



Wervingsprofiel

Bestuurder SPOT

3 februari 2026

Opdrachtgever SPOT

Adviseurs Irina Raimondo, Corinne van der Salm

Aanvraagnummer A07560

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	SPOT	3
2.1	Doelstelling van SPOT	3
2.2	Organisatiestructuur en governance	3
2.3	Taken en verantwoordelijkheden	4
3.	De bestuurder die wij zoeken	5
3.1	De opdracht	5
3.2	Het profiel	5
4.	Wat biedt de organisatie?	6
5.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Hartelijke dank voor uw interesse in de vacature van bestuurder bij deze unieke Stichting Primair Onderwijs Terschelling, hier na te noemen SPOT. Met dit wervingsprofiel willen we u inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel u enthousiast om te reageren.

In dit document duiden we de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen bij de SPOT. We geven u ook inzicht in de uitdagingen, verantwoordelijkheden van deze positie en de kwaliteiten die ervoor nodig zijn. Tot slot treft u een beschrijving van de selectieprocedure aan. We zien uw reactie graag tegemoet.

2. SPOT

De SPOT: toekomstbestendig onderwijs op Terschelling

Per 1 januari 2026 zijn de Christelijke Vereniging Primair Onderwijs Terschelling (CVPOT) en het Openbaar Primair Onderwijs Terschelling (OPOT) samen verdergegaan als één nieuwe stichting voor primair onderwijs op Terschelling. Deze stap is het resultaat van een zorgvuldig samenvoegingsproces met goede afstemming tussen beide besturen en de gemeente, met als doel de kwaliteit van het onderwijs te borgen en de samenwerking te versterken. Externe factoren zoals de kleine schaal van het eiland, wisselende geboortecijfers, krapte op de arbeidsmarkt en complexe wet- en regelgeving, maken dat een gezamenlijke aanpak voor toekomstbestendig onderwijs steeds noodzakelijker is. Door de kleinschaligheid van de twee organisaties waren CVPOT en OPOT afzonderlijk kwetsbaar. Door de krachten van beide organisaties te bundelen, kunnen de scholen efficiënter samenwerken, elkaars expertise benutten en beter inspelen op toekomstige uitdagingen.

De nieuwe stichting bestaat uit vijf basisscholen met gezamenlijk ongeveer 300 leerlingen. Het onderwijs op Terschelling heeft een unieke positie. In een kleinschalige gemeenschap zoals Terschelling, is een intensieve samenwerking met lokale partners essentieel en zijn ouders nauw betrokken bij de ontwikkeling van hun kinderen. Dit vraagt niet alleen om hoge kwaliteit van het onderwijs, maar ook oog voor de sociale verbondenheid op het eiland.

2.1 Doelstelling van SPOT

Inclusief en goed onderwijs is belangrijk voor de scholen van SPOT. De stichting werkt vanuit de overtuiging dat ontwikkeling en groei van ieder kind centraal staat; deze waarden zitten diep verankerd in het DNA van de stichting en vormen de basis van hoe de organisatie en bestuurders handelen. Vanuit die gezamenlijke visie is de fusie mede tot stand gekomen, het resultaat van een langdurig proces waarin de besturen en de gemeente hebben gekozen voor één koers om kwaliteit en professionaliteit te borgen. Binnen deze nieuwe samenwerking blijft het behoud van de eigen identiteit van zowel de christelijke als de openbare scholen een belangrijk uitgangspunt. Tegelijkertijd is de organisatie volop in ontwikkeling en ligt er, naast de primaire onderwijstaken, de opdracht om de stichting verder vorm te geven en in te richten.

2.2 Organisatiestructuur en governance

De SPOT kent een eenhoofdig bestuur. De bestuurder is het bevoegd gezag van de scholen van de stichting en daarmee eindverantwoordelijk voor het bestuur van de stichting en haar scholen.

