



Profielschets bestuurder

Christelijke Kindcentra Drenthe

Assen

Assen, januari 2021

Inhoudsopgave

1. Informatie over CKC Drenthe

Algemene informatie	3
Visie	4
Kwaliteit van onderwijs en opvang	4
Besturing	5
College van Bestuur	5
Raad van Toezicht	6
Directieoverleg	6
Medezeggenschap	7

2. Informatie over de functie

Ontstaan van de vacature	8
Opdracht	8
Functie-eisen	8
Persoonlijkheidsprofiel en kerncompetenties	9
Arbeidsvoorwaarden	9

3. Informatie over de procedure werving & selectie

Begeleiding	10
Benoemingsprocedure	10
Informatie	10
Solliciteren	10
Tijdschema	10
Contactgegevens	10

1. Informatie over CKC Drenthe

Algemene informatie

CKC Drenthe bestaat uit de Stichting Christelijke Kindcentra Drenthe voor christelijk primair onderwijs en de Stichting CKC Drenthe Kinderopvang (verder te noemen CKC Drenthe). CKC Drenthe verzorgt christelijk basisonderwijs en kinderopvang op 30 kindcentra in Assen, Aa en Hunze, Borger-Odoorn, Tynaarlo, Noordenveld en Midden-Drenthe. Onze kindcentra hebben elk hun eigen karakter, maar delen de ambitie om toonaangevend te zijn. Naast de reguliere kindcentra heeft CKC Drenthe een kindcentrum voor speciaal basisonderwijs, een Leonardo-afdeling voor hoogbegaafde leerlingen, TaalklAssen voor nieuwkomers, UnIQ voor hoogbegaafde leerlingen met ernstige gedragsproblemen en een samenwerkingsschool met het openbaar onderwijs. Samen doen we er alles aan om ieder kind zo optimaal mogelijk te begeleiden in de ontwikkeling van talenten en een stabiele basis te leggen voor de toekomst.

De kindcentra van CKC Drenthe hebben ruimte om binnen de stichtingskaders te kiezen voor eigen profilering, mede afgestemd op de lokale gemeenschap waarvan zij onderdeel zijn. Onder andere plusklassen, unitonderwijs, gezinsklassen, jenaplan- en daltononderwijs maken deel uit van het onderwijsaanbod van CKC Drenthe. De kindcentra hebben een eigen gezicht, zijn geworteld in een eigen traditie en omgeving en vormen een solidair verbond van kennis, ervaring en ambitie op het gebied van primair onderwijs en kinderopvang. CKC Drenthe zet het kind centraal en is gericht op het leveren van kwaliteit. Samen werken we met plezier aan de ontwikkeling van de kinderen, het onderwijs en de opvang en aan de eigen professionele ontwikkeling.

Gezamenlijk verzorgen de kindcentra onderwijs en opvang voor circa 6.550 kinderen die in hun leer- en ontwikkelproces worden begeleid door circa 740 medewerkers. Medewerkers van het bestuursbureau ondersteunen de kindcentra, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht bij hun werkzaamheden. De medewerkers zorgen samen voor een aanbod waar ouders om vragen; van zeven tot zeven uur – voor kinderen van 0 tot 13 jaar. CKC Drenthe volgt actief het gemeentelijke, regionale en landelijke onderwijsdebat en staat open voor samenwerking met andere organisaties.

De kindcentra creëren een voor kinderen veilige omgeving, waarin het samenwerken, de zelfstandigheid en het nemen van verantwoordelijkheid bij de kinderen steeds worden vergroot. Ze hebben en houden nieuwsgierigheid naar leren, van waaruit onderzoekend leren gestalte krijgt. Bij CKC Drenthe hebben 23 kindcentra de kinderopvang (KOV) in eigen beheer, daarnaast is er samenwerking met andere KOV-organisaties in het werkgebied. De kindcentra bieden een veelzijdig en actueel curriculum, met allereerst oog voor de leefwereld van de kinderen, die gaandeweg wordt vergroot - verder de wereld in.

