



Wervingsprofiel

Voorzitter raad van commissarissen

3 december 2024

Opdrachtgever Sociaal Kernteam Westland

Auteur Corinne van der Salm

Aanvraagnummer A06663



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Sociaal Kernteam Westland	3
2.2	Missie en visie	3
2.3	Organisatiecontext	3
3.	De functie van voorzitter raad van commissarissen	4
3.1	De RvC	4
3.2	De voorzitter RvC	6
3.3	Profiel	6
4.	Wat biedt Sociaal Kernteam Westland?	7
5.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van voorzitter raad van commissarissen bij Sociaal Kernteam Westland. Met dit wervingsprofiel 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 positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

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

2. De organisatie

2.1 Sociaal Kernteam Westland

Het Sociaal Kernteam Westland (hierna SKT) zorgt ervoor dat inwoners, jong en oud uit Westland toegang krijgen tot hulp en ondersteuning. Het SKT is er voor jeugdhulp en voor hulp bij problemen bij volwassenen. Het is een jonge dynamische uitvoeringsorganisatie van gemeente Westland die is opgericht in 2015. Vanaf 2017 is de juridische vorm een zelfstandige (overheids-)BV. De gemeente is aandeelhouder en opdrachtgever van het SKT. Het SKT gelooft in een sterke samenleving waarin iedereen meedoet, want ieder mens doet ertoe. Daar ondersteunt en begeleidt het SKT hen bij. Het SKT stelt de cliënt centraal, samen met de mensen die belangrijk zijn voor haar of voor hem. Samen met de cliënt werkt de organisatie aan herstel van het gewone leven en aan een duurzame oplossing van de problemen. Het SKT is er zo lang als nodig en zo kort als mogelijk.

Het SKT werkt vanuit een gezonde mix van ziel en zakelijkheid. De kernwaarden 'betrouwbaar', 'verbindend' en 'vernieuwend' zijn een kompas in het dagelijks werk van de organisatie. Het SKT wil een betrouwbare partner zijn voor de Westlandse inwoners, voor hun partners en voor elkaar. Vanuit gelijkwaardig partnerschap werkt de organisatie samen met de cliënt en zijn of haar netwerk, vrijwilligers, partners van de organisatie en de gemeente als opdrachtgever. Het SKT nodigt uit tot verbinding om met elkaar de Westlandse inwoners zo goed mogelijk te kunnen ondersteunen. Het is een lerende organisatie met een open en brede blik op ontwikkelingen in de wereld en het werkveld waarin de organisatie zich bevindt. Het SKT ziet kansen en durft out-of-the-box te denken. Durf gaat daarbij altijd gepaard met zorgvuldigheid.

2.2 Missie en visie

De missie van het SKT is ervoor zorgen dat Westlandse inwoners met sociale en maatschappelijke problemen de best passende hulp krijgen. Kinderen, jongeren en volwassenen verdienen een veilig en gezond leven. Wanneer dit niet lukt, ondersteunt en begeleidt het SKT hen daarbij. Het SKT gelooft in het versterken van de eigen veerkracht en zelfstandigheid van mensen. Ze richt zich daarbij op wat goed gaat en kijkt eerst naar wat iemand zelf kan. Door vooraf tijd en aandacht te geven aan dieperliggende oorzaken, pakt het SKT problemen aan bij de wortel. Samen met de cliënten en de mensen die voor hen belangrijk zijn, werkt het SKT zo aan duurzame oplossingen.

2.3 Organisatiecontext

Bij het SKT werken ongeveer 120 professionals verdeeld over vijf teams. Zij voeren de wettelijke taken van de gemeente uit op het gebied van sociaal-maatschappelijke hulpverlening. Het overgrote deel van de werkzaamheden ligt op gebied van jeugdhulp. Daarvoor is het SKT de wettelijke toegangsorganisatie. Daarnaast biedt het SKT zelf hulpverlening en regisseert het de hulpverlening bij complexe meervoudige problematiek.

