

# Stichting Neutraal Onderwijs Wilhelmina

## Directeur-bestuurder

(1,0 fte / schaal D13)

### **Context**

De werkzaamheden van de directeur-bestuurder worden verricht binnen de Stichting Neutraal Onderwijs Wilhelmina (SNOW), kortweg: 'de Wilhelminaschool'. Deze school is al ruim 150 jaar een éénpitter voor primair onderwijs in Helmond, een stad van ruim 90.000 inwoners.

Vanuit de samenwerking – die de komende jaren verder inhoud moet krijgen – tussen de zelfstandige organisaties SNOW en Korein Kinderopvang bieden we een doorlopende leer- en ontwikkellijn voor 0 tot 12-jarigen, binnen hetzelfde gebouw. Deze samenwerking is vanaf september 2021 vormgegeven onder de noemer van 'Kindcentrum Wilhelmina'.

De Wilhelminaschool telt circa 450 leerlingen. We zijn en blijven een éénpitter. We zijn namelijk toekomstbestendig gezien onze huidige en geprognostiseerde stabiele leerlingenaantallen en de uitstekende financiële positie. Zo borgen we onze unieke waarden en bijzondere locatie voor onze leerlingen en medewerkers. De school heeft een 'goede naam', staat in verbinding met de wijk waarbinnen een sterke sociale structuur geldt en kent betrokken ouders.

We beschikken over een modern schoolgebouw, goede digitale faciliteiten en een gymzaal op eigen terrein. We zijn trots op onze unieke en ruime natuurlijke speel- en buitenomgeving. Deze is in 2021 geheel gerenoveerd en is voorzien van bijzondere speel- en leerelementen. Onze eigen kinderboerderij gebruiken we voor het educatieve programma in meerdere leerjaren.

Culturele ontwikkeling - met speciale aandacht voor presentatie, organisatie en uitvoering - staat binnen de Wilhelminaschool hoog in het vaandel. Daarbij kennen we een schoolbreed gedragen jaarlijkse theatervoorstelling. Daarbij hebben we hoogstaand en onderscheidend muziekonderwijs in ons leerprogramma geïntegreerd.

De school wordt gevormd door een hecht, kundig, creatief, gedreven en kritisch onderwijs- en onderwijsondersteunend team van circa 40 medewerkers. Het medewerkersbestand kent een goede balans tussen mannen en vrouwen en ervaren rotten en jonge talenten.

### **Plaats in organisatie**

Op dit moment kent SNOW een directeur, een vrijwillig ouderbestuur én een Raad van Toezicht. Om slagvaardiger en professioneler te kunnen handelen wordt het bestuursmodel met de benoeming van een directeur-bestuurder omgevormd.

De directeur-bestuurder draagt vanaf dat moment bestuurlijke eindverantwoordelijkheid, onder onafhankelijk en betrokken toezicht van de Raad van Toezicht. De directeur-bestuurder legt proactief verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Met name over het operationele management van de school, de financiële prestaties, de meerjaren beleidsontwikkeling en de resultaten en de kwaliteit van het onderwijs. De Raad van Toezicht houdt toezicht op basis van een vastgesteld toezichtkader.

De directeur-bestuurder is conform de stichtingsstatuten belast met de algemene gang van zaken binnen SNOW en de dagelijkse en integrale leiding van de school. Daartoe behoort verantwoordelijkheid voor het operationele management, de ontwikkeling van het meerjarig onderwijsbeleid, de bedrijfsvoering, de financiële positie en de onderwijsprogrammering én het leidinggeven. Daarnaast is de directeur-bestuurder belast met de (door)ontwikkeling van en regievoering op het Kindcentrum Wilhelmina. De directeur-bestuurder werkt hiertoe samen met het bestuur en management van de organisatie voor kinderopvang Korein.

De functie van directeur-bestuurder is nieuw binnen SNOW. Er is daarom ruimte om in nauwe afstemming met de Raad van Toezicht, het managementteam en de (oudergeleding van de) medezeggenschapsraad invulling aan deze rol te gaan geven. Daarbij is de directeur-bestuurder zich bewust van en stimuleert hij/ zij een hoge betrokkenheid van de leraren, het ondersteunend personeel én de instellingen in het onderwijsveld en de gemeente.

