

Profiel

Lid College van Bestuur

28 december 2021

Opdrachtgever onderwijsgroep OZHW

Auteur Jeannette van der Vorm

Aanvraagnummer A04344

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

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	4
3.	De situatie	6
4.	De gewenste capaciteiten	8
5.	De arbeidsvoorwaarden	11
6.	De selectieprocedure	12

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van lid College van Bestuur bij Stichting OZHW. Met dit functieprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel u enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en 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 u om de website te bezoeken: <https://www.ozhw.nl>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk waar “hij” staat uiteraard ook “zij” of “hen” gelezen kan worden.

2. De organisatie

De Stichting OZHW voor PO en VO (hierna kortweg aangeduid als OZHW) is een onderwijsgroep voor openbaar basis- en voortgezet onderwijs aan de zuidoostgrens van Rotterdam.

OZHW omvat momenteel in totaal zestien basisscholen en acht scholen voor voortgezet onderwijs in de gemeenten Barendrecht, Ridderkerk, Zwijndrecht, Alblasserdam en Krimpenerwaard. Binnen het voortgezet onderwijs zijn er drie scholen, waarin het bestuur samenwerkt met andere besturen (Máximacollege, Focus beroepsacademie en Loket Zwijndrechtse Waard). Onlangs is een intentieovereenkomst met CVO Rotterdam getekend met als doel de bestuurlijke aansturing van het Máximacollege en Focus Beroepsacademie te vereenvoudigen. De bedoeling is dat dit uitmondt in overdracht van het Máximacollege aan CVO en Focus Beroepsacademie aan OZHW.

OZHW is met 1295 medewerkers (894 fte) en in totaal 9740 leerlingen een belangrijke en toonaangevende instelling voor openbaar onderwijs in de regio. De jaarbegroting is circa € 81 miljoen.

OZHW is een scholengroep met drive voor openbaar onderwijs. OZHW staat midden in de samenleving. Het gaat bij OZHW om onderwijs voor iedereen. Op de scholen is ieder kind en elke docent welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond.

Kinderen leren er van jongs af aan respect te hebben voor de mening of overtuiging van een ander. Er wordt actief aandacht besteed aan de overeenkomsten en verschillen tussen kinderen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting. De openbare school heeft aandacht voor en biedt ruimte aan ieder kind én iedere docent. OZHW wil haar leerlingen voorbereiden op hun rol als wereldburger en ze verantwoordelijkheid leren voelen voor hun eigen rol in het geheel.

De kernwaarden van OZHW zijn:



OZHW streeft er naar het beste onderwijs in de regio te verzorgen. De missie en visie van OZHW luiden (samengevat); “Onze leerlingen voelen zich prettig en veilig op onze scholen en ontdekken waar hun talenten liggen.”, respectievelijk “Onze leerlingen ontwikkelen die kennis en vaardigheden, waarmee ze goed toegerust zijn op de toekomst en in het vervolgonderwijs succesvol kunnen zijn. Het primaire proces is het belangrijkste proces in onze organisatie.”

De structuur van OZHW bestaat op hoofdlijnen uit een tweehoofdig College van Bestuur (voorzitter en lid) met daaronder de schooldirecteuren op de diverse locaties en vestigingen. Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Het bestuur en de directeuren worden ondersteund bij de uitoefening van hun taken en verantwoordelijkheden door het onderwijsservicebureau in Barendrecht.

Binnen OZHW worden de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie belegd. OZHW wil een lerende en innoverende onderwijsorganisatie zijn waarbij evaluatie en reflectie de basis vormen voor nieuwe aanpakken. Elke school kan op basis van de strategische kaders eigen beleid ontwikkelen, passend bij de eigen situatie. De medezeggenschap is daarbij zowel lokaal als centraal vorm gegeven. Binnen het primair onderwijs is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Tevens beschikt iedere basisschool over een eigen medezeggenschapsraad (MR). Voor het voortgezet onderwijs is er een medezeggenschapsraad (MR) en heeft elke vestiging een deelraad.

