



## **Profielschets lid raad van toezicht, aandachtsgebied (zorg)vastgoed en financiën**

### **Inhoudsopgave**

#### **1. Inleiding**

#### **2. Strategische agenda**

#### **3. Organisatie**

#### **4. Raad van toezicht**

##### **4.1 Profielschets raad van toezicht**

##### **4.2 Aanvullende kenmerken profiel lid raad van toezicht aandachtsgebied (zorg)vastgoed en financiën**

#### **5. Bezoldiging**

#### **6. Procedure en planning**

#### **7. Informatie en sollicitatie**



## 1. Inleiding

Siza biedt ondersteuning en zorg aan mensen met een lichamelijke, verstandelijke of meervoudige beperking en aan mensen met autisme of niet-aangeboren hersenletsel. De dienstverlening van Siza is breed en loopt uiteen van ondersteuning thuis tot aan 24-uurs zorg in een woongroep en van behandeling tot begeleiding naar werk. Het begint bij Siza altijd bij de vraag: hoe kunnen we je helpen?

Siza ondersteunt op die momenten dat het nodig is en daagt mensen uit om hun grenzen waar mogelijk te verleggen. De ondersteuning van al deze 3500 mensen vraagt een grote variëteit in deskundigheid en wijze van begeleiding en behandeling door de circa 2500 medewerkers. Daarnaast zijn er ongeveer 500 vrijwilligers, 100 leerlingen en 250 stagiaires. De organisatie faciliteert hen om hun werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren. (Technologische) innovaties worden aangegrepen om het leven van mensen met een beperking leuker, makkelijker en minder gedwongen afhankelijk van anderen te laten zijn. Daartoe was Siza initiatiefnemer voor de in 2016 opgerichte Academy Het dorp als landelijk centrum voor technologie in de langdurige zorg.

Siza beschikt over 180 locaties verspreid over Gelderland en Midden-Brabant en kent een forse vastgoedopgave. De twee meest bekende locaties zijn Het Dorp en 's Koonings Jaght. Siza wordt gefinancierd vanuit de Wet langdurige zorg (Wlz), de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Jeugdwet. Daarnaast zijn er cliënten met een persoonsgebonden budget (Pgb) en zijn er werktrajecten via het UWV.

## 2. Strategische agenda

### *Kernwaarden*

De medewerkers van Siza werken volgens vier kernwaarden. Ze zeggen: 'wij zijn van betekenis', 'wij scheppen kansen', 'wij nemen verantwoordelijkheid' en 'wij hebben plezier'. Wie dit toepast in het dagelijkse werk, geeft niet zomaar op, maar gaat net een stapje verder om voor elkaar te krijgen wat nodig is.

### *Strategische koers: Focus, Vakmanschap en Samenhang*

- Focus: doen waar we goed in zijn en dus ook duidelijk zijn in wat we niet (meer) doen;
- Meer aandacht voor vakmanschap. Door vakmanschap te ontwikkelen en centraal te stellen weten mensen met een beperking waarvoor ze bij Siza terecht kunnen en dit vakmanschap biedt hen kansen en helpt hen verder. Medewerkers ervaren dat ze vanuit hun expertise van betekenis zijn en daardoor met plezier aan het werk zijn.
- Logische samenhang in werkgebieden en aansturing. Een gebiedsgericht inrichting helpt om cliënten een passende levenslange zorg te kunnen verlenen en de in- door- en uitstroom beter te organiseren.

### *Cultuur binnen Siza*

Siza kent een sterk kwaliteit gedreven, cliëntgerichte oriëntatie. Er werken betrokken medewerkers met veel passie voor de cliënt en aandacht voor elkaar. Siza is een krachtige en creatieve organisatie met veel ambitie. Om de ambities ook waar te kunnen maken is het nodig om focus aan te brengen die de organisatie kan richten. Er moeten daarnaast stappen worden gezet in de financiële beheersing en voorspelbaarheid.

### *Specifieke opgaven voor de raad van bestuur*

Na een intensieve periode is herstel ingezet. Het meerjarentransitieplan/begroting en de besturingsvisie hebben geleid tot nieuw elan en verbeterde sturingsmogelijkheden.



Er liggen uitdagingen voor het bestuur op de volgende (samenhangende) onderdelen:

Sturing:

De (be)stuurbaarheid van Siza moet verbeteren door een nieuwe managementstructuur en - invulling. Hier wordt in voorzien met een nieuwe besturingsvisie, welke in september 2021 bekrachtigd is.

