

Situatie en profielschets



Werving en selectie voorzitter College van Bestuur

Esther Uitman-van der Leest
Hans van Willegen
Amsterdam, oktober 2022

Wie zoeken wij?

Omdat de huidige voorzitter van het college van bestuur (hierna: 'CvB') van CPOW heeft aangegeven aan het begin van het volgende kalenderjaar met pensioen te gaan, is de raad van toezicht (hierna: 'RvT') op zoek naar een inspirerende en doortastende:

voorzitter college van bestuur

Wie wij zijn?

De organisatie

Stichting CPOW verzorgt bijzonder basisonderwijs, algemeen bijzonder Montessorionderwijs, speciaal basisonderwijs, onderwijs voor nieuwkomers en onderwijs voor 10 tot 14-jarigen op 19 schoollocaties in de gemeentes Purmerend, Waterland, Edam-Volendam en Landsmeer. CPOW telt ruim 3350 leerlingen en bijna 400 medewerkers. Het bestuurskantoor van CPOW is gevestigd in het centrum van Purmerend.

CPOW is een waarden gedreven organisatie met een divers onderwijsaanbod. Gedeelde waarden, als vertrouwen, verbondenheid en ertoe doen, zorgen ervoor dat men ten diepste gelooft in het gemeenschappelijke doel van de samenwerking. Dit is de kern van een door waarden gedreven aanpak. De scholen hebben de pedagogische taak om goed, geïnspireerd onderwijs te bieden. De wortels van de stichting liggen in de christelijke traditie, maar binnen CPOW is ook plaats voor algemeen bijzondere scholen die vanuit een onderwijskundige grondslag onderwijs vormgeven. Op onze scholen wordt op eigentijdse wijze uiting gegeven aan onze identiteit.

Toezicht en Bestuur

CPOW werkt volgens de *Code goed bestuur in het primair onderwijs* en kent een scheiding tussen toezicht en bestuur. De RvT bestaat uit vijf personen. Het CvB is tweehoofdig, bestaande uit een voorzitter en een lid. Het bestuurskantoor is ondersteunend aan het CvB en aan het primair proces op de scholen.

Bestuursfilosofie

Met een cultuur gebaseerd op gedeelde waarden heeft CPOW een grote voorsprong op organisaties waarbij dit minder het geval is. Medewerkers van CPOW ervaren in de praktijk dat het delen van waarden, direct tot meer werkplezier leidt en dat men door waarden te definiëren de betekenis van het werk scherper krijgt. Het gezamenlijke verhaal van CPOW en de kernwaarden verbinden de scholen van CPOW. Samen leren met en van elkaar en een duidelijk merkbare verbetercultuur, is een belangrijke pijler in de bestuursfilosofie van CPOW. Schoolleiders werken samen met bestuur en medewerkers van het bestuurskantoor aan beleidsontwikkeling en strategische doelen. De overlegstructuur in de organisatie is afgestemd op deze pijler. Het bestuur stimuleert uitwisseling, collegiale consultatie en netwerkvorming.

CPOW kent een grote mate van autonomie van de scholen. Voor de scholen betekent dit vergaande regelruimte om, binnen kaders, eigen afwegingen te maken. Deze afwegingen hebben betrekking op het bieden van onderwijs én het realiseren en bewaken van de randvoorwaarden in de bedrijfsvoering. Schoolleiders zijn integraal verantwoordelijk. Medewerkers krijgen ruimte om zaken naar eigen inzicht aan te pakken en verantwoordelijkheid te nemen voor de kwaliteit van hun werk.

Ons onderwijs

De waarden die aan het handelen en de keuzes van CPOW en de medewerkers richting geven zijn: vertrouwen, verbondenheid en ertoe doen. Dit zie je terug in het onderwijsaanbod dat onze scholen hebben, dat gericht is op het breed ontwikkelen van kinderen. Er is aandacht voor het leren (her)kennen van eigen talenten en behoeftes. Om zelfbewust op te kunnen groeien als mens, is het voor kinderen belangrijk dat zij écht gezien worden voor wie zij zijn.

Niet alleen voor de prestaties die zij leveren, maar voor wie zij zijn als persoon. Wij geloven dat ons onderwijs daaraan bijdraagt.

Je ziet onze waarden ook terug in het pedagogische klimaat op de scholen en in de manier waarop leerkrachten en onderwijsondersteuners omgaan met kinderen en ouders. En de manier waarop kinderen met elkaar omgaan. Oprechte aandacht en een positief rolmodel zijn, vinden wij belangrijk. Vertrouwen en verbondenheid gaan hand in hand met verantwoordelijkheid voelen en nemen. Daarom neemt de stem van de leerling een belangrijke plaats in binnen ons onderwijs.

