

Profiel

Lid College van Bestuur

1 februari 2019



Opdrachtgever
Stichting OZHW voor PO & VO

Voor meer informatie over de functie
Jeannette van der Vorm
Marcel ten Berge
adviseurs Leeuwendaal
Telefoon (088) 00 868 00

Voor sollicitatie
www.leeuwendaal.nl

LEEUWENDAAL

Oude Middenweg 11
2491 AC Den Haag

Postbus 18534
2502 EM Den Haag

T 088 00 868 00
F 088 00 868 10
info@leeuwendaal.nl

www.leeuwendaal.nl

Inhoudsopgave

1	De organisatie	3
2	De situatie	4
3	De gewenste capaciteiten	6
4	De arbeidsvoorwaarden	9
5	De selectieprocedure	10

Bijlage I: [Taken en resultaatgebieden](#)

Zie voor meer informatie kunt u de website www.ozhw.nl bekijken.

Waar 'hij' staat kunt u uiteraard ook 'zij' lezen.

1 De organisatie

De Stichting OZHW voor PO en VO (hierna kortweg aangeduid als OZHW) is een relatief nieuwe organisatie die eind 2014 is ontstaan uit de fusie van de Stichting 3Primair en de Stichting Onderwijsgroep Zuid-Hollandse Waarden.

OZHW omvat momenteel in totaal veertien basisscholen en acht scholen voor voortgezet onderwijs in de gemeenten Barendrecht, Ridderkerk, Zwijndrecht en Krimpenerwaard. Binnen het voortgezet onderwijs zijn er drie scholen, waarin het bestuur samenwerkt met andere besturen (Maximacollege, Loket Zwijndrechtse Waard en Focus beroepsacademie). OZHW is met 1054 medewerkers (773 fte) en in totaal 9130 leerlingen (getallen eind 2018) een belangrijke en toonaangevende instelling voor openbaar onderwijs in de regio. De jaarbegroting is circa € 70 miljoen.

OZHW is een scholengroep met drive voor openbaar onderwijs. OZHW staat midden in de samenleving. Het gaat bij OZHW om onderwijs voor iedereen. Op de scholen is ieder kind en elke docent welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Kinderen leren er van jongs af aan respect te hebben voor de mening of overtuiging van een ander. Er wordt actief aandacht besteed aan de overeenkomsten en verschillen tussen kinderen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting. De openbare school heeft aandacht voor en biedt ruimte aan ieder kind én ieder personeelslid. OZHW wil haar leerlingen voorbereiden op hun rol als wereldburger en ze verantwoordelijkheid leren voelen voor hun eigen rol in het geheel. Kernwaarden binnen OZHW zijn: respect, vertrouwen, transparant, betrokken en professioneel.

OZHW streeft er naar het beste onderwijs in de regio te verzorgen. De missie en visie van OZHW luiden (samengevat); “Onze leerlingen voelen zich prettig en veilig op onze scholen en ontdekken waar hun talenten liggen.”, respectievelijk “Onze leerlingen ontwikkelen die kennis en vaardigheden, waarmee ze goed toegerust zijn op de toekomst en in het vervolgonderwijs succesvol kunnen zijn. Het primaire proces is het belangrijkste proces in onze organisatie.”

De structuur van OZHW bestaat op hoofdlijnen uit een tweehoofdig College van Bestuur (voorzitter en lid) met daaronder de schooldirecteuren op de diverse locaties en vestigingen. Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Het bestuur en de directeuren worden ondersteund bij de uitoefening van hun taken en verantwoordelijkheden door het onderwijsservicebureau in Barendrecht.

Binnen OZHW worden de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie belegd. OZHW wil een lerende en innoverende onderwijsorganisatie zijn waarbij evaluatie en reflectie de basis vormen voor nieuwe aanpakken. Elke school kan op basis van de strategische kaders eigen beleid ontwikkelen, passend bij de eigen situatie. De medezeggenschap is daarbij zowel lokaal als centraal vorm gegeven. Binnen het primair onderwijs is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Tevens beschikt iedere basisschool over een eigen medezeggenschapsraad (MR). Voor het voortgezet onderwijs is er een medezeggenschapsraad (MR) en heeft elke vestiging een deelraad.

