



Wervingsprofiel

Voorzitter raad van toezicht

15 juli 2024

Opdrachtgever	PSW
Auteur	Bianca van Winkel
Aanvraagnummer	A05622



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	PSW zet mensen in hun kracht	3
2.2	Visie, missie en strategie	4
2.3	Governance	5
3.	De functie van voorzitter raad van toezicht	5
3.1	De uitdaging	5
3.2	De raad van toezicht: toezicht vanuit vertrouwen en dialoog	5
3.3	Algemene eisen aan de raad van toezicht als geheel	6
3.4	Algemene eisen aan alle individuele leden	6
3.5	Profiel voorzitter raad van toezicht	7
3.6	Specifieke eisen	7
4.	Bezoldiging	7
5.	De selectieprocedure	7

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





1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van Voorzitter raad van toezicht bij PSW. Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je 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 en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website te bezoeken: <https://psw.nl/>

2. De organisatie

2.1 PSW zet mensen in hun kracht

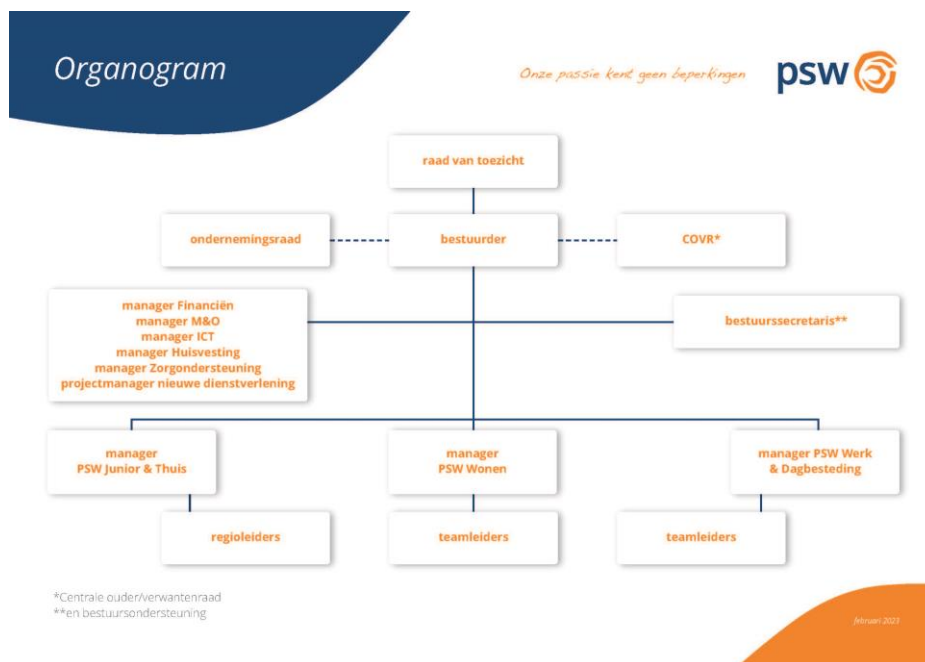
PSW is er voor kinderen en volwassenen die begeleiding nodig hebben bij het richting en inhoud geven aan hun eigen leven. Mensen met een (licht) verstandelijke beperking of ontwikkelingsvraag die, net als iedereen, gelukkig willen zijn, hun eigen leven willen leiden en een volwaardige plek in de samenleving willen nemen.

Bij PSW gaat het om mensen! Als individu, als onderdeel van een gezin of systeem en als inwoner van een wijk of regio. PSW kijkt naar mensen vanuit gezondheid en mogelijkheden en beseft dat ieder mens eigen wensen heeft. Daarop sluit PSW zo goed mogelijk aan. PSW erkent dat vragen van mensen vaak geen eendimensionaal antwoord kennen, maar een integrale aanpak vergen. Daarom werkt PSW samen met partners binnen en buiten de zorg- en welzijnssector. PSW staat ervoor dat de juiste zorg, op de juiste plek, op het juiste moment geleverd wordt. De zorg en dienstverlening die PSW levert, vindt plaats midden in de samenleving. PSW realiseert zich dat lang niet alle (maatschappelijke) problemen met zorg en ondersteuning kunnen worden opgelost. PSW staat voor 'Quadruple Aim': als goed ervaren kwaliteit van zorg, een verbeterde gezondheid, verlagen van (maatschappelijke) kosten en een tevreden zorgprofessional. PSW is een maatschappelijk verantwoord ondernemer en draagt eraan bij dat zorg voor de langere termijn voor iedereen toegankelijk blijft. PSW is trots op haar Limburgse identiteit en heeft een sterke lokale en regionale verankering. PSW is dé partner in de regio met kennis en expertise in het begeleiden van mensen met een (licht) verstandelijke beperking.

