



# **Profielschets Lid College van Bestuur**

## **Stichting CKC Drenthe**

### **Assen**

Assen, 2 april 2019

versie: 2 april 2019

## Inhoudsopgave

### 1. Informatie over CKC Drenthe

Algemene informatie	3
Visie	3
Onderwijs & opvang	5
Kwaliteit van onderwijs en opvang	6
Besturing	7
College van Bestuur	7
Raad van Toezicht	8
Sector WerkOverleg	8
Medezeggenschap	8

### 2. Informatie over de functie

Ontstaan van de vacature	9
Opdracht	9
Functie-eisen	10
Persoonlijkheidsprofiel en kerncompetenties	10
Arbeidsvoorwaarden	11

### 3. Informatie over de procedure werving & selectie

Begeleiding	12
Benoemingsprocedure	12
Informatie	12
Solliciteren	12
Tijdschema	12
Contactgegevens	12

## 1. Informatie over CKC Drenthe

### Algemene informatie

Stichting Christelijke Kindcentra Drenthe voor christelijk primair onderwijs en Stichting Christelijke Kindcentra Drenthe Kinderopvang (verder omschreven als CKC Drenthe) is een scholengroep voor primair onderwijs en kinderopvang waarbij de kernwoorden gerechtigheid, vrede en liefde centraal staan. CKC Drenthe omvat 30 scholen waaronder een school voor speciaal basisonderwijs en een Leonardo afdeling voor hoogbegaafde leerlingen. De scholen zijn verspreid over de gemeenten Assen, Aa en Hunze, Borger-Odoorn, Tynaarlo, Noordenveld en Midden-Drenthe en variëren van grote stedelijke tot kleine plattelandsscholen, en samenwerkingsscholen. De scholen van CKC Drenthe behoren tot drie regionale samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs.

Vanuit de CKC Drenthe scholen worden integrale kindcentra ontwikkeld. Onze kindcentra zorgen voor het verhogen van de kansen van kinderen uit minder kansrijke situaties. Samen zorgen wij voor een aanbod waar ouders om vragen, van zeven tot zeven uur en van 0 tot 13 jaar. CKC Drenthe volgt actief het gemeentelijke, regionale en landelijke onderwijsdebat en staat open voor samenwerking met andere organisaties.

Gezamenlijk verzorgen de kindcentra in 6 gemeenten onderwijs en opvang voor circa 6.000 kinderen die in hun leerproces worden begeleid door circa 720 medewerkers. Medewerkers van het bestuurskantoor ondersteunen de kindcentra en het College van Bestuur bij hun werkzaamheden.

De kindcentra hebben een eigen gezicht, zijn geworteld in een eigen traditie en omgeving, en vormen een solidair verbond van kennis, ervaring en ambitie op het gebied van primair onderwijs en kinderopvang. CKC Drenthe zet het kind centraal en is gericht op het leveren van kwaliteit. Samen werken we met plezier aan de ontwikkeling van de kinderen, het onderwijs en de opvang en aan onze eigen professionele ontwikkeling.

In de strategienota 2018–2020 heeft het College van Bestuur het strategisch beleid voor deze planperiode geformuleerd. In het schooljaar 2019-2020 wordt gewerkt aan een toekomstvisie vanaf 2020; deze toekomstvisie komt tot stand op basis van een dialoog met directeuren, medewerkers, leerlingen, ouders, externe samenwerkingspartners, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht. Binnen CKC Drenthe is de toekomstvisie het vertrekpunt voor de ontwikkeling van het onderwijs en de kinderopvang in de komende jaren.

