

FUNCTIEPROFIEL

LID COLLEGE VAN BESTUUR

STICHTING CHRISTELIJK ONDERWIJS HAAGLANDEN (SCOH),
DEN HAAG



onderwijs en
peuteropvang

Inhoudsopgave

1 Stichting Christelijk Onderwijs haaglanden	3
De organisatie	3
Strategisch meerjarenbeleid en ambitie	4
Bestuur en structuur	5
2 Lid College van Bestuur	6
De functie van Lid College van Bestuur	6
Voornaamste taak- en verantwoordelijkheidsgebieden	7
Functie-eisen en ervaring	7
Kerncompetenties	7
Arbeidsvoorwaarden	8
Planning	8
Aanvullende informatie	8
Solliciteren	8
Contactgegevens	8

1 Stichting Christelijk Onderwijs haaglanden

De organisatie

Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden (SCOH) staat voor eigentijds bijzonder onderwijs op protestants-christelijke grondslag en telt 21 peuterscholen, 32 basisscholen, 2 SBO scholen in Den Haag en 1 SBO school in Rijswijk en behoort daarmee tot de 10 grootste PO schoolbesturen van Nederland. SCOH biedt peuteropvang en primair onderwijs onder één dak. De basisscholen van SCOH werken intensief samen met de peuterscholen om het concept van de Basisschool 2-12 vorm te geven, gericht op de doorlopende ontwikkeling van de kinderen in de leeftijd van 2 jaar tot 12 jaar. De peuterscholen zijn gehuisvest in schoolgebouwen. De scholen van SCOH werken verder samen met organisaties die in de buurten van de scholen actief zijn om invulling te geven aan het concept van de Brede Buurtschool. In vijf gevallen heeft deze samenwerking geleid tot de ontwikkeling van Kindcentra waarin wordt samengewerkt met onder meer kinderopvang en welzijnsorganisaties. Dagelijks zetten circa 1100 professionals zich in voor ruim 10.000 leerlingen in de leeftijd van 2-12 jaar. Het aantal leerlingen van SCOH is licht stijgend.

SCOH staat voor waardengedreven onderwijs. SCOH komt voort uit de protestants-christelijke traditie. De stichting geeft deze traditie vorm op een manier die past bij de huidige tijd en de omgeving waarin gewerkt wordt. Met principes en uitgangspunten aan de ene kant, en openheid voor nieuwe en andere opvattingen aan de andere. In de scholen wordt vorm gegeven aan de identiteit aan de hand van het concept van de christelijke dialoogschool, waarbij een uitnodigende houding richting andere levensovertuigingen kenmerkend is. Deze bijzondere identiteit waarborgt dat SCOH waardengedreven onderwijs biedt. Vier kernwaarden staan hierbij centraal: *Ontmoeten, Verbinden, Betrokken en Betrouwbaar*.

SCOH wil in verbondenheid met elkaar, personeel, ouders en samenwerkingspartners, kwalitatief goed onderwijs verzorgen; kwalitatief goed en waardengedreven onderwijs, (educatief) partnerschap, brede vorming en ontwikkeling, onderwijs voor de toekomst en leren en ontwikkelen zijn de pijlers van het werk op de scholen. SCOH hecht aan een betekenisvolle samenwerking tussen ouders en school: Beide partners verbinden zich in de ondersteuning van het kind om het leren, de motivatie en de ontwikkeling te stimuleren. SCOH acht het van belang dat zowel medewerkers als leerlingen zich kunnen ontwikkelen. SCOH heeft een ambitieuze leer- en ontwikkelagenda, ten behoeve waarvan extra middelen worden vrijgemaakt middels een innovatiefonds. Er wordt veel waarde gehecht aan onderzoek & ontwikkeling en opleiden in de school, onder andere belegd bij het kenniscentrum en het researchlab in samenwerking met de universiteit Leiden. Professionalisering van leerkrachten wordt gezien als een continu proces, dat ingebed is in het personeelsbeleid en de kwaliteitszorg van de scholen. De leerlingen krijgen een rijke leeromgeving waarin zij worden voorbereid op hun rol in de veranderende samenleving. Dit betekent dat zij naast het verwerven van kennis, ook ontwikkeld worden tot sociale en kritische mensen, die zelfvertrouwen hebben en zelfredzaam zijn. De bij SCOH aangesloten scholen hebben ieder hun eigen naam, eigen gezicht en eigen verantwoordelijkheid.

