



Wervingsprofiel

Bestuurder

7 juli 2025

Opdrachtgever csg Jan Arentsz

Adviseur Corinne van der Salm

Aanvraagnummer A07204

Inhoud

1.	Scholengemeenschap met een veilig en stimulerend schoolklimaat zoekt ...	3
2.	Het Jan Arentsz: je bent meer dan de cijfers die je haalt	3
2.1	De identiteit, missie en onderwijsvisie van het Jan Arentsz	3
2.2	Organisatiecontext	4
2.3	Koersplan 2023-2027	5
2.4	Kwaliteitscultuur	5
2.5	Sturing en leiderschap	5
2.6	Bedrijfsvoering	6
3.	Een koersvaste, verbindende, strategische, innovatieve en inspirerende bestuurder	6
3.1	De opgave en bestuursopdracht	6
3.2	Het profiel van de nieuwe bestuurder	6
3.3	Andere belangrijke profieleisen	7
4.	Wat biedt het Jan Arentsz?	7
5.	De selectieprocedure	8

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

1. Scholengemeenschap met een veilig en stimulerend schoolklimaat zoekt ...

... een koersvaste, verbindende, strategische, innovatieve en inspirerende bestuurder.

Op de christelijke scholengemeenschap Jan Arentsz (het Jan Arentsz), wordt elke dag gewerkt aan goed en betekenisvol onderwijs, waarin het perspectief van de leerling centraal staat. Vanuit een veilige en stimulerende leeromgeving wordt samen ingezet op brede ontwikkeling en kansengelijkheid. Het Koersplan 2023–2027 markeert een gezamenlijke stap vooruit, voortbouwend op waar de organisatie trots op is. Tegelijkertijd vragen actuele thema's de voortdurende aandacht: van interne organisatieontwikkeling, hernieuwde kwaliteitscultuur en digitale vernieuwing tot externe uitdagingen zoals inclusiever onderwijs, een krappe arbeidsmarkt, mentaal welbevinden van jongeren en veranderende demografie. In deze dynamiek zoekt het Jan Arentsz actief de samenwerking binnen en buiten de school.

Met het vertrek van de huidige bestuurder per 1 juli 2025 ontstaat ruimte voor nieuw leiderschap. We zoeken een bestuurder die met overtuiging en betrokkenheid de koers van het Jan Arentsz voortzet én meebouwt aan de toekomst. Iemand die de waarden en missie deelt, de cultuur respecteert en zich verbindt aan de ambities van de gemeenschap. In dit profiel schetsen we de organisatiecontext, de opdracht en het profiel van de bestuurder die we zoeken. We nodigen je van harte uit om verder te lezen.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [csg Jan Arentsz](#)

2. Het Jan Arentsz: je bent meer dan de cijfers die je haalt

2.1 De identiteit, missie en onderwijsvisie van het Jan Arentsz

Het Jan Arentsz is een brede scholengemeenschap met drie vestigingen: twee in Alkmaar en één in Zuid-Scharwoude. Het Jan Arentsz heeft, in tegenstelling tot de demografische ontwikkeling in de regio, de laatste jaren juist stijgende leerlingaantallen heeft vanwege toename van het aantal aanmeldingen. Leerlingen van vmbo-basis tot en met gymnasium vinden hier een leeromgeving die uitnodigt tot groei, ontdekking en betrokkenheid. Onderwijs wordt gezien als een maatschappelijke opdracht: jongeren worden voorbereid om volwaardig en verantwoordelijk bij te dragen aan een samenleving waarin respect, aandacht en inzet centraal staan. De christelijke identiteit wordt vormgegeven via het perspectief denken: het vertrekpunt is niet waar iemand vandaan komt, maar waar iemand naartoe kan groeien. Dit maakt de school open en inclusief voor iedereen die de waarden deelt – gelovig, andersgelovig of niet-gelovig.

