

FUNCTIEPROFIEL

Organisatie:

ROC van Amsterdam - Flevoland

Functie:

Lid Raad van Bestuur, portefeuille Onderwijs

Verbindende en benaderbare teamspeler met visie op en kennis van het beroepsonderwijs, hart voor studenten en leerlingen en oog voor medewerkers.

Chasse Executive Search
December 2025

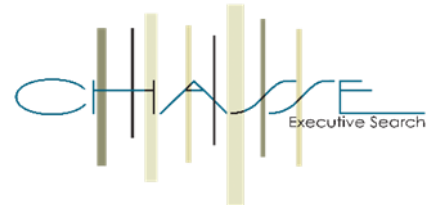
1. Stichting ROC van Amsterdam – Flevoland

ROC van Amsterdam-Flevoland (ROCvA-F) is een samenstel van twaalf mbo-colleges in Amsterdam, Amstelveen, Hoofddorp, Hilversum, Almere Buiten, Almere Poort en Lelystad. Daarnaast biedt het Joke Smit College in Amsterdam volwassenenonderwijs (vmbo-tl, havo, vwo). De Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA) maakt deel uit van het ROCvA-F. Het VOvA is een openbare scholengroep van zeven scholen in Amsterdam. Het VOvA heeft een breed onderwijsaanbod van praktijkonderwijs, vmbo, vakschool, mavo, havo, vwo en vwo+.



Missie

De missie van ROCvA-F luidt: *ik investeer in mensen om een brug te slaan naar werk, vervolgopleiding en samenleving.* De missie is in de ik-vorm geformuleerd om het belang van de betrokkenheid van iedere medewerker te benadrukken. De medewerkers zijn de spil in het bereiken van een hoge onderwijskwaliteit: samenwerkend in teams en met een grote mate van zelfstandigheid. In het onderwijs gaat het voor ons niet alleen om het aanleren van een vak, maar ook om de ontwikkeling van de student als burger en als persoon. Hierop is de visie geënt: onderwijs verzorgen dat studenten uitdaagt zich te ontwikkelen tot gewaardeerd vakman, actief burger en succesvol student.



De missie van het VOvA is om jongeren op te leiden en stimuleren om zelfbewust, veerkrachtig en wendbaar een duurzame toekomst tegemoet te gaan in vervolgonderwijs, werk en maatschappij. Het VOvA biedt leerlingen goed onderwijs waarin ontdekken centraal staat. Onderwijs dat gericht is op maatwerk in de scholen, tussen de scholen en met haar partners. Onze leerlingen worden in staat gesteld om te doen, maken, ontdekken, leren én worden. Het VOvA wil leerlingen de optimale omstandigheden bieden om continu het beste uit zichzelf naar boven te halen.

Juridische structuur en bestuur

Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland houdt twee onderwijsinstellingen in stand: ROC van Amsterdam en ROC van Flevoland. Sinds 1 januari 2024 is ROC Top onderdeel van ROC van Amsterdam. Stichting ROCvA-F is tevens statutair bestuurder van de Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA). ROCvA-F kent twee organen: de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur.

De Raad van Bestuur (RvB) geeft sturing en richting aan de totale en geïntegreerde organisatie van ROCvA-F en de daaronder ressorterende mbo-colleges, VOvA, VAVO en de Centrale Diensten. Daarbij wordt aan de andere organisatieonderdelen ruimte gegeven om zelf vorm en inhoud te geven aan het onderwijs. Het is al vele jaren de koers om onderwijsteams eigenaar te laten zijn van het onderwijs ter versterking van het lerend vermogen van de organisatie. Dit is de basis waarop kwaliteit en innovatie gerealiseerd kan worden. De Raad van Bestuur bestaat uit de heer Hans Schutte (voorzitter), mevrouw Gaby Allard (lid) en de heer Bijar Altabani (lid).

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat uit zes leden. De leden hebben een zittingstermijn van vier jaar met de mogelijkheid tot herbenoeming voor nog eens vier jaar. De Raad van Toezicht houdt integraal en onafhankelijk toezicht op het beleid van de Raad van Bestuur en fungeert als klankbord en sparringpartner. Ook is de Raad van Toezicht de werkgever van de Raad van Bestuur. De Raad van Toezicht kent drie commissies die elk een deel van het toezicht bestrijken: de Onderwijscommissie, de Auditcommissie en de Remuneratie- en Governancecommissie.

