

Wervingsprofiel

BESTUURDER

11 januari 2019



Opdrachtgevers
Raad van Toezicht Farent

Kenmerk
90170/MBE/HHO

Adviseur
Marcel ten Berge

Aanvraagnummer
A02110

Inhoudsopgave

1	De organisatie Farent	3
2	De bestuurder	4
	2.1 De opdracht	4
	2.2 Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	5
3	De gewenste capaciteiten	6
	3.1 Kennis en vaardigheden	6
	3.2 Competenties	6
4	De selectieprocedure	7
5	Arbeidsvoorwaarden	8

1 De organisatie Farent

Per 1 januari 2019 is Farent ontstaan uit een fusie van Juvans Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en Welzijn Divers. Daarmee is een brede welzijnsorganisatie met een sterke positie ontstaan op het terrein van basisondersteuning, leefbaarheid, veiligheid, wonen, welzijn en zorg.

De belangrijkste drijfveer voor een fusie is de overtuiging dat met de fusie van Divers en Juvans meerwaarde voor de stakeholders te behalen valt. Door de fusie is met Farent een brede welzijnsorganisatie ontstaan waar collectieve voorzieningen en individuele ondersteuning optimaal verbonden zijn. De nieuwe organisatie heeft als ambitie om een kwalitatief sterke dienstverlener, solide ketenpartner en aantrekkelijke werkgever te zijn in het sociale domein.

Met een stevige organisatie van 270 professionals en ruim 1100 vrijwilligers is Farent betekenisvol voor alle bewoners van 's-Hertogenbosch en de 10 gemeenten in De Meierij en Midden-Brabant. Farent biedt een breed palet aan dienstverlening, van buurtinitiatief tot en met individuele ondersteuning. Welzijn en hulpverlening zijn immers geen gescheiden sporen, maar horen bij elkaar.

In de gemeente 's-Hertogenbosch is de afgelopen jaren de samenwerking tussen Divers en Juvans (en ook MEE) verder versterkt. Daarmee is een situatie gecreëerd waarbij invloed kan worden uitgeoefend op de inrichting en uitvoering van de basisondersteuning. In 's-Hertogenbosch, de 10 gemeenten in de Meierij en Midden-Brabant, is er sprake van grote lokale verschillen in de wijze waarop gemeenten het sociale domein inrichten. Hierdoor is sprake van grote diversiteit in lokale uitvoeringspraktijken, verschillen in context, dynamiek en de aard en de omvang van de dienstverlening en een variëteit aan inkooprelaties; uiteenlopend van subsidiëring tot netwerkaanbesteding. Er ontstaan nieuwe verhoudingen tussen opdrachtgevers en samenwerkingspartners.

De ambitie van Farent is dat door de fusie in (op dit moment) 's-Hertogenbosch, de Meierij en Midden-Brabant een gevarieerd dienstverleningspakket voor bewoners tot stand komt waarin maatschappelijk werk en welzijnswerk als herkenbare werksoorten hun diensten aan bewoners en opdrachtgevers leveren. De organisatie levert door individuele en collectieve voorzieningen binnen één organisatie, ondersteuning op maat voor alle bewoners. Farent wil een organisatie zijn die als basisvoorziening en als uitvoeringspartner van de gemeenten wordt herkend, die aanspreekbaar is op haar rol in maatschappelijke en sociale vraagstukken en een bijdrage levert aan de innovatie van de dienstverlening, afgestemd op de maatschappelijke vraag en het beleid van (gemeentelijke) opdrachtgevers.

Farent grijpt deze uitdagingen met twee handen aan. Innovatie in het sociaal werk maken we onderdeel van ons DNA.

Besturingsmodel

De organisatie beschikt over een Raad van Toezicht-model en wordt direct aangestuurd door een bestuurder. De bestuurder geeft de management- en coördinatiestructuur vorm.

