



Het SWV VO Gelderse Vallei zoekt per 1 december 2020 een

Directeur-Bestuurder (0,6 - 0,7 fte)

ORGANISATIE

Het Samenwerkingsverband (SWV) VO Gelderse Vallei is een stichting, waaraan de scholen voor voortgezet onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in de regio Ede, Wageningen en Rhenen deelnemen. Het streven is de leerlingen in deze regio een passende onderwijsplek te bieden, waar nodig met de gewenste ondersteuning. Het samenwerkingsverband speelt een belangrijke rol in de ontwikkeling van dit passende onderwijsondersteuningsaanbod.

Met ingang van 1 september 2020 is de governance structuur van SWV VO Gelderse Vallei aangepast naar een toezichthoudend bestuursconcept, waarbij het toezicht plaatsvindt vanuit een Raad van Toezicht en het bestuur is belegd bij de directeur-bestuurder. Het huidige Directeurencollectief krijgt onder meer de taak om het beleid met betrekking tot het passend onderwijs te bespreken en goed te keuren. De gezamenlijke besturen van de aangesloten schoolbesturen vormen de Raad van Toezicht. Er is een onafhankelijk lid met de rol van voorzitter aan de raad toegevoegd, op voordracht van de Ondersteuningsplanraad (OPR).

WELKE KWALITEITEN VRAGEN WIJ?

1. Beleids- en strategie ontwikkelende kwaliteiten.

- Ontwikkelt in samenspraak met het directeurencollectief het ondersteuningsbeleid;
- zorgt voor dekkend aanbod van passende ondersteuningsvoorzieningen voor leerlingen in de regio en vergroot deze mogelijkheden binnen de regio;
- geeft invulling aan de managementopdracht van de Raad van Toezicht en legt daarover verantwoording af.
- verstrekt gevraagd en ongevraagd alle informatie die de Raad van Toezicht nodig heeft voor een goede taakuitoefening.

2. Bestuurlijke kwaliteiten.

- Creëert cohesie tussen verantwoording, beleid, uitvoering binnen in alle contacten, structurele overleggen en contacten met stakeholders;
- kan als directeur-bestuurder in samenwerking met het directeurencollectief, indien nodig, tegengestelde belangen bij elkaar brengen onder gemeenschappelijke doelen, creëert draagvlak en stelt daarbij juiste prioriteiten;
- bewaakt de continuïteit van het SWV in het licht van bovengenoemde missie, visie en doelstelling en zorgt daarbinnen voor een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering;

- creëert een overlegstructuur en cultuur, waarbij onderwerpen worden geagendeerd die ertoe doen;
- geeft als werkgever leiding aan het personeel van het SWV en doet dit vanuit de principes van “goed werkgeverschap”;
- vertaalt de positionering, de keuze van de strategische koers naar de interne inrichting van het SWV. Stemt daarbinnen de formatie, zowel kwantitatief als kwalitatief, af op het ondersteuningsplan en de beleidsbegroting;
- Vertegenwoordigt het SWV op lokaal, regionaal en landelijk niveau; is het gezicht van het SWV;
- Opbouwen en onderhouden van een actief netwerk gericht op het vergroten en versterken van het dekkende aanbod.

3. Persoonlijke kwaliteiten. Vaardig in het:

- Creëren van cohesie binnen een dynamisch maatschappelijk speelveld;
- ontwikkelen, uitwerken en uitdragen van de visie, missie en doelstellingen;
- afleggen van rekenschap aan interne en externe stakeholders;
- lobbyen vanuit een groot hart voor jongeren/ het voorop stellen van het belang van de leerling.

Overige functie-eisen

- Een hbo+/ academisch werk- en denkniveau;
- Ervaring in het voortgezet onderwijs, op het snijvlak onderwijs en jeugdhulp;
- Een verklaring omtrent gedrag bij indiensttreding en daarna vijfjaarlijks;
- Excellerend op de 8 competenties zoals die zijn opgenomen in bijlage 1.

Beloning

- Conform de vigerende CAO Bestuurders VO, schaal B1.

Voor meer informatie over het Samenwerkingsverband: www.swvgeldersevallei.nl.

INTERESSE?

We ontvangen uw motivatiebrief en cv graag voor 29 september 2020. U kunt deze mailen naar bestuurssecretariaat@pantarijn.nl

De sollicitatiegesprekken vinden plaats op 15 oktober 2020 (ronde 1), 26 oktober (ronde 2) en 29 oktober (ronde 3).

Heeft u vragen, dan kunt u contact opnemen met Mw. Stella Efdé, vice-voorzitter Raad van Toezicht SWV VO Gelderse Vallei, via het bestuurssecretariaat tel. 0317 – 465 853.

