



Wervingsprofiel

Twee leden raad van toezicht Dedicon

27 maart 2026

Opdrachtgever	Dedicon
Adviseurs	Raoul Schildmeijer Nicole Prins
Aanvraagnummer	A07669

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Dedicon, het Huis van Toegankelijkheid	3
3.	De opgave van Dedicon	3
3.1	Beleidsplan 2025-2027 en Jaarverslag 2025	4
3.2	Organisatiecontext	4
4.	De toegevoegde waarde van de raad van toezicht	5
4.1	De raad van toezicht	5
4.2	Profiel	6
5.	Wat biedt Dedicon?	7
6.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van lid raad van toezicht bij Dedicon. 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 en ervaring. We sluiten af met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: [Home – Dedicon, Huis van Toegankelijkheid](#).

2. De organisatie

2.1 Dedicon, het Huis van Toegankelijkheid

Dedicon is een organisatie met een heldere missie: “Wij werken aan een wereld waarin het vanzelfsprekend is dat informatie voor iedereen toegankelijk is.” Dedicon wordt ook wel het “Huis van de Toegankelijkheid” genoemd, omdat zij zich richt op het wegnemen van drempels voor mensen met een visuele beperking. Bij Dedicon staat de deur open naar een wereld van mogelijkheden, waarin tekst en beeld voor iedereen waarneembaar, bedienbaar en begrijpelijk zijn.

Een belangrijk deel van het werk van Dedicon bestaat uit het omzetten van bestaande teksten en beelden naar alternatieve leesvormen. Denk hierbij aan brailleboeken, audioboeken, gesproken studieboeken en voelbare afbeeldingen. Hierdoor kunnen mensen met een leesbeperking toch toegang krijgen tot boeken, kranten, tijdschriften, websites en andere informatiebronnen. Jaarlijks maakt Dedicon duizenden titels toegankelijk. Naast productie speelt innovatie een grote rol binnen de organisatie. Dedicon onderzoekt voortdurend nieuwe technologieën en methoden om informatie toegankelijker te maken. Dat doet Dedicon met 130 medewerkers en 400 vrijwilligers.

