



## Wervingsprofiel

### Lid raad van bestuur

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

4 juli 2024

<b>Opdrachtgever</b>	Aveleijn
<b>Auteur(s)</b>	Manon Min Marcel ten Berge
<b>Aanvraagnummer</b>	A06431



## Inhoud

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

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 wervingsprofiel 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 2100 medewerkers, 800 vrijwilligers en 300 stagiaires voor zo'n 2700 cliënten. De jaarlijkse begroting ligt rond de 144 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 eenvoudige 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 betekenisvolle kinderopvang en daginvulling aan. In het kader van de begeleidingsrelatie, biedt Aveleijn tevens diagnostiek en behandeling aan.

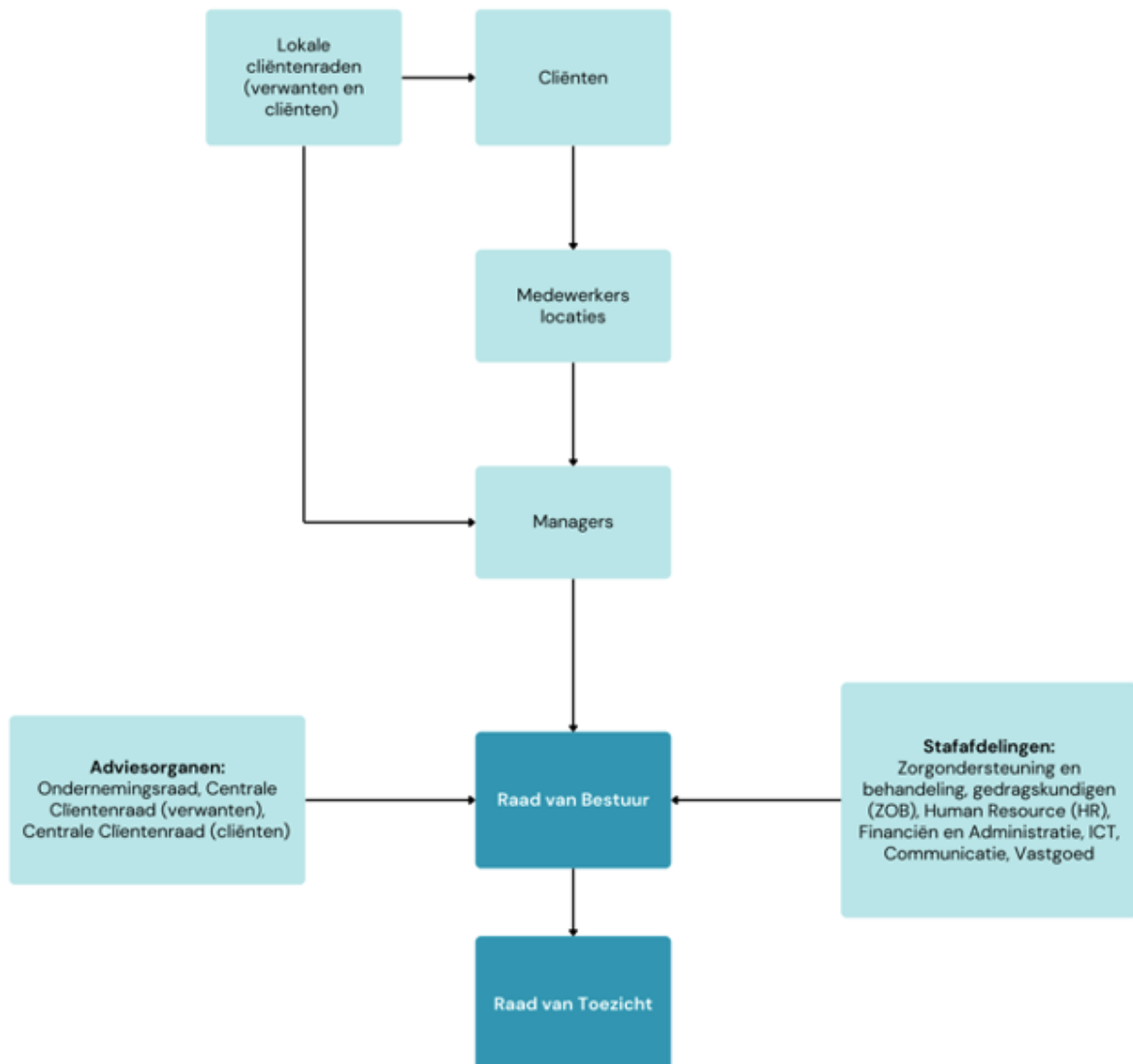
Aveleijn is één van de ambassadeurs als het gaat om de uitvoering van het in 2016 geratificeerde VN Verdrag voor gelijke behandeling van mensen met een handicap. De overtuiging vanuit Aveleijn is dat iedereen verschillend is. Juist daarin zijn mensen gelijk. Vanuit dit perspectief staat Aveleijn voor 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