2 De bestuurder

2.1 De opdracht

De bestuurder concretiseert de visie op de organisatie en geeft deze vorm als een slagvaardige en innovatieve organisatie, waarbij de organisatie meerwaarde biedt voor de maatschappij en de burgers. Het samenbrengen van twee werkvelden, twee culturen, twee organisaties en twee (nu slechts deels overlappende) werkgebieden vraagt grote veranderkracht en verbindend vermogen. Het verder samengaan van de twee organisaties vindt plaats binnen de context van een domein dat sterk in beweging is. Toekomstige ontwikkelingen vragen om een organisatie die snel inspeelt op de veranderende eisen en die met een concreet en innovatief aanbod komt. Dat betekent ook het durven maken van scherpe keuzes, waarbij soms ook afscheid genomen moet worden van activiteiten of markten. De verandering moet bovendien worden gerealiseerd tegen de achtergrond van een financiële taakstelling. Dat betekent dat de transitie met urgentie en gevoel voor bedrijfsmatige consequenties moet worden geleid.

De bestuurder biedt leiderschap en geeft kaders en richting vanuit vertrouwen in de kracht van de medewerkers. Dit vraagt het geven van ruimte en vertrouwen en vragen van verantwoordelijkheid en verantwoording binnen de kaders van de uit te zetten koers.

De bestuurder treedt intern verbindend op om te komen tot één organisatie die meer is dan de optelsom van twee afzonderlijke organisaties. De bestuurder treedt extern verbindend op naar opdrachtgevers en samenwerkingspartners. De bestuurder treedt met tact en politiek-bestuurlijke sensitiviteit op bij potentiële spanningen tussen stakeholders (verschillende gemeenten met verschillende belangen, samenwerkingspartners die tegelijkertijd concurrenten kunnen zijn of worden e.d.).

De bestuurder geeft ook leiding aan de ontwikkeling van nieuwe innovatieve diensten, het ontginnen van nieuwe werkterreinen en acquireren van nieuwe opdrachten bij bestaande en nieuwe opdrachtgevers.

2.2 Verantwoordelijkheden en bevoegdheden

De bestuurder is eindverantwoordelijk voor het strategisch beleid, voor de integrale bedrijfsvoering en voor het functioneren en de inhoudelijke en financiële resultaten van de gehele organisatie en daarmee voor de ontwikkeling en realisatie van de dienstverlening aan burgers. De bestuurder vertegenwoordigt de organisatie op politiek-bestuurlijk en strategisch niveau.

De bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht en voedt hen tijdig met alle informatie, gevraagd en ongevraagd, die nodig is voor een goede uitoefening van de taak van de Raad van Toezicht conform de Governance Code Sociaal werk (2016).

De Bestuurder

- Ontwikkelt een visie op de positionering van de organisatie, concretiseert deze vanuit maatschappelijk ondernemerschap in een helder en geïntegreerd aanbod van welzijn en maatschappelijke dienstverlening leidend tot de ontwikkeling van nieuwe producten en markten.
- Maakt de toekomstvisie voor iedereen helder, houdt koers en heeft uiteraard 'oog voor veranderingen onderweg'.
- Speelt in op de veranderende klantvraag en zoekt proactief naar nieuwe kansen in de markt wat leidt tot het creëren van nieuw aanbod.
- Leidt de transitie met respect voor en benutting van de eigen kracht van medewerkers.
- Neemt energiek, enthousiasmerend en vol vertrouwen de verantwoordelijkheid vanuit een grote betrokkenheid richting burgers, medewerkers en stakeholders.
- Realiseert een gezonde bedrijfsvoering (zakelijk leiderschap) binnen de financiële taakstelling onder invloed van de landelijke, regionale en lokale ontwikkelingen en brengt structuur in de bedrijfsprocessen.
- Integreert de bedrijfsvoeringsfuncties en realiseert een efficiënte ondersteuning van het primaire proces.
- Versterkt de onderlinge samenhang binnen de organisatie en ontwikkelt een nieuwe intern breed gedragen gezamenlijke cultuur.
- Creëert een stimulerende en inspirerende omgeving waar samenwerking bloeit en mensen worden geprikkeld lef te tonen en hun talenten te gebruiken.
- Bouwt en onderhoudt vanuit de strategische visie relaties met stakeholders, zoals gemeenten en ketenpartners.
- Initieert en geeft inhoud aan nieuwe samenwerkingsverbanden.
- Heeft oog voor de inzet van vrijwilligers binnen de organisatie en stimuleert hun betrokkenheid.
- Betrekt de ondernemingsraad en de cliëntenraad vroegtijdig in ontwikkelingen binnen de organisatie.

