



Leeuwendaal



niemand hoeft aan de kant te staan



Wervingsprofiel

Directeur-Bestuurder

27 januari 2025

Opdrachtgever De Binnenvest
Auteur Douwe Wijbenga
Aanvraagnummer A06771

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	De Binnenvest	3
2.2	Visie, missie en kernwaarden	4
2.3	Strategische koers 2025 – 2028	4
2.4	Organisatiecontext	4
3.	De functie van directeur-bestuurder	5
3.1	De opgave	5
3.2	Profiel	6
4.	Bezoldiging De Binnenvest	7
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 vacature van directeur-bestuurder bij De Binnenvest. 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 besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de [website](#) van De Binnenvest te bezoeken.

2. De organisatie

2.1 De Binnenvest

De Binnenvest biedt in de zorgregio Zuid-Holland Noord ondersteuning en begeleiding aan mensen die veel problemen tegelijk hebben en daardoor de grip op hun leven zijn kwijt geraakt. Mensen met bijvoorbeeld grote geldzorgen, psychosociale problemen of verslavingsproblematiek en dak- of thuisloos zijn of dreigen dit te worden. Het is een organisatie bestaande uit circa 250 professionals, 70 vrijwilligers en 15 ervaringsdeskundigen die op jaarbasis ruim 1600 cliënten begeleidt.

De Binnenvest gaat niet uit van de beperkingen van haar cliënten, maar juist van hun kracht en talenten. Er wordt gekeken naar de mogelijkheden die de cliënten juist wél hebben, waar mogelijk in samenwerking met het eigen netwerk van een cliënt. De werkwijze van De Binnenvest draait om de methodiek “Krachtwerk”. Krachtwerk gaat om het werken vanuit de eigen kracht en kwaliteiten van cliënten. De wensen en kwaliteit van leven van de cliënt zijn hierin leidend. De cliënt heeft hierdoor zelf de regie, ondersteund door een begeleider vanuit De Binnenvest die zorgt voor steun en stimulering in het proces.

De Binnenvest werkt samen met tal van instellingen, zoals gemeenten, schuldhulpverleningsbureaus, maatschappelijk werk, GGZ, verslavingszorg en woningbouwcorporaties.

De Binnenvest heeft haar hoofdvestiging in Leiden. In Leiden bevindt zich ook de regionale maatschappelijke opvang, de Nieuwe Energie. Daarnaast heeft de Deen aantal intramurale locaties, waaronder een locatie voor jongeren (16-27 jaar). Naast de regionale en decentrale (jongeren)opvang, biedt De Binnenvest ook beschermd wonen (thuis), wonen met begeleiding of ondersteuning in de wijk, verstrekking van briefadressen met begeleiding, bemoeizorg en outreachend werk. De Binnenvest bezit een registratie als GGZ-zorgaanbieder. De meeste van de bijna 1600 unieke cliënten die De Binnenvest jaarlijks begeleidt, worden ambulante begeleid.

De stichting wordt gefinancierd door het Zorgkantoor voor Wlz-zorg, door de Dienst Justitiële Inrichtingen voor Forensische Zorg, de Gemeente Leiden, gezamenlijke gemeenten in de Duin- en Bollenstreek, gezamenlijke gemeenten in de Leidse regio (Holland Rijnland), gezamenlijke gemeenten in de Rijnstreek, gemeente Delft, gemeenten Haaglanden voor Wmo zorg en ondersteuning. De financiering gebeurt enerzijds op basis van gegunde contracten na aanbestedingen in 2022, 2023 en 2024 met verschillende looptijden en anderzijds op basis van subsidies van gemeenten in subregionaal verband.

2.2 Visie, missie en kernwaarden

Visie en missie:

De Binnenvest laat niemand aan de kant staan. Iedereen heeft recht op een passende plek om te wonen om van daaruit het leven verder, naar vermogen, in te richten met werk en vrijetijdsbesteding. De Binnenvest gelooft in perspectief voor iedereen.

De kernwaarden van De Binnenvest zijn breed gedragen en verankerd in alles wat zij doen. Zij zijn richtinggevend voor het handelen. De Binnenvest is daadkrachtig, innovatief, toegankelijk en werkt aan duurzame oplossingen. Dit mogen de cliënten en samenwerkingspartners van De Binnenvest verwachten.

