

## Profiel



### Leden Raad van Toezicht voor de portefeuilles Kwaliteit & Veiligheid en HR (strategisch)

29 juli 2020

<b>Opdrachtgever</b>	<b>Oosterpoort</b>
<b>Auteur(s)</b>	<b>Douwe Wijbenga</b>
<b>Projectnummer</b>	<b>A03328</b>

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

## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>4</b>
2.1	Over Oosterpoort	4
2.2	Missie en visie van Oosterpoort	4
2.3	Interne en externe ontwikkelingen	5
<b>3.</b>	<b>De functie van lid raad van toezicht</b>	<b>6</b>
3.1	De raad van toezicht	6
3.2	Toezichtvisie	6
3.3	Profiel	6
3.4	Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebied strategisch HR	7
3.5	Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebied Kwaliteit & Veiligheid	7
<b>4.</b>	<b>Tijdsinvestering en beloning</b>	<b>8</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>9</b>

## 1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacatures van lid raad van toezicht bij de (specialistische) jeugdzorgorganisatie Oosterpoort in Oss. Met dit functieprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de posities. Hopelijk maakt dit profiel u enthousiast om te reageren.

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

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken:

<https://www.oosterpoort.org>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk waar “hij” staat uiteraard ook “zij” gelezen kan worden.

## 2. De organisatie

### 2.1 Over Oosterpoort

Stichting Oosterpoort, gevestigd in Oss, biedt specialistische jeugdzorg in de regio die kan bestaan uit pleegzorg, gezinshuizen, behandelgroepen, spoedhulp en (intensieve) ambulante zorg.

Oosterpoort is een belangrijke aanbieder binnen de regio Brabant-Noordoost op het gebied van specialistische jeugd- en opvoedhulp met meer dan 200 werknemers en 450 pleeggezinnen. Oosterpoort biedt passende hulpverlening en ondersteuning aan kinderen, jongeren en gezinnen die het niet redden vanwege complexe problematiek. Het doel: álle jeugd een toekomst, álle jeugd een kansrijke deelname aan de maatschappij bieden. In nauwe samenwerking met én aansluitend op de basisteams, het netwerk van de cliënt en andere ketenpartners levert Oosterpoort maatwerk door middel van gespecialiseerde ambulante hulp, crisisinterventie, pleegzorg, gezinshuizen en behandelgroepen. Dit doet Oosterpoort door de inzet van kennis en vaardigheden, hulp en ondersteuning van de gespecialiseerde medewerkers. Oosterpoort is naast een specialistische instelling voor jeugd- en opvoedhulp een erkende instelling voor GGZ-hulp.

### 2.2 Missie en visie van Oosterpoort

**Missie:**

*"Samen met kinderen, jongeren en hun gezinnen, in aansluiting op basiszorg en in samenwerking met netwerkpartners, toewerken naar een kansrijke deelname aan de maatschappij".*

De missie van Oosterpoort draait om het creëren van een veilige omgeving voor de kwetsbare jeugdige, op weg naar de toekomst. Daarbij wordt de eigen kracht van de jeugdige, groot en klein, het gezin, de omgeving én kennis en kunde van de medewerkers benut.

**Visie:**

*"Álle jeugd een toekomst."*

**De 5 leidende principes van Oosterpoort:**

- Eigen kracht en regie
- Veiligheid voorop
- Ondersteuning door de directe omgeving
- Persoonlijke begeleiding: samenhang en continuïteit
- Hoge kwaliteit jeugdhulp door opgeleide en geregistreerde professionals

Er wordt gewerkt aan het herijken en aanscherpen van de missie en visie. In het najaar 2020 zal dit proces grotendeels doorlopen zijn.

### 2.3 Interne en externe ontwikkelingen

De laatste jaren heeft Oosterpoort een route uitgestippeld waarmee zij flexibele zorg op maat kan leveren aan de doelgroep, samen met of in aansluiting op eerstelijns verwijzers. Door het ontwikkelen van aanvullende diensten, het creëren van nieuwe geldstromen, zelfstandig of in samenwerking met netwerkpartners, wil Oosterpoort de continuïteit van de organisatie bestendigen. Om deze doelstellingen te realiseren, zijn drie strategische pijlers geïmplementeerd in de dienstverlening: veiligheid, eigen kracht en samenwerking.

