

Profielschets

Bestuurder

**Stichting Openbaar Primair Onderwijs
Winterswijk (SOPOW)**

Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk



Inhoudsopgave

1. Informatie over SOPOW	3
1.1 Algemene informatie	3
1.2 Missie en visie	3
1.3 Besturingsmodel	4
2. Profielschets bestuurder	5
2.1 Ontstaan van de vacature	5
2.2 Opdrachten	5
2.3 Functie-eisen	5
2.4 Bestuurlijke competenties	5
2.5 Persoonkenmerken stijl van leidinggeven	6
2.6 Arbeidsvoorwaarden	7
3. Informatie procedure werving & selectie bestuurder	8
3.1 Begeleiding	8
3.2 Informatie	8
3.3 Solliciteren	8
3.4 Tijdschema gesprekken	8
3.5 Contactgegevens	8

1. Informatie over SOPOW

1.1 Algemene informatie

Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk (SOPOW) is verantwoordelijk voor acht openbare basisscholen en een Nieuwkomersschool in de gemeente Winterswijk. Het zijn vijf basisscholen in de bebouwde kom van Winterswijk, te weten OBS Bargerpaske, OBS De Kolibrie, OBS De Schakel, OBS Stegeman en Nieuwkomersschool Het Pyriet. Ook heeft SOPOW vier basisscholen in de buurtschappen. Dat zijn OBS Kotten, OBS Miste Corle, OBS 't Waliën en OBS Woold. Gezien de kleinschaligheid werken deze scholen intensief samen om zoveel mogelijk “dichtbij” onderwijs te kunnen blijven verzorgen.

Elke school heeft, naast medewerkers voor het reguliere onderwijs, onderwijsspecialisten in dienst op het gebied van dyslexie, rekenen, autisme, spraaktaalstoornissen, gedrag en hoogbegaafdheid. De verschillende scholen kunnen niet van ieder kind een ster maken, maar ze willen ze allemaal laten stralen.

Er zijn 105 medewerkers werkzaam, die binnen de stichting het onderwijs verzorgen voor ruim 1.000 leerlingen die grotendeels uit Winterswijk komen. Elke school heeft een eigen identiteit, maar wel vanuit gezamenlijke uitgangspunten. Kernpunten zijn sfeer, wederzijds respect en daarnaast moeten alle leerlingen zich welkom voelen. Centraal staat de hoge kwaliteit van het onderwijs. Collega's werken met veel plezier binnen SOPOW. Tegelijkertijd is het een stichting die in ontwikkeling is en waar nog een aantal kwaliteits- en professionaliseringsslagen te maken is. SOPOW is een financieel gezonde stichting.

Nieuwkomersschool Het Pyriet ontvangt leerlingen van 4 tot 12 jaar die nog geen Nederlands spreken. Het streven van de school is om de leerlingen na één jaar met voldoende kennis van de Nederlandse taal door te laten stromen naar een reguliere basisschool. De school vangt nu ongeveer 80 leerlingen op. Winterswijk heeft een permanent AZC met 400 opvangplaatsen; daarnaast wordt op dit moment onderdak geboden aan Oekraïense vluchtelingen.

Voor de komende jaren staat een aantal nieuwbouwtrajecten gepland: een nieuwe plek voor drie scholen in de buurtschappen en een nieuw IKC in de kern van Winterswijk.

1.2 Missie en visie

De acht basisscholen geven eigentijds onderwijs in een uitdagende leeromgeving en werken transparant. Ze zijn aanspreekbaar op hun maatschappelijke functie en leggen daarover op een actieve wijze verantwoording af. De scholen voldoen aan de wettelijke eisen en verzorgen kwalitatief hoogstaand onderwijs op maat, al zijn er op dat gebied ook nog verbeterpunten. Als kinderen moeite hebben op school geven we extra ondersteuning en spannen we ons in om de leerling op de school te houden.

De missie van de organisatie luidt als volgt:

“Wij leggen samen de basis voor een leven lang leren. Iedereen is welkom en krijgt dezelfde kansen”.

We bedoelen hiermee dat SOPOW onderwijskundig eruit haalt wat erin zit. Een kind is nooit uitgeleerd. Dit geldt voor de leerkracht en ook voor de leerling.

