



# Wervingsprofiel

**Bestuurder**  
*Verbinder met kennis van onderwijs*

31 mei 2024

**Opdrachtgever** Stichting PCBO Rotterdam Zuid

**Auteurs** Marcel ten Berge  
Jeannette van der Vorm

**Aanvraagnummer** A06319



## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>3</b>
2.1	PCBO; scholen, missie, visie, motto en pijlers	3
2.2	Organisatiecontext	4
2.3	Ontstaan vacature	5
<b>3.</b>	<b>De vacante positie van bestuurder bij PCBO</b>	<b>6</b>
3.1	De opgaven	6
3.2	Profiel	6
<b>4.</b>	<b>Wat biedt PCBO?</b>	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>7</b>

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL  
GEREPRODUCEERD WORDEN.



## 1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van bestuurder bij stichting PCBO Rotterdam Zuid (hierna PCBO). Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: <https://www.pcbo.nl>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk 'hij' staat uiteraard ook 'zij', 'die' of 'hen' gelezen kan worden.

## 2. De organisatie

### 2.1 PCBO; scholen, missie, visie, motto en pijlers

PCBO kent een rijke historie die meer dan 125 jaar teruggaat tot de oprichting van de rechtsvoorganger CVO in 1896 voor de gebieden Feijenoord en Hillesluis. De eerste school is gestart in 1899 waarna de organisatie gestaag is doorgegroeid en tot op de dag van vandaag een belangrijke rol vervult in het basis en speciaal onderwijs in Rotterdam Zuid. De organisatie is financieel gezond en is in 2022 goed beoordeeld in het vierjaarlijks onderzoek van de Onderwijsinspectie.

De kleuren en vorm van het PCBO logo weerspiegelen de veelzijdigheid van de scholen en de diversiteit van Rotterdam Zuid. De ronde letters met verbinding staan voor onderwijs waarin medewerkers, leerlingen en ouders een actieve rol spelen. De cultuur van PCBO is te omschrijven als ambitieus, bescheiden en sterk op de ontwikkeling van ieder kind gericht. Vanuit iedere school wordt met passie gewerkt aan goed onderwijs dat kansen biedt aan de kinderen in de diverse wijken op Zuid. Het *motto* van PCBO is dan ook "hart voor ontwikkeling".

PCBO biedt met 875 medewerkers ontwikkelingsgericht onderwijs én brede vorming aan 7400 peuters en leerlingen. Naast basisonderwijs biedt PCBO ook speciaal basisonderwijs, speciaal onderwijs en kinderopvang op peuterspeelzalen aan. De organisatie omvat 12 peuterspeelzalen, 3 kindcentra, 21 basisscholen en 4 speciaal (basis)onderwijs scholen. De scholen en peuterspeelzalen bevinden zich allemaal op Zuid m.u.v. de Regenboog SO School. Op een aantal scholen wordt binnen het aanbod voor peuters samengewerkt met instellingen voor welzijnswerk. PCBO verzorgt daarnaast onderwijs aan een aantal nieuwkomersklassen. Een overzicht van de scholen is te vinden op <https://www.pcbo.nl/scholen>

PCBO biedt onderwijs vanuit de christelijk geïnspireerde traditie. De scholen hebben een protestants-christelijke grondslag en zijn er voor de leerlingen met meer dan 200 nationaliteiten die Rotterdam rijk is. Binnen de grootstedelijke Rotterdamse werkelijkheid wordt op eigentijdse wijze vorm gegeven aan deze identiteit. Scholen en peuterspeelzalen van PCBO staan open voor iedere cultuur en elk geloof. Met een brede ontwikkeling worden de leerlingen van PCBO volwaardige Rotterdamse burgers en toegerust voor een toekomst in een diverse, complexe samenleving waarin zij hun passie uitstralen en hun talenten benutten.



In de *visie* van PCBO zijn de PCBO-scholen een stabiele kracht in de dynamische omgeving van Rotterdam. Een oefenplek waar iedere leerling in veiligheid zijn of haar talenten kan ontwikkelen. Waar éxtra aandacht is voor leerlingen die dat nodig hebben, waar iedere leerling welkom is en zich ook welkom voelt. Er wordt uitgegaan van verschillen, ook in persoonlijk geloof. En de scholen van PCBO bieden een veilige omgeving voor verscheidenheid waarbij wordt uitgegaan van gelijkwaardigheid.

