



Wervingsprofiel

Lid raad van toezicht
Met aandachtsgebied HR en Organisatieontwikkeling

10 april 2026

Opdrachtgever Juvent
Adviseur Douwe Wijbenga
Aanvraagnummer A07738



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Juvent	3
2.2	De opgave van Juvent	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van lid raad van toezicht	5
3.1	De opgave	5
3.2	De raad van toezicht	5
3.3	Algemene eisen leden raad van toezicht	5
3.4	Profiel lid raad van toezicht	6
4.	Bezoldiging	6
5.	De selectieprocedure	6

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van lid raad van toezicht met aandachtsgebied HR en Organisatieontwikkeling bij Juvent. Met dit wervingsprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel u 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 positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: [Juvent](#).

2. De organisatie

2.1 Juvent

Juvent staat midden in het leven van kinderen, jongeren en gezinnen die te maken hebben met complexe vraagstukken rond opgroeien en opvoeden. De organisatie komt in beeld waar het schuurt en waar de rek eruit is. Niet vanachter een bureau, maar daar waar het dagelijks leven zich afspeelt: thuis, op school en in de directe omgeving. Er wordt geluisterd, meegedacht en richting geboden, met hoofd én hart. De inzet is altijd gericht op het herstellen van rust, veiligheid en perspectief, zodat een kind opnieuw kan groeien.

De behandelvisie vormt de basis van dit werk. Binnen Juvent is er het besef dat ingrijpende ervaringen en instabiele omstandigheden diepe sporen achterlaten in relaties, gedrag, lijf en brein. Daarom wordt steeds gezocht naar verbinding: relaties worden versterkt of hersteld en er wordt trauma-sensitief, hechting-georiënteerd en systeemgericht gewerkt. Dit gebeurt samen met alle betrokkenen – kinderen, ouders, pleegouders, familie, school en andere partners – omdat betekenisvolle relaties een krachtige bron van herstel vormen.

Juvent is een organisatie waarin iedere medewerker bijdraagt aan een veilige omgeving, zowel voor cliënten als voor collega's. Samenwerken vraagt om vertrouwen, openheid en het vermogen elkaar te steunen. Hoe beter intern wordt samengewerkt, hoe meer stabiliteit en duidelijkheid er geboden kan worden aan de gezinnen die ondersteuning nodig hebben.

2.2 De opgave van Juvent

Juvent levert het grootste deel van haar jeugdhulp binnen de kaders van de Jeugdwet en werkt daarvoor nauw samen met de dertien Zeeuwse gemeenten. 18+ jongeren die uit de jeugdwet stromen via de WMO worden ook door Juvent begeleidt. De criteria voor aanbestedingen veranderen en dat vraagt om wendbaarheid, een stevige positionering en een toekomstbestendige strategie. Zoals veel jeugdzorgorganisaties staat ook Juvent onder financiële druk, wat hoge eisen stelt aan de organisatie, de keuzes die worden gemaakt en de veerkracht van medewerkers.

De opgave van Juvent is om te blijven doen wat nodig is: passende, specialistische hulp bieden die aansluit bij het moment en de situatie, zonder standaardoplossingen maar met de vraag "wat is nú nodig?". Dat vraagt creativiteit, expertise en een sterke samenwerking met partners in het veld.

De deelname aan het samenwerkingsverband *Samen Rondom Jeugd* speelt hierin een belangrijke rol. Binnen dit netwerk bouwen zorgaanbieders samen met gemeenten aan een integrale en toekomstgerichte jeugdketen in Zeeland.

Deze samenwerking ondersteunt de ambitie van Juvent om hulp dichterbij, beter afgestemd en efficiënter georganiseerd te maken, zodat gezinnen sneller de juiste ondersteuning krijgen en professionals beter samen optrekken.

