



Wervingsprofiel

Lid raad van toezicht,
met expertise in het vastgoed- en bij voorkeur ook het
juridische domein

26 mei 2025

Opdrachtgever Scholengroep Holland

Auteurs Corinne van der Salm

Aanvraagnummer A07211

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Scholengroep Holland	3
2.2	Organisatiestructuur	4
2.3	Raad van toezicht	5
3.	Lid raad van toezicht	6
3.1	De opgave	6
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	6
3.3	Profiel	6
3.4	Codes goed bestuur en toezicht	7
4.	Wat biedt Scholengroep Holland	7
5.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van lid raad van toezicht bij Scholengroep Holland. Met dit wervingsprofiel willen we u 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 van Scholengroep Holland te bezoeken: [Scholengroep Holland](#)

2. De organisatie

2.1 Scholengroep Holland

Scholengroep Holland (SGH) werkt aan openbaar onderwijs waarmee zij alle kinderen eerlijke kansen willen bieden. Dit betekent dat niet alleen inzet voor gelijke onderwijskansen, maar ook voor een gelijkwaardige, vrije en open samenleving, waar ontmoeting tussen verschillende perspectieven en achtergronden centraal staat. Het is een scholengroep met dertien scholen in Lansingerland, Zuidplas, Pijnacker-Nootdorp en een stafbureau in Nieuwerkerk aan den IJssel. SGH is met ruim 440 medewerkers en zo'n 3800 leerlingen een belangrijke toonaangevende instelling voor openbaar basisonderwijs in de regio met drie unieke Zuid-Hollandse gemeenten nabij Rotterdam en Den Haag. De scholen liggen verspreid over een divers gebied met kleine dorpen op het platteland en nieuwbouwwijken nabij de stad. De jaarlijkse begroting is circa € 30 miljoen.

De professionals van SGH werken met een oprechte drive voor openbaar onderwijs. De organisatie staat midden in de samenleving. Bij SGH wordt elk kind gezien en kan ieder kind zichzelf zijn. SGH wil ieder kind eerlijke kansen bieden met onderwijs, begeleiding en ondersteuning die bij hen past. Kinderen ervaren op school dat iedereen anders is maar ook gelijk. Leerlingen krijgen het vertrouwen om te ontdekken wie ze zijn en wat hun talenten zijn. Zo kunnen ze alles uit zichzelf halen en worden ze voorbereid op de maatschappij van de toekomst.

Het vigerende strategisch beleidsplan van SGH voor de periode 2024 – 2028 luidt dan ook “Eerlijke kansen voor ieder kind”. Daarin zijn de missie, visie, motto en kernwaarden verwoord.

De missie van SGH is het ondersteunen van haar leerlingen in hun ontwikkeling om actief deel te nemen en bij te dragen aan een maatschappij die vrij is van discriminatie of uitsluiting op welke grond dan ook. Een omgeving waar diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid de norm zijn.

De visie van SGH houdt in dat om haar missie waar te maken het belangrijk is dat de kinderen zich allereerst veilig voelen op school en met plezier zelf en met andere kinderen leren. Hiermee wordt een goede basis gelegd om ook echt een leven lang te willen leren en bij te dragen aan een inclusieve maatschappij. SGH ziet haar scholen als oefenplaatsen, waar de klas en de school fungeert als een kleine maatschappij waar de positieve aspecten van diversiteit worden benut, inclusie normaal is, waar burgerschap geoefend kan worden en verhalen samenkomen. Wij baseren ons onderwijs op onderzoek en wetenschappelijke inzichten en toetsen dit aan onze praktijk. We zorgen ervoor dat aan de ondersteuningsbehoefte van ieder kind wordt voldaan.

Het motto van SGH is “Eerlijke kansen voor ieder kind”.

De kernwaarden van SGH zijn gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting. SGH wil een omgeving bieden waar leerlingen, collega’s, ouders/verzorgers en externe partners zich op hun gemak en uitgedaagd voelen. Er wordt goed geluisterd naar elkaar en men is nieuwsgierig naar de mening van anderen. De kinderen worden op school gestimuleerd hun verhalen met elkaar te delen. Kinderen worden geholpen hun passie te ontwikkelen in wat zij doen en compassie te ontwikkelen voor hun medeleerlingen. Leerkrachten van SGH herken je door hun enthousiasme, bevoegdheid en energie om de kinderen goed in hun brede ontwikkeling te ondersteunen.

De missie, visie en kernwaarden van SGH vormen de basis voor de strategische koers 2024-2028. Het strategie document is te lezen via: [strategisch beleidsplan 2024-2028](#).

