

Fiers

Algemeen directeur/bestuurder

Informatie voor belangstellenden



Voorwoord

Deze notitie is bedoeld om degenen die belangstelling hebben voor de vacature van algemeen directeur/bestuurder bij Fiers, protestants christelijke scholenvereniging (hierna te noemen Fiers), inzicht te geven in de organisatie, de functie en het gewenste profiel. De laatste paragraaf geeft praktische informatie en inzicht in de procedure.

Een analyse van de situatie is de eerste fase geweest in de aanpak van de werving en selectie van de algemeen directeur/bestuurder. Het profiel is afgeleid van de doelstellingen van de organisatie voor de komende jaren.

Meer informatie over Fiers kun je vinden op www.fiers.nu en www.fierskindontwikkeling.nu

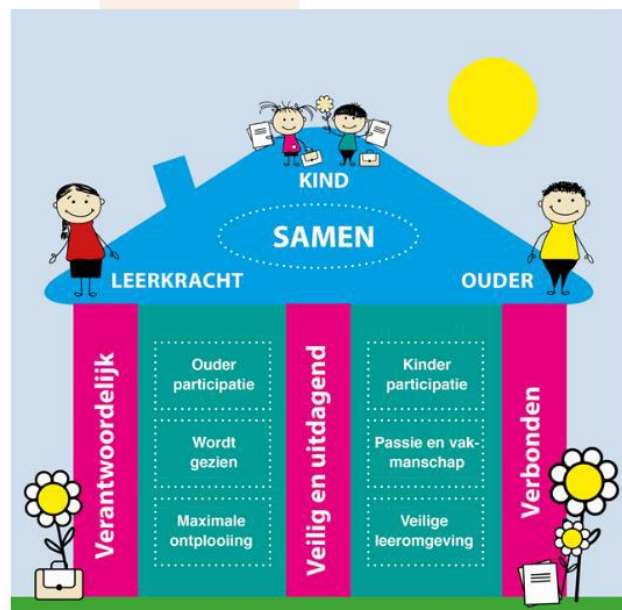
Terra Management Search,

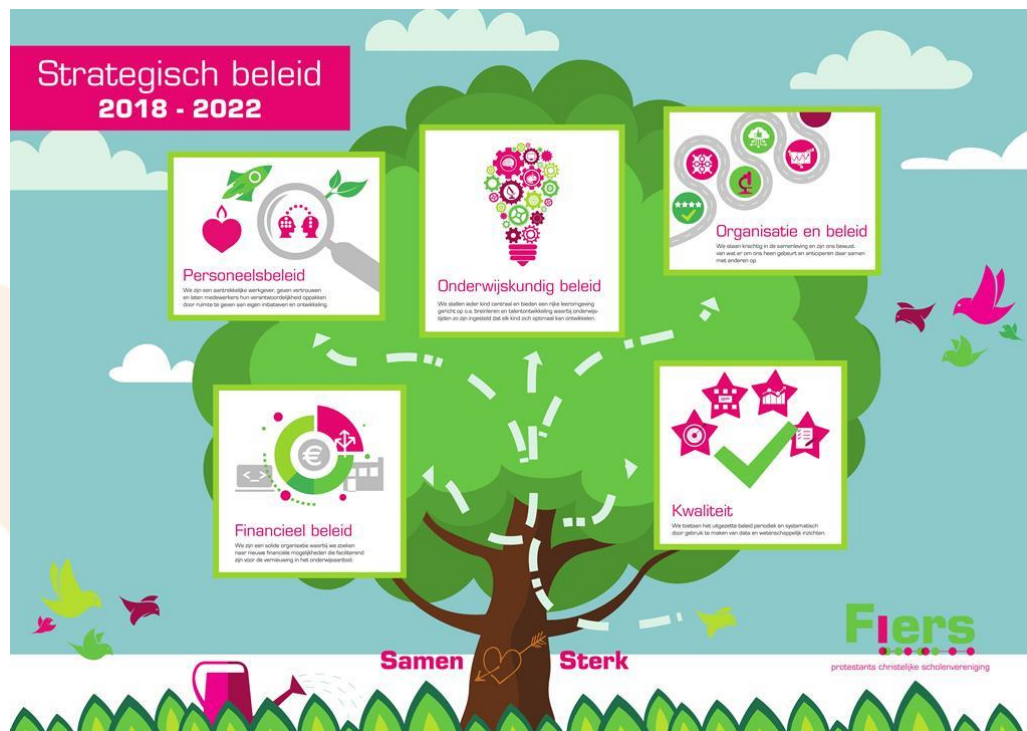
Bert Hokken, consultant
Monique Vlek, search consultant