Het huidige strategisch beleidsplan “Eén bestuur, één leerlijn” is richtinggevend voor de periode 2016-2020. Het beleidsplan geeft nader vorm aan een belangrijke ambitie van de fusie: het zorg dragen voor een doorgaande ontwikkeling van leerlingen binnen het openbaar onderwijs. In 2018 heeft een tussentijdse evaluatie plaatsgevonden, waaruit is gebleken dat de uitgezette koers nog steeds de juiste is.

2 De situatie

Recent heeft de voorzitter College van Bestuur een andere functie buiten OZHW geaccepteerd. Het huidige Lid College van Bestuur zal per 1 februari worden benoemd als Voorzitter CvB waardoor de positie van Lid CvB vacant komt. Leeuwendaal zoekt voor OZHW een daadkrachtige bestuurder die bijdraagt aan de verdere positionering en doorontwikkeling van de scholengroep en de bijbehorende innovatie van het onderwijs zoals verwoord in het strategisch beleidsplan 2016-2020.

Het College van Bestuur is op strategisch niveau verantwoordelijk voor de domeinen identiteit, onderwijskwaliteit, personeel en werkgeverschap, financiën en beheer, inclusief de verantwoordelijkheid voor huisvesting, ICT, communicatie en PR.

Het College van Bestuur werkt volgens het principe van een collegiaal bestuur waarbij bij verschil van mening de voorzitter beslist. Het uitgangspunt bij besluitvorming is het streven naar consensus onder algehele eindverantwoordelijkheid van de voorzitter. De voorzitter is specifiek verantwoordelijk voor de leiding en coördinatie binnen het College van Bestuur en is namens het bestuur het primaire aanspreekpunt voor de Raad van Toezicht. De onderlinge verhoudingen zijn formeel vastgelegd in het Reglement College van Bestuur.

De taakverdeling binnen het CvB is gebaseerd op een portefeuillevdeling met eerste en tweede verantwoordelijken. In de nieuwe samenstelling zullen de bestuurders in overleg de portefeuille verdeling verder vorm geven. Daarbij is er sprake van een algemene en brede gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het functioneren van OZHW als geheel. Het College van Bestuur werkt in een open en transparante sfeer zodat adequate wederzijdse vervanging, ook op portefeuilles, indien nodig mogelijk is.

Het College van Bestuur opereert als een collegiaal team dat eenheid uitstraalt. De complementariteit binnen het College van Bestuur is van groot belang; een sterk samenwerkend vermogen is dan ook evident. Zowel voorzitter als lid van het College van Bestuur vervullen met verve de rol van boegbeeld en ambassadeur van OZHW. Medewerkers voelen zich door hen vertegenwoordigd.

Het CvB zal het huidige beleid zoals verwoord in het Strategisch Beleidsplan 2016-2020, verder bestendigen en door ontwikkelen. We zoeken een Lid CvB dat zich aangesproken voelt door de huidige succesvolle koers, en deze verder volgt.

Op het vlak van de volgende thema's zijn flinke verbeterlagen gemaakt de laatste twee jaar. Deze thema's blijven de komende jaren voor het CvB van belang:

- Verdere onderwijsvernieuwing waarbij de onderlinge verbondenheid tussen PO en VO een belangrijk vertrekpunt is. Binnen OZHW zijn verschillende innovatieve projecten opgezet en gerealiseerd. Van het pré-gymnasium tot bijvoorbeeld De LeerOnderneming voor 10 tot en met 14 jarigen. Nieuwe niet-traditionele onderwijsvormen worden gestimuleerd. De verdere samenwerking tussen PO en VO is een belangrijke strategische pijler die concreet verder wordt vorm gegeven de komende jaren.
- Het primair proces van het onderwijs (en daarmee uiteindelijk de docent en de leerling) staat voor iedereen centraal. Binnen OZHW wordt de bijpassende cultuurslag gemaakt en wordt steeds meer samengewerkt om dit te bereiken.
- Medewerkers, afdelingsmanagers en directeuren zijn ieder vanuit hun eigen rol en positie actief betrokken bij de doorontwikkeling van het onderwijs en de organisatie waarbij koers, kaders en vervolgstappen helder zijn gecommuniceerd en uitgezet.
- Kwaliteitszorg: op het gebied van de kwaliteit van onderwijs zijn veel stappen gezet. Het streven is dat de kwaliteit in de meest brede zin van het woord nog verder toe neemt.

