



Functie profiel

gro-up

Lid Raad van Toezicht

ML



De organisatie

De organisatie

Wie je ook bent, waar je ook vandaan komt: iedereen verdient de kans om het mooiste uit zichzelf te halen. Daarom bestaat gro-up. gro-up creëert samen met gezin en buurt een omgeving waarin kinderen van alle leeftijden kunnen groeien en ontwikkelen. gro-up is actief in kraamzorg, kinderopvang, buurtwerk en jeugdhulp en voelt zich verantwoordelijk voor elke stap in het groeipad van een kind, van zwangerschap tot zelfstandigheid.

De organisatie gro-up heeft een relatief nieuwe naam maar bestaat al tientallen jaren. Ze komt voort uit de samenvoeging van verschillende organisaties met een gemeenschappelijk doel. gro-up biedt op de locaties diverse vormen van opvang voor kinderen (kinderdagverblijven, peuteropvang, buitenschoolse opvang), jeugdhulp, buurtwerk en sociale activiteiten en kraamzorg. Met ongeveer 300 locaties, ruim 3.000 medewerkers en vele partners maken ze samen elke dag een levensgroot verschil voor kinderen van alle leeftijden.

Een sterke centrale organisatie zorgt ervoor dat de medewerkers zich helemaal kunnen focussen vanuit hun taak op het bijdragen aan kind en gezin in hun buurt, in het vertrouwen dat ze ontzorgd zijn. Het gro-up hoofdkantoor in Berkel en Rodenrijs is een shared servicecentrum met een brede dienstverlening. Daar wordt gewerkt aan de samenhang in het gedachtegoed, van o.a. gebouwen tot IT, ondersteuning van mens en organisatie vanuit HR, financiën, bestuurszaken, kwaliteitszorg en merk, marketing en communicatie.

Strategie en doelstellingen

In een ideale wereld krijgt iedereen de ruimte om het mooiste uit zichzelf te halen. Die wereld bouwt gro-up voor kinderen. Samen met gezin en buurt.



Dit is de droom en is in alles wat ze doen de focus. Vanuit deze focus wil gro-up in 2030 dé partner zijn in het identificeren en bouwen aan de ideale omstandigheden voor kind, gezin en buurt. Dit doen ze met de *Kijk op groei* als inhoudelijk fundament en een duidelijke financiële ambitie.

gro-up bevindt zich in een fase waarin professionalisering, financiële wendbaarheid, veranderende wet- en regelgeving, digitalisering en leiderschap- en cultuurontwikkeling samenkomen (transformatie in de buitenwereld en binnen). De strategische koers staat, de focus en aanpak worden aangescherpt door deze ontwikkelingen binnen en buiten gro-up.

De organisatie heeft een grote transitie ondergaan. Vanuit de merkitstraling wordt gebouwd aan een gezamenlijke cultuur. De besturingsfilosofie met een duidelijk top- en stafstructuur ondersteunen hierbij. Komende periode zal gewerkt worden aan het toekomstbestendig houden van de strategie en wendbaar maken van de organisatie, ook tegen de achtergrond van veranderende wet- en regelgeving. Dat alles draagt bij aan een maatschappelijk relevante organisatie waar medewerkers hun werkplezier maximaal waarderen.

Besturingsmodel en juridische structuur

Als besturingsmodel hanteert gro-up het raad van toezicht-/raad van bestuur-model met een tweehoofdige raad van bestuur (RvB), bestaande uit Martin van de Ruit en Ella de Vette. Het tweehoofdige bestuur draagt vanuit een verbindende, transparante en mensgerichte stijl gezamenlijk verantwoordelijkheid voor strategie, organisatieontwikkeling en duurzame resultaten. Samen met de directie bestaande uit zeven personen wordt als één team invulling gegeven aan het beleid.

De juridische structuur van gro-up bestaat uit drie stichtingen. Dit zijn Stichting gro-up, Stichting gro-up in de buurt en Stichting gro-up in de zorg. De stichtingen hebben ieder een eigen financieringsstroom. De Governance Codes: *Kinderopvang*, *Sociaal Werken* en *Zorg* zijn van toepassing in de bedrijfsvoering en het toezicht.

Kernelement hierin is een zuivere scheiding tussen toezicht en bestuur en maatschappelijke verantwoording naar alle stakeholders: ouders, medewerkers, financiers en samenwerkingspartners.

