



Wervingsprofiel

Clusterdirecteur (en)

12 december 2023

Opdrachtgever SARO (Samen Ambitieuus Rotterdams Onderwijs)

Auteur(s) Bernadette van Ling

Aanvraagnummer A05895



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Over LMC Voortgezet Onderwijs	3
2.2	Over Kind en Onderwijs Rotterdam	3
2.3	Een bestuurlijke fusie: De krachten bundelen	3
2.4	Strategische ambities	4
2.5	Context van de organisaties	5
3.	De functie van Clusterdirecteur	6
3.1	De opgave	6
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	6
3.3	Profiel	6
3.4	Competenties	6
4.	Wat biedt SARO?	7
5.	De selectieprocedure	7

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL
GEREPRODUCEERD WORDEN.

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature(s) van clusterdirecteur bij LMC Voortgezet Onderwijs en Kind en Onderwijs Rotterdam. Op 1 januari fuseren deze twee organisaties en gaan zij door onder de naam SARO (Samen Ambitieuus Rotterdams Onderwijs). Met dit functieprofiel geven we je graag inzicht in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze nieuwe, mooie en ambitieuze organisatie en van de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de websites te bezoeken:

<https://www.lmc-vo.nl>

<https://www.kindenonderwijsrotterdam.nl>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk 'hij' staat uiteraard ook 'zij' gelezen kan worden.

2. De organisatie

2.1 Over LMC Voortgezet Onderwijs

Stichting LMC Voortgezet Onderwijs (hierna: LMC VO) bestaat in haar huidige vorm sinds 1 januari 1999. LMC VO is ontstaan uit een aantal fusies van schoolbesturen met een algemeen bijzonder, rooms-katholiek, protestants-christelijk of interconfessionele signatuur. Binnen de 22 scholen zijn alle onderwijsniveaus vertegenwoordigd, van praktijkonderwijs tot en met vwo. Daarnaast is er het Ortho Pedagogisch Didactisch Centrum (OPDC) en het Expertisecentrum Eenheid Zorg. De LMC VO scholen zijn relatief kleinschalig, persoonlijk, veelzijdig en beschikken over een heldere en herkenbare profilering. Met een budget van 110 miljoen, en ongeveer 1400 medewerkers wordt aan ruim 9300 leerlingen in Rotterdam onderwijs gegeven. Het LMC VO is een financieel gezonde organisatie met alle ratio's op orde en met nagenoeg alle scholen 'in het groen' als het gaat om onderwijskwaliteit.

2.2 Over Kind en Onderwijs Rotterdam

Kind en Onderwijs Rotterdam (budget € 70 miljoen) is een stichting voor christelijk primair basisonderwijs. Binnen het bestuur zijn 25 reguliere basisscholen, 3 scholen voor speciaal onderwijs en 1 school voor voltijds hoogbegaafden onderwijs in de regio Zuid-Holland. Ruim 850 medewerkers bieden kwalitatief en modern onderwijs aan bijna 7.500 leerlingen. Kind en Onderwijs Rotterdam werkt nauw samen met partners in de kinderopvang en voorschoolse educatie, waardoor er een doorgaande leerlijn van 0 tot 13 jaar ontstaat en kinderen terecht kunnen voor buitenschoolse opvang op de school. Ook bij Kind en Onderwijs zijn de bedrijfsvoering ratio's prima op orde en hebben nagenoeg alle scholen een positieve beoordeling ontvangen van de onderwijsinspectie.

2.3 Een bestuurlijke fusie: De krachten bundelen

De ambities van de afzonderlijke besturen zijn recent gebundeld en hebben geleid tot een bestuurlijke fusie per 1-1-2024. De nieuwe organisatie omvat zo'n 2300 medewerkers met een begroting van € 185 miljoen. De afgelopen maanden is een nieuwe besturingsfilosofie opgesteld met een herinrichting van de topstructuur. De nieuwe clusterindeling voorziet in een heterogene mix van Kinderopvang, PO- en VO-scholen met als doel het stimuleren van de cross sectorale kennisuitwisseling. Een cluster bestaat uit ongeveer 10 scholen (po/vo) met daarin tussen de 3300 en 4000 leerlingen.

De ordeningsprincipes voor de clusters zijn besproken met het College van Bestuur, een afvaardiging van directeuren, stafhoofden en GMR-en en op basis van onderstaande ordeningsprincipes tot stand gekomen:

VO

Primaire ordeningsprincipe is heterogeniteit.

Secundaire ordeningsprincipe is profiel en regionaal.

PO

Primaire ordeningsprincipe is regionaal.

Secundaire ordeningsprincipe is leerlingenaantal en profiel.

Het College van Bestuur vormt samen met de vijf cluster- en de stafdirecteuren een centraal directieteam die gezamenlijk het concernbeleid uitdragen gebaseerd op vier *kernwaarden* namelijk:

- ▶ Vakmanschap.
- ▶ Vertrouwen.
- ▶ Verantwoordelijkheid.
- ▶ Verbinding.

