

FUNCTIEPROFIEL

## VOORZITTER COLLEGE VAN BESTUUR

---

STICHTING MONTON,  
AMERSFOORT

**MONTON**  
Stichting Montessorischolen  
Midden-Nederland

Inhoudsopgave

<b>1 Stichting Monton</b>	<b>3</b>
De organisatie	3
Missie, visie en kernwaarden	3
Bestuur en structuur	4
<b>2 Voorzitter College van Bestuur</b>	<b>5</b>
Bestuurlijke opdracht	5
Functie-eisen en ervaring	6
Professionele rol en competenties	6
<b>3 Arbeidsvoorwaarden</b>	<b>6</b>
<b>4 Procedure</b>	<b>7</b>
Planning	7
Aanvullende informatie	7
Solliciteren	7
Contactgegevens	7

# 1 Stichting Monton

## De organisatie

Monton is een stichting voor neutraal bijzonder basisonderwijs en is opgericht in 2000. Tussen 2000 en 2014 hebben zich een aantal Montessorischolen in midden en west Nederland aangesloten. De stichting heeft in die periode onder andere kleine scholen laten aansluiten en in stand gehouden door ze als nevenvestiging van grotere scholen in te lijven. In 2014 ontstond er onrust doordat er niet langer vertrouwen was in het bovenschoolsmanagement. De bedrijfsvoering was verre van efficiënt, de medewerkers waren ontevreden over beleid en organisatie en de directeuren functioneerden niet als team. De scholen waren te zeer eilandjes binnen een groter geheel geworden.

Met de komst van een nieuwe bestuurder in 2015 is een andere koers ingezet en is het bestuur nadrukkelijk gaan werken vanuit een opdracht en resultaatafspraken. Er is een bestuursondersteuner benoemd en er is meer sturing gekomen op het functioneren van de stichting als een geheel van diverse scholen met een team van directeuren dat zich richt op gemeenschappelijke doelen en onderwijskundig leiderschap. De nieuwe bestuurder is gestart met taakstellingen voor de scholen in het terugdringen van het negatieve resultaat. De stichting heeft in deze periode ook de keuze gemaakt tot het insourcen van de administratie en daarmee een kleine staf. Tegelijk werd de kwaliteit van het onderwijs, personeelsbeleid, arbobeleid of onderhoud van de gebouwen krachtig ter hand genomen en werd afscheid genomen van een aantal schooldirecteuren. Inmiddels staat er een stevig, gedreven team met nieuwe directeuren die het montessorionderwijs een warm hart toedragen en het graag eigentijds willen maken. De directeuren volgen momenteel samen met de bestuurder een leiderschapsleergang om meer expertise te ontwikkelen om de overgang te kunnen maken van het 'klassieke' montessorionderwijs naar eigentijds montessorionderwijs.

## Missie, visie en kernwaarden

In 2015 hebben de scholen van Monton een nieuwe gezamenlijke missie en visie vastgesteld:

- *Missie: Het kind naar een nieuwe wereld*  
Scholen van Stichting Monton geven hoogwaardig montessorionderwijs door effectief af te stemmen in het weten, het doen, het samenleven en het zijn van kinderen vanuit kosmisch perspectief waardoor ieder kind zich maximaal ontwikkelt.
- *Visie: Ontwikkelingsgericht in de 21e eeuw*  
Montonscholen leren kinderen 21e eeuwse vaardigheden door montessorionderwijs. Kinderen gedragen zich sociaal-bewust, betrokken en hebben een realistisch beeld van de wereld en zichzelf. Ze zijn zelfstandig onderzoekend in het leren leren.
- *Kernwaarde: Vrijheid in gebondenheid*  
Montonscholen dagen leerkrachten en kinderen uit tot onderzoekend gedrag en keuzes binnen een gestructureerd voorbereide leeromgeving. Reflecteren op eigen gedrag en nakomen van gemaakte afspraken vormen een basis om dit te bereiken.
- *Kernwaarde: Leer het mij zelf te doen: eigen verantwoordelijkheid voor leren*  
Op Montonscholen houden kinderen en medewerkers overzicht op leerdoelen die voor hen van belang zijn. Ze zijn zich bewust dat leren leren en kennis verwerven van basisleerstof van groot belang is voor de ontwikkeling als individu en zijn intrinsiek gemotiveerd om doelen te bereiken.