Fiers

Fiers is de overkoepelende vereniging voor negen protestants christelijke scholen in de Gemeente Coevorden. Deze negen scholen (waarvan één dependance) hebben hun krachten en middelen gebundeld om te kunnen excelleren. De christelijk levensbeschouwelijke overtuiging is een belangrijke inspiratiebron voor de vereniging. De scholen en hun personeelsleden bieden kinderen een veilige en uitdagende leergemeenschap waar ieder kind zich persoonlijk kan ontwikkelen en naar het volle vermogen kan leren.

Fiers investeert als relatief kleine organisatie met enthousiasme in de ontwikkeling van goed onderwijs, goed ingebed in de maatschappelijke omgeving van de scholen. Zowel in de vormgeving en uitstraling van de scholen, de website en de communicatiemiddelen, maar ook in gedrag van de leerkrachten manifesteert Fiers zich als een ambitieuze organisatie die staat voor kwaliteit. Zie de gekozen vormgeving bij de presentatie van het strategisch beleid hieronder.





Fiers zet zich in voor (behoud van) christelijke onderwijs in iedere wijk/ieder dorp met als voorwaarden:

- De opbrengsten/resultaten zijn ruimschoots boven het niveau die de inspectie stelt;
- De sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen is gewaarborgd;
- Het welbevinden van leerlingen, ouders en leerkrachten is in orde;
- Het leveren van een relevante bijdrage aan de kwaliteit van de leefomgeving in de wijk/het dorp, ambitieus, ondernemend en verbindend.

Alle negen scholen zijn gevestigd in de gemeente Coevorden, in Coevorden stad en in de dorpen Geesbrug, Dalerpeel, Aalden, Schoonoord, De Kiel en Sleen. Qua omvang variëren de scholen tussen ongeveer 20 tot 180 leerlingen. In totaal ontvangen circa 800 leerlingen basisonderwijs op de scholen van Fiers (peildatum 1 maart 2020) en bedraagt het aantal personeelsleden dat verbonden is aan de vereniging ongeveer 68 fte. Op de website www.scholenopdekaart.nl is per school informatie te vinden over de kwaliteit van de school als beoordeeld door de inspectie en/of gepresenteerd door Fiers. Hierbij valt op dat een van de scholen als zwak te boek staat, waarbij opgemerkt kan worden dat dit inmiddels 'gerepareerd' wordt op basis van een met de inspectie afgestemd plan van aanpak.

Fiers streeft naar hoogwaardig onderwijs met de volgende kenmerken:

- De scholen bieden een veilige leeromgeving;
- Ieder kind kan zich maximaal ontplooiën op haar/zijn eigen niveau;
- Leerlingen en ouders worden gezien;
- Ouderparticipatie is vanzelfsprekend;
- Medewerkers werken vanuit passie en vakmanschap;
- Leerlingen kunnen meedenken en -beslissen over zaken die hen direct aangaan.

Zo kan ieder zich ontwikkelen tot een kritisch denker met een onderzoekende houding, zich bewust van zijn of haar omgeving met een sterk verantwoordelijkheidsgevoel.

De negen scholen van de vereniging zijn verschillend maar werken vanuit een gemeenschappelijke strategische visie. De scholen hebben een eigen onderwijsaanbod en een eigen visie op onderwijs maar werken samen aan een herkenbare identiteit en de versterking van de onderwijskwaliteit.