De *missie* van PCBO is het leveren van een betekenisvolle bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van kinderen in Rotterdam. Dagelijks zetten de 875 'hartwerkers' zich in om deze ambitie waar te maken. Dit doen ze vanuit de vier PCBO-pijlers (citaat):

- ▶ **Kinderen centraal;** "Op PCBO-scholen heerst een klimaat van met én van elkaar leren. We willen het beste uit onze leerlingen halen en hen maximaal stimuleren om hun talenten te ontwikkelen. Dit alles binnen een structuur van duidelijkheid en een positieve omgang met elkaar. In ons lesaanbod krijgen de basisvakken taal en rekenen éxtra aandacht en naast onderwijs, hebben we ook veel oog voor brede vorming. Leerkrachten krijgen bij PCBO de ruimte om op hun eigen manier kinderen maximaal te laten groeien. Wij willen veilige scholen zijn waar ieder kind zich welkom voelt."
- ▶ **Ouders als partner;** "Hoe beter de afstemming en samenwerking tussen thuis en school, hoe groter de groei van leerlingen is. We stellen ons dan ook altijd gastvrij op en investeren onder meer in onderwijsondersteunende activiteiten. Daarbij bieden we, waar nodig, professionele begeleiding. Alles om het partnerschap met ouders te vergroten en zo het maximale uit onze leerlingen te halen."
- ▶ **Vakmanschap en meesterschap;** "Vakmanschap en meesterschap: dát geeft de doorslag voor goed onderwijs. Wij investeren niet alleen in de professionele ontwikkeling van starters en zij-instromers, maar ook in de groei van onze overige leerkrachten en schoolleiders. Door onze kennis op peil te houden en ervaringen met elkaar te delen, versterken we onze kwaliteitscultuur. Op onze scholen werken dan ook leerspecialisten."
- ▶ **De wereld om ons heen;** "Onze scholen hebben een verbindende rol in de wijken waar ze staan. Deze rol versterken we door intensieve samenwerking met een netwerk van partners: het Nationaal programma Rotterdam-Zuid (NPRZ), gemeente Rotterdam, het samenwerkingsverband van 20 Rotterdamse schoolbesturen (PPO), organisaties voor buitenschoolse opvang, wijkorganisaties en het bedrijfsleven."

PCBO richt zich op het werken met een ontwikkelagenda waarin de speerpunten voor dat jaar beschreven worden. Een aantal thema's komt jaarlijks terug zoals de kwaliteitsonderzoeken en de inzet op meer- en hoogbegaafdheid. In het kader van kennisontwikkeling is in 2023 gestart met een lectoraat in samenwerking met de Hogeschool Rotterdam rondom het thema Taal. Samen met de Erasmus universiteit is een incompany-opleiding ontwikkeld voor directeuren en adjunct-directeuren.

Kenmerkend voor PCBO is de ruimte die er wordt geboden aan de individuele scholen om de missie, visie en pijlers door te vertalen naar het eigen schoolplan en de praktijk passend bij de school en wijk. Het college van bestuur zet daarbij de inhoudelijke hoofdlijnen uit van het beleid voor de stichting en de scholen. De centrale inhoudelijke beleidsbepaling zal gebeuren in nauwe samenwerking tussen het bestuur en de schooldirecteuren.

## 2.2 Organisatiecontext

PCBO kent een topstructuur met een (tweehoofdig) college van bestuur en een raad van toezicht (two tier model). Het college van bestuur is het bevoegd gezag van de scholen die tot PCBO behoren. Het college van bestuur draagt de bestuurlijke eindverantwoordelijkheid voor PCBO en zorgt voor het leidinggeven aan de directeuren van de scholen en het bestuursbureau.