De huidige samenstelling van de Raad van Toezicht is als volgt:

- mevrouw drs. Y. Shitrit (voorzitter).
- de heer drs. R. Santokhi.
- mevrouw dr. M.S. Menéndez.
- De heer Ing. W. Beun.
- Mevrouw mr. drs. S. Koning.
- De heer drs. ing. J.G. van Noppen MRICS.

Medezeggenschap

Het ROCvA-F ziet medezeggenschap van studenten, leerlingen en medewerkers als een randvoorwaarde om goed onderwijs te kunnen realiseren.

- De inspraak van studenten is georganiseerd via klassenvertegenwoordiger-overleggen en via de studentenraden binnen de mbo-colleges. De Centrale Studentenraad (waarin de studentenraden van de mbo-colleges zijn afgevaardigd) is gesprekspartner voor de Raad van Bestuur.
- De medezeggenschap van medewerkers mbo en vavo is georganiseerd via de Ondernemingsraad. In de Ondernemingsraad zijn alle organisatieonderdelen vertegenwoordigd via een eigen Onderdeelcommissie.
- Bij het VOvA is de medezeggenschap georganiseerd via de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en de deelraden op scholen. Leerlingen, ouders en personeel hebben hierin zitting.



ROCvA-F in cijfers

ROCvA-F heeft ruim 38.000 studenten, circa 3.100 VOvA-leerlingen, ongeveer 1.100 VAVO-leerlingen, meer dan 3.670 medewerkers (fte) en biedt meer dan 300 opleidingen verdeeld over 12 mbo-colleges, VOvA (7 scholen) en VAVO.

Jaarverslagen en organogram

De jaarverslagen zijn [hier](#) terug te vinden. [Hier](#) lees je het jaarmagazine. Het organogram is als **bijlage** bij dit profiel bijgevoegd.

2. Aanleiding van de vacature

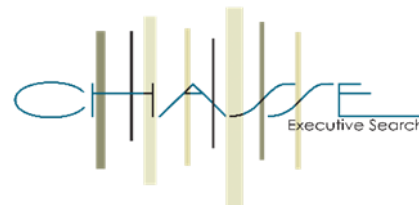
Sinds september 2019 is Gaby Allard lid van de Raad van Bestuur van ROCvA-F. Recent is [bekend](#) geworden dat Gaby Allard zal haar rol als lid Raad van Bestuur bij het ROCvA-F per 1 januari 2026 beëindigen en zet haar carrière voort in de rol van voorzitter College van Bestuur bij de Hogeschool voor de Kunsten in Utrecht. Hierdoor ontstaat per die datum de vacature voor Lid van de Raad van Bestuur van ROC van Amsterdam-Flevoland.



3. De functie en de directe omgeving

De leden van de Raad van Bestuur zijn vanuit het collegiaal bestuursmodel gezamenlijk verantwoordelijk voor het besturen van ROCvA-F, de algemene gang van zaken van de organisatie en haar onderdelen en het behalen van resultaten. De driehoofdige RvB (voorzitter en twee leden) kent daarmee gedeelde verantwoordelijkheden met een eigen specialistische inbreng van ieder lid, volgend uit de geldende verdeling van portefeuilles/aandachtsgebieden. Ook is ieder lid van de RvB verantwoordelijk voor de aansturing van eigen *direct reports*. De RvB is in formele zin het bevoegd gezag.

Binnen de RvB is ieder mbo-college, domein, dienst of ander en onderdeel (VOvA of VAVO) toegewezen aan een van de leden van de RvB (portefeuillehouders) die dit onderdeel als primair aandachtsgebied heeft. De communicatie tussen de RvB enerzijds en de collegevoorzitters en directeuren van VOvA, VAVO en de Centrale Diensten anderzijds verloopt via de betreffende portefeuillehouder binnen de RvB. Gezien het collegiale bestuursmodel rapporteren de directeuren formeel aan de Raad van Bestuur als collectief.



Lid van de Raad van Bestuur, portefeuille Onderwijs

Binnen de huidige Raad van Bestuur is het lid van de Raad van Bestuur verantwoordelijk voor het onderwijs en daarmee voor de volgende portefeuilles:

- Strategisch onderwijsbeleid.
- Vitaliteit studenten.
- Begeleiding en vsv.
- Kwaliteitszorg.
- Domeinontwikkeling.
- Strategische relaties vmbo/mbo/hbo.
- Onderzoek en practoraten.
- Thema's Meerjarenstrategie: Sociale innovatie, Kwaliteitscultuur, Digitale transformatie, Samenwerking vo/mbo/hbo en Internationalisering.

