

## Bestuurder

*Voor entrea lindenhout zoeken wij een bestuurder met een inspirerende en energieke persoonlijkheid, die enthousiast én nuchter samen met het MT verder bouwt aan de ingeslagen koers en gemaakte strategische keuzes in een sector die constant aan veranderingen onderhevig is. Een bestuurder die vanuit openheid en transparantie weet te verbinden, allianties aan kan gaan, waardegedreven ondernemerschap toont en een strategisch onderhandelaar is met de ambitie om toonaangevend te zijn in de hulp en dienstverlening die medewerkers van Entrea lindenhout samen bieden aan kind en gezin.*

**Aanleiding** voor de vacature is het vertrek van de bestuurder Annemarie Profittlich. Annemarie werkte sinds 2016 bij entrea lindenhout. Per 1 november van dit jaar is zij gestart als voorzitter raad van bestuur bij GGNet. Tot aan het aantreden van de nieuwe bestuurder wordt entrea lindenhout geleid door een waarnemend bestuurder vanuit, en gesteund door het collectief van het MT.

### entrea lindenhout (korte schets)

Als opgroeien of opvoeden ingewikkeld wordt, biedt entrea lindenhout vanuit een waardegedreven filosofie, jeugdhulp, opvoedondersteuning en speciaal onderwijs aan kinderen en jongeren in Gelderland, en in delen van Overijssel, Noord Oost Brabant en Noord Limburg. Dat doet zij "Zo thuis mogelijk" en daarmee is de sociale omgeving, ouders, gezin en familie een belangrijke context. Meerdere vormen van professionele ondersteuning worden gegeven vanuit ambulante hulpverlening, dagbehandeling, logeren, pleegzorg, gezinshuizen en wonen. Voor een volledig beeld van de hulpverleningsvisie verwijzen wij naar: <https://www.entrealindenhout.nl/over-ons/organisatie-entrea-lindenhout>.

Specifieke ondersteuning is ingericht voor alleenstaande jonge vluchtelingen vanaf 16 jaar (YOIN). Ook is de organisatie actief in het speciaal onderwijs, maar daar wordt op termijn mogelijk afscheid van genomen. Het hoofdkantoor van entrea lindenhout is gevestigd in Arnhem. De organisatie is ingericht vanuit vijf onderdelen, alle verantwoordelijk voor het primair proces met twee organisatiebrede ondersteunende onderdelen en acht integraal verantwoordelijke managers/directeuren (zie organogram, bijlage 1). De besturingsfilosofie laat zich omschrijven door korte, snelle lijnen, en zelforganiserende teams met professionele ondersteuning van verschillende diensten. Medezeggenschap van medewerkers, cliënten, en pleegouders staat hoog in het vaandel. De omzet (2021) bedroeg ca. € 80 mio. met een positief resultaat van € 0,5 mio. Bij entrea lindenhout werken ca. 1.000 medewerkers (680 fte).

Relevante zaken voor de komende periode richten zich op verschillende thema's en ingezette ontwikkelingen. Voorbeelden daarvan zijn de impact van de landelijke hervormingsagenda jeugd, de waarschijnlijke ontvlechting van de onderwijstak, het doorontwikkelen van kleinschalige vormen van jeugdhulp, en verbetering van de interne bedrijfsvoering, met specifieke aandacht voor een structureel financieel gezonde organisatie, het blijven investeren in de zelforganiserende teams, strategische keuze voor een ECD-systeem en ontwikkelingen rondom zorgvastgoed.

### Profiel Bestuurder

De nieuw aan te stellen bestuurder is een verbindende persoonlijkheid met inhoudelijke visie, een ondernemende en stimulerende houding die gekenschetst kan worden als warme zakelijkheid. Hij/zij zoekt de samenwerking op in strategische allianties met als doel dat entrea lindenhouT een toekomstbestendige en duurzame organisatie kan zijn in het dynamische speelveld van de jeugdzorg. Uitgangspunt is daarbij steeds dat dit aansluit bij de visie van entrea lindenhouT om kinderen en jongeren zo gewoon en thuis mogelijk op te laten groeien. Hij/zij laat daar waar nodig sturend en (aan)sprekend leiderschap zien. De bestuurder legt binnen de organisatie verbinding tussen begeleiding/zorg enerzijds en bedrijfsvoering anderzijds, heeft aandacht voor de cultuur (veranderkracht mét aandacht voor de menselijke maat) en stuurt op de collectieve en resultaatgerichte ambitie. Iemand die toegankelijk is en de koers en de lijnen uitzet en mensen aanspreekt op gemaakte afspraken.

