

Voorzitter College van Bestuur ondernemende en innovatieve generalist

die onderwijsvernieuwing integraal verbindt aan bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling. Een verbindende voorzitter die intrinsiek gericht is op samenwerking en dit stimuleert op alle niveaus in de organisatie. Die focus houdt, samenhang aanbrengt met erkenning voor de couleur locale. Waar nodig daadkracht heeft, besluitvaardig is en boegbeeld kan zijn. Alles om Kindante nog verder te ontwikkelen naar een blijvend innovatieve, brede maatschappelijke onderwijsorganisatie met betekenis voor de ontwikkeling van kinderen en voor hun ouders.

Aanleiding en huidige situatie

De huidige voorzitter verlaat vanwege pensioen per februari 2024 Kindante. Hij is sinds 2015 verbonden aan Kindante. Kindante kent een tweehoofdig College van Bestuur. Vanaf 2016 vormde hij samen met zijn collega (lid) het CvB. Langdurige afwezigheid van het lid heeft in maart 2023 geleid tot de aanstelling van een interim bestuurder. De interim bestuurder is op verzoek van de RvT ter overbrugging en met het oog op continuïteit van de ingezette koers, bereid gevonden als lid aan te blijven tot eind 2024.

Stichting Kindante;

De Stichting Kindante, *leren leren, leren leven*, is gevestigd in Sittard en vormt het bestuur van 28 basisscholen, 3 scholen voor speciaal basisonderwijs en 2 scholen voor speciaal onderwijs/voortgezet speciaal onderwijs op 40 locaties in vijf gemeenten; Beek, Beekdalen, Echt-Susteren, Sittard-Geleen en Stein.

Vanuit de constatering dat veel kinderen minder ontwikkelkansen krijgen dan waar ze recht op hebben, maakt Kindante zich sterk voor gelijke kansen voor alle kinderen door hen goed onderwijs te bieden. Dit kenmerkt zich als eigentijds, toekomstgericht en zo inclusief als mogelijk (onderwijs, zorg, opvang) door samenwerking met relevante kindpartners. Binnen deze kindcentra kunnen medewerkers en kinderen met elkaar "leren leren, leren leven" (missie, visie).

Kindante is financieel stabiel; begroting baten 2023 is ca. € 77 mio, met een verwacht positief resultaat. Op de scholen werken 1100 medewerkers voor ruim 8400 leerlingen. Het bestuur en BURO van Kindante werken vanuit Sittard. De stichting kent scholen met openbaar, bijzonder en algemeen bijzonder en speciaal onderwijs. Binnen de denominatie bijzonder is een aantal scholen met katholieke signatuur en één school met protestants christelijk signatuur.

Inrichting en besturing

Kindante kent een geografische clusterindeling (zes). Een cluster wordt gevormd door meerdere scholen. Binnen een cluster werken de directeuren en hun scholen samen aan een breed onderwijsaanbod.

