

Profielchets
Lid collegiale Raad van Bestuur
bij
Sensire



TIRIONS CONSULTANCY BV

ANJA TIRIONS MHA
23 APRIL 2018 DEFINITIEVE VERSIE

Algemeen

Sensire is een vooruitstrevende, innovatieve organisatie in de Achterhoek en de Liemers en biedt dag en nacht verzorging, verpleging en gespecialiseerde zorg, thuis of in een van de 12 woonzorgcentra. Sensire wil altijd klaarstaan voor mensen, die zo aangewezen zijn op hulp, dat er dagelijks contact is. Maar als het even kan, heeft de zorg een zo bescheiden mogelijke plaats in het leven van mensen, zodat ze zich kunnen richten op alles wat voor hen echt belangrijk is. Een volwaardige relatie tussen klanten of bewoners en de medewerkers van Sensire steunt op echte ontmoetingen, waarin de medewerkers van Sensire hun klanten of bewoners goed leren kennen. Sensire kent enkele participaties waaronder Yunio, HappyLab BV en Naast BV (<http://naast.ie>). Bij Sensire werken ruim 2700 gepassioneerde medewerkers, bijna 800 betrokken vrijwilligers en de totaalomzet bedraagt momenteel circa 134 miljoen euro.

Voor meer informatie over de zorg- en dienstverlening en de persoonlijke verhalen van klanten en medewerkers van Sensire zie www.sensire.nl

Organisatie

Sensire kent een Raad van Toezicht model met een topstructuur met een eenhoofdige Raad van Bestuur, een duale aansturing van de klantlijnen Zorg Thuis en Wonen met Zorg, een directeur servicebedrijf tevens groepscontroller finance, een groepscontroller kwaliteit en de staf Raad van Bestuur. De aanpassing van de topstructuur is momenteel nog onderwerp van gesprek, waarbij o.a. het voorstel is om de functies van directeur servicebedrijf en groepscontroller finance te splitsen. Er vindt onderzoek plaats naar de samenhang van ondersteuning en primair proces in het licht van de nieuwe strategie en de nieuwe topstructuur.

De besturingsfilosofie van Sensire is vooral gericht op het realiseren van professionele autonomie en eigenaarschap van de zorgprofessional, die wordt vormgegeven binnen een netwerkorganisatie. Deze filosofie vertaalt zich door niet de hiërarchische gezagsverhoudingen als uitgangspunt te hanteren, maar door samen te willen werken (op contractbasis) op basis van wederzijds vertrouwen, professionaliteit en eigenaarschap. En waarbij elke activiteit binnen Sensire een toegevoegde waarde heeft voor de professional en haar klant. De medezeggenschap is op moderne wijze, participatief vormgegeven door een ondernemingsraad, centrale cliëntenraad en verpleegkundige adviesraad. Sensire zal de komende jaren een ingrijpende transitie moeten doormaken om ook in de toekomst een volwaardige speler te zijn in de VVT-sector. Dit proces gaat de komende jaren veel van (het management en de medewerkers van) de organisatie vragen.

Door de Raad van Toezicht is in goed onderling overleg met de bestuurder besloten om de Raad van Bestuur uit te breiden naar twee personen en een collegiale Raad van Bestuur te vormen. De verwachting is dat een tweehoofdige Raad van Bestuur ervoor zorgt, dat het bestuur ruimte houdt om de kwaliteit én de bedrijfsvoering, innovatie én groei van Sensire verder vorm en inhoud te geven. De Raad van Toezicht is daarom op zoek naar een lid van de Raad van Bestuur die, samen met de huidige bestuurder Maarten van Rixtel, de ontwikkelde strategische visie verder gaat uitwerken en implementeren. De nieuwe Raad van Bestuur opereert collegiaal en integraal, met daarnaast voor de afzonderlijke leden ook eigen aandachtsgebieden aansluitend bij de persoonlijke competenties en drijfveren.

Belangrijke strategische speerpunten voor Sensire

De (toekomstige) klant van Sensire ontwikkelt zich naar een verzekerde consument en daarmee heeft Sensire alleen bestaansrecht als zij daadwerkelijk waarde kan toevoegen aan de klant. Deze toegevoegde waarden liggen op de terreinen 'zingeving en geluk' en op 'gezondheid en gedrag' (in plaats van zorg en ziekte). Sensire dient zich derhalve te ontwikkelen van een leveringsorganisatie die antwoord geeft op behoeften naar een proactieve organisatie, die professionals ondersteunt in hun persoonlijke relatie met onze klanten, waarin een integraal aanbod op hun behoeftes en verlangens wordt gedaan. Hierbij heeft Sensire twee klanten: de vragende burger en de medewerker. Om dit te realiseren wordt een tweeledige strategie gehanteerd: voor vandaag en voor morgen. Enerzijds zal de optimalisatiestrategie gerealiseerd worden om gelijktijdig het aanbod naar de beoogde toegevoegde waarde via een transformatie strategie te realiseren. De optimalisatiestrategie bestaat onder meer uit proces innovatie, zorg, klanten, extrinsieke motivatie van klanten, prijs en efficiëntie. De transformatiestrategie gaat over sociale innovatie, verlangens, proactief, gezond, gasten, intrinsieke motivatie van gasten, geluk, beloning voor onderscheidend vermogen, tijd en een onuitwisbare indruk (glimlach). Daarbij digitaliseert de samenleving in snel tempo en dat geldt ook voor de zorgsector. Dit heeft grote invloed op de empowerment van klanten door beschikbaarheid van informatie, de competenties van medewerkers en daarmee ook op de huidige organisatie van ICT binnen Sensire.