Als vanzelfsprekend moet de basis op gebied van bijvoorbeeld taal en rekenen op alle basisscholen op orde zijn. Daarnaast geven alle scholen vanuit voornoemde missie op hun eigen manier invulling aan het onderwijs, zoals:

- een PAD-school, Programma Alternatieve Denkstrategieën. We leren kinderen samen te werken, anderen te helpen en ruzies op te lossen;
- een school waar muziek een prominente plaats inneemt;
- een school waar kanjertraining als een rode draad door de school loopt. We vinden het belangrijk dat een kind positief over zichzelf en een ander leert denken. De kanjertraining helpt de kinderen hierbij;
- een school die gericht is op Europa en de uitwisseling met Duitsland.

De stichting werkt nog met het Strategisch Beleidsplan 2019-2023. Er is een nieuw beleidsplan opgesteld voor de komende vier jaar, met daarin vijf belangrijke thema's: “het bieden van een stabiele en brede basis voor alle kinderen”, “wij zijn SOPOW”, “eigenaarschap en professionaliteit”, “kwaliteit” en “facilitair, financiën en ICT”. Deze thema's moeten de komende periode nader uitgewerkt worden. Vervolgens zal de nieuwe koers uitgevoerd en gerealiseerd moeten worden.

1.3 Besturingsmodel

Het eenhoofdig College van Bestuur (CvB) van SOPOW is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding en legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT).

De RvT houdt intern toezicht op het bestuur en de gang van zaken. De bestuurstaken zijn overgedragen aan het CvB. De RvT adviseert en denkt mee daar waar nodig.

Het bestuurskantoor ondersteunt het College van Bestuur en de schooldirecteuren. Door het kantoor wordt de personele en financiële administratie uitgevoerd. Daarnaast regelt zij ook alles wat betrekking heeft op de huisvesting van de scholen.

Op elke basisschool is een schooldirecteur verantwoordelijk voor het schoolbeleid en de dagelijkse gang van zaken.

De Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraad (GMR) van de acht openbare scholen bestaat uit een vertegenwoordiging van personeel en ouders van alle MR' en van de openbare basisscholen.

2. Profielschets bestuurder

2.1 Ontstaan van de vacature

De huidige bestuurder vertrekt per 1 augustus 2023. De RvT streeft naar een benoeming van een nieuwe bestuurder per uiterlijk 1 september 2023.

2.2 Opdrachten

De nieuwe bestuurder

- zorgt voor verdere concrete uitwerking van de vijf thema's uit het nieuwe Strategische Beleidsplan;
- zorgt dat de vertaalde vijf thema's uitgevoerd en gerealiseerd worden;
- zorgt dat de basis (bijvoorbeeld functiebouwwerk, protocollen, procedures, afspraken) verder op orde komt;
- versterkt de professionele cultuur van de organisatie;
- zorgt voor verdere versterking van het bestuurskantoor;
- zorgt voor verdere versterking van de kwaliteitszorg;
- versterkt de verbondenheid tussen de verschillende scholen, stimuleert het met en van elkaar leren;
- scherpt de kaders, waarbinnen de verschillende scholen dienen te opereren.

2.3 Functie-eisen

Van de kandidaten wordt verwacht dat zij aan de volgende functie-eisen voldoen:

- minimaal hbo+ denk- en werkniveau;
- werkervaring in het PO is een pre;
- ervaring als directeur-bestuurder, als bestuurder is een pre;
- onderwijskundig profiel en kennis van en ervaring met bedrijfsvoering;
- omarmt het openbaar onderwijs;
- verbindt zich voor een langere periode aan de stichting;
- bekendheid met de regio of in staat om snel een relevant netwerk in de regio op te bouwen.

2.4 Bestuurlijke competenties

Verbindend vermogen

De bestuurder brengt anderen samen, levert een nuttige bijdrage aan de realisatie van de gemeenschappelijke opdracht en brengt de nodige synergie aan. Bouwt continu aan

versterking van de professionele cultuur. Communiceert effectief en op transparante wijze en is de verbindende factor tussen alle bij de school betrokken geledingen. Geeft betekenis aan de kernwaarden van SOPOW en laat als zodanig voorbeeldgedrag zien.

Daadkrachtig vermogen

De bestuurder geeft richting, sturing en leiding aan SOPOW en brengt samenwerking tot stand om beoogde doelen te bereiken. Enthousiasmeert medewerkers door actief op te halen wat er binnen de scholen leeft en geeft het terug door heldere doelen te formuleren die in de organisatie op draagvlak kunnen rekenen. Blijft de verantwoordelijkheden laag in de organisatie leggen, versterkt gedeeld leiderschap en neemt besluiten die noodzakelijk zijn om de gestelde doelen te kunnen behalen. De bestuurder beschikt over empathisch vermogen, is toegankelijk en stelt zich dienstbaar op.

