

Organisatie- en functieprofiel

**Directeur–bestuurder
Stichting Talent Westerveld**

Dwingeloo (Drenthe)



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Informatie over Stichting Talent Westerveld	3
Stichting Talent Westerveld	3
Missie en visie	3
Organisatie	4
Ontwikkelingen	5
Hoofdstuk 2 Informatie over de functie	6
Ontstaan vacature	6
Arbeidsvoorwaarden	6
Opdracht voor de directeur-bestuurder	6
Kwaliteiten en eigenschappen	6
Functie-eisen	7
Hoofdstuk 3 Procedure & planning	8
Begeleiding	8
Informatie	8
Solliciteren	8
Planning	8
Contactgegevens	8

1. Informatie over Stichting Talent Westerveld

Stichting Talent Westerveld

Stichting Talent Westerveld vormt een veelkleurig palet van acht samenwerkende scholen voor openbaar basisonderwijs: twee relatief grote scholen en zes kleinere. De scholen staan allemaal in de plattelandsgemeente Westerveld. De scholen worden ondersteund door het compacte servicebureau in Dwingeloo.

In totaal krijgen ruim 1.000 leerlingen onderwijs op de scholen van Talent Westerveld. Het is een compact en overzichtelijk bestuur. Bij Talent Westerveld zijn ongeveer honderd medewerkers in dienst, voor het merendeel onderwijzend personeel.

Missie en visie

Stichting Talent heeft in 2024 een nieuw Strategisch Perspectief ontwikkeld: **Talent in zicht**. Het Strategisch Perspectief en het daaraan gekoppelde Strategisch Implementatieplan zijn tot stand gekomen door samenwerking van alle betrokkenen binnen de stichting. Daarmee vormen zij een gezamenlijk gedragen en uitgedragen koers voor de komende jaren.

In **Talent in zicht** wordt de kernbelofte aan leerlingen, ouders en aan elkaar geformuleerd: ***Bij ons zien we elkaar en voelen we ons gezien. In de hele organisatie en daarbuiten zien we elkaar in onze totaliteit. Dus niet alleen als leerling, collega of ouder, maar als unieke individuen met eigen talenten én uitdagingen.***

**Je ziet me
Je hoort me
Jeetje. Dat voelt fijn**

**Je begrijpt me
Je versterkt me
Bij jou mag ik mezelf zijn**

**Je leert me
Je vertrouwt me
Mijn onzekerheid verdwijnt**

**Je raakt me
Je inspireert me
Door jou. Is het dat mijn Talent verschijnt**

De missie van Talent Westerveld wordt uitgewerkt in een krachtige **visie**:

In onze organisatie zien we talentgericht werken als een krachtig middel om niet alleen de kwaliteit te versterken, maar ook om een omgeving te creëren waarin iedereen zijn unieke kwaliteiten kan ontdekken en ontwikkelen. Door talentgericht onderwijs te omarmen, streven we ernaar zowel individuele groei als collectieve vooruitgang te bevorderen. Onze samenwerking is gebaseerd op vertrouwen, met heldere communicatie en openheid over onze uitdagingen. We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen handelen en dragen bij aan het welzijn van anderen.

De scholen van Talent Westerveld streven in hun onderwijs naar:

- een optimale balans tussen het verwerven van kennis en vaardigheden die nu en later nodig zijn (kwalificatie)
- het leren hoe je nu en later met elkaar omgaat (socialisatie)
- het ontdekken wie je nu en later wilt en kunt zijn (subjectificatie).

De organisatie wil een professionele leergemeenschap zijn waarin kinderen, medewerkers, ouders en verzorgers zich gehoord en gezien voelen. De organisatie wordt zo ingericht dat de medewerkers hun werk in de best mogelijke omstandigheden kunnen uitvoeren en dat ze volop kansen krijgen én nemen om zich als professional en als persoon te blijven ontwikkelen.

Talent Westerveld heeft vijf **kernwaarden** geformuleerd als basis voor de identiteit, de cultuur van de organisatie en als richtsnoer voor het handelen en het gedrag van iedereen die werkzaam is binnen Talent Westerveld:

- talentgericht
- kwaliteit
- samenwerken
- vertrouwen
- eigenaarschap

De komende jaren zal gewerkt worden aan vier strategische thema's waaraan elke school en elke medewerker een bijdrage levert. Talent Westerveld kiest daarbij voor:

- talentgericht onderwijs
- investeren in kwaliteit in brede zin
- profileren als aantrekkelijke werkgever voor professionals met ambitie
- een sterke positie van alle scholen binnen de omgeving waarin ze gevestigd zijn.

De uitwerking van de gezamenlijk gekozen koers verloopt via een verandering van binnenuit door op onderzoek uit te gaan, nieuwe dingen te ontdekken, door te voeren in de dagelijkse praktijk en met elkaar te onderzoeken hoe de ambities gerealiseerd kunnen worden. Hoe tot voortdurende verbetering te komen, in gezamenlijkheid en samenwerking en met het open stellen voor de buitenwereld.

