



# Wervingsprofiel

Bestuurder

25 oktober 2024

**Opdrachtgever** Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond

**Auteur** Bianca van Winkel en Manon Min

**Aanvraagnummer** A06346



## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>3</b>
2.1	Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond: Geweld stopt niet vanzelf.	3
2.2	Missie, visie, kernwaarden en strategie	4
2.3	Organisatiestructuur	4
2.4	De opgave	5
2.5	Profiel	6
<b>3.</b>	<b>Wat biedt VTRR?</b>	<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>8</b>

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

## 1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van bestuurder bij Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond. Met dit wervingsprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij deze mooie, uitdagende positie. Hopelijk maakt dit profiel u enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze prachtige, ambitieuze en betekenisvolle organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis en ervaring. We sluiten af met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: <https://veiligthuisrr.nl/>

## 2. De organisatie

### 2.1 Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond: Geweld stopt niet vanzelf.

Gemeenten hebben op regionaal niveau de verantwoordelijkheid hun burgers te beschermen tegen geweld in afhankelijkheidsrelaties en hebben daarin de taak een 'Veilige Thuisorganisatie' in te richten. Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond (VTRR) vervult sinds 1 januari 2018 als zelfstandige organisatie een belangrijke rol in deze maatschappelijke opdracht en staat voor een veilig thuis voor alle inwoners van Rotterdam Rijnmond (in de leeftijd van 0-100 jaar). VTRR heeft de rol om in die gevallen waar andere ketenpartners (o.a. Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond, huisartsen, ziekenhuizen, GGZ-partners, scholen) dat niet kunnen, duidelijk te krijgen wat er aan de hand is in de afhankelijkheidsrelatie en welke interventie passend is om acute en duurzame veiligheid te realiseren. Daarbij sluit VTRR maximaal aan bij de kracht en inrichting van het (gezins)systeem en het lokale veld zelf.

Veilig Thuis is er voor iedereen die te maken heeft met huiselijk geweld en/of kindermishandeling. Voor kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen. Voor als iemand zelf, of iemand uit de omgeving betrokken is. VTRR biedt expertise op het gebied van veiligheid inzake huiselijk geweld en kindermishandeling, geeft advies en biedt ondersteuning, zowel aan slachtoffers, plegers, kinderen als professionals. VTRR doet interventies die nodig zijn en monitort of veiligheid gerealiseerd en geborgd is. Om als VTRR van maximale toegevoegde waarde te zijn in de keten is duidelijkheid over de rol, maar met name ook het inzetten van interventies die passen bij de mate en ernst van onveiligheid in een gezinssysteem, van groot belang. Snel kunnen schakelen met partners en ook het organiseren van casusregie bij de juiste partner is daarin essentieel.

VTRR doorbreekt onveilige situaties, zorgt voor afstemming tussen samenwerkingspartners en zet mensen in beweging op weg naar veiligheid. Veilig Thuis biedt perspectief op een betere situatie waardoor mensen weer toekomst hebben.

Het merendeel van de taken van Veilig Thuis is verankerd in wet- en regelgeving (WMO en Jeugdwet). De wettelijke taken bestaan o.a. uit:

- ▶ Het fungeren als meldpunt voor gevallen of vermoedens van huiselijk geweld of kindermishandeling.
- ▶ Het naar aanleiding van een melding, onderzoeken of daarvan daadwerkelijk sprake is.
- ▶ Het beoordelen van de vraag of en zo ja tot welke stappen de melding van huiselijk geweld of kindermishandeling of een vermoeden daarvan aanleiding geeft.
- ▶ Het verstrekken van advies over de stappen die in verband met de melding kunnen worden ondernomen en het zo nodig verlenen van ondersteuning.
- ▶ Het in kennis stellen van een instantie die passende professionele hulp kan verlenen bij huiselijk geweld of kindermishandeling.

- ▶ Het in kennis stellen van de politie of de raad voor de kinderscherming.

Hiernaast is er ook een aantal niet-wettelijk taken, zoals casemanagement tijdelijk huisverbod, voorlichting en politiemelding overige zorgen.

