



LANGUAGE
INSTITUTE
REGINA COELI



FUNCTIEPROFIEL

Organisatie:

Language Institute Regina Coeli

Functie:

Language Director

Chasse Executive Search
Oktober 2022

1. Language Institute Regina Coeli

Language Institute Regina Coeli is opgericht door de Zusters Kanunnikessen van de Heilige Augustinus in Vught. Ze maakten deel uit van een internationale onderwijscongregatie. Vandaar dat de omgang met verschillende talen en culturen vanzelfsprekend voor ze was. Met overtuiging zetten ze zich in om mensen te helpen nieuwe talen te leren. En al snel ging het verhaal rond dat je voor het leren van een taal bij 'de Nonnen van Vught' moet zijn.

Tegenwoordig worden de lessen niet meer verzorgd door de zusters, maar door hoogopgeleide native speakers uit alle windrichtingen. Maar het gedachtegoed en de methode zijn nog springlevend.

De methode Regina Coeli

Normaal gesproken is het leren van een taal een kwestie van lange adem. Bij Regina Coeli maken cursisten in korte tijd een grote sprong in een vreemde taal. Met de methode Regina Coeli wordt snel het gewenste niveau behaald.

De methode is voortgekomen uit de werkwijze van de zusters die het taleninstituut startten (de Nonnen van Vught). Zij wisten al dat iemand het best een taal leert volgens een zo persoonlijk mogelijk programma in een prettige omgeving.

Regina Coeli biedt tien talen aan: Arabisch, Chinees, Duits, Frans, Engels, Italiaans, Nederlands, Portugees, Russisch en Spaans. De trainingen vinden gedurende de week en in het weekend plaats.

De taaltrainers van Regina Coeli zijn native speakers. Regina Coeli heeft meer dan 150 taaltrainers met diverse achtergronden en kennis en ervaring van diverse vakgebieden. De taaltrainers zijn daarmee 'de nonnen van nu'.

Organisatie

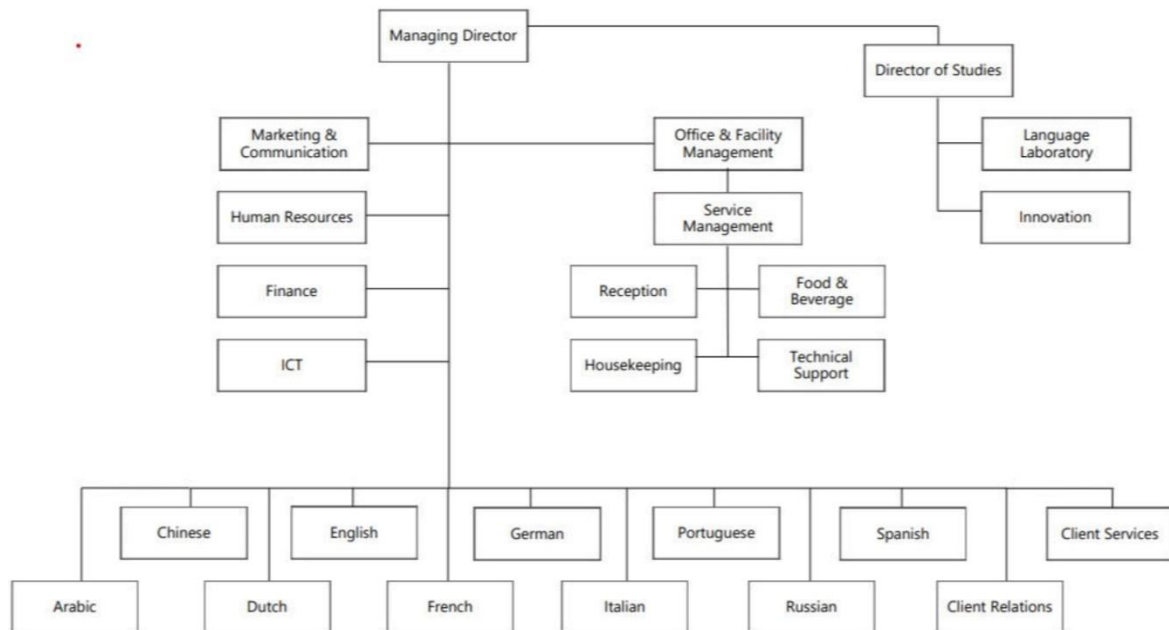
Regina Coeli heeft circa 250 medewerkers (zowel op vaste als op ZZP-basis). Eindverantwoordelijk voor de organisatie is de algemeen directeur. Sinds januari 2022 is de algemeen directeur (managing director) de heer Huub Dekkers.

