Leeuwendaal

mijnplein



Wervingsprofiel

Lid College van Bestuur

2 november 2026

Opdrachtgever	Stichting mijnplein
Adviseurs	Irina Raimondo
Aanvraagnummer	A08255

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	mijnplein	3
	2.2	Ambitie	4
	2.3	Organisatiecontext	5
3.	**De functie van lid college van bestuur**		**5**
	3.1	Taken en verantwoordelijkheden	5
	3.2	De opgave	6
	3.3	Profiel	7
4.	**Wat biedt mijnplein?**		**8**
5.	**De selectieprocedure**		**8**

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

1. Inleiding

Dank voor jouw interesse in de vacature van lid college van bestuur bij mijnplein. 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 je om de website te bezoeken: mijnplein.

2. De organisatie

2.1 mijnplein

mijnplein is een onderwijsorganisatie met 18 scholen en kindcentra voor katholiek, protestants christelijk en algemeen bijzonder onderwijs in Salland. De organisatie biedt basisonderwijs en speciaal onderwijs in de gemeenten tussen Deventer en Zwolle. Met ruim 500 collega's verzorgen de scholen en kindcentra opvang, onderwijs en ondersteuning voor ruim 3.750 kinderen in de regio.

Salland kent een eigen, herkenbare cultuur: nuchter, sociaal, eigenzinnig en met een sterke gemeenschapszin. Die cultuur is terug te zien in de manier waarop de scholen en kindcentra van mijnplein functioneren. Elke locatie heeft een eigen identiteit, cultuur en sfeer, en ook het aantal leerlingen verschilt sterk per school. De ene locatie is een klein dorpsschool met een hechte gemeenschap, de andere een grotere locatie met een breder voorzieningenaanbod. Deze diversiteit is bewust behouden: het maakt dat kinderen, ouders en collega's altijd een school of kindcentrum vinden dat bij hen past, waar ze zich thuis voelen.

mijnplein is als bevoegd gezag verantwoordelijk voor de scholen en kindcentra, maar geeft de locaties zelf ruimte om die identiteit vorm te geven. Het kindcentrum of de school is de onderwijskundige en pedagogische eenheid die bepaalt wat er nodig is voor de realisatie van de visie, tegen de vastgestelde kwaliteit. De organisatie is daarin bevorderend, voorwaardenscheppend, verbindend en verantwoordelijk: zij schept de voorwaarden waarbinnen scholen kunnen groeien, en bewaakt tegelijk de kwaliteit en samenhang over de hele organisatie.
Wat de 18 locaties met elkaar verbindt, ondanks alle onderlinge verschillen, is de gezamenlijke mijnplein-identiteit. Deze identiteit rust op drie kernwaarden: gelijkwaardig, betrouwbaar en toegankelijk.

- *Gelijkwaardig* staat voor de manier waarop kinderen, ouders en collega's met elkaar omgaan: respectvol, waarderend, luisterend en daarnaar handelend. De afstand tussen mensen wordt kleiner gemaakt.
- *Betrouwbaar* staat voor de houding naar ouders en kinderen: doen wat je zegt, waarmaken wat je belooft. Ondersteunend, deskundig en integer naar alle partijen. Liefdevol en beschermend naar kinderen. Collegiaal en loyaal naar collega's. Zichtbaar, betrokken en eerlijk naar ouders.
- *Toegankelijk* staat voor doe-maar-gewoon, laagdrempelig, de Sallandse cultuur en de ruimte om te zijn wie je bent. Voor minder regeltjes en bureaucratie, voor benaderbaar zijn, je welkom voelen en voor transparantie. Voor betrokkenheid bij de omgeving.

Vanuit deze waarden wordt gewerkt aan de ontwikkeling van kinderen en aan de verdere versterking van de organisatie. De beste resultaten ontstaan wanneer professionals ruimte krijgen, verantwoordelijkheid nemen en samenwerken vanuit vertrouwen. mijnplein kent een warme cultuur met veel onderlinge betrokkenheid. Die kracht blijft behouden, terwijl de organisatie doorgroeit naar meer rolvastheid en zakelijkheid.

