



Wervingsprofiel

Twee leden raad van toezicht

22 april 2026

Opdrachtgever	Ceder Groep
Adviseur	Jeannette van der Vorm
Aanvraagnummer	A07791



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	De Cedergroep	3
2.2	Strategische Agenda Cedergroep 2024-2028	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	Twee leden raad van toezicht	4
3.1	De raad van toezicht	4
3.2	Betekenisvol toezicht met maatschappelijke impact	5
3.3	Functie-eisen voor de functie van lid raad van toezicht	5
3.4	Competenties voor de functie van lid raad van toezicht	6
3.5	Profiel toezichthouder met profiel Financiën en Auditcommissie	6
3.6	Profiel toezichthouder met profiel Huisvesting/Bedrijfsvoering/Facilitair	6
4.	Wat biedt Cedergroep?	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 Cedergroep. 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 posities, 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: [Succesvol en waardenvol onderwijs | Cedergroep](#).

2. De organisatie

2.1 De Cedergroep

De Cedergroep is een onderwijsorganisatie die bestaat uit zes middelbare scholen in Amsterdam, Amstelveen, Mijdrecht en Vinkeveen, waar gezamenlijk ongeveer 6.500 leerlingen onderwijs volgen en circa 700 medewerkers werkzaam zijn. Elke school heeft een eigen profiel en identiteit en ze zijn verbonden door een gedeelde visie op het bieden van succesvol en waardenvol onderwijs. De organisatie stelt zich ten doel om leerlingen te begeleiden in hun ontwikkeling tot zelfstandige en betrokken jongvolwassenen, die hun talenten kennen en in staat zijn een bijdrage te leveren aan de samenleving. Daarbij wordt veel waarde gehecht aan een inclusieve omgeving waarin leerlingen en medewerkers, ongeacht hun achtergrond, geloof of levensovertuiging, welkom zijn en waarin verschillen juist worden gezien als een kracht.

Binnen de Cedergroep staat de kwaliteit van onderwijs centraal en wordt continu gewerkt aan verbetering en vernieuwing, onder andere door in te spelen op maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. Tegelijkertijd is er veel aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling en het welzijn van zowel leerlingen als medewerkers. De organisatie stimuleert samenwerking tussen de scholen, zodat kennis en ervaringen worden gedeeld en men van elkaar kan leren. Door deze gezamenlijke aanpak en gedeelde verantwoordelijkheid vormt de Cedergroep een lerende organisatie die zich blijft ontwikkelen en zich actief aanpast aan de veranderende eisen van het onderwijs en de samenleving.

De scholen van de Ceder groep staan er goed voor op het gebied van financiën, instroom van nieuwe leerlingen en onderwijskwaliteit. Actuele thema's zijn onder meer de renovatie van het HLZ en de recente nieuwbouw van het HWC.

2.2 Strategische Agenda Cedergroep 2024-2028

In de strategische agenda van de Cedergroep staan de belangrijkste strategische ambities en doelen beschreven. De speerpunten uit het strategiedocument van de Cedergroep zijn opgebouwd rond twee centrale hoofdthema's: goed onderwijs en goed werkgeverschap. Deze thema's vormen de kern van de strategische agenda en geven richting aan de belangrijkste ontwikkelingen binnen de organisatie.

Binnen het speerpunt *goed onderwijs* ligt de nadruk op het bieden van eigentijds, kwalitatief hoogstaand onderwijs dat continu wordt verbeterd. De Cedergroep ziet onderwijs als een ontwikkelproces dat moet meebewegen met maatschappelijke en technologische veranderingen. Een belangrijk aandachtspunt is het bevorderen van kansengelijkheid, onder andere door het wegwerken van taal- en rekenachterstanden en door leerlingen uit



verschillende sociale en culturele achtergronden met elkaar in contact te brengen. Daarnaast wordt sterk ingezet op differentiatie in de les, zodat het onderwijs beter aansluit bij de behoeften en het niveau van iedere leerling. Ook speelt digitalisering een grote rol: door het versterken van ICT-gebruik en digitale vaardigheden worden leerlingen voorbereid op een steeds verder digitaliserende samenleving. Verder wordt het onderwijs verbonden met de lokale omgeving, bijvoorbeeld door samenwerking met bedrijven en instellingen, en is er aandacht voor inclusief onderwijs, waarbij alle leerlingen passende ondersteuning krijgen en zoveel mogelijk binnen het reguliere onderwijs kunnen participeren.

