



Wervingsprofiel

Lid College van Bestuur

13 augustus 2025

Opdrachtgever Stichting PCPO De Vier Windstreken

Adviseur Jeannette van der Vorm

Aanvraagnummer A07303

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	De Vier Windstreken: Oog voor elkaar en ieder kind	3
2.2	Strategische Koers 2024-2028	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van lid college van bestuur	5
3.1	De opgave	5
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	6
3.3	Profiel	6
4.	Wat biedt De Vier Windstreken?	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 College van Bestuur bij Stichting PCPO De Vier Windstreken (D4W genoemd). 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 u 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 u om de website te bezoeken: [Stichting PCPO De Vier Windstreken](#)

2. De organisatie

2.1 De Vier Windstreken: Oog voor elkaar en ieder kind

Stichting PCPO De Vier Windstreken is het bestuur van 16 basisscholen en één school voor speciaal basisonderwijs in het Groene Hart. Het betreft 18 locaties in de gemeenten Zuidplas, Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Krimpenerwaard, Waddinxveen en Oudewater. De scholen bieden hoogwaardig onderwijs vanuit een protestants-christelijke of interconfessionele identiteit. Het motto 'Oog voor elkaar' staat centraal en past bij die identiteit.

In de scholen en op het bestuursbureau werken 425 medewerkers die dagelijks aan 3.400 kinderen een mooie leeromgeving bieden. De naam De Vier Windstreken functioneert als een beeld van de diversiteit en veelkleurigheid van de scholen en past bij de ambitie om elk kind te laten uitvliegen naar zijn of haar plek in de samenleving.

2.2 Strategische Koers 2024-2028

In de [Strategische Koers 2024-2028](#) beschrijft D4W haar visie, missie en identiteit.

De (verkorte) missie luidt: wij hebben oog voor elk kind en voor elkaar. Met kwalitatief sterke en gedreven medewerkers bieden we goed onderwijs waarbij kinderen zich gekend en gewaardeerd weten. Dit doen we vanuit onze christelijke waarden.

In de afgelopen jaren is de gezamenlijke identiteit als organisatie steeds duidelijker naar voren gekomen, deze is verwoord als het DNA van De Vier Windstreken. Dit DNA bestaat uit vier elementen:

- ▶ Oog voor elkaar: het motto van De Vier Windstreken.
- ▶ Passie voor Meesterschap: werken vanuit je kracht en talent, met de wil om nog beter te worden en kinderen het beste onderwijs te geven.
- ▶ Leren vanuit veerkracht: weten dat leren met vallen en opstaan gaat, dat juist het ontwikkelen van doorzettingsvermogen helpend is en dat fouten maken mag. Nog sterker is de veerkracht als gemeenschap. Hoe beter de relatie tussen medewerkers onderling en medewerkers met de leerlingen, hoe beter de veerkracht per individu.
- ▶ Christelijk geïnspireerd: we werken vanuit christelijke waarden als (naasten)liefde, verbinding, vergeving en inclusie.

D4W koestert de veelkleurigheid van haar scholen. Diversiteit vindt men belangrijk, elke school biedt een onderwijskundig concept dat past bij de populatie van de school.

De christelijke identiteit vormt een belangrijk fundament binnen de scholen. Het is een onderwerp dat passie en overtuiging oproept bij ouders en leraren en waarbij de uitingen ervan verschillen. De unieke achtergrond van ieder kind wordt gewaardeerd en de diversiteit en authenticiteit die zij meebrengen gekoesterd.

Deze verscheidenheid geldt ook voor de scholen, er wordt hen ruimte gegeven om op hun eigen manier invulling te geven aan de christelijke identiteit. In het [Identiteitsbeleid - Stichting De Vier Windstreken](#) beschrijft De Vier Windstreken haar visie op haar christelijke identiteit.

