

Directeur Ieder(in)

Voor deze vacature zoeken wij een directeur die intrinsiek gemotiveerd is om de belangen van mensen met een lichamelijke en/of verstandelijke beperking of chronische ziekte te (laten) behartigen. In actieve samenwerking met leden, samenwerkingspartners in het netwerk en met medewerkers van bureau bouwen we aan een inclusieve maatschappij waarin iedereen kan meedoen.

De functie kenmerkt zich bij uitstek door veelzijdigheid in zowel de externe opgave (stakeholderveld, grote maatschappelijke opgaven) als een interne opgave (landelijk bureau, vereniging).

De directeur is een uitstekend netwerker en boegbeeld, durft dilemma's op tafels te leggen, daarin verantwoordelijkheid te tonen én weet ook coalities te smeden en mensen en doelen te verbinden. Een strateeg die met sensitiviteit voor context en stakeholders onderhandelt en kan schakelen in rollen en positie. Zowel aansprekend weet te verbinden met individuele mensen met een beperking en de lid organisaties alsook met de bestuurlijke en politieke organisaties om hun rechten en belangen standvastig en daadkrachtig te behartigen en verdedigen.

Een directeur die weet en van nature aanvoelt wanneer hij-/zichzelf in de 'publieke' positie moet zijn en wanneer het effectief is anderen dat te doen zijn.

Daarnaast geeft de directeur leiding en richting aan de organisatie in een dynamische omgeving. Dat vraagt om een balans tussen enerzijds standvastigheid in visie, missie en koers en anderzijds om robuuste wendbaarheid en adaptief ondernemerschap. Dit vraagt een hoge mate van complex en creatief bestuurlijk strategisch kunnen denken en handelen.

Aanleiding vacature

De huidige directeur, Illya Soffer verlaat in april 2025 de organisatie na ruim 10 jaar. Destijds in 2014 startte zij bij Ieder(in), dat kort daarvoor is ontstaan uit een fusie van de CG-Raad en het Platform VG. Haar opdracht destijds was enerzijds gericht op het realiseren van de interne samenwerking en anderzijds de positionering van Ieder(in) als koepelorganisatie van mensen met een beperking of chronische ziekte. Samen met de medewerkers, vertegenwoordigende organisaties, ervaringsdeskundigen en belangenbehartigers uit het netwerk is dit voor een belangrijk deel gerealiseerd en is het een natuurlijk moment voor de directeur om de organisatie over te dragen.

Ieder(in)

Ieder(in) is de belangen- en mensenrechtenorganisatie van en voor ruim twee miljoen mensen met een beperking of chronische ziekte in Nederland. De doelstelling is gericht op het verkrijgen van een échte inclusieve samenleving waarin mensen met een beperking of chronische ziekte alle kansen krijgen om volwaardig mee te doen en niemand wordt uitgesloten.

Het werk richt zich vooral op de thema's zorg en ondersteuning, leren en werken en wonen en leven. Daarnaast neemt Ieder(in) deel aan diverse meerjarenprogramma's gericht op het bevorderen van toegankelijkheid en inclusie. In de belangenbehartiging baseert Ieder(in) zich op het VN-Verdrag Handicap. Doel van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van de mensenrechten van mensen met een beperking. In grote lijnen richten de activiteiten van Ieder(in) zich op:

- **belangenbehartiging** door op te komen voor de politieke en maatschappelijke belangen van de doelgroep;
- **ondersteuning** van lokale belangenbehartigers en initiatieven;
- **informer en adviseren** van leden, andere mensen en organisaties uit het netwerk over veranderende wetgeving en relevante, actuele ontwikkelingen;
- **ervaringsdeskundigen** en hen actief betrekken bij activiteiten, zoals het VN-verdrag Handicap voorschrijft.

Bij het uitvoering geven aan deze activiteiten balanceert Ieder(in) continue tussen de rol van lobbyorganisatie enerzijds en koepel en netwerk zijn van talloze verenigingen met een diversiteit aan belangen anderzijds.