2.3 Strategische koers 2025 – 2028

Momenteel wordt gewerkt aan de strategische koers voor de komende jaren (2025 -2028). Het definitieve besluit over deze koers wordt de komende maanden genomen. Zowel de samenleving als de doelgroep van De Binnenvest is aan verandering onderhevig. Daarbij komen zorgbudgetten onder druk te staan waarbij met name bij gemeenten bezuinigingen aan de orde zijn als gevolg van rijksbeleid. De Binnenvest zal in het licht van deze ontwikkelingen zorg en ondersteuning blijven bieden aan inwoners die dit nodig hebben. Dit doet De Binnenvest als partner in de maatschappelijke zorg maar in de eerste plaats met en voor de cliënten van De Binnenvest.

Belangrijke accenten binnen het strategieplan (vooruitlopend op de definitieve vaststelling) zijn:

- ▶ Het verstevigen en bestendigen van de kwaliteit van het werk.
- ▶ Werken in partnership met gemeenten en stakeholders.
- ▶ Schaalvergroting.
- ▶ Met plezier en professioneel werken.
- ▶ Een beheerste bedrijfsvoering hebben.

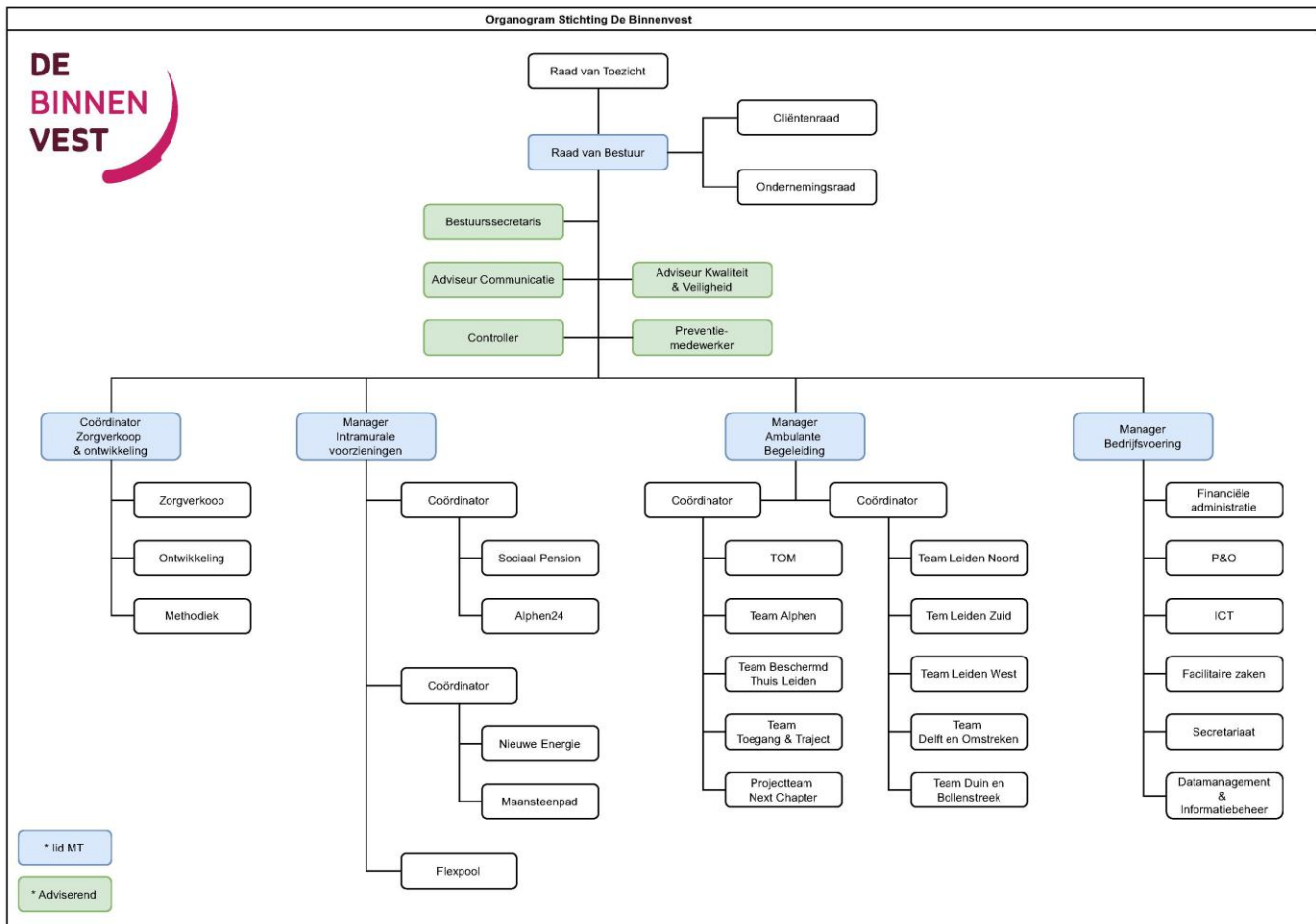
2.4 Organisatiecontext

De Binnenvest hanteert de Governancecode Zorg als richtinggevend kader en norm voor goed bestuur en toezicht. De Binnenvest heeft een directeur-bestuurder en een vijfhoofdige raad van toezicht. Zij zijn ieder vanuit hun eigen rol verantwoordelijk voor de governance, de vervulling van de maatschappelijke doelstelling en het functioneren van de organisatie. Afspraken over de samenwerking zijn onder andere vastgelegd in de statuten, het reglement raad van bestuur, de toezichtvisie raad van toezicht en het reglement raad van toezicht.

De directeur-bestuurder is voorzitter van het managementteam (MT) bestaande uit een manager ambulante begeleiding, een manager Intramurale voorzieningen, een manager bedrijfsvoering en een coördinator zorgverkoop en zorgontwikkeling. De begeleiding van de cliënt wordt door teams, bestaande uit gespecialiseerde maatschappelijk werkers, persoonlijk begeleiders, ervaringsdeskundigen en vrijwilligers, uitgevoerd. Bij de ambulante begeleiding werken de teams als gebiedsteam voor regio's en wijken. Op de locaties waar 24/7 zorg en toezicht noodzakelijk is, zijn bovendien groepswerkers, huishoudelijk ondersteuners, beheerders, nachtportiers en soms beveiligers aan het werk.