2.2 Ambitie

mijnplein wil een omgeving creëren waarin kinderen:

- bovengemiddeld goed onderwijs en opvang ontvangen;
- maximale persoonlijke groei doormaken;
- zelf verantwoordelijkheid leren nemen in hun leerproces;
- onderzoekend tot een eigen mening komen;
- leren samenwerken en zich verbinden met anderen;

Deze ambitie vraagt om intensieve samenwerking binnen en buiten de organisatie. Daarom werkt mijnplein als netwerkorganisatie, waarin gedeeld leiderschap, eigenaarschap en professionele ruimte centraal staan. De cultuur van mijnplein kenmerkt zich door openheid, vertrouwen, toegankelijkheid en een sterke focus op de relatie. Collega's zoeken elkaar actief op, delen kennis en nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van kinderen en van de organisatie.

mijnplein bevindt zich tegelijkertijd in een belangrijke ontwikkelingsfase. Sinds 2025 biedt de organisatie naast onderwijs ook eigen kinderopvang aan, inmiddels op vier locaties. Daarmee is een volgende stap gezet in de ambitie om in 2032 op alle locaties een kindcentrum te realiseren. Onderwijs en opvang werken daar vanuit één visie, één team en één plan samen aan een doorgaande ontwikkellijn voor ieder kind. Deze ontwikkeling brengt ook organisatorische veranderingen met zich mee. Naast de stichting is een maatschappelijke BV ingericht om onderwijs en opvang zo goed mogelijk te verbinden. Ook wordt toegewerkt naar vernieuwde vormen van medezeggenschap die passen bij de integrale kindcentra van de toekomst. Daarnaast wordt een gezamenlijke staf- en ondersteuningsorganisatie ontwikkeld, die als professionele backoffice dienstverlening biedt aan zowel onderwijs als kinderopvang.



2.3 Organisatiecontext

mijnplein kent een bestuursstructuur waarin de 18 scholen en kindcentra onder één centrale rechtspersoon vallen, met ruimte voor eigen identiteit en beleid per locatie. De stichting is bevoegd gezag en werkgever. De kinderopvang is ondergebracht in een maatschappelijke BV, mijnplein kinderopvang, waarvan de stichting aandeelhouder is. De locaties staan onder leiding van het college van bestuur, dat eindverantwoordelijk is voor zowel de bedrijfsvoering als de opvang- en onderwijskundige koers van mijnplein op strategisch niveau. Op dit moment wordt het college van bestuur gevormd door één bestuurder, Geurt Morren. Met de invulling van deze vacature wordt de bestaande collegiale bestuursstructuur weer compleet gemaakt. Toezicht op het college van bestuur wordt gehouden door de raad van toezicht. Deze houdt toezicht op de financiële gezondheid, risicobeheersing en strategie van mijnplein en is werkgever en klankbord van het college van bestuur.

Beleid wordt mede voorbereid en ontwikkeld door de directeurenraad, gevormd door alle directeuren van mijnplein. Er liggen veel taken en bevoegdheden bij directeuren, passend bij het uitgangspunt van gedeeld leiderschap binnen de organisatie. Het college van bestuur, de scholen, de GMR en de raad van toezicht worden ondersteund door het bestuursbureau, dat is opgebouwd uit de teams bestuurssecretariaat/administratie, M&O, huisvesting en facilitair, ICT, financiën, AVG, communicatie en kinderopvang.

Medezeggenschap is op twee niveaus georganiseerd. Ouders en medewerkers kunnen via de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) invloed uitoefenen op het beleid van mijnplein; de raad bestaat voor de helft uit ouders en voor de helft uit medewerkers. De taken en bevoegdheden van de GMR zijn vastgelegd in het medezeggenschapsstatuut en het medezeggenschapsreglement. Op schoolniveau heeft elke locatie daarnaast een eigen medezeggenschapsraad (MR), die de achterban van die school vertegenwoordigt en een afgevaardigde levert aan de GMR. Voor de kinderopvang zijn een ondernemingsraad en een oudercommissie actief, en een commissie medezeggenschap IKC denkt mee over de medezeggenschap in de (Integrale) Kindcentra. In lijn met de ontwikkeling naar deze (I)KC's werkt mijnplein toe naar een gezamenlijke medezeggenschapsstructuur voor onderwijs en kinderopvang.

3. De functie van lid college van bestuur

3.1 Taken en verantwoordelijkheden

Het college van bestuur van mijnplein zal bestaan uit twee bestuurders, een voorzitter en een lid, die samen verantwoordelijk zijn voor de integrale aansturing van de organisatie en richting geven aan de verdere ontwikkeling ervan. Ieder heeft een eigen portefeuille, maar er wordt gewerkt vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid en een gedeelde visie op leiderschap. De voorzitter heeft de portefeuilles onderwijskwaliteit, personeel en passend onderwijs.

Als lid van het college van bestuur:

- geef je richting aan de bedrijfsvoering: financiën, huisvesting, ICT en facilitair;
- ben je verantwoordelijk voor de kinderopvang;
- bewaak je de planning- en controlcyclus, de meerjarenbegroting en de liquiditeit;
- stuur je op het integraal huisvestingsplan en de lopende bouw- en vernieuwingsprojecten;
- stuur je samen met de voorzitter de staf- en ondersteuningsorganisatie aan;
- zorg je voor een sterke verbinding tussen strategie, uitvoering en resultaten;
- onderhoud je contacten met gemeenten, samenwerkingsverbanden en andere partners, en vertegenwoordig je mijnplein in regionale en landelijke overleggen op jouw terrein.

