



## (beoogd) Voorzitter Raad van Toezicht

### Jeugdbescherming Gelderland

Jeugdbescherming Gelderland (JbGld) heeft ruime kennis en ervaring in het werken met gezinnen met complexe problemen en met kinderen die in hun ontwikkeling worden bedreigd of strafbaar gedrag vertonen. Er wordt gewerkt met in de praktijk bewezen methodieken om veiligheidsrisico's bij kinderen in te schatten en op te lossen. Het streven is dat jeugdbescherming vrijwillig blijft en dat betekent blijvend motiveren van het gezin om aan hulp mee te werken. Enerzijds door aan te sluiten bij en uit te gaan van de eigen kracht van het gezin en netwerk daar omheen, anderzijds door duidelijke kaders te stellen en op te treden wanneer nodig. Als het met vrijwillige hulp onvoldoende lukt de veilige ontwikkeling van het kind te herstellen, kan de kinderrechter de hulp van JbGld verplicht stellen.

De jeugdbeschermers kennen de juridische kaders van de verplichte hulp en zijn allen breed opgeleid en SKJ-geregistreerd. Binnen het eigen team worden zij ondersteund door een gedragsdeskundige. Maar ook buiten de organisatie is er een nauwe samenwerking met diverse andere specialisten op het gebied van jeugdzorg. Bijvoorbeeld met lokale teams en CJG's (Centrum voor Jeugd en Gezin), de Raad voor de Kinderbescherming, de William Schrikker Stichting Jeugdbescherming en Jeugdreclassering, het Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering, Veilig Thuis en (jeugd)zorgaanbieders. Passende hulp kan daardoor snel en effectief in het gezin worden ingezet. Jeugdbescherming Gelderland is een door het onafhankelijke Keurmerkinstituut gecertificeerde instelling voor jeugdbescherming en jeugdreclassering.

JbGld is een onderneming die waarde creëert door de inzet van vakmensen. Zij zijn bepalend en zij bepalen. Kenmerkend daarbij is dat de waarde die wordt gecreëerd in eerste aanleg betrekking heeft op kinderen, jongeren en gezinnen, maar vervolgens ook de samenleving als geheel betreft. En een deel van de waardecreatie heeft betrekking op partners in zorg en gemeenten. Kortom, JbGld is een professionele onderneming in een uiterst complex speelveld, inhoudelijk en zakelijk. Dit complexe speelveld vraagt om dienend en coachend leiderschap, een open op samenwerking gerichte cultuur en een dynamische slagvaardige inrichting.

### De Bedoeling

Het ultieme doel is dat alle kinderen en jongeren veilig opgroeien. Dat betekent voor JbGld dat zij een gezond zelfvertrouwen ontwikkelen/ behouden/ herstellen, met vertrouwen in anderen, maar ook in een omgeving die vertrouwen heeft in hen. Zo groeien zij op tot zo zelfstandig mogelijke en betekenisvolle volwassenen met dus ook betekenisvolle relaties en in sociale netwerken waarin mensen zich gelijkwaardig aan elkaar voelen.

In een zin is de missie: ALLE KINDEREN BLIJVEND VEILIG

Jeugdbescherming Gelderland is gericht op:

1. Herstel van vertrouwen en veilig opgroeien of het voorkomen van wantrouwen en onveilig opgroeien, in samenwerking met:
  - kinderen, jongeren en gezinnen zelf (inclusief de netwerken rond gezinnen),
  - collega zorgprofessionals en
  - gemeenten en andere overheidsinstanties.
2. Speciaal in relatie tot de wettelijke context (jeugdwet & strafrecht) en,
3. Gericht op in principe alle mensen in alle Gelderse gemeenten.

En dat op basis van professionele kennis, beroepsvaardigheden en mentale kracht.

### Strategie

Om de missie te realiseren richt de dienstverlening van JbGld zich op:

- I In situaties van onveiligheid - opvoedkundig of gerelateerd aan (strafbaar) gedrag:
  - Begeleiden en uitvoeren van wettelijke maatregelen.
  - Ondersteunen en begeleiden van kinderen, jongeren en gezinnen (w.o. preventie en nazorg).

