



FUNCTIEPROFIEL

Organisatie:

Stichting Kwaliteitsregister Jeugd

Functie:

Directeur-bestuurder

Charismatisch en verbindend leider, die richting geeft aan de maatschappelijke opdracht van SKJ binnen het jeugddomein. Een directeur-bestuurder met visie en lef, die het team inspireert én het werkveld uitdaagt.

Chasse Executive Search
Versie: september 2025

1. Stichting Kwaliteitsregister Jeugd

Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ) is het onafhankelijk beroepsregister voor professionals in het jeugddomein. SKJ heeft als doel om vanuit beroepsregistratie en Professioneel Toezicht de kwaliteit van de beroepsuitoefening in het jeugddomein te bevorderen. Daarmee levert SKJ een essentiële bijdrage aan het versterken van betrouwbare, professionele en verantwoorde jeugdhulp en jeugdbescherming. SKJ draagt bij aan een stevig fundament onder het jeugdstelsel, in nauwe samenwerking met partners in de sector, beroepsverenigingen en de overheid.

Uit de Jeugdwet volgt dat jeugdprofessionals die risicovolle en complexe handelingen verrichten, geregistreerd moeten zijn. SKJ houdt een openbaar register, waarin momenteel circa 65.000 jeugdprofessionals zijn geregistreerd. SKJ beoordeelt of professionals voldoen aan de gestelde eisen en beoordeelt of geregistreerde professionals na vijf jaar in aanmerking komen voor herregistratie. De (her)registratiecriteria waaraan professionals dienen te voldoen, worden niet alleen bepaald door SKJ. Dit gebeurt in nauwe samenwerking en in afstemming met de Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW), het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) en de Nederlandse Vereniging van Pedagogogen en Onderwijskundigen (NVO)..

Daarnaast onderhoudt SKJ een stelsel van Professioneel Toezicht, dat bestaat uit mediation, consultatie en tuchtrecht. Het leereffect van Professioneel Toezicht is voor SKJ een belangrijk aspect: het heeft als doel de kwaliteit van betrokken professionals, hun beroepsgroep en de jeugdzorg te verhogen. SKJ wil een veilige omgeving bieden voor professionals binnen het jeugddomein om (van elkaar) te leren. Het Professioneel Toezicht is zo georganiseerd dat commissies en colleges die klachten behandelen onafhankelijk zijn. Bovendien kijkt SKJ kritisch naar zichzelf als organisatie, luistert naar feedback en probeert zij zichzelf voortdurend te verbeteren. Op deze manier draagt SKJ continu bij aan verdere professionalisering van het werkveld.

De missie van SKJ is ieder kind dat jeugdzorg nodig heeft zo gezond, veilig en kansrijk mogelijk te laten opgroeien. SKJ gelooft dat het essentieel is dat in het jeugddomein kwalitatief goede jeugdprofessionals werken. SKJ waarborgt, stimuleert en toetst de kwaliteit van de bij haar geregistreerde professionals die deze jeugdzorg bieden en ondersteunt hen daarin. Kinderen, hun ouders en andere betrokkenen mogen daardoor verwachten dat de jeugdzorg die zij ontvangen van professionele kwaliteit is. SKJ verricht haar werk vanuit de kernwaarden betrouwbaar, objectief, betrokken en ontwikkelingsgericht.

SKJ onderhoudt intensief contact met haar Raad van Advies en Raad van Professionals. Niet alleen in hun formele adviesrol aan de directeur-bestuurder, maar ook om via deze raden signalen en ontwikkelingen uit het werkveld te delen en duiden. SKJ legt

verantwoording af aan de ministers van Volksgezondheid, Welzijn & Sport en Veiligheid & Justitie.

Er is geen andere landelijke organisatie waar zoveel informatie bij elkaar komt over de praktijk van beroepsregistratie en beroepsethische ontwikkelingen binnen het jeugddomein. Op basis hiervan geeft SKJ signalen aan het brede veld als ze ontwikkelingen ziet die als kans benut kunnen worden of die zorgen baren vanuit haar visie, missie en doel. Zo draagt SKJ, in samenwerking met het veld, bij aan het lerend vermogen en de professionalisering van de beroepsgroep.

Organisatie en governance

SKJ is gepositioneerd in een breed krachtenveld van veldpartijen en belanghebbenden binnen het jeugddomein, die samenwerken om het doel van de Jeugdwet te verwezenlijken. Op dit moment werken er ruim 60 medewerkers op het bureau van SKJ. Daarnaast zijn er ruim 100 commissie-, collegeleden (waaronder juristen en beroepsgeenoten) aan SKJ verbonden, die een rol spelen in het Professioneel Toezicht dat vanuit SKJ wordt uitgevoerd.