Het lid is tevens verantwoordelijk voor meerdere mbo-colleges, een dienst en diverse domeinen. De definitieve portefeuillevverdeling binnen de RvB zal opnieuw worden vastgesteld na de benoeming van het nieuwe lid van de Raad van Bestuur. Daarbij vormt de huidige portefeuillevverdeling het uitgangspunt waarbij verschuivingen mogelijk zijn.

Meerjarenstrategie 2021-2026 (inmiddels met een jaar verlengd)

Inhoudelijke basis voor de werkzaamheden is de meerjarenstrategie die waardengedreven is. Een drietal dragende strategische thema's heeft de komende jaren grote impact op het onderwijs: sociale innovatie, inclusie en duurzaamheid. De meerjarenstrategie gold voor de periode 2021-2026. Recent is de meerjarenstrategie met een jaar verlengd. De koers naar 2027 vaart ROCvA-F aan de hand van een kompas. De kern van dit kompas is de belofte aan de studenten. Deze belofte is leidend in alles wat ROCvA-F doet. Meer informatie over de meerjarenstrategie is [hier](#) terug te vinden. Onderstaande video geeft een impressie van de meerjarenstrategie:



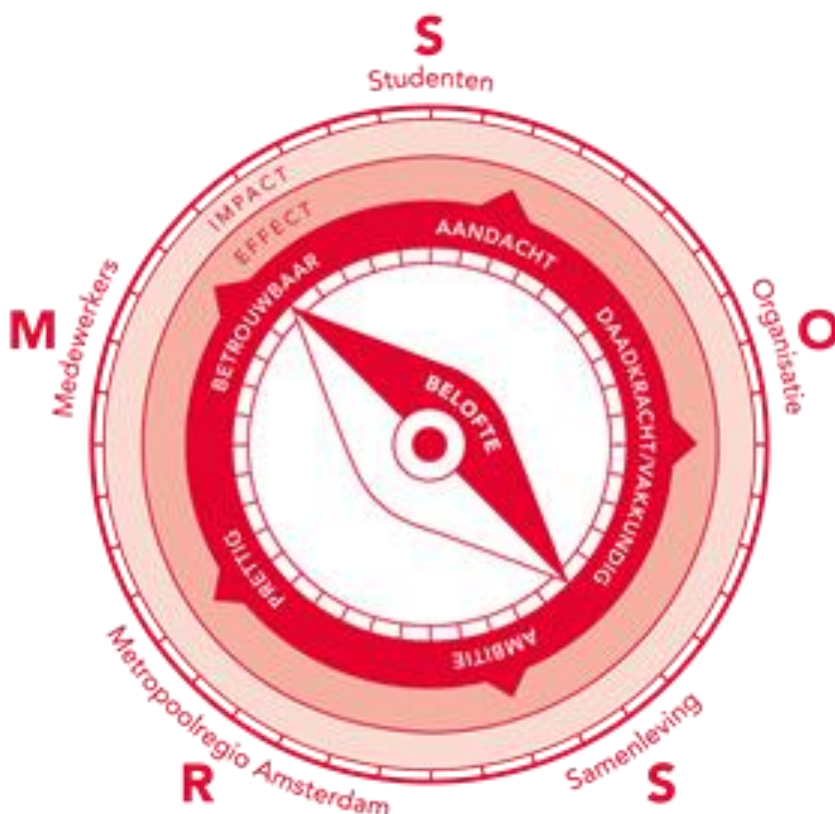
Opgave

Het nieuwe lid van de Raad van Bestuur stapt in op de huidige meerjarenstrategie en de (verdere) realisatie daarvan. Tegelijkertijd wordt in 2026 een start gemaakt met de voorbereiding voor de volgende meerjarenstrategie. Dit betekent dat een balans gezocht wordt tussen realiseren én innoveren.

Onderwijskwaliteit

ROC van Amsterdam-Flevoland is – niet in de laatste plaats vanwege de omvang – een complexe organisatie, maar de *core business* is het onderwijs en in het bijzonder voor de meest kwetsbare jongeren. Onderwijskwaliteit staat daarom centraal en is – uiteraard – het belangrijkste thema nu en in de toekomst. voor de komende jaren.