- *Kernwaarde: Ontwikkelen tot sociaal verantwoordelijke mensen*  
Medewerkers en kinderen waarderen ieders eigenheid en gaan respectvol met elkaar en de omgeving om.
- *Kernwaarde: Begeleiden naar zelfstandigheid*  
Een zorgvuldig voorbereide leeromgeving daagt zowel medewerkers als kinderen uit om zelfstandig keuzes te maken en werk te kiezen en te plannen. Door het stellen van de juiste vragen realiseren we op scholen van Monton een feedbackcultuur die leidt tot de ontwikkeling van zelfstandige en zelfsturende personen.

De missie, visie en kernwaarden van de stichting zijn uitgewerkt in een document dat richtlijnen geeft voor het ontwikkelen van het onderwijskundig curriculum en de organisatie in de school. Hiermee ondersteunt de stichting de scholen in het maken van een innoverende vertaalslag naar het onderwijs en het pedagogisch/didactisch handelen vanuit de montessoriuitlegangspunten op de scholen.

Monton heeft in zijn huidige omvang elf scholen die zijn gelegen in midden en west Nederland en allen montessori-basisonderwijs geven. De Stichting telt circa 170 medewerkers. Jaarlijks bezoeken ruim 1600 leerlingen een Montonschool. Het aantal leerlingen is in de afgelopen drie jaren iets teruggelopen. Dit ondanks dat er groeimogelijkheden liggen op diverse scholen. In 2018 is er een nieuwe, tweede school in Utrecht gesticht. De stichting heeft als strategisch doel: eigentijds, professioneel en toonaangevend montessorionderwijs. De stichting streeft naar een kring van sterke vernieuwingsscholen in Midden Nederland. Qua financiën staat Monton momenteel voor een stevige uitdaging. Binnen de huidige constellatie van de stichting (meerdere kleine scholen als nevenvestiging of dislocatie) is de huidige bekostiging onvoldoende toereikend om te kunnen investeren en tegelijkertijd uit te komen met de beschikbare middelen.

### **Bestuur en structuur**

Het besturingsmodel van Monton wordt gevormd door een Raad van Toezicht/College van Bestuur model. De algemene leiding is in handen van het eenhoofdige College van Bestuur. Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht over de strategische koers van de organisatie en de bedrijfsvoering. Het toezicht van de Raad sluit daarop aan. De Raad van Toezicht hanteert het principe van toezicht op afstand, met als uitgangspunt goed bestuur zoals gedefinieerd in de *Code goed bestuur* van de PO-Raad. Zowel de Raad van Toezicht als het College van Bestuur werken vanuit deze code. Elke school wordt aangestuurd door een integraal verantwoordelijke schooldirecteur. De voorzitter College van Bestuur zit maandelijks het team van schooldirecteuren voor. Op de agenda staat gemeenschappelijk beleid, door directeuren ingebrachte onderwerpen en gezamenlijke training of scholing. Twee keer per jaar komen de directeuren bij elkaar voor een tweedaagse waarin onderwerpen verder worden uitgediept of nieuw strategisch beleid (schoolplannen) wordt besproken en uitgewerkt. De directeuren werken in teams samen aan gemeenschappelijk te ontwikkelen beleid.

De elf scholen van Monton en het bestuur worden ondersteund vanuit een stafbureau, dat gevestigd is in Amersfoort. Op het stafbureau werken tien medewerkers (overwegend parttime), waaronder een kwaliteitsmedewerker, die bovenscholings kwaliteitsbeleid ontwikkelt en de scholen aanstuurt op de onderwijskwaliteit. Het stafbureau werkt als zelfsturend team. Zij voeren zelf kantooroverleg met wisselend voorzitterschap en notuleren. Daarnaast werken zij vanuit het jaarplan van Monton aan doelen per domein die zij monitoren via een digitaal instrument. Medezeggenschap wordt vormgegeven via medezeggenschapsraden op schoolniveau en een GMR op centraal niveau met vertegenwoordigers namens het personeel en namens de ouders.

