

Achtergrondinformatie

Vacature voor 2 bestuursleden ieder(in)

Utrecht, 10 januari 2019

1. Over leder(in)

leder(in) pleit samen met (vertegenwoordigende organisaties van) mensen met een beperking of een chronische ziekte voor hun rechten, zodat zij kunnen meedoen in de samenleving zoals zij dat zelf willen en kunnen. leder(in) doet dat door netwerkontwikkeling, lobby en ondersteuning van activiteiten van anderen met hetzelfde doel.

Vereniging van belangenorganisaties

leder(in) is een vereniging van ruim 250 lidorganisaties van mensen met een beperking of chronische ziekte, met een bestuur van minimaal 5 en maximaal 7 bestuursleden.

De Directeur van leder(in) heeft de dagelijkse leiding, en is het gezicht naar buiten van het bureau van de Vereniging. Ongeveer twee derde van de leden van leder(in) betreft aandoening-specifieke verenigingen, een derde deel is regionaal of aandoening overstijgend. Naast deze betalende leden, heeft leder(in) inmiddels een uitgebreid netwerk aan zich verbonden van formele en informele organisaties, initiatieven en netwerken van mensen met een beperking of chronische ziekte. Op basis van hun input, meldingen, casuïstiek, aandachtspunten vormt leder(in) zich een afgewogen beeld van waar mensen met een beperking of chronische ziekte tegenaan lopen, bij het vorm en inhoud geven aan hun leven.

Wettelijk kader en mandaat

leder(in) is ingesteld vanuit een wettelijke regeling. Het zogenaamde PG-kader (waarvanuit patiënten en gehandicaptenorganisaties, door het Ministerie van VWS worden gesubsidieerd om de belangen van mensen met een ziekte of een beperking te behartigen).

Met het mandaat van de wettelijke regeling en de legitimiteit vanuit de leden en het netwerk, kan leder(in) de formele collectieve vertegenwoordiging zijn van ruim 2 miljoen mensen die voor hun deelname aan de samenleving op één of andere manier afhankelijk zijn van levenslange en levensbrede zorg en/of ondersteuning. Alle inspanningen van leder(in) zijn er vooral op gericht de drempels IN of NAAR de samenleving te slechten. En de vertegenwoordigende organisaties van mensen met een beperking of chronische ziekte toe te rusten dat in hun eigen omgeving ook te kunnen doen.

Het VN Verdrag Handicap als uitgangspunt

leder(in) laat zich daarbij leiden door het VN-Verdrag Handicap, dat in Nederland in 2016 werd geratificeerd. Alles wat wij doen is erop gericht de doelstellingen van het VN-Verdrag handicap dichterbij te halen. Met ratificatie van dit Verdrag verplicht de staat zich ertoe zich in te spannen de mensenrechten van mensen met een beperking te bevorderen, beschermen en waarborgen, opdat zij op gelijke voet kunnen deelnemen aan de samenleving. Het Verdrag strekt zich uit over alle levensdomeinen. Het beschrijft vrij precies

wat de rechten van mensen met een beperking zijn ten aanzien van onderwerpen als fysieke toegankelijkheid, sociale toegankelijkheid, informatietoegankelijkheid, over toegang tot zorg en ondersteuning, tot werk en inkomen, tot onderwijs, tot betaalbare woningen, tot betalingsverkeer, vrijetijd, vervoer, gezinsvorming, en ga zo maar door... Zolang mensen met een beperking in Nederland structureel op achterstand staan in al deze levensdomeinen, is er werk aan de winkel voor (het netwerk van) Leder(in). Leder(in) zet hiertoe haar kennis, kunde en netwerk in.

De bureauorganisatie

Bij Leder(in) werken ca. 50 mensen, in 3 programmateams (Zorg & Ondersteuning, Wonen & Leven, Leren & Werken). Het kantoor van Leder(in) is gevestigd in Utrecht, in het Piet van Dommelenhuis in Kanaleneiland. De basisomzet van Leder(in) is € 3 miljoen vanuit een jaarlijks door het Ministerie van VWS verstrekte instellingssubsidie. Daarnaast heeft Leder(in) tijdelijke project- en programmafinancieringen met een totale waarde van ca. € 1,5 miljoen per jaar.