De bestuurder legt zich toe op de hoofdlijnen van het beleid en houdt zicht op de uitoefening van taken, verantwoordelijkheden, kwaliteit en het functioneren van de scholen en de directeuren.

De bestuurder bepaalt de strategische koers, stelt kaders, bewaakt de samenhang tussen scholen en zorgt voor een solide inrichting van onderwijs, organisatie en bedrijfsvoering. De schooldirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van hun school en voor de kwaliteit van het onderwijs. Zij leggen hierover verantwoording af aan de bestuurder. De bestuurder stuurt, ondersteunt en faciliteert de directeuren, en bevordert onderlinge samenwerking en kennisdeling in een unieke eilandsetting.

Elke school binnen de stichting heeft een eigen directie, die integraal verantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding en de kwaliteit van de school. De directeuren sturen het onderwijzend en ondersteunend personeel aan, ontwikkelen en bewaken het onderwijs-, kwaliteitsbeleid en de bedrijfsvoering. De directeuren signaleren maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen, vertalen deze naar consequenties en ontwikkelingen voor het schoolbeleid en stemmen plannen af met de bestuurder. Samen met het schoolteam bepalen de directeuren de schoolplannen, bewaken de resultaten, signaleren knelpunten en sturen bij waar nodig. Verantwoording over onderwijsontwikkeling, schoolprestaties en leiderschap wordt afgelegd aan de bestuurder.

De raad van toezicht houdt toezicht vanuit toegevoegde waarde, met een focus op de compliance, veerkracht en maatschappelijke betekenis van de stichting. De raad onderschrijft de missie en visie van de organisatie, waarbij groei en ontwikkeling van leerlingen en de stichting centraal staan.

De raad vervult vier kerntaken:

- ▶ Toezicht door integraal toezicht te houden op beleid, doelstellingen en de algemene gang van zaken binnen de onderwijsorganisaties.
- ▶ Advies door de bestuurder van de stichting te ondersteunen met raad en aanbevelingen.
- ▶ Werkgeverschap waarbij de raad de bestuurder benoemt, begeleidt en beoordeelt.
- ▶ Ambassadeurschap door actief de kernwaarden van de stichting uit te dragen. Daarbij keurt de raad belangrijke besluiten van de bestuurder goed, zoals de meerjarige beleidskaders, de jaarlijkse begroting en de jaarrekening.

Wat deze raad van toezicht onderscheidt, is de nadruk op de maatschappelijke impact op het eiland en toekomstbestendigheid van de stichting. Naast hun formele taken richten de leden zich op het vergroten van de maatschappelijke waarde van het onderwijs en het waarborgen dat ieder kind op Terschelling passend onderwijs krijgt. Zo draagt de raad bij aan een duurzaam en kwalitatief hoogwaardig onderwijslandschap op het eiland.

2.3 Taken en verantwoordelijkheden

De bestuurder krijgt de volgende taken en verantwoordelijkheden:

- ▶ **Visie en koers:** ontwikkelen van een duurzaam toekomstperspectief voor het onderwijs op het eiland, met respect voor de kernwaarden in het christelijk en openbaar onderwijs.
- ▶ **Onderwijskwaliteit en inclusiviteit:** borgen van hoogwaardig onderwijs dat recht doet aan de verschillende levensbeschouwelijke achtergronden en de brede vorming van kinderen.
- ▶ **Identiteit in balans:** zorgen voor herkenbaarheid van beide grondslagen en stimuleren van een open cultuur van dialoog, wederzijds respect en samenleven.
- ▶ **Gemeenschapsgericht leiderschap:** intensieve samenwerking met ouders, gemeente, culturele en maatschappelijke organisaties.
- ▶ **Organisatie en personeel:** aandacht voor werving, behoud en ontwikkeling van personeel in een uitdagende context; investeren in professionalisering en verbondenheid.
- ▶ **Externe vertegenwoordiging:** optreden als gezicht van de stichting richting gemeente, provincie, samenwerkingsverbanden en (boven)regionale partners.

