



Voorzitter Raad van Toezicht

Verslavingszorg Noord Nederland

Verslavingszorg Noord Nederland (VNN) is dé specialist op het gebied van verslavingszorg in Groningen, Friesland en Drenthe. VNN is er voor informatie, hulp en advies over alcohol, drugs, gokken en gamen. Jong en oud, gebruikers of familieleden: iedereen die vragen heeft over genotmiddelen, middelengebruik en alles wat daarbij komt kijken, kan bij VNN terecht.

VNN kenmerkt zich door een solide financiële huishouding. Door strak te sturen op het beheersen van de personele en materiële kosten, verhoging van de productiviteit en door de personele inzet optimaal af te stemmen op de zorgvraag verwacht VNN de komende jaren positieve financiële resultaten te boeken.

De jaarlijkse (financiële) verantwoording van VNN is gedeponereerd bij het CIBG op www.jaarverslagenzorg.nl. Het jaarverslag over 2018 wordt op korte termijn beschikbaar gesteld. Meer informatie over VNN is te vinden op de website: www.vnn.nl

Visie op mens en zorg

VNN biedt mensen met een verslaving en hun naastbetrokkenen perspectief op meer kwaliteit van leven. Een leven zonder of met minder verslavingsproblemen. Dit wil VNN bereiken door de cliënt en het netwerk centraal te stellen, en goed samen te werken met andere organisaties zodat cliënten optimale steun en zorg krijgen om weer zelfstandig aan de samenleving deel te kunnen nemen en door de overdracht van verslaving van generatie op generatie te doorbreken.

VNN ziet mensen als zelfstandige deelnemers aan de samenleving en een verslaving kan deze zelfstandigheid ernstig beperken. VNN heeft een meevoudige en holistische kijk op de mens: de mens is een biologisch, psychologisch, sociaal en zingevend wezen. Bij verslaving is het van belang om het individuele verhaal van de mens in kaart te brengen en daarbij dus aandacht te hebben voor biologische factoren, psychische factoren, sociale factoren en zingevende factoren. Vanuit deze meevoudige kijk op de mens proberen de behandelaars van VNN zicht te krijgen op wat de beste aangrijpingspunten zijn waarmee mensen weer perspectief kunnen krijgen op een ander leven. Deze kunnen uiteenlopen van bijvoorbeeld medicatie en training van hersenprocessen, traumabehandeling of cognitieve gedragstherapie, systeemtherapie en training voor naasten tot herontdekken van waarden en motiverende gespreksvoering. Goede zorg en behandeling binnen VNN wordt dan ook altijd vanuit een multidisciplinair team geboden.

Behandeling binnen VNN is gericht op herstel van de cliënt en zijn of haar systeem. Herstel kan volledige abstinentie maar ook stabilisatie betekenen. Herstel gaat niet alleen over functioneel herstel, genezing, maar ook over sociaal en maatschappelijk herstel door participatie in de samenleving. Centraal staat kwaliteit van leven. De leefwereld, het levensverhaal, de wensen en de prioriteiten van de persoon zijn leidend. Evenals de eigen krachten en eigen ervaringskennis en hulpbronnen in de directe omgeving. Een ander kenmerk van herstelondersteunende zorg is de gelijkwaardigheid in de relatie tussen hulpverlener en cliënt, waarbij naast de beschikbare professionele kennis de kennis en ervaringen van de persoon zelf ook een belangrijke rol spelen bij het hervinden van eigen veerkracht. Voor beleid en professioneel handelen put VNN dan ook altijd uit drie bronnen: professionele standaarden, wetenschappelijk onderzoek en ervaringsdeskundigheid.

Ambitie en kernwaarden

VNN wil zorgen voor goede verslavingszorg, beschikbaar voor iedereen die dat nodig heeft in Noord-Nederland. VNN wil erkend zijn als dé expert in het behandelen van verslaving en psychiatrische comorbiditeit. VNN biedt met haar netwerkpartners efficiënt de meest effectieve zorg, voor alle mensen met verslavingsproblemen die zorg behoeven en is baanbrekend op het gebied van transgeneratie verslaving.

