

Wervingsprofiel Directeur - bestuurder

Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Noord-Kennemerland (PPO-NK)

*Een directeur-bestuurder met lef,
passie voor het kind en inclusief verbindend*

De organisatie

PPO-NK is een voorloper binnen de onderwijs ondersteuningsorganisaties voor passend onderwijs, een netwerkorganisatie en een gemeenschap die gekenmerkt wordt door een groot hart voor kinderen, vertrouwen in elkaar en oog voor de menselijke maat. Met als kernwaarden: Samenwerkend, Professioneel, Transparant en Flexibel. Perspectief voor *ieder* kind staat centraal in de [missie](#) van Passend Primair Onderwijs Noord-Kennemerland (PPO-NK), een regionaal samenwerkingsverband van 13 schoolbesturen en 102 scholen voor primair en speciaal onderwijs in de gemeenten Alkmaar, Bergen, Dijk en Waard en Heiloo.

Ruim 21.000 kinderen die in de regio naar de basisschool gaan krijgen waar nodig passend onderwijs. De organisatie heeft een omzet van ongeveer € 14 miljoen, de ondersteuningsorganisatie beschikt over ongeveer 12 fte.

De situatie

PPO-NK is een bruisend en landelijk toonaangevend samenwerkingsverband dat de afgelopen jaren met kinderen en ouders, onderwijsprofessionals, zorgpartners en gemeenten in de regio een netwerk heeft gebouwd dat staat. En dat gaat voor inclusiever onderwijs zodat ieder kind zich maximaal kan ontplooiën, ook als dat extra zorg of ondersteuning vraagt. Het streven is dat kinderen zoveel mogelijk in hun eigen buurt, stadsdeel, dorp (werkgebied) samen leren én samen leven.

Het netwerk creëert (via een design thinking aanpak) met elkaar mogelijkheden, zoals zorgboerderijen waar kinderen onderwijs krijgen. Daarnaast kan het met elkaar heel krachtig zijn. Zo stond er binnen een maand een school voor nieuwkomers uit Oekraïne.

De uitdaging

De belangrijkste uitdagingen voor PPO-NK voor de komende periode zijn:

Gezamenlijk uitvoering geven aan het Ondersteuningsplan Samen Leren, samen Leven

Het [Ondersteuningsplan 2022-2026](#) is via dialoog en co-creatie tot stand gekomen om zoveel mogelijk recht te doen aan zowel de deskundigheid van alle betrokkenen als aan de verschillende perspectieven op het gebied van inclusief onderwijs. De uitkomst is een gezamenlijk *verlangen naar inclusiviteit* én het besef dat het een beweging is zonder gebaande paden. Voor de komende periode zijn van belang:

- Concretisering van het ondersteuningsplan en daarop sturen: van why naar how en what, cyclisch evalueren, leren en verbeteren en afspreken;
- Projecten en initiatieven in lijn brengen met de doelen van het ondersteuningsplan;
- Betere balans tussen faciliteren schoolbesturen én elkaar aanspreken op de gezamenlijke ambitie.

➤ **Beweging naar inclusiever onderwijs**

PPO-NK heeft in het ondersteuningsplan de ambitie uitgesproken om werk te maken van een pedagogisch ecosysteem waarin inclusie normaal is. De verwachting is, dat de recente landelijke [Route naar inclusief onderwijs 2035](#) kansen biedt om realisatie van dit ecosysteem te bevorderen. Het doel is dat kinderen en jongeren met en zonder extra onderwijssteuning samen naar school gaan en dat regio's daar gezamenlijk in domeinoverstijgende teams invulling aan geven. Dit vraagt o.a. om:

- Gezamenlijk perspectief en geen vrijblijvende afspraken tussen PPO-NK, gemeenten en zorgpartners;
- Samenwerking met het VO;
- Adequate ondersteuning van professionals, ook gegeven het lerarentekort;
- Realisatie van inclusiviteit bevorderend vastgoed.

➤ **Doorontwikkeling netwerkorganisatie**

PPO-NK is een koploper in de wereld van passend onderwijs, niet alleen op inhoud maar ook in de wijze van organiseren door de systemische aanpak van de maatschappelijke opgave. Elementen daarvan zijn het instellen van een Oudersteunpunt, de visie op de netwerkorganisatie (een creërend ecosysteem) en de wijze van werken. Alle betrokkenen hebben geparticipeerd in de dialoog om te komen tot een Ondersteuningsplan en samen creëren (design thinking) is het uitgangspunt bij realisatie daarvan.

