



Functie profiel



Lid raad van toezicht
(onderwijsprofiel)





Inhoud

De organisatie

ROC Da Vinci College
Bestuur en governance
Relevante ontwikkelingen

Positie

De raad van toezicht

Kandidaat profiel

Algemeen profiel
Specifieke profielkenmerken – lid met portefeuille Onderwijs
Honorering en Tijdsinvestering

Procedure

Planning
Contactgegevens



De organisatie

ROC Da Vinci College

Het ROC Da Vinci College geldt als een innovatieve en betrouwbare partner in beroepsonderwijs en volwasseneneducatie in de regio Zuid-Holland Zuid. Met ongeveer 520 fte aan medewerkers geeft de organisatie vorm aan kwalitatief goed onderwijs voor ruim 7300 studenten en cursisten vanuit diverse locaties in de regio Drechtsteden/Gorinchem. Het Da Vinci College ontwikkelt zich tot een toegankelijke en betrokken partner in netwerken voor ondernemend leren.

Het Da Vinci College heeft als missie studenten te begeleiden in hun ontwikkeling tot beginnend beroepsbeoefenaars en hen te ondersteunen bij hun persoonlijke en professionele ontwikkeling in een snel veranderende wereld. Met de Strategische Koers 2025 – 2028 ‘Groeï door Aandacht’ zet het Da Vinci College in op groei van studenten, onderwijs en organisatie, waarbij aandacht, maatwerk en flexibilisering centraal staan. Digitalisering ondersteunt hierbij als strategisch thema.

Het hybride onderwijsconcept vormt daarbij de basis voor aansprekend, relevant en actueel onderwijs, ontwikkeld en gegeven in nauwe samenwerking met het werkveld. Het evenwicht tussen persoonlijke aandacht voor studenten, aansluiting bij de behoeften van bedrijven en instellingen en het opereren vanuit maatschappelijke verantwoordelijkheden staat hierbij centraal. Daarbij richt het Da Vinci College zich sterk op studentparticipatie, excellente begeleiding en versterkte samenwerking met regionale partners.



De eerste en belangrijkste ambitie van het Da Vinci College betreft de tevredenheid van stakeholders: studenten en hun ouders/verzorgers, bedrijven en instellingen, medewerkers en het imago van Da Vinci College in Zuid-Holland-Zuid.

Het Da Vinci College wil een aantrekkelijke werkgever zijn en investeert actief in de bekwaamheid van medewerkers. Innovatief denken en handelen, resultaatgerichtheid en betrouwbaarheid sluiten aan bij de kernwaarden verbonden, vernieuwend en verantwoordelijk.

Bestuur en governance

Het Da Vinci College kent een tweehoofdig college van bestuur, dat verantwoording aflegt aan de raad van toezicht. Sinds 2012 bestaat er een volledige scheiding tussen publieke activiteiten (ROC) en private activiteiten (holding BV). Bestuur en toezicht opereren voor beide vanuit dezelfde structuur.

Relevante ontwikkelingen

Technologische, demografische en maatschappelijke ontwikkelingen veranderen de arbeidsmarkt ingrijpend en fundamenteel. Sommige sectoren zien nieuwe banen ontstaan, terwijl andere krimpen en beroepen verdwijnen. Regionaal is sprake van vergrijzing en dalende jongerenaantallen, wat extra uitdagingen oplevert. Daarnaast neemt internationale mobiliteit toe, waardoor studenten zich breder oriënteren op loopbaanmogelijkheden binnen Europa.

Het Da Vinci College speelt adequaat in op deze dynamiek door versterking van regionale onderwijsnetwerken, intensieve samenwerking met bedrijfsleven en overheden, en optimalisatie van huisvesting en bedrijfsvoering. Hybride en 'blended' leeromgevingen vormen daarbij hét antwoord op deze uitdagingen en zorgen voor krachtige, contextrijke leeromgevingen waarin leren, ondernemen en innoveren centraal staan. Daarnaast vraagt de toenemende vraag naar kwaliteit, duurzaamheid, transparantie en betekenisgeving om een nieuwe kijk op burgerschap en actieve participatie van studenten.



Positie

De raad van toezicht

De raad van toezicht houdt integraal en onafhankelijk toezicht op het bestuur en bestaat uit zes leden. De raad kent drie commissies: auditcommissie, remuneratiecommissie en commissie onderwijskwaliteit. De leden beoordelen gezamenlijk het beleid van Da Vinci College vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid en affiniteit met het middelbaar beroepsonderwijs. Ze zijn in staat strategisch mee te denken met het college van bestuur en functioneren als sparringpartners vanuit specifieke expertisegebieden.

Gestreefd wordt naar een pluriforme samenstelling van de raad qua sekse, leeftijd, werkervaring, maatschappelijke positie en culturele achtergrond. Leden zijn complementair aan elkaar, kunnen scherp debat voeren en onderhouden een constructieve en open werrelatie met het college van bestuur.

