreken binnen LPS niet meer van onderwijs en kinderopvang. We bieden brede educatie aan kinderen. Iedere locatie van LPS wordt een Kindcentrum. Daar waar het kan, vinden op een locatie activiteiten plaats die een breed aanbod aan educatie inhouden. Kan dat niet, dan wordt in het LPS netwerk dit aanbod aan kinderen aangeboden op een andere locatie. De plaats en de doelgroep van de locatie heeft invloed op de wijze waarop het Kindcentrum en het aanbod in de Brede Educatie door het team wordt vormgegeven.”

Voor het gehele plan zie deze link; [Koersplan 2022 – 2026](#)

2.3 Missie & visie

De missie en visie wordt ondersteund door alle 36 locaties die binnen de LPS verenigd zijn en luidt;

“Kinderen zijn de toekomst. Bij LPS worden zij daarom niet gezien als de optelsom van kennis, vaardigheden en prestaties, maar als toekomstig gezonde, sociale en gelukkige mensen die actief onderdeel uitmaken van de samenleving. Ieder kind is uniek en mag binnen LPS zijn of haar eigen identiteit ontdekken en ontwikkelen, zolang dit met respect, vertrouwen en waardering naar elkaar gebeurt. “

Een quote die past bij LPS: “Onze inzet moet erop gericht zijn om kinderen de kans te geven hun eigen middelmaat te ontstijgen”. LPS gelooft niet in het gemiddelde kind. Een gemiddelde ontstaat vanuit diversiteit en verschillen die er zijn.

Iedereen heeft eigen kwaliteiten, talenten, karakter en identiteit. En in die diversiteit ligt de uitdaging voor het aanbod aan kinderen. In plaats van zich te richten op het gemiddelde, biedt LPS kinderen een aanbod waarmee zij het beste in zichzelf naar boven kunnen en leren halen.

2.4 Doel - en kernwaarden van LPS

Vanuit Lowys Porquin draagt een ieder verantwoordelijkheid voor het helpen ontplooiën van kinderen tot gelukkige en sociale mensen en tot zelfstandige burgers, in een voortdurend ontwikkelende maatschappij. Dit doet men door op een adequate, haalbare en zinvolle wijze te leven, spelen, werken en leren vanuit bezieling en vertrouwen; “LPS geeft je beweging de ruimte.”

In diverse sessies door de jaren heen vanaf 2016, met diverse interne en externe deelnemers, zijn de specifieke waarden voor LPS geformuleerd. Deze specifieke waarden worden gezien als idealen en onderliggende motivatie voor het handelen van iedereen binnen LPS. Het zijn de volgende waarden:

- **Bezieling en vertrouwen**
“Kinderen en medewerkers krijgen alle mogelijkheden om zich te ontwikkelen. We willen een veilige cultuur creëren waarin iedereen vanuit vertrouwen de ruimte krijgt om te groeien en fouten te maken. Bezieling en vertrouwen kunnen gedijen wanneer medewerkers en kinderen het gevoel hebben dat ze kunnen experimenteren, leren van fouten en zichzelf kunnen ontwikkelen.”
- **Niemand is gemiddeld**
“Ieder mens is uniek met unieke kwaliteiten. We geloven niet in gemiddelden waar we ons aanbod op af moeten stemmen. Als onze kinderen en medewerkers hun eigen middelmaat ontstijgen, zijn we heel tevreden. We **kijken** naar kinderen en medewerkers en **zien** verschillen.”
- **Een gezonde en duurzame samenleving**
“We willen kinderen “afleveren” die oog hebben voor onze samenleving, voor ons milieu, voor hun eigen toekomst. We willen kinderen een aanbod aanreiken waarbij de nadruk ligt op persoonsvorming en socialisatie.”
- **Brede Educatie**
“We willen af van het onderscheid tussen onderwijs en kinderopvang. We vinden alle medewerkers even belangrijk in de ontwikkeling van onze kinderen. De invloed van onze medewerkers begint al vanaf 0 jaar.”
- **Respectvolle Dialoog**
“We creëren een omgeving waarin kinderen, medewerkers en ouders zich vrij voelen om hun gedachten, zorgen en ideeën te uiten. We luisteren actief naar anderen en respecteren verschillende perspectieven.”

2.5 Organisatiestructuur

LPS beschikt over een (tweehoofdig) college van bestuur en een raad van toezicht (two-tier model). Het college van bestuur is verantwoordelijk voor de strategische beleidsvoorbereiding, de beleidsvorming, de uitvoering van beleid en heeft de dagelijkse leiding van de organisatie. Er is binnen het college van bestuur geen strikte portefeuillevdeling afgesproken. Er wordt gewerkt volgens het collegiaal model waarbij beide bestuurders op alle portefeuilles aanspreekbaar en verantwoordelijk zijn.

