



Wervingsprofiel

Lid raad van toezicht

Waardegedreven en denkend vanuit burger- en cliëntparticipatie

6 september 2024

Opdrachtgever	GGNet
Auteur	Manon Min
Aanvraagnummer	A06420



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	GGNet	3
2.2	‘Met Elkaar, Voor Elkaar’: meerjarenbeleidsplan GGNet 2024 – 2027	4
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van lid raad van toezicht	5
3.1	De opgave	5
3.2	De raad van toezicht	5
3.3	Algemeen profiel lid raad van toezicht	6
3.4	Profiel van het te werven lid raad van toezicht	6
4.	Wat biedt GGNet?	6
5.	De selectieprocedure	7

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 GGNet. Met dit wervingsprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de 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 en competenties, kennis en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

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

2. De organisatie

2.1 GGNet

GGNet zet zich in voor mensen met psychische problemen en voor hun naasten. Patiënten bij GGNet zijn o.a. mensen met een psychotische kwetsbaarheid, mensen die kampen met een depressie, angst- en panieklachten, psychotrauma, een persoonlijkheidsstoornis, eetproblemen, een bipolaire stoornis en mensen met een licht verstandelijke beperking in combinatie met psychische problemen. Er worden daarom verschillende specialistische behandelingen binnen GGNet aangeboden.

GGNet focust zich op werkelijk herstel, duurzame oplossingen en minder afhankelijkheid van zorg, zodat mensen weer zoveel mogelijk de aansluiting vinden met zichzelf en met anderen in de samenleving. Een behandelteam doet dat in samenwerking met de patiënt zelf, de mensen om de patiënt heen en andere organisaties die een rol van betekenis kunnen spelen, zoals een gemeente, huisarts of andere welzijnsorganisaties. GGNet wil daarbij als betrouwbare partner nieuwe wegen inslaan, voor passende, toegankelijke en betaalbare zorg. Het werk is gebaseerd op de drie kernwaarden van de organisatie:

- ▶ **Perspectief:** in de aanpak van GGNet staan hoop en optimisme centraal, ook als er moeilijkheden zijn. Hierbij ligt de focus op het hebben van dromen, uitgaan van het positieve en het waarderen van successen. Om dit te bereiken zet GGNet in op het creëren van een organisatiecultuur waarin leren en ontwikkelen centraal staat.
- ▶ **Zingeving** gaat om het geven van betekenis aan de dingen die je doet, waardoor mensen in beweging komen of waarvoor ze uit bed komen. GGNet zet altijd in op meedoen, van betekenis kunnen zijn voor anderen.
- ▶ **Verbinding:** Zingeving en perspectief worden altijd gecreëerd vanuit samenwerking, in verbinding met de ander. GGNet zet daarom in op samenwerking met een open blik, om te zien wat nodig is en te onderzoeken waar hun meerwaarde ligt. Hierdoor ontstaat een gelijkwaardige relatie zonder dat de verschillen ontkend worden. Om dit te realiseren dienen GGNet en haar medewerkers zich bewust te zijn van waar ze goed in zijn, waar hun grens ligt en waar ze de ander nodig hebben. Vertrouwen in elkaars goede bedoelingen en deskundigheid is hiervoor de basis.

GGNet telt 2000 medewerkers en 140 vrijwilligers die samen werken voor 18.000 patiënten en voor hun naasten. De organisatie is actief in de regio Noord- en Oost-Gelderland met locaties in Apeldoorn, Doetinchem, Zutphen, Zevenaar, Winterswijk en de hoofdlocatie in Warnsveld.

2.2 ‘Met Elkaar, Voor Elkaar’: meerjarenbeleidsplan GGNet 2024 – 2027

‘Van Zorg naar Gezondheid’. Zo noemt GGNet de beweging in mentale gezondheid die ze maken in het werkgebied Noord- en Oost-Gelderland, passend bij de landelijke ontwikkelingen. Het is een verdere verschuiving naar gepersonaliseerde zorg en naar kijken en handelen in samenhang, waarbij de mens gezien wordt in relatie tot diens sociale en maatschappelijke omgeving.

Als ggz-organisatie trekt GGNet daarbij intensief op met naasten en met partners in de regio. Het vakmanschap en de expertise wordt ingezet voor mensen in de meest kwetsbare situaties, gericht op complexere problematiek. Het ecosysteemdenken is hierin een belangrijke basis. Het geeft richting aan het denken en handelen van de organisatie de komende jaren. Het helpt om de versplintering tussen de verschillende (zorg)- domeinen aan te pakken. Waar bij ketenzorg veelal lineair (in ketens) wordt gedacht en gewerkt, draait het in het ecosysteemdenken om samenhang; om onderlinge afhankelijkheid van en uitwisseling tussen domeinen en onderdelen. De inwoner, diens familie en naasten en de verschillende professionele diensten (denk aan ggz, huisarts, sociaal domein, verslavingszorg, jeugdzorg) worden gezamenlijk beschouwd als een ecosysteem; de een staat niet los van de ander.

