

ACHTERGRONDINFORMATIE

VACATURE LID RAAD VAN TOEZICHT

Procedure en planning.....	1
Spectrum: een eigentijds organisatie adviesbureau	1
Spectrum: de Raad van Toezicht	3
Spectrum: relevante ontwikkelingen.....	3

Procedure en planning

Tot 22 april kunnen kandidaten reageren op de vacature voor een lid van de Raad van Toezicht. Spectrum en haar Raad van Toezicht verzorgt de wervings- en selectieprocedure. De Raad van Toezicht bepaalt op basis van de ingezonden motivatie en CV's wie uitgenodigd worden voor een selectiegesprek. De eerste ronde gesprekken vindt plaats op 22 en 23 mei, de tweede ronde op 2 en 5 juni, waarna uiterlijk 17 juni een keuze wordt gemaakt. De selectiecommissie wordt gevormd door leden van de Raad van Toezicht, de bestuurder en een medewerker van Spectrum. De startdatum voor het nieuwe lid Raad van Toezicht is 1 juli 2025 (1e vergadering 24 september 2025).

Spectrum: een eigentijds organisatie adviesbureau

Spectrum is als stichting ontstaan op 1 oktober 2013 door een fusie tussen Spectrum CMO Gelderland en Elan, expertisecentrum voor integratie, participatie en emancipatie. Spectrum profileert zich als een eigentijds organisatie adviesbureau in het sociale domein met grote kennis van de sociale aspecten van de samenleving:

Wij zijn Spectrum

Samen leven wordt zoveel mooier als iedereen meedoet, meedenkt en meebeslist: inwoners, maatschappelijke organisaties, ondernemingen en gemeentebesturen. Elke partij brengt een ander perspectief in, vertelt een eigen verhaal. Spectrum helpt die werelden bij elkaar te brengen en verschillen te overbruggen.

Wanneer Spectrum ingeschakeld wordt bij het oplossen van een maatschappelijk vraagstuk, zetten we de inwoners voorop. Niet omdat zij de waarheid in pacht hebben, maar omdat zij deel zijn van een duurzame oplossing. Wij zorgen dat hun belangen meewegen, zonder belangenbehartiger te zijn. Als onafhankelijke begeleiders weten we uit ervaring dat een duurzame oplossing meestal in het midden ligt. Met onze aanpak helpen wij die oplossing te bereiken. Wij noemen dit werken vanuit de piramide.

Hoe we dat doen?

Hoe we dat doen kan er op honderd manieren uitzien, want de omstandigheden zijn steeds anders. Maar in de kern zetten we altijd dezelfde stappen.

1. We verkennen een vraagstuk en stellen vast wie er betrokken moeten zijn. We weten als geen ander hoe je die mensen, organisaties of partijen betreft.

2. We kiezen een passende aanpak en voeren die uit.
3. Als het klaar is, laten we iets achter om mee verder te gaan. Dat kan tastbaar zijn, zoals een visueel met handvatten voor de toekomst en merkbaar: kennis, verbinding, daadkracht.

Zo zorgen wij voor duurzame oplossingen om samen leven mooier te maken.

Bij Spectrum zijn we net zo divers als onze samenleving. Niet alleen in onze werkwijze, ook in onze organisatie staat de mens centraal. Onze persoonlijke expertise, ervaring, idealen en creativiteit maken ons werk uniek. We maken processen en resultaten visueel inzichtelijk, zoeken inwoners rechtstreeks op in onze buurtbus, gebruiken speelse werkvormen. En als we van de welbekende enquête het beste resultaat verwachten? Dan zetten we die in om de meningen te peilen.

Wij zijn Spectrum en dit is ons verhaal; zo maken wij samen leven mooier.

Wat is jouw verhaal en waar kunnen we jou bij helpen?

Kenmerkend voor de organisatie is een sterke drive om te innoveren en experimenteren. Creatieve werkvormen als serious gaming, creatief denken en verdiepende methodes zoals sociocratie en Deep Democracy zijn Spectrum niet vreemd. De voornaamste opdrachtgevers zijn de provincie, gemeenten, woningcoöperaties, welzijns- en zorgorganisaties in Gelderland. In opdracht van de provincie Gelderland vormt Spectrum, samen met Zorgbelang Inclusief en de Vereniging Dorpshuizen en Kleine Kernen, de Leefbaarheidsalliantie Gelderland. De Leefbaarheidsalliantie is er om inwoners van Gelderland te stimuleren de leefbaarheid en verbondenheid in hun straat, buurt, wijk of dorp te verbeteren en burgerparticipatie te versterken. Inwoners kunnen voor praktische hulp terecht bij de Leefbaarheidsalliantie.

Bij Spectrum werken zo'n 50 professionals. Zij bieden advies, procesbegeleiding, projectontwikkeling, trainingen en delen kennis en informatie. Spectrum is een stichting dit maakt ons geen doorsnee organisatie adviesbureau. Daarnaast zijn we niet doorsnee door enerzijds de unieke opdracht in de Leefbaarheidsalliantie. Hierdoor hebben adviseurs veel en actuele ervaring met, in plaats van óver inwonersinitiatieven. Anderzijds door de organisatiestructuur die gebaseerd is op het gedachtengoed van Laloux en ingericht is met samensturing. Zo is er binnen Spectrum, net als in de maatschappij, een verschil tussen de leef- en systeemwereld. In de leefwereld van Spectrum, hebben alle medewerkers evenveel inspraak en mogelijkheden daartoe. De verantwoordelijkheid voor het reilen en zeilen binnen Spectrum is belegd bij interne cirkels die op thema's werken: Mensenwerk, Bedrijfsvoering en Marketing en Communicatie. De interne cirkels nemen besluiten aan de Bestuurstafel, waarbij ook de bestuurder en andere medewerkers aanwezig zijn. En aan de andere - systeem - kant, is er ook een directeur-bestuurder met statutaire en bestuurlijke verantwoordelijkheid.