Verbondenheid met de omgeving kenmerkt ook het onderwijs binnen CPOW. Onze scholen zijn geen educatieve eilandjes, maar bruisende middelpunten in de wijk. Onze scholen betrekken ouders actief bij het onderwijs en we werken samen met partners in de opvang, met andere onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties. Als CPOW willen we zichtbaar zijn en ertoe doen.

Onderwijskwaliteit en verbetercultuur

Goed onderwijs staat voor meer dan meetbare 'opbrengsten'. De scholen van CPOW richten zich met hun onderwijs ook op menselijke mogelijkheden en uitdagingen, zoals verwonderen over, zorgdragen voor, aandacht geven aan, houden van. Dat is niet altijd meetbaar, maar wel merkbaar. Op de scholen wordt goed onderwijs gegeven, leren kinderen op vele manieren en voelen kinderen zich veilig. Alle scholen van CPOW hebben een positief oordeel van de onderwijsinspectie.

Het bestuur van CPOW houdt goed zicht op de onderwijskwaliteit van de scholen en stimuleert een ambitieuze verbetercultuur. Binnen heel CPOW wordt gewerkt volgens de methodiek van Stichting leerKRACHT. De verbetercultuur die daarmee binnen onze scholen en bestuurskantoor is ontstaan noemt CPOW VerbeterKRACHT.

Verbindingen

CPOW wil een samenwerkingspartner zijn die vertrouwen geeft. De organisatie staat midden in de maatschappij en gaat actief en ondernemend de verbinding aan met samenwerkingspartners en gemeentes in de regio. Er is nauwe samenwerking met het VO o.a. in het 10-14 onderwijs en met onze partner in kinderopvang. CPOW neemt deel aan Purmer Valley en heeft een eigen ict- en technieklab in H20 in Purmerend.

Profiel voorzitter CvB

Plaats in de organisatie

De RvT heeft gekozen voor een tweehoofdig CvB. Beide bestuurders hebben een rechtstreekse verantwoordingslijn naar de RvT en zij zijn collegiaal verantwoordelijk voor het geheel. Het lid CvB is al enige jaren als zodanig verbonden aan de organisatie. Bij de invulling van de vacature streeft de RvT naar complementariteit in kennis, ervaring en persoonlijkheid. Tegelijkertijd biedt enige overlap in de profielen het nodige comfort in de samenwerking.

Aandachtsgebieden voorzitter CvB

De voorzitter heeft de verantwoordelijkheid om daar waar passend, de stichting sterk te profileren en ondernemerschap te tonen. Hij¹ is als eerste aangewezen om de stichting te vertegenwoordigen in de diverse overleggen met de diverse partners en stakeholders in de regio en op landelijk niveau. Hij heeft een inspirerende en verbindende persoonlijkheid en geeft ook op deze wijze sturing aan het directieoverleg en de organisatie als geheel. De scholen worden in een vaste cyclus bezocht door het CvB om de kwaliteit van het ingezette beleid te monitoren. De voorzitter voert de functionerings- en beoordelingsgesprekken met de directeuren.

¹ Daar waar 'hij', 'hem' of 'zijn' staat, kan ook 'zij' of 'haar' worden gelezen.

De schooldirecteuren koesteren hun autonomie maar hebben tegelijkertijd behoefte aan duidelijke kaders. In het gesprek met de voorzitter verwachten zij scherpheid en diepgang. De medewerkers van het bestuurskantoor hebben behoefte aan duidelijke aansturing gericht op verbinding en heldere werkprocessen.

De organisatie wil een college van bestuur dat bestuurt vanuit waardengedrevenheid en de bedoeling van goed onderwijs. En een bestuur dat kaders ontwikkelt, mensen in hun kracht zet, aanspreekt op verantwoordelijkheden en bijstuurt als dat nodig is.

Portefeuilleverdeling voorzitter en lid CvB

Uitgegaan wordt van het principe integraliteit van besturen. Na het benoemen van de nieuwe voorzitter van het college van bestuur zal het nieuwe bestuurlijke team in overleg met de RvT de onderlinge portefeuilleverdeling vaststellen. Daarbij geldt dat de bestuurders elkaar – al dan niet op termijn – moeten kunnen vervangen en op de hoogte zijn van en een bijdrage kunnen leveren aan het geheel van de portefeuilles van het college van bestuur.

Gelet op de achtergrond en ervaring van het lid van het college van bestuur ligt het voor de hand dat de nieuwe voorzitter van het college van bestuur – naast het algemeen bestuurlijke, het externe netwerk en de belangenbehartiging voor CPOW breed – verantwoordelijk zal zijn voor de portefeuilles onderwijsonderzoek, innovatie, huisvesting en ICT.