Binnen de raad van toezicht van het Da Vinci College ontstaat door het regulier uittreden van een lid van de raad van toezicht een vacature voor een nieuw lid raad van toezicht (v/m) voor de portefeuille Onderwijs.



Kandidaat profiel

Algemeen profiel

Leden van de raad van toezicht:

- hebben affiniteit met mbo-studenten en kennis van hun leefwereld;
- beschikken over strategische ervaring (bestuur/directie);
- kunnen conceptueel en strategisch denken;
- hebben een kritische, analytische instelling;
- beschikken over een goed ontwikkelde sociale en morele antenne;
- zijn in staat signalen uit organisatie en omgeving op waarde te schatten;
- opereren rolvast en integer;
- hebben aantoonbare affiniteit met onderwijs en innovatie;
- zijn bereid voldoende tijd vrij te maken voor vergaderingen, bijeenkomsten en andere activiteiten.

Specifieke profielkenmerken – lid met portefeuille Onderwijs

Voor het lid met portefeuille Onderwijs gelden de volgende specifieke criteria:

- heeft een heldere visie op innovatief en toekomstgericht beroepsonderwijs;
- beschikt over strategische ervaring in het sociaal domein en bij voorkeur met toezicht op onderwijsvernieuwing en onderwijskwaliteit;
- heeft kennis van actuele ontwikkelingen in het beroepsonderwijs, bijvoorbeeld flexibilisering, modularisering en digitalisering;
- begrijpt de dynamiek tussen onderwijsinstellingen en beroepspraktijk en beschikt over een relevant netwerk;
- functioneert als strategische sparringpartner die met een positief-kritische blik bijdraagt aan onderwijsbeleid;



- heeft aandacht voor thema's zoals studentparticipatie, excellent onderwijs en intensieve samenwerking binnen de beroepskolom en regionale netwerken.

Honorering en tijdsinvestering

De honorering is in overeenstemming met wettelijke regelingen. Het lid neemt jaarlijks deel aan minimaal zes plenaire vergaderingen, de commissie onderwijskwaliteit en besteedt daarnaast tijd aan voorbereiding, kennismakings- en werkbezoeken en thematische bijeenkomsten.



Procedure

Maes & Lunau Executive Search ondersteunt het ROC Da Vinci College tijdens de selectieprocedure voor het lid raad van toezicht.

Kandidaten kunnen hun belangstelling tonen door een cv met korte motivatie in te sturen
vòòr 11 oktober 2025

Planning (concrete data volgen zo spoedig mogelijk)

- De voorselectie is in handen van Maes & Lunau, waar een eerste interview zal plaatsvinden
- CV-presentatie op 29/10
- Eerste gespreksronde met de selectiecommissie op 4/11 van 18.00-21.00u
- Vervolggesprek met de adviescommissie in week 46
- Nagaan referenties
- Benoeming per 1 januari 2026

Contactgegevens

Deze search wordt uitgevoerd door Eugenie van Leusen, consultant bij Maes & Lunau.

Voor meer informatie over deze positie kunt u contact opnemen met

Kiki van Dam, research consultant via

E: kiki.vandam@maeslunau.com

T: 06 11809918



Maes & Lunau: Beyond the obvious

Wij gaan in alles altijd net even verder; 'beyond the obvious'. Want elke organisatie heeft behoefte aan inspirerend leiderschap met verbindende kwaliteiten en een heldere visie. Als executive search bureau willen én moeten wij hieraan een belangrijke bijdrage leveren; wij willen organisaties helpen verbeteren.

Het begint met te begrijpen waar de organisatie naar toe wil. Dan willen we de cultuur, de mensen en de organisatie goed leren kennen en aanvoelen. Vervolgens gaan wij aan het werk met een haarscherp profiel, op basis waarvan we kandidaten beoordelen. We helpen bij de start in de nieuwe positie en we houden contact tot lang nadat de ideale kandidaat is begonnen.

Insights in search

Ons proces is transparant. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. Wij geven nooit op. Wij horen en zien veel en geven dat terug aan onze kandidaten en cliënten. Wij geven Insights in Search. Soms zijn we eigenwijs omdat we denken dat een andere keuze meer succes zal brengen. Dan hebben we een goed gesprek.

Uw succes is onze motivatie

Wij doen dit al 47 jaar lang goed en grondig omdat wij ons verantwoordelijk voelen voor het succes van de cliënt en de kandidaat. Dat kan alleen met professionele gepassioneerde mensen met kennis, kunde en waarachtige betrokkenheid. Zo werken wij aan het resultaat van mens en organisatie. Wij geloven in het talent en de drive van de mens als bron voor succes. Voor ons is niets mooier dan het gecombineerde succes van onze cliënten en onze kandidaten.