Het tweede speerpunt, *goed werkgeverschap*, richt zich op het aantrekken, behouden en ondersteunen van medewerkers. De Cedergroep wil een aantrekkelijke werkgever zijn door aandacht te besteden aan werkplezier, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Medewerkers krijgen ruimte voor professionele autonomie en worden gestimuleerd om zich continu te blijven ontwikkelen. Daarom wordt sterk ingezet op een leven lang leren, onder andere door scholing, begeleiding en het aanbieden van ontwikkelmogelijkheden die aansluiten bij zowel persoonlijke ambities als de doelen van de organisatie. Daarnaast speelt het groeiende docententekort een belangrijke rol in dit speerpunt. De Cedergroep onderzoekt daarom nieuwe manieren om het onderwijs te organiseren, zodat met minder personeel toch kwalitatief goed onderwijs kan worden geboden, zonder dat dit ten koste gaat van de werkdruk en het welzijn van medewerkers. Voor de raad van toezicht betekent dit expliciete aandacht voor vraagstukken rond werkdruk, vitaliteit, sociale veiligheid, professionele ruimte en duurzame inzetbaarheid. De raad beschouwt goed werkgeverschap niet alleen als beleidsmatig thema, maar als structureel onderdeel van de toezichtdialoog met het bestuur.

2.3 Organisatiecontext

De Cedergroep bestaat uit zes middelbare scholen die samenwerken onder een centraal bestuur. Het college van bestuur wordt gevormd door één bestuurder, de heer Duco Adema. Het bestuur geeft direct leiding aan de rectoren van de scholen en aan het Cederbureau.

De rectoren zijn op schoolniveau integraal eindverantwoordelijk en geven leiding en sturing aan het onderwijs, het pedagogisch didactisch handelen van de docenten, de begeleiding van leerlingen en de onderwijsondersteunende en bedrijfsmatige processen. De rectoren vormen gezamenlijk het college van rectoren dat als adviserend orgaan onder voorzitterschap van de bestuurder werkt aan beleidsontwikkeling.

Het Cederbureau ondersteunt de bestuurder en de scholen op het gebied van financiële zaken, planning en control, kwaliteitszorg, ICT, human resources management en centrale en overkoepelende (beleids)zaken. Het Cederbureau beschikt over een vaste groep professionals waarvan een deel geheel of gedeeltelijk werkt op de scholen. De scholengroep kent een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De raad van toezicht heeft een constructieve relatie met de GMR en zij voeren periodiek overleg met elkaar. Op schoolniveau bestaan er Medezeggenschapsraden (MR).

3. Twee leden raad van toezicht

3.1 De raad van toezicht

De raad van toezicht van de Cedergroep houdt toezicht op het functioneren en de continuïteit van de organisatie als geheel, evenals op het beleid en handelen van het college van bestuur. Het belang van de stichting en haar maatschappelijke doelstellingen staat hierbij steeds centraal. De raad opereert onafhankelijk en op afstand van de dagelijkse praktijk, met een kritische maar constructieve houding, en fungeert zowel als klankbord als adviseur voor het college van bestuur.

In haar toezicht richt de raad zich onder andere op de kwaliteit van het onderwijs, het financiële beleid, personeelsbeleid, huisvesting en het beheer van risico's. Digitalisering en de inzet van data en AI vragen om bewust en zorgvuldig toezicht. De Cedergroep hecht veel waarde aan data-ethiek, privacy, informatiebeveiliging en cyberweerbaarheid, en verwacht dat de raad van toezicht hierop een kritische en toekomstgerichte rol vervult. Daarnaast ziet de raad erop toe dat de organisatie handelt in lijn met wet- en regelgeving en dat de maatschappelijke opdracht wordt gerealiseerd. Om dit goed te kunnen doen, verzamelt de raad actief informatie via het college van bestuur, andere relevante bronnen en stakeholders. Tegelijkertijd werkt de raad vanuit een vertrouwensrelatie met het bestuur en bepaalt zij zelf haar informatiebehoefte, stelt vragen en reflecteert op beleid.

