

# Profiel

Lid raad van toezicht

Financieel profiel

1 juni 2022

**Opdrachtgever** SPCO Groene Hart

**Auteur** Jeannette van der Vorm

**Aanvraagnummer** A04856

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

## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>4</b>
2.1	Visie, missie en strategie	4
<b>3.</b>	<b>De functie van lid raad van toezicht</b>	<b>6</b>
3.1	Organisatiecontext	6
3.2	Kerntaken van de raad van toezicht	6
3.3	Collectief profiel raad van toezicht	7
3.4	Kennis en ervaring lid raad van toezicht	7
<b>4.</b>	<b>Wat biedt SPCO Groene Hart?</b>	<b>9</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>10</b>

## 1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van lid raad van toezicht bij SPCO Groene Hart. 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 organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: <https://www.spc.nl>

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

## 2. De organisatie

Onderwijsorganisatie SPCO Groene Hart bestaat uit 13 protestants-christelijke scholen in de regio Woerden en biedt onderwijs aan ca. 2600 leerlingen.

SPCO en haar scholen zetten zich actief in voor kwalitatief goed en waarden gedreven onderwijs. Onderwijs waarmee we onze leerlingen begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling, een stevige basis bieden en daarmee voorbereiden op hun toekomst. SPCO beweegt en groeit mee met de ontwikkelingen van de moderne tijd, zonder de kracht van het verleden te verliezen.

Alle SPCO-scholen vallen onder het basistoezicht van de Inspectie en acht van onze scholen hebben van de inspectie het predicaat 'goed' gekregen.

We bieden modern onderwijs zonder de bewezen facetten uit ons onderwijs los te laten. Diverse innovatieve scholen experimenteren behoedzaam op basis van nieuwe inzichten en toepassingen. Het college van bestuur stimuleert deze ontwikkelingen. Kennis, kunde en ervaringen worden gedeeld, zodat alle scholen van elkaar leren.

De medewerkers van SPCO zijn bovengemiddeld tevreden en de personele bezetting is ondanks de krapte op de arbeidsmarkt op orde.

### 2.1 Visie, missie en strategie

#### Missie

Ons onderwijs draagt bij aan een brede ontwikkeling van onze leerlingen, waardoor zij later hun bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. SPCO scholen bieden leerlingen ruimte om hun talenten maximaal te ontplooiën en helpen hen om uit te groeien tot zelfstandige en verantwoordelijke burgers. SPCO garandeert continuïteit én dynamiek in betrouwbaar protestants-christelijk basisonderwijs. Aan de basis daarvan staan de waarden vanuit onze christelijke identiteit. We willen voor onze scholen, samenwerkingspartners en ouders dé professionele en dynamische onderwijsstichting zijn in de regio en maken ons sterk voor:

- ▶ Een divers aanbod van kwaliteitsscholen met een eigen profiel.
- ▶ Een professioneel bestuur en een professionele dienstverlening.
- ▶ Een actieve inzet en samenwerking met ouders om het onderwijs te verbeteren.
- ▶ Identiteit.

#### Identiteit

Onze christelijke identiteit en de waarden geloof, hoop, liefde en vertrouwen zijn het vertrekpunt voor ons onderwijs, ons handelen en onze omgang met leerlingen, ouders, medewerkers en partners.

We zien 'identiteit' niet als een geïsoleerd kenmerk van onze stichting, maar verbinden dit aspect met levensbeschouwelijke en pedagogische uitgangspunten, onderwijskundige keuzes en maatschappelijke betrokkenheid. Vanuit die waarden zoeken we telkens naar een eigentijdse omgang met de protestants-christelijke traditie en doen daarbij recht aan diversiteit.

Onze scholen worden ook bezocht door kinderen met een andere levensbeschouwelijke of niet-religieuze achtergrond. Iedereen is van harte welkom. Wel vinden we het belangrijk dat de uitgangspunten van de stichting en haar scholen worden gerespecteerd.

### Strategische ambitie

SPCO herkent zich in de volgende merkbeloften:

- ▶ Betrouwbaar.
- ▶ Dynamisch.
- ▶ Open.