### Visie

Onze organisatievisie 'Jij wordt gezien!' hangt samen met de waarden die wij met elkaar nastreven. Onze kindcentra zijn open christelijke kindcentra. Dat betekent dat iedereen welkom is en dat we respectvol omgaan met elkaars cultuur en achtergrond. De christelijke identiteit van onze organisatie is te herkennen aan de bijbel-verhalen die we vertellen, de liederen die we zingen en de feesten die we vieren. Daarnaast komt deze tot uiting in de aandacht die we hebben voor de omgang met elkaar en de wereld om ons heen. De organisatievisie bepaalt ook onze visie op leiderschap. Deze is gebaseerd op 'transformationeel leiderschap'. In dat begrip ligt besloten dat we waarde hechten aan

ontwikkeling, anderen stimuleren, samenwerken en intrinsieke motivatie. We stimuleren drie intrinsieke drijfveren van medewerkers:

- Autonomie, keuzevrijheid in het eigen handelen. Personeel heeft zelf binnen de kaders de regie over de invulling van de taak, de tijd, de uitvoering en het professioneel functioneren in het team.
- Meesterschap. We erkennen het menselijk verlangen om steeds beter te worden in iets wat ertoe doet. Zonder betrokkenheid is geen weg naar meesterschap mogelijk.
- Zingeving. Mensen zijn op zoek naar zingeving als ambitie en leidraad. De zingeving in de organisatiedoelstellingen motiveert en betreft medewerkers.

#### *Wij kijken naar ieder kind*

Voor ons is ieder kind een uniek persoon met eigen mogelijkheden en talenten. Wij vinden het onze verantwoordelijkheid dat elk kind zich optimaal kan ontwikkelen. We bieden kinderen een veilige omgeving omdat dit een voorwaarde is voor kinderen om te kunnen leren en zich te ontwikkelen. In alle geledingen willen we voor onze kinderen een breed aanbod neerleggen voor cultuur, muziek, beweging, basisvaardigheden, wetenschap en technologie, de wereld om ons heen en de vaardigheden waarin we kinderen helpen ontwikkelen hun eigen vaardigheden toe te passen in samenwerken en samen spelen. Immers voor al onze kinderen geldt: “Volg je dromen en besef dat wat je leert op school slechts een instrument is om je dromen in de wereld van morgen te realiseren”.

#### *Wij maken ons onderwijs passend*

In sommige situaties hebben kinderen of medewerkers extra ondersteuning nodig en dat bieden we uitgebreid en daar waar nodig. Onze ondersteuningsstructuur is zo ingericht dat we goede begeleiding kunnen geven aan kinderen, leerkrachten en intern begeleiders. We willen ons onderwijs zoveel als mogelijk passend laten zijn voor alle kinderen.

#### *Wij zien om naar anderen en de wereld*

Wij vinden het belangrijk dat we omzien naar anderen. Binnen de school en de kinderopvang zien we om naar elkaar (collega's en kinderen). We zien ook om naar anderen en de wereld om ons heen. Dat willen we ook op kinderen overbrengen. Op het kindcentrum staan we daarom regelmatig stil bij belangrijke levensvragen en -thema's. Samen met de kinderen gaan we op zoek naar antwoorden op de vraag hoe je iets voor een ander kunt betekenen. Dat gebeurt aan de hand van verhalen uit de Bijbel, door mee te doen aan acties van hulporganisaties, activiteiten in de omgeving van het kindcentrum en ook binnen vakken als wereldoriëntatie. Samenwerken in een respectvolle en professionele sfeer vinden we belangrijk. We willen kinderen ook bewust maken van hun bijdrage aan de leefomgeving. Daarom leren wij hen zorgvuldig om te gaan met materialen en betrekken we hen regelmatig bij activiteiten op het gebied van natuur en milieu.

#### *Wij maken kwaliteit zichtbaar*

Om ervoor te zorgen dat ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen, werken wij continu aan de kwaliteit van ons onderwijs en onze kinderopvang. Werken aan kwaliteit betekent dat wij kijken en luisteren naar kinderen, ouders en medewerkers en dat we proactief inspelen op actuele ontwikkelingen, zodat kinderen voldoende kennis en vaardigheden hebben om zich te kunnen redden in de snel veranderende maatschappij. We benutten de talenten van

medewerkers en geven ze de mogelijkheid om zich te blijven ontwikkelen. We willen personeelsleden uitdagen verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen ontwikkeling en gezondheid. We zetten in op 'professionalisering', 'samenwerking', 'eigenaarschap' en 'ondernemerschap', want we willen dat vitaal en betrokken personeel de visie op de kwaliteit van onderwijs en opvang zichtbaar maakt. De kwaliteit van ons onderwijs maken we zichtbaar door de resultaten, in de volle breedte van alle activiteiten te monitoren, interne audits uit te voeren en tevredenheidsonderzoeken te houden onder kinderen, ouders en personeel.

