



Vereniging voor katholiek  
en christelijk onderwijs

## **Profielschets**

### **Voorzitter College van Bestuur**

**Verus,**

**vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs**

## Inhoudsopgave

### 1. Informatie over Verus

Algemene informatie	3
Verus staat voor	3
De kernwaarden van Verus	3
De opdracht van Verus als geheel	4
De rol van het Verus-bureau	4
Besturingsfilosofie	5

### 2. Informatie over de functie

Taakstelling College van Bestuur	6
Specifieke eisen voorzitter College van Bestuur	6
Functie-eisen en persoonlijkheidskenmerken	7
Kerncompetenties	8
Arbeidsvoorwaarden	8

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

Begeleiding	9
Benoemingsprocedure	9
Informatie	9
Solliciteren	9
Tijdschema	9
Contactgegevens	9

## 1. Informatie over Verus

### Algemene informatie

Verus in Woerden is de vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs in Nederland. Ruim 600 besturen met meer dan 4000 scholen in het basisonderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en hoger onderwijs zijn aangesloten. Vanuit het hart inspireert, begeleidt en ondersteunt Verus bestuurders, toezichthouders, schoolleiders, docenten en ouders. Het doel hiervan is het stimuleren van de kwaliteit van het onderwijs en daarmee van het welzijn van kinderen en studenten, als dienst aan onze samenleving.

### Verus staat voor

- Verus is een vereniging van en voor leden die wil faciliteren, adviseren en inspireren.
- Verus neemt binnen het onderwijsveld een eigenstandige positie in, gebaseerd op artikel 23 van de Grondwet, die nadrukkelijk staat voor de vrijheid van onderwijs.
- De kracht van Verus als geheel ligt in de persoonsvorming van leerlingen. Het bijzonder onderwijs is vertrouwd met het begrip persoonsvorming. Hoe verschillend de betekenis van de christelijke traditie ook geduid wordt in de scholen, altijd is het de bedoeling dat leerlingen hierdoor (en op sommige scholen ook door andere tradities) 'geraakt' worden en dat reflectie hierop doorwerkt in hun leven. Levensbeschouwelijke opvoeding en vorming zijn belangrijke onderdelen, zo niet de basis, van persoonsvorming.
- Persoonsvorming is waardenvol onderwijs, waarbij het gaat om naastenliefde, vertrouwen, rechtvaardigheid, gelijkheid en vergeving. Deze aspecten komen terug in thema's zoals burgerschapsvorming, duurzaamheid en multiculturele ontmoetingen.
- Persoonsvorming kan dus niet los gezien worden van de samenleving en schoolgemeenschap en hangt samen met gezin, school, vereniging, stad, land.

### De kernwaarden van Verus

De kernwaarden zijn *Vertrouwen, Verbinden en Bevlogen*. Zij vormen de leidraad bij alles wat we doen, ze geven richting aan beleid en zijn bepalend voor onze cultuur en identiteit.

1. *Vertrouwen*: wederzijds vertrouwen is de basis van ons handelen; persoonlijke betrouwbaarheid en integriteit vormen de basis voor een duurzame relatie mét en tussen onze leden.
2. *Verbinden*: verbinden kenmerkt ons handelen. Verbinden betekent dat we als leden kennis en inzichten delen en onderling samenwerken met het oog op datgene waar Verus voor staat.
3. *Bevlogen*: we bouwen voortdurend aan een (organisatie)cultuur waarin een ieder zich kan ontwikkelen, professionaliseren en waar we elkaar stimuleren en steunen.

