

FUNCTIEPROFIEL

LID COLLEGE VAN BESTUUR

OPENBAAR ONDERWIJS GRONINGEN



OPENBAAR
ONDERWIJS
GRONINGEN

Inhoudsopgave

1 Openbaar Onderwijs Groningen	3
De organisatie	3
De missie	3
Besturingsfilosofie	3
De bestuursopdracht	3
Het College van Bestuur	4
Collegiaal bestuur	4
2 Lid College van Bestuur	5
Het College van Bestuur	5
Taakverdeling binnen het College van Bestuur	5
Profiel Lid College van Bestuur	6
Competenties	7
Functie-eisen	7
Arbeidsvoorwaarden	7
3 Procedure	7
Planning	8
Aanvullende informatie	8
Solliciteren	8
Contactgegevens	8
4 Bijlage	9
Algemene competenties van het College van Bestuur	9

1 Openbaar Onderwijs Groningen

De organisatie

De Stichting Openbaar Onderwijs Groningen is maatschappelijk verantwoordelijk voor het gehele aanbod van het openbaar basis-, speciaal en voortgezet onderwijs in en om de stad Groningen. Ruim 2.000 personeelsleden werken aan gevarieerd, kwalitatief hoogstaand en innovatief onderwijs voor 16.000 leerlingen verdeeld over 18 basisscholen, 1 school voor Speciaal Basis Onderwijs, 3 scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs en 14 scholen voor voortgezet onderwijs. Openbaar Onderwijs Groningen werkt met een budget van ca. € 125 miljoen per jaar.

De missie

De missie van Openbaar Onderwijs Groningen luidt: *"Openbaar Onderwijs Groningen biedt iedere leerling kwalitatief hoogstaand en innovatief onderwijs. Het onderwijs stelt leerlingen in staat hun talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen (zodat zij optimaal kunnen deelnemen aan een democratische en dynamische samenleving)."*

Besturingsfilosofie

Openbaar Onderwijs Groningen kent een bestuursmodel, waarbij een scheiding wordt aangebracht tussen de bestuurlijke en de toezichthoudende bevoegdheden binnen de onderwijsorganisatie. De bestuurlijke bevoegdheden zijn gelegd bij het College van bestuur, de toezichthoudende bevoegdheden bij de Raad van Toezicht.

Naast de verantwoordelijkheden voor de structuur- en proceskant van de organisatie is het College van Bestuur ook het orgaan dat het strategisch beleid bepaalt. Het realiseren van de doelstellingen is een operationele verantwoordelijkheid van de rectoren en de directeuren. De rectoren en directeuren hebben een mandaat om hun opdracht te realiseren. Het College van Bestuur evalueert en beoordeelt de resultaten. Het bepalen van de opdracht en het evalueren van de resultaten is onderwerp van onderling overleg tussen het College van Bestuur en elk van de rectoren en directeuren.

Het hier geschetste interne bestuursmodel vereist voldoende inhoudelijke deskundigheid van het College van Bestuur om concrete afspraken over doelstellingen en resultaten te kunnen maken en de realisatie achteraf te kunnen beoordelen. Tegelijkertijd moet het College van Bestuur in deze besturingsfilosofie afstand kunnen houden tot de operationele uitvoering op de scholen. Dat laatste is een typische verantwoordelijkheid van de rectoren en de directeuren. Tijdens de uitvoering houdt het College van Bestuur de vinger aan de pols en treedt op als sparringpartner/coach voor de rectoren en directeuren.

De bestuursopdracht

Het strategisch beleidsplan voor de lopende planperiode wordt gekenmerkt door het centraal stellen van het leren en dit in verbondenheid met de regio. Hierbij speelt het leren in de 21^{ste} eeuw een prominente rol.