De kernwaarden maken duidelijk waar VNN voor staat. Ze vormen de leidraad bij alles wat VNN doet, geven richting aan beleid en zijn bepalend voor de identiteit, organisatiecultuur en de samenwerking met anderen. VNN heeft vijf kernwaarden:

- Betrokken
- Betrouwbaar
- Beschikbaar
- Zichtbaar
- Steeds beter

Besturingsfilosofie en organisatiestructuur

De visie op mens en zorg, de kernwaarden en de ambitie bepalen de koers en identiteit van VNN. De besturingsfilosofie geeft aan langs welke weg VNN die koers en bijhorende doelen wil realiseren. De besturingsfilosofie van VNN is gebaseerd op drie uitgangspunten:

- Besturing betekent het beperken van de verticale sturing en dus alles wat horizontaal georganiseerd kan worden ook horizontaal organiseren.
- Besturing betekent richting aangeven, ondersteunen en faciliteren.
- Besturing betekent stoppen met dingen die niet werken en meer doen wat wel werkt.

Vanuit het vertrekpunt van horizontaal sturen doet VNN wat werkt en is er niet op uit vast te houden aan een concept dat op bepaalde plaatsen in de organisatie niet (meer) werkt. Als een team of groep tijdelijk meer verticale sturing nodig heeft wordt dat geboden. Maar wel altijd met als doel voor ogen dat professionals, staf en leidinggevendenden zoveel mogelijk weer de eigen verantwoordelijkheid nemen en regie voeren om de resultaten voor cliënten en de doelen van de organisatie te bereiken.

Bij het ondersteunen en faciliteren van mensen omarmt VNN de principes van de lerende organisatie door praktijk, opleiding en (evaluatie) onderzoek aan elkaar te verbinden. Door te leren kan de organisatie zich steeds verder ontwikkelen in haar manier van zorg verlenen en organiseren van die zorg. Persoonlijk Leiderschap staat daarbij centraal. Dat ziet VNN als een proactieve houding, gericht op samenwerken en denken en werken vanuit synergie. Daarnaast hanteert VNN de werkwijze van Oplossingsgericht Werken (OGW). Belangrijk uitgangspunt van OGW is dat niet het defect of tekort vertrekpunt is, maar dat wat wel mogelijk is. Dat wordt benadrukt en uitgebouwd. Hierdoor krijgt de betrokkene zelf weer (meer) de regie over zijn of haar leven. De werkprocessen binnen de organisatie worden zodanig ingericht dat er sprake is van steeds betere (groei) van kwaliteit met zo min mogelijk verspilling zoals transactiekosten, wachttijden of onnodige bureaucratie. Daarbij worden de inzichten uit de Lean benadering benut.

VNN hanteert het zogenoemd Raad van Bestuur/Raad van Toezichtmodel. De Zorgbrede Governance Code wordt hierbij gehanteerd. De taken en bevoegdheden van de Raad van Bestuur en van de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in de statuten.

VNN kent een eenhoofdige Raad van Bestuur: Voorzitter Raad van Bestuur. De Voorzitter Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor het inhoud en richting geven aan het integrale strategisch beleid, de bedrijfsvoering, en het realiseren van eenheid van beleid binnen VNN. De Voorzitter Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor een goede samenwerking binnen het managementteam en is eerste aanspreekpunt voor de Raad van Toezicht, de Ondernemingsraad en de Cliëntenraad.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht richt zich als verantwoordelijk toezichthouder op de belangen van VNN. De vervulling van de maatschappelijke functie, de beheersing van middelen en de bewaking van de kwaliteit van de zorg in relatie tot de daaraan bestede middelen spelen in het toezicht een centrale rol. Uitgangspunt daarbij is de Zorgbrede Governancecode. De toezichthoudende functie heeft niet alleen betrekking op de organisatie sec, maar ook op alle erbij betrokkenen. De Raad van Toezicht vervult tevens de rol van werkgever en dient het maatschappelijk belang in de zin van het afleggen van verantwoording naar de externe stakeholders.

Visie op toezicht: meervoudig en betekenisvol

Het meervoudige mensbeeld van VNN komt tot uitdrukking in een meervoudige manier van kijken naar toezicht en integraal begrijpen van de organisatie en de besturing daarvan. VNN onderscheidt vier domeinen waarop dit naar voren komt.