#### *Wij laten onszelf zien en zijn ondernemend*

De organisatievisie "Jij wordt gezien" is ook een uitnodiging om je te laten zien en ondernemend te zijn. We gaan voor vrijheid van onderwijs: we willen verantwoordelijk zijn voor de eigen keuzes. Voor de kindcentra betekent dit dat ze binnen de kaders van de stichting zelf vorm geven aan hun onderwijs en voor de kinderopvang dat ze zelf vormgeven aan hun opvang. We vinden het belangrijk dat de kindcentra zich profileren en ouders keuzevrijheid bieden.

Voor alle medewerkers betekent dit: laat zien wie jullie samen zijn en welke kwaliteit je wilt bieden, waarbij het in ieder geval gaat om kwalitatief goed onderwijs en kinderopvang in een veilige leer- en leefomgeving. Op onze kindcentra spelen de leerkrachten en de pedagogisch medewerkers een belangrijke rol. Zij zijn voor de kinderen het voorbeeld van ontwikkeling, samenwerking en veiligheid. Ze zijn voor alle kinderen de centrale persoon om hen te helpen groeien naar volwassenheid. Daarnaast zijn zij de professionals en het aanspreekpunt voor de ouders.

#### **Onderwijs & opvang**

CKC Drenthe is een ambitieuze stichting die alle kinderen het best mogelijke-ontwikkeling biedt, waarbij kinderen plezier hebben in en passie hebben voor leren.

Alle kinderen leggen op de CKC Drenthe-kindcentra een gegarandeerde en solide basis voor hun verdere schoolloopbaan en leven. Daarnaast is er ruimte voor het ontdekken en ontwikkelen van eigen talenten, en van verantwoordelijkheden. Het laatste op hun eigen niveau, met respect voor anderen.

De kindcentra creëren een voor leerlingen veilige omgeving, waarin het samenwerken, de zelfstandigheid en het nemen van verantwoordelijkheid door leerlingen steeds worden vergroot. Ze hebben en houden nieuwsgierigheid in leren, van waaruit onderzoekend leren gestalte krijgt. Bij CKC Drenthe hebben 17 kindcentra de kinderopvang (KOV) in eigen beheer, daarnaast hebben we samenwerking met andere KOV organisaties in ons werkgebied. In de komende periode zullen nog 6 locaties starten met KOV in eigen beheer. De kindcentra bieden een veelzijdig en actueel curriculum, met oog voor allereerst de leefwereld van de leerlingen, die gaandeweg wordt vergroot verder de wereld in.

Het hiervoor genoemde betekent voor medewerkers van CKC Drenthe dat ook zij blijven leren. De professionalisering van medewerkers kent voor de komende periode een aantal speerpunten. Er wordt op ingezet dat medewerkers de leeromgeving voor leerlingen (meer en meer) verrijken, inclusief inzet van ICT-hulpmiddelen. Ook wordt er geïnvesteerd in het

vergroten en verruimen van kennis met betrekking tot leerlijnen, analyseren van leerresultaten en gedragsproblematiek. Innovatie is hierbij van belang waarbij het denken buiten de kaders om gestimuleerd wordt.

Vanuit de stichting worden medewerkers hierbij ondersteund/gefaciliteerd. Onder andere door het organiseren van scholing op het gebied van ICT-gebruik, alsook door het faciliteren van deelname aan de 'CKC Drenthe academie', CKC cafés, Kringen, en e-learningcursussen voor leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders.

