



Wervingsprofiel

Lid raad van toezicht

Met aandachtsgebied Juridisch/Governance

26 juli 2024

Opdrachtgever Surplus

Auteur Jeannette van der Vorm

Aanvraagnummer A06363



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Surplus: openbaar onderwijs met hart voor kinderen	3
2.2	De koers	4
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van lid raad van toezicht	5
3.1	Kerntaken van de raad van toezicht	5
3.2	Raad van toezicht	5
3.3	Profiel	5
4.	Wat biedt stichting Surplus?	6
5.	De selectieprocedure	6

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



1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van lid raad van toezicht bij stichting Surplus. Met dit wervingsprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel u 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 en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: [Stichting Surplus | Home](#)

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 Surplus: openbaar onderwijs met hart voor kinderen

Surplus is een collectief van 23 scholen met ca. 3.300 leerlingen en 425 medewerkers die intensief samenwerken. Ze geven kinderen de ruimte, zodat zij zich goed kunnen ontwikkelen. Elk kind is immers uniek. Surplus stimuleert kinderen om de eigen talenten te ontplooien. Met respect voor elkaar. Zo leren zij om verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, elkaar en voor de samenleving.

Missie en visie

Surplus biedt ieder kind in de Kop van Noord-Holland een optimale leeromgeving waarin het zich voorbereidt op de rol in de veranderende samenleving. Voor Surplus betekent dit zowel het verwerven van kennis, als het ontwikkelen tot een sociale en kritische wereldburger, die zelfvertrouwen heeft en zelfredzaam is. Een kind dat vanuit een positief mensbeeld verschillen tussen zichzelf en anderen waardeert. Ieder kind krijgt alle kansen om de wereld te onderzoeken, om vragen te stellen en zelf antwoorden en oplossingen te vinden. Er wordt gewerkt vanuit de visie van Pedagogisch Tact en Pedagogisch Leiderschap.

Door Pedagogisch Tact als de pedagogische huisstijl te omarmen, wordt professionaliteit en respect verankerd in alle onderwijsactiviteiten. Op deze manier draagt Surplus niet alleen kennis over, maar oefent ze ook een positieve invloed uit op het welzijn en de persoonlijke groei van ieder kind.

De missie: Surplus biedt alle kansen van de wereld aan ieder kind.

De visie: Leren is een avontuur! Surplus creëert een speelse en inspirerende omgeving, waarin ieder kind niet alleen zijn kennis vergroot, maar ook zijn nieuwsgierigheid en creativiteit laat bloeien. Surplus is een plek waar ieder kind wordt aangemoedigd om te ontdekken, te groeien en vooral plezier te hebben tijdens het leren. Samen met ouders en de gemeenschap wordt gewerkt aan de ontwikkeling van zelfverzekerde, nieuwsgierige en enthousiaste kinderen die klaar zijn voor de wereld om hen heen.

De waarden

Surplus is een waarden gedreven organisatie. Daarmee wordt bedoeld dat de gezamenlijke kernwaarden terugkomen in alles wat Surplus doet en in wat anderen bij de scholen ervaren. Surplus beseft dat een cultuur waarin de waarden direct te zien zijn, niet van vandaag op morgen in alle scholen gerealiseerd zal zijn. Daarom geeft Surplus de waarden de komende jaren verder betekenis door de kernwaarden te vertalen naar gedrag, zodat deze verbonden zijn aan de dagelijkse praktijk.



- ▶ Verbondenheid
- ▶ Ontwikkeling
- ▶ Eigenaarschap
- ▶ Vertrouwen

Deze koers geeft de richting vanuit waar gewerkt wordt aan het gezamenlijk doel: Alle kansen voor ieder kind in de Kop van Noord-Holland. Surplus (h)erkent, waardeert, benut en stimuleert de aanwezige diversiteit binnen de stichting. De scholen vertalen dagelijks de gezamenlijke richting naar de eigen context van de school.

2.2 De koers

In het strategische koersplan beschrijft het college van bestuur de koers als het kompas waarmee Surplus richting geeft aan de realisatie van de missie als stichting en als individuele scholen.

