

# 19-0348 - VOORZITTER & LID COLLEGE VAN BESTUUR (V/M) - SOPHIA SCHOLEN

modern – daadkrachtig – verandervaardig - verbindend

## LOCATIE

Voorhout

### De organisatie

Sophia Scholen is per 1 januari 2018 ontstaan door een fusie van de Sophia Stichting en Stichting PCPO. Haar 670 medewerkers bieden direct en indirect onderwijs aan zo'n 7000 leerlingen op 29 scholen in de Duin- en Bollenstreek. Sophia Scholen verzorgt in haar regio 60% van het primair onderwijs. De organisatie is solide en stabiel zowel qua leerlingenaantal als in financieel opzicht. De Sophia Scholen zijn open katholieke, protestants-christelijke, interconfessionele en algemeen bijzondere basisscholen met een brede identiteit: een *eenheid* van scholen, een *verscheidenheid* aan onderwijs. Vanuit de levensbeschouwelijke tradities heeft Sophia Scholen een open oog voor de diversiteit in onze samenleving en voor de verschillende levensbeschouwingen die daarin voorkomen.

De scholen streven uitdagend en toekomstgericht onderwijs na dat inspeelt op de individuele mogelijkheden en leerbehoeften van alle leerlingen in een veilige omgeving. Onderwijs waarin vertrouwen en duurzaamheid centraal staan, waar leerlingen steeds meer eigenaar worden van hun eigen ontwikkeling en zich voorbereiden op hun toekomst. Onderwijs dat verwondert en dat aansluit bij de creatieve en ondernemende regio waarbinnen Sophia Scholen opereert. Sophia Scholen heeft als kernwaarden geformuleerd: *Vertrouwen, Verbinden, Eigenaarschap, Duurzaamheid en Verwondering*. Sophia Scholen houdt deze kernwaarden voor ogen in haar verdere ontwikkeling.

### Bestuurlijke opdracht

Eind 2018 is, na een roerig jaar, het College van Bestuur van Sophia Scholen vertrokken.

Per januari 2019 is er een interim-bestuurder aangesteld die de rust en het vertrouwen hersteld heeft en met staf en directeuren constructief werkt aan de verdere ontwikkeling van Sophia Scholen.

Er wordt gewerkt aan aanscherping van het onderwijskundig profiel; versterking van het bestuursbureau (16 fte) waardoor de dienstverlening aan de scholen op een hoger plan gebracht wordt; er wordt thematisch met doorbraakteams gewerkt aan vernieuwing en verbetering; er vindt verdergaande samenwerking (fusie) plaats tussen verschillende locaties en de komende jaren wordt er op diverse plaatsen nieuwbouw gepleegd. Kinderopvang wordt op diverse plekken geboden geïntensiveerd en geïntegreerd. Een gemeenschappelijke visie en beleid op dit punt dient verder uitgewerkt te worden. Kortom: er is op veel fronten beweging!

Per januari 2020 zal de leiding van de organisatie ingevuld worden met een nieuw tweehoofdig College van Bestuur met de opdracht om Sophia Scholen, binnen de contouren van de ingezette koers, verder door te ontwikkelen. Geen revolutie maar evolutie.

De strategische doelen voor Sophia Scholen zijn neergelegd in het *Koersplan 2018 – 2022: "Van groei naar bloei"*. De ambities zijn:

- ✓ Kwalitatief goed onderwijs voor alle leerlingen met een stabiele opbrengst op alle scholen.
- ✓ Een verscheidenheid aan scholen die, binnen een gemeenschappelijke Sophia-visie, onderscheidend zijn door een divers aanbod.
- ✓ Duurzame verbinding met alle partners.
- ✓ Het zijn van een betrouwbare, professionele en veilige organisatie.

Voor de komende periode kent Sophia Scholen diverse uitdagingen die zich samengevat laten vertalen in een *bestuurlijke opdracht* waar het nieuwe College van Bestuur uitvoering aan dient te geven:

- ✓ Aanscherping van de onderwijskundige visie en de branding van Sophia Scholen.
- ✓ Versterken van onderlinge verbinding tussen de mensen, de scholen en het centraal bureau. Het "Sophia-gevoel".
- ✓ Verder ontwikkelen van de scheiding tussen bestuur en operatie.
- ✓ Verder ontwikkelen van een effectief en efficiënt centraal bureau.
- ✓ Een grotere verbinding tussen het College van Bestuur en de scholen. Zichtbaarheid.
- ✓ Op consistente wijze focus en prioritering aanbrengen in de veelheid aan projecten en activiteiten.
- ✓ Versterken van de kwaliteit van de ondersteuning door het bestuursbureau, met name op het gebied van HR-beleid en -uitvoering in de volle breedte (waaronder lerarentekort/instroom; doorstroom; ontwikkeling en opleiding; beoordelingen; sturen op data etc)
- ✓ Versterken van de professionaliteit van leerkrachten, ib-ers en directeuren.
- ✓ Een cultuur stimuleren waarbinnen zelf ondernemen, zelfontwikkeling, vernieuwing en elkaar inspireren sterk verankerd zijn. Practise what you preach!
- ✓ Actief deelnemen in, voor Sophia Scholen relevante, externe netwerken. Een en ander in nauwe afstemming met en aanvullend op de reeds bestaande contacten.
- ✓ Bestendigen van de financieel-beheersmatige (hoge) kwaliteit en de financiële stabiliteit.

- ✓ Vanuit een heldere vastgoedvisie sturen op een optimale invulling van gebouwen en beschikbare ruimten (bouw en onderhoud). Versterken van kwaliteit en capaciteit op facilitair en vastgoed.

## Over het College van Bestuur

Het College van Bestuur fungeert nadrukkelijk als cultuurdrager van de organisatie en ademt in alles de vijf kernwaarden: **vertrouwen, verbinden, eigenaarschap, duurzaamheid en verwondering**.

Heeft goed zicht op de kwaliteit van onderwijs en de benodigde competenties van schooldirecteuren.

Ziet en benut kansen in de markt/ in de regio en versterkt het Sophia netwerk. Realiseert vernieuwing. Handelt op basis van visie, lef en ondernemerschap zonder financiële en bedrijfsmatige resultaten uit het oog te verliezen. Signaleert relevante ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie en onderneemt de benodigde acties. Draagt periodiek en tijdig zorg voor de jaarlijkse begroting en (financiële) verantwoording. Organiseert een optimale kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbezetting tegen de uitdagingen van het lerarentekort op de arbeidsmarkt. Realiseert een gezonde aanspreekcultuur. Geeft sturing aan processen van organisatieontwikkeling en inrichtingsvraagstukken. Blijft werken aan een transparante en constructieve relatie met belangrijke stakeholders. Legt frequent en op transparante wijze verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Behaalt de vastgestelde prestatieafspraken. Heeft gevoel voor good governance en bestuurlijke verhoudingen. Organiseert een adequate communicatie- en overlegstructuur binnen de organisatie. Geeft kundig invulling aan medezeggenschap door medewerkers en ouders. Organiseert tegenspraak. Is een prettige en stevige gesprekspartner, zowel intern als extern. Is politiek en bestuurlijk sensitief.

## Profiel College van Bestuur

De taak van het College van Bestuur is kaderstelling, inrichting en regievoering, waarmee het college de organisatie aanstuurt, via het centraal bureau. De schooldirecteur is integraal verantwoordelijk voor de aansturing van zijn/ haar school en draagt tevens medeverantwoordelijkheid voor de belangen van Sophia Scholen als geheel. Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht die uit vijf leden bestaat. Het college is verantwoordelijk voor de integrale besluitvorming in het beleid en beheer van Sophia Scholen.

**Voorzitter en Lid** beschikken daarom over een helikopterview met daarnaast een specifieke deskundigheid of invalshoek en zijn elk in staat om:

- ✓ in dialoog met collegabestuurder, management en staf een visie te ontwikkelen op de positie van Sophia Scholen in haar maatschappelijke en regionale context;
- ✓ deze visie vervolgens te vertalen naar een plan van aanpak dat op inspirerende wijze in goede samenwerking met alle betrokken wordt geïmplementeerd;
- ✓ gemakkelijk te schakelen tussen strategisch, tactisch en operationeel niveau;
- ✓ Sophia Scholen in externe contacten op een representatieve, zakelijke en enthousiasmerende wijze te vertegenwoordigen;
- ✓ te opereren in teamverband;
- ✓ leiding en ruimte te geven aan professionals.

Van de **voorzitter** worden daarnaast tenminste de volgende kwaliteiten verwacht: het onder controle houden van de manier waarop het team haar doelstellingen tracht te bereiken waarbij hij/zij een zo optimaal mogelijk gebruik maakt van de in het team aanwezige capaciteiten. Het onderkennen van ieders sterke en zwakke punten. Het ervoor zorgen dat zo goed mogelijk gebruik wordt gemaakt van de kracht van elk teamlid. De voorzitter heeft het vermogen respect af te dwingen en enthousiasme te kweken. Heeft gevoel voor timing en evenwicht.