Strategisch meerjarenbeleid en ambitie

Het huidige strategisch meerjarenbeleid van SCOH is vastgelegd in de strategische agenda 2018 – 2022. Binnen het meerjarig strategisch beleid is de centrale vraag: de doorontwikkeling naar toekomstgericht onderwijs binnen de grootstedelijke omgeving van Den Haag. Belangrijke navigatiepunten zijn daarbij:

- *Identiteit*: de scholen staan voor bijzonder onderwijs, dat voortkomt uit de Christelijke levensovertuiging.
- *Brede vorming*: goed onderwijs gaat over rekenen en taal, maar is breder dan dat. Om recht te doen aan uiteenlopende interesses maken scholen, naast een goed aanbod voor basisvakken, een keuze uit een breed aanbod op het gebied van bijvoorbeeld: sport, kunst, cultuur, muziek en techniek.
- *Kansen voor elk kind*: we hebben hoge verwachtingen van al onze kinderen, zodat zij het beste uit zichzelf kunnen halen. De scholen bieden de kinderen het onderwijs waar zij behoefte aan hebben.
- *Onderwijs voor de toekomst*: kinderen moeten vaardigheden ontwikkelen, die ze kunnen gebruiken in onze veranderende samenleving: een onderzoekende houding, samenwerken, creatief en kritisch denken en digitale geletterdheid. De scholen brengen kinderen die vaardigheden bij.

Tegelijkertijd is de strategische agenda 2018 – 2022 een 'kompas', waarbinnen nadrukkelijk ruimte is voor de individuele scholen om middels schoolplannen ambities te vertalen binnen de eigen situatie, gebaseerd op een gemeenschappelijke, eenduidige visie. Onderweg worden keuzes gemaakt die mogelijk koersverleggend zijn, omdat de maatschappij voortdurend verandert, inzichten wijzigen of dat nieuwe mogelijkheden worden aangedragen vanuit andere disciplines. De uitdaging zal zijn om leerlingen kennis en vaardigheden bij te brengen die ze later nodig hebben om hun plaats in de samenleving in te nemen. Een wezenlijk element daarvan is digitalisering, die overal in de maatschappij in rap tempo doorzet. Een andere belangrijke uitdaging is de gespannen arbeidsmarkt, die een beroep doet op de verkenning van nieuwe organisatievormen van onderwijs. Van SCOH wordt nadrukkelijk gevraagd om huidige trends en ontwikkelingen te vertalen naar toekomstgericht onderwijs. Het begeleiden van de schooldirecties bij het concretiseren van de kernwaarden is een proces, dat ook de komende jaren aandacht zal vragen van de stafafdelingen op het gebied van onderwijs & kwaliteit, bedrijfsvoering & financiën en HRM.

Onderwijsinhoudelijk beschikt SCOH over een goede uitgangspositie; alle scholen beschikken over een basisarrangement van de Onderwijsinspectie. De afgelopen jaren is een stevige basis voor het kwaliteitsbeleid gelegd, dat de komende jaren door middel van audits verder wordt uitgebouwd en met behulp van de PDCA-cyclus vertaald en inzichtelijk wordt gemaakt naar de onderwijspraktijk op de scholen. SCOH staat voor een brede ontwikkeling van kinderen en vertaalt dat in een breed, divers aanbod van onderwijsprofielen. Onderdeel van de kwaliteit van het onderwijs op SCOH scholen is ook een heldere visie en actief beleid op de toepassing van ICT in het onderwijs.

SCOH geldt als een stevige speler in het onderwijsveld in Haaglanden; het schoolbestuur speelt goed in op de consequenties m.b.t. wijzigingen in wet- en regelgeving en investeert nadrukkelijk in onderwijsvernieuwing. Tegelijkertijd biedt SCOH haar onderwijs aan in een dynamisch, grootstedelijk krachtenveld van Haaglanden. De groep ouders en hun kinderen die voor een SCOH school kiest, kent een grote diversiteit aan culturele achtergronden en sociale en economische posities. De diversiteit stelt het onderwijs voor een aantal specifieke vraagstukken; de SCOH scholen en hun omgeving zijn continu in beweging, hetgeen vraagt om overzicht, regie en behendig manoeuvreren in een politiek-bestuurlijk complexe, grootstedelijke omgeving.

