

## **Profiel**

**Stichting LMC Voortgezet Onderwijs  
Rotterdam**

**Lid college van bestuur**



# LMC Voortgezet Onderwijs

## Lid college van bestuur

### Organisatie

Stichting LMC Voortgezet Onderwijs (LMC-VO) biedt interconfessioneel en algemeen bijzonder onderwijs aan in Rotterdam. Binnen de 22 scholen zijn alle onderwijsniveaus vertegenwoordigd, van praktijkonderwijs tot en met vwo. Daarnaast is er het Ortho Pedagogisch Didactisch Centrum (OPDC) en het Expertisecentrum Eenheid Zorg. De LMC-VO scholen zijn relatief kleinschalig, persoonlijk, betrokken en beschikken allen over een heldere en nadere profilering. Ze zijn een afspiegeling van de Rotterdamse samenleving en hebben daardoor een kleurrijke samenstelling. In haar huidige vorm bestaat LMC-VO sinds 1999. Met circa 1400 medewerkers wordt aan bijna 8700 leerlingen in Rotterdam onderwijs gegeven. Het jaarlijkse budget bedraagt circa 100M.



### Missie

LMC-VO zet zich met haar 22 scholen in voor de ontwikkeling van haar leerlingen tot gelukkige, verantwoordelijke en respectvolle jongeren die goed zijn voorbereid op de volgende stap in hun (school)carrière. LMC-VO wil haar leerlingen helpen zichzelf optimaal te ontplooiën. De scholen faciliteren dit persoonlijke groeiproces in de richting die bij de leerling past, met uitdagend en kwalitatief goed onderwijs.

In de strategienota "Samen groeien 2018-2022" wordt langs zeven strategische pijlers aangegeven hoe de missie volbracht wordt, op volgorde van belangrijkheid:

1. De pedagogisch-didactische basis meer dan op orde (kwaliteit)
2. De waardevolle relatie van de scholen met het PO
3. Het portfolio bestaat uit 22 unieke, kleinschalige scholen
4. De optimale doorstroom naar MBO/HBO/WO
5. De toegevoegde waarde van het merk LMC-VO voor de scholen
6. De herkenbare positie van de school voor ondernemers en de buurt
7. De strategische inrichting van scholengroepen

LMC-VO gaat eind 2021 en begin 2022 aan de slag met de formulering van de nieuwe strategienota voor de jaren 2022-2026.

### **Visie**

Eén van de onderscheidende kenmerken van LMC-VO is de veelzijdigheid van de scholen en van hun leerlingenpopulaties. LMC-scholen zijn herkenbaar aan de gekozen profilering, die is uitgewerkt tot een heldere onderwijsvisie. Geen school en geen leerling is hetzelfde. Ruimte en aandacht voor verschillen in achtergronden, interesses en karakters bieden een gezonde voedingsbodem voor de ontwikkeling van de leerling.

LMC-scholen zijn zich daarnaast bewust van de (veranderingen in de) omgeving waarbinnen de leerling zijn of haar groei doormaakt. LMC-scholen spelen in op kansen, maar zetten ook samenwerkingsverbanden op met bedrijven of instellingen. Allianties met partners uit de regio stellen leerlingen in staat om het geleerde te laten ervaren. Dit alles binnen de relatieve kleinschaligheid van de LMC-scholen. Deze eigenschap maakt namelijk voor veel leerlingen, maar ook voor ouders/verzorgers én voor docenten het verschil. De leerling vindt al snel zijn of haar weg binnen de school en weet bij wie hij of zij moet zijn met vragen. Iedereen kent elkaar en op alle scholen stellen we intensief contact met ouders/verzorgers erg op prijs.

Docenten spelen in op de leefwereld van de leerling en met zijn of haar manier van leren. Daarnaast helpt differentiatie in de klas om iedere leerling op zijn of haar niveau, op zijn of haar eigen tempo, zijn of haar leerdoelen te laten behalen. Door dit persoonlijke onderwijs krijgt de leerling al doende besef van zichzelf als individu - inclusief zijn of haar passies en talenten - maar ook als lid van een groep: onmisbaar voor zijn of haar verdere ontwikkeling.

### **Kernwaarden**

De kernwaarden van LMC-VO -*veelzijdig, kleinschalig en persoonlijk*- vormen een van de succesfactoren waardoor leerlingen kunnen vertrouwen op goed onderwijs, dat aansluit bij persoonlijke ambities én op het vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt. Om deze kernwaarden te behouden en de missie te volbrengen, is voor LMC-VO een gezonde organisatiecultuur en professionele bedrijfsvoering van groot belang.