De stichting streeft naar toekomstgericht onderwijs waarin eigenaarschap, samenwerking, creativiteit en kritisch denken worden gestimuleerd. Leerkrachten worden gezien als professionals die ruimte krijgen om hun vakmanschap in te zetten en om zich continu te ontwikkelen. De visie benadrukt ook het belang van een veilige, inclusieve leeromgeving waarin kinderen zich gezien en gewaardeerd voelen, met oog voor brede vorming en maatschappelijke betrokkenheid.

De koers van de leerlingen loopt parallel aan de strategische koers van D4W. Die koers rust op vier pijlers:

- ▶ **Samen verbinden.** Samen verbinden is de pijler die draait om het in relatie zijn met de ander en met onze omgeving. Samen verbinden gaat over vertrouwen en dialoog en onze gemeenschappelijk gedeelde waarden.
- ▶ **Samen Leren.** Samen leren betekent voor ons op zoek gaan naar en het benutten van elkaars talenten, kwaliteiten en expertise. Dit streven we na in elke laag binnen onze organisatie: leerlingen, ouders en medewerkers, op schoolniveau en bovenschools niveau.
- ▶ **Samen Ontwikkelen.** Ons onderwijs is continu in ontwikkeling om aan te sluiten bij de veranderende en complexe samenleving waarin wij leven. De kracht van De Vier Windstreken is dat we dat samen doen, waarbij de verscheidenheid tussen scholen een groot goed is. We zoeken naar ontwikkelingen die passen bij de context en de leerlingpopulatie van de school. Ons DNA is hierbij een belangrijke basis.
- ▶ **Samen Gericht op de Toekomst.** Het onderwijs staat voor een grote opgave gezien de ontwikkelingen in het onderwijs, alsook maatschappelijke veranderingen die invloed hebben op de school en de ontwikkeling van de kinderen. Door deze complexe ontwikkelingen is het nodig om beredeneerde keuzes te maken in het aanbod en de begeleiding van de kinderen en medewerkers. Hier ligt een duidelijke relatie met burgerschap en onze christelijke identiteit.

2.3 Organisatiecontext

De Vier Windstreken kent op dit moment een eenhoofdig College van Bestuur, in de persoon van mevrouw Diana Lorier-Kooi. Het College van Bestuur is het bevoegd gezag van de onder D4W ressorterende scholen en is daarmee verantwoordelijk voor het besturen van De Vier Windstreken en haar scholen. Het College van Bestuur legt zich toe op de hoofdlijnen van het beleid en houdt toezicht op de uitoefening van taken en verantwoordelijkheden en het functioneren van de scholen, de directeurs en het bestuursbureau. Het College van Bestuur richt zich hierbij op het belang van de scholen en dat van de samenleving.

De Raad van Toezicht ziet als interne toezichthouder toe op het rechtmatig en doelmatig handelen van het College van Bestuur. De Raad van Toezicht is de werkgever van de bestuurder. Daarnaast fungeert de Raad van Toezicht als klankbord voor het bestuur met adviserende bevoegdheid en met goedkeuringsbevoegdheid op het gebied van onder meer de begroting, jaarrekening, jaarverslag en meerjarenbeleidsplan. De bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht, bestaande uit vijf leden.

De Vier Windstreken heeft de laatste jaren een mooie organisatieontwikkeling doorgemaakt, die nog volop gaande is. De directeurs werken in vier geografisch ingedeelde clusters, mede om verantwoordelijkheden lager in de organisatie te beleggen en de verbinding met elkaar centraal te stellen. Het bestuursbureau is versterkt en ondersteunt de bestuurder en de directeurs en bestaat uit een aantal professionals op onder meer het gebied van onderwijskwaliteit, HR en financiën. Daarnaast is een projectorganisatie ingericht. In algemene zin kenmerkt de organisatie zich door samenwerking, betrokkenheid en gedrevenheid om goed onderwijs te leveren.

