

Profiel- en situatieschets



Werving en selectie
voorzitter college van bestuur

Amsterdam, maart 2019
Judith Meulenbrug, senior adviseur

1 Wie zoeken wij?

Voila verzorgt op elf scholen met circa 190 personeelsleden voor circa 2.100 leerlingen basisonderwijs in Leusden en Achterveld.

Per 1 januari 2020 ontstaat er vanwege pensionering een vacature voor een doelgerichte

voorzitter college van bestuur

- leider die inspireert en aanspreekt -

Ook per deze datum zal het college van bestuur (CvB) uit één persoon bestaan. Tot die tijd is sprake van een tweehoofdig CvB.

De bestuurlijke opgave voor het CvB voor de komende jaren heeft de volgende componenten:

- herijken van de huidige besturingsfilosofie en cultuur (kaderstelling en eigenaarschap);
- versterken (kwalitatief en kwantitatief) van het stafbureau;
- verder ontwikkelen van de kwaliteiten van de schoolleiders tot integraal schoolleider;
- verder versterken van de focus op onderwijskwaliteit (naast gerichtheid op verscheidenheid);
- realiseren van een heldere ontwikkelvisie op de scholen(clusters) binnen IKC's.

Meer algemeen gesteld, wordt van de voorzitter verwacht dat hij¹ de organisatie samen met de medewerkers naar een hoger plan tilt. De basis is op orde bij Voila, maar de ambitie rijkt verder.

2 Wie zijn wij?

Stichting Voila is het bevoegde gezag van elf scholen voor katholiek, protestant-christelijk, interconfessioneel en openbaar primair onderwijs in Leusden en Achterveld. Voila staat voor Verschillend Onderwijs in Leusden en Achterveld, verschillend naar onderwijsconcept en denominatie.

In Leusden staan de scholen verspreid op zogenoemde scholeneilanden: multifunctionele centra waarin ook andere voorzieningen (zoals kinderopvang) zijn gehuisvest. Er zijn inmiddels drie eilanden gerealiseerd, voor vier scholen wordt momenteel gewerkt aan de (geclusterde) nieuwbouw in de laatste twee eilanden.

Er is een strategisch beleidsplan opgesteld voor 2015-2020. Hierin zijn de volgende doelen opgenomen:

- Doel 1: Over 5 jaar biedt Voila aan alle kinderen passend onderwijs met een keuze op onderwijsbehoefte, met leerkrachten die uitgaan van creativiteit in de rol als coach/ondersteuner op de gepersonaliseerde leerlijn van de leerling.
- Doel 2: In 2020 is er minimaal 1 Integraal Kind Centrum.
- Doel 3: Medewerkers zijn en voelen zich competent, belangrijk, veilig en gewaardeerd.
- Doel 4: We zetten ICT in als een onmisbaar middel om aan te sluiten bij de onderwijsbehoefte en belevingswereld van kinderen.
- Doel 5: Voila streeft naar een organisatievorm die een afspiegeling is van de huidige onderwijskundige, demografische en maatschappelijke ontwikkelingen.
- Doel 6: Voila wordt ten aanzien van de huisvesting, het onderhoud en nieuwbouw, volledig ontzorgd.
- Doel 7: Voila moet over een ruim voldoende (buffer-) vermogen en een gezonde liquiditeitspositie beschikken.

In het jaarverslag 2017 wordt een tussenstand gegeven en wordt aangegeven in welke mate de doelen zijn bereikt.

¹ Omwille van de leesbaarheid wordt niet steeds hij/zij geschreven. Uiteraard worden wel beiden bedoeld.

Over de hele linie zijn stappen vooruit gemaakt. Wat betreft de onderwijskwaliteit is de subdoelstelling van 'geen zwakke scholen' gehaald. Er zijn momenteel drie scholen die door de onderwijsinspectie met 'goed' worden beoordeeld. De overige acht scholen hebben de beoordeling 'voldoende'. De scholen bieden keuze door hun verscheidenheid in onderwijsconcept en denominatie. Het streven is de opbrengsten van de scholen die voldoende scores, te verbeteren. CvB en schoolleiding zijn van mening dat er nog verbeterlagen te maken zijn en de lat is daarom inmiddels hoger gelegd.