### **Organisatiecultuur**

LMC-VO heeft voor ogen dat al haar scholen één belangrijke eigenschap in de cultuur delen: de wil om zich te ontwikkelen tot een lerende organisatie, zowel op het niveau van de individuele school als op het niveau van de scholen gezamenlijk. Een scholenpalet waarin kleinschaligheid

een groot goed is, maakt dit mogelijk. Scholen zijn dan beter in staat om te reflecteren, te verbeteren en te vernieuwen. Bovendien is kennisuitwisseling, samenwerking en ondersteuning tussen de scholen onderling en het bestuur vanuit de kleinschaligheid vanzelfsprekender en productiever.

Tegelijkertijd juicht LMC-VO het toe dat medewerkers verantwoordelijkheid nemen en eigen oplossingen en vondsten aandragen, ook al wijken deze soms af van gangbare regels en voorschriften. Alles moet gericht zijn op het toevoegen van waarde voor de leerlingen, dus alles moet hiervoor besproken kunnen worden. LMC-VO wil medewerkers zodoende stimuleren om te putten uit eigen oplossingen en benaderingen die een wezenlijke bijdrage leveren aan het volbrengen van onze missie. Zij beschikken daarmee over een professionele ruimte waaraan zij naar eigen inzicht waardevolle invulling kunnen geven, al dan niet met ondersteuning vanuit de school zelf of vanuit het stafbureau. Last but not least: die creatieve houding werkt aanstekelijk voor onze leerlingen.

### **Bedrijfsvoering**

LMC-VO kent een gezonde bedrijfsvoering en schrijft zwarte cijfers. Naast het bieden van aantrekkelijk, uitdagend en kwalitatief goed onderwijs voor leerlingen uit Rotterdam wil LMC-VO haar marktpositie van minimaal 9000 leerlingen heroveren. Het aantal van 9000 is nodig om bij een setting van relatief kleinschalige scholen een gezonde bedrijfsvoering te kunnen blijven voeren waarbinnen kwalitatief goed onderwijs blijvend wordt geleverd. In de afgelopen jaren zijn grote stappen gezet, de komende tijd is aandacht nodig voor het verder professionaliseren en optimaliseren van de integrale bedrijfsvoering binnen LMC-VO.

### **Besturingsfilosofie: *vertrouwen, verantwoordelijkheid en verbinding***

De LMC-VO scholen zijn het visitekaartje en uithangbord, leerlingen en hun ouders/verzorgers kiezen voor scholen, net als de medewerkers. Die opvatting staat centraal in de besturingsfilosofie en leidt tot een voortdurende aangemoedigde en gefaciliteerde zoektocht naar nieuwe ideeën binnen de gestelde kaders. Dat daarbij verantwoordelijkheid en verantwoording hoort, dat daarbij college van bestuur en directies prestatieafspraken vastleggen en dat daarbij een goed functionerend ondersteuningsapparaat hoort, is vanzelfsprekend.

LMC-VO is in deze besturingsfilosofie het bestuurlijke merk, de schakel met externe partners als gemeente, rijk, onderwijsinspectie en de onderwijspartners in stad en regio. LMC-VO draagt de eindverantwoordelijkheid voor alles wat in de organisatie gebeurt. LMC-VO staat voor het volbrengen van haar missie en neemt graag in Rotterdam het voortouw om te participeren in samenwerkingsverbanden voor het aanpakken van complexe grootstedelijke vraagstukken.

De raad van toezicht (RvT) houdt integraal toezicht op het beleid van het college van bestuur (CvB) en op de algemene gang van zaken binnen de stichting. De medezeggenschap is zowel op schoolniveau (MR) als school-overstijgend verenigd in een actieve en betrokken gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

### **Organisatiestructuur**

Kleinschaligheid en pluriformiteit zijn en blijven kenmerken van de 22 LMC-scholen. Om de kleinschaligheid bestuurbaar en betaalbaar te houden zijn de vestigingen gegroepeerd in scholengroepen, waarbij iedere groep bestaat uit meerdere locaties. Ordeningsprincipes zijn de onderwijskundige meerwaarde en geografische ligging. De beleids- en beheersfuncties zijn

gebundeld in een dienstverlenend stafbureau met op vestigings- of clusterniveau facilitaire functies. Meer algemene informatie over LMC-VO is te vinden op: [lmc-vo.nl](http://lmc-vo.nl). Hier vindt u ook de strategienota "Samen groeien 2018-2022" en de jaarverslagen.

### **Bestuurlijke context**

Er is veel in gang gezet in de afgelopen jaren onder andere op het terrein van onderscheidende (onderwijskundige) profilering van de scholen, vergroten van onderlinge synergie en het benutten van voordelen hieruit, kwaliteit van onderwijs en innovatie van het onderwijsproces. Dit heeft geleid tot een flinke groei van leerlingen en zichtbaar verbeterde kwaliteit van het onderwijs waarbij alle scholen minimaal het basisarrangement hebben. LMC-VO heeft de ambitie om de lat op het kwaliteitsniveau hoger te leggen, zowel de meetbare als merkbare kwaliteit.