Hij/zij heeft een cliëntgedreven en waardegedreven instelling, beschikt over ondernemende en bestuurlijke kwaliteiten. Kent de ontwikkelingen binnen de sector en de complexiteit daarvan. Heeft ervaring in het initiëren en leidinggeven aan organisatieveranderingen, zoals het aangaan en implementeren van samenwerkingsverbanden en cultuurveranderingen van organisaties. Is zichtbaar en toegankelijk voor medewerkers, cliënten, hun sociale omgeving, het netwerk en (potentiële) opdrachtgevers. Vanuit natuurlijk gezag heeft de bestuurder positie, zowel in- als extern. Is gewend om in een netwerk te opereren en stimuleert dit binnen de organisatie. Stimuleert creativiteit, professionaliteit en verantwoordelijkheid binnen alle lagen van de organisatie. Erkent dat strategieontwikkeling en externe representatie ook bij andere MT-leden, waaronder de waarnemend bestuurder, zijn belegd en houdt daarmee rekening in taakinvulling en portefeuillevreiding.

### De bestuurder:

- heeft een academisch werk- en denkniveau;
- heeft affiniteit met de doelgroep en is intrinsiek gemotiveerd om een bijdrage te leveren aan de jeugdzorg met alle velden die daaraan raken;
- heeft visie op en inzicht in de ontwikkelingen op en in het zorgveld en is in staat om de lange termijn strategie op jeugdzorg-inhoudelijk gebied overtuigend neer te zetten en te implementeren;

- kan boegbeeld en initiator zijn van de verdere ontwikkeling van zorg;
- kan het debat in de regio voeren, is aansprekend en zichtbaar, durft te onderhandelen;
- beschikt over een uitstekend netwerk in de jeugdzorg en in de samenleving (politiek en maatschappelijke organisaties), dan wel over het vermogen dat snel op te bouwen en dit netwerk succesvol te benutten;
- heeft een creatieve en ondernemende geest; bevordert ondernemerschap, stimuleert creativiteit in alle lagen van de organisatie en legt taken neer bij professionals in de taakvolwassen teams;
- heeft ervaring met complexe organisatieveranderingen, zoals het aangaan en implementeren van samenwerkingsverbanden en cultuurveranderprocessen van organisaties;
- heeft ervaring op bestuursniveau en beschikt over diverse leiderschapstijlen, kan deze combineren en situationeel inzetten, vanuit een oprechte verbinding met MT leden, medewerkers en externe (samenwerking) partners;
- heeft een sterk ontwikkeld empathisch én samenbindend vermogen om zowel inhoudelijk als op betrekkningsniveau de samenwerking met anderen (RvT, MT, leidinggeevenden, professionals en medezeggenschap) te bevorderen.

## Relevante competenties

### Visie:

- onderschrijft de strategische koers van entrea lindenhouT en heeft een visie op de landelijke hervormingsagenda jeugd; hij/zij formuleert hoofdlijnen en zet lange-termijn-beleid uit;
- heeft binding met, maar kan ook afstand nemen van de dagelijkse praktijk; weet visie te verbinden aan dilemma's in de dagelijkse praktijk en heeft aandacht voor de praktische aspecten van uitgezet beleid;
- weet ideeën op een beeldende en aansprekende manier aan anderen duidelijk te maken;
- stemt plannen af op wijzigende in- én externe omstandigheden als dat nodig is;
- legt meer het accent op mogelijkheden voor de toekomst dan op de beperkingen in het heden.

### Waardegedreven ondernemerschap:

- speelt in en loopt waar mogelijk vóór op de veranderende vraag van kinderen en jongeren voor jeugdhulp en opvoedondersteuning;
- gaat verantwoord risico's aan, steeds vanuit de organisatievisie;
- laat zich bij tegenslag niet uit het veld slaan.