PSW biedt ondersteuning op kwalitatief hoog niveau bij wonen, dagbesteding, werken, onderwijs en vrije tijd. Hierbij zet PSW altijd die ene stap extra zodat PSW ook écht doet wat zij belooft. PSW bestaat al 70 jaar, en is in die tijd uitgegroeid tot een organisatie voor ruim 2300 cliënten, circa 450 vrijwilligers en circa 1250 medewerkers in Noord- en Midden-Limburg en de Westelijke Mijnstreek. De dienstverlening heeft PSW onderverdeeld in PSW Wonen, PSW Dagbesteding, PSW Thuis, PSW Werk, PSW Vrije Tijd en PSW Junior.



Organogram



2.2 Visie, missie en strategie

In 'De Taak' legt PSW de basis voor het dagelijks werk. Regie over het eigen leven is 'De Taak' van PSW en omschrijft de opdracht vanuit de samenleving zoals die binnen de organisatie wordt gevoeld, zowel door de medewerkers in de primaire zorg als door de ondersteunende diensten. De vraag van de mensen die een beroep doen op de ondersteuning van PSW, is leidend. Op dit moment wordt de nieuwe strategie voor de komende jaren bepaald.

De uitgangspunten van PSW zijn:

- ▶ De vraag van de mens en zijn of haar gezin is altijd het vertrekpunt; onze begeleiding is **maatwerk** in de lokale samenleving.
- ▶ Onze collega's zijn inlevend, kundig en betrokken; zij tonen **eigenaarschap**.
- ▶ Wij werken **samen** met ouders of vertegenwoordigers en het netwerk; en met collega's en partners die onze visie delen en met ons blijven zoeken naar de beste begeleiding.
- ▶ Stimuleren van **kansen** en **mogelijkheden** is ons motto; op elk niveau, in elke levensfase; wij werken mee aan een zo groot mogelijke zelfredzaamheid van mensen, gezinnen en gemeenschappen.
- ▶ PSW is **betrouwbaar**; we doen wat we afspreken.

Het strategisch meerjarenplan voor 2020-2024 luidt: **"Blijven wie we zijn; door te veranderen"**. In het meerjarenplan staan de volgende strategische ambities centraal:

- ▶ Mens centraal in elke fase.
- ▶ Gedifferentieerd en vernieuwend.
- ▶ Positieve gezondheid.
- ▶ Innovatie en technologie.
- ▶ Samen vooruit in de regio.
- ▶ Professional aan het stuur.
- ▶ Rotsvaste waarden en een cultuur in beweging.



2.3 Governance

Stichting PSW kent een raad van toezicht en een (éénhoofdige) raad van bestuur. De raad van bestuur is eindverantwoordelijk, ook voor het functioneren van de onderliggende stichtingen (Stichting De Graasj) en als aandeelhouder voor de onderliggende BV, VIJF.

De raad van toezicht heeft de taak toezicht te houden op het beleid van de raad van bestuur en op de algemene gang van zaken in de organisatie, in relatie tot de maatschappelijke functie en doelstelling. De raad van toezicht staat de raad van bestuur met raad terzijde en geeft de raad van bestuur gevraagd en ongevraagd advies. Bij de vervulling van haar taak richt de raad van toezicht zich naar het belang van de stichting en de door haar bestuurde instellingen en rechtspersonen. Daarnaast vervult de raad van toezicht de rol als werkgever voor de raad van bestuur en is klankbord voor de bestuurder. De raad van toezicht werkt vanuit de missie/visie (De Taak) van PSW, met als basis de Zorgbrede Governancecode.

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 visie op toezicht binnen PSW vind je [hier](#).

3. De functie van Voorzitter raad van toezicht

3.1 De uitdaging

PSW staat er goed voor en is financieel gezond, echter blijven de financiën gezien alle uitdagingen, net als voor andere zorgorganisaties, ook voor PSW de komende jaren een punt van aandacht. Er is een aantal strategische onderwerpen waar de organisatie en de raad van toezicht de komende jaren mee te maken krijgen. Net als bij andere zorgorganisaties heeft PSW te maken met een externe omgeving die verandert en andere dingen vraagt. Er moet goed geanticipeerd worden op alle nieuwe eisen. Er ligt een uitdaging binnen ICT en digitalisering. Zo kan er slimmer worden omgegaan met data en de inzet van digitale hulpmiddelen, wat een positief effect heeft op de werkdruk en het werkplezier. De steeds verdergaande samenwerking met partijen in de regio brengt uitdagingen met zich mee. Daarnaast heeft ook PSW te maken met hoge kosten binnen de gezondheidszorg. Hoe kunnen deze kosten slim en efficiënt worden teruggedrongen? Ook de arbeidsmarktproblematiek en daarmee gepaard gaande personeelstekort, heeft net als bij andere zorgorganisaties impact op PSW.