De Stichting is aangesloten bij de Nederlandse Montessori Vereniging. Daarnaast is zij lid van de Vereniging voor Bijzondere Scholen (VBS) en van VOS/ABB en van de PO-Raad. Tevens is de stichting met zes scholen aangesloten bij Transvita, de mobiliteitspool in Midden Nederland. De Monton scholen zijn gelegen in negen verschillende gemeenten waardoor de stichting ook te maken heeft met negen verschillende samenwerkingsverbanden.

## 2 Voorzitter College van Bestuur

De huidige voorzitter College van Bestuur heeft recent een nieuwe functie elders aanvaard. In dat kader is de Raad van Toezicht van Monton op zoek naar een stevige, verbindende en inspirerende

---

# VOORZITTER COLLEGE VAN BESTUUR

---

### Bestuurlijke opdracht

U bent eindverantwoordelijk voor het beleid van de Stichting en geeft integraal leiding aan de werkorganisatie, daarbij ondersteund door het stafbureau. U bewaakt de balans tussen de inhoud (de onderwijskundige opdracht), innovatie en kwaliteit enerzijds en de bedrijfsvoering anderzijds, waarbij organisatieontwikkeling in balans is met de beschikbare middelen. U werkt vanuit een heldere en aansprekende (montessori) visie op het onderwijs, begrijpt de onderwijskundige opdracht, kunt goed delegeren en anderen in hun kracht zetten en bewaakt daarbij het evenwicht tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand.

Als bestuurder van Monton durft u positie te kiezen en stelling te nemen. U bent richtinggevend en bent hierin inspirerend zowel in- als extern. U geeft invulling aan de opdracht om Monton als een innovatieve, toekomstbestendige onderwijsorganisatie verder te positioneren en te profileren. Daarbij is zowel ruimte voor autonomie op schoolniveau, als het invulling geven aan de collectieve ambitie van Monton op stichtingsniveau. Naar binnen en naar buiten toe bent u zichtbaar, herkenbaar én aanspreekbaar. U vertegenwoordigt Monton in contacten en overlegvormen met samenwerkingspartners.

In de afgelopen vier jaren is stevig gewerkt aan een omslag naar een meer professionele cultuur. In de huidige fase van de organisatie is behoefte aan verdere verankering van de visie op onderwijs(kwaliteit) en de doorontwikkeling van een professionele organisatie(cultuur). Voor de nieuwe bestuurder liggen er diverse uitdagingen. Deze zijn te zien als de opdracht voor de komende jaren. Op basis van het voorgaande zijn de volgende accenten in de bestuurlijke opdracht te onderscheiden:

- doorontwikkelen van een onderwijskundige visie van de stichting om te komen tot een stichting met toekomstbestendige, kwalitatief goede en innoverende montessoribasisscholen;
- het sturen op een sterke bedrijfsvoering (*'de basis op orde'*) zodat op langere termijn een financieel gezonde stichting wordt bereikt met de financiële ruimte om te kunnen investeren in innovatieve ontwikkelingen in de scholen;
- operationaliseren van de strategische visie door keuzes te maken en de geformuleerde visie daadkrachtig en besluitvaardig te implementeren;
- investeren in de professionalisering van de organisatie en het verder ontwikkelen van integraal leiderschap om verantwoordelijkheden lager in de organisatie te kunnen leggen;

- doorzetten van de ingezette lijn tot verbetering van de onderwijskwaliteit en het kwaliteitsbeleid van de stichting en de enkele scholen waar dit nog onvoldoende is;
- het verder ontwikkelen en begeleiden van de schooldirecteuren in het uitvoeren van professioneel personeelsbeleid op de scholen en daarmee te voldoen aan de herstelopdracht van de inspectie in 2020 (reglement bekwaamheidseisen).