Bij hulp aan volwassenen leidt het SKT toe naar de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en verzorgt het de uitvoering van bemoeizorg en de Wet voor geestelijke gezondheidszorg (Wvggz). Sinds 2020 heeft het SKT ook een rol in de uitvoering van lokale en regionale kostenbeheersingsmaatregelen. Het SKT heeft een directeur-bestuurder die verantwoordelijk is voor de algehele leiding van de organisatie. De teams worden aangestuurd door de leden van het managementteam. De raad van commissarissen (hierna RvC en/of raad) ziet namens de gemeente toe op het functioneren van het SKT en staat de directeur-bestuurder met raad en daad terzijde.



Organogram Sociaal Kernteam Westland

Noot: De RvC legt verantwoording af aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders

Het SKT is een gezonde organisatie en de interne en externe samenwerking verloopt goed. Het sociaal domein is echter volop in beweging en heeft daardoor wel te maken met onzekerheid, bijvoorbeeld rond de nationale hervormingsagenda jeugd, het nationaal zorgakkoord, de gemeentelijke financiën en de arbeidsmarkt. Er spelen dus belangrijke en interessante uitdagingen voor SKT en het is zaak om continue alert te zijn op afspraken rond de dienstverlening, continuïteit en positionering van de organisatie. Ook het samenspel met de eigenaar (gemeente) en de samenwerking met ketenpartners en zorgaanbieders in de regio vergt de komende tijd aandacht.

3. De functie van voorzitter raad van commissarissen

3.1 De RvC

De RvC is belast met het:

- ▶ Gevraagd en ongevraagd adviseren en als klankbord en sparringpartner fungeren voor de directeur-bestuurder.
- ▶ Het uitoefenen van toezicht op het beleid van de directie en op de algemene gang van zaken in de vennootschap en de met haar verbonden onderneming.

De RvC bestaat uit vier leden waaronder een voorzitter. De RvC kent jaarlijks vijf à zes reguliere vergaderingen, twee vergaderingen met de ondernemingsraad en daarnaast twee aandeelhoudersvergaderingen. Elke reguliere vergadering start met een toelichting op een praktijkcasus door een medewerker van het SKT; voorbeelden waar deze trots op is en van geleerd heeft.

Voor een goed functionerende RvC als team is het noodzakelijk dat de RvC is samengesteld uit personen met diverse achtergronden (onder andere sekse, leeftijd, beroepsgroepen, etnische afkomst en persoonlijke stijl). De RvC draagt er zorg voor dat in haar samenstelling in ieder geval de volgende deskundigheid is geborgd:

- ▶ Wmo/jeugdzorg.
- ▶ Innovatie en transformatie van de zorg.
- ▶ Bedrijfsvoering en Financiën.

De RvC ziet toe op het functioneren van het SKT en staat de directeur-bestuurder met raad en daad bij. De raad legt verantwoording af aan de algemene vergadering van aandeelhouders. De RvC hecht, samen met de directie en de eigenaar van het SKT - de gemeente -, grote waarde aan goed bestuur en toezicht en werkt volgens de uitgangspunten van de zorgbrede Governancecode.

De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de RvC staan beschreven in de statuten van het SKT. Bij de vervulling richt de RvC zich naar het belang van het SKT als maatschappelijke onderneming. Daarom:

- ▶ Voert de RvC jaarlijks met de directeur een gesprek over diens functioneren.
- ▶ Neemt de RvC verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren.
- ▶ Evalueert de RvC zijn functioneren ten minste jaarlijks buiten de aanwezigheid van directeur en informeert de directeur en de aandeelhouder over de uitkomsten hiervan.
- ▶ Voert de RvC ten minste jaarlijks met de directeur een zelfevaluatiegesprek over het wederzijds functioneren van beide partijen op zich en in relatie tot elkaar.
- ▶ Hebben de RvC en de aandeelhouder ieder een eigen verantwoordelijkheid om van directeur en de externe accountant alle informatie te verlangen die de RvC behoeft om zijn taak als toezichthouder goed te kunnen uitoefenen.
- ▶ Kan de RvC indien noodzakelijk zelf informatie inwinnen bij medewerkers en externe adviseurs van het SKT.

De (statutair) directeur verschaft de RvC tijdig de voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijke gegevens. De directeur stelt tenminste één keer per jaar de raad van commissarissen schriftelijk op de hoogte van de hoofdlijnen van het strategisch beleid, de algemene en financiële risico's en het beheers- en controlesysteem van de vennootschap en eventueel significante wijzingen daarin. Voor het goed functioneren van de bestuurder en de toezichthouders is het van wezenlijk belang dat er wederzijds vertrouwen is. Dit gezag en respect wordt verdiend door zowel de transparante ervaringen en kennis uit het verleden, als door de opstelling van de RvC naar de bestuurder en vice versa.