Vooruitlopend op een mogelijk toekomstig tekort aan goed gekwalificeerde medewerkers, zijn en worden binnen CKC Drenthe initiatieven ontplooid om startende leerkrachten en pedagogisch medewerkers, zij-instromers en herintreders toe te kunnen laten treden tot de organisatie. Naast het werven van extra personeel (voor vervanging bij ziekte) vinden binnen CKC Drenthe ook activiteiten plaats rond het thema: *Onderwijs anders organiseren*. De inzet van verschillende talenten binnen de kindcentra en ook het doorbreken van de leerstofjaarklassen komen steeds vaker voor.

Binnen CKC Drenthe zijn 6 'Opleiden in de school-kindcentra' waar men intensief samenwerkt met de Pabo om studenten te begeleiden. De overige kindcentra zijn als partnerscholen gekoppeld aan een opleidingsschool, zodat ook daar studenten goed begeleid stage kunnen lopen. Vanuit de specifieke profilering blijven de kindcentra leren van en met elkaar, investeren ze in netwerken, zetten ze samen innovaties in gang, en bevragen ze elkaar.

In en tussen kindcentra zijn professionele leergemeenschappen ontstaan waar kennis en ervaringen worden uitgewisseld en doorontwikkeld.

In het *Strategisch beleidsplan 2018–2020 CKC Drenthe* heeft het College van Bestuur het strategisch beleid voor deze planperiode geformuleerd. In het schooljaar 2020-2021 wordt gewerkt aan een nieuw strategisch beleidsplan, dat op basis van een dialoog met directeuren, medewerkers, kinderen, ouders, externe samenwerkingspartners, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, de centrale oudercommissie Kinderopvang en de Raad van Toezicht wordt opgesteld. Het opstellen van het strategisch beleidsplan valt samen met een nieuwe inrichting van de organisatie.

Visie

CKC Drenthe wil toonaangevend zijn in een lerende organisatie, voortdurend op zoek naar verbeteringen, nieuwe ontwikkelingen en uitdagingen om kinderen te begeleiden in hun ontwikkeling en een basis te leggen voor hun toekomst. De organisatie werkt vanuit een christelijke levensvisie.

CKC Drenthe heeft de ambitie om zich als lerende organisatie in haar handelen te spiegelen aan de 7 principes voor leer- en ontwikkelomgevingen van de OESO. We vertrouwen erop dat zowel kinderen als medewerkers in hun ontwikkeling gebaat zijn bij deze uitgangspunten.

Daarnaast wil CKC Drenthe zich de komende jaren blijvend inzetten voor het versterken van een integraal aanbod, waarbij we brede ontwikkeling en kansengelijkheid nastreven, binnen duurzame en steeds inclusievere kindcentra die deel uitmaken van hun maatschappelijke omgeving.

De organisatievisie hangt samen met de waarden die de medewerkers met elkaar nastreven. De kindcentra van CKC Drenthe zijn open christelijke kindcentra. Dat betekent dat iedereen welkom is en dat er respectvol wordt omgegaan met elkaars cultuur en achtergrond. De christelijke identiteit van de organisatie is te herkennen aan de bijbelverhalen die worden verteld, de liederen die worden gezongen en de feesten die gevierd worden. Daarnaast komt de identiteit tot uiting in de aandacht voor de omgang met elkaar en de wereld om ons heen.

De organisatievisie bepaalt ook de visie op leiderschap, gebaseerd op 'gedeeld leiderschap'. In dat begrip ligt besloten dat CKC Drenthe waarde hecht aan ontwikkelen, stimuleren, samenwerken en intrinsieke motivatie. De capaciteiten van medewerkers worden gezien en benut. We geven medewerkers het vertrouwen en het mandaat om passend bij hun expertise en onze ambities initiatieven te ontwikkelen. We faciliteren samenwerking. Duidelijke besluitvormingsprocedures zijn hierbij van belang.