Om deze transitie te bewerkstelligen zijn er drie pijlers geformuleerd met daarbij doelen en ambities voor de komende jaren. De pijlers en hun ambities zijn:

- 1 **Zorg:** het versterken van de mentale veerkracht van inwoners in de regio door maatwerk te leveren. GGNet hecht veel belang aan een gelijkwaardige behandelrelatie en aan samenwerking met zowel de patiënt, diens naasten en de netwerkpartners van GGNet. Op een aantal plekken in de regio biedt GGNet intensieve (klinische) zorg. De zorgkennis wordt op orde gehouden en verspreid via consultatie aan netwerkpartners.
- 2 **Medewerkers:** verbinding met de maatschappelijke opgave die GGNet heeft. De kernwaarden geven daarbij houvast om keuzes te maken en ambities waar te maken. Een prettige en veilige werkomgeving met aandacht voor elkaar, waar vakmanschap en professionaliteit centraal staan is hierin belangrijk.
- 3 **Organisatie:** het scheppen van de organisatorische randvoorwaarden die nodig zijn voor wendbaarheid en het aanbieden van passende zorg. Zoveel mogelijk tijd en geld wordt besteed aan de zorg. Verder moet worden voldaan aan wetten en regelgeving, wordt de zorgkwaliteit gemonitord en wordt het vastgoed toekomstbestendig (duurzamer) gemaakt.

Met deze drie pijlers wil GGNet bijdragen aan mentale veerkracht in de regio. Het volledige meerjarenbeleidsplan leest u [hier](#).

2.3 Organisatiecontext

GGNet is een organisatie met een raad van bestuur als bestuursorgaan en een raad van toezicht als toezichthoudend orgaan. De raad van toezicht ziet toe op het gevoerde beleid van GGNet, benoemt de raad van bestuur en staat de raad van bestuur met raad terzijde. De raad van toezicht bestaat uit vijf personen.

De raad van bestuur van GGNet (collegiaal samenwerkend) bestaat uit de voorzitter raad van bestuur en een lid raad van bestuur (zorginhoudelijk). De huidige organisatiestructuur is vormgegeven langs twee belangrijke assen: de as van de zorg en de as van de stafmedewerkers. De zorg is onderverdeeld in drie divisies: Ambulant, Behandeling & Verblijf en BOJ (Bas basis ggz, GGNet Ouderen en GGNet Jong). De divisies zijn onderverdeeld in het type zorg dat wordt aangeboden. Momenteel loopt een traject waarin GGNet een passend besturingsmodel ontwikkelt dat het nieuwe meerjarenbeleidsplan ondersteunt. De verwachting is dat een nieuwe inrichting meer op regionaal niveau zal plaatsvinden.

Daarnaast is ook de as van de stafmedewerkers onderverdeeld in drie divisies: Mens & Organisatie, Bedrijfsvoering en Transitie (in de vorm van Communicatie, Kwaliteit & Veiligheid en diverse programma’s gericht op de ontwikkeling van de organisatie). GGNet heeft drie medezeggenschapsorganen: de centrale cliëntenraad, de familieraad en de ondernemingsraad. Verder zijn er zes disciplinegebonden staven actief, waaronder de Vereniging Medische Staf. Het organogram vindt u [hier](#).

3. De functie van lid raad van toezicht

3.1 De opgave

GGNet bevindt zich in een ingrijpende transformatie naar netwerkzorg. Dit is de belangrijkste veranderopgave voor de komende paar jaar.

Psychiatrische ontregelingen hebben zelden één oorzaak. Die kunnen meestal niet opgelost worden vanuit één gezichtspunt, één discipline of vanuit één organisatie. Netwerkzorg draait om gecoördineerde samenwerking rond patiënten, samen met andere netwerkpartners in de regio. Dit vraagt om het afbreken van schotten tussen organisaties, functies en domeinen en samenwerking vanuit een andere invalshoek.

De toezichtswijze van de raad van toezicht is afgestemd op de bovengenoemde veranderopgave van GGNet. De raad van toezicht maakt afspraken met de raad van bestuur over de veranderstrategie en hoe de raad van bestuur dat bewaakt. Jaarlijks worden de kritische prestatie-indicatoren benoemd (harde en zachte indicatoren) om de effectiviteit van het handelen van de raad van bestuur en de organisatie te toetsen.

Aanvullend maakt de raad van toezicht de komende jaren meer gebruik van andere informatiebronnen dan de raad van bestuur om het verkregen beeld over hoe de transformatie verloopt vanuit verschillende perspectieven te kunnen toetsen en te objectiveren. Dit betekent dat de raad van toezicht aanvullend op de informatievoorziening door de raad van bestuur, actief in gesprek gaat met andere gremia binnen GGNet.

3.2 De raad van toezicht

De werkwijze van de raad van toezicht is vastgelegd in de toezichtvisie, toezichtkader en toetsingskader raad van toezicht van GGNet. Deze kunt u [hier](#) vinden.