De raad vormt een hecht, informeel en reflectief team met een open cultuur. De leden zijn goed op elkaar ingespeeld en gewend om elkaar met respect voor ieders expertise en inbreng, scherp te houden. De huidige samenstelling is:

- ▶ Anja Timmer, voorzitter (aftredend)
- ▶ Roel de Bruijn, lid
- ▶ Nihal Guduk, lid
- ▶ Marco Zannoni, lid

De gemeente, en in het bijzonder de door het college gemandateerde wethouders, hecht grote waarde aan een constructieve relatie met de raad van commissarissen en diens voorzitter. De huidige samenwerkingsrelatie kenmerkt zich door openheid, benaderbaarheid en beschikbaarheid, en er is een wederzijdse behoefte hierin te blijven investeren. Hetzelfde geldt in essentie voor de samenwerking tussen de raad van commissarissen en de ondernemingsraad. Zij overleggen structureel twee maal per jaar.

Meer uitgebreide achtergrondinformatie tref je in de volgende documenten:

[Profiel schets RvC SKT](#)

[Governancestructuur](#)

[Directiereglement SKT](#)

[Reglement RvC](#)

[Akte van oprichting](#)

3.2 De voorzitter RvC

De voorzitter van de RvC zorgt ervoor of ziet erop toe:

- ▶ Dat de vergaderingen efficiënt, effectief en in een open sfeer plaatsvinden, waarin alle leden gelijkwaardig kunnen participeren en tijdig de informatie ontvangen die nodig is voor de goede uitoefening van hun taak.
- ▶ De RvC als team goed kan functioneren; alle leden van de RvC zijn hiervoor verantwoordelijk maar de voorzitter draagt hiervoor een specifieke verantwoordelijkheid.
- ▶ Contacten tussen de RvC en bestuur, ondernemingsraad, (vertegenwoordigers van) bewoners en andere belanghebbenden goed verlopen.
- ▶ Nieuwe commissarissen een introductieprogramma volgen.
- ▶ Het bestuur en de leden van de RvC ten minste één keer per jaar worden beoordeeld op hun functioneren.

3.3 Profiel

Wij zoeken voor de RvC van het SKT een politiek-bestuurlijk sensitieve, positief-kritische, rol- en governancebewuste, sociaal vaardige teamspeler met overzicht, rust en warm-zakelijke stijl. Gezien de samenstelling van het team heeft de nieuwe voorzitter een achtergrond in het kwaliteitsprofiel Wmo/Jeugdzorg en eventueel in de (lokale) politiek/overheid.

Verder voldoe je aan de volgende belangrijke profieleisen voor alle leden RvC:

- ▶ Maatschappelijke sensitiviteit en verantwoordelijkheid.
- ▶ Een open houding ten aanzien van de inbreng van belanghebbenden, zowel vanuit professionele partijen als vanuit cliënten of hun belangenbehartigers.
- ▶ Onafhankelijkheid ten opzichte van de directeur-bestuurder en ten opzichte van overige commissarissen.
- ▶ Kritisch vermogen, de goede vragen kunnen stellen, durven doorvragen.
- ▶ Openstaan voor de mening van anderen, in een team kunnen functioneren.
- ▶ Vasthoudendheid en doortastendheid. De commissaris moet lastige vragen durven blijven stellen (ook als hij/zij daar aanvankelijk alleen in staat), in durven grijpen als dat nodig is en een 'rechte rug' hebben bij moeilijke beslissingen.
- ▶ Integriteit. De commissaris moet in zijn/haar houding en gedrag integer zijn en goed voorbeeldgedrag tonen.
- ▶ Ervaring. Er moet voldoende governance ervaring in de RvC aanwezig zijn. Niet alle leden van de RvC hoeven echter ervaren te zijn bij aantreden.
- ▶ (Bestuurlijke) intelligentie. De commissaris moet ingewikkelde materie snel kunnen overzien en heeft realiteits- en relativeringszin.
- ▶ (Bestuurlijke) intuïtie. De commissaris kan omgaan met zijn/haar intuïtie en kan gevoelsmatige twijfels bespreekbaar maken.
- ▶ Beschikbaarheid (tijd) en betrokkenheid. Elke commissaris moet voldoende tijd hebben om actief aanwezig te zijn en om de vergaderingen goed te kunnen voorbereiden.
- ▶ Bereidheid om zich jaarlijks bij te scholen op actuele thema's en op ontbrekende basiskennis, dit vast te stellen bij aantreden en tijdens de jaarlijkse zelfevaluatie.
- ▶ Het volgen en bijhouden van actuele ontwikkelingen voor zijn/haar profiel. Indien nodig het bestuur hierover actief benaderen.