Door de coronapandemie is het strategisch beleidsplan “Eén bestuur, één leerlijn”, dat richtinggevend is geweest voor de periode 2016-2020, verlengd. Op dit moment wordt gewerkt aan een nieuwe strategische koers. Met behulp van een managementtraject zijn ambities op het gebied van talentontwikkeling van leerlingen, van de ontwikkeling van medewerkers, van kwaliteitszorg en ten aanzien van het beleid ten aanzien van belanghebbenden verwoord.

3. De situatie

De huidige voorzitter CvB heeft de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en beëindigt in juli 2022 haar actieve loopbaan. Het huidige lid CvB zal per die datum benoemd worden als voorzitter CvB. Hiermee komt de positie van lid College van Bestuur per 1 juni vacant.

Leeuwendaal zoekt voor OZHW een daadkrachtige bestuurder die bijdraagt aan de verdere positionering en doorontwikkeling van de scholengroep en de bijbehorende innovatie van het onderwijs.

Het College van Bestuur is op strategisch niveau verantwoordelijk voor de domeinen identiteit, onderwijskwaliteit, personeel en werkgeverschap, financiën en beheer, inclusief de verantwoordelijkheid voor huisvesting, ICT, communicatie en PR.

Het College van Bestuur werkt volgens het principe van een collegiaal bestuur waarbij bij verschil van mening de voorzitter beslist. Het uitgangspunt bij besluitvorming is het streven naar consensus onder algehele eindverantwoordelijkheid van de voorzitter. De voorzitter is specifiek verantwoordelijk voor de leiding en coördinatie binnen het College van Bestuur en is namens het bestuur het primaire aanspreekpunt voor de Raad van Toezicht. De onderlinge verhoudingen zijn formeel vastgelegd in het Reglement College van Bestuur.

Beide bestuurders sturen een aantal scholen aan volgens een regionale verdeling. De taakverdeling binnen het CvB is gebaseerd op een portefeuillevdeling met eerste en tweede verantwoordelijken. In de nieuwe samenstelling zullen de bestuurders in overleg de portefeuille verdeling verder vorm geven. Daarbij is er sprake van een algemene en brede gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het functioneren van OZHW als geheel. Het College van Bestuur werkt in een open en transparante sfeer zodat adequate wederzijdse vervanging, ook op portefeuilles, indien nodig mogelijk is.

Het College van Bestuur opereert als een collegiaal team dat eenheid uitstraalt. De complementariteit binnen het College van Bestuur is van groot belang; een sterk samenwerkend vermogen is dan ook evident. Zowel voorzitter als lid van het College van Bestuur vervullen met verve de rol van boegbeeld en ambassadeur van OZHW. Medewerkers voelen zich door hen vertegenwoordigd.

Het CvB zal de strategische koers verder bestendigen en door ontwikkelen. We zoeken een bestuurder die zich aangesproken voelt door de huidige succesvolle koers, en deze verder volgt en mede vormgeeft.

De volgende thema's blijven de komende jaren voor het CvB van belang:

- ▶ Verdere onderwijsvernieuwing waarbij de onderlinge verbondenheid tussen PO en VO een belangrijk vertrekpunt is. Binnen OZHW zijn verschillende innovatieve projecten opgezet en gerealiseerd. Van het pré-gymnasium tot bijvoorbeeld De LeerOnderneming voor 10 tot en met 14 jarigen. Nieuwe niet-traditionele onderwijsvormen worden gestimuleerd. De verdere samenwerking tussen PO en VO is een belangrijke strategische pijler die concreet verder wordt vorm gegeven de komende jaren.
- ▶ Het primair proces van het onderwijs (en daarmee uiteindelijk de docent en de leerling) staat voor iedereen centraal. Binnen OZHW wordt de bijpassende cultuurslag gemaakt en wordt steeds meer samengewerkt om dit te bereiken.
- ▶ Het tekort aan leerkrachten.

