

Profielchets voorzitter- en twee leden raad van toezicht

Inhoudsopgave

1. Inleiding

2. Strategische agenda

3. Organisatie

4. Raad van toezicht

4.1 Profielchets raad van toezicht

4.2 Aanvullende profielkenmerken voorzitter met aandachtgebied strategie en samenwerking

4.3 Aanvullende profielkenmerken lid bedrijfsvoering en HRM

4.4 Aanvullende profielkenmerken lid met aandachtgebied financiën

5. Bezoldiging

6. Procedure en planning

7. Informatie en sollicitatie

1. Inleiding

Huisartsopleiding Nederland is het samenwerkingsverband van de 8 huisartsopleidingen (academische opleidingsinstituten, praktijkopleiders en aios) en een landelijke werkorganisatie. Deze werkorganisatie ondersteunt de 8 opleidingen bij de uitvoering van de strategische samenwerkingsagenda en de landelijke processen die nodig zijn om de opleiding tot huisarts te organiseren. Samen staan de samenwerkingspartners voor het goed opleiden van voldoende, vakbekwame en toekomstbestendige huisartsen voor iedereen in Nederland.

Om slagvaardiger te opereren en vanuit het maatschappelijk belang van de rol van huisarts, heeft het geheel aan partijen eind 2018 besloten dat de noodzaak van regio-overstijgende samenwerking nog verder is toegenomen. Het strategisch proces om daartoe te komen heeft in september 2019 geresulteerd in de strategische samenwerkingsagenda 2020-2023. Tevens is besloten de governance structuur per 1 juli 2020 fundamenteel aan te passen. In dit kader wordt er per die datum een Raad van Toezicht opgericht.

2. Strategische agenda

In de strategische samenwerkingsagenda zijn 3 strategische lijnen afgesproken waarop het samenwerkingsverband zich wil richten:

1. Samenwerken aan landelijk gelijkwaardige hoge kwaliteit van de opleiding, ongeacht waar de opleiding wordt genoten of door wie deze wordt verzorgd. Dat betekent het samen verantwoordelijkheid nemen voor het continu en cyclisch verbeteren van de kwaliteit van de opleiding tot huisarts in de regio's. Dit vergt een landelijke systematiek van kwaliteitsborging.
2. Versterken van samenhang en positionering van de opleiding tot huisarts als academische discipline, ten bate van de ontwikkeling van de huisartsgeneeskunde van de toekomst. Dat betekent dat we beter gebruik gaan maken van elkaars kennis, competenties en expertise via een centraal aanspreekpunt van de academische huisartsgeneeskunde (in te richten centrale loketfunctie / academische voordeur).
3. Versterken en bundelen van innovatiekracht in een landelijk innovatieplatform, op basis van een gezamenlijke innovatie- en onderzoeksagenda. Hierbij horen interprofessioneel leren en experimenten met innovaties.

Het realiseren van deze 3 strategische doelen wordt de komende jaren gefaciliteerd door Huisartsopleiding Nederland.