VTRR werkt voor en samen met dertien regiogemeenten in de regio, te weten: Albrandswaard, Barendrecht, Capelle aan den IJssel, Goeree Overflakkee, Krimpen aan den IJssel, Lansingerland, Maassluis, Nissewaard, Ridderkerk, Rotterdam (inclusief Hoek van Holland), Schiedam, Vlaardingen en Voorne aan Zee. Deze gemeenten zijn aangesloten bij de Gemeenschappelijke Regeling Jeugdhulp Rijnmond (GRJR) waarbinnen deze gemeenten samen de inkoop van de specialistische jeugdhulp vormgeven.

Het werkgebied is opgedeeld in vier regio's (Noord, Oost, stad Rotterdam en Zuid West), om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de partners in het veld en de lokale infrastructuur.

## 2.2 Missie, visie, kernwaarden en strategie

De **missie** van VTRR is: '**Iedereen een veilig thuis**'. Veilig Thuis beseft dat de missie een grote ambitie in zich heeft, maar dit is wel de drijfveer van de organisatie. Hier staat Veilig Thuis voor.

De **visie** van VTRR is: 'Samen met direct betrokkenen, inwoners, vrijwilligers, professionals en ervaringsdeskundigen leveren wij een aantoonbare bijdrage aan het duurzaam stoppen van huiselijk geweld en kindermishandeling in afhankelijkheidsrelaties.'

De belangrijkste **kernwaarden** van Veilig Thuis zijn: slagvaardig, samen werken, systeemgericht, deskundig en transparant.

Samen met én voor kinderen en volwassenen werkt VTRR aan het optimaliseren van haar dienstverlening, zodat de hulp die geboden wordt aansluit bij hun behoeften en leefwereld. VTRR wil dat kinderen en volwassenen zich gehoord, gezien en gekend voelen, zodat zij weten dat de medewerker van VTRR naast hen staat en hen ondersteunt om tot een veilige situatie te komen. Daarbij zoekt VTRR binnen de kaders de ruimte om te doen wat nodig is. *Samen werken naar beter voor én met kinderen en volwassenen*. Ervaringsdeskundigen spelen hierin een belangrijke rol.

VTRR heeft een strategisch meerjarenplan voor de periode 2023 – 2025 opgesteld met de aandachtspunten en projecten geclusterd in de volgende pijlers:

- ▶ Procesverbetering.
- ▶ Kwaliteitsversterking.
- ▶ Duurzaam werkgeverschap.
- ▶ Innovaties op anders werken.
- ▶ Filomena (het centrum huiselijk geweld en kindermishandeling, met eigen jaarplan en begroting).
- ▶ Overige projecten (duurzaamheid (milieu/klimaat) en data-analyse voor gemeenten).

## 2.3 Organisatiestructuur

VTRR wordt bestuurd volgens het raad van toezicht-model en kent een éénhoofdige raad van bestuur. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor het besturen van VTRR. Dit houdt in dat de bestuurder verantwoordelijk is voor de realisatie van de doelstellingen van de organisatie, de strategie en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultatenontwikkeling en de externe contacten. De bestuurder legt hiervoor verantwoording af aan de raad van toezicht, bestaande uit een voorzitter en vier leden. De bestuurder is voorzitter van het MT.

Filomena, het centrum voor huiselijk geweld en kindermishandeling, is een specialistische entiteit binnen VTRR met een eigen plek en branding, maar handelt onder dezelfde wettelijke grondslag (Wmo). Filomena sluit aan op het kwaliteitsmanagementsysteem van Veilig Thuis om hun unieke werkwijze vast te leggen, aan te scherpen en te verbeteren. Zo werkt Filomena op een verantwoorde wijze aan innovatie.

Ook Ervaring in Huis is onderdeel van VTRR. Dit is een team met ervaringsdeskundigen, zowel voormalig slachtoffers als plegers. Door hun ervaringsdeskundigheid zijn zij in staat om vanuit een andere invalshoek een waardevolle inbreng te hebben in het hulpverleningsteam.

Zie onderstaand het organogram



## 2.4 De opgave

VTRR staat voor een aantal mooie en belangrijke uitdagingen, zowel in- als extern:

### Intern

VTRR bestaat uit gedreven medewerkers die samen werken aan een gedeelde ambitie. Het gaat bij VTRR ook wel ergens over. Het werk is emotioneel beladen en de verwachtingen zijn hoog.