SKJ is een organisatie waar medewerkers zich met hart en ziel inzetten voor de missie en maatschappelijke opgave. De sfeer binnen SKJ wordt gekenmerkt door bevlogenheid, eigenaarschap en saamhorigheid: collega's werken hard aan de verdere professionalisering van de organisatie, maar vinden ook plezier en verbondenheid in de samenwerking. Er is sprake van gelijkwaardigheid, ruimte voor humor en gezamenlijke momenten in het bruisende werkcafé.

Met ingang van juli 2024 is de governance structuur van SKJ gewijzigd. Van een organisatie met vijf bestuursleden, is SKJ overgegaan naar een model met een directeur-bestuurder en een Raad van Toezicht.

De positie van directeur-bestuurder wordt momenteel ingevuld door de heer (Herman) Geerdink. Vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de directeur-bestuurder komt deze positie vacant.

De Raad van Toezicht is als volgt samengesteld:

- Mevrouw (Annemieke) Smit, ad interim voorzitter
- De heer (Eric) S. Rijnders, lid
- De heer (Pieter) van der Zwan, lid
- Mevrouw (Lisette) Pondman, lid

De positie van voorzitter Raad van Toezicht is momenteel vacant, de wervingsprocedure voor deze positie wordt tevens begeleid door Chasse Executive Search.

SKJ heeft tevens een Ondernemingsraad. SKJ kent daarnaast een Raad van Professionals en Raad van Advies. De Raad van Professionals bestaat uit negen professionals uit verschillende branches binnen het jeugddomein. Zij adviseren zowel gevraagd als ongevraagd over alle zaken rondom de beroepsregistratie en het Professioneel Toezicht. In de Raad van Advies zijn onder andere de werkgevers, cliëntorganisaties en lokale teams vertegenwoordigd.



2. Bestuurlijke opgave

Sinds de oprichting in 2014 heeft SKJ zich ontwikkeld van een kleinschalige uitvoerende stichting tot een professionele zelfstandige organisatie met ruim zestig medewerkers. Er is gewerkt aan het fundament van de organisatie en de organisatie heeft een duidelijke missie en visie. Tegelijkertijd blijft SKJ zich verder ontwikkelen, met voortdurende aandacht voor het versterken van interne processen, altijd met het oog op de meerwaarde die de organisatie biedt voor de samenleving en professionals. Om invulling te kunnen geven aan de opgave waar SKJ voor staat zijn er Afdelingshoofden benoemd. Zij vormen met elkaar het MT, zijn eindverantwoordelijk voor hun organisatieonderdeel en zijn adviserend aan de directeur-bestuurder. Om zorg te dragen voor een goed lopende interne operatie worden de Afdelingshoofden ondersteund door teamleiders. Zij zijn aangesteld om de dagelijkse uitvoering te begeleiden en processen binnen de verschillende teams te coördineren.

De bestuurlijke opgave bestaat uit het, in nauwe samenwerking met de Afdelingshoofden, verder verankeren van de gekozen koers in de dagelijkse praktijk én het begeleiden van de strategische ontwikkeling van SKJ voor de komende jaren. Dit vraagt om het versterken van de samenhang tussen visie, strategie en uitvoering en om het bevorderen van een cultuur waarin samenwerking, professionaliteit en lerend vermogen centraal staan.

Naast de interne ontwikkeling verandert ook de omgeving waarin SKJ opereert in hoog tempo. De druk op jeugdprofessionals neemt toe, mede door complexe maatschappelijke vraagstukken, personeelstekorten en een groeiende aandacht voor transparantie en verantwoording. Toezicht en kwaliteit zijn hierin essentiële thema's: kinderen en hun ouders, jeugdprofessionals en hun organisaties moeten kunnen vertrouwen op een robuust en toegankelijk kwaliteitsregister. Beroepsverenigingen hechten groot belang aan een goed functionerend register dat de positie van professionals ondersteunt en bijdraagt aan de kwaliteit van jeugdhulp en jeugdbescherming. Ook de ministeries zien voor SKJ een duidelijke en stevige rol weggelegd binnen het stelsel en verwachten dat de stichting deze verantwoordelijkheid zichtbaar en effectief invult. SKJ neemt een onmisbare positie in binnen het kwaliteitssysteem van de jeugdzorg.

De bestuurlijke opgave is om interne groei en professionalisering te verbinden aan de externe positionering en samenwerking, zodat SKJ ook de komende jaren een stevige en gezaghebbende positie behoudt en verder kan uitbouwen.

3. Directeur-bestuurder

De directeur-bestuurder is enig bestuurder van SKJ en draagt eindverantwoordelijkheid voor de strategie, het realiseren van organisatiedoelstellingen, de financiële positie en de naleving van wet- en regelgeving. Tegelijkertijd vervult de directeur-bestuurder een zichtbare bestuurlijke rol in het jeugddomein en is, in samenwerking met de Afdelingshoofden, een gesprekspartner voor directeuren van beroepsverenigingen, ministeries, zorgaanbieders en andere relevante organisaties.

