



Wervingsprofiel

Lid raad van bestuur

Zorgt samen met de voorzitter raad van bestuur voor een betekenisvol leven van cliënten, nu en in de toekomst.

2 mei 2023

Opdrachtgever	Aveleijn
Auteur(s)	Manon Min Marcel ten Berge
Aanvraagnummer	A05558



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Aveleijn	3
2.2	Organisatiecontext	4
3.	De functie van lid raad van bestuur	5
3.1	Ontstaan van de vacature en de opgave	5
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	5
3.3	Profiel	6
4.	Wat biedt Aveleijn?	6
5.	De selectieprocedure	7

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



1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de functie van lid raad van bestuur bij Aveleijn. Met dit functieprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel u 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, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

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

2. De organisatie

2.1 Aveleijn

Aveleijn werkt al meer dan vijftig jaar in samenwerking met anderen aan een betekenisvol leven voor mensen met een verstandelijke beperking en/of lage sociale redzaamheid. Dat doet Aveleijn met circa 2250 medewerkers, 670 vrijwilligers en 300 stagiaires voor zo'n 2700 cliënten (jaarverslag 2022, nog in bewerking). De jaarlijkse begroting ligt rond de 140 miljoen. De organisatie is financieel gezond.

Missie en kernwaarden

Iedereen heeft dromen, wensen en talenten. Maar deze laten uitkomen is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Vanuit de missie "een leven vol betekenis" helpt Aveleijn mensen met een verstandelijke beperking en/of lage sociale redzaamheid de volle rijkdom van het leven te ervaren. Iedereen binnen Aveleijn werkt vanuit de kernwaarden "ontmoeten", "ontwikkelen" en "ondersteunen".

Door oprechte aandacht is er een echte ontmoeting, waarin wordt nagegaan wat er op het spel staat, zodat iedereen zich kan blijven ontwikkelen. Bij de ondersteuning wordt uitgegaan van wat wel kan en worden cliënten gestimuleerd zelf beslissingen te nemen over hun leven. Met deze richtinggevende principes ondersteunt Aveleijn cliënten bij het maken van de volgende ontwikkelstap in hun leven.

Aveleijn is een waardengedreven organisatie. Dit houdt in dat bij het maken van keuzes, de meerwaarde voor cliënten en medewerkers voorop staat. Aveleijn ondersteunt cliënten levenslang en levensbreed. Het maakt daarbij niet uit of het om een enkelvoudige of complexe ondersteuningsvraag gaat en op welke wijze de ondersteuning gefinancierd wordt. Cliënten met een complexe zorgvraag kunnen bij Aveleijn komen wonen in een van de kleinschalige woonvoorzieningen. De medewerkers bezoeken cliënten aan huis (ambulant) en bieden kinderopvang en betekenisvolle daginvulling aan. In het kader van de begeleidingsrelatie, biedt Aveleijn tevens diagnostiek en behandeling aan.

Aveleijn is één van de ambassadeurs als het gaat om de uitvoering van het in 2016 geratificeerde VN Verdrag voor gelijke behandeling van mensen met een handicap. De overtuiging vanuit Aveleijn is dat iedereen verschillend is. Juist daarin zijn mensen gelijk. Vanuit dit perspectief staat Aveleijn voor haar cliënten en stimuleren we cliënten om zichtbaar te zijn in de maatschappij. Bovendien draagt Aveleijn, als ambassadeur van de Green Deal voor de Zorg, bij aan het behalen van de klimaatdoelstellingen. Binnen het hiervoor ingerichte programma 'Aardewerk', werkt Aveleijn concreet aan terugdringen van de impact op het milieu. Het verminderen van energieverbruik, creëren van bewustzijn onder cliënten en medewerkers, het vergroenen van de vervoersbewegingen en het verbeteren van de leefomgeving zijn hier voorbeelden van.

Onder het motto “Samenspel voor een betekenisvol leven, We kunnen en willen het niet alleen!” ontwikkelt Aveleijn haar ondersteunings- en zorgaanbod door. En richt zich hierbij op het versterken van individuen (cliënten, medewerkers, vrijwilligers etc.), het samenspel tussen alle betrokkenen en het versterken van de verbindingen met de samenleving. Het primaire proces is bij de uitvoering afhankelijk van goede ondersteuning. Daarom ondersteunen de stafdiensten hen bij het werken aan continue kwaliteitsverbetering, aantrekkelijk werkgeverschap, de inzet van (technologische) innovaties en slim gebruik van ICT-middelen. Thema’s die terugkomen in het Jaarplan 2023.

