



VERSTEEGE

search • interim-management



POOL MANAGEMENT GROEP

ORGANISATIE- EN FUNCTIEPROFIEL

DIRECTEUR SECTORRAAD GO

GO-raad Vereniging voor Gespecialiseerd Onderwijs

sectorraad>go

voor gespecialiseerd onderwijs

Inhoudsopgave

1. GO-raad Vereniging voor Gespecialiseerd Onderwijs	3
1.1 Over de Sectorraad Gespecialiseerd onderwijs	3
1.2 Ontstaan Sectorraad GO	3
1.3 Missie en visie	3
1.4 Speerpunten	4
2. Sectorraad GO	5
2.1 De huidige situatie	5
2.2 Bestuurlijke inrichting	5
2.3 Verenigingsbureau	6
3. Directeur Sectorraad GO	7
3.1 Algemeen takenpakket directeur	7
3.2 Ontstaan van de functie directeur	7
3.3 Opdrachten voor de nieuwe directeur	7
3.4 Leiderschap	8
3.5 Functie-eisen	8
3.6 Persoonsskenmerken en kerncompetenties	9
3.7 Betrekkingsomvang en arbeidsvoorwaarden	10
4. Procedure	11
4.1 Begeleiding	11
4.2 Planning benoemingsprocedure	11
4.3 Aanvullende informatie	11
4.4 Solliciteren	11
4.5 Contactgegevens	11

1. GO-raad Vereniging voor Gespecialiseerd Onderwijs

1.1 Over Vereniging voor Gespecialiseerd onderwijs

Sinds 1 januari 2021 zijn LECSO en SBOwerkverband gefuseerd tot één nieuwe organisatie voor gespecialiseerd onderwijs. Een organisatie die zich op basis van haar kennis en expertise inzet voor leerlingen met een bijzondere ondersteuningsbehoefte op onderwijsgebied. Dankzij het verbinden van deze expertise, vindt er niet alleen een betere inzet voor de leerlingen in het speciaal basis-, speciaal en voortgezet speciaal onderwijs plaats, maar worden ook de krachten gebundeld naar het reguliere onderwijs. Dit alles vanuit het geloof in ontwikkelingen waarin leerlingen zoveel mogelijk samen naar school gaan, ongeacht hun verschillen in ondersteuningsbehoefte. Als nieuwe organisatie zet de Sectorraad GO daar graag haar gespecialiseerde kennis voor in.

1.2 Ontstaan Sectorraad GO

Het Landelijk Expertise Centrum Speciaal Onderwijs (LECSO) is in januari 2005 ontstaan na een fusie van de Landelijke Vereniging Cluster 3 (LVC3) en de Landelijke Vereniging Cluster 4 (LVC4). In 2006 is het SBOwerkverband ontstaan: een inhoudelijk gericht samenwerkingsverband van sbo-scholen in Nederland dat zich inzet voor belangenbehartiging van speciaal onderwijs binnen het basisonderwijs en actief deelneemt aan de invulling van en discussies rondom Passend Onderwijs. Door de fusie van LECSO en het SBOwerkverband is een sectorraad ontstaan die zich in goed overleg met de PO- en VO-raad, Sectorraad PrO en het MBO zich optimaal inzet voor gespecialiseerd onderwijs in het primair en voortgezet onderwijs. Leden van de Sectorraad GO zijn de besturen van scholen voor sbo, so en vso. De Sectorraad GO vertegenwoordigt schoolbesturen en scholen werkzaam op het gebied het gespecialiseerd onderwijs, in gezamenlijkheid verantwoordelijk voor goed onderwijs plus de daarbij horende ondersteuning voor sbo, so en vso (cluster 3 en 4) in Nederland. De Sectorraad GO maakt zich sterk voor 761 scholen en ruim 91.000 leerlingen.

1.3 Missie en visie

Missie

De nieuwe vereniging behartigt - vanuit onderlinge verbondenheid en samenhang - de belangen van het gespecialiseerd onderwijs, de medewerkers, directeurs en schoolbesturen én ontwikkelt, borgt en verspreidt de gespecialiseerde expertise. Zo wil zij de medewerkers in de scholen optimaal faciliteren om tegemoet te komen aan de ontwikkelingsbehoeften van leerlingen. De vereniging staat voor deskundige onderwijsexpertise van hoge kwaliteit. Daarmee wordt aan de leerlingen een betekenisvolle toekomst geboden, gericht op de optimale ontwikkeling van hun talenten.