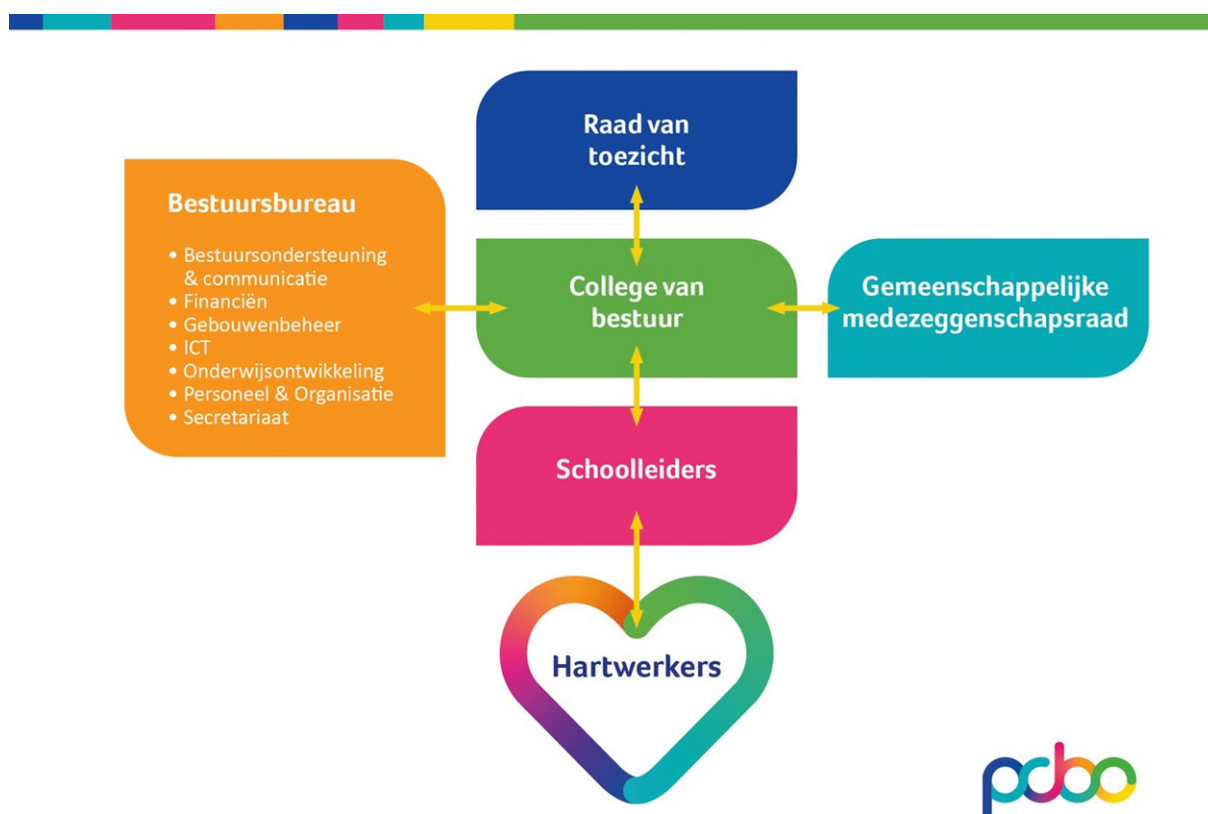
Het college van bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht. De taken en bevoegdheden van de raad van toezicht zijn vastgelegd in de statuten en het reglement voor de raad van toezicht. PCBO voldoet aan de eisen van de

wet “Goed onderwijs, goed bestuur”. Tevens onderschrijft de stichting de “Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs”. PCBO beschikt over een integriteitscode die voor alle personeelsleden geldt.

Het directieforum heeft circa zesmaal per jaar overleg met het college van bestuur. Het bestuursbureau van PCBO ondersteunt bestuur en scholen op het gebied van onderwijs, huisvesting en personeelsaangelegenheden. Ook de ondersteuning van de raad van toezicht is binnen het bestuursbureau belegd.

De medezeggenschap is zowel lokaal als centraal vormgegeven. Iedere school van PCBO beschikt over een MR. Voor het geheel van de scholen beschikt PCBO over een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Deze heeft als taak en wettelijk recht de belangen van kinderen, personeelsleden en ouders van alle PCBO-scholen zo goed mogelijk te behartigen. De GMR is gesprekspartner van het college van bestuur.

Schematisch weergegeven:



### 2.3 Ontstaan vacature

PCBO bevindt zich in de situatie dat het lid college van bestuur vanaf 2023 afwezig is vanwege ziekte en niet zal terugkeren in zijn functie. De voorzitter van het college van bestuur neemt vanaf de zomervakantie afscheid van de organisatie. De bestuurder ad interim is in 2023 gestart en heeft diverse zaken opgepakt en maakt goede slagen met de organisatie. Na een gedegen overdracht zal de nieuwe opvolgend bestuurder in oktober 2024 kunnen starten (of zoveel eerder als mogelijk is). De bestuurder ad interim zal in elk geval tot november 2024 aanblijven.