Aandachtspunten liggen op het vlak van o.a.:

- Reflectie op en dialoog over de inrichting van het netwerk: balans tussen zeer betrokken en wat meer lean organiseren;
- Het eigenaarschap verdergaand bij de professionals beleggen, zowel in het netwerk als in de ondersteuningsorganisatie;
- Onderzoeken wat samenwerking met het VO en de Route naar inclusief onderwijs betekent voor de inrichting van het samenwerkingsverband.

De besturing

PPO-NK is een stichting met een passende [governance structuur](#) waarin de leefwereld van kinderen, ouders, leerkrachten en scholen centraal staat en PPO-NK faciliteert. De stichting kent een directeur-bestuurder en een Raad van Toezicht. De directeur-bestuurder is integraal verantwoordelijk voor het totaal te voeren en gevoerde beleid, legt verantwoording af aan de RvT en geeft leiding aan het bureau. Ook is de directeur-bestuurder voorzitter van de deelnemersraad (DR) en vervult op deze wijze een scharnierfunctie tussen deelnemersraad en uitvoeringsorganisatie. Naast de Deelnemersraad kent de organisatie een Ondersteuningsplanraad (OPR) en een Personele Medezeggenschapsraad (PMR).

De OPR bestaat uit een vertegenwoordiging van ouders en onderwijsprofessionals van de deelnemende scholen en is de moreel eigenaar van passend onderwijs.

De functie

Om de uitdagingen waar PPO-NK voor staat in co-creatie met het netwerkpartners goed te kunnen vervullen, zoeken wij een directeur-bestuurder met lef en passie voor inclusiviteit die het mooie en de kracht van het creërend ecosysteem ziet. Een verbinder pur sang en zowel in- als extern inspirerend.

Dit vraagt de volgende competenties en persoonskenmerken:

- **Verbindend directeur-bestuurder:** bij voorkeur met onderwijsachtergrond, gezag en bescheiden ego, gaat het gesprek aan, bestuurt vanuit vertrouwen en eigenaarschap, is politiek sensitief en procesmatig sterk;
- **Intrinsiek gemotiveerd:** heeft oog en oor voor het levensloopsperspectief van het kind, kan de samenwerkingsvisie met trots uitdragen,
- **Toekomstgericht:** weet wat er speelt op het gebied van inclusiviteit in onderwijs en samenleving en kan dit doen vertalen naar strategie en innovatie;
- **Netwerkleiderschap:** heeft kennis van en ervaring met het initiëren, besturen en doorontwikkelen van samenwerking in domein overstijgend netwerkverband en met co-creatie;
- **Ambitieuze inclusief:** durft groot te denken, is samenwerkingsgericht, ondernemend faciliterend en inspirerend voor medewerkers, schoolbesturen, gemeenten en samenwerkingspartners in de regio;
- **Eigentijds werkgeverschap:** weet trots en vitaliteit van medewerkers aan te spreken, heeft hart voor ontwikkeling en leren van elkaar, draagt zorg voor goede kaders voor en ondersteuning van eigenaarschap van medewerkers;
- **Lef en flexibiliteit:** Durft waar nodig buiten de lijntjes te kleuren, kan koersvast meebewegen, weet anderen mee te nemen én op plezierige wijze te spiegelen;
- **Open en toegankelijk:** kan luisteren tussen de regels door, weet de goede vragen te stellen en durft zich kwetsbaar op te stellen.

Als aanvullende persoonskenmerken is gewenst dat de bestuurder kan relativeren, beschikt over humor en communicatief sterk is.

Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en conform de CAO Bestuurders Funderend Onderwijs, Klasse BD. Een full time dienstverband voor onbepaalde tijd heeft de voorkeur.

Interesse?

PPO-NK laat zich in deze procedure ondersteunen door Movimento. Voor meer informatie over deze vacature kan contact worden opgenomen met Astrid Booij Liewers of Anemone Bögels (T. 030-7115611). Uw sollicitatie, bestaande uit een schriftelijke motivatie en actueel cv, ontvangen wij graag via de sollicitatiemogelijkheid op de website van Movimento. Graag daarbij tevens aangeven of genoemde data van de procedure in de agenda passen.

Uw reactie ontvangen we graag uiterlijk 14 mei a.s.

Informatie procedure

Doelstelling is de procedure voor 1 juli 2023 af te ronden. Het proces is als volgt ingericht:

- Gesprekken met Movimento in week 20 en 21;
- Carrousel eerste selectieronde met de selectiecommissie en de adviescommissie: week 23;
- Informatiepakket voor benoembare kandidaten week 24;
- Verdiepende gesprekken met selectiecommissie week 24;
- Arbeidsvoorwaardengesprek en referentenonderzoek in week 25;
- Benoeming door RvT bij voorkeur per 1 september en uiterlijk per 1 oktober 2023;
- Een competentie- en talentmeting maakt onderdeel uit van de procedure.