



SCHOOL- EN FUNCTIEPROFIEL

TEAMLEIDER BOVENBOUW VMBO

RSG TER APEL

Ter Apel, 9 mei 2019

Inhoudsopgave

1. RSG Ter Apel	3
De school	3
Onderwijs in de regio	3
Visie	3
Kernwaarden van RSG Ter Apel	4
2. Onderwijs en organisatie	4
Onderwijsaanbod in de onderbouw	4
Ouders en leerlingen	4
Organisatiestructuur	5
3. Stand van zaken en de teamleider vmbo	5
Stand van zaken	5
Opdrachten voor de teamleider bovenbouw vmbo	6
4. De teamleider en RSG Ter Apel	6
5. Functie-eisen	7
6. Leiderschap, persoonskenmerken en competenties	7
Leiderschap	7
Persoonskenmerken	8
Kerncompetenties	8
7. Arbeidsvoorwaarden	9
8. Procedure	9
Planning benoemingsprocedure	9
Aanvullende informatie	9
Solliciteren	9
Contactgegevens	9

1. RSG Ter Apel

De school

RSG Ter Apel is een regionale scholengemeenschap die jongeren van 12 t/m 18 jaar onderwijs biedt in alle leerwegen van het vmbo, mavo, havo en vwo. Daarnaast is er een ISK-afdeling in een apart gebouw elders in Ter Apel. Voor leerlingen bestaat de mogelijkheid om vanaf leerjaar 1 ster- en excellentielessen te volgen. In de bovenbouw havo-vwo worden de profielen Natuur & Gezondheid, Natuur & Techniek, Economie & Maatschappij en Cultuur & Maatschappij aangeboden. Binnen het vmbo kan gekozen worden voor de beroepsgerichte profielen Bouwen, Wonen & Interieur (BWI), Produceren, Installatie & Energie (PIE), Mobiliteit & Transport (M&T) en Zorg & Welzijn (Z&W). Al dit onderwijs wordt op één locatie aangeboden in een monumentaal gebouw en een aantal bijgebouwen, die deels relatief nieuw en goed geoutilleerd zijn (techniek en zorg & welzijn) en deels binnenkort worden vervangen door nieuwbouw. Momenteel volgen ca. 1.020 leerlingen regulier onderwijs en zijn er gemiddeld 95 ISK-leerlingen binnen RSG Ter Apel. De gehele school heeft 150 medewerkers en er zijn 15 vrijwilligers actief. Na een demografische krimp stabiliseert het leerlingenaantal nu op ca. 1.000 leerlingen.

Onderwijs in de regio

RSG Ter Apel heeft voor de reguliere leerlingen een streekfunctie: de meeste leerlingen zijn afkomstig uit de gemeenten Westerwolde, Stadskanaal en Emmen en voor hen geldt dat de keuze voor de nabije RSG Ter Apel met veilige routes en kleinschaligheid een logische keuze is. Uit de gemeente Borger-Odoorn komt een klein deel van de leerlingen en dat geldt ook voor leerlingen die woonachtig zijn in Duitsland (ca. 3%).

In het Samenwerkingsverband Zuidoost-Drenthe VO 22-02 wordt intensief samengewerkt om Passend Onderwijs voor alle leerlingen te realiseren. Om de doorstroming van leerlingen te optimaliseren vindt er periodiek afstemming plaats op mbo-, hbo- en universitair niveau. Samen met Dr. Nassau College (Assen), De Nieuwe Veste (Coevorden), Esdal College (Emmen) en RSG Wolfsbos (Hoogeveen) vormt RSG Ter Apel het Drents Openbaar VO-Convenant (DOVOC), een bestuurlijke samenwerkingsverband op diverse beleidsterreinen zoals HRM, ICT, inkoop, financiën en kwaliteitsbeleid. Er worden visitaties gedaan bij elkaar op school en in de lessen, wat de kwaliteit bevordert. Medewerkers binnen dit samenwerkingsverband krijgen voorrang bij werving en selectie, dit vergroot de interne mobiliteit.

