



Functie profiel



Lid raad van toezicht





Inhoud

De organisatie

ROC Da Vinci College
Bestuur en governance
Relevante ontwikkelingen

Positie

De raad van toezicht

Kandidaat profiel

Algemeen profiel
Specifieke profieleisen voor Da Vinci College
Honorering

Procedure

Planning
Contactgegevens



De organisatie

ROC Da Vinci College

Het ROC Da Vinci College geldt als een innovatieve en betrouwbare partner in beroepsonderwijs en volwasseneneducatie in de regio Zuid-Holland Zuid. Met circa 555 medewerkers geeft de organisatie vorm aan kwalitatief goed onderwijs voor een populatie van ruim 7.300 studenten en cursisten vanuit locaties in de regio Drechtsteden/Gorinchem. De organisatie ontwikkelt zich tot een toegankelijke en betrokken partner in netwerken voor ondernemend leren.

Het Da Vinci College ziet het als zijn opdracht om studenten te begeleiden in hun ontwikkeling tot beginnend beroepsbeoefenaren en hen te ondersteunen bij hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, in een snel veranderende wereld. Om invulling te geven aan die opdracht biedt het Da Vinci College mogelijkheden voor een leven lang ontwikkelen, met onderwijs op maat, in een dynamische, positieve en stimulerende leeromgeving, waarin school en beroepspraktijk optimaal verweven zijn en in verbinding staan met de samenleving.

Het hybride onderwijsconcept is de basis voor aansprekend, relevant en actueel onderwijs, dat wordt ontwikkeld en gegeven in nauwe samenwerking met het werkveld. Het bieden van evenwicht tussen het geven van persoonlijke aandacht aan individuele studenten, de behoeften en wensen van bedrijven en het opereren op basis van maatschappelijke verantwoordelijkheden creëert voor ons als ROC een boeiend en uitdagend spanningsveld. De eerste en belangrijkste ambitie van het Da Vinci College daarbij is de tevredenheid van de stakeholders over de geleverde kwaliteit.



Het gaat hierbij om:

- de tevredenheid van studenten en hun ouders/verzorgers
- de tevredenheid van bedrijven en instellingen (gekoppeld aan hun arbeidsmarktvraagstukken)
- het werkplezier van de docenten en het onderwijsondersteunend personeel
- en om het image van het Da Vinci College in de huiskamers van Zuid-Holland Zuid

Het Da Vinci College wil een aantrekkelijke werkgever zijn en investeert in de bekwaamheid van de medewerkers. Van de medewerkers wordt gevraagd innovatief te denken en te handelen, in combinatie met resultaatgerichtheid en betrouwbaarheid, uitgaande van de kernwaarden 'betrokken, ambitieus en professioneel'.

Bestuur en governance

Da Vinci College kent een tweehoofdig college van bestuur (CvB). Het CvB legt verantwoording af aan de raad van toezicht (RvT). Het CvB heeft wat betreft zijn taken een onderlinge verdeling gemaakt in beleidsp portefeuilles. In 2012 is een volledige scheiding aangebracht tussen de private en publieke activiteiten. De moederstichting Regionaal Opleidingencentrum Zuid-Holland Zuid kent vanaf die datum naast het ROC Da Vinci College (publieke activiteiten) een holding BV. Het CvB en de RvT van de moederstichting vormen ook het bestuur en het toezicht van de publieke en private activiteiten.

Relevante ontwikkelingen

Technologische, demografische en maatschappelijke ontwikkelingen veranderen de arbeidsmarkt ingrijpend en fundamenteel. In sommige sectoren ontstaan nieuwe en andere banen. In andere sectoren is sprake van krimp en sommige beroepen verdwijnen zelfs geheel. Daarbij is de arbeidsmarkt de afgelopen jaren steeds meer onder druk komen te staan, wat zich kenmerkt door tekorten aan personeel op alle terreinen en op alle niveaus.

Het onderwijs staat samen met overheid en bedrijfsleven voor de opgave om deze uitdagingen blijvend het hoofd te bieden en ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk mensen in de regio een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Een extra uitdaging daarbij is dat de samenleving in een snel tempo vergrijsst. Ook in de regio Drechtsteden neemt het aantal jongeren sinds 2020 af. Met het oog op de vitaliteit van de regio is het bovendien ook essentieel om ervoor te zorgen dat groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt actief deel kunnen uitmaken van de beroepsbevolking. Daarbij wordt de arbeidsmarkt ook steeds internationaler, wat betekent dat toenemende aantallen studenten en werknemers – ook op mbo-niveau - zich breder oriënteren en kijken naar loopbaanmogelijkheden in andere Europese landen. Het onderwijs speelt daarop in door internationale mobiliteit een plek te geven in de opleidingen.

