



Wervingsprofiel

Voorzitter raad van bestuur

Bevlogen, eigenzinnig, nieuwsgierig en verbindend

6 april 2023

Opdrachtgever Raad van Toezicht Stichting Junis
Kinderopvang

Auteurs Marcel ten Berge
Margriet van Ast

Aanvraagnummer A04742



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Het verhaal van Stichting Junis Kinderopvang	3
2.2	De bedoeling 'Ik zie jou en geef je ruimte voor verbinding met jezelf, elkaar en de wereld'	3
2.3	Junisboom 'Vrije vogels, veilig nest'	4
2.4	Organisatie, nieuwe bestuursstructuur en governance	7
3.	De functie van voorzitter raad van bestuur	7
3.1	Het ontstaan van de vacature van voorzitter	8
3.2	De bestuurlijke opgave	8
3.3	Belangrijkste algemene verantwoordelijkheden	9
3.4	Profiel	9
4.	Wat biedt Stichting Junis Kinderopvang?	10
5.	De selectieprocedure	11

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

1. Inleiding

Dank voor jouw interesse in de vacature van voorzitter collegiale raad van bestuur bij Stichting Kinderopvang Junis. Met dit profiel document willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste verantwoordelijkheden en competenties die horen bij deze positie. We geven bovendien een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en haar belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website te bezoeken: www.junis.nl

2. De organisatie

2.1 Het verhaal van Stichting Junis Kinderopvang

“Samen de wereld verkennen. Bij Junis Kinderopvang hebben kinderen en collega’s daar alle ruimte voor. Ruimte om te verbinden met jezelf, elkaar en de inhoud van ons vak. Samen en met oog voor elkaar geven we onze eigen ontwikkeling allemaal onze unieke kleur. Want groeien doe je op je eigen manier, in je eigen tempo en met je eigen karakter. Bij Junis mag het op je eigen wijs.”

Al sinds 1970 is Junis een erkende en gewaardeerde opvoedpartner voor veel ouders en andere samenwerkingspartners. In de gemeenten Alphen aan den Rijn, Bodegraven-Reeuwijk en Zoetermeer beschikt Junis over meer dan 90 opvanglocaties en 65 gastouders. Kinderen van nul tot dertien jaar vinden bij de 1100 medewerkers en 70 vrijwilligers een huiselijke en uitdagende plek waar zij zich spelenderwijs kunnen ontwikkelen. In een wereld die snel verandert, draait het steeds meer om ‘samen leven en samen leren’. Daarom werkt Junis intensief samen met ouders, onderwijs, gemeenten, zorgpartners, culturele partners en verenigingen. Met elkaar nodigt Junis kinderen uit om hun talenten te ontdekken, samen te spelen en zo de wereld te verkennen.

Junis is een groeiende maatschappelijke organisatie en financieel gezond. De verwachte jaaromzet 2023 bedraagt ca 52 miljoen euro.

2.2 De bedoeling ‘Ik zie jou en geef je ruimte voor verbinding met jezelf, elkaar en de wereld’

Goede kinderopvang levert een belangrijke bijdrage aan de samenleving als geheel. Niet alleen krijgen ouders de kans om werk en gezin te combineren, kinderen krijgen ook de ruimte om zich optimaal te ontwikkelen. Talenten ontplooiën, spelend leren, samen opgroeien: ieder kind heeft er evenveel recht op. Daarom werkt Junis Kinderopvang iedere dag aan de toekomst van haar kinderen, met plezier, passie en professionaliteit, waarbij de organisatie als vertrouwd gezicht vernieuwing omarmt en meebeweegt met de wensen van ouders en de behoeften van kinderen in een veranderende wereld. Centraal staat het beeld dat jezelf ontwikkelen een leven lang duurt. Leren gebeurt niet alleen op school, maar juist ook in de echte wereld; thuis en op de opvang. Junis Kinderopvang vindt het belangrijk om die werelden met elkaar te verbinden, om zo de doorlopende ontwikkelingslijn van kinderen te bestendigen. Zo’n toekomstbeeld vraagt om nieuwe organisaties waarin kinderopvang en onderwijs nog meer samenwerken, volgens één pedagogische visie en waar mogelijk zelfs vanuit één leiding en één organisatie. Vanuit die gedachte is Junis Kinderopvang actief in gesprek met scholen en gemeenten.

