Leeuwendaal

scholengroep HOLLAND



Wervingsprofiel

Collegiaal Bestuurder 0,8 fte

met visie op organisatieontwikkeling, bedrijfsvoering en bestuurlijke continuïteit

13 november 2026

Opdrachtgever	Stichting Scholengroep Holland (SGH)
Auteur	Nicole de Ridder-Prins
Aanvraagnummer	A08035

Winthontlaan 1
3526 KV Utrecht

Postbus 1408
3500 BK Utrecht

088 00 868 00
Leeuwendaal.nl

Leeuwendaal

Inhoud

1.	**Inleiding**		**3**
2.	**De organisatie**		**3**
	2.1	Scholengroep Holland (SGH)	3
	2.2	Organisatiestructuur	3
3.	**De functie van Bestuurder**		**4**
	3.1	De opgave	4
	3.2	Het gewenste profiel van de nieuwe bestuurder	5
	3.3	Functie-eisen	6
4.	**Wat biedt SGH?**		**6**
5.	**De selectieprocedure**		**7**

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

1. Inleiding

Ben jij een ervaren bestuurder die gelooft in de kracht van samenwerking en die vanuit verbinding én bestuurlijke stevigheid wil bijdragen aan toekomstbestendig openbaar onderwijs? Heb je ervaring met complexe organisatie-vraagstukken en spreekt het je aan om samen met een collega-bestuurder vorm te geven aan een volgende fase van ontwikkeling?

Dan nodigen wij je van harte uit om kennis te maken met Scholengroep Holland. In dit profiel lees je meer over de organisatie, de bestuurlijke context, de opgaven voor de komende jaren en het profiel van de bestuurder die wij zoeken.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website te bezoeken: https://www.scholengroepholland.nl

2. De organisatie

2.1 Scholengroep Holland (SGH)

Scholengroep Holland verzorgt openbaar primair onderwijs, met circa 360 medewerkers voor zo'n 3.800 leerlingen, vanuit dertien scholen in de gemeenten Zuidplas, Lansingerland en Pijnacker-Nootdorp. Iedere school heeft een eigen karakter en onderwijsconcept, maar gezamenlijk vormen zij één scholengroep, verbonden door de waarden van het openbaar onderwijs en de overtuiging dat ieder kind recht heeft op gelijke kansen.

De missie van Scholengroep Holland is om ieder kind de kans te bieden om te leren, te spelen, te groeien en dromen waar te maken. Samen met ouders, verzorgers en maatschappelijke partners werken de scholen aan kwalitatief goed onderwijs en de brede ontwikkeling van kinderen, zodat zij kunnen bijdragen aan een samenleving waarin iedereen mee kan doen.

Openbaar onderwijs vormt daarbij het fundament. Scholengroep Holland wil een omgeving bieden waarin iedereen welkom is, verschillen worden gewaardeerd en kinderen leren om vanuit verschillende perspectieven naar de wereld te kijken. De kernwaarden van de organisatie zijn:

- Gelijkwaardigheid; Ieder kind doet ertoe en verdient een gelijke stem en gelijke kansen.
- Vrijheid; Kinderen krijgen ruimte om eigen keuzes te maken en een eigen mening te ontwikkelen.
- Ontmoeting; De scholen zijn plaatsen waar verhalen samenkomen en waar kinderen leren van en met elkaar.

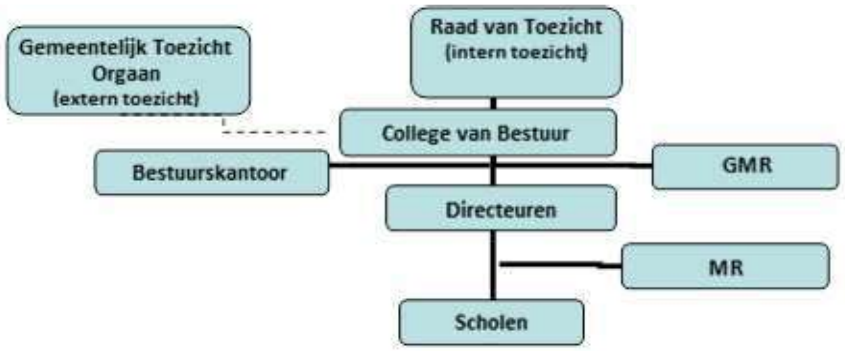
Deze uitgangspunten vormen de basis voor het Strategisch Beleidsplan 2024-2028, waarin de koers voor de komende jaren is uitgewerkt. Het beleidsplan geeft richting aan de verdere ontwikkeling van de organisatie, het onderwijs en de samenwerking binnen de scholengroep. De jaarlijkse begroting van SGH is circa € 33 miljoen.