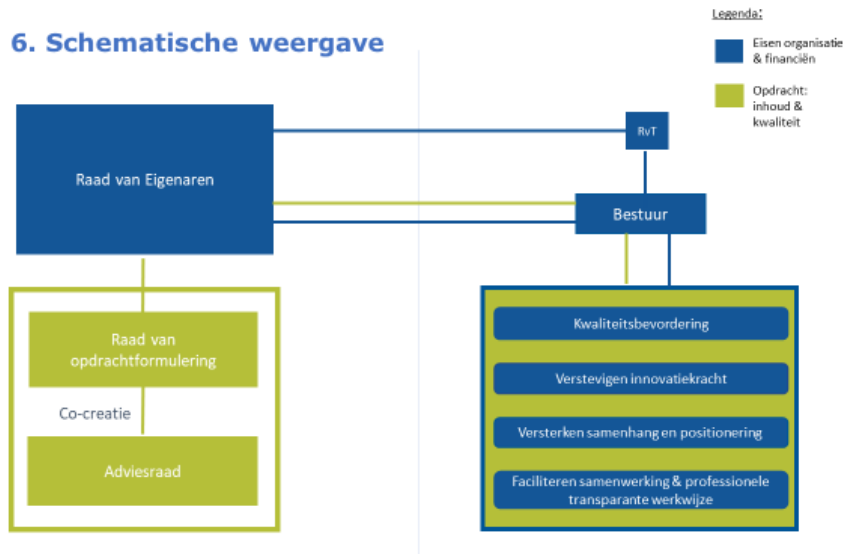
3. Bestuur en organisatie

Om de strategische agenda te realiseren, is duidelijkheid over verantwoordelijkheden en het toezicht daarop nodig, waarbij de invloed en betrokkenheid van belanghebbende partijen voldoende geborgd is. Een besturing die ervoor zorgt dat iedere partner zijn rol transparant kan vervullen en helder is hoe besluitvormingsprocessen lopen. Daarvoor is in gezamenlijkheid het afgelopen jaar een outline van een governance model ontwikkeld dat past bij de strategische agenda. Deze zal medio 2020 definitief zijn beslag krijgen.

De afdelingshoofden huisartsgeneeskunde en de hoofden van de huisartsopleidingen van de UMC's vormen de Raad van Eigenaren. Deze raad treedt op als eigenaar in die zin dat zij in laatste instantie een aantal belangrijke besluiten neemt.

In de figuur ziet u een schematische weergave van de relaties in het nieuwe governance model.

6. Schematische weergave



Kernconsultatiedocument 'Een effectief samenwerkings- en besturingsmodel'

In het nieuwe besturingsmodel geeft de Raad van Eigenaren opdrachten aan de 'werkorganisatie Huisartsopleiding Nederland'. De werkorganisatie is daarbij faciliterend op het (samenwerkings)proces en in opdrachten. De verantwoordelijkheden en de uitvoering van de huisartsopleiding op de 8 locaties blijven liggen bij de 8 UMC's afzonderlijk.

Toekomst

Het streven is om per 1 juli 2020 de nieuwe governance in werking te laten treden en alle statutaire gremia te installeren. In het nieuwe samenwerking- en besturingsmodel gaat de werkorganisatie Huisartsopleiding Nederland als opdrachtnemer opereren.

Het jaar 2020 staat in het teken van strategische positionering van de huisartsopleiding. Onze focus is daarbij tweeledig:

1. De positionering van de samenwerkende partijen (stakeholders) die basisartsen opleiden tot huisarts, zodat voor alle partijen helder is wat zij van elkaar kunnen verwachten.
2. De positionering van de opleiding tot huisarts als geheel, tussen andere medische specialisaties. Bijvoorbeeld het zichtbaarder positioneren van de huisartsopleiding tijdens het basiscurriculum.

De werkorganisatie van Huisartsopleiding Nederland heeft een omzet van ruim 5 miljoen, bestaat momenteel uit circa 28 medewerkers (19 fte) en heeft tot doel het samenwerkingsverband te faciliteren, zodat de huisartsopleiding regionaal goed kan worden georganiseerd. De helft van de medewerkers is praktiserend huisarts. Daarnaast zijn er enkele onderwijskundigen en beleidsmedewerkers werkzaam en is er een klein secretariaat.

In 2019 is er ingezet op professionalisering waarbij projectmatig en cyclisch samenwerken, het versterken van de planning & control functie, kennisdeling en leren van elkaar de speerpunten vormen. Tevens wordt er geïnvesteerd in ICT-support, de ondersteuningsfunctie voor het projectmatig werken en zijn er nieuwe (tijdelijke) experts aangetrokken op gebied van van ICT, privacy & gegevensbescherming (AVG), contractmanagement, bedrijfsvoering, financiën en communicatie.

