



Profielschets lid raad van toezicht, aandachtsgebied kwaliteit & veiligheid

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 kwaliteit & veiligheid

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 150 locaties verspreid over Gelderland en Midden-Brabant en kent een aantal forse kwaliteitsopgaven, waarbij de toenemende complexiteit van de zorgvraag en de aansluiting daarop in ontwikkeling van de capaciteit en beschikbaarheid van medewerkers en faciliteiten een rol spelen. Uitdagingen die Siza tegemoet treedt met een meerjaren-transitieplan waarbij cultuur- en systeem verandering belangrijke elementen zijn. 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

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 is verbeterd en wordt doorontwikkeld door te investeren in de strategische, tactische en operationele sturing. De onderlegger is de besturingsvisie 2021 ev.

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. Siza moet de wijze van werken en roosteren fundamenteel herzien, inclusief technologie en inzet van informeel netwerk om in de toekomst continuïteit en kwaliteit van zorg te kunnen bieden, daar wordt sociale innovatie voor ingezet.

Vastgoedplan:

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

Siza is bezig met de realisatie van een ambitieus vastgoedprogramma, waaronder de vernieuwing van Het Dorp, waarbij slimme inzet van technologie een rol speelt. 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 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 zorgeenheden 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. Daarbij zijn belangrijke onderwerpen:

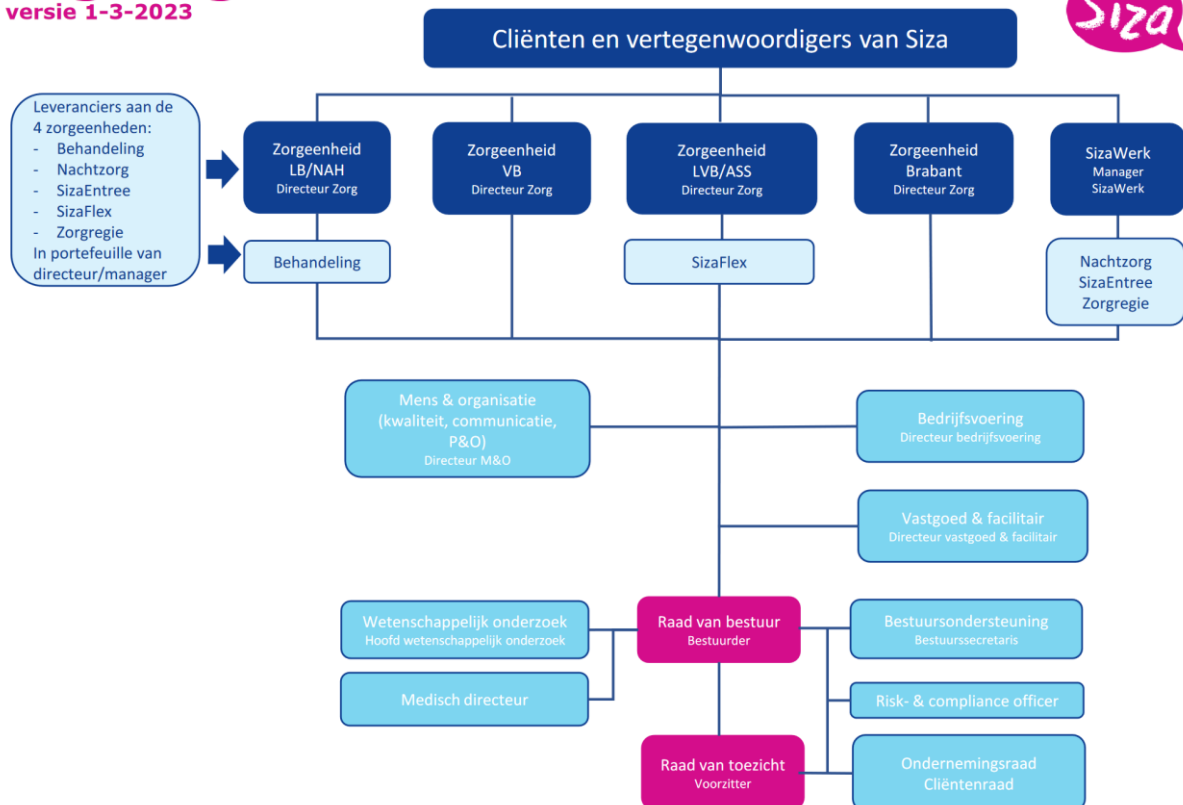


het geven van ruimte én duidelijke doelen, het aanspreken op voortgang en resultaten en continu verbeteren en leren.

