

Profielschets

Voorzitter Raad van Toezicht

Baarn | 18 augustus 2022

Inhoud

1	De functie	3
2	Over Stichting Jeugd Noord-Veluwe	3
3	Bestuur en Organisatie	4
4	Wie zoeken wij?	5
5	Stichting Jeugd Noord-Veluwe biedt	6
6	Procedureplanning	6
7	Informatie	6

1 De functie

Voor Stichting Jeugd Noord-Veluwe (SJNV, gevormd door de samenwerkende CJG gemeenten Elburg, Ermelo, Harderwijk, Nunspeet en Oldebroek) is de Galan Groep op zoek naar een inspirerende en verbindende voorzitter voor de Raad van Toezicht. Een ervaren voorzitter die de dynamiek in het jeugddomein kent en als voorzitter een ondersteunende en verbindende rol kan spelen in de doorontwikkeling, samenwerking en professionalisering tussen de Stichting en haar interne en externe stakeholders.

Inspirerende en verbindende voorzitter Raad van Toezicht

2 Over Stichting Jeugd Noord-Veluwe

SJNV is hét centrum voor coördinatie en uitvoering van jeugdhulp in de regio in opdracht van en voor de gemeenten Ermelo, Harderwijk, Nunspeet, Elburg en Oldebroek. SJNV is een dynamische organisatie. Medewerkers van verschillende (boven)regionale samenwerkingspartners met verschillende achtergrond (jeugdzorg, jeugdgezondheidszorg, et cetera) werken in regionaal teamverband op integrale en geprotocolleerde wijze samen aan de realisatie van de in de wet gegeven maatschappelijk opdracht:

‘Alle kinderen moeten gezond en veilig kunnen opgroeien, hun talenten ontwikkelen en naar vermogen participeren in de samenleving. Ouders zijn hiervoor eerst verantwoordelijk’.

De afgelopen jaren heeft SJNV, op haar eigen innovatieve wijze vorm gegeven aan deze taak. Ouders, jongeren, het onderwijs, voorliggende voorzieningen, lokale sport- en andere verenigingen en geestelijk leven kunnen terecht voor antwoorden en informatie.

Als het gaat om procesinnovatie dan spreken wij over gemotiveerde en gedifferentieerde samengestelde teams die op locatie van de CJG's of ambulant of via internet, op zeer betrokken wijze vorm geven aan hun taken. In nauwe samenspraak met ouders, waarbij SJNV als enige organisatie in het jeugddomein in staat is gebleken een integraal en digitaal dossier te ontwikkelen waarin SJNV en haar verschillende samenwerkingspartners, samen met ouders/verzorgers dit dossier inhoud geven. Innovatief ook als het gaat om toepassen van nieuwe vormen van feedback vragen aan ouders c.q. verzorgers en jeugdigen over hun ervaringen met de zorg- en hulpverlening. In die zin kan SJNV gezien worden als een organisatie die investeert in werkelijk klantgericht (wij gaan in gesprek met onze klanten) werken.

Het beleid van directie en bestuur is er daarnaast op gericht om, binnen de beschikbare budgetten, die behandeling en methodieken aan te bieden die ook bewezen effect hebben, die zoveel mogelijk evidence based zijn. En dan ook werkelijk bijdragen aan oplossingen voor vraagstukken/gedragsproblematiek, et cetera. Efficiënt en effectief werken staat daarbij centraal waarbij nadrukkelijk aandacht voor verantwoording van bestede gelden. Afstemming en verantwoording naar de betrokken gemeenten en wethouders over inzet van middelen ten behoeve van hun burgers is van belang om met

elkaar de juiste koers te houden. De koers in deze regio is vervat in een ambitieuze regiovisie waarin, naast de eerder beschreven maatschappelijke opdracht, ook kinderen zo thuis mogelijk te laten opgroeien een belangrijk uitgangspunt is en streven wij naar 'nul' kinderen die uit huis worden geplaatst. In ons handelen stellen wij de internationale rechten van het kind voorop.