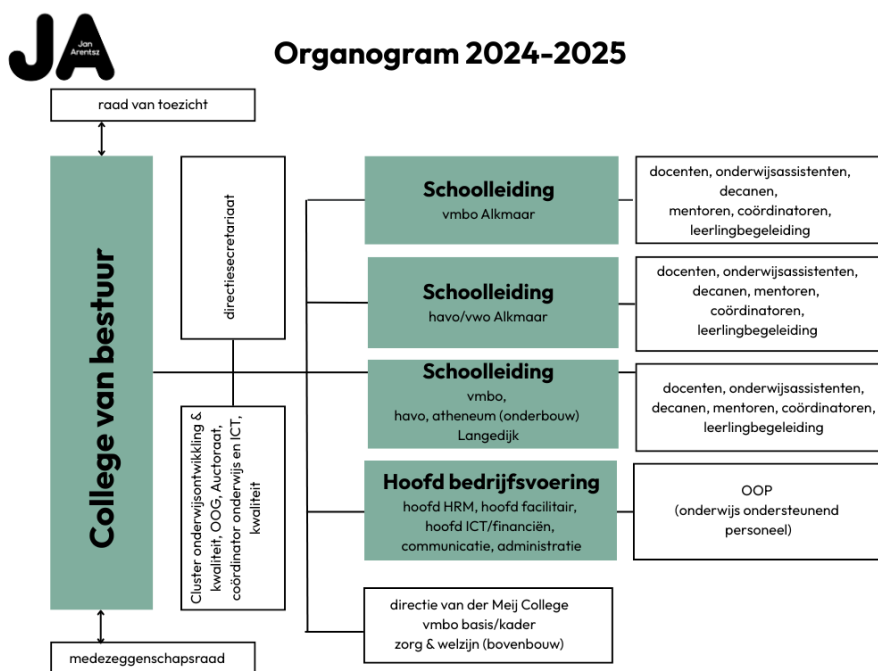
Goed onderwijs kan alleen ontstaan in een cultuur van vertrouwen en samenwerking. In het pedagogisch en didactisch handelen staan brede persoonsvorming, eigentijds onderwijs en educatief partnerschap centraal. Leerlingen worden gestimuleerd om zich te ontwikkelen tot zelfbewuste, creatieve en maatschappelijk betrokken mensen. Daarbij ligt de nadruk op kennisverwerving én op het ontwikkelen van zelfinzicht, kritische denkvaardigheden, samenwerking en het nemen van verantwoordelijkheid. Er wordt gewerkt met een actueel curriculum, er is ruimte voor autonomie en er wordt gebouwd aan een rijke feedbackcultuur. Ook de relatie met ouders en verzorgers is daarin essentieel. In nauwe samenwerking wordt bijgedragen aan het leren van leerlingen én aan het verbeteren van het onderwijs. Bij het Jan Arentsz is iedere leerling meer dan zijn of haar cijfers – er wordt gekeken naar talenten, dromen én behoeften, en er wordt een breed palet aan keuze-, verdiepings- en ondersteuningsmogelijkheden geboden om die te versterken.

2.2 Organisatiecontext

De bestuurlijke inrichting van het Jan Arentsz bestaat uit een eenhoofdig college van bestuur, ondersteund door een breed samengesteld leiderschapsteam. De schoolleiding telt negen schoolleiders en twee directeuren. In lijn met de organisatieontwikkeling is recent gekozen voor een vernieuwing van dit model, waarbij meer verantwoordelijkheid bij de schoolleiding is belegd. Doel hiervan is een plattere structuur waarin eigenaarschap, samenwerking en professionele ruimte centraal staan. Daarnaast is er een cluster bedrijfsvoering waarin de afdelingen financiën, personeel, ICT en facilitair zijn ondergebracht. Het cluster Onderwijsontwikkeling en Kwaliteit valt op dit moment rechtstreeks onder de bestuurder. Gezamenlijk zorgen zij voor een solide organisatorische basis en optimale randvoorwaarden voor goed onderwijs. Het college van bestuur en de staf zijn gehuisvest in het gebouw aan de Mandenmakerstraat in Alkmaar.

Binnen het Jan Arentsz is sprake van een gedeeld organisatieprincipe: één school, met en voor elkaar. Dat betekent dat vestigingen werken binnen één gezamenlijke begroting, gebaseerd op leerlingenaantallen en afgestemd op lokale ontwikkelbehoeften. Bij specifieke ambities of veranderopgaven kan incidenteel worden geïnvesteerd, steeds op basis van onderlinge afstemming en gezamenlijke besluitvorming. Daarnaast is er een structurele samenwerking met SOVON binnen het Van der Meij College, waar het Jan Arentsz verantwoordelijk is voor de sector Zorg en Welzijn. Deze samenwerking is illustratief voor onze benadering: partnerschap zoeken waar het inhoudelijk en strategisch versterkt.