3.2 De raad van toezicht: toezicht vanuit vertrouwen en dialoog

De raad van toezicht sluit nadrukkelijk aan bij de reeds beschreven dynamiek en de ontwikkelingen in de samenleving en in de organisatie. Het vraagt een continue ontwikkeling van de raad van toezicht als geheel en de individuele leden afzonderlijk om binnen die context steeds zorgvuldige afwegingen te kunnen maken vanuit het governance perspectief, waarbij wordt aangesloten bij het motto van het strategisch meerjarenbeleid van PSW: Blijven wie we zijn door te veranderen!

De focus van de raad van toezicht is gericht op het maatschappelijke doel, op de toekomst en de realisering van de strategische koers van PSW. De raad van toezicht is de weg ingeslagen van waarde gedreven toezicht. Dit vraagt van de raad van toezicht als geheel en van de individuele leden: integriteit en betrouwbaarheid. Discipline om steeds te kijken en denken vanuit 'De Taak' en de toezichtvisie. Inspireren van en sparren met de bestuurder om zijn functie goed in te vullen en de uitgezette koers te blijven volgen. Flexibiliteit, met de focus op (nieuwe) mogelijkheden en kansen, zonder de alertheid voor wezenlijke risico's te verliezen.

De raad van toezicht heeft een eigen verantwoordelijkheid om door te blijven vragen, leren en ontwikkelen; en om geïnformeerd te zijn over wat er in de samenleving gebeurt en wat van belang is voor PSW om inzichten van buiten naar binnen te kunnen brengen.



De belangrijke waarden voor goed toezicht binnen PSW zijn: vertrouwen en openheid, de dialoog voeren, eigenheid en diversiteit, leren en reflecteren, verbinding, accepteren van en anticiperen op complexiteit en risico's.

De raad van toezicht houdt jaarlijks een zelfevaluatie, minimaal elke 3 jaar met ondersteuning van een externe adviseur, waarbij de toezichtvisie en het functioneren van de raad van toezicht centraal staan.

De raad van toezicht bestaat uit vijf onafhankelijke leden, onder wie de voorzitter. Door het verstrijken van de wettelijke termijn ontstaat de vacature voor de voorzitter raad van toezicht. Gezamenlijk beschikken de leden over de gewenste deskundigheden, ervaring, competenties en kwaliteiten om integraal toezicht te kunnen houden op de resultaten en de zorg- en bedrijfsprocessen van PSW en om een sparringpartner te kunnen zijn voor de bestuurder.

Goed toezicht vraagt om actieve, maatschappelijk betrokken toezichthouders en om kennis en expertise op diverse gebieden, zoals governance, voorzitterschap, kwaliteit en veiligheid, personeelsbeleid en arbeidsmarkt, financiën en bedrijfsvoering, innovatie, organisatieontwikkeling, medezeggenschap, compliance en netwerken. Kennis en ervaring zit bij de raad van toezicht als geheel en voor een ander deel in individuele personen. Waar kennis onvoldoende aanwezig is, wordt incidenteel externe kennis ingehuurd.

De raad van toezicht vergadert volgens een jaarplanning minimaal vier keer per jaar. Ieder lid is actief in één of meer commissies van de raad van toezicht: de Remuneratiecommissie, de financiële commissie en de commissie Kwaliteit en Veiligheid. Deze commissies hebben minimaal tweemaal per jaar overleg met de verantwoordelijken binnen het dagelijks (lijn)management. Ten minste eenmaal per jaar sluit één lid van de raad van toezicht aan bij de ondernemingsraad, en sluit één lid twee keer per jaar aan bij de centrale ouder/verwantenraadcliëntenraad. Daarnaast wordt tijd ingeruimd voor commissie bijeenkomsten, themadagen, zelfevaluatie en deelname aan PSW-activiteiten.

3.3 Algemene eisen aan de raad van toezicht als geheel

- ▶ Complementair qua kennis, ervaring, netwerken en maatschappelijke functie(s) en met elkaar het totale beleidsterrein bestrijkend.
- ▶ Evenwichtige samenstelling team in termen van teamrollen.
- ▶ Teamspirit, samenwerkingsbereidheid, commitment.
- ▶ Herkenbaar en geloofwaardig in de ogen van belangrijke stakeholders.
- ▶ Adequaat voorzien in de advies- en klankbordfunctie ten behoeve van de bestuurder.
- ▶ Vermogen en bereidheid tot reflectie en evaluatie en tot transparantie met betrekking tot governance.

