

Procedure invulling vacature lid Raad van Toezicht per 1 oktober 2019

De procedure wordt begeleid door Willem Almekinders (06-20723398) van DirectieWerk. Uw brief met curriculum vitae ontvangen wij graag vóór 24 juni 2019, t.a.v. dhr. drs. W. Almekinders, bij voorkeur per e-mail: info@directiewerk.nl, of Postbus 23, 6700 AA Wageningen.

DirectieWerk voert met een aantal kandidaten een voorselectie gesprek. Op basis van deze gesprekken wordt advies uitgebracht en op 12 juli 2019 een cv-presentatie gegeven aan de Benoemingsadviescommissie (BAC), bestaande uit de voorzitter, een lid van de RvT en de bestuurder (adviseur). De BAC voert vervolgens de selectiegesprekken met de shortlistkandidaten 6 september (middag). In de week erna wordt eventueel een tweede gesprek met de BAC georganiseerd.

DirectieWerk toetst aan het slot van de procedure het beeld dat van de kandidaat gedurende de gesprekken is ontstaan bij een drietal referenten en rapporteert hierover aan de opdrachtgever. Ook de kandidaat wordt hierin gekend.

Het besluit tot benoeming vindt plaats in de RvT vergadering van 11 oktober 2019.

Inhoudsopgave

Informatiepakket.....	3
Vooraf.....	3
1. Organisatieprofiel	3
1.1 Algemeen.....	3
1.2 Directie.....	4
1.3 Bevoegd gezag en Raad van Toezicht	4
1.4 Algemene ondersteunende dienst.....	4
1.5 Medezeggenschap	5
1.6 Doelstelling van Stichting CVO-AV.....	5
1.7 Missie	5
1.8 Visie.....	5
1.9 Belofte.....	6
1.10 Kwaliteit en verantwoording	6
1.11 Strategische agenda	6
2. Functieprofiel	7
2.1 Context	7
2.2 Kader voor het profiel.....	7
2.3 Positionering RvT	7
2.4 Algemene profieleisen (competenties)	8
2.5 Specifieke profieleisen	8
2.6 Profielonderhoud.....	8
2.7 Vergoeding.....	8

Informatiepakket

Naast dit profiel is een uitgebreid informatiepakket op te vragen via info@directiewerf.nl. Het informatiepakket bestaat uit de volgende documenten:

- * Statuten van Stichting CVO-AV
- * Toezichtskader RvT Stichting CVO-AV
- * Reglement RvT Stichting CVO-AV
- * Identiteitsbewijs Stichting CVO-AV
- * Jaarverslag 2017 Stichting CVO-AV

Vooraf

Het organisatie- en functieprofiel is opgesteld om een kandidaat / geïnteresseerde te informeren over de Stichting en de wijze waarop deze is opgebouwd, en over de functie die vacant is en de context waarbinnen deze functie wordt uitgeoefend.

1. Organisatieprofiel

1.1 Algemeen

Stichting CVO-AV bestaat uit acht schoollocaties, van vmbo tot tweetalig gymnasium en een Tiener College. Zowel organisatorisch, strategisch als onderwijsinhoudelijk staan de afzonderlijke locaties in de beleidsuitvoering centraal. Elke locatie heeft haar eigen specifieke identiteit en onderwijskundige invulling. Samen hebben de schoollocaties zo'n 4400 leerlingen en 560 medewerkers.

De missie van Stichting CVO-AV is dat zij een broedplaats wil zijn van positieve beeldvorming door inspirerend, toekomstgericht onderwijs vorm te geven, waarin:

- optimaal gebruik wordt gemaakt van de kracht van voorbeelden: voorbeelden om aan te spiegelen of om te volgen;
- jongeren zich ontplooiën tot ontwikkelingsvaardige volwassenen, die weten waarin ze een voorbeeld zijn en die voldoende toegerust zijn met kennis en vaardigheden om hun leven zelfstandig en met vertrouwen in te vullen;
- jongeren in aanraking worden gebracht met de Bijbel en de betekenis die Jezus Christus en zijn voorbeeld kunnen hebben voor henzelf en de wereld.

