

Verslag interviews met medewerkers Stichting Scholengroep Trivium t.b.v. vacature directeur bedrijfsvoering

Een vast onderdeel bij de begeleiding van procedures werving & selectie is het afnemen van interviews met een aantal functionarissen van de organisatie. Dit document bevat de opbrengst van gesprekken met medewerkers van Scholengroep Trivium die een werkrelatie hebben met de afdeling bedrijfsvoering in Stadskanaal. Het verslag is bedoeld om beter inzicht te krijgen in de context waarin de vacature wordt aangeboden.

Aan de interviews hebben meegewerkt:

- ✓ Medewerkers afdeling bedrijfsvoering
- ✓ Bestuurder
- ✓ Algemeen directeur Ubbo Emmius
- ✓ Lid GMR
- ✓ Extern controller
- ✓ Directeur bedrijfsvoering a.i.

Tijdens de interviews zijn de volgende vragen gesteld:

- Waar kan/mag Scholengroep Trivium trots op zijn?
- Wat kan er beter/gaat nog niet goed? Wat behoeft (extra) aandacht?
- Wat brengt de te benoemen directeur bedrijfsvoering mee?
- Welke opdracht/tips wil je de nieuwe directeur bedrijfsvoering meegeven?
- Wanneer is de te benoemen directeur bedrijfsvoering succesvol?
- Welke competenties/persoonlijkheidskenmerken heeft de directeur bedrijfsvoering?

Waar kan/mag Scholengroep Trivium trots op zijn?

- Men is trots op de *vaste waarde* die scholengroep Trivium (nu al) in de regio heeft.
- Medewerkers zijn trots op waar de stichting staat, tweeënhalf jaar na de fusie: in plaats van *wij-zij* is het al meer *ons* geworden, ondanks de cultuurverschillen. *We praten/denken al meer in Trivium-termen dan in Ubbo of Dollard.*
- Op de prettige omgeving waarin mensen nuchter en *niet snel van de leg* zijn.
- Op de betrokkenheid, de intentie om het goed te doen. *Dat er zoveel leuke mensen werken die het verschil willen maken voor de leerlingen.*
- Op goede inspectierapporten (voorbeeld Pekela) waarin gesteld wordt dat we ons publiek goed kennen en dat we het goed doen in deze omgeving, geen slachtofferrol aannemen maar hoge verwachtingen uitspreken.
- Medewerkers zijn trots op het gegeven dat we financieel *in control* zijn: een positieve financiële positie, goed zicht op de krimp en continuïteit is geborgd.

- Veel vestigingsdirecteuren hebben meer zicht gekregen op formatie en financiën, waardoor ze samen op kunnen trekken met de controller/afdeling financiën en de goede keuzes/afwegingen kunnen maken.
- Medewerkers zijn tevreden met de ruimte die ze krijgen (nemen) om invulling te geven aan hun eigen werkomgeving.
- GMR is tevreden over de samenwerking met de bestuurder: open en een goede sfeer.

Wat kan er beter/gaat nog niet goed? Wat behoeft (extra) aandacht?

- De nieuwe directeur bedrijfsvoering moet naast het draaiende houden van nog bestaande structuren in beide scholen de transitie vormgeven naar meer uniformiteit en efficiëntie. Dat behoeft aandacht. De huidige directeur bedrijfsvoering (a.i) heeft dit proces in gang gezet.
- Werken aan de verdere groei naar een meer uniforme bedrijfsvoering met als doel meer afstemming en stroomlijning van (werk)processen. Het doel: bijdragen aan het optimaliseren van het primaire proces. Kritisch kijken: waar kan de ondersteuning centraal en wat blijft nodig op de vestiging?
- Duidelijke richtlijnen waarvoor je bij wie moet zijn. Heldere en blijvende communicatie hierover, zodat dit ook helder is voor nieuwe medewerkers.
- Er is meer ondersteuning nodig op personeelsbeleid: deskundigheid en ondersteuning van vestigingsdirecteuren: zaken als normjaartaak, geormerkt geld, werkdrukmiddelen, re-integratietrajecten, kennis wet- en regelgeving en toepassen. Er is inmiddels een nieuwe M&O adviseur.
- Bekijk met de medewerker huisvesting of de gebouwsituatie en inventaris toereikend is, daar is winst in te behalen voor de leerlingen en medewerkers. Bij aanpassingen: informeer eerst bij medewerkers wat helpend/nodig is.
- Elkaar aanspreken moet meer de norm worden, durf daarbij ook opbouwend kritisch te zijn.

Wat brengt de te benoemen directeur bedrijfsvoering mee?

