

Bestuurder

Bureau Jeugdzorg Limburg - Veilig Thuis Noord- en Midden Limburg

met intrinsiek gevoel voor de doelgroep, aandacht voor medewerkers en hun veiligheid in een dynamische en steeds veranderende context die zich voor langere tijd wil verbinden die zichtbaar is, midden in de organisatie staat en zich een visionaire, standvastige en tegelijk realistische leider toont

Aanleiding voor de vacature is het vertrek van de huidige bestuurder vanwege zijn pensionering per november 2024. Ruim achttien jaar is deze als bestuurder aan Bureau Jeugdzorg Limburg (BJZ) verbonden geweest. In 2015 is daar de organisatie Veilig Thuis Noord- en Midden-Limburg (VT) aan toegevoegd.

Korte schets organisatie

BJZ beschermt kinderen en jongeren wanneer hun veiligheid of ontwikkeling in het geding is. BJZ geeft hiertoe uitvoering aan maatregelen jeugdbescherming en jeugdreclassering en is in de hele provincie Limburg actief vanuit vijf uitvoerende stedelijke locaties: Maastricht, Heerlen, Sittard-Geleen, Roermond en Venlo. BJZ is een gecertificeerde instelling (GI).

VT is het centrale advies- en meldpunt in de regio Noord- en Midden-Limburg voor iedereen die met geweld in afhankelijkheidsrelaties te maken heeft zoals huiselijk geweld, kindermishandeling en ouderenmishandeling.

BJZ en VT zijn twee eigenstandige stichtingen die via een personele unie aan elkaar zijn verbonden met één gezamenlijke raad van toezicht en een eenhoofdige raad van bestuur. De gemeenschappelijke, ondersteunende diensten inclusief de bestuurder zijn werkzaam in Roermond. De andere medewerkers werken vanuit een van de locaties. BJZ en VT hebben samen een budget van ca. € 26 miljoen en er werken ruim driehonderd medewerkers. Beide organisaties staan er goed voor; in de daartoe behorende domeinen is de basis op orde en zijn ze financieel en organisatorisch gezond. Beide zijn gecertificeerd en staan er daarmee ook inhoudelijk goed voor.

Zowel BJZ als VT zetten zich in voor de meest kwetsbaren in onze samenleving; jeugdigen, volwassenen en ouderen. Het maatschappelijk veld waarin de organisaties werken is breed, complex en voortdurend in beweging. Het werken bij VT en BJZ is enerverend en uitdagend en vraagt veel van de medewerkers. Een veilige werksfeer, met collectieve en individuele aandacht van collega's en het management is dan ook een belangrijk en leidend uitgangspunt. Vertrouwen in de professionaliteit en deskundigheid van medewerkers eveneens. Er wordt in kleine, zelfstandige teams gewerkt. Leiding wordt gegeven vanuit vooral vertrouwen en ruimte. Een recent medewerker tevredenheidsonderzoek heeft BJZ het predicaat 'Topwerkgever' opgeleverd.

BJZ en VT worden bekostigd door gemeenten, die daarmee als opdrachtgever tot de belangrijkste gesprekspartners behoren. Belangrijke samenwerkingspartners zijn daarnaast de (lokale) toegangsteams, politie, openbaar ministerie, zorgaanbieders, ziekenhuizen en scholen.

Ontwikkelingen algemeen

Maatschappelijke ontwikkelingen gaan snel, specifiek ook binnen het sociaal domein. Naar verwachting brengen ook de komende jaren weer nieuwe uitdagingen. De context van de vraag wordt steeds complexer en tegelijkertijd is het huidige stelsel op zichzelf complex en knelt. Kinderen en gezinnen voelen zich onvoldoende gehoord en gezien, achterliggende problematiek die dikwijls op verschillende leefgebieden ligt is te weinig in beeld. Meer nog moet worden ingezet op netwerksamenwerking.