Organisatie en structuur

Ieder(in) is een vereniging met 230 lid-organisaties, een naar de directeur toezichhoudend bestuur en een actief netwerk van samenwerkende organisaties en vertegenwoordigers.

De vereniging Ieder(in) is georganiseerd vanuit een bestuur met zes leden, een directeur die verantwoordelijk is voor het landelijk bureau en de algemene vergadering van leden (ALV) als het hoogst besluitvormende orgaan.

De voorzitter van het bestuur is tevens de voorzitter van de ALV. In de ALV wordt tweemaal per jaar besloten over: de samenstelling van het bestuur, opdracht aan het bestuur, inhoudelijke koers, werkplannen en financiën. Het bestuur werkt in opdracht van de ALV en functioneert op afstand van de directeur en het bureau. Het bestuur stelt de directeur aan en is zijn/haar opdrachtgever en stelt de kaders waarbinnen de directeur verantwoordelijk is voor de realisatie en de organisatie van gemaakte afspraken en resultaten. Het bestuur is toetssteen en sparringpartner voor de directie. De directeur functioneert de facto als gedelegeerd bestuurder. Dit heeft gevolgen voor de cultuur van de governance. Dat vergt van zowel directeur als het bestuur een daarbij passende houding, rolopvatting en persoonlijkheid.

De directeur geeft leiding aan het bureau en is het primaire gezicht naar buiten van Ieder(in) en als zodanig ook het boegbeeld van Ieder(in). De directeur vertegenwoordigt Ieder(in) op alle daarvoor in aanmerking komende relevante niveaus en bij de diverse stakeholders en media. Direct onder de directeur functioneert Hoofd Interne Zaken, die intern verantwoordelijk is voor de aansturing van vier onderdelen, namelijk bedrijfsvoering, communicatie, het projectbureau en programma management.

Op het landelijk bureau dat is gevestigd in Utrecht werken ca. 40 fte/50 mensen. De omzet bedraagt ca. € 5 mio per jaar, waarvan ca. € 3,7 mio. als instellingssubsidie afkomstig is van het Ministerie van VWS, uiteraard onder voorwaarden en met verantwoording. Overige inkomsten worden gerealiseerd uit projecten, die veelal ook onder de paraplu van VWS vallen. Aangesloten ledenorganisatie betalen contributie die qua omvang afhankelijk is van het aantal aangesloten leden of grootte van het werkgebied.

Voor een volledig overzicht van de organisatie verwijzen wij naar het organogram (zie bijlage 1).

Relevante (externe) ontwikkelingen in relatie tot de opdracht van Ieder(in)

Een aantal ontwikkelingen is bepalend geweest voor de beweging die Ieder(in) de afgelopen jaren heeft doorgemaakt:

- De Nederlandse ratificatie van het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking (14 juni 2016 in werking getreden), biedt een juridische basis voor het bevorderen van een inclusieve samenleving – de missie van de organisatie. Recentelijk is Nederland gevisiteerd door de VN-commissie Handicap. Deze commissie heeft stevige aanbevelingen uitgebracht die voor een belangrijk deel de toekomstige strategische agenda/thema's zal gaan bepalen. Op meerdere dimensies liggen er uitdagingen voor ons land om beter en slagvaardiger invulling te geven aan een inclusieve samenleving. Ieder(in) heeft een belangrijke rol om met de (lokale) overheid en andere belangenorganisaties en samenwerkingspartners mede invulling te geven aan deze aanbevelingen.
- De overheveling van de verantwoordelijkheid voor een groot deel van de zorg en ondersteuning van het rijk naar gemeenten; zoals de invoering van de jeugdwet, participatiewet en passend onderwijs. Hierdoor verschuift een wezenlijk deel van het werkkterrein qua beïnvloeding en belangenbehartiging naar het lokale niveau.
- De ontwikkeling dat een groot aantal (kleinere) leden van Ieder(in) - patiënten-, cliënten- en ouderorganisaties - moeite hebben het hoofd boven water te houden, maakt dat de vitaliteit van de vereniging, de representativiteit van het beleid en de verbinding met de achterban om nieuw beleid en keuzes heeft gevraagd en nog vraagt.
- Naast de traditionele manieren van maatschappelijke representatie en belangenbehartiging, ontstaan nieuwe en andere soorten maatschappelijke 'bewegingen'. Ieder(in) wil zichzelf de komende tijd ingrijpend vernieuwen en ook een platform bieden aan de niet- of andersgeorganiseerde achterban. De inzet van innovatieve ICT- en internettoepassingen staan hierbij centraal.
- In 2023 en 2024 is een intern organisatie-ontwikkelproces vormgegeven en zijn er gedragen aanbevelingen door de in-/ en externe omgeving geformuleerd die een verdere uitwerking en implementatie van de directeur en alle medewerkers vraagt.