In het Koersplan 2020-2023 “Krachtig op Koers” wordt beschreven dat SPCO vanuit haar basis en rekening houdend met externe en interne ontwikkelingen vier ‘bouwstenen’ heeft benoemd, te weten:

- 1 Scholen van waarde. We verstaan onder bewustzijn van mens-zijn dat leerlingen vanuit de Christelijke waarden ‘geloof, hoop en liefde’ een goede en verantwoordelijke relatie hebben met zichzelf, met bekende en onbekende anderen in de maatschappij en met het milieu.
- 2 De leerkracht maakt het verschil. Binnen SPCO bestaat een professionele cultuur met professionele ruimte. Binnen die context reflecteren we structureel op ons eigen handelen en verbeteren we ons continu.
- 3 Gespreid leiderschap. Verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit ligt bij alle geledingen van de organisatie, waarbij uiteraard schoolleiding en bestuur eindverantwoordelijk zijn.
- 4 Toekomstgericht onderwijs. (Maatschappelijke) ontwikkelingen hebben een weerslag op het onderwijs en de organisatie ervan. We zoeken onderbouwing in wetenschappelijk onderzoek en vertalen dit naar onze onderwijspraktijk.

Zie verder voor de ambities van SPCO het strategisch plan via deze link;

<https://www.spc.nl/over-ons/meerjarenbeleid/>.

## 3. De functie van lid raad van toezicht

### 3.1 Organisatiecontext

Om de kwaliteit van het onderwijs en de uitvoering van het bestuur optimaal te waarborgen is binnen SPCO een scheiding aangebracht tussen de bestuurlijke en de toezichhoudende bevoegdheden. De bestuurlijke bevoegdheden zijn belegd bij het (eenhoofdig) college van bestuur (CvB), de heer Jaap Broekman. De raad van toezicht verzorgt het interne toezicht op de stichting en is primair de gesprekspartner van het college van bestuur.

Het college van bestuur wordt ondersteund door het stafbureau. Zes medewerkers zetten zich actief in om de scholen te ondersteunen op het gebied van secretariaat, personeel, financiën, huisvesting, onderwijs & kwaliteit en opleiden in de school.

SPCO kent belangrijke 'dialogopartners'. Op het niveau van het CvB is dat de Stichtingsraad. Op het niveau van de school is de schoolraad een belangrijke dialogopartner. Deze partners praten mee over zaken betreffende onderwijs, opvoeding en levensbeschouwing.

Per school is een directie aangesteld die verantwoordelijk is voor de gang van zaken op school. Iedere school heeft een medezeggenschapsraad (MR) en, waar mogelijk, een Schoolraad (SR) en een ouderraad (OR). De MR heeft advies- en/of instemmingsrecht over verschillende voorgenomen besluiten. Voor school overstijgende zaken heeft het CvB overleg met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De leden van deze raden worden via verkiezingen aangesteld.

Op de agenda voor de raad van toezicht staan momenteel onder meer de recente afwezigheid door ziekte van de bestuurder, het (dreigende) personeelstekort, mogelijke krimp in leerlingen aantallen, profilering en positionering van de scholen, bouwprojecten en de stijgende kosten van deze projecten, de diversiteit van de scholen en de eigen professionalisering als RvT.

### 3.2 Kerntaken van de raad van toezicht

De RvT bestaat op dit moment uit zes leden. De komende jaren wordt toegewerkt naar een RvT van vijf leden. Leden zijn voor een periode van vier jaar benoemd, met de mogelijkheid voor verlenging van maximaal één periode. Conform het rooster van aftreden ontstaat per 1 augustus 2022 ruimte voor een nieuw lid met een financiële achtergrond.

#### De RvT vervult op hoofdlijn de volgende kerntaken:

- ▶ Toezicht: het integraal toezicht op het beleid, de doelstellingen en de algemene gang van zaken binnen de onderwijsorganisatie.
- ▶ Advies: het bieden van raad en advies aan de bestuurder.
- ▶ Werkgever: de raad is de werkgever voor de bestuurder.
- ▶ Daarnaast dient de raad de voorgenomen besluiten van het CvB ten aanzien van de meerjarige beleidskaders, de jaarlijkse begroting en de jaarrekening goed te keuren, alvorens tot vaststelling overgegaan kan worden.