Elke D4W-school heeft een medezeggenschapsraad (MR), bestaande uit ouders en leerkrachten. Voor onderwerpen die verder gaan dan de school en het stichtingsbeleid is er de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

Scholen van De Vier Windstreken zijn aangesloten bij twee samenwerkingsverbanden voor Passend onderwijs. De meeste scholen behoren tot het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Midden Holland (SWV-PO-MH). Eén school in Oudewater is onderdeel van een ander samenwerkingsverband, Passenderwijs.

De Vier Windstreken heeft een samenwerking met scholengroep De Goudse Waarden om vorm te geven aan de doorlopende leerlijn van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs.

De Vier Windstreken houdt een aantal kindcentra in stand in onder meer in Bodegraven en in Gouda.

Samen met Stichting Klasse en De Groeiling houdt De Vier Windstreken een kindcentrum in de nieuwbouwwijk Westergouwe (Gouda) in stand. Dit kindcentrum is sinds 2023 ondergebracht in een nieuwe stichting, Federatief. De bestuurder van De Vier Windstreken is ook bestuurder van Stichting Federatief. Per 1 augustus 2026 start daar CBS De Verwondering. Dan zal naar verwachting stichting Federatief worden opgeheven.

In het nieuw te bouwen dorp Cortelande in de gemeente Zuidplas zal per 1 augustus 2027 Christelijk Kindcentrum De Verrekijkers starten. Met deze kindcentra willen we de doorlopende leerlijnen van 0-12 jaar versterken.

Op de meeste plaatsen gebeurt dat in samenwerking met Quadrant kindercentra.

Naast deze toekomstige uitbreiding is de organisatie recent gegroeid doordat twee scholen in Waddinxveen zijn toegetreden tot het bestuur van De Vier Windstreken.

Sinds 2024 is De Vier Windstreken aangesloten bij de Onderwijsregio Het Groene Hart. Het doel van de onderwijsregio's is om regionale partijen te ondersteunen bij de aanpak van personeelstekorten in het onderwijs. De onderwijsregio richt zich op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel met als doel om een aantrekkelijke werkomgeving in het onderwijs te creëren en ervoor te zorgen dat er voldoende goed opgeleide leraren zijn.

3. De functie van lid College van Bestuur

3.1 De opdracht

De bestuurder heeft samen met de organisatie de afgelopen jaren hard gewerkt aan het realiseren van stabiliteit. De basis is nu goed op orde op onderwijskundig, financieel en organisatorisch gebied. Het vertrouwen is versterkt en er heerst een cultuur van gezamenlijkheid, van samen leren en samen bouwen aan goed onderwijs. De organisatie maakt een flinke groei door, wat onder meer aanleiding was het DNA van De Vier Windstreken te beschrijven (zie punt 2.2 hierboven).

Er ligt een gedragen meerjaren strategische koers waar deze jaren uitvoering aan wordt gegeven. Men is trots op de organisatie en er is veel aandacht voor mensen, wat onder meer terug te zien is in een laag ziekteverzuim. Sinds een aantal jaar werkt De Vier Windstreken zoveel mogelijk volgens de principes van dienend-leiderschap.

Rentmeesterschap en verantwoordelijkheid zijn twee van de basisprincipes die in deze organisatieontwikkeling zichtbaar en merkbaar zijn. Verder kenmerkt dienend-leiderschap zich door authenticiteit, bescheidenheid, empowerment, vergeving, waardering en moed.