- Ondersteunen en begeleiden van partners in zorg - en justitieketen - voor jeugd en gemeenten (consultatie en advies).
- II Ontwikkelen, vergaren en delen van expertise m.b.t. situaties van onveiligheid. JbGld ontwikkelt, vergaart en deelt nieuwe en aanvullende kennis, inzichten, vaardigheden en mentale kracht, en draagt die uit om zelf beter te worden, om collega's en betrokkenen van andere organisaties beter te maken en om iedereen in de samenleving die eraan wil bijdragen dat alle kinderen veilig en dus volwaardig opgroeien, hiermee te helpen.

### **Uitdagingen de komende jaren**

De "norm van de verantwoorde werktoedeling" vraagt dat er in het werk professionals ingezet worden die over de juiste expertise beschikken en vakbekwaam zijn. Hierbij hoort registratie in het beroepsregister van het SKJ. En elke 5 jaar bewijzen dat de medewerkers aan de registratie-eisen voldoen. De arbeidsmarkt is de afgelopen jaren gekanteld van een ruime naar een krappe arbeidsmarkt. Het betekent dat JbGld zich meer zal richten op onervaren jeugdzorgwerkers, zij-instromers en herintreders. De instroom zal anders georganiseerd moeten worden (meer stageplaatsen, duale leertrajecten, zorgvuldig inwerkprogramma).

De komende jaren zullen zorgtechnologie, verdere digitalisering en thema's als 'big data' steeds belangrijker worden, ook in de jeugdzorg. Ontwikkelingen hoe technologie kan bijdragen aan het verbeteren van de kwaliteit van zorg, en hoe regie bij cliënten op bijvoorbeeld dossiervorming vergroot kan worden (denk aan cliëntportalen). Deze vernieuwingen kunnen bovendien het werk van medewerkers in de jeugdzorg aantrekkelijker maken.

Samenwerken met gemeenten, in netwerken (lokaal, regionaal en landelijk), met andere (jeugd)zorgprofessionals en zorgaanbieders, sociale wijkteams en CJG's, onderwijs en maatschappelijke organisaties is aan de orde van de dag. Dat stelt hoge eisen aan de flexibiliteit en het aanpassingsvermogen van de organisatie. Effectief reageren op de veranderingen in de omgeving vraagt wendbaarheid van de organisatie en van de medewerkers.

### **Bestuur**

Het bestuur van JbGld wordt gevormd door een eenhoofdige Raad van Bestuur/Bestuurder. De governancecode-zorg is de leidraad voor de verhouding Raad van Toezicht / Raad van Bestuur. De Raad van Toezicht ziet kritisch toe op de besturing van de organisatie en op het beleid en fungeert als klankbord voor de Bestuurder.

De Bestuurder is eindverantwoordelijk voor het besturen van JbGld en is daarbij verantwoordelijk voor de realisatie van de (statutaire) doelstellingen, strategie en beleid van de organisatie alsmede de daaruit voortvloeiende resultaatontwikkeling, kwaliteit en veiligheid van de zorgverlening. De medezeggenschapsorganen (CR en OR) brengen gevraagd en ongevraagd advies uit aan de Bestuurder m.b.t. het gevoerde beleid, de financiële resultaten, de begroting en het jaarwerkplan.

### **Organisatie-inrichting**

Het aanpassen van de inrichting is belangrijk om gericht te kunnen blijven op 'de bedoeling'. De bedoeling oftewel de richting, vraagt om een inrichting die wordt gedomineerd door waarde gedrevenheid. JbGld wil de organisatie inrichten naar een meer 'levend systeem'. Oftewel een dynamische netwerkorganisatie met open verbindingen en lerend vermogen. Zo'n inrichting past niet alleen beter bij 'de bedoeling', strategische uitdagingen, een professionele onderneming (zonder winstoogmerk) en 'energieke teams', maar is ook van existentieel belang.