Kwaliteit van zorg:

De kwaliteit en de financierbaarheid van de zorg moet verbeterd worden door meer normering van de zorg en de daarbij behorende cultuurverandering en door meer ketensamenwerking met andere aanbieders.

De zorg- en ondersteuningsvraag van cliënten van Siza neemt in complexiteit toe. Daar waar mensen met bijvoorbeeld een niet-aangeboren hersenletsel of een (licht) verstandelijke beperking met psychiatrische klachten of verslavingsvraagstukken voorheen bij ketenpartners in de geestelijke gezondheidszorg of de verslavingszorg terecht kwamen kan dat nu niet meer.

Om hen de juiste zorg te kunnen blijven bieden moeten begeleiders en behandelaren in deskundigheid geschoold worden. En er moeten afspraken worden gemaakt met de ketenpartners wie wat doet ook met oog op krimpemde of verschuivende budgetten.

De problemen op de arbeidsmarkt blijven een groot punt van zorg. In het hele land is er een groeiend en problematisch tekort aan verpleegkundigen en begeleiders die goed kunnen omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag van cliënten. Daardoor is het lastig om vacatures goed in te vullen, de werkdruk te verlagen en medewerkers te binden en behouden. Cliënten en verwanten zijn gebaat bij een vaste groep van medewerkers. Het zorgdragen voor een zo optimaal mogelijke werk- en ontwikkelomgeving is een terugkerende bestuurlijke opgave.

Vastgoedplan:

Een strategisch vastgoedplan moet de kwaliteit van het vastgoed verbeteren en moet bijdragen aan een oplossing van de financiële vraagstukken van Siza.

Siza heeft het voornemen de komende jaren een ambitieus vastgoedprogramma te realiseren, waaronder de vernieuwing van Het Dorp, waarbij slimme inzet van technologie een rol speelt. De directeur vastgoed is inhoudelijk verantwoordelijk voor de vastgoedopgave. Op bestuurlijk niveau ligt de integrale eindverantwoordelijkheid. Om dit mogelijk te maken is het realiseren van een gezonde zorgexploitatie waarbij zorg en bedrijfsvoering hand in hand gaan voorwaardelijk.

Financieel herstel:

De meer genormeerde zorg en het afstoten van vastgoedposities dienen de exploitatie weer financieel gezond te maken. Hierin zijn belangrijke stappen gemaakt, maar de verdere uitvoering van het meerjarenplan en begroting moet ervoor zorgen dat er meer ruimte is om noodzakelijke investeringen te doen in vastgoed, zodat wij onze cliënten goede zorg kunnen verlenen.



### 3. Organisatie

Siza wordt bestuurd door een eenhoofdige raad van bestuur opererend in een directieraad model.

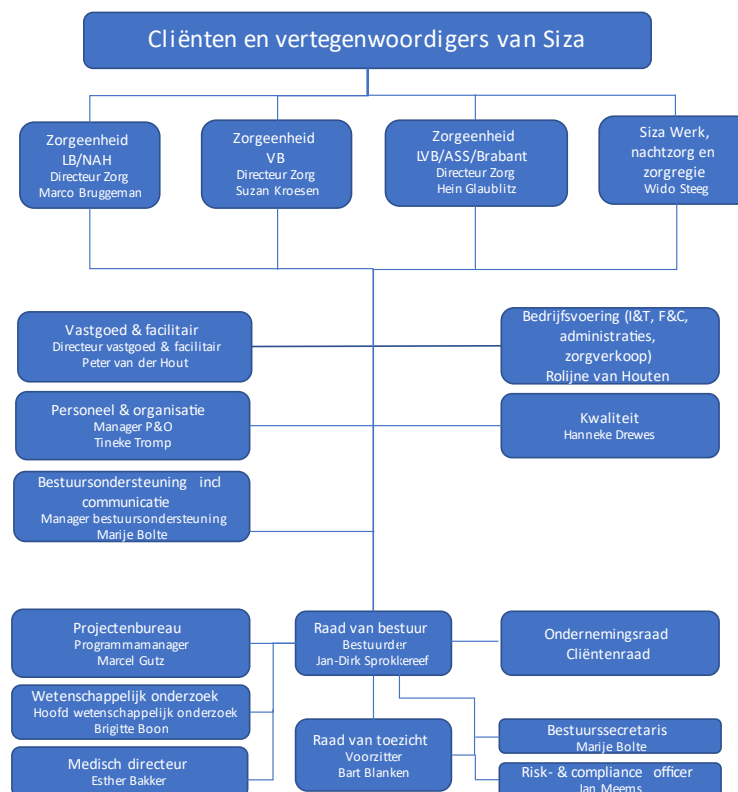
Conform de strategische koers Focus, Vakmanschap en Samenhang is de aansturing van regio's naar zorgseenheden verschoven waarbij zoveel mogelijk naar samenhang wordt gezocht tussen de verschillende zorgtypering. Er wordt prioriteit gegeven aan wat nú nodig is voor de cliënten. De teamleiders en directeuren zijn integraal verantwoordelijk en leren middels een leergang leiderschap te tonen met een duidelijke koers, met een vertaling van de visie naar de dagelijkse praktijk, het geven van ruimte én duidelijke doelen en het aanspreken op voortgang en resultaten.