Als Openbaar Onderwijs Groningen zijn wij tevreden als onze leerlingen op hun eigen niveau, op hun eigen school en na afloop van hun school:

- succesvol lerenden zijn;
- verantwoordelijke en betrokken burgers zijn die anderen aanspreken en zichzelf laten aanspreken;
- mensen met zelfvertrouwen zijn;
- eigen talenten zien, waarderen en ontwikkelen;
- goed voorbereid zijn op vervolgopleidingen en/of toekomstig werk.

Het bestuur sluit daar op aan door kaders te stellen waarbinnen dit waargemaakt kan worden. De komende jaren moet het College van Bestuur in nieuwe samenstelling dit verder uitbouwen. Dit wordt ook verder ontwikkeld in het op te stellen nieuwe strategisch beleidsplan (2019-2023).

Het College van Bestuur

Openbaar Onderwijs Groningen kent een College van Bestuur. De huidige voorzitter van het College van Bestuur functioneert inmiddels een kleine drie jaar als eenhoofdig College van Bestuur. Het is de wens van de Raad van Toezicht om in 2019 over te gaan naar een tweehoofdig College van Bestuur vanwege onder meer de omvang van de organisatie, de complexiteit van de omgeving en de noodzakelijke bestuurskracht aan de top. Openbaar Onderwijs Groningen is een grote en complexe onderwijsorganisatie: PO, VO en Speciaal onderwijs. Het College van Bestuur geeft leiding aan 15 directeuren PO, 8 rectoren VO, 3 scholen van Speciaal Onderwijs en 5 hoofden op het ondersteuningsbureau. Dat betekent een heel grote span of control voor een eenhoofdig College van Bestuur. Daarnaast is er een aantal actuele inhoudelijke uitdagingen. Om de bestuursopdracht te realiseren is er de noodzaak onderwijs aan te passen aan de 21^{ste} eeuw. Verder maken de afnemende leerlingenaantallen in het vmbo in Groningen het noodzakelijk dat er met de andere onderwijsinstellingen wordt samengewerkt om deze groep goed (vervolg)onderwijs met voldoende keuzemogelijkheden te blijven bieden. Een goede aansluiting van PO, VO en Speciaal Onderwijs op de arbeidsmarkt of vervolgonderwijs (MBO, HBO en Universiteit) vraagt beschikbaarheid van het College van Bestuur voor overleg met partners in de regio.

Om bovenstaande redenen wil de Raad van Toezicht in 2019 overgaan naar een tweehoofdig College van Bestuur. De breedte van de gevraagde competenties kan vollediger door twee mensen ingevuld worden dan door één persoon. Goede samenwerking binnen een tweehoofdig College van Bestuur is essentieel. Die samenwerking is belangrijk voor de kwaliteit van het onderwijs, een eenduidige aansturing van de organisatie en het realiseren van voortgang in de uitdagingen waar de organisatie voor staat en het verbinden van de organisatie met de vele stakeholders in het Groningse. Kwaliteit in de besturing van de organisatie vraagt anderzijds ook dat beide bestuurders elkaar scherp houden.

Collegiaal bestuur

Bovenstaande lijkt het best bereikt te worden als er door voorzitter en lid College van Bestuur collegiaal wordt samengewerkt. Daarbij worden de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen voorzitter en lid verdeeld; elk heeft een eigen portefeuille en neemt daarbinnen besluiten. Beide bestuurders kunnen vragen stellen bij de beleidsvoorbereiding en besluiten in elkaars portefeuille en zij informeren elkaar over hun besluiten. Binnen het College van Bestuur is de voorzitter eerstverantwoordelijk voor de totstandkoming van een evenwichtige en gedragen besluitvorming binnen het College.

Indien het College van Bestuur niet in gemeenschappelijkheid tot besluitvorming kan komen, neemt de voorzitter van het College een besluit. Van dit besluit en de discussie wordt melding gemaakt aan de Raad van Toezicht.

Met een collegiaal bestuur is er een grotere kans op een evenwichtige besluitvorming waarin verschillende aspecten van de organisatie zoals bijvoorbeeld financiën, kwaliteit onderwijs, ruimte voor professionals en positionering in de regio goed met elkaar in verband kunnen worden gebracht.