Om adequaat in te spelen op de dynamische veranderingen binnen de arbeidsmarkt en onderwijsveld, ziet het Da Vinci College de noodzaak voor een herijking van zowel publieke als private activiteiten.



In de samenwerking met CIOS Zuid West Nederland en het openbaar onderwijs Gorinchem wordt gestreefd naar een versterking van regionale onderwijsnetwerken, wat essentieel is voor het realiseren van een coherente leeromgeving en het verbinden van onderwijs met lokale behoeften. Tegelijkertijd wordt er kritisch gekeken naar de optimalisatie van het gebruik van gebouwen; het verkleinen van het huurbestand moet leiden tot meer efficiëntie en minder financiële lasten. Wat betreft de private activiteiten is het streven naar een verminderde BV-structuur om meer flexibel en marktgericht te opereren. Dit alles draagt bij aan het creëren van een slagvaardige en financieel duurzame organisatie die kan blijven voldoen aan de eisen van een snel veranderende maatschappij.

Tegelijk transformeert de samenleving in toenemende mate in een netwerksamenleving, waarin ontwikkelingen en activiteiten in verbinding met anderen worden vormgegeven. Dit vraagt om actieve participatie van alle burgers in de samenleving en meer eigen regie. Daarnaast vraagt de samenleving ook steeds meer kwaliteit, duurzaamheid, transparantie en betekenisgeving. Waardecreatie en excelleren moeten derhalve in het onderwijs terugkomen en vragen om een nieuwe kijk op burgerschap. Daarbij blijft ook het Da Vinci College zelf goed kijken naar zijn eigen rol als partner in die netwerksamenleving. Het op basis van wederzijdse afhankelijkheden samenwerken in zowel horizontale als verticale samenwerkingsverbanden, vraagt om wendbaarheid en professionaliteit om een geloofwaardige en betrouwbare partner te zijn voor bedrijfsleven en overheden.

Het Da Vinci College ziet hybride leeromgevingen als hét antwoord op de noodzaak om onderwijs en beroepspraktijk optimaal op elkaar aan te sluiten. De driehoek van 'leren, ondernemen en innoveren' vormt de basis voor krachtige, contextrijke leeromgevingen. Zij geven het leren meer betekenis en zorgen ervoor dat innovaties organisch hun weg vinden naar de onderwijsprogramma's. De inzet van een breed scala aan 'blended' didactische werkvormen ondersteunt studenten bij hun leertaak en zorgt voor een optimaal leerrendement.

De medewerkers van het Da Vinci College zijn de kracht achter het concept en maken in de dagelijkse praktijk de verbinding naar de omgeving. Het hybride concept en de onderwijsvisie van het Da Vinci College bieden daarbij een uitdagend kader om studenten te begeleiden en vernieuwend onderwijs te ontwikkelen. Dat vraagt tegelijkertijd wel om een voortdurende investering in de ontwikkeling van alle medewerkers en het optimaal afstemmen van het personeelsbestand aan de veranderende vraag vanuit de arbeidsmarkt.



Positie

De raad van toezicht

De RvT is het in de statuten verankerd orgaan dat belast is met het integraal en onafhankelijk toezicht houden op het CvB. De RvT van het Da Vinci College heeft onder meer tot taak het werkgeverschap van het CvB, toezicht en controle op het CvB, toetsing van de besluitvorming en gevraagd en ongevraagd adviseren van het CvB, e.e.a. conform statuten en reglementen. De RvT zoekt daarbij de balans tussen het organisatiebelang en het maatschappelijke belang.

De RvT van het Da Vinci College bestaat op dit moment uit zes leden, waarvan de voorzitter en secretaris in functie worden benoemd. De RvT kent drie commissies; de auditcommissie, de remuneratiecommissie en de commissie onderwijskwaliteit. Leden treden af volgens een vastgesteld rooster van aftreden. Leden van de RvT kunnen maximaal twee termijnen van vier jaar zitting hebben. De branchecode en de Code Goed Toezicht dienen als leidraad voor de toezichthoudende taak. Van elk lid van de RvT wordt verwacht dat hij/zij het totale beleid van de onderwijsinstelling kan beoordelen, vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het integrale toezicht en dat hij/zij de branchecodes van goed bestuur in het onderwijs onderschrijft. Het inbrengen van de eigen specialisatie en een relevant netwerk dragen ook bij aan de positie van het Da Vinci College.

De RvT komt minimaal zesmaal op jaarbasis plenair bijeen voor formele vergaderingen. De bijeenkomsten van de commissies variëren qua aantal. Daarnaast vraagt de functie een tijdsinvestering in voorbereidingstijd, incidentele themabijeenkomsten, kennismakings- en werkbezoeken, en individuele adviezen.