Fiers is goed georganiseerd en financieel gezond. Bewust worden soms overzichtelijke financiële risico's genomen door te anticiperen op te verwachten (wettelijke) ontwikkelingen.

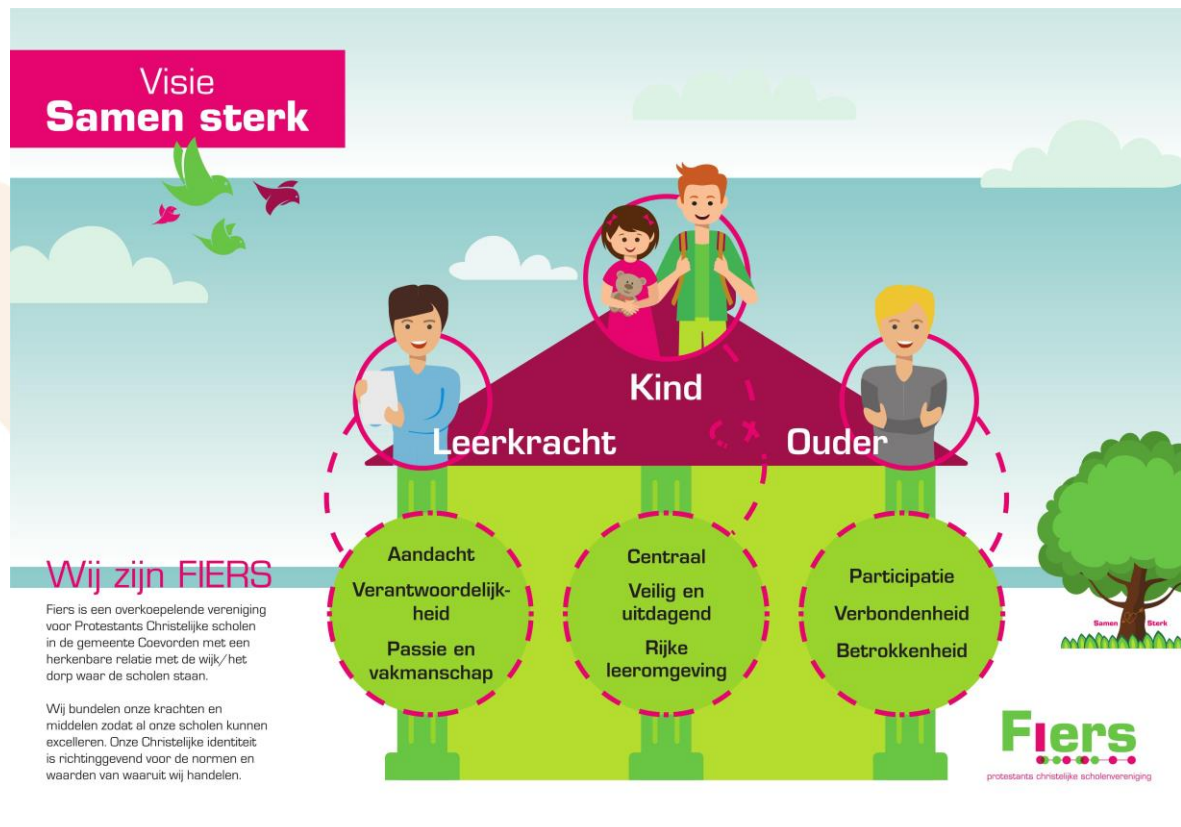
De onderlinge verhoudingen tussen de besturen, de algemeen directeur/bestuurder, de directeurs, de leerkrachten en overige medewerkers, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) en de afzonderlijke medezeggenschapsraden alsmede de schoolkringen zijn zonder enige twijfel goed en plezierig te noemen.

De strategische koers van Fiers, vastgelegd in het 'Strategisch beleidsplan 2018 – 2022 SAMEN STERK', wordt binnen de vereniging door het personeel en alle geledingen gedragen. Met elkaar is deze koers tot stand gekomen. Per schooljaar wordt er extra aandacht gegeven aan een speciaal thema als aanzet tot een planmatige implementatie van een aspect uit het strategisch beleid. Voor 2020 is dit 'Trots op Talent'. De beleidsnotitie Talentontwikkeling is hiervan de basis.