Organogram:



De raad van toezicht van het Jan Arentsz vervult een actieve, betrokken en toekomstgerichte rol. De leden van de raad houden toezicht op het geheel van bestuur en organisatie, met oog voor de maatschappelijke opdracht van de school en de impact op leerlingen, medewerkers en de bredere omgeving. Naast het bewaken van continuïteit en financiële gezondheid, richt de raad zich nadrukkelijk op waarden, kwaliteit en verbinding. De toezichthouders denken constructief mee over vernieuwing en strategische koers, in nauwe afstemming met de externe ontwikkelingen in het onderwijsveld. Als werkgever en kritische sparringpartner van het college van bestuur dragen zij bij aan goed bestuur en duurzame ontwikkeling van de organisatie.



2.3 Koersplan 2023-2027

In het [Koersplan 2023-2027](#) brengt het Jan Arentsz in kaart welke maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen relevant zijn voor de toekomst van de school, en hoe deze vertaald worden naar vestigings- en teamplannen. Extern wordt de school geconfronteerd met onder meer de krapte op de arbeidsmarkt, demografische krimp, de noodzaak tot het versterken van basisvaardigheden en het vergroten van kansengelijkheid. Ook vraagt de samenleving om een rijker curriculum waarin sport, cultuur en sociaal-emotionele ontwikkeling volwaardig onderdeel zijn van het onderwijsaanbod. Tegelijkertijd groeit het besef dat inclusiever onderwijs, passend bij de ondersteuningsbehoeften van alle leerlingen, essentieel is. Onder initiatieven als het uitstellen van het keuzemoment en aandacht voor mentaal welbevinden werkt Jan Arentsz mee aan het vergroten van veerkracht en perspectief voor jongeren.

Intern is er ingezet op het versterken van de organisatiekracht. De doorontwikkeling van een platte structuur, een hernieuwde kwaliteitscultuur en meer onderlinge verbinding tussen vestigingen vormen daarin de kern. Ook het ICT-landschap is vernieuwd en vraagt nu om verdere integratie in het dagelijks werk en samenwerking. Deze beweging wordt planmatig en cyclisch vormgegeven aan de hand van het koersplan. Veel van deze thema's worden besproken aan regionale overlegtafels zoals het samenwerkingsverband VO Noord-Kennemerland en Onderwijsregio Hollands Noorden. De toenemende complexiteit van vraagstukken vraagt om duurzame samenwerking tussen schoolbesturen. Het Jan Arentsz neemt hierin actief verantwoordelijkheid en participeert in verkennende gesprekken die recent leidden tot een gezamenlijke intentieverklaring voor regionale samenwerking aan de maatschappelijke opdracht. Juist nu, met nieuwe bestuurders in de regio en gedeelde opgaven, biedt dit een vruchtbare basis voor versterking van onderwijskracht én gezamenlijke impact.

2.4 Kwaliteitscultuur

De visie, missie en samenwerkingsprincipes van het Jan Arentsz vormen een krachtig en gedeeld kwaliteitskader, dat door alle medewerkers wordt gedragen. De focus ligt op het continu verbeteren van het dagelijks handelen. In professionele, reflectieve gesprekken toetsen medewerkers voortdurend of hun manier van werken nog steeds aansluit bij de bedoeling zoals verwoord in de onderwijsvisie. Het Jan Arentsz gelooft in de kracht van voorbeeldgedrag: leidinggevend en geven het goede voorbeeld in professionele samenwerking en spreken collega's aan wanneer het handelen afwijkt van de gezamenlijke principes. Zo wordt de visie voelbaar in de praktijk, elke dag opnieuw.

De OnderwijsOntwikkelGroep (OOG)

De OOG vormt het inhoudelijke hart van de onderwijsontwikkeling. De leden van deze groep zijn de experts op het gebied van curriculumontwikkeling en pedagogisch-didactische innovatie. In samenspraak met de schoolleiding geven zij richting aan de ontwikkeling van het onderwijs over de drie vestigingen heen. Dit doen zij in nauwe samenwerking met de teams binnen de scholen, waarbij zij niet opleggen, maar ontwikkelen en inspireren.

Onderzoek van Onderwijs (OvO)

De OvO-groep zorgt voor de wetenschappelijke en praktijkgerichte onderbouwing van onze onderwijsvernieuwingen. Zij verzamelen en analyseren data, reflecteren op onderwijsontwikkelingen en zorgen ervoor dat beslissingen gebaseerd zijn op kennis en inzichten uit onderzoek.