Stichting CVO-AV kent de volgende schoollocaties:

Uilenhof Gorinchem	vmbo gl/tl in "nieuwe mavo"-concept havo Junior mavo-mbo route 'Talent Ontwikkeling Techniek'- (TOT, samen met ROC Da Vinci College)
Schans Sleeuwijk	vmbo bb/kb/gl - economie & ondernemen - zorg & welzijn - dienstverlening & producten
Calvijn Hardinxveld-Giessendam	vmbo gl/tl (mavo) onderbouw havo / atheneum onderbouw Techniekhavo
Lyceum Oudehoven Gorinchem	havo, vwo en gymnasium tweetalig vwo VECON Business School
Gilde Vakcollege Techniek Gorinchem	vmbo bb/kb/gl sector techniek; onderbouw Techniekhavo mbo bbl niveau 2/3 (i.s.m. ROC Rivor)

Windroos Gorinchem	vmbo bb/kb (met vakken op gl/tl) - economie & ondernemen - zorg & welzijn
Het Heerenlanden Leerdam	mavo, havo en atheneum tweetalig havo en vwo VECON Business School
De Joost Leerdam	vmbo bb/kb (met vakken op gl/tl) - dienstverlening & producten met accenten naar: o economie & ondernemen o zorg & welzijn o techniek

Naast de bovenstaande schoollocaties heeft Stichting CVO-AV sinds 2012 met Stichting LOGOS het "Tiener College" ontwikkeld. Het Tiener College is een programmalijn, waar kinderen in de leeftijd van 10 tot 14 jaar dankzij gepersonaliseerd onderwijs de kans krijgen hun talenten optimaal te ontwikkelen. In formele zin kan het Tiener College worden gezien als een brede tweejarige brugperiode voor de verschillende schoollocaties binnen de Stichting (zie www.tienercollege.nl).

1.2 Directie

De directie van de schoollocaties bestaat uit een locatiedirecteur, bijgestaan door een of meer teamleiders. Periodiek vergaderen de directeuren met elkaar, tezamen met de directeur Bedrijfsvoering, de directeur HR&O en de bestuurder in het Centraal Management Overleg (CMO). Elke locatiedirecteur vormt samen met zijn teamleider(s) het locatie managementteam (LMT) van de betreffende schoollocatie.

1.3 Bevoegd gezag en Raad van Toezicht

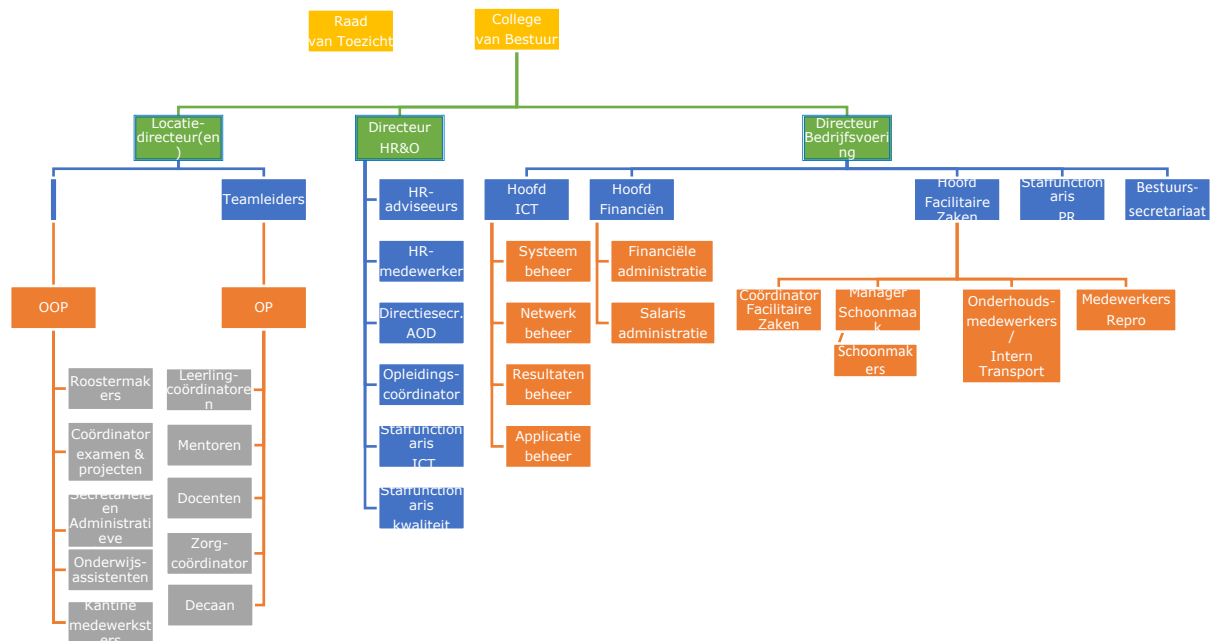
Het bevoegd gezag van Stichting CVO-AV wordt gevormd door de voorzitter College van Bestuur van de Stichting (CvB).

