



twee leden Raad van Commissarissen

DeSeizoenen

DeSeizoenen is een vooruitstrevende gehandicaptenzorgorganisatie, waar tevreden cliënten wonen en/of werken, en waar trotse, competente en bevolgen medewerkers werken. DeSeizoenen bestaat uit twee grote en vijf kleinere woon- en werkgemeenschappen voor mensen met een verstandelijke beperking, meervoudige handicap en/of gedragsproblematiek in Oost- en Zuid-Nederland. Wat de locaties bindt is de antroposofische identiteit. Iedere locatie heeft haar eigen ontstaansgeschiedenis, karakter, omvang en cliëntensamenstelling. De samenwerking tussen de locaties zorgt voor kwalitatief goede (en kostenefficiënte) invulling van ondersteunende functies en het bundelen en delen van beschikbare kennis over wonen, werken, cultuur en vrije tijd.

De gemeenschappelijke missie van de locaties van DeSeizoenen is om het welbevinden en de unieke individuele ontwikkeling van volwassenen met een verstandelijke beperking, meervoudige handicap en/of gedragsproblematiek te ondersteunen in woon- en werkgemeenschappen waarin de verbinding met medecliënten, familie en vrienden, medewerkers en vrijwilligers een essentiële rol speelt.

De zorgvisie van DeSeizoenen komt voort uit de antroposofische grondslag en is gestoeld op drie uitgangspunten: het antroposofische mensbeeld, de ontwikkeling die iedere mens doormaakt en de geestelijke wereld als realiteit.

DeSeizoenen wil in de zorgmarkt en de samenleving te boek staan als een *maatschappelijke zorgonderneming* waarbij een efficiënte bedrijfsvoering dient te leiden tot maximale inzet van beschikbare middelen voor goede zorg. Daarnaast wil DeSeizoenen voldoende financieel rendement realiseren om ook voor de toekomst bestaanszekerheid voor cliënten en hun vertegenwoordigers / verwanten te garanderen.

Beleidspeerpunten voor de komende jaren zijn:

- Behoud van de basis van de sociaal therapeutische woon- en werkgemeenschappen: intramurale zorg in een helende omgeving.
- Verbinding en partnerschap met familie en verwanten versterken.
- De antroposofische identiteit verder versterken, vernieuwen en expliciteren.
- Uitbouw van de werkgebieden door stimuleren van ondernemerschap en het aantrekken van nieuwe doelgroepen.
- Het versterken van de zichtbaarheid in de maatschappelijke omgeving als innovatieve en eigenzinnige zorgondernemer.

De organisatiestructuur

De voorzieningen en diensten worden uitgevoerd door twee ondernemingen die nauw met elkaar samenwerken. In DeSeizoenen B.V. vindt de primaire zorg plaats. In Care Shared Services B.V. zijn de bedrijfsvoering en facilitaire diensten georganiseerd. DeSeizoenen maakt onderdeel uit van een holding (WW Zorg Groep B.V.), die ook eigenaar is van Care Shared Services B.V. en Vastgoed DeSeizoenen B.V.

DeSeizoenen wordt bestuurd door een tweehoofdige Raad van Bestuur/directie, die ook de directie vormt van Care Shared Services. De algemeen directeur en de directeur bedrijfsvoering a.i. vormen een collegiaal bestuur, ieder met eigen portefeuilles, waarvan de algemeen directeur de voorzitter is van de directie. Onverminderd de collectieve verantwoordelijkheid van de directie als geheel, is elk lid van de directie van DeSeizoenen afzonderlijk verantwoordelijk voor bepaalde aandachtsgebieden.

Voor elk van de locaties is een locatiemanager verantwoordelijk, die direct aan de directie rapporteert. Iedere locatie heeft een lokale cliëntenraad, die bestaat uit zowel ouders/vertegenwoordigers als cliënten.

DeSeizoenen geschikt over een gezonde financiële huishouding. In 2017 bedroegen de totale opbrengsten € 43 miljoen. Het boekjaar werd afgesloten met een positief resultaat van ruim € 1,5 miljoen. In totaal waren er in 2017 ruim 700 medewerkers (472 fte).

Informatie

Meer informatie, o.a. het jaarverslag 2017, is te vinden op de website www.deseizoenen.org
Het jaarverslag 2018 zal op korte termijn beschikbaar worden gesteld.

Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen (RvC) is het orgaan dat belast is met het toezicht houden op de (tweehoofdige) Raad van Bestuur/directie. De RvC heeft onder meer tot taak: werkgeverschap van het bestuur, toezicht op het bestuur van de instelling, toetsing van de besluitvorming en gevraagd en ongevraagd adviseren van de bestuurders, e.e.a. conform statuten en reglement. Het aantal plenaire vergaderingen bedraagt statutair circa zes per jaar, in gezamenlijkheid met de bestuurders.