Meer informatie over de organisatie is te vinden op: www.gro-up.nl



Positie

De Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is het in de statuten van de drie stichtingen verankerde orgaan dat belast is met het toezicht houden op de (tweehoofdige) Raad van Bestuur. De Raad van Toezicht van gro-up heeft onder meer tot taak: werkgeverschap van de Raad van Bestuur, toezicht en controle op het bestuur van de organisatie, toetsing van de besluitvorming en gevraagd en ongevraagd adviseren van de Raad van Bestuur, e.e.a. volgens statuten en reglementen. De vertrouwensbasis tussen de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur geldt als het vertrekpunt om het besturingsmodel adequaat te kunnen realiseren.

De Raad van Toezicht vervult naast zijn controlerende taak een waardevolle rol als strategisch klankbord voor de Raad van Bestuur. Vanuit betrokkenheid, ervaring en onafhankelijk oordeel draagt de Raad bij aan scherpe reflectie op belangrijke keuzes en ontwikkelingen. Dat vraagt om het vermogen om op strategisch niveau mee te denken, hoofdlijnen snel te doorgronden en het gesprek te voeren over richting, kansen en dilemma's. Daarbij bewaakt de Raad steeds de juiste balans tussen betrokkenheid en bestuurlijke distantie.

Samenstelling Raad van Toezicht

Van belang is dat de Raad van Toezicht zodanig is samengesteld dat de leden gezamenlijk beschikken over de kennis, ervaring en netwerken die nodig zijn om het beleid en de strategie, de dienstverlening, de organisatie en de bedrijfsvoering in brede samenhang te kunnen beoordelen.



Om de taken adequaat te kunnen uitoefenen moet de Raad van Toezicht maatschappelijk breed geïnformeerd zijn. Hiervoor brengen de leden ieder een eigen netwerk mee.

Elk lid van de Raad is in staat om verschillende aspecten integraal af te wegen, gericht op het belang van gro-up als geheel. De leden vanuit de Raad van Toezicht werken in teamverband en vanuit hun eigen persoonlijke stijl samen en streven samen met de Raad van Bestuur naar een setting waarin het goede gesprek kan plaatsvinden, met balans tussen betrokkenheid, scherpte en respect.

De Raad kent twee commissies. Dit zijn de auditcommissie en de selectie- en remuneratiecommissie. De selectie- en remuneratiecommissie ondersteunt de werkgeversrol van de Raad van Toezicht en adviseert over werving, selectie, (her)benoeming, beoordeling en bezoldiging van leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht. De commissie bereidt de besluitvorming hierover voor, doet voorstellen voor beleid, profielen en procedures, organiseert evaluaties en zorgt voor terugkoppeling aan de Raad van Toezicht.

Aanstelling, frequentie en opvolging

De aanstelling van leden van de Raad van Toezicht is voor een periode van vier jaar. Leden zijn maximaal éénmaal herbenoembaar voor nog een periode van vier jaar. Het aantal plenaire vergaderingen bedraagt doorgaans 5 per jaar, daarnaast kunnen extra themabijeenkomsten plaatsvinden. Er wordt gewerkt met een jaaragenda die geënt is op de jaarlijkse beleids- en control cyclus. De reguliere vergaderingen vinden in de regel plaats op vrijdag in Berkel en Rodenrijs of op één van de locaties van gro-up.

De huidige Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden, inclusief de voorzitter. Als gevolg van het aflopen van de termijn van één van de leden wordt een passende vervanger gezocht. Dit lid zal ook voorzitter van de selectie- en remuneratiecommissie worden.

Bezoldiging

Het lid Raad van Toezicht en voorzitter selectie- en remuneratie commissie kent een vergoeding van € 20,436 per jaar.



Kandidaat profiel

Algemene kennis en ervaring

De leden van de Raad van Toezicht beschikken over de volgende meer algemene competenties/kwaliteiten:

- Algemene bestuurlijke kwaliteiten en ervaring
- Voldoende inzicht in zuivere governance en het handelen vanuit de onderscheiden taken, rollen en verantwoordelijkheden van Raad van Bestuur en Raad van Toezicht
- Heeft affiniteit en/of ervaring met de taken en rollen op het gebied van remuneratie
- Heeft het vermogen om een zorgvuldig evenwicht te bewaren en bewaken tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand
- In staat op hoofdlijnen een oordeel te vormen over door de Raad van Bestuur of de organisatie voorgelegde plannen/vraagstukken
- Heeft de attitude om de Raad van Bestuur met raad en als klankbord terzijde te staan
- In staat het beleid van gro-up en het functioneren van de Raad van Bestuur te toetsen
- Kan omgaan met diverse stakeholders
- Vervult geen functies of posities die redelijkerwijs strijdig geacht kunnen worden met de belangen van gro-up
- Academisch denk- en werkniveau