Visie op ontwikkelen

Surplus biedt de kinderen een stevig fundament om zich te ontwikkelen tot een kritische en sociale burger. Hierbij is er oog voor de balans tussen socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming.

Onderwijskwaliteit

Kwaliteit is voor Surplus geen toeval, maar kwaliteit is een manier van werken passend bij de professionele cultuur. Surplus heeft hoge ambities met het onderwijs, waarbij ze voortdurend in ontwikkeling zijn. Hierbij heeft Surplus hoge verwachtingen van zichzelf en de ander.

Samenwerking

De koers die Surplus aflegt om het doel te behalen, leggen ze niet alleen af, maar samen. Samenkomen is een begin, maar het doel is om samen te blijven en samen te werken, omdat er wordt geloofd dat samenwerking de sleutel is tot succes. Surplus werkt niet alleen samen binnen de stichting, maar ook buiten de stichting.

Inclusief Onderwijs

Inclusiviteit is een waarde die Surplus belangrijk vindt. Surplus creëert een omgeving waarin diversiteit wordt omarmd en waar iedereen, ongeacht achtergrond, talent of beperking, gelijke kansen krijgt. Surplus wil zo veel als mogelijk thuisnabij onderwijs bieden als middel voor de optimale ontwikkeling van het kind.

Goed Werkgeverschap

De collega's van Surplus zijn Surplus. Zij zijn het grootste kapitaal. Goed werkgeverschap betekent voor Surplus het creëren van een werkomgeving waarin collega's zich gewaardeerd, gesteund en uitgedaagd voelen. Ze stimuleren professionalisering en bieden ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.

Zie de [strategische koers 2024-2028](#) voor meer informatie.

2.3 Organisatiecontext

Het college van bestuur van Surplus draagt de eindverantwoordelijkheid voor de scholen en voor het onderwijs dat op de scholen wordt gegeven. Surplus kent sinds 1 oktober 2023 een tweehoofdig college van bestuur, bestaand uit Richard Winter en Marianne Vader. Zij besturen de stichting op hoofdlijnen, doelen en resultaten. De bestuurders ontwikkelen het strategisch beleid en profileren de organisatie extern. De bestuurders geven leiding aan de directeurs van de Surplus scholen en aan de medewerkers van het stafbureau. De bestuurders leggen verantwoording af aan de raad van toezicht, aan het ministerie van OCW, de accountant, de Inspectie van het Onderwijs en het maatschappelijk veld.



De raad van toezicht houdt toezicht op de bestuurders, adviseert en ondersteunt hen. De raad van toezicht is een orgaan op afstand van de onderwijsstichting en neemt tegelijkertijd gedegen kennis van wat er in de scholen speelt. De raad kijkt naar de resultaten en ook naar eventuele risico's en controleert of de wetten en regels worden nageleefd. Verder let de raad op de integriteit van de bestuurders en of scholen doelmatig en efficiënt werken. De gemeenteraden van de gemeenten in het werkgebied benoemen de leden van raad van toezicht van Surplus. De raad van toezicht van Surplus legt extern verantwoording af aan de gemeenten Hollands Kroon en Schagen en aan het maatschappelijk veld.

3. De functie van lid raad van toezicht

3.1 Kerntaken van de raad van toezicht

De raad van toezicht vervult op hoofdlijn de volgende kerntaken:

- ▶ Toezicht: het integraal toezicht op het beleid, de doelstellingen en de algemene gang van zaken binnen de onderwijsorganisatie.
- ▶ Advies: het bieden van raad en advies aan de bestuurders.
- ▶ Werkgever: de raad is de werkgever voor de bestuurders.

Op de agenda van het college van bestuur en raad van toezicht staan momenteel onder meer de volgende onderwerpen:

- ▶ Na een onrustige periode met een aantal bestuurlijke wisselingen bevindt Surplus zich met de komst van het huidige college van bestuur nu in een rustige fase.
- ▶ Surplus zoekt de samenwerking in de regio, onder andere met andere schoolbesturen.
- ▶ Een aantal scholen heeft met krimp te maken. Er is druk op leerkrachten door tekorten op de arbeidsmarkt. De kwaliteit van onderwijs is op een aantal scholen, mede gezien de huidige arbeidsmarkt, een uitdaging.
- ▶ Surplus kent veel samenwerking buiten het onderwijs met o.a. sportverenigingen, kinderopvangorganisaties etc.