2.3 Junisboom 'Vrije vogels, veilig nest'

Vergelijk Junis met een sterke boom die net als haar collega's en kinderen groeit. De pedagogische visie bevindt zich in het hart van de boom van Junis: in de stam. Gevoed door de wortels van de organisatie: de manier waarop Junis naar kinderen kijkt. Dit is een stabiele basis die zorgt voor een vertrouwde omgeving voor kinderen en collega's. Een veilig nest voor vrije vogels.



We lichten de Junisboom inhoudelijk toe, startend bij de wortels (pedagogische visie), de kern- en merkwwaarden en tenslotte de integrale verbinding vanuit Natuurlijk Leiderschap.

Pedagogische visie ‘Verbinden met jezelf, de ander en op inhoud’

Junis Kinderopvang biedt een geborgen en veilige omgeving waarin kinderen de ruimte en het respect krijgen om zichzelf te zijn en zichzelf te ontwikkelen. Door te luisteren en steeds weer de juiste vragen te stellen, vormt Junis Kinderopvang voor ouders, collega’s en andere professionals een gewaardeerde partner in de opvoeding. In onderstaande pedagogische cirkel staan dan ook ‘jij en ik’ centraal, omdat alles draait om de manier waarop management en medewerkers van Junis Kinderopvang omgaan met kinderen, elkaar, ouders en samenwerkingspartners. Het gaat om ‘Verbinden met jezelf, de ander en op inhoud’. Persoonlijk leiderschap heeft een centrale plek in de cirkel.



Kernwaarden

In de pedagogische cirkel staan ook de drie kernwaarden verwoord met een doorvertaling naar houding en gedrag. Deze zijn samengevat:

Geborgen en veilig

“Een kind dat zich geborgen en veilig voelt, kan zichzelf zijn, plezier maken en zich ontwikkelen. We kijken goed naar de kinderen, passen ons gedrag op hen aan en reageren op hun signalen. Zo geven wij hen de ruimte om zichzelf te zijn, te ontdekken en te ervaren.”

Respect

“We gaan op een open manier het gesprek met elkaar aan over normen en waarden en elkaars grenzen. We nemen iedereen serieus. Respect is ook belangrijk voor de manier waarop we in de wereld staan. We waarderen elkaar en omarmen de verschillen.”

Ruimte voor ontwikkeling

“Kinderen zijn van nature nieuwsgierig naar de wereld om hen heen. Wij bieden hen actief en bewust uitdaging zodat ze zich spelenderwijs ontplooien. De pedagogisch medewerkers volgen die persoonlijke ontwikkeling en sluiten daarop aan onder andere met onze methode ZoZien.”

Merkwaarden

De vier merkwaarden bevlogen, nieuwsgierig, verbindend en eigenzinnig staan voor alles wat er bij Junis is en wat Junis belangrijk vindt. De merkwaarden vatten de identiteit van Junis samen:

Bevlogen

“Werken bij Junis Kinderopvang is werken vanuit je hart. Het voelt voor jou als de mooiste baan ter wereld. Iedere dag kom je met plezier uit bed. Als je door de ogen van kind kijkt, bekijk je de wereld met verwondering. Je neemt initiatief en helpt kinderen verder.”

Nieuwsgierig

“Bij Junis Kinderopvang ontdek je elke dag iets nieuws, over jezelf en over anderen. Je bent niet bang om te onderzoeken te verbeteren of te veranderen. Nieuwe ideeën en mogelijkheden geef je graag een kans. Je hebt een open houding, vraagt door als je iets niet begrijpt of als iemand op een onverwachte manier reageert. Luisteren is zeker zo belangrijk.”

Verbindend

“Opvoeden doe je nooit alleen. Je bent voor ouders dan ook een belangrijke gesprekspartner. Je zorgt dat je goed met hen samenwerkt, net zoals met collega's en andere professionals uit de wereld rondom het kind. Je bent je bewust van jouw eigen kracht en kwetsbaarheid. Door elkaar te begrijpen, kun je elkaar versterken.”