De organisatie beschikt over een tweehoofdige raad van bestuur. De positie van voorzitter raad van bestuur wordt vervuld door Susanne Bentvelsen. Door het vertrek van het huidige lid is de vacature van lid raad van bestuur ontstaan.

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.

### 3.2 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 individuen (cliënten, medewerkers, vrijwilligers etc.), (2) het verbreden van het samenspel tussen alle betrokkenen en (3) het versterken van verbindingen met de samenleving. Door mensen met een verstandelijke beperking te versterken, 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 zorgorganisaties 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.

### 3.3 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 uitgekende balans tot stand wordt gebracht tussen het realiseren van zorginhoudelijke doelstellingen voor de cliënten van Aveleijn, de aandacht voor medewerkers en een gezonde bedrijfsvoering;
- ▶ Aandacht voor het behoud van medewerkers door het uitdragen en realiseren van een onderscheidend arbeidsklimaat en sociaal beleid;
- ▶ Naar buiten toe (lokaal, regionaal en landelijk) optreden als boegbeeld van de organisatie en als behartiger van de belangen van Aveleijn;
- ▶ Proactief en vanuit de visie van Aveleijn reageren op landelijke ontwikkelingen;
- ▶ 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;



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

### 3.4 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 de bestuurder vanuit natuurlijk leiderschap (een autoriteit zijn zonder dit te ontnemen 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 vanuit een bestuurlijke of strategische directie positie bij een grote (en complexe) organisatie binnen de zorgsector (care, affiniteit met de VG) en in staat om o.a. 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.
- ▶ Houdt de koers voor ogen rondom de strategische visie van Aveleijn.
- ▶ Heeft een visie op de maatschappelijke rol en positie die Aveleijn inneemt.
- ▶ Heeft een innovatieve/vernieuwende 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.
- ▶ Voelt zich verbonden met de regio en wil vanuit een open houding de cultuur begrijpen.

## 4. Wat biedt Aveleijn?

Een mooie bestuurlijke rol in een qua structuur platte en professionele zorgorganisatie met de ruimte om ambities waar te maken en gezamenlijk nu en in de toekomst het verschil te maken voor de cliënten van Aveleijn.

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en gebaseerd op de Beloningscode Bestuurders in de Zorg en de toepasselijke regelgeving op grond van Wetgeving normering topinkomens.



## 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 **tussen 18 augustus en 4 september**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur op **6 september** 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 de gesprekken met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **26 of 27 september**. Deze eerste ronde bestaat uit 3 gesprekken: met RvT en voorzitter RvB, met afvaardiging MT een met afvaardiging OR/CCR. De tweede gespreksronde met de voltallige RvT vindt plaats in **de week van 30 september**.

Tevens vindt een lunch/wandeling plaats met de voorzitter RvB in **de week van 30 september of 7 oktober**. Een formeel adviesgesprek met de OR en CCR vindt plaats in **de week van 14 oktober**. Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Een ontwikkelgericht assessment is optioneel. Afronding van de procedure zal **voor 1 november** plaats vinden.

### Contactgegevens

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