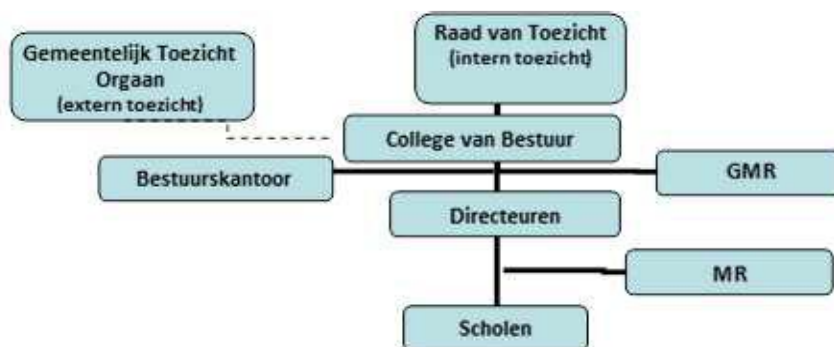
2.2 Organisatiestructuur

Het tweehoofdig college van bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht. Het bestuur en de directeuren worden ondersteund bij de uitoefening van hun taken en verantwoordelijkheden door het stafbureau in Nieuwerkerk aan den IJssel. SGH beschikt over een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

Beleidsvoorbereiding vindt plaats in werkgroepen ondersteund waar nodig vanuit het stafbureau, vervolgens vindt bespreking daarvan plaats in het Directiebestuur, het overleg tussen bestuurder en de schooldirecties. Het college van bestuur stelt het beleid vast nadat instemming of advies hierover is gegeven door de GMR. Het college van bestuur voert het overleg met de GMR en onderhoudt de externe contacten op bestuurlijk niveau. De raad van toezicht houdt toezicht op het door het college van bestuur gevoerde beleid en geeft formeel goedkeuring op het strategisch beleid en de (meerjaren)begroting.

De ondersteuning van het stafbureau ligt op de gebieden van huisvesting, personeelsbeleid, financiën, onderwijskwaliteit, ICT en inkoop. De scholen van SGH kunnen op basis van de strategische kaders eigen beleid ontwikkelen passend bij de eigen lokale of regionale situatie. Zo hebben de scholen de vrijheid om hun eigen onderwijskundig profiel in te vullen. Er wordt bijvoorbeeld gewerkt met verschillende onderwijsvormen zoals Dalton en Jenaplan. Tegelijkertijd is iedere school zich bewust van haar plaats in het geheel van de scholengroep en vormt daarvan een herkenbaar onderdeel.

Organogram



SGH kent een Gemeentelijk Toezichtorgaan (GTO), dat bestaat uit de wethouders c.q. portefeuillehouders onderwijs van de gemeenten Lansingerland, Zuidplas en Pijnacker-Nootdorp. Dit GTO oefent het gemeentelijk toezicht uit op basis van artikel 48 van de Wet op het Primair Onderwijs.

Het GTO heeft o.a. de statutaire bevoegdheid om de leden van de raad van toezicht te benoemen en te ontslaan en om zienswijzen in te dienen op de jaarrekening en de begroting van SGH.

2.3 Raad van toezicht

De raad van toezicht bestaat uit vijf leden met diverse achtergronden in onderwijs, financiën, HRM, governance en juridisch. De huidige samenstelling is:

- ▶ Rik van Woudenberg - Wethouder gemeente Capelle aan den IJssel
Benoemd op 23 juni 2020, effectief 1 september 2020, herbenoemd per 1 september 2024, voorzitter per 1 augustus 2024
- ▶ Jos Vermeulen - Toezichthouder en senior consultant bij publieke instellingen
Benoemd op 23 juni 2020, effectief 1 september 2020, herbenoemd per 1 september 2024
- ▶ Karlijn de Jong - Faculteitspedagoog, Faculteit Educatie Hogeschool Leiden
Benoemd per 1 september 2024
- ▶ Soraya Sitaram - Gebiedsaccounthouder Maatschappelijke Ontwikkeling, Gemeente Rotterdam
Benoemd per 1 september 2024
- ▶ Vacature profiel vastgoed (en juridisch)

De raad van toezicht voert haar werkzaamheden uit binnen het kader van de doelstelling van de stichting, waarbij de volgende elementen centraal staan:

- ▶ Het maatschappelijk belang van goed, toegankelijk en toekomstgericht onderwijs.
- ▶ Een duidelijke strategische koers, verankerd in het strategisch beleidsplan 2024–2028.
- ▶ De borging en continue verbetering van onderwijskwaliteit.
- ▶ De borging van continuïteit en toekomstbestendigheid van de organisatie.
- ▶ Een zorgvuldig en verantwoordelijk werkgeverschap richting het College van Bestuur.
- ▶ Transparante vergaderstructuren en adequate informatievoorziening ten behoeve van de toezichthoudende taak.