Met de transitie van de jeugdhulp zijn centrale systemen omgezet naar decentrale systemen, met een prominente rol voor gemeenten. Deze transitie is gepaard gegaan en gaat gepaard met het transformeren van de jeugdzorginstellingen. Oosterpoort is de uitdaging aangegaan en heeft haar organisatie veranderd waardoor grotendeels voldaan is aan de transformatiedoelstellingen. Wat de ervaring de afgelopen jaren leert en duidelijk heeft gemaakt, is dat de jeugdzorgsector een uitdagende en dynamische omgeving is. Dit vraagt van de organisatie flexibiliteit om in te kunnen spelen op datgene wat nodig is. Zowel aan de bedrijfsvoering kant als de (door)ontwikkeling van de zorg. En dit vanuit een duidelijke langetermijnvisie.

De afgelopen twee jaar zijn echter niet eenvoudig geweest. De financiering vanuit de gemeentes (grotendeels verenigd binnen 'Brabant Noord Oost') heeft onder druk gestaan en staat dat eigenlijk nog steeds. Hierdoor is vanuit de bestuurder, management en raad van toezicht veel aandacht gegaan naar het veilig stellen van deze financiering. Aandacht voor het brede veld van kwaliteit en veiligheid is daarmee wat op het tweede plan gekomen. De twee nieuwe leden raad van toezicht zullen zitting nemen in de commissie kwaliteit en veiligheid. Samen met de andere leden uit deze commissie zullen een aantal belangrijke slagen (systeemkant, methodieken, inhoud van de zorg, klachten en incidentenrapportages, innovaties enz.) gemaakt moeten worden. Alle geledingen binnen Oosterpoort zijn zich er van bewust dat de processen omtrent kwaliteit en veiligheid (opnieuw) bekeken moeten worden en dat er keuzes gemaakt moeten worden.

Naast de aandacht voor kwaliteit en veiligheid is het belangrijk dat Oosterpoort zich (verder) transformeert naar een organisatie die flexibel in kan spelen op de externe ontwikkelingen. Daarbij dient er kritisch gekeken te worden naar o.a. de interne bedrijfsvoering.

Tenslotte is het versterken van de participatie van de medezeggenschap (in het bijzonder de cliëntenraad en de jongerenraad) een belangrijke ontwikkeling binnen de jeugdzorg in het algemeen en daarmee ook binnen Oosterpoort. Het in een vroeg stadium betrekken van medezeggenschap bij (strategische) keuzes en beslissingen is een belangrijk thema voor de komende jaren.

## 3. De functie van lid raad van toezicht

### 3.1 De raad van toezicht

De raad van toezicht bestaat uit vijf leden en kent de volgende commissies; auditcommissie, commissie zorg en kwaliteit en de remuneratiecommissie. De raad van toezicht werkt volgens het model van horizontaal toezichthouden. Contacten met o.a. cliëntenraad en ondernemingsraad zijn daarbij belangrijke aspecten evenals het beleven en ervaren van het primair proces.

De raad van toezicht opereert vanuit een collectieve, integrale verantwoordelijkheid, waaraan alle leden in staat en bereid moeten zijn een bijdrage te leveren. Het uitgangspunt bij het toezichthouden is het cliëntperspectief. De raad van toezicht is betrokken en nabij zowel naar de organisatie als naar elkaar.

De vier kerntaken van de raad van toezicht zijn:

- ▶ Een werkgeversfunctie.
- ▶ Een toezichtfunctie.
- ▶ Een advies- en klankbordfunctie.
- ▶ het bewaken van de maatschappelijke legitimatie en inbedding van Oosterpoort in de lokale en regionale samenleving.