- ▶ **Leiderschap:** Een belangrijk thema is de doorontwikkeling van het leiderschap van het managementteam (MT). Het MT in positie zetten om een drijvende en samenhangende rol in de organisatie te vervullen. Meer nabijheid en zichtbaarheid voor de medewerkers is hierbij van belang. Hiernaast is het voor de bestuurder belangrijk om de samenhang en verbinding binnen de VTRR organisatie (afdelingen en mensen) en die tussen VTRR en Filomena te versterken. De samenhang tussen VTRR en Filomena strekt zich overigens ook uit over gedeelde processen waarbij de verdere professionalisering van de bedrijfsvoeringprocessen een aandachtspunt is.



De bestuurder zorgt er hiernaast voor dat er een gezonde balans is tussen resultaat en medewerker, tussen beleid en mens en tussen operatie en ontwikkeling.

- ▶ **Weerbaarheid en samenhang:** Er is sprake van een hoge werkdruk, het aantal meldingen en de complexiteit hiervan neemt toe. Vanuit de samenleving is er tegelijkertijd de verwachting dat gemeentes en Veilig Thuis zorgen voor het halen van wettelijke normen. Van VTRR wordt expliciet verwacht om hoofd te bieden aan toegenomen complexiteit met snelle afwerking van de werkvoorraad en consistentie in kwaliteit van dienstverlening. In combinatie met een gespannen arbeidsmarkt is dit een uitdaging in het werven en behouden van medewerkers.

Het is belangrijk voor het MT maar ook voor de bestuurder, om te blijven werken aan weerbaarheid, samenhang, vitaliteit en sfeer binnen de organisatie en te zorgen dat medewerkers voldoende begeleid worden in het kunnen omgaan met de dynamiek, complexiteit en emoties. Met ook ruimte voor enige lichtheid in een verder serieus werkveld. De medewerkers blijven verbinden met de missie van VTRR. In die verbinding zit de motivatie en de richting waarin VTRR zich blijft ontwikkelen.

- ▶ **Ambigüiteiten:** VTRR is een organisatie waar dilemma's zich als vanzelf aandienen en waar een bestuurder mee om moet gaan. Te denken valt aan dilemma's rondom kwaliteit, grenzen, budget en innovatie. Een dilemma dat zich nu aandient is die van enerzijds maatwerk en de autonomie, drijvende waarden binnen VTRR, en anderzijds waarden als efficiency en voorspelbaarheid.

## *Extern*

VTRR werkt in een zeer complex krachtenveld van meerdere met elkaar samenhangende arena's, zoals die van de regio (toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming, ketenpartners en politiek), die van het maatschappelijke debat rondom thema's als veiligheid en femicide en die van het VT-netwerk. De bestuurder speelt in elk van deze arena's een leidende rol en daarmee is VTRR – ook qua reputatie – een belangrijke actor in de diverse arena's. Deze keuze komt mede voort uit de overtuiging dat het in het belang is van de mensen, waar VTRR voor opgesteld staat, dat de context beïnvloed wordt.

- ▶ **Positionering in de regio:** Er zijn veel verschillende partijen, het is van belang dat VTRR kiest voor focus om de vooruitstrevende rol van VTRR te behouden. VTRR moet zich richten op de activiteiten in het toekomstscenario binnen de regio. VTRR kan het niet alleen en afwachten werkt niet. Om VTRR goed te positioneren, is de samenwerking met de overheid en ketenpartners belangrijk om tot een optimale samenwerking te komen. In deze samenwerking met de keten is veel winst te behalen.
- ▶ **Complexiteit:** De VTRR-omgeving kenmerkt zich als dynamisch. Er komt veel op VTRR en de bestuurder af. Daar moet een bestuurder op in kunnen spelen en dit vraagt zowel koersvastheid als innovatieve wendbaarheid.

## **2.5 Profiel**

VTRR zoekt een bevlogen en daadkrachtige bestuurder met een eigentijdse visie op veiligheid van het kind en het gezin van nu en in de toekomst. De uitdagingen voor de komende jaren vragen om een bestuurder met zowel een interne als externe oriëntatie die in staat is hierin de juiste focus aan te brengen. U bent in staat sturing te geven aan nieuwe noodzakelijke veranderingen en keuzes, zeker gelet op de veranderende context. U durft hierbij besluiten te nemen, bent koersvast, stelt heldere kaders en realiseert duidelijkheid en daarmee ook helderheid en brengt hierdoor rust in tijden van verandering.