Kwaliteit van onderwijs en opvang

CKC Drenthe formuleert in samenspraak met de kindcentra een eigen definitie van kwaliteit. Door te werken volgens een vaste kwaliteitscyclus wordt zichtbaar of het onderwijs en de opvang op de kindcentra voldoen aan de eigen ambities. Daarbij is het vanzelfsprekend dat de kindcentra en het bestuur actief en transparant communiceren over de resultaten in de aanloop naar school, gedurende de basisschool en in de uitstroom naar het voortgezet onderwijs.

Besturing

CKC Drenthe wil de kinderen eigentijds en vooruitstrevend onderwijs en begeleiding bieden en een goede ontwikkeling voor een succesvolle toekomst. CKC Drenthe waarborgt ontwikkeling van de hele organisatie en zorgt ervoor dat iedereen hierbij betrokken is: van bestuur tot alle medewerkers, inclusief intern toezicht en medezeggenschap. De Code Goed Bestuur is de spiegel, de zelfevaluatie is het spiegelbeeld. De zelfevaluatie wordt vervolgens naast de kritische feedback gehouden die

wordt verkregen uit bestuurlijke visitaties, zodat de organisatie zich steeds verder kan professionaliseren.

CKC Drenthe werkt in haar kwaliteitsmanagement datagestueerd. De afdelingen van het bestuursbureau hanteren een datakalender waarop staat wanneer ze welke kwantitatieve of kwalitatieve data ophalen binnen de organisatie. Hierbij zijn signaleringslijnen voor risico's en waar mogelijk ambitieniveaus geformuleerd. Deze data worden gepresenteerd in kwartaalrapportages, inclusief benodigde en uitgezette interventies. Het eigenaarschap op de kindcentra wordt gestimuleerd, medewerkers zijn resultaatverantwoordelijk en er wordt op alle niveaus verantwoording afgelegd. De directeur Kinderopvang is resultaatverantwoordelijk voor de kinderopvang op de verschillende locaties.

College van Bestuur

CKC Drenthe werkt volgens de Code Goed Bestuur en heeft het Raad-van-Toezicht-model, waarbij bestuur en intern toezicht bij twee verschillende organen berusten: het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Het College van Bestuur is integraal verantwoordelijk voor het bestuur van de stichtingen alsmede het bevoegd gezag van CKC Drenthe. Het College van Bestuur is belast met het besturen van de stichtingen en de kindcentra, met uitzondering van die taken en bevoegdheden die op grond van de wet en de statuten van de stichtingen expliciet aan de Raad van Toezicht zijn toegekend c.q. voorbehouden.

Met ingang van het schooljaar 2021–2022 wordt het besturingsmodel van CKC Drenthe aangepast naar een collegiaal bestuursmodel met twee leden. Beide bestuurders werken in een gelijkwaardige positie ten opzichte van elkaar. Het CvB verdeelt portefeuilles passend bij de eigen competenties, maar betreft elkaar bij de ontwikkelingen zodat de bestuurders voortdurend vanuit een integraal perspectief en vanuit consensus de organisatie besturen. Het CvB vergadert hiervoor minimaal tweewekelijks.

Het CvB stimuleert in haar werken het eigenaarschap en de persoonlijke groei van directeuren, alsmede betekenisvolle samenwerking tussen directeuren onderling. Hierdoor is het CvB zelf in staat om op hoofdlijnen de organisatiebelangen te behartigen.

Taken en bevoegdheden van het College van Bestuur:

- het CvB is eindverantwoordelijk voor het beleid van CKC Drenthe in al zijn aspecten, waaronder inhoudelijke, personele, financieel-administratieve en beheerstaken;
- het CvB geeft leiding aan de directeuren van de kindcentra, de directeur kinderopvang en aan drie afdelingsdirecteuren van het bestuursbureau;
- het CvB betreft de Raad van Toezicht bij kernbeslissingen en informeert deze over de voortgang;
- het CvB onderhoudt contacten met de diverse (rijks)overheden, met andere bestuurders en overige stakeholders;
- het CvB is hét gezicht van CKC Drenthe.

