

Wervingsprofiel

Drie leden raad van toezicht

Met hart voor de ondersteuning van kwetsbare mensen

16 december 2022

Opdrachtgever Stichting Farent

Auteur(s) Marcel ten Berge

Aanvraagnummer A05293

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL GEREPRODUCEERD WORDEN.

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	4
2.1	Stichting Farent	4
2.2	Missie, visie en DNA van Farent	4
2.3	Farent is ambitieus, ondernemend en innovatief	5
2.4	Organogram	6
3.	De raad van toezicht en de vacante posities	7
3.1	De raad van toezicht; professioneel, betrokken en met hart voor de doelgroep	7
3.2	Het ontstaan van de vacatures	8
3.3	Collectief profiel	8
3.4	Aanvullende specifieke vereisten	8
3.5	Overige vereisten	9
4.	Wat biedt Farent?	10
5.	De selectieprocedure	11

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature(s) van toezichthouder bij Farent. Met dit functieprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante posities, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende vergoeding. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website te bezoeken: <https://www.farent.nl>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk 'hij' staat uiteraard ook 'zij', 'die' of 'hen' gelezen kan worden.

2. De organisatie

2.1 Stichting Farent

Stichting Farent (hierna; Farent) is sterk in sociaal werk en zet zich met ruim 250 professionals en 850 vrijwilligers in voor alle inwoners van 's-Hertogenbosch en de acht gemeenten in De Meierij en Midden-Brabant; Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Maasdriel, Meierijstad (Schijndel), Sint-Michielsgestel en Vught. Farent komt voort uit de fusie in 2019 van Juvans Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en Welzijn Divers.

Farent is een dienstverlenende organisatie die dichtbij bewoners staat voor vrij toegankelijke basisondersteuning op de plekken waar zij wonen, werken en samenleven. Het palet is breed van individuele ondersteuning met diensten als maatschappelijk werk, schoolmaatschappelijk werk, crisisinterventie, mantelzorgondersteuning en vrijwillige thuishulp, tot collectieve ondersteuning van buurtinitiatieven, kinder- en jongerenwerk, dagbesteding voor ouderen en thematisch groepswork. Preventie en het versterken van de draagkracht van het individu, de sociale netwerken en sociale cohesie in buurten en wijken staan voorop.

2.2 Missie, visie en DNA van Farent

Zoals opgenomen in het "Strategisch document Farent 2020-2023, Samen werken aan sociale verandering" is de missie van Farent:

"Farent bevordert de sociale samenhang, de mantelzorg en het vrijwilligerswerk, de toegankelijkheid van voorzieningen, diensten en ruimten voor burgers, veiligheid en leefbaarheid in de gemeenten waar zij voorzieningen aanbiedt, alsmede het voorkomen en het bestrijden van huiselijk geweld. Farent ondersteunt de zelfredzaamheid en participatie van burgers zoveel mogelijk in de eigen leefomgeving, direct of indirect, in de ruimste zin van het woord."

De visie van Farent op sociaal werk is het kompas voor de organisatie en het kader waaruit met elkaar wordt gewerkt aan het realiseren van de strategische doelen. De visie bestaat (citaat samengevat) uit de volgende onderdelen:

- ▶ **Bevestigen van talenten;** we geloven in de kracht en talenten van mensen, geven steun aan initiatieven van wijkbewoners en steun aan mensen die het - tijdelijk – niet redden.
- ▶ **Investeren in welzijn en welbevinden;** we activeren en ondersteunen wijkbewoners en/of cliënten van alle leeftijden, mantelzorgers en vrijwilligers (organisaties) zodat ze geloven in de eigen mogelijkheden, keuzes maken en regie nemen over hun leven.
- ▶ **Integraal en met mensen;** we werken samen met en niet over of zonder mensen, in aanpak proberen we de keten van welzijn, werk, zorg, onderwijs en veiligheid te sluiten, individueel, collectief of in combinatie.
- ▶ **Preventief;** we zetten stevig in op preventieve diensten en zoeken tijdig de samenwerking om een zwaarder beroep op (zorg)voorzieningen te voorkomen of uit te stellen.
- ▶ **In verbinding;** we ondersteunen individuele mensen, groepen, wijken en (informele) organisaties. Waar nodig leggen we nieuwe verbindingen en zijn daartoe sterk lokaal geworteld. We schakelen en makelen in de keten van organisaties om tot de juiste arrangementen te komen. Van gebruikelijke (zoals wijkinitiatieven) tot ongebruikelijke met bijv. het bedrijfsleven.
- ▶ **Samenwerken op alle niveaus;** we kiezen nadrukkelijk voor samenwerking, intern in multidisciplinaire teams en tussen collegae, extern met onze partners zoals gemeenten, GGD, Humanitas en Reinier van Arkel.
- ▶ **Innovatie vanuit ondernemerschap;** we zijn ondernemend in het ontwikkelen van vernieuwende oplossingen en anticiperen op de vragen van vandaag en morgen.