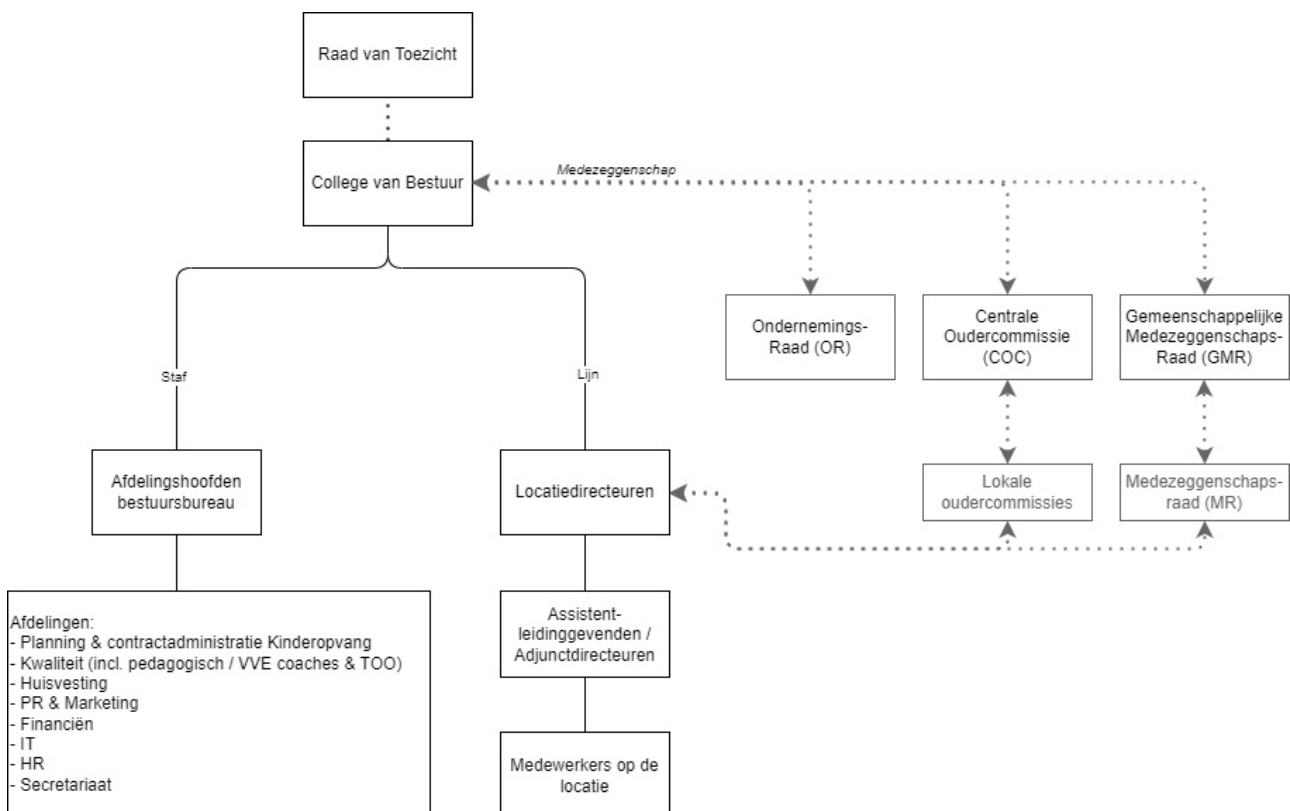
Locatiedirecteuren zijn, onder eindverantwoordelijkheid van het college van bestuur, integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit binnen de locatie. Innoverende initiatieven worden gestimuleerd, beoordeeld en getoetst aan; de missie en visie van de organisatie, de financiële haalbaarheid gericht op het budgetneutraal houden van de toegewezen middelen, wet- en regelgeving en het borgen van de kwaliteit van onderwijs.

Binnen LPS is het overleg tussen locatiedirecteuren en het college van bestuur georganiseerd in het “Breed Beraad”. Daarin wordt o.a. gezamenlijk met het college van bestuur gesproken over de verbetering van de ontwikkeling van kinderen en de uitvoering van het beleid.

LPS beschikt als onderwijs- en kinderopvangorganisatie op centraal niveau over een ondernemingsraad (OR), een Centrale Oudercommissie (COC) en een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De OR bestaat uit personeelsleden van de kinderopvang. De OR is bevoegd om hun standpunten, ten aanzien van alles wat van belang is voor de kinderopvangorganisatie, kenbaar te maken aan het CvB. De COC is bevoegd hun adviezen, ten aanzien van alles wat van belang is voor de kinderopvangorganisatie kenbaar te maken aan het CvB. De GMR bestaat voor de helft uit personeelsleden van LPS en voor de andere helft uit ouders. De GMR is bevoegd om hun standpunten over alles wat van gemeenschappelijk belang is voor de scholen, kenbaar te maken aan het CvB.