De raad vergadert gemiddeld zes keer per jaar en kent drie adviserende commissies: de Auditcommissie, de commissie Kwaliteit van Onderwijs en de Remuneratiecommissie. De auditcommissie vervult een inhoudelijk zware en strategische rol binnen de raad van toezicht. De commissie fungeert daarmee nadrukkelijk als sparringpartner voor het bestuur. In wisselende delegaties worden door de leden van de RvT werkbezoeken aan de scholen afgelegd. De raad is verantwoordelijk voor de kwaliteit van haar eigen functioneren en bespreekt dit ten minste eenmaal per jaar, periodiek met externe begeleiding. De Governance Code Funderend Onderwijs vormt de leidraad voor het functioneren van de raad van toezicht en ondersteunt daarmee goed bestuur en de verdere ontwikkeling van de Cedergroep.

Conform de aftredingskalender treden twee leden per 1 juli en 1 oktober af. Daarom is de raad van toezicht op zoek naar nieuwe leden met de aandachtsgebieden Financiën & Auditcommissie en een breed Bedrijfsvoeringsprofiel. Beide nieuwe leden zullen deelnemen in de audit commissie.

De RvT bestaat uit deskundige professionals met een brede diversiteit in sekse, leeftijd, achtergrond, identiteit, cultuur, deskundigheden, vakbekwaamheden en netwerken. De cultuur binnen de raad is te omschrijven als betrokken, dienend, gericht op kwaliteit en stevig op inhoud in een prettige sfeer. De verhouding tussen RvT en Bestuur is zeer goed te noemen. De intentie van de RvT is om de beweging van klankbord rol naar meer vraag gestuurd toezicht te maken.

De RvT streeft ernaar een afspiegeling te zijn van de diversiteit zoals deze in de scholen tot uiting komt, en van de leden wordt verwacht dat zij met respect en inlevingsvermogen vanuit verschillende perspectieven kunnen kijken.

3.2 Betekenisvol toezicht met maatschappelijke impact

Toezicht houden bij de Cedergroep is onderscheidend door de combinatie van maatschappelijke betekenis, inhoudelijke zwaarte en ruimte voor strategische invloed. De Cedergroep is een bestuurlijk volwassen onderwijsorganisatie met meerdere scholen en duidelijke ambities op goed onderwijs én goed werkgeverschap. Wat dit toezicht bijzonder maakt, is dat waarden daadwerkelijk richtinggevend zijn. Inclusie, toegankelijkheid en professioneel werkgeverschap vormen concrete ankerpunten in het toezicht en in de gesprekken met het bestuur. In een cultuur van vertrouwen en professionaliteit worden toezichthouders uitgenodigd om scherp, reflectief en inhoudelijk bij te dragen.

Juist nu is de impact van het toezichthouderschap groot. De Cedergroep staat voor opgaven die kenmerkend zijn voor het voortgezet onderwijs van deze tijd: het borgen van onderwijskwaliteit onder druk, het realiseren van goed werkgeverschap in een krappe arbeidsmarkt, het maken van verantwoorde keuzes in huisvesting en digitalisering, en het zorgvuldig omgaan met governance- en risicovraagstukken.

3.3 Functie-eisen voor de functie van lid raad van toezicht

- ▶ Academisch denk- en werkniveau;
- ▶ Maatschappelijk betrokkenheid, brede interesse;
- ▶ Een juist evenwicht in betrokkenheid en bestuurlijke afstand, daarbij optredend als countervailing power in het belang van de organisatiedoelstellingen en met respect voor de principes voor goed bestuur en toezicht conform de Governancecode;



