

Vacature voorzitter Raad van Toezicht Forensisch Centrum Teylingereind

Organisatie

Forensisch Centrum Teylingereind is één van de vijf justitiële jeugdinrichtingen (JJI's) in Nederland. Teylingereind biedt als particuliere instelling plaats aan 130 jongens tussen de 12 en de 24 jaar. De jongeren zijn op last van de rechter geplaatst en worden behandeld op één van de basis- of regulier groepen of geobserveerd op de klinische observatiegroep.

De jongeren brengen overdag veel tijd door op school en op de leefgroep waar ze zijn geplaatst. Het doel is de jongeren te leren dat ze verantwoordelijk zijn voor hun eigen denken en doen. Ze krijgen kansen en mogelijkheden zich te ontwikkelen en vaardigheden (bij) te leren, maar ze moeten zich uiteraard aan de regels houden. Het leven binnen Teylingereind wordt gekenmerkt door:

- een vast dagprogramma (waaronder verplicht naar school en deelname aan de basis-methodiek YOUTURN);
- begeleiding (op basis van individuele perspectiefplannen);
- behandeling (gebruikmakend van erkende interventies).

Binnen Teylingereind werkt een groot aantal medewerkers. Driekwart van hen trekt dagelijks met de jongeren op om hen te begeleiden, te ondersteunen en te helpen hun weg naar volwassenheid te vinden. Zij bieden de jongeren structuur, leren hen vaardigheden en werken met hen en ketenpartners aan een succesvolle terugkeer in de samenleving. Dit doen zij op basis van onder andere de kompaswaarden die Teylingereind belangrijk vindt; Samen, Verantwoordelijk, Geloof in verandering en Toekomstgericht. In de missie en visie van Teylingereind, samengevat in *Meedoen, dat wil jij toch ook?*, staat de ontwikkeling van de jongere centraal. Teylingereind vormt samen met De Burcht (de interne school) de omgeving waarin de jongeren met hulp van medewerkers kunnen leren. Leren omvat begrensd en gecorrigeerd worden. Het is tevens de plek waar ze nieuwe verbindingen en relaties kunnen leggen en bestaande verbindingen verbeteren. Met hun familie en met de samenleving. De ambitie is dat elke jongere vindt dat zijn verblijf in Teylingereind zinvol is geweest voor zijn ontwikkeling.

Om te kunnen leren en ontwikkelen moet Teylingereind veiligheid bieden. De jongeren moeten zich fysiek en in sociale zin veilig voelen en een klimaat ervaren dat hen stimuleert te leren en te ontwikkelen. Een veilig ontwikkelklimaat vraagt dan ook om een goede balans tussen pedagogische interventies en beheersmatige interventies. Ook medewerkers moeten zich veilig voelen en zich kunnen ontwikkelen. Zij hebben namelijk te maken met een complexe doelgroep die veel vraagt van hun vaardigheden en weerbaarheid.

Teylingereind spant zich in voor een divers samengesteld personeelsbestand, zodat de personele samenstelling een afspiegeling is van de bevolking in Nederland. Verschillen in opleiding, (culturele) achtergrond, identiteit en geslacht dragen bij aan een omgeving waarin het mogelijk is om te leren van rolmodellen van uiteenlopende aard

Voor meer informatie over de organisatie zie: www.teylingereind.nl

Raad van Toezicht

Bestuur

Stichting Teylingereind (verder Forensisch Centrum Teylingereind) heeft een bestuurlijke structuur conform de Zorgbrede Governance Code (brancheorganisatie Zorg) en kent als organen een Raad van Toezicht en een Raad van Bestuur. Conform de statuten bestaat de Raad van Toezicht uit een door de Raad vast te stellen aantal van minimaal vijf natuurlijke personen. Op dit moment telt de Raad van Toezicht vijf leden.

Visie op toezicht

De Raad van Toezicht (de Raad) is een orgaan dat toezicht houdt op het integraal functioneren van Teylingereind. De Raad bewaakt of de bestuurder van Teylingereind het doel centraal stelt en als uitgangspunt neemt door permanent te blijven investeren in kwaliteit van het aanbod en oog heeft voor het belang van de relatie en balans tussen de wereld van de systemen en de leefwereld waarin de jongeren en de medewerkers zich bevinden. Dat dient tegelijk een breder maatschappelijk doel. De Raad vindt het belangrijk dat de organisatie betrouwbaar en voorspelbaar is en dat ze actief op de hoogte gehouden wordt van de belangrijkste ontwikkelingen zodat er ruimte en tijd is om te handelen indien de situatie dat vereist. De Raad vervult een aantal rollen, die van:

- *Toezichthouder*
Informatie verzamelen, oordeelsvorming en zo nodig interveniëren
- *Adviseur*
Adviseren van en meedenken met de bestuurder, onder meer over relevante ontwikkelingen in de samenleving
- *Werkgever*
Het bieden van volwaardig werkgeverschap waaronder: benoemen, ontslaan, beoordelen van de bestuurder en het bepalen van de arbeidsvoorwaarden van de bestuurder.

