



Functie profiel

Dullertsstichting

Sint Nicolai Broederschap



Het Burger en Nieuwe Weeshuis
jeugd- en jongerenhulp

De Oude Arnhemse
Stichtingen

Rentmeester-directeur





Inhoud

De organisatie

De drie stichtingen
Strategie en doelstellingen

Positie

Plaats in de organisatie
Doel en inhoud van de functie

Kandidaatprofiel

Persoonlijkheid en cultuur
Kennis en ervaring
Vakkennis
Competenties
Opleidingseisen
Honorarium

Procedure

Contactgegevens



Kantoorpand



De organisatie

De drie stichtingen

De rentmeester-directeur geeft leiding aan het uitvoerend bureau dat werkt voor drie onafhankelijke, maar nauw samenwerkende en in (de regio) Arnhem opererende stichtingen: de Sint Nicolai Broederschap, de Dullertsstichting en het Burger en Nieuwe Weeshuis. Deze stichtingen zetten zich in voor sociale doelen en armoedebestrijding. Dit vindt plaats door het rechtstreeks ondersteunen van zowel particulieren als instellingen en organisaties, die zich richten op armoedebestrijding, maatschappelijke participatie en bevordering van welzijn van de financieel zwakkeren. De Dullertsstichting en de Sint Nicolai Broederschap werken al meer dan een eeuw samen en hebben een sterke historische verwevenheid. Het Burger en Nieuwe Weeshuis richt zich specifiek op kinderen en jong volwassenen. Om hun maatschappelijke rol en impact financieel mogelijk te kunnen maken, beheren de stichtingen ieder een aanzienlijke agrarische grondportefeuille en een effectenportefeuille. De drie stichtingen zijn daardoor financieel stabiel en onafhankelijk.

De **Dullertsstichting** (1882) werd opgericht met het vermogen van Hendrik Willem Dullert (1817-1881), een Arnhemse filantroop en politicus. De stichting heeft enerzijds als doelstelling het ondersteunen van hulpbehoevende individuele personen en anderzijds het steunen van instellingen die zich inzetten voor de bestrijding van armoede en sociale ongelijkheid. De Dullertsstichting heeft een brede focus waarbij projecten gericht op armoedebestrijding, welzijn en preventie een belangrijke rol spelen.



De **Sint Nicolai Broederschap** (1351) is een eeuwenoude instelling die zich van oudsher richt op liefdadigheid en maatschappelijke ondersteuning. De broederschap heeft haar werkerterrein in de loop der jaren verbreed en ondersteunt zowel particulieren als maatschappelijke instellingen en zet zich in voor het welzijn van de inwoners van Arnhem en omstreken. Door haar sterke historische wortels en betrokkenheid bij de gemeenschap, speelt de Sint Nicolai Broederschap een verbindende rol binnen de samenwerking tussen de drie stichtingen.

Het **Burger en Nieuwe Weeshuis** (1583) is een stichting met een specifieke focus op kinderen en jongvolwassen tot en met 25 jaar. Oorspronkelijk opgericht om weeskinderen te ondersteunen, heeft het Burger en Nieuwe Weeshuis zich door de jaren heen ontwikkeld tot een organisatie die zich inzet voor kwetsbare jongeren en gezinnen. De stichting financiert en initieert projecten die bijdragen aan de ontwikkeling, educatie en het welzijn van kinderen. Hierbij wordt samengewerkt met instellingen en organisaties die zich richten op jeugdzorg en opvoedingsondersteuning.

Strategie en doelstellingen

De stichtingen zoeken voortdurend een evenwicht tussen behoud van het goede en het meebewegen met de vernieuwingen in de samenleving. Waar vroeger vooral directe hulp werd geboden, verschuift de focus steeds meer naar preventieve projecten. De rentmeester-directeur speelt hierin een sleutelrol door nieuwe samenwerkingen te initiëren en maatschappelijke ontwikkelingen te vertalen naar effectieve strategieën. Digitalisering en een proactieve aanpak van sociale en agrarische vraagstukken zijn daarnaast belangrijke aandachtspunten. Dit wordt gedaan op een integere en verantwoordelijke manier en in afstemming met de drie besturen.



Voedselbank

Positie

Plaats in de organisatie

De rentmeester-directeur is in dienst van de drie stichtingen en rapporteert direct aan de besturen van de drie stichtingen. Hij/zij vormt de eenhoofdige leiding waar alle aspecten van de organisatie bij uitkomen. Ook geeft hij/zij leiding aan de gemeenschappelijke uitvoeringsorganisatie bestaande uit een team van 7 medewerkers dat bestaat uit sociaal dienstverleners en financieel-administratieve krachten. Zij behandelen onder andere de aanvragen voor bijdragen en dragen zorg voor de opvolging van de besluiten tot ondersteuning.