Landelijk is in 2021 een toekomstscenario kind- en gezinsbescherming opgesteld. Het scenario is er op gericht om van begin tot eind een relatie op te bouwen, de problematiek in samenhang te beoordelen én integraal te werken aan een oplossing. Daarmee moet het systeem rondom het kind explicieter in beeld komen en betrokken worden. In vervolg hierop zijn programmaplannen, een hervormingsagenda opgezet en zijn proeftuinen ingericht. Meest recente informatie is te lezen in de derde voortgangsrapportage van het Programma Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming van november 2023. Dit scenario kan raken aan de activiteiten van zowel VT als van BJZ. Waar BJZ zich in beginsel richt op de zorg en bescherming van jeugdigen (18 jaar), richt VT zich op de doelgroep van 0 – 100 jaar. Beide organisaties kennen ook aparte financieringsstromen. Onderwerpen die een belangrijk deel van de opdracht van de bestuurder zullen zijn. Van hem/haar wordt verwacht hierin positie te bepalen, waarmee de meerwaarde voor jeugdigen, ouders en ouderen centraal staat.

Inrichting, organisatie en opgaven

De twee eigenstandige stichtingen worden dus vanuit de personele unie aangestuurd door één Raad van Toezicht en één bestuurder. Zeer recent zijn in de Raad van Toezicht twee nieuwe leden benoemd, de voorzitter is eind 2022 aangetreden als lid en per maart 2023 benoemd als voorzitter. Het streven is om vanuit wederzijdse benaderbaarheid en samenwerking dilemma's te bespreken. Vanuit hun verschillende verantwoordelijkheden, rollen en bevoegdheden zien zij BJZ en VT als een gezamenlijke verantwoordelijkheid en sturen daarop vanuit strategisch partnerschap. De bestuurder geeft leiding aan de leden van de MT's van beide organisaties (twee regiomanagers en manager VT), de managers van de gezamenlijke, ondersteunende diensten en de bestuurssecretaris. De medezeggenschap is als volgt georganiseerd; beide organisaties hebben een eigen OR, BJZ heeft een cliëntenraad. Kenmerkend voor beide organisaties is dat taken en verantwoordelijkheden worden uitgevoerd door professionele vakbekwame en verantwoordelijke professionals, die hun werk in grote mate van') zelfstandigheid realiseren.

De organisatie kent een lange periode van continuïteit in bestuur. De huidige bestuurder wordt gekend als een duidelijk boegbeeld aan de diverse tafels. Zijn besturingsstijl kenmerkt zich het best als geven van "maximale ruimte binnen de visie" (volgens het Rijnlands model). Deze is sterk gericht op eigen verantwoordelijkheid en ruimte voor ideeën en verbetering van het werk of de dienstverlening op alle niveaus. Gezamenlijk wordt de doelgerichtheid beoordeeld en bewaakt. Daar waar zijn visie, expertise en/of aandacht (direct) noodzakelijk is, verwacht hij van het MT en de teams vooral eigen initiatief om hem daarin te betrekken.

Deze besturingsfilosofie leidt in ieder geval tot stevig vak-en taakvolwassenheid van medewerkers in hun professionele autonomie en van MT-leden. Van hen wordt aanhoudende flexibiliteit verwacht om met de wijzigingen in hun werkveld om te kunnen gaan. Eindverantwoordelijk voor alle besluiten is de bestuurder. De bestuurder komt op basis van geactiveerde dialoog tot besluiten; in zijn besluitvorming

en onderbouwing van beslissingen (voor de toekomst) neemt deze (delen van) de uitvoeringsorganisatie, waaronder het MT en de beide medezeggenschapsorganen mee. De bestuurder wordt op gedegen wijze gesteund op het gebied van inhoud, organisatie, personeel, ICT/IV en Financiën. Op basis van verkregen inzicht en kennis maakt de bestuurder keuzes en neemt de besluiten.

MT overleg vindt separaat plaats per organisatie en is daarmee in eerste instantie gericht op het beleid van de eenheid, in relatie tot het overkoepelende belang van de organisatie en maatschappelijke doelstelling. Het is van belang dat de bestuurder aan beide organisaties voldoende en gerichte aandacht schenkt. Daarin moet de bestuurder een gezonde balans vinden.

