

Vacatures Raad van Toezicht HIJN scholengroep (3 leden, waaronder een beoogd voorzitter)

1. HIJN scholengroep

1.1 De organisatie

HIJN scholengroep is een open stichting voor katholiek, protestants-christelijk en algemeen bijzonder voortgezet onderwijs in de regio Houten – IJsselstein – Nieuwegein.

HIJN scholengroep (4.900 leerlingen) is op 1 januari 2023 ontstaan uit een fusie tussen Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Nieuwegein IJsselstein e.o. met Stichting Open Oecumenisch Voortgezet Onderwijs Houten. De scholen die samen HIJN scholengroep vormen zijn:

- Houtens, circa 530 leerlingen, basis- en kaderberoepsgerichte, theoretische leerweg en een havo-kans-klas;
- College de Heemlanden, circa 1.415 leerlingen, havo-, atheneum- en atheneum-plusniveau;
- Cals College Nieuwegein, circa 2.080 leerlingen, (tweetalig) onderwijs voor havo, atheneum, gymnasium en technasium;
- Cals College IJsselstein, circa 875 leerlingen, basis, kader, mavo, havo en atheneum onderbouw.

De individuele scholen (geleid door de rectoren/directeuren) hebben ruimte voor hun eigen onderwijskundige identiteit en invulling binnen de context van de gezamenlijke visie, strategie en gedeelde ondersteunende diensten en voorzieningen (geleid door de stafhoofden) van de gehele HIJN scholengroep. In het Bovenschoolse Management Team (BMT) wordt dit voor de gehele HIJN scholengroep onder leiding van het Bestuur bij elkaar gebracht.

1.2 Visie en strategie

Wij werken vanuit de visie dat ieder kind recht heeft op het best denkbare onderwijs. Met als doel dat elke leerling zich kan ontwikkelen tot een burger die bijdraagt aan een maatschappij waar men voor elkaar open staat en op elkaar kan bouwen.

Goed onderwijs richt zich op het laten opbloeien van iedere leerling om zich te kunnen ontwikkelen tot een zelfstandig en weldenkend individu. Iedereen telt, de gehele mens telt. Het gaat niet alleen om het kwalificeren voor een vervolgstudie, maar het gaat net zo goed om het voorbereiden van jonge mensen als deelnemer aan de maatschappij (socialisatie) en om de ontwikkeling van iedere leerling als individu (persoonsvorming). Tussen deze drie onderwijsdoelen streven wij een goede balans na. We stimuleren onze scholen dit te bieden binnen de kaders van onze filosofie.

We geven dit best denkbare onderwijs vorm door samen te werken vanuit onze waarden. Dit is zichtbaar in de manier waarop we met elkaar leren, werken en samenleven.

2. Bestuurlijk model

2.1 Goed bestuur

HIJN scholengroep heeft gekozen voor een scheiding tussen Bestuur en toezicht (het *Raad van Toezicht model*). Dat betekent dat het College van Bestuur formeel het bevoegd gezag van de organisatie uitoefent en de Raad van Toezicht (RvT) toezicht houdt op het Bestuur en de algemene gang van zaken. In aansluiting op de *Governancecode Funderend Onderwijs* zijn Bestuur, toezicht en verantwoording verankerd in de governance van de organisatie. In de statuten en reglementen (zie <https://hijnscholengroep.nl/documenten/>) zijn de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het Bestuur en de RvT vastgelegd.

De RvT opereert vanuit een collectieve integrale verantwoordelijkheid, waarbij alle leden in staat en bereid zijn een bijdrage te leveren. Elk lid van de RvT dient geschikt te zijn om de hoofdlijnen van het totale beleid te beoordelen. Daarnaast beschikt elk lid van de RvT over specifieke deskundigheden die noodzakelijk zijn voor de invulling van de diverse aandachtsgebieden.