Met het oog op een goede governance is er een onafhankelijke, vijfhoofdige Raad van Toezicht (RvT) die toezicht houdt op het bestuur. De Stichting richt zich naar de voor de sector geldende "Code Goed Onderwijsbestuur VO".

1.4 Algemene ondersteunende dienst

De ondersteuning van onderwijsgevenden, directie en bestuur vindt deels op de locaties zelf en deels vanuit een centrale algemene ondersteunende dienst (AOD) plaats. De directie van de AOD bestaat uit een directeur Bedrijfsvoering en een directeur HR&O en bevat de afdelingen HR, Financiën, ICT en Facilitaire Zaken naast staffunctionarissen op het gebied van Communicatie & PR, Kwaliteitszorg, ICT en bestuurssecretariaat. De AOD is samen met het CvB gehuisvest in het bestuursgebouw. De totale AOD telt plm. 35 medewerkers plus de op de locaties "gedetacheerde" medewerkers.

Organogram van ondersteuning, management, bestuur en intern toezicht



1.5 Medezeggenschap

Conform de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS) is er medezeggenschap georganiseerd zowel op het niveau van de schoollocaties (deelraden) en van de Stichting (gemeenschappelijke medezeggenschapsraad – GMR), waarin de geledingen personeel, ouders en leerlingen participeren.

1.6 Doelstelling van Stichting CVO-AV

De statutaire grondslag van de Stichting is "het Bijbels Evangelie van Jezus Christus als het gezaghebbende en betrouwbare Woord van God". Deze grondslag is in het Identiteitsbewijs van Stichting CVO-AV op hoofdlijnen vertaald naar de missie en de visie voor de Stichting als geheel.

1.7 Missie

Stichting CVO-AV wil een broedplaats zijn van positieve beeldvorming door inspirerend, toekomstgericht onderwijs vorm te geven, waarin

- optimaal gebruik wordt gemaakt van de kracht van voorbeelden: voorbeelden om aan te spiegelen of om te volgen;
- jongeren zich ontplooiën tot ontwikkelingsvaardige volwassenen, die weten waarin ze een voorbeeld zijn en die voldoende toegerust zijn met kennis en vaardigheden om hun leven zelfstandig en met vertrouwen in te vullen;
- jongeren in aanraking worden gebracht met de Bijbel en de betekenis die Jezus Christus en zijn voorbeeld kunnen hebben voor henzelf en de wereld.

1.8 Visie

Stichting CVO-AV doet dit vanuit de visie dat we de school zien als bron van positieve beeldvorming. We helpen iedereen een zo krachtig mogelijk voorbeeld te zijn, door:

- ons in ons gedrag steeds te richten op:
 - relatie & verbondenheid,
 - autonomie-ondersteuning en
 - competentieversterking;

- diversiteit en ontwikkeling als krachtig en kansrijk te zien en
- te zien waarin iemand een voorbeeld voor een ander kan zijn.

1.9 Belofte

De Stichting heeft in haar identiteitsbewijs de volgende belofte geformuleerd: "Wij bouwen aan een wereld waarin jij je bewust wordt van je eigen voorbeeldrol en van de voorbeelden die jou daarbij behulpzaam zijn. Zo ontdek je zin en richting in jouw leven en kun je daar met vertrouwen verder inhoud aan geven. We moedigen je aan om samen te werken en om je medemensen te inspireren en waar nodig aan te spreken op hun voorbeeldrol, zodat ook zij levende voorbeelden zijn."

Zie voor meer informatie: www.cvo-av.nl met de doorverwijzingen naar de schoollocaties de in het informatiepakket opgenomen documenten.

1.10 Kwaliteit en verantwoording

Alle scholen behorende bij Stichting CVO-AV hebben voor alle afdelingen het vertrouwen van de Inspectie van het Onderwijs (basistoezicht). Zie: www.onderwijsinspectie.nl.

De scholen verantwoorden zich onder andere via het VO-raad project Vensters voor Verantwoording. Zie: www.scholenopdekaart.nl.