### **De opdracht van Verus als geheel**

- Naast de bescherming van de grondwettelijke vrijheid van onderwijs geformuleerd in artikel 23 van de Grondwet, bevordert Verus deze vrijheid door de eigen inrichting van het onderwijs te stimuleren en te ondersteunen.
- Verus vindt zijn oorsprong in de christelijke traditie en het christelijke geloof, vertaald in de deugden geloof, hoop en liefde. Geïnspireerd door het geloof in God, mogen we de hoop levend houden dat een wereld van medemenselijkheid en verbondenheid mogelijk is en wordt. We mogen leven uit vertrouwen.
- Dat betekent dat we als Verus - het verband van scholen en als organisatie – ons inzetten voor goed leren, goed leven, goed handelen en goed samenleven om daarmee bij te dragen aan de brede vorming van leerlingen. Deze inzet voor de pedagogische vrijheid van onderwijs, die los staat van overheidsbemoediging, heeft als resultaat dat scholen hun eigen verhaal van goed onderwijs c.q. persoonsvorming zelf formuleren en vormgeven. Dat daardoor in de praktijk een veelkleurig beeld ontstaat, wordt binnen Verus als vanzelfsprekend omarmd.
- Ons onderwijs draait dus niet om protocollen, structuren en systemen, maar in de eerste plaats om mensen. Wij verzorgen onderwijs voor de gehele mens. Onderwijs is daarmee meer dan het overdragen en leren reproduceren van kennis. School is juist een plek waar jonge mensen leren om samen te leven en te leren, met al hun talenten, met al hun onderlinge verschillen met het oog op de toekomstige samenleving.
- Door binnen Verus daarbij gebruik te maken van klankbordgroepen, ledencommissies, netwerken, klankbordgroepen, lectoraten en intensieve contacten met hogescholen en universiteiten wordt deze inhoudelijke opdracht voor Verus versterkt.

### **De rol van het Verus-bureau**

- Het Verus-bureau, waar 95 mensen (ong. 75 fte) werken, draagt nadrukkelijk dienstbaarheid uit naar de leden individueel, maar ook naar Verus als geheel.
- Naast de ideële ondersteuning, zoals de Verus Academie, Identiteitszaken en Governance, verleent het Verus-bureau diensten via Belangenbehartiging, Ledenvoordeel, Marketing & Communicatie, Juridische ondersteuning en Bedrijfsvoering en Infrastructuur.
- Het Verus-bureau functioneert dus vóór en mét de leden als belangenbehartiger, dienstverlener, netwerkfacilitator en kenniscentrum.
- Cruciaal in het contact tussen de leden en het Verus-bureau zijn de relatiebeheerders die met elkaar, het College van Bestuur en met de leden voortdurend afstemmen over gewenste gespreksthema's en dienstverlening.

## **Besturingsfilosofie**

In het bestuursmodel van Verus zijn bestuur en toezicht gescheiden. Het College van Bestuur is integraal verantwoordelijk voor het bestuur van de vereniging en fungeert als werkgever voor alle medewerkers. Het College van Bestuur is belast met het besturen van de vereniging met uitzondering van die taken en bevoegdheden die op grond van de wet en de statuten van de vereniging expliciet aan de Raad van Toezicht zijn toegekend c.q. voorbehouden. Het College van Bestuur draagt als collectief (collegiaal model) bij aan het integrale management, de strategische beleidsontwikkeling van de vereniging, het overleg met de ondernemingsraad en de verantwoording naar de 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 Verus 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 momenteel uit zeven leden. De werkwijze van de Raad van Toezicht is vastgelegd in de statuten en het reglement bestuur en toezicht Verus.

Zowel het College van Bestuur als de Raad van Toezicht hanteren vier belangrijke pijlers van goed bestuur: Integriteit, Transparantie, Toezicht en Afleggen van verantwoording. Verus legt verantwoording af aan haar stakeholders over de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Deze verantwoording vindt hoofdzakelijk plaats in het jaarverslag (verticale verantwoording).