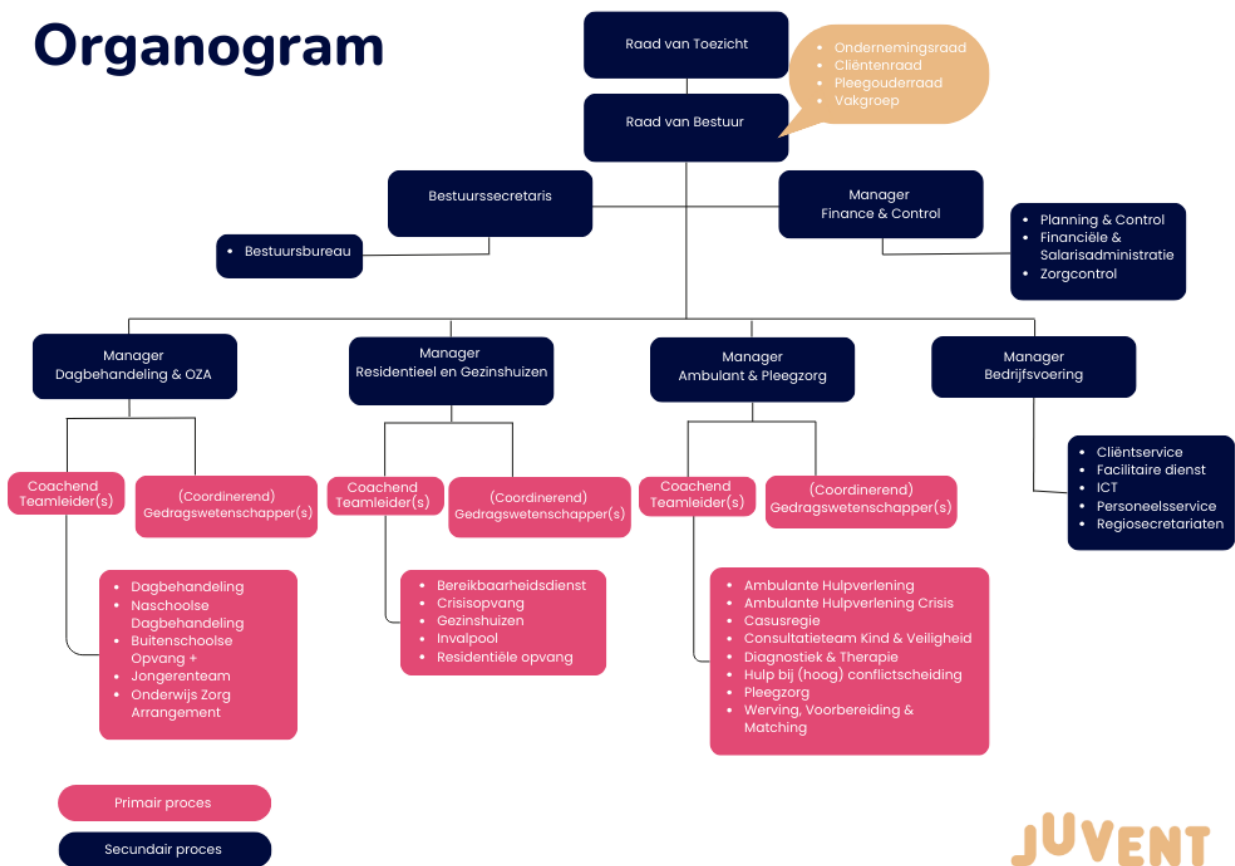
2.3 Organisatiecontext

Juvent werkt volgens het *raad van toezicht-model*. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor strategie, kwaliteit, veiligheid en resultaten. De raad van toezicht bestaat uit vijf leden en houdt toezicht op het bestuur en de bredere maatschappelijke opdracht van Juvent. Daarnaast zijn er een ondernemingsraad (OR), cliëntenraad (CR) en pleegouderraad (POR), die elk vanuit hun perspectief bijdragen aan de verbetering van beleid en dienstverlening.

Met ruim 350 medewerkers in uiteenlopende disciplines (van ambulante hulpverlening tot behandelgroepen en pleegzorgbegeleiding) zet Juvent zich dagelijks in om kinderen te laten opgroeien in een veilige omgeving en hen te begeleiden op weg naar zelfstandigheid.

Het managementteam geeft direct leiding aan de organisatie en ondersteunt medewerkers in het realiseren van onze missie: kinderen veilig laten opgroeien en gezinnen perspectief bieden op een toekomst waarin vertrouwen, stabiliteit en ontwikkeling centraal staan.

Organogram





3. De functie van lid raad van toezicht

3.1 De opgave

De jeugdzorg in het algemeen staat al een aantal jaar financieel onder druk. Daarom is en wordt het erg belangrijk om de koers, positionering en portfolio van Juvent voor de komende jaren te herijken en opnieuw vast te leggen. Dit vraagt veel van de raad van bestuur, de raad van toezicht en de gehele organisatie. Er wordt veel gevraagd van alle medewerkers om continue mee te bewegen en tegelijkertijd de kwaliteit van de dienstverlening hoog te houden. Het is een bewuste keuze van de raad van toezicht om voor dit lid raad van toezicht te kiezen voor 'HR en Organisatieontwikkeling' als aandachtsgebied. Meer informatie over de toezichtsvisie van Juvent vindt u [hier](#).

3.2 De raad van toezicht

De raad van toezicht vult zijn rol als betrokken raad in. De raad hanteert daarbij het uitgangspunt dat een goede raad de kunst verstaat om te schakelen en te balanceren tussen afstand en nabijheid, toezichhouden en klankbord zijn, persoonlijke betrokkenheid en bestuurlijke distantie en stevig positie nemen en toegankelijk zijn. De raad van toezicht hecht veel waarde aan een gedeelde rolopvatting en een prettig, open en constructief kritisch klimaat, een goede interactie tussen de leden van de raad en met de bestuurder. Deze visie op toezichhouden zal expliciet onderdeel zijn van de beoordeling. De raad volgt de Governancecode Zorg 2022.