Regina Coeli is een besloten vennootschap zonder winstoogmerk. De St. Pierre Fourier Stichting is eigenaar van 100% van de uitstaande certificaten van de aandelen van Language Institute Regina Coeli B.V.. De stichting houdt zich bezig met de besteding van gelden aan goede doelen. De stichting is erkend als ANBI. Het dividend wordt jaarlijks door Language Institute Regina Coeli ten gunste gesteld van de St. Pierre Fourier Stichting. De stichting Administratiekantoor Regina Coeli is de juridische eigenaar van het taleninstituut. Language Institute Regina Coeli heeft een Raad van Commissarissen die toezicht houdt. Deze Raad participeert in de algemene vergadering van



aandeelhouders en adviseert over de vaststelling van de jaarrekening aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

Het organogram is als volgt:



Kwaliteitsplan

Regina Coeli heeft de ambitie om in 2030 de Europese expert in interculturele samenwerking te zijn. Regina Coeli hanteert daarbij de kernwaarden Oprechte toewijding, Samen deskundig, Inspirerende leerervaring & Persoonlijke effectiviteit. Regina Coeli blinkt uit in een aantal kernkwaliteiten:

- Volledige focus in een optimale leeromgeving op maat.
- Voorop met behoud van initiële waarden en normen.
- Duurzaam verbinden van mensen en resultaat.

Dit alles vanuit een hoger doel: 'Jij wordt gehoord, gezien en begrepen. Jij kunt begrijpen en verbinden en hebt impact'.

Ter verdere versterking en ontwikkeling van Regina Coeli wordt gewerkt aan een kwaliteitsplan. Uitgangspunt voor dit plan wordt gevormd door de zeer hoge klanttevredenheid die Regina Coeli heeft zowel op het gebied van ambiance, verzorging als de één of één les.

Doel van het kwaliteitsplan is het borgen voor de toekomst, het formuleren van een eigen gezamenlijke visie op kwaliteit(szorg), inspelen op mogelijk veranderende behoeften, ruime keuze uit up to date studiemateriaal, collegiaal leren in een veilige omgeving en het vergroten van cursistenbetrokkenheid.

2. Aanleiding van de vacature

Iedere taal heeft binnen Regina Coeli een eigen sectie met aan het hoofd een Head of Department. Voor de Sectie Nederlands is een vacature voor Head of Department ontstaan. Parallel hieraan is besloten om te gaan werken volgens de principes van zelforganisatie. Voor de Sectie Nederlands worden deze principes als eerste toegepast.

Hierdoor ontstaat een vacature voor de nieuwe positie Language Director van Language Institute Regina Coeli.

3. De omgeving en context van de functie

De nieuw te werven Language Director is daarom niet alleen hoofd van de sectie maar geeft leiding aan de organisatieontwikkeling. Wanneer de zelforganisatie binnen de Sectie Nederlands staat, ligt het voor de hand dat de principes van zelforganisatie ook worden toegepast op de andere negen secties.

De Sectie Nederlands bestaat uit ongeveer 50 medewerkers en zal in drie (of vier) zelforganiserende teams worden onderverdeeld. De Sectie Nederlands en de Language Director zullen in het traject ondersteund/geadviseerd worden door een deskundige (Teamlab) op het gebied van de vorming van zelforganiserende teams.

Het verandertraject is een beweging van de huidige situatie (A) naar de nieuwe situatie met zelforganiserende teams (B). Een verandertraject start altijd in de nieuwe situatie. Dat betekent dat bij de start van de nieuwe Language Director er wordt gewerkt in zelforganiserende teams. Dus: van A naar B via B.

De Language Director valt hiërarchisch onder de algemeen directeur van Regina Coeli. Voor inhoudelijke zaken (opleiding en ontwikkeling, innovatie en didactiek) is de Director of Studies de belangrijkste counterpart van de Language Director.

4. Opgave

Binnen de sectie Nederlands wordt gestart met een pilot met werken in zelforganiserende teams. Het doel is meer menselijke maat in de samenwerking tussen de Language Director en de circa 50 taaltrainers waarvan 80% in vaste dienst is en 20% werkt op basis van een ZZP overeenkomst.

Met een werkomgeving die zich meer dan tot nu toe kenmerkt door samen werken, samen leren, eigenaarschap en collegialiteit, zullen ieders talenten en ambities beter



kunnen worden benut. De impuls die dit zal geven aan de kwaliteit zal zeker de cursisten maar ook de taaltrainers ten goede komen.