Profiel bestuurder

Ofschoon beide organisaties twee aparte identiteiten vormen zal de bestuurder voortdurend en gericht moeten bezien of buiten de synergie in ondersteuning en bedrijfsvoering ook op inhoud kruisbestuiving mogelijk is. En zal hij voor beide organisaties de koers op lange termijn moeten uitzetten en deze vanuit congruentie en consistentie met oog op resultaat moeten uitdragen. Daarin moet hij zich een stevig boegbeeld tonen. Voor beide organisaties geldt dat er voor de komende tijd veranderende externe opgaven aankomen. Van de bestuurder wordt verwacht dat hij hier proactief op acteert en anticipeert. De bestuurder positioneert de organisatie(s) aldus op een stevige manier (verder) vanuit de kerntaken op het snijvlak van het justitieel en sociaal domein. Daarnaast wordt van de bestuurder verwacht dat hij/zij kansen ziet én grijpt voor BJZ en VT. Als bestuurder en partner in het werkveld én zeker ook als mens is de bestuurder in staat tot een goede (efficiënte en effectieve) samenwerking, zowel intern alsook met de externe (bestuurlijke) partijen, waarbij altijd het overlegmodel als uitgangspunt geldt. Evident daarin is het kunnen beschikken over uitstekende communicatieve vaardigheden, zowel extern als ook intern. Van de bestuurder wordt verwacht dat deze de organisatie actief meeneemt in zijn/haar afwegingen. Van de bestuurder wordt daarnaast ook directe zichtbaarheid verwacht, zowel intern als in de keten. Een proactieve houding gebaseerd op gedegen kennis van het publieke domein en relevante maatschappelijke ontwikkelingen en visies is juist ook gelet op bovenstaande eveneens vereist.

BJZ/VT is op zoek naar een bestuurder met lef en moed die zich voor langere tijd aan de organisaties wil verbinden. Een intrinsiek mensgericht mens met een scherp inzicht in menselijke en bestuurlijke verhoudingen. Iemand die echt gevoelde aandacht heeft en geeft. Een bestuurder die de doelstelling en de doelgroep van onze organisaties een warm hart toedraagt. Een persoonlijkheid die vanuit natuurlijk gezag kan overtuigen en niet schuwt om af en toe tegendraads en eigenwijs te zijn daar waar dit de belangen van jeugdigen, ouders, ouderen of medewerkers dient. Daarbij dient de bestuurder ook resultaat gericht te blijven. Een bestuurder die boven maar ook tussen mensen kan staan en die gelooft in een cultuur van gezond vertrouwen en professionele nabijheid. Maar ook een bestuurder die vanuit dat vertrouwen rekenschap durft te vragen. Die kan inspireren, engageren en positioneren. Samenvattend een bestuurder die gericht is op draagvlak en resultaat en daarin boegbeeld wil zijn. Die energie heeft en daadkracht en veerkracht toont. Inzicht heeft in de organisatie en de mens, omgevingsbewust en organisatiesensitief is en gevoel heeft voor de maatschappelijke ontwikkelingen. De bestuurder is gericht op de relatie, als verbinder transparant, toegankelijk, behulpzaam en betrokken. Als procesregisseur betrouwbaar, analytisch en verantwoordelijk. Een gezaghebbend netwerker met zelfvertrouwen, creatief, open en sociaal. Die vanuit duidelijkheid, wilskracht, met overzicht voortvarend en taakgericht BJZ en VT aanjaagt.

Taken en verantwoordelijkheden

- vertegenwoordigt organisaties (BJZ en VT) extern;
- stuurt beide organisaties aan met oog voor eigenheid en onderscheidenheid van beide organisaties, maar beziet dit wel vanuit de gezamenlijke maatschappelijke opgaven.
- geeft vorm aan het met de raad van toezicht afgesproken strategisch beleid voor de komende jaren;
- houdt financiële doelstellingen in balans met strategische doelen;
- draagt zorg voor continuering van de (noodzakelijke) certificering van VT en BJZ;
- geeft direct leiding aan de managers van beide organisaties, de hoofden van dienst van BJZ/VT en het bestuurssecretariaat.

Functie-eisen

- academische werk- en denkniveau;
- bestuurservaring dan wel meerjarige directie-ervaring op eindverantwoordelijk niveau binnen het publieke en/of sociale – domein;
- beschikt over balans in kennis tussen strategisch inzicht en ervaring en/of affiniteit met inhoud en bedrijfsvoering;
- kennis van het werkveld of in staat zich snel eigen te maken en de bestuurlijke context in Limburg is een pre.