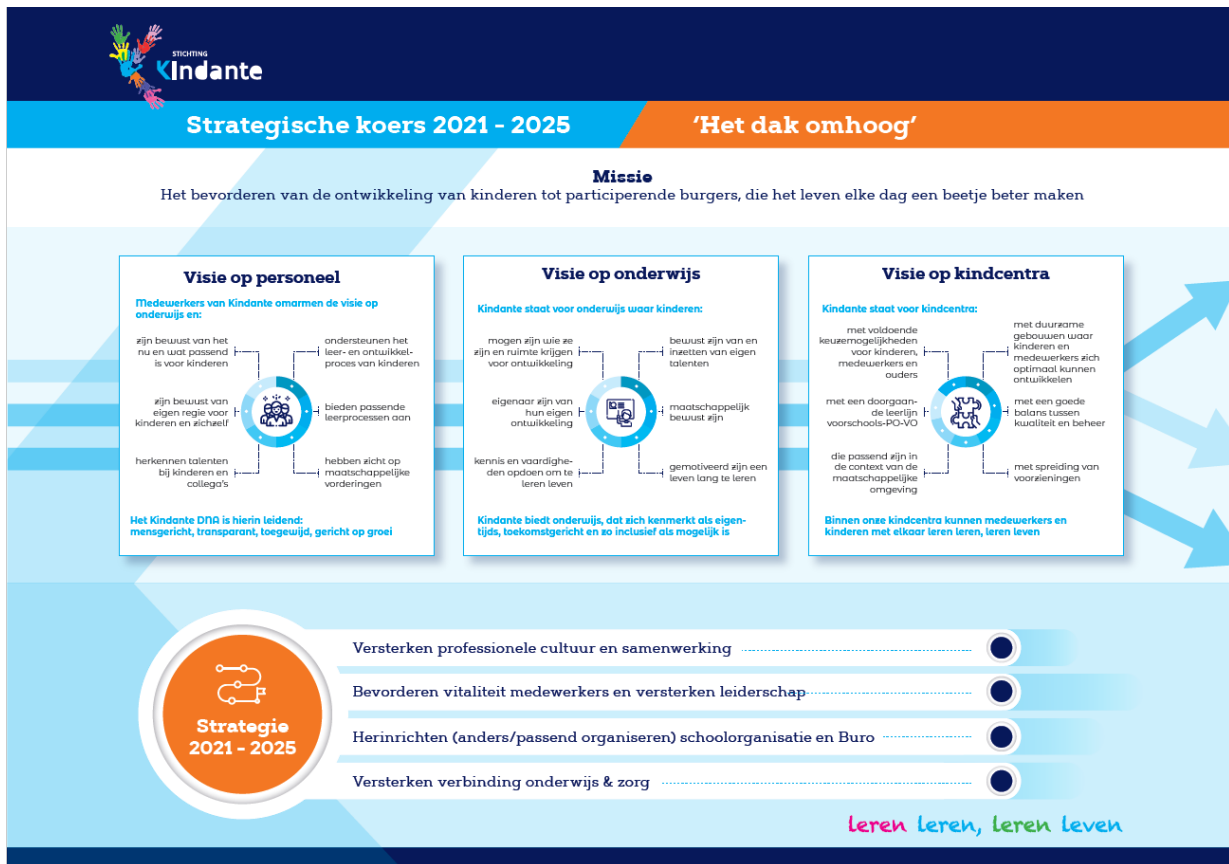
BURO Kindante ondersteunt de scholen en geeft richting en vorm aan de strategische koers en de praktische uitwerking van actuele en steeds veranderende wetgeving. Het BURO is gevestigd in Sittard. Hier werken ca. 30 medewerkers, die worden aangestuurd door de manager BURO. College van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Medezeggenschap (MR) is belegd per school, met een GMR op stichtingsniveau. GMR en CvB voeren regelmatig overleg. Circa vier/vijf keer per jaar wordt voor alle directeuren een tweedaagse bijeenkomst (strategisch beraad) georganiseerd met diverse vooral inhoudelijke thema's.

Kenmerkend en onderscheidend is het innovatieve karakter van Kindante en de ruimte die daarvoor wordt geboden. Elke Kindanteschool heeft een eigen onderwijskundige aanpak en karakter. Gezamenlijk delen zij voortdurend de ontwikkeling om kinderen zo goed mogelijk te volgen en onderwijs te bieden, uitgaand van de unieke talenten en behoeften van ieder kind. Daarbij staat naast 'leren' ook 'leren leven' centraal. Beide zijn nodig om zich te kunnen ontwikkelen tot zelfbewuste, kansrijke en betrokken volwassenen in de huidige samenleving. Samenwerking met andere kindpartners is dan ook noodzakelijk. Voorbeelden van innovatie zijn zichtbaar door nieuwe vormen van onderwijs, zoals bijvoorbeeld het opzetten van een Agora Kindcentrum, nieuwkomersonderwijs, het bieden van onderwijsadvies, ook voor externe partners, een praktijksimulatie project (restaurant) voor kinderen uit het speciaal onderwijs etc. Voor een volledig beeld van de organisatie zie website www.kindante.nl

