

Profielchets

Voorzitter College van Bestuur

Fusiestichting GOH



1. Fusiestichting GOH

Context

Edu-Ley, BOOM en Samenwijs bevinden zich in een sterk veranderende omgeving. Er is een duidelijke maatschappelijke beweging gaande naar een meer integrale benadering van de ontwikkeling van het kind van 0 tot 13 jaar. Een systeemverandering waarbij kinderopvang gratis wordt, ligt in het verschiet. In de regio (het samenwerkingsverband waarin de drie stichtingen participeren), ontwikkelen Tilburgse collega-stichtingen zich tot volwaardige onderwijs- én opvangaanbieders. Daar tegenover staat dat de arbeidsmarkt gespannen is: er is een voortdurend tekort aan gekwalificeerde leerkrachten en -ondersteuners in het primair onderwijs, en aan pedagogisch medewerkers en specialisten in de opvang. Dat vraagt op bestuurlijk niveau om een brede, integrale benadering. Edu-Ley, BOOM en Samenwijs werken al jarenlang intensief samen op bestuurlijk niveau. Daarbij vertegenwoordigen ze elkaar indien nodig, of stemmen inhoudelijk koers en richting af.

Fusie

Edu-Ley, BOOM en Samenwijs (voorlopige werknaam is Stichting GOH) gaan per 1 januari 2024 fuseren tot één organisatie voor opvang en onderwijs en bieden kinderen van 0 tot 13 jaar één integrale ontwikkellijn aan. Zonder schotten, zonder bureaucratie. Kinderopvang en onderwijs werken nauw samen aan een rijke leer- en ontwikkelomgeving voor alle kinderen. Goede samenwerking tussen primair onderwijs en opvang is essentieel. Door dat binnen één organisatie te organiseren ontstaat er een beter en krachtiger aanbod. Een ontwikkelgerichte benadering en een bloeiende omgeving van het kind (0-13 jaar) zijn uitgangspunten. De organisatie is gericht op het verder vormgeven van de doorgaande leerlijnen.

Visie en Missie

Omdat gedacht en gewerkt wordt vanuit het kind, valt het onderscheid tussen onderwijs en opvang weg. Dat gebeurt niet alleen binnen de locaties van GOH waar onderwijs en opvang samenkomen, maar ook in samenwerking met andere opvangpartners. GOH spant zich voortdurend in om ook met hen vanuit dezelfde visie te werken. De nieuwe organisatie is waardengedreven en binnen GOH werkt men samen op gelijkwaardige wijze en op basis van vertrouwen. Kinderen, medewerkers, staf, bestuur en betrokkenen krijgen ruimte om vanuit zelfsturing een bijdrage te leveren en om zich te binden. Landelijk is Goh Koploper, letterlijk en figuurlijk. De kinderen voelen zich thuis, ze staan open voor hun omgeving, verkennen deze voortdurend en zijn wereldwijd, zodat ze een rol kunnen spelen in de veranderende wereld. De medewerkers hebben eenzelfde houding. Met elkaar, met ouders en de maatschappelijke partners hebben ze regie op de ontwikkeling van kinderen én van henzelf. GOH is een professionele organisatie die wendbaar is en voortdurend focus heeft op kwaliteit. Ze zijn innovatief en tonen lef. GOH is onderscheidend in de ontwikkeling van het kind van 0 tot 13.

De structuur

De stichting werkt met een eenhoofdig College van Bestuur en een Raad van Toezicht, de locatie en schoolleiders, de verschillende teams en het stafbureau. Eindverantwoordelijk voor de stichting is het College van Bestuur.

Het stafbureau houdt zich op bovenschools niveau bezig met onderwijsbeleid en beleid voor de kinderopvang, personeelsbeleid, scholing en inspiratie, financiën, huisvesting, de ondersteuning van het bestuur en de ondersteuning van de opvanglocaties en scholen op allerlei gebieden.

