



Wervingsprofiel

Bestuurder

11 mei 2026

Opdrachtgever	CPOW
Adviseur(s)	Irina Raimondo
Aanvraagnummer	A07961



Inhoud

1.	CPOW: Waar onderwijs en menselijkheid samenkomen	3
2.	De organisatie	3
2.1	CPOW	3
2.2	Strategie	3
2.3	Organisatiestructuur en governance	4
3.	De bestuurder die wij zoeken	4
3.1	Opgave	4
3.2	Profiel	6
4.	Wat biedt CPOW?	7
5.	De selectieprocedure	7

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

1. CPOW: Waar onderwijs en menselijkheid samenkomen

Hartelijk dank voor uw interesse in de vacature van Bestuurder bij Confessioneel Primair Onderwijs Waterland hierna te noemen CPOW. Met dit wervingsprofiel willen we u graag meer inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie van bestuurder. 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 als bestuurder, 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 CPOW](#).

2. De organisatie

2.1 CPOW

CPOW is een veelzijdige en betrokken onderwijsorganisatie, actief op 18 schoollocaties in de gemeenten Purmerend, Waterland, Edam-Volendam en Landsmeer. Vanuit een rijke traditie en een eigentijdse visie biedt CPOW een breed palet aan onderwijs: van bijzonder basisonderwijs en Montessorionderwijs tot speciaal basisonderwijs en onderwijs aan nieuwkomers.

Wat CPOW kenmerkt, is de overtuiging dat goed onderwijs méér is dan kennisoverdracht. De scholen bieden geïnspireerd onderwijs waarin ruimte is voor alle geloofs- en levensovertuigingen. Hoewel de wortels liggen in de christelijke traditie, is er ook plek voor algemeen bijzondere scholen die hun onderwijs vormgeven vanuit een onderwijskundige grondslag. Zo ontstaat een divers en inclusief onderwijslandschap waarin identiteit op eigentijdse wijze wordt beleefd.

CPOW is een waarden-gedreven organisatie. De kernwaarden *vertrouwen*, *verbondenheid* en *ertoe doen* vormen het kompas voor het dagelijks handelen. Ze zijn zichtbaar in het onderwijsaanbod, de pedagogische aanpak en de manier waarop wordt samengewerkt met kinderen, ouders, verzorgers en onderwijsprofessionals.

Bij CPOW staat de brede ontwikkeling van kinderen centraal. Er is aandacht voor het ontdekken van eigen talenten en het herkennen van persoonlijke behoeften. Kinderen worden écht gezien, niet alleen om wat ze kunnen, maar vooral om wie ze zijn. CPOW gelooft dat onderwijs een cruciale rol speelt in het helpen vormen van zelfbewuste, veerkrachtige jonge mensen.

2.2 Strategie

Binnen de scholen van CPOW zijn de kernwaarden vertrouwen, verbondenheid en ertoe doen niet alleen woorden op papier. Ze worden dagelijks in de praktijk zichtbaar. Leerkrachten en onderwijsondersteuners creëren een veilige, respectvolle omgeving waarin kinderen zich gezien en gewaardeerd voelen. Positief gedrag wordt gestimuleerd en professionals zijn zich ervan bewust dat zij een voorbeeldrol hebben. Oprechte aandacht voor ieder kind staat centraal, evenals het nemen van verantwoordelijkheid voor elkaar, de school en de samenleving.

De stem van de leerling krijgt binnen CPOW een betekenisvolle plek. Kinderen worden actief betrokken bij hun leerproces en de schoolomgeving, zodat zij zich gehoord en serieus genomen voelen. Dit draagt bij aan hun persoonlijke groei, eigenaarschap en zelfvertrouwen.

Ook als werkgever leeft CPOW haar waarden. Er is vertrouwen in de professionaliteit van medewerkers en er is ruimte voor autonomie, ontwikkeling en vakmanschap. Tegelijkertijd vraagt de huidige maatschappelijke context, waaronder personeelstekorten, toenemende complexiteit in ondersteuningsvragen en veranderende verwachtingen vanuit de samenleving en de overheid om strategisch en toekomstgericht leiderschap. CPOW werkt daarom actief aan goed werkgeverschap, duurzame inzetbaarheid, leiderschapsontwikkeling en een professionele kwaliteitscultuur waarin leren, samenwerken en verbeteren centraal staan.