Binnen de multifunctionele centra wordt (in verschillende intensiteit) samengewerkt. Per 'eiland' wordt in de komende jaren een ontwikkelperspectief ontwikkeld en gerealiseerd. Hierin wordt het perspectief van een lichte krimp (10% van 2018 tot 203) betrokken. De mate van samenwerking tussen de Voila-scholen is mede afhankelijk van de ontwikkeling van het aantal leerlingen en de wensen van de ouders.

Voila is een stichting waarin een veilige, collegiale sfeer heerst, waarin zowel intern als met externe stakeholders plezierig wordt samengewerkt. Het is belangrijk dat deze cultuuraspecten behouden blijven. Daarnaast mag het iets zakelijker en kunnen leiding en medewerkers elkaar meer aanspreken.

Momenteel worden de opbrengsten van het strategisch beleidsplan in kaart gebracht. Het is aan de nieuwe bestuurder om samen met de medewerkers het beleid voor de komende jaren uit te stippelen.

Organisatiestructuur en besturingsfilosofie

Momenteel is Voila een organisatie met een tweehoofdig CvB, twee clusterdirecteuren en elf schooldirecteuren. Er heeft in de afgelopen jaren een organische ontwikkeling plaatsgevonden waarbij de directeuren meer verantwoordelijkheid hebben gekregen en de functie van clusterdirecteur is veranderd van primair een managementfunctie naar een functie waarbij de uitvoering van taftaken de overhand heeft. De huidige clusterdirecteuren hebben kwaliteitszorg en P&O in hun portefeuille. De clusterdirecteur kwaliteitszorg vormt samen met een schooldirecteur en een orthopedagoge het bovenscholse kwaliteitsteam.

Er is voor gekozen toe te werken naar twee managementlagen en een eenhoofdig CvB. Dat vraagt om (ten minste) twee zaken:

- een steviger (aangestuurd) stafbureau;
- schoolleiders die hun scholen kunnen leiden en ontwikkelen en daarnaast bovenscholse taken oppakken.

Het is de opdracht voor de nieuwe bestuurder om de nieuwe structuur verder te implementeren en de voorwaarden te realiseren.

De besturingsfilosofie van Voila gaat uit van functioneel autonome scholen. De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun eigen school. Scholen bepalen de pedagogisch-didactische uitgangspunten binnen de, in het strategische beleidsplan vastgestelde, kaders. Directeuren leggen verantwoording af aan de clusterdirecteuren en deze rapporteren aan het CvB. Deze situatie zal veranderen: directeuren rapporteren in de nieuwe situatie rechtstreeks aan de voorzitter CvB.

Het stafbureau is in omvang bescheiden, ondersteunt de scholen praktisch op het gebied van onder meer financiën, personeelsbeleid en arbo. De uitvoering van financiële administratie en personeels- en salarisadministratie is extern uitbesteed. Ook ondersteunt het stafbureau het CvB. Formatief zit de meeste stafcapaciteit bij de clusterdirecteuren (kwaliteitszorg en P&O).

Sinds 2010 is er sprake van een raad van toezicht-model. De raad van toezicht (RvT) bestaat uit zes leden en houdt toezicht op het CvB en zijn doelrealisatie. De RvT is tevens werkgever van het CvB en overlegt ongeveer zes maal per jaar met het CvB. De RvT is actief betrokken bij de omslag in structuur en besturing en streeft naar behoud van de positieve aspecten van Voila en verhoogde efficiency en (onderwijs)kwaliteit.

De financiële situatie van Voila is goed en de vermogenskengetallen zijn positief. Mede gezien de krimp zal er echter de komende jaren redelijk strak gestuurd moeten worden op de formatie en financiën.