Resultaatgerichtheid

De bestuurder stelt op effectieve wijze prioriteiten en geeft benodigde acties, tijd en middelen aan om de bepaalde doelen te kunnen bereiken. Verlegt grenzen, formuleert specifieke stellingen voor prestaties op de korte en lange termijn. Stelt uitdagende maar realistische doelen; zet zich in om unieke prestaties te leveren, heeft een mensgerichte houding waaruit besluitvaardigheid en daadkracht spreken.

Inspirerend

De bestuurder is op de hoogte van belangrijke, actuele ontwikkelingen in onderwijskundig en maatschappelijk opzicht. Brengt zijn expertise in, stimuleert medewerkers anders en breder te kijken naar onderwijs en organisatie. Heeft kennis van ontwikkelingen die zich lokaal en in de regio voordoen, is zich bewust van sociale, economische en politieke veranderingen die van invloed kunnen zijn op de school en speelt in op deze ontwikkelingen. Weet bestuurlijk draagvlak te creëren en vertrouwen te winnen in de omgeving van de school, de meerwaarde van de school voor Winterswijk en de regio aan te tonen en de regionale verankering te versterken. Is het boegbeeld van de school in Winterswijk en de regio.

Strategische visie

De bestuurder reflecteert op trends en ontwikkelingen en weet deze te vertalen naar de rol en positie van SOPOW in de toekomst. De bestuurder ontwikkelt een inspirerende en aansprekende toekomstvisie en formuleert de strategie op alle beleidsterreinen. Integreert informatie en ontwikkelingen in een aansprekende visie en in de nieuwe tot stand gekomen strategische koers van de school.

2.5 Persoonskenmerken stijl van leidinggeven

De volgende kernwoorden typeren uw persoonlijkheidskenmerken:
daadkrachtig – transparant – inspirerend – betrokken – enthousiast

De volgende kernwoorden typeren uw stijl van leidinggeven:
verbindend – coachend – communicatief – proactief

2.6 Arbeidsvoorwaarden

Functie:	Bestuurder
Bevoegd gezag:	Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk (SOPOW)
Werkplek:	Burgemeester Bosmastraat 41 Winterswijk
Ingangsdatum:	Uiterlijk 1 september 2023
Omvang:	0,8 tot 1,0 fte
Salaris:	De CAO bestuurders funderend onderwijs
Extra's:	SOPOW biedt haar werknemers goede secundaire arbeidsvoorwaarden
VOG:	Een geldige Verklaring Omtrent Gedrag is voorwaardelijk voor benoeming

3. Informatie procedure werving & selectie bestuurder

3.1 Begeleiding

Voor de werving & selectie van een bestuurder heeft de Raad van Toezicht (RvT) van SOPOW een benoemingsprocedure vastgesteld. Bij deze procedure zijn de RvT, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) en medewerkers van de organisatie betrokken. De RvT heeft Alex de Gruijter (Versteedge Search BV) gevraagd om de procedure werving & selectie bestuurder te begeleiden.

3.2 Informatie

Informatie over SOPOW is te vinden op www.sopow.nl, op de website van de *Inspectie van het Onderwijs* <https://toezichtresultaten.onderwijsinspectie.nl> en *Scholen op de Kaart*. Belangstellenden kunnen op www.versteedge-search.nl een digitaal informatiepakket downloaden. Voor meer informatie over de inhoud van de functie en over de benoemingsprocedure kun je contact opnemen met Alex de Gruijter.

3.3 Solliciteren

Word jij de nieuwe bestuurder van SOPOW? Richt dan jouw sollicitatiebrief inclusief cv aan de heer J. Hoogland, voorzitter van de RvT van SOPOW en lever je documenten in door ze te uploaden op www.versteedge-search.nl.

3.4 Tijdschema gesprekken

Sluitingsdatum brieven en CV	maandag 17 april 2023
Preselectiegesprekken	week 16-18 2023
Eerste ronde sollicitatiegesprekken	woensdag 17 mei 2023
Tweede en derde ronde sollicitatiegesprekken	donderdag 25 mei 2023
Arbeidsvoorwaardengesprek	week 22 2023

Een assessment kan onderdeel zijn van de procedure.

3.5 Contactgegevens

Alex de Gruijter

Tel: 06-13697896

Mail: alex.degruijter@versteedge-search.nl
www.versteedge-search.nl

Secretariaat:

Mariska Compagnie

Tel: 06-2787 6815

mariska.compagnie@versteedge-search.nl