Eigenzinnig

“Bij Junis Kinderopvang zien we graag dat je een beetje lef toont. Om tot goede oplossingen te komen, moet je soms buiten de lijntjes durven kleuren. Verstop je niet achter wat anderen doen of wat altijd al zo gedaan is, maar doe een stap naar voren, laat jezelf zien. Gaat dat altijd goed? Fouten maken hoort bij groei en ontwikkeling. Vanuit dat perspectief laat jij graag zien wat je in huis hebt en durf je zo nodig risico's te nemen. Jij geeft onze organisatie kleur.”

Natuurlijk Leiderschap

Bij Junis Kinderopvang zijn de pedagogische visie, kern- en merkwaarden doorvertaald naar de visie op leiderschap. In de kern van de Pedagogische Cirkel staat JIJ&IK, omdat alles wat Junis doet draait om samenwerking. En samenwerking gaat altijd over het contact tussen mensen die met elkaar werken aan een gemeenschappelijk doel. Daarom gaat leiderschap over “het vermogen om anderen te betrekken bij het realiseren van doelen.” Natuurlijk Leiderschap geldt dan ook voor iedereen en is daarmee van ons allemaal.

Het krijgt vorm in een continue dialoog en de samenwerking. Daarnaast is leiderschap een ambacht dat vraagt om aandacht en ontwikkelen. Het jaarlijks leiderschapsprogramma van Junis heet N!L en is gekoppeld aan de pedagogische visie. Het zijn beide pijlers onder de organisatie, die elkaar overlappen en versterken. Door die samenhang kan N!L de brug slaan tussen persoonlijke ontwikkeling en de organisatiedoelen.

2.4 Organisatie, nieuwe bestuursstructuur en governance

RvT

Junis Kinderopvang is een stichting met een raad van toezicht en een raad van bestuur. De raad van toezicht bestaat in totaal uit vijf leden, die allen lid zijn van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Kinderopvang (NVTK), en werkt met een remuneratie- en auditcommissie. De raad van toezicht staat het bestuur van Junis Kinderopvang gevraagd en ongevraagd met raad ter zijde. De raad ziet er op toe dat de inhoudelijke koers van Junis Kinderopvang vanuit een kwalitatief goede dialoog ontstaat. In vergaderingen denkt de raad actief mee over de koers en brengt ze vanuit haar brede achtergrond maatschappelijke perspectieven in die verder gaan dan het belang van Junis Kinderopvang. De raad houdt meer in het algemeen zicht op de gang van zaken in de stichting en het beleid van het bestuur. De leden van de raad van toezicht richten zich bij de uitvoering naar het belang van de stichting.

Medezeggenschap

De interactie met medewerkers en ouders heeft een belangrijke plek binnen Junis Kinderopvang. De organisatie beschikt over een actieve ondernemingsraad (OR). De dialoog met ouders vindt plaats via de lokale oudercommissies en de centrale ouderraad waarin locatie-specifieke, respectievelijk tactische en strategische thema's worden besproken en het adviesrecht uitgeoefend. Het bestuur heeft zowel met de OR als de Ouderraad een mooie, constructieve samenwerking.

Governance code

De organisatie is aangesloten bij de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang (BMK) en onderschrijft de Governance Code Kinderopvang 2019. De Code is opgesteld in opdracht van de VTOI-NVTK en de Beroepsvereniging Directeuren Kinderopvang (bdKO) en wordt naast de BMK van harte aanbevolen door de Brancheorganisatie Kinderopvang (BK) en de Belangenvereniging van Ouders in de Kinderopvang (BOinK). Deze Code bevat zes beginselen voor deugdelijk bestuur en toezicht:

- ▶ Legitimiteit
- ▶ Doelgerichtheid en doelmatigheid
- ▶ Openheid en integriteit
- ▶ Omgevingsbewustzijn en participatie
- ▶ Zelfreinigend en lerend vermogen
- ▶ Verantwoording en beheersing

3. De functie van voorzitter raad van bestuur

We zijn op zoek naar een bevoegen, eigenzinnige, nieuwsgierige en verbindende bestuurder met complementaire kwaliteiten aan de zittende bestuurder. Zij hebben gezamenlijk het vermogen om als collegiaal bestuur met zowel in- als externe stakeholders de positie, organisatie en dienstverlening van Junis Kinderopvang verder te versterken en met elkaar in te spelen op de strategische ontwikkelingen en uitdagingen die er zijn.