### Resultaatgericht:

- is actief gericht op het behalen van resultaten en doelstellingen en intervenueert bij tegenvallende resultaten;
- betreft medewerkers actief bij het vaststellen van te behalen resultaten;

- werkt vanuit vertrouwen, stimuleert dat medewerkers hun verantwoordelijkheid nemen en hun resultaten bereiken;
- communiceert helder en eenduidig over de verwachtingen in termen van te behalen resultaten en het bijbehorende gedrag;
- stelt middelen (tijd, geld, capaciteit) beschikbaar die nodig zijn om de afgesproken resultaten te bereiken;
- zorgt voor een duurzame en gezonde (financiële) bedrijfsvoering.

#### **Samenwerken:**

- weet anderen binnen of buiten de organisatie aan zich te binden en initieert daarmee actief nieuwe relaties of bouwt bestaande relaties uit;
- helpt anderen hun doelen te bereiken;
- heeft oog voor ervaringsdeskundigheid en betreft die bij de ontwikkeling van de organisatie;
- pakt ideeën van anderen positief op en zet zich in voor het bereiken van win-win oplossingen.

#### **Coachend leidinggeven:**

- stimuleert eigenaarschap en zelfredzaamheid van medewerkers door vertrouwen te stellen in de competenties en motivatie van hen; benoemt en waardeert resultaten en effectief gedrag van medewerkers;
- enthousiasmeert medewerkers om een taak uit te voeren en faciliteert hen bij de ontwikkeling in hun functie en loopbaan;
- creëert een veilige leeromgeving waarin het maken van fouten wordt gebruikt om daarvan te leren;
- delegeert taken die zijn toegesneden op de bekwaamheid.

#### **Aanbod**

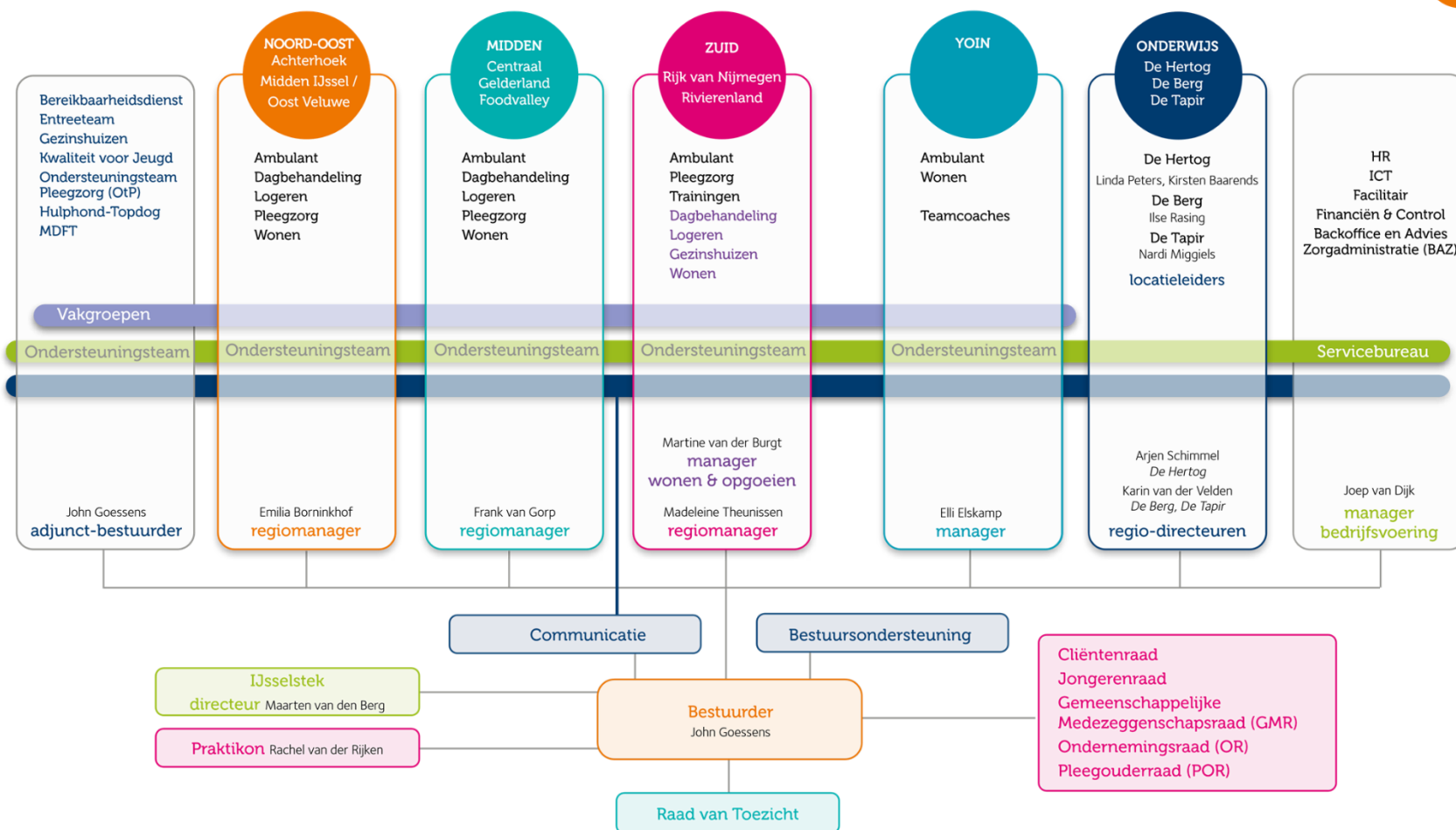
De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en conform normering van de WNT 2, indeling in klasse IV. Het betreft een fulltime benoeming. De RvT wil de bestuurder zo mogelijk per 1 maart 2023, maar uiterlijk per 1 april 2023 benoemen.