Als voorzitter breng je het volgende mee:

- ▶ Minimaal 3-4 jaar ervaring als toezichthouder, bij voorkeur in het sociaal domein.
- ▶ Ervaring als voorzitter van een raad is een pré.
- ▶ Affiniteit in het politiek-bestuurlijke speelveld, bij voorkeur op lokaal niveau.
- ▶ Affiniteit met en kennis van (jeugd)hulp/zorg/Wmo/jeugdbescherming.
- ▶ Affiniteit met de Westlandse cultuur. Woonachtig in het Westland of betrokkenheid bij de regio is een pré.
- ▶ Een actieve, aimabele en prettig samenwerkende stijl die door stakeholders inhoudelijk wordt gewaardeerd, waarmee je tegelijkertijd ruimte creëert om tussen de verschillende belangen en meningen als bruggenhoofd op te treden. Een open en toegankelijke persoonlijkheid, die zorg draagt voor een veilige setting en die vanuit vertrouwen verbindingen maakt en houdt binnen de raad van commissarissen en in de relatie tussen de raad van commissarissen en de bestuurder.
- ▶ De bereidheid om buiten de reguliere vergaderingen korte lijnen te hebben met de bestuurder.

Onverenigbaarheden/belangentegenstellingen

In de basis gelden de volgende uitgangspunten:

- ▶ Elke vorm van persoonlijke bevoordeling of belangenverstrengeling van een commissaris en het SKT wordt voorkomen en de schijn ervan wordt vermeden en gemeld.
- ▶ Een commissaris kan niet tegelijkertijd de functie vervullen van een lid van het bestuur of de raad van commissarissen van een andere organisatie die binnen het verzorgingsgebied geheel of gedeeltelijk dezelfde werkzaamheden als SKT verricht, tenzij de andere organisatie als groeps- of dochtermaatschappij of anderszins nauw verbonden is aan het SKT.

4. Wat biedt Sociaal Kernteam Westland?

Je kunt in deze raad echt van toegevoegde waarde zijn voor het SKT en de inwoners van Westland en actief bijdragen aan de koers en ambitie van deze mooie, overzichtelijke organisatie. Het werkterrein van het SKT is dynamisch en speelt zich af in een interessant stakeholdersveld met gemeente en ketenpartners. Er zijn veel kansen, mogelijkheden en uitdagingen voor de toekomst, er is ruimte voor innovatie. De leden van de RvC zijn betrokken bij de organisatie en bij elkaar. Ze kenschetsen de sfeer als open, kritisch en opbouwend. De RvC wordt door de directeur-bestuurder en de ondernemingsraad als deskundige toegevoegde waarde gezien. De relatie met de gemeente is open en constructief.

Het honorarium bedraagt € 10.000,- per jaar, inclusief eventuele onkosten of reiskosten. De benoeming is voor maximaal 4 jaar en de zittingsperiode is, inclusief herbenoemingen, maximaal acht jaar.

5. De selectieprocedure

Wij ontvangen je reactie graag uiterlijk 6 januari 2025. 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 **7 januari 2024 tot en met 13 januari 2025**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **31 januari 2025** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij het **SKT**.



2 Selectiegesprekken door Sociaal Kernteam Westland

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij het SKT op **woensdag 5 februari 2025 (vanaf 14.00 uur)**. Vervolgens vindt een klikgesprek met de wethouder plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure (benoeming door het College van B&W) voor 28-2-2025 en een benoeming per 1 maart 2025.

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

De procedure wordt begeleid door Corinne van der Salm, senior adviseur executive search, in samenwerking met Chinouk Middeldorp, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via:

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