Daarbij dienen de volgende thema's te worden uitgewerkt onder de optimalisatiestrategie:

- Doelmatigheid en effectiviteit
- Contractering en omzet
- Kwaliteit van de zorglevering
- Procesoptimalisatie
- Kwaliteit van de arbeid en aantrekkelijk werkgeverschap
- Opleidingsbeleid
- Versterken van het relatienetwerk in de regio
- Productverbetering en -vernieuwing

En onder de transformatiestrategie:

- Ontwikkelen van nieuwe bedrijfsmodellen
- Ontwikkelen en positioneren van een merkprofiel
- Professionele autonomie en eigenaarschap van de professional
- Digitalisering van de organisatie
- Ehealth wordt health
- Herstructurering van de organisatie
- Groei en groeistrategie
- Landelijke relatienetwerk

De Raad van Bestuur is gezamenlijk primair aanspreekbaar voor het formuleren en vormgeven van de transformatiestrategie. Hierbij is het essentieel dat het management in haar optimalisatiestrategie de voorwaarden creëert waardoor inhoud geven aan de transformatiestrategie in de loop van de tijd mogelijk wordt. Dus in de jaarplannen van het management van klantlijn en servicebedrijf dienen beide strategieën aandacht te krijgen. Als zodanig is de uitwerking van de transformatiestrategie een gezamenlijke activiteit van Raad van Bestuur en management van klantlijnen en servicebedrijf.

Resultaatverwachting collegiale Raad van Bestuur

1. De integrale aansturing van de organisatie in het proces van optimalisatie en transformatie en dit samen naar een positief resultaat voor klanten en medewerkers brengen.
2. Het blijvend ontwikkelen en borgen van de kwaliteit en (financiële) continuïteit om de gewenste zorg- en dienstverlening en goed werkgeverschap te kunnen blijven leveren en garanderen.
3. Het ontwikkelen en implementeren van de strategische visie en strategie van Sensire.
4. Het actief coachen van het management en het verder ontwikkelen van een effectief en efficiënt samenwerkend managementteam.
5. Het profileren en positioneren van Sensire in relevante netwerken.

Van de nieuw aan te trekken bestuurder wordt verwacht, dat de kwaliteiten complementair zijn aan die van de huidige bestuurder.

Functieprofiel lid collegiale Raad van Bestuur

Een belangrijke succesfactor van deze tweehoofdige Raad van Bestuur is de onderlinge klik tussen beide bestuurders. Er dient een match te zijn op de visie en strategie, maar ook in personen. Tegelijkertijd dient er sprake te zijn van complementariteit. De nieuwe collega dient een collega te zijn, die wil sparren, confronteren, aanscherpen, samen voor de klus staan en gaan. En bovendien zal deze in staat moeten zijn de 'taal' te spreken (en te beschikken over daarbij passend handelings-repertoire) van zowel de optimalisatie- als de transformatiestrategie.

De nieuwe bestuurder zal meer intern georiënteerd zijn en zich met name richten op het realiseren van de optimalisatiestrategie. Zij/hij dient mede in dat kader in staat te zijn om als bestuurder met een achtergrond in bedrijfsvoering in brede zin te functioneren. De nieuwe bestuurder krijgt een ondernemende, veranderkundige, financiële, zakelijke en commerciële rol.

De huidige bestuurder zal zich meer richten op het realiseren van de transformatiestrategie en op de externe relaties. Hij is de motor achter technologische innovaties en digitaliseringsprocessen binnen Sensire. Het ontwikkelen van nieuwe business en daarvan afgeleide financieringsstromen vallen binnen zijn scope. Samen met de nieuwe collega wordt de implementatie van deze innovaties geborgd. Voor het overige zal het takenpakket in goed onderling overleg vanuit de competenties worden vastgesteld. De Raad van Bestuur rapporteert aan de Raad van Toezicht. De verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn geregeld via de statuten en het Bestuursreglement.

Dit vraagt van de nieuwe bestuurder:

- Bedrijfskundige achtergrond op academisch niveau met een brede ervaring op het gebied van strategische optimalisatie- en veranderopdrachten opgedaan in een complexe omgeving met professionals.
- Stevige leidinggevende ervaring op voldoende strategisch niveau op het gebied van bedrijfsvoering met als aandachtsgebieden Financiën, ICT, HRM, Vastgoed. Gevoel voor ondernemerschap: is vooruitstrevend in het denken en doen, is succesvol in het projectmatig werken, het effectief en efficiënt organiseren (bijvoorbeeld op het gebied van ICT, het inrichten en operationaliseren van nieuwe samenwerkingsvormen, nieuwe concepten). (Onderhandelings)ervaring op het gebied van overnames/due diligence.