- ▶ Medewerkers, afdelingsmanagers en directeuren zijn ieder vanuit hun eigen rol en positie actief betrokken bij de doorontwikkeling van het onderwijs en de organisatie waarbij koers, kaders en vervolgstappen helder zijn gecommuniceerd en uitgezet.
- ▶ Kwaliteitszorg: op het gebied van de kwaliteit van onderwijs zijn veel stappen gezet. Het streven is dat de kwaliteit in de meest brede zin van het woord nog verder toe neemt. Naast onderwijsrendement en onderwijsvernieuwing gaat het o.m. ook om medewerkers die kwaliteitsbewust met elkaar, leerlingen en ouders de samenwerking aangaan, feedback geven en weten te ontvangen. Het interne scholingsinstituut OZHW Academie draagt bij aan het professionaliseringsproces van OZHW. Kwaliteitsaudits zijn opgezet die tot doel hebben het primaire proces te verbeteren.
- ▶ Organisatie ontwikkeling: de ondersteunende organisatie wordt verder gestroomlijnd, waarbij verdere verbetering van de ondersteuning vanuit het onderwijsservicebureau wordt nagestreefd.
- ▶ Een scherpe profilering van OZHW richting de diverse onderwijsverbanden en het verdere politieke, bestuurlijke en, met name, het maatschappelijke veld.

Voor een overzicht van de belangrijkste hoofdtaken en resultaatgebieden verwijzen we u naar de bijlage.

4. De gewenste capaciteiten

De gezochte bestuurder is van nature een verbinder die gericht is op samenwerken. Hij/zij heeft een focus op kwaliteit en werkt resultaat gedreven. Hij heeft een duidelijke visie op het openbaar onderwijs en weet die op een inspirerende manier uit te dragen. Hij is ervaren, toegankelijk en weet wat er leeft in de scholen. Hij heeft een visie op onderwijsinnovatie, denkt buiten de kaders en vertaalt externe ontwikkelingen naar de eigen scholengroep. De bestuurder is sterk gericht op de organisatie van onderlinge samenhang en verbinding van de scholen zodat de directeuren sterk in positie staan, samenwerken en actief extern netwerken. Hij is bedrijfsmatig en financieel sterk en ervaren. Hij stimuleert een cultuur die past bij een lerende en innoverende schoolorganisatie en voelt zich thuis in een dergelijke cultuur. Sturing op de doelstellingen en een heldere en open in- en externe dialoog over verantwoording, resultaat en kwaliteit zijn daarbij van belang. Hij is empathisch en tegelijkertijd zakelijk. Naast de collega-bestuurder past een teamspeler die eveneens op samenwerken gericht is, de dialoog aangaat en open is in het contact. Weet zich daarbij ook kwetsbaar op te stellen. Een bevlogen non-nonsens bestuurder met een passie voor onderwijs en leerlingen die de mens in de organisatie voorop stelt.

Kennis en vaardigheden: u beschikt over

- ▶ Een academisch denk- en werkniveau.
- ▶ Ruime ervaring in een integraal verantwoordelijke bestuurlijke functie binnen het (voortgezet, MBO of HBO) onderwijs.
- ▶ Ervaring in het sturing geven aan een organisatie met een vergelijkbare omvang en complexiteit.
- ▶ Ervaring met cultuurverandering en organisatie verandertrajecten.
- ▶ Kennis van en ervaring met het aansturen van diverse portefeuilles; in elk geval op het gebied van financieel beleid, bedrijfsvoering en huisvesting.
- ▶ Gedegen kennis van/inzicht in de maatschappelijke ontwikkelingen in relatie tot het primair en voortgezet onderwijs en de politiek-bestuurlijke processen. Uiteraard heeft u affiniteit met primair en voortgezet onderwijs.
- ▶ Vaardigheden in het onderhandelen met alle belanghebbenden in het onderwijsveld waarbij de belangen van de eigen organisatie mede worden afgewogen tegen de algemene belangen van de regio.
- ▶ Het vermogen en de wil om op collegiale basis samen te werken.
- ▶ Leidinggevende, enthousiasmerende, verbindende en coachende kwaliteiten.
- ▶ Communicatieve vaardig- en soepelheid, sensitiviteit in het contact.
- ▶ Ruimte gevend aan de autonomie en diversiteit van de scholen, de initiatieven die op school niveau plaatsvinden stimulerend.
- ▶ Het vermogen om overzicht te houden en grote lijnen te zien.
- ▶ Het vermogen om medewerkers ruimte te bieden, hen te laten groeien en hun verantwoordelijkheid te laten behouden binnen de gestelde kaders.
- ▶ Empathisch vermogen: is vertrouwenwekkend, oprecht, respectvol en inspirerend naar de medewerkers en geeft hen daarbij ruimte om zichzelf te ontwikkelen.
- ▶ Het vermogen samenwerking en kennisdeling te stimuleren zowel bij de directeuren als bij de medewerkers van het bestuurskantoor.
- ▶ Het vermogen de verdere professionalisering binnen de organisatie te bevorderen door medewerkers aan te spreken op hun verantwoordelijkheid.
- ▶ Vaardigheden om het externe netwerk te onderhouden en verder uit te bouwen. U onderhoudt onder meer contacten met de vijf gemeentes, andere schoolbesturen, samenwerkingsverbanden, etc.

