

Profielschets voor nieuw te werven leden voor de Raad van Toezicht

Vastgesteld in de Raad van Toezicht van 17 juni 2019

A. Organisatieprofiel Spaarnesant

Al het openbaar primair en speciaal onderwijs in Haarlem is verenigd binnen de stichting Spaarnesant. Daarmee is Spaarnesant het bevoegd gezag van 26 schoollocaties waarvan 21 scholen voor primair basisonderwijs, 3 voor speciaal primair onderwijs en 2 voor speciaal (voortgezet) onderwijs en het grootste schoolbestuur in Haarlem. De scholen van Spaarnesant delen de kernwaarden van het openbaar onderwijs: algemene toegankelijkheid, respect voor alle mogelijke achtergronden en culturen en een open houding die bijdraagt aan het hoog houden van de verworvenheden van een open democratische samenleving.

Bij Spaarnesant werken ongeveer 850 medewerkers aan goed onderwijs voor ongeveer 6800 leerlingen. Spaarnesant is een open onderwijsinstelling die staat voor maximale ontplooiing van al haar leerlingen en de ambitie hebben dat de leerlingen dagelijks met plezier naar een fijne school gaan.

Binnen Spaarnesant werken de scholen samen op het gebied van innovatie, kwaliteit, personeel en bedrijfsvoering. Het bestuur heeft daarin een faciliterende rol en ziet toe op de onderwijskwaliteit, stimuleert onderwijsverbetering en borgt de continuïteit van Spaarnesant. De centrale organisatie van Spaarnesant is erop gericht de scholen te “ontzorgen” en ondersteunen.

Missie

Spaarnesant is een open onderwijsinstelling die staat voor maximale ontplooiing van al haar leerlingen. De scholen van Spaarnesant bieden de leerlingen een passend onderwijsaanbod en vinden het belangrijk dat zij gelukkig zijn op school. Leerlingen van Spaarnesant maken goed voorbereid en met zelfkennis en zelfvertrouwen hun volgende stap in het onderwijs en in de maatschappij.

Visie

Goed onderwijs bestaat uit meer dan het nastreven van meetbare onderwijsresultaten in de kernvakken: leerlingen moeten zich kwalificeren voor hun toekomst, hun persoonlijkheid ontdekken en ontplooien, en zich ontwikkelen tot positieve deelnemers aan de samenleving.

De kern van de onderwijsvisie van Spaarnesant is dat alle scholen staan voor een ontwikkelingsgericht leerklimaat, met als belangrijkste herkenningpunten:

- goede leeropbrengsten zijn het resultaat van een positief leer- en leefklimaat op school zodat kinderen met plezier naar school komen, met zelfvertrouwen uitdagingen aangaan en de lat voor zichzelf hoger durven te leggen, gesteund door hoge verwachtingen die worden uitgesproken;
- de school deelt de verantwoordelijkheid voor het leerproces zoveel mogelijk met ouders en leerlingen;
- de school stemt het onderwijs samen met ouders en leerlingen af op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen;
- de school geeft de leerlingen een goed inzicht in hun individuele ontwikkeling en deelt dat inzicht regelmatig met ouders.

B. Belangrijkste vraagstukken van de organisatie in de komende jaren

- Het lerarentekort: Spaarnesant bevindt zich in een van grootste kraptere regio's van Nederland.
- Innovatie: Spaarnesant heeft een goed maar over het geheel gezien vrij traditioneel onderwijsaanbod. Daarom werkt Spaarnesant aan een innovatie-agenda, niet alleen om vernieuwende vormen van onderwijs te verkennen, maar ook omdat het structurele lerarentekort om creatief denken over onderwijs vraagt.
- Kansengelijkheid: er is in Haarlem veel te doen op het gebied van kansengelijkheid; Spaarnesant heeft op dit gebied in de regio een voortrekkersrol.
- Herstructurering speciaal (basis)onderwijs: Spaarnesant speelt een actieve rol in de herstructurering van het Speciaal (basis)onderwijs en de vorming van het IKC Zuid Kennemerland voor onderwijs en zorg.
- Groei in Haarlem: Haarlem heeft grootse plannen met betrekking tot woningbouw/uitbreiding, die zullen leiden tot groei van het leerlingenaantal. Met een grotendeels oud scholenbestand en beperkt middelen voor huisvesting is het een uitdaging om die groei te accommoderen.