De medezeggenschap door cliënten wordt vormgegeven door een Centrale Cliëntenraad (CCR) en een locatie gebonden Decentrale Cliëntenraden (DCR). De CCR heeft een onafhankelijk voorzitter en ondersteuner. De medezeggenschap door medewerkers wordt vormgegeven door een Ondernemingsraad (OR). Afspraken over de samenwerking zijn onder andere vastgelegd in de Medezeggenschapsregeling Cliënten en het OR-reglement.

Organogram:



3. De functie van directeur-bestuurder

3.1 De opgave

Kwalitatief goede zorg, ondersteuning bieden en financieel gezond blijven, vraagt de komende jaren veel van De Binnenvest. Het ministerie van VWS heeft besloten dat een doordecentralisatie moet plaats vinden vanuit de centrumgemeente (in dit geval Leiden) naar alle gemeentes (in dit geval Holland Rijnland). De gemeenten in Holland Rijnland anticiperen proactief op deze ontwikkeling. Hoewel de genoemde decentralisatie voor De Binnenvest een logische stap is, vraagt het de volle aandacht; zeker als het gaat om de externe profilering. De decentralisatie biedt ook kansen. Van oudsher wordt al veel samengewerkt met andere zorgaanbieders en corporaties en deze samenwerking zal in de toekomst een nog grotere rol gaan spelen in onder andere het verbeteren van wijken in de regio. Het realiseren van meer inclusieve wijken komt daarmee mogelijk een stapje dichterbij. Binnen De Binnenvest worden verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie belegd. De bestuurder en de MT-leden zijn verantwoordelijk voor zowel de interne aansturing als tegelijkertijd het externe speelveld en de daarbij behorende stakeholders. Het herijken van de besturingsfilosofie en de daarbij behorende organisatiestructuur is nodig en gewenst om de ambities voor de komen jaren te kunnen bewerkstelligen.