Een goede vertrouwensbasis tussen de RvC en de bestuurders geldt als vertrekpunt om het besturingsmodel adequaat te kunnen realiseren. Naast de toezichthoudende taak dient de RvC over het vermogen te beschikken om de bestuurders als klankbord terzijde te staan. Dit vraagt van de RvC een functioneren op strategisch niveau, door zich op hoofdlijnen een oordeel te vormen over elementaire issues en deze bespreekbaar te maken met de bestuurders. De juiste balans tussen betrokkenheid en bestuurlijke distantie is hierbij een vereiste.

Om deze rol goed te kunnen invullen zijn bestuurlijke / toezichthoudende ervaring en kwaliteiten bij de leden van de RvC essentieel. De RvC opereert vanuit een collectieve, integrale verantwoordelijkheid, waarbij alle leden in staat en bereid moeten zijn een bijdrage te leveren. De cyclus van good governance (functioneren RvC, samenspel met de Raad van Bestuur, interne informatievoorziening, interne en maatschappelijke verantwoording) vormt de leidraad voor bestuur, toezicht en verantwoording binnen DeSeizoenen BV.

De RvC is zodanig samengesteld dat de leden samen beschikken over de vereiste kennis, ervaring en netwerken om de doelen van beleid en strategie, de geboden zorg en dienstverlening, de organisatie en de bedrijfsvoering in algemene zin te kunnen beoordelen. Om de taken adequaat te kunnen uitoefenen moet de RvC maatschappelijk breed geïnformeerd zijn. Daarom hebben de leden een eigen netwerk (eventueel ook met stakeholders) en in ieder geval kennis van voor DeSeizoenen relevante netwerken. Elk lid van de RvC moet een generalist zijn, met specifieke -op de portefeuille toegesneden- vakkennis, inclusief de benodigde kwaliteiten om verschillende aspecten integraal af te wegen, gericht op het belang van de organisatie als geheel.

De RvC bestaat statutair uit minimaal drie en maximaal vijf leden. Aanstelling van leden van de RvC geschiedt voor een periode van 4 jaar. Naast de formele vergaderingen kent de RvC enkele (thematische) bijeenkomsten die gericht zijn op het verwerven en uitwisselen van informatie, afstemming met de ondernemingsraad en de centrale cliëntenraad en gesprekken met de aandeelhouders. Binnen de RvC functioneren een aantal commissies, onder meer op het vlak van remuneratie, audit en identiteit.

De RvC borgt in zijn toezicht de antroposofische mens- en zorgvisie waarbij ontplooiing en welbevinden van cliënten centraal staan en de gemeenschap van bewoners/cliënten, familie en wettelijk vertegenwoordigers, medewerkers en vrijwilligers een essentiële rol speelt. Het streven hierbij is om de kwaliteit van zorg, wonen, werken en vrije tijd voor cliënten en medewerkers op een hoog niveau te brengen en te houden en tegelijkertijd de kosten van de organisatie structureel binnen de grenzen van de geboden financiering te houden, zodanig dat de continuïteit van de organisatie nimmer in gevaar komt.

Belangrijke strategische thema's waaraan de RvC de komende tijd aandacht zal besteden zijn o.a.:

- ▶ Het borgen van de continuïteit van zorg, o.a. door het verbeteren van het wervings- en selectiebeleid met het oog op de toenemende arbeidsmarktcrisps en het structureel terugdringen van het ziekteverzuim.
- ▶ Het verbeteren van de kwaliteit en veiligheid van de zorgomgeving door uitvoering te geven aan de renovatieprogramma's, als onderdeel van het Strategisch Vastgoedplan.
- ▶ Het voortzetten van de samenwerking en verbinding met cliëntvertegenwoordigers op huis- en werkgebied niveau.
- ▶ Het verder bevorderen van de initiatiefkracht en het zelf organiserend vermogen van teams en medewerkers door het vergroten van verantwoordelijkheden en bevoegdheden, binnen heldere organisatie- en financiële kaders.
- ▶ Voortzetten van de verankering van de antroposofische cultuur/identiteit, o.a. door introductiecurssussen en vervolg van het ingezette ontwikkeltraject voor leidinggevenden, orthopedagogen en artsen.

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

- ▶ Academisch denk- en werkniveau;
- ▶ Bestuurlijke ervaring, het liefst in combinatie met bewezen toezichthoudende kwaliteiten;
- ▶ Nauwe betrokkenheid en/of hoge mate van affiniteit met de (langdurige) verstandelijke gehandicapten zorg en dienstverlening;
- ▶ Inzicht in de taakverdeling en rollen tussen RvC en Raad van Bestuur/directie; bekendheid met de Governance code 2017;
- ▶ Beschikking over een juist evenwicht in betrokkenheid en bestuurlijke afstand;
- ▶ Vermogen om de adviserende en toezichthoudende rol in teamverband uit te kunnen oefenen;
- ▶ Vermogen om op strategisch niveau te kunnen acteren door oordeelvorming op hoofdlijnen over door de Raad van Bestuur voorgelegde vraagstukken en door het aandragen en bespreekbaar maken van vraagstukken;
- ▶ Vermogen en attitude om inhoud te kunnen geven aan de klankbordfunctie met de Raad van Bestuur;
- ▶ Integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling;
- ▶ Voldoende beschikbaarheid en energie om zich in te zetten voor een adequate invulling van de functie.