Als bestuurder herkent u zich in het volgende leiderschapsprofiel.

- ▶ Inspirerend en uitdagend leiderschap. U bent een inspirerende leider met natuurlijk gezag en veranderkracht die medewerkers uitdaagt het beste uit zichzelf te halen.
- ▶ Persoonlijk leiderschap. U staat open voor feedback en kritiek, u geeft feedback en u beschikt over reflectief en lerend vermogen.
- ▶ Resultaatgerichtheid. Bij voortduring wilt u weten wat de toegevoegde waarde is van de verrichte inspanningen, u houdt de waardering van belanghebbenden in balans.
- ▶ Continue verbetering op basis van samenhangend beleid voor schoolontwikkeling: Schoolleiders en medewerkers worden door u gestimuleerd creatieve en innovatieve oplossingen aan te dragen; er is een continu proces van meten en maken van analyses, hetgeen leidt tot concrete verbeteringen.
- ▶ Transparantie: processen en hun onderlinge relaties en hun prestatie-indicatoren zijn vastgelegd. Kosten en baten per activiteit worden gemeten en schoolleiders en medewerkers weten wat zij aan het resultaat bijdragen.
- ▶ Samenwerking: leidinggevenden en medewerkers werken op een professionele manier samen; persoonlijke doelen en organisatiedoelen zijn op elkaar afgestemd.

De competenties voor het College van Bestuur

Competentie	Uitwerking
Inspirerend en uitdagend leiderschap	Inspirerende toonzetting, een uitdagende koers op basis van interne en externe ontwikkelingen Houdt vol en gaat consequenties, ook voor zichzelf, niet uit de weg.
Oordeelsvorming	Mogelijke handelwijzen, en de informatie daarover, tegen elkaar afwegen in het licht van relevante criteria en op basis daarvan tot realistische beoordelingen en keuzes komen.
Resultaatgerichtheid	Handelingen en besluiten richten op het daadwerkelijk realiseren van beoogde resultaten. Bij voortduring willen weten wat de toegevoegde waarde is van de verrichte inspanningen. Houdt de waardering van belanghebbenden van stichting OZHW in balans.
Organisatiesensitiviteit	Tonen te begrijpen hoe een organisatie functioneert. Bij acties rekening houden met de gevolgen voor de eigen organisatie en/of de organisatie van de stakeholder.
Initiatief	Kansen zoeken en daarop actie nemen. Liever op eigen initiatief handelen dan passief afwachten. Informeert zich grondig over ontwikkelingen. Onderkent mogelijkheden, zowel voor de huidige situatie als voor de toekomst, en neemt zelf actie om deze te beïnvloeden. Neemt zo nodig verantwoorde risico's. Zien en benutten van kansen.
Samenwerken	Actief bijdragen aan samenwerking voor gemeenschappelijke doelen, ook wanneer dat geen direct persoonlijk belang dient, en daartoe de onderlinge communicatie bevorderen.
Visie (ontwikkelen, uitdragen)	Neemt afstand van de dagelijkse praktijk. Combineert lange termijn ontwikkelingen met organisatiedoelstellingen en vertaalt die in een aansprekende visie. De richting waarin de organisatie zal gaan en de doelen die worden nagestreefd op een aansprekende wijze overbrengen en er draagvlak voor creëren.

Competentie	Uitwerking
Optreden	Zichzelf in houding en gedrag zo presenteren dat de eerste indruk bij anderen positief is. Deze indruk in bestendig respect of sympathie kunnen omzetten.
Omgevingsbewustzijn	Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie. Samenwerken met maatschappelijke partners in het belang van het onderwijs is daarbij essentieel.