Leden van de RvT hebben een onafhankelijke positie en moeten zonder (schijn van) belangenverstrengeling hun taak kunnen uitoefenen. Dat betekent onder meer dat een lid moet voldoen aan criteria die hiervoor gegeven worden vanuit de governance code en de reglementen:

- geen (stief)ouder, voogd of verzorger is (of partner daarvan) van een leerling op een van de scholen van de scholengroep;
- geen (voormalig) medewerker van de scholengroep is geweest in de afgelopen vijf jaar;
- geen zakelijke of persoonlijke relatie heeft (in de afgelopen twee jaar) met een medewerker van de scholengroep of met een ander lid van de RvT;
- geen zakelijk belang heeft in organisaties die diensten leveren aan de scholengroep;
- geen deel uitmaakt van het bestuur of toezicht van een andere organisatie die in concurrentie staat tot, dan wel een structurele relatie onderhoudt met de scholengroep (zoals samenwerkingsverbanden, leveranciers, adviesbureaus, enz.).

2.2 Toezichtkader

De RvT van HIJN scholengroep wil waarde toevoegen aan het realiseren van een gezond en toekomstbestendig beleid van de HIJN scholengroep. De RvT ziet toe dat het belang en het doel van de organisatie voorop gesteld wordt in de wijze waarop het onderwijs en de organisatie vormgegeven wordt. De RvT doet dit vanuit de maatschappelijke rol namens alle stakeholders van de stichting HIJN scholengroep, conform de visie en strategie. In het *Toezichtkader Raad van Toezicht HIJN scholengroep* zijn de visie, uitgangspunten, en richtlijnen voor de praktische uitvoer van het toezicht vastgelegd. Deze visie is kort samengevat als waardengedreven toezicht vanuit de kernwaarden integriteit, professionaliteit, verbinding en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

De RvT hanteert hierbij vier rollen:

- toezichthoudende rol;

- werkgeversrol;
- advies- en klankbordrol;
- ambassadeursrol.

Vanuit *de toezichthoudende rol* neemt de RvT een opbouwend kritische houding aan. Hij zal doorvragen op belangrijke onderdelen van het beleid om inzicht te krijgen in keuzes en besluiten van het Bestuur. De RvT houdt integraal toezicht op het beleid en de algemene gang van zaken binnen de organisatie en bewaakt het belang van de organisatie en dus het belang van het primaire onderwijsproces.

Vanuit *de werkgeversrol* ziet de RvT toe op het functioneren van het Bestuur en voert de functionerings- en beoordelingsgesprekken waarbij het algemene belang van de schoolorganisatie steeds wordt meegenomen.

Vanuit *de advies- en klankbordrol* wil hij een open en inspirerende dialoog aan kunnen gaan met het Bestuur, zodat deze dilemma's in veiligheid kan delen en gebruik kan maken van de expertise die in de RvT aanwezig is. Hij wil het Bestuur met raad en daad terzijde kunnen staan.

Vanuit *de ambassadeursrol* koppelt hij ontwikkelingen in de omgeving aan ontwikkelingen binnen de scholengroep en representeert hij in die omgeving de belangen van de scholengroep op een adequate en stimulerende wijze.

2.3 De Raad van Toezicht

De RvT bestaat uit ten minste 5 en ten hoogste 7 leden, waarvan er één wordt benoemd op bindende voordracht van de Gemeenschappelijke Medezeggenschap Raad (GMR). De overige leden worden benoemd door de RvT zelf. De RvT benoemt uit zijn midden een voorzitter. De leden van de RvT worden benoemd voor maximaal vier jaar en zijn eenmaal herbenoembaar volgens een gezamenlijk vastgesteld rooster van aftreden. De RvT vergadert tenminste zes keer per jaar, de remuneratiecommissie twee keer en de auditcommissie vier keer per jaar. Leden van de RvT brengen daarnaast op rotatiebasis werkbezoeken aan de individuele scholen. De voorzitter van de RvT heeft naast de coördinerende taken aanvullende regelmatige overleggen met het bestuur en GMR. Honorering van RvT-leden volgt de adviesregeling van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI-NVTK).

De leden van de RvT zijn ervaren toezichthouders, die hun taak kunnen verrichten vanuit kennis en ervaring met professionele organisaties. De competenties van de toezichthouders liggen met name op strategisch en beleidsmatig niveau. De leden van de RvT zijn gericht op collegialiteit en samenwerking, maken gebruik van de kwaliteiten van elkaar en weten hoe effectief en efficiënt toezicht op organisaties dient te worden gehouden.

