



Wervingsprofiel

Lid raad van toezicht Aandachtsgebied Financiën

29 november 2023

| | |
|-----------------------|-------------------|
| Opdrachtgever | Het Oranje Kruis |
| Auteur | Bianca van Winkel |
| Aanvraagnummer | A05883 |



Inhoud

| | | |
|-----------|--|----------|
| 1. | Inleiding | 3 |
| 2. | De organisatie | 3 |
| 2.1 | Het Oranje Kruis: 'Je moet het wel écht kunnen!' | 3 |
| 2.2 | De kern van Het Oranje Kruis | 4 |
| 2.3 | Missie | 4 |
| 2.4 | Visie | 4 |
| 2.5 | Kernwaarden | 4 |
| 2.6 | Uitdagingen | 5 |
| 2.7 | Bestuurlijke structuur | 5 |
| 3. | De functie van lid raad van toezicht | 6 |
| 3.1 | De raad van toezicht (RvT) | 6 |
| 3.2 | Algemeen profiel lid raad van toezicht | 7 |
| 3.3 | Specifiek profiel – Financiën | 7 |
| 4. | Wat biedt Het Oranje Kruis? | 7 |
| 5. | De selectieprocedure | 8 |

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van lid raad van toezicht bij Het Oranje Kruis. Met dit functieprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je 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 om de website te bezoeken: <https://www.hetoranjekruis.nl/>

2. De organisatie

2.1 Het Oranje Kruis

Werken voor Het Oranje Kruis betekent werken voor een stichting die een maatschappelijke functie vervult en een rijke historie heeft. In 2024 viert Het Oranje Kruis haar 115e verjaardag. Het Oranje Kruis is in 1909 ontstaan als bond van verenigingen en is nu actief als onafhankelijke stichting, die zich heeft ontwikkeld tot dé autoriteit op het gebied van eerste hulp in Nederland. Tot 2005 bepaalde Het Oranje Kruis de normen en richtlijnen van EHBO in Nederland. Na 2005 is het speelveld veranderd en zijn er naast Het Oranje Kruis ook andere partijen gekomen die EHBO-diploma's en -certificaten kunnen en mogen uitgeven. Desondanks heeft Het Oranje Kruis nog steeds een zeer sterke positie en naam.

Het Oranje Kruis is een koninklijke ANBI-stichting met als maatschappelijk doel het opbouwen van kennis en kunde rondom eerstehulpverlening en zorgdragen voor een zo breed mogelijke verspreiding van eerstehulpverlening binnen onze samenleving. De impact die Het Oranje Kruis hiermee wil maken is bijdragen aan een veiligere en gezondere maatschappij voor iedereen. Niet alleen in het dagelijkse leven, maar ook bijvoorbeeld bij evenementen omdat de overheid daar de aanwezigheid van eerstehulpverleners verplicht stelt.

Meer dan een eeuw na haar oprichting zijn ruim 300.000 Nederlanders in het bezit van een geldig diploma en/of certificaat van Het Oranje Kruis, behaald bij één van de ruim 2000 aangesloten EHBO-opleiders. De stichting blijft zich inzetten voor verdere verspreiding van EHBO-kennis. Want hoe meer mensen goede EHBO kunnen verlenen, hoe veiliger Nederland wordt. De belangrijkste slogan is daarbij: 'Je moet het wel écht kunnen!'

Het Oranje Kruis staat vandaag de dag voor een nieuwe uitdaging: het verschil blijven maken binnen de veranderende wereld van de eerstehulpverlening. Een mooie, dankbare en noodzakelijke wereld in een maatschappij waar de druk op de zorg toeneemt en de zelfredzaamheid een steeds belangrijkere rol speelt. Een wereld van ons allemaal. Want iedereen die geestelijk en fysiek de mogelijkheden heeft, kan hulpverleners waar nodig. En daarmee een groot verschil maken. Ook de komende decennia wil Het Oranje Kruis Nederland helpen de kennis en kunde van eerstehulpverlening zoveel mogelijk te verspreiden. Daarbij heeft Het Oranje Kruis zichzelf, en daarmee eigenlijk het hele land, een doel gesteld: in 2030 is er altijd iemand in de buurt die eerste hulp kan, durft en gaat verlenen waar nodig. Een ambitieus doel dat Het Oranje Kruis niet alleen kan bereiken. Daarvoor heeft Het Oranje Kruis de hulp van veel netwerkpartners nodig en werkt Het Oranje Kruis met iedereen samen die dit net zo belangrijk vindt.