Het eerste domein is dat van de inrichting van de organisatie, de besturingsfilosofie, de structuur, de systemen, de strategische plannen, het beleid en de procedures. Het tweede domein gaat over het zichtbare gedrag in de organisatie, vaardigheden en competenties, (persoonlijk) leiderschap, opleiding en ontwikkeling. Het derde domein kan gezien worden als het culturele domein. Daar gaat het om sociale waarden, organisatiecultuur, machtsverhoudingen, visie, verhalen en betekenissen en de inbedding van de organisatie in de samenleving. Maar ook gaat het hier over de interacties en groepsprocessen. Tussen bestuurder en management, RvT en bestuurder en tussen de RvT leden onderling. Het laatste domein betreft de, met het blote oog minder zichtbare, aspecten als het bewustzijn, gevoel, emotionele processen, intuïtie, impliciete kennis, motivatie, integriteit, 'pluis of niet-pluis' gevoel en dergelijke. Bij alle toezichthoudende activiteiten wordt getracht oog te houden voor de vier domeinen en deze in samenhang te beschouwen.

Horizontaal sturen, horizontaal toezicht

De keuze van de organisatie voor horizontaal besturen en organiseren waar dit kan in samenhang en balans met een verticale structuur waar nodig, betekent voor het toezicht ook een opstelling en werkwijze die daarop dient aan te sluiten. De RvT heeft zijn eigen verticale kaders, gegeven door statutaire verplichtingen en bevoegdheden en de werkgeversrol. In een horizontale relatie met de RvB/organisatie is vooral de advies- en klankbordrol van de RvT van betekenis. Als onderdeel van de reflectie met de bestuurder zal het in dit kader steeds gaan over het 'knip' mechanisme om te schakelen van horizontaal naar verticaal leiderschap.

Een horizontaal model van sturen en aansluitend toezicht verlaat het klassieke top down model van sturen en informatievoorziening. Alle relevante stakeholders, dus ook de RvT, zijn vroegtijdig en proactief in de beleidsvorming betrokken. Er is in deze werkwijze ook ruimte voor de RvT om in- en externe stakeholders te benaderen om onderling met elkaar van gedachten te wisselen en betrokken te zijn bij de afwegingen die in een vroeg stadium van de beleidsvorming worden gemaakt. Van de RvT vraagt dit grote betrokkenheid. De leden van de RvT stellen ook waar nodig eigen netwerken open die in een bepaalde kwestie of situatie van waarde kunnen zijn. Bestuurder en leden van het management team kunnen RvT leden ook individueel benaderen op basis van hun inhoudelijke expertise om mee te denken of te klankborden.

Plaatsbepaling in de maatschappelijke context

VNN en haar toezichthouders werken in een maatschappelijk context die steeds in beweging is. De RvT heeft daarbij een meervoudige taakopvatting. De RvT staat uiteraard voor de beste zorg aan mensen met een verslaving en vult zijn rol als werkgever en klankbord in. Daarnaast ziet de RvT de organisatie niet als doorgeefluik van bestaand beleid maar als actieve speler in het maatschappelijke veld. De RvT wil invloed uitoefenen op het denken over verslaving en de transgenerationele aspecten daarvan en ook op het denken over organiseren, besturen en leiderschap in de zorg in deze tijd. De RvT en zijn leden zullen dan ook, wanneer wenselijk, contact met stakeholders onderhouden, zich publiekelijk uitspreken, zich mengen in het maatschappelijke debat en gebruik (laten) maken van netwerkrelaties ten behoeve van de ambitie van VNN.

Algemeen profiel Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat uit 6 onafhankelijke leden, incl. de voorzitter, met verschillende voor VNN relevante achtergronden en kennisgebieden. Door middel van hun professie houden zij hun deskundigheid op niveau. De leden worden benoemd voor een periode van vier jaar, met de mogelijkheid om deze termijn één keer te verlengen. Uitgangspunt voor het functioneren van de Raad van Toezicht is het als college uitvoeren van de statutaire taken.

De Raad van Toezicht vergadert ca. zes keer per jaar volgens een vastgesteld rooster. Daarnaast bestaat binnen de Raad van Toezicht een Renumeratiecommissie, een Commissie Audit en Huisvesting en een Commissie Kwaliteit en Veiligheid. Deze commissies komen in een lagere frequentie bijeen, veelal voorafgaand aan de

reguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht voert tevens regulier overleg met de Ondernemingsraad en de Cliëntenraad.