### **Functie-eisen en ervaring**

- academisch denk- en werkniveau;
- strategische en analytische vaardigheden om bestuurlijk te kunnen handelen;
- ervaring in een integrale, eindverantwoordelijke directie- of bestuurspositie in een onderwijsorganisatie;
- aantoonbare ervaring met organisatie- en cultuurverandering, inclusief het borgen van de resultaten van deze verandering;
- kennis van en ervaring met bedrijfsvoering en integraal management.

### **Professionele rol en competenties**

- combineert onderwijskundig leiderschap en zakelijke kwaliteiten met persoonlijke aandacht; iemand die goed kan verbinden en ondernemend is;
- geeft ruimte voor eigen initiatief en innovatie én is communicatief vaardig, om zodoende met alle verschillende geledingen binnen en buiten Monton op de juiste wijze in contact te (blijven) staan;
- de bestuurder stuurt effectief op het realiseren van concrete resultaten en draagt zorg voor de externe en interne verantwoording over de 'performance' van de organisatie. Hij/zij stuurt daarbij resultaatgericht in denken en handelen;
- functioneert in een breed maatschappelijk speelveld; de directe context van de onderwijsorganisatie (lokaal, regionaal), de publieke meningsvorming rond taken en verantwoordelijkheid van het onderwijs en werkt samen met andere (onderwijs-) organisaties;
- identificeert relevante stakeholders, geeft de omgang met hen op een goede wijze vorm en draagt daarmee bij aan voldoende maatschappelijke legitimiteit voor de organisatie en het eigen functioneren;
- draagt zorg voor het formuleren van de strategische koers, de besturingsfilosofie, de missie van de organisatie en voor de visie op onderwijs;
- draagt zorg voor de vertaling van de strategische koers en het strategisch beleid naar de verschillende deelbeleidsterreinen en de scholen binnen de organisatie;
- inspireert, stimuleert en faciliteert individuen en teams tot optimale prestaties, creëert een gezamenlijk gedragen visie en realiseert succesvolle verandering om de strategische doelen te behalen;
- durft (ook impopulaire) besluiten te nemen, in het belang van de organisatie en is consistent in het voortzetten van de ingezette verbeterkoers; van belang daarbij is dat hij/zij weet te balanceren tussen het belang van de Stichting en het oog hebben voor de menselijke maat.

## **3 Arbeidsvoorwaarden**

De honorering vindt plaats conform de CAO-bestuurders PO. Het betreft een aanstelling, vooralsnog conform schaal B3 met een maximaal bruto jaarsalaris van circa € 102.000,-, inclusief vakantietoelage en eindejaarsuitkering en exclusief pensioenbijdrage werkgever en kostenvergoeding. Het aanbod van Monton is afhankelijk van uw ervaring en profiel.

## 4 Procedure

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van Wesselo & Partners, in de persoon van dr. J.M.A. (José) Coenen. Hij voert gesprekken met in potentie voor de functie geschikte kandidaten. Vervolgens zullen de curricula vitae van geschikte kandidaten aan de opdrachtgever worden gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd die in aanmerking komen voor de gesprekken met de selectiecommissie en de adviescommissies van Monton. Een assessment kan deel uitmaken van de procedure.

### Planning

Voordracht van kandidaten (in afwezigheid van kandidaten)	: 08 april 2019
Eerste ronde selectiegesprekken	: 15 april 2019
Tweede ronde selectiegesprekken	: 24 april 2019
Arbeidsvoorwaardengesprek	: datum volgt

Het streven is om de procedure in april 2019 af te ronden.

### Aanvullende informatie

Voor meer informatie verwijzen wij u naar [www.monton.nl](http://www.monton.nl).

### Solliciteren

Wanneer u belangstelling voor deze functie heeft, nodigen wij u uit te solliciteren via onze website [www.wesselopartners.nl](http://www.wesselopartners.nl).

### Contactgegevens

José Coenen  
partner

Wesselo & Partners | Selection as art

Mirjam van Gerwen  
managementassistente

telefoon: 030 275 84 48  
internet: [www.wesselopartners.nl](http://www.wesselopartners.nl)