De directeur-bestuurder versterkt de positie van SKJ in het brede jeugdstelsel. De directeur-bestuurder onderhoudt en bouwt netwerken, agendeert thema's die voor de beroepsgroep van belang zijn en positioneert SKJ richting politiek en maatschappelijke partners. Daarbij wordt steeds gehandeld vanuit de maatschappelijke opgave van SKJ en in lijn met de missie en visie van de organisatie.

Binnen de organisatie geeft de directeur-bestuurder leiding, in nauwe samenwerking met het managementteam en de teamleiders. De kracht en expertise van het managementteam worden benut om gezamenlijk beleid, strategie en uitvoering vorm te geven. De directeur-bestuurder stimuleert een cultuur van samenwerking, professionaliteit en lerend vermogen en zorgt voor een inspirerende werkomgeving waarin medewerkers hun talenten kunnen ontwikkelen en inzetten.

De directeur-bestuurder combineert een bestuurlijke en externe rol met aandacht voor de interne organisatie. De directeur-bestuurder weet te schakelen tussen strategisch vooruitkijken en de dagelijkse realiteit en draagt bij aan de verdere professionalisering van processen en werkwijzen en de externe positionering. Daarnaast draagt de directeur-bestuurder zorg voor een adequate administratie, stelt de jaarrekening en het jaarverslag vast en informeert periodiek de Raad van Toezicht over het gevoerde beleid, de voortgang en ontwikkelingen binnen de organisatie. Ook spreekt de directeur-bestuurder periodiek met de Raad van Advies en de Raad van Professionals.

De directeur-bestuurder van SKJ vervult daarmee een sleutelrol: als strategische gesprekspartner en verbinder in het jeugddomein én als leider die samen met MT en medewerkers bouwt aan een toekomstbestendige organisatie.

4. De Kandidaat

De directeur-bestuurder van SKJ is een ervaren en verbindende bestuurder. Een charismatisch leider die professionaliteit combineert met menselijkheid en vertrouwen en draagvlak weet te creëren. Een netwerker met een hoge gunfactor, die in staat is om op strategische wijze het brede jeugddomein te verbinden aan de missie waar SKJ voor staat.

SKJ is een organisatie waarin intrinsiek gedreven mensen werken, die zich willen inzetten vanwege de maatschappelijke relevantie van de organisatie. De directeur-bestuurder heeft dezelfde bevoegenheid en wil zich hier vol voor inzetten. De directeur-bestuurder begeeft zich graag onder de medewerkers, is benaderbaar en aanspreekbaar.

Funcatievereisten

- Beschikt over academisch werk- en denkniveau.
- Voelt zich sterk verbonden bij de missie van SKJ, plaatst de maatschappelijke opgave steeds centraal.
- Heeft bestuurlijke ervaring binnen jeugdzorg, het sociaal domein of een andere (semi-)publieke organisatie.
- Is een ervaren leidinggevende die durft evengoed coach als leider te zijn.
- Heeft kennis van en ervaring met organisatieontwikkeling.
- Is vaardig in stakeholdermanagement en beschikt over een relevant netwerk of kan dit snel opbouwen.
- Beschikt over brede kennis van bedrijfsvoering.

Competenties

Kandidaten herkennen zich in onderstaand profiel wat betreft de competenties van de nieuwe directeur-bestuurder:

Bestuurlijk en strategisch handelen

- Schakelt soepel tussen verschillende niveaus en legt verbinding tussen strategisch beleid en dagelijkse praktijk.
- Straalt vertrouwen uit en houdt overzicht, ook bij complexe of gevoelige onderwerpen.
- Beschikt over overtuigingskracht en het vermogen om complexe boodschappen helder over te brengen.
- Heeft een uitstekend gevoel voor politieke en bestuurlijke verhoudingen en weet daarin te verbinden en effectief te opereren.

Externe oriëntatie en netwerken

- Is in staat SKJ met lef te positioneren, vanuit een constructieve en verbindende stijl.
- Heeft kennis van het jeugddomein en spreekt de taal van de sector.

- Heeft een uitstekende antenne voor externe ontwikkelingen en is bedreven in het maken van de vertaalslag naar de interne 'agenda'.
- Is in staat bij te dragen aan het narratief rondom Professioneel Toezicht, gedragen door de buitenwereld.

Leiderschap en samenwerking intern

- Leidt integer, helder en stimulerend; geeft vertrouwen en biedt tegelijk richting en kaders.
- Is verbindend en staat open voor ideeën zonder af te doen aan professionele scherpheid.
- Stimuleert eigenaarschap binnen teams en is in staat samen met het MT de volgende stap in de organisatieontwikkeling te zetten.
- Onderhoudt een constructieve en transparante samenwerking met de OR, gebaseerd op wederzijds respect en dialoog.
- Inspireert anderen en weet missie, visie en beleid overtuigend uit te dragen.