Doel en inhoud van de functie

Het is de verantwoordelijkheid van de rentmeester-directeur om het dagelijks beheer te voeren en de uitvoering van het beleid in goede banen te leiden. Maatschappelijke impact, professioneel beheer van de bezittingen en financiële stabiliteit staan hierbij centraal. Daarnaast is de rentmeester-directeur het gezicht van de gezamenlijk opererende stichtingen en onderhoudt hij/zij nauwe contacten met overheden, ketenpartners en andere relevante organisaties.

De functie omvat een breed scala aan taken. Een belangrijk aspect is de bestuurlijke ondersteuning, waarbij de rentmeester-directeur (eind)verantwoordelijk is voor de voorbereiding, notulering en opvolging van bestuursvergaderingen. Het opstellen van beleidsvoorstellen en strategische plannen en het bewaken van de financiële en juridische compliance, waaronder de ANBI-regelgeving en governance codes, zijn hierbij essentieel.



Hij/zij geeft leiding aan het bureau. Dit omvat de controle op de juiste voorbereiding van de besluitvorming en op de uitvoering van genomen besluiten, het personeelsbeleid en het inrichten, bewaken en het optimaliseren van digitalisering en administratieve processen. Het waarborgen van een gezonde werkomgeving en het effectief beheren van ziekteverzuim en HR-beleid vallen eveneens onder deze verantwoordelijkheid.

Een ander belangrijk onderdeel van de functie is het beheer van agrarisch grondbezit. De rentmeester-directeur onderhoudt contact met de pachters. Ook begeleidt hij/zij grond aan- en verkopen, het sluiten en wijzigen van ruil- en (erf)pachtcontracten en opstalovereenkomsten t.b.v. windturbines of zonneparken en hij/zij zet zich in voor de modernisering van de pachtadministratie door bijvoorbeeld GIS-technologie te implementeren.

Daarnaast is de rentmeester-directeur verantwoordelijk voor de sociale en maatschappelijke betrokkenheid van de stichtingen. Dit betekent gericht netwerken en proactief samenwerken met overheden en maatschappelijke organisaties, het geven van presentaties en voorlichting over de activiteiten en het initiëren van preventieve en innovatieve sociale projecten die aansluiten bij de doelstellingen van de stichtingen.

Tot slot speelt financieel beheer een cruciale rol. De rentmeester-directeur draagt zorg voor het dagelijks beheer van de financiële middelen en beleggingen, ziet toe op risicobeheer en de naleving van beleggingsstatuten, en bereidt begrotingen, jaarrekeningen en jaarplannen voor.



Ome Joop's tour

Kandidaatprofiel

Persoonlijkheid en cultuur

De rentmeester-directeur is integer, strategisch en analytisch sterk en beschikt over uitstekende communicatieve en sociale vaardigheden. Hij/zij is diplomatiek en sensitief in de verschillende bestuurlijke verhoudingen, met gevoel voor het unieke karakter van ieder van de drie unieke stichtingen waarbij het principe van eenheid in verscheidenheid geldt. Hij/zij heeft een hands-on mentaliteit en een brede maatschappelijke interesse.

Kennis en ervaring

De ideale kandidaat heeft ervaring in een bestuurlijke of directiefunctie binnen een maatschappelijke of commerciële organisatie. Hij/zij beschikt over aantoonbare leidinggevende kwaliteiten en/of ervaring als rentmeester, (kandidaat)notaris of jurist en heeft vanuit die functie voldoende affiniteit met de agrarische sector. Hij/zij heeft (enige) kennis van pachtwetgeving, evenals ervaring met financieel beheer en fondsenbeheer.

Vakkennis

Kennis van ANBI-regelgeving en governance codes is essentieel, evenals inzicht in sociaal-maatschappelijke vraagstukken en de rol van fondsen daarin. Daarnaast is ervaring met de juridische aspecten van vastgoedbeheer gewenst, net als sterke digitale vaardigheden en ervaring met automatiseringsprocessen.

Competenties

Bestuurlijke en strategische competenties

- Integriteit – eerlijk en oprecht. Hij/zij is betrouwbaar, neemt verantwoordelijkheid voor eigen handelen en houdt zich aan ethische en organisatorische normen en waarden.
- Bestuurlijke sensitiviteit – begrijpt de dynamiek tussen de verschillende besturen en weet hierin tactvol en doortastend te opereren.
- Strategisch inzicht – kan de langetermijnvisie van de stichtingen bewaken en vertalen naar concrete beleidsplannen en initiatieven.
- Analytisch vermogen – kan complexe vraagstukken op juridisch, financieel en maatschappelijk vlak doorgronden en hier adequaat op inspelen.