Bestuur en structuur

Het besturingsmodel van SCOH wordt gevormd door een Raad van Toezicht/College van Bestuur model met een eenhoofdig College van Bestuur. Het College van Bestuur legt tijdig, volledig en betrouwbaar verantwoording af aan de Raad van Toezicht over de strategische koers van de organisatie en de bedrijfsvoering. Het toezicht van de Raad sluit daarop aan. De Raad van Toezicht hanteert het principe van toezicht op afstand, met als uitgangspunt goed bestuur zoals gedefinieerd in de *Code goed bestuur* van de PO-Raad. Zowel de Raad van Toezicht als het College van Bestuur werken vanuit deze code. Uitgangspunten van deze code zijn verwerkt in de statuten, het toezichtskader, het bestuursreglement en overige reglementen van SCOH. De scholen staan onder leiding van een directeur die op basis van een breed mandaat belast is met de dagelijkse leiding van de school; het mandaat omvat niet alleen het onderwijskundig leiderschap, maar ook taken en bevoegdheden op het gebied van personeel, financiën, huisvesting en externe samenwerking.

Scholen en bestuur worden ondersteund door een stafbureau, waarin een aantal ondersteunende (beleidsmatige) diensten zijn ondergebracht en een servicekantoor dat als intern administratiekantoor van SCOH functioneert. Binnen het stafbureau werken een bestuurssecretaris en drie stafdirecteuren. De schooldirecteuren komen maandelijks samen in het directeurenoverleg met een vertegenwoordiging van het stafbureau onder voorzitterschap van het bestuur. Daarnaast vormen de directeuren diverse werkgroepen en commissies. Medezeggenschap wordt voor de PO/(V)SO scholen op stichtingsniveau vormgegeven middels een GMR en een OR (voor de peuterscholen) met vertegenwoordigers namens het personeel en namens de ouders. Het bestuur voert het overleg met de GMR en de OR.

De peuterscholen van SCOH zijn ondergebracht in een afzonderlijke stichting die op de niveaus van bestuur en Raad van toezicht via een personele unie verbonden zijn aan SCOH. Daarnaast is een steunstichting verbonden aan SCOH, die onder andere middelen beschikbaar stelt aan het innovatiefonds. SCOH participeert in twee grote samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs, de Haagse verbanden voor PO en VO. De begroting van SCOH bedraagt circa € 70 miljoen. De stichting is financieel gezond.

De huidige bestuurder van SCOH heeft aangegeven medio 2021 met leeftijdsontslag te gaan. In dat kader heeft de Raad van Toezicht de topstructuur van SCOH opnieuw tegen het licht gehouden. Mede met het oog op een toekomstbestendige organisatie heeft de Raad van Toezicht besloten om over te gaan op een tweehoofdig College van Bestuur, bestaande uit een voorzitter en een lid die beiden collegiaal samenwerken met accentverschillen in de onderlinge portefeuilleverdeling. De benoeming van het nieuwe tweehoofdige bestuur vindt gefaseerd plaats: op korte termijn wordt gestart met de zoektocht naar een Lid College van Bestuur; de zoektocht naar de voorzitter College van Bestuur zal in de tweede helft van 2020 worden opgepakt. Het te werven Lid College van Bestuur dient bij voorkeur per 1 augustus 2020 te beginnen in zijn/haar rol.

2 Lid College van Bestuur

In verband met de gefaseerde benoeming van een nieuw tweehoofdig College van Bestuur is de Raad van Toezicht van SCOH op zoek naar een ondernemend, verbindend en inspirerend

LID COLLEGE VAN BESTUUR

De functie van Lid College van Bestuur

U bent samen met de voorzitter van het College van Bestuur eindverantwoordelijk voor het beleid van de stichting en geeft integraal leiding aan de werkorganisatie, daarbij ondersteund door het stafbureau, waarmee u samen het bestuursteam vormt. U bewaakt de balans tussen enerzijds de inhoud (de onderwijskundige opdracht), innovatie en kwaliteit en anderzijds de bedrijfsvoering en zorgt dat de organisatieontwikkeling in balans is met de beschikbare middelen. U werkt vanuit een heldere en aansprekende visie op het onderwijs en de onderwijsorganisatie van de toekomst. U verbindt zich duurzaam aan mensen, communiceert richtinggevend, grensverleggend en transparant. Uw *'drive'* en hart voor onderwijs maken dat u met lef positie kiest en stelling neemt als medebestuurder van SCOH. U bent visionair en richtinggevend en weet flexibel en evenwichtig om te gaan met verschillende belangen; zakelijk waar nodig en empathisch waar het kan, maar altijd in verbinding.