In mei 2025 zijn de [uitkomsten](#) gepubliceerd van het (vierjaarlijkse) inspectiebezoek. De inspectie heeft het ROC van Amsterdam-Flevoland beoordeeld met 'voldoende' en bij de standaard evaluatie, verantwoording en dialoog zelfs met een 'goed'. ROC van Amsterdam-Flevoland is daarmee de eerste instelling in het land met dit mooie resultaat.



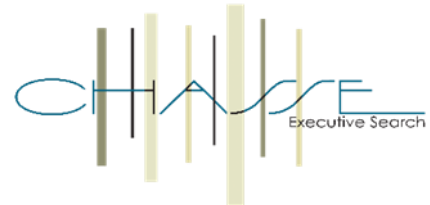
Maatschappelijke context

ROC van Amsterdam-Flevoland staat er goed voor, zowel op het gebied van de financiën als studentenaantallen. Tegelijkertijd zijn de ambities hoog en de (grootstedelijke) omgeving uitdagend in een sterk veranderende wereld. Door de bevolkingsontwikkeling (afname van het aantal jongeren) daalt – voor het mbo als geheel – het aantal mbo-studenten de komende jaren geleidelijk. Daarnaast is sprake van toenemende zgn. havo-isering in de regio. Tegelijkertijd is in de Metropoolregio Amsterdam (MRA) grote behoefte aan de talenten van mbo-studenten. Ook vraagt de uitdagende arbeidsmarkt en daarmee het binden en boeien van bestaande en toekomstige medewerkers grote aandacht. Zo is speciale aandacht nodig voor het opleiden van studenten voor de zogenaamde tekortsectoren (techniek, zorg/welzijn, veiligheid).

De ambities van ROCvA-F vragen om onderwijs dat de veranderende wereld een plek geeft en een organisatie die op basis van focus, besluitvaardigheid en duidelijkheid over wat decentraal kan en centraal moet de ambities realiseert. Ambities die in samenwerking en verbondenheid bereikt worden. Met een bedrijfsvoering waarvan de basis op orde is, maar in de (nabije) toekomst uitdagingen door de (maatschappelijke) ontwikkelingen en de impact hiervan op bijvoorbeeld digitalisering en huisvesting. Een nieuw strategisch huisvestingsplan is recent vastgesteld.

Het nieuwe lid van de Raad van Bestuur levert vanuit de portefeuille Onderwijs en nadrukkelijk als teamspeler en dus onderdeel van het bredere leiderschap een doorslaggevende bijdrage aan de realisatie van de ambities.





4. De kandidaat

Voor ROC van Amsterdam-Flevoland zoekt Chasse Executive Search het lid van de Raad van Bestuur met de portefeuille Onderwijs: een verbindende en benaderbare teamspeler met visie op en kennis van het beroepsonderwijs, hart voor studenten en leerlingen en oog voor medewerkers.

Het nieuwe lid van de Raad van Bestuur heeft – op basis van kennis en ervaring van het beroepsonderwijs – een duidelijke visie op de organisatie van het onderwijs die in lijn is met de besturingsfilosofie van ROC van Amsterdam-Flevoland. Een filosofie waarbij het onderwijs zo dicht mogelijk bij de student georganiseerd wordt en de arbeidsmarkt centraal staat. Doel is borging van continuïteit en het verder brengen van de (gewenste) organisatiecultuur van gemeenschappelijkheid: ruimte geven aan eigen initiatief en verantwoordelijkheid op alle niveaus, en actief bijdragen aan het versterken van de gedeelde waarden en strategische koers.

Funcatievereisten

Daarom voldoe je aan de volgende funcatievereisten:

- Ruime eindverantwoordelijke ervaring passend bij een organisatie van de omvang en complexiteit van ROC van Amsterdam-Flevoland.
- Ruime kennis van en ervaring binnen het beroepsonderwijs. Ervaring binnen het mbo vormt een nadrukkelijke pré.
- Bereidwilligheid om je te verdiepen in het voortgezet onderwijs. Ervaring binnen het voortgezet onderwijs vormt een pré.
- Strategisch vermogen en kennis van voor het beroepsonderwijs relevante ontwikkelingen op het gebied van onder andere technologie (AI en digitalisering) en de arbeidsmarkt.
- Affiniteit met en bij voorkeur kennis van en ervaring in het werken in een grootstedelijke context. Bij voorkeur verbonden met de metropoolregio Amsterdam.
- Ervaring in het op een coachende en verbindende wijze leidinggeven aan deskundige en maatschappelijk betrokken professionals.
- Ruime ervaring én grote affiniteit met (de meerwaarde van) medezeggenschap.
- Een voor deze positie relevant en aanvullend netwerk binnen en buiten het onderwijs.

