



Wervings profiel



Bestuurder





Inhoud

De organisatie

Levvel
De organisatie

Positie

Raad van bestuur
Organisatiefilosofie
Aanleiding vacature
Bezoldiging

Kandidaat profiel

Profiel
Achtergrond kandidaat

Procedure

Planning
Contactgegevens



De organisatie

Levvel

Levvel is een unieke, innovatieve organisatie werkzaam in de specialistische jeugdhulp die met lef en bevologenheid kinderen, jongeren en (pleeg)gezinnen in lastige situaties weer op weg helpt.

In Nederland zijn de jeugd- en opvoedhulp, de kinder- en jeugdpsychiatrie en de zorg voor kinderen met een licht verstandelijke beperking vaak gescheiden werelden. Bij Levvel komen die werelden samen. Levvel biedt alle hulp onder één dak: van opvoedondersteuning tot hoog complexe psychiatrische zorg. Daarbij kijken de professionals altijd wat kinderen, jongeren en gezinnen écht nodig hebben. Daar worden de begeleiding en behandeling op aangepast. Ook als dat betekent dat er van de regels afgeweken moet worden. Er wordt intensief samengewerkt en van elkaar geleerd. Zo blijft Levvel zichzelf steeds vernieuwen.

Iedereen is verschillend en bij Levvel is iedereen welkom. Er is oog voor die verschillen. Of je nou op jongens of op meisjes valt. Opgroeit in een gelovig gezin, of nergens in geloof. Levvel vindt het belangrijk dat je kan zijn wie je bent, ongeacht kleur, religie of gender. Want naast die verschillen, lijken we juist vaak heel erg op elkaar.

Luisteren, begrijpen en samen beslissen over de zorg, vormt de kern van het werk bij Levvel, dan wel 'de Bedoeling'. Op een gelijkwaardige manier wordt ervaringskennis, praktijkkennis, relationele kennis en wetenschappelijke kennis benut. Hierbij is het van onschatbare waarde als medewerkers met plezier hun werk doen in een goed georganiseerde werkomgeving met lage administratieve lasten.



De organisatie

Levvel, voornamelijk actief in de regio Amsterdam/Noord-Holland, is ontstaan vanuit een fusie tussen Spirit en de Bascule waar vervolgens Lijn5 aan is toegevoegd. Het fusieproces is inmiddels afgerond, de integratie en transformatie zijn nog gaande waarbij de vanzelfsprekendheid van één organisatie steeds verder toeneemt.

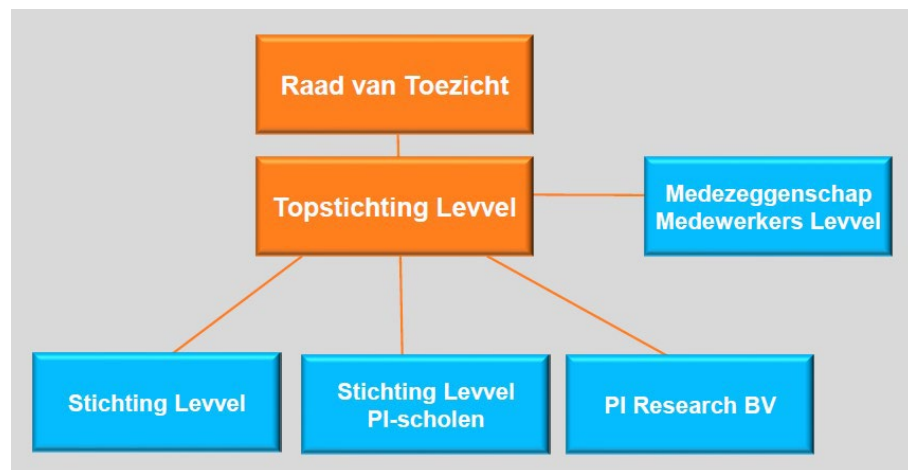
Levvel biedt een breed scala aan hulp: van opvoedondersteuning tot (hoog)specialistische jeugdhulp, complexe psychiatrische zorg, TOPGGz, lvb hulp en acute hulp.

Naast gespecialiseerde jeugdhulp, biedt Levvel via haar PI-scholen speciaal onderwijs in de regio Amsterdam. Een PI school is verbonden aan een Pedologisch Instituut en heeft vijf pijlers: onderwijs, behandeling, diagnostiek, onderzoek en kennisdeling. De vijf PI scholen van Levvel hebben een bovenscholings algemeen directeur.

Levvel is verder eigenaar van PI Research die effectieve methodieken in de jeugdzorg en het onderwijs ontwikkelt, onderzoekt en implementeert.

Bij de gehele organisatie werken ca. 2.150 medewerkers die jaarlijks meer dan 7.400 kinderen, jongeren en gezinnen helpen en onderwijs geven. Hiermee is Levvel de voornaamste aanbieder van gespecialiseerde jeugdhulp in de hoofdstad. De omzet is ongeveer € 200 M.