De RvT draagt in zijn geheel de verantwoordelijkheid voor het toezicht op de HIJN scholengroep. De leden van de RvT functioneren zonder last of ruggespraak en vertegenwoordigen geen (deel)belangen. De RvT spreekt met één stem.

Er wordt gestreefd naar een dusdanige samenstelling van de RvT zodat wordt voorzien in de complementariteit van de volgende maatschappelijke netwerken:

- openbaar bestuur;
- onderwijs;

- bedrijfsleven;
- financiën.

Daarnaast dient er een goede verdeling te zijn van specifieke aandachtsgebieden zoals:

- onderwijskundig;
- kwaliteitsbeleid;
- financiën;
- personeel, organisatie en medezeggenschap;
- juridisch;
- ICT en digitale veiligheid;
- relaties met (externe) belanghebbenden en marketing.

De RvT vormt een collegiaal team dat divers is qua samenstelling, kennis en ervaring en persoonlijke stijl. Herkenbaarheid en geloofwaardigheid in de ogen van de belangrijkste stakeholders van de HIJN scholengroep is belangrijk.

3. De vacatures leden Raad van Toezicht

In 2025 is door omstandigheden de voorzitter van de RvT tussentijds teruggetreden, waardoor de raad op dit moment uit 4 leden bestaat, onder het statutair vereiste minimum van 5 leden. Het voorzitterschap wordt op dit moment door een van de overige leden op interim basis vervuld. Daarnaast heeft een ander lid ook te kennen gegeven terug te willen treden. Rekening houdend met het rooster van aftreden is ervoor gekozen om de RvT op sterkte (d.w.z. 6 leden) te brengen, hetgeen betekent dat er geworven wordt voor drie nieuwe leden:

- waarbij specifiek gekeken wordt of er kandidaten zijn, die de capaciteiten bezitten om beoogd voorzitter van de RvT te worden;
- één lid op basis van een bindende voordracht van de GMR wordt benoemd.

Kandidaten wordt gevraagd in hun reactie op deze vacature aan te geven of (en waarom) ze geïnteresseerd zijn in de rol van beoogd voorzitter.

3.1 Algemene eisen

Een lid van de RvT:

- onderschrijft de *Governancecode Funderend Onderwijs*;
- heeft een academisch werk- en denkniveau;
- heeft toezichthoudende en bestuurlijke kwaliteiten en ervaring;
- heeft bestuurlijk inzicht in c.q. bestuurlijke ervaring met onderwijsorganisaties;
- heeft een helicopterview en is in staat om hoofd- en bijzaken te onderscheiden;

- heeft een onafhankelijke en onpartijdige opstelling naar de stichting in het algemeen en het Bestuur in het bijzonder, en is daarbij in staat een kritische en constructieve dialoog met het Bestuur te voeren;
- kan meedenken met het bestuur en deze van waardevolle adviezen voorzien zonder in de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het Bestuur te treden;
- is in staat om de werkgeversrol naar het Bestuur te vervullen.

3.2 Profiel

- onderschrijft de grondslag, doelstelling, visie en strategie van de stichting HIJN scholengroep;
- heeft kennis en inzicht in maatschappelijke en politieke ontwikkelingen en heeft zelf relevante maatschappelijke netwerken;
- volgt de ontwikkelingen in het onderwijs en de maatschappij en weet wat er in de organisatie gaande is;
- heeft kennis van, inzicht in en ervaring met medezeggenschap (bijv. Wet Medezeggenschap Scholen);
- is teamspelers en kan samenwerken in een team met verschillende rollen;
- neemt het initiatief ten aanzien van de eigen ontwikkeling als toezichthouder;
- is in staat om de eigen werkzaamheden in te richten en daarover individueel en collectief verantwoording af te leggen;
- een binding met de regio en/of kennis van de ontwikkelingen in de regio kan een pré zijn.

3.3 Aandachtsgebieden

De nieuwe leden beschikken over één of meer van de volgende competenties:

- een netwerk c.q. een brede ervaring in het onderwijs en/of brede ervaring in toezicht op openbaar bestuur;
- deskundigheid op een of meer van de volgende terreinen onderwijs(kwaliteit), financiën, juridische zaken, organisatiecultuurverandering;
- aantoonbaar zicht op het perspectief van onderwijspersoneel, leerlingen en ouders.