Naast onderwijsrendement en onderwijsvernieuwing gaat het o.m. ook om medewerkers die kwaliteitsbewust met elkaar, leerlingen en ouders de samenwerking aangaan, feedback geven en weten te ontvangen. Het interne scholingsinstituut OZHW Academie draagt bij aan het professionaliseringsproces van OZHW. Kwaliteitsaudits zijn opgezet die tot doel hebben het primaire proces te verbeteren.

- Organisatie ontwikkeling: de ondersteunende organisatie wordt verder gestroomlijnd, waarbij verdere verbetering van de ondersteuning vanuit het onderwijsservicebureau wordt nagestreefd.
- Een scherpe profilering van OZHW richting de diverse onderwijsverbanden en het verdere politieke, bestuurlijke en, met name, het maatschappelijke veld.

Voor een overzicht van de belangrijkste hoofdtaken en resultaatgebieden verwijzen we u naar de bijlage.

3 De gewenste capaciteiten

De gezochte bestuurder is van nature een verbinder die gericht is op samenwerken. Hij/zij heeft een focus op kwaliteit en werkt resultaat gedreven. Hij heeft een duidelijke visie op het openbaar onderwijs en weet die op een inspirerende manier uit te dragen. Hij is ervaren, toegankelijk en weet wat er leeft in de scholen. Hij heeft een visie op onderwijsinnovatie, denkt buiten de kaders en vertaalt externe ontwikkelingen naar de eigen scholengroep. De bestuurder is sterk gericht op de organisatie van onderlinge samenhang en verbinding van de scholen zodat de directeuren sterk in positie staan, samenwerken en actief extern netwerken. Hij stimuleert een cultuur die past bij een lerende en innoverende schoolorganisatie en voelt zich thuis in een dergelijke cultuur. Sturing op de doelstellingen en een heldere en open in- en externe dialoog over verantwoording, resultaat en kwaliteit zijn daarbij van belang. Hij is empathisch en tegelijkertijd zakelijk.

Indien de kandidaat over de juiste ervaring en competenties beschikt en zich goed ontwikkelt binnen OZWH, bestaat de mogelijkheid dat het te werven Lid College van Bestuur over een aantal jaren door kan groeien naar de positie van voorzitter.

Als bestuurder herkent u zich in het volgende **leiderschapsprofiel**.

- Inspirerend en uitdagend leiderschap. U bent een inspirerende leider met natuurlijk gezag en veranderkracht die medewerkers uitdaagt het beste uit zichzelf te halen.
- Persoonlijk leiderschap. U staat open voor feedback en kritiek, u geeft feedback en u beschikt over reflectief en lerend vermogen.
- Resultaatgerichtheid. Bij voortdoring wilt u weten wat de toegevoegde waarde is van de verrichte inspanningen, u houdt de waardering van belanghebbenden in balans.
- Continue verbetering op basis van samenhangend beleid voor schoolontwikkeling: Schoolleiders en medewerkers worden door u gestimuleerd creatieve en innovatieve oplossingen aan te dragen; er is een continu proces van meten en maken van analyses, hetgeen leidt tot concrete verbeteringen.
- Transparantie: processen en hun onderlinge relaties en hun prestatie-indicatoren zijn vastgelegd. Kosten en baten per activiteit worden gemeten en schoolleiders en medewerkers weten wat zij aan het resultaat bijdragen.
- Samenwerking: leidinggevenden en medewerkers werken op een professionele manier samen; persoonlijke doelen en organisatiedoelen zijn op elkaar afgestemd.