#### **Solliciteren en procedure**

Indien u na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kunt u uw CV en motivatie vóór 01.12.2022 uploaden via de website van Crown Gillmore [www.crowngillmore.nl](http://www.crowngillmore.nl), t.a.v. Ellen van den Hoven. Voor aanvullende inhoudelijke informatie is zij telefonisch bereikbaar via telefoonnummer 033 – 28 58 700. Een assessment kan deel uitmaken van de procedure. Een volledig overzicht en planning van de procedure vindt u in bijlage 2.



## Bijlage 1 Organigram entrea lindhout



## Bijlage 2 Inrichting en planning procedure

	Wat:	Wie:	Wanneer:
SELECTIE CG	Inventariseren reacties mediawerving	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	24.11.2022
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crown Gillmore</li> <li>Kandidaten</li> </ul>	28.11.2022 01.12.2022
SELECTIE OPDRACHTGEVER	<b>CV presentatie:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CV Presentatie kandidaten (ca. 6) (longlist)</li> <li>Keuzebepaling ca. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selectiecommissie RvT</li> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	19.12.2022 MS Teams 08:30 – 10.00 uur
	<b>Ronde 1:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kandidaten</li> <li>Selectiecommissie RvT</li> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	21.12.2022 13:00 – 18:00 uur
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgprocedure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selectiecommissie RvT</li> </ul>	
	<b>Ronde 2:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kennismaking Adviescommissies</li> <li>Verdiepingsgesprek RvT Carrousel max. 2 <i>benoembare kandidaten</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kandidaat / Kandidaten</li> <li>Voltallige RvT</li> <li>Adviescommissie MT</li> <li>Commissie(s) kennismaking OR / CR / POR / GMR</li> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	11.01.2023 of 13.01.2021
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terugkoppeling advies benoembaarheid van kandidaten van adviescommissie en commissie(s) kennismaking aan RvT</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorgenomen besluit benoeming te benoemen kandidaat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Raad van Toezicht</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adviesaanvraag OR met terugkoppeling aan RvT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>OR</li> <li>RvT</li> </ul>	
	<b>Assessment:</b> (optie) (Selectie- of Ontwikkelassessment)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kandidaat</li> <li>Assessor (optie psycholoog Crown Gillmore)</li> </ul>	20.01.2023
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terugkoppeling / versturen rapportage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definitieve benoeming</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Raad van Toezicht</li> </ul>	
AFRONDEN	Arbeidsvoorwaardengesprek	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneratie cie.</li> <li>Kandidaat</li> </ul>	23.01.2023
	Communicatie benoeming	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nader te bepalen</li> </ul>	31.01.2023
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestuurder</li> </ul>	n.t.b.