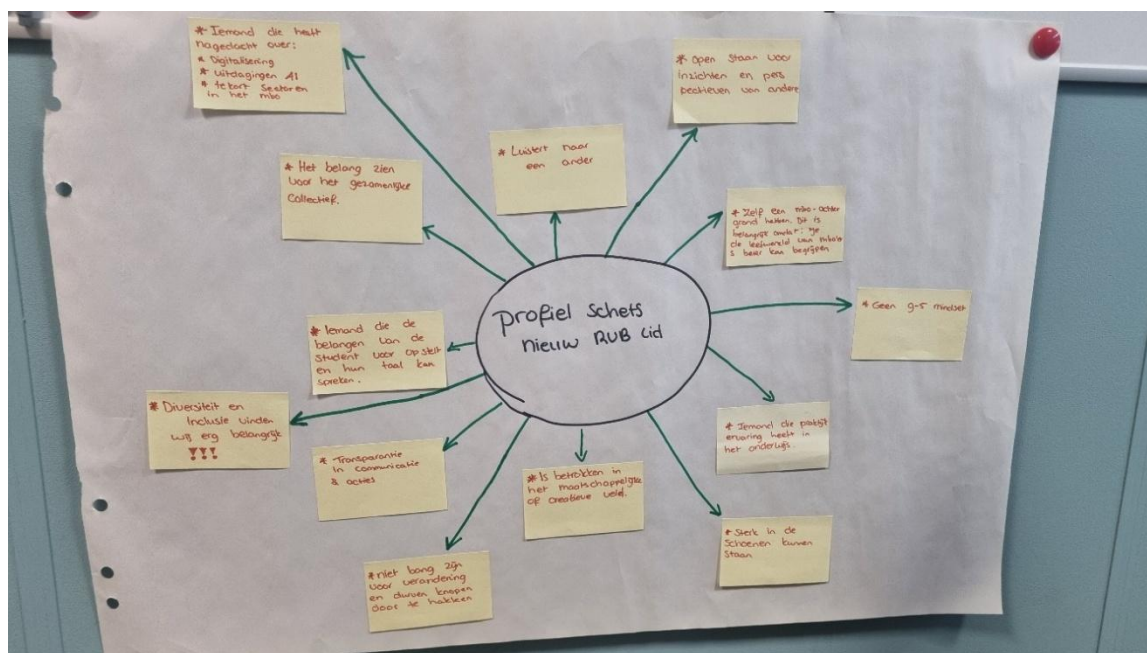
Leiderschapsprofiel

Je bent een verbindend leider die laagdrempelig benaderbaar, nieuwsgierig en oprecht geïnteresseerd is. Je bent besluitvaardig en brengt focus aan. Met aandacht voor talentontwikkeling en je staat voor inclusief en verbindend leiderschap mede in relatie tot de strategische thema's van ROCvA-F. Je staat voor gemeenschappelijkheid en integraliteit van bestuur. Je handelt rolzuiver en geeft ruimte en vertrouwen aan de verschillende teams waar je onderdeel van bent (Raad van Bestuur, Collegevoorzitters en onderwijs- en dienstdirecteuren). Binnen de omvang en complexiteit van ROCvA-F

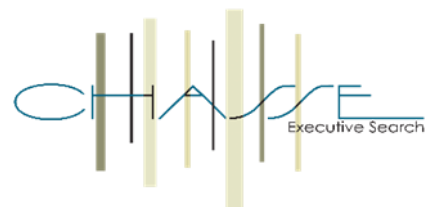
bewaar je een goede balans tussen centrale kaders en decentrale autonomie en tussen sturen en 'verleiden'. Gelet op de portefeuille en de focus op onderwijskwaliteit richt je je met name op de interne organisatie en heb je – uiteraard – vanuit jouw portefeuille de benodigde externe rol, zowel richting lokale, regionale als nationale stakeholders. Bovenal heb je voeling met studenten, leerlingen en medewerkers en ben je gericht op samenwerken voor het beste resultaat. Een voeling die samenhangt met diversiteit & inclusie en de grootstedelijke context waarbinnen ROCvA-F actief is.