3.4 Beoogd voorzitter RvT

Voor de voorzitter van de RvT gelden de volgende aanvullende profielverwachtingen:

- krachtige verbindende persoonlijkheid, zowel t.a.v. het bij elkaar brengen van een (veranderende) RvT, de driehoek RvT-Bestuur-GMR en overige belanghebbenden;
- rolvast (in de toezichtrol); goed in het in balans houden van hoofd- en bijzaken;
- sterke organisatorische kwaliteiten;
- ervaring in een toezichthoudende rol (bij voorkeur in een fusie-organisatie) is een must.

3.5 Achtergrond

Op basis van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de vacante positie worden kandidaten uit alle geledingen en sectoren van de samenleving uitdrukkelijk uitgenodigd te reageren.

4. Solliciteren

4.1 Het tijdpad

B&T ontvangt uw reactie graag zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 23 november.

4.2 Aanvullende informatie

Voor meer informatie verwijzen wij u naar hijnscholengroep.nl

4.3 Reageren

Wanneer u belangstelling voor deze functie heeft, nodigen wij u uit te solliciteren via het sollicitatieformulier onderaan [de vacaturepagina](#) op de website van B&T. Je kunt je motivatiebrief richten aan [Carmen Piscopo](#), adviseur B&T.

5. De selectieprocedure

Het selectieproces vindt plaats aan de hand van deze profielschets. De benoemingadviescommissie (BAC) beoordeelt de ingekomen brieven, maakt een selectie uit de kandidaten en nodigt deze uit voor een gesprek. De benoemingsadviescommissie bestaat uit twee leden van de RvT, de bestuurder en een lid van de GMR (in een beslissende rol voor één van de drie vacante posities) en een externe adviseur. Voorzitter is een van de leden van de raad van toezicht.

Uitsluitend de voor de functie en functie vervulling relevante informatie vormt het onderwerp van het selectiegesprek. Tijdens het selectiegesprek krijgen beide partijen voldoende gelegenheid voor het uitwisselen van de benodigde informatie. Indien tijdens het eerste selectiegesprek onvoldoende informatie is uitgewisseld, kan worden besloten om een tweede selectiegesprek te houden. Met de sollicitant worden afspraken gemaakt over het mogelijk inwinnen van referenties. Na afronding van de selectiegesprekken beslist de benoemingsadviescommissie over de voor te dragen kandidaten. De sollicitanten waarop de keuze is gevallen, worden zo spoedig mogelijk door de voorzitter van de commissie geïnformeerd. De verdere procedure wordt aan de sollicitanten meegedeeld.

De sollicitanten die niet voor een gesprek in aanmerking komen of die, nadat met hen een gesprek is gevoerd, niet voor de functie in aanmerking komen, ontvangen zo spoedig mogelijk een gemotiveerde afwijzing.

Gegevens die de sollicitant in zijn sollicitatie verstrekt, zijn vertrouwelijk. De verspreiding wordt dan ook beperkt tot de leden van de benoemingsadviescommissie. Na afloop van de procedure worden de gegevens, met uitzondering van de gegevens van de benoembare sollicitanten, door de secretaris van de benoemingsadviescommissie teruggezonden of vernietigd. De gegevens van de benoembare sollicitanten kunnen alleen in een bredere kring worden verspreid, als de sollicitanten daar zelf uitdrukkelijk toestemming voor geeft.

De benoemingsadviescommissie zendt haar gemotiveerde voordracht naar de RvT. In de gemotiveerde voordracht wordt in ieder geval aangegeven waarom de voorgedragen sollicitanten in aanmerking komen voor de functies. Indien er meerdere kandidaten zijn, wordt een voorkeursvolgorde aangegeven. Het curriculum vitae kan, na toestemming van de sollicitanten, onderdeel uitmaken van de voordracht. De RvT kan besluiten af te wijken van de voordracht. Een afwijking van de voordracht geschiedt met schriftelijke argumentatie naar de benoemingsadviescommissie. Nadat de RvT besloten heeft over de benoeming van de voorgedragen kandidaten, kiest de RvT (in nieuwe samenstelling) een voorzitter uit zijn midden.