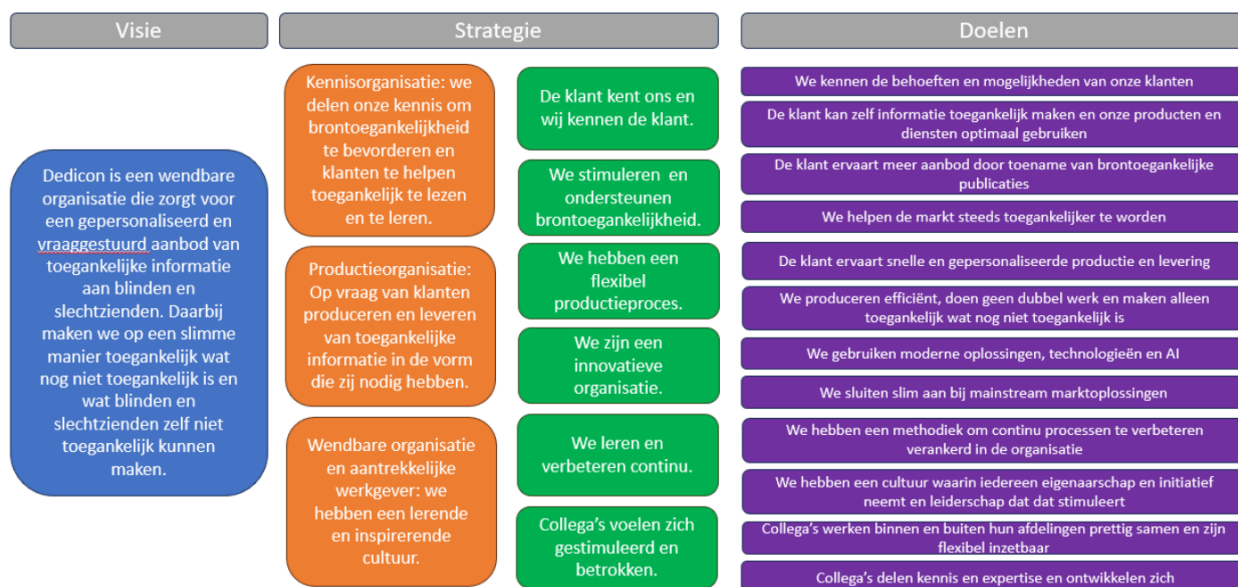
3. De opgave van Dedicon

De missie van Dedicon is niet veranderlijk, haar omgeving is dat wel. De titel van het huidige beleidsplan van Dedicon luidt dan ook: *Shift is Happening*. Nieuwe technologie heeft al veel veranderd en dat zet zich nog wel even door. De verwachting die bij Dedicon leeft is dat dit zich nu zelfs op een kantelpunt bevindt. Wat zich al langer aankondigde is in een stroomversnelling gekomen. Tegelijkertijd is te zien dat een deel van de doelgroep verandering minder snel adopteert dan dat het zich aandient. Met nieuwe technologie kan veel meer dan dat veel leden van de doelgroep zich al hebben eigengemaakt. Dedicon moet voor in de markt zitten om te zien wat er op de sector afkomt, maar zich ook bewust zijn van de adoptiecurve van de doelgroep. Dedicon was actief in de lobby voor de European Accessibility Act, die regelt dat teksten al bij de bron toegankelijk zijn en die sinds begin 2025 van kracht is. Dedicon heeft er actief voor gepleit dat deze wet er kwam.

De organisatie maakt een transitie door naar kennisintensieve productie-organisatie. In het strategische beleidsplan is dit vervat in een heldere doelenboom met drie hoofdelementen: kennisorganisatie, productieorganisatie en wendbare organisatie.

Doelenboom strategie Dedicon

Missie: Wij werken aan een wereld waarin het vanzelfsprekend is dat informatie voor iedereen toegankelijk is.



3.1 Beleidsplan 2025-2027 en Jaarverslag 2025

Het beleidsplan van Dedicon voor 2025–2027 beschrijft verder hoe de organisatie zich wil ontwikkelen tot een flexibele en kennisintensieve organisatie die toegankelijkheid van informatie centraal stelt. Zie verder: [Beleidsplan Dedicon 2025-2027](#). Wie meer wil weten over de realisatie van de strategie kan ook terecht bij het Jaarverslag: [Jaarverslag 2025](#).

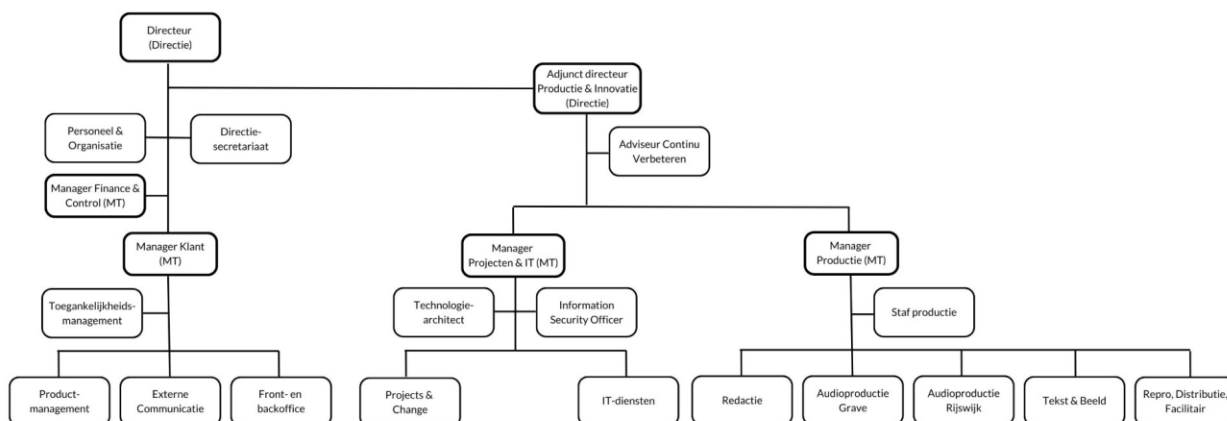
3.2 Organisatiecontext

Hoofdmoot van de activiteiten van Dedicon is de gesubsidieerde taken uitvoeren, die worden gefinancierd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Koninklijke Bibliotheek. Dedicon BV voert daarnaast aanvullende activiteiten uit die niet worden gesubsidieerd, maar wel aansluiten bij de maatschappelijke missie van Dedicon: het toegankelijk maken van informatie voor mensen met een leesbeperking voor betalende opdrachtgevers.

