

Profiel- en situatieschets



Werving en selectie hoofd P&O

Amsterdam, oktober 2107
Henk Hendriks, senior adviseur

1 Over ATO-Scholenkring

Onze organisatie

ATO-Scholenkring is een innovatieve stichting voor primair onderwijs in de regio 's-Hertogenbosch en Rosmalen, die bestaat uit 17 scholen en kindcentra. Het tweehoofdig college van bestuur (CvB) en de directeuren worden ondersteund door de medewerkers van het stafbureau en samen werken zij vanuit educatief partnerschap met alle medewerkers aan kwalitatief goed en eigentijds onderwijs. Bij de stichting zijn 450 medewerkers in dienst.

Goed onderwijs, dat doe je samen

ATO-Scholenkring heeft als doel dat kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Dat doet men samen met partners binnen en buiten de organisatie. Belangrijk is de dialoog met ouders en medewerkers en het betrekken van hen bij de plannen en de organisatie. Ook kinderen krijgen een stem die vertaald is in een uniek kindermanifest, waarin staat wat kinderen voor de toekomst van het onderwijs echt belangrijk vinden.

De kwaliteit en motivatie van de ATO-medewerker staat centraal. ATO-scholenkring wil dat stimuleren door ontwikkeling van leiderschap, ontwikkeling van een professionele teamcultuur en ontwikkeling van de individuele medewerker in een professionele en innovatieve organisatie.

Onze speerpunten

In de periode 2015-2019 staan bij ATO-Scholenkring vier speerpunten centraal. Op deze gebieden wil men zich de komende periode verder ontplooiën.

1 Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs

We willen talenten van individuele kinderen zo goed mogelijk ontwikkelen. Niet alleen taal- en rekentalenten, maar ook creatieve, sociale, onderzoekende, fysieke en praktische talenten en vaardigheden. We dagen kinderen uit het beste uit zichzelf te halen en bereiden hen voor op de toekomst.

2 Duurzame onderwijs-verbetering

ATO-scholen doen het goed: zij vallen allemaal onder het basisarrangement van de Inspectie. Dit betekent dat de Inspectie er geen tekortkomingen heeft vastgesteld. Dat is mooi, maar we gaan voor meer: we willen de kwaliteit die we leveren borgen en uitbouwen.

3 Professionele leergemeenschap

ATO-Scholenkring streeft ernaar dat alle kindcentra en de ATO-organisatie professionele leergemeenschappen zijn. We spreken van een professionele leergemeenschap als de onderwijsprofessionals duurzaam leren, zowel individueel als samen, om zo het onderwijs en de resultaten van de leerlingen te verbeteren.

4 De school als onderdeel van de samenleving

Onze scholen ontwikkelen zich tot kindcentra die midden in de samenleving staan. We bereiden onze leerlingen voor op deelname aan de maatschappij, waarin zij zelfstandig en als kritische burgers een plek kunnen vinden. Daarbij betrekken we ouders en andere (culturele en educatieve) partners.

Onze kernwaarden

De ATO-Scholenkring kindcentra werken vanuit vijf kernwaarden. Bij alle beslissingen die genomen worden, zijn deze vijf kernwaarden leidend. Hier staat men voor en men wil er op aangesproken worden!

1 Optimale kansen

We bieden kinderen optimale kansen om hun talenten te ontwikkelen, zodat zij nu en later als gelukkig mens en actieve burger een goede plek vinden in de samenleving.

2 Blijven leren

Door met en van elkaar te leren kunnen we blijven verbeteren. Ontwikkeling, open communicatie en aanspreken op resultaten en gedrag vinden we vanzelfsprekend.

3 Veiligheid en vertrouwen

We luisteren naar elkaar, we zeggen wat we doen en doen wat we zeggen. Zo werken we aan een veilig klimaat en een sfeer van vertrouwen.

4 Inspireren

We inspireren elkaar om het beste uit onszelf te halen, zodat we kinderen het best mogelijke onderwijs kunnen bieden in een inspirerende leeromgeving.

5 Innoveren

Met ons onderwijs bereiden we kinderen voor op de toekomst. Niet alleen in kennis, maar ook in vaardigheden.