Medezeggenschap

Siza kent een betrokken centrale cliënten- en ondernemingsraad. Naast de formele inspraak - en advies momenten hebben CCR en OR regelmatig overlegmomenten met bestuur en directie. Zij adviseren over het profiel en de benoeming en trekken in het proces van voordrachtsposities samen op met de selectiecommissie van de RvT.

Organogram (functies) versie 1-3-2023



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

Vanwege het aflopen van de tweede benoemingstermijn van de voorzitter van de RvT ontstaat er een vacature. Eén van de zittende leden neemt het voorzitterschap over en wordt er gezocht naar aanvulling met ingang van 1 januari 2024 met een lid rvt, tevens lid van de commissie kwaliteit en veiligheid (commissie K&V). Het betreft een positie is op voordracht van de Centrale Cliëntenraad (CCR).

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;
- goed kan sparren met de raad van bestuur en waar nodig de ongemakkelijke dialoog met behoud van verbinding kunnen voeren;
- goed functioneert in teamverband;
- beschikt over een relevant netwerk.

4.2 Aanvullende kenmerken profiel lid raad van toezicht aandachtsgebied kwaliteit & veiligheid

Competenties, kennis en vaardigheden specifiek

Document: Profielschets raad van toezicht - leden

Datum: september 2023



Eén of meerdere leden hebben inhoudelijk kennis en ervaring op het vlak van kwaliteit van zorg en veiligheid. Het doel van de commissie is de RvT te informeren en te adviseren op het gebied van kwaliteit en veiligheid van zorg binnen Siza. De belangrijkste onderwerpen zijn: kwaliteitsrapportages, doorontwikkeling samenhangend kwaliteitsinstrumentarium en wijze van verantwoording, kwaliteit van zorg, incidenten en klachten (inclusief casuïstiek).

Deze commissie combineert de vergadering met een werkbezoek en vergadert niet op het hoofdkantoor.

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 kwaliteit & veiligheid is de raad aanvullend op zoek naar een kandidaat die:

- een zorginhoudelijke achtergrond met ervaring aan de bestuurstafel
- kennis van en visie op ontwikkelingen binnen de langdurige zorg;
- aantoonbare affiniteit met cliënten- en/of medewerkersperspectief;
- affiniteit met zorg- en/of technologische innovatie;
- kennis van inzet en bewaken van kwaliteits- & veiligheidssystemen in langdurige zorg.
- een teamspeler met wijsheid en een goed ontwikkeld reflectief vermogen.

De RvT van Siza streeft naar een gemengde en uitgebalanceerde samenstelling met een diversiteit aan perspectieven, waarin onder meer gender, leeftijd, beroepsgroep, kennis en expertise, etnische afkomst en persoonlijkheidskenmerken worden meegewogen.

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 16 oktober 2023 vindt de briefselectie plaats. DirectieWerk voert met een aantal kandidaten voorselectiegesprekken en op 9 november 2023 wordt de shortlist vastgesteld en worden kandidaten uitgenodigd voor de selectiegesprekken op 20 november 2023 met de selectiecommissie raad van toezicht en met een afvaardiging van de CCR. Een tweede gespreksronde is indien nodig op 24 november gepland. De beoogde kandidaat heeft eind november een kennismakingsgesprek met de OR. Het inwinnen van referenties is onderdeel van de procedure.

De benoeming is voorzien in de rvt vergadering van 14 december 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 16 oktober 2023 t.a.v. dhr. drs. W. Almekinders per e-mail: info@directiewerk.nl



Zie voor meer informatie over Siza: www.siza.nl

Siza, september 2023