2.2 Organisatiestructuur

De dagelijkse leiding van de dertien verschillende scholen (verdeeld over zeventien locaties) van SGH ligt bij de schooldirecteuren, die gezamenlijk het directieteam vormen. Zij leveren een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van beleid en de verdere ontwikkeling van de scholengroep.
De scholen worden ondersteund door een bestuursbureau dat bestaat uit een compacte groep professionals met expertise op het gebied van HR, financiën, onderwijskwaliteit, huisvesting, inkoop en bestuurlijke ondersteuning. Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de bestuurlijke aansturing van de organisatie.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het functioneren van het College van Bestuur en op de realisatie van de strategische doelstellingen van Scholengroep Holland. De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) vervult een belangrijke rol in de medezeggenschap en beleidsvorming binnen de organisatie.

Organigram



De Raad van Toezicht heeft in 2026 besloten de bestuurlijke inrichting van Scholengroep Holland middels een tweehoofdig collegiaal College van Bestuur (beiden 0,8 fte) te continueren. Aan dit besluit liggen verschillende overwegingen ten grondslag, waaronder de omvang en complexiteit van de organisatie, de geografische spreiding over drie gemeenten, de toenemende wet- en regelgeving, diverse huisvestings- en ontwikkelvraagstukken en de kwetsbaarheid van een eenhoofdig bestuur. Tegelijkertijd is besloten het stafbureau verder te versterken.

De nieuw te benoemen bestuurder treedt toe tot een collegiaal College van Bestuur, waarin beide bestuurders gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling en aansturing van de organisatie. Binnen deze bestuurlijke inrichting vervult de huidige bestuurder formeel de rol van voorzitter van het College van Bestuur en treedt de nieuwe bestuurder toe als lid van het College van Bestuur.

Voor de nieuwe bestuurder ontstaat daarmee een bijzondere positie. Scholengroep Holland zoekt een ervaren bestuurder die niet alleen vanuit collegiaal bestuur wil samenwerken, maar die zich ook voor langere tijd (minimaal 2 termijnen van 4 jaar elk) aan de organisatie wil verbinden. Tegen deze achtergrond wordt gezocht naar een beoogd voorzitter, een bestuurder die op termijn een leidende voorzittersrol binnen het College van Bestuur kan vervullen.

3. De functie van Bestuurder

3.1 De opgave

Externe ontwikkelingen en inhoudelijke opgave

Scholengroep Holland opereert in een dynamische maatschappelijke en onderwijskundige omgeving. De komende jaren vragen ontwikkelingen als dalende en stijgende leerlingaantallen, het lerarentekort, vergrijzing, digitalisering en de opkomst van AI om een heldere strategische koers. Tegelijkertijd vraagt de beweging naar inclusiever onderwijs om voortdurende aandacht voor de kwaliteit en toegankelijkheid van het onderwijs. Ook vraagstukken rondom de toekomstbestendigheid van kleinere scholen en de positionering van het openbaar onderwijs in de regio spelen nadrukkelijk een rol.

Daarnaast staat Scholengroep Holland voor een aantal belangrijke regionale opgaven. De organisatie werkt binnen drie gemeenten, ieder met een eigen dynamiek en bestuurlijke context. Ontwikkelingen zoals de realisatie van nieuwe scholen in Cortelande en Wilderzijde en de samenwerking met gemeenten, kinderopvangorganisaties en andere

maatschappelijke partners vragen om bestuurlijke aandacht en een goed ontwikkeld gevoel voor het regionale krachtenveld. Ook mogelijke toekomstige samenwerking met andere onderwijsbesturen vraagt om visie en strategisch inzicht.