Vooruitlopend op een mogelijk toekomstig tekort aan goed gekwalificeerde medewerkers, zijn en worden er binnen CKC Drenthe initiatieven ontplooid, gericht op een goed programma om startende leerkrachten en pedagogisch medewerkers, zij-instromers en herintreders toe te kunnen laten treden tot de stichting. Naast het werven van extra personeel voor met name de vervanging bij ziekte vinden binnen de stichting ook activiteiten plaats rond het thema: "Onderwijs anders organiseren". De inzet van verschillende talenten binnen de kindcentra en ook het doorbreken van de leerstofjaarklassen komen steeds vaker voor. Tevens wordt gestart met bijzondere aandacht voor 'Jong CKC Drenthe' - aansluitend bij hetgeen reeds binnen de stichting in gang is gezet, gericht op het traject 'Van startbekwaam naar basisbekwaam'.

De kindcentra van CKC Drenthe hebben ruimte om binnen de stichtingskaders te kiezen voor eigen profilering, mede afgestemd op de lokale gemeenschap waarvan zij onderdeel zijn. Profilering middels o.a. Leonardo- en Plusklassen, Jenaplan en Daltononderwijs. Het is binnen CKC Drenthe allemaal aanwezig.

Alle kindcentra van CKC Drenthe zijn stagescholen en acht "opleiden in de school" scholen. Vanuit de specifieke profilering blijven de kindcentra leren van en met elkaar, investeren ze in netwerken, zetten ze samen innovaties in gang, en bevragen ze elkaar.

In en tussen kindcentra zijn professionele leergemeenschappen ontstaan waar kennis en ervaringen worden uitgewisseld en doorontwikkeld.

### **Kwaliteit van onderwijs en opvang**

CKC Drenthe formuleert in samenspraak met de kindcentra een eigen definitie van kwaliteit. Door te werken volgens een vaste kwaliteitscyclus wordt zichtbaar of het onderwijs en de opvang op de kindcentra voldoet aan de eigen ambities. Daarbij is het vanzelfsprekend dat de kindcentra en het bestuur actief en transparant communiceren over hoe ze het doen in de aanloop naar school, gedurende de basisschool en in de overstap naar het voortgezet onderwijs.

Op het niveau van de kindcentra wordt met behulp van interne audits de kwaliteit van het onderwijs onderzocht. Monitoring en begeleiding vinden plaats door de Sector onderwijs. Op alle kindcentra van CKC Drenthe is de basiskwaliteit van het onderwijs op orde.

## **Besturing**

CKC Drenthe wil haar leerlingen eigentijds en vooruitstrevend onderwijs en begeleiding bieden voor een succesvolle toekomst. CKC Drenthe waarborgt ontwikkeling van de hele organisatie en zorgt ervoor dat iedereen hierbij betrokken is: van bestuur tot alle medewerkers inclusief intern toezicht en medezeggenschap. De Code Goed Bestuur is onze spiegel, de zelfevaluatie is ons spiegelbeeld. Die wordt vervolgens naast de kritische feedback gehouden die we krijgen uit bestuurlijke visitaties, zodat we onze organisatie steeds verder kunnen professionaliseren.

CKC Drenthe hanteert het INK-model voor haar kwaliteitsmanagement. In het document Strategisch Kwaliteitsmanagement staan de beleidsdoelen en processen beschreven. De processen zijn ingericht om onze doelen te bereiken en om na te gaan of de doelen bereikt zijn. Het Strategisch Kwaliteitsmanagement wordt tevens gebruikt als leidraad voor het gesprek over verdere verbetering en vernieuwing.

Het eigenaarschap op de kindcentra wordt gestimuleerd, medewerkers zijn resultaatverantwoordelijk en er wordt op alle niveaus verantwoording afgelegd. De directeur Kinderopvang is resultaatverantwoordelijk voor de kinderopvang op de verschillende locaties.

