



Wervingsprofiel

Twee leden raad van toezicht

Respectievelijke aandachtsgebieden 'financiën, vastgoed en risicomangement' en 'strategisch personeelsmanagement, organisatieontwikkeling en transformatie'

9 oktober 2024

Opdrachtgever GGZ Delfland

Auteurs Margriet van Ast
Bianca van Winkel

Aanvraagnummers A06654 en A06686



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	GGZ Delfland	3
2.2	Meerjarenbeleid	3
2.3	Governance	3
3.	De positie van lid raad van toezicht	4
3.1	De raad van toezicht	4
3.2	Algemeen profiel lid raad van toezicht	4
3.3	Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebieden 'financiën, vastgoed en risicomanagement'	4
3.4	Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebieden 'strategisch personeelsmanagement, organisatieontwikkeling en transformatie'	4
4.	Bezoldiging	5
5.	De selectieprocedure	5

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de positie van lid raad van toezicht bij GGZ Delfland. De raad is op zoek naar twee leden met respectievelijk de aandachtsgebieden 'financiën, vastgoed en risicomanagement' en 'strategisch personeelsmanagement, organisatieontwikkeling en transformatie'. Met dit document willen we u graag inzicht geven in de organisatie, de gewenste kennis en ervaring bij deze posities en de selectieprocedure. Voor meer achtergrond verwijzen wij u naar de site www.ggz-delfland.nl. We zien uw reactie graag tegemoet en zien uit naar een persoonlijke ontmoeting.

2. De organisatie

2.1 GGZ Delfland

Persoonlijke zorg dichtbij is het motto van GGZ Delfland. GGZ Delfland helpt haar cliënten de regie over hun leven te hervinden. Hun wensen en behoeften zijn daarbij het uitgangspunt om samen tot de beste behandeling te komen en de beste zorg te kunnen leveren, met werken aan herstel als gedeelde verantwoordelijkheid. GGZ Delfland zet zich in om haar beloftes samen met cliënten, hun naasten, zorgpartners en financiers waar te maken. GGZ Delfland bestaat uit 10 zorgclusters, die regionaal en rond zorgvragen georganiseerd zijn, met lokale herkenbaarheid en dichtbij cliënten en zorgpartners als uitgangspunt. Bij GGZ Delfland werken ongeveer 1000 fte aan medewerkers en de organisatie heeft een omzet van ongeveer € 120 miljoen.

GGZ Delfland heeft net als andere ggz instellingen roerige jaren gekend, met corona en een nieuw bekostigingsmodel voor de geestelijke gezondheidszorg en forensische zorg als de grootste organisatorische uitdagingen. De organisatie staat er in vergelijking met andere ggz instellingen goed voor en wordt gezien als een speler in de eredivisie. De beste zorg voor de meest kwetsbare groep, dichtbij en met gemotiveerde medewerkers: dat is de kracht van GGZ Delfland. De organisatie wordt gekenmerkt door een innovatief en ontwikkelingsgericht werkklimaat, met een gevoelde gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel hoogwaardige en herstelgerichte zorg als voor een duurzaam gezonde organisatie. Dit vertaalt zich onder andere in snelle invulling van vacatures, in constructieve samenwerkingsrelaties, een licht positief financieel resultaat en in een zilveren duurzaamheidskeurmerk.

2.2 Meerjarenbeleid

Ook GGZ Delfland wordt de komende jaren geconfronteerd met de uitdagingen van de vergrijzende samenleving in brede zin en de opgave om -samen met zorgpartners en burgers- de zorg goed, toegankelijk en betaalbaar te houden. In het meerjarenbeleid 2022-2024 '[Kijk naar binnen, stap naar buiten](#)' is geanticipeerd op deze uitdaging. Met als speerpunten:

- ▶ Actief samenwerken in de keten, gericht op de juiste zorg door de juiste mensen op het juiste moment en op de juiste plek;
- ▶ Technologie benutten voor cliëntgerichte, effectieve en efficiënte zorg over de eigen grenzen heen;
- ▶ Zichtbaar zijn als aantrekkelijke werkgever, die bouwt aan een werkplek van de toekomst.

In 2024 wordt het meerjarenbeleid herijkt. Naar verwachting zal de komende jaren de druk op de zorg in de volle breedte toenemen, met schaarste waar het gaat om menskracht en financiering versus toename van de (complexe) vraag. Het in samenhang en met urgentie uitwerking geven aan bovenstaande speerpunten, zal dan ook onverminderd van belang zijn, naast het onderzoeken van mogelijkheden voor verdergaande samenwerking.

2.3 Governance

Het governance-team van GGZ Delfland bestaat momenteel uit een raad van toezicht van vijf leden en een eenhoofdige raad van bestuur. De raad van toezicht ziet toe op het functioneren en beoordeelt de raad van bestuur.

Samen met de directieleden vormt de raad van bestuur het directieteam, dat de organisatie bestuurt. Daarnaast kent de organisatie een college van geneesheren-directeuren, een cliëntenraad, een ondernemingsraad, een inspraakorgaan zorgverleners, waarin deelnemen leden van de medische staf, de psychologenstaf, de verpleegkundige en agogische staf en een familieraad.