## 3. De vacante positie van bestuurder bij PCBO

### 3.1 De opgaven

De scholen van PCBO kenmerken zich door een grote mate van betrokkenheid en gedrevenheid van medewerkers en directeuren bij “de kinderen en de maatschappelijke context op Zuid”. De directeuren zijn over het algemeen al lang aan PCBO verbonden. De scholen zijn uniek te noemen en bieden ieder vanuit hun eigenheid en mogelijkheden het best mogelijke onderwijs aan de hun toevertrouwde leerlingen.

De opgaven waar het onderwijs in het algemeen en zeker de PCBO-scholen op Zuid voor staan zijn uitdagend, divers en complex te noemen. De afgelopen jaren heeft PCBO de nodige stappen gemaakt, bijvoorbeeld op het gebied van kwaliteit en externe profilering. De organisatie staat in de regio richting samenwerkingspartners, gemeente en bestuurlijk overleggen (onder andere het NPRZ) goed op de kaart. Tegelijkertijd mogen verschillende inhoudelijke thema’s zoals basisvaardigheden meer aandacht krijgen. Afgelopen jaar is helder geworden dat de bestuurlijke aansturing van/samenwerking met de scholen en het bestuursbureau onvoldoende heeft plaats gevonden. Dat gaat o.m. over de bestuurlijke aansturing met heldere doelen, kaders en bijbehorende overlegstructuren, het beleggen van duidelijke taak-/verantwoordelijkheden in de organisatie, het met elkaar voeren van de goede onderlinge dialoog en het zoeken van de verbinding met het bestuur en tussen de scholen en het bestuursbureau.

Voor de nieuwe bestuurder liggen er verschillende opgaven om de organisatie verder te ontwikkelen en professionaliseren. Met de komst van de huidige bestuurder a.i. is gewerkt aan de basis weer op orde krijgen en wordt gewerkt aan uitgangspunten voor de verdere ontwikkeling van de organisatie.

Er is behoefte aan meer verbondenheid waarbij een duidelijke en gezamenlijke onderwijsvisie en strategische koers belangrijke ankerpunten zullen zijn. Op dit moment wordt gewerkt aan de nieuwe strategische koers van PCBO voor de periode 2025-2028. Het is de verwachting dat het strategisch plan in de eerste helft van 2025 gereed zal zijn. De nieuwe bestuurder weet in samenspraak met alle interne stakeholders verder richting, vorm en inhoud te geven aan een nieuwe strategie, zodanig dat er een breed gedragen koers ontstaat en de gezamenlijkheid binnen PCBO wordt bevorderd. De nieuwe bestuurder zal onder andere sturen op de totstandkoming van heldere (beleids)kaders en organisatie- en overlegstructuren waarbinnen taken en verantwoordelijkheden helder zijn belegd. Dit vormt de basis voor schooldirecteuren en professionals van het bestuursbureau om rolvast en met eigenaarschap hun positie te (her)pakken en hun kennis en kwaliteiten van toegevoegde waarde voor de organisatie te laten zijn. Van de bestuurder wordt verwacht dat deze leiderschap toont en de krachtige beweging en cultuurverandering in gang weet te zetten zodat PCBO de professionele organisatie is waar medewerkers zich thuis voelen en met plezier werken. De GMR wordt daarin vroegtijdig door de bestuurder geïnformeerd en meegenomen.

Onderdeel van de opdracht voor de nieuwe bestuurder is bovendien het versterken van het bestuursbureau en de bedrijfsvoering en het onderzoeken welk besturingsmodel en topstructuur het beste past bij PCBO en hierover de RvT te adviseren.

