

Profiel- en situatieschets



Werving en selectie
Directeur bestuurder

Amsterdam, mei 2022
Hans van Willegen

Wie zoeken wij?

PPO Delflanden verwacht de omzetting van de bestuursstructuur naar een two-tier model met een directeur-bestuurder en een raad van toezicht rond de zomer af te ronden. Omdat de huidige directeur met pensioen gaat, zoekt het samenwerkingsverband haar eerste

directeur-bestuurder

Wie zijn wij?

Stichting Passend Primair onderwijs Delflanden (PPO Delflanden) is het samenwerkingsverband primair passend onderwijs voor de regio Delft. PPO Delflanden omvat 23 schoolbesturen met ruim 80 scholen met in totaal circa 20.000 leerlingen. De scholen verzorgen goed, passend onderwijs voor ongeveer 20.000 kinderen in de regio en worden hierbij ondersteund door het bureau van PPO Delflanden.

PPO Delflanden, ondersteunt scholen bij het creëren van passend onderwijs in de regio Delflanden: Delft, Lansingerland, Pijnacker-Nootdorp en Midden-Delfland (Den Hoorn en Schipluiden).

Het grootste deel van de leerlingen krijgt onderwijs op een reguliere basisschool, binnen de basisondersteuning. Een klein deel van de leerlingen heeft meer nodig dan de basisondersteuning. Zij krijgen extra ondersteuning. De extra ondersteuning kan plaatsvinden binnen het regulier onderwijs of op een school voor speciaal (basis)onderwijs.

Organisatie van ons samenwerkingsverband

Ons hart, onze motor

Het hart van ons samenwerkingsverband zijn de 23 schoolbesturen met meer dan 80 scholen voor primair (speciaal) onderwijs. Ongeveer 21.000 leerlingen volgen hier onderwijs.

Onze verbinders

Onze schoolbesturen en scholen vormen het hart en de motor van ons samenwerkingsverband. De medewerkers van het bureau PPO Delflanden zijn de verbinders. Zij adviseren en ondersteunen de scholen bij het vormgeven van passend onderwijs. Maak kennis met de PPO-bureau medewerkers.

Onze netwerken

De schoolbesturen en de scholen en de medewerkers van bureau PPO Delflanden vormen ons interne netwerk, ons samenwerkingsverband. We hebben ook andere partners nodig om het beste resultaat te kunnen behalen. Daarom werken we intensief samen met ouders, gemeenten, (jeugd)zorgaanbieders, samenwerkingsverbanden voor voortgezet onderwijs, Cluster 1 & 2 e.a.

Structuur van onze organisatie

Organisatie PPO Delflanden bestaat uit een bestuur en een bureau.

Rond de zomer wordt de governancestructuur omgezet naar een structuur met een directeur-bestuurder en een onafhankelijke raad van toezicht.

Inspraak door personeel en ouders rond passend onderwijs is georganiseerd in de ondersteuningsplanraad (OPR).

Profiel Directeur bestuurder

Bestuurlijke taak

Voor het samenwerkingsverband dient de directeur-bestuurder de volgende kerntaken te vervullen:

- Uitvoering van de opdracht van het samenwerkingsverband zoals opgenomen in de wet en het ondersteuningsplan.
- Leidinggeven aan de uitvoeringsorganisatie van PPO Delflanden.

- Leidinggeven aan de Stichting SWV PPO Delflanden.
- Strategische positionering van PPO Delflanden.
- Stakeholdermanagement.
- Bedrijfsvoering.
- Werkgeverschap.

Bestuurlijk vermogen

De uitvoeringsorganisatie van PPO Delflanden omvat circa 20 medewerkers. De directeur-bestuurder voert ook het management van de uitvoeringsorganisatie.

Met inachtneming hiervan, zal de bestuurder de volgende rollen moeten vervullen:

- Symbolische rollen:
 - Verantwoordelijkheidsdrager
 - Boegbeeld (intern en extern)
 - Symboolmanager (voorbeeldfunctie)
- Richtinggevende rollen:
 - Onderwijskundig leider
 - Strategisch leider/innovator
 - Veranderaar
 - Ondernemer
- Technisch-uitvoerende rollen:
 - Werkgever
 - Belangenbehartiger
 - Verbinder
 - Bedrijfsvoerder

Kennis en vaardigheden

Vereiste kennis:

- Academisch werk- en denkniveau.
- Kennis van en ervaring met onderwijs.
- Kennis van het sociaal domein.
- Kennis van managementtechnieken, organisatie-, financieel- en kwaliteitsbeleid.
- Kennis van de landelijke en regionale ontwikkelingen in de sector en overheidsregelgeving.

Vereiste vaardigheden:

- Bestuurlijke vaardigheden voor het sturen en inrichten van een organisatie.
- Sociale vaardigheden voor het motiveren, instrueren en corrigeren van medewerkers, voor het samenwerken met andere organisaties in een regionale context en voor het onderhandelen met onder andere overheden en andere partijen.
- Analytisch vermogen voor het ontwikkelen van strategisch beleid, het structureren van beleidslijnen uit een complexe hoeveelheid gegevens en het kunnen vertalen van beleidslijnen naar concrete haalbare consistente doelen.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukingsvaardigheid voor het formuleren en communiceren van strategie en het profileren van de organisatie.

De vereiste competenties zijn uitgewerkt in de bijlage bij deze profiel- en situatieschets.