Samenvattend: al deze ontwikkelingen vragen voortdurend om flexibiliteit en (interne) beweeglijkheid en om een koers die gericht is om tot nieuwe, andere, vormen van (netwerk) verbinden, activeren en belangenbehartiging te komen; zodat Ieder(in) de georganiseerde stem voor mensen met een beperking blijft conform de basis van het VN-verdrag: van, voor, met en door mensen met een chronische ziekte of beperking.

Strategische opgaven

Ieder(in) is een organisatie die vanuit haar natuurlijke DNA voortdurend bezig is met het antwoord op de vraag wat de veranderingen in de samenleving betekenen en welke aanpassingen dat behoeft van Ieder(in) en haar positionering. De rollen die Ieder(in) hierbij invult volgen op de vier onderstaande strategische opgaven.

Deze opgaven beïnvloeden elkaar wederkerig. Dat betekent dat er regelmatig dilemma's tussen de hoofdoggaven zich (kunnen) voordoen, hetgeen een zorgvuldige afweging van de directeur en medewerkers vraagt.

- 1) Ieder(in) is een beweeglijke, brede emancipatoire lobbyorganisatie gericht op de realisatie van de ambities en de doelen van het VN-verdrag Handicap. Ieder(in) dient er alles aan te doen om ten behoeve van de realisatie van de ambitie en doelen van dat verdrag haar invloed uit te oefenen. Daarbij geldt het gericht zijn op politiek en andere partner brancheorganisaties en vele maatschappelijke instanties als een natuurlijk gegeven. Ieder(in) trekt daarbij graag op met andere maatschappelijke organisaties rondom de thematiek van inclusie. Zeker in de keuzes en uitvoering van deze opgave zal zich spanning voordoen met wensen van leden en subsidiegevers. Ieder(in) dient juist binnen deze opgave scherpe keuzes te maken en focus te kiezen, waar nu de bedreiging heerst van onbegrenstheid.
- 2) Ieder(in) is een vereniging met leden. Ieder(in) dient er statutair en qua visie en missie alles aan te doen om de belangen van haar leden en de vereniging te dienen en daartoe te blijven professionaliseren. Leden, vereniging & zijn van netwerkorganisatie is core business van Ieder(in). Daarbinnen is het aspect van 'verenigen', 'verbinden' en 'met elkaar' van groot belang. Dat betekent voor de directeur dat deze binnen deze constellatie oprechte zichtbaarheid en benaderbaarheid laat zien. Ieder(in) heeft de ambitie om andere spelers binnen de wereld van disability aan zich te verbinden en aldus te werken aan versterking van het portfolio.
- 3) De koepel opgave. Aangesteld door VWS (bij wet) is Ieder(in) ervoor om de stem van mensen met een beperking te zijn en te doen groeien. Een weerbarstig punt is dat er belangentegenstellingen kunnen ontstaan met bijvoorbeeld de opdrachtgever van Ieder(in), in casu VWS, belanghebbende verenigingen en/of het kloppend hart zijn van emancipatie en mensenrechten. Dit kan voelbare spanning opleveren hetgeen betrokkenheid en effectiviteit onder druk kan zetten, ook intern binnen de organisatie en vereniging.
- 4) Ieder(in) kent een landelijk bureau dat continue in staat moet zijn om mee te bewegen op veranderingen in de maatschappelijke en politieke context. Bovengenoemde opgaven hebben implicaties voor de vraag die bij het bureau ligt en daarbij is een continue uitdaging dat de vraag aan het bureau vrijwel per definitie groter is dan met beschikbare capaciteit opgepakt kan worden. Dat vraagt keuzes maken, prioriteren en daarover continue communiceren. Eveneens vraagt het om voldoende aandacht voor de bedrijfsvoering (incl. ondernemerschap). Daarnaast maakt het bureau een verdere doorontwikkeling naar het steeds meer betrekken en faciliteren van de lid organisaties om actief een rol te pakken, én zoekt het bureau in toenemende mate naar verbindingen met andere stakeholders om het realiseren van de doelstellingen extra kracht bij te zetten.