In de afgelopen periode is onder leiding van een interim-bestuurder onderzoek gedaan naar de gewenste organisatiestructuur. Op basis van gesprekken met medewerkers (inclusief leden OR), de Raad van Toezicht en externe stakeholders heeft hij een voorstel gedaan voor een nieuwe organisatiestructuur. De nieuwe organisatiestructuur beoogt een optimalisatie qua structuur om daarmee de effectiviteit en de cultuur binnen het bureau Verus te verbeteren. Daarnaast is in december 2018 een Koerstraject opgestart dat medio 2019 eindigt om daarmee de Koers van Verus verder te concretiseren.

In de nieuwe organisatiestructuur is sprake van een tweehoofdig College van Bestuur. Het College van Bestuur stuurt vijf teamleiders aan:

- Teamleider Verus Academie
- Teamleider GCO, bedrijfsvoering en infrastructuur
- Teamleider belangenbehartiging en marketing/communicatie
- Teamleider ledenvoordeel
- Teamleider advocaten en juristen

Het managementteam bestaat totaal uit de voorzitter en lid van het College van Bestuur en de vijf teamleiders.

Medezeggenschap conform de WOR binnen de interne organisatie berust bij de ondernemingsraad.

Een organogram maakt deel uit van het digitaal informatiepakket.

## 2. Informatie over de functie

De Raad van Toezicht van Verus is op zoek naar een nieuw tweehoofdig College van Bestuur dat op inspirerende, enthousiasmerende en vooral verbindende wijze leiding gaat geven aan Verus. De Raad van Toezicht zal zich in eerste instantie richten op het werven van een nieuwe voorzitter voor het College van Bestuur. Op een later moment zal de Raad van Toezicht samen met de voorzitter College van Bestuur zich richten op de werving van een lid voor het College van Bestuur.

### **Taakstelling van het College van Bestuur:**

- Het College van Bestuur dient de grondslag van de vereniging vanuit persoonlijke levensovertuiging te onderschrijven en zijn/haar handelen daarop te baseren. Integriteit, authenticiteit en resultaatgerichtheid zijn vanzelfsprekend.
- Het College van Bestuur is belast met het bestuur en beheer van Verus en vormt het bevoegd gezag.
- Het College van Bestuur zoekt nadrukkelijk het contact en de interactie met de leden en is voor hen ook aanspreekpunt en vraagbaak.
- Het College van Bestuur geeft integraal leiding aan de bureauorganisatie, waarbij de balans tussen enerzijds inhoud, innovatie en kwaliteit en anderzijds de bedrijfsvoering is gewaarborgd en de organisatieontwikkeling in balans is met de beschikbare middelen.
- Het College van Bestuur initieert en draagt, in samenspel met de teamleiders en ondersteunende afdelingen, zorg voor het voorbereiden, vaststellen, (doen) uitvoeren en evalueren van alle beleidsterreinen en geeft sturing aan de dienstverlening en de bedrijfsvoering.
- Het College van Bestuur heeft in de eerste plaats de rol als verbinder en bouwer, die medewerkers stimuleert in hun persoonlijke ontwikkeling, investeert in vernieuwing en kansen voor Verus weet te verzilveren.
- Het College van Bestuur werkt vanuit een collegiaal model, waarbinnen de voorzitter in principe hét boegbeeld van Verus is, maar het lid moet de voorzitter, indien nodig, altijd kunnen vervangen. De beide leden van het College van Bestuur zijn complementair aan elkaar. Binnen het collegiale model zal er sprake zijn van een taakverdeling. De voorzitter zal zich dienen te richten op het ideële aspect van Verus, is daarnaast visionair en extrovert. Het lid zal zich met name richten op de organisatorische en dienstverlenende aspecten binnen Verus.
- Het College van Bestuur voert alle taken uit onder toezicht van de Raad van Toezicht en legt verantwoording af over de resultaten van de organisatie.