Het Oranje Kruis is een netwerkorganisatie en vormt het hart van een groeiend eerste hulpnetwerk. Het Oranje Kruis is tevens actief binnen vele nationale netwerken en instanties.

Dit zorgt voor een groot bereik, veel uitwisseling en samenwerking. In de regio bekleedt Het Oranje Kruis een maatschappelijk relevante positie, onder andere door samenwerkingen aan te gaan met lokale en regionale partners.

Dagelijks zetten 2.800 instructeurs zich in om eerste hulp lessen te verzorgen bij ruim 3.000 opleidingsinstituten in Nederland. Daarnaast zetten de 2.000 lotusslachtoffers zich in om het eerste hulponderwijs te versterken, door het simuleren van ongevalsletsels & -situaties en aandoeningen.

2.2 De kern van Het Oranje Kruis

De kern van Het Oranje Kruis is terug te brengen tot vier verschillende rollen:

- ▶ Kenniscentrum: Het Oranje Kruis ontwikkelt, verzamelt, bewerkt en verspreidt kennis van burger- EHBO, (medische) richtlijnen, certificering en opleiding. Zij initieert in die rol ook onderzoek en monitort onder meer veel voorkomende ongevallen, verwondingen, incidenten en het effect van interventies van eerstehulpverleners. Elke 5 jaar wordt Het Oranje Kruis-boekje uitgegeven met de nieuwste inzichten en afspraken.
- ▶ Verbreider & verbinder: Het Oranje Kruis verbreidt als maatschappelijk pleitbezorger voor EHBO het gevoel van urgentie en de kennis en ervaring voor burgers, publieke functionarissen en werknemers. Daarnaast is Het Oranje Kruis als netwerkorganisatie dé aangewezen partij voor het tot stand brengen, in stand houden en coördineren van overleg en samenwerking voor eerste hulp relevante organisaties.
- ▶ Normsteller: Het Oranje Kruis ontwikkelt en onderhoudt normen en richtlijnen eerste hulp in samenwerking met relevante partijen. Ondanks dat er geen wettelijk kader (meer) is, wordt deze norm binnen Nederland als leidend gezien. Het Oranje Kruis-examinatoren en -instructeurs geven namens Het Oranje Kruis diploma's en certificaten af.
- ▶ Registratie-instituut: Het Oranje Kruis registreert onafhankelijk diploma's en certificaten van eerstehulpverleners, instructeurs, examinatoren en lotusslachtoffers, en bewaakt de geldigheid ervan. Het Oranje Kruis monitort de ontwikkeling van het aantal eerstehulpverleners en hun spreiding (over regio en inhoudsgebied).

2.3 Missie

Altijd iemand in de buurt die eerste hulp kan, durft en gaat verlenen

'Het belang van eerste hulp wordt over de hele wereld erkend. Snel en effectief eerste hulp verlenen kan een onuitwisbare indruk maken op de gewonde of zieke persoon in kwestie. Maar als eerstehulpverlener lever je ook een grote bijdrage aan de maatschappij als geheel. Niet alleen help je deze veiliger en gezonder te maken, je draagt ook bij aan het verlagen van de druk op de acute eerstelijns zorg. Bovendien geeft het een erg fijn gevoel en voldoening als je iemand ook echt kunt helpen als de behoefte daar is'.

2.4 Visie

In 2028 is er in ieder Nederlands huishouden iemand aanwezig die eerste hulp kan, durft en gaat verlenen, zodat er in alle situaties die daarom vragen eerste hulp verleend wordt.

'Als we altijd iemand in de buurt willen hebben die eerste hulp kan, durft en gaat verlenen, bedenk dan dat jij diegene met vaardigheden voor een ander kan zijn. Dat jij diegene bent die erger voorkomt, of zelfs een leven redt. Hoe mooi is het om dat voor een ander te kunnen doen?'

2.5 Kernwaarden

De kernwaarden van Het Oranje Kruis zijn leidend in het denken en doen. Ze helpen om de juiste keuzes te maken en op koers te blijven:

- ▶ Compassie: vriendelijk en begripvol staan zij voor eerste hulp aan eenieder die dat nodig heeft, ongeacht achtergrond, overtuiging of omstandigheden.
- ▶ Leergierig: elke (nood)situatie is anders en betekent aanpassen. Ook als organisatie leert en verbetert Het Oranje Kruis continu, staat zij open voor nieuwe ideeën en benaderingen en helpt ze anderen te blijven leren.

- ▶ Samenwerking: met open vizier samenwerken met andere organisaties, instanties en belanghebbenden is de sleutel tot succes.