### **Kenmerken van de dynamische netwerkorganisatie (de aangepaste inrichting):**

- Van taakgericht en beheersmatig, naar waarde gedreven en gericht op 'de bedoeling'.
- De context beschouwen vanuit complexiteit in plaats van ingewikkeldheid.
- Toepassing van de FOCUS-principes.
- De dialoog als instrument: met elkaar in gesprek gaan, samen een analyse maken en vervolgens samen tot een uitvoerbaar plan komen en ook samen de evaluatie uitvoeren en zo nodig besluiten tot aanpassing.
- En voorts:
  - Van statisch naar dynamisch
  - Van hiërarchisch naar netwerk
  - Van instrumenteel naar relationeel
  - Van directief naar participatief
  - Van intern gericht naar gericht op samenwerking
  - Van 'moeten' naar 'willen, kunnen of mogen'
- Dienend leiderschap en sturing - beïnvloeding en zo nodig interveniëren - op basis van rollen en kracht i.p.v. op basis van functies en macht.
- Toename van invloed en ruimte voor professionals.
- Besluitvorming altijd na consultatie van betrokkenen.

- Team verantwoordelijkheid voor - beïnvloedbare - balans tussen kwaliteit, kwantiteit en kosten en opbrengsten.
- Bevoegdheden zo dicht mogelijk bij medewerkers met kennis van zaken en overwegende invloed.
- Medewerkers voelen zich veilig, erkend, gehoord en gezien.
- Medewerkers voelen zich prettig en doen met voldoening en plezier hun werk, ondanks de vaak heftige en emotionele omstandigheden en ondanks de druk die het werk met zich meebrengt.
- Medewerkers zijn zich bewust van hoe zij zich verhouden tot elkaar, tot cliënten en cliëntsystemen, en tot alle anderen - iedereen -, die direct of indirect van betekenis zijn voor 'de bedoeling'.
- Iedere medewerker heeft een leidinggevende die verantwoordelijk is voor goed werkgeverschap. En daarop wordt bevestigd.
- Iedere euro aan opbrengsten of kosten heeft een verantwoordelijke 'eigenaar'. Die daarop wordt bevestigd. Geleidelijk zal financiële verantwoordelijkheid worden ingevoerd.

De interne organisatie wordt ingedeeld in teams. Er zijn basisteams, supportteams en netwerkteams.

De basisteams bestaan uit jeugdbeschermers, gedragsdeskundigen, teamleiders en (regionaal) ondersteunende secretariële of coördinerende functies. De basisteams zijn verdeeld over de provincie en gekoppeld aan regio's en gemeenten. Er zijn drie separate teams voor jeugdreclassering en een team voor spoedeisende jeugdzorg.

Er zijn drie supportteams:

- Bedrijfsvoering: financiën, marketing en verkoop, HRM, I&A, FHM, Centrale Registratie, Facilitair.
- Staf: Expertisecentrum, kwaliteit en beleid.
- Bestuur: bestuurder, bestuurssecretaris (incl. bestuurssecretariaat), managers, communicatie.

Netwerkteams zijn al dan niet tijdelijke samenwerkingsverbanden of projectgroepen, die zich formeel of informeel kunnen ontwikkelen. Intern maar ook extern of een combinatie. Lokaal of nationaal. Bijvoorbeeld netwerkteams met:

- Jeugdbeschermers
- Teamleiders
- Gedragsdeskundigen
- Lokale of regionale jeugdzorgwerkers en gemeenteambtenaren
- Professionals en anderen rondom een specifiek onderwerp, onderzoek of doelgroep zoals m.b.t. Multi Culturele Sensitiviteit
- 'Dragers' van de nieuwe cultuur zoals aanbevolen door de Ondernemingsraad

### Kerncijfers (2018)

Aantal mw.	320 fte
Totale Bedrijfsopbrengsten	€ 27,6 miljoen
Netto Financieel Resultaat	€ 472.551
Weerstandsvermogen (EV/Opbrengsten)	21,9%

Met een efficiënte bedrijfsvoering, een slagvaardige organisatiestructuur en door proactief in te spelen op de hedendaagse dynamiek in de sector verwacht JbGld het huidige jaar en toekomstige jaren positieve resultaten te boeken en financieel gezond te blijven.