Deze kernwaarden zijn ‘geladen’ met gedragsregels die gelden voor iedereen die bij Saro *leert en werkt*.

2.4 Strategische ambities

De gezamenlijke opdracht beschrijven de bestuurders van Saro als volgt:

“Wij bieden duurzaam, efficiënt, goed en inspirerend onderwijs aan kinderen en jongvolwassenen van 0 tot 18 jaar met als doel leer- en kansengelijkheid voor iedereen. Met sterke doorlopende leerlijnen en scherpe onderwijsbegeleiding werken we constant aan het creëren van kansen voor kinderen en jongeren. Rotterdam biedt uitdagingen en ruimte voor ontwikkeling en creativiteit. Medewerkers in de nieuwe organisatie zijn toegerust om de grootstedelijke onderwijsopdracht aan te gaan. Zij dragen bij aan het vergroten van kansengelijkheid en benutten kansen en mogelijkheden voor het onderwijs en zichzelf”.

Voor meer informatie met betrekking tot de “Why” van deze fusie verwijzen wij naar de onderstaande infographic:



Kind en Onderwijs Rotterdam
stichting voor christelijke primair onderwijs

LMC
voortgezet onderwijs

'WHY'

Wat is onze gezamenlijke droom?

DE NIEUWE ORGANISATIE LEVERT EEN STEVIGE BIJDRAGE AAN HET ROTTERDAMSE ONDERWIJS VOOR JONGEREN VAN 0 TOT 18 JAAR. MET STERKE DOORLOPENDE LEERLIJNEN EN SCHERPE ONDERWIJSBEGELEIDING WERKEN WE CONSTANT AAN HET CREËREN VAN KANSEN VOOR KINDEREN EN JONGEREN.

ROTTERDAM BIEDT UITDAGINGEN EN RUIMTE VOOR ONTWIKKELING EN CREATIVITEIT. MEDEWERKERS IN DE NIEUWE ORGANISATIE ZIJN TOEGERUST OM DE GROOTSTEDELIJKE ONDERWIJSOPDRACHT AAN TE GAAN. ZIJ DRAGEN BIJ AAN HET VERGROTEN VAN KANSEN EN BENUTTEN KANSEN EN MOGELIJKHEDEN VOOR HET ONDERWIJS EN VOOR ZICHZELF.

- EIGENTIJDS EN UITDAGEND ONDERWIJS 0-18**
 - Doorlopende leerlijnen 0 tot 18, gericht op de maatschappij en op de toekomst
 - Samenwerking in clusters rondom het kind / de leerling
- ONDSCHIEDENDE IDENTITEIT**
 - Algemeen Bijzonder
 - Christelijke grondslag
 - Brede humanistische, interconfessionele basis
 - Gezamenlijke kernwaarden
- ONDERWIJSKwaliteit**
 - Cyclus van verstevigen, moderniseren, borgen
 - Delen van kennis en ervaring op het gebied van onderwijsinnovatie, pedagogiek en didactiek
- AANTREKKELIJKE WERKOMGEVING**
 - Brede, intersectorale ontwikkeling professionaliteit
 - Delen en managen van kennis
 - Brede carrièremogelijkheden
- BETROUWBARE, VERANTWOORDELIJKE ONDERWIJSPARTNER IN DE STAD**
 - Naast onderwijs ook opvang
 - Brede, intersectorale ontwikkeling professionaliteit
 - Grootstedelijke uitdagingen in gezamenlijkheid
- UNIEKE PROFILERING SCHOLEN**
 - Plezierige en persoonlijke scholen
 - School als oefenplaats waar alle onderwijsniveaus zijn vertegenwoordigd
 - Meerdere onderwijsconcepten
- SAMEN LEREN, WERKEN EN LEVEN**
 - Scholen zijn veilige, inspirerende 'communities' om te ontmoeten, leren, te werken, te ontwikkelen en te delen
 - Kansengelijkheid en inclusiviteit staan centraal

2.5 Context van de organisaties

De grootstedelijke context waar Rotterdam zich in bevindt, brengt uitdagingen met zich mee en biedt uiteraard ook kansen op het gebied van onderwijs. Rotterdam is een stad die bruist, waar de mouwen worden opgestroopt en waar ongeveer 170 nationaliteiten samenkomen en een nieuwe mooie smeltkroes vormen. En daar zijn we trots op! De Rotterdamse context wordt ook gekenmerkt door hoge armoedepercentages en, in het bijzonder op Rotterdam-Zuid, is het opleidingsniveau van de bevolking lager dan in de rest van Nederland. Het opleidingsniveau van ouders is een van de factoren die studiesucces van kinderen bepalen, dus dat is een gegeven dat van invloed is op de kansengelijkheid van de jeugd. Het kind, de jongere, de leerling staat altijd centraal en LMC VO en Kind en Onderwijs Rotterdam zien de fusie dan ook als een kans om aan deze grootstedelijke opdracht optimaal invulling te kunnen geven. Voorbeelden hiervan zijn doorlopende leerlijnen (0-18 jaar) en overdracht van voorschoolse educatie naar PO, en van PO naar VO. Uiteraard liggen er ook ten aanzien van basisvaardigheden en burgerschap kansen om dit in gezamenlijkheid op te pakken. De nieuwe combinatie zal met VO in de hele stad aanwezig zijn en met PO aan de noordrand van de stad. De scholen van beide organisaties wordt al jaren door ouders en leerlingen gekozen, tot grote tevredenheid. De leerlingenstroom groeit dan ook al jaren.

