

“(ervaren) toezichthouders met een sociaal (ondernemers) hart...”

Organisatie

Op 1 januari 2025 is de uitvoeringsorganisatie Westrom overgenomen door de gemeente Roermond en dit nieuwe bedrijf gaat verder onder de naam Doon Roermond B.V. (Doon).

Met Doon wil de gemeente een nog betere invulling geven aan de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening, zodat mensen die een steuntje in de rug kunnen gebruiken werk krijgen of op een andere manier kunnen meedoen in de maatschappij. De gemeente streeft hierbij naar een inclusieve samenleving waarin iedere inwoner de kans krijgt om zijn of haar talenten te ontdekken, te ontwikkelen en te benutten.

Doon is als een van de grootste werkgevers in de regio een erkend leer- en participatiebedrijf met passie en durf. Dit wordt vormgegeven door zaken anders te organiseren en vanuit het perspectief van de medewerker passend werk aan te bieden zodat deze geholpen wordt zich verder te ontplooiën. Op deze wijze worden inwoners, op basis van vertrouwen en een positief mensbeeld, begeleid bij en naar werk bij werkgevers en mocht een externe plaatsing of detachering (nog) geen optie zijn, dan heeft Doon zelf werk voorhanden onder aangepaste omstandigheden. Zodoende maakt Doon, als belangrijke schakel in de samenleving, het mogelijk dat mensen binnen hun mogelijkheden kunnen deelnemen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt en vervult zij een belangrijke maatschappelijke functie.

De organisatie beschikt over een flexibele werkorganisatie, zodat ze mee kan bewegen met de omvang van de opdracht(en). Momenteel hebben ruim 1300 gemotiveerde en trotse medewerkers passend werk bij of via Doon. De bedrijfscultuur van Doon kenmerkt zich als informeel en mensgericht, maar tegelijkertijd ook zakelijk. De organisatie realiseert momenteel een omzet van circa € 8 miljoen.

Doon bevindt zich momenteel in een transformatiefase als gevolg van de veranderde wetgeving, de overgang naar een nieuwe structuur en bijbehorende relatie met de gemeente Roermond en andere gemeentes. Deze ontwikkelingen hebben ook een impact op de bedrijfsvoering en financiën van de organisatie en maken Doon tot een dynamische omgeving met goede en uitdagende toekomstperspectieven. De nieuwe structuur opent hierbij ook de weg naar de verzakelijking van de relatie opdrachtgever – opdrachtnemer en bijbehorende prestatieafspraken.

Governance

Doon wordt bestuurd door een directeur-bestuurder. Deze is volledig bevoegd de B.V. naar buiten te vertegenwoordigen en is verantwoording verschuldigd aan de algemene vergadering van aandeelhouders (AvA), zijnde het college van B&W van de gemeente Roermond. Het college wordt in de AvA vertegenwoordigd door twee wethouders.

Onder de directeur-bestuurder ressorteren drie managers voor de divisie bedrijven, de divisie arbeidsontwikkeling en de stafdiensten. Samen met hen vormen ze het centraal managementteam. In de bijlage treft u het organogram aan.

Ter illustratie: in 2024 zijn door de divisie bedrijven voor 100 verschillende opdrachtgevers werkzaamheden uitgevoerd. Dit betreft werkzaamheden voor kleine organisaties en internationale spelers en vinden plaats zowel in eigen huis als op locatie. Vanuit de divisie arbeidsontwikkeling wordt een breed scala aan diensten aangeboden, variërend van loonwaardebepalingen en arbeidsontwikkeltrajecten tot inburgeringstrajecten.



Doon Roermond B.V. in het kort

- ❖ Inclusieve samenleving
- ❖ Passie & durf
- ❖ Gereed voor de toekomst
- ❖ Sociaal hart
- ❖ Trots

Voorzitter en twee leden Raad van Commissarissen Doon

“(ervaren) toezichthouders met een sociaal (ondernemers) hart...”

Raad van Commissarissen

De AvA wil voor Doon een Raad van Commissarissen (RvC) instellen die uit drie personen zal bestaan waarbij de drie leden gezamenlijk voldoende knowhow dienen te hebben op de kennisgebieden financiën, juridische zaken, HR & organisatie en bedrijfskunde. Van de commissaris wordt verwacht dat hij of zij de ontwikkelingen ten aanzien van zijn of haar kennisgebied(en) weet te vertalen naar het sociale domein en naar Doon in het bijzonder.

