

FUNCTIEPROFIEL

## LID RAAD VAN TOEZICHT

PROFIEL: HRM, ORGANISATIEONTWIKKELING & VERANDERMAGEMENT

---

DAK KINDERCENTRA  
DEN HAAG

**DAK** kindercentra

Inhoudsopgave

<b>1 Dak kindercentra</b>	<b>3</b>
De organisatie	3
Besturingsmodel	3
De Raad van Toezicht	4
<b>2 Vacature lid Raad van Toezicht</b>	<b>5</b>
Algemene functie eisen	5
Specifieke profieleisen: HRM, Organisatieontwikkeling & Verandermanagement	5
Persoonlijksheidsprofiel	6
Honorering	6
<b>3 Procedure</b>	<b>6</b>
Planning	6
Aanvullende informatie	6
Solliciteren	6
Contactgegevens	6

# 1 Dak kindercentra

## De organisatie

Dak kindercentra geldt als een professionele, kleurrijke aanbieder van alle vormen van kinderopvang en aanverwante dienstverlening, afgestemd op de wensen en behoeften van kinderen en ouders in Den Haag, Voorburg en Rijswijk. Landelijk geldt Dak kindercentra als één van de grotere spelers in Nederland. Naast een aantal vertrouwde opvangvormen zoals dagopvang, naschoolse opvang en gastouderopvang, biedt de organisatie ook diensten aan in de vorm van peuteropvang, taalscholing, en flexibele opvang voor kinderen in de leeftijd van 0 tot 12 jaar. De organisatie heeft zowel binnen de Haagse regio als op brancheniveau een uitstekend imago, waarbij maatschappelijk, betrouwbaarheid en kwaliteit hoog scoren. Naast een breed aanbod in kinderopvang stemt Dak kindercentra innovaties en nieuwe concepten af op de veranderende behoeften van de ouders en de mogelijkheden binnen de snel veranderende markt van de kinderopvang. De focus ligt op klanttevredenheid, een kwalitatief goede dienstverlening en een duurzaam aanbod.

Bij Dak is de inhoud leidend, brede kindontwikkeling is vanzelfsprekend. Daarin wil Dak duidelijker haar kracht laten zien: nog meer uitdragen dat Dak dé partner is in opvoeding en ontwikkeling en van toegevoegde waarde is voor kinderen en hun ouders. De komende jaren staan voor Dak nadrukkelijk in het teken van verdere intensivering van de samenwerking met het onderwijs en het verzilveren van de mogelijkheden die nieuwe samenwerkingsconcepten, zoals de Brede School en (Integrale) KindCentra en andere vormen van samenwerking tussen scholen, kinderopvangorganisaties en de partners in de zorg- en welzijnketen kunnen bieden.

Dak kindercentra bevindt zich momenteel in een fase van herijking van de huidige meerjarenstrategie 2016 - 2020. Naast groei en verdergaande samenwerking met onderwijs, welzijn en jeugdzorg vormen verdere concretisering van de strategische visie en ambities binnen de werkorganisatie én versterking van het ondernemerschap belangrijke thema's. In dat kader zijn een aantal organisatiebrede projecten en programma's geïnitieerd om met elkaar meer concrete betekenis en inhoud te geven aan thema's als visionair leiderschap, samenwerken, eigenaarschap, cultuurwaarden en inclusie. De herijking van de strategie en de daarbijbehorende projecten en programma's doen de komende jaren een stevig beroep op het veranderkundig vermogen van de werkorganisatie van Dak.

Dak kindercentra functioneert nadrukkelijk als een maatschappelijke onderneming, waarin de economische en sociale dimensie van ondernemen beide van belang zijn. Onder maatschappelijk ondernemen wordt in dit verband verstaan dat Dak in haar gehele bedrijfsvoering structureel streeft naar een balans tussen maatschappelijk rendement én een gezond bedrijfsrendement en daarbij voortdurend verantwoording aflegt aan haar stakeholders.

Dak kindercentra telt op dit moment circa 60 locaties die hoofdzakelijk gesitueerd zijn binnen Den Haag, Rijswijk en Leidschendam/Voorburg. Het totaal aantal medewerkers bedraagt circa 600. De begroting voor 2019 bedraagt circa € 29 miljoen. Binnen Dak kindercentra wordt een solide financieel beleid gevoerd. 2019 zal naar verwachting met een positief resultaat worden afgesloten.

## Besturingsmodel

Als besturingsmodel hanteert Dak kindercentra het Raad van Toezicht/Raad van Bestuur model. Bij het opstellen van de statuten en reglementen wordt de Governance Code Kinderopvang als uitgangspunt gehanteerd. Kernelement hierin is een zuivere scheiding tussen toezicht en bestuur en maatschappelijke verantwoording naar alle *stakeholders*, waaronder ouders, medewerkers, financiers en samenwerkingspartners. De dagelijkse leiding van Dak kindercentra ligt bij een eenhoofdige directie, tevens bestuurder.

