



## Drie Leden Raad van Toezicht HefGroep-KindeRdam Rotterdam

### De organisatie

De Stichting HefGroep-KindeRdam is dé grootstedelijke aanbieder in Rotterdam en omstreken op het gebied van kind ontwikkeling, met opvang voor het zeer jonge kind t/m kinderopvang, schoolmaatschappelijk werk en jongerenwerk. HefGroep-KindeRdam is een missie-gedreven maatschappelijke en ambitieuze organisatie die echt waarde wil toevoegen aan het leven van alle kinderen tussen 0 en 23 jaar.

De ruim 1300 medewerkers zetten zich in voor het opgroeien en de ontwikkeling van deze kinderen en jeugdigen. Het is hun ambitie om deze jonge mensen kansen en ondersteuning te bieden, zodat zij zich kunnen ontwikkelen tot evenwichtige burgers die een positieve bijdrage leveren aan de samenleving van nu en de toekomst. Niet alleen voor jonge mensen en hun ouders, maar ook voor steeds meer (maatschappelijke) organisaties - onderwijs en zorg voorop - vormt HefGroep-KindeRdam een waardevolle partner. Het is de intentie om de aanwezige competenties verder uit te bouwen en in te zetten in meerdere diensten binnen een veel breder speelveld. De omzet bedraagt ± € 75 miljoen.

De organisatie is ontstaan uit een fusie tussen de HefGroep en KindeRdam. HefGroep-KindeRdam wil in deze postfusie fase de synergie verder vergroten om klaar te zijn voor de toekomstige uitdagingen. HefGroep-KindeRdam wil echt van betekenis zijn voor alle kinderen in de stad (het werkgebied), wil meer samenwerken in de wijken en gebieden, meer maatwerk leveren en verantwoordelijkheden lager in de organisatie leggen. Stakeholdermanagement, nieuwe vormen van samenwerking, organisatie ontwikkeling en krapte op de arbeidsmarkt zijn relevante thema's. Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan een nieuwe toekomst strategie en binnenkort wordt een besluit genomen over de inrichting van de bijbehorende topstructuur.

HefGroep-KindeRdam wordt aangestuurd door een éénhoofdige Raad van Bestuur die in 2024 met pensioen gaat. De bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht die vijf leden telt. We zoeken voor deze raad drie nieuwe leden om de opvolging na het aflopen van de zittingstermijnen van de huidige leden te borgen. Eén van de nieuwe leden wordt benoemd op voordracht van de Groepsondernemingsraad (GOR).

### De Raad van Toezicht

De RvT richt zich bij de invulling van haar taak naar het belang van de organisatie. De raad houdt, in lijn met de recente ontwikkelingen rond governance, toezicht op het beleid en functioneren van de bestuurder en op de met haar verbonden rechtsperso(n)en, op zo'n manier dat de maatschappelijke verantwoordelijkheid daarin tot uiting komt. De raad treedt op als klankbord voor de RvB en adviseert gevraagd en ongevraagd. Ze neemt de besluiten die statutair aan haar zijn toegewezen en functioneert als werkgever voor de bestuurder. De raad vervult een ambassadeursrol als het gaat om de maatschappelijke opgave van de organisatie. Het is de kunst van een goede raad om te schakelen en balanceren tussen afstand en nabijheid; toezichthouden en klankbord zijn; persoonlijke betrokkenheid en bestuurlijke distantie; stevige positie innemen en toegankelijk zijn. De RvT bevraagt de bestuurder op de ambities en daagt haar uit daarop te reflecteren. Gezamenlijk staat de RvT voor de uitdaging om het hele speelveld, de samenhang en dwarsverbanden te overzien en strategisch te blijven kijken. De raad volgt de Governancecode Sociaal Werk en de Governancecode Kinderopvang.



De leden van de RvT zijn onafhankelijk en opereren zonder last of ruggenspraak. Binnen de Raad van Toezicht kunnen portefeuilles aan leden van de Raad worden toebedeeld en maken de leden onderdeel uit van een commissie. De RvT fungeert als een college met gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Deze raad is begin 2021 gevormd als gevolg van de bestuurlijke fusie. De drie nieuwe leden zijn bereid om deel te nemen aan een Raad van Toezicht in een snel veranderende omgeving. Niet alleen is er sprake van vervanging van leden in de raad vanwege het verstrijken van hun benoemingstermijn, daarnaast speelt de opvolging van de bestuurder, de toekomstige strategie en daarbij behorende topstructuur. De nieuwe leden passen bij een raad waar naar elkaar wordt geluisterd en diverse meningen en belangen goed worden afgewogen. Waar met humor, Rotterdamse directheid en wederzijds respect op elkaar gereageerd wordt.

We houden bij de benoeming van de drie nieuwe toezichthouders rekening met een evenwichtige en toekomstgerichte samenstelling waarbij de leden elkaar op competenties en ervaring aanvullen. Dat maakt dat in de samenstelling van de nieuwe RVT in ieder geval:

- Eén van de nieuwe leden sociaal ondernemerschap inbrengt.
- Alle leden actief zijn in hun loopbaan.
- Er ruimte is om één lid te benoemen dat nog geen ervaring heeft met toezicht houden.
- Minimaal één lid kennis inbrengt van de werking van grootstedelijke dynamiek.
- In ieder geval één lid ervaring heeft met het besturen van een grotere organisatie.