2.5 Sturing en leiderschap

Het Jan Arentsz gelooft in sturing die uitgaat van vertrouwen, vakmanschap en gedeeld eigenaarschap. De organisatie bouwt aan een platte en wendbare structuur waarin professionals ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen vanuit hun kennis en ervaring. De vestiging Zuid-Scharwoude loopt hierin voorop omdat hier sinds 2024 geen directeur meer aan verbonden is. Andere vestigingen verkennen hun eigen pad in deze ontwikkeling. Wat overal voorop staat: de organisatie wil niet méér doen, maar vooral slimmer en betekenisvoller organiseren. Deze beweging vraagt aandacht en zorgvuldigheid. Hoe wordt onderling vertrouwen en duidelijkheid in rolverdeling versterkt, zonder terug te vallen op hiërarchie? Hoe wordt ervoor gezorgd dat overleg waarde toevoegt, in plaats van belast?

En hoe wordt digitalisering benut om werkdruk te verlagen en werkplezier te vergroten? Actief en inspirerend leiderschap is hierin richtinggevend: de leiding ondersteunt, creëert ruimte en zet in op ontwikkeling van mensen en teams. De komende jaren ligt hier een mooie uitdaging: verder bouwen aan een cultuur waarin ruimte en structuur elkaar versterken. Professionals moeten zich gezien voelen, energie houden en hun werk met plezier en trots kunnen doen – in een organisatie die in beweging is, maar ook goed voor zichzelf zorgt.

2.6 Bedrijfsvoering

Bedrijfsvoering ondersteunt en versterkt de onderwijsorganisatie. De mensen van bedrijfsvoering zijn experts binnen hun vakgebied en vervullen hun rol vanuit kennis en kracht. Zij zorgen ervoor dat de randvoorwaarden voor goed onderwijs optimaal zijn. Ze stroomlijnen processen, verminderen administratieve lasten en faciliteren een soepele werking van de organisatie. Dit doen zij door te adviseren, ondersteunen en samen te werken met de schoolleiding. De komende tijd wordt verder gewerkt aan nog meer verbinding tussen onderwijs en bedrijfsvoering.

3. Een koersvaste, verbindende, strategische, innovatieve en inspirerende bestuurder

3.1 De opgave en bestuursopdracht

Op basis van gesprekken met medezeggenschap, bestuur en schoolleiding heeft de raad van toezicht een heldere opdracht geformuleerd voor de komende jaren. Van de nieuwe bestuurder wordt verwacht dat deze de koers van het Jan Arentsz met zorg en overtuiging voortzet. Daarbij is het belangrijk om aandacht te hebben voor wat goed gaat, én ruimte te creëren voor verdere ontwikkeling, passend bij de dynamiek van de organisatie en de omgeving. Eén van de speerpunten is het versterken en uitdragen van de identiteit en onderwijsvisie van het Jan Arentsz. We zoeken een bestuurder die dit verhaal herkenbaar en overtuigend vertegenwoordigt – binnen de organisatie én in de regio. Tegelijkertijd vraagt de bestuurlijke context om actieve verkenning van samenwerking met andere scholen en besturen, gericht op de kwaliteit en toekomstbestendigheid van het onderwijs in Alkmaar en omgeving. Intern is verdere organisatieontwikkeling aan de orde. Het vraagt om gerichte aandacht voor het positioneren van schoolleiding, docenten en teams, en het zo beleggen van verantwoordelijkheden dat zij bijdragen aan professionele ruimte, slagkracht en werkplezier. Daarmee wordt ook gebouwd aan een organisatie waar mensen zich aan willen blijven verbinden en waar talent tot bloei kan komen. Deze opdracht wordt vormgegeven vanuit het uitgangspunt van één Jan Arentsz: gezamenlijk verantwoordelijk, met oog voor verschillen tussen vestigingen en ruimte voor maatwerk. Dat vraagt om bestuurlijk leiderschap dat koers en verbinding weet te combineren, met aandacht voor mensen, processen en ontwikkeling.

De samenwerking met de medezeggenschap – en in het bijzonder met de GMR waarin ouders, leerlingen en medewerkers betrokken zijn – wordt bij het Jan Arentsz gezien als een waardevol onderdeel van goed bestuur. In een sfeer van openheid, respect en gezamenlijke verantwoordelijkheid denken en doen zij actief mee in vraagstukken die het onderwijs en de organisatie raken. De actuele Code Goed Bestuur vormt hierbij het richtsnoer: zorgvuldig, transparant en in verbinding met de gemeenschap waaraan samen gebouwd wordt.

3.2 Het profiel van de nieuwe bestuurder

Dit alles vraagt om een bestuurder met de volgende kwaliteiten:

► Onderwijskundig leiderschap

- Beschikt over een heldere, toekomstgerichte visie op onderwijs en weet die te vertalen naar concrete resultaten.
- Geeft richting aan de onderwijskundige koers van de school.
- Borgt de kwaliteit van het onderwijs én zorgt voor duurzame versterking.