Praktische informatie en procedure

Als deze vacature u aanspreekt en u zich in dit profiel herkent, horen wij graag van u. We gaan ervan uit dat u als kandidaat over de competenties beschikt die voor deze functie met dit profiel passend zijn.

Het betreft een functie van 0,8 tot 1,0 fte in schaal 14 conform de cao voor het primair onderwijs.

Op 7 juni zult u worden uitgenodigd voor een voorselectiegesprek dat plaatsvindt op 10 juni. De eerste gespreksronde met de benoemingsadviescommissie is gepland in week 24 en de tweede ronde in week 25. Een assessment kan deel uitmaken van de procedure.

Uw brief en curriculum vitae kunt u via vbent.org versturen, ter attentie van [Hans van Willegen](#), onder vermelding van vacaturenummer 20220183.

Voor meer informatie kunt u terecht op onze website vbent.org of telefonisch contact opnemen via 088-20 51 600.

We zien uw reactie graag uiterlijk 5 juni 2022 tegemoet.

Competenties voor de bestuurder

1 Strategisch vermogen

Ziet intern en extern patronen en verbanden en vertaalt die naar een voorstelling van toekomstige (gewenste) ontwikkeling van de organisatie. Ziet nieuwe mogelijkheden voordat zij zich voordoen, heeft een visie en handelt op basis daarvan.

Strategisch vermogen heeft betrekking op:

- vooruitdenken;
- handelen voordat men daartoe wordt gedwongen;
- gebruiken van een extern netwerk om mogelijkheden op te sporen;
- mogelijkheden zien, denken in kansen;
- vormen van nieuwe inzichten;
- creëren van nieuwe modellen;
- verbinden van behoeften uit het ene gebied met oplossingen in het andere.

Niveau: Hanteert een planmatige aanpak, inclusief de ontwikkeling van nieuwe concepten en modellen, om tot nieuwe mogelijkheden te komen. Moedigt ondernemend gedrag bij anderen aan en ondersteunt hen. Ontwikkelt een visie in de gehele context van de organisatie en in de ruime omgeving buiten het samenwerkingsverband. Heeft een lange termijnvisie op de toekomst van het samenwerkingsverband.

2 Beleidsvoerend vermogen

Vertoont leiderschap, kan medewerkers overtuigen en beïnvloeden door ideeën en plannen zodanig te presenteren dat zij hun standpunt wijzigen en of hun activiteiten daarop aanpassen

Beleidsvoerend vermogen heeft betrekking op:

- doorzien van complexiteit van de materie en de situatie waar beïnvloeding wordt toegepast;
- sturingsmechanismen op verschillende beleidsterreinen doorzien en benutten;
- medewerkers aanspreken op de eigen verantwoordelijkheid;
- motiveren en verbinden van medewerkers;
- medewerkers stimuleren om zich persoonlijk te ontwikkelen.

Niveau: Maakt gebruik van beïnvloedingsplannen en -strategieën, waarbij de aandacht wordt gericht op de gehele context van het samenwerkingsverband. Zet netwerk/lobby en allianties in. Inspireert tot het navolgen van gezamenlijke doelen en het leveren van resultaat. Laat hierbij voorbeeldgedrag zien.

3 Bedrijfsvoerend vermogen

Is gericht op de uiteindelijke resultaten van het samenwerkingsverband en op de verhouding tussen inzet van middelen en baten.

Bedrijfsvoerend vermogen heeft betrekking op:

- inzicht in de toegevoegde waarde van activiteiten;
- streven naar optimale kwaliteit van opbrengsten;
- bewustzijn van kosten en baten;
- beheersing van informatie en processen.

Niveau: Stuurt op resultaten en een cultuur van kwaliteit, financiële gezondheid en goed werkgeverschap. Weegt investeringen en opbrengsten in tijd, geld of middelen tegen elkaar af en zoekt actief naar mogelijkheden voor optimalisatie. Kijkt hoe op eerdere activiteiten voortgebouwd kan worden om effectiviteit en efficiency te verhogen. Betreft kosten als criterium bij te nemen besluiten. Onderneemt activiteiten die aanzienlijke toegevoegde waarde leveren voor het samenwerkingsverband, zowel op de korte als de lange termijn.

4 Stakeholder management

Bouwt relaties op en creëert netwerken met mensen binnen en buiten de eigen organisatie, die van nut kunnen zijn bij de realisatie van doelstellingen.

Stakeholder management heeft betrekking op:

- analyseren van relevante stakeholders;
- voeren van een horizontale dialoog;
- omgaan met tegengestelde signalen en belangen.

Niveau: Werkt planmatig aan betekenisvolle horizontale dialoog. Stelt vast wie sleutelfiguren zijn en bouwt daarmee contacten op. Legt verantwoording af, toetst bestaand beleid en raadpleegt stakeholders over nieuw beleid.

5 Integriteit

Is eerlijk en oprecht, heeft normbesef dat aansluit bij hetgeen maatschappelijk aanvaard is binnen de sector, is intrinsiek gemotiveerd.

Integriteit heeft betrekking op:

- open communicatie
- sensitiviteit voor maatschappelijke normen en waarden
- voorbeeldfunctie
- verantwoordelijkheid afleggen en aanvaarden

Niveau: Is zich bewust van integriteit als waarde en gedraagt/handelt dienovereenkomstig.