Arbeidsvoorwaarden en procedure

Voor deze positie geldt een arbeidsovereenkomst van in principe twee maal vier jaar. Aan het eind van het derde jaar vindt telkens een (wederzijdse) beoordeling plaats om vast te stellen of bestuur en toezicht de intentie hebben de overeenkomst te verlengen. Conform de sectorale WNT-2 regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen en jeugdhulp is klasse III met een maximum bezoldigingsmaximum van € 190.000,- (2024), van toepassing. Een assessment maakt onderdeel uit van de procedure. Een volledig overzicht van de procedure waarin diverse gremia van de organisatie worden betrokken, treft u aan in bijlage II.

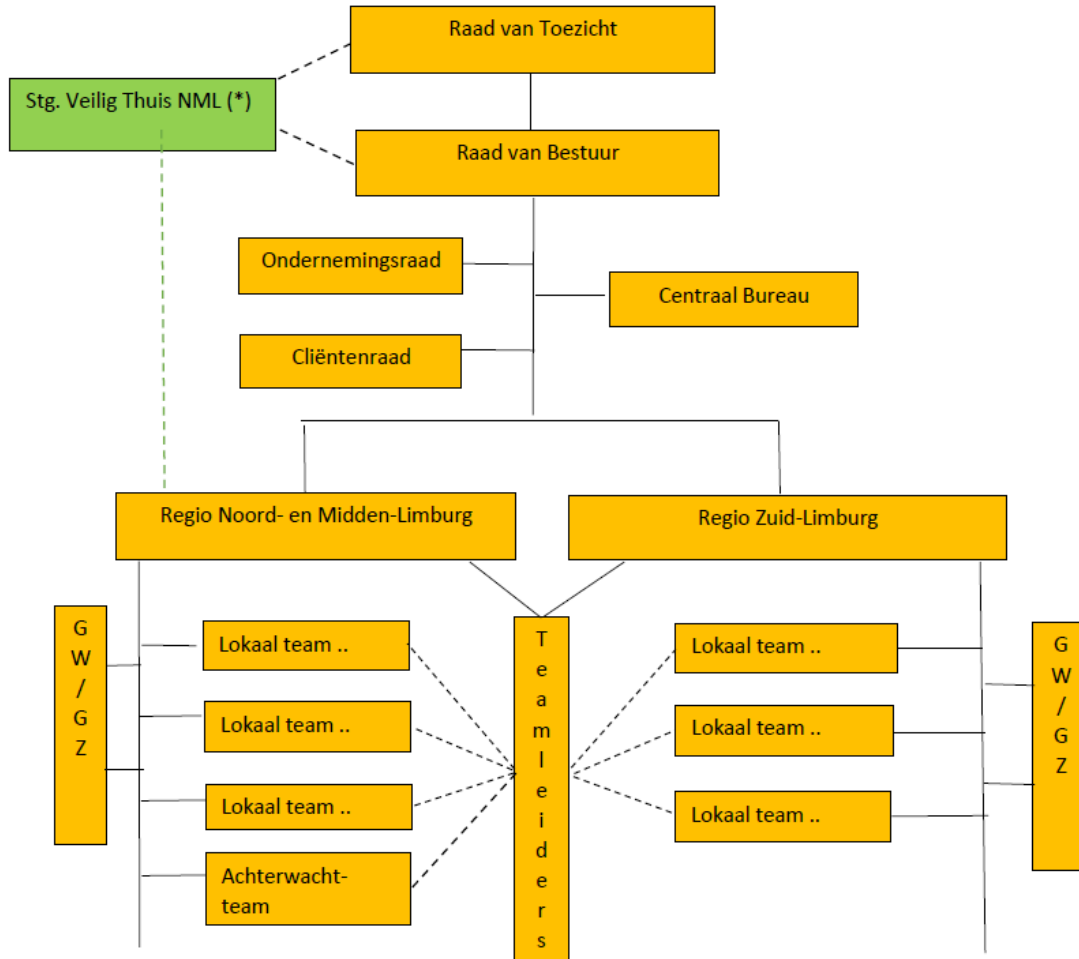
Informatie en solliciteren

Voor meer (inhoudelijke) informatie over BJZ en VT verwijzen we u naar hun website. Voor aanvullende informatie over de functie kunt u contact opnemen met Ellen van den Hoven of Jos Houben van Crown Gillmore BV telefoonnummer 033 – 25 58 700. Voor specifieke vragen over de procedure kunt u terecht bij Ghyslaine Baars (recruitment consultant) via het algemene telefoonnummer of 06-25234947.