3. De bestuurder die wij zoeken

3.1 De opdracht

De stichting is gericht op de ontwikkeling en groei van ieder kind op het eiland en ook als bestuurder is het van groot belang deze waarden actief uit te dragen. De organisatie zelf is in beweging. Naast het verzorgen van kwalitatief primair onderwijs ligt een belangrijke opdracht bij het verder vormgeven en inrichten van de stichting. De stijl van de bestuurder sluit hierbij aan: verantwoordelijkheden worden bewust zo laag mogelijk in de organisatie neergelegd, zodat professionals op schoolniveau de ruimte en het vertrouwen krijgen om hun werk optimaal uit te voeren. Tegelijkertijd creëert de bestuurder een context waarin zowel medewerkers als leerlingen de juiste begeleiding en ondersteuning krijgen om zich volledig te ontwikkelen en te groeien. Dit betekent dat er aandacht is voor professionalisering, samenwerking tussen scholen, en het benutten van de sterke punten van elke medewerker.

De bestuurder staat aan het roer van een unieke fusieorganisatie op Terschelling, waar openbaar en christelijk basisonderwijs zijn samengebracht in één stichting. Het onderwijs vindt plaats in een kleinschalige gemeenschap, waarin samenwerking met lokale partners belangrijk is en ouders nauw betrokken zijn. De bestuurder zorgt ervoor dat de diversiteit in identiteit van de afzonderlijke scholen behouden blijft, terwijl er tegelijk wordt gewerkt aan een gezamenlijke, toekomstbestendige koers. Bereikbaarheid, beperkte voorzieningen en personele krapte maken het besturen op het eiland extra uitdagend.

3.2 Het profiel

De bestuurder van de SPOT is een communicatief vaardige en doortastende leider die in staat is een gevoel van eenheid en gemeenschappelijkheid te creëren binnen een divers landschap van scholen in een kleine gemeenschap. Maar tegelijkertijd ook de samenwerking opzoekt met andere grote scholenorganisaties in het netwerk.

Met respect voor de verschillende culturen en sentimenten binnen de scholen en de gemeenschap op Terschelling, weet de bestuurder bruggen te slaan, partijen te verbinden en iedereen het gevoel te geven gehoord te worden. De bestuurder reflecteert regelmatig op het eigen handelen en op de behaalde resultaten, om zo de organisatie continu te verbeteren.

De bestuurder heeft een duidelijke en leidende rol: hij of zij geeft sturing, helpt mensen samen te werken en bewaakt tegelijkertijd de autonomie van de afzonderlijke scholen. Professionaliteit, geduld en vasthoudendheid zijn essentieel, net als het vermogen om complexe en emotioneel geladen situaties te hanteren. De bestuurder streeft altijd hetzelfde doel na: kwalitatief goed onderwijs voor alle kinderen op Terschelling, met respect voor verschillen en oog voor gemeenschappelijke belangen.

De bestuurder:

- ▶ is benaderbaar, betrokken en evenwichtig, en combineert diplomatie met daadkracht;
- ▶ denkt strategisch en vooruit, met blijvende aandacht voor de dagelijkse onderwijspraktijk;
- ▶ brengt financiële kennis mee vanuit een bestuurlijke rol in het onderwijs;
- ▶ straalt vertrouwen, rust en mensgerichtheid uit, met gevoel voor relativering en humor;
- ▶ beschikt over academisch werk- en denkniveau en ervaring in een integraal bestuurlijke rol binnen het onderwijs;
- ▶ heeft ervaring met organisatieontwikkeling en/of fusies en het bouwen van duurzame samenwerkingen met gemeenten en partners;
- ▶ weet de stichting te positioneren als een aantrekkelijke en professionele werkgever;
- ▶ brengt kennis van governance, wet- en regelgeving en bekostiging in het primair onderwijs mee.