Fiers gaat uit van waarden die sturing en richting geven aan het dagelijkse handelen. Deze waarden zijn:

- *Verantwoordelijk*
Verantwoordelijk zijn en verantwoordelijkheid delen én voelen. Zowel binnen Fiers zelf als voor de (sociale) omgeving. Er is respect voor alles wat groeit en bloeit, respect voor wie zij zijn en voor elkaar.
- *Veilig én uitdagend*
De basis van een veilige en uitdagende leergemeenschap is het kennen van elkaar. De medewerkers kijken, zien en ontdekken de talenten in kinderen, zodat zij naar het volle vermogen leren en zich ontwikkelen.
- *Verbonden*
De kracht van Fiers is de verbondenheid met de gemeenschap. De scholen en leerkrachten zijn vriendelijk en toegankelijk. Nauw verbonden met de omgeving: ouders, andere familieleden en de gemeenschap waarin zij samen wonen, werken en leven. Met elkaar wordt een prettige leefgemeenschap gevormd, die zichtbaar is binnen het dorp. Er wordt open en transparant gecommuniceerd, gedeeld wat er gedeeld kan worden.

De visie van Fiers wordt in onderstaande afbeelding samengevat:



Fiers kindontwikkeling en kinderopvang

Fiers is ook werkzaam in de kinderopvang via de apart door haar opgerichte stichting Fiers kindontwikkeling en kinderopvang (hierna te noemen 'Fiers kindontwikkeling'). Het doel van Fiers is het bieden van een kwalitatief goede kinderopvang en buitenschoolse activiteiten, met veel nadruk op taalontwikkeling en creatieve vorming. Fiers kindontwikkeling heeft 2 peuterspeelplaatsen en biedt op nagenoeg alle scholen peuteractiviteiten aan.

Fiers werkt nauw samen met een aantal partners in de kinderopvang. Op een aantal scholen vindt de voor- en/of naschoolse opvang plaats in het kindcentrum of op de school. De voor- en naschoolse opvang wordt door enkele partners ook verzorgd op de eigen locatie.

De algemeen directeur/bestuurder van Fiers is tevens directeur van Fiers kindontwikkeling. Het bestuur van de stichting wordt benoemd door het algemeen bestuur van Fiers.

Organisatie

Fiers is een vereniging waarbij de leden voornamelijk bestaan uit de ouders van de leerlingen. Het algemeen bestuur bestaat uit een toezichthoudend deel en een uitvoerend deel: het dagelijks bestuur. Samen vormen zij het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur is eindverantwoordelijk voor de organisatie op onderwijskundig, organisatorisch en financieel gebied. Eens per jaar legt het algemeen bestuur tijdens de algemene ledenvergadering verantwoording af aan de leden van de vereniging.

Algemeen bestuur: dagelijks bestuur

Het dagelijks bestuur geeft leiding aan de organisatie en legt verantwoording af aan het toezichthoudend bestuur. De algemeen directeur/bestuurder maakt – als enig betaalde bestuurder – deel uit van het dagelijks bestuur. De taakverdeling binnen het bestuur wordt op grond van de verenigingsstatuten nader omschreven in het bestuursstatuut. Hierin zijn ook de verantwoordelijkheden van de algemeen directeur/bestuurder opgenomen.

Kort samengevat komt het erop neer dat het dagelijks bestuur de grote lijnen van het dagelijks beleid, in samenspraak en veelal op advies van de algemeen directeur/bestuurder, vaststelt en dat de algemeen directeur/bestuurder verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid van de vereniging.