Als de brede maatschappelijke opgaven, de veelzijdigheid van de functie en professionaliteit en ambitie van Ieder(in) u aanspreekt en u zich in grote lijnen herkent in de onderstaande functie- en persoonskenmerken, dan bent u degene die wij graag spreken en mogelijk als onze toekomstige directeur zien.

Functie-kenmerken van de directeur:

Algemeen

- heeft kennis en ervaring, o.a. vanuit de (strategische) aansturing van een substantieel onderdeel binnen een professionele, complexe (netwerk)organisatie;
- de directeur weet heel goed en intuïtief te schakelen op de verschillende niveaus waarmee hij /zij bij de externe stakeholders van doen heeft en past zich daaraan heel gemakkelijk aan;
- heeft een academische werk-/denkniveau;
- bezit aantoonbaar ruime integrale managementervaring op strategisch en organisatie-breed niveau;
- heeft bewezen veranderervaring en is in staat op verandering gerichte innovatie- en organisatie-ontwikkelingsprocessen te initiëren, begeleiden en duurzaam te (laten) implementeren; durft daarin besluiten te nemen en blijft koersvast;
- heeft ervaring met cultuur- en gedragsverandering, kan hierbij invulling geven aan de voorbeeldrol en het reflecteren op gedrag door het tonen van leiderschap, duidelijk en zakelijk handelen, door zichtbaar en toegankelijk te zijn, voert de dialoog en verbindt beleid en werkvloer;
- staat voor een leiderschapsfilosofie waarvan de kern zich richt op samenwerken, ruimte geven, taakvolwassenheid, eigen verantwoordelijkheid en invloed;
- bezit de vaardigheid in gedrag, houding en sociale vaardigheden, die aansluit bij de veranderende in- en externe situaties en belangen;
- kan delegeren en voelt intuïtief aan wanneer en waar anderen (professionals of ervaringsdeskundigen) een publiek podium te gunnen en ruimte te geven.

Visie, zakelijkheid en ondernemerschap

- beschikt over een visie op de maatschappelijke opgaven en herkent zich in de waarden en uitgangspunten in het VN-Verdrag Handicap;
- kan de boodschap van Ieder(in) extern uitstekend vertolken, zowel in media en andere publieke optredens (symposia etc.), maar ook aan gesprekstafels waar met partners op bestuurlijk niveau gesproken wordt (collega-organisaties, bewindspersonen, etc.) rondom alle domeinen waar Ieder(in) actief is;
- heeft kennis van complexe netwerkvraagstukken doorziet de politieke en maatschappelijke context waarbinnen Ieder(In) actief is;
- heeft ervaring met uiteenlopende en verschillende netwerkcontext en heeft visie en legt verbindingen tussen de diverse domeinen;
- heeft een proactieve, resultaatgerichte instelling met oog voor risico's en haalbaarheid;
- is een sterk onderhandelaar en kan schakelen in rollen en positie;
- beschikt over een relevant netwerk o.a. met directe stakeholders of is in staat dit op korte termijn op te bouwen en te onderhouden en de organisatie extern te vertegenwoordigen;
- weet de interne organisatie verder te versterken tot een verbonden geheel dat zich inzet voor het gezamenlijke resultaat van Ieder(in), bewaakt de eenheid en samenhang van het beleid en stimuleert dat er in de organisatie en met het bestuur plaats is voor samen- en tegenspraak;
- toont ondernemerschap door Ieder(in) meer robuust te maken door ook andere bronnen van structurele inkomsten te genereren;
- ziet kansen, draagt energie uit en toont zich veerkrachtig en weerbaar;
- is in staat om vernieuwing en intensivering in samenwerking met externe partijen te initiëren;