Conform het rooster van aftreden ontstaan op korte termijn twee vacatures binnen de RvC. De hieronder weergegeven specifieke profielen vormen het uitgangspunt bij de werving- en selectieprocedure.

Specifiek profiel lid RvC (zorginhoudelijk, kwaliteit en veiligheid)

- ▶ Bij voorkeur een zorginhoudelijke achtergrond, heeft een goed beeld van de trends in zorginhoudelijke en kwalitatieve ontwikkelingen in de VG sector.
- ▶ Goed beeld van (innovaties op het gebied van) kwaliteit van zorg en welzijn en de verankering van het cliëntperspectief binnen de geboden zorg en dienstverlening van de zorginstelling, tevens ervaring met risicomangement.
- ▶ Is bekend met de wereld van zorg- en welzijnsorganisaties, woningcorporaties en gemeenten.
- ▶ Heldere visie op het belang van ketensamenwerking en een scherp ontwikkeld gevoel voor zowel de sociale dynamiek als de proceskant van samenwerkingsinitiatieven rond nieuwe woonzorgvormen en diensten.
- ▶ Kan goed omgaan met het spanningsveld tussen enerzijds de wens om te allen tijde kwalitatief hoogwaardige zorg te bieden en anderzijds het door de politiek gestuurd zorgstelsel met beperkte financiële middelen.
- ▶ Een passend professioneel netwerk is een pre.
- ▶ Ervaring als toezichthouder is een pre.

Specifiek profiel lid RvC (algemeen bestuurlijk, bedrijfsvoering)

- ▶ Ruime ervaring met een eindverantwoordelijke breed samengestelde bedrijfsvoeringsportefeuille, verkregen in een complexe en professionele organisatie binnen of buiten de zorg.
- ▶ Bezit de ervaring en de kennis om thema's te behartigen als de afstemming tussen strategie en bedrijfsprocessen, de financiële doorwerking van het strategisch beleid en de financiële consequenties van veranderingen in wet- en regelgeving en van dynamische ontwikkelingen in de externe omgeving.
- ▶ Brede financiële blik, geeft invulling aan de klankbordfunctie voor de Raad van Bestuur in het kader van de financiële continuïteit.
- ▶ Inzicht in vastgoedmanagement en het kostenefficiënt benutten van onroerend goed.
- ▶ Bij voorkeur ervaring met HR en organisatieontwikkeling, heeft een visie op het binden en boeien van medewerkers, ook in relatie tot het terugdringen van ziekteverzuim.
- ▶ Een passend professioneel netwerk is een pre.
- ▶ Ervaring als toezichthouder is een pre.

Daarnaast zijn de volgende kwalificaties van toepassing die gelden voor beide kandidaat-leden:

- ▶ Stevige en stabiele persoonlijkheid, positief kritisch vanuit een respectvolle attitude.
- ▶ Verbinding met of tenminste een gebleken positieve grondhouding ten aanzien van de antroposofische grondslag van de organisatie en de zorgverlening.
- ▶ Intrinsiek gemotiveerd om de menselijke maat te waarborgen binnen de locaties van DeSeizoenen, tegen de achtergrond van de dynamische ontwikkelingen in de VG-sector.
- ▶ Voldoende stabiliteit en bestuurlijk gezag om te kunnen functioneren in een vennootschappelijke structuur en toekomstige ontwikkelingen hierin.
- ▶ Wacht niet af, neemt zelf initiatief en entameert onderwerpen en invalshoeken.
- ▶ Gaat meningsverschillen en 'lastige gesprekken' niet uit de weg, behoudt zorgvuldig het evenwicht tussen 'klankborden' en 'sturen'.
- ▶ Bereidheid om lid te worden van de NVTZ en bereid om te werken aan de eigen ontwikkeling en hiertoe deel te nemen aan scholings- en ontwikkelingsprogramma's.

- ▶ Staat open voor kritische (zelf)reflectie vanuit het besef dat er geen toezicht op de toezichthouders wordt uitgeoefend.

Omwille van een evenwichtige samenstelling van de RvC gaat voor beide posities bij gelijke geschiktheid de voorkeur uit naar een vrouwelijke kandidaat.

Op termijn behoort het tot de mogelijkheden dat één van de kandidaat-leden de positie van voorzitter RvC zal gaan bekleden. Specifieke kwaliteiten en statuur zullen hiervoor de doorslag geven.

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 DeSeizoenen zich bijstaan door het bureau Klaus Schmitt & Partners.

In overleg met de RvC worden kandidaten uitgenodigd die in aanmerking komen voor een gesprek met de selectiecommissie, bestaande uit ...

Tevens vindt een gesprek plaats met een afvaardiging van de Ondernemingsraad alsmede met een afvaardiging van de Centrale Cliëntenraad.

De uiteindelijke benoeming geschiedt door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

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