Voor de komende jaren is de strategische koers 2021 – 2025 'het dak omhoog' de leidraad om missie, visie en doelstellingen te realiseren. De strategische koers is gericht vanuit vier thema's:

- versterken professionele cultuur en samenwerking;
- bevorderen vitaliteit medewerkers en versterken van leiderschap;
- herinrichten (anders /passend organiseren) schoolorganisatie en BURO;
- versterken verbinding onderwijs & (jeugd)zorg (zo inclusief mogelijk).

De afgelopen beleidsperiode is reeds ingezet op een aantal noodzakelijke interne ontwikkelingen, die zoals beschreven op onderdelen nog verdere begeleiding vereisen naar doorontwikkeling, professionalisering en implementatie. Belangrijke daarin is de gemaakte start met het definiëren van het gewenste leiderschap en de herinrichting van de organisatie.



Bestuurlijke opdracht; door ontwikkelen en indien nodig herijken huidige strategische koers

Primair is het bestuur gericht op het realiseren van toekomstgericht, inclusief onderwijs voor kinderen en jeugd en de organisatie die daarbij past; het realiseren van de maatschappelijke betekenis en rol van Kindante als onderwijsorganisatie. Belangrijk daarin is de invloed van actuele maatschappelijke ontwikkelingen en specifiek de inclusieve onderwijsbehoeften van kinderen in de regio waarin Kindante actief is en hoe Kindante daar (pro)actief op kan inspelen. Het huidige strategische meerjarenbeleid heeft een looptijd tot 2025. Belangrijke leidraad daarin zijn visie, strategie en de ingezette strategische koers met een duidelijk focus op de vier thema's.

Belangrijk thema voor de eerstkomende periode is het verder ontwikkelen van leiderschap, met een integrale management verantwoordelijkheid, specifiek voor de directeuren. Kindante stuurt op directeuren die willen investeren in persoonlijke groei, met een integrale verantwoordelijkheid en persoonlijk leiderschap dat zich kenmerkt door samenwerking, besluitvaardigheid, innovatie- en daadkracht. Van hen wordt verwacht dat zij de realisatie van de visie, strategie en doelstellingen, ook financieel van Kindante uitdragen. Op de agenda staat o.a. de herinrichting van het BURO, waarmee tegelijk meer duidelijkheid wordt geschept over rollen en verantwoordelijkheden tussen medewerkers van het BURO en de directeuren en hoe dit te organiseren in samenwerking, samenhang en integrale besluitvorming.

Oprechte aandacht en zichtbaar zijn voor medewerkers is een voorwaarde! Het denken en handelen vanuit vertrouwen is belangrijk. Heldere en transparante communicatie naar alle niveaus, gremia en stakeholders stimuleert draagvlak voor verandering, vernieuwing en innovatie.

Samenwerking met andere kindpartners is noodzakelijk om een breed en samenhangend ondersteuningsaanbod te kunnen bieden op meerdere domeinen. Kindante zoekt en werkt toe naar partnerschap in aanpalende domeinen, waarin elkaars kwaliteiten worden benut en complementair zijn in de visie. Actueel onderwerp van gesprek en besluitvorming is het intensiveren van de samenwerking met MIK/PIW (kinderopvang en maatschappelijk werk). Het bestuur is verantwoordelijk om contacten met deze partners en domeinen te onderhouden, uit te bouwen en wederzijdse impulsen voor vernieuwing en synergie te genereren en te waarborgen. Daarbij benut het bestuur ook de kennis en de netwerken vanuit de organisatie.

