



Wervingsprofiel

Voorzitter college van bestuur - onderwijsprofiel

Opdrachtgever	De Groeiling
Adviseurs	Jeannette van der Vorm
Aanvraagnummer	A07785



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	De Groeiling	3
2.2	Missie, visie en strategie	3
2.3	De focus voor 2024-2027	4
2.3.1	Onderwijskwaliteit	4
2.3.2	Werkgeverschap	4
2.4	Organisatiecontext	4
3.	De functie van voorzitter college van bestuur	5
3.1	De opgave	5
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	6
3.3	Profiel	6
4.	Wat biedt De Groeiling?	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 voorzitter college van bestuur bij De Groeiling. Met dit wervingsprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij deze 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. We beschrijven de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis en ervaring en besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: [Groeiling | Schoolbestuur basisonderwijs. Basisscholen omgeving Gouda.](#)

2. De organisatie

2.1 De Groeiling

Stichting De Groeiling is een schoolbestuur voor primair onderwijs op katholieke en interconfessionele grondslag. De organisatie bestaat uit 22 basisscholen en 1 school voor speciaal basisonderwijs. Met bijna 550 medewerkers verzorgt De Groeiling onderwijs aan ruim 5.000 leerlingen. De scholen zijn gevestigd in de regio Gouda. De Groeiling streeft naar kwalitatief goed en passend onderwijs, met aandacht voor zowel de leerprestaties als de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen. Door samenwerking met regionale samenwerkingsverbanden, waaronder Passenderwijs, Rijnstreek en Primair Onderwijs Midden-Holland, wordt gewerkt aan een passende plek voor ieder kind.

2.2 Missie, visie en strategie

De missie van De Groeiling is om kinderen te laten ontdekken wie zij zijn en hen te helpen hun doelen te bereiken. Dit gebeurt door aandacht te besteden aan zowel persoonlijke groei als gezamenlijke ontwikkeling. Het onderwijs richt zich niet alleen op kennis en vaardigheden, maar eveneens op het ontwikkelen van zelfvertrouwen, verantwoordelijkheid en samenwerking. In de visie van De Groeiling staat centraal dat ieder kind, iedere medewerker en iedere school uniek is. De organisatie stimuleert eigen initiatief en de ontwikkeling van persoonlijke kwaliteiten. Door vertrouwen te geven en verantwoordelijkheid te delen, krijgen leerlingen en medewerkers ruimte om zich te ontwikkelen. Tegelijkertijd zorgt De Groeiling voor een stimulerende en uitdagende leeromgeving met passende begeleiding. Wanneer dat nodig is, wordt er bijgestuurd om de ontwikkeling optimaal te ondersteunen.

Naast aandacht voor individuele ontwikkeling hecht De Groeiling ook veel waarde aan samenwerking. Door samen te werken kunnen scholen, teams en leerlingen meer bereiken dan alleen. Verschillen in achtergrond, visie en talent worden gezien als een kracht. Diversiteit in de klas, in teams en tussen scholen draagt bij aan nieuwe inzichten en helpt om gezamenlijk te werken aan kwalitatief goed onderwijs en een betere samenleving.

De Groeiling staat open voor leerlingen, ouders en medewerkers met verschillende culturele en religieuze achtergronden en uiteenlopende opvattingen over onderwijs. Verschillende onderwijsconcepten en methodieken krijgen binnen de organisatie ruimte. Wel wordt verwacht dat iedereen zich kan verbinden met de gezamenlijke koers en waarden van De Groeiling. De kernwaarden van De Groeiling komen tot uiting in drie beloften:

- ▶ Werken vanuit oprechtheid en vertrouwen;
- ▶ Blijven ontdekken en ontwikkelen, ook door vallen en opstaan;
- ▶ Luisteren naar elkaar en samen verder komen.

Dit alles gebeurt met plezier, in een ontspannen sfeer en vanuit de christelijke traditie, waarbij medewerkers het voorbeeld geven aan leerlingen.

2.3 De focus voor 2024-2027

Binnen De Groeiling wordt gewerkt vanuit een duidelijke strategische koers waarin onderwijskwaliteit en goed werkgeverschap centraal staan. Beide thema's vormen een belangrijke basis voor de huidige strategische koers van De Groeiling. Door te investeren in de ontwikkeling van leerlingen én medewerkers creëert De Groeiling een omgeving waarin talent kan groeien en onderwijs van hoge kwaliteit geboden wordt.

