



Functie profiel



**VluchtelingenWerk
Nederland**

Voorzitter raad van
toezicht

ML



Inhoud

De organisatie

**VluchtelingenWerk Nederland
Organisatieontwikkeling**

Positie

**Bestuur en toezicht
Organisatiestructuur**

Kandidaat profiel

**Generiek profiel
Bezoldiging
Taken voorzitter raad van toezicht
Achtergrond en ervaring van de voorzitter raad van toezicht
Bestuurlijke stijl en persoonlijkheid
Affiniteit en motivatie
Randvoorwaarden**

Procedure

Contactgegevens



De organisatie

Stichting VluchtelingenWerk Nederland

Stichting VluchtelingenWerk Nederland (verder: VluchtelingenWerk) ondersteunt asielzoekers en vluchtelingen van het moment dat ze Nederland binnenkomen totdat ze hun weg hebben gevonden in hun nieuwe woonplaats: 'Van aankomst naar toekomst'. Zodat zij, zo zelfstandig mogelijk, kunnen bouwen aan een nieuw bestaan. VluchtelingenWerk kan worden gekenmerkt als een professionele vrijwilligersorganisatie, met ruim 7000 vrijwilligers en bijna 1300 betaalde medewerkers (peildatum augustus 2025). De organisatie is begin 2022 ontstaan uit een fusie tussen 5 regionale stichtingen en de landelijke vereniging. Sinds die tijd vinden alle centrale bestuurlijke en beleidsmatige activiteiten van de stichting plaats vanuit het kantoor in Amsterdam.

Organisatieontwikkeling

VluchtelingenWerk opereert in een complex politiek-bestuurlijk krachtenveld waarin rijksbeleid, gemeenten, maatschappelijke opinie en uitvoeringspraktijk samenkomen. De organisatie heeft te maken met fluctuaties in financiering, politieke druk en publieke beeldvorming, met name rond asiel en migratie. VluchtelingenWerk bevindt zich momenteel in de transitie naar een sterke toekomstbestendige organisatie. Verdergaande digitalisering van de dienstverlening en het flexibel kunnen inspelen op krimp en groei zijn daarin belangrijke elementen. Het organisatieontwikkelingsprogramma STERK VluchtelingenWerk is hiervoor in 2025 in gang gezet, en zal over de periode van enkele jaren worden doorgevoerd. Met dit programma wordt toegewerkt naar een nieuw operating model voor de toekomstige organisatie. Een van de ambities is meer professionalisering en efficiency. Vanuit een platformorganisatie kan een bredere doelgroep effectiever worden gefaciliteerd, en de verbinding tussen maatschappij en vluchtelingen worden versterkt. De inhoudelijke focus ligt daarbij op het behouden van de beide kerntaken van VluchtelingenWerk; rechtsbescherming



en integratie & samenleving, ook met beperktere middelen. Versterking van de onafhankelijke positie van VluchtelingenWerk vormt ook de aanleiding om steviger in te gaan zetten op nieuwe vormen van fondsenwerving en donaties. De raad van toezicht fungeert bij al deze vraagstukken als strategisch sparringpartner voor het bestuur.



Positie

Bestuur en toezicht

Het bestuur van VluchtelingenWerk bestaat momenteel uit één persoon: de bestuursvoorzitter. Het bestuur van VluchtelingenWerk vormt samen met vier directeuren (respectievelijk Dienstverlening Asiel, Dienstverlening Integratie, Strategie en Bedrijfsvoering) de Directieraad.

De governance bestaat verder uit een raad van toezicht en een ondernemingsraad. Inhoudelijke inbreng vanuit de verschillende doelgroepen komt onder meer vanuit de vrijwilligersraad en drie bestuursadviescommissies. VluchtelingenWerk hanteert als governancecode de SBF-code Goed Bestuur, en onderhoudt zorgvuldig contact met alle belanghebbenden. Het functioneren van de raad van toezicht is vastgelegd in de statuten van de stichting en in een eigen reglement.

De raad van toezicht bestaat momenteel uit 7 leden. De raad van toezicht vergadert doorgaans 6 keer per jaar met het bestuur, daarnaast is er jaarlijks een gezamenlijke strategie tweedaagse. De raad, of een afvaardiging daarvan, heeft minimaal twee keer per jaar overleg met de ondernemingsraad en ook jaarlijks overleg met een afvaardiging van de vrijwilligersraad. Binnen de raad van toezicht is een financiële auditcommissie en een remuneratiecommissie ingesteld. Een nieuwe commissie die primair toeziet op de kwaliteit



van de dienstverlening is dit jaar opgestart. De auditcommissie en de commissie Kwaliteit komen bijeen volgens een overlegplanning, en de remuneratiecommissie als daar een aanleiding toe is. Eenmaal per jaar evalueert de raad van toezicht het eigen functioneren. De tweede termijn van Winnie Sorgdrager loopt per 1 juli 2026 af. Om die reden gaat de vacature van voorzitter raad van toezicht van VluchtelingenWerk ontstaan.

Organisatiestructuur





Kandidaat profiel

Generiek profiel

De raad van toezicht streeft naar een diverse en maatschappelijk heterogene samenstelling van leden, die herkenbaar, integer en geloofwaardig zijn in de ogen van de belangrijkste stakeholders van VluchtelingenWerk.