3.1 Het ontstaan van de vacature van voorzitter

Om als Junis Kinderopvang de strategische koers goed vast te houden en adequaat in te blijven spelen op alle maatschappelijke ontwikkelingen die op de organisatie afkomen, heeft de raad van toezicht in 2022 besloten over te gaan naar een nieuwe bestuursstructuur. Junis Kinderopvang heeft de stap gemaakt van een eenhoofdige bestuur (met een directeur-bestuurder) naar een tweehoofdige collegiale raad van bestuur met gezamenlijke eindverantwoordelijkheid. Het bestuur wordt gevormd door de bestuursvoorzitter en het bestuurslid. De zittende bestuurder is reeds in functie per 1 april 2022 en bekleedt in het tweehoofdige collegiale raad van bestuur de functie van bestuurslid. In onderling overleg worden de portefeuilles verdeeld. De voorzitter en het lid participeren gezamenlijk in het MT-, OR- en RvT-vergaderingen.

3.2 De bestuurlijke opgave

Met de tweehoofdige collegiale raad van bestuur zet Junis Kinderopvang met vertrouwen de juiste stappen richting de toekomst. Wat de afgelopen jaren is bereikt en waar de organisatie nu staat, vormt een solide basis voor de toekomst. De bestuurders maken in beginsel gebruik van de bestaande kaders, plannen en aanwezige kwaliteiten en ambities in de organisatie. Het uitgangspunt is dat het goede, waaronder de stevig gewortelde pedagogische visie, gedefinieerde waarden en het gedachtegoed rondom Natuurlijk Leiderschap (zie ook 2.3), wordt gewaarborgd. Tegelijkertijd is het van belang ruimte te behouden voor optimalisatie, leren, doorontwikkeling en vernieuwing met aandacht voor medewerker en kind.

De actuele politieke besluitvorming over de toegankelijkheid van kinderopvang heeft effect op de koers ten aanzien van de kinderopvang, de prijs, de kwaliteit, de vorm en (wijze van) subsidiering/financiering, alsook de huisvesting en de inrichting van de organisaties in de kinderopvang-branchen. Junis Kinderopvang wil in haar strategie en bedrijfsvoering de komende jaren adequaat blijven inspelen op de transitie van het stelsel en op de belangrijke landelijke en regionale ontwikkelingen, zoals de krapte op de arbeidsmarkt, doorgaande ontwikkelingen van kinderopvang en het primair onderwijs (o.a. IKC-ontwikkeling en de samenwerking met andere ketenpartners zoals gemeenten en jeugdzorg). Dit blijkt ook uit de 4 prioriteiten benoemd in het jaarplan 2023:

- 1 Zorgen voor voldoende en kwalitatief goed personeel
- 2 Vergroten pedagogische kwaliteit
- 3 Intensiveren van de samenwerking met partners
- 4 Processen en huisvesting voorbereiden op toename vraag

Van beide bestuurders verwachten we dat zij oog hebben voor de relevante strategische ontwikkelingen in maatschappij en kinderopvang en bijbehorende kansen voor Junis Kinderopvang. De ontwikkelingen nu en in de toekomst vragen om continue dialoog van (onder meer) de bestuurders met ketenpartners en stakeholders, teneinde in samenhang optimale ontplooiing voor alle kinderen te kunnen bieden. Het verdiepen van haar marktpositie, vanuit het perspectief van duurzaam maatschappelijk ondernemen staat daarbij voor Junis Kinderopvang centraal.

De raad van bestuur van Junis Kinderopvang staat voor de toekomstige positionering, organisatie en dienstverlening van Junis Kinderopvang en realiseert de noodzakelijke aansluiting van kinderopvang op de snelle uitdagerende maatschappelijke en regionale veranderingen. De bestuurders hebben daarbij oog voor de aanwezige kwaliteiten van medewerkers en management en geven op transparante wijze vorm en inhoud aan de inrichting van (de aansturing van) de organisatie en samenwerking met management en medezeggenschap.

