



Wervingsprofiel

Lid raad van toezicht

Met HR portefeuille

18 april 2025

Opdrachtgever	SPCO Groene Hart
Auteur	Jeannette van der Vorm
Aanvraagnummer	A07088

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	SPCO Groene Hart: écht kwaliteitsonderwijs!	3
2.2	Missie en visie: een stevig fundament	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van lid raad van toezicht	5
3.1	Kerntaken van de raad van toezicht	5
3.2	Collectief profiel raad van toezicht	5
3.3	Kennis en ervaring lid raad van toezicht (HR)	6
4.	Wat biedt SPCO Groene Hart?	7
5.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van lid raad van toezicht met aandachtsgebied HR bij SPCO Groene Hart. 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 organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie en de gewenste capaciteiten, kennis, ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

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

In deze vacaturetekst wordt voor de leesbaarheid alleen het voornaamwoord “hij” gebruikt. We nodigen alle potentiële kandidaten van harte uit om te solliciteren en streven ernaar dat zij zich volledig vertegenwoordigd voelen.

2. De organisatie

2.1 SPCO Groene Hart: écht kwaliteitsonderwijs!

Onderwijsorganisatie SPCO Groene Hart bestaat uit 13 protestants-christelijke scholen in de regio Woerden en biedt onderwijs aan ca. 2600 leerlingen. SPCO en haar scholen zetten zich met liefde en betrokkenheid in voor kwalitatief goed en toekomstgericht onderwijs. Onderwijs waarmee ze de leerlingen begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling, een stevige basis bieden en daarmee voorbereiden op hun toekomst. SPCO beweegt en groeit mee met de ontwikkelingen van de moderne tijd, zonder de kracht van het verleden te verliezen.

SPCO biedt modern onderwijs zonder de bewezen facetten uit het onderwijs los te laten. Diverse innovatieve scholen experimenteren behoedzaam op basis van nieuwe inzichten en toepassingen. Het college van bestuur stimuleert deze ontwikkelingen. Kennis, kunde en ervaringen worden gedeeld, zodat alle scholen van elkaar leren.

De medewerkers van SPCO zijn bovengemiddeld tevreden en de personele bezetting is ondanks de krapte op de arbeidsmarkt op orde.

2.2 Missie en visie: een stevig fundament

In het Koersplan wordt beschreven dat SPCO werkt vanuit geloof, hoop en liefde: dat bindt hen samen. Geloof: het vertrouwen in God en in elkaar. Hoop: ze zien de toekomst positief en houden moed. En bovenal liefde: voor kinderen, ouders en collega's die ze dagelijks ontmoeten. Deze waarden staan centraal in het onderwijs, het handelen en in de omgang met leerlingen, ouders, medewerkers en partners. SPCO wil dat hierdoor de leerlingen inzicht ontwikkelen in hoe ze zelf van betekenis zijn en van betekenis kunnen zijn voor elkaar en hoe ze bij kunnen dragen aan een rechtvaardige samenleving. De scholen worden ook bezocht door kinderen met een andere levensbeschouwelijke of niet-religieuze achtergrond. Iedereen is van harte welkom. Wel is het belangrijk dat de uitgangspunten van de stichting en haar scholen worden gerespecteerd.

Het onderwijs van SPCO draagt bij aan een brede ontwikkeling van de leerlingen, waardoor zij later hun bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. SPCO-scholen bieden leerlingen ruimte om hun talenten maximaal te ontplooiën en helpen hen om uit te groeien tot zelfstandige en verantwoordelijke burgers. In het Koersplan staat ook dat SPCO dé professionele en dynamische onderwijsstichting in de regio wil zijn voor de scholen, samenwerkingspartners en ouders en maakt zich sterk voor:

- Effectief onderwijs

Wij willen kinderen zo goed mogelijk voorbereiden op het (volwassen) leven. We werken niet alleen aan kennis

en vaardigheden, maar ook aan motivatie, talent en ambitie. Onze leerkrachten weten hoe hun leerlingen leren en passen hun onderwijs daarop aan.

► Sterke teams

Als je leerlingen uitdaagt, moet je zelf het goede voorbeeld geven. Daarom zetten we in op de professionele en didactische groei van onze medewerkers. We geven talent de ruimte en helpen elkaar door inzichten te delen en samen te werken.