Interne en organisatorische opgave
Vanuit de gesprekken binnen de organisatie komt een duidelijke behoefte naar voren aan rust, stabiliteit en voorspelbaarheid. De nieuwe bestuurder levert samen met de huidige bestuurder een belangrijke bijdrage aan het verder versterken van de organisatie en het creëren van een heldere koers voor de komende jaren.
Daarbij ligt er een opgave om de samenwerking binnen de scholengroep verder te versterken en de balans te bewaken tussen de eigen identiteit van de scholen en het gezamenlijke belang van de organisatie als geheel. De bestuurder draagt bij aan een cultuur waarin scholen elkaar weten te vinden, kennis wordt gedeeld en gezamenlijke ambities worden gerealiseerd. Ook de verdere ontwikkeling van het stafbureau en de ondersteuning van de scholen vragen de komende jaren aandacht.
In een omgeving die wordt gekenmerkt door toenemende complexiteit, wet- en regelgeving en maatschappelijke verwachtingen, vraagt dit om duidelijke besluitvorming, een goed georganiseerde bedrijfsvoering en een bestuur dat richting geeft zonder de verbinding met de organisatie te verliezen.

Bestuurlijke continuïteit en collegiaal leiderschap
Een bijzondere opgave voor de nieuwe bestuurder ligt in het verder vormgeven van het collegiale bestuur. Scholengroep Holland kiest bewust voor een tweehoofdig College van Bestuur, waarbij beide bestuurders gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling en aansturing van de organisatie.
De nieuwe bestuurder stapt in op een moment waarop wordt gebouwd aan een duurzame bestuurlijke samenwerking voor de langere termijn. Dat vraagt om een bestuurder die in staat is een gelijkwaardige samenwerking aan te gaan, complementariteit weet te benutten en vanuit vertrouwen samenwerkt aan de verdere ontwikkeling van de organisatie.
Tegelijkertijd vraagt deze bestuurlijke inrichting om oog voor continuïteit. De komende jaren bieden ruimte om kennis, verantwoordelijkheden en bestuurlijke relaties geleidelijk over te dragen en te bestendigen. Daarom zoekt Scholengroep Holland een ervaren bestuurder die zich voor langere tijd aan de organisatie wil verbinden en die een actieve bijdrage levert aan een stabiele en toekomstbestendige bestuurlijke ontwikkeling van de scholengroep.

3.2 Het gewenste profiel van de nieuwe bestuurder

Voor Scholengroep Holland zoeken wij een ervaren, verbindende en strategische bestuurder die samen met de huidige bestuurder vormgeeft aan de volgende fase van de organisatie. Een bestuurder die rust, overzicht en richting brengt, zonder de kracht van de organisatie en de eigenheid van de scholen uit het oog te verliezen.

De nieuwe bestuurder begrijpt de maatschappelijke opdracht van het openbaar onderwijs en weet deze te verbinden aan de bestuurlijke en organisatorische vraagstukken waarvoor Scholengroep Holland staat. Hij of zij beschikt over visie, bestuurlijke sensitiviteit, beweegt zich gemakkelijk in een complex krachtenveld en is in staat uiteenlopende belangen met elkaar te verbinden.

De bestuurder is zichtbaar, benaderbaar en toegankelijk en investeert in duurzame relaties met directeuren, medewerkers, medezeggenschap, toezichthouders en externe partners. Tegelijkertijd heeft de bestuurder natuurlijk gezag en het vermogen om besluiten te nemen, kaders te stellen en koers te houden wanneer dat nodig is.

Binnen het collegiale bestuur wordt nadrukkelijk gezocht naar complementariteit. Waar verbinding en onderwijs-inhoudelijke kwaliteit belangrijke pijlers blijven, brengt de nieuwe bestuurder aanvullende kracht op het gebied van organisatieontwikkeling, bedrijfsvoering, governance en strategische sturing.

De bestuurlijke context vraagt daarnaast om een bestuurder die gericht is op samenwerking en gedeeld leiderschap. Iemand die zich voor langere tijd aan Scholengroep Holland wil verbinden, vertrouwen weet op te bouwen binnen de organisatie en bereid is om stap voor stap verantwoordelijkheid naar zich toe te laten groeien.

Kenmerkend voor de ideale kandidaat zijn:

- strategisch denkvermogen gecombineerd met lef en executiekracht;
- organisatiesensitiviteit en bestuurlijke stevigheid;
- verbindend en waarderend leiderschap;
- rust, overzicht en relativeringsvermogen;
- een open, warm zakelijke en toegankelijke stijl van communiceren;
- het vermogen om verschillende belangen samen te brengen;
- natuurlijk gezag en besluitvaardigheid zonder hiërarchisch leiderschap;
- een brede visie op maatschappelijke en onderwijsontwikkelingen;
- samenwerkingsgerichtheid en collegialiteit.