Groepsstructuur:



Voor meer informatie over Levvel gaat u naar: [Over ons | Levvel Up](#)



Positie

Raad van bestuur

De raad van bestuur (hierna RvB) is integraal verantwoordelijk voor het strategisch beleid, de synergie binnen de organisatie, de kwaliteit en kwantiteit van het zorg- en onderwijsaanbod binnen een gezond financieel kader en invulling geven aan 'goed werkgeverschap'. De RvB bij Levvel bestaat uit twee bestuurders die opereren als collegiaal bestuur (zonder voorzitter) en goed in staat zijn elkaar te vertegenwoordigen. Een verdeling van de aandachtsgebieden op hoofdlijnen is gemaakt is onderling uitwisselbaar en kan periodiek worden herzien.

De RvB legt verantwoording af aan de raad van toezicht (hierna RvT) die uit zeven leden bestaat. De RvT toetst het functioneren van de organisatie in het algemeen en draagt zorg voor goed werkgeverschap en een goed functionerend bestuur. De RvT staat de RvB met raad terzijde en fungeert als klankbord vanuit een passende, statutair vastgelegde rolopvatting tussen toezichthouder en bestuur en een visie op goed toezichthouden.

Organisatiefilosofie

De omgeving van Levvel is dynamisch met een voortdurend veranderend zorgsysteem. Dat vraagt veel van de organisatie en het gedeeld leiderschap dat daarbij past. Voor een stevige basis wordt binnen Levvel gewerkt met kleurrijke en diverse teams in een multidisciplinaire samenwerkingscontext: samen met mensen binnen en/of buiten Levvel. Iedere medewerker wordt gestut door een stevige organisatie vanuit de vier kernwaarden: Samen, Aandacht, Verdiepend en Lef. Binnen de basisafspraken en kaders is veel professionele beslis- en organiseerruimte met eigen verantwoordelijkheid.



De teams worden gefaciliteerd door een teamleider en elk team heeft een directeur met een ondersteuningsteam (P&O, P&C en accounthouder). Autonomie en creativiteit van de teams en Levvel als lerende organisatie staan hoog in het vaandel.

De centrale medezeggenschap wordt vormgegeven in verschillende adviesraden te weten: de ondernemingsraad, de pleegouderraad, de ouder en jongerenraad en de centrale cliëntenraad. De PI-scholen kennen een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, deze voert regulier overleg met de, door de RvB bestuurlijk gemandateerde, bovenschools algemeen directeur. Alle raden geven gevraagd en ongevraagd advies aan de RvB.

De Geneesheer-Directeur heeft een vanuit de RvB gedelegeerde verantwoordelijkheid om toezicht te houden op de kwaliteit van zorg binnen Levvel en vervult zijn specifieke taken die de Wet verplichte ggz voorschrijft.

Aanleiding vacature

In verband met de aanstaande pensionering van een van de twee bestuurders ontstaat per 1 januari 2026 de vacature voor een allround bestuurder die samen met de collega-bestuurder de organisatie integraal aanstuurt en gezamenlijk verantwoordelijkheid draagt voor de kwaliteit van zorg. Daarnaast brengt de nieuwe bestuurder specifieke kennis en ervaring mee als ervaren bestuurder van een complexe organisatie in bij voorkeur het sociaal (zorg)domein en heeft de nieuwe bestuurder aantoonbaar veel affiniteit met bedrijfsvoeringvraagstukken.

Bezoldiging

De WNT is van toepassing en Levvel valt in de hoogste categorie, klasse V.



Kandidaat profiel

Profiel

Level is over de volle breedte een toonaangevende, innovatieve en samenwerkingsgerichte organisatie en vervult met trots een voortrekkersrol in het veld. Hierbij zoekt Level een bestuurder met een persoonlijkheid die hierbij past: leiderschap, gericht op innovatie en gezamenlijk optrekken zowel binnen als buiten de organisatie. Een ervaren, integraal bestuurder die de complexiteit goed kan overzien en handig is in het bestuurlijk opereren in een omvangrijk stakeholdersveld. Een bestuurder die goed kan lobbyen en kan helpen verder uitbouwen wat tot nu toe is bereikt. De nieuwe bestuurder beschikt over het conceptuele vermogen om maatschappelijke en politieke ontwikkelingen te vertalen naar toekomstscenario's voor de gespecialiseerde jeugdhulp die verkeert in een tijd van financiële en personele krapte. Het is belangrijk dat beide bestuurders hier goed mee om kunnen gaan.