Kennis en vaardigheden: u beschikt over

- Een academisch denk- en werkniveau.
- Ervaring in een integraal verantwoordelijke directie- of bestuurlijke functie binnen het onderwijs.
- Bij voorkeur ervaring in het sturing geven aan een organisatie met een vergelijkbare omvang en complexiteit.
- Ervaring met cultuurverandering en organisatie verandertrajecten.
- Kennis van en ervaring met het aansturen van de diverse portefeuilles: onderwijs(ontwikkeling), financieel beleid, kwaliteitszorg en personeelsbeleid.
- Gedegen kennis van/inzicht in de maatschappelijke ontwikkelingen in relatie tot het primair en voortgezet onderwijs en de politiek-bestuurlijke processen. Uiteraard heeft u affiniteit met primair en voortgezet onderwijs.
- Vaardigheden in het onderhandelen met alle belanghebbenden in het onderwijsveld waarbij de belangen van de eigen organisatie mede worden afgewogen tegen de algemene belangen van de regio.

- Het vermogen en de wil om op collegiale basis samen te werken.
- Leidinggevende, enthousiasmerende en coachende kwaliteiten.
- Het vermogen om medewerkers ruimte te bieden, hen te laten groeien en hun verantwoordelijkheid te laten behouden binnen de gestelde kaders.
- Empathisch vermogen: is vertrouwenwekkend, oprecht, respectvol en inspirerend naar de medewerkers en geeft hen daarbij ruimte om zichzelf te ontwikkelen.
- Het vermogen samenwerking en kennisdeling te stimuleren zowel bij de directeuren als bij de medewerkers van het bestuurskantoor.
- Het vermogen de verdere professionalisering binnen de organisatie te bevorderen door medewerkers aan te spreken op hun verantwoordelijkheid.
- Vaardigheden om het externe netwerk te onderhouden en verder uit te bouwen. U onderhoudt onder meer contacten met de vijf gemeentes, andere schoolbesturen, samenwerkingsverbanden, etc.

De competenties voor het College van Bestuur

Competentie	Uitwerking
Inspirerend en uitdagend leiderschap	Inspirerende toonzetting, een uitdagende koers op basis van interne en externe ontwikkelingen Houdt vol en gaat consequenties, ook voor zichzelf, niet uit de weg.
Oordeelsvorming	Mogelijke handelwijzen, en de informatie daarover, tegen elkaar afwegen in het licht van relevante criteria en op basis daarvan tot realistische beoordelingen en keuzes komen.
Resultaatgerichtheid	Handelingen en besluiten richten op het daadwerkelijk realiseren van beoogde resultaten. Bij voortduring willen weten wat de toegevoegde waarde is van de verrichte inspanningen. Houdt de waardering van belanghebbenden van stichting OZHW in balans.
Organisatiesensitiviteit	Tonen te begrijpen hoe een organisatie functioneert. Bij acties rekening houden met de gevolgen voor de eigen organisatie en/of de organisatie van de stakeholder.
Initiatief	Kansen zoeken en daarop actie nemen. Liever op eigen initiatief handelen dan passief afwachten. Informeert zich grondig over ontwikkelingen. Onderkent mogelijkheden, zowel voor de huidige situatie als voor de toekomst, en neemt zelf actie om deze te beïnvloeden. Neemt zo nodig verantwoorde risico's. Zien en benutten van kansen.
Samenwerken	Actief bijdragen aan samenwerking voor gemeenschappelijke doelen, ook wanneer dat geen direct persoonlijk belang dient, en daartoe de onderlinge communicatie bevorderen.
Visie (ontwikkelen, uitdragen)	Neemt afstand van de dagelijkse praktijk. Combineert lange termijn ontwikkelingen met organisatiedoelstellingen en vertaalt die in een aansprekende visie. De richting waarin de organisatie zal gaan en de doelen die worden nagestreefd op een aansprekende wijze overbrengen en er draagvlak voor creëren.
Optreden	Zichzelf in houding en gedrag zo presenteren dat de eerste indruk bij anderen positief is. Deze indruk in bestendig respect of sympathie kunnen omzetten.
Omgevingsbewustzijn	Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie. Samenwerken met maatschappelijke partners in het belang van het onderwijs is daarbij essentieel.