### Informatie

Meer informatie, waaronder het jaarverslag 2018, is te vinden op de website [www.jbgld.nl](http://www.jbgld.nl)

## Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) van JbGld:

- Ziet er op toe dat JbGld als organisatie doet waartoe ze is opgericht: kort gezegd, het realiseren van de doelstellingen, missie en visie.
- Houdt toezicht op de besturing van JbGld, het integer handelen van het bestuur en de kwaliteit van bestuur en besturing.
- Verzorgt de werkgeversrol voor de bestuurder.
- Heeft de taak om externe contacten te leggen en te onderhouden en de organisatie als ambassadeur te vertegenwoordigen.
- Geeft invulling aan de maatschappelijke opgave om jeugdzorg in de huidige context te organiseren.

De toegevoegde waarde van het toezichthouden:

- Hoogwaardige (preventieve) jeugdbescherming en jeugdreclassering.
- Goede samenwerking met netwerkpartners.
- Waardecreatie voor het kind, de medewerker en voor de omgeving.
- Continuïteit van jeugdbescherming en jeugdreclassering.
- Continuïteit van de onderneming.

Naast algemene waarden als integriteit, aanspreekbaarheid, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid, openheid en transparantie hanteert de RvT van JbGld de volgende waarden in haar toezicht die passen bij de missie en visie van de organisatie: Vertrouwen, Veiligheid, Deskundig, Levend en lerend.

De bovengenoemde waarden zijn zichtbaar in het gedrag en de cultuur van de organisatie. Het bestuur heeft daarbij een voorbeeldfunctie. Er dient geen enkele twijfel te zijn over de integriteit van RvT-leden. Het gedrag van RvT-leden is in overeenstemming met de kernwaarden van de organisatie. Ieder RvT-lid is daarop aanspreekbaar.

De RvT bestaat uit vijf leden. De leden worden benoemd voor een periode van vier jaar, met de mogelijkheid om deze termijn één keer te verlengen. De RvT heeft drie commissies ingesteld, een remuneratiecommissie, een auditcommissie en een commissie Kwaliteit en Veiligheid. Uit hun midden wordt een voorzitter van de betreffende commissie gekozen.

De RvT is samengesteld o.g.v. profielschetsen waarbij wordt gestreefd naar verscheidenheid in deskundigheden. Van belang is een evenwichtige samenstelling in termen van teamrollen en karakters. De leden van de RvT dienen aantoonbaar kennis en ervaring te hebben op één of meerdere gebieden:

- Jeugdzorg(inhoudelijk)
- Innovatie, digitalisering en privacy
- Financiën, bedrijfsvoering en risicomanagement
- Organisatie- en personeelsontwikkeling, veranderingkunde
- Netwerker met actueel netwerk in werkgebied JbGld

### **Vereisten voor alle individuele leden RvT**

- Affiniteit en binding met de missie, visie en doelgroep van JbGld.
- Integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling.
- Juist evenwicht in betrokkenheid en bestuurlijke afstand.
- Brede maatschappelijke belangstelling.
- Inzicht in maatschappelijke en politieke verhoudingen, bij voorkeur in het politieke domein.
- Algemeen aantoonbare bestuurlijke kwaliteiten en ervaring.
- Beschikken en onderhouden over relevante netwerken in relatie tot de zorg voor jeugd.
- Strategisch denken en handelen.
- Bereid en in staat de rol van toezichthouder te vervullen:
  - Vrijwel alle vergaderingen bij te wonen en zich daar terdege op voor te bereiden
  - Tussentijds extra beschikbaar te zijn wanneer nodig
  - Bereid en in staat deskundigheidsbevordering te volgen
- Profiel: innovator, vormgever, betrokken, crisisbestendig, moedig, positief, slagvaardig, authentiek, wijs, reflectief en lerend.