- ▶ Het vermogen en de attitude om het college van bestuur als klankbord en als sparringpartner terzijde te staan;
- ▶ Het vermogen om advies en toezicht in teamverband uit te kunnen oefenen;
- ▶ Integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling;
- ▶ Het vermogen om zich op hoofdlijnen een oordeel te vormen over door het college van bestuur ingebrachte aangelegenheden;
- ▶ Het vermogen om onderscheid te maken tussen uitvoeringszaken en beleidszaken;
- ▶ Positief kritische grondhouding en communicatieve vaardigheden.
- ▶ Heeft geen zakelijke relatie of belangenverstremming met de Cedergroep.
- ▶ Kennis van de bestuurlijke context van het werkgebied is een pré.
- ▶ Heeft voldoende tijd voor een goede vervulling van zijn/haar taak. Is goed bereikbaar. Naast de reguliere vergaderingen en commissievergaderingen dient u rekening te houden met ingelaste calls, eigen scholing, gezamenlijke scholing, schoolbezoeken, besprekingen voor de auditcommissie (gemiddeld totaal ca. 14 uur per maand);
- ▶ De Cedergroep nodigt nadrukkelijk kandidaten uit met verschillende achtergronden, perspectieven en ervaringen. Diversiteit in denken en doen wordt gezien als een verrijking van het toezicht en als een noodzakelijke voorwaarde voor goed toezicht in een diverse onderwijsomgeving.

3.4 Competenties voor de functie van lid raad van toezicht

- ▶ Strategisch en rolvast;
- ▶ Stakeholder-sensitiviteit;
- ▶ Samenwerkingsvermogen;
- ▶ Waardengedreven handelen;
- ▶ Governance-volwassenheid.

3.5 Profiel toezichthouder met profiel Financiën en Auditcommissie

- ▶ Beschikt over actuele kennis en relevante ervaring in financiële functies op strategisch niveau: CFO, financieel directeur, finance & risk consultancy of anderszins;
- ▶ Gedegen kennis van financiering, administratieve organisatie en risicobeheersing;
- ▶ Kennis van of de bereidheid om zich snel te verdiepen in onderwijs financiering;
- ▶ Kennis van ICT in een complexe omgeving is een pre, evenals interesse voor digitalisering, AI, cyber security etc.
- ▶ Gezien de samenstelling van de RvT is er ruimte voor een beginnend toezichthouder; u beschikt over het talent en inzicht om u deze rol succesvol eigen te maken. Gelet op de samenstelling van de RvT mag het ook qua een leeftijd, een jonger iemand zijn.

Belangrijke toezichtsvraagstukken zijn onder meer:

- ▶ Het bewaken van financiële continuïteit in een context van bekostigingsdruk en stijgende kosten.
- ▶ Het versterken van risicomanagement en interne beheersing, passend bij een lerende onderwijsorganisatie.
- ▶ Strategische investeringsafwegingen rond huisvesting, ICT en digitalisering, inclusief de risico's daarvan.
- ▶ Toezicht op data-, privacy- en cyberrisico's binnen een steeds verder digitaliserende onderwijsomgeving.

3.6 Profiel toezichthouder met profiel Huisvesting/Bedrijfsvoering/Facilitair

- ▶ Beschikt over actuele kennis en relevante ervaring op het gebied van de brede bedrijfsvoering, huisvesting, vastgoedontwikkeling, duurzaamheid en facilitair management;
- ▶ Beschikt bij voorkeur over kennis van onderwijsorganisaties en relevante wet- en regelgeving;
- ▶ Heeft relevante ervaring binnen een grote organisatie met complexe huisvestingsopgaven;
- ▶ Heeft ervaring als toezichthouder en in een auditcommissie.

Belangrijke toezichtsvraagstukken zijn onder meer:

- ▶ Langjarige huisvestingsstrategie, renovatie en nieuwbouw in relatie tot onderwijskundige visie en duurzaamheid.
- ▶ Balans tussen investeringsruimte, exploitatie en risico's in vastgoed.
- ▶ Toekomstbestendige bedrijfsvoering in een context van personele schaarste en veranderende onderwijsorganisatie.
- ▶ Verankering van duurzaamheid en facilitaire kwaliteit in strategisch beleid.

4. Wat biedt Ceder Groep

De leden van de RvT van de Ceder Groep ontvangen een vergoeding die in overeenstemming is met de code “goed bestuur”, de richtlijnen van de VTOI en de WNT. De vergoeding bedraagt ca. € 12.700 bruto per jaar.

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 mei.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op 5 juni gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Ceder groep.

2 Selectiegesprekken door Cedergroep

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de benoemingsadviescommissie, bestaand uit drie leden van de RvT en de bestuurder bij de opdrachtgever op 16 en 17 juni. Een eventuele tweede gespreksronde zal plaatsvinden in de week van 22 juni.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 juli 2026

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 Cedergroep. 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 Job Schouten, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).