SNOW voert bestuurlijk overleg over diverse beleidsterreinen met onder andere de gemeente, het samenwerkingsverband Helmond-Peelland PO, de organisatie voor kinderopvang, collega-schoolbesturen en andere vertegenwoordigers uit de maatschappelijk relevante omgeving. De directeur-bestuurder is vertegenwoordiger van SNOW in deze overlegvormen.

### ***De opgave en eigenschappen***

De directeur-bestuurder geeft leiding binnen een dynamische onderwijsomgeving en houdt daarbij rekening met de landelijke en lokale maatschappelijke ontwikkelingen. Hij/ zij handelt vanuit een visie die aansluit bij deze dynamische context en ontwikkelingen op het terrein van onderwijs, zorg en kinderopvang. Deze visie bouwt voort op de huidige sterke punten van de school en heeft oog voor onze waardevolle cultuurelementen.

Consolideren van het (geprognostiseerde) leerlingenaantal, het behouden en bevorderen van de medewerkerstevredenheid en een professionele werkomgeving, borgen van een meerjarige gezonde financiële positie, het aanbrenge van onderwijsinnovaties en het borgen en waar nodig verhogen van de onderwijskwaliteit en -prestaties vormen belangrijke opgaven voor de directeur-bestuurder.

### ***Kennis/ vaardigheden***

De directeur-bestuurder beschikt over de volgende kennis en vaardigheden om te acteren binnen deze dynamische context en deze opgaven te realiseren:

- Beschikt over een relevant HBO/ WO opleidingsniveau en meerjarige ervaring in het aansturen van professionals. Beschikt over management- en coachingsvaardigheden.
- In staat management en medewerkers te stimuleren tot een professionele houding met aandacht voor hun wensen en ideeën en de belangen van de Raad van Toezicht en de medezeggenschap.
- Coacht, inspireert, enthousiasmeert en biedt ruimte aan de denkkraft en ontwikkeling van management en medewerkers, zodat zij optimaal kunnen presteren.
- Gewend om te opereren in een eindverantwoordelijke rol en zich constructief te verhouden tot belanghebbenden, zoals Raad van Toezicht, managementteam en (O)MR.
- Brede kennis van en een heldere eigen visie op de ontwikkelingen in het primair onderwijs in relatie tot passend onderwijs/ zorg en kinderopvang.
- Kennis van financiën, hrm-beleid en digitalisering c.q. in staat daarover een visie te ontwikkelen en de kritische vragen te stellen over de uitvoering.
- Zakelijke visie op de taak, organisatie (structuur en cultuur) en werkwijze van de organisatie, ten dienste van de onderwijskundige kwaliteit en prestaties.
- Heeft een ondernemende instelling en beschikt over de vaardigheid in denken en doen van het tot stand brengen van (onderwijs)innovatie, met behoud van het goede.
- Is sociaal en communicatief sterk en beschikt over de vaardigheid ten aanzien van een krachtige interne en externe positionering. Draagt bij aan het verhogen van de zichtbaarheid en de constructieve samenwerking met externe partners om de doelen van SNOW te bereiken.
- Wordt getypeerd door besluitvaardigheid, vernieuwend denken, verbindend, energiek, vertrouwen gevend, relativerend en als drijvende kracht achter de verdere ontwikkeling van SNOW.

### ***Contacten van de directeur-bestuurder***

- Met de Raad van Toezicht om tot afstemming te komen en goedkeuring te krijgen over de visie, het (meerjarig) beleid en de uitvoering daarvan.
- Met de Raad van Toezicht om verantwoording af te leggen over het (meerjarig) beleid, het operationele management van de school, de kwaliteit en de prestaties van het onderwijs, de financiën en het leidinggeven. En om knelpunten en dilemma's te bespreken.
- Met MT, team en (O)MR om tot afstemming te komen en goedkeuring te krijgen over de visie, het beleid en de uitvoering daarvan.
- Met ouders/ verzorgers daar waar nodig de ontwikkeling en voortgang van de leerlingen te bespreken, te overleggen over knelpunten daarbij en te nemen maatregelen en af te stemmen over te nemen of genomen beslissingen en beleidsmaatregelen.