Statutair zijn eisen gesteld aan de onafhankelijkheid van Raad van Bestuur en Raad van Toezicht.

### **De Raad van Toezicht**

De Raad van Toezicht is het in de statuten verankerd orgaan dat belast is met het toezicht houden op de Raad van Bestuur. De Raad van Toezicht van Dak kindercentra heeft onder meer tot taak: werkgeverschap van het bestuur, toezicht en controle op het bestuur van de instelling, toetsing van de besluitvorming en gevraagd en ongevraagd adviseren van de Raad van Bestuur e.e.a. conform statuten, en convenant tussen Raad van Toezicht en Raad van Bestuur. Het aantal plenaire vergaderingen bedraagt minimaal vijf per jaar doorgaans samen met de Raad van Bestuur. Daarnaast is ruimte voor thema bijeenkomsten en een zelfevaluatie. De agenda van de gezamenlijke vergaderingen wordt door de voorzitter van de Raad van Toezicht en de voorzitter van de Raad van Bestuur samen voorbereid. Er wordt gewerkt met een jaaragenda die geënt is op de jaarlijkse beleids- en controlcyclus. De aanstelling van leden van de Raad van Toezicht geschiedt voor een periode van drie jaar. Leden zijn maximaal tweemaal herbenoembaar.

De vertrouwensbasis tussen de Raad van Toezicht en de bestuurder geldt als het vertrekpunt om het besturingsmodel (afstand en betrokkenheid) adequaat te kunnen realiseren. De Raad van Toezicht opereert vanuit een collectieve, integrale verantwoordelijkheid. De Raad kent een drietal commissies: een Kwaliteitscommissie, een Auditcommissie en een Remuneratiecommissie. Er wordt gestreefd naar een ruime spreiding van maatschappelijke achtergronden, deskundigheden en disciplines; er wordt gewerkt met een aantal portefeuilles. De Ondernemingsraad beschikt statutair over het recht van een bindende voordracht voor één lid binnen de Raad van Toezicht. De huidige Raad van Toezicht van Dak kindercentra bestaat uit vijf leden, inclusief de voorzitter.

De Raad van Toezicht is in zijn geheel verantwoordelijk voor alle taken en beschouwt zich onder andere als adviseur en klankbord voor de Raad van Bestuur. Daarnaast is de Raad van Toezicht werkgever van de Raad van Bestuur. De Raad van Toezicht vergaart zelf actief en tijdig informatie bij de Bestuurder, de externe accountant, Ondernemingsraad, bij interne of externe *stakeholders* en externe organisaties. De leden van de Raad van Toezicht zijn in staat om met de Raad van Bestuur mee te denken op strategisch niveau, waarbij afzonderlijke leden van de Raad van Toezicht op specifieke deelterreinen adviseur en sparringpartner kunnen zijn.

De leden van de Raad van Toezicht dienen gezamenlijk te beschikken over de vereiste kennis en ervaring om de doelen van beleid en strategie, de dienstverlening, de organisatie en de bedrijfsvoering in algemene zin te kunnen beoordelen. Om de taken adequaat te kunnen uitoefenen moet de Raad van Toezicht maatschappelijk breed geïnformeerd zijn. Het functioneren van de Raad van Toezicht is voorts gediend bij een goede teamsamenstelling; de individuele leden dienen elkaar qua competenties aan te vullen en in goede harmonie met elkaar samen te werken.

De Raad van Toezicht streeft naar een pluriforme samenstelling, onder meer qua sekse, leeftijd, werkervaring en maatschappelijke positie, culturele en/of etnische achtergrond. De leden zijn complementair aan elkaar teneinde een scherpe dialoog te kunnen voeren, zowel met elkaar als met de bestuurder. De kernwaarden integriteit, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid, verantwoordelijkheid, rechtmatigheid, openheid, transparantie en onafhankelijkheid zijn leidend voor de manier waarop de toezichthouders binnen Dak hun taken en rollen vervullen.

De Raad van Toezicht is een team dat collegiaal, collectief en bij voorkeur op basis van consensus, oordeelt en besluiten neemt. Aan de functie van toezichthouder wordt door de Raad van Toezicht zodanig invulling gegeven dat de leden ten opzichte van elkaar, de bestuurder en welk deelbelang dan ook onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.

## 2 Vacature lid Raad van Toezicht

Door het reglementair terugtreden van een van de leden van de Raad van Toezicht eind 2019 ontstaat een vacature voor een:

---

# LID RAAD VAN TOEZICHT

---

De vacature betreft een lid met kennis en ervaring op het gebied van HRM, organisatieontwikkeling & verandermanagement. Dit lid zal deel uitmaken van de Remuneratiecommissie van de Raad. De vacature betreft een kwaliteitszetel op bindende voordracht van de Ondernemingsraad.