4 De arbeidsvoorwaarden

OZHW biedt een veelzijdige (full time) functie bij een unieke onderwijsorganisatie die een mooie ontwikkeling doormaakt.

Uitstekende secundaire arbeidsvoorwaarden, inschaling conform cao VO schaal 16.

De standplaats is Barendrecht.

Een assessment kan onderdeel uit maken van de selectieprocedure, evenals het inwinnen van referenties. Een pre-employment screening door een extern bureau maakt onderdeel uit van de procedure.

5 De selectieprocedure

De vacature wordt gelijktijdig intern en extern opengesteld. Interne kandidaten zullen ook met Leeuwendaal een voorselectiegesprek voeren.

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door bureau Leeuwendaal

We vragen geïnteresseerde kandidaten om naast hun CV een prikkelende, bondige motivatiebrief te sturen.

Week van 25 februari en 4 maart:

Gesprekken door de adviseurs van Leeuwendaal met kandidaten.

Geschikte kandidaten worden op papier gepresenteerd aan de benoemingscommissie van OZHW. Deze beslist welke kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek.

2 Selectie door OZHW:

15 maart

De geselecteerde kandidaten voeren de eerste selectiegesprekken met de benoemingscommissie.

20 maart

De geselecteerde kandidaten voeren in de tweede ronde een gesprek met zowel de benoemingscommissie als met de adviescommissie. Deze gesprekken kunnen aan de hand van casuïstiek of een inhoudelijke pitch worden gevoerd.

Eind maart besluit RvT

Arbeidsvoorwaardengesprek.

De benoemingscommissie doet voordracht tot benoeming aan de Raad van Toezicht waarna tot aanstelling en de indiensttreding wordt besloten.

Bijlage I: Taken en resultaatgebieden

Taken

Onverlet latend de taken als genoemd in de Statuten van de “Stichting OZHW voor PO & VO” heeft het College van Bestuur in elk geval de volgende hoofdtaken:

- Het structureren, ontwikkelen en besturen van de onderwijsorganisatie op een wijze dat de wettelijke en statutaire doelstellingen en de missie van de organisatie worden gerealiseerd.
- Het overeenkomstig de statuten en het Handboek Governance organiseren van de interne bestuurlijke processen, zodat sprake is van goed onderwijsbestuur.
- Het bepalen van het strategisch beleid van de stichting, gehoord interne en externe stakeholders.
- Het (doen) ontwikkelen, coördineren, bewaken en evalueren van het integraal meerjarenbeleid op het terrein van onderwijs, financiën en materiële zaken, personeel & organisatie en kwaliteitsbewaking.
- Het in overleg met de (vestigings)directeur(en) bepalen van de concrete doelen en resultaten van de betreffende vestiging/school als uitwerking van het strategisch beleid.
- Het leiding geven aan de (vestigings)directeuren en de medewerkers van het centraal bureau.
- Het intern en extern representeren en positioneren van de stichting gericht op het creëren van draagvlak in de samenleving en bij belanghebbende groepen en instanties.
- Het op lokaal, regionaal en landelijk niveau positioneren van OZHW en het behartigen van de belangen van de organisatie.
- Het afleggen van (verticale) verantwoording aan de RvT zoals beschreven in de statuten en het Handboek Governance, waaronder het vragen van goedkeuring op de daarvoor in aanmerking komende besluiten en documenten.
- Het vertegenwoordigen van de stichting in en buiten rechte.
- Het optreden namens de stichting als werkgever van de medewerkers binnen de stichting.
- Het zorg dragen voor een goede informatie- en communicatiestructuur.
- Het informeren van het Platform gemeentelijk toezicht, zodanig dat dit Platform in staat wordt gesteld de statutaire taken te vervullen.
- Het op stichtingsniveau tot stand brengen van een dialoog met de samenleving en het afleggen van (horizontale) verantwoording aan interne en externe stakeholders.