Visie

Alle leerlingen, ongeacht hun afkomst, religie, etniciteit of beperking, hebben recht op een onderwijsaanbod van hoge kwaliteit, dat de beste kansen biedt op brede ontwikkeling en duurzame maatschappelijke participatie.

1.4 Speerpunten

De leden hebben op de algemene ledenvergadering 10 strategische doelen vastgesteld. Deze doelen vormen de speerpunten voor de Sectorraad GO voor de

komende jaren. Deze speerpunten zijn door de ledenvergadering als volgt geformuleerd:

- **Meer inclusiever onderwijs** door het realiseren van een integraal onderwijsaanbod, waarin kennis, deskundigheid en expertise gezamenlijk ingezet worden om aan de ondersteuningsbehoefte van iedere leerling tegemoet te kunnen komen. Dit leidt tot inclusieve scholen waar iedere leerling welkom is.
- **Ontschot** de scheiding tussen **zorg en onderwijs**, want het ontwikkelingsperspectief en het welzijn van de jongere dient centraal te staan. Wij ondersteunen de **pilot zorg en onderwijs OCW & VWS**: kinderen dienen hun volledige ontwikkelpotentieel te bereiken in een passende, veilige en leerzame omgeving. Dit is waar mogelijk op een school, indien noodzakelijk in een zorginstelling of een combinatie hiervan.
- Wij pleiten voor **inbedding** van de **extra bekostiging** van docenten die het **profiel vervolgonderwijs** aanbieden in het **vso**.
- Wij pleiten voor een **landelijk uniforme TLV-afgifteprocedure**, zodat er afspraken zijn tussen de samenwerkingsverbanden en de scholen voor gespecialiseerd onderwijs over de afgifteprocedures van de toelaatbaarheidsverklaringen die toegang geven tot het gespecialiseerde onderwijs.
- **Verdere ontwikkeling van onze vereniging** (implementatie van de fusie) en het komen tot een strategisch beleidsplan voor 2022-2026 en het opstellen van andere richtinggevendende beleidsdocumenten en processen.
- **Transitie naar de nieuwe 'vereniging 1.0'**. De nieuwe vereniging ontwikkelt zich naar een dynamische, herkenbare en krachtige **netwerkorganisatie**, waarin optimaal wordt **samengewerkt** met relevante **partners** en waarin de **scholen** voor gespecialiseerd onderwijs zich met elkaar verbonden voelen en hun **kennis en expertise** met elkaar verder willen **ontwikkelen, borgen** en **delen**. Brede betrokkenheid van de leden is daarbij essentieel.
- Wij blijven in samenwerking met de PO-Raad zoeken naar oplossingen en mogelijkheden om het **lerarentekort** zo min mogelijk (van invloed) te laten zijn, waarbij wij in gesprek zijn met de lerarenopleidingen.
- Naast **belangenbehartiging** is het stimuleren van **kennisdeling** en **kennisontwikkeling**, het op een hoger plan brengen en het borgen van expertise de opdracht van onze leden.
- Wij blijven ons richten op het domein **arbeidstoeleiding** van **jongeren in kwetsbare posities** en met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij delen en ontwikkelen expertise samen met onze leden op het gebied van o.a. best practices, inzichten en ESF-programma's.
- Wij richten ons op **verbetering** van de **kwaliteitszorg** en willen meer **zicht** geven op de (gewenste) **sociale opbrengsten**. We willen expertise delen en samen optrekken en het verder ontwikkelen van de werkwijze en instrumenten om de sociale opbrengsten meer dan nu inzichtelijk te maken, zodat de kwaliteitszorg in het gespecialiseerd onderwijs meer vorm krijgt. Hierin willen we samenwerken met "goed worden goed blijven" van de PO-Raad.