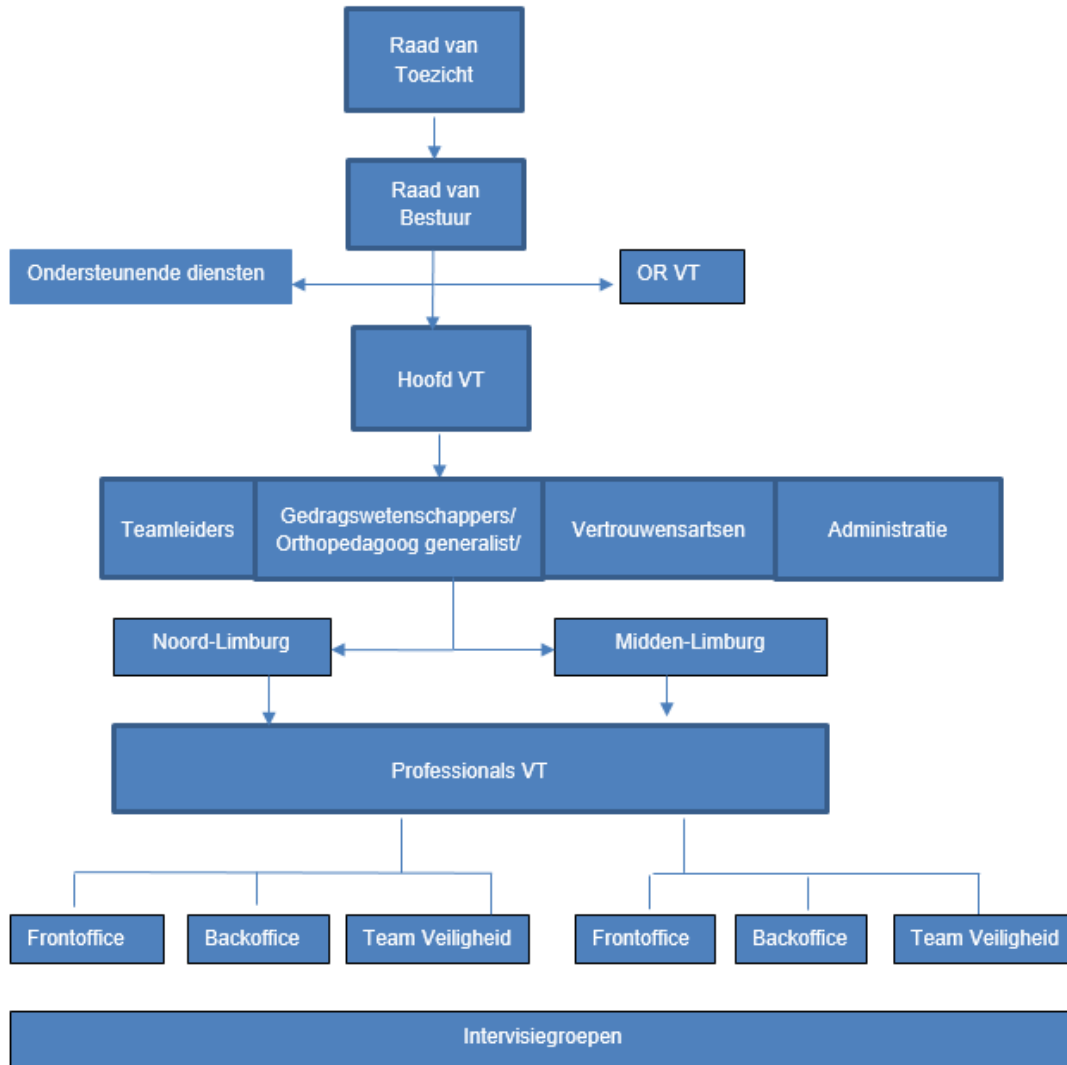
Indien u na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, verzoeken wij u uw CV en motivatiebrief uiterlijk vóór 3 juni a.s. te richten aan Crown Gillmore BV, t.a.v. E.M.H. (Ellen) van den Hoven en te uploaden via de website van Crown Gillmore BV www.crowngillmore.nl.