3 De gewenste capaciteiten

3.1 Kennis en vaardigheden

- Ruime ervaring in een integrale eindverantwoordelijke bestuurlijke positie in een veranderende omgeving.
- Academisch werk- en denkniveau.
- Een scherp analytisch vermogen en strategische denkkraft.
- Oprecht en intrinsiek geïnteresseerd in en gemotiveerd voor welzijn/sociaal domein.
- Reflecteert op het eigen handelen.
- Vermogen om een visie op het veld en de positie van organisatie daarin te ontwikkelen en te vertalen in concrete plannen en een concreet aanbod.
- Vermogen om de organisatie vanuit maatschappelijk ondernemerschap in de markt te positioneren.
- Bedrijfskundige en bedrijfseconomische kennis.
- Bestuurt met ziel en zakelijkheid. Resultaatgerichte houding en commercieel denkend met empathie voor medewerkers en burgers.
- Zet medewerkers in hun kracht. Dit vraagt om los te kunnen laten enerzijds, maar heldere kaders stellen anderzijds.
- Aantoonbare veranderkracht en ervaring met ingrijpende transitie's.
- Beweegt zich met natuurlijke autoriteit, souplesse en tact in een politiek-bestuurlijk krachtenveld.
- Vermogen om de kracht van de organisatie te positioneren in het sociaal domein/regionaal krachtenveld en het belang van de cliënt voorop te houden.
- Communiceert helder, open en transparant, zowel in- als extern.

3.2 Competenties

- 1 Visie ontwikkelen. Lange termijn doelen vormgeven en strategie bepalen.
- 2 Initiatief nemen. Uit eigen beweging iets ondernemen. Inspelen op kansen, de regie nemen en voorop lopen.
- 3 Omgevingssensitief. Oog hebben voor maatschappelijke en politieke/bestuurlijke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en daarop inspelen.
- 4 Organisatiesensitief. Bewustzijn van de verhoudingen tussen mensen en partijen binnen de organisatie en daarnaar handelen.
- 5 Resultaatgericht handelen. Aan de slag gaan met een duidelijk doel voor ogen.
- 6 Beslissen. Keuzes maken, knopen doorhakken en daadkracht tonen, desnoods op basis van beperkte informatie.
- 7 Samenbinden. Partijen samenbrengen, richting geven aan samenwerkingsverbanden.
- 8 Mondeling communiceren: Ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen mondeling duidelijk maken, aansluiten bij het publiek.

4 De selectieprocedure

De selectieprocedure bij Farent bestaat uit twee sollicitatiegesprekken met de selectiecommissie die bestaat uit een afvaardiging van de Raad van Toezicht van Farent.

Tevens spreken kandidaten met vier adviescommissies: afvaardiging van OR, afvaardiging van CR, afvaardiging van MT en de overige leden Raad van Toezicht.

Een assessment, referentie-onderzoek en CV-check maken deel uit van deze procedure. De (afvaardiging van de) OR brengt naar aanleiding van het gesprek met de door de selectiecommissie gekozen beoogd bestuurder advies uit. Op basis hiervan en rekening houdend met alle overige informatie, beslist de selectiecommissie over de voordracht van de te benoemen kandidaat aan de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht streeft naar afronding van de procedure en een benoeming voor 30 maart 2019.

Zowel interne als externe kandidaten kunnen deelnemen aan deze procedure.

5 Arbeidsvoorwaarden

De bestuurder wordt aangesteld door en legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Het bruto jaarsalaris is conform de CAO Sociaal Werk (schaal 15).