3.2 Profiel

Voor De Binnenvest zijn we op zoek naar een authentieke directeur-bestuurder, sterk in de verbinding en de samenwerking binnen én buiten de eigen organisatie. Een zichtbare, inspirerende en visionair leider die werkt vanuit vertrouwen en snapt wat er nodig is om met in- en externe stakeholders de maatschappelijke opvang van deze kwetsbare doelgroep, in de toekomst neer te zetten.

De fase van organisatieontwikkeling waar De Binnenvest zich in bevindt, vraagt een bestuurder die ruimte geeft aan leren en innoveren. Beschikt over een maatschappelijk ondernemende drive en positieve grondhouding, gericht op het met elkaar hebben (en houden) van de juiste focus, het zetten van de juiste stappen en het behalen van de voorgenomen doelstellingen en resultaten. Een directeur-bestuurder die mens- en ontwikkelingsgericht is, verantwoordelijkheden laag legt en gebruik maakt van input, talenten en kwaliteiten van management, medewerkers en medezeggenschap. Een samenwerkingsgerichte leider, sociaal en communicatief sterk. De directeur-bestuurder werkt met heldere kaders en afspraken, is daadkrachtig en beschikt over een goede balans tussen inhoud en zakelijkheid, kan waar nodig het schurende gesprek aangaan.

De bestuurder van De Binnenvest is een sterke netwerker die op bestuurlijk niveau richting gemeenten en andere samenwerkingspartners zichtbaar en benaderbaar is. Relatiegericht, werkt/hecht aan onderling vertrouwen met een scherp oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen en opgaven waar De Binnenvest voor staat.

Verder gelden voor de bestuurder van De Binnenvest de volgende vereisten:

- ▶ Een academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Ervaren strategisch-(bestuurlijk) leidinggevende bij voorkeur uit sociaal domein, welzijn en/of de zorg.
- ▶ Intrinsieke motivatie om voor de doelgroep met de beschikbare middelen de beste zorg en ondersteuning te bieden.
- ▶ Visie op de strategische beleidsontwikkelingen in het sociaal domein en bijbehorende positionering van de organisatie.
- ▶ Ervaring met het neerzetten en ontwikkelen van samenwerkingsverbanden.
- ▶ Ervaren met het werken in een complexe politiek-bestuurlijke context met lokaal bestuur en andere samenwerkingspartners.
- ▶ Bedrijfsmatig/financieel goed onderlegd.
- ▶ Vindt de goede balans tussen enerzijds ambitie, lef, vernieuwend denken en vooruit willen gaan en anderzijds temporiseren indien nodig (creëert rust en kan beschouwen).
- ▶ Ziet (intrinsiek) de meerwaarde van de medezeggenschap en handelt daarnaar.

De kerncompetenties waar de bestuurder van De Binnenvest over beschikt, zijn:

- ▶ Visie, helikopterview.
- ▶ Inspirerend en delegerend leiderschap.
- ▶ Sociaal en communicatief vaardig.
- ▶ Politieke sensitiviteit.
- ▶ Samenwerkingsgericht.
- ▶ Resultaatgericht.
- ▶ Ondernemend, innovatief en lef.

4. Bezoldiging De Binnenvest

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en conform de Wet Normering Topinkomens (WNT) klasse III.

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 **13/2 t/m 28/2**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **5 maart 2025** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij De Binnenvest.

2 Selectiegesprekken door De Binnenvest

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de raad van toezicht op **14 maart 2025 (tussen 9.00 en 14.00 uur)**. De benoembare kandidaten hebben een tweede gespreksronde bestaande uit een tweede gesprek met de raad van toezicht en een (advies)gesprek met een commissie bestaande uit een afvaardiging MT/Staf en een commissie bestaande uit een afvaardiging van CCR en OR. Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 april 2025.

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 De Binnenvest. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Douwe Wijbenga, directeur zorg & senior adviseur executive search in samenwerking met Soesja Bijtelaar, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).