- ▶ **Onafhankelijk;** Farent is onafhankelijk, proactief en constructief in haar rol van sociaal adviseur, opdrachtnemer, ondersteuner en partner.
- ▶ **Expertise en specialisaties;** Farent fungeert als expertisecentrum voor sociaal werk en werkt o.m. samen met hogescholen en universiteiten. In co-creatie met externe partners wordt gewerkt aan kennisoverdracht, doorontwikkeling van diensten en nieuwe interventies.

Het **DNA** van Farent en medewerkers bestaat uit de volgende bouwstenen:

- ▶ *Toegankelijkheid;* we zijn er voor mensen.
- ▶ *Presentie;* de ander echt willen kennen, doorgronden, vooruithelpen vanuit nabijheid.
- ▶ *Signaleren;* ogen en oren van de wijk, open staan voor signalen, vertalen naar trends.
- ▶ *Helicopterview;* aansluiten op/acteren vanuit de belevingswereld van mensen met brede analytische blik.
- ▶ *Moed en actiegerichtheid;* erop af mentaliteit met lef en kunde anticiperen op onverwachte situaties.
- ▶ *Maatwerk, zo nodig buiten gebaande paden;* consciëntieus en oplossingsgericht.
- ▶ *Teamspirit en moreel;* verbondenheid met de organisatie, onderlinge loyaliteit en goed werkgeverschap.
- ▶ *Transparant, betrouwbaar, assertief;* zelfbewust samenwerken, opdrachtnemer op basis van transparante werkwijze.

2.3 Farent is ambitieus, ondernemend en innovatief

Farent is een organisatie met ambitie en stelt zich op als een ondernemende regionale netwerkorganisatie die de sociale basisinfrastructuur versterkt met dienstverlening die zich uitstrekt van de 0^e tot de 1,5^e lijn.

Innovatie is voor Farent van strategisch groot belang en noodzakelijk om aan te (blijven) sluiten op de vele (soms turbulente) veranderingen in het sociaal domein. Klantgerichtheid, dienstverlening en productontwikkeling staan bij Farent dan ook centraal.