De raad van toezicht is zodanig samengesteld dat:

- ▶ Voldoende affiniteit aanwezig is met de vraagstukken op het gebied van zorg, innovatie en maatschappelijke dienstverlening in het algemeen en de doelstelling van Juvent in het bijzonder.
- ▶ Brede maatschappelijke belangstelling en ervaring geborgd is.
- ▶ Kennis van en ervaring met de lokaal politieke context beschikbaar is.
- ▶ Er een passende spreiding is van maatschappelijke achtergronden, deskundigheid en disciplines aanwezig, waarbij onder meer gedacht wordt aan bestuurlijke zorginhoudelijke, personeel- en organisatiekundige, bedrijfskundige en financieel-economische achtergronden.
- ▶ De leden van de raad van toezicht ten opzichte van elkaar, en het bestuur, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.

3.3 Algemene eisen leden raad van toezicht

Ieder lid van de raad van toezicht:

- ▶ Heeft affiniteit met de doelstellingen, missie, visie en strategie van Juvent.
- ▶ Heeft kennis van de zorg en/of (maatschappelijke) dienstverlening; affiniteit met het werkveld van de organisatie en met de doelgroep.
- ▶ Heeft inzicht in en ervaring met de verdeling van taken en rollen tussen raad van toezicht en de raad van bestuur. Kan evenwicht hanteren in enerzijds betrokkenheid en anderzijds bestuurlijke afstand.
- ▶ Heeft het vermogen advies en toezicht in teamverband uit te oefenen.
- ▶ Heeft het vermogen de ontwikkelingen in de Jeugdzorg te volgen en te vertalen naar de organisatie vanuit de functie van de raad van toezicht.
- ▶ Heeft inzicht in eisen die kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit aan een organisatie als Juvent in deze tijd stellen.
- ▶ Richt zich op het belang van de organisatie als geheel, en weet daarbij mede de belangen van cliënten en medewerkers in het oog te houden.
- ▶ Is integer, heeft verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling.

3.4 Profiel lid raad van toezicht

Het lid van de raad van toezicht met het aandachtsgebied HR en Organisatieontwikkeling combineert strategische en operationele ervaring met een scherp inzicht in veranderprocessen, cultuurontwikkeling, organisatievernieuwing en sociale innovaties binnen complexe omgevingen zoals de zorgsector. We zoeken een toezichthouder die intrinsiek gemotiveerd is om bij te dragen aan de maatschappelijke opgave van Juvent. Deze toezichthouder heeft een persoonlijkheid die wordt gekenmerkt door een open, reflectieve houding en het vermogen om op een constructieve wijze kritisch mee te denken. Begrip van de impact van organisatieontwikkeling op medewerkers, cliënten en andere stakeholders is belangrijk en het hebben van besef over hoe belangrijk het is om draagvlak en vertrouwen te creëren is cruciaal. Vanuit deze toezichthoudende rol is er aandacht voor cultuur, leiderschap en het lerend vermogen van de organisatie en bent u het eerste aanspreekpunt van de OR.

Daarnaast passen de volgende profieleisen bij de functie:

- ▶ Ervaring als toezichthouder en kennis van de Jeugdzorg is een pré.
- ▶ Brede expertise op het gebied van HR, organisatieontwikkeling en verandermanagement.
- ▶ Kennis van- en ervaring met complexe veranderprocessen en vanuit toezichtperspectief hier een rol in kunnen spelen.
- ▶ Stevige persoonlijkheid die de kritische vragen durft te stellen en een scherpe discussie niet uit de weg gaat.
- ▶ Empathisch en relatiegericht.
- ▶ Innovatief en ondernemend, kan vanuit eigen expertise vernieuwende denkbeelden inbrengen.
- ▶ Is een teamspeler en heeft het vermogen om advies en toezicht in teamverband te kunnen uitoefenen.
- ▶ Heeft een sterke verbondenheid met medezeggenschap.

4. Bezoldiging

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

5. De selectieprocedure

De selectie 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 periode van **27 april t/m 13 mei**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **19 mei** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Juvent**.

2 Selectiegesprekken door Juvent

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op **27 mei (tussen 08.00 – 13.00 uur)**. Tenslotte vinden er gesprekken plaats met een afvaardiging van de medezeggenschap.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1-7-2026.



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.

Contactgegevens

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. Meer informatie vindt u ook op de website van Juvent. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Douwe Wijbenga, senior adviseur executive search in samenwerking met Soesja Bijtelaar, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kan u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).