De statuten zullen voor een collegiaal bestuur moeten worden aangepast. De Raad van Toezicht is voornemens dit te laten plaatsvinden in het voorjaar in overleg met de gemeente. Vooruitlopend daarop wordt collegialiteit als uitgangspunt genomen bij de werving van de het lid van het College van Bestuur.

De tweede bestuurder zal met de voorzitter van het College van Bestuur een bijdrage gaan leveren aan een klimaat aan de top van de organisatie waarin naar elkaar wordt geluisterd, met respect met elkaar wordt omgegaan, er gevoel is voor elkaars verantwoordelijkheden en positie, gezegd kan worden wat gezegd moet worden en duidelijk is hoe, wanneer en op basis van welke criteria beslissingen worden genomen. Daarnaast vraagt de meerjarige financiële vertaling van diverse plannen en voornemens de specifieke aandacht van de tweede bestuurder. Er is behoefte aan meer transparantie op dat terrein. Beide bestuurders hebben een relatie met de medezeggenschap.

2 Lid College van Bestuur

De Raad van Toezicht van Openbaar Onderwijs Groningen is op zoek naar een verbindend, resultaatgericht en innovatief

LID COLLEGE VAN BESTUUR

Het College van Bestuur

Het College van Bestuur is het bevoegd gezag van de scholen van Openbaar Onderwijs Groningen met als belangrijkste taak de scholen zodanig te faciliteren dat zij optimaal in staat zijn kwalitatief goed onderwijs te bieden. Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de realisatie van de missie en doelstellingen van de organisatie. Het College van Bestuur bestaat uit een voorzitter en een lid.

De statuten van de stichting en een hierop gebaseerd reglement Raad van Toezicht regelen de verhouding tussen de Raad van Toezicht en het College van Bestuur. Een nog op te stellen reglement College van Bestuur regelt de onderlinge verhoudingen tussen voorzitter en lid meer in het bijzonder.

Het bestuur werkt volgens een collegiaal model, onder algehele eindverantwoordelijkheid van de voorzitter. Complementariteit van expertise, competenties en persoonlijkheid is essentieel, evenals een sterke synergie en het streven naar consensus. De leden hebben toegevoegde waarde ten opzichte van elkaar.

Beide bestuurders rapporteren rechtstreeks aan de Raad van Toezicht.

Taakverdeling binnen het College van Bestuur

De portefeuilles zijn zodanig toebedeeld dat er sprake is van een evenwichtige verdeling (span of control) van de aansturing van de scholen, waardoor de feeling met het primaire proces voor beiden in gelijke mate wordt onderhouden. Het Lid College van Bestuur vervult tevens de rol van waarnemend voorzitter College van Bestuur in het geval de voorzitter voor kortere duur afwezig is. Beide bestuurders sturen vanuit hun portefeuille ieder een deel van het onderwijs aan.

Het College van Bestuur is gezamenlijk verantwoordelijk voor de volgende domeinen:

- Bestuurlijke zaken, waaronder toezicht en overleg gemeente, landelijke vertegenwoordiging PO/VO raad;
- Interne en externe betrekkingen, in stad en regio;
- Aansturing directeuren en rectoren op basis van evenwichtige verdeling (span of control).

De Voorzitter College van Bestuur richt zich bij de beoogde portefeuillevindeling op:

- Coördinatie beleid en strategie (waaronder strategisch HRM-beleid)
- Onderwijsbeleid, innovatie en kwaliteitsborging
- Passend Onderwijs en IKC-vorming
- Externe communicatie en woordvoering

Het Lid College van Bestuur is eerst verantwoordelijke voor:

- Financiën
- Huisvesting, Facilitaire zaken en Inkoop
- Concern control
- ICT

De aansturing van de PO- en VO-scholen en de scholen voor speciaal onderwijs wordt verdeeld tussen beide bestuurders, met dien verstande dat ieder van hen zowel PO- als VO-scholen als aandachtspunt heeft, bijvoorbeeld via een regionale indeling. Dit om de samenwerking, doorstroming en afstemming te bevorderen tussen PO, VO en SO. Dit laat onverlet dat de landelijke vertegenwoordiging als volgt wordt verdeeld: PO en SO bij de voorzitter en VO bij het lid. Daarnaast worden de belangrijke strategische thema's verdeeld.