Van een bestuurder wordt zichtbaarheid en benaderbaarheid verwacht. De bestuurders werken vanuit het bestuursbureau in Raalte, maar zijn zichtbaar op de locaties en in contact met interne en externe partners, waaronder gemeenten en samenwerkingsverbanden. Zichtbaarheid en toegankelijkheid zijn belangrijke kenmerken van het leiderschap binnen mijnplein; regelmatige aanwezigheid op scholen en kindcentra, deelname aan bijeenkomsten en verbinding met collega's, ouders en partners worden als vanzelfsprekend beschouwd.

Voor een tweehoofdig college van bestuur is bewust gekozen. Dit biedt continuïteit, verbreedt de bestuurlijke expertise en versterkt de zichtbaarheid en toegankelijkheid binnen de organisatie. Daarnaast creëert het ruimte voor reflectie, dialoog en professionele tegenkracht, wat bijdraagt aan zorgvuldige en evenwichtige besluitvorming.



3.2 De opgave

De strategische agenda "Gelijkwaardig, betrouwbaar en toegankelijk" beschrijft een organisatie die werkt vanuit samen werken, onderzoekend leren, eigenaar zijn en persoonlijk groeien. Van de nieuwe bestuurder wordt verwacht dat deze die visie onderschrijft en er mede richting aan geeft. De organisatie weet waar ze naartoe wil; de visie staat. Wat de komende jaren vraagt, is een bestuurder die deze koers mede vormgeeft en vertaalt naar de bedrijfsvoering: locaties verder ontwikkelen tot (Integrale) Kindcentra, financieel gezond blijven, huisvesting toekomstbestendig maken en de organisatie zo inrichten dat de locaties kunnen doen waar ze goed in zijn, dicht bij kinderen en dicht bij de mensen in Salland.

Huisvesting vormt daarbij een van de belangrijkste strategische opgaven. mijnplein investeert in het onderhoud van bestaande gebouwen en in de ontwikkeling van toekomstbestendige locaties, en voor de komende periode staat een aantal substantiële bouw- en vernieuwingsprojecten gepland. De financiële opgave hierbij is veelzijdig: de NPO-middelen lopen af, de advies- en bouwkosten voor zes lopende huisvestingstrajecten overstijgen de begroting, en de reguliere rijksbekostiging biedt geen ruimte voor verduurzaming. Tegelijkertijd vraagt de vorming van mijnplein kinderopvang als maatschappelijke BV om een scherp oog voor de strikte scheiding tussen onderwijsmiddelen en de nieuwe activiteiten.

3.3 Profiel

Gezocht wordt een betrokken en ervaren bestuurder die zich thuis voelt in een organisatie waarin vertrouwen, verbinding en eigenaarschap centraal staan. De nieuwe bestuurder beschikt over ruime leiderschapservaring en heeft aantoonbaar resultaten geboekt binnen het domein van bedrijfsvoering en kinderopvang. Affiniteit met onderwijs en opvang is aanwezig, evenals de nieuwsgierigheid om de kracht en de eigenheid van het onderwijsveld te leren kennen via de professionals in de organisatie.

Als bestuurder van mijnplein kijkt hij of zij over organisatieonderdelen heen en is in staat om mensen, belangen en processen met elkaar te verbinden. De bestuurder opereert vanuit vertrouwen, is toegankelijk en zichtbaar en weet met een waarderende en onderzoekende houding ruimte te geven aan professionals. Ontwikkeling wordt gestimuleerd, zonder dat verantwoordelijkheden worden overgenomen. Daarbij is er oog voor rolzuiverheid en voor de balans tussen autonomie en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Samen met de voorzitter vormt de bestuurder een collegiaal en complementair college van bestuur. Beiden werken vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het geheel, ieder met een eigen portefeuille en expertise. Een goede samenwerking is daarbij essentieel, gekenmerkt door transparantie, vertrouwen en professionele tegenkracht, en het vermogen om elkaar scherp te houden. Tegelijkertijd is er ruimte voor relativering, humor en werkplezier. Een sterk en goed samenwerkend college van bestuur draagt bij aan een positieve en gezonde organisatiecultuur en het werkgeluk binnen de hele organisatie.

De koers van mijnplein is helder en de beweging naar (Integrale) Kindcentra is volop ingezet. Gezocht wordt daarom een bestuurder die met visie, energie en bestuurlijke sensitiviteit voortbouwt op wat er al staat, en die strategische ambities weet te vertalen naar concrete tussenstappen en resultaten. Daarnaast is de bestuurder in staat om complexe vraagstukken te doorgronden en terug te brengen tot heldere keuzes en haalbare vervolgstappen, en brengt daarmee focus, richting en rust in een organisatie die volop in ontwikkeling is. Daarbij blijft er oog voor de belangrijkste kracht van mijnplein: de professionals die dagelijks het verschil maken voor kinderen.