Kort samengevat zijn de belangrijkste activiteiten van de werkorganisatie op dit moment:

- De werving van sollicitanten. Landelijk is het doel om de huisartsopleiding eenduidig herkenbaar te positioneren en voorlichting te geven over het vak, de opleiding en de selectie- en plaatsingsprocedure. Voor 2019 zijn 750 opleidingsplekken vastgesteld door de minister van VWS en toegezegd door de opleidingsinstituten.
- De coördinatie van de selectie en plaatsing van aios is belegd bij Huisartsopleiding Nederland. De selectieprocedure bestaat uit een briefselectie, een kennistoets en twee competentiegerichte interviews. De kennistoets wordt door Huisartsopleiding Nederland afgenomen in de Jaarbeurs in Utrecht.
- Toetsing en beoordeling van aios. De activiteiten die daaronder vallen zijn de ontwikkeling van het Landelijk Toetsplan (kader voor de uitvoering van toetsing op de instituten), het ontwikkelen van instrumenten voor toetsing en verzorgen van formulieren t.b.v. beoordelingen en het uitvoeren van Evaluatieonderzoek Educatieve Waarde LHK-toets.
- Evalueren kwaliteit van huisartsopleiding. GEAR (Gecombineerde Evaluatie en Audit Ronde) is het gezamenlijke kwaliteitsinstrument van de 8 huisartsopleidingen in Nederland. GEAR wordt landelijk door Huisartsopleiding Nederland doorontwikkeld en geëvalueerd. Als opdrachtgever zorgt Huisartsopleiding Nederland voor de organisatie van de audits en de rapportage.
- Projectorganisatie. Huisartsopleiding Nederland voert tal van projecten uit. Het betreft IT-gerelateerde projecten, zoals doorontwikkeling van het E-portfolio en de ontwikkeling van een module om artsen in opleiding te koppelen aan opleidingspraktijk. Maar ook inhoudelijk lopen er projecten, bijvoorbeeld op het gebied van de ontwikkeling van spoedzorgonderwijs (Programma Ontwikkeling Spoedzorg) en vaardighedenontwikkeling (project Scenariofilmmpjes).

4. Raad van toezicht

De onafhankelijke Raad van Toezicht ziet toe op de besturing in lijn met missie, visie en doelstellingen van de stichting. Daarbij gaat het enerzijds om de samenwerking met alle actoren en het functioneren van het besturingsmodel en anderzijds om doelmatige bedrijfsvoering en uitvoering van de projecten door de landelijke werkorganisatie Huisartsopleiding Nederland. De Raad van Toezicht is klankbord en werkgever van de directeur-bestuurder. De Raad van Eigenaren gaat over de vakinhoudelijke aspecten van de opleiding en benoemt en ontslaat de directeur-bestuurder na het inwinnen van advies bij RvT. De leden van de Raad van Toezicht zijn geen vertegenwoordiger van enige interne of externe partij en handelen zonder last of ruggespraak.

Bij het uitoefenen van het toezicht laat de Raad zich leiden door de beginselen van good governance. De Raad vergadert circa vijfmaal per jaar.

De governance structuur wordt per 1 juli 2020 zoals hierboven beschreven ingevoerd. In dit kader wordt er per die datum een Raad van Toezicht opgericht.

De Raad van Toezicht bestaat primair uit generalisten die gezamenlijk een multidisciplinair team vormen. In het kader van de integrale besluitvorming beschikt ieder lid over een specifiek aandachtsgebied, maar bovenal ook over een helikopterview. Van de leden wordt besluitvaardigheid en resultaatgerichtheid verwacht. Zij moeten in staat zijn scherpe discussies collegiaal te voeren en weten waarop zij dienen te focussen en de juiste vragen te stellen.

De op te richten Raad van Toezicht wordt eenmalig benoemd door het huidige overgangsbestuur.

DirectieWerf

De drie toezichthouders zijn in staat rol zuiver te opereren in een complex- en sterk inhoudelijk gedreven krachtenveld, als sparringpartner en werkgever van de directeur-bestuurder en klankbord en geweten bij diens rol richting de Raad van Eigenaren.