3.4 Algemene eisen aan alle individuele leden

- ▶ Aantoonbare affiniteit met de maatschappelijke opdracht en doelgroep cliënten van PSW.
- ▶ Aantoonbare bestuurlijke kwaliteiten en/of toonaangevend in relevant vakgebied.
- ▶ Draagt medezeggenschap van cliënten en ouders/verwanten en medewerkers een warm hart toe.
- ▶ Binding met 'De Taak' en de strategie van PSW zoals geformuleerd in het strategisch beleidsplan.
- ▶ Beschikt over het onderscheidend vermogen om altijd het cliëntbelang en het belang van PSW leidend te laten zijn en dus af te kunnen zien van de behartiging van elk deelbelang: volledig zonder last of ruggenspraak willen functioneren.
- ▶ Onafhankelijk, kritisch en integer.
- ▶ Het vermogen een juist evenwicht te vinden tussen betrokkenheid en bestuurlijke distantie.
- ▶ Van onbesproken gedrag.
- ▶ Bereid en in staat om alle vergaderingen bij te wonen en zich daar terdege op voor te bereiden. Hiernaast ook bereid om buiten de vergaderingen om de organisatie in te gaan of evenementen bij te wonen.
- ▶ Beschikken over een breed netwerk en bereid zijn dit in te zetten ten behoeve van PSW.
- ▶ Zich vanuit een lerende houding blijven verdiepen in ontwikkelingen in de zorg/ondersteuning voor mensen met een beperking en de vragen die de samenleving daaraan stelt.





3.5 Profiel voorzitter raad van toezicht

Het is belangrijk dat de voorzitter van de raad van toezicht relevante toezichthoudende ervaring heeft en ervaring in een organisatie met de nodige complexiteit. Het hebben van een relevant netwerk voor PSW is gewenst. Het spreekt voor zich dat de te benoemen voorzitter zich committeert aan de recent opgestelde visie van de raad van toezicht en deze als uitgangspunt gebruikt bij de uitoefening van de rol en taken als voorzitter. De voorzitter toont verbindend leiderschap en is een bruggenbouwer met een onbesproken imago en een goed gevoel voor het verschil in kwaliteiten van de leden van de raad. Hij/zij is in staat om van de raad van toezicht een team te vormen met behoud van persoonlijke kleur van de individuele leden. De voorzitter zorgt voor een goed besluitvormingsproces waarbij hij/zij alle leden van de raad van toezicht betreft en tot besluitvorming laat komen nadat iedereen zijn of haar bijdrage heeft geleverd.

3.6 Specifieke eisen

- ▶ Heeft actuele kennis van en ervaring met strategische vraagstukken, heeft een visie op relevante sociaal en economisch maatschappelijke ontwikkelingen.
- ▶ Heeft gevoel voor de positie en ontwikkelingen van de huidige en toekomstige cliëntengroep van PSW.
- ▶ Is innovatief en ondernemend, heeft relativiseringsvermogen en kan focus houden.
- ▶ Heeft een goede antenne voor wat in- en extern speelt en relevant is vanuit het toezichthoudende gezichtspunt.
- ▶ Kan het proces van beoordeling en toetsing van het functioneren van de raad van toezicht goed aansturen.
- ▶ Kan een relatie van vertrouwen en onderling respect met de raad van bestuur aangaan en de balans en eenheid tussen de raad van bestuur en de raad van toezicht faciliteren.
- ▶ Reisafstand vormt geen belemmering voor (snelle) beschikbaarheid. Affiniteit met de Limburgse cultuur is een pre.

Bij de samenstelling van de raad van toezicht wordt rekening gehouden met een evenwichtige spreiding van deskundigheid en maatschappelijke betrokkenheid van de leden. Ook streeft de raad van toezicht bij zijn samenstelling naar diversiteit in leeftijd, geslacht en bi-culturele achtergrond.

4. Bezoldiging

PSW biedt een uitdagende toezichtpositie in een innovatieve organisatie waar enthousiaste en professionele medewerkers en vrijwilligers het verschil willen maken. Elke dag weer en voor iedere cliënt.

De zorgorganisatie van de toekomst omarmt vernieuwing en innovatie en weet constante verandering op te nemen in de organisatie. Als nieuw lid raad van toezicht kun je een zeer grote bijdrage leveren aan het verwezenlijken van de ambities van PSW.

Leden van de raad van toezicht ontvangen een bezoldiging dat past binnen de Wet Normering Topinkomens conform klasse IV. Leden worden benoemd voor een periode van 4 jaar, met de mogelijkheid tot verlenging van nog eens 4 jaar.

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 week 34 en 35.



Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **5 september 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij PSW.

2 Selectiegesprekken door PSW

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op donderdag **12 september 2024**. Op 17 september 2024 heeft de kandidaat een gesprek met de COVR en de OR.

De te benoemen kandidaat wordt door de selectiecommissie voorgedragen voor benoeming aan de raad van toezicht. Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 oktober 2024.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je 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/>.