1.11 Strategische agenda

Het hart van de strategische agenda wordt gevormd door de zes succesbepalende factoren zoals benoemd in de Perspectievennota en de BalancedScoreCard van Stichting CVO-AV. Centrale motto hiervan is 'De kracht van voorbeelden'. In dat streven en het hanteren van voorbeelderschap is de identiteit de basis. Door te werken vanuit relatie en verbondenheid, autonomieondersteuning en competentieversterking wil Stichting CVO-AV een bron van positieve voorbeeldvorming zijn, waarbij de Bijbel de eigen bron is waar de Stichting zich door laat voeden.

Hieruit volgt dat we zelf een goed voorbeeld willen zijn. In de strategie is progressiegericht werken en leidinggeven daarvoor een belangrijk middel. Ook de manier waarop de bedrijfsvoering is ingericht, wordt vanuit het voorbeelderschap benaderd. Binnen dit thema heeft de huisvestingsproblematiek binnen de Stichting bijzondere aandacht waarbij in de strategie wordt ingezet op nieuwbouw voor een aantal locaties. Kleinschaligheid en herkenbaarheid zijn daarbij de uitgangspunten, waarbij er slim gebruik wordt gemaakt van elkaars mogelijkheden.

In de strategie wordt verder sterk accent gelegd op het ontwikkelen van mensen. Het ontwikkelen van jonge mensen raakt de kern van het wezen van de Stichting. We vertalen dit echter ook naar het personeelsbeleid. Leren en innoveren zijn sterke pijlers van de Stichting. Dit zien we terug in innovatieve onderwijsconcepten en een helder strategisch professionaliseringskader.

Een vierde strategische richting is het werken vanuit verbondenheid. Persoonlijke ontmoeting staat centraal. Ontmoeting tussen docenten en leerlingen, met ouders, instellingen, bedrijven en de verdere maatschappelijke omgeving. Stichting CVO-AV is sterk verbonden met de regio en wil in haar innoveren en ontwikkelen ook sterk aansluiten bij de behoeften en vragen vanuit die regio.

Te midden van al die bewegingen en ontwikkelingen zijn we open en transparant. We voelen ons verantwoordelijk voor de omgeving, we willen die verantwoordelijkheid ook nemen en leggen daar ook graag verantwoording over af in een open cultuur. De Stichting stuurt op het nemen van verantwoordelijkheid en het bevorderen van eigenaarschap op alle lagen van de Stichting. Dit betekent ook dat we aanspreekbaar zijn op ons gedrag en de keuzen die we maken.

Tot slot wil de Stichting een uitdagende stichting zijn waarbij we elkaar blijven prikkelen tot groei en ontwikkeling. Stichting CVO-AV zet daarbij in op vormen van

gepersonaliseerd leren en doorlopende leerlijnen. Ook het techniekonderwijs is een sterke pijler van de Stichting waar ambitieuze plannen voor geformuleerd zijn. In dat alles speelt het anticiperen op de leerlingenkrimp ook een belangrijke rol.

2. Functieprofiel

2.1 Context

De huidige samenstelling van Stichting CVO-AV is in januari 2011 ontstaan, toen het bevoegd gezag van het Heerenlanden College (een stichting met een vrijwilligers bestuur) werd ondergebracht bij de stichting die het bevoegd gezag van Christelijke Scholengroep De Hoven vormde. Het CvB en de RvT van de laatstgenoemde stichting werden vanaf dat moment verantwoordelijk voor de besturing van beide scholengroepen elk vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheden. De RvT kent een drietal commissies: een auditcommissie, een kwaliteit van onderwijscommissie en een werkgeverscommissie.

In de regel komt de RvT jaarlijks vijfmaal bijeen in een reguliere vergadering met het CvB en heeft daarnaast een jaarlijkse evaluatie van het functioneren van bestuur en toezicht. Deze vergaderingen vinden in beginsel overdag plaats. Naast deze vergaderingen wordt ernaar gestreefd om tijd te besteden aan het bezoeken van de schoollocaties.

Informatie wordt deels geleverd door het CvB en wordt verder onder meer verkregen via de genoemde locatiebezoeken, gesprekken met leidinggevenden, docenten en leerlingen, de GMR, het contact met de accountant, nieuwsbrieven van de VO-raad en Verus, de berichtgeving van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI-NVTK) en andere stakeholders en bronnen, voor zover nodig is om de taak van de RvT goed te kunnen vervullen. Stichting CVO-AV is lid van alle drie de laatstgenoemde verenigingen.