In de regio werken veel aanbieders. Centrale thema's zijn doorgaande professionalisering van de jeugdhulp waarbij de verdere totstandkoming van de samenwerking tussen het brede veld van zorgaanbieders prioriteit heeft. Zowel van generalistische aard, als de specialistische 2^e lijns aanbieders. En daarmee tot meer samenhang in het brede aanbiedersveld.

De vijf centra voor Jeugd en Gezin (CJG's) werken samen-organiserend en worden daarbij ondersteund door het management, de beleids- en kwaliteitsfunctionaris en een coach. SJVN beschikt over vrijwilligers die door de CJG's worden ingezet in de begeleiding van cliënten in verschillende trajecten. In de CJG's werken academische ondersteuners voor complexe vraagstukken bij het verlenen van opvoed- en groei ondersteuning. In 2021 werd aan 4.500 cliënten hulp gegeven en het bereik is 14 % van de jeugdige inwoners in de leeftijd tussen 0-18 jaar. SJNV heeft circa 100 medewerkers in dienst en werkt nauw samen met Icare JGZ en GGD NOG (JGZ).

3 Bestuur en Organisatie

De Raad van Toezicht is het toezichthoudende orgaan van Stichting JNV en bestaat uit minimaal drie leden, onder wie de voorzitter. De leden worden voor een periode van vier jaar benoemd en kunnen maximaal één keer worden herbenoemd. Gestreefd wordt naar een evenwichtige verdeling van deskundigheden en eigenschappen op financieel-juridisch gebied, politiek-bestuurlijk en kwaliteit van zorg-innovatie.

Raad van Toezicht (RvT)

De RvT houdt integraal toezicht op strategisch niveau, de doelrealisatie, strategische en beleidsmatige doelen van het bestuur en de beschikbare middelen die het bestuur inzet en de samenhang tussen deze hoofdzaken. Zij toetst de kwaliteit van het strategieproces om te beoordelen of de organisatie de goede doelen stelt in relatie tot de kerntaak en maatschappelijke opdracht van de organisatie. De RvT van de SJNV heeft de volgende driedelige rol:

- De RvT houdt toezicht op de besturing van de organisatie;
- De RvT is sparringpartner en adviseur van de directeuren-bestuurders;
- De RvT is werkgever van de directeuren-bestuurders.

De RvT ziet er vanuit die verschillende posities op toe dat de bijzondere maatschappelijke positie die de zelfstandige stichting inneemt binnen de regio Noord-Veluwe, in het leven geroepen door de vijf betrokken en financierende gemeenten, gewaarborgd blijft. Op basis van het strategisch beleid wat door bestuur en directie is ontwikkeld en wordt uitgevoerd. In nauwe samenhang met medewerkers en stakeholders. De maatschappelijke en organisatie-doelstellingen zijn verwoord in de missie en visie, die samen met de opdrachtgever (de gemeenten) tot stand is gekomen en, die verder is uitgewerkt in het meerjarenplan van de stichting. In die vertolking is de opdracht van de gemeente meegenomen. Daar staat de stichting voor en dat is waar de RvT op toeziet.

4 Wie zoeken wij?

De leden van de RvT zijn als college en individueel in staat om met de directie mee te denken op strategisch niveau, waarbij afzonderlijke leden van de Raad op specifieke deelterreinen adviseur en sparringpartner kunnen zijn. Leden van de RvT zijn in staat een goed evenwicht te vinden tussen enerzijds hun toezichhoudende functie en anderzijds het fungeren als klankbord, adviseur en werkgever voor de directeuren-bestuurders. De RvT streeft ernaar zichzelf continu te ontwikkelen en evalueert haar functioneren, als collectief en individueel.