Via zelforganiserende teams, wordt beoogd dat de cursist die een taaltraining volgt, op een nog beter manier wordt bediend. De pilot is voor de duur van een jaar.

Als Language Director ben je verantwoordelijk voor de opstart en implementatie van het werken met zelforganiserende teams. Het werken in zelforganiserende teams zal niet alleen effect hebben op de manier van organiseren en samenwerken, maar ook op cultuur en leiderschap. Je bent leidend om dit veranderproces aan te jagen, richting te geven en succesvol te implementeren. De uitkomsten van dit traject zullen ook hun beslag krijgen op de andere taalsecties.

De sectie Nederlands zal bestaan uit 3 (of 4) zelforganiserende teams van tien tot vijftien taaltrainers en een ondersteunende afdeling. Deze ondersteunende afdeling is verantwoordelijk voor het roosterproces en stemt de capaciteit van de taaltrainers (zowel kwalitatief als kwantitatief) af op het aanbod van cursisten.

Via rol-eigenaarschap wordt verantwoordelijkheid gegeven voor opleiden & ontwikkelen, innovatie en didactiek, kwaliteit en capaciteitsplanning. Als Language Director breng je de verantwoordelijken hiervoor binnen de teams samen om te werken als projectteams.

De hoofdtaak van de taaltrainers in de teams is het verzorgen van lessen. Iedere week geven zij les aan circa 20-25 cursisten. Daarnaast worden er onlinelessen, incompany trainingen en taaltrainingen specifiek in het weekend verzorgd. Bovendien verzorgen de taaltrainers van de sectie Nederlands op dit moment taaltrainingen voor Filipijnse IC-verpleegkundigen in Manilla, zodat zij aan het werk kunnen in Nederlandse ziekenhuizen.

De cursisten zijn overwegend Engels sprekende impats die voor langere tijd in Nederland willen wonen en werken en het daarbij loont om te investeren in de Nederlandse taalvaardigheid. Met meestal als doel om de (sociale en professionele) contacten met Nederlanders beter te doen verlopen en ook ter versterking van de positie op de arbeidsmarkt.

Inhoud rol

Je geeft coachend en inspirerend leiding aan de teams van professionals. Samen met de teams en de daarin belegde rolverantwoordelijken, geef je richting binnen welke kaders de zelforganiserende teams gaan werken. Je brengt focus aan op de volgende aandachtsgebieden: kwaliteit, opleiding & ontwikkeling en innovatie & didactiek.

Bovendien zorg je ervoor dat plannen die voortkomen uit de strategie van het instituut worden doorvertaald binnen jouw teams zoals bijv. het kwaliteitsplan. Andersom zorg je ervoor dat er ruimte is voor initiatieven die vanuit de teams komen.

Je geeft richting en bepaalt welke acties nodig zijn om de beoogde verandering te realiseren.



Je stimuleert, inspireert en werkt oplossingsgericht met jouw medewerkers aan een inspirerende leerervaring in een optimale leeromgeving ten behoeve van de cursist. Daarnaast werk je nauw samen met de Heads of Department van de andere talen, HR, Director of Studies, Managing Director en overige staf.

Verantwoordelijkheden

De Language Director heeft de volgende verantwoordelijkheden:

- De succesvolle opstart en implementatie van de zelforganiserende teams met een focus op verandering in organisatie, cultuur en leiderschap.
- De realisatie van de doelen die voortkomen uit het kwaliteitsplan.
- De realisatie van kwalitatieve en kwantitatieve doelen zoals jaarlijks vastgesteld door de directie.
- Het formuleren van een lange termijn visie met betrekking tot de continuïteit van de zelforganiserende teams en handelt daar naar.
- Het bespreken van de voortgang met de teams op de verschillende aandachtsgebieden.
- De invulling - in nauw overleg met de HR manager - van het personeelsbeleid binnen de teams.
- De continue ontwikkeling en professionalisering van de teams en de teamleden/taaltrainers in deze organisatie-, cultuur- en leiderschapsverandering.

5. De kandidaat

Gelet op bovenstaande herkennen kandidaten voor deze nieuwe en uitdagende functie zich in de volgende functie-eisen en persoonlijkheidskenmerken:

De functie-eisen zijn als volgt. De gezochte kandidaat:

- Beschikt over een afgeronde relevante academische opleiding en/of aantoonbaar academisch werk- en denkniveau. Bij voorkeur een bedrijfseconomische studie. Daarnaast is een sociaalpsychologische achtergrond gewenst.
- Heeft aantoonbare (eindverantwoordelijke) ervaring met en een visie op organisatieontwikkeling en cultuur- en leiderschapsverandering. Bij voorkeur heeft de kandidaat meerdere en verschillende complexe veranderingsprocessen binnen verschillende organisaties geleid.
- Beschikt over ruime ervaring als leidinggevende (> 10 jaar). Deed in eerdere functies ervaring op relevant voor het leidinggeven aan hoogopgeleide professionals op een coachende en verbindende wijze gericht op het stimuleren van groei en ontwikkeling als persoon en professional.
- Beschikt over bewezen organisatorische kwaliteiten en adviesvaardigheden.
- Passie voor onderwijs, taal en cultuur.