- Met ouders, personeel, (O)MR en andere betrokkenen om hen te betrekken bij onderwijsontwikkeling en implementatie van nieuwe ideeën, methoden met betrekking tot onderwijsvernieuwing en kinderopvang.
- Met vertegenwoordigers uit de schoolomgeving om overleg te voeren, samen te werken en af te stemmen over beleid, passend onderwijs, gezamenlijke knelpunten, aanpak, maatregelen en het te voeren beleid en om de belangen van SNOW te behartigen (onder andere maar niet uitputtend politiek, bestuurlijk, lerarenopleiding, welzijn en jeugdzorg, gemeente, wijkbewoners, Overleg Helmondse Schoolbesturen, onderwijsinspectie).
- Daar waar nodig met hulpverleners/ specialisten over de problematiek van leerlingen om te overleggen en af te stemmen om tot een gezamenlijke aanpak en oplossingen te komen.

### ***Inschaling***

De functie van directeur-bestuurder SNOW wordt ingeschaald op schaal D13, conform de CAO Primair Onderwijs. Daarbij geldt een salarisrange van EUR 3.563 tot EUR 5.990. Dit op basis van fulltime inzet en exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

De functie betreft een fulltime aanstelling: 1,0 fte. Aanstelling vindt in eerste instantie plaats voor de duur van één jaar, met uitzicht op een aanstelling voor onbepaalde tijd. Daarbij is 0,8 fte op termijn bespreekbaar.

### ***De volgende formele resultaatgebieden/ werkzaamheden zijn – in willekeurige volgorde – van toepassing op de functie van directeur-bestuurder binnen SNOW:***

#### *Resultaatgebied: beleidsontwikkeling*

- signaleert en analyseert maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen en ontwikkelingen in de schoolomgeving en geeft daarbij de consequenties aan voor het (meerjaren) beleid van de organisatie;
- vertaalt de door de Raad van Toezicht vastgestelde kaders in visie en meerjaren onderwijsbeleid en –programmering en vervolgens in taakstellende deelplannen en/of actieplannen;
- ontwikkelt, evalueert en stelt het (meerjaren) beleid op het terrein van onderwijs, zorg en kinderopvang en kwaliteitsbeleid bij alsmede het zakelijk beleid van de school en communiceert met de Raad van Toezicht over de consequenties daarvan voor SNOW;
- innoveert daar waar nodig en gewenst;
- stelt de jaarlijkse en de meerjaren schoolbegroting op alsmede het formatieplan;
- stelt het jaarverslag op van de school;
- stelt overige beleidsdocumenten en reglementen op;
- zorgt voor totstandkoming van operationele werkplannen op de school en de afstemming over die plannen;
- voert het overleg met de Medezeggenschapsraad;
- draagt zorg voor de informatievoorziening en rapportage aan Raad van Toezicht;
- adviseert de Raad van Toezicht over algemene beleidskaders en het toezichtskader.

*Resultaatgebied: leidinggeven*

- geeft leiding aan een team van medewerkers inclusief het managementteam van de school.
- voert de regie ten aanzien van de kinderopvang in samenwerking met het management van de organisatie voor kinderopvang;
- draagt zorg voor de eindontwikkeling van de medewerkers en begeleidt deze daarbij;
- is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de functionerings- en beoordelingsgesprekken met de medewerkers;
- draagt zorg voor de personele zorg en het personeelsbeheer;
- draagt zorg voor de werving en selectie;
- beslist over personele vraagstukken en te nemen maatregelen;
- delegeert zo nodig personele zaken aan leden van het management.

*Resultaatgebied: operationeel management*

- stuurt het onderwijs en de leerlingenzorg op de school aan;
- regievoerder ten aanzien van de kinderopvang in afstemming met de organisatie voor kinderopvang;
- bewaakt de identiteit, doelstelling en het pedagogisch-didactisch klimaat van de school;
- bewaakt de kwaliteit van de uitvoering van het onderwijs;
- signaleert (dreigende) problemen in de onderwijsuitvoering en neemt beslissingen over te nemen maatregelen;
- beslist over toelating en verwijdering van leerlingen;
- beslist op advies van specialisten over het doorverwijzen van leerlingen naar hulpinstanties en specialisten;
- onderhoudt de contacten met alle andere relevante instellingen, in het kader van het samenwerkingsverband passend onderwijs, met de gemeente, met andere schoolbesturen en overige stakeholders (en overige betrokkenen) en voert overleg met ouders/verzorgers van de leerlingen.