Persoonskenmerken van de directeur:

Draagvlak, relatie, en boegbeeld

- heeft brede ervaring met het leven met een beperking of kan zich daarmee aantoonbaar en intrinsiek associëren;
- heeft natuurlijk gezag, is congruent, stevig en consistent in gedrag, integer en stelt aldus opgaven, visie en belangen van de leden voorop;
- is een authentieke, onafhankelijke persoonlijkheid die de doelen waar Ieder(in) voor staat (met name het VN-verdrag) steevast uitstraalt;
- is een prettige en betrouwbare gesprekspartner op elk niveau binnen de organisatie;
- wordt gekenmerkt door resultaatgerichtheid en heeft oog voor de persoon en weet dit met elkaar te verbinden; Biedt de gelegenheid om van fouten te leren én laat structurele achterstand in prestaties niet doorwoekeren; staat dicht bij de organisatie, heeft voldoende praktische ervaring om medewerkers verder te helpen in hun ontwikkeling en kan effectief bijdragen aan situationeel leiderschap;
- is een bruggenbouwer die interne en externe belanghebbenden verbindt.

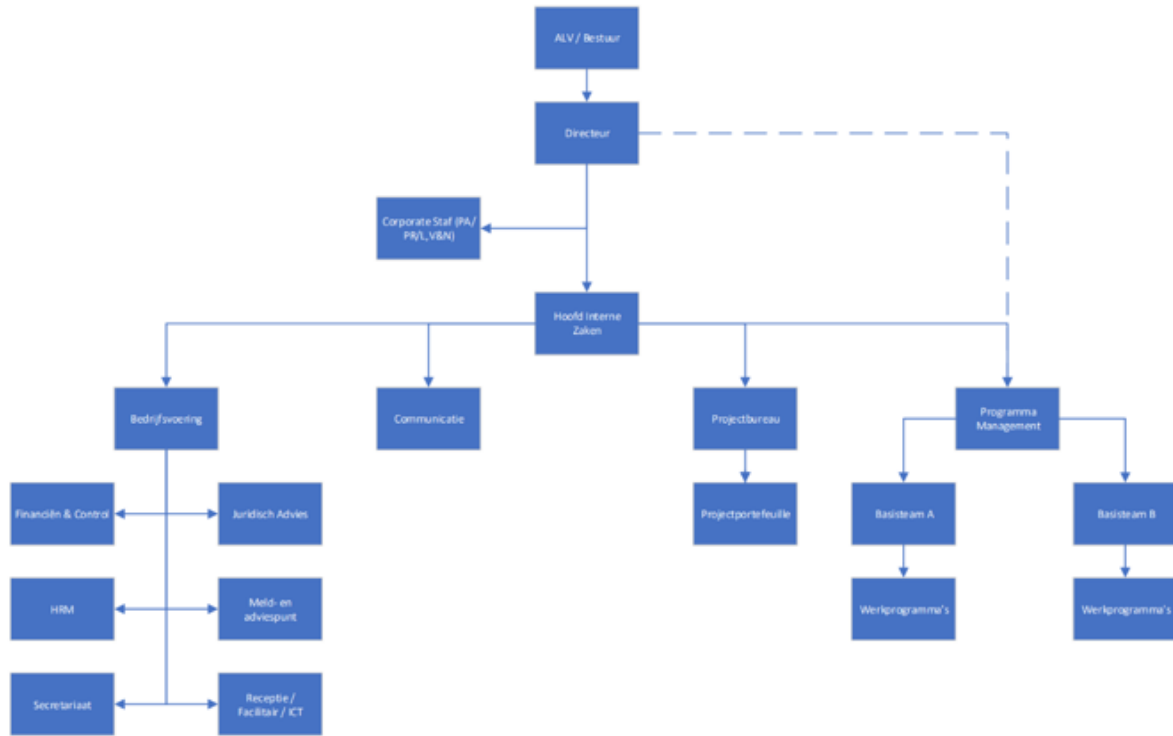
Sensitief en Inzicht

- beschikt over een grote mate van politiek-/ bestuurlijke sensitiviteit en gevoeligheid;
- kan gemakkelijk en invloedrijk op de uiteenlopende politieke en bestuurlijke niveaus acteren;
- signaalgevoeligheid, omgevingsbewustzijn, achtergrond-oriëntatie en organisatie inzicht zijn belangrijke kenmerken ;
- weet gemakkelijk te variëren tussen afstand en nabijheid en bezit bestuurlijke subtiliteit;
- heeft een sterk ontwikkeld empathisch en inlevend vermogen;
- weet vanuit een zakelijke attitude -met het oog op het resultaat-wendbaarheid en flexibiliteit te tonen;
- is gericht op consolideren en verbinden en vervult een voorbeeldfunctie voor wat betreft samenwerken;
- inspireert en enthousiasmeert medewerkers om grenzen te verleggen, verantwoordelijkheid te nemen en het beste uit zichzelf naar boven te halen;
- doorzettingsvermogen, daadkracht en vasthoudendheid kenmerken uw DNA.

Voor meer (inhoudelijke) informatie kunt u contact opnemen met Jos Houben en Matt Achten van Crown Gillmore, telefoonnummer 033 – 28 58 700. Voor specifieke vragen over de procedure kunt u terecht bij Ghyslaine Baars. Als u na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kunt u uw CV en motivatie via de website van Crown Gillmore uploaden (www.crowngillmore.nl). Uw reactie ontvangen wij graag vóór 13.12.2024. Aanstelling betreft een fulltime contract voor onbepaalde tijd. Op basis van opleiding en ervaring wordt de definitieve honorering vastgesteld. Basis is de CAO Sociaal Werk, schaal 15 (minimaal € 5617,-/ maximaal € 10.715,- bruto per maand.