Een lid van de RvC heeft in drie jaar voorafgaand aan de benoeming geen relatie gehad met de overgenomen uitvoeringsorganisatie of gelieerde organisatie, geen financieel belang noch op welke wijze dan ook een vermenging van persoonlijk belang.

Leden hebben een meldingsplicht ten aanzien van nevenactiviteiten en dienen kruisbelangen van toezichtfuncties te voorkomen.

Verklaring leden RvC

De moraliteit en integriteit van ieder lid van de RvC zijn boven elke twijfel verheven. De raad heeft een sterk moreel kompas, is omgevingsbewust, in staat tot onafhankelijke oordeelsvorming en weet zijn taak te allen tijde in het belang van Doon en onafhankelijk van bestaande belangen uit te voeren. Het aantal commissariaten en andere nevenfuncties en werkzaamheden van elk lid van de raad is zodanig dat een goede taakvervulling is gewaarborgd. Ieder lid van de raad conformeert zich aan de inhoud van deze verklaring.

Taken

De RvC ontwikkelt een visie op toezicht en houdt op basis daarvan toezicht op het beleid van de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken alsook de continuïteit van de vennootschap, waarbij het belang van de vennootschap centraal staat.

Dit houdt in ieder geval in:

- Het beoordelen van door de directeur-bestuurder op basis van de statuten ter goedkeuring voorgelegde besluiten.
- Beoordeling van door de directeur-bestuurder verschaft informatie over de realisatie van de strategie en de doelstellingen, de opzet en de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen, de financiën en de naleving van wet- en regelgeving.

De RvC voert hierbij, kijkend naar de maatschappelijke opgave, de dialoog vanuit een gedeeld moreel kompas, is een strategische partner voor de directeur-bestuurder en staat deze met raad en daad ter zijde. De raad heeft tevens een raadgevende stem in de AvA.

De RvC vervult tevens de werkgeversrol namens de AvA en is verantwoordelijk voor de voordracht tot benoeming, ontslag en jaarlijkse evaluatie van de directeur-bestuurder.

De RvC voert zijn taken uit op een proactieve wijze door zich te laten informeren door de directeur-bestuurder en indien gewenst door zelf op onderzoek uit te gaan. De uitoefening van deze taken staat of valt met een goede informatievoorziening van de kant van de directeur-bestuurder. Over deze informatievoorziening maken de raad en de directeur-bestuurder afspraken.

Zoals aangegeven wordt dit de eerste samenstelling van de raad en zijn nog niet alle taken, die tegenwoordig als de “standaard taken” van een RvC worden gezien, onderdeel van het takenpakket.



De RvC

- ❖ Nieuwe RvC
- ❖ Sociaal hart
- ❖ Integer
- ❖ Ervaren
- ❖ Betrokken
- ❖ Teamspeler

Voorzitter en twee leden Raad van Commissarissen Doon “(ervaren) toezichthouders met een sociaal (ondernemers) hart...”

Na verloop van tijd kan de RvC mogelijk bevoegdheden van de AvA overnemen – bijvoorbeeld voorafgaande goedkeuring van de RvC voor het aangaan van bepaalde overeenkomsten door de directeur-bestuurder.

Dergelijke goedkeuringsbevoegdheden worden in eerste instantie bij de AvA belegd zodat de gemeente in haar rol van eigenaar kan groeien en direct kan sturen op beslissingen. In een latere fase kan het opportuun zijn om als aandeelhouder deze ‘eigenaarsbevoegdheden’ neer te leggen bij de onafhankelijke RvC.

Algemeen profiel RvC

Doon heeft de wens een divers team te benoemen. Kandidaten uit zowel het bedrijfsleven als de (semi) publieke sector worden uitgenodigd te reageren, waarbij financiën, HR & organisatie, juridische aangelegenheden en bedrijfskunde belangrijke kenniselementen zijn voor de in te vullen expertisegebieden.

Doel is om een team samen te stellen waarin de leden elkaar versterken en elkaars competenties en persoonlijkheden waarderen en in de besprekingen in de raad optimaal weten te gebruiken. Bij de vervulling van de vacatures wordt dit aspect nadrukkelijk meegewogen.

Meer specifiek:

- Bestuurlijke ervaring, ervaring in het (semi) publieke domein is een pre.
- Beschikt over een visie over ontwikkelingen in de maatschappij, met gevoel voor de sociaal-maatschappelijke zaak en de ontwikkelingen binnen dat domein.
- Is en blijft op de hoogte op het gebied van de ontwikkeling van wet- en regelgeving ter bescherming van de integriteit van de organisatie (compliance).
- Helicopterview met uitstekend gevoel voor complexe (politieke) bestuurlijke verhoudingen.