Het bestuursbureau ‘LPS de Verbinding’ staat ten dienste van alle locaties en vertegenwoordigt verschillende disciplines waaronder HR, Kwaliteit, Planning, IT, PR- & Marketing en Huisvesting.

Organogram:



3. De functie van lid raad van toezicht

3.1 De raad van toezicht

De raad van toezicht (hierna ook wel aangeduid met “RvT”) van LPS is het officiële orgaan dat de wettelijke functie van het intern toezicht verzorgt. Daarmee zijn binnen LPS de functies bestuur en toezicht duidelijk gescheiden. De ‘Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs’ wordt binnen LPS gevolgd, net als de Governancecode Kinderopvang.

Het college van bestuur bestuurt de stichting en de raad van toezicht houdt integraal toezicht op het college van bestuur en zijn beleid, in het bijzonder de realisatie van de doelstelling van de stichting. De raad van toezicht staat het college van bestuur als klankbord en sparringpartner ter zijde. De taken en bevoegdheden van de RvT zijn vastgelegd in de statuten en het Reglement RvT. De toezichtvisie is neergelegd in het toezichtplan 2020 dat binnenkort wordt vernieuwd.

De raad van toezicht richt zich in het algemeen op de volgende onderwerpen:

- ▶ Toezicht op taken en bevoegdheden college van bestuur.
- ▶ Bewaken van de onderwijskwaliteit en de kwaliteit van kinderopvang.
- ▶ Werkgeverschap naar en van het college van bestuur, de uitvoering hiervan is belegd bij de Remuneratiecommissie.
- ▶ Goedkeuringsbevoegdheden.
- ▶ Governance en reglementering van besturing en verantwoording naar stakeholders.

De RvT kent een remuneratiecommissie en een auditcommissie.

De RvT is te omschrijven als een hecht en uitgebalanceerd team dat elkaar in persoonlijkheid, rollen, inhoud/kennis en achtergrond goed aanvult. Het is een complementair team dat vanuit vertrouwen en oprechte betrokkenheid bij LPS met elkaar samenwerkt en ook op die wijze de contacten onderhoudt met de verschillende stakeholders binnen LPS.

In de RvT zijn zoveel mogelijk de volgende deskundigheidsgebieden vertegenwoordigd:

- ▶ Financiën, planning en control.
- ▶ Onderwijs.
- ▶ Kinderopvang.
- ▶ Wet en recht.
- ▶ ICT.
- ▶ Organisatie.
- ▶ Huisvesting.
- ▶ Marketing.
- ▶ HRM.

De RvT heeft in 2023 zes reguliere formele vergaderingen gehad. De geplande vergaderingen zijn op locaties van LPS en zijn overdag (de donderdag). Buiten de reguliere vergaderingen zijn er schoolbezoeken (tweemaal per jaar) en wisselt de RvT regelmatig (naar behoefte) met het college van bestuur van gedachten over relevante thema's en neemt deel aan de jaarlijkse tweedaagse van LPS. Tevens is er het geplande overleg met de GMR en OR. Een lid van de RvT is (per toerbeurt, als toehoorder) aanwezig bij het Breed Beraad dat eenmaal per 6-8 weken plaats vindt. De auditcommissie komt circa 2 keer per jaar bij een.

3.2 Het ontstaan van de vacante positie

De huidige voorzitter van de RvT zal per 01.08.2024 wegens het vervullen van zijn tweede termijn aftreden. Daarmee ontstaat de vacante positie. De positie van voorzitter wordt binnen de huidige raad opnieuw belegd. De nieuwe toezichthouder zal tevens lid worden van de auditcommissie en zal na benoeming zo spoedig mogelijk invoegen zodat een goede overdracht kan plaats vinden.

3.3 De algemene competenties

Voor de leden van de RvT gelden (samengevat) de volgende competenties²:

- ▶ Maatschappelijke inbreng. De leden van de RvT zijn betrokken bij het primair en voortgezet onderwijs en de kinderopvang en op hoofdlijn bekend met de ontwikkelingen daarin. Ze leveren een sociaal/culturele inbreng en zijn goed geïnformeerd over maatschappelijke, politieke en onderwijskundige ontwikkelingen en andere omgevingsfactoren.