2.3.1 Onderwijskwaliteit

Scholen bieden een doelgericht en samenhangend onderwijsaanbod dat aansluit bij de kerndoelen en bij de behoeften van de leerlingen. Daarbij ligt de nadruk op drie speerpunten:

- ▶ **Doelgerichte ontwikkeling van basisvaardigheden**
Leerlingen krijgen een sterke basis in taal, rekenen en burgerschap, zodat zij goed voorbereid zijn op het voortgezet onderwijs en hun rol in de samenleving.
- ▶ **Ontwikkeling van sociaal-maatschappelijke vaardigheden**
Naast cognitieve vaardigheden ontwikkelen leerlingen ook vaardigheden zoals samenwerken, kritisch denken, probleemoplossend vermogen en verantwoord omgaan met digitale middelen.
- ▶ **Uitdagingen van het onderwijs aangaan en bewuste keuzes maken**
Door de complexe onderwijscontext maken scholen gerichte keuzes en houden zij focus op wat het meest bijdraagt aan de ontwikkeling van leerlingen en de kwaliteit van het onderwijs.

2.3.2 Werkgeverschap

De Groeiling ziet goed werkgeverschap als een belangrijke voorwaarde voor kwalitatief goed onderwijs. De organisatie wil een aantrekkelijke werkplek zijn waar medewerkers zich gewaardeerd voelen, zich kunnen ontwikkelen en met plezier werken. Binnen dit strategisch thema staan drie speerpunten centraal:

- ▶ **Voldoende gekwalificeerde medewerkers werven en behouden**
De Groeiling zet in op het aantrekken, opleiden en begeleiden van leraren en schoolleiders. Daarbij wordt geïnvesteerd in scholing, professionele ontwikkeling en samenwerking binnen netwerken.
- ▶ **Aandacht voor welbevinden en werkplezier van medewerkers**
Leidinggevend zijn zichtbaar en betrokken en zorgen voor een werkomgeving waarin medewerkers zich gesteund voelen en zich verder kunnen ontwikkelen.
- ▶ **Ziekteverzuim laag houden**
Door aandacht voor een gezonde werkomgeving, preventie en duurzame inzetbaarheid wil De Groeiling uitval van medewerkers voorkomen en het verzuim laag houden.

Het huidige strategisch kader van De Groeiling loopt af in 2027; een nieuw visiedocument zal in 2027 worden ontwikkeld, waarbij alle geledingen worden betrokken. De nieuwe voorzitter van het college van bestuur draagt daar inhoudelijk aan bij en maakt mede de keuzes die de koers voor de komende jaren bepalen. Thema's als inclusief onderwijs, digitale geletterdheid en AI en de vertaling van de nieuwe kerndoelen naar het curriculum zijn zowel nu als in de komende planperiode belangrijk. Naast een financieel gezonde organisatie met een divers en robuust palet aan scholen die kwalitatief goed onderwijs bieden in de regio.

2.4 Organisatiecontext

De Groeiling omvat 22 basisscholen en 1 school voor speciaal basisonderwijs, waar bijna 550 medewerkers onderwijs verzorgen voor ruim 5.000 leerlingen. De scholen zijn gevestigd in zeven gemeenten: Alphen aan den Rijn, Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Oudewater, Krimpenerwaard, Waddinxveen en Zuidplas. Daarnaast maakt De Groeiling deel uit van drie regionale samenwerkingsverbanden: Passenderwijs, Rijnstreek en Primair Onderwijs Midden Holland.

Het college van bestuur draagt zorg voor een actueel, toekomstbestendig strategisch beleid met heldere doelen die gelden als leidraad bij de vertaling naar kwalitatief goed onderwijs en onderwijsresultaten van kinderen.

Het college van bestuur bestaat uit twee leden en werkt op basis van collegiaal bestuur, conform de Code Goed Bestuur Funderend Onderwijs. Het college van bestuur is integraal verantwoordelijk voor het functioneren van de stichting en geeft richting aan de organisatie.

In verband met het aflopen van de termijn van de huidige voorzitter college van bestuur, Atie de Gier, zoeken we een bevoegen, ervaren onderwijsbestuurder. De te werven voorzitter is complementair aan het lid college van bestuur, Peter Siebers, een ervaren bestuurder die een achtergrond heeft in voornamelijk bedrijfsvoering binnen diverse sectoren.

Het bestuursbureau ondersteunt het college van bestuur en de scholen bij de uitvoering van beleid en organisatie brede vraagstukken. Bij het bestuursbureau werken ca. 25 kundige en gedreven medewerkers, elk met een eigen expertise op het vlak van onderwijskwaliteit, HR, financiën, huisvesting, ICT evenals de orthopedagogen en onderwijsspecialisten. Allen rapporteren direct aan het college van bestuur.

De 23 scholen worden aangestuurd door 22 directeuren. Zij zijn integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van hun scholen. Beide bestuurders geven elk leiding aan een aantal directeuren.