2 Sectorraad GO

2.1 De huidige situatie

Binnen de Sectorraad GO is sprake van een grote verbondenheid en verantwoordelijkheid; de dekkingsgraad van de leden bedraagt bijna 100%. Van belang is dat continu de drieslag verbinden, expertise ontwikkelen en delen, en belangenbehartiging/netwerken centraal staat. Dit zorgt voor veel waardering bij de leden, de Inspectie en het Ministerie. De kleine uitvoeringsorganisatie verzet veel werk, zorgt voor snelle en doelmatige informatievoorziening en is door het participeren in allerlei netwerken op de hoogte van alle nieuwe ontwikkelingen. Door goede samenwerking tussen het bestuur en het bureau is een stabiele organisatie gerealiseerd. Kenmerkend voor de Sectorraad GO zijn korte lijnen, klantgerichtheid en de drijfveer om expertise te ontwikkelen en te delen. Vanuit het verenigingsbureau worden expertgroep-bijeenkomsten over vaste thema's en actuele onderwerpen georganiseerd. Dit soort bijeenkomsten zijn nodig om te weten welke ondersteuning het werkveld nodig heeft en om het leren van elkaar te stimuleren. In dit opzicht zijn ook de regionale netwerkbijeenkomsten van essentieel belang en dienen vanuit het bureau ondersteund te worden. In de fase waar de Sectorraad GO na de fusie verkeert, is het zaak om na te gaan of het verenigingsbureau over voldoende menskracht beschikt en te bepalen welke focus er binnen het bureau nodig is. Parallel hieraan is het gewenst om als Sectorraad GO meer helderheid te krijgen over de eigen rol en positie. Hierbij past ook het aanbrengen van meer focus binnen de geformuleerde speerpunten en te komen tot heldere doelen. In het brede onderwijsveld moet de Sectorraad GO aan veel overlegtafels vertegenwoordigd zijn door iemand met handelingsbevoegdheid. Dit alles vraagt om een herverdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

2.2 Bestuurlijke inrichting

Het vertrekpunt bij de totstandkoming van de Sectorraad GO was om de betrokkenheid van alle deelnemende besturen en scholen bij de inrichting van de vereniging en het delen van expertise zo groot mogelijk te laten zijn. Daarom is gekozen voor een algemeen bestuur (AB) waarin 6 (vertegenwoordigers van) bestuurders vertegenwoordigd zijn. De verscheidenheid (ervaring in gespecialiseerd onderwijs, grootte besturen en expertise) van de sector gespecialiseerd onderwijs is zichtbaar binnen het bestuur. De voorzitter van het AB, deels in dienst van de vereniging, verzorgt momenteel met de verenigingsmanager de public affairs naar de media en de politiek en verricht een deel van de directiewerkzaamheden.

Met de komst van een directeur Sectorraad GO kan op het gebied van governance het bestuursmodel zich op termijn verder ontwikkelen tot een raad van toezicht-bestuursmodel.

2.3 Verenigingsbureau

Vanuit het verenigingsbureau vindt vooral de coördinatie binnen de Sectorraad GO plaats en worden netwerk- en expertisebijeenkomsten voor de leden georganiseerd. Via een goed functionerende en up-to-date website en helpdesk, en een informatieve nieuwsbrief worden de leden adequaat geïnformeerd over de laatste ontwikkelingen en wijzigingen in wet- en regelgeving. Het bureau treedt daarnaast op als een expertisecentrum.

Passend bij de functie is op dit moment gekozen voor een smalle bezetting: een directeur die sturing geeft aan de dagelijkse activiteiten van het bureau, een inhoudelijk deskundig en specialistisch adviseur en het secretariaat. Waar nodig wordt tijdelijk extern expertise ingehuurd.

3 Directeur Sectorraad GO

3.1 Algemeen takenpakket directeur

De directeur is belast met de algemene leiding van het bureau van de vereniging en is in die zin eindverantwoordelijk. De directeur is verantwoordelijk voor de resultaten van het verenigingsbureau en legt hierover periodiek verantwoording af aan het algemeen bestuur. De directeur is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitvoering van het strategisch beleid. Dit vraagt om inhoudelijke visie en een zakelijke aanpak. De directeur zet noodzakelijke veranderprocessen in gang en staat open voor nieuwe ideeën. De directeur creëert draagvlak voor gewenste veranderingen en is zowel binnen als buiten de Sectorraad GO het gezicht. In het *managementstatuut* zijn de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van bestuur en directeur nader uitgewerkt.