De scholen van CPOW zijn stevig verankerd in hun omgeving. Ze zijn geen op zichzelf staande instituten, maar levendige ontmoetingsplekken in de wijk. Ouders worden actief betrokken bij het onderwijs en er is intensieve samenwerking met kinderopvang, gemeenten, samenwerkingsverbanden passend onderwijs en maatschappelijke organisaties. CPOW wil zichtbaar en van betekenis zijn in de regio Waterland en neemt daar actief maatschappelijke verantwoordelijkheid voor.

Voor CPOW is goed onderwijs méér dan cijfers en resultaten. Het gaat ook om menselijke waarden als verwondering, zorg, aandacht en liefde. Tegelijkertijd staat CPOW voor kwalitatief sterk en toekomstbestendig onderwijs, waarbij hoge verwachtingen, professionele standaarden en continue ontwikkeling hand in hand gaan met menselijkheid en verbinding.

2.3 Organisatiestructuur en governance

De organisatiestructuur van CPOW is ingericht volgens het principe van eenhoofdige bestuurlijke aansturing met sterke professionele autonomie in de scholen. Het college van bestuur is eindverantwoordelijk voor de stichting en alle beleidsdomeinen, waaronder onderwijskwaliteit, strategie, financiën, bedrijfsvoering en personeelsbeleid, en legt hierover verantwoording af aan de raad van toezicht.

De raad van toezicht vervult de rollen van toezichthouder, werkgever en strategisch sparringpartner voor het bestuur. Binnen de governance van CPOW zijn rolzuiverheid, transparantie en goed samenspel tussen bestuur, toezicht en medezeggenschap belangrijke uitgangspunten.

De scholen van CPOW worden geleid door integraal verantwoordelijke schooldirecteuren, die binnen heldere kaders ruimte hebben om het onderwijs en de organisatie van hun school vorm te geven. Het bestuurskantoor ondersteunt de scholen en het bestuur op onder meer HRM, financiën, onderwijskwaliteit en bedrijfsvoering, met een expliciet faciliterende rol ten dienste van het primaire proces.

De structuur stimuleert samenwerking, kennisdeling en gezamenlijke verantwoordelijkheid tussen scholen, terwijl besluitvorming en eigenaarschap zo dicht mogelijk bij de praktijk zijn belegd. Daarmee combineert CPOW professionele ruimte met bestuurlijke helderheid, gezamenlijke ontwikkeling en focus op kwaliteit en continuïteit.

3. De bestuurder die wij zoeken

3.1 Opgave

De nieuwe bestuurder van CPOW staat voor de opgave om richting, continuïteit en verbinding te bieden binnen een organisatie die bewust ruimte geeft aan professionals. De strategische koers 2023–2027 is helder en waarden gedreven, maar vraagt om verdere vertaling naar samenhangende keuzes, duurzame ontwikkeling en zichtbare resultaten. Dat vraagt om bestuurlijk leiderschap dat koersvast is zonder te verstarren, richting geeft zonder onnodig te centraliseren en ruimte biedt zonder vrijblijvendheid te laten ontstaan.



CPOW heeft onlangs de overgang gemaakt van een tweehoofdig naar een eenhoofdig bestuursmodel. Daarmee is nadrukkelijk gekozen voor een bestuursstructuur waarin integraal bestuurlijk leiderschap wordt gecombineerd met stevige inhoudelijke expertise binnen de organisatie, onder andere via de rol van directeur onderwijs & kwaliteit. De bestuurder opereert daardoor niet als solistisch leider, maar als regisseur van samenhang, koers en bestuurlijke continuïteit.

De bestuurder borgt de samenhang tussen identiteit, strategie, onderwijskwaliteit, bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling. Daarbij heeft de bestuurder zicht op de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van de organisatie als geheel, zonder primair op de stoel van de inhoudelijk specialist of schoolleider te gaan zitten. De bestuurder creëert de condities waaronder professionals, directeuren en staf gezamenlijk kunnen excelleren.