Voor wat betreft de HRM-portefeuille is de strategische kant onderdeel van het takenpakket van de voorzitter. De meer operationele zaken worden door beide CvB-leden meegenomen in de aansturing van de scholen c.q. de directeuren en rectoren in hun portefeuille.

In onderling overleg zal aan de portefeuillevindeling verder invulling worden gegeven. De definitieve verdeling behoeft te allen tijde goedkeuring van de Raad van Toezicht.

Profiel Lid College van Bestuur

Het Lid College van Bestuur beschikt over de volgende profielkenmerken:

- Heeft bij voorkeur ervaring als bestuurder van een complexe onderwijsorganisatie;
- Gevoel en hart voor openbaar onderwijs. Staat voor het belang van Openbaar Onderwijs en weet dit uit te dragen;
- Spreekt de taal van de werkvloer, het primair proces en toont daarbij begrip voor de dynamiek van een onderwijsorganisatie;
- Weet een open cultuur te realiseren;
- Legt de lat hoog zonder de realiteit uit het oog te verliezen;
- Kan denken vanuit organisatiekundige modellen en bedrijfsmatige principes;
- Is een stevige, zakelijke sparringpartner voor de voorzitter en is daarbij samenwerkingsgericht, procesgevoelig en opereert doordacht en verbindend in het overleg met alle geledingen binnen Openbaar Onderwijs Groningen;
- Affiniteit met Passend Onderwijs is een pré.

Competenties

Gezien bovenstaande is het belangrijk dat de tweede bestuurder over de volgende kwaliteiten beschikt:

- Integer
- Authentiek
- Kan binden en verbinden
- Contactueel sterk intern en extern
- Sensitief en toegankelijk
- Resultaatgericht
- Lef
- Organisatie- en Omgevingsbewust
- Besluitvaardig

Functie-eisen

- Beschikt over een academisch denk- en werkniveau;
- Ervaring in het leidinggeven aan complexe onderwijs organisaties;
- Heeft kennis van en ervaring met Financiën, ICT en Bedrijfsvoering;
- Affiniteit met Passend Onderwijs is een pré;
- Gevoel en hart voor openbaar onderwijs;
- Beschikt over een relevant regionaal netwerk of is in staat dit snel te verwerven.

De tweede bestuurder woont in Noord-Nederland of heeft de bereidheid om in Noord-Nederland te gaan wonen.

Bij gelijke geschiktheid bestaat er een voorkeur voor een vrouw.

Arbeidsvoorwaarden

De functie wordt gehonoreerd conform de zwaarte van deze bestuursfunctie. De beloningsleidraad voor bestuurders in het VO is van toepassing. Openbaar Onderwijs Groningen beschikt verder over een uitstekend pakket van secundaire arbeidsvoorwaarden. Een functiecontract behoort tot de mogelijkheden.

3 Procedure

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van Anja van Gorsel, partner bij Wesselo & Partners. Zij 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 gesprekken met de Benoemingsadviescommissie (BAC) van Openbaar Onderwijs Groningen.

Benoemingsadviescommissie

De samenstelling van de BAC is als volgt:

- Twee leden van de Remuneratiecommissie RvT;
- Eén vertegenwoordiger van de rectoren VO en directeuren PO/SO;
- Eén vertegenwoordiger van de personeelsgeledingen en één vertegenwoordiger van de oudergeledingen van de GMR-en;
- Voorzitter van het College van Bestuur.