Organisatie

De stichting zit in een beweging om te toetsen of de huidige inrichting van leiderschap adequaat en passend is. Dit kan leiden tot een aangepaste organisatiestructuur. Dit najaar wordt dit verder uitgewerkt en voorgelegd aan de GMR.

De scholen worden ondersteund door een klein servicekantoor waar vier medewerkers vanuit verschillende beleidsterreinen werken. Een deel van de werkzaamheden wordt uitbesteed aan derden. De directeur-bestuurder is leidinggevende van de medewerkers van het servicebureau.

De directeur-bestuurder is voorzitter van het directieoverleg dat bestaat uit zowel de schooldirecteuren als de medewerkers van het servicekantoor. De agenda wordt met input van directeuren en de medewerkers van het servicebureau bepaald. Binnen het directieoverleg worden besluiten genomen die de gehele stichting raken, maar er wordt vooral ook samengewerkt en van elkaar geleerd.

Elke school heeft een eigen MR, bestaande uit de oudergeleding en de personeelsgeleding. Daarnaast is er een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) die het gemeenschappelijke belang van de stichting vertegenwoordigt en instemmings- of adviesrecht heeft op het te voeren beleid. De GMR is evenredig samengesteld uit ouders en medewerkers van elke school. Het interne toezicht wordt vormgegeven door de Raad van Toezicht, die uit 5 leden bestaat.

Ontwikkelingen

Stichting Talent Westerveld heeft een roerige periode achter de rug. De directeur-bestuurder ad interim heeft een half jaar het roer stevig in handen genomen en de organisatie is in rustiger vaarwater terecht gekomen. Het onderlinge vertrouwen is hersteld en onder meer door het tot stand brengen van een nieuwe strategische koers is niet alleen samenwerking maar ook richting en meer eenduidigheid ontstaan. Dit geldt voor de scholen onderling maar ook voor de verbinding tussen scholen en servicebureau. De nieuwe organisatiestructuur is in ontwikkeling en hierbij worden alle geledingen van de stichting betrokken.

Binnen de stichting liggen prachtige kansen. De acht scholen zijn gehuisvest in ruime gebouwen, gesitueerd op prachtige natuurlijke locaties, die uitnodigen tot 'buiten', het verbinden met de omgeving. De acht scholen bevinden zich bovendien in één gemeente, een overzichtelijk speelveld waar elke school een belangrijke positie met een eigen gezicht in het dorp kan innemen. De gemeenschapszin in de plattelandsomgeving is groot.

Ook zijn binnen de stichting talentvolle mensen werkzaam die nog een stap in hun ontwikkeling willen en kunnen maken. Er heerst nu een positieve sfeer, mensen willen de schouders eronder zetten. De kleinschaligheid van Talent Westerveld zorgt voor goede contacten met ouders. De kinderopvang is gehuisvest binnen de scholen, wat voor de toekomst mooie kansen biedt voor het versterken van doorgaande ontwikkelijnen. De lijnen zijn sowieso kort, wat de slagkracht van de organisatie ten goede komt.

De stichting is financieel op orde en gezond, een belangrijke randvoorwaarde om succesvol tot innovatie en verbeteringen te komen.

De uitdagingen liggen in het borgen en verder uitbouwen van de nu ingezette koers, het behouden van de nu ontstane rust en stabiliteit. Van hieruit moet gewerkt worden aan ontwikkeling, kwaliteitsverbetering en innovatie van de gehele stichting. Zowel het bestuur als twee scholen hebben van de Inspectie van het Onderwijs een onvoldoende-beoordeling gekregen. Er wordt op alle niveaus hard gewerkt aan kwaliteitsverbetering. Het herstelonderzoek op bestuurlijk niveau in oktober wordt dan ook vol vertrouwen tegemoet gezien. Het is de verwachting dat in januari een van beide scholen weer als

voldoende wordt beoordeeld. Voor de komende jaren is de voortdurende verbetering van de onderwijskwaliteit een belangrijk speerpunt voor alle scholen.

2. Informatie over de functie

Ontstaan vacature

Stichting Talent Westerveld wordt sinds april 2024 bestuurd door een directeur-bestuurder ad interim.

Arbeidsvoorwaarden

Functie: directeur-bestuurder
Bevoegd gezag: Stichting Talent Westerveld
Ingangsdatum: 1 januari 2025
Omvang: 0,8 – 1,0 fte
Salarisschaal: conform Cao Bestuurders Funderend Onderwijs
Dienstverband: tijdelijk, met uitzicht op dienstverband voor onbepaalde tijd
De stichting kent goede secundaire arbeidsvoorwaarden.