2.2 Organisatiecontext

Aveleijn werkt volgens een tweelagenstructuur. In deze organisatiestructuur vormen 32 managers primair proces en acht stafmanagers een onmisbare schakel. Verder is medezeggenschap stevig verankerd binnen Aveleijn; de centrale cliëntenraad-clieñten en de centrale cliëntenraad-verwanten adviseren de raad van bestuur over thema’s die raken aan de leefwereld van cliënten. Op het niveau van de locaties gaan de managers in gesprek met hun lokale cliënten- en verwantenraden (circa 50 in totaal). De ondernemingsraad behartigt de belangen van medewerkers.

Hieronder ziet u het organogram:



3. De functie van lid raad van bestuur

3.1 Ontstaan van de vacature en de opgave

Op 1 december 2023 neemt de huidige bestuursvoorzitter, Willem den Hartog, na ruim tien jaar afscheid. Na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd heeft hij besloten zich op andere uitdagingen te willen richten. De raad van toezicht heeft besloten de topstructuur niet te wijzigen. Het huidige lid, Susanne Bentvelsen, neemt vanaf deze datum het voorzitterschap van hem over. Daarmee ontstaat de vacature van lid raad van bestuur. De raad van bestuur geeft met passie leiding aan de koers en doorontwikkeling van Aveleijn en verdelen in overleg met elkaar de portefeuilles. De bestuurders werken op basis van gelijkwaardigheid collegiaal samen. Binnen de raad van bestuur is de voorzitter in het bijzonder verantwoordelijk voor de voortgang van de werkzaamheden, besluitvormingsprocessen en goed overleg met de (voorzitter van de) Raad van Toezicht. Vanzelfsprekend is het belangrijk dat de raad van bestuur complementair is aan elkaar, het goed heeft met elkaar en als team samenwerkt en acteert.

Opgave

De bestuurders, managers, medewerkers en vrijwilligers van Aveleijn zorgen met elkaar dat de organisatie toekomstbestendig blijft. Net als andere zorgorganisaties heeft ook Aveleijn te maken met de vele uitdagingen en ontwikkelingen in het zorgdomein. Aveleijn ziet een verder toenemende krapte op de arbeidsmarkt in Twente en de Achterhoek. Daarnaast worden cliënten van Aveleijn ouder (vergrijzing) en de complexiteit van hun zorg-/hulpvragen neemt toe. Ook doen steeds meer mensen met een licht verstandelijke beperking een beroep op de professionele zorg van Aveleijn. Daarbij zal in de nabije toekomst de druk op de tarieven gaan toenemen.

Ook in de toekomst wil Aveleijn cliënten blijven ondersteunen bij een betekenisvol leven. Gezien de hiervoor genoemde ontwikkelingen, zal Aveleijn de ondersteuning anders moeten organiseren. Hierbij steekt Aveleijn in op drie niveaus, te weten: (1) het versterken van de spelers, (2) het verbreden van het samenspel en (3) het versterken van verbindingen met de samenleving. Door mensen met een verstandelijke beperking te ontwikkelen, kunnen zij zelf (meer) regie nemen (1). Ze doen dit in een gelijkwaardig samenspel met anderen (2). Naast professionele begeleiding en familieleden, versterken we de samenwerking met vrienden, vrijwilligers en burens. Bovendien investeert Aveleijn in de bestaande relaties met andere zorgorganisatie en maatschappelijke instellingen (3). Aveleijn is ook actief in het vinden van nieuwe samenwerkingspartners met wie de toekomstige begeleiding aan de cliënten van Aveleijn verder vorm en inhoud kan worden gegeven. Aveleijn richt zich op het gebied van de doorontwikkeling van de kwaliteit van zorg mede op het “Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023 – 2028” van de VGN.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

Samen met de voorzitter draagt het nieuwe lid raad van bestuur onder meer de verantwoordelijkheid voor:

- ▶ Het met visie en daadkracht dragen van de gedeelde (eind)verantwoordelijkheid voor het strategisch beleid en de aansturing van de organisatie, waarbij er een uitgekiende balans tot stand wordt gebracht tussen het realiseren van zorginhoudelijke doelstellingen voor de cliënten van Aveleijn, de aandacht voor medewerkers en een gezonde bedrijfsvoering;
- ▶ Behoud van medewerkers door het uitdragen en realiseren van een onderscheidend arbeidsklimaat en sociaal beleid;
- ▶ Het naar buiten toe (lokaal, regionaal en landelijk) optreden als boegbeeld van de organisatie en als behartiger van de belangen van Aveleijn;
- ▶ Het proactief en vanuit de visie van Aveleijn reageren op landelijke ontwikkelingen;
- ▶ Het bewaken van de medezeggenschap en tevredenheid van cliënten & medewerkers en fungeren als gewaardeerd gesprekspartner voor de gremia in gelijkwaardigheid, met oog voor de verschillende rollen en verantwoordelijkheden;



- ▶ Het doorontwikkelen van een slagvaardige managementstructuur en scheppen van een inspirerend klimaat op grond waarvan leidinggevendenden zich kunnen ontwikkelen en de verantwoordelijkheid van teams en medewerkers wordt gestimuleerd (meer hierover in de actuele besturingsfilosofie);
- ▶ Het investeren in een constructieve samenwerkingsrelatie met de raad van toezicht alsmede zorgen voor een adequate en tijdige informatievoorziening aan de raad van toezicht, zodat deze zijn taken goed kan vervullen.