Algemeen bestuur: toezichthoudend bestuur

Het toezichthoudend bestuur ziet toe op de uitvoering van het vastgestelde beleid en het werken volgens de governancecode voor goed bestuur. Dit bestuur stelt onder andere het bestuursstatuut en het managementstatuut vast. Daarnaast stelt het de begroting, de meerjarenbegroting, het bestuursverslag en de jaarrekening vast. Het toezichthoudend deel van het bestuur komt een aantal keren per jaar bij elkaar om te controleren of de wettelijke voorschriften worden nageleefd en of de middelen doelmatig en rechtmatig worden besteed. Daarnaast houdt dit bestuur toezicht op de kwaliteit van het onderwijs en evalueert het de werkzaamheden van het dagelijks bestuur.

Managementoverleg

Twee schooldirecteuren zijn ter ondersteuning van de algemeen directeur/bestuurder voor een deel van hun tijd werkzaam als bestuursmanager. Zij vormen samen met de algemeen directeur/bestuurder het managementoverleg. Een bestuursmanager, voor zeven uur per week vrijgesteld, is belast met de aandachtsgebieden onderwijs & kwaliteit en profilering. De andere bestuursmanager is voor vijf uur vrijgesteld ten behoeve van het aandachtsgebied Fiers kindontwikkeling.

Directeurenberaad

De directeuren overleggen met elkaar in het directeurenberaad. De directies worden door de algemeen directeur/bestuurder nauw betrokken bij de beleidsvoorbereiding. Alle directeuren participeren in één van de beleidscommissies. Hierdoor is er sprake van eigenaarschap en gedeeld leiderschap. Het directieoverleg komt maandelijks bijeen en heeft een adviserende functie.

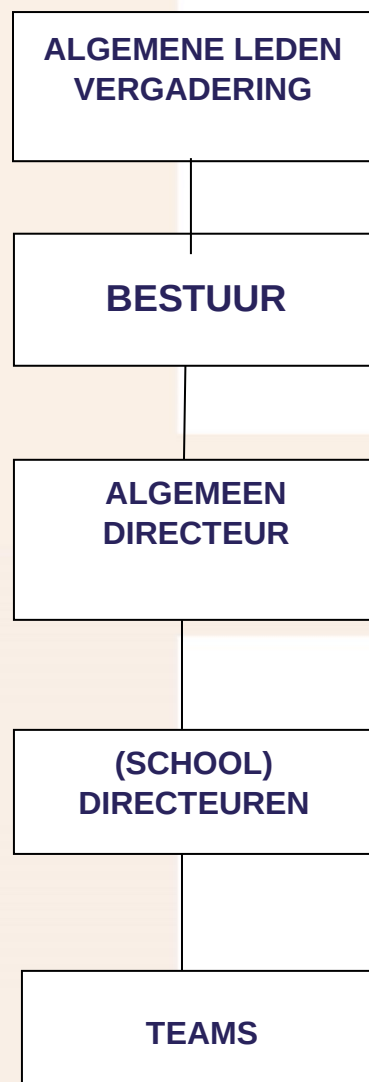
GMR

In de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) is iedere school vertegenwoordigd met één lid uit de oudergeleding en één lid van de personeelsgeleding. Eén van de geledingen is aanwezig op de vergadering. Er wordt dus met negen personen vergaderd, waarbij naar een evenredige verdeling wordt gestreefd. De vergaderingen worden voor een belangrijk deel bepaald door het bestuderen en beoordelen van de stukken, aangedragen door het bestuur.

Ondersteuningsplatform

Om handen en voeten te geven aan passend onderwijs heeft Fiers een eigen ondersteuningsplatform ingericht. Het platform richt zich op de ondersteuning aan schoolteams, individuele leerkrachten en ouders in die gevallen wanneer het kind/een groep leerlingen intensieve begeleiding nodig heeft. In dit platform zit naast de eigen orthopedagoog van Fiers (0,3 fte), een interne begeleider, een bestuursmanager en de algemeen directeur/bestuurder. Het ondersteuningsplatform werkt samen met het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Veld, Vaart & Vecht, afdeling Hardenberg.

Organogram



Personeel

Fiers is een goede werkgever. Door leerkrachten vanuit andere schoolverenigingen vinden er regelmatig sollicitaties plaats, terwijl het verloop bij Fiers klein genoemd mag worden.