4.1 Profielschets raad van toezicht

Alle leden van de Raad van Toezicht beschikken tenminste over de volgende kwaliteiten:

- Helikopterview, analytisch vermogen en het vermogen om van hoofd- en bijzaken te scheiden (denkniveau op academisch-niveau);
- Affiniteit met opleiden in de (eerstelijns)gezondheidszorg; tenminste één van de leden dient goed op de hoogte te zijn van het sterk veranderende landschap van de 1e lijnszorg en de strategische positioneringsvragen die daarmee samenhangen en de uitdagingen die deze context voor HN meebrengen.
- Klankbord kunnen zijn voor de directeur - bestuurder;
- Inzicht in en ervaring met bestuurlijke besluitvormings- en samenwerkingsprocessen;
- Publieke- en organisatiebelangen tegen elkaar kunnen afwegen en zich bewust zijn van mogelijke risico's;
- Inzicht in strategische afwegingsprocessen, o.a. innovatiekracht versus continuïteit;
- Onafhankelijke oordeelsvorming en kunnen werken in teamverband;
- Omgevings sensitiviteit t.a.v. de diverse stakeholders;

4.2 Aanvullende profielkenmerken voorzitter met aandachtgebied strategie en samenwerking

- De competenties om voorzitter van het team te worden en de vergaderingen voor te zitten
- Ervaring met strategische besluitvormingsprocessen bij maatschappelijke organisaties
- Ervaring met complexe samenwerkingsprocessen
- Kennis van of ervaring met de werkgeversrol van een Raad van Bestuur als lid van een Raad van Toezicht of Raad van Commissarissen
- Ervaring in teambuilding en groepsdynamische processen

4.3 Aanvullende profielkenmerken lid bedrijfsvoering en HRM

- Kennis van en ervaring met projectmatig werken
- Ervaring met uitbestedingsvraagstukken en contractmanagement
- Ervaring met shared service centers
- Inzicht in ontwikkelingen op het gebied van HRM, kennis van HRM bij professionele organisaties
- Heeft oog voor bedrijfsmatig handelen

4.4 Aanvullende profielkenmerken lid met aandachtgebied financiën

- Kennis en inzicht in financiële vraagstukken, financiële risico's en de financiële continuïteit van een organisatie;
- Ervaring met planning en control en performancemanagement
- Aantoonbare brede ervaring met financiën bij een maatschappelijke organisatie
- Een heldere visie op de betekenis van digitalisering en nieuwe (informatie)technologieën in relatie tot eerstelijnszorg
- Goede gesprekspartner met oog voor intermenselijke relaties en die achter de cijfers kan kijken;

5. Bezoldiging

De vergoeding van de Raad van Toezicht is gebaseerd op de richtlijn van de NVTZ en de Wet Normering Topinkomens (WNT) Indicatief: voorzitter circa 17.000 EUR en leden circa 11.000 EUR.

DirectieWerk

Benoeming (met het oog op spreiding in het rooster van aftreden) voor een periode van twee tot vier jaar, eventueel te verlengen met een tweede termijn. Huisartsopleiding Nederland verwacht - en geeft ruimte voor- professionalisering en teambuilding van haar toezichhoudend team.

6. Procedure en planning

DirectieWerk voert met een aantal kandidaten een voorselectie gesprek. Op basis van deze gesprekken wordt advies uitgebracht en in week 19 van 2020 een CV presentatie gegeven aan de selectiecommissie, bestaande uit het overgangsbestuur en de directeur-bestuurder als adviseur. De commissieleden krijgen de betreffende CV's en brieven ter inzage. De selectiecommissie voert vervolgens de selectiegesprekken met de shortlistkandidaten in week 20 en 21 (mei). In week 22 wordt een clickgesprek georganiseerd tussen de beoogde kandidaten. Het overgangsbestuur zal op 18 juni de leden van de RvT benoemen.

7. Informatie en sollicitatie

De procedure wordt begeleid door Willem Almekinders (06-20723398) van DirectieWerk. Voor informatie kunt u telefonisch contact opnemen. Uw brief met curriculum vitae ontvangen wij graag vóór 13 april 2019, t.a.v. dhr. drs. W. Almekinders, bij voorkeur per e-mail: info@directiewerk.nl, of Postbus 23, 6700 AA Wageningen.

Zie voor meer informatie over Stichting Huisartsopleiding Nederland: www.huisartsopleiding.nl

DirectieWerk, maart 2019