Bijlage I Organogrammen BJZ en VT

Organogram BJZ Limburg



Organogram Veilig Thuis Noord- en Midden-Limburg



Bijlage II Inrichting activiteiten search Bestuurder

	Wat:	Wie:	Wanneer:
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore Kandidaten 	vanaf 3 juni
SELECTIE OPDRACHTGEVER	CV presentatie: <ul style="list-style-type: none"> Overzicht delen serieus gesproken kandidaten CV Presentatie kandidaten (ca. 6-8) (longlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie I en II: <ul style="list-style-type: none"> Raad van Toezicht (voltallig) en Bestuurssecretaris Crown Gillmore 	28.06.2024 09.30 uur
	<ul style="list-style-type: none"> Keuzebepaling ca. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie I en II 	
	Ronde 1: <ul style="list-style-type: none"> Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Selectiecommissie I Selectiecommissie II Crown Gillmore 	03.07.2024 12.00 – 17.00
	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie en keuzebepaling ca. 2 / 3 benoembare kandidaten vervolgprocedure 	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie I en II 	
	Persoonlijkheidsinstrument Hogan Zonder capaciteiten	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Crown Gillmore 	03-07-2024 versturen aan kandidaten
	Terugkoppeling Hogan	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Crown Gillmore 	04-07-2024 11.00 -13.00 via teams
	Terugkoppeling Hogan	<ul style="list-style-type: none"> Raad van Toezicht Crown Gillmore 	n.t.b.
	Evaluatie en keuzebepaling max. 2 benoembare kandidaten vervolgprocedure	<ul style="list-style-type: none"> Raad van Toezicht 	n.t.b.
	Ronde 2: <ul style="list-style-type: none"> Verdiepingsgesprek max. 2 benoembare kandidaten (lunch / diner / wandeling) 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat / Kandidaten Voorzitter RvT en twee n.t.b. leden RvT 	05.07.2024 en 08.07.2024 (avond)
	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie en keuzebepaling max. 2 benoembare kandidaten vervolgprocedure 	<ul style="list-style-type: none"> Raad van Toezicht (voltallig /afvaardiging) 	
	Ronde 3: <ul style="list-style-type: none"> Advies- / kennismakingsgesprek adviescommissie(s) met max. 2 benoembare kandidaten 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat / Kandidaten Adviescommissie MT (JBZ en VT) Adviescommissie OR (JBZ en VT) Crown Gillmore 	09.07.2024 12.30-15.00 uur
	<ul style="list-style-type: none"> Terugkoppeling advies benoembaarheid kandidaten van adviescommissie aan selectiecie. 	<ul style="list-style-type: none"> (Afvaardiging) Adviescommissie(s) Voorzitter en afvaardiging leden Raad van Toezicht 	
	<ul style="list-style-type: none"> Keuze voorgenomen besluit benoembaarheid definitieve kandidaat 	<ul style="list-style-type: none"> Raad van Toezicht 	
	<ul style="list-style-type: none"> Kennismaking CCR terugkoppeling aan Selectiecommissie RvT 	<ul style="list-style-type: none"> CR Selectiecommissie 	n.t.b.
<ul style="list-style-type: none"> Keuze selectiecommissie voor definitief te benoemen kandidaat 	<ul style="list-style-type: none"> Raad van Toezicht (voltallig) 	Uiterlijk 19.07.2024	
AFRONDEN	Arbeidsvoorwaardengesprek	<ul style="list-style-type: none"> Remuneratie cie. Kandidaat 	Uiterlijk 26.07.2024
	Benoeming kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> Nader te bepalen 	Uiterlijk 31.07.2024
	Communicatie benoeming	<ul style="list-style-type: none"> Nader te bepalen 	
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> Bestuurder 	Uiterlijk 01.11.2024