



# Wervingsprofiel

Lid College van Bestuur

7 mei 2026

**Opdrachtgever** Optimus Primair Onderwijs

**Adviseur(s)** Irina Raimondo

**Aanvraagnummer** A07954



## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>3</b>
2.1	Optimus Primair Onderwijs	3
2.2	Strategie	3
2.3	Organisatiecontext	4
<b>3.</b>	<b>De functie van lid College van Bestuur</b>	<b>4</b>
3.1	De opgave	4
3.2	Profiel	5
<b>4.</b>	<b>Wat biedt Optimus Primair Onderwijs?</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>6</b>

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

## 1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van lid College van Bestuur bij Optimus Primair Onderwijs. Hierna te noemen Optimus. Met dit wervingsprofiel willen we je 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 te bezoeken: [Home - Optimus scholen](#).

## 2. De organisatie

### 2.1 Optimus Primair Onderwijs

Optimus is een grote onderwijsorganisatie in Noordoost-Brabant met 38 basisscholen (waaronder twee SBO-scholen), circa 700 medewerkers en ongeveer 6.000 leerlingen, verspreid over de gemeenten Land van Cuijk, Oss en Maashorst. De organisatie is ontstaan uit de fusie van Peelraam en het voormalige Optimus in 2021 en kenmerkt zich als een ambitieuze, kennisintensieve, lerende organisatie. Optimus stuurt bewust op een hoge kwaliteitsnorm: niet de inspectie-ondergrens, maar resultaten op of boven het gemiddelde van vergelijkbare scholen in de scholengroep zijn de maatstaf.

De missie van Optimus is helder: de kansen in het leven voor álle kinderen zo groot mogelijk maken. Die belofte vertaalt zich in een visie op onderwijs als fundament voor gelukkige, zelfstandige en kritische wereldburgers. Dat zijn kinderen die zich gezien en gehoord voelen, ongeacht achtergrond, niveau of geloof. De kernwaarden die daarbij horen zijn *moed*, *rechtvaardigheid*, *verstandigheid* en *gematigdheid*. In de praktijk betekent dat: hoge verwachtingen stellen, evidence-informed werken, eigenaarschap stimuleren bij leerlingen én medewerkers, en een cultuur van vertrouwen en continue ontwikkeling op alle niveaus van de organisatie. Binnen Optimus staan de leerlingen én de medewerkers centraal.

### 2.2 Strategie

Optimus koerst met ambitie en focus op vijf kernbeloftes die de organisatie richting geven: het basisniveaubewaken en sturen, en blijven leren als betrokken ambassadeurs. Die ambities zijn geen papieren doelstellingen. Optimus werkt er op alle niveaus evidence-informed aan, met een sterk kwaliteitszorgsysteem en een cultuur waarin professionals elkaar scherp houden. Ruim 70% van de Optimus scholen scoort op of boven het gemiddelde van vergelijkbare scholen, en dat is precies waar Optimus op stuurt: niet de inspectienorm als plafond, maar als vloer.

Met het aflopen van het huidige Koersplan 'Optimus Wereldscholen 2022-2026' staat de organisatie aan de vooravond van een nieuwe fase. In de eerste helft van 2026 loopt een interactief en iteratief proces samen met schoolleiders, medewerkers, leerlingen, ouders/verzorgers en partners om de koers voor de komende jaren te herijken. Dat vraagt om een College van Bestuur dat voortbouwt op het stevige fundament dat al is gelegd, maar ook met een frisse blik en bestuurlijk lef de volgende stap durft te zetten. De organisatie is klaar voor die beweging: financieel gezond, professioneel en gedreven door een oprechte overtuiging dat goed onderwijs het verschil maakt voor kinderen én voor de samenleving. Er is ruimte om nieuwe accenten te leggen en kansen te benutten.

