

"Geef als ondernemende leider vorm aan de ontwikkeling van BCO. De organisatie, gedreven door "omdenken en zelforganisatie" maakt een wezenlijke impact op de toekomst van kinderen en jongeren."

Organisatieschets

BCO Onderwijsadvies en -ondersteuning is een organisatie die zich richt op onderwijsontwikkeling en -ondersteuning. De missie is bijdragen aan een kansrijke toekomst voor kinderen en jongeren. Hen te stimuleren optimaal te ontplooiën, te leren leren, geluk na te streven en respectvol samen te leven. BCO gelooft erin impact te creëren door hieraan een wezenlijke bijdrage te leveren. Kenmerkend is de manier van werken, waarbij "omdenken" centraal staat: kijken naar wat wél kan, in plaats van te blijven hangen in belemmeringen.

BCO ondersteunt voorschoolse instellingen en scholen in het basis-, speciaal-, voortgezet- en middelbaar beroepsonderwijs, evenals gemeenten. De ondersteuning vindt plaats door middel van coaching, advisering, training, scholing, behandeling, project- en programmaleiding en interimmanagement. De focus ligt op veranderprocessen, het vernieuwen en innoveren van leren en leerprocessen, en de begeleiding en ondersteuning van kinderen en jongvolwassenen met ondersteuningsbehoeften. Tot de activiteiten behoren ook diagnostiek en behandeling van ernstige dyslexie (ED) en logopedische ondersteuning bij spraak-/taalproblemen. De dienstverlening spitst zich toe op maatwerktrajecten met een duidelijke verander- of vernieuwingsopdracht.

Het werkgebied van BCO is met name Zuid-Nederland (Limburg, Zuid/Oost Noord-Brabant en een deel van Gelderland). De omzet bedraagt circa € 8 miljoen.

De BCO-organisatie staat, wat betekent dat er een koers is uitgezet op basis van een groeistrategie. Sinds begin 2020 is een omslag gemaakt naar werken in zelforganiserende teams, gericht op het neerleggen van verantwoordelijkheid en autonomie bij medewerkers. Er zijn korte lijnen en de directie stelt kaders, faciliteert en geeft richting. Het werken in teams krijgt steeds meer vorm, werkprocessen zijn helder en de onderlinge samenwerking is versterkt.

Uit het MedewerkerTevredenheidsOnderzoek blijkt veel vertrouwen in de organisatie. De organisatie is financieel gezond en de bedrijfsvoering is versterkt. De klanttevredenheid is hoog, met 99,1% tevreden klanten volgens een recente Cedeo-enquête. Klanten waarderen BCO's passende aanbod, expertise, meedenken, goed luisteren, adviseringswijze, flexibiliteit, maatwerk, procesborging en reflectie.

De besturingsfilosofie omarmt zelforganisatie en het Rijnlandse gedachtegoed. De kracht van de organisatie ligt bij de medewerkers, hun betrokkenheid bij elkaar en bij klanten, en het nemen van verantwoordelijkheid.

Kijk voor informatie over BCO op de [website](#).

Uitdagingen de komende tijd

De organisatie opereert in een dynamische omgeving, gekenmerkt door diverse uitdagingen. Extern is er sprake van vraagstukken in het onderwijs en sociaal domein, zoals het lerarentekort, wachtlijsten en een afnemende kwaliteit van basisvaardigheden. Gemeenten ervaren uitdagingen met onderwijsachterstanden en jeugdzorg, mede door bezuinigingen. Het aflopen van subsidies, zoals NPO-middelen, vraagt klantwerving. De krappe arbeidsmarkt presenteert moeilijkheden bij het aantrekken van gekwalificeerd personeel zoals adviseurs en orthopedagogen. Tegelijkertijd neemt de complexiteit van de klantvraag toe, en spelen ontwikkelingen op het gebied van digitalisering en AI een rol.

Intern richt de aandacht zich op het versterken van de organisatie en het realiseren van groei. Een verbindende leider wordt gezien als essentieel om het succes van deze strategie te ondersteunen. In de huidige arbeidsmarkt is het van cruciaal belang om medewerkers aan te trekken en te behouden.