Alle leden hebben een aantoonbare binding met c.q. zijn betrokken bij het werkveld van VluchtelingenWerk en zijn qua kennis, ervaring en netwerken complementair aan elkaar. De leden van de raad zijn zich bewust van de maatschappelijke positie van VluchtelingenWerk, en van hun eigen verantwoordelijkheid als toezichthouder. Zij hebben ieder voor zich uitgebreide inhoudelijke expertise op de specifieke deelgebieden, maar zijn in staat om daarin voldoende afstand te bewaren tot het bestuur en de organisatie.

In gezamenlijkheid moeten binnen de raad in voldoende mate diverse competenties aanwezig zijn:

- aantoonbare kennis van of ervaring aanwezig met ngo's, nationale of lokale overheden, en/of andere relevante dienstverlenende organisaties;
- bij voorkeur ervaring aanwezig met vrijwilligersorganisaties;
- kennis aanwezig van financiën, bedrijfsvoering, kwaliteits- en risicomanagement, en inhoudelijke expertise met innovatie en digitalisering.



Gezien de missie van VluchtelingenWerk wordt één van de posities in de raad ingevuld door een lid met een vluchtverleden.

Alle leden van de raad:

- hebben ervaring op bestuurlijk niveau in een complexe, politiek neutrale organisatie;
- tonen betrokkenheid bij het vluchtelingenvraagstuk;
- beschikken over sterke analytische vaardigheden, een onafhankelijke kritische blik, en uitstekende verbindende en communicatieve vaardigheden;
- kunnen voldoende tijd vrijmaken voor hun toezichhoudende rol, en de overleggen die daarvoor worden ingepland.

Leden van de raad van toezicht kunnen niet tevens uitvoerend vrijwilliger bij VluchtelingenWerk zijn.

Bezoldiging

Leden van de raad van toezicht ontvangen voor hun inzet bij VluchtelingenWerk de jaarlijks maximaal toegestane vrijwilligersvergoeding.

Taken voorzitter raad van toezicht

1. Voorzitter van de raad van toezicht
De voorzitter leidt de raad van toezicht op gezaghebbende wijze en bewaakt een zorgvuldige, ordentelijke en efficiënte besluitvorming. De voorzitter zorgt voor een inhoudelijke dialoog waarin verschillende perspectieven tot hun recht komen, en houdt het overzicht.
2. Politiek-bestuurlijke duiding en klankbord
De voorzitter duidt politieke en maatschappelijke ontwikkelingen voor bestuur en raad van toezicht en vertaalt deze naar strategische implicaties. De voorzitter is een stevige sparringpartner voor het bestuur en brengt rust vanuit ervaring met politieke druk, media-aandacht en complexe besluitvorming. De voorzitter heeft naast de formele raad van toezichtvergaderingen periodiek overleg met het bestuur. Voert het agendaoverleg met het bestuur ter voorbereiding op de raad van toezichtvergaderingen.
3. Voorzitter van de remuneratiecommissie
De voorzitter van de raad van toezicht is voorzitter van de remuneratiecommissie en heeft een belangrijke taak in het vervullen van de werkgeversrol van het bestuur met als specifieke aandachtspunten:
 - selectie, (her)benoeming en beoordeling van het bestuur en de raad van toezicht;
 - voeren van functioneringsgesprekken met het bestuur;
 - (externe) evaluatie van het functioneren van de raad van toezicht.



Achtergrond en ervaring van de voorzitter raad van toezicht

(Voormalig) politiek bestuurder (bijvoorbeeld minister, staatssecretaris, burgemeester of Commissaris van de Koning) met een breed landelijk netwerk, bestuurlijk gezag en van onbesproken gedrag. Kent de werking van Den Haag en het samenspel tussen rijk, gemeenten en maatschappelijke organisaties. Kan de rol onafhankelijk en rolvast invullen. Is vanwege statuur extern van meerwaarde voor het bestuur.

Bestuurlijke stijl en persoonlijkheid

Rustig, gezaghebbend en reflectief. Brengt stevigheid zonder dominantie en is in staat scherpte en tegenwicht te bieden. Onafhankelijk in oordeelsvorming. Houdt het overzicht in politiek-bestuurlijk hectische situaties. Stimuleert een open en veilige vergadercultuur waarin verschillen productief worden gemaakt.

Affiniteit en motivatie

Intrinsiek gemotiveerd door de maatschappelijke missie van VluchtelingenWerk en het domein van asiel en migratie. Heeft gevoel voor de spanning tussen beleid, uitvoering en publieke opinie en respect voor het primaire proces. De voorzitter toont oprechte interesse in het primaire proces, medewerkers, vrijwilligers en cliënten. Door werkbezoeken en dialoog houdt de voorzitter zicht op de impact van beleid op uitvoering en doelgroep.

Randvoorwaarden

Beschikbaar en flexibel, bereid voldoende tijd te investeren. Gezien de samenstelling van de raad van toezicht gaat de voorkeur uit naar een vrouwelijke voorzitter van de raad van toezicht.



Procedure

Maes & Lunau Executive Search ondersteunt VluchtelingenWerk tijdens de selectieprocedure voor de voorzitter raad van toezicht.

- De voorselectie is in handen van Maes & Lunau, waar een eerste interview zal plaatsvinden.
- CV-presentatie.
- Eerste gespreksronde met de selectiecommissie.
- Vervolggesprek.
- Benoeming door de raad van toezicht.

Contactgegevens

Deze search wordt uitgevoerd door Teunis de Haas, partner bij Maes & Lunau.

Voor meer informatie over deze positie kunt u contact opnemen met:

Inte Koopman research consultant.

E. inte.koopman@maeslunau.com

T. 06 81647170



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.