Opdracht

CPOW is in de laatste jaren gegroeid door het stichten van een nieuwe school, de fusie met de Stichting Neutraal Bijzonder Montessori Onderwijs Purmerend, het onderwijs aan 10-14 jarigen en de groei van het nieuwkomersonderwijs. Ondanks de impact van de coronapandemie en het duidelijk merkbare lerarentekort, lukt het CPOW om goed onderwijs te bieden en staat de organisatie bekend als een betrouwbare partner. Als organisatie echter voelen we de druk van het lerarentekort. Tegelijkertijd hebben we als organisatie ambities en liggen er uitdagingen, waaronder grote nieuw- en verbouwtrajecten. De voorzitter CvB heeft als concrete opdracht:

- de waardengedrevenheid van de organisatie, de ingeslagen weg m.b.t. onderwijskwaliteit en de verbetercultuur te bestendigen en verder uit te bouwen;
- een professionele cultuur te stimuleren, waarbij een kwaliteitsblik van binnen en van buiten als verrijking omarmd wordt;
- het zelfvertrouwen van CPOW-medewerkers te ontwikkelen om elkaar vanuit collegialiteit aan te spreken.
- met de scholen en de medewerkers bestuurskantoor de bestuursfilosofie van CPOW verder uit te denken, waarbij een goede balans wordt gevonden in gezamenlijke strategische doelen, professionele kaders en de pluriformiteit van de organisatie en autonomie van de scholen;
- zorg te dragen voor efficiënte werkprocessen, kaders en samenhang tussen de beleidsterreinen passend bij de groeiende organisatie;
- het innovatievermogen van de organisatie te stimuleren, lef te tonen en vanuit visie op doordacht, uitdagend en betekenisvol onderwijskansen te creëren;
- op een doortastende manier leidinggeven aan de nieuw- en verbouwtrajecten die de komende jaren gaan plaatsvinden.

Functie-eisen

De voorzitter CvB beschikt over/is:

- academisch werk- en denkniveau en analytisch sterk;
- relevante bestuurlijke ervaring in onderwijs of een vergelijkbare sector (bijv. kinderopvang, jeugdzorg, welzijn);
- sensitiviteit en passie voor funderend onderwijs en kennis van onderwijsontwikkelingen;
- een sterke verbinder en netwerker met politiek en strategisch inzicht;
- bestuurlijk inzicht in en gedegen kennis van het financieel economisch domein, personeelsbeleid, risicomanagement en bedrijfsvoering ;
- ervaring met het leidinggeven aan en implementeren van verandertrajecten;
- ervaring met het leidinggeven aan innovatie;

- affiniteit met ICT en huisvesting;
- respecteert de identiteit van de organisatie en kan deze op een positieve manier uitdragen.

Persoonsprofiel

- hij is een daadkrachtige persoonlijkheid die intrinsiek gemotiveerd is om vanuit kernwaarden de organisatie te besturen;
- hij kan sturen op consolidatie en op ontwikkeling;
- hij is integer, toont bestuurlijk leiderschap en moedigt leiderschap in de organisatie aan;
- hij is een visionair denker, die verbindend en transparant is;
- hij is doortastend, een inspirator en een boegbeeld van de stichting binnen en buiten de organisatie. Hij is niet bang om waar het nodig is, de scherpste in het gesprek op te zoeken.

Arbeidsvoorwaarden

De honorering van deze verantwoordelijke en uitdagende functie vindt plaats conform de CAO voor bestuurders funderend onderwijs 2022. Het betreft een aanstelling conform schaal BD. De omvang van de aanstelling is 32-36 uur. Boven op het vaste jaarinkomen komen secundaire arbeidsvoorwaarden zoals pensioenrechten, tegemoetkoming in reiskosten en de vergoeding van professionaliseringsactiviteiten.

Procedure

Planning

| | |
|---------------------------------|--------------------------------------------------|
| Sluiting reactietermijn | Zaterdag 22 oktober 2022 |
| Voordracht van kandidaten | Vrijdag 28 oktober 2022 |
| Eerste ronde selectiegesprekken | Woensdag 2 november en Donderdag 3 november 2022 |
| Tweede ronde selectiegesprekken | Maandag 14 november 2022 |
| Arbeidsvoorwaardengesprek | Week van 21 november 2022 |

Er wordt naar gestreefd de procedure voor 1 december 2022 af te ronden.

Aanvullende informatie

Voor meer informatie over stichting CPOW verwijzen wij u naar www.cpow.nl.

Solliciteren

Wanneer u belangstelling voor deze functie heeft, nodigen wij u uit te solliciteren. Uw brief en curriculum vitae kunt u versturen via www.vbent.org, ter attentie van de heer mr. J.J. van Willegen, onder vermelding van vacaturnummer 20220496