

Profiel

Leden Algemeen Bestuur Stichting BOOR

Stichting BOOR

De organisatie

BOOR verzorgt het openbaar onderwijs (PO, (V)SO en VO) in Rotterdam. Onze missie is het creëren van maximale kansen voor kinderen en jongeren in Rotterdam en omgeving. Zij worden volwassen wereldburgers die bijdragen aan een rechtvaardige samenleving en weten hoe zij hun talenten daarvoor kunnen benutten.

De scholen van BOOR bereiden leerlingen voor op een samenleving die snel verandert. Burgerschapsvorming is een belangrijk element voor onze scholen, daarmee dragen we bij aan de betrokkenheid van jongeren bij mondiale vraagstukken en participatie in de pluriforme samenleving in Rotterdam. Uitgangspunt is de openbare identiteit. De school is een kleine kopie van de samenleving, waarin we leven en leren van en met elkaar en waarin het gesprek met en tussen leerlingen, ouders en school wordt gevoerd vanuit een oprechte nieuwsgierigheid. Zonder oordeel en zonder eigen standpunten op te dringen, met ruimte voor ieders inbreng om te laten zien waar je vandaan komt en wat jouw waarden zijn.

De scholen van BOOR maken duidelijk deel uit van hun omgeving en besteden aandacht aan burgerschap in relatie tot de samenleving. Rotterdam is inspiratiebron. Het zelfbewustzijn, cultureel bewustzijn en de identiteitsontwikkeling van leerlingen zijn daarom onderdelen van ons onderwijs.

Koersdocument

De ambities voor de komende jaren zijn vastgelegd in het koersdocument 2016 – 2020 van BOOR: Leerlingen van nu, burgers van morgen. Dit document beschrijft het strategisch beleid van BOOR voor de komende jaren. Op basis van dit koersdocument schrijft BOOR de jaarplannen. Het is de ambitie van BOOR om maximale kansen te creëren voor onze leerlingen van nu, zodat zij volwassen wereldburgers worden die bijdragen aan een rechtvaardige samenleving en die weten hoe zij hun talenten daarvoor kunnen benutten. Het onderwijs van BOOR moet dus van hoge kwaliteit, eigentijds en uitdagend zijn voor elke leerling. Het best denkbare openbaar onderwijs in Rotterdam: BOOR.

De scholen van BOOR staan met beide benen stevig in de Rotterdamse samenleving. Het is de ambitie van het bestuur om de verbinding te intensiveren op alle niveaus, tussen:

- ∞ leerlingen, ouders en scholen;
- ∞ scholen binnen BOOR;
- ∞ BOOR en andere besturen in de stad en aan mbo, hbo en universiteit;
- ∞ de sector onderwijs en andere instituties gericht op kinderen en jeugd.

BOOR verbindt met het oog op een optimale doorgaande leerlijn en (school)loopbaan van de leerlingen. We nemen daarmee uitvalfactoren uit het onderwijs weg en maken de kans op succes in opleiding en maatschappelijke carrière groter.

Het Bestuur

BOOR vormt het bevoegd gezag van 78 scholen waar dagelijks aan 30.000 leerlingen wordt lesgegeven. Formeel is er sprake van een one tier model waarbij het college van bestuur (3 leden) samen met de leden van het algemeen bestuur (6 leden) het bestuur van de stichting vormen. Het algemeen bestuur functioneert de facto als intern toezichthouder. De leden van het algemeen bestuur worden benoemt door de gemeenteraad van Rotterdam, de toezichthouder.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het voorbereiden, vaststellen, laten uitvoeren en evalueren van alle beleidsterreinen op zowel strategisch als tactisch en operationeel niveau. De taakverdeling binnen het bestuur is geregeld in de statuten van de stichting, die door de gemeenteraad zijn vastgesteld. De gemeenteraad heeft ook enkele wettelijke toezichthoudende taken zoals de vaststelling van de begroting en de jaarrekening.

Vacature lid algemeen bestuur, tevens lid audit commissie

Er is een vacature ontstaan door het aftreden van de heer Farid Azarkan die op 15 maart 2017 verkozen is als lid van de Tweede Kamer. Farid Azarkan was lid van het algemeen bestuur en daarbinnen lid van de audit commissie. BOOR is daarom op zoek naar (Rotterdamse) kandidaten met bestuurlijke ervaring voor het algemeen bestuur en de audit commissie, met als aandachtsgebieden Huisvesting, Inkoop en Ict.