3. De functie van Clusterdirecteur

3.1 De opgave

De clusterdirecteur is *integraal* verantwoordelijk voor *het uitdragen en vertalen van het concernbeleid* naar het cluster. De clusterdirecteur vertoont met zijn stijl van leidinggeven voorbeeldgedrag: bouwt bruggen, beweegt in de lijn van de bedoeling, schakelt tussen het concern-, cluster en schoolniveau, profileert SARO intern en extern en inspireert. De clusterdirecteur zet bovendien zijn talenten in om actief bij te dragen aan concernopdrachten en experimenten, draagt verantwoordelijkheid en stuurt op de resultaten. Deze functie betreft een nieuwe functie in de organisatie. Dat betekent gezamenlijk investeren in de vorming van zowel het directie-, als het managementteam van het cluster. In beide gevallen betreft het nieuwe teams die door de fusie zijn ontstaan. Met elkaar moeten we groeien naar de nieuwe gewenste situatie. Met andere woorden; je komt niet in een gespreid bedje terecht. Gezamenlijk pionieren staat centraal en daar *vanzelfsprekend* plezier aan beleven.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

De clusterdirecteur is binnen zijn cluster verantwoordelijk voor:

- ▶ Een duurzaam resultaat op het gebied van onderwijskwaliteit.
 - ▶ Een gezonde bedrijfsvoering en huisvesting binnen de financiële- en personele kaders en gebaseerd op vastgestelde leerlingenaantallen.
 - ▶ Het bevorderen van de interne en externe samenwerking binnen en over de clusters heen.
 - ▶ Professionalisering van medewerkers van de scholen door actief inzet van het concern personeelsbeleid
- Daarnaast draagt de clusterdirecteur bij aan organisatie brede ontwikkelingen in overleg met het bestuur.

3.3 Profiel

De clusterdirecteur voldoet aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Heeft een academische werk- en denkniveau, blijkend uit een afgeronde master en relevante kennis en ervaring.
- ▶ Heeft brede kennis van en ervaring met de recente ontwikkelingen in het onderwijs en is in staat deze kennis in te zetten ten behoeve van de ambities van SARO.
- ▶ Heeft een stevige focus op het bedrijfsmatig in goede banen leiden van een scholencluster.
- ▶ Is communicatief sterk, inspirerend en verbindend.
- ▶ Heeft aantoonbare executiekracht in het realiseren van afgesproken resultaten.
- ▶ Kent de grootstedelijke problematiek en weet bruggen te slaan.
- ▶ Weet goed om te gaan binnen politiek gevoelige omstandigheden en situaties, is integer.
- ▶ Streeft naar evenwicht en doet ieders persoon recht ook wanneer er sprake is van tegengestelde belangen.
- ▶ Behartigt de organisatiebelangen.
- ▶ Heeft ervaring met het opbouwen van teams vanuit veranderkundig perspectief.
- ▶ Heeft affiniteit met onderwijs en innovaties.
- ▶ Heeft een leiderschapstijl die gericht is op het in z'n kracht zetten van teams.

3.4 Competenties

- ▶ Verbindend.
- ▶ Katalysator.
- ▶ Conceptueel.
- ▶ Communicatief.
- ▶ Resultaatgericht.

4. Wat biedt SARO?

SARO bieden een unieke, dynamische en ambitieuze werkomgeving. Een baan in het hart van Rotterdam, waar professionele ruimte hand in hand gaat met verantwoordelijkheid en eigenaarschap. De beloning is marktconform. Afhankelijk van kennis en ervaring word je ingeschaald op schaal 15 CAO-VO. Een full time werkweek is 40 uur. Je wordt aangesteld onder de Cao-VO. Onderdeel van de primaire arbeidsvoorwaarden is 8% vakantiegeld en een eindejaarsuitkering van 8,33%. Je start met een vast contract. Daarnaast is er sprake van een ruime verlofregeling waardoor je schoolvakanties vrij bent.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van **15 tot en met 19 januari 2024**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **24 januari 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **LMC VO en Kind en Onderwijs Rotterdam**.

2 Selectiegesprekken door LMC VO en Kind en Onderwijs Rotterdam

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **31 januari of 1 februari 2024 voor een 1^e gespreksronde en op 6 februari 2024 voor de 2^e gespreksronde**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats op **16 of 19 februari 2024**. Indien hiervoor gekozen wordt, gaat het om een selectieassessment. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1-3-2024.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kan je contact opnemen met Bernadette van Ling en Betty Meyer, senior adviseurs executive search, en voor vragen over de procedure met Quintin Sieburgh Sjoerdsma, research consultant.

Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via:

<https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.