



Wervingsprofiel

Lid raad van toezicht
Met profiel huisvesting

7 juli 2026

Opdrachtgever	SPCO Groene Hart
Auteur	Jeannette van der Vorm
Aanvraagnummer	A07823

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	SPCO Groene Hart: écht kwaliteitsonderwijs!	3
2.2	Missie en visie: een stevig fundament	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van lid raad van toezicht	5
3.1	Kerntaken van de raad van toezicht	5
3.2	Collectief profiel raad van toezicht	5
3.3	Kennis en ervaring lid raad van toezicht	6
4.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van lid raad van toezicht met aandachtsgebied huisvesting bij SPCO Groene Hart. 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 organisatie en de belangrijkste ontwikkelingen en ambities. Ook beschrijven we de vacante positie en de gewenste capaciteiten, kennis, ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: <https://www.spc.nl/>

2. De organisatie

2.1 SPCO Groene Hart: écht kwaliteitsonderwijs!

Onderwijsorganisatie SPCO Groene Hart bestaat uit 13 protestants-christelijke scholen in de regio Woerden en biedt onderwijs aan ca. 2811 leerlingen. De medewerkers van SPCO zetten zich met overtuiging en betrokkenheid in voor effectief, toekomstgericht onderwijs. Onderwijs waarmee ze de leerlingen begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling, een stevige basis bieden en daarmee voorbereiden op hun toekomst. SPCO beweegt en groeit mee met de ontwikkelingen van de moderne tijd, zonder de kracht van het verleden te verliezen.

De sterke teams van SPCO-scholen geven effectief onderwijs, wat betekent dat zij doen wat werkt. Bovenschoolse expertgroepen doen onderzoek en zorgen ervoor dat de nieuwste inzichten een plek krijgen in het onderwijs op de scholen. Het college van bestuur stimuleert deze ontwikkelingen. Kennis, kunde en ervaringen worden gedeeld, zodat alle scholen van elkaar leren. SPCO Groene Hart wil kinderen in de regio Woerden een fijne plek bieden om te leren en te groeien. Niet voor niets is haar mission statement: 'Grondleggers van groei'.

De medewerkers van SPCO zijn bovengemiddeld tevreden en de personele bezetting is ondanks de krapte op de arbeidsmarkt op orde.

2.2 Missie en visie: een stevig fundament

In het [Koersplan](#) 2025 wordt beschreven dat SPCO werkt vanuit 'de kracht van samen'. De waarden geloof, hoop en liefde staan centraal in het onderwijs, het handelen en in de omgang met leerlingen, ouders, medewerkers en onderwijskundige partners. SPCO wil dat hierdoor de leerlingen inzicht ontwikkelen in hoe ze zelf van betekenis zijn en van betekenis kunnen zijn voor elkaar en hoe ze bij kunnen dragen aan een rechtvaardige samenleving. De scholen worden ook bezocht door kinderen met een andere levensbeschouwelijke of niet-religieuze achtergrond. Iedereen is van harte welkom. Wel is het belangrijk dat de uitgangspunten van de stichting en haar scholen worden gerespecteerd door ouders die hun kind opgeven op een SPCO-school.

Het onderwijs van SPCO draagt bij aan een brede ontwikkeling van de leerlingen, waardoor zij later hun bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. SPCO-scholen bieden leerlingen ruimte om hun talenten maximaal te ontplooiën en helpen hen om uit te groeien tot zelfstandige en verantwoordelijke burgers. In het Koersplan 2025 staat ook dat SPCO dé professionele en dynamische onderwijsstichting in de regio wil zijn. Dat vertaalt zich in de volgende zichtlijnen:

► Effectief onderwijs

Wij willen kinderen zo goed mogelijk voorbereiden op het (volwassen) leven. We werken niet alleen aan kennis en vaardigheden, maar ook aan motivatie, talent en ambitie. Onze leerkrachten weten hoe hun leerlingen leren en passen hun onderwijs daarop aan.