Visie

RSG Ter Apel ziet de volgende zes uitgangspunten als fundament voor het onderwijs:

1. *Onderwijs op maat*
Iedereen is uniek, met eigen kwaliteiten en mogelijkheden. Elke leerling is even dierbaar. Daarom wil de school alle leerlingen een passende leerroute bieden: alle leerlingen kunnen op RSG Ter Apel de richting volgen die het beste past en de meeste mogelijkheden biedt.
2. *Alle leerlingen worden uitgedaagd*
Wil de leerling een vak op een hoger niveau volgen? Of wil hij/zij graag een extra certificaat, vak, stage of meeloopdag? Het kan allemaal op RSG Ter Apel. De school geeft graag de ruimte aan ambitie en daagt de leerlingen breed uit om de lat op verschillende niveaus net even hoger te leggen. Dat geldt voor de reguliere vakken maar ook voor bijvoorbeeld cultuur of sport.
3. *Vooruitstrevend en toekomstgericht onderwijs*
Op RSG Ter Apel krijg je eigentijds onderwijs. Daarbij maakt men optimaal gebruik van digitale middelen. Zo worden de nieuwste ICT-ontwikkelingen gevold en verwerft de leerling voldoende ICT-vaardigheden om zelfstandig te kunnen werken.

4. *Leerlingen voelen zich gekend en gesteund*

Iedereen respecteert iedereen op de RSG Ter Apel. Alle medewerkers - zowel docenten als ondersteunend personeel – kennen de leerlingen en bieden steun als het even moeilijk is of als er vervelende situaties spelen, op school of daarbuiten. Samen vormen leerlingen en personeel de bevolking van de school, samen delen zij het RSG-gevoel.

5. *Samen stimuleren wij gezond gedrag*

Wie gezond leeft, presteert beter en is minder vaak ziek. De school vindt het belangrijk dat mensen zich lekker voelen en geeft graag het goede voorbeeld. Zo is het aanbod in de kantine gezond, is er gelegenheid voor voldoende beweging en is RSG Ter Apel een rookvrije school. Ook respectvol met elkaar omgaan en voldoende aandacht voor elkaars welbevinden horen bij gezond gedrag.

Kernwaarden van RSG Ter Apel

RSG Ter Apel verzorgt goed, uitdagend, ambitieus en maatschappijgericht onderwijs. Dit wordt samengevat in een viertal kernwaarden, de 4 B's:

- ✓ **Beschaving**
Beschaving krijgt op RSG Ter Apel vorm in normen, waarden en veiligheid. Bij ons kan en mag iedereen zichzelf zijn.
- ✓ **Betrokkenheid**
Leerlingen en medewerkers hebben oog voor elkaar. Betrokkenheid bij de ander houdt wat dat betreft niet op bij de poort van de school.
- ✓ **Betrouwbaarheid**
Zeggen wat je doet en doen wat je zegt. Zo wordt ervoor gezorgd dat je van elkaar op aan kunt.
- ✓ **Bevlogenheid**
Medewerkers op RSG Ter Apel zijn bevlogen, zowel in hun vak als in het omgaan met leerlingen. Zij zetten zich met hart en ziel in om het beste uit de leerlingen te halen. Een gedegen voorbereiding op een mooie toekomst.

2. Onderwijs en organisatie

Onderwijsaanbod onderbouw

Vanaf de start in leerjaar 1 worden leerlingen via de Plaatsingswijzer geplaatst in brugklassen met één niveau (vwo, havo, mavo, vmbo-kader en vmbo-basis) op basis van het advies vanuit de basisschool. Leerlingen met een dubbeladvies worden geplaatst op het hoogste niveau. Op grond van behaalde resultaten kunnen leerlingen tijdens de eerste twee leerjaren doorstromen naar een ander niveau. Het doel is dat de leerling aan het eind van leerjaar 2 op het bij hem passende niveau zit. De school biedt naast het reguliere aanbod veel maatwerk aan in de vorm van ster- en excellentielessen in diverse domeinen (ICT, techniek-college, sport en kunst).

Ouders en leerlingen

De Ouderraad (OR) van RSG Ter Apel zet zich in om de belangen van de leerlingen zo goed mogelijk te behartigen. In die hoedanigheid is de OR betrokken bij diverse schoolactiviteiten, denkt de OR mee over het beleid en schoolse zaken van de school en fungeert de OR als aanspreekpunt voor alle ouders. Leden van de OR voeren overleg met andere ouders, de schoolleiding en de medewerkers. Als inspraakorgaan staat de OR binnen RSG Ter Apel op hetzelfde niveau als de Leerlingenraad (LR) en de Medezeggenschapsraad (MR). De OR bestaat momenteel uit tien ouders en een lid van de schoolleiding met een adviserende stem.

Ook leerlingen laten hun stem horen op RSG Ter Apel. De Leerlingenraad vergadert ongeveer eens per maand over zaken waar leerlingen tegenaan lopen. De LR kaart deze problemen aan en zet zich in om tot een oplossing te komen. Hierbij is de Leerlingenraad overlegpartner van de schoolleiding en de Medezeggenschapsraad (MR).