Het College van Bestuur draagt bij aan het integraal management en de strategische beleidsontwikkeling van CKC Drenthe, het overleg met de organen voor medezeggenschap en de verantwoording naar de Raad van Toezicht.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het College van Bestuur en diens beleid en staat het College van Bestuur met advies terzijde. In de statuten van CKC Drenthe is een aantal specifieke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht vastgelegd. De Raad van Toezicht fungeert ook als werkgever van het College van Bestuur. De Raad van Toezicht bestaat momenteel uit zes leden.

Directie-overleg (DO)

Elk kindcentrum heeft een directeur die (waar mogelijk) integraal leiding geeft aan zijn/haar kindcentrum. De directeuren zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding, ontwikkeling en beleidsuitvoering op het eigen kindcentrum binnen de kaders van het strategisch beleid. Ze maken daarnaast deel uit van het algemene directie-overleg en het lokale directie-overleg. Voorzitters van de verschillende overleggen komen samen in het voorzittersoverleg. Hier zijn ook de afdelingsdirecteuren en de directeur kinderopvang in vertegenwoordigd.

Er zijn vier lokale directie-overleggen:

- Directies gemeenten Borger – Odoorn en Aa en Hunze
- Directies Assen en Noordenveld
- Directies Tynaarlo
- Directies Midden-Drenthe

In de nieuwe strategische beleidsperiode gaat een deel van de directeuren zitting nemen in strategische ontwikkelgroepen passend bij de ambities vanuit de strategie. Daarnaast neemt een aantal directeuren zitting in een klankbordgroep passend bij een afdeling van het bestuursbureau.

Op het bestuursbureau wordt sinds 1 januari 2021 gewerkt met vier afdelingen:

- Onderwijs en ondersteuning
- HRM (onderwijs)
- Bedrijfsvoering (ICT, huisvesting, financiën)
- Kinderopvang

De afdelingsdirecteuren hebben de ontwikkelopdracht om toe te werken naar integraal opererende afdelingen. De drie afdelingsdirecteuren en de directeur kinderopvang komen periodiek bijeen in het sectorwerkoverleg. De voorzitter van het centrale directie-overleg, de controller en het College van Bestuur zijn bij het overleg aanwezig op de voor hen relevante thema's. De afdelingen hebben tevens een rol bij het ontwikkelen van nieuw beleid passend bij de strategische doelstellingen in opdracht van een strategische ontwikkelgroep.

Ondersteuning voor de financiële en personele administratie wordt ingehuurd bij het administratie- en adviesbureau Preadyz.

Medezeggenschap

Medezeggenschap binnen CKC Drenthe is op twee manieren georganiseerd. Voor het onderwijs geldt de Wet medezeggenschap op scholen (WMS). Hiervoor zijn per kindcentrum een medezeggenschapsraad (MR) en stichtingsbreed een gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) ingesteld. De directeur van het kindcentrum is de gesprekspartner voor de MR. Op de kindcentra zijn er naast ouderbetrokkenheid in de MR nog andere vormen van ouderbetrokkenheid.

Op stichtingsniveau is het College van Bestuur gesprekspartner van de GMR. De GMR bestaat uit 12 leden: 6 vertegenwoordigers namens de ouders en 6 vertegenwoordigers namens het personeel. De GMR onderhoudt contact met vertegenwoordigers van de medezeggenschapsraden van de kindcentra.

Voor de kinderopvang is een centrale oudercommissie (COC) en een oudercommissie (OC) per locatie ingesteld. Bij de COC wordt de directeur Kinderopvang uitgenodigd; het College van Bestuur kan hierbij ook uitgenodigd worden. Voor de personeelsgeleding van de kinderopvang is recent een ondernemingsraad (OR) ingesteld.