C. Huidige samenstelling en werkwijze RvT

Werkwijze

Als uitgangspunt voor zijn eigen functioneren hanteert de RvT de principes van het Policy-Governance-systeem van John Carver. Volgens dat systeem houdt de Raad toezicht namens de morele eigenaren, namelijk alle ouders in Haarlem die bewust kiezen voor openbaar onderwijs.

De Raad van Toezicht houdt integraal toezicht op het beleid van de bestuurder. De RvT vraagt verantwoording over het bereiken van doelstellingen van de organisatie aan de bestuurder en verleent goedkeuring op besluiten die in de statuten staan vermeld, bijvoorbeeld de begroting, het jaarverslag en het strategisch beleid. De RvT legt op haar beurt verantwoording af over het eigen functioneren aan interne en externe belanghebbenden. Zij doet dit door verantwoording af te leggen in het jaarverslag. Daarnaast treedt de RvT op als de werkgever van het bestuur, voorziet de bestuurder van adviezen en fungeert als een kritisch klankbord.

Om ervoor te zorgen dat de diversiteit van de “morele eigenaren” zo goed mogelijk tot zijn recht komt in onze werkwijze, opereert de RvT als een team, waarin ieder lid een bijdrage levert. In sommige gevallen maakt de RvT gebruik van commissies om bepaalde thema's nader uit te zoeken of specifieke taken uit te voeren, maar deze commissies kunnen nooit de autoriteit van de RvT als geheel vervangen. De RvT spreekt altijd uit één mond. De rol van de leden van de raad van toezicht is om zo goed mogelijk bij te dragen aan dit team. Dat betekent, dat een lid van de RvT:

- Streeft naar het verwoorden van de waarden van de stakeholders
- Meedenkt over de toekomst van de organisatie
- Mede de waarden van de organisatie bepaalt met betrekking tot wat ethisch verantwoord en verstandig is
- Toeziet op de kwaliteit van het werk van de organisatie, en van het bestuur en toezicht zelf

Huidige samenstelling

De Raad van Toezicht bestaat momenteel uit vier leden. In 2018 hebben twee leden afscheid genomen na voltooiing van de volledige zittingstermijn van 8 jaar en heeft één lid afscheid genomen na voltooiing van de eerste zittingstermijn in verband met de gewijzigde bepaling in de Code Goed Bestuur van het PO.

Janneke Koch (voorzitter en lid werkgeverscommissie) is in het dagelijks leven zelfstandig interimmanager en strategisch adviseur in het onderwijs en in de overheid. Zij heeft hiervoor als senior consultant bij BMC Advies gewerkt en bij het ministerie van OCW. Janneke heeft veel expertise op het gebied van governance van onderwijsinstellingen, de relatie met de overheid (wet- en regelgeving) en regionale samenwerking. Janneke heeft Luchtvaart- en ruimtevaarttechniek (Msc) en Politicologie (BA) gestudeerd. Daarnaast is Janneke gecertificeerd zenleraar/coach en geeft ze cursussen in meditatie en mindfulness.

(*) **Didier Dohmen** (lid financiële commissie) werkt sinds 1995 in diverse rollen in de publieke sectoren onderwijs, gezondheidszorg en het Rijk met als rode draad bedrijfsvoering. Sinds 2011 is hij met zijn onderneming InControl Management Services B.V. actief als bestuurder ad interim in zorg en onderwijs. In deze rol zorgt hij voor zowel een turnaround in financiën als kwaliteit van de organisaties waar hij bestuurlijke verantwoordelijkheid voor draagt. Didier is Registercontroller van beroep (Erasmus Universiteit) en heeft daarnaast een Master in Finance (Tilburg Institute of Academic Studies) en is afgestudeerd in de bedrijfseconomie met specialisatie financiering (Universiteit van Maastricht).

Sandra Schoonhoven (lid financiële commissie) werkt sinds 1998 in diverse rollen met als rode draad Marketing en Strategie. Sinds 2015 is zij Head of Sustainability van ING Bank N.V. In deze rol zorgt zij voor zowel de ontwikkeling van de strategie als ook de implementatie en rapportage op het gebied van duurzaamheid van ING wereldwijd. Sandra heeft een Master in Tekst en Communicatie (Tilburg University) en Marketing Strategy (Henley Business University).