5. De arbeidsvoorwaarden

OZHW biedt een veelzijdige (full time) functie bij een unieke onderwijsorganisatie die een mooie ontwikkeling doormaakt.

Uitstekende secundaire arbeidsvoorwaarden, inschaling B4 conform de Bestuurders CAO VO. De standplaats is Barendrecht.

6. De selectieprocedure

De vacature wordt tegelijkertijd intern en extern opengesteld.

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Uitgebreide gesprekken door de adviseur van Leeuwendaal met kandidaten op kantoor van Leeuwendaal in Den Haag – of, indien de richtlijnen vanuit de overheid omtrent Covid-19 daarom vragen, via Zoom – vinden plaats in de week van **17 en 24 januari 2022**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij OZHW.

2 Selectiegesprekken door OZHW

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor gesprekken met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever in Barendrecht. De eerste ronde vindt plaats op **vrijdagmiddag 28 januari 2022** en de tweede ronde op **dinsdagmiddag 8 februari 2022**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 maart 2022**.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Jeannette van der Vorm, senior adviseur werving en search, en voor vragen over de procedure met Anneloes van Dijk, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088-00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via:

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

Over het gebruik van Zoom

Thuiswerken en videovergaderen zijn al jaren ingeburgerd bij Leeuwendaal. We hebben in het verleden veel geïnvesteerd in onze technische infrastructuur die het samenwerken op afstand soepel en veilig faciliteert. De intakegesprekken met klanten, voorselectiegesprekken met kandidaten en vervolgens ook de selectiegesprekken met de commissie worden vanuit Leeuwendaal via Zoom gepland en georganiseerd. De ervaring tot nu toe leert ons dat zowel kandidaten als opdrachtgevers deze manier als positief ervaren. Meer informatie over het gebruik van Zoom en omgaan met privacy gevoelige informatie is te lezen op onze site: <https://www.leeuwendaal.nl/zo-werkt-leeuwendaal-veilig-met-zoom/>.

Bijlage I: Taken en resultaatsgebieden

Taken

Onverlet latend de taken als genoemd in de Statuten van de “Stichting OZHW voor PO & VO” heeft het College van Bestuur in elk geval de volgende hoofdtaken:

- ▶ Het structureren, ontwikkelen en besturen van de onderwijsorganisatie op een wijze dat de wettelijke en statutaire doelstellingen en de missie van de organisatie worden gerealiseerd.
- ▶ Het overeenkomstig de statuten en het Handboek Governance organiseren van de interne bestuurlijke processen, zodat sprake is van goed onderwijsbestuur.
- ▶ Het bepalen van het strategisch beleid van de stichting, gehoord interne en externe stakeholders.
- ▶ Het (doen) ontwikkelen, coördineren, bewaken en evalueren van het integraal meerjarenbeleid op het terrein van onderwijs, financiën en materiële zaken, personeel & organisatie en kwaliteitsbewaking.
- ▶ Het in overleg met de (vestigings)directeur(en) bepalen van de concrete doelen en resultaten van de betreffende vestiging/school als uitwerking van het strategisch beleid.
- ▶ Het leiding geven aan de (vestigings)directeuren en de medewerkers van het centraal bureau;
- ▶ Het intern en extern representeren en positioneren van de stichting gericht op het creëren van draagvlak in de samenleving en bij belanghebbende groepen en instanties.
- ▶ Het op lokaal, regionaal en landelijk niveau positioneren van OZHW en het behartigen van de belangen van de organisatie.
- ▶ Het afleggen van (verticale) verantwoording aan de RvT zoals beschreven in de statuten en het Handboek Governance, waaronder het vragen van goedkeuring op de daarvoor in aanmerking komende besluiten en documenten.
- ▶ Het vertegenwoordigen van de stichting in en buiten rechte.
- ▶ Het optreden namens de stichting als werkgever van de medewerkers binnen de stichting.
- ▶ Het zorg dragen voor een goede informatie- en communicatiestructuur.
- ▶ Het informeren van het Platform gemeentelijk toezicht, zodanig dat dit Platform in staat wordt gesteld de statutaire taken te vervullen.
- ▶ Het op stichtingsniveau tot stand brengen van een dialoog met de samenleving en het afleggen van (horizontale) verantwoording aan interne en externe stakeholders.