Bijlage 1: Organogram

I



Bijlage 2: Planning

	Wat:	Wie:	Wanneer:
WERVING / SEARCH	Mediawerving (optie) 2 weken reactietermijn <ul style="list-style-type: none"> Website Ieder(in) Website Crown Gillmore LinkedIn / Skipr / Zorgvisie 	<ul style="list-style-type: none"> (Afdeling communicatie) Ieder(in) Crown Gillmore 	02.12.2024
	Benaderen potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore 	
SELECTIE CG	Inventariseren reacties mediawerving	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore 	
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore Kandidaten 	18.12.2024 02.01.2025 08.01.2025
SELECTIE OPDRACHTGEVER	CV presentatie: <ul style="list-style-type: none"> CV Presentatie kandidaten (ca. 6) (longlist) Keuzebepaling ca. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie Crown Gillmore 	15.01.2025 of 16.01.2025
	Ronde 1: <ul style="list-style-type: none"> Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Selectiecommissie Crown Gillmore 	16.01.2025 15.00-19.00 uur of 21.01.2025 15.00 -19.00 uur
	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgprocedure 		
	Ronde 2: <ul style="list-style-type: none"> Kennismakingsgesprek adviescommissie met max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Adviescommissie Crown Gillmore 	21.01.2025 15.00-17.00 uur of 22.01.2025 15.00 – 17.00 uur
	Terugkoppeling advies benoembaarheid van kandidaten van adviescommissie aan selectiecommissie	<ul style="list-style-type: none"> (Afvaardiging) Adviescommissie Selectiecommissie 	
	Keuze selectiecommissie voor 1 kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie 	
	Ronde 3: (optie) <ul style="list-style-type: none"> Verdiepingsgesprek max. 1 <i>benoembare kandidaten</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat / Kandidaten Afvaarding bestuur 	
AFRONDEN	Arbeidsvoorwaardengesprek	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur - Voorzitter - Penningmeester Kandidaat 	Uiterlijk eind januari
	Benoeming kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> Nader te bepalen 	
	Communicatie benoeming	<ul style="list-style-type: none"> Nader te bepalen 	
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> Directeur 	1.04.2025