Het lerarentekort is een landelijk bekend probleem en ook bij Fiers steeds meer als probleem aanwezig. De scholen slagen er in om de basisformatie op orde te houden. Alle groepen zijn bemenst. De vervanging, bij ziekte of nascholing van een van de leerkrachten, wordt steeds lastiger. Naast de eigen invallerspools is een contract afgesloten met een externe vervangerspool. Ook parttime leerkrachten zijn bereid om een kortdurend probleem op te lossen. Soms wordt de groep van een afwezige leerkracht opgedeeld over de andere groepen. In het uiterste geval zijn de kinderen vrijgesteld van onderwijs.

Binnen Fiers is een structuur aanwezig die interne samenwerking stimuleert. Personeelsleden werken – ook school overschrijdend - intensief samen en delen kennis en ervaring op vele terreinen. Een aantal personeelsleden is opgeleid tot coach en ondersteunt onder andere nieuwe collega's. Fiers biedt ruime scholingsmogelijkheden.

Om de werkdruk te verminderen is er extra geld ter beschikking gesteld wat in overleg met de schoolteams onder andere is ingezet voor:

- inzet vakleerkrachten bewegingsonderzoek;
- meer handen in de school/klas door onderwijsassistenten;
- uitbreiding van de benoemingsomvang per school van 1 uur per week.

Aan personeelsleden is een preventief medisch onderzoek aangeboden en kan men deelnemen aan een bedrijfssportregeling. Het ziekteverzuimcijfer schommelt de afgelopen twee jaar rond de 6-7%.

Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg betekent voor Fiers dat scholen en de vereniging systematisch de 'goede dingen nog beter willen gaan doen'. Regelmatig wordt onderzocht, met behulp van adequate instrumenten of dat ook werkelijk zo is en dit wordt niet alleen binnen Fiers gecheckt maar ook bij anderen.

Drie personeelsleden, waaronder twee schooldirecteuren, hebben de opleiding tot auditor gevolgd ('Zicht op Onderwijs').

Fiers streeft kwaliteit na, heeft hoge verwachtingen en ambities en zorgt ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: Fiers beoordeelt haar ambities systematisch en cyclisch en op basis van de bevindingen verbetert en/of borgt de vereniging haar kwaliteit. De kwaliteitszorg is gekoppeld aan het personeelsbeleid. Fiers zorgt ervoor dat de leerkrachten competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die de vereniging belangrijk vindt.

De basis voor de kwaliteitszorg van Fiers vormt de antwoorden op de volgende vragen:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| • Doen we de goede dingen? | Gericht op de opdracht van de vereniging. |
| • Doen we de dingen goed? | Gericht op efficiency en effectiviteit. |
| • Hoe weten we dat? | Gericht op opbrengsten en onderbouwing. |
| • Vinden anderen dat ook? | Gericht op het oordeel van anderen. |
| • Wat doen we met die wetenschap? | Gericht op het handelen. |

Algemeen directeur/bestuurder, de functie

De huidige algemeen directeur/bestuurder neemt in juli a.s. – na twaalf jaar – afscheid, waardoor de vacature ontstaat. Na een noodzakelijke reorganisatie twaalf jaar geleden is Fiers, mede dankzij zijn inspanning, uitgegroeid tot een sterke organisatie.

De algemeen directeur/bestuurder maakt – als enige beroepskracht – onderdeel uit van het collegiaal werkende dagelijks bestuur van Fiers. Hij/zij geeft direct leiding aan de acht directies van de scholen en indirect aan de overige medewerkers. Hierin wordt betrokkene ondersteund door een medewerker HR (0,425 fte) en door twee parttime bestuursmanagers.