Voor de Raad van Toezicht zijn de leden van het College van Bestuur aanspreekbaar op de overeengekomen taken. Beide leden zijn aanspreekbaar op het algemene en strategische beleid van de stichting, waarbij de voorzitter van het College van Bestuur fungeert als eerste aanspreekpunt voor de Raad van Toezicht. Tegen de achtergrond van in het College van Bestuur benodigde deskundigheid draagt ieder lid de zorg voor voortdurende persoonlijke ontwikkeling. Het functioneren van het College van Bestuur wordt periodiek door de Raad van Toezicht beoordeeld.

Resultaatgebieden

1 Strategische beleidsvorming

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en realiseren van een duurzaam strategisch beleid waarmee recht wordt gedaan aan de belangen van de leerlingen, ouders en medewerkers. Samen met de directeuren draagt het College van Bestuur er zorg voor dat het beleidsplan rekening houdt met onderwijskundige, maatschappelijke, politieke, bestuurlijke en demografische ontwikkelingen in de regio.

Activiteiten

- ▶ Het opstellen, vaststellen en ter goedkeuring voorleggen van strategische beleidsplannen en richtinggevendende meerjaren beleidsplannen aan de Raad van Toezicht.
- ▶ Het initiëren en stimuleren van de vernieuwing van het bovenschools beleid op lange termijn.
- ▶ Het initiëren en aansturen van projecten en activiteiten in het kader van de afstemming van het onderwijsaanbod binnen het voedingsgebied.
- ▶ Het initiëren, stimuleren en aansturen van projecten en activiteiten met betrekking tot het kwaliteitsbeleid van de “Stichting OZHW voor PO & VO” op alle beleidsterreinen (in het bijzonder de kwaliteit van het onderwijs).

2 Algemeen management

Activiteiten

- ▶ Het zorg dragen voor het integraal management van OZHW en daarmee voor alle beleidsportefeuilles.
- ▶ Het formuleren van richtlijnen voor het opzetten en bewaken van het beleid op hoofdlijnen ten aanzien van identiteit, onderwijs, personeel, organisatie (waaronder kwaliteitszorg) en beheer (waaronder financiën) en het (doen) ontwikkelen van een meerjaren huisvestingsplan en het (doen) opstellen en vaststellen van een onderhoudsprogramma voor gebouwen en terreinen van de stichting.
- ▶ Het waarborgen van de planning- & controlecyclus en transparante processen van beleidsvoorbereiding, beleidsuitvoering en -evaluatie binnen de stichting.
- ▶ Het zorg dragen voor het (doen) opstellen van personeels- en organisatiebeleid vanuit de verantwoordelijkheid als werkgever.
- ▶ Het zorg dragen voor een cultuur waarin het onderwijs continu geëvalueerd wordt en, daar waar nodig, verder wordt ontwikkeld (w.o. het gezamenlijk vaststellen van de systematiek van de kwaliteitszorg en het toezien op de uitvoering daarvan).
- ▶ Het aan de RvT ter goedkeuring voorleggen van financiële verplichtingen en samenwerkingsovereenkomsten welke niet binnen de begroting zijn opgenomen en waarvan het belang meer bedraagt dan een door de RvT vastgesteld en aan het CvB meegedeeld bedrag.
- ▶ Het jaarlijks evalueren van de werkzaamheden van het CvB, het zo nodig bijstellen van de werkwijze en daarvan verslag doen aan de RvT.
- ▶ Het (doen) opstellen, vaststellen en aan de RvT ter goedkeuring voorleggen van begroting, jaarrekening en financieel jaarverslag van de stichting.
- ▶ Het leiding geven aan de medewerkers van de stichting.

3 Externe profilering

Het College van Bestuur vertegenwoordigt de stichting naar buiten, zowel op politiek, bestuurlijk en maatschappelijk terrein, als in de vele onderwijsverbanden. Hiervoor onderhoudt het College van Bestuur relevante contacten en netwerken en waar nodig wordt dit uitgebouwd. Het College van Bestuur hanteert hierbij de juiste balans tussen de noodzaak van een OZHW-brede uitstraling, positionering en participatie van de afzonderlijke scholen. Het College van Bestuur draagt zorg voor het (doen) opstellen van PR-, voorlichting- en marketingbeleid.