Algemene profielkenmerken geldend voor elk lid van de RvT

Van alle leden van de RvT wordt verwacht dat zij beschikken over de volgende kwaliteiten en eigenschappen:

- Visie op de toekomst van de jeugdhulp die aansluit bij de visie en opvattingen van SJNV en de regio Noord- Veluwe ook in haar verscheidenheid begrijpt en waardeert;
- Een academisch werk- en denkniveau, alsmede een werkervaringsachtergrond passend bij de portefeuille en het jeugddomein;
- Positief kritisch, constructieve houding en een teamspeler die kan fungeren als stevige sparringpartner voor de beide directeuren-bestuurders;
- Uitstekende communicatieve vaardigheden;
- Het vermogen om op strategisch niveau te kunnen acteren door zich op hoofdlijnen een oordeel te kunnen vormen over door de bestuurder voorgelegde aangelegenheden en om het beleid van de organisatie te kunnen toetsen;
- In staat om op afstand toezicht te houden;
- Integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en hebben een sterk moreel kompas.

Aanvullende eisen voor de voorzitter van de RvT

De nieuwe voorzitter heeft bij voorkeur ervaring in de zorgsector en specifiek kennis van de jeugdhulp. Hij/zij kent de ontwikkelingen die de afgelopen jaren hebben gespeeld en heeft ook visie op de ontwikkeling in het jeugddomein. De nieuwe voorzitter van de RvT voor de Stichting Jeugd Noord-Veluwe beschikt in ieder geval over:

- binding met de regio waar de organisatie werkzaam is en bij voorkeur inzicht in lokale en regionale verhoudingen;
- inzicht in de verdeling van taken en rollen tussen Raad van Toezicht en directeuren-bestuurders;
- ruime politiek/bestuurlijke expertise en voor de stichting relevante netwerken;
- ervaring met het omgaan met de spanningsvelden binnen snel veranderende organisaties en is bekend met de issues van corporate governance;
- om als voorzitter een regisserende en/of leidende rol te vervullen bij de mening- en besluitvorming van de RvT en beschikt over ervaring, autoriteit en het natuurlijk gezag om de voorzittersfunctie te vervullen;
- ervaring als directeur en/of bestuurder en is bekend met de bedrijfsvoering van organisaties;
- zodanige eigenschappen en uitstraling dat hij/zij zo nodig extern een rol in het belang van de stichting kan vervullen.

5 Stichting Jeugd Noord-Veluwe biedt

Een verantwoordelijke toezichhoudende functie als voorzitter binnen een maatschappelijk belangrijke organisatie binnen het jeugddomein. Werkzaam zijn in een dynamische organisatie met betrokken medewerkers en een ambitieuze directie. Daarvoor wordt van je verwacht gemiddeld 6 tot 7 keer per jaar, of zo vaak als nodig geacht wordt, bijeen te komen waarbij de standplaats Nunspeet is. De vergoeding voor de RvT-leden is semi-onbezoldigd: de voorzitter ontvangt een vergoeding die gebaseerd is op de vrijwilligersvergoeding.

6 Procedureplanning

De werving- en selectieprocedure wordt begeleid door Mathé Arends van de Galan Groep. Hij zal gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte kandidaten. Vervolgens zullen de curricula vitae van geschikte voorgeselecteerde kandidaten aan de opdrachtgever worden gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten uitgenodigd voor de selectiegesprekken Stichting Jeugd Noord-Veluwe.

Planning

- Start werving: 17 augustus 2022
- Sluiting reactietermijn: 15 september
- Voorselectiegesprekken met Mathé Arends van de Galan Groep: vanaf medio september
- Eerste ronde selectiegesprekken: 4 oktober vanaf 13.00 uur
- Eventuele tweede ronde selectiegesprekken: 12 oktober vanaf 18.00 uur
- Afronding procedure: eind oktober/begin november
- Beoogde datum benoeming: uiterlijk eind januari 2023

7 Informatie

Voor meer informatie over de inhoud van de functie kunt u contact opnemen met Mathé Arends, associate partner de Galan Groep, telefoon 06 – 1139 0588.

Galan Groep

Rutgers van Rozenburglaan 2

3744 MC Baarn

T +31 (0)35 694 80 00

E office@galangroep.nl

www.galangroep.nl