Voor alle leden van de RvT geldt dat zij de uitgangspunten van de stichting onderschrijven en actief willen uitdragen. Ze voldoen aan de algemene competenties voor toezichthouders:

- Een goed ontwikkelde 'maatschappelijke antenne'; anticipeert op maatschappelijke ontwikkelingen in het werkveld;
- In staat zijn om de hoofdlijnen van het totale beleid te kunnen beoordelen en om klankbord voor het bestuur te kunnen zijn;
- Een juiste balans tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand; het vermogen en de attitude om de bestuurder met raad en als klankbord terzijde te staan en om het beleid, de besturing van de stichting en het functioneren van de bestuurder te toetsen.
- Schakelt moeiteloos tussen de diverse taken en rollen van de raad van toezicht, namelijk toezichthouden, goedkeuren en verantwoorden, adviseren, klankbord zijn van de werkgever;
- Het vermogen om advies en toezicht in een teamverband uit te kunnen oefenen dat uit leden met uiteenlopende kennis- en ervaringsgebieden bestaat.
- In staat zijn om op inspirerende wijze, gericht op samenwerking en verbinding, een aandeel te leveren in de raad én met behoud van de relatie kritische kanttekeningen te plaatsen.
- Verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling.
- Een brede maatschappelijke oriëntatie.
- Inzicht in de eisen die kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit aan de HefGroep-KindeRdam stellen.
- Strategisch inzicht en integrale blik; in staat zijn om breder dan de eigen portefeuille te kijken.

Je hebt voldoende tijd om deze rol op professionele wijze in te vullen. Vanzelfsprekend kan er geen sprake zijn van inhoudelijke en/of persoonlijke belangenverstrengeling.



### De profielen

Wij zoeken voor deze drie profielen goede kandidaten:

#### **Financiële deskundigheid**

Dit lid heeft uitstekende kennis en ervaring om kritisch toezicht te kunnen houden op de financiën, is een hoogwaardig klankbord voor het bestuur, heeft verstand van de inrichting van de financiële functie, kan financiële cijfers op goede wijze interpreteren, heeft ervaring met risicomanagement en inzicht in de strategische implicaties voor de langere termijn. Dit nieuwe lid is nu werkzaam op directieniveau in een complexe organisatie met verschillende geldstromen en opereert dicht tegen de RvB en de RvT. Deze kandidaat is in staat om de goede vragen te stellen over financiën en bedrijfsvoering en is de gesprekspartner voor de accountant.

#### **Inhoudelijke kennis**

Dit lid brengt kennis van het jeugd domein (jeugdzorg, sociaal domein, gemeenten), de werking van gemeente politiek en de bestuurlijke werkelijkheid in. Je hebt ervaring met dit soort organisaties met hun professionaliteit en politieke en maatschappelijke context. Kennis van de grootstedelijke dynamiek is onontbeerlijk. Dit lid heeft grote affiniteit met het brede sociaal domein en de kinderopvang. Deze kandidaat brengt deze kennis op strategisch niveau in, opereert in zijn/haar eigen loopbaan nu op directie niveau en heeft gezonde belangstelling voor maatschappelijke thema's en vraagt door op consequenties voor de organisatie.

#### **HR expertise**

Dit lid brengt ruime kennis van strategische HR (organisatie- en personeelsontwikkeling) vraagstukken in. De ideale kandidaat is actief als HR expert vanuit een breed adviesbureau of is in meerder sectoren als HR directeur actief (geweest), bij voorkeur ook in het bedrijfsleven. Kennis van governance voegt vanuit deze positie veel waarde toe. Een link met de stad is een pré. Je voelt je betrokken bij maatschappelijke thema's en begrijpt wat de ontwikkelingen betekenen voor deze organisatie.

### Vergoeding en procedure

De vergoeding voor deze nevenfunctie is conform de VTOI-NVTK en bedraagt € 5.280,32 per jaar. Je kunt t/m 16 oktober 2023 reageren op deze nevenfuncties. Wij checken de namenlijst van kandidaten die hebben gereageerd bij de RvT en de bestuurder. De virtuele intakegesprekken bij ons bureau vinden plaats in de week van 23 en 30 oktober en 6 november 2023. De gespreksrondes bij HefGroep-KindeRdam voor het financiële profiel vinden plaats op 24 november tussen 13:00 en 17:00 uur. Kandidaten die worden uitgenodigd met kennis van de inhoud zijn welkom op dinsdag 5 december tussen 09:00 en 13:00 uur. Voor het lid met HR expertise is ruimte gereserveerd woensdag 6 december tussen 09:00 en 13:00 uur. Je moet een VOG kunnen overleggen en we vragen je om een integriteitsverklaring te ondertekenen. De procedure wordt begeleid door Ingrid Venekamp. T/m 15 september en vanaf 25 september kun je bij haar terecht met vragen (06 51310950). Je cv met motivatie ontvangen we graag via onze website

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