### 2.3 Organisatiecontext

Optimus werkt met een tweehoofdig collegiaal College van Bestuur (bestaande uit een voorzitter en een lid) dat rechtstreeks leidinggeeft aan 33 schoolleiders en de stafmanagers van het bestuurskantoor. Die bewuste keuze voor een platte structuur is geen toeval: het CvB is zichtbaar en toegankelijk, weet wat er speelt op de werkvloer en kan snel en direct schakelen. Scholen zijn regionaal verbonden in vijf kernen, waarbinnen samenwerking, kennisdeling en onderlinge versterking centraal staan. Het bestuurskantoor ondersteunt vanuit een integrale focus op de domeinen Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie, HRM, Bedrijfsvoering en Control.

Optimus is stevig ingebed in de regio. De organisatie werkt nauw samen met collega besturen in de regio, de gemeenten Land van Cuijk, Maashorst en Oss via lokale educatieve agenda's, en participeert in twee samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs. Optimus investeert actief in de opleiding van nieuwe leraren als erkend opleidingsbestuur, en bouwt het aan regionale partnerschappen met kinderopvang, voortgezet onderwijs en andere maatschappelijke partners. Die brede verankering in de regio maakt Optimus tot meer dan een onderwijsorganisatie alleen. Het is een maatschappelijke speler die het verschil maakt voor kinderen, gezinnen en gemeenschappen in Noordoost-Brabant.

## 3. De functie van lid College van Bestuur

### 3.1 De opgave

Er liggen mooie uitdagingen die bestuurlijke aandacht vragen. De nieuwe koers moet worden gelanceerd in de organisatie en vertaald worden naar de scholen en de stafafdelingen. De doorontwikkeling van de vijf regionale kernen, waarbij scholen meer in clusters gaan samenwerken, is volop in beweging en vraagt om verdere richting en besluitvaardigheid. Inclusief onderwijs is een belangrijk onderwerp op de agenda, in nauwe samenwerking met gemeenten, samenwerkingsverbanden en andere partners in het werkgebied. De arbeidsmarkt blijft krap: het aantrekken en behouden van goed personeel vraagt blijvende aandacht. Het nieuwe lid CvB moet op al deze borden gelijktijdig kunnen schaken, en begrijpen dat een beslissing op het ene domein altijd doorwerkt op een ander.

Daarboven uit stijgt een bredere opdracht: Optimus is een grote speler in Noordoost-Brabant. In de samenwerking met gemeenten, samenwerkingsverbanden en andere onderwijspartners is stevig en herkenbaar aanwezig zijn essentieel. Het nieuwe lid CvB draagt samen met de voorzitter CvB, Monique Donders, de verantwoordelijkheid om Optimus als betrouwbare, zichtbare en ambitieuze partner in de regio te vertegenwoordigen en intern de cultuur van eigenaarschap en kwaliteitsbewustzijn verder te versterken, waarbij binnen een juiste balans tussen richting geven en ruimte bieden alle medewerkers optimaal in staat worden gesteld om te excelleren.

Het nieuwe lid van het College van Bestuur is samen met de voorzitter verantwoordelijk voor:

- ▶ Het mede vormgeven en uitdragen van de nieuwe strategische koers van Optimus, in samenwerking met schoolleiders, medewerkers, leerlingen, ouders/verzorgers en externe partners.
- ▶ Het bewaken en verder ontwikkelen van de onderwijskwaliteit op alle 38 scholen, vanuit een heldere en gedragen visie op goed primair onderwijs.
- ▶ Het aansturen van schoolleiders en stafmanagers vanuit een directe lijnverantwoordelijkheid, waarbij je de juiste balans vindt tussen het bieden van autonomie en het stellen van kaders, zodat medewerkers kunnen groeien.
- ▶ Het stimuleren en faciliteren van de doorontwikkeling van de vijf regionale kernen, zodat scholen elkaar versterken op het gebied van kwaliteit, samenwerking en professionalisering.
- ▶ Het integraal besturen van de organisatie, waarbij je financiële, personele, onderwijskundige en bedrijfsmatige afwegingen altijd in samenhang maakt.