Vanuit zijn of haar portefeuille geeft de bestuurder richting aan de verdere ontwikkeling van de bedrijfsvoering en kinderopvang, en zorgt voor een gezonde en toekomstbestendige organisatie, zowel financieel als organisatorisch. Daarnaast speelt hij of zij een belangrijke rol in de omvangrijke huisvestingsopgave van mijnplein, stuurt op de succesvolle uitvoering van lopende bouw- en vernieuwingstrajecten en draagt bij aan de ontwikkeling van toekomstige huisvestingsoplossingen die passen bij de ambities voor onderwijs en opvang.

Gezocht wordt tevens een bestuurder met een gezonde zakelijke en ondernemende instelling. De uitbreiding van mijnplein met kinderopvang brengt nieuwe vraagstukken en dynamiek met zich mee. mijnplein is een maatschappelijke organisatie zonder winstoogmerk, maar opereert met de kinderopvang in een markt waarin kwaliteit, continuïteit, positionering en bedrijfsmatige keuzes van groot belang zijn. De bestuurder begrijpt deze dynamiek en weet maatschappelijke doelstellingen te verbinden aan een solide bedrijfsvoering. Financieel en organisatorisch scherp, met oog voor kansen en risico's, weet hij of zij duurzame keuzes te maken die bijdragen aan de verdere ontwikkeling van zowel onderwijs als opvang.

Ook buiten de organisatie is de bestuurder een stevige en verbindende gesprekspartner, die constructief samenwerkt met gemeenten, kinderopvangpartners, samenwerkingsverbanden en andere externe stakeholders. Hij of zij begrijpt de bestuurlijke context waarin mijnplein opereert en weet belangen zorgvuldig af te wegen zonder de koers van de organisatie uit het oog te verliezen.

Ook intern toont de bestuurder bestuurlijke sensitiviteit in de samenwerking met de raad van toezicht, de directeurenraad en de medezeggenschap. De verschillende rollen, verantwoordelijkheden en belangen worden begrepen, er wordt gemakkelijk bewogen tussen uiteenlopende perspectieven, en er worden relaties opgebouwd die bijdragen aan vertrouwen, draagvlak en gezamenlijke resultaten.

Kortom: gezocht wordt een bestuurder die bevorderend, voorwaardenscheppend, verbindend en verantwoordelijk leiderschap laat zien en daarmee bijdraagt aan de verdere ontwikkeling van mijnplein als krachtige onderwijs- en opvangorganisatie voor de regio.

Goed om te weten: mijnplein onderschrijft de Code Goed Bestuur PO.

Verder voldoet de bestuurder aan de volgende belangrijke profieleisen:

- Afgeronde opleiding op wo-niveau, of hbo+ met aantoonbaar vergelijkbaar werk- en denkniveau.
- Ruime bestuurlijke of directieve ervaring in een complexe organisatie met meerdere onderdelen of locaties.
- Aantoonbare resultaten in bedrijfsvoering, met inzicht in financiële sturing en geldstromen.
- Ervaring met kinderopvang, bij voorkeur met het opstarten van nieuwe locaties en het sturen op de bijbehorende financiële stromen.
- Ervaring met huisvesting en vastgoed, waaronder het aansturen van nieuwbouw- en vernieuwingstrajecten naast de reguliere bedrijfsvoering.
- Inzicht in marktwerking in de kinderopvang: concurrentie, positionering en de ouder en het kind als doelgroep.
- Ervaring met samenwerking met gemeenten en partners in het sociaal domein, bij voorkeur rond integrale kindcentra.
- Bekend met de verhoudingen tussen bestuur, raad van toezicht, directeuren en medezeggenschap; onderschrijft de Code Goed Bestuur PO.
- Affiniteit met kinderen, onderwijs en opvang.

4. Wat biedt Stichting mijnplein

Als lid college van bestuur krijg je de kans om bij te dragen aan de toekomst van mijnplein. Er is ruimte voor een lid college van bestuur voor 1,0 fte. Je krijgt een aanstelling voor vier jaar, met de intentie tot verlenging voor nog eens vier jaar. mijnplein biedt je een salaris volgens de CAO voor bestuurders funderend onderwijs (WNT klasse E, schaal BE).

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 **23 t/m 27 november**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **30 november** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **mijnplein**.

2 **Selectiegesprekken door mijnplein**
Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever. Er zijn twee gespreksrondes: de eerste op **8 december**, de tweede op **17 december**.
Leeuwendaal wint referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien 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 **eind december 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

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 mijnplein. We nodigen je 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 kun je uploaden via: vacaturesite van Leeuwendaal.