3. De positie van lid raad van toezicht

3.1 De raad van toezicht

De Governancecode Zorg is de basis van waaruit de raad van toezicht uitvoering geeft aan zijn toezichthouderschap. De raad van toezicht vergadert minimaal zes maal per jaar en kent een auditcommissie, een commissie kwaliteit en veiligheid en een remuneratiecommissie. Jaarlijks evalueert de raad van toezicht zijn eigen functioneren. Per januari 2025 ontstaat een vacature in de raad van toezicht ten aanzien van de aandachtsgebieden 'financiën, vastgoed en risicomanagement'. Dit lid maakt tevens onderdeel uit van de tweehoofdige auditcommissie. Daarnaast heeft de raad van toezicht de wens uitgesproken op te schalen naar een zesde lid, conform de ruimte die de statuten daartoe bieden, met de aandachtsgebieden 'strategisch personeelsmanagement, organisatieontwikkeling en transformatie'.

3.2 Algemeen profiel lid raad van toezicht

Gezien de genoemde uitdagingen zoekt GGZ Delfland twee ervaren en verbindende leden van de raad van toezicht, die intrinsiek gemotiveerd zijn om een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgave van GGZ Delfland, daarvoor ook voldoende beschikbaar zijn, en tenminste over de volgende deskundigheden en kwaliteiten beschikken:

- ▶ Een academisch werk- en denkniveau;
- ▶ Eigentijdse toezichthouder: ervaring met toezichthouden, met zicht op de (actuele) uitdagingen in het toezicht en met inachtneming van een correcte corporate governance voor de zorg;
- ▶ Bestuurlijke en/of strategische ervaring dan wel aantoonbaar bestuurlijk en strategisch inzicht in complexe, professionele (zorg)organisaties, met o.a. inzicht in vraagstukken omtrent innovatie en duurzaamheid;
- ▶ Brede kennis en ervaring met of aantoonbare affiniteit met de (geestelijke) gezondheidszorg;
- ▶ Netwerkleider: is een verbinder in hart en nieren en beschikt over ervaring met (ontwikkeling van) domein overstijgende samenwerkingsorganisaties;
- ▶ Intrinsieke kennisdeler: is als vanzelf gericht op waarde creatie door het delen van relevante kennis en ervaring;
- ▶ Constructief kritisch: houdt van kritisch bevragen en challengen en weet ook lucht in een discussie te brengen;
- ▶ Autonoom en stevig: kan een eigen onafhankelijk oordeel vormen en dit inbrengen;
- ▶ Teamspeler en verbinder: kan goed luisteren en met een open en constructieve houding zorgen voor een vruchtbare samenwerking binnen de raad zelf en tussen de raad van toezicht en raad van bestuur;
- ▶ Zelfreflectief: in staat om de eigen bijdrage kritisch te beoordelen en op basis daarvan gedrag bij te stellen.

3.3 Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebieden 'financiën, vastgoed en risicomanagement'

Aanvullend op de algemene eisen, beschikt het lid raad van toezicht met bovenstaande portefeuille over:

- ▶ Een brede bedrijfskundige achtergrond en afgeronde opleiding tot RA of RC;
- ▶ Kennis van en inzicht in de financiering van en in vastgoed in, bij voorkeur de (geestelijke) gezondheidszorg;
- ▶ Een inspirerende visie op de samenhang tussen bedrijfsvoering en de transformatie-opgave in de zorg.

3.4 Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebieden 'strategisch personeelsmanagement, organisatieontwikkeling en transformatie'

Aanvullend op de algemene eisen, beschikt het lid raad van toezicht met bovenstaande portefeuille over:

- ▶ Een brede bedrijfskundige achtergrond en afgeronde opleiding in HR en/of (organisatie)psychologie;
- ▶ Kennis van en inzicht in strategisch personeelsmanagement en organisatieontwikkeling, bij voorkeur in de (geestelijke) gezondheidszorg;

- ▶ Een inspirerende visie op duurzaam werkgeverschap, transitieprocessen en het versterken van eigenaarschap en adaptief vermogen van (teams van) medewerkers in relatie tot de transformatie-opgave in de zorg.

4. Bezoldiging

De leden van de raad van toezicht ontvangen een vergoeding die past binnen de Wet normering topinkomens (WNT) klasse V en de richtlijnen van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorg en Welzijn (NVTZ).

5. De selectieprocedure

We ontvangen uw sollicitatie graag uiterlijk **30 oktober 2024**. De selectie kent vervolgens twee fasen:

Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseurs van Leeuwendaal voeren allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams tot en met **5 november**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs, op **8 november** gepresenteerd aan GGZ Delfland. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste selectieronde.

Selectiegesprekken door GGZ Delfland

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gesprek met de selectiecommissie, bestaande uit de gehele raad van toezicht en de bestuurder, op **12 november**. Een eventueel tweede verdiepend gesprek vindt plaats met de remuneratiecommissie, op **3 december**. Een laatste gesprek vindt plaats met de adviescommissie, bestaande uit leden van de OR en de CR, op **5 december**. Adviseurs van Leeuwendaal zijn bij alle gesprekken aanwezig.

Gestreefd wordt naar afronding van de procedure middels beide benoemingen per **10 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 Europes* atacenters.
- ▶ 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

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Margriet van Ast (aandachtgebied 'financiën, vastgoed en risicomanagement') en Bianca van Winkel (aandachtsgebied 'strategisch personeelsmanagement, organisatieontwikkeling en transformatie'), senior adviseurs executive search in samenwerking met Robin de Boer, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.