Qua persoonlijkheid wordt gezocht naar een kandidaat die zich herkent in onderstaand profiel:

- Is besluitvaardig, resultaatgericht, duidelijk en transparant. Is weloverwogen doch stevig en heeft overtuigingskracht. Kan omgaan met en voorkomt waar mogelijk weerstand.
- Voert strakke regie zonder draagvlak te verliezen. Weet de juiste toon te vinden in het meenemen van collega's in de verandering en heeft daarbij oog voor (het effect van) de context waarbinnen gewerkt wordt.
- Is organisatiesensitief, ontwikkelingsgericht en een teamspeler.
- Is sterk analytisch, heeft strategisch inzicht en conceptueel denkvermogen.
- Heeft oog voor het grotere geheel en houdt het eindresultaat in zicht (helicopterview). Schakelt daarbij makkelijk van visie tot en met operatie en weer terug.
- Maakt verbinding met mensen als tweede natuur. Communiceert helder en transparant gericht op verbinding en kennisdeling. Luistert. Is flexibel en wendbaar.
- Staat voor een werkomgeving waar initiatief wordt gestimuleerd en geëxperimenteerd.

6. Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden die Language Institute Regina Coeli biedt zijn marktconform en concurrerend. Nadere informatie inzake de arbeidsvoorwaarden wordt door Chasse Executive Search verstrekt aan kandidaten die voldoen aan het gezochte profiel. Daadwerkelijke inschaling is afhankelijk van de ervaring en groeirimte van de betreffende voorkeurskandidaten.

7. Procedure

Regina Coeli heeft Chasse Executive Search verzocht de executive search naar de Language Director te begeleiden. Voor de procedure is een Selectiecommissie en een Benoemingsadviescommissie ingesteld. Vanuit Chasse wordt de procedure begeleid door Ferdi de Lange, partner. De procedure is als volgt:



Planning	Activiteit
31 oktober t/m 25 november 2022	<ul style="list-style-type: none">Opstelling vacature: maandag 31 oktober t/m maandag 14 november 2022<u>Parallel</u>: gerichte search door Chasse.Voorselectie en interviews kandidaten door Chasse: 16 & 17 november 2022Toesturen kandidatenoverzicht aan de Selectiecommissie.
22 november 2022	<ul style="list-style-type: none">Bespreken kandidatenoverzicht met de Selectiecommissie / Uitnodigen circa 3 kandidaten voor de 1e gespreksronde.
2 t/m 16 december 2022	<ul style="list-style-type: none">1^e gespreksrondes met de Selectiecommissie (circa 3 kandidaten): vrijdag 2 december 2022, 9.30 - 13.30 uur te Vught.2^e gespreksronde met de Selectiecommissie / BAC – via een 'carrousel' (maximaal 2 kandidaten): woensdag 7 december 2022, 14.00 - 16.00 uur te Vught.Besluit over de voorkeurskandidaat.Afronding procedure: referentieonderzoek door Chasse, kennismakingsgesprek OR, (optioneel) assessment, arbeidsvoorwaardengesprek.
Vóór de Kerstvakantie	<ul style="list-style-type: none">Formele benoeming.
1^e kwartaal 2023	<ul style="list-style-type: none">Start nieuwe Language Director (afhankelijk van opzegtermijn voorkeurskandidaat)

De gespreksrondes vinden plaats bij Language Institute Regina Coeli te Vught. De gesprekken met Chasse vinden plaats via MS Teams of ten kantore van Chasse te Den Haag.

Samenstelling Selectiecommissie en de Benoemingsadviescommissie

De Selectiecommissie wordt voorgezeten door de algemeen directeur van Regina Coeli, de heer Huub Dekkers, en bestaat (in ieder geval) verder uit Esther van Berkel, Director of Studies, Maud Smits, HR Manager.

De Benoemingsadviescommissie bestaat uit een vertegenwoordiging van een dwarsdoorsnede van de organisatie.

Een kennismakingsgesprek met de OR is onderdeel van de procedure.

De gespreksrondes worden begeleid door Ferdi de Lange, partner Chasse Executive Search.