► Krachtige organisatie

Schoolleiders maken het verschil. Daarom zetten we in op leiderschapsontwikkeling en een cultuur waarin we samenwerken, samen groeien en op elkaar kunnen rekenen. Rust, stabiliteit en een professionele organisatie vormen daarvoor een stevige basis.

Daarnaast onderschrijft SPCO de volgende cultuurwaarden:

► Wij supporten ontwikkeling

Als je vooruit wilt, heb je af en toe een steuntje in de rug nodig. En als het even niet lukt misschien nog wel meer! Dat steuntje zijn wij: we helpen elkaar en zorgen voor elkaar. Zo komen we samen verder.

► Wij waarderen verschillen

Zie je verschillen als uitdaging of als een kans? Bij SPCO kiezen we voor het laatste. Verschillen in cultuur, achtergrond en ontwikkeling vinden wij alleen maar mooi. Bij SPCO mag je jezelf zijn en jouw unieke talenten ontwikkelen. Zo leren we van elkaar en maken we elkaar beter.

► Wij doen wat werkt

Stilstaan is niets voor ons: daarom proberen we elke dag ons onderwijs beter te maken. We proberen, maken fouten, analyseren en beginnen weer opnieuw. We zetten koers naar de horizon, maar geloven in kleine stapjes. Juist dat maakt ons betrouwbaar en stabiel.

► Wij zijn toegewijd

Elke dag is voor ons een nieuwe start waarin we met passie en plezier ons werk doen. Dat geldt zowel voor medewerkers als voor onze leerlingen. Wat we doen, willen we goed doen. Met zo'n houding lever je kwaliteit.

► Wij zijn positief en ontspannen

Er is niets zo mooi als groeien en tot bloei komen. Daaraan bijdragen vult ons met trots en blijdschap. Bij SPCO staan we stil bij dingen die we bereikt hebben en vieren we succes. Dat heeft alles te maken met onze identiteit: we hebben tenslotte hoop: ook als dingen tegenzitten.

► Wij hebben lef

Soms kan je ook te veel praten... Daarom nemen we bij SPCO af en toe wel bewust een risico. We verrassen en veranderen. We doen wat anderen niet doen. We denken out-of-the-box en blijven voortdurend in beweging.

2.3 Organisatiecontext

De bestuurlijke bevoegdheden van SPCO zijn belegd bij het tweehoofdig college van bestuur (CvB). De raad van toezicht verzorgt het interne toezicht op de stichting en is primair de gesprekspartner van het college van bestuur. Het college van bestuur wordt ondersteund door het stafbureau. Acht medewerkers zetten zich actief in om de scholen te ondersteunen op het gebied van secretariaat, personeel, financiën, huisvesting, onderwijs & kwaliteit en opleiden in de school.

SPCO kent belangrijke 'dialogopartners'. Op het niveau van het CvB is dat de stichtingsraad en op het niveau van de school is de schoolraad een belangrijke dialogopartner. Deze partners praten mee over zaken betreffende onderwijs, opvoeding en levensbeschouwing.

Per school is een directie verantwoordelijk voor de gang van zaken op school. Iedere school heeft een medezeggenschapsraad (MR) en, waar mogelijk, een Schoolraad (SR) en een ouderraad (OR). De MR heeft advies- en/of instemmingsrecht over verschillende voorgenomen besluiten. Voor school overstijgende zaken heeft het CvB

overleg met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De leden van deze raden worden via verkiezingen aangesteld.

Op de agenda voor de raad van toezicht staan momenteel onder meer het (dreigende) personeelstekort, mogelijke krimp in leerlingenaantallen, profilering en positionering van de scholen, bouwprojecten en de stijgende kosten van deze projecten, de diversiteit van de scholen, participeren in de ontwikkeling van het koersplan, contacten met stakeholders en de eigen professionalisering als RvT.

