



Wervingsprofiel

Lid raad van toezicht

Aandachtsgebied Financiën & Vastgoed

12 december 2023

Opdrachtgever Van Neynsel

Auteur Bianca van Winkel

Aanvraagnummer A05589



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Van Neynsel: 'oog voor elkaar'	3
2.2	Toekomstbestendige zorg	3
2.3	Sociale benadering	4
2.3.1	Locatiegebonden doelgroepenbeleid	4
2.3.2	Green Deal Duurzame Zorg 3.0	4
2.3.3	Regionale samenwerking	4
2.4	Organisatiecontext en governance	4
3.	De functie van lid raad van toezicht	5
3.1	Uitdagingen	5
3.2	De raad van toezicht	5
3.3	Algemene profiel raad van toezicht	6
3.4	Het lid raad van toezicht (aandachtsgebied Financiën & Vastgoed)	6
4.	Het honorarium	6
5.	De selectieprocedure	6

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL
GEREPRODUCEERD WORDEN.



1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van lid raad van toezicht bij Van Neynsel. Met dit functieprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij deze positie. Hopelijk maakt dit profiel u enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten, competenties en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Om een indruk te krijgen van Van Neynsel, adviseren wij u om de website te bezoeken: <https://www.vanneynsel.nl/>

2. De organisatie

2.1 Van Neynsel: 'oog voor elkaar'

Van Neynsel combineert wonen, zorg en welbevinden voor ouderen op zes locaties verspreid door 's-Hertogenbosch en één locatie in Vught. Altijd met aandacht voor de individuele behoeften van deze ouderen. Bij Van Neynsel willen ze dat ouderen, ook wanneer het leven ingrijpend verandert, hun eigen leven kunnen blijven leiden in een vertrouwde omgeving. Ondersteund door hun naasten en sociale netwerk. Het leven van thuis meenemen dus. Dat begint met elkaar écht leren kennen. Samen wordt gekeken naar wat het leven de moeite waard maakt en welke ondersteuning daarbij past, zonder te betuttelen.

Verrassen, zinnig bezig zijn en plezier hebben staan voorop. En dat is echt niet altijd makkelijk, want er is ook dagelijks verlies, verdriet, pijn, ongemak of achteruitgang. En niet te vergeten de druk op de zorg door vergrijzing, personeelstekorten en ziekteverzuim. Maar zorg en welbevinden zitten bij Van Neynsel in het DNA: de stichting dankt haar naam aan Hendrik van Neynsel. Hij stichtte in 1345 aan de Hinthamerstraat het Neynsels Gasthuis voor 13 arme vrouwen. Het was het begin van de ouderenzorg in 's-Hertogenbosch. Nu, honderden jaren later, vinden vele ouderen in 's-Hertogenbosch en Vught een fijne woonplek en liefdevolle zorg.

Bij Van Neynsel werken ruim 1000 medewerkers en een kleine 400 vrijwilligers vol overgave om iets voor een ander te kunnen doen. De omzet bedraagt 64 miljoen.

Persoonlijk, betrokken en professioneel

De medewerkers en vrijwilligers van Van Neynsel werken op een persoonlijke, betrokken en professionele manier. Professioneel wil niet meer altijd zeggen dat iemand zorgdiploma's of -ervaring heeft. Voor Van Neynsel is het net zo waardevol om te zien wat een medewerker of vrijwilliger beweegt, welke initiatieven worden genomen en van welke gebaande paden durft te worden afgeweken.

2.2 Toekomstbestendige zorg

De ambitie van Van Neynsel draagt bij aan een ingewikkeld en uitdagend maatschappelijk vraagstuk. Want hoe blijft de ouderenzorg toekomstbestendig? De wereld om ons heen is continu in beweging. Om relevant te blijven, beweegt Van Neynsel mee. De organisatie transformeert op allerlei fronten. Zo heeft Van Neynsel bijvoorbeeld een wezenlijk andere kijk op de inzet van mensen in de ouderenzorg: anders opgeleid, minder onderscheid tussen betaalde krachten en vrijwilligers, tussen formele en informele zorg; van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'.