- Strategische sparringpartner en weet met een positieve en constructieve energie een actieve dynamiek en teamgeest te creëren.
- Authentieke, eerlijke, open en mensgericht persoon met een sociaal (ondernemers) hart.
- Rolbewustheid, diepgang, scherpzint, maar ook humor en reflectief vermogen zijn van belang voor de gehele raad.

Profiel voorzitter

De voorzitter van de raad van commissarissen zit zowel de vergaderingen van de RvC als de vergaderingen van de AvA voor. Van de voorzitter van de RvC worden, onverminderd deze profielschets, specifieke eigenschappen en kwaliteiten verwacht.

In het bijzonder dient hij/zij:

- ruime bestuurlijke ervaring te hebben en het vermogen om met natuurlijk gezag de voorzittersfunctie te vervullen;
- ervaring te hebben als toezichthouder en over inzicht en overzicht te beschikken ten aanzien van de taken en functie van de RvC en bestuur;
- over de persoonlijkheid en achtergrond te beschikken om de RvC als geheel goed te laten functioneren, de inbreng van elk van de leden te verzekeren en aldus tot een doordachte besluitvorming van de RvC te komen;
- over zodanige eigenschappen en uitstraling te beschikken dat hij/zij indien nodig extern een rol in het belang van Doon kan vervullen;
- te waken voor een evenwichtige en consistente belangenafweging en boven de partijen te blijven staan met het oog op het maatschappelijk belang.

Honorarium en beschikbaarheid

Leden van de RvC moeten voldoende tijd beschikbaar hebben voor een goede invulling van hun taak.



schakel in de samenleving



Profielen

- ❖ Bedrijfskundig
- ❖ Financieel
- ❖ HR & Organisatie
- ❖ Juridisch

Voorzitter en twee leden Raad van Commissarissen Doon “(ervaren) toezichthouders met een sociaal (ondernemers) hart...”

Het gemiddelde tijdsbeslag voor een RvC-lid bedraagt o.a. het volgende:

- circa 6 vergaderingen per jaar, in beginsel in het gebouw waar Doon kantoor houdt;
- ad hoc overleg met mede RvC-leden;
- voor i.i.g. minimaal een lid: 2x per jaar aansluiten bij de overlegvergadering met de OR.

Verder geldt voor de voorzitter:

- ad hoc overleg met de directeur-bestuurder;
- voorzitten van de AvA. In het jaar 2025 zijn er 7 AvA-vergaderingen gepland, dit aantal zal teruglopen vanaf 2026.

De leden van de RvC worden benoemd voor een periode van vier jaar. De zittingsduur is beperkt tot twee periodes. Na acht jaar is verlenging van de zittingsperiode met twee keer twee jaar mogelijk indien er sprake is van een bijzondere situatie.

Een lid van de RvC ontvangt per jaar een vaste vergoeding van € 7.500,-. Voor de voorzitter van de RvC geldt een vaste vergoeding van € 10.000,- per jaar. Deze vergoedingen worden jaarlijks verhoogd gelijk aan de salarisontwikkeling van de gemeentelijke CAO met een maximum van 4%.

Minimaal één lid van de RvC is gecertificeerd. De andere leden moeten bereid zijn om de opleiding te volgen.

Meer informatie

PublicSpirit kan meer informatie verschaffen over de functie. Voor inhoudelijke vragen kunt u contact opnemen met Sharif Wardak. Heeft u vragen over de sollicitatieprocedure dan kunt u terecht bij projectassistente Inge Kuipers.

Zij zijn bereikbaar via telefoonnummer 033 4459050. U kunt uw vraag tevens per e-mail aan ons voorleggen: info@publicspirit.nl.

Solliciteren

U wordt verzocht te reageren **vóór maandag 12 mei 2025**.

Uw sollicitatie kunt u indienen via de website van PublicSpirit. Vanuit de vacature op de website kunt u via 'direct solliciteren' een motivatiebrief en een cv indienen. Als uw sollicitatie door ons is ontvangen, krijgt u een automatische ontvangstbevestiging. Heeft u geen ontvangstbevestiging ontvangen, neem dan contact met ons op.

U kunt uw sollicitatie ook mailen naar info@publicspirit.nl onder vermelding van referentienummer 8533.