Henk Tulner (lid werkgeverscommissie) is toezichthouder bij de stichting Auro (primair onderwijs) en werkt als zelfstandig coach/adviseur van bestuurders van onderwijsorganisaties. Henk heeft een achtergrond als leraar, beleidsmaker en manager op het snijvlak van onderwijs/leren en ICT en werkte bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), de onderwijsinspectie en verschillende grote ICT advies bedrijven. Henk studeerde orthopedagogiek en bedrijfskunde.

D. Algemene profielschets voor toezichthouders

De benoeming geschiedt met inachtneming van de openbaar gemaakte profielschets en gedragscode. Beiden zijn leidraad voor het handelen van de leden van de Raad van Toezicht.

Het algemene profiel

De leden van de Raad van Toezicht:

- beschikken over een hbo- of academisch denk- en werkniveau;
- beschikken over analytisch vermogen, het vermogen te denken in strategische kaders;
- hebben oog voor het nemen van strategische beslissingen;
- hebben ervaring met besturen en/of het houden van toezicht;
- hebben een brede maatschappelijke betrokkenheid en affiniteit met het openbaar onderwijs;
- kennen de samenleving en hebben een ruime ervaring opgedaan in één of meer maatschappelijke sectoren; daarbij past een uitgebreid maatschappelijk netwerk;
- onderschrijven de doelstellingen en het karakter van het openbaar onderwijs;
- beschikken over voldoende tijd voor het uitoefenen van het lidmaatschap van de Raad van Toezicht (120 à 160 uur per jaar), alsmede het bijwonen van de vergaderingen;
- bewaren de balans tussen betrokkenheid en bestuurlijke distantie;
- zijn bij voorkeur woonachtig in Haarlem of de regio;
- kunnen een verklaring omtrent gedrag (VOG) overleggen.

De gedragscode

- De leden van de Raad van Toezicht spreken met één mond; besluiten worden vastgelegd.

- De leden van de Raad van Toezicht spreken elkaar in de vergadering aan op rolvastheid en roldiscipline.
- De leden van de Raad van Toezicht voorkomen persoonlijke en zakelijke belangenverstrengeling. Leden melden alle actuele hoofd- en nevenfuncties en een mogelijk tegenstrijdig belang. Deze functies worden opgenomen in het jaarverslag.
- Vertrouwelijke informatie wordt als zodanig behandeld.
- De leden van de Raad van Toezicht hebben een respectvolle bejegening van anderen.
- De toezichthouders hebben een actieve inbreng in de vergadering en zijn goed voorbereid.
- De toezichthouders gaan effectief om met schaarse vergadertijd, kunnen puntig formuleren en voorkomen herhalingen.
- Er is een veilige sfeer en ruimte voor het inbrengen van uiteenlopende opvattingen en inzichten in het besluitvormingsproces.

E. Specifieke profielkenmerken nieuwe leden

Gezien de huidige samenstelling van de raad van toezicht is het een pré als één of meer van de nieuwe leden de volgende perspectieven/kennisgebieden in kan/kunnen brengen:

- juridische kennis/achtergrond;
- kennis van en/of ervaring met aanpalende sectoren (voortgezet onderwijs en kinderopvang);
- private sector.

Onlangs heeft de RvT met behulp van Management Drives een analyse uitgevoerd van de huidige persoonlijke profielen binnen de Raad. De Raad van Toezicht vindt dat een zekere mate van diversiteit binnen de Raad het interne toezicht ten goede komt en streeft daartoe naar een diverse samenstelling, zowel qua achtergrond, leeftijd, sekse, karakter en temperament. Op basis daarvan is geconstateerd dat het gewenst is dat nieuwe leden de volgende profielkenmerken meebrengen. Het nieuwe lid

- kan draagvlak creëren;
- weet verbinding te maken en communiceert oprecht;
- kan de focus richten op wat echt belangrijk is;
- kan tempo maken zonder te haasten;
- heeft oog voor procedures en regelgeving;
- kan hoofdzaken en bijzaken onderscheiden;
- heeft oog voor het algemeen belang en gezamenlijkheid;
- is omgevingsbewust;
- is enthousiast en zoekt bij voorkeur de win-win-situatie.

Onderdeel van de selectieprocedure vormt het invullen van de Management Drives vragenlijst om een beeld te krijgen van de persoonlijke drijfveren van de kandidaat. De Raad van Toezicht streeft bovendien naar een gelijke man/vrouw-verdeling en qua achtergrond van de leden naar een afspiegeling van zijn morele eigenaren.

(*) Didier Dohmen is tijdelijk teruggetreden uit de RvT (per juli 2019) i.v.m. het aanvaarden van een interim-functie.