Organisatiestructuur

Er zijn binnen RSG Ter Apel momenteel vijf afdelingen te onderscheiden, nogal omvangrijk in relatie met het leerlingenaantal en qua aantal medewerkers en onderwijsaanbod onevenwichtig. Door natuurlijk verloop ontstaat de gelegenheid om de teamstructuur aan te passen waarbij onderwijskundige vormgeving en het onderwijsaanbod binnen elke afdeling leidend is. De teamleider geeft leiding en sturing aan docenten en ondersteuners van de betreffende afdeling, die naast het verzorgen van een breed onderwijsaanbod de ontwikkeling en voortgang van de leerlingen volgen, begeleiden en ondersteunen. Voor de dagelijkse contacten met leerlingen en ouders wordt de teamleider ondersteund door een coördinator.

Met ingang van het schooljaar 2019-2020 worden de volgende teams onderscheiden:

- Onderbouw (leerjaar 1 en 2)
- Bovenbouw vmbo en mavo (leerjaar 3 en 4)
- Bovenbouw havo en vwo (leerjaar 3 t/m 6)
- Internationale Schakel Klas (ISK)

Na twee jaar zal het werken met deze nieuwe structuur worden geëvalueerd. De schoolleiding van RSG Ter Apel wordt gevormd door de rector-bestuurder, vier teamleiders en een hoofd bedrijfsvoering. Binnen de school is er een facilitaire dienst aanwezig en een centrale staf voor administratie, financiën, personeel & organisatie. Elke teamleider stuurt een team van ca. 25-30 medewerkers aan en legt verantwoording af aan de rector-bestuurder. Binnen het verkregen mandaat is hij/zij integraal verantwoordelijk voor onderwijsontwikkeling, leerlingenbegeleiding, personeelszorg en -ontwikkeling, samenwerking met andere afdelingen en kwaliteitszorg.

3. Stand van zaken en de teamleider bovenbouw vmbo

Stand van zaken

Er heerst een prettige en open sfeer binnen RSG Ter Apel, leerlingen voelen zich thuis op hun school en weten zich gekend en erkend. De leerling-docentrelatie is goed en waar nodig is er veel aandacht voor hulp en speciale ondersteuning. Redelijk veel personeelsleden werken al langer binnen de school, collegiale contacten worden als aangenaam ervaren, men is loyaal aan de organisatie en dat komt ook omdat men ruimte ervaart en goed gefaciliteerd wordt. De keerzijde van deze familiecultuur is dat het elkaar aanspreken en het geven van feedback aandacht behoeft.

De school heeft een ruim aanbod aan projecten en activiteiten, hetgeen door leerlingen wordt gewaardeerd. De vmbo-afdelingen techniek en zorg & welzijn zijn gehuisvest in relatief nieuwe gebouwen en mede door de goede relatie met het bedrijfsleven en instellingen goed geoutilleerd. Voor de mavo en een deel van de theorievakken wordt in de komende twee jaar nieuwbouw gerealiseerd. Een aandachtspunt is de komst van een beroepsoriënterend vak binnen de mavo (de landelijk ingezette integratie van vmbo-gl en -tl), waarbij gedacht kan worden aan het bestaande profiel Dienstverlening & Producten of het nieuwe profiel Technologie & Toepassing.

De onderwijsresultaten en opbrengsten zijn voor vmbo-techniek goed. Die voor zorg & welzijn zijn dat in grote lijnen ook, maar het praktijkgedeelte blijft hier iets achter. De resultaten van de mavo zijn op orde, maar vragen net zoals de theoretische vakken binnen het vmbo wel om aandacht. Verbeteracties zijn ingezet maar hiervoor is meer aandacht en coördinatie gewenst. Aandachtspunt

daarbij is ook de samenwerking met de onderbouw, versterking van inhoudelijke kennis en vaardigheden en realisatie van doorlopende leerlijnen en het loslaten van de oude vertrouwde aanpak, die in deze tijd minder effectief blijkt te zijn.

Er is een goed functionerende, vaste kern van docenten. Maar dat geldt niet voor de zogenaamde flexibele schil waarin een groot verloop is en veel onbevoegde docenten actief zijn. Het aantrekken en vervolgens binden en boeien van nieuw personeel is een speerpunt.