SPCO Groene Hart is een protestants-christelijke organisatie. Dat betekent dat van de leden wordt verwacht dat ze in staat en bereid zijn een waarde(n)volle bijdrage te leveren aan het protestants-christelijk onderwijs. Het onderschrijven van doel en grondslag van de stichting is een vereiste.

De raad heeft een vergaderfrequentie van ca. zeven keer per jaar. Daarnaast bezoeken leden van de raad van toezicht jaarlijks meerdere scholen en spreken zij met belangrijke stakeholders binnen en buiten de organisatie. De RvT heeft regelmatig overleg met de GMR.

### 3.3 Collectief profiel raad van toezicht

De leden van de RvT vullen elkaar aan op de verschillende expertisegebieden. De leden zijn collectief verantwoordelijk voor het beleid en elk lid wordt geacht de hoofdlijnen van het totale beleid te beoordelen. Het is van belang dat de leden een brede maatschappelijke oriëntatie hebben die verder gaat dan het zicht op de SPCO-organisatie alleen.

#### Het algemeen profiel van de leden van de RvT waarborgt dat de samenstelling zodanig is dat:

- ▶ De protestants-christelijke signatuur in al zijn diversiteit verrijkt wordt.
- ▶ Een brede maatschappelijke binding en relevante, functionele netwerken worden bereikt.
- ▶ Een spreiding van maatschappelijke achtergronden en omstandigheden aanwezig is.
- ▶ De leden van de RvT tezamen beschikken over een combinatie van specifieke kennis met betrekking tot de volgende relevante ervaringsgebieden: openbaar bestuur, financiën, onderwijs, bedrijfsvoering, communicatie en marketing, huisvesting, human resource management en recht. Portefeuilles worden onderling verdeeld, te denken valt aan financiën, werkgeverschap, identiteit, onderwijskwaliteit, bouwcommissie, etc.
- ▶ Er adequaat wordt voorzien in een advies- en klankbordfunctie ten behoeve van het CvB.

#### Bij de uitoefening van zijn taken geldt dat de RvT:

- ▶ Zich richt naar de belangen van de stichting, de scholen, de ouders/verzorgers en de samenleving.
- ▶ Te allen tijde onafhankelijk, professioneel, deskundig en volgens zorgvuldige procedures opereert.
- ▶ Inspeelt op maatschappelijke veranderingen en wensen van interne en externe belanghebbenden.
- ▶ Slechte prestaties niet gedooft en zo nodig binnen de kaders van zijn bevoegdheid, adequaat ingrijpt.

### 3.4 Kennis en ervaring lid raad van toezicht

- ▶ Academisch denk- en werk niveau. Ervaring in het financiële werkveld en bij voorkeur ervaring met huisvestingsprojecten.
- ▶ Beschikkend over bestuurlijke competenties en gevoel voor bestuurlijke verhoudingen.
- ▶ Ervaring als bestuurder in het publiek domein is een pre, evenals ervaring als toezichthouder. Startend toezichthouders worden ook uitgenodigd om te reageren.
- ▶ Aantoonbaar maatschappelijk betrokken en actief, naast een betaalde functie.
- ▶ Oog voor maatschappelijke en politieke ontwikkelingen in relatie tot het onderwijs.
- ▶ Een concrete bijdrage kunnen en willen leveren vanuit zijn/haar individuele achtergrond en maatschappelijke bezigheden.
- ▶ Actuele kennis van governance, wet- en regelgeving.