Bijlage 1: Competenties directeur - bestuurder

Vermogen tot het omgaan met belangen

Maakt binnen het SWV de verschillende rollen en de daarbij behorende belangen zichtbaar en bespreekbaar. Analyseert bij complexe vraagstukken de verschillende belangen die in het geding zijn en onderkent daarbij een hiërarchie van belangen. Onderneemt acties vanuit een gezonde onafhankelijke houding. Weet tegengestelde belangen bij elkaar te brengen onder gemeenschappelijke doelen, creëert draagvlak en stelt prioriteiten.

Vermogen tot visieontwikkeling op onderwijs, personeel en organisatie

Verschaft zich breder of dieper inzicht in problemen of situaties door deze in een meer omvattend kader te plaatsen of door verbanden te leggen met andere informatie (conceptueel denken).

Ontwerpt en formuleert een visie op passend onderwijsontwikkeling, personeel en organisatie, betreft collega's effectief bij de visieontwikkeling en houdt deze visie up-to-date. Inspireert op een wijze die resultaten van collega's positief beïnvloedt en leidt tot draagvlak voor organisatiedoelen en –veranderingen.

Vermogen tot beleidsontwikkeling en -uitvoering

Formuleert beleid dat consistent is met visie, missie en organisatiedoelen; is daarbij pro-actief. Zorgt voor vertaling van landelijk beleid en regelgevingen. Zorgt voor de integratie van de beleidsonderdelen. Zorgt voor een systematische en regelmatige evaluatie en bijstelling van beleid op basis van de beleidscyclus. Analyseert de evaluaties en bepaalt welke factoren moeten worden beïnvloed om een verbetering tot stand te brengen. Bewaakt de realisatie van beleid en wijzigt (waar nodig) de planning of afspraken rond te behalen resultaten. Heeft affiniteit met de portefeuille financiën en inzicht in bedrijfsvoering.

Vermogen tot het waarnemen en beïnvloeden van groepsprocessen

Heeft oog voor de verschillende kwaliteiten en competenties van collega's en bevordert een werkbare verscheidenheid daarin. Signaleert ineffectieve samenwerking in het team. Creëert bewustwording van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het oplossen van een probleem. Weet te bewegen tot effectieve samenwerking. Weet een positieve groepsdynamiek tot stand te brengen.

Vermogen tot besluitvaardigheid

Inventariseert ter voorbereiding van een besluit: doel, wie de beslissing neemt, wie erbij betrokken zijn, de besluitvorming in eerdere gevallen, op grond waarvan het besluit wordt genomen, wat de consequenties zijn van verschillende mogelijkheden van het te nemen besluit. Durft een beslissing te nemen, ook als het besluit niet door iedereen wordt gedeeld; is doortastend. Weet bij het nemen van beslissingen het evenwicht te bewaren tussen voortvarendheid en zorgvuldigheid.

Vermogen tot resultaatgericht leidinggeven

Maakt met directeuren/zorgcoördinatoren/medewerkers afspraken over resultaten om gestelde organisatiedoelen te bereiken en helpt effectief als daaraan behoefte is. Zoekt naar werkelijke resultaten. Laat zich tijdig informeren over belemmeringen en knelpunten. Analyseert in gezamenlijkheid de oorzaken van eventuele belemmeringen en knelpunten en bepaalt of maatregelen genomen moeten worden dan wel of de afgesproken doelen moeten worden gewijzigd. Zorgt in de aansturing van medewerkers voor een cyclische aanpak in het bereiken van resultaten: bedenken, uitvoeren, evalueren en bijstellen van beleid. Zorgt voor duidelijkheid over de verdeling van verantwoordelijkheden en handelt overeenkomstig.

Vermogen tot het leidinggeven aan veranderingsprocessen

Onderkent situaties waarin een verandering binnen de organisatie wenselijk en nodig is. Zorgt voor draagvlak en kwaliteit van veranderingen door anderen effectief bij het probleem en de oplossing ervan te betrekken. Zorgt voor een veranderingsplan en een plan van aanpak voor de invoering waarbij oog is voor weerstand en het creëren van draagvlak. Zet veranderingen in en door.

Bestuurlijke sensitiviteit

Handelt volgens het gekozen besturingsconcept. Stelt situaties aan de orde waarin het toezicht niet overeenkomstig het besturingsconcept handelt en weet effectief te bewegen tot gewenst handelen. Onderkent kernproblemen en dilemma's in vraagstukken die belangrijk zijn voor de Raad van Toezicht. Stelt de raad tijdig op de hoogte van die informatie die nodig is om haar toezichthoudende rol te vervullen. Stelt de raad in staat haar rol te vervullen.