2.3 Sociale benadering

Van Neynsel ontwikkelt zich van een intramurale zorgorganisatie richting een zorgorganisatie met gevarieerde en moderne woonzorgconcepten, waarbij ouderen samen zelfstandig kunnen leven en waar nodig zorg wordt aangeboden. Met oprechte aandacht voor wie die ander is en wat hij/zij echt wil en nodig heeft. Zo ontstaan binnen de locaties vitale gemeenschappen waar men naar elkaar omkijkt en met volop interactie met de buurt. Dit soort transformaties zijn spannend, mooi en leerzaam, en onderdeel van de wereld van de ouderenzorg anno nu. De locatie 'Wij Zijn Zuiderschans' is een voorbeeld van gemeenschappelijk zelfstandig wonen en deze locatie is klaar voor de toekomst.

2.3.1 Locatiegebonden doelgroepenbeleid

De woonzorglocaties van Van Neynsel hebben ieder een eigen signatuur. Dat is toevallig zo gegroeid of bewust zo gekozen. Ieder gebouw kent ook weer eigen mogelijkheden en onmogelijkheden om een bepaalde doelgroep goed van onderdak en zorg te kunnen voorzien. Vanuit de sociale benadering gezien, zou er flexibel geplaatst kunnen worden. Nu zijn woonplaatsen voor bepaalde doelgroepen, bijvoorbeeld met een psychogeriatrisch probleem, nog vaak geclusterd. Soms is dit nodig, omdat er alleen op die manier de benodigde begeleiding en het toezicht gerealiseerd kan worden. Maar in de toekomst werkt Van Neynsel toe naar meer flexibiliteit en wordt er met de vraag mee bewogen. Hierbij wordt gedacht aan de mogelijkheid van leefcirkels en andere zorgtechnologie en huiskamers om wel een sociale structuur in de nabijheid te blijven leveren. Het gaat ook om kleinschalig denken en inrichten in grotere locaties. Om de gewenste levendige en sociale gemeenschappen te kunnen creëren in en om de locaties, wordt er gestuurd op een vitale mix van bewoners per locatie.

2.3.2 Green Deal Duurzame Zorg 3.0

Op 19 december 2022 hebben twaalf bestuurders van het samenwerkingsverband VVT Noordoost-Brabant hun handtekening gezet onder een akkoord dat de zorg duurzamer en milieubewuster maakt. Het is uniek dat ouderenzorg organisaties zich op zo'n grote schaal in één regio samen inzetten voor verduurzaming: minder CO₂-uitstoot, minder energie verbruiken, minder medicijnresten in het afvalwater, milieuvriendelijkere schoonmaakmiddelen en de afvalberg drastisch verkleinen.

2.3.3 Regionale samenwerking

Onder de vlag van de regiovisie 'iedereen zorgt', werken twaalf VVT-organisatie in Noordoost-Brabant samen aan een toekomstbestendige zorg. Krachtenbundeling is de enige manier om samen de grote uitdagingen die op de regio afkomen het hoofd te kunnen bieden. Met deze visie presenteren de VVT-aanbieders in Noordoost-Brabant een regionaal beeld voor de komende drie tot vijf jaar. Het volledige plan vindt u [hier](#).

2.4 Organisatiecontext en governance

Van Neynsel kent een raad van toezicht en een (éénhoofdige) raad van bestuur. Per 12 oktober is er een bestuurswissel vanwege de pensionering van de huidige bestuurder. De heer M.C. (Marco) Verheul neemt dan het stokje over. De bestuurder is verantwoordelijk voor de realisatie van de doelstellingen van de organisatie, de strategie en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultatenontwikkeling. De raad van bestuur legt hierover verantwoording af aan de raad van toezicht.