Ontwikkelingen in de context

Een aantal ontwikkelingen in de context zijn bepalend voor de beweging die Leder(in) de komende jaren gaat doormaken.

- Het overhevelen van een groot deel van de zorg en ondersteuning naar gemeenten, de invoering van de jeugdwet, participatiewet en passend onderwijs, maken dat in zeer korte tijd verantwoordelijkheden die voorheen bij het rijk waren belegd, bij gemeenten zijn belegd. Hierdoor is een wezenlijk deel van het werkkterrein qua beïnvloeding en belangen behartiging naar het lokale niveau verschoven.
- De ontwikkeling dat een groot aantal (kleinere) leden van Leder(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 andere vormen van verbinding en representatie vragen.
- Naast de traditionele manieren van maatschappelijke representatie en belangenbehartiging, ontstaan nieuwe en andere soorten maatschappelijke 'bewegingen'. Leder(in) wil zichzelf de komende tijd ingrijpend vernieuwen en ook een platform bieden aan de niet- of anders-georganiseerde achterban. De inzet van innovatieve ICT- en internettoepassingen staat hierbij centraal.
- De Nederlandse ratificatie van het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking (in 2016), biedt een juridische basis voor het bevorderen van een inclusieve samenleving – de missie van de organisatie – waardoor inhoudelijk en functioneel andersoortige vraagstukken op Leder(in) af zullen gaan komen.

- Deze ontwikkelingen vragen om flexibiliteit en om een koers die gericht is op nieuwe, andere, vormen van 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. Het is van groot belang voor de toekomst van de organisatie, dat nieuwe bestuursleden deze koers kunnen ondersteunen en versterken.

2. Over het bestuur

Het bestuur van Ieder(in) bestaat uit tenminste vijf bestuursleden (indien nodig of wenselijk uit te breiden naar maximaal 7). Bestuursleden van Ieder(in) worden benoemd voor een periode van vier jaar en, eventueel, herbenoemd voor maximaal nog eens vier jaar.

De huidige samenstelling van het bestuur ziet er als volgt uit:

- Ben Hammer (voorzitter)
- Sander Hilberink (algemeen bestuurslid)
- Martijn Jansen (penningmeester)
- Ellen Nauta. Haar termijn loopt af, waardoor er een vacature ontstaat. (algemeen bestuurslid)
- Vacature (algemeen bestuurslid)

Verdeling van aandachtsgebieden

Het bestuur bestaat uit een voorzitter (met strategieontwikkeling als belangrijkste aandachtspunt) en een penningmeester (met financiën als belangrijkste aandachtspunt). In het bestuur worden andere belangrijke aandachtsgebieden en onderwerpen zoals Verenigingszaken en Communicatie, in onderling overleg belegd. Zowel voor de rollen in het bestuur alsmede de aandachtsgebieden werkt het bestuur met achtervang, zodat er altijd bezetting op onderwerpen is.

Gevraagde inzet

Het bestuur van Ieder(in) vergadert 8 à 10 keer per jaar met de Directeur, waar nodig aangevuld met het Hoofd Bedrijfsvoering. In de bestuursvergaderingen wordt de voortgang besproken op het gebied van Strategie, Financiën, Verenigingsontwikkeling, Ontwikkelingen in de lobby en de media, en andere actualiteiten.

Ook vindt 2 keer per jaar een Algemene Ledenvergadering plaats. In de ALV worden onder verantwoordelijkheid van het bestuur de belangrijkste verenigingsbesluiten voorgelegd en vastgesteld. Vaak wordt de ALV gecombineerd met een open dialoog over belangrijke onderwerpen van de vereniging.

Naast de formele bijeenkomsten kunnen bestuursleden ook gevraagd worden een bijdrage te leveren aan informele bijeenkomsten of als formele representatie bij stakeholders, indien gewenst.