Voor de RvT wordt per 1 januari 2020 gezocht naar een kandidaat die de openstaande vacature van (beoogd) voorzitter RvT kan opvullen. Het hieronder weergegeven specifieke profiel vormt het uitgangspunt bij de werving-

en selectieprocedure. Omwille van een evenwichtige samenstelling zal bij gelijke geschiktheid de voorkeur uitgaan naar een vrouwelijke kandidaat.

**Specifiek profiel (beoogd) voorzitter RvT, aandachtsgebied organisatie- en personeelsontwikkeling en verandering, tevens voorzitter van de remuneratiecommissie**

- Brede bestuurlijke eindverantwoordelijke ervaring in een complexe organisatie in de zorg of in het brede maatschappelijke werkveld.
- Toezichthoudende ervaring is een vereiste, ervaring als voorzitter in een toezichthoudende rol geniet de voorkeur.
- Vervult met natuurlijk gezag en autoriteit de voorzittersfunctie op een wijze die een onafhankelijke inbreng van de leden van de RvT stimuleert en ervoor zorgdraagt dat de RvT tot goede advies- en besluitvorming komt.
- Bewaakt een evenwichtig samenspel, bevordert de dialoog, zoekt daarbij naar een juist evenwicht tussen harmonie, compromis en confrontatie.
- Heeft een brede maatschappelijke belangstelling, bij voorkeur afkomstig uit de regio waar JbGld actief is.
- Beschikt over de statuur en uitstraling om JbGld te vertegenwoordigen.
- Heeft ruime ervaring met HR en organisatieontwikkeling, heeft een visie op de rol en functie van HR in de organisatie als steun en toeverlaat van het bestuur bij de realisatie van de strategische doelen.
- Is goed op de hoogte van de laatste ontwikkelingen rondom sociale innovatie, medezeggenschap en nieuwe vormen van organiseren.
- Heeft ervaring met het succesvol doorvoeren van veranderings- en herpositioneringsprocessen.
- Heeft een visie op leren en ontwikkelen, het binden en boeien van medewerkers en heeft ook ervaring met de toepasbaarheid ervan in organisaties.
- Ziet toe op juiste informatievoorziening, onderhoudt goede contacten met de medezeggenschapsorganen en draagt bij aan het borgen van voldoende draagvlak voor verandering in de organisatie.

**Voorts gelden de volgende kwalificaties en competenties**

- Stevige persoonlijkheid, positief kritisch vanuit een respectvolle attitude.
- Integer, sensitief en empathisch.
- Analytisch, weet met informatie 'op afstand' snel overzicht en inzicht te krijgen m.b.t. essentiële en strategische aspecten van het functioneren van JbGld en kan op basis hiervan evenwichtig oordelen.
- Teamplayer, sterk relatiegericht, goed ontwikkelde interpersoonlijke sensitiviteit.
- Doortastend, neemt zelf initiatief en entameert onderwerpen en invalshoeken.
- Goede antenne voor integriteitsvraagstukken.
- Staat open voor kritische (zelf)reflectie.

**Bezoldiging**

De bezoldiging is conform de richtlijnen van de NVTZ en voldoet aan de normstelling van de WNT-2.

## Procedure

Bij de werving en selectie laat de RvT van JbGld zich bijstaan door het bureau Klaus Schmitt & Partners.

In overleg met de RvT worden kandidaten uitgenodigd die in aanmerking komen voor een gesprek met de selectiecommissie.

Van de kandidaat wordt verwacht dat hij/zij een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) kan overleggen.

## Contact

Solliciteren kan via onze website: [www.klausschmitt.nl](http://www.klausschmitt.nl)

Marja Suur  
Partner

Monica van der Ven  
Personal Assistant

Klaus Schmitt & Partners  
Wilhelminapark 60  
3581 NP Utrecht  
tel. 030 – 275 84 54