GMR, COC en OR hebben ten minste twee keer per jaar overleg met de Raad van Toezicht. Het College van Bestuur, GMR, COC en OR streven in de onderlinge omgang

naar openheid en duidelijkheid en het College van Bestuur betreft GMR, COC en OR in een zo vroeg mogelijk stadium bij het ontwikkelen van beleidsvoorstellen.

CKC Drenthe onderzoekt de mogelijkheid van een centrale CKC-raad, een integrale raad voor medezeggenschap gemandateerd door de GMR, COC en de OR. Ook lokaal streven we naar het opzetten van integrale kindcentrumraden, met mandatering door de MR en de OC.

Een organogram maakt deel uit van het digitaal informatiepakket.

2. Informatie over de functie

Ontstaan van de vacature

De huidige voorzitter College van Bestuur vertrekt medio 2021 i.v.m. pensionering. De Raad van Toezicht heeft daarop aangegeven ernaar te streven om per 1 mei 2021 een nieuwe bestuurder te benoemen.

Opdracht

Van het tweehoofdige College van Bestuur wordt verwacht dat het de continuïteit van CKC Drenthe waarborgt. Continuïteit betekent hier het aanbieden van aantrekkelijk, kwalitatief goed onderwijs en opvang aan kinderen en goed werkgeverschap in de relatie met medewerkers. Binnen deze algemene opdracht heeft de Raad van Toezicht de volgende opdrachten voor het College van Bestuur geformuleerd:

1. Neem als College van Bestuur verantwoordelijkheid voor het vormgeven van het strategisch beleid samen met de organisatie, inclusief een helder uit te dragen toekomstvisie waarbij interne en externe stakeholders uitgedaagd worden een bijdrage te leveren.
2. Lever een bijdrage aan de doorontwikkelingen van plannen met betrekking tot organisatieverandering met bijzondere aandacht voor besluitvormingsprocessen en gedeeld leiderschap. Bewaak tijdige evaluatie van ingezette veranderingen en stel plannen bij als de druk op de organisatie te groot wordt.
3. Geef een impuls aan de versterking van innovaties en stimuleer experimenten op gebied van bv. anders organiseren, verdere integratie tussen onderwijs en opvang, talentontwikkeling, intensieve samenwerking met het VO en het sociale domein.
4. Draag zorg voor de verdere invulling en vormgeving van de identiteit, de waarden en normen van CKC Drenthe en de vertaling hiervan naar de dagelijkse praktijk.
5. Bevorder een integrale doorlopende ontwikkelingslijn van 0 tot 13 jaar op de kindcentra.
6. Draag zorg voor de inrichting en het goed functioneren van integrale medezeggenschap voor opvang en onderwijs.

Functie-eisen

Voor de functie van bestuurder zijn de volgende functie-eisen van toepassing:

- academisch werk- en denkniveau;
- ervaring met het toepassen van governance;
- ruime ervaring in een bestuurlijke functie in een complexe organisatie;
- ervaring in het sturen van veranderingsprocessen met een uitstekend gevoel voor organisatie- en leiderschapsontwikkeling;
- duidelijke visie op en ervaring met (systematische) vernieuwingsprocessen (waaronder cultuur) en innovatie;
- kennis van en ervaring met methoden en technieken op het gebied van bedrijfsvoeringsprocessen, risicomanagement, planning & control cycli;
- aansluiting bij de visie, identiteit en kernwaarden van CKC Drenthe;
- kennis van (regionale) maatschappelijke ontwikkelingen en de beschikking over een voor de functie relevant netwerk dan wel de bereidheid te investeren in een dergelijk netwerk.