3 Welke eisen stelt dit aan de nieuwe bestuurder?

Om deze opdracht te kunnen uitvoeren, moet de nieuwe bestuurder beschikken over een aantal kerncompetenties/kwaliteiten.

Inspirator en verbinder

De nieuwe voorzitter realiseert zich dat hij de organisatie *samen* met de medewerkers verder bouwt. We zoeken een bestuurder die beschikt over organisatiesensitiviteit, die luistert, ideeën ophaalt en daarop inspeelt. Iemand die mensen samenbrengt en de talenten van medewerkers optimaal wil benutten. Een inspirerende communicator die medewerkers meeneemt in veranderingen. Hij weet mensen te boeien en te prikkelen met zijn visie en verhaal over de toekomst van Voila. Een toekomst die hij samen met de directeuren en de medewerkers ontwerpt. Hij gaat voorop als het nodig is en is dienstbaar en ondersteunend waar het kan. Hij is toegankelijk en aanspreekbaar.

Daadkrachtig

De bestuurder is een daadkrachtige beslisser. Hij stuurt op hoofdlijnen, taxeert kansen en risico's en neemt tijdig initiatieven en besluiten. Voor het stafbureau en de directeuren geeft hij heldere kaders aan. Hij laat de uitvoering aan de medewerkers, maar bewaakt altijd voortgang en resultaat. Hij spreekt mensen aan op een heldere, tactische manier. Daarmee is hij een voorbeeld voor anderen.

Voor deze functie is het van groot belang een goed evenwicht te vinden tussen deze twee eerstgenoemde competenties. We zoeken een bestuurder die een mooie mix van zakelijk en mensgericht is.

Boegbeeld en netwerker

De nieuwe bestuurder is de externe vertegenwoordiger van Voila en behartigt de belangen van de organisatie. Hij (re)presenteert Voila met verve. Hij onderhoudt en bouwt aan zijn netwerk. De bestuurder is gesprekspartner voor andere scholen, gemeenten, bedrijven, maatschappelijke organisaties, regionale samenwerkingsverbanden, educatieve netwerken, et cetera. Hij is omgevingsgericht, houdt feeling met landelijke ontwikkelingen, heeft gevoel voor kansen en speelt hierop in.

Analytisch en helicopterview

De bestuurder die we zoeken, dringt makkelijk door tot de kern van de zaak en pakt snel de hoofdlijnen eruit. Hij kan feiten en meningen goed scheiden en is in staat een vraagstuk objectief en van meerdere kanten te bekijken. Hij kan boven de waan van de dag uitstijgen en het totale beeld zien en overbrengen. Met deze kwaliteit is hij toekomstgericht en zorgt hij dat er minder discussies zijn en meer gesprekken met verschillende perspectieven.

Overige functie-eisen

De nieuwe bestuurder:

- beschikt over ruime bestuurlijke ervaring en heeft affiniteit met het primair onderwijs;
- heeft een academisch werk- en denkniveau;
- heeft ervaring met bedrijfsvoering.

4 Praktische informatie en procedure

Als deze vacature u aanspreekt en u zich in dit profiel herkent, horen wij graag van u.

Het betreft een functie voor 1,0 fte schaal B4 volgens de bestuurders cao primair onderwijs, met een aanstelling voor vier jaar en de mogelijkheid tot verlenging met nog eens vier jaar. Het voornemen is om de nieuwe bestuurder per 1 december 2019 te laten starten in verband met een soepele overdracht.

Belangrijke data

De voorselectiegesprekken vinden plaats op 9 mei 2019.

De eerste gespreksronde met de benoemingsadviescommissie is gepland op 15 mei 2019 en de tweede op 21 mei 2019.

Een (ontwikkel)assessment kan deel uitmaken van de procedure.

Uw brief en curriculum vitae kunt u versturen via www.vbent.org, ter attentie van mevrouw [drs. J. Meulenbrug](#) onder vermelding van vacaturenummer 20180547.

Meer informatie is te vinden op de website van Voila en de scholen <http://voilaleusden.nl>.

We zien uw reactie graag uiterlijk 5 mei 2019 tegemoet.