De raad van toezicht vergadert ca. vijf keer per jaar volgens een vastgesteld rooster. Daarnaast bestaat binnen de raad van toezicht een Remuneratiecommissie, een Auditcommissie en een Commissie Kwaliteit en Veiligheid. Regelmatige bezoeken op locaties en aan bijeenkomsten, waar cliënten, verwanten en medewerkers worden ontmoet, zijn een wezenlijk middel om te ervaren of en hoe het beleid van de raad van bestuur wordt uitgevoerd en wordt ervaren. De raad van toezicht voert tevens regulier overleg met de ondernemingsraad, de cliëntenraad, familieraad en de verschillende staven van de organisatie.

Vanwege het verstrijken van de termijn van de huidige voorzitter raad van toezicht – die wordt opgevolgd door één van de zittende leden – zoekt de raad van toezicht een nieuwe collega lid raad van toezicht. Het nieuwe lid zal plaatsnemen in een raad die betrokkenheid, oprechtheid, consistentie, duurzaamheid, plezier en relativeringsvermogen hoog in het vaandel heeft staan.

GGNet hanteert de Governancecode Zorg als richtinggevend kader en norm voor goed bestuur en toezicht. In de uitoefening van zijn taken ziet de raad van toezicht in het bijzonder toe op:

- ▶ Het waarmaken van de maatschappelijke opgave van GGNet zijnde een holistische benadering op psychiatrische ontregelingen, waarbij samenwerkingen in de regio van vitaal belang zijn.
- ▶ De continuïteit van de organisatie.
- ▶ De marktontwikkelingen en de gevolgen daarvan voor GGNet.
- ▶ De realisatie van de (statutaire) doelstellingen van de organisatie.
- ▶ De kwaliteit en de veiligheid van zorg.
- ▶ De tevredenheid van medewerkers, cliënten en verwanten.
- ▶ De strategie en de risico's verbonden aan de activiteiten van de instelling.
- ▶ De inrichting en werking van het risicomanagement en IT-beveiliging.
- ▶ De financiële performance en verantwoording.
- ▶ De naleving van ethische principes, wet- en regelgeving.



3.3 Algemeen profiel lid raad van toezicht

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 GGNet.
- ▶ Inzicht in de eisen die kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit aan een organisatie als GGNet 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 GGNet 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.

3.4 Profiel van het te werven lid raad van toezicht

Het nieuw te werven lid raad van toezicht begrijpt de complexiteit van de veranderingen in het zorglandschap die plaatsvinden en denkt vanuit waardengedreven zorg. We zoeken iemand die met een frisse blik kijkt (vernieuwende denker) en die de in- en externe uitdagingen/dilemma's waar de raad van bestuur mee te maken heeft, begrijpt. De nieuwe toezichthouder is hierin een sparringpartner, maar stelt ook de kritische vragen om de raad van bestuur en de medeleden raad van toezicht scherp te houden. U onderschrijft de beweging die GGNet maakt van zorg naar gezondheid, ziet kansen en uitdagingen in de verschuiving naar preventieve en persoonsgerichte zorg en gelooft intrinsiek in burger-/cliëntparticipatie. U heeft ervaring met en oog voor (sociale) innovatie en goed zicht op het brede sociaal domein/maatschappelijk middenveld met alle stakeholders die hierin participeren (zoals welzijn, zorg, gemeenten, onderwijs). U kijkt vanuit dit brede perspectief naar de GGZ. Ervaring van het nieuwe lid mag ook buiten de zorgsector liggen.

Het nieuwe lid raad van toezicht durft zich uit te spreken (schuwt de scherpheid in een discussie niet) en denkt patroon doorbrekend. U ziet, bij voorkeur vanuit eigen ervaring, de mens achter de cliënt met zijn of haar zorgvraag en heeft sterke waarden op dit gebied. Daarmee heeft u een sterke overtuiging om te kijken naar de talenten van een persoon, in plaats van alleen de kwetsbaarheden. U maakt graag onderdeel uit van een team waarin de verschillende leden complementair zijn aan elkaar. Binding met de regio waar GGNet in opereert is een pré.

4. Wat biedt GGNet?

Bij GGNet komt u in een raad van toezicht met een nuchtere grondhouding, die een open communicatie kent en waar onderling respect centraal staat.

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



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 tot **14 oktober 2024**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **16 oktober 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij GGNet.

2 Selectiegesprekken door GGNet

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op **14 november 2024**. De selectiecommissie wordt verdeeld in twee groepen, dit betekent dat kandidaten in een eerste ronde twee gesprekken voeren na elkaar. Vervolgens voert de geselecteerde kandidaat vanzelfsprekend ook gesprekken met verschillende adviescommissies.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 december 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 vragen over de functie kunt u contact opnemen met Manon Min, senior adviseur executive search, en met Lieven Scheepers, research consultant. Zij zijn beiden bereikbaar via 088 – 00 868 00. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.