Daarnaast ligt er een belangrijke opgave in het verder versterken van de samenwerking en het collectieve leiderschap binnen CPOW. De schooldirecteuren vormen samen met het bestuur en het bestuurskantoor een professioneel netwerk waarin eigenaarschap, professionele ruimte, aanspreekbaarheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid met elkaar in balans zijn. De bestuurder stimuleert samenwerking en kennisdeling tussen scholen, bewaakt rolzuiverheid en zorgt voor heldere kaders, prioriteiten en verwachtingen.

Ook op het gebied van bedrijfsvoering en werkgeverschap liggen er belangrijke vraagstukken. De bestuurder zorgt voor een toekomstbestendige organisatie met aandacht voor gezonde financiën, strategisch HRM, duurzame inzetbaarheid, leiderschapsontwikkeling en een professionele ondersteuningsstructuur die aantoonbaar ten dienste staat van het primaire proces. Daarbij vraagt de maatschappelijke context, waaronder arbeidsmarktkrapte, veranderende ondersteuningsvragen, toenemende maatschappelijke verwachtingen en regionale ontwikkelingen, om bestuurlijke scherpheid, prioritering en soms ook moeilijke keuzes.

Tegelijkertijd opereert CPOW in een complex maatschappelijk en regionaal speelveld. De bestuurder vertegenwoordigt CPOW zichtbaar en geloofwaardig in de regio en bouwt actief aan duurzame samenwerkingen met gemeenten, kinderopvang, samenwerkingsverbanden passend onderwijs, onderwijsorganisaties en maatschappelijke partners. Dit vraagt om bestuurlijke stevigheid, maatschappelijke sensitiviteit en het vermogen om uiteenlopende belangen zorgvuldig af te wegen, zonder de eigen koers en identiteit uit het oog te verliezen.

De bestuurder voelt zich comfortabel in een context waarin waarden, kwaliteit, personeelsvraagstukken, financiële continuïteit en maatschappelijke verwachtingen voortdurend om bestuurlijke afweging vragen. Hij of zij is in staat ook in complexe of gevoelige situaties heldere keuzes te maken, hierover transparant te communiceren en binnen de organisatie rust en vertrouwen te behouden.

De nieuwe bestuurder:

- ▶ Geeft integraal leiding aan CPOW en draagt de eindverantwoordelijkheid voor strategie, organisatie, financiën en bedrijfsvoering.
- ▶ Leeft en bewaakt de waarden van CPOW en vertaalt deze zichtbaar naar bestuurlijke keuzes en dagelijks handelen.
- ▶ Stuurt op samenhang en kwaliteit, zodat onderwijs, ondersteuning en bedrijfsvoering het primaire proces optimaal faciliteren.
- ▶ Is een nabij en verbindend leider voor schooldirecteuren en medewerkers, met oog voor professionele ruimte én duidelijke kaders.
- ▶ Stimuleert samenwerking, leren en verbeteren binnen het directeurenteam en tussen scholen.



- ▶ Onderhoudt een constructieve relatie met de raad van toezicht en fungeert als open, inhoudelijke sparringpartner.
- ▶ Vertegenwoordigt CPOW extern en bouwt aan sterke regionale en maatschappelijke samenwerkingen.
- ▶ Neemt waar nodig bestuurlijk stevige besluiten, communiceert deze helder en staat voor gemaakte keuzes.

3.2 Profiel

De nieuwe bestuurder van CPOW is een ervaren en waarden gedreven leider die richting geeft, verbinding maakt en verantwoordelijkheid neemt. Iemand die gelooft in onderwijs als maatschappelijke opdracht en zichtbaar voorleeft waar CPOW voor staat: vertrouwen, verbondenheid en ertoe doen.

De bestuurder combineert mensgericht leiderschap met bestuurlijke stevigheid. Hij of zij is benaderbaar, reflectief en verbindend, maar tegelijkertijd analytisch scherp, koersvast en besluitvaardig. De bestuurder begrijpt de dynamiek van het primair onderwijs en weet professionele ruimte, onderwijskwaliteit en bestuurlijke verantwoordelijkheid met elkaar te verbinden.

De bestuurder beschikt over strategisch vermogen en overziet de organisatie als geheel. Hij of zij is in staat maatschappelijke ontwikkelingen, regionale vraagstukken en interne organisatievraagstukken met elkaar te verbinden en deze te vertalen naar heldere keuzes en een toekomstbestendige koers. Daarbij houdt de bestuurder oog voor de menselijke maat én voor continuïteit, kwaliteit en resultaten.