## **College van Bestuur**

CKC Drenthe werkt volgens de Code Goed Bestuur van de PO-Raad en heeft het Raad-van-Toezicht-model, waarbij bestuur en intern toezicht bij twee verschillende organen berusten: het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Het College van Bestuur is integraal verantwoordelijk voor het bestuur van de stichtingen alsmede het bevoegd gezag van CKC Drenthe in de zin van de Wet op het primair onderwijs. Het College van Bestuur is belast met het besturen van de stichtingen en de kindcentra, met uitzondering van die taken en bevoegdheden die op grond van de wet en de statuten van de stichtingen expliciet aan de Raad van Toezicht zijn toegekend c.q. voorbehouden.

Het College van Bestuur bestaat uit een voorzitter en een lid waarbij ieder eigen verantwoordelijken heeft. Onderwijs en personeel vallen onder de verantwoordelijk van het lid van het CvB, financiën, huisvesting en de externe contacten vallen onder de verantwoordelijk van de voorzitter waarbij de voorzitter algemeen verantwoordelijk is.

Het College van Bestuur draagt bij aan het integraal management, de strategische beleidsontwikkeling van de stichtingen, het overleg met de GMR en de verantwoording naar de Raad van Toezicht.

Het College van Bestuur geeft gezamenlijk leiding aan de directeuren van de kindcentra. Vanuit het bestuursbureau wordt het College van Bestuur ondersteunt door de vier sectoren onderwijs, onderwijsondersteuning, kinderopvang, en HRM & bedrijfsvoering. Daarnaast wordt ondersteuning voor de financiële en personele administratie ingehuurd bij het Onderwijsbureau Preadyz. Het College van Bestuur wordt secretariael ondersteund.

### **Raad van Toezicht**

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het College van Bestuur en diens beleid en staat het College van Bestuur met advies terzijde. In de statuten van Stichting CKC Drenthe is een aantal specifieke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht vastgelegd. De Raad van Toezicht fungeert ook als werkgever van het College van Bestuur. De Raad van Toezicht bestaat uit negen leden.

### **Sector WerkOverleg**

Elke school heeft een directeur, die deel uitmaakt van het directeurenoverleg. Directeuren zijn belast met de integrale leiding aan de hen toegewezen kindcentra. Zij zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding, ontwikkeling en beleidsuitvoering op het eigen kindcentrum.

Het management vergadert als Sector WerkOverleg. Verder bestaat het Sector Werkoverleg uit de leden van het College van Bestuur en de 4 sectorleiders. Het Sector Werkoverleg komt periodiek bijeen en wordt voorgezeten door één van de leden van het College van Bestuur. De directeuren zijn verantwoordelijk voor de kindcentra en maken beleidsafspraken met het College van Bestuur.

### **Medezeggenschap**

Medezeggenschap binnen CKC Drenthe is op twee manieren georganiseerd. Voor het onderwijs geldt de Wet Medezeggenschap Onderwijs (WMO) en is er een medezeggenschapsraad (MR) actief. Voor de KOV is er een oudercommissie ingesteld. De directeur van het kindcentrum is de gesprekspartner voor de MR. Op de kindcentra zijn er naast ouderbetrokkenheid in de MR nog andere vormen van ouderbetrokkenheid.

Op het niveau van de stichting is de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) gesprekspartner van het College van Bestuur. De GMR bestaat uit 12 leden: 6 vertegenwoordigers namens de ouders en 6 vertegenwoordigers namens het personeel. De GMR onderhoudt contact met vertegenwoordigers van de medezeggenschapsraad van één of meerdere scholen. De GMR heeft ten minste twee keer per jaar overleg met de Raad van Toezicht / het college van bestuur.

Het College van Bestuur en de GMR streven in de onderlinge omgang naar openheid en duidelijkheid. Het College van Bestuur betreft de GMR in een zo vroeg mogelijk stadium bij het ontwikkelen van beleidsvoorstellen. Momenteel wordt binnen de KOV ook een centrale commissie in het leven geroepen.

Een organogram maakt deel uit van het digitaal informatiepakket.



## 2. Informatie over de functie

### Ontstaan van de vacature

CKC Drenthe kent een tweehoofdig College van Bestuur. In verband met vertrek van één van de huidige leden van het College van Bestuur ontstaat in het voorjaar van 2019 de vacature lid College van Bestuur. De Raad van Toezicht houdt er rekening mee dat de huidige voorzitter van het College van Bestuur binnen een aantal jaren gebruik zal maken van een pensioenregeling.