Complementariteit team

Binnen een complementair team zijn niet alleen de inhoudelijke competenties en expertise aanwezig, maar vullen ook de persoonlijkheden elkaar aan. Gezien de gelijktijdige werving van de directeur-bestuurder en voorzitter Raad van Toezicht wordt uitgekeken naar kandidaten die elkaar aanvullen en een constructieve samenwerking met elkaar aan kunnen gaan. Zowel in de gesprekken met Chasse als in de gesprekken met SKJ zal hier aandacht aan worden besteed.



5. Arbeidsvoorwaarden en aanstelling

De bezoldiging van de directeur-bestuurder is gebonden aan het WNT-bezoldigingsmaximum voor zorg en jeugdhulp, klasse I en bedraagt daarmee voor 2025 maximaal € 138.000 bruto. Inschaling vindt plaats op basis van werkervaring en groeipotentieel.

De directeur-bestuurder wordt benoemd voor een termijn van vier jaar, met de mogelijkheid tot herbenoeming voor een tweede termijn.

6. De procedure

Voor SKJ begeleiden Inge Diepenhorst en Marrit Smit van Chasse Executive Search de procedure voor de werving van de nieuwe directeur-bestuurder.

Solliciteren - sluitingsdatum: vrijdag 26 september 2025

Sluitingsdatum voor de schriftelijke sollicitatie met motivatie en curriculum vitae (in twee separate pdf-bestanden) is vrijdag 26 september 2025 via info@chassesearch.nl.

Voorselectie en nadere informatie

Na de sluitingsdatum maakt Chasse een voorselectie van kandidaten die het beste passen gelet op het gezochte profiel én en in vergelijking met het volledige krachtenveld aan kandidaten. Met deze kandidaten wordt een verdiepend gesprek gevoerd en is er eveneens ruimte voor verdiepende vragen over organisatie, context en opgave.

Eventuele vragen die van belang zijn voor de afweging om al dan niet te solliciteren kunnen via info@chassesearch.nl worden gesteld. Zo garanderen wij een volledige en tijdige beantwoording. Beantwoording volgt in de regel binnen één (werk)dag.

*Op de sollicitatie is het privacy statement van Chasse van toepassing.
Meer informatie over het privacy statement is [hier](#) terug te lezen.*

De volledige planning is als volgt:

Datum	Activiteit
5 t/m 10 oktober 2025	- Openstelling vacature en gerichte search door Chasse: vrijdag 5 september t/m vrijdag 26 september 2025. - Voorselectie kandidaten door Chasse: 26 september t/m 10 oktober 2025.
13 oktober 2025	Bespreken kandidatenoverzicht met de Selectiecommissie & uitnodigen kandidaten
15 oktober t/m 31 oktober 2025	- Eerste gespreksronde: donderdag 16 oktober 2025 (10.00-15.00) te Houten. - Tweede gespreksronde: donderdag 23 oktober 2025 te Utrecht. - Besluit Raad van Toezicht over voorkeurskandidaat, gevolgd door advies ondernemingsraad. - Referentieonderzoek door Chasse - Eventueel een assessment - Arbeidsvoorwaardengesprek
Voor 1 november 2025	Definitieve benoeming voorkeurskandidaat door Raad van Toezicht
1 januari 2026	Indiensttreding directeur-bestuurder bij SKJ.

Samenstelling commissies en opzet procedure

Het kandidatenoverzicht wordt besproken met de remuneratiecommissie van de Raad van Toezicht. Het voornemen is dat circa 4 kandidaten worden uitgenodigd voor de 1^e gespreksronde, waarna vervolgens een selectie wordt gemaakt van ca. 2 kandidaten voor de 2^e gespreksronde.

De gespreksronde vinden plaats via een 'carrousel'. Kandidaten voeren – via een 'carrousel' – gesprekken met de Selectiecommissie en de Adviescommissies. De Selectiecommissie bestaat uit de voltallige Raad van Toezicht. De Adviescommissie bestaat uit de bestuurssecretaris, twee MT-leden en de voorzitter en een lid van de Ondernemingsraad.

De Adviescommissie geeft op basis van de gesprekken aandachtspunten mee aan de Selectiecommissie. Op basis van de uitkomsten van de twee gespreksrondes met de Selectiecommissie en de aandachtspunten van de Adviescommissie draagt de Selectiecommissie (= de voltallige RvT) een voorkeurskandidaat voor. Na advies van de ondernemingsraad wordt de procedure – bij positieve uitkomst – verder afgerond.