► *Sterke teams*

Als je leerlingen uitdaagt, moet je zelf het goede voorbeeld geven. Daarom zetten we in op de professionele en didactische groei van onze medewerkers. We geven talent de ruimte en helpen elkaar door inzichten te delen en samen te werken.

► *Krachtige organisatie*

Schoolleiders maken het verschil. Daarom zetten we in op leiderschapsontwikkeling en een cultuur waarin we samenwerken, samen groeien en op elkaar kunnen rekenen. Rust, stabiliteit en een professionele organisatie vormen daarvoor een stevige basis.

► *Betrouwbaar fundament*

Wij bieden ruimte aan de onderlinge dialoog. Wij zien de school als oefenplaats voor burgerschapsvorming en werken met overtuiging aan de vorming van het morele kompas van leerlingen.

Daarnaast onderschrijft SPCO de volgende cultuurwaarden:

- Wij supporten ontwikkeling
- Wij waarderen verschillen
- Wij doen wat werkt
- Wij zijn toegewijd
- Wij zijn positief en ontspannen
- Wij hebben lef

2.3 Organisatiecontext

De bestuurlijke bevoegdheden van SPCO zijn belegd bij het tweehoofdig college van bestuur (CvB). De raad van toezicht verzorgt het interne toezicht op de stichting en is primair de gesprekspartner van het college van bestuur. Het college van bestuur wordt ondersteund door het stafbureau. Acht medewerkers zetten zich actief in om de scholen te ondersteunen op het gebied van secretariaat, personeel, financiën, huisvesting en onderwijs & kwaliteit.

SPCO kent belangrijke 'dialoogpartners'. Op het niveau van het CvB is dat de stichtingsraad en op het niveau van de school is de schoolraad een belangrijke dialoogpartner. Deze partners praten mee over zaken betreffende onderwijs, opvoeding en identiteit.

Per school is een directie verantwoordelijk voor de gang van zaken op school. Iedere school heeft een medezeggenschapsraad (MR) en, waar mogelijk, een Schoolraad (SR) en een ouderraad (OR). De MR heeft advies- en/of instemmingsrecht over verschillende voorgenomen besluiten. Voor school overstijgende zaken heeft het CvB overleg met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De leden van deze raden worden via verkiezingen aangesteld.

Op de agenda voor de raad van toezicht staan momenteel onder meer het (dreigende) personeelstekort, mogelijke krimp in leerlingenaantallen, profilering en positionering van de scholen, bouwprojecten en de stijgende kosten van deze projecten, de diversiteit van de scholen, schaalvergroting en contacten met stakeholders en de eigen professionalisering als RvT.

3. De functie van lid raad van toezicht

3.1 Kerntaken van de raad van toezicht

De RvT bestaat op dit moment uit vijf leden. Leden zijn voor een periode van vier jaar benoemd, met de mogelijkheid voor verlenging van maximaal één periode. Conform het rooster van aftreden treedt binnenkort de huidige voorzitter van de RvT af. Met de benoeming van één van de zittende leden tot voorzitter ontstaat ruimte voor de toetreding van een nieuw lid, met expertise in bedrijfsvoering en focus op huisvesting. Een positie in de raad van toezicht van SPCO Groene Hart is maatschappelijk relevant en inhoudelijk uitdagend. Je levert een directe bijdrage aan goed onderwijs voor meer dan 2800 kinderen in de regio Woerden. Tegelijkertijd is dit een toezicht rol waarin je echt verschil kunt maken; met vraagstukken rond bouwprojecten en digitalisering staat de organisatie voor ontwikkelingen waarbij jouw kennis direct van waarde is. De raad kent een mooie mix van expertise, persoonlijkheden en leeftijden. Eén lid van de RvT is ook ouder van een leerling op een school van SPCO.