### Opdracht

Van het nieuw te benoemen lid College van Bestuur wordt verwacht dat hij/zij, in goede samenwerking met de voorzitter van het College van Bestuur en rekening houdend met de ambities zoals geformuleerd in het Strategisch Beleidsplan 2018-2020, de continuïteit van CKC Drenthe waarborgt. Continuïteit betekent hier het aanbieden van aantrekkelijk, kwalitatief goed onderwijs en opvang voor leerlingen en goed werkgeverschap in de relatie met medewerkers. Binnen deze algemene opdracht heeft de Raad van Toezicht de volgende opdrachten voor het College van Bestuur geformuleerd:

1. Neem als College van Bestuur verantwoordelijkheid voor de strategische agenda van CKC Drenthe rekening houdend met innovaties op belangrijke beleidsterreinen, veranderende organisatorische omstandigheden en maatschappelijke omstandigheden in de regio's waar de scholen van CKC Drenthe gevestigd zijn.
2. Ontwikkel op basis van duidelijk en zichtbaar leiderschap en de helder gedragen toekomstvisie een strategie, met samenwerking met andere stakeholders.
3. Draag zorg voor de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs, met name de innovatie van het onderwijs in het perspectief van de technologische mogelijkheden en de daarbij behorende didactiek. Lever een actieve bijdrage en impuls aan versterking innovatief onderwijs en neem stimulerende maatregelen die directeuren uitdagen om te experimenteren met vernieuwend onderwijs, zoals bijvoorbeeld het onderwijs anders organiseren, talentontwikkeling, tienercollege en verbinding met het sociale domein.
4. Draag zorg voor de verdere invulling en vormgeving van de identiteit, de waarden en normen van CKC Drenthe naar de praktijk binnen het kindcentrum van alle dag.
5. Draag bij aan versterking van de werkrelatie met alle interne geledingen.
6. Draag zorg voor de continuïteit en levensvatbaarheid voor met name de scholen en daar waar mogelijk de KOV in de plattelandsgemeenten.
7. Draag zorg voor de verdere ontwikkeling van de integrale leerlijn van de kindcentra.

## **Functie-eisen**

Voor de functie lid College van Bestuur zijn de volgende functie-eisen van toepassing:

- Academisch werk- en denkniveau;
- Ervaring in het toepassen van de principes van Code Goed Bestuur;
- Ruime ervaring in een integraal verantwoordelijke, leidinggevende, respectievelijk bestuurlijke functie binnen het primair onderwijs en of opvang;
- Op de hoogte van wet- en regelgeving van kinderopvang, primair onderwijs en passend onderwijs, of in staat om zich dat op korte termijn eigen te maken;
- Duidelijke visie op systematisch vernieuwen en verbeteren van het primair onderwijs en opvang en innovatie in brede zin;
- Kennis van en ervaring met methoden en technieken op het gebied van onderwijsmanagement en bedrijfsvoering processen, risicomangement, planning & controle cycli en kwaliteitszorg;
- Kennis en ervaring op het gebied van bekostiging van onderwijs en opvang, HRM en financiële zaken;
- Ruime ervaring op het gebied van het vertalen van langetermijnontwikkelingen naar organisatiedoelen en het concretiseren daarvan in beleid;
- Het aansluiten bij de identiteit met de daaraan gekoppelde kernwaarden van CKC Drenthe;
- Kennis van (regionale) maatschappelijke ontwikkelingen en beschikken over een voor de functie relevant netwerk dan wel de bereidheid hebben in een voor de functie relevant netwerk te investeren.