3. De functie van lid raad van toezicht

3.1 Kerntaken van de raad van toezicht

De RvT bestaat op dit moment uit vijf leden. Leden zijn voor een periode van vier jaar benoemd, met de mogelijkheid voor verlenging van maximaal één periode. Conform het rooster van aftreden treedt binnenkort de huidige voorzitter van de RvT af. Eén van leden volgt hem op als voorzitter waarmee ruimte ontstaat voor een nieuw lid met een HR achtergrond. De raad kent een mooie mix van expertise, persoonlijkheden en leeftijden. Een aantal leden van de RvT is ook ouder van een leerling op een school van SPCO. Voor deze vacature komen we graag in contact met potentiële kandidaten die tevens ouder of verzorger zijn van een leerling/leerlingen op één van de SPCO scholen.

De RvT vervult op hoofdlijn de volgende kerntaken:

- ▶ Toezicht: het integraal toezicht op het beleid, de doelstellingen en de algemene gang van zaken binnen de onderwijsorganisatie.
- ▶ Advies: het bieden van raad en advies aan het CvB.
- ▶ Werkgever: de raad is de werkgever voor het CvB.
- ▶ Daarnaast dient de raad de voorgenomen besluiten van het CvB ten aanzien van de meerjarige beleidskaders, de jaarlijkse begroting en de jaarrekening goed te keuren, alvorens tot vaststelling overgegaan kan worden.

SPCO Groene Hart is een protestants-christelijke organisatie. Dat betekent dat van de leden wordt verwacht dat ze in staat en bereid zijn een waarde(n)volle bijdrage te leveren aan het protestants-christelijk onderwijs.

De raad heeft een vergaderfrequentie van ca. zeven keer per jaar. Daarnaast bezoeken leden van de raad van toezicht jaarlijks meerdere scholen en spreken zij met belangrijke stakeholders binnen en buiten de organisatie. De RvT heeft regelmatig overleg met de GMR.

3.2 Collectief profiel raad van toezicht

De leden van de RvT vullen elkaar aan op de verschillende expertisegebieden. De leden zijn collectief verantwoordelijk voor het beleid en elk lid wordt geacht de hoofdlijnen van het totale beleid te beoordelen. Het is van belang dat de leden een brede maatschappelijke oriëntatie hebben die verder gaat dan het zicht op de SPCO-organisatie alleen.

Het algemeen profiel van de leden van de RvT waarborgt dat de samenstelling zodanig is dat:

- ▶ De protestants-christelijke signatuur in al zijn diversiteit verrijkt wordt.
- ▶ Een brede maatschappelijke binding en relevante, functionele netwerken worden bereikt.
- ▶ Een spreiding van maatschappelijke achtergronden en omstandigheden aanwezig is.
- ▶ De leden van de RvT tezamen beschikken over een combinatie van specifieke kennis met betrekking tot de volgende relevante ervaringsgebieden: openbaar bestuur, financiën, onderwijs, bedrijfsvoering, communicatie en marketing, huisvesting, human resource management en recht. Portefeuilles worden onderling verdeeld, te denken valt aan financiën, werkgeverschap, identiteit, onderwijskwaliteit, bouwcommissie, etc.
- ▶ Er adequaat wordt voorzien in een advies- en klankbordfunctie ten behoeve van het CvB.

Bij de uitoefening van zijn taken geldt dat de RvT:

- ▶ Zich richt naar de belangen van de stichting, de scholen, de ouders/verzorgers en de samenleving.
- ▶ Te allen tijde onafhankelijk, professioneel, deskundig en volgens zorgvuldige procedures opereert.
- ▶ Inspeelt op maatschappelijke veranderingen en wensen van interne en externe belanghebbenden.
- ▶ Slechte prestaties niet gedooft en zo nodig binnen de kaders van zijn bevoegdheid, adequaat ingrijpt.

3.3 Kennis en ervaring lid raad van toezicht (HR)

Naast bovengenoemde eisen, beschikt u over de volgende specifieke eigenschappen en kwaliteiten:

- ▶ Brede expertise op het gebied van HR en bekendheid met thema's als strategische personeelsplanning, duurzaam werkgeverschap, arbeidsmarkt, etc.
- ▶ Ervaring in verantwoordelijke HR functies bij organisaties in de publieke sector, bij voorkeur binnen het onderwijs.
- ▶ Innovatief en ondernemend, kan vanuit eigen expertise vernieuwende denkbeelden inbrengen.