- Integrale kennis van bedrijfsvoering: *eerder een generalist dan een specialist*. Daarnaast een achtergrond in Finance.
- Kennis van zaken wat betreft personeelsbeleid en daarmee een goede sparringpartner voor de adviseur(s) M&O.
- HBO+ niveau en ruime ervaring als leidinggevende.
- *Een praktische instelling*: ook zelf werk willen doen.
- Een helikopterblik, analytisch sterk, zicht op de grote lijnen.
- Strategisch inzicht en daarmee een goede sparringpartner voor de algemeen directeur en de bestuurder.
- Snapt onderwijsprocessen, heeft zicht op de werkzaamheden.
- Maakt gemakkelijk verbinding tussen de afdelingen en met de vestigingen.
- Is niet alleen intern gericht (bestuursbureau) maar ook goed in contact met vestigingsdirecteuren en externen. Weet wat er op elke vestiging speelt, denkt mee.
- Is samenwerkingsgericht en aanvullend voor de bestuurder (*direct, standvastig*) en de algemeen directeur (*eerder beschouwend*).
- Heeft een dienstverlenende houding, realiseert zich dat het gaat om het faciliteren van het onderwijs.

Welke opdracht/tips wil je de nieuwe directeur bedrijfsvoering meegeven?

- Observeer, stel vragen, wees nieuwsgierig naar het waarom, vind niet meteen ergens iets van, verdiep je in de organisatie.
- Maak een analyse van je afdeling: is deze op sterkte? Zijn de medewerkers samenwerkingsgericht en ondersteunend aan het primaire proces?
- Wees zichtbaar (*niet alleen in de kennismakingsperiode*), maak regelmatig een rondje langs de medewerkers om te vragen hoe het gaat.
- Zorg dat je ook in verbinding bent met de vestigingsdirecteuren, leef je in hun situatie en vraagstukken in. Zie de worsteling m.b.t. formatie en inzet van personeel en bied de helpende hand. Neem niet over maar denk mee.
- Analyseer hoe je efficiënter kunt werken: meer eenduidig zonder dat je het primaire proces op de vestiging in kwaliteit aantast.
- Communiceer goed, laat mensen zien dat er bij een kwestie aan een oplossing gewerkt wordt, informeer hen over de voortgang of het uitblijven ervan.
- Het is een voordeel voor een kandidaat als hij/zij geen binding heeft met Ubbo of Dollard. *Denk in Trivium.*
- *Heb lol in je werk*, relatieveer tijds, humor helpt.

Wanneer is de te benoemen directeur bedrijfsvoering succesvol?

- Als de driehoek bestuurder - algemeen directeur - directeur bedrijfsvoering een eenheid is geworden.
- Als de afdeling bedrijfsvoering goed weet wat er moet gebeuren, de medewerkers zelf overleg opzoeken, proactief zijn.
- Als de (werk)processen op orde zijn, verantwoordelijkheden belegd worden binnen heldere structuren.
- Als er goede afstemming is met de vestigingen en men op de scholen ervaart: *ze helpen en ondersteunen ons.*
- Als er een goede verbinding/afstemming is tussen de afdelingen op het bestuursbureau (bijv. tussen financiën en huisvesting) en als iedereen in de organisatie *weet bij wie je waarvoor moet zijn* (heldere rollen).
- Als de verantwoordelijkheden bij projecten helder belegd zijn.

Welke competenties/persoonlijkheidskenmerken heeft de directeur bedrijfsvoering?

- Is een *natuurlijk leider*, straalt autoriteit uit door deskundigheid en ervaring.
- Is faciliterend, weet wat medewerkers nodig hebben, maakt gebruik van de aanwezige expertise, geeft vertrouwen waarbij verantwoording afleggen vanzelfsprekend is.
- Heeft een groot luisterend vermogen, oriënteert zich en toont zich op basis daarvan een doorpakker en besluitvaardig.
- Is een *verbinder* tussen de afdelingen, communiceert goed.
- Heeft overzicht en is gestructureerd, weet wie waarmee bezig is en kan bij een besluit de gevolgen overzien, *alles heeft met elkaar te maken.*
- Staat sterk in zijn/haar schoenen, is koersvast want: *zoveel mensen zoveel meningen.*



- Heeft ruime basiskennis van alle disciplines van bedrijfsvoering, is daardoor een goede sparringpartner voor medewerkers.
- Heeft empathisch vermogen, zorgt voor een prettige werksfeer en is geïnteresseerd in de persoon achter de medewerker.

Roos Bloemberg,
Adviseur Pool Management