De RvT komt ongeveer zes keer per jaar bijeen in voltallige samenstelling, waarin met het college van bestuur wordt gesproken over de voortgang van strategische onderwerpen en thema's, waaronder vastgoed en juridische kwesties. Daarnaast vergaderen de Auditcommissie, de Commissie Onderwijskwaliteit en HR, de Commissie Huisvesting en de Remuneratiecommissie op reguliere basis. Deze vergaderingen bieden ruimte voor kritische reflectie en inspiratie. Hetzelfde geldt voor een jaarlijkse heimdag. De onderlinge sfeer wordt omschreven als zakelijk informeel.

De samenwerking met het college van bestuur wordt wederzijds als open, professioneel en constructief ervaren. In het kader van onafhankelijk toezicht vindt twee keer per jaar een gesprek plaats tussen de RvT en een afvaardiging van de schooldirecteuren, zonder aanwezigheid van het CvB. Deze gesprekken bieden waardevolle inzichten hoe vanuit verschillende perspectieven naar de uitvoering van beleid en strategische thema's, worden ervaren op schoolniveau. De uitkomsten worden teruggekoppeld aan het CvB en waar nodig meegenomen in het verdere toezicht en de advisering. De RvT overlegt daarnaast met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) over wettelijke procedures en inspraakmomenten. Ook deze samenwerking wordt als open en constructief ervaren.

3. Lid raad van toezicht

3.1 De opgave

De komende periode staat een aantal belangrijke onderwerpen centraal in het werk van de raad van toezicht:

- ▶ De implementatie en voortgang van het strategisch beleidsplan 2024–2028.
- ▶ De verdere borging van wettelijke kaders en compliance (inclusief veiligheid, AVG en governance).
- ▶ De huisvesting van (mogelijk nieuwe) scholen en het (meerjaren)onderhoud van de schoolgebouwen.
- ▶ De positie van kleine scholen binnen de scholengroep.
- ▶ De onderwijskwaliteit, mede in relatie tot lerarentekorten.
- ▶ De verdere ontwikkeling van visie en beleid ten aanzien van artificial intelligence binnen SGH.
- ▶ Het opvangen van de kwetsbaarheid van het werken met een relatief klein bestuurskantoor.

Ook het toezichtskader van de RvT, vastgesteld in 2023, wordt geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Vanwege de omvang en de complexiteit van de vastgoedontwikkelingen en de samenstelling van het team zoekt de raad specifieke aanvulling op dat gebied. De complexiteit heeft onder meer te maken met betrokkenheid van meerdere partijen vanwege mogelijke gezamenlijke huisvesting, het samenspel met en tussen de gemeenten en de wettelijke richtlijnen. Bij voorkeur heeft de kandidaat ook juridische expertise.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

Als lid van de raad van toezicht ben je betrokken bij:

- a Algemeen: het waarborgen van de strategische koers van de organisatie en het naleven van wet- en regelgeving.
- b Specifiek: het toezicht houden op de vastgoedstrategie en juridische vraagstukken van de instelling.

Op hoofdlijnen zijn jouw taken:

- ▶ **Strategisch toezicht:** Je draagt bij aan het toezicht op de strategische koers van de organisatie en het vastgoedbeheer, met aandacht voor de impact op ons onderwijs en de leeromgeving van de leerlingen.
- ▶ **Juridisch toezicht:** Je houdt toezicht op de naleving van wet- en regelgeving binnen het onderwijs en vastgoedbeheer, en denkt mee over juridische vraagstukken die invloed hebben op de organisatie.
- ▶ **Kritische reflectie en inspiratie:** Je biedt onafhankelijke en strategische inzichten, stelt vragen en daagt het bestuur uit om de lange termijn visies te blijven realiseren, met oog voor inclusiviteit en duurzaamheid.

3.3 Profiel

Je bent een toezichthouder die in staat is om met een open blik en een kritische, maar constructieve houding, toezicht te houden, die het belang van inclusie onderschrijft en die helpt de kwaliteit van het toezicht verder te versterken. Je hebt een warm zakelijke persoonlijkheid: ontspannen, empathisch, inclusief, gericht op resultaten en ondernemend. De individuele leden van de raad van toezicht vullen elkaar qua competenties aan en zijn in staat om met elkaar samen te werken.