3.2 Ontstaan van de functie directeur

Tot nu toe is de verenigingsmanager verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding aan de organisatie (de adviseur(s) en de staf). De verenigingsmanager is tevens adviseur, ondersteunt de leden en fungeert als opdrachtgever van de expertgroepen. De voorzitter van het AB verzorgt, in samenwerking met de verenigingsmanager, de public affairs naar de media en de politiek. Omdat de werkzaamheden en de verantwoordelijkheden zijn toegenomen na de fusie en de public affairs (ook op directieniveau) voor rekening van de bestuursvoorzitter komen, worden de werkzaamheden van de verenigingsmanager en een deel van de directiewerkzaamheden die nu door de bestuursvoorzitter worden uitgevoerd gebundeld. Die gebundelde werkzaamheden worden straks uitgevoerd door de nieuw te benoemen directeur. Hierdoor kan de adviseur zich volledig toewijden op de helpdesk en advisering, en kan de bestuursvoorzitter zich richten op de bestuurlijke thema's. Dat is in deze fase voor de hand liggend vanwege de vele overleggen op ambtelijk, directie- en bestuursniveau in relatie tot de omvang van de Sectorraad GO. Zoals aangegeven, kan op termijn het bestuursmodel zich ontwikkelen tot een raad van toezicht-bestuursmodel; daarmee kan de functie van directeur zich ontwikkelen naar de functie van directeur-bestuurder.

3.3 Opdrachten voor de nieuwe directeur

Het algemeen bestuur van de Sectorraad GO zoekt op korte termijn een directeur die in staat is om als boegbeeld sturing te geven aan de positionering van gespecialiseerd onderwijs binnen de onderwijsketen po – vo – mbo (- hbo).

De directeur krijgt in eerste instantie de volgende opdrachten mee.

- Zorgen voor een doorontwikkeling van de Sectorraad GO tot een organisatie die in staat is om waar nodig duurzaam gespecialiseerd onderwijs te laten verzorgen en waar mogelijk samen met het regulier onderwijs te werken aan inclusief onderwijs.
- Uitdragen van de speerpunten en de strategische positie van de Sectorraad GO, in gezamenlijkheid ontwikkelen van een inhoudelijke agenda die voorziet in meer focus en prioritering en deze agenda binnen de vereniging uitrollen.
- Zorg blijven dragen voor hoogwaardig relatiebeheer met nadruk op het goed bedienen van de leden van de Sectorraad GO en het organiseren van betekenisvolle netwerkbijeenkomsten waarin halen en brengen (kennisdeling) centraal staan;

- Participeren in landelijke overlegsituaties en netwerken met beleidsmakers (ministerie OCW, SLO, CITO en CvTE), PO-, VO- en MBO-raad, Sectorraad PrO, Netwerk Passend Onderwijs (LPO) en alle betrokkenen binnen Sectorraad GO;
- Rust creëren binnen het verenigingsbureau. Op basis van een goede scan nagaan wat een verantwoorde en efficiënte bezetting is van het bureau en die realiseren. Hierbij ook bepalen hoe om te gaan met het inhuren van externe expertise versus het aantrekken van aanvullende expertise binnen het bureau.

3.4 Leiderschap

De gewenste leiderschapsstijl kan getypeerd worden als het tonen van een inspirerende en gezaghebbende, maar vooral ook een verbindende attitude:

- hoge verwachtingen hebben van de inhoud van gespecialiseerd onderwijs in het PO en VO, en van daaruit meedenken en handelen;
- de collectieve visie en het gemeenschappelijke belang van de Sectorraad GO op inspirerende, uitdagende en stimuleren wijze uitdragen;
- als directeur binnen de Sectorraad GO en de netwerk- en expertbijeenkomsten een werkcultuur van participatie, betrokkenheid, professionaliteit, medeverantwoordelijkheid en transparantie stimuleren; ruimte bieden aan inhoudelijke expertise van de leden;
- in staat zijn om adequaat en flexibel te kunnen schakelen ten opzichte van de verschillende gesprekspartners (intern en extern) en effectief kunnen handelen in het krachtenveld (Ministerie OCW, PO-raad, VO-raad, Sectorraad PrO, MBO, Netwerk Passend Onderwijs en onderwijsvakorganisaties);
- sturen op resultaten en doorpakken waar nodig.