De vertrouwensbasis tussen de RvT en het CvB geldt als het vertrekpunt om het besturingsmodel (afstand én betrokkenheid) adequaat te kunnen realiseren. De RvT opereert vanuit een collectieve verantwoordelijkheid, waarin de verhoudingen tussen RvT en CvB in het kader van hun maatschappelijke verantwoordelijkheden naar alle stakeholders (onderwijsdeelnemers, medewerkers, financiers, contractpartners, bedrijfsleven) nader zijn geëxpliciteerd. De leden van de RvT zijn in staat om met het CvB mee te denken op strategisch niveau, waarbij de afzonderlijke leden van de RvT op specifieke deelterreinen adviseur en sparringpartner kunnen zijn. Daarbij kunnen zij gebruik maken van hun eigen netwerk.

De RvT streeft naar een pluriforme samenstelling, onder meer qua sekse, leeftijd, werkervaring en maatschappelijke positie, culturele en/of etnische achtergrond. De leden zijn complementair aan elkaar teneinde een scherp debat te kunnen voeren, zowel met elkaar als met het CvB. De leden van de RvT vormen een goed werkend team, weten elkaar gemakkelijk te vinden en delen met elkaar én met het CvB hun visie op beleid en strategie van het Da Vinci College, en de onderliggende waarden van de onderwijsinstelling. De werkrelatie tussen de RvT en het CvB is constructief en open, met respect over en weer voor elkaars rol en positie.

Gestreefd wordt naar een zodanige samenstelling van de RvT dat alle relevante invalshoeken in de RvT vertegenwoordigd zijn:

- economische bedrijvigheid (industrie, zorg, dienstverlening)
- human resource management
- juridische zaken
- financiën
- onderwijs
- openbaar bestuur

Binnen de RvT van het Da Vinci College ontstaat door het regulier uittreden van een lid van de RvT een vacature voor een nieuw lid RvT (v/m) die vanuit een toezichthoudende rol een bijdrage levert aan de verdere uitbouw van het Da Vinci College als een excellente en innovatieve instelling voor beroepsonderwijs, niet alleen in de regio Zuid-Holland Zuid, maar ook landelijk als toonbeeld voor de toekomst van het beroepsonderwijs in Nederland.



Kandidaat profiel

Algemeen profiel

Van elke toezichthouder wordt verwacht dat zij/hij een brede scope heeft en het totale beleid van de instelling kan beoordelen, vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het integrale toezicht. Leden van de RvT:

- hebben maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel en hebben met name affiniteit met het middelbaar beroepsonderwijs in al zijn facetten
- hebben werkervaring op strategisch niveau (bestuurder/directie/eindverantwoordelijk management)
- kunnen conceptueel denken en snel overzicht en inzicht verwerven vanuit een helikopterview
- hebben strategisch en beleidsmatig inzicht
- hebben het vermogen om een adviserende en toezichthoudende rol in teamverband uit te oefenen
- geven inhoud aan de klankbordfunctie met het college van bestuur en binnen de raad zelf
- beschikken over kritisch-analytisch oordeelsvermogen
- hebben een goed ontwikkelde sociale en morele antenne
- zijn in staat om signalen vanuit de organisatie en de omgeving daarvan op waarde te schatten
- zijn in staat tot kritische zelfreflectie
- opereren rolvast als toezichthouder op basis van een heldere scheiding van de taken en verantwoordelijkheden tussen raad van toezicht en college van bestuur
- zijn onafhankelijk en integer



- hebben aantoonbare affiniteit met de leefwereld van jongeren
- willen en kunnen voldoende tijd vrijmaken voor reguliere vergaderingen en voor andere voor het toezicht noodzakelijke activiteiten en het zich eigen maken van de relevante informatie