Op basis van achtergrond en expertise komen voorzitter en lid tot een verdeling van portefeuilles en externe relaties in overleg met de Raad van Toezicht. Het College van Bestuur stemt in met het doel en de grondslag van de stichting en handelt hier loyaal naar. Tenminste één van beiden is katholiek.

Voorzitter en lid **hebben gezamenlijk een achtergrond en expertise**, op bestuurlijk niveau, op de volgende terreinen:

- ✓ Onderwijskundig (visie, kwaliteit, identiteit)
- ✓ Financiën
- ✓ ICT
- ✓ Organisatie- en veranderkunde
- ✓ HR
- ✓ Communicatie
- ✓ Facilitair
- ✓ Vastgoed

## Persoonlijkheid

De twee collega-bestuurders worden niet alleen geselecteerd op basis van hun *elkaar aanvullende achtergrond en expertise* maar tevens op hun *elkaar aanvullende persoonlijkheden*. Aandacht voor complementariteit én klik tussen de twee kandidaten krijgt een nadrukkelijke plaats in de selectieprocedure. In basis wordt echter van elk van de bestuurders het volgende verwacht:

- ✓ Een oorspronkelijk denker
- ✓ Communicatief vaardig in woord en geschrift, representatief en verbindend.
- ✓ Een ondernemende en pragmatische mentaliteit, vanuit een bestuurlijk perspectief.
- ✓ Gedijt in een veranderende omgeving.
- ✓ Begrijpt het veld van het (primair)onderwijs, vindt het interessant en kan daarin effectief
- ✓ Ambitie, visie, creativiteit en analytisch vermogen.
- ✓ Integer, mensgericht en innovatief.
- ✓ Zakelijk en inspirerend.
- ✓ Heeft lef, toont karakter, beschikt over een authentieke persoonlijkheid.
- ✓ Heeft aantoonbare ervaring op het vlak van ondernemend en persoonsgericht leiderschap.

## Wat wij van u vragen

- ✓ Academisch werk- en denkniveau.
- ✓ Ervaring in een bestuurlijke functie.
- ✓ Ervaring in of met het werkveld van het (primair)onderwijs.
- ✓ Bestuurlijk bedreven en rolvast.
- ✓ Ervaring met "gedragen" strategie-ontwikkeling.
- ✓ Visie op maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen in het primair onderwijs.
- ✓ Gevoel voor het politieke, bestuurlijke en maatschappelijke krachtenveld waarin de Sophia Scholen opereren.

## Arbeidsvoorwaarden

Voorzitter en lid College van Bestuur worden gelijk beloond en krijgen een marktconform salaris met passende secundaire arbeidsvoorwaarden. De functie wordt gewaardeerd volgens de CAO PO bestuurders en is ingeschaald in B5, trede 7. Het bruto jaarsalaris, inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering bedraagt € 111.701. Daarnaast, de kostenvergoeding en mobiliteitsregeling. In beginsel een aanstelling voor een bestuursperiode van vier jaar, met de mogelijkheid van verlenging met één bestuursperiode.

## Procedure

- ✓ Responstermijn: tot 29 augustus
- ✓ Voorselectiegesprekken bij Diemen & Van Gestel: tot 9 september
- ✓ Longlist-shortlistbespreking adviseur met selectiecommissie: 13 september
- ✓ Eerste gesprekken selectiecommissie: 18 september
- ✓ Gesprekken adviescommissie: 23 september
- ✓ Verdiepende gesprekken/ presentaties kandidaten met beide commissies: 27 september
- ✓ Klikgesprek met 2 eindkandidaten: 2 oktober
- ✓ Arbeidsvoorwaardengesprek met eindkandidaten: 3 oktober
- ✓ Assessment: 7 oktober. Uitslag assessment 14 oktober
- ✓ Inwinnen referenties: 16/17 oktober
- ✓ Benoeming: oktober
- ✓ Beoogde start nieuw CvB: 1 januari 2020

## Solliciteren

Sophia Scholen laat zich in deze procedure ondersteunen door Diemen & Van Gestel in de persoon van drs. Monique Brummans. Uw cv, vergezeld van een motivatiebrief, kunt u vóór 29 augustus 2019 via [www.diemenenvangestel.nl/vacatures](http://www.diemenenvangestel.nl/vacatures) toezenden aan drs. Monique Brummans, directeur. Voor eventuele vragen: 0346-354354 of 06-50204993.