LMC-VO is uitgegroeid tot een speler van formaat en al jaren een serieuze gesprekspartner voor de gemeente en collega instellingen. Er ligt een grote ambitie om LMC-scholen op Zuid, samen met de twee andere grote besturen en de gemeente, de komende jaren steviger en aantrekkelijker te profileren. LMC-VO werkt dan ook goed samen vanuit het Nationaal Programma Rotterdam Zuid en het Sterk Techniek Onderwijs op Zuid. Ook voor LMC-scholen zal er op Zuid over een aantal jaren nieuwbouw worden gerealiseerd met een vmbo sport profiel.

Eind 2021 zal gestart worden met het bepalen van de nieuwe strategie voor de periode 2022-2026. Grootstedelijke uitdagingen, waaronder kansenongelijkheid, zullen op een innovatieve manier in de nieuwe strategische periode een plek krijgen. Verder staan de komende jaren in het teken van continuering van de ingezette koers en het verder bouwen aan een krachtig, solide en toekomstbestendig LMC-VO. De organisatie heeft ambitie om verder te groeien, langs autonome weg en/of middels het aangaan van (verregaande) strategische samenwerkingsverbanden. Dit is een belangrijke prioriteit, maar het grootste doel is dat alle scholen worden gezien als geweldige plekken om te mogen leren en werken.

LMC-VO wil de komende jaren nadrukkelijk investeren in ICT binnen het onderwijs. De impact van het coronavirus heeft de noodzaak hiertoe versterkt en een versnelling gebracht in de ontwikkeling. Er zal meer en meer gewerkt worden met een hybride vorm van onderwijs waarin fysieke lessen worden afgewisseld met vormen van onderwijs op afstand. Dit vraagt naast de ontwikkeling van vaardigheden bij docenten ook grote investeringen in de ICT-infrastructuur en ondersteuning. LMC-VO werkt daarnaast aan twee concrete projecten rondom digitalisering in het onderwijs. Ten eerste de participatie in de IT-campus ([www.itcampus.nl](http://www.itcampus.nl)) en ten tweede de opzet en uitbouw van het eerste Codasium in Nederland.

LMC-VO werkt samen met BOOR en CVO, de lerarenopleidingen (HBO en WO) en de gemeente in de Opleidingsschool Rotterdam aan de verdere professionalisering van medewerkers. Ook heeft LMC-VO een eigen mastertraject ontwikkeld waarbij sinds schooljaar 2020/2021 afgestudeerde masterdocenten worden gefaciliteerd in het doen van onderzoek op een van de LMC-scholen. LMC-VO wil zich als lerende organisatie verder doorontwikkelen.

### **Functie CvB**

Het CvB bestaat uit een voorzitter en een lid die beiden rapporteren aan de RvT. Het CvB functioneert op basis van consensus, beide leden zijn bevoegd besluiten te nemen, waarbij de voorzitter onder omstandigheden een doorslaggevende stem kan hebben. Het CvB verdeelt onderling de inhoudelijke portefeuilles na goedkeuring van de RvT. Het CvB is integraal

verantwoordelijk voor de besturing van de stichting en het bereiken van de gestelde doelen. Zij ontwikkelt en implementeert strategisch beleid op het gebied van onderwijs, kwaliteit, financiën, personeel, huisvesting en ICT.

Daarnaast geeft het CvB direct leiding aan de zeven directeuren van de scholengroepen, de bestuurssecretaris en het management van het stafbureau. Het CvB is aanwezig en zichtbaar in de organisatie, luistert goed naar en laat zich informeren door de diverse gremia. Het CvB ontwikkelt de kaders, zet mensen in hun kracht, spreekt aan op verantwoordelijkheden en stuurt bij als dat nodig is. Het CvB fungeert als boegbeeld voor LMC-VO en is het gezicht van de organisatie in het contact naar gemeente, rijk, onderwijsinspectie en de onderwijspartners in stad en regio. De focus van het CvB richt zich op samenhang zoeken en bewaren, sturen, (ver)binden en regisseren.

Het CvB beschikt over een sterke dynamiek waarbij de voorzitter en het lid elkaar aanvullen en versterken. Er moet sprake zijn van een synergie waardoor de gezamenlijke kracht sterker is dan de som van individuele kracht en ambitie. Complementariteit van expertise, competenties, en persoonlijkheid inclusief een goede klik is essentieel en zal dan ook zorgvuldig worden meegewogen in het selectietraject.