2.6 Uitdagingen

Het Oranje Kruis staat de komende jaren voor de volgende uitdagingen:

Vergrijzing en afname populariteit vrijwilligerswerk

In Nederland zijn drie EHBO-bonden, waar in totaal 1100 EHBO-verenigingen bij zijn aangesloten. Net als dat er vergrijzing plaatsvindt binnen de Nederlandse bevolking, gebeurt dit helaas ook binnen de verenigingen. Deze trend gecombineerd met de afnemende belangstelling van jongere generaties voor EHBO én vrijwilligerswerk, leidt tot dalende ledenaantallen. Niet goed dus voor 'het altijd iemand in de buurt hebben die eerste hulp kan, durft en gaat verlenen'.

Veranderende behoeften van opleiders en cursisten In de gesprekken met opleiders, verenigingen en andere stakeholders komt steeds vaker naar voren dat de huidige afspraken en manier van werken ten aanzien van het examineren en certificeren onvoldoende aansluit op de wensen en behoeften. Kandidaten hebben minder tijd over voor de opleiding en examens schrikken af, zijn veelgehoorde uitdagingen. Dit gecombineerd met een krimpend aantal van Het Oranje Kruis-gecertificeerde examinatoren, heeft hen aan het denken gezet over een andere wijze van examineren en certificeren. Uiteraard met behoud van de kwaliteit waar zij om bekend staan. Onderdeel hiervan is ook de slag van een productgerichte organisatie naar een service georiënteerde dienstverlener. Met klantgerichte blik wil Het Oranje Kruis met haar kennis en expertise, opleiders, instructeurs, verenigingen en cursisten ontzorgen.

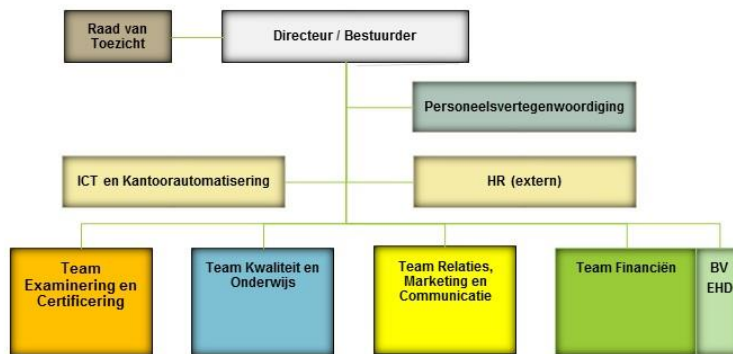
Interne organisatie

Het Oranje Kruis is een kleine organisatie met zeer betrokken en bevlogen medewerkers. Door de jaren heen is er niet altijd voldoende aandacht geweest voor procesontwikkeling en de ontwikkeling van medewerkers en het team als totaal. Cruciale rollen zoals marketing, financial control en IT zijn extern belegd. En veel processen worden nog steeds handmatig uitgevoerd. Dit alles heeft geleid tot de organisatie die Het Oranje Kruis nu is: betrokken en bevlogen, maar kwetsbaar in haar omvang, ontwikkeling en aanwezige expertises. Om de organisatie te versterken en de continuïteit te waarborgen, gaat Het Oranje Kruis onder andere de kernprocessen optimaliseren, zorgen voor een meer planmatige aanpak en de rollen, taken en verantwoordelijkheden op alle niveaus in de organisatie verhelderen. Hierbij kijkt Het Oranje Kruis goed naar wat de omgeving van haar verwacht, met de blik van buiten naar binnen.

2.7 Bestuurlijke structuur

De dagelijkse leiding van Het Oranje Kruis, met ongeveer 19 medewerkers ligt bij de directeur. De directeur legt verantwoording af aan de raad van toezicht en treedt op als woordvoerder en aanspreekpunt richting de raad van toezicht. De raad van toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van de directeur en op de algemene gang van zaken in de stichting. De stichting legt door middel van het jaarverslag verantwoording af over het gevoerde beleid. Zie hieronder het organogram ter verduidelijking.

ORGANIGRAM HET ORANJE KRUIS



De directie vormt samen met de door haar benoemde coördinatoren het beleidsteam van de stichting. De leden van het beleidsteam verrichten hun werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de directie en zijn aan de directie verantwoording verschuldigd. De directie fungeert als voorzitter van het beleidsteam.

3. De functie van lid raad van toezicht

3.1 De raad van toezicht (RvT)

De RvT bestaat uit vier personen inclusief de voorzitter. De zittende leden RvT hebben de portefeuille HR & Juridisch en de portefeuille Informatievoorziening & Innovatie. De RvT is op zoek naar een nieuw lid RvT met de portefeuille Financien, met als doel om weer gezamenlijk te beschikken over de gewenste deskundigheden, ervaring, competenties en kwaliteiten om integraal toezicht te kunnen houden op de resultaten van Het Oranje Kruis en om een sparringpartner te kunnen zijn voor de directeur.