## **Persoonlijkheidsprofiel en kerncompetenties**

- U hebt een duidelijke visie op de ontwikkelingen in het onderwijs en neemt samen met uw collega-bestuurder de regie om CKC Drenthe naar een volgende fase van onderwijsontwikkeling te brengen;
- U toont innovatief gedrag, lef en moed en staat open voor ontwikkelingen in een professionele organisatie;
- U bent gericht op samenwerken en krijgt op basis van relatie en visie mensen in beweging;
- U bent in staat zowel intern als extern verbinding te leggen. Op soepele wijze maakt u contact met de stakeholders.
- U bent een verbindend bestuurder, empathisch en mensgericht, waarbij u de ruimte geeft voor ondernemerschap. Eigenschappen als luisteren, vragen stellen, faciliteren, respect tonen, ruimte geven, vertrouwen en zelfreflectie typeren uw leiderschapsstijl;
- Bij al uw activiteiten werkt u verder aan een professionele organisatie waarbij u als bestuurder op de werkvloer zichtbaar, toegankelijk, maar ook doortastend bent;
- U bent in staat de kwaliteit en inzet van alle medewerkers binnen CKC Drenthe te herkennen, aan te spreken en te versterken;
- U hebt de bereidheid tot voortdurend persoonlijk professionaliseren en het volgen van opleidingen. Dat geeft aan dat ook de nieuwe bestuurder een leven lang wil leren en leert. Dat stimuleren we op ieder niveau en als bestuurder laat je dat zien;

- U hebt ervaring met en bereidheid tot verantwoording afleggen over eigen handelen en over het in gezamenlijkheid besturen van de organisatie;
- U hebt hoge affiniteit met de kerncompetenties: verbindend, inspirerend, strategisch opererend, innovatief, omgevingssensitief, veranderkundig , en communicatief vaardig.

**Arbeidsvoorwaarden**

Het honorarium is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.

### 3. Informatie over de procedure werving & selectie

#### Begeleiding

De Raad van Toezicht van CKC Drenthe heeft Erik Versteegen Search B.V. gevraagd om de procedure werving & selectie voor het lid College van Bestuur te begeleiden.

#### Benoemingsprocedure

Voor de werving en selectie van een lid College van Bestuur heeft de Raad van Toezicht een benoemingsprocedure vastgesteld. De Raad van Toezicht benoemt het lid College van Bestuur.

#### Informatie

Belangstellenden kunnen een digitaal informatiepakket opvragen bij Erik Versteegen Search. In dit pakket zijn relevante (beleids)documenten van CKC Drenthe opgenomen. Voor meer informatie over de inhoud van de functie en de procedure kunt u contact opnemen met Erik Versteegen.

Informatie over CKC Drenthe en de 30 kindcentra is te vinden op [www.CKCDrenthe.nl](http://www.CKCDrenthe.nl) en op de websites van Inspectie van het Onderwijs en Scholen op de Kaart.

#### Solliciteren

Bent u het lid College van Bestuur dat wij zoeken? Richt dan uw sollicitatiebrief inclusief CV aan de heer D.A. de Waard, voorzitter van de Raad van Toezicht van CKC Drenthe, en stuur beide documenten per e-mail naar [info@erikversteegen.nl](mailto:info@erikversteegen.nl).

#### Tijdschema gesprekken:

Sluitingsdatum inleveren motivatie en CV	19 april 2019
Preselectiegesprekken	23 april 2019
Eerste ronde sollicitatiegesprekken	20 mei 2019
Tweede ronde sollicitatiegesprekken	22 mei 2019
Assessment	24 – 27 mei 2019
Derde ronde sollicitatiegesprekken	28 mei 2019
Arbeidsvoorwaardengesprek	29 mei 2019

#### Contactgegevens

Erik Versteegen Search B.V.  
Vijverlaan 40  
7553 CC Hengelo (O)  
Tel: 074–340 0097  
06–1625 9779  
Mail: [info@erikversteegen.nl](mailto:info@erikversteegen.nl)  
[www.erikversteegen.nl](http://www.erikversteegen.nl)

#### Secretariaat

Mariska Compagnie  
Tel: 06 –2787 6815  
Mail: [mariska.compagnie@erikversteegen.nl](mailto:mariska.compagnie@erikversteegen.nl)