### Algemene functie eisen

- Academisch niveau van denken en functioneren en inzicht in (strategische) bestuurlijke processen binnen complexe (maatschappelijke) organisaties, waaronder de zorg en/of het onderwijs;
- Vermogen om de missie van de organisatie en de continuïteit van de bedrijfsvoering te bewaken;
- Analytisch vermogen om hoofd- en bijzaken te kunnen onderscheiden en om de discussie op strategisch niveau te kunnen voeren;
- Een juist evenwicht in betrokkenheid en bestuurlijke afstand;
- Verbonden voelen met, kennis hebben van en inzicht hebben in actuele maatschappelijke ontwikkelingen; betrokkenheid bij de kinderopvangsector;
- In staat zijn om in teamverband toezicht te kunnen uitoefenen; een bijdrage kunnen leveren aan de discussie, maar ook de inbreng van anderen op waarde kunnen schatten;
- Het belang van de organisatie vooropstellen, zonder daarbij andere belangen, laat staan het eigen belang een rol te geven;
- Beschikken over voldoende relevante kennis en ervaring enerzijds en reflectief vermogen anderzijds om te kunnen fungeren als sparringpartner van de Raad van Bestuur;
- Vermogen om de adviserende en toezichthoudende rol in teamverband uit te kunnen oefenen;
- Een onafhankelijke opstelling en in staat zijn om op transparante wijze verantwoording af te leggen over de uitvoering van de toezichthoudende taak;
- Voldoende beschikbaarheid en energie om zich in te zetten voor een adequate invulling van de functie;
- Gelet op de huidige samenstelling van de Raad van Toezicht gaat nadrukkelijk de voorkeur uit naar een vrouw.

### Specifieke profieleisen: HRM, Organiseontwikkeling & Verandermanagement

Het betreft een breed strategisch profiel waarbij u voor de leden van de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur aanspreekpunt bent vanuit veranderkundig- en ontwikkelingsperspectief. Gezocht wordt naar kandidaten met een academisch werk- en denkniveau (bijvoorbeeld HRM, veranderkunde, bestuurskunde) en ruime ervaring met implementatie van organisatieontwikkelingsprocessen. Als sparringpartner van de bestuurder deelt u uw visie op veranderkundige vraagstukken rond mens- en organisatieontwikkeling en houdt u (toe)zicht op de gewenste ontwikkeling van de organisatie van de toekomst. Dat impliceert: de organisatie op strategisch niveau goed kunnen doorgronden, 'er achter' kunnen kijken en een scherp oog hebben voor zaken als

organisatie inrichting, leiderschapsontwikkeling en (de impact van) veranderingsprocessen bij de uitvoering van de visie en de strategie van Dak de komende jaren. Een professionele en constructieve visie op arbeidsverhoudingen en de rol van de Ondernemingsraad completeert het beeld.

### **Persoonlijksheidsprofiel**

U bent conceptueel en denkt niet zozeer vanuit het primaat van de afzonderlijke activiteiten, maar juist integraal en vanuit samenhang. Op inspirerende wijze, gericht op samenwerking en verbinding, levert u een aandeel in de Raad van Toezicht en komt u in teamverband en in open communicatie tot gezamenlijke oordeelsvorming.

### **Honorering**

De vergoeding voor de leden van de Raad van Toezicht van Dak kindercentra is in lijn met de richtlijnen van de VTOI/NVTK en vigerende wet- en regelgeving. De vergoeding bedraagt circa € 5.500,- op jaarbasis.

## **3 Procedure**

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van Wesselo & Partners, in de persoon van José Coenen, partner. Hij zal gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte kandidaten. Vervolgens zullen de curricula vitae van geschikte kandidaten aan de opdrachtgever worden gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd die in aanmerking komen voor de selectiegesprekken.

### **Planning**

Voordracht van kandidaten (in afwezigheid van kandidaten)	: 11 oktober 2019
Eerste ronde selectiegesprekken	: 16 oktober vanaf 10.00
Gesprek met de OR	: 25 oktober 9.00 – 13.00

### **Aanvullende informatie**

Voor meer informatie over Dak kindercentra verwijzen wij u naar:  
[www.dakkindercentra.nl](http://www.dakkindercentra.nl).

### **Solliciteren**

Wanneer u belangstelling voor deze functie heeft, nodigen wij u uit te solliciteren via onze website [www.wesselopartners.nl](http://www.wesselopartners.nl).

### **Contactgegevens**

José Coenen Partner /consultant	Wesselo & Partners Pythagoraslaan 101 3584 BB UTRECHT
------------------------------------	---

Mirjam van Gerwen managementassistente	telefoon: 030 275 84 48 internet: <a href="http://www.wesselopartners.nl">www.wesselopartners.nl</a>
---	---