Het nieuwe lid voldoet aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ **Expertise in vastgoed en/of juridische zaken:** Bij voorkeur ervaring op het gebied van vastgoedbeheer, vastgoedontwikkeling of juridische zaken, bij voorkeur binnen de publieke of onderwijssector.
- ▶ **Affiniteit met onderwijs:** Je hebt belangstelling voor het onderwijs en een goed begrip van de maatschappelijke rol die het speelt in het bieden van gelijke kansen aan leerlingen.
- ▶ **Passie voor de waarden:** Je deelt onze overtuiging dat gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting de basis vormen voor succesvol onderwijs en een succesvolle organisatie.
- ▶ **Strategisch inzicht:** Je beschikt over een scherpe blik en het vermogen om zowel op operationeel als strategisch niveau te denken en te adviseren.
- ▶ **Onafhankelijkheid:** Je hebt een onafhankelijke opstelling, met het vermogen om onbevooroordeeld en kritisch te reflecteren op de richting van de organisatie.

3.4 Codes goed bestuur en toezicht

De RvT hanteert de vernieuwde Code Goed Bestuur van de PO-raad en de Code Goed Toezicht van de VTO-NVTK als leidraad bij haar toezicht. Dat betekent onder andere aandacht voor integriteit in de vorm van:

- ▶ Periodieke besprekingen over de (schijnbare) belangen die hun leden uit hoofde van (neven)functies of persoonlijk hebben, maken afspraken over de omgang hiermee en leggen dit vast. Er is in ieder geval sprake van ongewenste belangenverstrengeling met andere intern toezichthouders, andere bestuurders of leden van het management die rechtstreeks onder het bestuur vallen bij zakelijke, familiale dan wel daarmee vergelijkbare relaties.
- ▶ De afspraak om een potentieel en/of schijnbaar tegenstrijdig belang te melden aan de voorzitter van het intern toezicht en zijn collega-leden en alle relevante informatie te verschaffen. Hieronder valt in ieder geval het door een intern toezichthouder aanvaarden van een hoofd- of nevenfunctie, al dan niet betaald. Het intern toezicht beslist of sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daar mee wordt omgegaan en maakt melding van deze belangenafweging en de uitkomst in het jaarverslag.
- ▶ Vermelding van hoofd- en (on)betaalde nevenfuncties in het jaarverslag.

4. Wat biedt Scholengroep Holland

Als lid van de raad van toezicht ben je een onafhankelijke en strategische gesprekspartner voor het bestuur. Je speelt een cruciale rol in het bewaken van de koers van de organisatie en het waarborgen van de kernwaarden. Deze rol biedt de kans om kritisch en constructief mee te denken over de toekomst van een mooie en bevolgen onderwijsorganisatie. Bij SGH werk je samen met een diverse en betrokken groep toezichthouders en het college van bestuur, en ben je onderdeel van een organisatie die écht verschil maakt in het onderwijs.

Scholengroep Holland hecht veel waarde aan diversiteit en inclusie. Mensen met alle achtergronden, ervaringen en perspectieven worden aangemoedigd om te solliciteren. SGH gelooft dat juist een diverse raad van toezicht zal bijdragen aan een breder en rijker perspectief, en daarmee een krachtigere bijdrage levert aan het doel van de organisatie: het creëren van eerlijke kansen voor ieder kind.

De honorering voor een lid raad van toezicht bedraagt momenteel € 7.200,-- per jaar. Deze vergoeding wordt jaarlijks door de RvT vastgesteld. Toezichthouders worden op voordracht van de raad van toezicht benoemd door het GTO voor een termijn van vier jaar. Aansluitend op de eerste termijn kan een toezichthouder voor een periode van vier jaar worden herbenoemd.

5. De selectieprocedure

Wij ontvangen je sollicitatie graag uiterlijk 8 juni 2025. 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 in de periode van **6 tot 16 juni**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **woensdag 18 juni** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Scholengroep Holland**.

2 Selectiegesprekken door Scholengroep Holland

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een live gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op **vrijdag 20 juni**. In de week erna volgt mogelijk een tweede gesprek. De gekozen kandidaat wordt vervolgens voor de zomervakantie voorgedragen voor benoeming door het GTO. Het formele besluit wordt waarschijnlijk na het zomerreces genomen.

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

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. Meer informatie vindt u ook op de website van [Scholengroep Holland](#). We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Corinne van der Salm, senior adviseur executive search in samenwerking met Chinouk Middeldorp en Maxine van Ekelenburg, research consultants. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).