De raad van toezicht bestaat uit vijf leden en houdt toezicht op het functioneren van het bestuur, het behalen van de strategische doelstellingen en treedt op als werkgever van de leden van het college van bestuur. De samenwerking tussen de raad van toezicht en het college van bestuur is professioneel en open. De medezeggenschap is op de scholen georganiseerd en in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. Daarnaast is sprake van een Directeuren Overleg.

3. De functie van voorzitter college van bestuur

3.1 De opgave

De Groeiling heeft onder leiding van het college van bestuur de afgelopen jaren een mooie professionaliseringsslag gemaakt. De organisatie staat er goed voor: governance, onderwijskwaliteit en financiële sturing zijn op orde. Mensen werken graag bij De Groeiling. Er is een goede balans tussen betrokkenheid en zakelijkheid. De nieuwe voorzitter van het college van bestuur treedt aan in een organisatie die klaar is voor de volgende fase. De opgave is niet herstellen of stabiliseren maar gestaag doorontwikkelen van de organisatie. Die doorontwikkeling speelt op meerdere niveaus; op het gebied van de onderwijskwaliteit, van de regionale samenwerking, van de samenwerking met de directeuren. Vanuit een stabiele basis kan het college van bestuur doorbouwen aan de eigen onderscheidende koers. Actuele thema's zijn onder meer het vorm en inhoud geven aan het huisvestingsvraagstuk en het tot stand brengen van het nieuwe strategische beleid. Verder staan onder meer inclusief onderwijs en implementatie van de nieuwe kerndoelen centraal. De Groeiling zet actief in op de inpassing van de nieuwe kerndoelen in het curriculum en benut dit om het onderwijskundig leiderschap van de directeuren verder te ontwikkelen.

Digitale geletterdheid en inclusief onderwijs vragen om een heldere visie en eigen keuzes. Daarnaast is de financiële sturing een aandachtspunt in een tijd van afnemende financiële middelen. Op het vlak van huisvesting vragen nieuwbouw- en verbouwprojecten de aandacht. Dit alles vraagt om actief leiderschap om die positie te behouden en te verdiepen.

De directeuren hebben een professionele houding en vormen de schakel tussen bestuur en scholen. De nieuwe bestuurder is voor hen een stevige sparringpartner: iemand die luistert en richting en kaders biedt. Deze functie vraagt moeiteloos schakelen tussen operatie, tactiek en strategie. De ontwikkeling die De Groeiling heeft doorgemaakt vraagt om zowel bestendiging als gericht doorbouwen aan de organisatie-in-de-breedte. De besturingsfilosofie en kaders zijn helder; de kunst is die te bewaken en verder te bouwen.

Het college van bestuur treedt op als collegiaal bestuur. Er is weliswaar een verdeling van de beleidsterreinen tussen de leden van het college, zonder dat sprake is van een strikte scheiding in portefeuilles.



De uiteindelijke verdeling in beleidsterreinen tussen de bestuurders wordt door het nieuwe college van bestuur in samenspraak met de raad van toezicht vastgesteld. Het Reglement college van bestuur regelt de onderlinge verhoudingen tussen de voorzitter en het lid. Uitgangspunt is het streven naar consensus bij besluitvorming. In de besturing van de organisatie richt het college van bestuur zich niet alleen op de resultaten, maar ook op de wijze waarop deze tot stand komen (zoals cultuur, processen en condities). Hierbij zijn integriteit, betrouwbaarheid en transparantie belangrijke waarden.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

De voorzitter van het college van bestuur is eerstverantwoordelijk voor de besturing van De Groeiling en het optreden als bevoegd gezag. Tot de kerntaken behoren:

- ▶ Er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het totaal. De voorzitter heeft een eerste verantwoordelijkheid voor onder meer strategie en onderwijskwaliteit;
- ▶ Zorgen voor actueel, toekomstbestendig strategisch beleid met heldere doelen die gelden als leidraad bij de vertaling naar kwalitatief goed onderwijs en onderwijsresultaten van kinderen;
- ▶ Zorgdragen voor kwaliteitszorg en continue verbetering van het onderwijs;
- ▶ Verantwoordelijkheid voor een toekomstbestendig, regionaal afgestemd onderwijsaanbod;
- ▶ Periodieke verantwoording aan de raad van toezicht over voortgang, resultaten en beleidsontwikkelingen;
- ▶ Leidinggeven aan (een deel van) de directeuren van de scholen en medewerkers van het bestuurskantoor;
- ▶ Eerste aanspreekpunt voor de raad van toezicht en procesverantwoordelijk voor de besluitvorming binnen het collegiaal bestuur;
- ▶ Inspelen op actuele onderwijskundige ontwikkelingen en daar actief sturing aan geven, onder meer bij onderwijsontwikkelings- en innovatieprojecten;
- ▶ Met een actieve houding de stichting extern vertegenwoordigen in gemeentelijk, regionaal en landelijk overleg, bestuurlijk overleg en samenwerkingsorganisaties;
- ▶ Opbouwen en onderhouden van relevante netwerken en samenwerkingsrelaties.