#### Van het lid van de RvT wordt verwacht dat hij/zij beschikt over de volgende competenties en vaardigheden:

- ▶ Het vermogen de protestants-christelijke identiteit van de stichting vanuit eigen overtuiging te onderhouden en te verdiepen.
- ▶ De bereidheid grondig kennis te nemen van de missie en strategie van de stichting en vanuit zijn rol daaraan een actieve bijdrage te leveren.
- ▶ Het vermogen het lokale schoolbelang te ontstijgen ten gunste van de stichting als geheel.
- ▶ Het strategisch inzicht en de helicopterview, overstijgend en integraal denkvermogen. Is een sparringpartner en gesprekspartner van niveau.
- ▶ De bekwaamheid beleidsplannen op hoofdlijnen te beschouwen en te waarderen.
- ▶ Oog voor de relatie tussen doelstellingen en resultaten.
- ▶ Het vermogen te binden, te motiveren en te activeren.

- ▶ Kritisch-analytisch oordeelsvermogen vanuit een positieve grondhouding. Beschikt over een relativerende instelling, maar weet ook in te grijpen als dat nodig is.
- ▶ Goed ontwikkelde communicatieve en sociale kwaliteiten.
- ▶ De bereidheid tot kritische zelfreflectie en –correctie.
- ▶ Toekomstgerichtheid met respect voor waarden en tradities.
- ▶ De mogelijkheid voldoende tijd vrij te maken voor de werkzaamheden van de RvT.

#### Overig

- ▶ Onafhankelijk en onbevangen. Heeft geen persoonlijke, zakelijke of politieke banden met collega-toezichthouders, de bestuurder, wethouders, medewerkers of belangrijke externe belanghebbenden, waardoor er belangenverstrengeling kan zijn of de verdenking daarvan.
- ▶ Is van onbesproken gedrag.
- ▶ Conform de code goed bestuur en de statuten van de stichting zijn uitgesloten:
  - Werknemers van de stichting SPCO Groene Hart.
  - Echtgenoten of duurzame relatiegenoten van werknemers van SPCO Groene Hart.
  - Leden van een medezeggenschapsraad van een school van SPCO of van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad binnen SPCO Groene Hart.
  - Echtgenoten of duurzame relatiegenoten van leden van een medezeggenschapsraad van een school van SPCO of van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad binnen SPCO Groene Hart.
  - Personen die direct of indirect leveranties verrichten aan de stichting.
  - Personen die een bestuursfunctie vervullen bij een andere organisatie in dezelfde sector, of bestuurders bij een organisatie in een aanpalende onderwijssector in hetzelfde voedingsgebied.
  - Leden van raden van toezicht bij een andere organisatie in dezelfde of aanpalende onderwijssector in hetzelfde voedingsgebied.



## 4. Wat biedt SPCO Groene Hart?

Aan leden van de RvT wordt een jaarlijkse vergoeding betaald waarbij de richtlijnen van de VTOI/NVTK als uitgangspunt gelden.

## 5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

### 1 Voorselectie door bureau Leeuwendaal

Kandidaten worden in beeld gebracht via executive search, netwerksearch en publicatie van de vacature online via de website van SPCO Groene Hart, Leeuwendaal, VTOI, Trouw, Intermedair.nl en LinkedIn.

U kunt reageren op deze vacature tot 18 juni 2022.

Potentieel geschikte kandidaten worden uitgenodigd voor een voorselectiegesprek bij Leeuwendaal in de weken van 13 en 20 juni 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 SPCO Groene Hart in de week van 27 juni of 4 juli 2022. De adviseur van Leeuwendaal begeleidt de daarop volgende selectiegesprekken.

### 2 Selectiegesprekken door SPCO Groene Hart

Geselecteerde kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek met de benoemingsadviescommissie, bestaand uit mevrouw Heleen Rutgers (RvT), de heer Orië (RvT), een HR medewerker van het SPCO stafbureau en een lid van de GMR. De bestuurder, de heer Broekman heeft in het proces een adviserende rol.

Na deze ronde is er een tweede ronde met de BAC mogelijk.

Een referentie onderzoek en/of CV-check kunnen deel uitmaken van de procedure.

Aan leden van de RvT wordt een jaarlijkse vergoeding betaald waarbij de richtlijnen van de VTOI/NVTK als uitgangspunt gelden.

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

### Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Jeannette van der Vorm, 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 de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van Microsoft Teams of Zoom.

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.