De nieuwe afdeling vmbo-mavo ontstaat door samenvoeging van twee nogal sterk van elkaar verschillende teams, die ook diversiteit vertonen op het gebied van ontwikkeling, vernieuwing en aanbieden van aantrekkelijk en uitdagend onderwijs. Hierbij speelt de mindere motivatie van leerlingen voor de theoretische vakken ook een rol.

Naast teambuilding in algemene zin is het gewenst om in teamverband met elkaar in gesprek te gaan over pedagogisch didactisch handelen, het leren leren, de motivatie bij met name de theoretische vakken en het aanbieden van aantrekkelijk en uitdagend onderwijs. In de afgelopen tijd zijn er wel bouwstenen aangedragen maar het is nu zaak om in gezamenlijkheid een gedragen visie op het vmbo in de breedte vast te stellen. In algemene zin kan dat kaderstellend voor de gehele RSG Ter Apel, maar gelet op de eigenheid van vmbo-mavo is er behoefte aan diversiteit en een eigen onderwijskundige invulling.

Opdrachten voor de teamleider bovenbouw vmbo

RSG Ter Apel zoekt voor de geïntegreerde afdeling bovenbouw vmbo-mavo een bevlogen onderwijsman/-vrouw met een sterke affiniteit met het vmbo en ervaring in het onderwijs, met leidinggeven en het werken aan onderwijs- en personeelsontwikkeling.

De teamleider krijgt voor de komende periode de volgende belangrijkste opdrachten mee:

- Zorgdragen voor teamvorming en synergie binnen het nieuwe team vmbo-mavo en in gezamenlijkheid nadenken over en vormgeven van inhoudelijke samenwerking waarbij de ontwikkeling en implementatie van het nieuwe beroepsoriënterend vak voor vmbo-gl/mavo als vliegwiel kan zorgen;
- Samen met alle betrokkenen planmatig werken om te komen tot borging en waar nodig verbetering van onderwijsresultaten en -opbrengsten door onder andere meer eenheid te brengen in het handelen van secties, docenten en mentoren;
- In teamverband ontwikkelen van een onderwijskundige visie voor vmbo-mavo met aandacht voor pedagogisch-didactisch handelen, aantrekkelijk en uitdagend onderwijs en ruimte voor diversiteit passend bij de doelgroep (onderscheid vmbo-mavo);
- Stimuleren en faciliteren van samenwerking binnen secties/vakgroepen gericht op onderwijskundige aansluiting onder- en bovenbouw en het realiseren van doorlopende leerlijnen binnen vmbo en mavo;
- Samen met de rector-bestuurder, hoofd bedrijfsvoering en andere teamleiders een heldere en aansprekende communicatielijn opzetten en vervolgens in de organisatie voor alle betrokkenen herkenbaar uitzetten.

4. De teamleider en RSG Ter Apel

De schoolleiding van RSG Ter Apel bestaat uit de rector-bestuurder, het hoofd bedrijfsvoering en vier teamleiders. Naast het leiden van een afdeling, onderhouden de teamleiders contacten met een aantal secties/vakgroepen, vervullen zij schoolbrede portefeuilles en treden op als leidinggevende van een deel van het onderwijsondersteunend personeel dat aan hun afdeling is verbonden. De verdere portefeuilleverdeling binnen de schoolleiding wordt aan het begin van het nieuwe schooljaar besproken en voor de herfstvakantie 2019 vastgelegd.

Van de nieuw te benoemen teamleider bovenbouw vmbo-mavo wordt verwacht dat hij/zij zich ook inzet voor RSG Ter Apel als collectief. Dat betekent dat hij/zij deelneemt aan (scholings)activiteiten voor de schoolleiding en dat hij/zij op basis van deskundigheid en affiniteit participeert in schoolbrede project- en werkgroepen. Binnen deze werkstructuur zal de aan te trekken teamleider een échte teamspeler moeten zijn, die de belangen van bovenbouw vmbo-mavo behartigt en daarnaast ook oog heeft voor de belangen van de andere afdelingen en RSG Ter Apel als geheel.