Persoonlijkheidsprofiel en kerncompetenties

Van de bestuurder wordt verwacht dat hij/zij

- een visionair is die in staat is om de visie en strategie om te zetten in resultaat; innovatief is, lef en moed toont en openstaat voor ontwikkelingen in een professionele organisatie;
- een charismatisch en inspirerend leider is die zich bedient van situationele leiderschapsstijlen;
- bewezen effectief is binnen een (politiek) bestuurlijke omgeving;
- binnen het CvB in staat is om transparant samen te werken, elkaar vertrouwen en ruimte te geven, elkaar aan te spreken, niet te verrassen en een podium te gunnen;
- in staat is zowel intern als extern verbinding te leggen en op soepele wijze contact te maken met de stakeholders;
- zich een verbindend bestuurder toont, empathisch en mensgericht, waarbij hij/zij de ruimte geeft voor ondernemerschap. Eigenschappen als luisteren, vragen stellen, faciliteren, respect tonen, humor, ruimte geven, vertrouwen en zelfreflectie typeren zijn/haar leiderschapsstijl;
- de kwaliteit en inzet van alle medewerkers binnen CKC Drenthe kan herkennen, weet aan te spreken en te versterken;
- nieuwsgierig en gemotiveerd is om voortdurend persoonlijk te professionaliseren;
- uit ervaring weet hoe verantwoording wordt afgelegd over eigen handelen en het in gezamenlijkheid besturen van de organisatie.

Kerncompetenties

- Verbindend leiderschap
- Strategische visie
- Samenwerken
- Omgevingssensitiviteit (politieke sensitiviteit)
- Organisatiesensitiviteit
- Netwerken

Arbeidsvoorwaarden

De omvang van de functie bedraagt 1,0 fte. Het honorarium is in overeenstemming met de CAO Bestuurders PO 2020, met een dienstverband voor bepaalde tijd van 4 jaar.

3. Informatie over de procedure werving & selectie

Begeleiding

De Raad van Toezicht van CKC Drenthe heeft Erik Versteeg Search B.V. gevraagd om de procedure werving & selectie voor een bestuurder van CKC Drenthe te begeleiden.

Benoemingsprocedure

Voor de werving & selectie van een bestuurder heeft de Raad van Toezicht een benoemingsprocedure vastgesteld. De benoemingsprocedure maakt deel uit van het digitaal informatiepakket.

Informatie

Belangstellenden kunnen een digitaal informatiepakket opvragen bij Erik Versteeg Search B.V. In dit pakket zijn relevante (beleids)documenten van CKC Drenthe opgenomen. Voor meer informatie over de inhoud van de functie en de procedure kunt u contact opnemen met Erik Versteeg (zie contactgegevens hieronder).

Informatie over CKC Drenthe en de 30 kindcentra is te vinden op www.ckcdrenthe.nl en op de websites van Toezichtresultaten Onderwijsinspectie en *Scholen op de Kaart*.

Solliciteren

Bent u de bestuurder die wij zoeken? Richt dan uw sollicitatiebrief inclusief cv aan de heer Johan Koster, voorzitter RvT van CKC Drenthe, en stuur beide documenten per e-mail naar info@erikversteeg.nl.

Tijdschema

Sluitingsdatum sollicitatiebrieven	1 maart 2021
Preselectiegesprekken	weken 6-10
Eerste ronde sollicitatiegesprekken	23 maart 2021
Tweede ronde sollicitatiegesprekken	29 maart 2021
Ontwikkelassessment (optioneel)	week 13
Derde ronde sollicitatiegesprekken	6 april 2021
Arbeidsvoorwaardengesprek	8 april 2021
Kennismakingsgesprek met RvT	12 april 2021

Contactgegevens

Erik Versteeg Search B.V.
Vijverlaan 40
7553 CC Hengelo (O)
Tel: 074-340 0097
Mail: info@erikversteeg.nl
www.erikversteeg.nl

Secretariaat

Mariska Compagnie
Tel: 06 -2787 6815
Mail: mariska.compagnie@erikversteeg.nl