De algemeen directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor de doorontwikkeling van de strategie en de verdere professionalisering van de organisatie. Hieronder wordt tevens begrepen de uitwerking en de optimalisatie van de onderwijsvisie. Betrokkene is doorlopend op zoek naar vernieuwing. Borging van een hoge kwaliteit van de scholen is de verantwoordelijkheid van de algemeen directeur/bestuurder evenals een passend en verantwoord bedrijfsvoerings- en financieel beleid. Fiers kiest voor een breed gedragen koers, die bottum-up tot stand komt. Het beleid wordt, in nauw overleg met de directeuren, door de bestuurder bepaald, en uiteindelijk door het dagelijks bestuur vastgesteld.

De algemeen directeur/bestuurder draagt zorg voor het (verder) vormgeven van de christelijke levensvisie in het beleid en de dagelijkse gang van zaken binnen Fiers.

De algemeen directeur/bestuurder heeft een goed beeld van wat er op de scholen gebeurt, is regelmatig op de scholen aanwezig en heeft contact met medewerkers, kinderen en verzorgers. Weet een constructieve samenwerking met de GMR te realiseren. De scholen krijgen de ruimte om een eigen kleur te creëren, uiteraard passend binnen Fiers.

Betrokkene onderhoudt en optimaliseert de contacten met de gemeente Coevorden, collega onderwijsinstellingen en andere externe stakeholders. De directeuren zijn het boegbeeld van de scholen, de algemeen directeur/bestuurder is het boegbeeld van Fiers.

Blijvende aandacht is nodig voor de professionele ontwikkeling en cultuuraspecten, zoals aanspreken en verantwoordelijkheid nemen. Een goed personeels- en communicatiebeleid is noodzakelijk om medewerkers te behouden en om goede medewerkers te laten instromen. Dit laatste juist in deze tijd van personeelskrapte.

Resultaatgebieden

Met betrekking tot de resultaatgebieden is onderstaande van belang:

Dagelijks bestuur

De algemeen directeur/bestuurder:

- adviseert over de strategie en de te volgen koers van de vereniging;
- levert maandelijks en per kwartaal een managementrapportage op aan de toezichthoudend bestuurders;
- zorgt bij koerswijzigingen dat het dagelijks bestuur en het toezichthoudend bestuur tijdig worden betrokken, zodat besluitvorming kan plaatsvinden;
- is verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering (personeel, huisvesting, financiën);
- is vertegenwoordiger van de vereniging naar buiten toe;
- onderhoudt contacten met interne en externe stakeholders.

Ontwikkeling beleid

De algemeen directeur/bestuurder ontwikkelt algemene beleidskaders, strategie en meerjarenbegroting:

- vertaalt het strategisch beleid van de vereniging naar algemene beleidsuitgangspunten en kaders voor de scholen;
- initieert en stimuleert vernieuwing van het onderwijsbeleid.

Leidinggeven

De algemeen directeur/bestuurder:

- geeft leiding aan de directeuren van de aangesloten scholen;
- werkt aan verbinding van scholen en haar mensen;
- schept voor de aangesloten scholen de benodigde randvoorwaarden om het beleid succesvol uit te voeren;
- draagt zorg voor permanente ontwikkeling van de directeuren en medewerkers van de vereniging;
- voert jaarlijks functionerings- en beoordelingsgesprekken met de directeuren en bestuursmanagers;
- draagt zorg voor het personeelsbeheer en werving en selectie;
- beslist over personele vraagstukken en eventueel te nemen maatregelen daaromtrent.

Het profiel

Je herkent je in het volgende profiel:

- ervaring als leidinggevende in het onderwijs, bij voorkeur binnen het primair onderwijs;
- een faciliterende leiderschapsstijl waarbij zoveel mogelijk verantwoordelijkheden bij de directeuren wordt gelegd/gelaten;
- een inhoudelijke achtergrond in en hart voor het onderwijs met een duidelijke onderwijsvisie, kennis van de bedrijfsvoering en een sterk kwaliteitsbewustzijn;
- een afgeronde relevante opleiding op tenminste HBO+ niveau, een aanvullende managementopleiding is een pré;
- conceptuele en analytische kwaliteiten;
- een professionele, zakelijke stijl van leidinggeven met compassie voor menselijke aspecten;
- diplomatieke kwaliteiten, een verbindend vermogen, oriëntatie op interne en externe samenwerking en een constructieve opstelling als overlegpartner voor de GMR.