Dedicon bestaat uit twee juridische entiteiten: Stichting Dedicon en Dedicon BV. De stichting is voor 100% aandeelhouder van Dedicon BV. Binnen Stichting Dedicon worden de gesubsidieerde taken uitgevoerd. De stichting heeft geen winstoogmerk en beschikt over een ANBI-status. De activiteiten van de stichting en de BV zijn strikt en transparant van elkaar gescheiden. Eventuele winst die binnen de BV wordt behaald, vloeit volledig terug naar de stichting ter ondersteuning van haar maatschappelijke activiteiten.

De dagelijkse leiding van Stichting Dedicon ligt bij de directie. Maarten Verboom is directeur/bestuurder van de stichting en tevens directeur van Dedicon BV. Het toezicht op het beleid en de algemene gang van zaken binnen de organisatie wordt uitgevoerd door de raad van toezicht. De raad houdt toezicht op het bestuur en bewaakt de maatschappelijke doelstelling en continuïteit van de organisatie.

Het organogram ziet er als volgt uit:



4. De toegevoegde waarde van de raad van toezicht

Voor deze mooie, gedreven organisatie zoeken we twee leden voor de raad van toezicht. Wat wordt er van de RvT verwacht en naar wie zoeken we?

Gevraagd wordt te doorzien wat het betekent voor Dedicon om in transitie te zijn. Er zal nog veel gaan veranderen. Dedicon kiest voor ondernemerschap. Het strategisch beleidsplan laat zien wat dat betekent. Gevraagd wordt een raad van toezicht die kan bijdragen aan de voortgang door de vinger aan de pols te houden en *reality checks* te doen. Zo kan de RvT eraan bijdragen realistische inschattingen te maken of de voornemens en verwachtingen van Dedicon succesvol zullen zijn, waar bijsturing nodig is en wat reële verwachtingen zijn. Dat is meer dan toetsen. Gevraagd wordt om kritisch mee te denken, te spiegelen, sparring partner te zijn (van de bestuurder) en het actieve tegenspel te bieden waar dat nodig is. Als de organisatie nog verder krimpt – dat is althans een aanname die onder het strategisch beleidsplan ligt – is van belang dat medewerkers blijven vertrouwen in de stabiliteit en de toekomst van Dedicon. Zeker als dit hand in hand gaat met andere professionele verwachtingen aan medewerkers. Van de raad van toezicht verwacht men het lef om te durven, de voorzichtigheid om geen overbodige risico's te nemen en de wijsheid om het verschil te weten.

Meer concreet ligt op de weg van de raad van toezicht in de komende vier jaar, de opvolging van de huidige directeur/bestuurder, vanwege diens pensionering.

4.1 De raad van toezicht

De raad van toezicht houdt toezicht op het beleid en de algemene gang van zaken binnen Stichting Dedicon. De raad ziet erop toe dat publieke middelen rechtmatig, doelmatig en controleerbaar worden besteed en adviseert de directie waar nodig. Daarnaast ondersteunt de raad de organisatie bij het onderhouden van relevante externe contacten. De raad van toezicht functioneert volgens de richtlijnen van de Governance Code Cultuur en bewaakt de balans tussen toezicht houden en het respecteren van de verantwoordelijkheden van de directie.

De raad bestaat uit maximaal vijf leden die voor een periode van vier jaar worden benoemd en eenmaal herbenoemd kunnen worden. De raad van toezicht kent daarnaast een auditcommissie en een remuneratiecommissie, die zich respectievelijk richten op financiële vraagstukken en het werkgeverschap richting de bestuurder. De raad komt vier tot vijf keer per jaar plenair bijeen om toezicht te houden op de financiële positie, de uitvoering van de strategie en de ontwikkelingen binnen de organisatie.