CPOW zoekt nadrukkelijk geen bestuurder die alles zelf inhoudelijk wil sturen of oplossen. De bestuurder vertrouwt op de professionaliteit van directeuren en staf, waaronder de directeur onderwijskwaliteit, en is in staat verantwoordelijkheden laag in de organisatie te beleggen zonder de integraliteit en bestuurlijke samenhang uit het oog te verliezen. Dat vraagt om vertrouwen, rolvastheid en het vermogen om op hoofdlijnen te sturen.

De bestuurder is een open en gelijkwaardige gesprekspartner voor de raad van toezicht, de medezeggenschap, de schooldirecteuren en externe stakeholders. Hij of zij beweegt zich gemakkelijk in complexe bestuurlijke en maatschappelijke netwerken en vertegenwoordigt CPOW met gezag, authenticiteit en maatschappelijke sensitiviteit.

Verder voldoet de bestuurder aan de volgende profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau;
- ▶ Aantoonbare bestuurlijke ervaring in het onderwijs of een vergelijkbare maatschappelijke context;
- ▶ Ervaring met integraal leiderschap in een complexe professionele organisatie;
- ▶ Ervaring met strategie, organisatieontwikkeling, financiën, HRM en bedrijfsvoering;
- ▶ Aantoonbare affiniteit met onderwijskwaliteit en onderwijsontwikkeling, zonder primair vanuit de rol van inhoudelijk specialist te opereren;
- ▶ Bestuurlijke stevigheid en besluitvaardigheid, gecombineerd met zorgvuldigheid en verbindend vermogen;
- ▶ Ervaring met strategisch personeelsbeleid en goed werkgeverschap;
- ▶ Politiek-bestuurlijke sensitiviteit en ervaring met samenwerking in complexe stakeholdervelden;
- ▶ Ervaring met governancevraagstukken en het samenspel met intern toezicht en medezeggenschap;
- ▶ Reflectief vermogen, zelfinzicht en een goed ontwikkeld moreel kompas;
- ▶ Communicatief sterk en in staat richting, keuzes en verwachtingen helder te verwoorden;
- ▶ Zichtbaar, toegankelijk en benaderbaar leiderschap.

4. Wat biedt CPOW?

De waarden die richting geven aan het handelen van CPOW zijn duidelijk zichtbaar in de organisatie als werkgever. CPOW hecht er veel waarde aan dat medewerkers zich verbonden voelen met de organisatie en actief de kernwaarden uitdragen. Er is een groot vertrouwen in de professionaliteit van de medewerkers op de scholen; zij weten immers het beste hoe het onderwijs elke dag een beetje beter kan worden. Deze ruimte en autonomie zijn kenmerkend voor CPOW, evenals de persoonlijke benadering bij de professionele ontwikkeling van alle medewerkers. De organisatie is betrokken en professioneel, waarin ruimte is voor sparren, afstemming en gezamenlijke ontwikkeling. Deze samenwerking draagt bij aan een ondersteunende en inspirerende werkomgeving waarin leiderschap en verbinding centraal staan.

Voor deze eindverantwoordelijke en maatschappelijk relevante bestuurdersrol biedt CAO Bestuurders Funderend Onderwijs een passend en marktconform arbeidsvoorwaardenpakket. De bezoldiging vindt volgens WNT normering plaats volgens schaal BD. De omvang van de functie bedraagt 0,8–1,0 fte.

Naast het vaste inkomen is sprake van een aantrekkelijk pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder een goede pensioenregeling, een tegemoetkoming in reiskosten en ruime aandacht voor professionele ontwikkeling en permanente scholing. Daarmee biedt deze positie niet alleen inhoudelijke impact en bestuurlijke verantwoordelijkheid, maar ook ruimte om blijvend te investeren in eigen groei en ontwikkeling.

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 8 tot 12 juni 2026**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **16 juni 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij CPOW.

2 Selectiegesprekken door CPOW

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij CPOW **op 19 juni 2026**. Een verdiepend gesprek zal **op 23 juni 2026** plaatsvinden.

Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in.

Als laatste vindt een arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 juli 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 CPOW. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Irina Raimondo, senior adviseur executive search in samenwerking met Lars van Rooy, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).