### 3.2 Profiel

Bij PCBO past een ervaren en stevige onderwijsbestuurder die goed bekend is met organisatie- en cultuur verandertrajecten. Een inspirator met een duidelijke visie op het onderwijs, de strategische koers en de inrichting/organisatie van PCBO en daarin alle interne stakeholders weet mee te nemen. Een bouwer die scherp kijkt naar wat er al is, het goede waardeert, bewaart en daar waar nodig daadkrachtig en besluitvaardig de organisatie verder richt en inricht. Een bestuurder die zichtbaar en toegankelijk is en op verbindende en consistente wijze stuurt op eigenaarschap en ook de veiligheid biedt/het vertrouwen geeft om eigenaarschap te pakken. Een faciliterend leider die vanuit heldere kaders, proces (pdca) en structuur de ruimte geeft aan het talent en de drive van



directeuren, adviseurs en medewerkers om met elkaar de voorgenomen ambities en veranderingen waar te maken en te realiseren.

Bij PCBO past een bestuurder die duidelijk is en helder en transparant communiceert. Een kritische sparringpartner die verantwoordelijkheid neemt, goed luistert naar de mensen om zich heen en zelfreflectief is. De bestuurder is koersvast, heeft de regie en weet met een gezonde dosis humor en relativeringsvermogen de gestelde doelen te behalen. Een verbinder die werkt aan het versterken van de verbinding van het bestuursbureau met de scholen. De nieuwe bestuurder van PCBO is naast in- ook extern gericht, (her)kent de grootstedelijke context, maatschappelijke vraagstukken en continueert de positie van PCBO in de politiek-bestuurlijke context van Rotterdam.

Verder voldoen kandidaten aan de volgende vereisten:

- ▶ Academisch denk- en werkniveau.
- ▶ Ruime ervaring in een integraal eindverantwoordelijke bestuurlijke functie in het onderwijs. Is daarmee een kundige en stevige gesprekspartner voor de directeuren, het bestuursbureau, de raad van toezicht en de GMR.
- ▶ Is bewezen in staat om vanuit een gedragen strategische koers sturing te geven aan organisatie- en cultuur verandertrajecten.
- ▶ Integrale blik op alle relevante portefeuilles die noodzakelijk zijn voor een succesvolle schoolorganisatie, zoals financieel beleid, kwaliteitszorg en personeelsbeleid.
- ▶ Bekend met vraagstukken die spelen in een grootstedelijke omgeving.
- ▶ Heeft ervaring en affiniteit met een multiculturele omgeving zoals die waarin PCBO zich bevindt, begrijpt het belang daarvan voor de organisatie en bevordert diversiteit.
- ▶ Gedegen kennis van/inzicht in de maatschappelijke ontwikkelingen en politiek-bestuurlijke processen in relatie tot het primair onderwijs.
- ▶ Onderschrijft en respecteert de uit de christelijke oorsprong van PCBO voorkomende waarden en wil deze uitdragen op een wijze die past bij PCBO.
- ▶ Kennis van werkgebied Rotterdam-Zuid is een pre.

## 4. Wat biedt PCBO?

Als bestuurder kun je bijdragen aan de ontwikkeling en toekomst van PCBO en met elkaar het verschil maken voor de kinderen op Zuid.

Inschaling conform Bestuurders CAO PO, klasse D.

De standplaats is Rotterdam Zuid.

## 5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

### 1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseurs van Leeuwendaal voeren allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht in de **weken 17.06 en 24.06**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs in de **week van 01.07** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de selectiegesprekken bij PCBO.



## 2 Selectiegesprekken bij PCBO

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met twee commissies op **4 juli**. Commissie 1. bestaat uit de afvaardiging van de raad van toezicht. Commissie 2. bestaat uit een tweetal afgevaardigden uit het bestuursbureau, tweetal schooldirecteuren plus een tweetal afgevaardigden vanuit de GMR (ouder en personeelslid).

In de tweede gespreksronde op **10 juli** spreken kandidaten met de commissie die zal bestaan uit de afvaardiging vanuit de raad van toezicht, en een betrokken afgevaardigde vanuit de schooldirectie/Directieberaad, GMR en bestuursbureau. De keuze qua eindkandidaat wordt gemaakt.

De eindkandidaat wordt ter benoeming voorgedragen aan de raad van toezicht. De GMR brengt advies uit over het voorgenomen benoemingsbesluit. In deze fase voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een ontwikkelgericht assessment is optioneel.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats. Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure **in juli 2024**.

### Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kan je contact opnemen met Jeannette van der Vorm of Marcel ten Berge, senior adviseurs executive search, en voor vragen over de procedure met Anouk Keiren, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via:

<https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.