Profiel Algemeen Bestuur

Het algemeen bestuur (AB) heeft de volgende taken:

- Het uitoefenen van toezicht zodanig ingericht dat de maatschappelijke verantwoordelijkheid van BOOR daarin tot uiting komt. Onderwerpen van toezicht zijn:
 - a. Ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van strategie;
 - b. De resultaten (onderwijsopbrengsten) die de organisatie realiseert;
 - c. Het functioneren en handelen van het college van bestuur;
 - d. De effecten van belangrijke externe ontwikkelingen voor het onderwijs;
 - e. Het relatiepatroon met de belangrijkste stakeholders en de externe reputatie;
 - f. Het karakter en de identiteit van het openbaar onderwijs.
- Het gevraagd en ongevraagd adviseren van het college van bestuur en het optreden als klankbord;
- Het optreden als werkgever voor het college van bestuur (benoeming, schorsing en ontslag, rechtspositie, bezoldiging).

Algemene eisen aan het algemeen bestuur als geheel

- Heterogene samenstelling, gestreefd wordt naar een afspiegeling van de Rotterdamse samenleving.
- Herkenbaarheid en geloofwaardigheid in de ogen van de belangrijkste stakeholders.
- Affiniteit met de stad Rotterdam en regio.
- Leden zijn complementair qua kennis, ervaring en netwerken.
- Politiek-bestuurlijke feeling.

Profiel van een lid van het algemeen bestuur

- Academisch werk- en denkniveau
- Binding met de missie, ambitie en strategie van de organisatie, zoals geformuleerd in een strategisch meerjarenplan.
- Onafhankelijk (zonder zakelijk belang, vrij van last en ruggespraak).
- Brede maatschappelijke belangstelling.
- Inzicht in maatschappelijke en politieke verhoudingen.
- Aantoonbare kwaliteiten als intern toezichthouder in complexere organisaties.
- Hart voor het openbaar onderwijs.
- Beschikken over een breed – voor het onderwijs en de regio relevant – netwerk.
- Bereid en in staat zijn vrijwel alle vergaderingen bij te wonen en zich daar terdege op voor te bereiden.
- Kennis van en ervaring met één of meer voor de onderwijsorganisatie relevante aandachtsgebieden c.q. perspectieven, zoals:
 - a. Kennis van het onderwijs
 - b. Ondernemerschap
 - c. Openbaar (lokaal) bestuur
 - d. Sociaal perspectief, HRM (medewerkers, arbeidsmarkt, opleiding)
 - e. Financiën
 - f. Huisvesting
 - g. Organisatie- en managementontwikkeling

Het AB als geheel moet al deze aandachtsgebieden c.q. perspectieven afdekken.

Vergoeding

De leden van het algemeen bestuur worden benoemd door de gemeenteraad voor een periode van vier jaar en ontvangen een jaarlijkse vergoeding van € 6.522,--.

Bijlage

Gewenste competenties voor leden van het algemeen bestuur

Bestuurssensitiviteit

Anticiperen op – en onderkennen van – gebeurtenissen die van invloed zijn op het vigerende beleid en de positie van politiek/bestuurlijk verantwoordelijken:

- Voorziet tijdig de afbreukrisico's voor de (politiek) verantwoordelijken.
- Voorkomt situaties die politiek en bestuurlijk schade kunnen berokkenen.
- Schat de haalbaarheid van acties en/of besluiten in.
- Signaleert ontwikkelingen en gebeurtenissen en onderkent de invloed hiervan op de politiek en de eigen organisatie.

Besluitvaardigheid

Beslissingen nemen door acties te gelasten of meningen uit te spreken, ook wanneer zaken onzeker zijn of risico's inhouden:

- Voorziet de noodzaak van besluiten en neemt tijdig besluiten.
- Neemt, na overweging van mogelijkheden en consequenties, een beslissing.
- Durft op basis van beperkte gegevens keuzes te maken.
- Neemt een standpunt in en spreekt een oordeel uit.
- Is een kwaliteit- en resultaatgerichte leider (met name de voorzitter).

Omgevingsbewustzijn

Signaleren van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren, en deze kennis en/of ervaring effectief benutten voor de eigen functie of organisatie:

- Laat blijken op de hoogte te zijn van relevante ontwikkelingen in de maatschappij en met betrekking tot de ontwikkelingen op het gebied van onderwijs.
- Signaleert recente ontwikkelingen in het eigen vakgebied en vertaalt deze naar concrete acties.
- Legt in plannen relaties tussen behoeften en ontwikkelingen in de samenleving en weet het debat te stimuleren en personen te prikkelen om tot beleid te komen.

Visie ontwikkelen

In hoofdlijnen de richting aangeven waarin de organisatie en haar omgeving zich bewegen; de doelstellingen voor het lange termijnbeleid formuleren:

- In staat om de strategische kaders en richting aan te geven.
- Stelt langere termijn doelen en een scenario op om hiertoe te komen.
- Geeft de betekenis aan van externe en interne ontwikkelingen voor het te voeren beleid.
- Betreft de consequenties van de hoofdlijnen van een discussie op de langere termijn.