- ▶ Het bewaken van een krachtige kwaliteitscultuur binnen de organisatie, evidence-informed werken als standaard, en een lerende houding op alle niveaus.
- ▶ Het onderhouden en versterken van strategische relaties met gemeenten, samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs, kinderopvang, voortgezet onderwijs en andere regionale partners.
- ▶ Het voeren van de dialoog met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en het op een transparante en betrokken manier verantwoording afleggen aan interne en externe stakeholders.
- ▶ Het samen met de voorzitter CvB naar buiten treden als eenduidig en herkenbaar gezicht van Optimus, en het actief bijdragen aan de positionering van Optimus als toonaangevende onderwijsorganisatie in de regio.
- ▶ Het zichtbaar aanwezig zijn op de scholen, zodat schoolleiders en medewerkers de bestuurders kennen, kunnen aanspreken en voelen dat er betrokkenheid is vanuit het bestuur.

### 3.2 Profiel

Het nieuwe lid CvB van Optimus is een energieke en strategisch sterke leider met een warm hart voor onderwijs. Iemand die zichtbaar en benaderbaar is, mensen weet te boeien en richting geeft in een organisatie met 38 scholen die stevig is verankerd in de regio. Als boegbeeld en verbinder beweegt de bestuurder zich gemakkelijk in het netwerk van gemeenten, samenwerkingsverbanden en kinderopvangpartners en bouwt actief aan duurzame relaties. Met een heldere visie op Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie en inclusief onderwijs weet hij of zij ontwikkelingen van binnen en buiten de organisatie betekenisvol te verbinden aan de ambities van Optimus.

In het College van Bestuur vormt het lid CvB een complementair duo met de zittende voorzitter, waarbij balans centraal staat: tussen visie en uitvoering, tussen zakelijkheid en de menselijke maat. Optimus zoekt een lid CvB die tempo kan maken en knopen durft door te hakken, maar dit altijd doet in verbinding met professionals en vanuit het bestuurlijk collectief. Iemand die vertrouwen geeft, helder communiceert en met integriteit en consistentie richting biedt in een complexe organisatie. De stijl is daadkrachtig en transparant, met oog voor draagvlak, relatie én resultaat.

De ideale kandidaat heeft bij voorkeur een stevige affiniteit met en ervaring in het onderwijs en spreekt de taal van de organisatie. Een bredere achtergrond kan ook passend zijn, zolang er begrip is voor de dynamiek van onderwijs en de kracht van professionals wordt benut. Het lid CvB voelt zich thuis in een lerende organisatie met een open, betrokken en gemoedelijke cultuur, en weet juist vanuit die sfeer verdere ontwikkeling en vernieuwing te stimuleren.

Verder voldoet het lid CvB aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Aantoonbare leidinggevende ervaring in onderwijs.
- ▶ Ervaring met strategische vraagstukken in een middelgrote tot grote, complexe organisatie.
- ▶ Affiniteit met en ervaring in onderwijs en onderwijskwaliteit; je begrijpt de dynamiek en spreekt de taal van professionals.
- ▶ Bewezen leiderschapservaring in verandegr- en ontwikkelopgaven.
- ▶ Bestuurlijke sensitiviteit en netwerkvaardigheid, met gemeenten, samenwerkingspartners en toezichthouders.
- ▶ Vermogen om te schakelen tussen strategie en uitvoering, met oog voor tempo én zorgvuldigheid.
- ▶ Ervaring met governance en samenwerking met een Raad van Toezicht.
- ▶ Financieel en bedrijfsmatig inzicht, voldoende om integraal bestuurlijke afwegingen te maken.
- ▶ Ervaring met regionale en ketensamenwerking, bij voorkeur binnen het publieke domein.

## 4. Wat biedt Optimus Primair Onderwijs?

- ▶ Een jaarcontract met uitzicht op een vast contract voor 40 uur per week, als we na een jaar onze succesvolle samenwerking willen voortzetten.
- ▶ Volop ruimte en mogelijkheden om te leren en jezelf te ontwikkelen.
- ▶ Inschaling vindt plaats binnen de CAO bestuurders 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 of via MS Teams in de periode van **1 juni tot 10 juni 2026**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **8 juni 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Optimus.

### 2 Selectiegesprekken door Optimus

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever in op **10 juni 2026** en een verdiepend vervolgesprek **op 17 juni 2026**. Vervolgens voert een onafhankelijk bureau Disa een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Als hier voor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **22-6-2026**.

### 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 Optimus Primair Onderwijs. 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. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).