De raad van toezicht heeft de taak toezicht te houden op het beleid van de raad van bestuur op de algemene gang van zaken in de organisatie, in relatie tot de maatschappelijke functie en doelstelling. De raad van toezicht staat de bestuurder met raad terzijde, is een klankbord, geeft de raad van bestuur gevraagd en ongevraagd advies en denkt mee over de strategische koers van de organisatie. Daarnaast vervult de raad van toezicht de rol als werkgever voor de raad van bestuur.

De taken van en taakverdeling tussen de raad van toezicht en bestuurder zijn vastgelegd in de statuten en uitgewerkt in de reglementen raad van toezicht en raad van bestuur. De raad van toezicht hanteert de uitgangspunten van de Zorgbrede Governance Code.

Bij Van Neynsel bestaat het MT naast de bestuurder uit de directeur welbevinden & zorg, de directeur bedrijfsvoering en de bestuurssecretaris. De volledige omschrijving van de organisatiecontext – inclusief organogram – vindt u [hier](#).

3. De functie van lid raad van toezicht

3.1 Uitdagingen

Zoals eerder beschreven, werkt Van Neynsel vanuit de ‘sociale benadering’. Dit is een impactvol transitietraject wat veel vraagt van de organisatie (op alle fronten). De implementatie van het gedachtengoed vraagt bijzondere aandacht. Het continu meenemen van de medewerkers en belangrijke interne stakeholders, zoals de OR en de CCR, is uiteraard erg belangrijk en vraagt om een lange adem.

Regionale samenwerking wordt steeds belangrijker. Dit vraagt om een actieve participatie in de externe netwerken waarbij de koers van Van Neynsel wordt uitgedragen en de juiste strategische keuzes voor Van Neynsel gemaakt dienen te worden. Andere onderdelen van de bestuurlijke opgave zijn het verder uitvoering geven aan het doelgroepenbeleid in relatie tot het strategisch vastgoedmanagement en de kanteling van woonzorg naar levendige woonzorggemeenschappen, slimme en strategische inzet van zorgtechnologie en de doorontwikkeling van rolling forecast als sturingsmodel.

3.2 De raad van toezicht

De raad van toezicht (RvT) van Van Neynsel bestaat uit vijf leden (voorzitter en vier leden) en drie commissies: de remuneratiecommissie, de commissie Financiën & Vastgoed en de commissie Kwaliteit & Veiligheid. De RvT-leden stellen zich regelmatig op de hoogte van het reilen en zeilen binnen de organisatie door contacten met o.a. de medezeggenschap. De RvT-leden leggen daarnaast jaarlijks een aantal werkbezoeken af in de organisatie.

De RvT stelt zich proactief op bij het ontwikkelen van de strategische koers van Van Neynsel en ziet er in het bijzonder op toe dat de uitvoering van het bestuursbeleid strookt met de vastgestelde en goedgekeurde beleidsplannen en beleidsuitgangspunten. De RvT en RvB maken daarbij afspraken over de ijkpunten die door de RvT gehanteerd worden.

De RvT heeft commitment naar elkaar uitgesproken ten aanzien van de invulling van de rol van toezichthouder bij Van Neynsel. Dit betekent dat de raad op betrokken wijze haar taken en bevoegdheden uitoefent door bijvoorbeeld het instellen van commissies om ook onder de laag van de RvB zicht te krijgen op de organisatie. Daarnaast toont de raad visie op haar rol als toezichthouder en treedt op als inhoudelijk kritisch sparringpartner van de RvB.

De RvT komt ongeveer zesmaal per jaar bijeen in een reguliere vergadering. Daaraan voorafgaand vindt het agenda-overleg plaats van de voorzitter RvT en de RvB. De commissie financiën & vastgoed komt ongeveer viermaal per jaar bijeen evenals de kwaliteitscommissie. Periodiek is er overleg met de CCR en de OR. Soms worden reguliere vergaderingen gecombineerd met werkbezoeken op een locatie.