² Volledige omschrijving van de competenties is terug te vinden in het profiel leden raad van toezicht Lowys Porquin d.d. 29.06.2020



- ▶ Richting geven en strategisch denken. De leden van de RvT hebben bestuurlijk inzicht. Ze hebben het vermogen om op strategisch niveau te kunnen denken en handelen. Vanuit een eigenstandige visie en inbreng toetsen zij zowel reactief als proactief koers en keuzes van het bestuur en van de organisatie.
- ▶ Inspireren en stimuleren. De leden van de RvT stellen de goede vragen, handelen in woord en daad ondersteunend naar de organisatie en collegiaal naar elkaar, zetten aan tot reflectie en houden het bestuur een spiegel voor. Zij fungeren als kritische vriend, zijn wijs, sensitief, constructief en rolvast in de verhouding bestuur – toezichthouder. Beschikken over de juiste mix van distantie en betrokkenheid.
- ▶ Analytisch en kritisch. De leden van de RvT beschikken over analytisch denkvermogen en zijn constructief-kritisch en integer met een sterk normbesef. Ze hebben een integere, verantwoordelijke en onafhankelijke opstelling, reflectief - en relativiseringsvermogen.
- ▶ Brede professionaliteit en beschikbaarheid. De leden van de RvT hebben inzicht in de verdeling van taken en rollen tussen de RvT en het college van bestuur, zijn bekend met de aspecten van good governance. Ze dragen bij aan het gemeenschappelijk belang en zijn bereid om binnen de grenzen van het redelijke een daadwerkelijke bijdrage te leveren wanneer hierom wordt gevraagd. Voldoende beschikbaarheid en energie om de functie adequaat in te vullen.
- ▶ Veranderingsbereidheid en leerbaarheid. De leden van de RvT staan open voor en kunnen zich aanpassen aan nieuwe inzichten, veranderende omstandigheden en verhoudingen, eisen en regelgeving en kunnen nieuwe informatie gemakkelijk opnemen en toepassen.
- ▶ Aanspreken en bereid zijn om aangesproken te worden. De leden van de RvT zijn in staat te reflecteren op de eigen rol, invloed en gedrag, met ruimte voor relativering en zijn bereid tot evaluatie en transparantie met betrekking tot governance.

3.4 Aanvullende eisen

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

- ▶ Oprechte interesse in en drive voor LPS en de maatschappelijke en sectorale ontwikkelingen.
- ▶ Brede ervaring en gedegen financiële kennis op strategisch niveau, opgedaan in het publiek domein. Ervaring in en kennis van de financiering van het (primair) onderwijs en/of kinderopvang is een pre.
- ▶ Bij voorkeur een afgeronde academische opleiding en zo mogelijk ervaring als accountant (RA).
- ▶ Goed bekend met de dynamiek in bestuur en toezicht, beschikt over een financieel overstijgende (integrale) blik.
- ▶ Beschikt bij voorkeur over toezichthoudende ervaring in de (semi)publieke sector. Ook kandidaten met de vereiste werkervaring/kennis/opleidingsachtergrond die de stap naar professioneel toezichthouden willen maken en daarin willen investeren, worden uitgenodigd te reageren.
- ▶ Stevige strategische sparringpartner die de inhoudelijke scherpte kan opzoeken en tegelijkertijd actief bijdraagt aan de verbinding binnen de raad, met het college van bestuur en alle andere stakeholders.
- ▶ Past qua grondhouding in een setting waar de lijntjes kort zijn en er snel geschakeld kan worden indien nodig.
- ▶ Heeft lef en is flexibel; durft buiten de gebruikelijke beleidskaders, wet - en regelgeving (mee) te denken en als toezichthouder bij te dragen aan de innovatie van onderwijs en kinderopvang waar LPS voor staat.
- ▶ Reflectief - en relativiserend vermogen.
- ▶ Bekendheid met de regio West Brabant en/of Tholen is een pre.
- ▶ Het is een pre indien kandidaten de diversiteit van het team versterken.

4. Wat biedt LPS?

In deze positie maak je deel uit van een hecht en professioneel team dat als raad actief bijdraagt aan de toekomst en ambities van LPS als het gaat om toekomstgericht en innovatief onderwijs en opvang voor al haar leerlingen en kinderen in de regio.

De vergoeding voor deze positie is vastgesteld op € 1.060,50 per maand.

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 **8 en 15 januari 2024**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **25 januari 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij LPS.

2 Selectiegesprekken bij LPS

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op **30 januari 2024**. De selectiecommissie bestaat uit de betrokken afvaardiging uit de RvT. De (plv.) voorzitter van het college van bestuur is als adviseur toegevoegd aan de commissie. De adviseur van Leeuwendaal neemt eveneens deel aan de gesprekken. Optioneel vindt een tweede gespreksronde plaats op **6 februari 2024**. De selectiecommissie draagt de kandidaat voor aan de raad van toezicht.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure in het eerste kwartaal 2024.

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 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 kan je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.