5. Functie-eisen

Om als teamleider bovenbouw vmbo van RSG Ter Apel succesvol te kunnen functioneren en de gestelde doelen en opdrachten te realiseren, wordt het noodzakelijk geacht dat uit de sollicitatiebrief en het curriculum vitae van de beoogde kandidaat het volgende aantoonbaar blijkt:

- Academisch werk- en denkniveau; scholing op hbo+ niveau is gewenst;
- Onderwijservaring in het (v)mbo is vereist;
- Ervaring als leidinggevende in het onderwijs als teamleider of als docent met coördinerende taken, bij voorkeur met aansturing van onderwijsontwikkeling;
- Grote affiniteit met vmbo-beroepsgericht en mavo en beschikken over kennis van recente vmbo-mavo-ontwikkelingen en de implementatie hiervan;
- Affiniteit met onderwijsinnovatie, kwaliteitszorg en uitvoering en ontwikkeling van personeelsbeleid;
- Een opleiding onderwijskundig leiderschap of de bereidheid om die te volgen is een pre;
- Een duidelijke en inspirerende visie hebben op eigentijds vmbo-onderwijs en opvattingen over het verder ontwikkelen van dit onderwijs;
- Het leveren van een bijdrage aan het collectief binnen RSG Ter Apel en het werken aan RSG Ter Apel als één school, zien als een uitdaging;
- Vermogen om zich gemakkelijk en effectief binnen de regionale samenleving te bewegen en samenwerkingsrelaties aan te gaan met het bedrijfsleven en vervolgonderwijs.

6. Leiderschap, persoonskenmerken en competenties

Leiderschap

Het samen met medewerkers bereiken van de doelstellingen en het realiseren van uitdagend en ontwikkelingsgericht onderwijs vragen om een onderwijskundig en transformatief leider die:

- de collectieve ambitie vertaalt in een voor allen herkenbare onderwijskundige visie voor de afdeling vmbo-mavo bovenbouw en die in gezamenlijkheid verder ontwikkelt;
- de kernwaarden beschaving, betrokkenheid, betrouwbaarheid en bevologenheid uitstraalt en daarbij het belang van activerend leren in het reguliere onderwijsaanbod uitdraagt;
- verbindend is en mensen inspireert en stimuleert;
- hoge verwachtingen heeft van de kwaliteit van het onderwijs;
- als voorbeeld fungeert op het gebied van samenwerken, innovatie, betrokkenheid bij de school en zijn omgeving en veranderbereidheid;
- een werkcultuur van participatie, betrokkenheid, samenhang, transparantie en medeverantwoordelijkheid stimuleert.

De gewenste leiderschapstijl kan worden getypeerd als het tonen van een gezaghebbende, maar vooral ook verbindende attitude:

- er zijn voor alle leerlingen en medewerkers (OP en OOP) en met hen communiceren;
- goede vragen op respectvolle wijze weten te stellen;
- sturen op de brede onderwijskwaliteit en doorpakken waar nodig;
- in staat zijn (bedrijfs)processen te stroomlijnen;

- durven te differentiëren en goed kunnen omgaan met weerstand bij veranderingen.

De nieuwe teamleider biedt medewerkers ruimte voor eigen verantwoordelijkheid, verwacht van hen dat zij die ook nemen én vraagt verantwoording over de bereikte resultaten. Hij/zij biedt hun gelegenheid tot verdere ontplooiing en creëert een klimaat waarin ze hun kwaliteiten optimaal kunnen ontwikkelen en inzetten. De teamleider heeft kennis van ondersteunende processen en weet wat van functionarissen op dit terrein verwacht mag worden.

RSG Ter Apel wordt gekenmerkt door een hoge mate van betrokkenheid van medewerkers, leerlingen en ouders. Binnen deze context bent u in staat draagvlak te creëren voor beleid en ontwikkeling, medewerkers uit te dagen en te bouwen aan een professionele cultuur waarin het elkaar aanspreken op gemaakte afspraken, samenhang en samenwerken vanzelfsprekend is.

Persoonskenmerken

Als teamleider bent u in staat om mensen te boeien en aan te spreken door een stijl van werken die zowel verbindend als resultaatgericht is. Daartoe luistert u naar de diverse geledingen in de school en weet u diverse groepen met elkaar te verbinden.

De volgende kernwoorden typeren de persoonlijkheid van de afdelingsleider:

- Verbindend – empathisch - authentiek – integer – humor – open

Kenmerkend voor de stijl van leidinggeven zijn:

- Zichtbaar – teamspeler – inspirerend – rolvast – natuurlijk leiderschap

De nieuwe teamleider geeft geïnspireerd leiding op basis van vertrouwen, geeft ruimte aan medewerkers om het beste uit zichzelf en de leerlingen te halen, coacht, begeleidt en stuurt vanuit inhoud en gezag en stelt het belang van de leerling en zijn ontwikkeling daarbij centraal. Op basis van ervaring en tactisch vermogen is hij/zij in staat keuzes te maken, prioriteiten te stellen en te confronteren. De teamleider denkt strategisch en handelt planmatig en pragmatisch.