3.3 Profiel

De nieuwe bestuurder geeft samen met de voorzitter op inspirerende en ondernemende wijze leiding aan de organisatie. Ziet kansen en verzilvert deze. Combineert stevigheid en besluitvaardigheid met empathie en aandacht voor medewerkers én cliënten. Dit doet hij/zij vanuit natuurlijk leiderschap (een autoriteit zijn zonder dit te ontlenen aan een autoritaire stijl). Heeft als bestuurder een onderzoekende en nieuwsgierige houding en staat open voor feedback en reflectie. Is uitstekend in staat te prioriteren en ingezette trajecten af te maken. Is hierin doel- en oplossingsgericht. De nieuwe bestuurder is visie gedreven en draagt dit ook uit. Heeft de blik naar buiten zonder de verbinding intern te verliezen en draagt de kernwaarden van Aveleijn uit. Creëert een plezierige sfeer waarin humor een belangrijke rol speelt.

Het nieuw aan te trekken lid van raad van bestuur:

- ▶ Beschikt over ervaring met de zorginhoudelijke portefeuille vanuit een bestuurlijke of strategische directie positie binnen de zorgsector en in staat om op basis van het kwaliteitskompas van de VGN het ondersteuningsaanbod door te ontwikkelen;
- ▶ Is sociaal en maatschappelijk bewogen en voelt zich betrokken bij de ondersteuning van mensen met een verstandelijke beperking;
- ▶ Heeft een visie op de maatschappelijke rol en positie die Aveleijn inneemt;
- ▶ Heeft een innovatieve/vernieuwend kijk op verschillende vormen van zorg;
- ▶ Kennis van en visie op medezeggenschap. Erkent de kracht en waarde van medezeggenschap en cliëntenparticipatie;
- ▶ Is ideeënrijk, verbindend en kan stappen zetten om de transitie die binnen het zorglandschap nodig is te vertalen binnen Aveleijn.
- ▶ Geeft ruimte en kan loslaten maar staat, ingegeven door de tweelagen structuur, ook dicht bij het primair proces en deelt verantwoordelijkheid. Coacht de managers om hun rol te pakken in de aansturing van teams met een grote span of control, is hun sparringpartner en biedt hen een luisterend oor;
- ▶ Heeft aantoonbaar veranderkundige trajecten (be)geleid;
- ▶ Heeft een relevant netwerk en is gericht op samenwerken binnen de regio en de branche;
- ▶ Hoeft niet per definitie afkomstig te zijn uit Twente, maar voelt zich verbonden met de regio en wil vanuit een open houding de cultuur begrijpen;

4. Wat biedt Aveleijn?

De vaststelling van de rechtspositie en de regeling van de arbeidsvoorwaarden van de raad van bestuur geschieden door de raad van toezicht en zijn vastgelegd in een overeenkomst tussen een lid van de raad van bestuur en de stichting.

Per 1 januari 2013 is de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) van kracht. Dit betekent dat de bezoldiging van bestuurders en hoogste leidinggevendenden in de publieke en semipublieke sector wettelijk aan een maximum is gebonden. Voor zorginstellingen geldt een afzonderlijke WNT-norm met een maximale bezoldigingsgrens (klasse IV).

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 **1 – 22 mei**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in de **week van 29 mei** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Aveleijn**.

2 Selectiegesprekken door Aveleijn

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij Aveleijn op **5 juni**. Vervolgens vindt tussen de voorzitter raad van bestuur en de laatste kandidaat of kandidaten een verdiepende kennismaking plaats (tussen 6 en 13 juni).

De tweede ronde vindt plaats op **14 juni** en bestaat uit meerdere gesprekken (Raad van Toezicht en medezeggenschapsgrémia) en een gesprek (met een afvaardiging van managers).

Vervolgens wint Leeuwendaal 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 1-7-2023.

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 kunt u contact opnemen met Manon Min of Marcel ten Berge, senior adviseurs executive search, en voor vragen over de procedure met Soesja Bijtelaar, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.