Voor de Raad van Toezicht zijn de leden van het College van Bestuur aanspreekbaar op de overeengekomen taken. Beide leden zijn aanspreekbaar op het algemene en strategische beleid van de stichting, waarbij de voorzitter van het College van Bestuur fungeert als eerste aanspreekpunt voor de Raad van Toezicht. Tegen de achtergrond van in het College van Bestuur benodigde deskundigheid draagt ieder lid de zorg voor voortdurende persoonlijke ontwikkeling. Het functioneren van het College van Bestuur wordt periodiek door de Raad van Toezicht beoordeeld.

Resultaatgebieden

1 Strategische beleidsvorming

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en realiseren van een duurzaam strategisch beleid waarmee recht wordt gedaan aan de belangen van de leerlingen, ouders en medewerkers. Samen met de (vestigings)directeuren draagt het College van Bestuur er zorg voor dat het beleidsplan rekening houdt met onderwijskundige, maatschappelijke, politieke, bestuurlijke en demografische ontwikkelingen in de regio.

Activiteiten

- Het opstellen, vaststellen en ter goedkeuring voorleggen van strategische beleidsplannen en richtinggevendende meerjaren beleidsplannen aan de Raad van Toezicht.
- Het initiëren en stimuleren van de vernieuwing van het bovenschools beleid op lange termijn.
- Het initiëren en aansturen van projecten en activiteiten in het kader van de afstemming van het onderwijsaanbod binnen het voedingsgebied.
- Het initiëren, stimuleren en aansturen van projecten en activiteiten met betrekking tot het kwaliteitsbeleid van de “Stichting OZHW voor PO & VO” op alle beleidsterreinen (in het bijzonder de kwaliteit van het onderwijs).

2 Algemeen management

Activiteiten

- Het zorg dragen voor het integraal management van de “Stichting OZHW voor PO & VO” en daarmee voor alle beleidsportefeuilles.
- Het formuleren van richtlijnen voor het opzetten en bewaken van het beleid op hoofdlijnen ten aanzien van identiteit, onderwijs, personeel, organisatie (waaronder kwaliteitszorg) en beheer (waaronder financiën) en het (doen) ontwikkelen van een meerjaren huisvestingsplan en het (doen) opstellen en vaststellen van een onderhoudsprogramma voor gebouwen en terreinen van de stichting.
- Het waarborgen van de planning- & controlecyclus en transparante processen van beleidsvoorbereiding, beleidsuitvoering en -evaluatie binnen de stichting.
- Het zorg dragen voor het (doen) opstellen van personeels- en organisatiebeleid vanuit de verantwoordelijkheid als werkgever.
- Het zorg dragen voor een cultuur waarin het onderwijs continu geëvalueerd wordt en, daar waar nodig, verder wordt ontwikkeld (w.o. het gezamenlijk vaststellen van de systematiek van de kwaliteitszorg en het toezien op de uitvoering daarvan).
- Het aan de RvT ter goedkeuring voorleggen van financiële verplichtingen en samenwerkingsovereenkomsten welke niet binnen de begroting zijn opgenomen en waarvan het belang meer bedraagt dan een door de RvT vastgesteld en aan het CvB meegedeeld bedrag.
- Het jaarlijks evalueren van de werkzaamheden van het CvB, het zo nodig bijstellen van de werkwijze en daarvan verslag doen aan de RvT.
- Het (doen) opstellen, vaststellen en aan de RvT ter goedkeuring voorleggen van begroting, jaarrekening en financieel jaarverslag van de stichting.
- Het leiding geven aan de medewerkers van de stichting.

3 Externe profilering

Het College van Bestuur vertegenwoordigt de stichting naar buiten, zowel op politiek, bestuurlijk en maatschappelijk terrein, als in de vele onderwijsverbanden. Hiervoor onderhoudt het College van Bestuur relevante contacten en netwerken en waar nodig wordt dit uitgebouwd. Het College van Bestuur hanteert hierbij de juiste balans tussen de noodzaak van een OZHW-brede uitstraling, positionering en participatie van de afzonderlijke scholen. Het College van Bestuur draagt zorg voor het (doen) opstellen van PR-, voorlichting- en marketingbeleid.