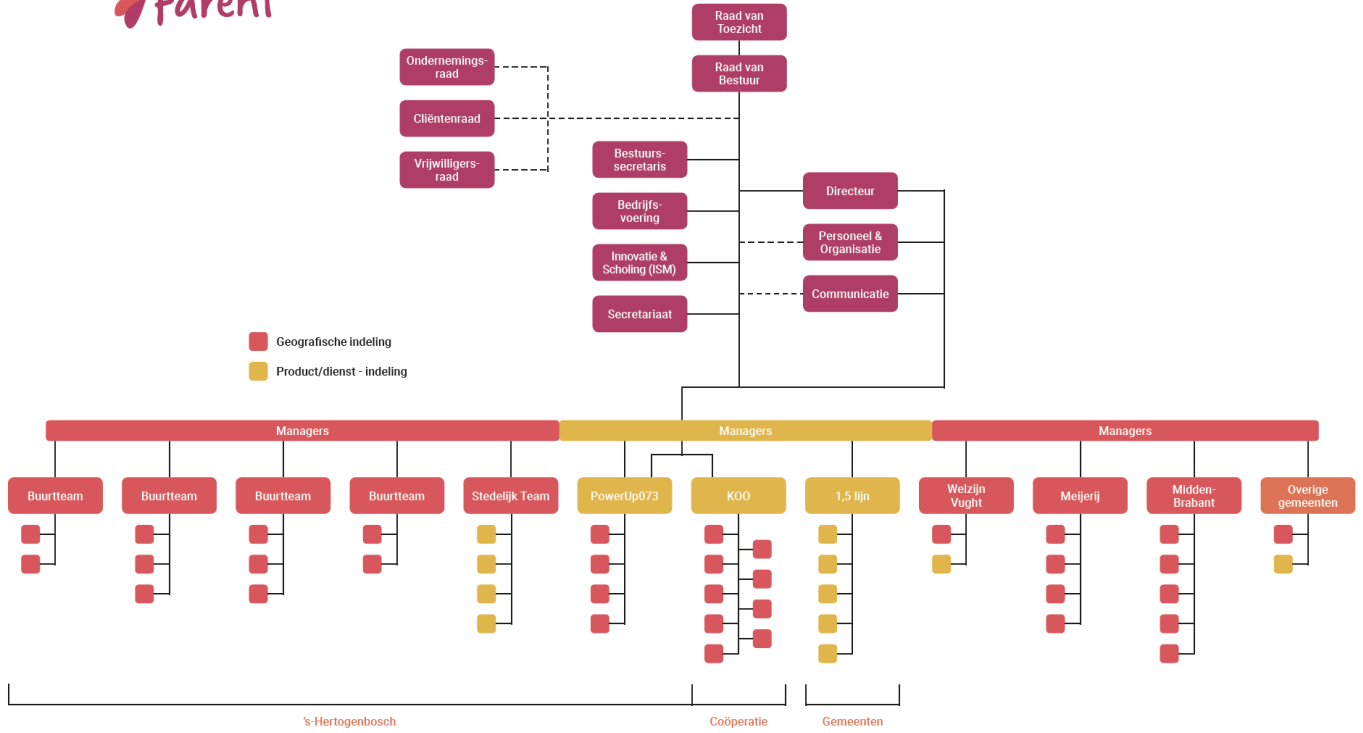
Farent bracht in 2020 de innovatieagenda uit en deze is met de "Innovatieagenda 2021-2022" geactualiseerd. Daarmee wil de organisatie zich de komende jaren nadrukkelijk blijven ontwikkelen en profileren als koploper in productontwikkeling. Het doel van de innovatieagenda is het versterken van de vernieuwingskracht van Farent en zo toegevoegde waarde te creëren voor organisatie, opdrachtgevers en burgers. Farent brengt innovatiefocus aan op de actuele sociaal maatschappelijke thema's.

De innovatiethema's waar Farent de focus op heeft, zijn:

- ▶ Inclusieve samenleving/community building.
- ▶ Armoede en schulden.
- ▶ Langer (zelfstandig) thuis wonen.
- ▶ Talentontwikkeling en veiligheid jeugd.

Uitvoering van de innovatieagenda vindt de komende twee jaar plaats op basis van het innovatieprogramma van Farent waarin met elkaar nieuwe concepten en aanpakken worden ontwikkeld die daadwerkelijk het verschil maken voor organisaties, burgers, opdrachtgevers en ketenpartners.

2.4 Organogram



3. De raad van toezicht en de vacante posities

3.1 De raad van toezicht; professioneel, betrokken en met hart voor de doelgroep

De raad van toezicht (hierna aangeduid met RvT) is verantwoordelijk voor het houden van toezicht op de besturing en algemene gang van zaken van de organisatie en vervult een adviserende en stimulerende rol richting de bestuurder. De RvT beoordeelt vanuit haar onafhankelijke positie de integraliteit en integriteit van besluitvorming rekening houdend met de maatschappelijke doelstellingen, de verantwoordelijkheden van de organisatie en relevante belangen van belanghebbenden van Farent.

Daarnaast geeft de RvT inhoud aan de werkgeversrol naar de bestuurder en treedt als ambassadeur op van de organisatie. Farent onderschrijft en volgt de Governance Code Sociaal Werk. De RvT kent een auditcommissie en een remuneratiecommissie. De raad van toezicht bestaat momenteel in totaal uit vijf leden. In 2021 had de RvT zeven vergaderingen.

In lijn met de toezichtsvisie en het reglement van de raad van toezicht beschikt Farent over toezichthouders die pro actief en betrokken hun rol en verantwoordelijkheid vorm geven. Dat betekent o.a. dat naast het overleg met de bestuurder er ook contactmomenten zijn met de ondernemingsraad (OR), het managementteam, de cliëntenraad, de vrijwilligersraad en externe belanghebbenden.

De toezichthouders werken in de RvT samen in grote collegialiteit en betrokkenheid bij het sociaal domein. *Besturing* is binnen de RvT van Farent een nadrukkelijk onderwerp van het toezicht. Het toezicht is niet alleen gericht op de bestuurder en betreft ook de context waarin de organisatie opereert zodat er oog is voor de belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen en de betekenis ervan voor de koers van Farent.