Op het gebied van bedrijfsvoering is het implementeren van integraal management een belangrijk onderwerp in de lijn. Op niveau van het BURO moet de ontwikkeling worden doorgezet voor verdere ondersteuning in het integrale management van de RVE's. Verder zal de visie op onderwijshuisvesting en ook het meerjaren huisvestingsplan in samenspraak met de gemeente worden opgezet en cyclisch worden ingebed.

Last but not least is het bestuur zich ervan bewust dat innovatie van strategisch belang is om aan de behoeften van leerlingen en ouders te kunnen blijven voldoen, uiteraard binnen de beschikbare middelen. Het bestuur toont creativiteit, lef en moed en durft verantwoord te handelen buiten gebaande paden. Zij signaleren ontwikkelingen en zijn alert op kansen.

Profiel College van Bestuur als team;

inspirerend op zowel onderwijsontwikkeling als bedrijfsvoering, in verbinding met alle stakeholders

Als voorzitter en onderdeel van het College van Bestuur met een gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt verwacht dat deze collegiaal en in een complementair team samenwerkt. Beiden beschikken over visie, strategisch vermogen, kennis over organisatieontwikkeling en stakeholders. Zij zijn ondernemend en hebben aantoonbare bestuurlijke en strategische kwaliteiten. In accent beschikt het College van Bestuur over ruime aantoonbare expertise en ervaring op het gebied van onderwijs, bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling en sturen zij op integraliteit daarvan. Zij voorzien verschillende en uiteenlopende perspectieven van de regio, de organisatie en belanghebbende stakeholders; kinderen, ouders, medewerkers, samenwerkingspartners en de betekenis daarvan op besluitvorming. Het College van Bestuur is hierin transparant en biedt (pro)actief inzicht.

Goed met elkaar als mens overweg kunnen is een kritische succesfactor; respect voor elkaars expertise én leerontwikkeling. Minstens zo belangrijk is het elkaar stimuleren, inspireren en aanspreken op de te behalen resultaten. Het College van Bestuur ziet en hanteert reflectie als een instrument van leren, groei en ontwikkeling. Het College van Bestuur is bestuurder en aansprekend voorbeeld. Dit vereist aanwezigheid, toegankelijkheid en zichtbaarheid in en buiten de organisatie, goed luisteren naar en zich laten informeren door de diverse medewerkersniveaus en gremia en in actie komen bij overstijgende vraagstukken, dan wel waar dit naar omstandigheden geboden of verwacht mag worden. Het College van Bestuur draagt zorg voor een professionele cultuur met zorgvuldige, transparante, integrale besluitvorming naar procedure, proces en inhoud. Het College is ondernemend, initieert én (pro)actief aanwezig in de regio en de onderwijssector. Daarnaast signaleert én creëert zij kansen vanuit (externe) ontwikkelingen en weet deze te vertalen naar strategiekeuzes en is vanuit intrinsieke overtuiging en enthousiasme in staat de omgeving en medewerkers te inspireren en mee te nemen in deze keuzes.

Taken en verantwoordelijkheid

Het tweehoofdige College van Bestuur is collegiaal, collectief eindverantwoordelijk voor en belast met het besturen van Kindante. Daarin dragen de afzonderlijke leden ook verantwoordelijkheid voor het aandachtsgebied van de ander.