3.5 Functie-eisen

Om als directeur van de Sectorraad GO succesvol te kunnen functioneren en de gestelde doelstellingen en opdrachten te realiseren, wordt het noodzakelijk geacht dat uit de sollicitatiebrief en het curriculum vitae van de beoogde kandidaat het volgende aantoonbaar blijkt:

- academisch werk- en denkniveau; aanvullende recente scholing op het terrein van veranderkunde en governance is een pre;
- werkervaring in het gespecialiseerd onderwijs is een pre;
- kennis van (de ontwikkelingen in) het gespecialiseerd onderwijs en het primair, voortgezet en bij voorkeur ook middelbaar beroepsonderwijs of in staat om zich dit op korte termijn eigen te maken;
- aantoonbare maatschappelijke betrokkenheid en vandaaruit affiniteit met het gespecialiseerd onderwijs en de daarin aanwezige doelgroepen;
- bij voorkeur op de hoogte zijn van de wet- en regelgeving in het onderwijs (Wet PO, VO, Expertisecentra, MBO, Passend Onderwijs) of in staat om zich dit op korte termijn eigen te maken om daaruit te fungeren als vraagbaak;
- aantoonbare leidinggevende en/of bestuurlijke ervaring;
- affiniteit met het werkveld van leerkrachten en ondersteuners in het gespecialiseerd onderwijs en daarmee in staat om te kunnen denken en werken vanuit die praktijk;
- aantoonbare ervaring met strategische beleidsontwikkeling, implementatie van vastgesteld beleid, kwaliteitszorg en stakeholder management;
- vermogen om zich gemakkelijk en effectief te bewegen binnen relevante onderwijs- en politieke netwerken en in allerlei samenwerkingsverbanden op het gebied van (gespecialiseerd) onderwijs.

3.6 Persoonskenmerken en kerncompetenties

Als directeur van de Sectorraad GO bent u in staat om mensen te boeien en aan te spreken door een stijl van werken die zowel inspirerend als gezaghebbend is. U bent in staat te luisteren naar de verschillende geledingen binnen de Sectorraad GO en weet diverse groepen met elkaar te verbinden. Binnen deze context bent u in staat draagvlak te creëren voor duurzaam beleid en ontwikkeling; bestuurders, leidinggevend en hun medewerkers uit te dagen; en in netwerk- en expertbijeenkomsten te bouwen aan een professionele cultuur waarin samen leren en ontwikkelen en feedback geven vanzelfsprekend is.

De volgende kernwoorden typeren de persoonlijkheid van de directeur:

- benaderbaar – flexibel – aimabel – inspirerend – humor – stressbehendig

Kenmerkend voor de stijl van leidinggeven zijn:

- extravert – daadkracht – verbindend – visionair – realistisch – pragmatisch.

De nieuwe directeur coördineert, reguleert en faciliteert op basis van vertrouwen en respect, geeft ruimte en stuurt vanuit inhoud en stelt het belang van het kind binnen het gespecialiseerd onderwijs en de doorontwikkeling van dit onderwijs daarbij centraal. Op basis van ervaring en tactisch vermogen is hij/zij in staat keuzes te maken, prioriteiten te stellen en waar nodig door te pakken en te confronteren. De directeur denkt strategisch en handelt planmatig.

Potentiële kandidaten dienen te beschikken over onderstaande kerncompetenties:

- *Strategische visie*
Heeft een heldere visie op relevante ontwikkelingen in het (gespecialiseerd) onderwijs, kan deze visie vertalen in langetermijndoelstellingen en stelt een strategische planning op voor het realiseren van deze doelstellingen. Komt met nieuwe en originele ideeën, signaleert nieuwe benaderingen en maakt zich los van traditionele opvattingen.
- *Empoweren en motiveren*
Mandateert verantwoordelijkheden naar de juiste medewerkers, geeft anderen de ruimte om initiatieven te tonen, geeft hun de mogelijkheden en bevoegdheden om taken effectief te kunnen uitvoeren. Motiveert en maakt het bereiken van doelen gemakkelijker door het doel aan te geven.
- *Opbouwen en onderhouden van relaties*
Is in staat op alle niveaus relaties met mensen op te bouwen en te onderhouden, stelt anderen op hun gemak, bevordert harmonie en consensus door diplomatiek optreden bij onenigheid en potentiële conflicten. Geeft anderen de ruimte om initiatieven te tonen, motiveert en faciliteert.
- *Omgevingsbewustzijn*
Is goed geïnformeerd over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen en andere omgevingsfactoren. Benut deze kennis effectief in de eigen organisatie, bij het eigen functioneren en het overleg met externen. Beschikt over politieke sensitiviteit.
- *Realisatie van doelen*
Zorgt voor soepele uitvoering van projecten, bereikt resultaat, zorgt ervoor dat belangrijke doelstellingen worden gehaald.

- *Communicatieve vaardigheden*
Erkent het belang van interne en externe communicatie met bestuurders, scholen, medewerkers, beleidsmakers op landelijk niveau en andere stakeholders. Beschikt over goede schriftelijke vaardigheden, kan kort en helder formuleren en erkent het belang om directbetrokkenen op basis van overtuiging en visie tijdig te informeren. Presenteert zich als ambassadeur van gespecialiseerd onderwijs.

3.7 Betrekkingsomvang en arbeidsvoorwaarden

De betrekkingsomvang van de functie directeur Sectorraad GO bedraagt 0,8 – 1,0 FTE waarbij er sprake dient te zijn van een flexibele invulling. Standplaats is Aidadreef 4, 3561 GE Utrecht, maar er is sprake van veelvuldig extern overleg. De directeur krijgt een salaris in overeenstemming met de zwaarte en verantwoordelijkheden van de functie conform schaal 14 cao PO, maximaal € 6.578,- bruto per maand. Bij aanstelling in dienst krijgt hij/zij een jaarcontract, waarna bij gebleken geschiktheid een contract voor onbepaalde tijd uitgangspunt is. De primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden conform de cao PO zijn van toepassing. Zoals eerder aangegeven is er onder voorwaarden vooruitzicht dat de functie zich doorontwikkelt tot directeur-bestuurder met behoud van de functiewaardering in schaal 14 cao PO.

4 Procedure

4.1 Begeleiding

De begeleiding van de werving- & selectieprocedure is in handen van Versteedge Search BV, in de persoon van de heer drs. H.M. Claessen. Voor meer informatie over de vacature kan met hem contact worden opgenomen. Harry Claessen zal preselectiegesprekken voeren met, in potentie voor de functie geschikte, kandidaten. Vervolgens zullen de sollicitatiebrieven en curricula vitae van geschikte kandidaten aan de opdrachtgever worden gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd die in aanmerking komen voor de selectiegesprekken.

4.2 Planning benoemingsprocedure

Sluiting reactietermijn:	maandag 20 september 2021
Voordracht van kandidaten:	maandag 4 oktober 2021
Eerste ronde gesprekken:	donderdag 7 oktober 2021
Tweede ronde gesprekken:	woensdag 13 oktober 2021
Arbeidsvoorwaardengesprek	vrijdag 15 oktober 2021
Besluit door bestuur:	eind oktober 2021.

4.3 Aanvullende informatie

Op www.versteedge-search.nl staat een digitaal informatiepakket. In dit pakket zijn relevante documenten over de Sectorraad GO, de benoemingsprocedure en het tijdschema opgenomen. Voor meer informatie wordt verwezen naar www.gespecialiseerdonderwijs.nl.

De vacature wordt gelijktijdig intern en extern gepubliceerd.

4.4 Solliciteren

Belangstellende kandidaten worden uitgenodigd om te solliciteren. Een motivatiebrief en CV, gericht aan de heer G. Diever, voorzitter algemeen bestuur Sectorraad GO, wordt verstuurd naar info@versteedge-search.nl

4.5 Contactgegevens

Versteedge Search BV	Secretariaat:
Harry Claessen	Christa Haasewinkel
Wethouder Beversstraat 185	T: 06 – 20120395
7543 BK Enschede	M: christa.haasewinkel@versteedge-search.nl
T: 06 – 41344378	
M: harry.claessen@versteedge-search.nl	
www.versteedge-search.nl	