- Ervaring in de sector gezondheidszorg is zeker niet noodzakelijk; wel aantoonbare affiniteit met de (inhoud van de) gezondheidszorg.

Persoonskenmerken

- ✓ Ondernemend en vernieuwend in het denken met lef en ambitie;
- ✓ Duidelijk, helder en consistent in communicatie; goede sociale antenne, inlevend, luisterend en waar nodig zakelijk;
- ✓ Dienstverlenende instelling; coachend, faciliterend en verbindend in de leiderschapstijl;
- ✓ Samenwerkingsgericht, collegiaal opererend, open, toegankelijk, respect hebben voor elkaar, maar waar nodig ook kritisch naar elkaar durven zijn;
- ✓ Onderhandelt vanuit een win/win situatie;
- ✓ Flexibel, oplossingsgericht, overziet consequenties van beslissingen, plant en organiseert;
- ✓ Nuchter, evenwichtig, autoriteit en gezag vanuit kennis en ervaring, in staat tot zelfreflectie;
- ✓ Beschikt over een stevig moreel kompas en is van onbesproken gedrag.

Arbeidsvoorwaarden

De functie is ingeschaald conform WNT2 in klasse IV, maximaal 172.000 euro bruto per jaar .

Uw reactie

De Raad van Toezicht laat zich in deze procedure begeleiden door Anja Tirions MHA. Zij is bereikbaar op 06-29259497. Uw reactie zien wij graag tegemoet via de vacature op haar website www.tirionsconsultancy.com .

WERVING- EN SELECTIEPROCEDURE

Binnen de Raad van Toezicht is de remuneratiecommissie bestaande uit de voorzitter en een lid Raad van Toezicht verantwoordelijk voor dit werving- en selectieproces. De huidige bestuurder is toegevoegd als belangrijke adviseur. Deze commissie wordt begeleid door de externe adviseur.

De selectie van kandidaten vindt plaats in een aantal opeenvolgende stappen. Deze zijn:

- ✓ beoordeling van de binnengekomen reacties op basis van de vermelde formele eisen qua kennis, ervaring en achtergrond door de externe adviseur en het vervolgens waar nodig uitnodigen van de kandidaten voor een oriënterende kennismaking met de externe adviseur;
- ✓ terugkoppeling van de binnengekomen reacties en in samenspraak met de selectiecommissie bepalen welke kandidaten worden uitgenodigd voor de gesprekken met de selectiecommissie van de Raad van Toezicht in (de omgeving van) Varsseveld;
- ✓ het voeren van de oriënterende gesprekken tussen de selectiecommissie van de Raad van Toezicht en de kandidaten begeleid door de externe adviseur. In deze gesprekken wordt er vastgesteld of de kandidaten op basis van de in de profielschets vermelde formele eisen voldoende kennis en ervaring hebben opgedaan om op korte termijn succesvol te kunnen opereren in de positie lid van de Raad van Bestuur bij Sensire;
- ✓ een assessmentprogramma voor de geselecteerde (eind)kandidaten;
- ✓ vervolgesprekken naar aanleiding van het assessmentprogramma tussen de geselecteerde (eind)kandidaten en de selectiecommissie van de Raad van Toezicht begeleid door de externe adviseur;
- ✓ persoonlijk gesprek met de voorgenomen te benoemen kandidaat en de huidige bestuurder.
- ✓ een gesprek tussen de voorgenomen te benoemen kandidaat met de voltallige Raad van Toezicht;
- ✓ arbeidsvoorwaardengesprek met de remuneratiecommissie Raad van Toezicht;
- ✓ gesprek tussen de voorgenomen te benoemen kandidaat en de interne commissies, die hun advies uitbrengen aan de remuneratiecommissie Raad van Toezicht.

Na deze laatste stap zal de Raad van Toezicht het definitieve besluit tot benoeming formuleren en communiceren.

Formele toetreding vindt in goed onderling overleg plaats.

Bijlage: Concept tijdschema

Dit schema is onder voorbehoud van de definitieve planning met de opdrachtgever en de beschikbaarheid van kandidaten.

Activiteiten	Periode
1. Wervingsfase en voorbereiding shortlist door externe adviseur	april / mei
2. Het voeren van oriënterende gesprekken met kandidaten van de shortlist en de selectiecommissie Raad van Toezicht	juni
3. Assessments uitgevoerd door de externe adviseur	juni
4. Vervolggesprek n.a.v. de assessments met de selectiecommissie Raad van Toezicht	juni
5. Besluitvormingsadvies en gesprek eindkandidaat met RvT	juni
6. Voordracht eindkandidaat aan interne commissies	juni
7. Formele besluitvorming RvT en het informeren van de organisatie	eind juni / begin juli

Belangrijke data tijdens deze procedure:

Meivakantie: 27 april – 6 mei 2018

Hemelvaartsdag 10 mei 2018

Pinksteren: 20 en 21 mei 2018

Zomervakantie: vanaf 7 juli 2018