Vanuit haar achtergrond als praktiserend kinder- en jeugdpsychiater behoudt de collega-bestuurder in grote lijn graag de aandachtsgebieden kwaliteit van zorg, opleiden, onderzoek en innovatie. Bij de nieuwe bestuurder ligt het accent op de aandachtsgebieden financiën, vastgoed en ICT en wel zodanig dat er tussen zorg en bedrijfsvoering geen duidelijke scheiding wordt aangebracht. Dossiers met de combinatie van zorg en financiën, zoals bijvoorbeeld 'transformatie JeugdzorgPlus' en het '18-/18+ dossier' kunnen over beide bestuurders worden verdeeld. De toedeling van de aandachtsgebieden HR en communicatie is ter nadere bepaling. De strategie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Van belang is dat beide bestuurders elkaar goed aanvullen en aanvoelen en voor elkaar moeten kunnen waarnemen.



Het leiderschap dat gevraagd wordt is sterk gericht op ontwikkeling en verbinding. Het leidinggeven aan de menselijke aspecten is in evenwicht met een zakelijke blik en het kunnen doorhakken van knopen. Er wordt gestuurd op draagvlak en vertrouwen vanuit een inhoudelijke gedrevenheid. De nieuwe bestuurder kan zich goed vinden in de gekozen organisatiefilosofie en werkt actief mee aan de doorontwikkeling van 'werken vanuit de bedoeling' en de vorming van een gezonde en veilige werkplek waar iedereen zich thuis voelt.

Op basis van natuurlijk gezag ben je onmiskenbaar de bestuurder en tegelijkertijd ook goed benaderbaar voor medewerkers. Je kunt, net als je collega-bestuurder, zowel het boegbeeld als het hitteschild zijn en straalt rust en vertrouwen uit, ook als het (financieel) tegenzit. Je bent een betrouwbare samenwerkingspartner die alle betrokkenen op overtuigende wijze weet mee te nemen in het realiseren van noodzakelijke (strategische) keuzes.

Achtergrond kandidaat

Je hebt:

- integrale eindverantwoordelijke ervaring over alle medewerkers in een grote, complexe organisatie in, bij voorkeur, het sociale (zorg)domein;
- een goed landelijk netwerk, je snapt de dynamiek aan bestuurlijke tafels en weet hoe politiek bestuurlijke processen lopen;
- aantoonbaar kennis van de gemeentelijke dynamiek en -besluitvormingsprocessen;
- aantoonbare bestuurlijke competenties;
- aantoonbare bestuurlijke verantwoordelijkheid voor bedrijfsvoering waaronder financiën, vastgoed(exploitatie) en ICT;
- ervaring in succesvol relatiebeheer wat helpt in goed onderhandelingsresultaat;
- ervaring met en visie op het slim organiseren van ondersteunende processen;
- visie op inzet van technologische innovaties en digitalisering om het zorgaanbod te vernieuwen en de ondersteunende processen te optimaliseren;
- visie op de toekomst van zorg in het algemeen en het jeugddomein in het bijzonder of je bent in staat je dit snel eigen te maken.

De persoon die Levvel zoekt:

- is energiek en positief ingesteld, inspirerend voor de omgeving;
- heeft hart voor de inhoud van Levvel over de volle breedte;
- heeft lef en durft te vernieuwen ook tegen de stroom in;
- durft keuzes te maken ook als die pijn gaan doen;
- heeft ook oog voor implementatie en borging;
- is goed benaderbaar en zichtbaar voor de medewerkers;
- kan mensen en teams in hun kracht zetten;
- is een teamspeler en goede communicator;
- vindt diversiteit en inclusie belangrijk;
- draagt zorg voor een gezonde werk- privébalans;
- last but not least: heeft een goede klik met de collega-bestuurder en tezamen hebben zij een goede dynamiek en balans qua achtergrond.



Procedure

Maes & Lunau Executive Search ondersteunt Levvel tijdens de selectieprocedure voor de nieuwe bestuurder. Geïnteresseerden kunnen reageren tot uiterlijk 21 juni 2025 via www.maeslunau.com/levvel

Planning

- De voorselectie is in handen van Maes & Lunau, waar een eerste interview in de zomermaanden zal plaatsvinden
- CV-presentatie op maandag 25 augustus
- Eerste gespreksronde met de selectiecommissie, bestaande uit de collega-bestuurder en een vertegenwoordiging uit de RvT op vrijdagochtend 5 september
- Gesprek met de adviescommissies, bestaande uit delegaties vanuit de directie en vanuit de medezeggenschap in week 37 (concrete datum volgt nog)
- Tweede gespreksronde met de selectiecommissie op vrijdagmiddag 12 september
- Een assessment kan onderdeel zijn van de selectieprocedure
- Nagaan referenties
- Arbeidsvoorwaardengesprek en aanvraag VOG

Contactgegevens

Deze search wordt uitgevoerd door Eugenie van Leusen, consultant bij Maes & Lunau. Voor meer informatie over deze positie kunt u ook 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.