### 3.2 Toezichtvisie

De raad van toezicht werkt met een toezichtvisie. De Raad zoekt voortdurend naar concretisering en ontwikkeling van het begrip 'goed toezicht'. Hoofdpunten zijn:

- ▶ De Raad heeft een goed beeld van waar de bestuurder (op korte en lange termijn) op stuur, hoe dat gebeurt en welk effect dat heeft op resultaten en organisatie;
- ▶ De Raad heeft een beeld hoe het managementteam beleid ten uitvoer brengt;
- ▶ De Raad weet hoe de verschillende belanghebbenden denken over geleverde zorg;
- ▶ De Raad weet op hoofdlijnen hoe medewerkers denken over de gang van zaken;
- ▶ De Raad heeft een gedegen onderbouwd beeld van de financiële resultaten en vooruitzichten en wanneer deze tot tevredenheid stemmen;
- ▶ De Raad kan vaststellen dat Oosterpoort vanuit het perspectief van de samenleving 'de juiste dingen doen' en die op een correcte wijze uitvoeren.

### 3.3 Profiel

Er zijn twee vacatures ontstaan door het bereiken van de maximale zittingstermijn van twee van de vijf leden. Wij zoeken daarom twee nieuwe leden van de raad van toezicht.

Voor alle leden van de raad van toezicht geldt:

- ▶ Een sterke binding met de doelstelling van Oosterpoort en een sterke affiniteit met de bijbehorende werkvelden.
- ▶ Een betrokkenheid en visie op toekomstige ontwikkelingen in het werkveld van de jeugdhulpverlening en de relatie met het (voortgezet) speciaal onderwijs.
- ▶ Een duidelijke 'positieve' visie op de rol van medezeggenschap en op de participatie van de doelgroep bij belangrijke (strategische) beslissingen.
- ▶ Beschikt over WO werk- en denkniveau.
- ▶ Is in staat om zich op hoofdlijnen een oordeel te vormen over door de raad van bestuur ingebrachte aangelegenheden.
- ▶ Gevoel voor bestuurlijke verhoudingen en een goed beeld van de taken en verantwoordelijkheden in een toezichthoudende functie.

- ▶ Is onafhankelijk en integer (zonder zakelijk belang, vrij van last en ruggespraak en als persoon).
- ▶ Beschikt over helicopterview; is goed in staat hoofd- en bijzaken te onderscheiden.
- ▶ Is een teamspeler en beschikt over het vermogen om advies en toezicht in teamverband uit te kunnen oefenen.

### 3.4 Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebied strategisch HR

Vanwege het reguliere terugtreden van één van de leden zoeken wij voor Oosterpoort een lid raad van toezicht met aandachtsgebied 'strategisch HR'. Dit lid neemt zitting in de commissie kwaliteit en veiligheid.

Wij vragen van het lid RvT:

- ▶ Ruime deskundigheid en ervaring met de strategische aspecten van HRM en organisatieontwikkeling.
- ▶ Een visie op de rol en functie van HRM in de organisatie als steun en toeverlaat voor de raad van bestuur bij de realisatie van strategische doelen.
- ▶ Heeft ervaring op het gebied van 'communicatie' in de breedste zin van het woord.
- ▶ Heeft kennis van en een visie op kwaliteitssystemen, innovatieve strategieën en scholing.
- ▶ Heeft een 'verfrissende' blik op HR; daarbij is raad van toezicht ervaring geen vereiste.

### 3.5 Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebied Kwaliteit & Veiligheid

Vanwege het reguliere terugtreden van één van de leden zoeken wij voor Oosterpoort tevens een lid raad van toezicht met aandachtsgebied 'Kwaliteit & Veiligheid'. De voorkeur gaat uit naar een kandidaat met (relevante) toezichtservaring met het accent op visie van jeugdzorg en de rol van de gemeenten. Dit lid vragen wij te participeren in de commissie zorg en kwaliteit.