Het College van Bestuur richt zich bij de vervulling van zijn taak op het belang van de organisatie op korte en lange termijn, vanuit het perspectief van het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie en de centrale positie van het kind/leerling daarin. Daarin maakt het College van Bestuur een zorgvuldige en evenwichtige afweging tussen de belangen en waarden van kinderen/leerlingen, de publieke en maatschappelijke belangen en de belangen en waarden van de medewerkers. Het College van Bestuur stuurt de totale onderwijsorganisatie aan, is verantwoordelijk voor de totstandkoming van de strategie en de daarop gebaseerde strategische plannen. Daarnaast is het College van Bestuur verantwoordelijk voor de realisatie van de (meerjaren)beleidsplannen alsmede voor de resultaatsontwikkeling van de gehele onderwijsorganisatie en de kwaliteit en veiligheid van de onderwijs- en dienstverlening. Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de maatschappelijke positionering van de organisatie, het beheersen van risico's verbonden aan de strategie, de verschillende activiteiten en onderdelen van de organisatie en het handelen van medewerkers. Het College van Bestuur bevordert de eenheid van beleid en de bereidheid van alle organisatieonderdelen om over de afzonderlijke werkgebieden heen te kijken, integraal te denken en handelen, en multidisciplinair samen te werken. Het CvB draagt bij aan het scheppen van een veilig en open klimaat waarin medewerkers en leidinggevenden gestimuleerd worden tot openheid, elkaar aanspreken en het nemen van eigen verantwoordelijkheid (eigenaarschap). Het CvB bevordert een klimaat van mee-, samen- en tegenspraak in combinatie met besluit- en daadkracht. Het CvB heeft in gedrag en functioneren een voorbeeldfunctie en handelt conform de beginselen van Good Governance.

Specifiek voor de voorzitter geldt dat deze eindverantwoordelijk is voor de goede, veilige en integere gang van zaken binnen Kindante. Primair, maar niet exclusief, is de voorzitter in- en extern boegbeeld. De voorzitter heeft een bijzondere verantwoordelijkheid voor de eenheid van beleid. De voorzitter bewaakt de reputatie en de goede naam van Kindante. De voorzitter bevordert de vitaliteit van het College van Bestuur en een open relatie met de Raad van Toezicht en medezeggenschap en meer in het algemeen bevordert hij/zij een eigentijdse governance. Hij/zij draagt zorg voor de integriteit van de organisatie en bewaakt de compliance.

De voorzitter dient zich bewust te zijn van haar/zijn gedrag als voorbeeld, dat passend is in de gekozen visie, besturingsfilosofie en bijbehorende cultuur van Kindante. De voorzitter is in staat op authentieke wijze meerdere bestuursstijlen en competenties (verbinder, netwerker, ondernemer, procesregisseur, en aanjager en situationeel participierend, delegerend of meer direct en sturend te acteren) te combineren en daarin proportioneel te kunnen variëren. De voorzitter is evenwel in de kern bovenal een verbinder en laat mensen samenwerken, begeleidt en stuurt processen en procedures, houdt focus en heeft regie. Hij/zij is open minded, nieuwsgierig, als grondhouding onderzoekend en in de basis niet direct stellig. Heeft visie en organiseert de richting. Een goede voorzitter moet waar nodig ook durven ingrijpen als activiteiten in strijd zijn met de koers of niet passen binnen de besturingsfilosofie, strategie of gewenste cultuur. Van de voorzitter wordt verwacht dat deze onafhankelijk en op grond van kennis en natuurlijk gezag kan en durft te handelen. Als eindverantwoordelijke bestuurder heeft de voorzitter te maken met vele in- en externe partijen en verschillende belangen en thema's die tegelijkertijd aandacht en besluitvorming kunnen vragen. In het complexe veld van de bestuurlijke context dient de voorzitter overzicht te houden en daarin onafhankelijk en effectief te handelen.

De persoonlijkheid van de aan te trekken voorzitter

Voorop staat dat de voorzitter gericht is op samenwerking, verantwoordelijkheid én positie deelt en neemt. Hij/zij heeft een ondernemende instelling die ook sterk richting en ruimte geeft aan innovatie én kent als generalist de sector. De voorzitter signaleert én creëert kansen vanuit (externe) ontwikkelingen en weet deze te vertalen naar strategische keuzes en is vanuit intrinsieke overtuiging en enthousiasme in staat de omgeving en de medewerkers te inspireren en mee te nemen in deze keuzes. Een goed gevoel hebben voor mensen en hun persoonlijke drijfveren is een kritische succesfactor. De voorzitter is een aansprekend voorbeeld, is aanwezig, toegankelijk en zichtbaar binnen en buiten de organisatie, kan goed luisteren naar en zich laten informeren door de diverse medewerkersniveaus en gremia en in actie komen bij overstijgende vraagstukken. Minstens zo belangrijk is het elkaar stimuleren, inspireren en aanspreken op de te behalen resultaten.