Visie

De visie op toezicht is een afgeleide van de visie van Teylingereind waar 'meedoen en ontwikkeling' centraal staan. De visie op toezicht is er één waarin een actieve opstelling vanzelfsprekend is en waar de Raad adviseert of/en dient als klankbord voor de bestuurder, gevraagd en ongevraagd. De Raad is 'aansprekend en aanspreekbaar.'

Betrokken en nieuwsgierig zal de Raad ook in contact treden met leden van het managementteam, de ondernemingsraad, jongeren of hun vertegenwoordigers en andere betrokken belanghebbenden. Uiteraard zich bewust van haar rol en verantwoordelijkheden en altijd in overleg en afstemming met de bestuurder. De kaders worden weliswaar gevormd door de statuten en het bestuurs- en toezichtreglement, maar de Raad laat zich bij haar toetsende en toezichthoudende rol graag leiden door de Governance Code Zorg. Geen regelgericht toezicht met 'afvinklijstjes' maar meer een *waardegedreven* vorm van toezicht waar het 'goede doen' evenals de (kritische) dialoog met elkaar en tussen de bestuurder en toezichthouders, centraal staat. De Raad stimuleert een open aanspreekcultuur, een lerend klimaat waarin fouten worden besproken om van te leren en dilemma's worden gedeeld. De *waarde* ontstaat immers in de verbinding met de ander. Naast het stimuleren wil de Raad deze waarden ook laten zien in haar eigen gedrag. Daarbij is een transparante verantwoording vanzelfsprekend.

Ontwikkeling

Omdat de Raad verantwoordelijk is voor de kwaliteit van haar eigen handelen en samenstelling wordt er geïnvesteerd in ontwikkeling van de leden. Tevens ziet de Raad het als een taak zo divers mogelijk te zijn samengesteld. Los van de gewenste verschillen in competenties, ervaringen en achtergronden, wordt nadrukkelijk gekozen voor een mix van verschillende leden. Verschillen zoals sekse, leeftijd, ervaring, culturele achtergrond en zingeving, passen bij de visie op toezicht. Ook vindt de Raad het van belang te investeren in het opleiden/vormen van (jonge) potentiële toezichthouders. Jaarlijks is daarvoor een stageplaats beschikbaar.

De Raad evalueert het eigen functioneren op reguliere basis. Daarbij wordt nadrukkelijk stilgestaan bij het collectieve functioneren van de Raad (zoals de verdeling van portefeuilles en de onderlinge samenwerking) en het samenspel met de bestuurder.

Taken

De Raad van Toezicht heeft in ieder geval tot taak toezicht te houden op het besturen door de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken in de Stichting als maatschappelijke onderneming en staat de Raad van Bestuur met raad terzijde. Het toezicht richt zich op ten minste:

- de realisatie van de statutaire en andere doelstellingen van de stichting;
- de strategie en de risico's verbonden aan de activiteiten van de stichting;
- de opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen;
- de financiële verslaglegging;
- de kwaliteit en veiligheid van zorg;
- de naleving van wet- en regelgeving;
- de verhouding met belanghebbenden en het op passende wijze uitvoering geven aan de maatschappelijke doelstelling en verantwoordelijkheid van de stichting.

Samenstelling

De Raad van Toezicht is zo samengesteld dat hij zijn taak naar behoren kan vervullen. Algemene uitgangspunten bij de samenstelling zijn dat voldoende sprake is van:

- affiniteit met de sector (forensische) jeugdzorg;
- algemeen bestuurlijke kwaliteiten;
- kennis van (forensisch) jeugdbeleid.;
- onafhankelijkheid;
- instemming en affiniteit met de doelstelling van Stichting Teylingereind en de specifieke juridische context die deze met zich meebrengt;
- spreiding van deskundigheden, vaardigheden en achtergronden op de gebieden:
 - juridisch/justitie/strafrechtshandhaving;
 - gedragswetenschappen/psychiatrie;
 - financiën;
 - onderwijs;
 - bedrijfsvoering, ICT, HR en innovatie - voor de organisatie relevante netwerken.
- diversiteit in culturele achtergrond.

De samenwerking tussen de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur verloopt op een open en samenwerkingsgerichte wijze, ieder vanuit de eigen rol. Steunend en kritisch, vanuit een duidelijke betrokkenheid. De raad werkt vanuit de geldende governance code en kent een remuneratiecommissie, een commissie kwaliteit en veiligheid, en een auditcommissie.

Profiel

De focus van de nieuwe toezichthouder ligt op het bijdragen aan continuïteit in de besturing van de organisatie, in een periode waarin Teylingereind groeit qua omvang en te maken heeft met bijbehorende 'groeipijnen'.