3.3 Profiel

De Groeiling zoekt een ervaren bestuurder met stevige wortels in het onderwijs. Affiniteit met en gevoel voor het funderend onderwijs is essentieel, net als inzicht in hoe je een organisatie en het daarin werkzame personeel verder ontwikkelt. De nieuwe voorzitter begrijpt wat onderwijskwaliteit vraagt, denkt inhoudelijk mee en weet hoe strategisch beleid zijn weg vindt naar de werkvloer. De bestuurder toont leiderschap en besluitvaardigheid en blijft in verbinding. Beschikt over een heldere visie en is hands on wanneer nodig. De nieuwe voorzitter is nabij, beschikbaar en oprecht geïnteresseerd in alle medewerkers. Motiveert en inspireert de directeuren en de medewerkers van het bestuursbureau, voelt aan wat er nodig is en weet wat er leeft. Dat vraagt om empathie en een gevoel voor verhoudingen, alsook het vermogen om duidelijkheid te geven.

Als boegbeeld van De Groeiling is de voorzitter zichtbaar en benaderbaar, zowel intern en extern. De bestuurder is een verbinder die werkt vanuit vertrouwen en openheid. Besluitvaardigheid, helderheid in koers en rolvastheid zijn belangrijk. De voorzitter opereert als collegiaal bestuurder, is politiek sensitief en investeert actief in strategische samenwerking met partners en gemeentes in de regio.

Verder voldoet de voorzitter van het college van bestuur aan de volgende profieleisen:

- ▶ Academisch denk- en werkniveau;
- ▶ Ruime bestuurlijke ervaring binnen het (funderend) onderwijs en een integrale bestuurlijke blik;
- ▶ Sterke affiniteit met het primair onderwijs;
- ▶ Gedegen kennis van onderwijsontwikkelingen en de politiek-bestuurlijke context daaromheen;
- ▶ Vermogen om bestuurlijke besluitvormingsprocessen te organiseren met draagvlak bij stakeholders;
- ▶ Vaardigheid in het omgaan met tegengestelde belangen en complexe bestuurlijke contexten;
- ▶ Situationeel leiderschap: weet wanneer te coachen, te sturen of te beslissen;
- ▶ Sterke relationele vaardigheden, oprechte betrokkenheid en empathisch vermogen;

- ▶ Vermogen om directeuren ruimte te geven binnen heldere kaders en hen aan te spreken op verantwoordelijkheid;
- ▶ Inspirerend, verbindend en in staat een gevoel van gezamenlijkheid te creëren met behoud van de eigenheid van individuele scholen;
- ▶ Kundig in het borgen van professionaliseringsprocessen;
- ▶ Vaardig in onderhandelen en samenwerken met gemeenten en regionale partners;
- ▶ Zorgt voor een veilige organisatiecultuur voor medewerkers en treedt duidelijk en standvastig op bij complexe situaties, zowel intern als extern.

4. Wat biedt De Groeiling?

De Groeiling biedt een veelzijdige en uitdagende (fulltime) functie bij een prachtige, stabiele onderwijsorganisatie die uniek is door haar veelzijdigheid. De Groeiling zoekt een inspirerende bestuurder die de organisatie verder laat groeien op de ingeslagen weg en tegelijkertijd vooruitstrevend en innovatief richting geeft aan De Groeiling zodat zij effectief kan blijven bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen.

Inschaling conform de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen, OCW-sectoren klasse D. Het bezoldigingsmaximum bedraagt € 204.000 all-in bruto per jaar. De standplaats is Gouda.

5. De selectieprocedure

De selectie kent drie fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert voorselectiegesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht in week 24.

De reactietermijn is 5 juni.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op 18 juni gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij De Groeiling.

2 Selectiegesprekken door De Groeiling

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met benoemingsadviescommissie bij de opdrachtgever op 24 juni of 25 juni. De tweede ronde vindt plaats op 3 juli. In de commissie zijn alle geledingen vertegenwoordigd. De commissie brengt advies uit aan de raad van toezicht.

3. Benoeming door De Groeiling

De raad van toezicht besluit in vervolg op het uitgebrachte advies. Voor de eindkandidaat wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hiervoor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment. De raad van toezicht kan besluiten tot een nader gesprek met de eindkandidaat. Afrondend vindt het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor half juli 2026.



Contactgegevens

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. Meer informatie vindt u op de website van De Groeiling. 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](#).