Bestuurlijke opdracht

De basiskwaliteit van SCOH is op orde, de bedrijfsvoering is 'in control' en er wordt gestaag gewerkt aan innovatie en kwaliteitszorg. Vanuit het bestuur worden nieuwe impulsen verwacht op het gebied van onderwijsinnovatie en -ontwikkeling. Daarbij is aandacht vereist voor de manier waarop de scholen met de strategische uitdagingen omgaan. Dat geldt ook voor het faciliteren van het ontwikkelproces via uitbouw van het kenniscentrum, impulsen voor de interne kwaliteitszorg en meedenken over andere organisatievormen voor het onderwijs. De doorontwikkeling en professionalisering van SCOH kan aan kracht en effectiviteit winnen door het samenspel tussen bestuur, directeuren en stafbureau de komende tijd onder de loep te nemen en de rol- en taakverdeling scherper met elkaar te definiëren; daarnaast is behoefte aan meer integrale samenhang / onderlinge afstemming tussen de afzonderlijke beleidsondersteunende diensten en kunnen de verantwoordelijkheden tussen de scholen en het stafbureau nog verder uit worden uitgewerkt. In feite gaat het hier om een intern *alignment* vraagstuk dat de komende tijd vanuit de bestuurlijke opdracht kan worden opgepakt.

Belangrijk ander aandachtspunt vormt het toenemend tekort aan leerkrachten en directeuren. Een en ander vereist zowel intern als extern bestuurlijke aandacht voor andere organisatievormen, wervings- en professionaliseringscampagnes en afstemming met andere schoolbesturen. Ook de instroom van jonge directeuren vraagt van het bestuur extra aandacht en coaching. In het scholenbestand van Den Haag zijn er scholen onder de opheffingsnorm en kan een herschikking van het scholenbestand in samenwerking met andere PO besturen de komende jaren aan de orde komen. In het licht van wijzigende gemeentelijke financiering en de marktverhoudingen met kinderopvangorganisaties vraagt ook de positie van de peuterscholen van SCOH om bestuurlijke aandacht. Hoewel SCOH het voordeel heeft slechts binnen een gemeente werkzaam te zijn, betreft het wel een gemeente met veel grootstedelijke dynamiek, veel 'bestuurlijke drukte' en veel overlegcircuits, hetgeen om een bestuur vraagt dat de

continu veranderende context weet te vertalen in kansen, duidelijke keuzes maakt en prioriteiten stelt vanuit het belang van de leerlingen en de peuters.

Voornaamste taak- en verantwoordelijkheidsgebieden

- Geeft, samen met de voorzitter College van Bestuur vanuit een heldere, integrale visie richting aan de strategie en doorontwikkeling van SCOH;
- Realiseert, samen met de voorzitter College van Bestuur de sturingsfilosofie en organisatie inrichting, gericht op het versterken van onderwijsontwikkeling en het versterken van de onderlinge samenhang en synergie (*alignment*);
- Is, samen met de voorzitter College van Bestuur eindverantwoordelijk voor de aansturing van de schooldirecteuren het stafbureau en het servicebureau, waarbij een adequate balans tussen enerzijds de inhoud en kwaliteit van het onderwijs en anderzijds de bedrijfsvoering is gewaarborgd;
- Stuurt op professionaliteit en het elkaar aanspreken, versterken en borgen van een professionele kwaliteitscultuur en weet daarbij mensen te motiveren, te enthousiasmeren en randvoorwaarden te scheppen om zich verder te laten ontwikkelen;
- Stimuleert een cultuur van (onderwijs)innovatie en samenwerken; gericht op verbinding en waar medewerkers worden aangesproken op hun resultaten;
- Bewaakt de balans tussen efficiency in de bedrijfsvoering en kwaliteit van het onderwijs; weegt daarbij kansen en risico's tijdig af en draagt zorg voor de financiële continuïteit van de organisatie.
- Onderschrijft het identiteitskader dat SCOH heeft opgesteld en bevordert dat scholen hieraan invulling geven aan de hand van het concept van de Christelijke dialoogschool.