Opdracht voor de directeur-bestuurder

De directeur-bestuurder sluit aan bij en werkt door op de nu ingezette koers. Deze koers wordt samen met de directeuren van de scholen uitgewerkt in schoolplannen en jaarplannen. Er worden zichtbare en merkbare resultaten behaald vanuit een collectieve verantwoordelijkheid. De directeur-bestuurder heeft in dit proces een belangrijke sturende rol. Vanuit vertrouwen en verbinding, samenwerkend, maar ook daadkrachtig en met het doel voor ogen, leidt de directeur-bestuurder de gehele organisatie naar een kwalitatief hoger plan. De directeur-bestuurder is daarbij direct leidinggevende van zowel de directeuren als de medewerkers van het servicebureau. De directeur bestuurder heeft aandacht voor iedereen die binnen de Stichting werkt en is zichtbaar voor de leerlingen en het personeel.

Transparantie en openheid over de – soms noodzakelijk - te nemen besluiten zijn essentieel evenals de menselijke maat in het eigen handelen. De directeur-bestuurder beweegt zich proactief en gemakkelijk in de politiek-maatschappelijke context waarin de scholen zich bevinden. Ook hier hanteert de directeur-bestuurder een onderzoekende, ondernemende en op samenwerking gericht perspectief. De directeur-bestuurder pakt de kansen die er in de omgeving liggen ten behoeve van de scholen van Talent Westerveld. De directeur-bestuurder is het gezicht van de stichting en draagt dit met trots uit.

Kwaliteiten en eigenschappen

De directeur-bestuurder van Stichting Talent Westerveld

- is een authentiek, gezaghebbende leider
- stuurt stevig maar met gevoel, stelt kaders, biedt structuur
- is besluit- en slagvaardig
- is ondernemend met lef en moed, brengt een frisse wind
- heeft zicht op en aandacht voor de regionale ontwikkelingen en weet daarop zo nodig invloed uit te oefenen

- werkt op basis van vertrouwen en is sterk verbindend
- heeft oog voor de menselijke maat en informeel contact; oog voor kind én medewerker
- is benaderbaar, laagdrempelig en zichtbaar
- kan goed luisteren, is faciliterend en motiverend
- brengt rust, is evenwichtig en voorspelbaar
- is recht door zee, oprecht, eerlijk en direct
- gelooft in de kracht van het collectief en kan zeer goed samenwerken
- ziet het talent van anderen en geeft dat talent ruimte en positie
- creëert gemakkelijk draagvlak
- hecht zorgvuldig af en weet te borgen.

Functie-eisen

De nieuw te benoemen directeur-bestuurder

- onderschrijft de identiteit en de waarden van het openbaar onderwijs
- heeft ervaring als integraal leidinggevende/directeur-bestuurder in het primair onderwijs
- heeft verstand van en ervaring met kwaliteitszorgbeleid en kwaliteitszorg
- is bekend met organisatieontwikkeling en veranderprocessen, ook in de cultuur van een organisatie
- is een strategisch, analytisch leider, die op verschillende niveaus kan schakelen
- heeft gevoel bij de plattelandsregio en -cultuur
- heeft zicht op zowel regionale als nationale ontwikkelingen
- heeft een academisch werk- en denkniveau.

3. Procedure & planning

Begeleiding

Caren Japenga begeleidt deze procedure. Zij is adviseur bij Pool Management. Haar collega Anneke Boersma is ook betrokken bij deze procedure.

Informatie

Informatiepakket

Op www.pool-management.nl vind je een digitaal informatiepakket met daarin het organisatie- en functieprofiel, andere relevante documenten en de planning.

Kijk voor verdere informatie over de organisatie en de scholen op

- www.talentwesterveld.nl
- www.onderwijsinspectie.nl voor het inspectierapport bestuur en scholen.

Vragen?

Voor inhoudelijke informatie over de functie kun je contact opnemen met Caren Japenga, adviseur Management Pool (Onderwijs Search). Je kunt haar bereiken via 06-41157942 of via de mail: carenjapenga@pool-management.nl.

Solliciteren

Zie jij jezelf als directeur-bestuurder van Stichting Talent Westerveld en ben je enthousiast over de uitdagingen en kansen die daar bij horen? Solliciteer dan uiterlijk maandag 28 oktober 2024 via de sollicitatiebutton op www.pool-management.nl. Je kunt jouw motivatiebrief en cv richten aan mevrouw T. Veldema, voorzitter Raad van Toezicht Stichting Talent Westerveld.

Planning

Sollicitatieperiode	4 oktober t/m 28 oktober 2024
Preselectiegesprekken	Week 44
1 ^e ronde gesprekken	Week 46
2 ^e ronde gesprekken	Week 46/47
Assessment	datum nader te bepalen
Arbeidsvoorwaardengesprek	Week 47
Definitief benoemingsbesluit	Week 47

Contactgegevens

Pool Management
Wethouder Beversstraat 185
7543 BK Enschede

Adviseur

Caren Japenga
06-41157942
carenjapenga@pool-management.nl

Secretariaat

Christa Haasewinkel
06-20120395
christa.haasewinkel@pool-management.nl