De scholen blijven onderwijskundig in ontwikkeling. Het investeren in basisvaardigheden van kinderen is een speerpunt. Ontwikkelingen in de samenleving vragen meer dan ooit dat kinderen een stevige pedagogische basis wordt geboden. Ook De Vier Windstreken heeft te maken met een tekort aan personeel wat maakt dat men steeds flexibel moet zijn in het organiseren van het onderwijs. Praktisch elke school binnen de organisatie heeft en houdt de basis op orde, is financieel gezond, streeft een hoge onderwijskwaliteit na en heeft een sterk pedagogisch klimaat. Hierbij past aandacht voor inclusief onderwijs en innovatie van het onderwijs. Hierboven hebben we een aantal

externe ontwikkelingen beschreven op het gebied van schaalvergroting, nieuwbouw, samenwerking etc. die veel aandacht vragen van het bestuur. Waar mogelijk, is het van belang dat kleine scholen groeien en dat een aantal scholen in kleine kernen behouden wordt. De Vier Windstreken neemt haar maatschappelijke verantwoordelijkheid in dit soort situaties.

3.2 De nieuwe topstructuur en de vacature

De Vier Windstreken kent tot nu toe een eenhoofdig College van Bestuur (CvB). Recent heeft de Raad van Toezicht, in samenspraak met de bestuurder, besloten over te gaan tot een tweehoofdig bestuur met een voorzitter en een lid. Met de keuze voor een tweehoofdig bestuur is er sprake van een vergroting van de bestuurlijke 'span of attention', zowel intern als extern. De Vier Windstreken zal zo nog beter haar rol kunnen vervullen als prominent schoolbestuur in de regio. Ook biedt de nieuwe topstructuur voordelen als het gaat over grotere waarborging van de bestuurlijke continuïteit, bredere spreiding van competenties en stijlen, de mogelijkheid van intern klankborden en een betere borging van interne 'checks & balances'. Naast de voorzitter zoeken we een waarden gedreven bestuurder met een achtergrond in het onderwijs die aanvullend is aan de zittende bestuurder. De portefeuilleverdeling zal in onderling overleg worden vastgesteld.

De Vier Windstreken is een gedegen onderwijsorganisatie die ook in de toekomst wil staan voor een sterke onderwijskwaliteit en daarmee optimale kansen wil bieden voor alle kinderen. Van het nieuwe lid CvB wordt verwacht dat hij/zij samen met de voorzitter vanuit de strategische koers 2024-2028 de lijn weet door te trekken en de koers weet te bestendigen. Belangrijke thema's voor het bestuur omvatten het waarborgen van duurzaam en toekomstbestendig onderwijs en strategisch personeelsbeleid in relatie tot onder andere de arbeidsmarkt. Verder is de doorontwikkeling van het werken in clusters belangrijk. En op de agenda staan strategische thema's op onder meer het gebied van groei, uitbreiding, nieuw- en verbouw en onderhandelingen met de (zes) gemeentes.

3.3 Profiel

Voor De Vier Windstreken zoeken we een bestuurder met een groot hart voor onderwijs, met visie op onderwijs en met bevlogenheid voor de ontwikkeling van kinderen. De bestuurder snapt het DNA van D4W en voelt zich hiertoe aangetrokken. Hier past een bestuurder die zich herkent in de kernwaarden en (religieuze) identiteit van de organisatie, vol overtuiging voor christelijk onderwijs kiest en daar taal aan weet te geven. Tegelijkertijd heeft de bestuurder oog voor de diversiteit en autonomie van de scholen. Een benaderbare en zichtbare bestuurder die vanuit visie en duidelijkheid opereert en hecht aan het hebben van oog voor elkaar.

De te benoemen bestuurder zal samen met de voorzitter voortbouwen op al het goede dat gerealiseerd is. Naast de voorzitter past een bestuurder die waarden gedreven is en zich herkent in de principes van dienend-leiderschap. De voorzitter is een visionair die sterk is in de strategische lijn. Ze is een inhoudelijk gedreven, koersvaste en evenwichtige bestuurder met oog en hart voor haar medewerkers. Naast haar past iemand die ook een snelle denker is, een bestuurder met wie het goed schakelen en sparren is over strategische kansen om zo samen focus aan te brengen. Iemand die toekomstgericht en ook koersvast en duidelijk is. Het lid CvB van De Vier Windstreken is besluitvaardig vanuit verbinding en werkt vanuit vertrouwen als grondhouding. De bestuurder is proactief, inspirerend en sterk in het borgen van verandering.