Meer in het algemeen ondersteunt de RvT de keuzes die door de bestuurder worden gemaakt en treedt daarin reflecterend en als sparringpartner/countervailing power op. Daarbij is primair gekozen voor samenwerking en partnership met een proactieve, ontwikkelingsgerichte en flexibele houding richting de bestuurder. Daarbij let de RvT sterk op de eigen rolvastheid en bijbehorende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

De *kernwaarden* waarmee de RvT invulling geeft aan het toezicht, zijn dan ook (samengevat):

- ▶ *Betrokken*; leden van de RvT zijn betrokken bij de organisatie en de doelgroep waar Farent voor staat, te weten; ‘burgers met een vraag om maatschappelijke ondersteuning, individueel en/of collectief’;
- ▶ *Verantwoordelijk*; de RvT is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid en zal waar nodig (pro) actief handelen, goed luisteren en transparant communiceren;
- ▶ *Toegankelijk*; de RvT staat te allen tijde open voor toenadering door en signalen van zowel interne als externe belanghebbenden en zal deze ook proactief ophalen. De RvT betreft deze signalen in zijn toezicht en bespreekt deze met de bestuurder;
- ▶ *Onafhankelijk*; de leden van de RvT stellen zich onafhankelijk op, staan boven de partijen, hebben een brede blik en toetsen koersvast aan de doelstelling;
- ▶ *Vertrouwen*; de RvT handelt vanuit het vertrouwen in de besturing van de organisatie en toetst zorgvuldig of dit wordt bevestigd door de resultaten en de wijze waarop deze worden gepresenteerd.

3.2 Het ontstaan van de vacatures

De raad van toezicht is na de fusie in 2019 van Juvans Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en Welzijn Divers gevormd.

Conform het rooster van aftreden zullen twee leden per april 2023 aftreden. Omwille van een soepele overgang is dat moment verschoven naar juni 2023. Een derde lid van de RvT zal per 1 oktober 2023 haar tweede termijn hebben vervuld. Er is door de RvT besloten om daarop te anticiperen en ook deze positie mee te nemen in deze werving en selectieprocedure. Met de invulling van deze drie posities, zal de RvT tijdelijk (van juni tot oktober 2023) in totaal uit zes leden bestaan.

Van de in juni vrijkomende posities, zal er één op bindende voordracht van de OR worden ingevuld.

Voor de nieuwe toezichthouders is er de ruimte om lid van de remuneratiecommissie of lid van de auditcommissie te worden.

3.3 Collectief profiel

We zijn voor deze posities op zoek naar geschikte kandidaten die zich kunnen vinden in de ambities en doelstellingen van Farent en voldoende tijd beschikbaar hebben voor een goede invulling van hun rol en verantwoordelijkheid als toezichthouder. We kijken naar leeftijd, diversiteit en complementariteit in het te vormen team van toezichthouders.

Gezien de maatschappelijke rol en positionering van Farent, worden kandidaten die de inclusiviteit van en de diversiteit van de RvT versterken – uiteraard met de relevante expertise en persoonskenmerken - nadrukkelijk uitgenodigd om te solliciteren.

Om deel uit te maken van deze raad van toezicht, voldoe je aan de volgende vereisten

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Bestuurlijke kwaliteiten.
- ▶ Affiniteit met het sociaal werk en inzicht in de complexiteit van het sociaal domein.
- ▶ Juist evenwicht tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand (rolvastheid).
- ▶ Het vermogen en de juiste attitude om het bestuur met raad bij te staan.
- ▶ Het vermogen om het beleid van Farent, de besturing van de organisatie en het functioneren van het bestuur te toetsen.
- ▶ Het vermogen om advies en toezicht in teamverband te kunnen uitoefenen.
- ▶ Integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling.
- ▶ Het vermogen om op hoofdlijnen een oordeel te vormen over door het bestuur voorgelegde aangelegenheden (helikopterview).
- ▶ Maatschappelijke betrokkenheid.
- ▶ Voldoende beschikbaarheid.

3.4 Aanvullende specifieke vereisten

Voor een optimale invulling van de vacante posities zijn we op zoek naar kandidaten die bij voorkeur:

- ▶ Ervaring hebben met het op strategisch niveau opereren in een met Farent vergelijkbare maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke context.
- ▶ Binding hebben met de regio waarin Farent werkzaam is.