De voorzitter bevordert een klimaat van mee-, samen- en tegenspraak in combinatie met besluit- en daadkracht.

Profielschets voorzitter College van Bestuur

Wij zoeken een voorzitter die een warm hart heeft voor het onderwijs, die beschikt over:

- ten minste een academisch werk- en denkniveau, aangevuld met bedrijfskundige kennis;
- aantoonbare, gezaghebbende bestuurlijke kennis en ervaring en eindverantwoordelijkheid voor een organisatie; bij voorkeur opgedaan in professionele maatschappelijke organisaties, als ook aantoonbare managementvaardigheden en ervaring op een eindverantwoordelijke positie;
- verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling en toewijding bezit;
- het analytisch vermogen om complexe informatie vlot te doorgronden en onderlinge verbanden te leggen;
- een heldere visie op de toekomst van het inclusieve onderwijs, waarin de ontwikkeling van kinderen centraal staat en de passie heeft om die visie uit te dragen en te realiseren in een snel veranderende omgeving;
- sturing geeft aan de integrale doorwerking van strategisch beleid in meerjarenprojecten en scenario's, de financiële gevolgen van externe ontwikkelingen en de daarbij behorende verantwoording en verslaglegging;
- affiniteit en ervaring met medezeggenschap; en deze participatie verder kan vormgeven;
- een sterk ontwikkeld empathisch, samenbindend én kritisch vermogen om zowel inhoudelijk als op betrekkingniveau de samenwerking met anderen op verschillende niveaus in en buiten de organisatie te bevorderen;
- de natuurlijke vaardigheid om boegbeeld voor Kindante te zijn, die daarin rust en vertrouwen uitstraalt en standvastig is in besluitvorming;
- heldere communicatieve vaardigheden en het vermogen om te functioneren als een gelijkwaardige en competente gesprekspartner van interne en externe stakeholders; en hen op relevante momenten bij de beleidsvorming betreft;
- pro-activiteit, transparantie, eerlijkheid en integriteit; en beschikt over humor en relativeringsvermogen;
- teamplayer-mentaliteit die tegenkracht toelaat en vertrouwen stelt boven controle; en
- die dat alles combineert met een zakelijke en resultaatgerichte aanpak.

Een voorzitter die

- werkt vanuit oprecht vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid, waartoe ook rekenschap en verantwoording behoort;
- een open en onbevangen eigentijdse governance zal voorstaan en realiseren in relatie tot het interne toezicht;
- in- en externe stakeholders tijdig en overtuigend betreft bij ontwikkeling van beleid;
- zich langdurig aan de organisatie wil verbinden, voornamelijk voor een contractperiode voor vier jaar met na wederzijdse tevredenheid intentie tot verlenging;
- binding en/of affiniteit heeft met de regio;
- begrijpt wat de betekenis en de kracht van innovatie is en daar ook naar handelt;

- vooruit durft te kijken;
- voortbouwt op de ingezette koers en eigen accenten durft te plaatsen;

Tot slot: van de voorzitter wordt verwacht dat deze maatschappelijk actief is, zich blijft ontwikkelen en zich verdiept in de doelstelling en de onderwijs- en dienstverleningsfunctie van de organisatie.