3.2 Raad van toezicht

De raad van toezicht bestaat uit vijf leden, inclusief de voorzitter. De raad kent drie commissies: de Commissie Onderwijs & Kwaliteit, de Auditcommissie en de Remuneratiecommissie. De commissies organiseren gesprekken met de bestuurders en de organisatie om goed zicht te krijgen op de praktijk, de dilemma's en strategische keuzes en op welke wijze er voldaan wordt aan de wettelijke bepalingen, waaronder het naleven van subsidiebepalingen. De raad van toezicht vergadert ongeveer zes keer per jaar. Daarnaast zijn er commissievergaderingen, bijeenkomsten met de medezeggenschapsraad en de jaarlijkse zelfevaluatie van de raad van toezicht.

We zoeken voor de raad van toezicht een nieuw lid met een brede kijk, een juridische achtergrond en kennis van governance. Het lid zal op bindende voordracht van de GMR worden benoemd.

3.3 Profiel

We zijn op zoek naar geschikte kandidaten die voldoende tijd beschikbaar hebben voor een goede invulling van deze toezichtpositie. De kandidaten die we zoeken zijn professioneel actief en maatschappelijk geëngageerd.

De leden raad van toezicht voldoen aan de volgende profieleisen:

- ▶ Brede ontwikkeling.
- ▶ Affiniteit met (openbaar) onderwijs en begrip voor de maatschappelijke opdracht van het onderwijs.
- ▶ Strategisch denkvermogen en kritisch-analytisch oordeelsvermogen vanuit een positieve grondhouding.
- ▶ In staat om vanuit de eigen kennis en ervaring de bestuurders op strategisch niveau te adviseren.
- ▶ Binding met het voedingsgebied van de stichting.



Persoonskenmerken

- ▶ Betrokkenheid en afstand.
- ▶ Rolbewustzijn en rolvastheid.
- ▶ Samenwerkingsgericht en constructief.
- ▶ Snel overzicht en inzicht verwerven.
- ▶ Proactieve houding en gedrag. Open dialoog.
- ▶ Reflectief vermogen op eigen rol en positie.
- ▶ Onafhankelijkheid.
- ▶ Integriteit, moreel kompas.

Juridisch profiel

- ▶ Juridische deskundigheid en ervaring opgedaan in het bedrijfsleven of in de publieke sector.
- ▶ Een brede kijk op organisaties.
- ▶ Ervaring met leiderschapsontwikkeling en met goed en modern werkgeverschap.
- ▶ Kennis van fusies en overnames, governance en risico analyses.
- ▶ Heeft goed inzicht in en ervaring met het leggen van verbanden tussen het beleid en de strategische koers van de organisatie.
- ▶ Kandidaten hebben bij voorkeur toezichtervaring.
- ▶ Bekend met de rol van de GMR en voorstander van een open communicatie met de GMR.
- ▶ Het te werven lid zal deelnemen in een commissie.

4. Wat biedt stichting Surplus?

De honorering voor de leden van de raad van toezicht is conform de richtlijnen van de VTOI.

Toezichthouders worden benoemd door de gemeenteraden voor een termijn van vier jaar. Aansluitend op de eerste termijn kan een toezichthouder op voordracht van de raad van toezicht voor een periode van vier jaar worden herbenoemd.

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 vanaf **25 augustus a.s.**

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in week **38** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij stichting Surplus.

2 Selectiegesprekken door stichting Surplus

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de benoemingsadviescommissie bij de opdrachtgever in week **39 of 40**.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1-10-2024.

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 kunt u contact opnemen met Jeannette van der Vorm, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Anouk Keiren, research consultant. Zij zijn beiden bereikbaar via 088 – 00 868 00. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.