De inschatting is dat bestuursleden gemiddeld 4 tot 6 uur per maand beschikbaar moeten zijn voor het vervullen van hun lidmaatschap.

Vergoeding

Bestuurslidmaatschap van Ieder(in) is onbezoldigd. Wel geldt voor het lidmaatschap van het bestuur een onkostenvergoeding van € 3.250,- per jaar.

Gevraagde kwalificaties bestuursleden

Bovenop affiniteit met de algemene doelstelling van de organisatie geldt dat in het profiel van bestuursleden in elk geval een aantal van de volgende elementen aanwezig dient te zijn:

- Werkzaam zijn (geweest) in een maatschappelijke organisatie, al dan niet in een eindverantwoordelijke functie;
- Ervaring c.q. affiniteit hebben met ontwikkelingen in de maatschappelijke sector;
- (Openbaar) bestuurlijke ervaring;
- Ervaringsdeskundigheid;
- Innovatie. Competenties die bij dit relevante thema aan de orde kunnen zijn: creatief vermogen, externe oriëntatie, contextgevoeligheid en organisatiegevoeligheid.

Tevens van belang:

- Kennisdrager van en wortels hebbend in het veld;
- Een goed communicator;
- Gezaghebbend;
- Onafhankelijk;
- Niet uit op persoonlijke statuur of gewin.

Ieder(in) opereert in een breed en complex speelveld. Bij het verbeteren van de positie van mensen met een beperking zijn ontzettend veel partijen betrokken. De ervaring van de afgelopen jaren leert, dat het bestuurslidmaatschap van Ieder(in) vraagt om een grote mate van onafhankelijkheid en sensitiviteit voor mogelijke belangenconflicten op de dossiers van Ieder(in). Bij de selectie van bestuurskandidaten, wordt hier uitdrukkelijk naar gekeken.

Van bestuursleden wordt verwacht dat zij open staan voor (kennis)ontwikkeling d.m.v. opleiding/training als dat aan de orde is en dat zij actief bijdragen aan reflectie en zelfevaluatie (continue, maar minimaal jaarlijks op een formeel moment) van het bestuur zelf.

Werkwijze bestuur

Een goed onderling samenspel vanuit de coulisse van de vereniging en degelijke communicatie tussen directie en bestuur zijn essentieel. De basis van voornoemd samenspel is volledige rugdekking naar derden, onderling vertrouwen en wederkerige communicatie. De verhouding tussen bestuur en directeur laat zich niet protocolleren, maar is neergelegd in een aantal principes:

Bestuur op afstand

Het bestuur is een bestuur op afstand. Dat betekent:

- vaststellen en beoordelen van het hele beleid op hoofdlijnen door het hele bestuur;
- toetsing van resultaten achteraf door het hele bestuur;
- vaststelling, beoordelen, toetsen gebeurt met het hele bestuur in nauwe samenspraak met de directeur.

Collegiaal bestuur

Het bestuur functioneert uitsluitend op basis van collegiaal bestuur. Dat betekent dat:

- geen der bestuursleden solistisch extern of binnen het verenigingsbureau intervenueert;
- het bestuur naar buiten treedt als eenheid;
- meningsverschillen binnen het bestuur tijdig op een transparante, constructieve wijze ingebracht en opgelost worden;
- er vindt maandelijks gestructureerd op een transparante, constructieve en oplossingsgerichte manier overleg plaats tussen de voorzitter van het bestuur en de directeur, waarvan de directeur een helder verslag maakt dat aan alle bestuursleden wordt gestuurd.

Woordvoerderschap

- in beginsel is de directeur de eerste woordvoerder;
- de directeur is in beginsel leidend in de media, in de politieke contacten, lobby en in de contacten met collega organisaties;
- de directeur beslist en bepaalt of en waar medewerkers, en geeft in principe aan waar bestuursleden in de externe omgeving ingezet worden, gebruikmakend van hun kennis, vaardigheden en netwerk.