De RvT is bij voorkeur zodanig samengesteld dat de volgende kennis- en ervaringsgebieden zijn vertegenwoordigd: medisch/zorginhoudelijk, ethisch/levensbeschouwelijk, juridisch, financieel/bedrijfseconomisch, ondernemerschap en medewerkers & organisatie. Diversiteit wordt bij Van Neynsel als een groot goed beschouwd. Niet alleen diversiteit in geslacht, identiteit of leeftijd, maar ook diversiteit in ervaring en persoonlijkheid is belangrijk binnen de RvT bij Van Neynsel.

De leden van de raad van toezicht hebben een relevant netwerk en een brede expertise van waaruit zij Van Neynsel kunnen adviseren.

3.3 Algemene profiel raad van toezicht

Elk lid van de RvT beschikt over:

- ▶ Affiniteit met de doelstelling en zorgfunctie van Van Neynsel.
- ▶ Algemene bestuurlijke kwaliteiten en ervaring.
- ▶ Een juist evenwicht in betrokkenheid en bestuurlijke afstand.
- ▶ Het vermogen en de attitude om de RvB met raad en als klankbord terzijde te staan.
- ▶ Het vermogen om het beleid van de organisatie en het functioneren van de RvB te toetsen.
- ▶ Het vermogen om advies en toezicht in teamverband uit te kunnen oefenen.
- ▶ Integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling.
- ▶ Inzicht in de eisen die kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit aan een organisatie als de stichting stellen.
- ▶ Het vermogen om zich op hoofdlijnen een oordeel te vormen over door de RvB voorgelegde aangelegenheden.
- ▶ Voldoende beschikbaarheid in tijd en aandacht. Gerekend moet worden op gemiddeld één à twee dagdelen per maand voor de functie van lid.

3.4 Het lid raad van toezicht (aandachtsgebied Financiën & Vastgoed)

- ▶ Heeft een strategisch werk- en denkniveau.
- ▶ Ervaring als toezichthouder is een pre.
- ▶ Ervaring op het terrein van brede bedrijfsvoering in een (eind)verantwoordelijke rol.
- ▶ Is een 'financiële visionair'. Staat achter het gedachtengoed van rolling forecast als besturingsmodel.
- ▶ Is in staat om verder te kijken dan alleen de financiële cijfers, is op zoek naar het verhaal erachter. Is goed op de hoogte van de financieringsstromen van de (langdurige) zorg.
- ▶ Ervaring en/of affiniteit met vraagstukken rondom vastgoedstrategie in de langdurige zorg.
- ▶ Heeft inzicht in de eisen die kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit aan een zorgorganisatie stellen.
- ▶ Heeft een stevige persoonlijkheid, is positief kritisch vanuit een respectvolle attitude, evenwichtig, nieuwsgierig met een luisterend oor.
- ▶ Is doortastend, neemt zelf initiatief en entameert onderwerpen en invalshoeken, geeft op een prettige manier 'tegenas'.
- ▶ Is niet risicomijdend en een creatief denker.
- ▶ Heeft ervaring met medezeggenschap, is benaderbaar en zoekt ook zelf actief het contact op.
- ▶ Maatschappelijk ondernemerschap; brengt een meer zakelijke blik "van buiten".

4. Het honorarium

De aanstelling in de raad van toezicht geschiedt voor een periode van vier jaar met de mogelijkheid van eenmalige herbenoeming. Vergoeding is conform de richtlijnen Wet Normering Topinkomens (WNT) en conform het advies van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Zorg (NVTZ).

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van **week 50** tot en met **week 3**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **week 4** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Van Neynsel.

2 Selectiegesprekken door Van Neynsel

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever in **week 5**. De tweede gespreksronde vindt plaats in **week 6**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum een gesprek tot benoeming plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure begin maart 2024.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kunt u contact opnemen met Bianca van Winkel, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Robin de Boer, research consultant. Zij zijn beiden bereikbaar via 088 – 00 868 00. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.