Ten slotte: alle leden van de Raad van Bestuur beschikken over een aantal competenties. De uitwerking van de competenties is in de bijlage van dit profiel terug te vinden.

Het profiel is tot stand gekomen na diverse gesprekken met de Centrale Studentenraad, de OR, de GMR, de voorzitters van de colleges, dienstdirecteuren, Raad van Bestuur, Raad van Toezicht en een dwarsdoorsnede van de organisatie. Ter illustratie de input zoals gegevens door de vertegenwoordiging van de Studentenraad:



ROC van Amsterdam – Flevoland staat voor een diverse en inclusieve organisatie en streeft naar leiderschap en management dat het goede voorbeeld geeft en zorgt voor een veilige, integere en inclusieve werkcultuur. Nadrukkelijk worden kandidaten uitgenodigd te solliciteren die door hun achtergrond en ervaring de diversiteit binnen ROC van Amsterdam – Flevoland (verder) versterken.

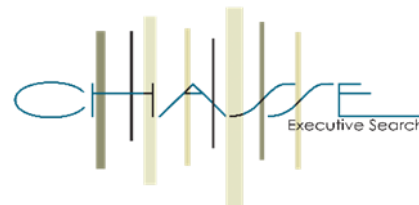


5. Bezoldiging en aanstelling

De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur is gebonden aan de WNT-bezoldigingsmaximum en bedraagt daarmee voor 2026 maximaal € 262.000 bruto.

De leden van de Raad van Bestuur worden voor een termijn van vier jaar benoemd met de mogelijkheid tot herbenoeming voor nog eens een termijn van vier jaar.





6. De procedure

Voor ROCvA-F begeleidt [Ferdi de Lange](#) van Chasse Executive Search de procedure. Voor deze procedure zijn een Selectiecommissie en een Adviescommissie ingesteld. Beide commissies bestaan uit vertegenwoordigingen van Raad van Toezicht, Raad van Bestuur, de organisatie op directieniveau en de medezeggenschap. De vacature wordt gelijktijdig intern en extern opengesteld.

Solliciteren - sluitingsdatum: zondag 4 januari 2026

Sluitingsdatum voor de schriftelijke sollicitatie met motivatie en curriculum vitae (in PDF) is zondag 4 januari 2026 via info@chassesearch.nl.

Voorselectie en nadere informatie

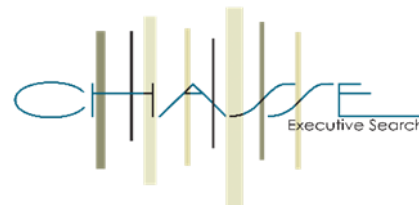
Na de sluitingsdatum maakt Chasse een voorselectie van kandidaten die het beste passen, gelet op het gezochte profiel en in vergelijking met het volledige krachtenveld aan kandidaten. Met deze kandidaten wordt een verdiepend gesprek gevoerd en is er eveneens ruimte voor verdiepende vragen over organisatie, context en opgave.

Eventuele vragen die van belang zijn voor de afweging om al dan niet te solliciteren kunnen via info@chassesearch.nl worden gesteld. Zo garanderen wij een volledige en tijdige beantwoording. Beantwoording volgt in de regel binnen één (werk)dag.

Op de sollicitatie is het privacy statement van Chasse van toepassing. Meer informatie over het privacy statement is [hier](#) terug te lezen.

Planning

Na het einde van de openstelling maakt Chasse Executive Search op basis van de sollicitaties en gerichte search een voorselectie van circa 4 tot 6 kandidaten die het beste passen gelet op het gezochte profiel én in vergelijking met het totale krachtenveld aan kandidaten. De voorselectie wordt besproken met een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht. Een vertegenwoordiging van de Raad van Bestuur neemt deel aan deze bespreking als adviseur. In aanvulling op de voorselectie worden alle kandidaten voorgelegd die zich hebben gemeld. Op basis van deze bespreking worden circa 3 tot 4 kandidaten uitgenodigd voor het vervolg. De gespreksrondes vinden plaats in januari 2026. Het voornemen is om de gehele procedure voor 1 februari 2026 af te ronden zodat het nieuwe lid van de Raad van Bestuur zo spoedig mogelijk kan starten (afhankelijk uiteraard van opzegtermijn). Een referentieonderzoek door Chasse naar de te benoemen kandidaat maakt onderdeel uit van de procedure. De planning is als volgt:

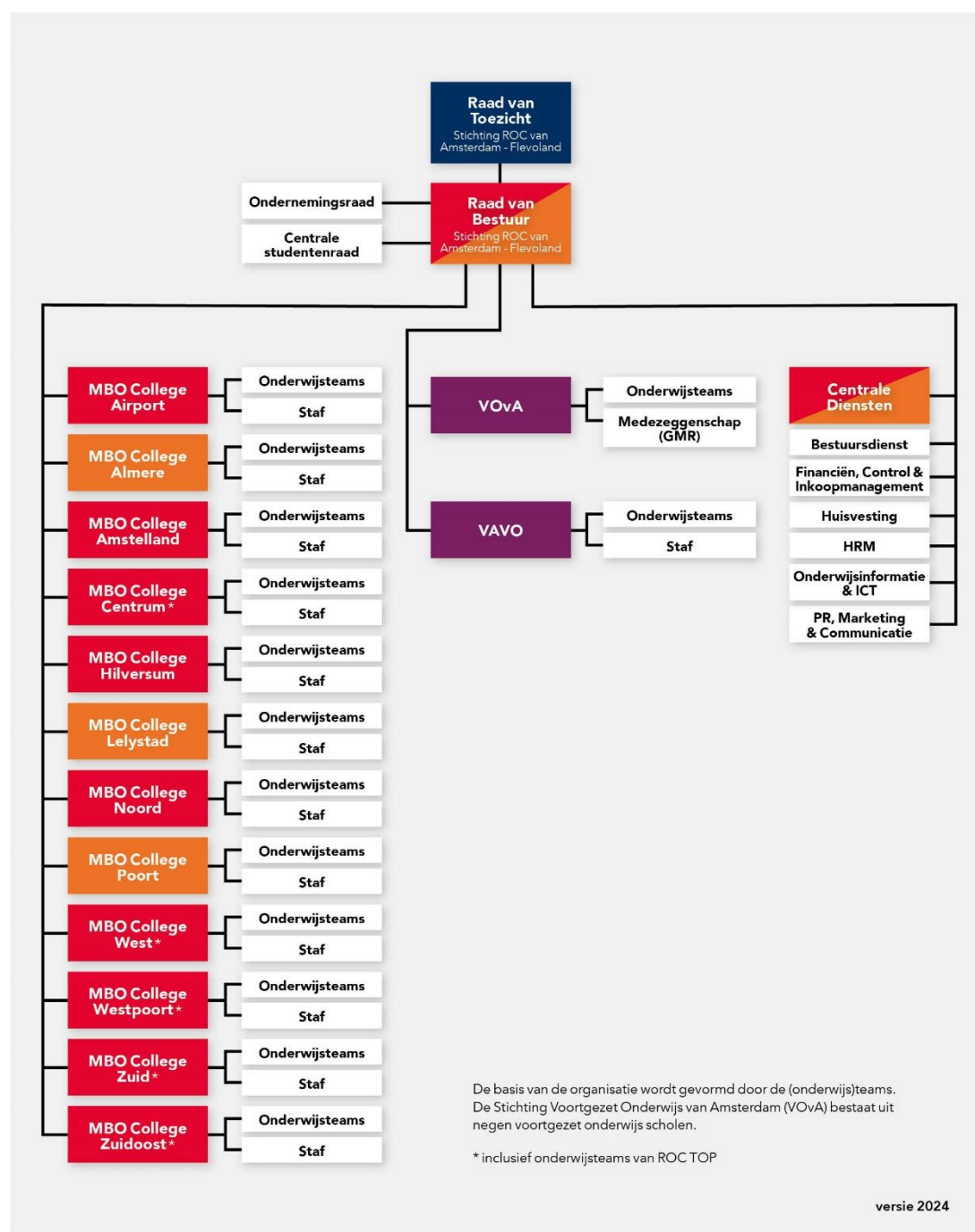


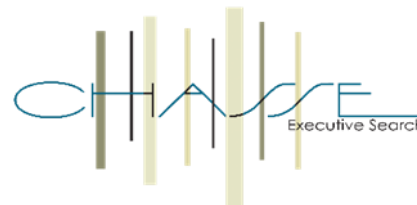
Planning	Activiteit
17 december 2025 t/m zondag 4 januari 2026	- Openstelling vacature: woensdag 17 december 2025 t/m zondag 4 januari 2026 <u>Parallel</u>: gerichte search door Chasse - Voorselectie en interviews kandidaten door Chasse: 5 t/m 9 januari 2025 - Toesturen kandidatenoverzicht aan de Selectiecommissie: woensdag 14 januari 2025
22 januari 2026	Bespreken kandidatenoverzicht met een vertegenwoordiging van de RvT (en voorzitter RvB als adviseur) / Uitnodigen circa 3 tot 4 kandidaten voor de 1^e gespreksronde: donderdag 22 januari 2026
28 januari 2026 en verder	1^e gespreksronde Sollicitatiecommissie (circa 3 tot 4 kandidaten): woensdag 28 januari 2026, 09.00 - 13.00 uur te Amsterdam 2^e gespreksronde Adviescommissie (maximaal 2 kandidaten): dinsdag 10 februari 2026, 15.00 - 18.30 uur te Amsterdam - Terugkoppeling Adviescommissie aan Sollicitatiecommissie: donderdag 12 februari 2025 - Voordracht voorkeurskandidaat. <u>Parallel</u>: referentieonderzoek door Chasse en arbeidsvoorwaardengesprek.
Vóór 1 maart 2026	Formele benoeming door de Raad van Toezicht.
Zo spoedig mogelijk	Start Lid Raad van Bestuur ROC van Amsterdam - Flevoland.

BIJLAGE - Organogram

Organogram

ROC van Amsterdam - Flevoland





B I J L A G E - Uitwerking competenties Raad van Bestuur

Empowerment organisatie breed: toepassen van een sturingsstrategie die uitgaat van kracht en kennis in de organisatie. Er zorg voor dragen dat medewerkers, studenten en bedrijven kunnen meedenken en meewerken aan oplossingen. Het aanwenden van die kennis en kracht in de organisatie en deze als sturingskracht inzetten. Verantwoordelijkheden terug te leggen waar zij horen en betrokkenen in staat te stellen die verantwoordelijkheid ook te nemen. Versterken van het zelfregulerend vermogen en probleemoplossend vermogen van medewerkers in de organisatie.