Je hebt affiniteit met en onderschrijft de protestants christelijke identiteit van Fiers.

Je bent onafhankelijk in meningsvorming, ondernemend, hebt een goed ontwikkeld gevoel voor verhoudingen en bent doortastend in het bereiken van resultaten. Je werkt en argumenteert vanuit de inhoud van het onderwijs en denkt in het belang van leerlingen en medewerkers. Gaat moeilijke besluitvorming niet uit de weg en weet bij alle betrokkenen goed uit te leggen waarom bepaalde keuzes noodzakelijk zijn. Het blijft niet bij plannen, ze worden ook uitgevoerd.

In samenwerkingsrelaties word je ervaren als een deskundige en betrouwbare partner, oplossingsgericht en besluitvaardig. Je bezit een sterk verantwoordelijkheidsgevoel, bent persoonlijk evenwichtig en blijft dat ook onder druk. Je combineert een zakelijke instelling met inlevingsvermogen. Het begrijpen van gevoeligheden in samenwerkingsrelaties, constructieve en diplomatieke kwaliteiten zijn essentieel.

Je hebt het lef om – indien wenselijk – vastgeroeste gewoontes te doorbreken. Je bent een creatief denker en kan binnen bestaande kaders nieuwe oplossingen vinden. Je bent iemand die ‘de andere vraag’ stelt om voor de hand liggende standpunten juist eens van een andere kant te belichten om zo innovatie te bevorderen. Je weet dit te vertalen in een strategische visie.

Niet in de laatste plaats is het van belang dat je begrijpt dat de cultuur in Coevorden – en dus ook binnen Fiers – ook betekent dat je als algemeen directeur/bestuurder niet boven de organisatie staat, maar participeert in de organisatie, uiteraard met je eigen verantwoordelijkheden.

Praktische informatie en de procedure

Het betreft een parttimefunctie met een omvang van 70%. De standplaats is Coevorden. De huidige inschaling is in salarisschaal DD (schooldirecteur basisonderwijs). Opgemerkt wordt dat Fiers in beginsel aanvullende relevante studies die je wilt volgen, zal bekostigen.

De selectie- en benoemingsprocedure wordt door Terra Management Search begeleid. De procedure is gelijk voor zowel externe als interne kandidaten. Indien je geïnteresseerd bent in de vacature, ontvangt Terra Management Search graag uiterlijk **31 maart** een motivatiebrief en curriculum vitae. **Je kunt je sollicitatie kenbaar maken middels een sollicitatiebutton bij de vacature op onze site.**

Indien je profiel voldoende aanknopingspunten biedt, nodigen wij je uit voor een kennismakingsgesprek met onze consultant Bert Hokken.

Terra Management Search zal na een voorselectie op **14 april** een voorstel van geschikte en gemotiveerde kandidaten aan opdrachtgever voorleggen in de vorm van een presentatie van de curricula vitae van de meest geschikte kandidaten.

De eerste gespreksronde met de selectiecommissie van Fiers vindt plaats op **20 april**. Indien dit positief verloopt zal een tweede gesprek met de adviescommissie plaatsvinden op **22 april**. Een derde gesprek, ter afronding van de selectie, vindt plaats op **23 april**. Bij een positieve uitkomst volgt een bespreking van de arbeidsvoorwaarden. Alle gesprekken vinden plaats in de namiddag en de avond, dus buiten de reguliere schooltijden.

Een diploma- en referentiecheck maken onderdeel uit van de procedure. Referenties worden alleen ingewonnen na toestemming van de kandidaat. Een assessment kan onderdeel uitmaken van de procedure. Het is de bedoeling de procedure vóór 1 mei 2020 af te ronden.

Voor resterende vragen kunt u ons bellen of e-mailen.

Monique Vlek, search consultant | 085-070 25 97 | terra@terraresearch.nl |