### **Specifieke eisen voorzitter College van Bestuur**

- De voorzitter is duidelijk zichtbaar en herkenbaar in diverse netwerken en (sociale) media. Hij/zij beweegt zich soepel in het spel tussen verschillende interne en externe partners met soms tegengestelde belangen, heeft een goed gevoel voor politiek en weet succesvolle, toekomstbestendige samenwerking met partijen aan te gaan.
- De voorzitter dient het vermogen te hebben om adequaat in te spelen op nieuwe maatschappelijke tendensen en vraagstukken.
- De voorzitter deelt de bevlogenheid ten opzichte van de inhoud met de professionals en behoudt het evenwicht tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand. Hij/zij zet zich in voor versterking van de christelijke identiteit van het onderwijs.
- De voorzitter investeert veel in contact met de leden, luistert naar hen en spreekt hun taal. Hij/zij zoekt met hen naar de betekenis van het christelijk en katholiek onderwijs in de wereld van morgen. Hij/zij vertegenwoordigt Verus in contacten en overlegvormen met (internationale) samenwerkingspartners en partijen en weet de winst hieruit naar het bijzonder onderwijs toe te brengen in de vorm van het stimuleren van goed onderwijs. De voorzitter onderhoudt en ontwikkelt (internationale) netwerken die de positie van de organisatie versterken, vervult zowel intern als extern de gids- en boegbeeldfunctie en zorgt voor duidelijke en herkenbare profilering, belangenbehartiging en positionering van Verus.

### **Functie-eisen en persoonlijkheidskenmerken:**

- Persoonlijke betrokkenheid op het katholieke/christelijke geloof c.q. traditie
- Hij/zij omarmt de missie van Verus, staat voor de vrijheid van onderwijs, het onderwijsstelsel en het christelijk en katholiek onderwijs
- Empathie voor organisatie en medewerkers
- Senioriteit/maturiteit en wijsheid
- Bestuurlijke kwaliteiten
- Inzicht in Governance-verhoudingen, onderhoud van interactie met de Raad van Toezicht, de leden, de ledenvergadering, ondernemingsraad, medewerkers en stakeholders
- Veranderkundige kwaliteiten
- Natuurlijk dienend leiderschap en uitstraling van gezag
- Evenwichtige omgang met weerstand
- Verbindend - zowel binnen de bureauorganisatie alsook naar de leden
- Authenticiteit
- Strategisch denk- en werkvermogen op academisch niveau
- Bekendheid met de onderwijssector
- Kennis van en ervaring met de organisatorische, bedrijfskundige en beleidsmatige aspecten van (onderwijs)organisaties
- Bekendheid met ideële en commerciële dienstverlening
- Bekendheid met eigentijdse vormen van communicatie