Functie-eisen en ervaring

- academisch denk- en werkniveau;
- strategische en analytische vaardigheden om bestuurlijk te kunnen handelen;
- ervaring in een integrale, eindverantwoordelijke directie- of bestuurspositie binnen het onderwijs;
- kennis van en ervaring met alle aspecten van bedrijfsvoering, organisatieontwikkeling en strategisch HRM-beleid, relevante ervaring met veranderingsprocessen in een organisatie van en met professionals;
- vaardig in het realiseren van een constructieve (in)formele samenwerkingsrelatie met de Raad van Toezicht om deze in staat te stellen de *governance* taken goed uit te voeren;
- ervaring met het realiseren van een constructieve en volwassen overlegrelatie met de medezeggenschap, gericht op een hoge mate van tevredenheid van leerlingen, ouders, medewerkers en overige *stakeholders*.

Kerncompetenties

- strategische visie; hart voor onderwijs
- persoonlijk leiderschap
- overtuigingskracht
- delegatievermogen
- bindend vermogen en implementatiekracht
- inspirerend, energiek en bevlogen

Het Lid College van Bestuur van SCOH is een inspirator die vanuit een visie de medewerkers en de organisatie meeneemt. Hij/zij doet dat door vanuit vertrouwen te werken, medewerkers te stimuleren en uit te dagen, zodat ook zij het maximale uit zichzelf kunnen halen en bij kunnen dragen aan een steeds betere onderwijsorganisatie met als resultaat dat leerlingen, medewerkers en daarmee SCOH zich optimaal kunnen ontwikkelen. Het bestuurslid deelt de bevlogenheid ten opzichte van de inhoud met de professionals op het gebied van onderwijs(kwaliteit) en leren, begrijpt de onderwijskundige opdracht, kan goed delegeren, anderen in hun kracht zetten en behoudt daarbij het evenwicht tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand. Het

bestuurslid geeft ruimte voor eigen initiatief en innovatie én is communicatief vaardig, waardoor hij/zij met alle verschillende geledingen op de juiste wijze in contact blijft staan.

Vanzelfsprekend vormt het bestuurslid een op samenwerking gericht en complementair duo met de voorzitter College van Bestuur, waarbij zowel teamwork als *countervailing* power beide van belang zijn. Op strategisch en inhoudelijk vlak vullen de bestuurders elkaar optimaal aan. Het lid van het bestuur zet in op thema's als onderwijsvisie, kwaliteit(borging), innovatie, bedrijfsvoering, verbinding en zorgt voor een goede samenwerking met de ketenpartners en overige *stakeholders* van SCOH.

Arbeidsvoorwaarden

De honorering vindt plaats conform de CAO-bestuurders PO. Het betreft een aanstelling conform schaal B6; het aanbod van SCOH is afhankelijk van uw ervaring en profiel. De totale beloning moet passen binnen het kader van de WNT2 vastgestelde beloningsmaximum voor de OCW-sector. De omvang van de aanstelling ligt tussen 0,8 en 1,0 fte en wordt in onderling overleg tussen Raad van Toezicht en de kandidaat bepaald. De benoeming wordt verleend voor een periode van 4 jaar, met de mogelijkheid tot verlenging van een tweede termijn van 4 jaar.

Procedure

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van Wesselo & Partners, in de persoon van dr. J.M.A. (José) Coenen. Hij zal gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte kandidaten. Vervolgens zullen de curricula vitae van geschikte kandidaten aan de opdrachtgever worden gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd die in aanmerking komen voor de selectiegesprekken met de selectiecommissie en de adviescommissie. Een assessment onderzoek kan deel uitmaken van de procedure.

Planning

Voordracht van kandidaten (in afwezigheid van kandidaten)	: 19 mei 2020
Eerste ronde selectiegesprekken	: 27 mei 09.30 – 17.00
Tweede ronde selectiegesprekken	: 04 juni 09.30 – 16.30
Arbeidsvoorwaardengesprek	: nader te bepalen

Beoogde indiensttreding bij voorkeur per 1 augustus 2020.

Aanvullende informatie

Voor meer informatie verwijzen wij u naar www.scoh.nl.

Solliciteren

Wanneer u belangstelling voor deze functie heeft, nodigen wij u uit te solliciteren via onze website www.wesselopartners.nl.

Contactgegevens

José Coenen,
partner

Wesselo & Partners | Selection as art

Mirjam van Gerwen
managementassistente

telefoon: 030 275 84 48
internet: www.wesselopartners.nl