Voor de toekomstige spreiding van kennis en ervaring binnen de RvT is voorts van belang;

- ▶ dat één van de nieuwe leden overstijgende kennis en/of ervaring meebrengt op het vlak van de financiën in het sociaal domein.
- ▶ dat één van de nieuwe leden bestuurlijke kennis van en/of ervaring heeft opgedaan binnen de gemeentelijke overheid of op andere wijze deze kennis en ervaring heeft opgedaan, bijvoorbeeld als strategisch adviseur of project-/programmamanager.
- ▶ dat één van de nieuwe leden ervaring heeft met HR vraagstukken en thema's zoals organisatieontwikkeling, systeemveranderingen, innovatie, professionalisering van dienstverlening en de bijbehorende vertaalslag naar de externe positionering.
- ▶ dat één van de nieuwe leden expertise meeneemt met betrekking tot de positionering van het sociaal werk in de 0^e tot 1,5^e lijn en de samenwerking/verschuiving richting de zorg.
- ▶ dat één van de nieuwe leden kennis heeft van medezeggenschap en OR-gerelateerde onderwerpen.
- ▶ Voor de deelname aan de auditcommissie is financiële expertise gewenst.

De belangrijkste competenties voor alle leden

- ▶ Bestuurlijk inzicht.
- ▶ Samenwerkingsgericht.
- ▶ Omgevingssensitief.
- ▶ Organisationsensitief.
- ▶ Integriteit en moreel besef.
- ▶ Rolvastheid.
- ▶ Onafhankelijke oordeelsvorming.
- ▶ Betrouwbaar, integer.

3.5 Overige vereisten

- ▶ Onafhankelijk en onbevangen, zonder persoonlijke of zakelijke banden met collega-toezichthouders, bestuur, medewerkers of belangrijke externe belanghebbenden (dit ter voorkoming van (de schijn van) belangenverstremgeling).
- ▶ Van onbesproken gedrag zijn.

4. Wat biedt Farent?

Farent wil het verschil maken voor de kwetsbare burgers in 's-Hertogenbosch en de tien gemeenten in De Meierij en Midden-Brabant. Als toezichthouder kun je daaraan vanuit je rol en positie een waardevolle bijdrage leveren.

De RvT van Farent werkt en wil blijven werken als een hecht team en investeert in zijn professionalisering onder meer door deelname aan de themadagen binnen Farent en het volgen van relevante cursussen en leergangen van de NVTZ.

De leden van de raad van toezicht ontvangen voor een werkzaamheden een marktconforme vergoeding.

5. De selectieprocedure

Kandidaten kunnen tot en met **22 januari** reageren en worden expliciet verzocht daarbij tevens te vermelden of ze interesse hebben om op bindende voordracht van de OR plaats te nemen in de RvT.

De selectieprocedure kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de weken van 23 en 30 januari.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, einde van de week van 30 januari gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt in de week van 6 februari bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Farent.

2 Selectiegesprekken bij Farent

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor de gesprekken met de selectie- en adviescommissie bij Farent.

De eerste ronde gesprekken met kandidaten worden gevoerd in de week van 13 februari met de selectiecommissie die bestaat uit de voorzitter RvT, lid RvT en de bestuurder in rol van adviseur. Kandidaten spreken tevens dezelfde dag met de adviescommissie die bestaat uit drie leden van de RvT.

De eerste ronde gesprekken voor kandidaten die hebben aangegeven interesse te hebben om op bindende voordracht van de OR te worden benoemd, worden in de week van 13 februari gevoerd met de selectiecommissie die bestaat uit de voorzitter RvT, lid RvT en twee leden van de OR. Kandidaten spreken tevens dezelfde dag met de adviescommissie die bestaat uit drie leden van de RvT en de bestuurder in rol van adviseur.

Benoembare kandidaten gaan door naar de tweede gesprekrunde in de week van 20 februari waarin ze wederom met dezelfde selectiecommissie spreken waarna de keuze voor de eindkandidaat wordt gemaakt.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in (optioneel). De OR draagt zorg voor de bindende voordracht van de eindkandidaat aan de RvT. De RvT leden van de selectiecommissie dragen zorg voor de voordracht van de andere twee eindkandidaten aan de RvT.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure in maart 2023.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Marcel ten Berge, Sr. adviseur werving en search, en voor vragen over de procedure met Robin de Boer, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via:

<https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.