2. Voorzitter College van Bestuur

De Raad van Toezicht is op zoek naar een aansprekende, inspirerende en verbindende

voorzitter College van Bestuur

Plaats in de organisatie

Het College van Bestuur geeft leiding aan en is verantwoordelijk voor de besturing van de organisatie en rapporteert aan de Raad van Toezicht. Als bestuurder ben je verantwoordelijk voor de formulering en realisatie van de strategie en het beleid van de organisatie: de kwaliteit van de door de organisatie verzorgde opvang en onderwijs, maar ook voor de interne bedrijfsvoering en de hieruit voortvloeiende (financiële) resultaten. Je vertegenwoordigt de organisatie en onderhoudt relaties met relevante (lokale, nationale) maatschappelijke organisaties, instellingen en bedrijven.

De opdracht

Je bent eindverantwoordelijk voor de strategische keuzes van de organisatie en maakt die keuzes na input van de medewerkers en in overleg met de Raad van Toezicht. Het is van belang om de komende jaren te zorgen voor de implementatie en executie van de fusie en te zorgen voor verbinding binnen de nieuwe organisatie. Je ontwikkelt een onderscheidende visie op zowel professionele en toekomstig bestendige kinderopvang als op onderwijs en kwaliteitszorg, waardoor de organisatie zich sterk positioneert en profileert. Je respecteert en behoudt, voor zover mogelijk, de couleur locale vanuit de drie organisaties en dorpen, maar zorgt tegelijkertijd voor eenheid en verbinding. De opdracht is om met kennis van- en intrinsieke motivatie voor opvang en onderwijszaken blijvend te ontwikkelen. Een ontwikkeling die toekomstbestendig is en wordt gedragen door de medewerkers, zodat de volgende stap kan worden gezet. Intern is het van belang de verbinding tussen alle medewerkers te versterken en het vertrouwen onderling te creëren. Je bent zichtbaar, neemt mensen goed mee en bent transparant in je communicatie en gedrag. Mensen weten wat ze aan je hebben. Je bent authentiek en werkt vanuit vertrouwen en gelijkwaardigheid. De slogan: 'hard op de inhoud maar zacht op de relatie' past bij de werkwijze binnen GOH. Thema's, als kansengelijkheid, diversiteit, duurzaamheid, inclusief onderwijs en het blijvend versterken van de kwaliteit van onderwijs, zijn voor jou bekende zaken die je uitdraagt en waar je aan werkt. Je bent verantwoordelijk voor het opnieuw inrichten van een sterk stafbureau en je ontwikkelt een constructieve en goede relatie met de medezeggenschapsraad.

Profiel

Je bent een verbinder pur sang die goed samenwerkt en oog heeft voor de diverse belangen van interne- en externe betrokkenen. Een boegbeeld die de organisatie met overtuiging stevig neerzet en iemand die met plezier en in collegialiteit opereert. Je bent benaderbaar voor de medewerkers, maar je wilt ook zaken bereiken en ontwikkelen. Je hebt een professionele grondhouding en een open blik. Je bent een onderwijskundig en pedagogisch leider met oog voor bedrijfsvoering en organisatievraagstukken. Je bent een goede netwerker die de nieuwe organisatie positioneert en profileert. Je bent sterk in verandermanagement en kan verbinden vanuit visie. Je zorgt voor financiële stabiliteit en hebt voeling met en kennis van zowel kinderopvang als onderwijs. Omgang met ouders en andere belangrijke stakeholders gaat je zeer goed af en je bent in staat het grote geheel goed te overzien. Je bent een bestuurder die de visie, missie en doelstelling van de nieuwe organisatie, de beste ontwikkeling van kinderen van 0-13 jaar, overtuigend uitdraagt en ziet kinderopvang en onderwijs als gelijkwaardige sectoren en partners die beiden noodzakelijk zijn en elkaar goed aanvullen in het kader van het bieden van de beste (ontwikkelings)mogelijkheden voor kinderen.

Kennis en ervaring

Je hebt ruime kennis van en ervaring binnen het onderwijs en kent bij voorkeur de kinderopvang of je wil je erin verdiepen. Je hebt daarbij ook ervaring in een leidinggevende functie op minimaal directieniveau. Je hebt een visie op opvang en onderwijs en doorlopende leerlijnen, hebt kennis van IKC-vorming en een visie op opvang en onderwijs in de nabije toekomst.

