

PROFIELSCHETS BESTUURDER STICHTING ZUIDERBOS



Algemene informatie over Zuiderbos

Zuiderbos is een school voor speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs, die wordt bezocht door leerlingen van 4 tot en met 20 jaar. Zuiderbos is ontstaan uit het didactisch centrum van de instelling voor kinder- en jeugdpsychiatrie Herlaarhof in Vught, onderdeel van de Reinier van Arkel groep. In 1984 werd de Stichting Speciaal Onderwijs Herlaarhof opgericht en werd Zuiderbos officieel een school. In 2000 vestigde Herlaarhof een dag- en polikliniek in Veldhoven. Tevens is daar een nevenvestiging van Zuiderbos gestart. Per september 2010 zijn Herlaarhof en Zuiderbos beiden een nevenvestiging in Helmond gestart. In totaal biedt Zuiderbos plaats aan circa 320 leerlingen.

Het instellingsniveau van de leerlingen varieert van zwak tot hoog begaafd. De leerlingen van de school zijn op dit moment afkomstig van de kliniek, poli- of dagkliniek van Herlaarhof. Zuiderbos is in 2009 gestart met een afdeling havo/vwo op de locatie Vught voor leerlingen met kenmerken in het autistisch spectrum, in samenwerking met Van Maerlant in 's-Hertogenbosch. Op deze afdeling plaatst Zuiderbos ook leerlingen die niet onder behandeling zijn bij Herlaarhof. Momenteel ontwikkelt Herlaarhof een multifunctioneel centrum voor kinderen met een licht verstandelijke beperking. Hiervan zullen de toekomstige leerlingen op een aparte afdeling op de locatie Vught van Zuiderbos onderwijs en begeleiding krijgen.

Kerntaak van Zuiderbos is het geven van onderwijs aan leerlingen met onderwijsbeperkingen in combinatie met psychiatrische problematiek (of een vermoeden van die samenhang). Hierbij is het van belang nauw samen te werken met de ouders en met Herlaarhof. Voor de SO en VSO-afdeling is er voor leerlingen die in behandeling zijn bij Herlaarhof altijd sprake van één kind – één plan. Dat wil zeggen, het doel van het onderwijs en het doel van de behandeling van de betreffende leerling vormen samen één geheel.

Doelgroep

De leerling die op Zuiderbos komt, is uit balans of dreigt uit balans te raken. De leerling heeft vaak meerdere ingewikkelde problemen, bijvoorbeeld op het gebied van:

- Sociale emotionele ontwikkeling: faalangst, niet meer naar school willen, problemen met leeftijdsgenoten of leerkrachten, slecht kunnen communiceren, slecht voor zichzelf kunnen opkomen, driftaanvallen, zich terugtrekken;
- Lichamelijke ontwikkeling: bewegingsproblemen, gespannenheid, zindelijkheidsproblemen, moeheid;
- Functieontwikkeling; concentratieproblemen, bewegingsstoornissen, motorische onhandigheid, onvoldoende zelfredzaamheid of zelfstandig;
- Cognitieve ontwikkeling: problemen met lezen, spellen, rekenen of een verstoorde denkontwikkeling;
- De thuissituatie: het moeilijk aanvaarden van regels, angstig en teruggetrokken zijn, problemen met de sociale omgang, grensoverschrijdend gedrag, het nodig hebben van heel veel structuur.

De missie van Zuiderbos is het weer op gang brengen van een verstoorde of gestagneerde ontwikkeling. Hierbij wordt heel goed gekeken naar elk kind afzonderlijk: waarom loopt het kind



vast? Zuiderbos stelt zich tot doel leerlingen weer goed te laten functioneren op de school van herkomst, in een andere vorm van onderwijs of op een plek binnen de arbeidsmarkt. Zie voor meer informatie www.zuiderbos.nl.

Organisatie:

De dagelijkse leiding van de organisatie is in handen van de bestuurder. Hij/zij stuurt hiertoe de locatiedirecteuren van de huidige drie vestigingen aan. De bestuurder vormt samen met de locatiedirecteuren het managementteam. De medezeggenschap voor personeel en ouders is geregeld in een medezeggenschapsraad.

Op dit moment kent Zuiderbos een bestuur-directie model. In 2011 stapt de organisatie met de aanstelling van de nieuwe directeur-bestuurder over op een raad van toezicht-college van bestuur model. In haar handelen hanteert de raad van toezicht de voor de branche ontwikkelde Governance Code.

De uitvoering van het beleid wordt hiermee de statutaire verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder die hierover verantwoording aflegt aan de raad van toezicht. Om tot optimale kwaliteit van de totstandkoming en realisatie van beleid te komen behoort het tot de professionaliteit van de directeur-bestuurder om regelmatig te klankborden en deskundig advies in te winnen. Hiertoe wordt een College van Advies ingericht. Het College van Advies bestaat uit materie- en velddeskundigen die de directeur-bestuurder op zijn/haar verzoek adviseren op adviseren op diverse beleidsterreinen binnen zijn/haar uitvoerende verantwoordelijkheid.

Resultaatgebieden

Voor de directeur-bestuurder gelden de volgende algemene resultaatgebieden:

- Stelt binnen de door de raad van toezicht gestelde kaders het strategische beleid op organisatieniveau vast;
- Draagt zorg voor het integrale management van Zuiderbos;
- Profileert en positioneert Zuiderbos naar interne en externe stakeholders;
- Is voorzitter van diverse overlegorganen binnen de organisatie.

Specifieke opdracht voor de directeur-bestuurder

Van de directeur-bestuurder wordt verwacht dat Zuiderbos verder op de kaart wordt gezet als een deskundige school waar de juiste begeleiding en goed onderwijs wordt geboden aan de specifieke doelgroepen. Voorts wordt sturing en leiding gegeven aan de verdere professionalisering en verbreding van integraal management. Verder is er voldoende aandacht voor het omgaan met de te verwachte bezuinigingen in het kader van passend onderwijs, innovatie en het verder uitbouwen van de samenwerking met (externe) partners. Hierbij staat de samenwerking met Herlaarhof centraal, evenals de te leveren bijdrage in de diverse samenwerkingsverbanden waarbinnen de school opereert.

Belangrijke competenties van de toekomstig directeur-bestuurder zijn:

- Leiderschap;
- Visiegericht;
- Omgevingsgericht;
- Besluitvaardig;
- Organisatiegericht.

Persoonskenmerken

Zuiderbos zoekt een stevige persoonlijkheid die medewerkers aanspreekt op hun verantwoordelijkheid, bindt en enthousiasmeert, die inspireert en ondernemerschap stimuleert, die zichtbaar is voor medewerkers in de organisatie en in externe (regionale en landelijke) netwerken, die sociaal en communicatief vaardig, analytisch, proactief en resultaatgericht is. De nieuwe directeur-bestuurder is zeer goed in staat om samen te werken met interne en externe stakeholders waarbij de belangen van alle betrokken partijen zo goed mogelijk gewaarborgd worden.

Functie-eisen

- Academisch werk- en denkniveau;
- Kennis van en inzicht in de bedrijfsvoering en bedrijfseconomische processen;
- Ervaring in het onderwijs;
- Politiek bestuurlijke sensitiviteit;
- Affiniteit met de doelgroep.

Arbeidsvoorwaarden

Het betreft een dienstverband van 32-40 uur. De functie is ingedeeld in CAO bestuurders PO.

Procedure

De werving en selectie voor deze functie is in handen van een extern wervingsbureau. Na een voorselectie door het bureau vindt de voordracht plaats aan het bestuur.