Verder is er een jaarlijkse strategiebijeenkomst inclusief het MT, regulier OR-overleg en wordt aanwezigheid bij collectieve sleutelmomenten bij Dedicon op prijs gesteld.

4.2 Profiel

We zoeken naar twee nieuwe leden voor de raad van toezicht. Zij volgen twee zittende leden van de raad van toezicht op (waaronder de voorzitter) die beiden aan het einde van hun termijn zijn gekomen. Uit haar midden heeft de raad van toezicht recent Meta Neeleman gekozen als nieuwe voorzitter. Concrete toezichthoudende ervaring is een pre, maar het kan zijn dat ervaring niet voor beide vacatures even zwaar weegt. Beide kandidaten werven we parallel aan elkaar.

Bij Dedicon werkt de raad van toezicht als een team. Belangrijk is dus dat de nieuwe leden van de raad van toezicht zich bewust zijn van hun teamrol, door te weten hoe zij in een team op hun best zijn en ervoor zorgen dat anderen dat ook zijn. Belangrijk is voorts kennis van en inzicht in organisaties in transitie: het inschatten van de impact van verandering, betekenis kunnen geven aan externe ontwikkelingen en aan interne reacties op verandering. We zoeken mensen die mee durven gaan in de onzekerheid die ook is verbonden aan de strategierealisatie van Dedicon. Mensen die met een open vizier kritisch meedenken en een spiegel vormen voor de bestuurder. Vanzelfsprekend hebben alle leden van de raad affiniteit met de doelgroep.

We zoeken naar mensen met kennis en ervaring op het gebied van nieuwe technologie (AI) en ICT in de brede zin van het woord: dragers, mediagebruik, technische toepassingen, consequenties samenwerking met partners, consequenties voor het eigen maakproces. Dedicon is haar processen en werkwijzen continu aan het verbeteren en werkt volgens de Lean methodiek. Kennis van Lean en het kunnen monitoren van werken volgens deze methodiek is een pré. We zoeken ook naar mensen die bekend zijn met of begrip hebben van de institutionele omgeving van Dedicon (subsidiënten, omgevingspartners, politiek). De ambassadeursrol is belangrijk, met name door de dynamiek van het netwerk te snappen en te helpen hierop te anticiperen. Verder is een pre bekend te zijn met het inschatten van externe (markt)ontwikkelingen en hierop in te spelen, zowel vanuit een business-to-business perspectief (in de samenwerking met uitgevers) als vanuit het perspectief van gebruikers.

Samenvattend, gezocht wordt naar twee leden die - in combinatie - met name inhoudelijke deskundigheid inbrengen op het gebied van:

- ▶ Uitgeverijwereld.
- ▶ Innovatieve communicatie, dat is iemand die kennis heeft van moderne, technische communicatietechnieken.
- ▶ Financiële expertise en risicobeheer
- ▶ Ingangen bij de landelijke overheid, met name OCW.
- ▶ Kennis van de onderwijswereld.

En we zoeken teamspelers met de volgende kwaliteiten:

1. Strategisch inzicht en visie.
2. Begrip van verandermanagement en complexe transitities.
3. Financieel en bedrijfsmatig inzicht.
4. Omgevingssensitiviteit.
5. Durf en besluitvaardigheid.

Het is niet nodig om in de buurt van de hoofdvestiging in Grave te wonen. Reguliere vergaderingen zijn vaak op een centrale plaats in het land. Iemand moet wel de bereidheid hebben om te reizen en zich met enige regelmaat in Grave te laten zien.

5. Wat biedt Dedicon

De jaarlijkse vergoeding van een lid van de raad van toezicht is € 7.500,-. Reiskosten worden vergoed.

6. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseurs van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de weken 16 en 17 (maandag 13 april en woensdag 22 april).

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in week 18 gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Dedicon.

2 Selectiegesprekken door Dedicon

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie op **dinsdag 5 mei** (ronde 1) en **woensdag 12 mei** (ronde 2).

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 31 mei 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 vindt u ook op de website van Dedicon. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Raoul Schildmeijer en Nicole Prins, senior adviseurs executive search in samenwerking met Job Schouten, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).