Het werk binnen dit type organisatie vraagt van de medewerkers dat ze onder andere beschikken over intrinsieke motivatie, eigenaarschap, politieke sensitiviteit, flexibiliteit, weerbaarheid en eigenaarschap.

Spectrum werkt met het Raad van Toezicht-/Directeur-bestuurdermodel. De directeur-bestuurder draagt statutair de bestuurlijke verantwoordelijkheid en legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Het jaarbudget bedraagt circa € 5,5 miljoen. Circa 50% van het jaarbudget is afkomstig van provinciale subsidies. De organisatie geldt als financieel gezond en groeit qua opdrachtenportefeuille.

Spectrum: de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht van Spectrum is vanwege het unieke karakter van de organisatie een **eigentijdse toezichthouder**. Dit vraagt een **actieve betrokkenheid** van de Raad van Toezicht.

Taken

De Raad van Toezicht heeft onder meer tot taak:

- werkgeverschap van het bestuur
- toezicht en controle op het bestuur
- toetsing van de besluitvorming en gevraagd en ongevraagd adviseren aan de directeur-bestuurder

e.e.a. conform statuten, reglementen en vigerende wet- en regelgeving.

De cyclus van *good governance* (functioneren Raad van Toezicht, samenspel met het bestuur, interne informatievoorziening, interne en maatschappelijke verantwoording) vormt de leidraad voor bestuur, toezicht en verantwoording binnen Spectrum. Om afstand en betrokkenheid te kunnen realiseren, is vertrouwen het wederzijdse vertrekpunt. De Raad van Toezicht opereert vanuit een collectieve verantwoordelijkheid en betrokkenheid bij de organisatie. De Raad van Toezicht van Spectrum vraagt een hoge mate van flexibiliteit om mee te kunnen bewegen met de vraagstukken van de organisatie.

Omdat de klankbordrol binnen een organisatie als Spectrum meer dan bovengemiddeld aanwezig is, wordt er gevraagd naar coachend toezichthouden. Dit is belangrijk, omdat Spectrum een platte organisatiestructuur heeft, waardoor er binnen de organisatie in beperkte mate ruimte is voor klankbord met de bestuurder. In besluitvorming is de dialoog het leidend principe. Er is veel ruimte en tijd om het goede gesprek te voeren, waarna besluiten vervolgens snel genomen kunnen worden.

Samenstelling en werkwijze

De Raad van Toezicht van Spectrum bestaat uit drie leden, inclusief de voorzitter. De leden van de Raad van Toezicht zijn intrinsiek gemotiveerd het goede te willen doen. Er is een goede diversiteit aan expertises en persoonlijkheden. Met het oog op de toekomst is er behoefte aan meer aandacht voor en duiding van risico's voor de organisatie. Leden worden aangesteld voor een periode van vier jaar. Leden kunnen maximaal een keer herbenoemd worden, voor een periode van vier jaar. De Raad van Toezicht komt zo'n vijf keer per jaar bij elkaar voor formele vergaderingen en een zelfevaluatie. De voorzitter van de Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder bereiden samen de agenda voor van hun gezamenlijke vergaderingen. Naast de formele overlegmomenten, heeft de Raad van Toezicht ook een aantal informele bijeenkomsten met medewerkers van Spectrum, zo'n twee tot drie keer per jaar. Deze bijeenkomsten zijn gericht zijn op het uitwisselen van informatie, inzicht en kennis met de organisatie en andersom.

Spectrum: relevante ontwikkelingen

De provincie Gelderland (als belangrijke financier en stakeholder) ziet Spectrum als een belangrijke partner binnen het thema leefbaarheid. Ze heeft binnen dit thema structureel middelen gereserveerd voor de Leefbaarheidsalliantie, die Spectrum de komende vier jaar

samen met de Vereniging Dorpshuizen en Kleine Kernen en Zorgbelang Inclusief uitvoert. Dit geeft een mooie basis om verder vorm te geven aan de doelstelling van Spectrum. Het maakt Spectrum ook een uniek organisatie adviesbureau met letterlijke haarvaten in de samenleving. Met het oog op de continuïteit is het belangrijk dat Spectrum voeling met de 'markt' houdt en voortdurend werkt aan onderscheidend vermogen en toegevoegde waarde. Spectrum moet in kunnen spelen op veranderende klantwensen binnen het maatschappelijk middenveld. Dit is belangrijk om op termijn een stabiele inkomstenstroom te blijven houden. Daarnaast moeten nieuwe opdrachtgevers en netwerkpartners gevonden worden, voor nieuwe vormen van dienstverlening die Spectrum kan ontwikkelen.

Dit gebeurt in eerste instantie binnen Gelderland. Zo zal Spectrum de komende jaren zich nog meer ontwikkelen naar een maatschappelijke onderneming met een sterke marktorientatie. Terwijl in het ondernemingsplan beschreven is dat de organisatie van groeistrategie naar impactstrategie verandert. Verdere positionering en profilering van Spectrum als een maatschappelijke onderneming moet worden ondersteund door een efficiënte en effectieve werkorganisatie. Een organisatie die 'in control' is en haar meerwaarde richting financiers en klanten kan bewijzen. Dit vraagt een strakke bedrijfsvoering, portfoliomanagement en sturing op impact, innovatie en productiviteit.

Het zijn met name dit soort onderwerpen waar Raad van Toezicht en directeur-bestuurder met elkaar een open dialoog over willen voeren: kritisch, zakelijk en met respect voor rol en positie over en weer.