Last but not least zien beide bestuurders het als een mooie opgave om onderling een hecht bestuurlijk team te vormen, een collegiale raad van bestuur die staat voor Junis Kinderopvang als geheel en samen eenheid van bestuur uitstraalt.



3.3 Belangrijkste algemene verantwoordelijkheden

De belangrijkste algemene verantwoordelijkheden voor de raad van bestuur zijn kernachtig weergegeven:

- ▶ Strategische koersbepaling en positionering, signaleren en inspelen op de voor Junis Kinderopvang relevante (beleids)ontwikkelingen op regionaal en landelijk niveau, behoud, verdiepen en waar mogelijk/gewenst versterken marktpositie.
- ▶ Waarborgen van de (maatschappelijke) waarde en kwaliteit van de dienstverlening van Junis Kinderopvang als organisatie.
- ▶ Realiseren van de gestelde maatschappelijke, strategische, financiële, personele en overige bedrijfsvoeringsdoelstellingen van de organisatie.
- ▶ Aansturen van de organisatie. Het als collegiaal bestuur sturing geven die passend is bij de visie, kernwaarden, identiteit en cultuur van Junis.
- ▶ Moderne bedrijfsvoering, up-to-date bedrijfsvoeringsprocessen.
- ▶ Netwerken en relatiebeheer. De raad van bestuur vertegenwoordigt in afstemming met het managementteam de externe contacten met o.m. gemeenten, schoolbesturen en andere keten- en samenwerkingspartners. Vertegenwoordigt de organisatie in de relevante landelijke en regionale inhoudelijke overleggen.
- ▶ Zorgen voor een constructieve relatie met medezeggenschap en raad van toezicht.
- ▶ Adequate verantwoording richting de raad van toezicht.

3.4 Profiel

De bestuurder die we zoeken voor Junis Kinderopvang beschikt over een intrinsieke drive als het gaat om de ontwikkeling van kinderen en ouders. Een bestuurder met een visie op de maatschappelijke rol en positie die Junis Kinderopvang inneemt en kan gaan innemen, mede gezien de ontwikkelingen in de kinderopvang, het primair onderwijs en aanpalende sectoren zoals de jeugdzorg. Met de tweehoofdige raad van bestuur beschikt Junis Kinderopvang over bestuurders die samen staan voor maatschappelijk en (ook financieel) rendabel ondernemen. Ze doorgronden het belang van de pedagogische visie, het natuurlijk leiderschap en de kern- en merkwaarden van Junis Kinderopvang en dragen deze met verve uit.

Bij Junis Kinderopvang past een authentieke voorzitter raad van bestuur die zichtbaar en benaderbaar is binnen en buiten de organisatie. Strategisch sterk en goed in de verbinding. De bestuurder beschikt over het vermogen anderen te betrekken bij het realiseren van de gestelde doelen en inspireert collega-medewerkers, management, medezeggenschapsorganen en externe partijen om nieuwe ideeën vorm en inhoud te geven en koers te houden of te verzetten. Ook is de bestuurder in staat om te vertragen als dit nodig is om daarna te kunnen versnellen. Van beide bestuurders wordt verwacht dat ze vanuit helicopterview, overzicht en kaders sturing geven aan de organisatie(ontwikkeling) en het behalen van de afgesproken doelstellingen. Bestuurders van Junis Kinderopvang zijn mens- en ontwikkelingsgericht en maken gebruik van de talenten en kwaliteiten van management en medewerkers.

De nieuwe bestuursvoorzitter past qua ambitie en persoonlijkheid in een collegiaal bestuur met integrale verantwoordelijkheden waarbij gelijkwaardigheid en onderling kunnen sparren van groot belang is. Belangrijke voorwaarde voor succes is dat de beide bestuurders binnen de raad van bestuur goed en intensief met scherp te kunnen samenwerken. De bestuurders zullen qua persoonlijkheid en competenties uitstekend dienen aan te sluiten op de organisatie en cultuur van Junis Kinderopvang. Tegelijkertijd voegen ze ook eigenheid en persoonlijke meerwaarde toe.

Gezien de maatschappelijke rol en positionering van Junis Kinderopvang, worden kandidaten die de inclusiviteit van en de diversiteit in de organisatie versterken – uiteraard met de relevante expertise en persoonskenmerken - nadrukkelijk uitgenodigd om te solliciteren.