De RvT vervult op hoofdlijn de volgende kerntaken:

- ▶ Toezicht: het integraal toezicht op het beleid, de doelstellingen en de algemene gang van zaken binnen de onderwijsorganisatie.
- ▶ Advies: het bieden van raad en advies aan het CvB.
- ▶ Werkgever: de raad is de werkgever voor het CvB.
- ▶ Daarnaast dient de raad de voorgenomen besluiten van het CvB ten aanzien van de meerjarige beleidskaders, de jaarlijkse begroting en de jaarrekening goed te keuren, alvorens tot vaststelling overgegaan kan worden.

SPCO Groene Hart is een protestants-christelijke organisatie. Dat betekent dat van de leden wordt verwacht dat ze de overtuiging onderschrijven en ze in staat en bereid zijn een waarde(n)volle bijdrage te leveren aan het protestants-christelijk onderwijs.

De raad heeft een vergaderfrequentie van ca. zeven keer per jaar. Daarnaast bezoeken leden van de raad van toezicht jaarlijks meerdere scholen en spreken zij met belangrijke stakeholders binnen en buiten de organisatie. De RvT heeft regelmatig overleg met de GMR. Deze toezichthouder wordt benoemd op bindende voordracht van de GMR. Daarnaast zal deze toezichthouder deel nemen in de auditcommissie.

3.2 Collectief profiel raad van toezicht

De leden van de RvT vullen elkaar aan op de verschillende expertisegebieden. De leden zijn collectief verantwoordelijk voor het beleid en elk lid wordt geacht de hoofdlijnen van het totale beleid te beoordelen. Het is van belang dat de leden een brede maatschappelijke oriëntatie hebben die verder gaat dan het zicht op de SPCO-organisatie alleen.

Het algemeen profiel van de leden van de RvT waarborgt dat de samenstelling zodanig is dat:

- ▶ De protestants-christelijke signatuur in al zijn diversiteit verrijkt wordt doordat de leden van de RvT samen een brede vertegenwoordiging van de protestants-christelijke traditie vormen, bijvoorbeeld verschillende stromingen of kerkelijke achtergronden.
- ▶ Een brede maatschappelijke binding en relevante, functionele netwerken worden bereikt.
- ▶ Een spreiding van maatschappelijke achtergronden aanwezig is.
- ▶ De leden van de RvT tezamen beschikken over een combinatie van specifieke kennis met betrekking tot de volgende relevante ervaringsgebieden: openbaar bestuur, financiën, onderwijs, bedrijfsvoering, communicatie en marketing, huisvesting, human resource en recht. Portefeuilles worden onderling verdeeld, te denken valt aan financiën, werkgeverschap, identiteit, onderwijskwaliteit, bouwcommissie, etc.
- ▶ Er adequaat wordt voorzien in een advies- en klankbordfunctie ten behoeve van het CvB.

Bij de uitoefening van zijn taken geldt dat de RvT:

- ▶ Zich richt naar de belangen van de stichting, de scholen, leerlingen, de ouders/verzorgers en de samenleving.
- ▶ Te allen tijde onafhankelijk, professioneel, deskundig en volgens zorgvuldige procedures opereert.
- ▶ Inspeelt op maatschappelijke veranderingen en wensen van interne en externe belanghebbenden.
- ▶ Slechte prestaties niet gedooft en zo nodig binnen de kaders van zijn bevoegdheid, adequaat ingrijpt.

3.3 Kennis en ervaring lid raad van toezicht

Naast bovengenoemde eisen, beschik je over de volgende specifieke eigenschappen en kwaliteiten:

- ▶ Brede expertise en ervaring in verantwoordelijke functies op het gebied van huisvesting bij organisaties binnen het publieke domein.
- ▶ Voldoende kennis van bedrijfsvoering en financiën om deel te nemen in de auditcommissie.
- ▶ Bij voorkeur kennis van ontwikkelingen op het terrein van digitalisering.
- ▶ Vanuit werkervaring bekend met de governance en dynamiek op bestuurlijk niveau.