#### Medezeggenschap

Siza kent een betrokken centrale cliënten- en ondernemingsraad. Zij adviseren over het profiel en de benoeming.

## Organogram

versie 1-1-2022



### 4. Raad van toezicht

De raad van toezicht van Siza bestaat uit vijf leden inclusief de voorzitter en houdt onafhankelijk en kritisch toezicht op de algemene gang van zaken binnen Siza. Daarnaast is de raad van toezicht het klankbord en de adviseur (gevraagd en ongevraagd) van de raad van bestuur. Elk lid kan vanuit eigen expertise kansen en risico's vroegtijdig signaleren en agenderen. De raad van toezicht



fungeert als werkgever van de raad van bestuur en vervult een ambassadeursrol naar de maatschappij en de belangrijkste stakeholders buiten de organisatie.

In het collectief van de raad van toezicht wordt complementariteit en pluriformiteit nagestreefd in kennis, ervaring en netwerk van de individuele leden. Een lid van de raad van toezicht is een generalist met speciale kennis of vaardigheden op een of meer van de voor de organisatie relevante gebieden te weten: medisch en zorginhoudelijke kennis en ethiek, nationaal netwerk naar belangrijke stakeholders zoals politiek, overheden en zorgverzekeraars, juridische kennis, kennis van maatschappelijk ondernemerschap in brede zin zoals financiën, organisatie-ontwikkeling, marktwerking, kennis van de emancipatie van mensen met een beperking, communicatie en public affairs.

#### *Werkwijze van de raad van toezicht*

De raad vergadert tenminste vijf keer per jaar. Deze vergaderingen worden een aantal keren per jaar gecombineerd met een werkbezoek. Daarnaast beschikt de raad over drie commissies te weten: de auditcommissie financiën, de commissie kwaliteit & veiligheid en de remuneratiecommissie. Deze commissies ondersteunen en verdiepen de toezichthoudende rol van de raad voor het specifieke deelterrein. Besluiten worden door de volledige raad genomen.

De raad van toezicht evalueert jaarlijks haar eigen functioneren en naast individuele deskundigheidsbevordering vindt er eenmaal per jaar een gezamenlijke deskundigheidsbevordering plaats. Jaarlijks voert de remuneratiecommissie een jaargesprek met de raad van bestuur. De volledige raad overlegt eenmaal per jaar onder voorzitterschap van de raad van bestuur met de medezeggenschapsorganen. Op basis van specifieke thema's kan er een extra raad van toezicht bijeenkomst plaats vinden.

## **4.1 Profielschets raad van toezicht**

#### *Vacature in de raad van toezicht*

In verband met het aflopen van de laatste termijn heeft één lid de raad per 31 december 2022 verlaten. De raad van toezicht is daarom op zoek naar een nieuw lid welke ook zitting neemt in de auditcommissie.

#### **Competenties, kennis en vaardigheden algemeen**

Van elk lid raad van toezicht wordt verwacht dat hij/zij:

- affiniteit heeft met doel en grondslag van de stichting;
- zich kan vinden in de leidende principes zoals verwoord in de waarden, visie, missie en doelstellingen van de zorg en dienstverlening die Siza voorstaat wat betreft participatie van mensen met een beperking;
- in staat is deze leidende principes binnen de stichting te bewaken en deze zelf ook loyaal uit te dragen;
- zich onafhankelijk opstelt ten opzichte van de binnen de stichting aanwezige geledingen;
- in staat is de raad van bestuur te adviseren bij de uitoefening van de bestuurlijke rol;
- zich betrokken voelt bij zorg en welzijn en op hoofdlijnen vertrouwd is met de ontwikkelingen binnen de gezondheidszorg;
- inzicht heeft in politieke en maatschappelijke verhoudingen;
- openstaat voor een dialoog met en verantwoording aan (interne) belanghebbenden;
- in staat is de rol van toezichthouder te onderscheiden van de rol van het bestuur en die van de directie en daar naar te kunnen handelen;
- in staat is de raad van bestuur te bevragen op de realisatie van het beleid en toelichting te vragen;



- in staat is de dialoog met de raad van bestuur te voeren en daarbij ook zelf initiatieven te nemen;
- goed functioneert in teamverband;
- beschikt over een relevant netwerk.