BCO Onderwijsadvies en -ondersteuning

- ❖ Kansrijke toekomst voor kinderen
- ❖ Brede onderwijs ondersteuning
- ❖ Werken met zelforganisatie
- ❖ Zeer hoge klant-tevredenheid
- ❖ Sterk door betrokken medewerkers

Directeur-bestuurder

Naast de aandacht voor medewerkers is ook het voortdurend onderhoud aan werkprocessen essentieel om de borging van kwaliteit in de dienstverlening te ondersteunen.

De doorontwikkeling van de zelforganiserende teams blijft een aandachtspunt. Tot slot blijven het aantrekken van medewerkers, het binden en boeien van medewerkers, evenals het ontwikkelen van medewerkers, prioriteit.

Functie-eisen en verantwoordelijkheden

De directeur-bestuurder is primair verantwoordelijk voor het realiseren van de groeistrategie van BCO op het gebied van omvang, kwaliteit, duurzaamheid en wendbaarheid, samen met de adjunct-directeur. BCO als commerciële onderneming opereert binnen een maatschappelijke context. De directeur-bestuurder jaagt dit aan.

Belangrijke kernactiviteiten omvatten:

- *Koers uitzetten en vasthouden*: zich richten op marktontwikkelingen, een heldere visie hebben op de verdere ontwikkeling en positionering van BCO en het evalueren en het eventueel herijken van de strategische koers.
- *Commercie en markt*: focussen op relatiebeheer en propositie, nieuwe markten en diensten aanboren en hierin durven investeren, initiatieven nemen, inspelen op grote publieke vraagstukken en oplossingsrichtingen bieden, het verhaal van BCO goed naar buiten brengen, de kwaliteiten van BCO'ers inzetten en klanten aantrekken.
- *Bedrijfsvoering en financiën*: goed financieel inzicht hebben, de bedrijfsvoering optimaliseren, werkprocessen stroomlijnen en borgen, 'dicht' op de financiën zitten, de commerciële kant van de maatschappelijke ambitie begrijpen, sturen op een gezonde bedrijfsvoering, het opstellen en realiseren van begroting en prognose.
- *Leiderschap en organisatieontwikkeling*: leidinggeven aan de organisatie, sturen op meerjarenpersoneelsplanning, de gewenste leiderschapsstijl tonen (coachend en zakelijk).

Verder het intern zichtbaar zijn als communicatieve leider, verbinder en inspirator, initiatieven van teams en adviseurs herkennen en stimuleren. Het verbinden van groei met kwaliteitsontwikkeling van adviseurs, de strategie voor werving en behoud van medewerkers verder ontwikkelen. Ook het vormgeven aan de ontwikkelingen op het gebied van digitalisering en AI binnen BCO en in de dienstverlening is een taak. Ten slotte deelname aan relevante brancheorganisaties.

Competenties en gewenste kwaliteiten

- *Ondernemend en maatschappelijk gedreven*: de rol is zowel ondernemend als maatschappelijk. De missie is gericht op het bijdragen aan een kansrijke toekomst voor kinderen en jongeren. De directeur-bestuurder durft te ondernemen, in te spelen op maatschappelijke vraagstukken in het publieke domein en oplossingsrichtingen te bieden.
- *Strategisch en visionair*: vereist om een heldere visie te hebben op de ontwikkeling en positionering van BCO.
- *Financieel en bedrijfskundig inzicht*: noodzakelijk voor het optimaliseren van de bedrijfsvoering, het sturen op financiën
- *Verbindend leiderschap*: de directeur-bestuurder is intern zichtbaar als communicatieve leider, verbinder en inspirator.
- *De gewenste leiderschapsstijl is coachend én zakelijk*: dit past bij het neerleggen van verantwoordelijkheid en autonomie bij medewerkers in zelforganiserende teams.
- *Focus op medewerkers (aantrekken, behouden, ontwikkelen)*: de directeur-bestuurder stuurt op meerjarenpersoneelsplanning, ontwikkelt de strategie voor werving en behoud, en investeert in de ontwikkeling van medewerkers. Ook het binden en boeien van medewerkers is een prioriteit. Je zorgt voor vertrouwen en uitdagingen, een fijne werkomgeving en ondersteuning voor professionele groei.
- *Klantgerichtheid*: inzicht in klantbehoeften en het vertalen hiervan naar (innovatieve) dienstverlening(s) concepten.
- *Stakeholdermanagement*: onderhoudt relaties met strategische partners en klanten.
- *Innovatief en wendbaar*: proactief inspelen op veranderende klantbehoeften en markttrends.