Kerncompetenties

Potentiële kandidaten dienen te beschikken over onderstaande kerncompetenties:

- ✓ *Empoweren en motiveren*
Mandateert verantwoordelijkheden naar de juiste medewerkers, geeft anderen de ruimte om initiatieven te tonen, geeft hun de mogelijkheden en bevoegdheden om taken effectief te kunnen uitvoeren. Motiveert en maakt het bereiken van doelen gemakkelijker door het beoogde doel aan te geven.
- ✓ *Aandacht voor kwaliteit*
Zet zich in voor het bereiken en behouden van kwaliteit, stelt hoge eisen aan eigen prestatie en aan die van anderen. Bevordert kwaliteitsbewustzijn in de organisatie.
- ✓ *Opbouwen en onderhouden van relaties*
Is in staat op alle niveaus relaties met mensen op te bouwen en te onderhouden, stelt anderen op hun gemak, bevordert harmonie en consensus door diplomatiek optreden bij onenigheid en potentiële conflicten.
- ✓ *Ontwikkelen van anderen*
Is actief bezig met het verbeteren van vaardigheden en talenten van anderen door het geven van constructieve feedback, coaching, opleidingsmogelijkheden en opdrachten die een beroep doen op hun capaciteiten en hun ontwikkeling.
- ✓ *Organisatiebewustzijn*
Weet als leider stevig en consistent aan benadering, richtlijnen en spelregels vast te houden zonder star te zijn in de zin van 'regels boven werkelijkheid'. Speelt in op interne politiek en is alert op veranderingen binnen de organisatie.

✓ *Communicatievaardigheden*

Erkent het belang van interne en externe communicatie met medewerkers, leerlingen, ouders en andere stakeholders. Is representatief en treedt op als boegbeeld van de sector. Beschikt over goede schriftelijke vaardigheden, kan kort en helder formuleren en erkent het belang om medewerkers en de schoolomgeving op basis van overtuiging en visie tijdig te informeren.

7. Arbeidsvoorwaarden

De teamleider bovenbouw vmbo krijgt een salaris in overeenstemming met de zwaarte van de functie conform CAO VO schaal LD, maximaal € 5.403,- bruto per maand. Bij benoeming krijgt hij/zij een aanbod in de vorm van een jaarcontract, waarna bij gebleken geschiktheid benoeming voor onbepaalde tijd uitgangspunt is. Naast het pakket van de primaire arbeidsvoorwaarden conform de CAO VO biedt RSG Ter Apel zeer goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Het betreft in principe een baan met een betrekkingssomvang van 1,0 fte.

8. Procedure

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van Erik Versteeg Search B.V., in de persoon van de heer drs. H.M. Claessen. Voor meer informatie over de vacature kan met hem contact worden opgenomen. Hij zal preselectiegesprekken voeren met, in potentie voor de functie geschikte, kandidaten. Vervolgens zullen de motivatiebrieven en curricula vitae van geschikte kandidaten aan de opdrachtgever worden gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd die in aanmerking komen voor de selectiegesprekken.

Planning benoemingsprocedure

Sluiting reactietermijn:	zaterdag 25 mei 2019
Voordracht van kandidaten:	woensdag 12 juni 2019
Eerste ronde gesprekken:	dinsdag 18 juni 2019
Tweede ronde gesprekken:	dinsdag 25 juni 2019
Ontwikkel-Assessment (optioneel):	juli 2019

Aanvullende informatie

Op www.erikversteeg.nl staat een digitaal informatiepakket. In dit pakket zijn relevante documenten over RSG Ter Apel en de benoemingsprocedure opgenomen. Voor meer informatie wordt verwezen naar www.rsgterapel.nl. De vacature wordt gelijktijdig intern en extern gepubliceerd.

Solliciteren

Belangstellende kandidaten worden uitgenodigd om te solliciteren. Een motivatiebrief en curriculum vitae, gericht aan de heer J.H. de Wit, rector-bestuurder van RSG Ter Apel, kunt u uiterlijk 25 mei 2019 sturen naar info@erikversteeg.nl.

Contactgegevens

Erik Versteeg Search B.V.
Harry Claessen
Vijverlaan 40
7553 CC Hengelo
T: 06 – 41344378
M: harry.claessen@erikversteeg.nl

Secretariaat:
Petra Eppinga-Martens
T: 06 – 50963911
M: info@erikversteeg.nl
M: petra.eppinga@erikversteeg.nl

www.erikversteege.nl