- ▶ *Verbindend en integer*
 - Legt en onderhoudt gemakkelijk en op natuurlijke wijze relaties binnen het schoolteam en met externe partners in de regio.
 - Communiceert open en transparant, handelt vanuit vertrouwen en verantwoordelijkheid, en is trouw aan de waarden en normen van Jan Arentsz.
 - Integreert ethisch en integer handelen in het dagelijkse werk.
- ▶ *Strategisch en innovatief vermogen:*
 - Ontwikkelt een langetermijnvisie op basis van relevante trends en weet deze te vertalen naar heldere prioriteiten en duurzame keuzes, met oog voor kansen en uitdagingen.
 - Brengt vernieuwing op gang door creativiteit en flexibiliteit, stimuleert experiment en draagt actief bij aan een cultuur van continue verbetering en professioneel leren.
- ▶ *Bedrijfsmatig en financieel inzicht:*
 - Stuurt doelgericht op een effectieve en efficiënte organisatie, met aandacht voor procesoptimalisatie, een gezonde organisatiecultuur en de juiste inzet van mensen en middelen.
 - Zorgt voor een solide financiële basis door strategische doelen te vertalen naar uitvoerbare plannen, risico's te beheersen en transparant verantwoording af te leggen over middelen en resultaten.
- ▶ *Inspirerend leiderschap en teamontwikkeling:*
 - Geeft richting met een heldere en inspirerende visie, laat voorbeeldgedrag zien, is organisatiesensitief en stimuleert een cultuur van samenwerking, ontwikkeling en resultaat.
Bouwt aan sterke, diverse teams waarin open communicatie, professionele groei en gezamenlijke verantwoordelijkheid vanzelfsprekend zijn.

3.3 Andere belangrijke profieleisen

Verder voldoet de bestuurder aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Heeft ervaring in een eindverantwoordelijke bestuurs- of directierol, bij voorkeur binnen het onderwijs, of heeft ervaring als directeur met strategische portefeuilles binnen een grotere onderwijsorganisatie.
- ▶ Beschikt over een heldere visie op leren en ontwikkelen van jongeren.
- ▶ Heeft ervaring met organisatieontwikkeling en vernieuwend organiseren, waarbij professionele ruimte en eigenaarschap centraal staan.
- ▶ Heeft ervaring met het opbouwen en onderhouden van strategische samenwerkingen met externe stakeholders in het maatschappelijk veld.
- ▶ Brengt academisch werk- en denkniveau mee.
- ▶ Beschikt bij voorkeur over een relevant netwerk in de regio.

4. Wat biedt het Jan Arentsz?

Het Jan Arentsz biedt een uitdagende bestuurlijke rol binnen een compacte, open en dynamische school voor voortgezet onderwijs, waar ruimte is voor veelzijdigheid en waar iedereen zichzelf kan zijn. Je kunt bijdragen aan de verdere ontwikkeling van deze mooie organisatie en het onderwijs in de regio en doet dat in nauwe samenwerking met gedreven en betrokken collega's, de raad van toezicht en externe partners.

De aanstelling is voor de termijn van vier jaar, met de mogelijkheid tot herbenoeming voor vier jaar. De functie wordt gewaardeerd conform salarisschaal BD van de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs 2025 (€ 8.095,- en maximaal €11.651,- bruto per maand).

5. De selectieprocedure

Voor deze positie hanteren we vanwege de vakanties een ruimere reactietermijn dan gebruikelijk. We ontvangen je cv en motivatie graag zo spoedig mogelijk, want in de zomerperiode nodigen wij kandidaten al graag uit voor gesprekken. De uiterlijke reactiedatum is 27 augustus 2025. 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 juli – 28 augustus 2025. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **9 september 2025** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij het **Jan Arentsz**.

2 Selectiegesprekken door het Jan Arentsz

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de commissies bij de opdrachtgever op **15 september tussen 10.00 uur en 15.00 uur**. Een tweede gespreksronde is gepland op **18 september tussen 15.30 uur en 17.30 uur**. Tot slot is er nog een klikgesprek met de overige RvT-leden en wint Leeuwendaal referenties in. De MR geeft formeel advies over de benoeming. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hiervoor 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 30-9-2025.

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 het Jan Arentsz. We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Corinne van der Salm, senior-adviseur executive search in samenwerking met Regina van de Wall, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).