Specifieke profieleisen voor Da Vinci College

- U bent in staat om vernieuwend te denken met een heldere visie op kansen en mogelijkheden voor de middelbare beroepsonderwijsorganisatie vanuit het perspectief van het 'afnemende veld' en de veranderende arbeidsmarkt
- U bent zich bewust van de verwachtingen die de omgeving stelt aan het Da Vinci College en weet als toezichthouder adequaat mee te bewegen in het voortdurend streven van de instelling naar innovatie en vernieuwing en de borging daarvan in concepten, processen en (netwerk)structuren
- U bent een strategische sparringpartner, die met een nuchtere, positief kritische, frisse blik het CvB scherp houdt én anders durft te laten kijken naar de opgave voor de onderwijsinstelling de komende jaren. Daarbij gaat het om thema's als het nog verder vergroten van het adaptief vermogen, leven lang leren, de verbinding in de beroepskolom, het ontwikkelen van netwerkstructuren, het adequaat inspelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, veranderingen in beroepen en de veranderende vraag van het bedrijfsleven
- U heeft inzicht in de dynamiek van de verschillende partijen en samenwerkingspartners van Da Vinci College
- Qua persoonsprofiel bent u een publieke waardengedreven strategisch georiënteerde gesprekspartner. In uw optreden bent u een *teampayer*, die ervan houdt om de dialoog en diepgang te zoeken en sterk gericht is op samenwerking en samenhang, maar ook vernieuwend is en in staat om vanuit de toezichthoudende rol de doorontwikkeling van het Da Vinci College als een innovatieve onderwijsinstelling verder vorm te geven
- Een brede maatschappelijke belangstelling, affiniteit met middelbaar (beroeps)onderwijs, leren en opleiden en een gevarieerd netwerk dat van nut kan zijn in de functie van toezichthouder completeren het beeld

Voor de vervanging van een vertrekkend lid van onze RvT zijn we op zoek naar een lid met een sterk **financieel profiel**, die een actieve rol zal spelen binnen de auditcommissie. De ideale kandidaat:

- beschikt over uitgebreide ervaring op het gebied van financiën en bedrijfsvoering binnen complexe publieke (onderwijstaak)organisaties
- heeft kennis van jaarverslaggeving
- is in staat financieel beleid en strategie te verbinden met de missie en doelen van het Da Vinci College
- is analytisch sterk en kan financiële risico's en kansen helder identificeren en bespreken
- vervult een brugfunctie tussen de raad van toezicht en het college van bestuur, specifiek op financiële thema's
- draagt bij aan een gezonde financiële toekomst van de instelling en heeft ervaring met of inzicht in governance structuren, liefst binnen de onderwijssector



- onderhoudt een effectieve samenwerking met de accountant om de integriteit van de financiële rapportages te garanderen

Honorering

Conform de statuten en vigerende wet- en regelgeving ontvangt een lid van de RvT van Da Vinci College een jaarlijkse vergoeding, die per kwartaal uitgekeerd wordt. De vergoedingen worden jaarlijks vastgesteld en in de jaarrekening vastgelegd en toegelicht.



Procedure

Planning

Maes & Lunau Executive Search ondersteunt Da Vinci College tijdens de selectieprocedure voor de vacature van lid RvT.

- De voorselectie is in handen van Maes & Lunau, waar een eerste interview zal plaatsvinden
- CV-presentatie - 6 september
- Eerste gespreksronde met de selectiecommissie - 12 september
- Vervolggesprek met de adviescommissie (week 38 - datum volgt)
- Benoeming per 1 oktober 2024

Geïnteresseerden kunnen reageren middels het insturen van een actueel cv met een korte motivatie via <https://www.maeslunau.com/rocdavinci/>

Contactgegevens

Deze search wordt uitgevoerd door Eugenie van Leusen, consultant bij Maes & Lunau. Voor meer informatie over deze positie kunt u contact opnemen met Joosje Hoekstra, research consultant via joosje.hoekstra@maeslunau.com of T 020-5356275.



Maes & Lunau: Beyond the obvious

Wij gaan in alles altijd net even verder; 'beyond the obvious'. Want elke organisatie heeft behoefte aan inspirerend leiderschap met verbindende kwaliteiten en een heldere visie. Als executive search bureau willen én moeten wij hieraan een belangrijke bijdrage leveren; wij willen organisaties helpen verbeteren.

Het begint met te begrijpen waar de organisatie naar toe wil. Dan willen we de cultuur, de mensen en de organisatie goed leren kennen en aanvoelen. Vervolgens gaan wij aan het werk met een haarscherp profiel, op basis waarvan we kandidaten beoordelen. We helpen bij de start in de nieuwe positie en we houden contact tot lang nadat de ideale kandidaat is begonnen.

Insights in search

Ons proces is transparant. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. Wij geven nooit op. Wij horen en zien veel en geven dat terug aan onze kandidaten en cliënten. Wij geven Insights in Search. Soms zijn we eigenwijs omdat we denken dat een andere keuze meer succes zal brengen. Dan hebben we een goed gesprek.

Uw succes is onze motivatie

Wij doen dit al 46 jaar lang goed en grondig omdat wij ons verantwoordelijk voelen voor het succes van de cliënt en de kandidaat. Dat kan alleen met professionele gepassioneerde mensen met kennis, kunde en waarachtige betrokkenheid. Zo werken wij aan het resultaat van mens en organisatie. Wij geloven in het talent en de drive van de mens als bron voor succes. Voor ons is niets mooier dan het gecombineerde succes van onze cliënten en onze kandidaten.