Van het lid van de RvT wordt verwacht dat hij/zij beschikt over de volgende competenties en vaardigheden:

- ▶ De bereidheid grondig kennis te nemen van de missie en strategie van de stichting en vanuit zijn rol daaraan een actieve bijdrage te leveren.
- ▶ Het mede vormgeven aan de protestants-christelijke identiteit van de stichting.
- ▶ Het strategisch inzicht en de helikopterview, beschikt over overstijgend en integraal denkvermogen. Is een sparringpartner en gesprekspartner van niveau.
- ▶ De bekwaamheid beleidsplannen op hoofdlijnen te beschouwen en te waarderen.
- ▶ Oog voor de relatie tussen doelstellingen en resultaten.
- ▶ Het vermogen te binden, te motiveren en te activeren.
- ▶ Kritisch-analytisch oordeelsvermogen vanuit een positieve grondhouding. Beschikt over een relativerende instelling, maar weet ook in te grijpen als dat nodig is.
- ▶ Goede communicatieve en sociale kwaliteiten.
- ▶ Vermogen tot kritische zelfreflectie en -correctie.
- ▶ Toekomstgerichtheid met respect voor waarden en tradities.
- ▶ Je beschikt over voldoende tijd voor de werkzaamheden van de RvT.

Overig

- ▶ Onafhankelijk en onbevangen. Heeft geen persoonlijke, zakelijke of politieke banden met collega-toezichthouders, de bestuurder, wethouders, medewerkers of belangrijke externe belanghebbenden, waardoor er belangenverstrengeling kan zijn of de verdenking daarvan.
- ▶ Is van onbesproken gedrag.
- ▶ Het aanleveren van een VOG is verplicht.
- ▶ Conform de code goed bestuur en de statuten van de stichting zijn uitgesloten:
 - Werknemers van de stichting SPCO Groene Hart.
 - Echtgenoten of duurzame relatiegenoten van werknemers van SPCO Groene Hart.
 - Leden van een medezeggenschapsraad van een school van SPCO of van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad binnen SPCO Groene Hart.
 - Echtgenoten of duurzame relatiegenoten van leden van een medezeggenschapsraad van een school van SPCO of van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad binnen SPCO Groene Hart.
 - Personen die direct of indirect leveranties verrichten aan de stichting.
 - Personen die een bestuursfunctie vervullen bij een andere organisatie in dezelfde sector, of bestuurders bij een organisatie in een aanpalende onderwijssector in hetzelfde voedingsgebied.
 - Leden van raden van toezicht bij een andere organisatie in dezelfde of aanpalende onderwijssector in hetzelfde voedingsgebied.

4. Wat biedt SPCO Groene Hart?

- ▶ Een boeiende rol binnen een vooraanstaande onderwijsorganisatie met een sterk maatschappelijk en pedagogisch profiel.
- ▶ Gelegenheid om actief betrokken te zijn bij strategische besluitvorming en richting te geven aan de toekomst van het onderwijs binnen SPCO Groene Hart.
- ▶ Kansen om bij te dragen aan de ontwikkeling en verbetering van het onderwijs.
- ▶ Betrokkenheid bij de gemeenschap en de mogelijkheid om impact te hebben op de lokale samenleving.
- ▶ Toegang tot waardevolle netwerk mogelijkheden en de kans om te sparren met andere ervaren toezichthouders binnen de sector.
- ▶ Een constructieve en samenwerkingsgerichte werkomgeving, waarin het belang van transparantie en goed bestuur centraal staat.

Aan leden van de RvT wordt een jaarlijkse vergoeding betaald waarbij de richtlijnen van de VTOI/NVTK als uitgangspunt gelden.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief en met toelichting van de adviseur gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij SPCO Groene Hart.

2 Selectiegesprekken door SPCO Groene Hart

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de benoemingsadviescommissie, bestaand uit twee leden van de RvT, de HR adviseur en een vertegenwoordiging van de GMR. Voor de beoogde kandidaat volgt een gesprek met het CvB dat een adviserende rol heeft in de procedure.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 juli 2025.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kan je contact opnemen met Jeannette van der Vorm, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Regina van de Wall, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via:

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