Je ziet de meerwaarde van deze fusie en kunt die meerwaarde vertalen naar verbetering en versterking van de nieuwe organisatie. Je bent visie-gedreven, betrouwbaar, eerlijk, en ontwikkelingsgericht. Je bent, naast een vaardig bestuurder in alle operationele, tactische en strategische sturingslijnen, ook besluitvaardig, verbindend en koersvast.

Functie eisen

- academisch denkniveau;
- ervaring in een integraal verantwoordelijke bestuurlijke functie binnen het onderwijs, kinderopvang of aanpalende sector;
- ervaring in het vormgeven van een stafbureau;
- toont stijlflexibiliteit en een breed beïnvloedingsrepertoire;
- ervaring met verandermanagement en een verbindende leiderschapsstijl;
- staat in contact met stakeholders binnen het onderwijs en opvang in de regio, de gemeenten, kent ketenpartners en weet deze aan de stichting te verbinden;
- stimuleert professioneel werkgeverschap van de stichting, zodat de organisatie wordt herkend en erkend als goed werkgever;
- kennis van wet- en regelgeving binnen de sectoren opvang en het primair onderwijs;
- kennis van de bekostiging, begroten en formatietoedeling in de opvang en het primair onderwijs;
- kan omgaan met diversiteit in achtergrond en verschillende culturen in organisaties;
- beschikt over uitstekende communicatieve vaardigheden en inlevend vermogen.

Competenties

- ondernemerschap met waar nodig commercieel denken en onderhandelen inzake de kinderopvang;
- verbindend en ontwikkelings- en samenwerkingsgericht. Ziet en zet in op de kwaliteiten van collega's;
- empathisch vermogen. Kan zich verplaatsen in anderen en is vertrouwenwekkend, oprecht, respectvol en inspirerend;
- vermogen tot zelfreflectie. Reflecteert veelvuldig in een brede dialoog op zijn of haar handelen;
- besluitvaardigheid en sturend vermogen. Is in staat om een gedegen belangenafweging te maken;
- resultaatgericht, consistent en spreekt medewerkers aan op afspraken en hun eigen verantwoordelijkheden;
- een strategische visie en conceptueel en analytisch vermogen;
- kan op het juiste moment relativeren en beschikt over een gezonde dosis humor.

Arbeidsvoorwaarden

Leidraad voor het vaststellen van de salarisschaal is de actuele Cao bestuurders Primair Onderwijs. Inschaling vindt plaats op basis van kennis en ervaring. Criteria op grond waarvan het startsalarisniveau wordt vastgesteld: huidige salarisschaal, aantal kinderen en locaties, de complexiteit van de nieuwe organisatie met kinderopvang en primair onderwijs en de bestuurlijke opdracht. De benoeming vindt plaats voor een periode van 4 jaar met de mogelijkheid tot verlenging voor eenzelfde periode.

3. Procedure

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van Wesselo, in de persoon van Lidewij Geertsma. De consultant voert gesprekken met in potentie voor de functie geschikte kandidaten. Vervolgens worden de curricula vitae van de meest geschikte kandidaten aan de opdrachtgever gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd voor de selectiegesprekken.

Planning

Wij ontvangen uw reactie graag zo spoedig mogelijk.

Presentatie (in afwezigheid van kandidaten)	: donderdag 14 september
Eerste ronde selectiegesprekken	: vrijdag 22 september
Tweede ronde selectiegesprekken	: dinsdag 26 september
Ontwikkelassessment	: woensdag 27 of donderdag 28 september
Kennismaking en benoemingsgesprek	: vrijdag 29 september

Een integriteitsscreening is onderdeel van de procedure

Aanvullende informatie

Voor meer informatie verwijzen wij u naar: www.edu-ley.nl; www.stichtingsamenwijs.nl;
www.stgboom.nl

Solliciteren

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

Contactgegevens

Wesselo
Lidewij Geertsma, partner
Ilse Krauwel, projectassistent
T 030 275 84 47
E i.krauwel@wesselopublicvalue.nl