### **Kerncompetenties:**

1. **Visie uitdragen:** de bestuurder weet waar de vereniging voor staat en neemt het voortouw in het uitdragen van visie en missie. Hij/zij stelt zich op als boegbeeld van de organisatie en laat door houding en gedrag zowel intern als extern de kernwaarden van de organisatie zien.
2. **Samenwerken:** het bestuur weet dat zij het niet alleen hoeft te doen. Binnen de organisatie zijn bestuurders actief op zoek naar anderen die kunnen helpen. Ze betrekken de achterban bij nieuwe ontwikkelingen en belangrijke besluiten. Extern zijn ze slimme netwerkers, die investeren in het opzetten en onderhouden van vruchtbare samenwerkingsverbanden.
3. **Veranderbereidheid:** moderne bestuurders begrijpen dat beweging altijd nodig is. Zij zijn daarom steeds bezig om hun eigen praktijk en werkwijze ter discussie te stellen en te toetsen aan nieuwe ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie. Omdat zij werken vanuit een heldere visie en missie, zijn ze in staat om het pad te kiezen dat de beste kansen biedt om verder te komen.
4. **Luisteren:** goede bestuurders luisteren actief. Ze hebben een open oor voor signalen binnen en buiten de vereniging of stichting. Ze weten dat zij de wijsheid niet in pacht hebben en zijn daarom juist benieuwd naar de visie en ideeën van anderen. Ook vragen ze gericht om feedback op hun rol en functioneren.
5. **Delegeren:** efficiënte bestuurders doen niet alles zelf. Ze richten zich op de kerntaken zoals die binnen de organisatie zijn vormgegeven en zorgen ervoor dat vooral uitvoerende werkzaamheden door anderen worden opgepakt. Ze weten dat collega's ervaren en hoogopgeleid zijn en dus prima in staat zijn om zelfstandig aan de slag te gaan. Waar nodig begeleiden en ondersteunen ze vanzelfsprekend wel.
6. **Besluiten nemen:** besturen nemen besluiten. Ze zijn niet voor niets gekozen of benoemd. Door transparante besluitvorming laten ze zien dat ze in staat zijn de richting te bepalen en het initiatief te nemen. Zo biedt het bestuur het kader waarbinnen de activiteiten van de vereniging zich afspelen.
7. **(Financieel) beheren:** Een zeer belangrijke vaardigheid is het beheren van de financiën. Een goed bestuur heeft zijn zaakjes op orde, zowel financieel als inhoudelijk. Op basis van dit goede beheer wordt transparant verantwoording afgelegd.
8. **Ondernemerschap:** van moderne bestuurders mag verwacht worden dat ze initiatief nemen, kansen zien en benutten, vraaggericht opereren en flexibel inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Overheidssubsidies nemen af, de bekostiging is voortdurend aan verandering onderhevig, de concurrentiestrijd om de beschikbare middelen neemt toe, samenwerking met andere partijen is wenselijk en soms onvermijdelijk en de achterban is meer divers. Een bestuur dat in deze snel bewegende wereld achterover leunt, doet zichzelf en de organisatie tekort.

### **Arbeidsvoorwaarden**

Arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie, met inachtneming van vigerende WNT2-normen en toepasselijke wet- en regelgeving. De benoemingsperiode is voor een termijn van vier jaar, waarna conform de statuten van de vereniging, nog eenmaal een benoeming voor eenzelfde termijn mogelijk is.



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

#### Begeleiding

De Raad van Toezicht van Verus heeft Erik Versteege Search B.V. gevraagd om de procedure werving & selectie voorzitter College van Bestuur te begeleiden.

#### Benoemingsprocedure

Voor de werving en selectie voorzitter College van Bestuur heeft de Raad van Toezicht een benoemingsprocedure vastgesteld. De Raad van Toezicht stelt, rekening houdend met het advies van de selectiecommissie, een bindende voordracht voor de nieuwe voorzitter College van Bestuur voor de Algemene Ledenvergadering(ALV) op. De ALV benoemt.

#### Informatie

Informatie over Verus is te vinden op [www.verus.nl](http://www.verus.nl). Belangstellenden kunnen op [www.erikversteege.nl](http://www.erikversteege.nl) een informatiepakket downloaden. In dit pakket zijn relevante (beleids)documenten van Verus opgenomen. Voor meer informatie over de inhoud van de functie en de procedure kunt u contact opnemen met Erik Versteege.

#### Solliciteren

Bent u de komende jaren het boegbeeld voor Verus dat wij zoeken? Richt dan uw sollicitatiebrief inclusief CV aan de Raad van Toezicht van Verus en stuur uw motivatiebrief en CV per e-mail naar [info@erikversteege.nl](mailto:info@erikversteege.nl).

#### Tijdschema gesprekken:

Sluitingsdatum sollicitatiebrief:	25april 2019
Preselectiegesprekken en search	april-mei 2019
Eerste ronde sollicitatiegesprekken	2 <sup>e</sup> week juni 2019
Tweede ronde sollicitatiegesprekken	3 <sup>e</sup> week juni 2019
Arbeidsvoorwaardengesprek	3 <sup>e</sup> week juni 2019
Voordracht aan Algemene Ledenvergadering	4 <sup>e</sup> week juni 2019

#### Contactgegevens

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

#### Secretariaat

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