3.3 Functie-eisen

We zoeken een bestuurder die:

- beschikt over academisch werk- en denkniveau;
- ruime ervaring heeft in een (eind)verantwoordelijke bestuurlijke functie binnen het onderwijs, bij voorkeur in het funderend onderwijs;
- aantoonbare ervaring heeft met strategische organisatieontwikkeling en veranderkundige vraagstukken;
- ervaring heeft met governance en het opereren in een context van toezicht, medezeggenschap en maatschappelijke verantwoording;
- beschikt over bestuurlijke sensitiviteit en ervaring heeft met complexe besluitvormingsprocessen en stakeholdermanagement;
- kennis heeft van en affiniteit heeft met bedrijfsvoering, financiën, huisvesting en organisatiebesturing;
- vanuit collegiaal bestuur wil samenwerken en gezamenlijk verantwoordelijkheid kan dragen;
- verbinding weet te leggen tussen strategie, organisatieontwikkeling en de dagelijkse onderwijspraktijk;
- beschikt over natuurlijk gezag en relativeringsvermogen.

4. Wat biedt SGH?

Scholengroep Holland biedt een bestuurlijke positie met maatschappelijke betekenis binnen een organisatie die volop in ontwikkeling is. Je krijgt de kans om samen met een collega-bestuurder richting te geven aan een nieuwe fase in de ontwikkeling van de scholengroep en daarmee direct bij te dragen aan de toekomst van het openbaar onderwijs in de regio.
De positie biedt een combinatie van strategische invloed, bestuurlijke verantwoordelijkheid en de ruimte om vanuit eigen expertise een zichtbare bijdrage te leveren aan de verdere ontwikkeling van de organisatie. Daarbij werk je samen met bevlogen schooldirecteuren, een professioneel bestuursbureau, een constructieve medezeggenschap en een betrokken Raad van Toezicht.
Voor een bestuurder die waarde hecht aan samenwerking, continuïteit en duurzame impact biedt deze functie bovendien een bijzondere bestuurlijke context. Je bouwt niet alleen mee aan de verdere ontwikkeling van Scholengroep Holland, maar krijgt ook de mogelijkheid om je voor langere tijd aan de organisatie te verbinden en een rol te spelen in haar bestuurlijke toekomst.
De functie betreft een aanstelling van 0,8 fte voor een eerste periode van vier jaar. De bezoldiging is marktconform, passend binnen de WNT.

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 weken 49/50/51 van **3 tot en met 15 december 2026**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in week 1 op **maandag 4 januari 2027** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste gespreksronde bij SGH.

2 **Selectiegesprekken bij SGH**

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor de eerste gespreksronde in week 1 op **woensdag 6 januari tussen 13.00-18.00 uur** met de selectiecommissie bestaande uit een afvaardiging RvT en de zittend bestuurder en de benoemingsadviescommissie die bestaat uit een afvaardiging van de GMR, de schooldirectie en het stafbureau. De adviseur van Leeuwendaal begeleidt de commissies. De adviescommissie adviseert de selectiecommissie waarna deze de keus maakt welke kandidaten doorgaan naar de tweede gespreksronde.

De tweede gespreksronde met de selectiecommissie vindt plaats in week 2, op **vrijdag 15 januari 2027 tussen 14.30 en 17.30 uur**, waarna de keuze voor de te benoemen kandidaat wordt gemaakt. De adviseur van Leeuwendaal begeleidt de selectiecommissie.

Een ontwikkelassessment is optioneel en kan onderdeel uitmaken van de procedure.

De GMR brengt in week 3 **tussen 18 en 22 januari** advies uit aan de RvT op het voorgenomen besluit tot benoeming van de eindkandidaat. Leeuwendaal wint referenties in. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum, **uiterlijk 29 januari**, het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure **vóór 1 februari 2027**.

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

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 vind je ook op de website van Scholengroep Holland.
We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Nicole de Ridder-Prins, senior adviseur executive search in samenwerking met Jaimie Boekhout, research consultant.
Je cv en motivatiebrief kan je uploaden via: vacaturesite van Leeuwendaal.