De Benoemingsadviescommissie doet een voordracht aan de Raad van Toezicht. Wanneer de Raad van Toezicht een keus heeft gemaakt, voert de geselecteerde kandidaat/kandidate vervolgens klikgesprekken met nader samen te stellen delegaties van beide GMR-en, de rectoren en directeuren en afdelingshoofden van het ondersteuningsbureau.

Het voornemen om een kandidaat/kandidate te benoemen in de functie van lid College van Bestuur wordt tenslotte ook nog formeel voor advies voorgelegd aan de GMR-en.

Planning

Wij ontvangen uw reactie graag zo spoedig mogelijk.

Voordracht van kandidaten : 2 april 2019 – in afwezigheid kandidaten
Eerste ronde selectiegesprekken : 15 april 2019 van 9.00 – 13.00 uur
Tweede ronde selectiegesprekken : 18 april 2019 van 10.30 – 14.00 uur
Afsluitend gesprek : nader te bepalen

Een assessment kan deel uitmaken van de procedure.

Aanvullende informatie

Voor meer informatie verwijzen wij u naar www.o2g2.nl

Solliciteren

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

Contactgegevens

Anja van Gorsel
consultant

Wesselo & Partners | Selection as art
Pythagoraslaan 101
3584 BB UTRECHT

Monique van Dijk
managementassistente

telefoon: 030 275 84 47
internet: www.wesselopartners.nl

4 Bijlage

Algemene competenties van het College van Bestuur

De algemene competenties waaraan beide leden van het College van Bestuur moeten voldoen, zijn in de volgende drie clusters onder te brengen:

A. Visie, beleid en strategie

- Visie ontwikkelen
Neemt afstand van de dagelijkse praktijk; combineert lange termijn ontwikkelingen met organisatiedoelstellingen en vertaalt die in een aansprekende visie.
- Onderwijskundig leiderschap
Geeft onderwijskundig leiderschap vorm en inhoud en neemt medewerkers mee in het systematisch en permanent innoveren van het onderwijs en de realisatie van opbrengsten; sluit in zijn denken en doen aan op alle betrokken niveaus. Heeft een duidelijke visie op de positie en de kwaliteit van het onderwijs en vertaalt deze visie in beleid, weet beleid vervolgens te concretiseren in actieplannen op stichtingsniveau.
- Conceptueel denken
Zich breder of dieper inzicht verschaffen in problemen of situaties door deze in een meer omvattend kader te plaatsen of door verbanden te leggen met andere informatie.

B. Externe oriëntatie

- Ondernemerschap
Informeert zich grondig over ontwikkelingen in de markt. Onderkent mogelijkheden in de markt, zowel voor bestaande als nieuwe producten en diensten, en neemt zelf actie om deze te beïnvloeden; neemt zo nodig verantwoorde risico's. Zien en benutten van kansen.
- Omgevingsbewustzijn en samenwerking maatschappelijke partners
Laat 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.
- Netwerken
Legt en onderhoudt contacten met anderen die op korte of lange termijn nuttig zouden kunnen zijn voor het verkrijgen van informatie of het behalen van doelen of resultaten.

C. Professioneel handelen

- Organisatie bewustzijn
Laat zien te begrijpen hoe een organisatie functioneert; bij acties rekening houden met de gevolgen voor de eigen organisatie en/of de organisatie van de klant.
- Resultaatgerichtheid
Handelingen en besluiten richten op het daadwerkelijk realiseren van beoogde resultaten.
- Overtuigingskracht
Ideeën, standpunten en plannen zó overtuigend bij anderen naar voren brengen dat zij, ook na aanvankelijke twijfels, daarmee instemmen.
- Besluitvaardigheid
Hakt knopen door, durft vlot doordachte beslissingen te nemen, durft ook te beslissen wanneer informatie niet compleet is en consequenties minder duidelijk zijn.
- Integriteit

Handhaven van sociale en ethische normen in het werk, ook als de verleiding of druk om het minder nauw te nemen groot is. Vertrouwen wekken in eigen professionaliteit en integriteit.