De kerncompetenties waar de voorzitter van de raad van bestuur over beschikt, zijn:

- ▶ Visie, helicopterview
- ▶ Inspirerend leiderschap
- ▶ Verbindend vermogen
- ▶ Ondernemend, innovatief
- ▶ Samenwerkingsgericht, teamplayer
- ▶ Authentiek, reflectief
- ▶ Resultaatgericht
- ▶ Organisationsensitiviteit
- ▶ Mens- en ontwikkelingsgericht

De persoonskenmerken waar de voorzitter van de raad van bestuur over beschikt, zijn:

- ▶ Pionier
- ▶ Extravert
- ▶ Open-minded
- ▶ Doortastend
- ▶ Nuchter
- ▶ Flexibel

Verder gelden voor de voorzitter raad van bestuur de volgende vereisten:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau, bij voorkeur een pedagogische en/of (corporate) antropologische opleiding als achtergrond.
- ▶ Strategisch en inspirerend bestuurder met aantoonbare interesse in en visie op de ontwikkeling van kinderen, medewerkers en ouders en branches zoals kinderopvang, onderwijs en jeugdzorg.
- ▶ Meerjarige ervaring als lid dan wel voorzitter raad/college van bestuur in de kinderopvang, primair onderwijs en/of breder in het publiek domein rondom het jonge kind. Aantoonbare ervaring in de samenwerking tussen kinderopvang en primair onderwijs is een pre.
- ▶ Ervaring in het aansturen van een organisatie in ontwikkeling.
- ▶ Ervaring met, passie voor en voorleven van Natuurlijk Leiderschap.
- ▶ Netwerkervaring in politiek-bestuurlijke omgeving, onderhandelingsvaardig, weet de buiten- en binnen wereld te verbinden, gewend landelijk en regionaal te acteren, maatschappelijk ondernemend. Kennis van de bestuurlijke regio waarin Junis Kinderopvang opereert, is een pre.

4. Wat biedt Stichting Junis Kinderopvang?

Als bestuurder van Junis Kinderopvang kom je te werken bij een professionele, unieke en succesvolle organisatie in een sector die er echt toe doet. Je geeft samen met je collega-bestuurder, management, medewerkers en medezeggenschap vorm en inhoud aan de uitstekende dienstverlening waar Junis Kinderopvang nu en in de toekomst voor staat.

Junis Kinderopvang hanteert de adviesregeling arbeidsvoorwaarden raden van bestuur/directies van organisaties voor kinderopvang' (bdKO). De aanstelling is voor de duur van vier jaar met de mogelijkheid van een directe aansluitende herbenoeming.

5. De selectieprocedure

De procedure kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Uitgebreide (online of live) pre-selectiegesprekken met kandidaten door de adviseurs van Leeuwendaal vinden plaats **in de weken van 1, 8 en 15 mei 2023**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs, **in de week van 22 mei 2023** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt in samenspraak met de opdrachtgever bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste selectieronde bij Junis Kinderopvang.

2 Selectiegesprekken door Junis Kinderopvang

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor de eerste ronde gesprekken met de selectiecommissie(s) van Junis Kinderopvang met afgevaardigden uit de raad van toezicht, MT en OR. Deze gespreksronde zal plaats vinden **in de week van 22 mei 2023**. Op basis van deze gesprekken wordt bepaald welke kandidaten door gaan naar de tweede gespreksronde **in de week 29 mei 2023**. De selectiecommissie bestaat in de tweede ronde uit de afgevaardigden van de raad van toezicht. Vervolgens wordt de keuze gemaakt voor de eind kandidaat.

In de week van 5 juni geeft de OR advies op de te benoemen kandidaat, voert een onafhankelijk bureau (Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. In deze week zal tevens afsluitend het arbeidsvoorwaardengesprek plaats vinden.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure in juni 2023. Optioneel is een ontwikkelingsgericht assessment of inzet van de Clifton Strengths Finder na aanstelling waarin o.a. aandacht is voor de talenten en onderlinge complementariteit van de beide bestuurders.

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, kun je contact opnemen met Marcel ten Berge, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Robin de Boer, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088-00 868 00. Jouw CV en motivatiebrief kun je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.