Wij vragen van het lid RvT:

- ▶ Heldere en 'uitdagende' visie en (ruime) ervaring op het gebied jeugdzorg en de rol van de gemeenten daarin.
- ▶ Overziet het gehele terrein van 'kwaliteit en veiligheid' vanuit zowel het perspectief van de cliënt als de medewerker. Kritische distantie tot het zorgbeleid en heeft opvattingen over de kwaliteitsdoelstellingen van de organisatie.
- ▶ Relevante bestuurlijke ervaring in de zorg in het algemeen en bij voorkeur kennis van de jeugdsector of vanuit de GGZ.
- ▶ Beschikt over een duidelijke visie op vraagstukken rond dienstverlening en cliëntsturing en heeft een scherp oog voor de positie van de cliënt in relatie tot het zorgstelsel.
- ▶ Beschikt over een (positief) kritische attitude; durft de vraag achter de vraag te stellen.

## 4. Tijdsinvestering en beloning

### **Tijdsinzet**

De raad van toezicht vergadert vier tot zes maal per jaar plenair.

De commissies houden zich intensiever met een aantal onderwerpen bezig. De commissies komen gemiddeld drie maal per jaar bijeen met een relevante vertegenwoordiging vanuit de organisatie.

Een afvaardiging van leden van de raad van toezicht woont jaarlijks een of twee vergaderingen van de medezeggenschapsorganen bij. Verder brengt de gehele raad jaarlijks een werkbezoek aan een organisatie onderdeel en houdt zij een zelfevaluatie conform de eisen van de Governancecode Zorg.

### **Beloning**

De leden van de raad van toezicht ontvangen een gepaste vergoeding binnen de geldende richtlijnen van de Wet Normering Topinkomens.

Benoeming voor een periode van vier jaar met een mogelijkheid tot verlenging van vier jaar.



## 5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

### 1 Voorselectie door Leeuwendaal

Uitgebreid gesprekken door de adviseur van Leeuwendaal met kandidaten op kantoor van Leeuwendaal in Den Haag vinden plaats in week van 24 augustus t/m 3 september 2020.

Deze voorselectie-gesprekken kunnen ook vanuit Leeuwendaal via Zoom worden ingepland en georganiseerd. Daarvoor hoeft u niets te downloaden en er is geen account nodig. U ontvangt via de uitnodigingsmail een link.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van CV en brief, en met toelichting van de adviseur, gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Oosterpoort.

### 2 Selectiegesprekken bij Oosterpoort

De vervolgpcedure bij Oosterpoort (maximaal vier kandidaten per aandachtsgebied), bestaat uit een eerste ronde met de selectiecommissie, bestaande uit overgebleven drie leden RvT, de bestuurder a.i. en een afvaardiging vanuit de CR. Deze gesprekken vinden plaats op woensdag 9 september 2020.

Indien nodig en gewenst volgt voor benoembare kandidaten nog een tweede ronde. De laatste twee benoembare kandidaten (voorgenomen besluit) hebben een kennismaking met een afvaardiging van de OR.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 oktober 2020.

### Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kunt u contact opnemen met Douwe Wijbenga, directeur werving en search bij Leeuwendaal via 088-008 68 00 (Douwe wegens vakantie niet bereikbaar tussen 31 juli 16 augustus).

Uw CV en motivatiebrief kunt u uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>

### Over het gebruik van Zoom

Thuiswerken en videovergaderen zijn al jaren ingeburgerd bij Leeuwendaal. We hebben in het verleden veel geïnvesteerd in onze technische infrastructuur die het samenwerken op afstand soepel en veilig faciliteert. De intakegesprekken met klanten, voorselectiegesprekken met kandidaten en vervolgens ook de selectiegesprekken met de commissie worden vanuit Leeuwendaal via Zoom gepland en georganiseerd. De ervaring tot nu toe leert ons dat zowel kandidaten als opdrachtgevers deze manier als positief ervaren. Meer informatie over het gebruik van Zoom en omgaan met privacy gevoelige informatie is te lezen op onze site: <https://www.leeuwendaal.nl/zo-werkt-leeuwendaal-veilig-met-zoom/>.