Algemene criteria van belang voor alle leden van de Raad van Toezicht

- Academisch werk- en denkniveau.
- Ervaring met rol van toezichthouder.
- Het vermogen als sparringpartner op te treden voor de bestuurder.
- Voldoende inzicht om jaarrekeningen, begrotingen en andere relevante financiële en algemene rapportages te kunnen interpreteren en beoordelen.
- Inlevingsvermogen om het werk ook vanuit cliëntperspectief te kunnen beoordelen.
- Kritisch denkvermogen en lef om op te treden wanneer nodig.
- Inspirerend, stimulerend en adviserend vermogen.
- Affiniteit met de doelgroep.
- Heeft voldoende beschikbaarheid.

Algemene criteria van belang voor de voorzitter van de Raad van Toezicht

- Is zich bewust van de specifieke rol als leidinggevende van het toezichtproces.
- Goede vergader-technische kwaliteiten.
- Kan zich verplaatsen in de belevingswereld van de directeur-bestuurder in relatie tot de positie van andere betrokkenen.
- Voldoende mate van beschikbaarheid (anderhalf tot het dubbele van een gewoon lid).
- Visie, kennis en ervaring op het gebied van werkgeverschap en medezeggenschap.

Specifiek voor de nieuwe voorzitter zijn de volgende criteria van belang

- Afgeronde academische opleiding.
- Kennis van en ervaring met landelijke en gemeentelijke besturing & besluitvorming.
- Goed netwerk in het justitiële, gemeentelijke en zorgdomein.
- Ervaring binnen een (eind)verantwoordelijke managementpositie.
- Een kritisch en onafhankelijk denker: een frisse blik.
- Integer en met een groot verantwoordelijkheidsgevoel.
- Vernieuwend, denkt buiten het systeem, stelt andere vragen, komt met verfrissende ideeën en kijkt vanuit andere invalshoeken. Kan ook uit de profit sector afkomstig zijn.
- Betrokken, denkt mee en is gericht op samenwerking.
- Open, integer en in staat het 'stevige' gesprek te voeren.
- Relativeringsvermogen en humor.

Overige uitgangspunten

- De Raad van Toezicht laat zich bij de uitoefening van zijn toezichthoudende taak leiden door de dan vigerende Zorgbrede Governance Code.
- De leden van de Raad van Toezicht nemen kennis van de standpunten en aanbevelingen van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorginstellingen (NVTZ) en passen deze waar mogelijk en gewenst toe bij de uitoefening van hun toezichthoudende taak.
- De leden van de Raad van Toezicht zijn open over hun eventuele nevenfuncties voor zover deze van belang en mogelijk van invloed kunnen zijn voor hun functioneren als lid van de Raad van Toezicht.
- De leden van de Raad van Toezicht investeren tijd in relevante scholing.

Inzet en honorering

De RvT vergadert vijf keer per jaar (donderdag, eind van de middag) met de bestuurder. Eens per jaar heeft de RvT een themadag in de middag en avond. De commissies hebben daarnaast een aantal separate overlegmomenten. Een terugkoppeling uit de commissies vindt plaats tijdens het reguliere overleg van de RvT. Eens per jaar vergadert de voltallige RvT met de OR. De tijdsinvestering komt hiermee op een halve dag per maand. De jaarlijkse honorering van het lid Raad van Toezicht bedraagt € 5.840,-; de honorering van de voorzitter van de Raad van Toezicht, die tevens lid is van de remuneratiecommissie, bedraagt € 8.750,- per jaar.

Selectietraject

Deze vacature is geplaatst op de website van Teylingereind. De termijn voor reactie sluit 2 weken na datum publicatie. Vervolgens vindt een briefselectie plaats door een commissie bestaande uit leden van de Raad van Toezicht en Raad van Bestuur. Met maximaal 3 kandidaten wordt een gesprek gevoerd door de selectiecommissie. Op basis van de gespreksronde wordt een kandidaat ter benoeming voorgedragen aan de voltallige Raad van Toezicht.

Week 7/24	Plaatsing vacature online op website Teylingereind
Week 9/24	Sluiting responstermijn. Briefselectie.
Week 11/24	Gesprek(ken) met kandidaten
Week 17/24	Formele benoeming in de RvT vergadering van 25 april 2024; ingangsdatum benoeming wordt nog nader bepaald.

Reactie

Indien u geïnteresseerd bent, ziet Teylingereind uw cv en motivatiebrief graag uiterlijk 23 februari 2024 tegemoet. Uw motivatiebrief kunt u richten aan Soraya Beumer, directeur-bestuurder (s.beumer@teylingereind.nl) en aan Marianne Volp, de voorzitter van de selectiecommissie (marianne.volp@gmail.com). Voor vragen kunt u contact opnemen met Soraya Beumer via voornoemd emailadres.