### **Kandidaat lid**

LMC-VO zoekt een bestuurder met ruime, integrale eindverantwoordelijke ervaring binnen het onderwijs en specifiek ook ervaring binnen het voortgezet onderwijs. U heeft een brede maatschappelijke oriëntatie passend bij grootstedelijke vraagstukken en de complexiteit en diversiteit van een grote stad. U kunt zich aantoonbaar goed staande houden in een (politiek) bestuurlijk complex krachtenveld. U kent en begrijpt de volle breedte van de leerlingenpopulatie op de scholen van LMC-VO en stelt álle leerlingen centraal. Onderwijs-inhoudelijk bent u de strategische gesprekspartner voor de directeuren. U heeft visie op voor LMC-VO relevante ontwikkelingen in het onderwijs, kennis van moderne technieken en innovatie in het onderwijs. U bent iemand met oog en aandacht voor kwaliteitszorg en zicht op professionalisering in het onderwijs. U durft te staan voor modern en aandachtig werkgeverschap wat aansluit op de visie van LMC-VO.

U sluit goed aan bij de besturingsfilosofie van LMC-VO die compact verwoord wordt door: *vertrouwen, verantwoordelijkheid en verbinding.*

U bent aanvullend aan de voorzitter en gericht op samenwerken. U gaat het stevige inhoudelijke debat niet uit de weg en zoekt een kritische sparringpartner in de voorzitter. U bent in staat op inhoudelijke en gedegen wijze strategische keuzes te maken, deze te implementeren en te borgen, de koers voor de (middel)lange termijn uit te zetten en te bewaken. U beschikt over een gezonde dosis humor en relativiseringsvermogen.

### **Competenties**

Het lid:

- is analytisch en conceptueel sterk, stuurt op hoofdlijnen zonder het contact met het primaire proces te verliezen;
- is ruimdenkend in haar of zijn onderwijskundige visie, sluit goed aan bij de veelkleurigheid van de scholen en toont zich een effectieve sparringpartner;
- heeft oog voor onderwijsvernieuwing en kan dit (laten) vertalen naar langjarig beleid;

- is kwaliteit- en resultaatgericht en in staat mensen aan te spreken op hun verantwoordelijkheid;
- is politiek-bestuurlijk sensitief, kan de organisatie vertegenwoordigen in relevante gremia, kansen voor samenwerking benutten en is in staat naast de voorzitter het gezicht van de organisatie te zijn;
- heeft een proactieve houding wat tot uitdrukking komt in besluitvaardigheid, doortastendheid en het vermogen strategisch richting te geven aan de organisatie;
- beschikt over een grote mate van omgevingssensitiviteit, voelt goed aan in welk tempo veranderingen doorgevoerd kunnen worden en communiceert hierover soepel en duidelijk met directeuren en medezeggenschap;
- beschikt over het vermogen de directeuren in hun kracht te zetten en stimuleert hen om verantwoordelijkheid te nemen en meer zelfsturend en ondernemend te zijn;
- heeft een mensgerichte, flexibele en transparante stijl van leiderschap, is gericht op het motiveren en ontwikkelen van medewerkers, geeft vertrouwen en laat ruimte binnen vastgestelde kaders;
- weet, indien nodig, op tactische en effectieve wijze zijn/haar rol en positie te benutten om het gewenste resultaat te bereiken;
- boegbeeld met een authentieke, integere en toegankelijke persoonlijkheid die op gezaghebbende en inspirerende wijze aan de functie vorm en inhoud kan geven.

LMV-VO is idealiter op zoek naar een qua leeftijd, gender en achtergrond divers samengesteld college van bestuur, in het selectietraject zal hiermee rekening worden gehouden.

### **Arbeidsvoorwaarden**

De RvT volgt bij de aanstelling van het lid CvB de CAO bestuurders VO 2020/2021 waarbij inschaling zal plaatsvinden in categorie B3.

### **De procedure**

LMC-VO laat zich in deze procedure bijstaan door Eugenie van Leusen van Vanderkruijs, partner in executive search. Belangstellenden kunnen hun interesse kenbaar maken door *vòòr* 22 september een motivatiebrief (inclusief actueel cv) te sturen aan [lmc@vanderkruijs.com](mailto:lmc@vanderkruijs.com).

Voor informatie kunnen geïnteresseerden ook bellen met Eugenie van Leusen op 020-7267272. U ontvangt binnen één werkdag een ontvangstbevestiging van uw sollicitatie. Wij verzoeken u contact op te nemen met Vanderkruijs indien u deze bevestiging niet ontvangt.

Een assessment kan onderdeel uitmaken van de procedure.

### **Planning lid college van bestuur:**

Belangstellenden wordt gevraagd in ieder geval rekening te houden met de volgende planning:

- Eerste ronde van selectiegesprekken in week 40
- Tweede ronde van selectiegesprekken en "klikgesprekken" met de voorzitter in week 41
- Ronde van adviesgesprekken in week 42

Concrete data volgen zo spoedig mogelijk. De RvT is voornemens voor 1 november de procedure af te ronden waarna het nieuwe lid college van bestuur in onderling overleg zal starten.