Extern en toekomstgericht: heldere visie op de toekomst van de organisatie, kijken naar toekomstige ontwikkelingen en uiteenlopende mogelijkheden in gedachten houden bij het uitzetten van de koers van de organisatie. Op de hoogte zijn van de sociale, economische, politieke en technologische veranderingen die van invloed kunnen zijn op de organisatie. A) De meerwaarde van de organisatie aan de regio aan te tonen en daarmee de regionale verankering te versterken. B) Volgt, benut en beïnvloedt het grotestedenbeleid.

Samenbindend en organiserend: inspelen op interne- en externe ontwikkelingen, (bestuurlijk) draagvlak weten te creëren en vertrouwen te winnen. In staat zijn op alle niveaus relaties intern en extern op te bouwen en te onderhouden en bevorderen van harmonieuze samenwerking. In staat doelbewust en doelgericht te werken aan een netwerk van relevante contacten zowel binnen als buiten de organisatie.

Resultaatgerichtheid: in nauwe samenwerking met alle RvB-leden substantieel bijdragen aan een solide en vooruitstrevend beleid ter verbetering van de onderwijskwaliteit en van het financieel beleid, daarbij voorbeeldgedrag tonend in zake kostenefficiënt en kwaliteitsgericht handelen. Levert meetbare resultaten, stelt prioriteiten vast en creëert randvoorwaarden. Resultaatgerichtheid implementeren in de gehele organisatie.

Ethisch Handelen: integer en omgevingsverantwoord handelen, erkent en respecteert verschillen tussen mensen. Handelt met oog voor lange termijneffecten op organisatie en maatschappij. Neemt verantwoordelijkheid en is een voorbeeld voor medewerkers in de organisatie.

HRM-leiderschap: heldere visie op modern personeelsbeleid en organisatiecultuur in een professionele onderwijsorganisatie. Hiervoor duurzaam commitment verkrijgen in alle lagen in de organisatie, uitgaande van de volwassenheid en zelfstandigheid van medewerkers. Is zich voortdurend bewust, en draagt dit ook uit, dat de onderwijskwaliteit in hoge mate bepaald wordt door de kwaliteit van de medewerkers en laat dit door klinken in het personeelsbeleid.