Een belangrijk aspect in het profiel van het nieuwe lid is dat hij/zij goed past bij de identiteit van gro-up. gro-up wil dichtbij zijn, is waardevrij en energiek. Door samen te werken en verbindingen te leggen tussen kinderopvang, (kraam)zorg, jeugdhulp, buurtwerk en andere organisaties is zij herkenbaar in de buurt en regio.



gro-up is ondernemend in een maatschappelijk veld, daardoor worden soms keuzes gemaakt die wellicht in een 100% private sfeer of publieke omgeving anders genomen zouden worden. De kandidaat heeft hart voor de publieke zaak en is in staat dat zakelijk te bekijken. Uiteraard is affiniteit met het werkveld van gro-up essentieel.

Wij zoeken een ervaren toezichthouder met gezag, bestuurlijke ervaring en sensitiviteit. Gezien de huidige context is aantoonbare ervaring met complexe veranderopgaven gevraagd. De kandidaat begrijpt hoe organisaties in transitie functioneren, kan hoofd- en bijzaken snel onderscheiden en brengt rust, overzicht en realiteitszin. Onderdeel van ervaring op het gebied van een veranderopgave gaat ook over het omgaan met aan herpositionering en transformaties gekoppelde financiële vraagstukken. Naast ervaring met toezicht en governance is de kandidaat in staat de Raad van Bestuur kritisch en constructief te bevragen, als sparringpartner op te treden en vanuit de rol als voorzitter van de selectie- en remuneratiecommissie het goede gesprek te voeren.

Persoonlijkheid en cultuur

Samen met gezin en buurt creëert gro-up een omgeving waarin kinderen van alle leeftijden kunnen groeien en ontwikkelen. De gewenste samenwerking is op basis van gelijkwaardigheid. Eenieder vanuit ervaring en expertise draagt bij aan de ontwikkeling van gro-up en dus van de kinderen. De gevraagde inhoudelijke bijdrage van de rol kan goed in een prettige, ongedwongen en open sfeer plaatsvinden. Humor en zelfreflectie helpen daarbij. Dat betekent voor ons dat de kandidaat Raad van Toezicht ook over de volgende persoonlijke eigenschappen beschikt:

- Down to earth
- Het vermogen binnen de Raad van Toezicht om in teamverband te werken
- Kritische onafhankelijke denker
- In staat tijdig te detecteren waar en wanneer het nodig is om vanuit de rol als toezichthouder te interveniëren
- Direct en correct adresseren van te bespreken onderwerpen
- Een sterk ontwikkeld normbesef en maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel
- Voldoende zelfreflectie

De kandidaat is stevig zonder dominant te zijn. Verbindend en in staat om met rust, sensitiviteit en gezag invloed uit te oefenen. Hij/zij zoekt de scherpste op en blijft in verbinding, stelt de juiste vragen en blijft daarbij zorgvuldig in toon en relatie. Belangrijk zijn zelfreflectie, teamgerichtheid, beschikbaarheid en oprechte betrokkenheid. De kandidaat brengt positieve energie, denkt mee vanuit kansen én risico's, durft te confronteren wanneer nodig en helpt de Raad van Toezicht en het bestuur om koersvast en met vertrouwen te handelen. Diversiteit in achtergrond is een pré en kan een rol spelen bij de uiteindelijke keuze.



Procedure

Maes & Lunau Executive Search ondersteunt gro-up tijdens de selectieprocedure voor een lid raad van toezicht.

- De voorselectie is in handen van Maes & Lunau, waar een eerste interview zal plaatsvinden
- CV-presentatie is op 22 september
- Eerste gespreksronde met de selectiecommissie in carrousel is op 30 september
- Tweede gespreksronde met de selectiecommissie – nog te bepalen
- Nagaan referenties
- Benoeming

Contactgegevens

Deze search wordt uitgevoerd door Michiel van Donselaar, partner bij Maes & Lunau. Voor meer informatie over deze positie kunt u contact opnemen met Joosje Hoekstra, researchconsultant via joosje.hoekstra@maeslunau.com of M 06 27190320.