De RvT houdt toezicht op het beleid van de directeur en op de algemene gang van zaken in de stichting. Bij dit alles zijn de grondpatronen: distantie en betrokkenheid. Hierbij is rolvastheid als toezichthouder een voorwaarde. De leden van de RvT houden hun kennis up-to-date en laten zich regelmatig scholen om een kwalitatief sterk klankbord voor de directeur te kunnen bieden. De agenda van de vergaderingen van de RvT wordt door de voorzitter RvT en de directeur samen voorbereid. Er wordt gewerkt met een jaargenda, die gebaseerd is op de jaarlijkse beleids- en controlcyclus van Het Oranje Kruis.

Het Oranje Kruis kiest voor een onderlinge verdeling van de diverse aandachtsgebieden. Deze verdeling laat echter de verantwoordelijkheid voor het integrale toezicht door de RvT onverlet.



De leden worden benoemd voor een periode van vier jaar, met de mogelijkheid om deze termijn één keer te verlengen. Uitgangspunt voor het functioneren van de raad van toezicht is het als raad uitvoeren van de statutaire taken.

3.2 Algemeen profiel lid raad van toezicht

- ▶ Bestuurlijke en/of toezichthoudende kwaliteiten en ervaring.
- ▶ Affiniteit met de doelstelling en de maatschappelijke opdracht van Het Oranje Kruis en met de specifieke dynamiek van organisaties met veel vrijwilligers.
- ▶ Beschikt over inzicht en overzicht ten aanzien van de taken en functie van de RvT en de directeur.
- ▶ De capaciteit en de mentaliteit om de directeur met raad en als klankbord terzijde te staan.
- ▶ Onpartijdigheid, onafhankelijkheid, integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een passende opstelling ten opzichte van de dagelijkse gang van zaken.
- ▶ Eigenschappen als betrokkenheid, inlevingsvermogen, een luisterend oor en verbindend vermogen, gevoel voor timing en evenwicht, wijsheid en goede communicatieve vaardigheden.
- ▶ Strategisch inzicht, helicopterview, integratief denken.
- ▶ Zoekt naar evenwicht tussen governance en guidance, tussen distantie en betrokkenheid.
- ▶ Beschikt over zodanige eigenschappen en uitstraling om zo nodig extern een rol in het belang van de organisatie te kunnen vervullen.
- ▶ Reflectie op eigen rol, positie, invloed en gedrag.
- ▶ Maatschappelijk actief.

3.3 Specifiek profiel – Financiën

- ▶ Ervaring op het terrein van brede bedrijfsvoering in een (eind)verantwoordelijke rol.
- ▶ Ruime financiële kennis.
- ▶ In staat zijn om verder te kijken dan alleen de financiële cijfers, is op zoek naar het verhaal erachter. Heeft inzicht in de eisen die kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit aan een organisatie stellen.
- ▶ Heeft een stevige persoonlijkheid, is positief kritisch vanuit een respectvolle attitude, evenwichtig en nieuwsgierig.
- ▶ Is doortastend, neemt zelf initiatief en entameert onderwerpen en invalshoeken, geeft op een prettige manier 'tegenas'.
- ▶ Is niet risicomijdend en een creatief denker.
- ▶ Is lid van de auditcommissie.

Bij de samenstelling van de RvT wordt rekening gehouden met een evenwichtige spreiding van deskundigheid en maatschappelijke betrokkenheid van de leden. Ook streeft de RvT bij zijn samenstelling naar diversiteit in leeftijd, geslacht en bi-culturele achtergrond.

4. Wat biedt Het Oranje Kruis?

Het Oranje Kruis biedt een interessante raad van toezicht positie in een maatschappelijk organisatie met mooie uitdagingen. De leden van de raad van toezicht worden benoemd voor een periode van vier jaar en zijn daarna, al dan niet aansluitend, eenmaal herbenoembaar.

Het lid RvT ontvangt een jaarlijkse onkostenvergoeding van € 4.000,-- die volgens vaste richtlijnen is opgebouwd.

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 **week 50 en 51**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **8 januari 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Het Oranje Kruis.

2 Selectiegesprekken door Het Oranje Kruis

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op **22 januari en 26 januari 2024**.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 februari 2024.

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 kan je contact opnemen met Bianca van Winkel, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Robin de Boer, research consultant. Zij zijn beide bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.