Van een lid van de RvT wordt verwacht dat je beschikt over de volgende competenties en vaardigheden:

- ▶ De bereidheid grondig kennis te nemen van de missie en strategie van de stichting en vanuit jouw rol daaraan een actieve bijdrage te leveren.
- ▶ Het erkennen van de protestants-christelijke identiteit van de stichting en van hieruit invulling geven aan het toezichthouderschap.
- ▶ Strategisch inzicht en de helikopterview, beschikt over overstijgend en integraal denkvermogen. Is een sparringpartner en gesprekspartner van niveau.
- ▶ De bekwaamheid beleidsplannen op hoofdlijnen te beschouwen en te waarderen.
- ▶ Oog voor de relatie tussen doelstellingen en resultaten.
- ▶ Het vermogen te binden, te motiveren en te activeren.
- ▶ Kritisch-analytisch oordeelsvermogen vanuit een positieve grondhouding. Beschikt over een relativerende instelling en brengt ook zakelijkheid. Weet in te grijpen als dat nodig is.
- ▶ Goede communicatieve en sociale kwaliteiten.
- ▶ Vermogen tot kritische zelfreflectie en -correctie.
- ▶ Toekomstgerichtheid met respect voor waarden en tradities.
- ▶ Je beschikt over voldoende tijd voor de werkzaamheden van de RvT.
- ▶ Binding met de regio is gewenst.

Overig

- ▶ Je bent onafhankelijk en onbevangen. Je hebt geen persoonlijke, zakelijke of politieke banden met collega-toezichthouders, bestuurders, wethouders, medewerkers of belangrijke externe belanghebbenden, waardoor er belangenverstrengeling kan zijn of de verdenking daarvan. Ouders van leerlingen die onderwijs volgen aan een van de scholen van SPCO Groene Hart worden uitgenodigd om te solliciteren.
- ▶ Je bent van onbesproken gedrag. Het aanleveren van een VOG is verplicht.
- ▶ Conform de code goed bestuur en de statuten van de stichting zijn uitgesloten:
 - Werknemers van de stichting SPCO Groene Hart.
 - Echtgenoten of duurzame relatiegenoten van werknemers van SPCO Groene Hart.
 - Leden van een medezeggenschapsraad van een school van SPCO of van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad binnen SPCO Groene Hart.
 - Echtgenoten of duurzame relatiegenoten van leden van een medezeggenschapsraad van een school van SPCO of van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad binnen SPCO Groene Hart.
 - Personen die direct of indirect leveranties verrichten aan de stichting.
 - Personen die een bestuursfunctie vervullen bij een andere organisatie in dezelfde sector, of bestuurders bij een organisatie in een aanpalende onderwijssector in hetzelfde voedingsgebied.

- Leden van raden van toezicht bij een andere organisatie in dezelfde of aanpalende onderwijssector in hetzelfde voedingsgebied.

Aan leden van de RvT wordt een jaarlijkse vergoeding betaald waarbij de richtlijnen van de VTOI/NVTK als uitgangspunt gelden.

4. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief en met toelichting van de adviseur op **11 september** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij SPCO Groene Hart.

2 Selectiegesprekken door SPCO Groene Hart

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd op **17 september (avond)** voor een eerste gesprek met de benoemingsadviescommissie, bestaand uit twee leden van de RvT, de HR adviseur en een vertegenwoordiging van de GMR. Een eventueel tweede gesprek zal plaatsvinden op **23 september (avond)**. Voor de beoogde kandidaat volgt een klikgesprek met het College van Bestuur dat een adviserende rol heeft in de procedure.

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

Over de inzet van videobellen

Indien 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

Voor inhoudelijke vragen over de functie kan je contact opnemen met Jeannette van der Vorm, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Job Schouten, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088 – 00 868 00. Je cv en motivatiebrief kan je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.