We zijn op zoek naar een bestuurder die de samenwerking met het MT opzoekt, hen goed in positie zet en hen faciliteert om datgene te kunnen doen wat nodig is, maar ook uitdrukkelijk de eindverantwoordelijkheid neemt. Als bestuurder vindt u het belangrijk om anderen te laten ontwikkelen: coachend op basis van vertrouwen, ruimte scheppend en faciliterend.



Vanuit uw rol als leider bent u aanspreekpunt en sparringpartner voor het MT en scheidt u een inspirerend klimaat op grond waarvan zij zich verder kan ontwikkelen en zelfverantwoordelijkheid wordt gestimuleerd. Leiderschap met een warm hart met een eigen en geloofwaardig verhaal over mens en organisatie. U kunt omgaan met ambiguïteiten en bijbehorende dynamiek. U bent als mens empathisch en in staat om interne verbinding en samenhang te versterken.

We zoeken een netwerker die in staat is om extern contacten te leggen, te onderhouden en te (ver)binden, gericht op de relatie met een zelfreflectief vermogen. U kent de gemeentelijke context en krachtenveld en u weet zich hierin soepel te bewegen met een positieve en creatieve mindset. Tegelijkertijd in staat om krachtig op te treden binnen het strategisch/politiek speelveld. Iemand met zicht op de positie van VTRR die in staat is deze positie te versterken. U bent integer en bewaker van het maatschappelijke en stevig positieve imago in de regio van VTRR. U vervult een actieve rol in het regionale en landelijke netwerk en bent initiërend en stimulerend voor innovaties zoals Filomena en Ervaring in Huis.

De externe thema's vragen om een leider met een eigen en heldere visie op de problematiek van VTRR. U beschikt over vaardigheden en antennes om effectief en strategisch in een complex bestuurlijk stelsel van krachtenvelden te manoeuvreren en u bent in staat om onder druk de grote lijnen te zien. In het geval van calamiteiten is het cruciaal dat de bestuurder de goede perspectieven weet te zien en te verwoorden met de goede toon en sensitief is voor maatschappelijke gevoeligheid. Weet ook de media goed te woord te staan.

In bredere zin geldt dat een bestuurder van VTRR te allen tijde de belangen van het kind en het gezin voorop stelt, ook in de samenwerking met de ketenpartners.

Verder voldoet de bestuurder aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Bestuurlijke ervaring en/of ervaring als directeur op strategisch niveau in een grote, complexe zorgorganisatie (organisaties als Veilig Thuis, kind- en gezinsbescherming, jeugdbescherming, zijn een pre).
- ▶ Ervaring met het gemeentelijke, regionale en landelijke zorg werkveld.
- ▶ Ervaring met grootstedelijke problematiek is een pre.
- ▶ Brede kennis van of ervaring met bedrijfsvoering.
- ▶ Ervaring met strategische organisatievraagstukken en veranderprocessen.
- ▶ Gewend te werken in een omgeving met medezeggenschap en tevens goed op de hoogte van de governance.

Bent u die enthousiaste, verbindende bestuurder die goed gedijt in een organisatie waar veel te doen is en waar u echt het verschil kunt gaan maken? Dan nodigen wij u graag uit om te solliciteren.

### 3. Wat biedt VTRR Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond?

Een uitdagende positie in een gedreven, professionele en impactvolle organisatie.

Per 1 januari 2013 is de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) van kracht. Dit betekent dat de bezoldiging van bestuurders en hoogste leidinggevendenden in de publieke en semipublieke sector wettelijk aan een maximum is gebonden. Voor zorginstellingen geldt een afzonderlijke WNT-norm met een maximale bezoldigingsgrens. Voor VTRR geldt de klasse III. De benoeming is voor 4 jaar met mogelijkheid tot verlenging.

VTRR biedt in goede afstemming kansen voor ontwikkeling op het gebied van leiderschap, omgaan met overheden, omgaan met media ed.



## 4. 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 week 46 en 47.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **vrijdag 22 november** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond.

### 2 Selectiegesprekken door Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **dinsdag 26 november**. Een tweede gesprek met de selectie- en adviescommissie vindt plaats op **maandag 2 december**.

Leeuwendaal wint referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hier voor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment.

In week 50 draagt de raad van toezicht de benoembare kandidaat voor aan de GRJR. De GRJR neemt het besluit tot benoeming in haar vergadering op 13 december.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 januari 2025**.

### 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. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Bianca van Winkel en Manon Min, senior adviseurs executive search in samenwerking met Robin de Boer, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via:

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