Ten behoeve van het optimaal uitoefenen van de collectieve verantwoordelijkheid van de RvT heeft elk van de toezichthouders naast dit alles nog een informatie-inbreng vanuit zijn of haar eigen netwerk en deskundigheid.

2.2 Kader voor het profiel

Het gewenste profiel van de RvT wordt in eerste instantie bepaald door de grondslag en doelstelling van de Stichting de daarvan afgeleide verantwoordelijkheden.

Deze grondslag en doelstelling laten zich omschrijven als:

De Stichting is opgericht met het doel om Christelijk onderwijs vorm te geven, aan te bieden en in stand te houden. De Stichting beoogt uitgangspunten van respect en eerbied naar elkaar daadwerkelijk uitgedragen te zien in de onder haar gezag staande scholen. Daarbij is het zijn van een voorbeeld een kernbegrip geworden, zowel voor management, docenten onderling als voor leerlingen en vice versa.

2.3 Positionering RvT

Het CvB bestuurt Stichting CVO-AV en de RvT houdt integraal toezicht op het functioneren van het CvB, het beleid en de algemene gang van zaken binnen de organisatie. De RvT voert het werkgeverschap uit met betrekking tot het CvB en adviseert het CvB. Deze adviezen kunnen gevraagd maar ook ongevraagd gegeven worden.

Tussen de RvT en het CvB dient een goede verhouding te bestaan om CvB en RvT goed te laten functioneren. Verder waarborgt de RvT een deugdelijke governance structuur en naleving van de geldende branchecode.

2.4 Algemene profieisen (competenties)

Voor de vacature gelden de volgende algemene profieisen:

- academisch werk- en denkniveau;
- bestuurlijke en toezichthoudende kwaliteiten en affiniteit met Christelijk onderwijs;
- vermogen om een juist evenwicht in betrokkenheid en bestuurlijke afstand te kunnen bewaren;
- vermogen om de toezichthoudende en adviserende rol in teamverband te kunnen uitoefenen;
- vermogen op strategisch niveau te kunnen acteren door zich op hoofdlijnen een oordeel te kunnen vormen over door het CvB voorgelegde aangelegenheden en het beleid van Stichting CVO-AV te kunnen toetsen;
- integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling;
- voldoende beschikbaarheid en energie om zich in te zetten voor een adequate invulling van deze functie;
- een voor de organisatie relevant, regionaal actief zakelijk en/of maatschappelijk netwerk (facultatief); maar geen bestuurlijke functie op het gebied van onderwijs in het werkgebied van Stichting CVO-AV.

2.5 Specifieke profieisen

De leden van de RvT dienen zich verbonden te voelen met de grondslag en doelstellingen van Stichting CVO-AV.

In de RvT dient voldoende deskundigheid aanwezig te zijn op het gebied van onderwijs, financiën, huisvesting, personeelsbeleid, organisatie en bedrijfsvoering; daarbij dienen zij als team te kunnen functioneren en open te staan voor verdere professionalisering als lid van de RvT.

Het nieuwe RvT-lid wordt tevens lid van de auditcommissie. Zij/hij is een rolvaste sparringpartner en brengt deskundigheid en affiniteit mee op de terreinen van:

- bedrijfsvoering aspecten in het onderwijs en bestuurlijke vraagstukken die o.a. voortvloeien uit regio-specifieke uitdagingen zoals krimp;
- huisvestingsvraagstukken zoals nieuwbouw en renovatietrajecten van schoollocaties.

Van elk lid wordt een positief kritische houding en gevoel voor bestuurlijke verhoudingen gevraagd. Daarbij wordt van alle toezichthouders verwacht dat integriteit en betrouwbaarheid, openheid en transparantie leidend zijn voor de manier waarop zij hun taak gaan vervullen. De benoeming van het nieuwe lid gaat in per 1 september 2019. De RvT dient in voldoende mate een afspiegeling te zijn van de samenleving, zoals met betrekking tot (geloofs)overtuigingen, de man/vrouw verdeling en regionale binding. Op grond van de huidige samenstelling gaat de voorkeur bij gelijke geschiktheid uit naar een vrouw.

2.6 Profielonderhoud

Eén keer per jaar evalueert de RvT haar eigen functioneren.

2.7 Vergoeding

De leden van de raad van toezicht ontvangen een vergoeding die past binnen de richtlijnen van de VTOI-NVTK.