Leiderschap en organisatorische vaardigheden

- Leidinggevende kwaliteiten – weet een team te motiveren en ondersteunen, met oog voor professionalisering en samenwerking.
- Resultaatgerichtheid – is in staat om beleid om te zetten in concrete acties en meetbare resultaten.
- Veranderkracht – kan digitalisering en procesoptimalisatie stimuleren zonder de kernwaarden van de organisatie uit het oog te verliezen; kan inspelen op veranderingen in de samenleving en in het gedrag van potentiële cliënten en kan dat vertalen in verandering van werkwijze.

Financiële en juridische vaardigheden

- Financieel bewustzijn – heeft kennis van fondsbeheer, begrotingen, risicobeheer en investeringsstrategieën.
- Juridische kennis – is bekend met ANBI-regelgeving, governance codes en pachtwetgeving.
- Contractmanagement – weet effectief om te gaan met pachtcontracten, erfpacht en andere grond- en vastgoed gerelateerde transacties.

Digitale transformatie en innovatievermogen

- De rentmeester-directeur beschikt over een ontwikkelde visie op digitalisering en weet deze te vertalen naar concrete verbeteringen in processen, systemen en dienstverlening.
- Hij/zij herkent kansen voor technologische vernieuwing en weet het team hierin mee te nemen.
- Ervaring met het initiëren en implementeren van digitale oplossingen - bijvoorbeeld op het gebied van fondsenbeheer, administratieve automatisering of geografische informatiesystemen (GIS) - is een pré.
- De kandidaat handelt proactief in het moderniseren van verouderde systemen en draagt bij aan een toekomstbestendige, efficiënte organisatie.

Communicatie en netwerken

- Stakeholdermanagement – onderhoudt relaties met overheden, maatschappelijke organisaties en ketenpartners in het (regionale) werkgebied van de drie stichtingen.
- Diplomatie en overtuigingskracht – kan effectief schakelen tussen verschillende belanghebbenden en hen meenemen in besluitvorming.



- Representativiteit – treedt op als gezicht van de organisatie en weet deze extern te profileren, onder andere richting de FIN.

Opleidingseisen

Academisch werk- en denkniveau met relevante en/of juridische achtergrond, dan wel relevante ervaring in een vergelijkbare omgeving.

Honorarium

De structuur en de hoogte van de beloning sluiten aan bij het ideële karakter van de stichtingen en de benodigde professionaliteit.

Procedure

Maes & Lunau executive search ondersteunt de Oude Arnhemse Stichtingen tijdens de selectieprocedure voor de rentmeester-directeur.

- De voorselectie is in handen van Maes & Lunau, waar een eerste interview zal plaatsvinden
- Cv-presentatie
- Eerste gespreksronde met de selectiecommissie
- Vervolggesprek
- Een assessment kan onderdeel zijn van de selectieprocedure
- Nagaan referenties
- Arbeidsvoorwaardengesprek

Contactgegevens

Deze search wordt uitgevoerd door Mariëtte van Wessem, partner bij Maes & Lunau. Voor meer informatie over deze positie kunt u contact opnemen met Joosje Hoekstra, researchconsultant via joosje.hoekstra@maeslunau.com of T 020-5356275.



Maes & Lunau: Beyond the obvious

Wij gaan in alles altijd net even verder; 'beyond the obvious'. Want elke organisatie heeft behoefte aan inspirerend leiderschap met verbindende kwaliteiten en een heldere visie. Als executive search bureau willen én moeten wij hieraan een belangrijke bijdrage leveren; wij willen organisaties helpen verbeteren.

Het begint met te begrijpen waar de organisatie naar toe wil. Dan willen we de cultuur, de mensen en de organisatie goed leren kennen en aanvoelen. Vervolgens gaan wij aan het werk met een haarscherp profiel, op basis waarvan we kandidaten beoordelen. We helpen bij de start in de nieuwe positie en we houden contact tot lang nadat de ideale kandidaat is begonnen.

Insights in search

Ons proces is transparant. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. Wij geven nooit op. Wij horen en zien veel en geven dat terug aan onze kandidaten en cliënten. Wij geven Insights in Search. Soms zijn we eigenwijs omdat we denken dat een andere keuze meer succes zal brengen. Dan hebben we een goed gesprek.

Uw succes is onze motivatie

Wij doen dit al 47 jaar lang goed en grondig omdat wij ons verantwoordelijk voelen voor het succes van de cliënt en de kandidaat. Dat kan alleen met professionele gepassioneerde mensen met kennis, kunde en waarachtige betrokkenheid. Zo werken wij aan het resultaat van mens en organisatie. Wij geloven in het talent en de drive van de mens als bron voor succes. Voor ons is niets mooier dan het gecombineerde succes van onze cliënten en onze kandidaten.