## **4.2 Aanvullende kenmerken profiel lid raad van toezicht aandachtsgebied (zorg)vastgoed & financiën**

### **Competenties, kennis en vaardigheden specifiek**

Eén of meerdere leden hebben inhoudelijk brede kennis en ervaring op het vlak van financiën en/of (zorg)vastgoed. Dat wil zeggen dusdanige financiële deskundigheid en ervaring dat kritisch toezicht wordt gehouden op de opzet en werking van interne risicobeheersings- en controlesystemen en de financiën van de organisatie, danwel het inzetten en efficiënt en effectief gebruik maken van (zorg)vastgoed. Vanuit deze expertise dient er sprake te zijn van een klankbord voor de raad van bestuur en het vermogen kennis en inzichten ten dienste te stellen van de raad van toezicht. Dat betekent het vermogen om zaken te kunnen interpreteren en doorgronden en te verbinden met de strategische implicaties voor de langere termijn.

Voor het aandachtsgebied (zorg)vastgoed & financiën is de raad aanvullend op zoek naar een kandidaat met/die:

- financieel-economische achtergrond door academische opleiding en ervaring, bij voorkeur breed ontwikkeld op bedrijfsvoering inclusief (zorg)vastgoed en ICT;
- kennis en inzicht in financiële vraagstukken, financiële risico's en de financiële continuïteit van een (maatschappelijke) organisatie;
- kennis van en ervaring met financieringsstromen in de zorg;
- in staat om financiële gegevens meerdimensionaal en in integraal perspectief te lezen en doorzien: ziet wat het is, herkent de betekenis en weet achter de cijfers te kijken;
- in staat om investeringsbeslissingen te kunnen beoordelen op kansen en risico's;
- in staat om investeringsbeslissingen in vastgoed te beoordelen in het licht van verantwoorde vermogensparameters en toe te zien op het kostenefficiënt benutten van vastgoed, in het licht van de zorg voor cliënten;
- kennis van en visie op ontwikkelingen binnen de (langdurige) (gehandicapten)zorg is een pré;
- ervaring aan de bestuurstafel (als toezichthouder en/of bestuurder);
- een teamspeler met wijsheid en een goed ontwikkeld reflectief vermogen;
- bij voorkeur kennis van de geografische regio's waar Siza actief is.

Het streven is de raad van toezicht zo divers mogelijk samen te stellen. In het selectieproces zal hiermee rekening worden gehouden.

Van de toezichthouder wordt verwacht dat hij/zij goed kan sparren met de raad van bestuur en waar nodig de ongemakkelijke dialoog met behoud van verbinding kunnen voeren.

## **5. Bezoldiging en benoemingstermijn**

De vergoeding van de raad van toezicht is gebaseerd op de richtlijn van de NVTZ en de Wet Normering Topinkomens (WNT). De benoemingsperiode is voor een periode van vier jaar met een mogelijkheid van verlenging met vier jaar.

## **6. Procedure en planning**



De raad van toezicht wordt door DirectieWerk ondersteund bij de procedure van werving en selectie. Na sluiting van de responstermijn op 30 januari 2023 vindt de briefselectie plaats. DirectieWerk voert met een aantal kandidaten voorselectiegesprekken en op 10 februari 2023 wordt de shortlist vastgesteld en worden kandidaten uitgenodigd voor de selectiegesprekken op 17 februari 2023 met de selectiecommissie raad van toezicht.

De beoogde kandidaat heeft op 23 februari een kennismakingsgesprek met de OR en CR. Het inwinnen van referenties is onderdeel van de procedure.

De benoeming is voorzien in maart 2023.

## **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 30 januari 2023 t.a.v. dhr. drs. W. Almekinders, bij voorkeur per e-mail: [info@directiewerk.nl](mailto:info@directiewerk.nl), of Postbus 23, 6700 AA Wageningen.

Zie voor meer informatie over Siza: [www.siza.nl](http://www.siza.nl)

Siza, januari 2023