Daarnaast voldoet de bestuurder aan de volgende profieleisen:

- ▶ **Goed bestuur:** zorgen voor transparantie, zorgvuldigheid en naleving van de governance-code.
- ▶ **Verbindt en ontwikkelt:** weet mensen en scholen met elkaar te verbinden, benut talent en stimuleert samenwerking, professionele ontwikkeling en kennisdeling. Geeft vertrouwen en waardeert verschillen.
- ▶ **Is cultureel en maatschappelijk sensitief:** begrijpt de dynamiek van een kleine eilandgemeenschap en weet daarin op natuurlijke wijze vertrouwen op te bouwen bij medewerkers, ouders en partners.
- ▶ **Communiqueert helder en open:** is benaderbaar, zichtbaar en duidelijk in communicatie, en weet in dialoog richting te geven, verwachtingen te expliciteren en lastige onderwerpen bespreekbaar te maken.
- ▶ **Geeft richting en neemt besluiten:** combineert strategisch denken met besluitvaardigheid. Maakt zorgvuldige afwegingen, is consistent en spreekt aan op verantwoordelijkheden en gemaakte afspraken.
- ▶ **Is een ervaren en reflectieve bestuurder:** beschikt over bestuurlijke ervaring binnen het onderwijs. Kan beleid vertalen naar gedragen praktijk en reflecteert voortdurend op eigen handelen en impact.
- ▶ **Heeft visie op toekomstbestendig onderwijs:** ziet kansen voor vernieuwing en samenwerking in een kleinschalige setting en geeft richting aan organisatieontwikkeling, ook in complexe en veranderende omstandigheden.
- ▶ **Heeft solide kennis van het primair onderwijs:** Kent de wet- en regelgeving, bekostiging en bedrijfsvoering van het primair onderwijs en voelt zich comfortabel in het samenspel van onderwijsinhoud, governance en politiek-bestuurlijke verhoudingen.

4. Wat biedt de organisatie?

Stichting SPOT is een bijzondere plek om te werken. Met als omgeving het eiland Terschelling als hechte gemeenschap met ruimte voor een bestuurder die waarde hecht aan nabijheid, betrokkenheid en maatschappelijke betekenis. Een kleinschalige en overzichtelijke context waar dagelijks gewerkt wordt aan goed onderwijs, waarbij openbaar en bijzonder onderwijs samenkomen binnen één organisatie. Dat vraagt om scherp inzicht in verschillen én het vermogen om verbinding te maken. De lijnen zijn kort, mensen kennen elkaar en professionele samenwerking gaat hand in hand met persoonlijke betrokkenheid. Juist die nabijheid maakt het werk betekenisvol: je ziet direct de impact van besluiten en inspanningen. Tegelijkertijd bevindt de organisatie zich in een fase van opbouw en vernieuwing. Er is ruimte om mee te denken, richting te geven en samen te bouwen aan een toekomstgericht bestuur en een sterke organisatie. Voor wie energie krijgt van verantwoordelijkheid, vertrouwen en gezamenlijk ontwikkelen, biedt deze organisatie en plek een unieke en inspirerende werkomgeving.

Verder biedt SPOT:

- Salarisschaal BA volgens de CAO funderend onderwijs
- Je benoeming is voor 0,6 fte, voor een jaar en zal bij goed functioneren worden omgezet naar een vast contract voor onbepaalde tijd.
- Overige emolumenten zijn volgens de CAO funderend onderwijs

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 **2 maart 2026 tot 13 maart 2026**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **17 maart 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij CVPOT.

2 Selectiegesprekken door SPOT

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij SPOT op **19 maart 2026**. Een eventueel verdiepend gesprek zal plaatsvinden op **20 maart 2026**.

Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in.

Als laatste vindt een het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure **voor 1 april 2026**.

Over de inzet van videobellen

Als 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 CVPOT en OPOT. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Irina Raimondo, senior adviseur executive search en Corinne van der Salm, senior adviseur executive search in samenwerking met Lars van Rooy, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).