De functie

- ❖ Verantwoordelijk voor groeistrategie
- ❖ Koers uitzetten en vasthouden
- ❖ Commercie en marktontwikkeling
- ❖ Bedrijfsvoering en financiën
- ❖ Leiderschaps- en organisatieontwikkeling.

Profiel

- ❖ Affiniteit met het werkveld onderwijs/ kinderopvang/ jeugd/ jongeren/sociaal domein
- ❖ Eindverantwoordelijkheid gedragen voor mensen en middelen
- ❖ Begrijpt de spanning van de commerciële markt
- ❖ Bewezen ervaring en kennis in het optimaliseren van de bedrijfsvoering
- ❖ Ervaring in innovatie- en verandermanagement.

Directeur-bestuurder

Kennis en ervaring

- Je hebt ervaring in het werkveld onderwijs/kinderopvang/jeugd/jongeren/sociaal domein.
- Je hebt verantwoordelijkheid gedragen voor mensen en middelen.
- Je begrijpt de spanning van de commerciële markt.
- Je hebt bewezen ervaring en kennis in het optimaliseren van de bedrijfsvoering.
- Je hebt kennis en ervaring op het gebied van innovatie- en verandermanagement.

Samenvattend vereist de functie een combinatie van strategisch leiderschap, commerciële en financiële kennis, ervaring in HR en organisatieontwikkeling en diepgaande kennis van de dynamiek en uitdagingen in het onderwijs en/of sociaal domein, met een duidelijke ondernemende en maatschappelijke drive.

Voel jij je aangesproken en pas jij bij BCO?

Dan ben jij wellicht de nieuwe directeur-bestuurder. De beloning is conform binnen een maatschappelijke commerciële onderwijs-speler (WNT I).

Meer informatie

PublicSpirit kan je meer informatie verschaffen over deze functie. Voor inhoudelijke vragen kun je contact opnemen met drs. Brenda Kamps, managing consultant.

Heb je vragen over de sollicitatieprocedure, dan kun je terecht bij Audrey Valentijn, projectassistente. Beiden zijn bereikbaar via ons algemene telefoonnummer 033 - 4459050. Je kunt je vraag tevens per e-mail aan ons voorleggen: info@publicspirit.nl.

Solliciteren

Je sollicitatie ontvangen wij graag **uiterlijk maandag 9 juni a.s.**

Je kunt je sollicitatie indienen via onze website www.publicspirit.nl. Vanuit de vacature kun je via 'direct solliciteren' je motivatiebrief (graag met vermelding van referentienummer 8583) en een uitgebreid cv indienen.

Wanneer je sollicitatie door ons is ontvangen, krijg je een automatisch gegenereerde ontvangstbevestiging per e-mail. Mocht je geen bevestiging hebben ontvangen, dan verzoeken wij je contact met ons op te nemen.

Planning:

- | | |
|---|----------------|
| • Reactietermijn | : t/m 9 juni |
| • Voorselectiegesprekken bij PublicSpirit | : week 24-25 |
| • Presentatie sollicitaties aan BCO | : 19 juni |
| • 1e selectieronde bij BCO | : week 26, |
| - dinsdag 24 juni van 17.00 – 22.30 uur | |
| • 2e selectieronde bij BCO | : week 27, |
| - woensdag 2 juli van 17.00 – 22.00 uur | |
| • Referenties en arbeidsvoorwaarden | : aansluitend |
| • Benoeming | : aansluitend. |

Een assessment kan deel uitmaken van de selectieprocedure.

**Planning procedure**

- ❖ Reactietermijn:
t/m maandag 9 juni
- ❖ Voorselectiegesprekken:
week 24-25
- ❖ Presentatie sollicitaties
aan BCO: 19 juni
- ❖ 1^e selectieronde BCO:
24 juni
- ❖ 2^e selectieronde BCO:
2 juli
- ❖ Een assessment kan
deel uitmaken van de
selectieprocedure
- ❖ Benoeming:
aansluitend.