Een bestuurder die beschikt over een goede antenne voor de in- en externe omgeving, vanuit gezamenlijkheid richting geeft aan de koers van D4W en daarbij gebruik maakt van de talenten, kennis en ervaring van de directeuren en alle andere professionals binnen De Vier Windstreken.

Functie vereisten

Kandidaten voldoen aan de volgende vereisten:

- Academisch denk- en werkniveau.
- Ruime ervaring in een integraal eindverantwoordelijke bestuurlijke of stevige bovenschoolse directiefunctie in het onderwijs, bij voorkeur in het primair onderwijs. Is daarmee een kundige en stevige gesprekspartner voor de directeuren, het bestuursbureau en de (externe) partners.
- Onderwijskundig leiderschap, is thuis in onderwijsinhoudelijke vraagstukken en kwaliteit van onderwijs. Beschikt over een aansprekende visie op toekomstgericht onderwijs.
- Integrale blik op alle relevante portefeuilles die noodzakelijk zijn voor een succesvolle schoolorganisatie, zoals HR, kwaliteitszorg, financieel beleid, de rol van ICT in het onderwijs en onderwijshuisvesting.
- Gedegen kennis van/inzicht in de maatschappelijke ontwikkelingen en politiek-bestuurlijke processen in relatie tot het primair onderwijs.
- Ervaring met het onderhouden van contact met gemeentes.
- Overige maatschappelijke ervaring zoals bestuurlijke ervaring in politiek, verenigingen of stichtingen, dan wel vrijwilligerswerk in de brede zin van het woord.
- Onderschrijft en respecteert de visie van De Vier Windstreken op identiteit en de daarbij passende waarden en draagt deze uit.

Belangrijkste competenties

- Strategische visie, overzicht en bestuurlijk inzicht.
- Verbindend leiderschap, samenwerkingsgericht.
- Besluitvaardig, daadkrachtig en resultaatgericht.
- Integrale benadering van vraagstukken. Overzicht houden en op details in en uit kunnen zoomen.
- Open, direct, communicatief, inspirerend.
- Zichtbaar en benaderbaar.
- Oog voor diversiteit.

4. Wat biedt De Vier Windstreken?

De Vier Windstreken biedt een veelzijdige 0,8-1,0 fte functie bij een stabiele en prettige waardengedreven onderwijsorganisatie. De Vier Windstreken is groeiend en heeft een mooi onderwijsaanbod en er is veel expertise aanwezig. De organisatie staat er goed voor én er ligt een mooie bestuurlijke opdracht.

Inschaling is passend bij de WNT, conform de regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren, bezoldigingsklasse D. De bestuurder wordt benoemd voor een termijn van vier jaar. De standplaats is Gouda.

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 in de periode van **25 augustus tot 9 september**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **15 september** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij De Vier Windstreken.

2 Selectiegesprekken door De Vier Windstreken.

Geselecteerde kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste ronde, bestaand uit een gesprek met de benoemingscommissie en de adviescommissie op een externe locatie op **22 september**.

In de tweede ronde op **30 september** spreken kandidaten met in elk geval de benoemingscommissie.

De eindkandidaat zal een Clifton Strengths meting maken, een online assessment dat inzicht geeft in de sterke punten en talenten van de kandidaat. De adviseur van Leeuwendaal voert met de kandidaat een gesprek over de uitkomst.

Mogelijk vindt een uitgebreid assessment plaats. Bovendien zal er een klikgesprek met de voorzitter CvB plaatsvinden.

Voor de geselecteerde kandidaat wint Leeuwendaal referenties in.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1-10-2025.

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 De Vier Windstreken. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Jeannette van der Vorm, senior adviseur executive search in samenwerking met Regina van de Wall, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).