Planning

- Voorselectiegesprekken bij PublicSpirit : week 20-21
- Presentatie kandidaten : week 22
- **1e ronde selectiegesprekken** : week 23
- datum volgt
- **2e ronde selectiegesprekken** : week 24
- datum volgt
- Benoeming : aansluitend.



schakel in de
samenleving

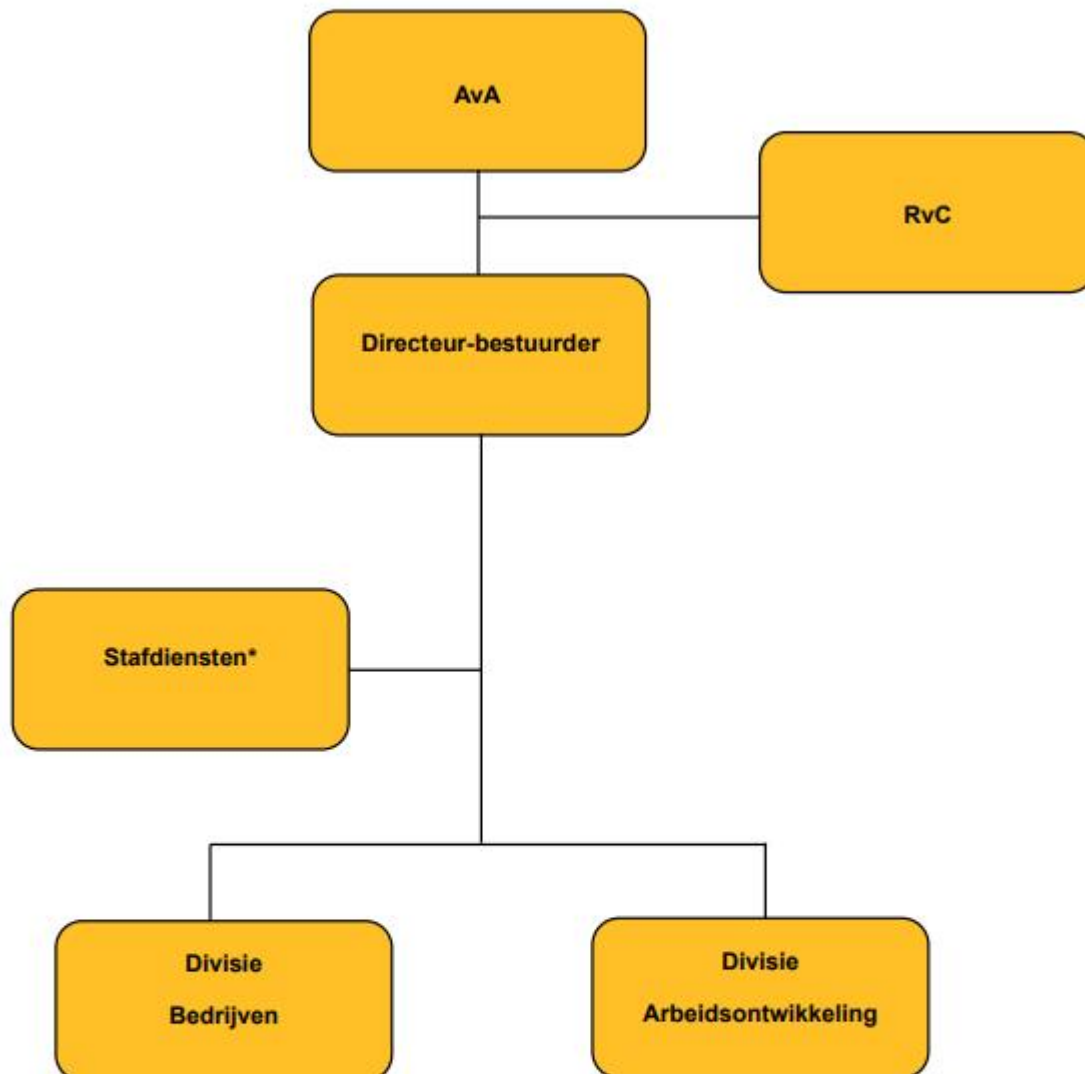


Planning

- ❖ Reageren vóór **maandag 12 mei 2025**
- ❖ Voorselectiegesprekken in week 20-21
- ❖ Presentatie kandidaten in week 22
- ❖ Selectiegesprekken week 23-24

Contact

PublicSpirit
033 44 59 050
info@publicspirit.nl



* Stafdiensten bestaande uit:

- facilitaire zaken
- communicatie
- directiesecretariaat
- financiën & informatievoorziening
- sociale zaken (o.a. personeels- en salarisadministratie, HR, juridische zaken en beleid)
- VGWM-coördinator/ preventiemedewerker

Een deel van de stafdiensten wordt aangestuurd door de manager sociale zaken, ander deel door de directeur.