Het competentieprofiel voor een lid van de Raad van Toezicht bevat tenminste de volgende aspecten:

- ▶ een academisch werk- en denkniveau;
- ▶ bestuurlijke en /of toezichthoudende kwaliteiten en ervaring bij voorkeur in (landelijke) maatschappelijke organisaties;
- ▶ affiniteit met de doelstelling van VNN;
- ▶ inzicht in de eisen die kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit aan een organisatie als VNN stellen;
- ▶ voldoende inzicht in taken en rollen tussen Raad van Toezicht en Raad van Bestuur en bekend zijn met de onderwerpen van corporate governance;
- ▶ de capaciteit en de mentaliteit om de Raad van Bestuur met raad en als klankbord terzijde te staan;
- ▶ het vermogen om het beleid van VNN en het functioneren van de Raad van Bestuur te beoordelen;
- ▶ integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling;
- ▶ het vermogen in teamverband te functioneren;
- ▶ voldoende toewijding, beschikbaarheid en flexibiliteit;
- ▶ maatschappelijk actief;
- ▶ beperkt aantal (neven)functies.

Conform het rooster van aftreden ontstaat op korte termijn een vacature binnen de Raad van Toezicht voor de positie van Voorzitter Raad van Toezicht. Het hieronder weergegeven specifieke profiel vormt het uitgangspunt bij de werving- en selectieprocedure.

Specifiek profiel Voorzitter Raad van Toezicht

- ▶ Brede bestuurlijke eindverantwoordelijke ervaring in een complexe organisatie in de gezondheidszorg of in een organisatie met raakvlakken met de zorg.
- ▶ Toezichthoudende ervaring is een vereiste, ervaring als voorzitter in een toezichthoudende rol geniet de voorkeur.
- ▶ Kan zich vinden in het concept van horizontaal toezicht en is in staat om dit naar de praktijk te vertalen.
- ▶ Geeft sturing aan de ontwikkeling naar new public governance, waarbij interacties en relaties van doorslaggevend belang zijn voor goede zorgverlening en waarbij ruimte wordt geboden aan vakmanschap en maatwerk.
- ▶ Aansprekende persoon met toegang tot landelijke politieke kringen, in staat om relevante netwerken te ontsluiten, en die beschikt over de statuur en uitstraling om VNN te vertegenwoordigen in diverse gremia.
- ▶ Speelt alert in op actuele maatschappelijke ontwikkelingen, is in staat om zaken en ontwikkelingen vanuit verschillende invalshoeken te beoordelen en mede richting te geven aan de organisatiekoers.
- ▶ Staat stevig in de schoenen, is goed bestand tegen onzekerheid, houdt ook bij financiële tegenwind het hoofd koel.
- ▶ Kan, in het belang van de organisatie wanneer dit noodzakelijk is, doortastend optreden en de Raad van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht tot elkaar brengen.
- ▶ Staat borg voor een omgeving, waarin mensen zich niet geremd voelen om voor hun mening uit te komen en mensen worden gestimuleerd om vanuit het positieve op elkaars gedrag te reageren, zoekt hierbij steeds naar een juist evenwicht tussen harmonie, compromis en confrontatie.
- ▶ Heeft als voorzitter bijzondere aandacht voor de communicatie met medewerkers, verwijzers, ketenpartners, overheden en publieke media.

Bezoldiging

De bezoldiging is conform de richtlijnen van de NVTZ en voldoet aan de normstelling van de WNT-2.

Procedure

Bij werving en selectie laat de Raad van Toezicht van VNN zich bijstaan door het bureau Klaus Schmitt & Partners.

Hierbij wordt de ter zake vastgestelde procedure gevolgd.

Uiteindelijke benoeming geschiedt door de Raad van Toezicht.

Contact

Klaus Schmitt

Marleen van der Wal
m.vanderwal@klausschmitt.nl

Klaus Schmitt & Partners
Wilhelminapark 60
3581 NP Utrecht
tel. 030 – 275 84 52
www.klausschmitt.nl