Waar zijn wij trots op

De medewerkers, directeuren en het bestuur van ATO-Scholenkring zijn trots op de diversiteit in de onderwijsconcepten, de rijke leeromgeving, de leernetwerken en speciaal voor het HRM beleid het sociale gezicht, de talentontwikkeling (onder andere high potentials) en de scholingsmogelijkheden, de mobiliteit (zowel in-, door- als uitstroom van medewerkers) en het benutten van de mogelijkheden van functiedifferentiatie.

2 Wat zoeken wij?

Plaats in de organisatie

Het vertrekkende hoofd P&O heeft afgelopen jaren samen met het bestuur, de directeuren, de collega's in de staf en de GMR een belangrijke bijdrage geleverd het ontwikkelen en implementeren van eigentijds en goed werkgeverschap. De functie heeft zich in acht jaar ontwikkeld van stafmedewerker P&O naar hoofd P&O. Het hoofd P&O geeft functioneel leiding aan vier collega's binnen het domein HRM.

Verder werken op het stabureau specialisten op het gebied van financiën, invalpool, salarisadministratie, applicatiebeheer en administratie. Het stabureau zorgt voor alle bestuurszaken en ondersteunt de scholen op verschillende vlakken, zodat de scholen zich zo veel mogelijk op onderwijs kunnen richten.

Vakmanschap gekoppeld aan lef en creativiteit

Gezocht wordt naar een hoofd P&O die nieuwe inzichten in de organisatie brengt. Inzichten opgedaan binnen of buiten het onderwijs. Het hoofd P&O dient proactief en servicegericht te zijn. Het hoofd P&O adviseert het college van bestuur en de directeuren bij strategische vraagstukken. Hij/zij neemt de problemen van de directeuren niet over. Hij/zij helpt de goede vragen te stellen en zelf daarop de antwoorden te vinden. Hij/zij is een goede netwerker, die weet waar informatie en good practices vandaan gehaald kunnen worden. Niet om die één-op-één toe te passen, maar om zelf te doordenken en passend te maken voor de eigen organisatie. Bij gebrek aan good practices is het hoofd P&O in staat om deze zelf te creëren, want ATO-Scholenkring is een organisatie die met veel ontwikkelingen voorop loopt.

U participeert in netwerken in de regio, zoals regionale onderwijsmobiliteitscentrum en u onderhoudt contacten met de opleidingen. Intern werkt u nauw samen met het hoofd financiën en bent u verantwoordelijk voor de volgende resultaatgebieden:

- ontwikkelen en opstellen strategische beleidsadviezen en -notities vanuit het eigen vakspecialisme;
- analyseren van interne en externe factoren en documentatie, ontwikkelen van innovatief beleid en doen van voorstellen toot aanpassing van beleid;
- (on)gevraagd adviseren van bestuur, leidinggevenden en medewerkers over beleid;
- zorgdragen voor effectieve een efficiënte inrichting van het beleid;
- (mede) opstellen, toetsen en uitvoeren van werkzaamheden.

U bent een prettige persoonlijkheid die graag samenwerkt en gericht is op organische ontwikkeling. Iemand die denkt buiten kaders (ondernemerschap) en in mogelijkheden. Flexibel, transparant en sociaal.

3 Praktische informatie en procedure

Als deze vacature u aanspreekt en als u zich in dit profiel herkent, horen wij graag van u. We gaan ervan uit dat u als kandidaat over het opleidingsniveau, de competenties en de persoonlijke vaardigheden beschikt die voor deze functie met dit profiel passend zijn.

Het betreft een functie van 0,8–1.0 fte in schaal 11 (maximaal € 4.509,-- bruto per maand op fulltime basis) conform de cao voor het primair onderwijs. De benoeming is in tijdelijke dienst voor één jaar, met uitzicht op een vaste aanstelling. Datum indiensttreding is uiterlijk 1 maart 2018 of zoveel eerder als mogelijk.

De voorselectiegesprekken vinden plaats op 2 en 3 november 2017. De eerste gespreksronde met de benoemingsadviescommissie is gepland op maandagochtend 13 november, de tweede ronde op woensdag 22 november 2017. Tussen de eerste en de tweede gespreksronde worden referenties ingewonnen en een assessment is optioneel op maandag 27 november 2017.

Uw brief en curriculum vitae kunt u tot uiterlijk maandag 30 oktober 2017 sturen aan www.vbent.org, ter attentie van de heer H.A. Hendriks onder vermelding van vacaturenummer 20170374.

Meer informatie via www.vbent.org en telefonisch: 088-2051 600.