Arbeidsvoorwaarden en procedure

Arbeidsvoorwaarden / honorering is conform Bestuurders CAO PO. Het betreft een fulltime dienstverband dat voorsnog wordt aangegaan voor een periode van vier jaar met de intentie om dit na een wederzijds, positieve evaluatie te verlengen met vier jaar. Voor het tijdpad is het streven de procedure af te ronden vóór 1 december 2023. Op een nader te bepalen moment in de procedure wordt van kandidaten verwacht dat zij meewerken aan een HOGAN assessment (zie bijlage 1).

Voor informatie en solliciteren

Voor meer (inhoudelijke) informatie kunt u contact opnemen met Ellen van den Hoven, Jos Houben of Hannelie Post van Crown Gillmore, telefoonnummer 033 – 28 58 700. Indien u na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kunt u uw CV en motivatie via de website van Crown Gillmore uploaden (www.crowngillmore.nl). Uw reactie ontvangen wij graag **vóór 25 oktober 2023**.

Bijlage 1: Planning procedure search Voorzitter College van Bestuur

WERVING / SEARCH	Mediawerving 2 weken reactietermijn <ul style="list-style-type: none"> Website Kindante / Crown Gillmore LinkedIn Regionale media Limburger 	<ul style="list-style-type: none"> (Afdeling communicatie) Stichting Kindante Crown Gillmore 	06.10.2023
	Benaderen potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore 	
SELECTIE CG	Inventariseren reacties mediawerving (optie)	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore 	23.10.2023
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore Kandidaten 	
SELECTIE OPDRACHTGEVER	CV presentatie: <ul style="list-style-type: none"> CV Presentatie kandidaten (ca. 6) (longlist) Keuzebepaling ca. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie (voltallige RvT) Adviseur Selectiecommissie (lid CvB a.i.) Crown Gillmore 	10.11.2023 09:00-11:00u
	Ronde 1: <ul style="list-style-type: none"> Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Selectiecommissie (voltallige RvT) Adviseur Selectiecommissie (lid CvB a.i.) Crown Gillmore 	14.11.2023 17:00-22:00u
	Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgprocedure	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie 	
	HOGAN (selectie)assessment: (definitief moment n.t.b.)	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore Kandidaat / Kandidaten 	Week 46
	<ul style="list-style-type: none"> Terugkoppeling Hogan 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat / kandidaten 	
	<ul style="list-style-type: none"> Terugkoppeling Hogan 	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie 	
	Ronde 2: <ul style="list-style-type: none"> Verdiepingsgesprek max. 2 <i>benoembare kandidaten</i>; <i>langer informeel moment – lunch / diner / wandeling</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat / Kandidaten Remuneratie commissie en Lid CvB a.i. 	17.11.2023 11.00-14.00u
	Ronde 3: <ul style="list-style-type: none"> Kennismakingsgesprek adviescommissie met max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat / Kandidaten Adviescommissie I Adviescommissie II Crown Gillmore 	20.11.2023 13:30-17:00u
	<ul style="list-style-type: none"> Terugkoppeling advies benoembaarheid kandidaten van adviescommissie aan selectiecommissie 	<ul style="list-style-type: none"> (Afvaardiging) Adviescommissie I en II (Afvaardiging) Selectiecommissie 	
	<ul style="list-style-type: none"> Keuze selectiecommissie voor 1 kandidaat 	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie (voltallige RvT) 	

	HOGAN assessment: (definitief moment n.t.b.)	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat • Crown Gillmore 	Week 47/48
	• Terugkoppeling HOGAN	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat • Crown Gillmore 	
	• Terugkoppeling HOGAN	<ul style="list-style-type: none"> • Selectiecommissie • Crown Gillmore 	
AFRONDEN	Arbeidsvoorwaardengesprek	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneratie cie. • Kandidaat 	Week 48
	Benoeming kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> • Nader te bepalen 	Uiterlijk Week 48
	Communicatie benoeming	<ul style="list-style-type: none"> • Nader te bepalen 	Uiterlijk Week 04
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder 	Uiterlijk 01.02.2024