



Klaus Schmitt  
& Partners

## PROFIEL

### **Voorzitter Raad van Bestuur**

(voor de periode van minimaal 1 jaar)

16 juni 2020

#### **OPDRACHTGEVER**

DeSeizoenen

#### **AUTEUR**

Klaus Schmitt

## De organisatie

DeSeizoenen is een vooruitstrevende gehandicaptenzorgorganisatie, waar tevreden cliënten wonen en/of werken, en waar trotse, competente en bevolgen medewerkers werken. DeSeizoenen bestaat uit twee grote en vijf kleinere woon- en werkgemeenschappen voor mensen met een verstandelijke beperking, meervoudige handicap en/of gedragsproblematiek in Oost- en Zuid-Nederland. Wat de locaties bindt is de antroposofische identiteit. Iedere locatie heeft haar eigen ontstaansgeschiedenis, karakter, omvang en cliëntensamenstelling. De samenwerking tussen de locaties zorgt voor kwalitatief goede (en kostenefficiënte) invulling van ondersteunende functies en het bundelen en delen van beschikbare kennis over wonen, werken, cultuur en vrije tijd.

De gemeenschappelijke missie van de locaties van DeSeizoenen is om het welbevinden en de unieke individuele ontwikkeling van volwassenen met een verstandelijke beperking, meervoudige handicap en/of gedragsproblematiek te ondersteunen in woon- en werkgemeenschappen waarin de verbinding met medecliënten, familie en vrienden, medewerkers en vrijwilligers een essentiële rol speelt.

DeSeizoenen wil in de zorgmarkt en de samenleving te boek staan als een maatschappelijke zorgonderneming waarbij een efficiënte bedrijfsvoering dient te leiden tot maximale inzet van beschikbare middelen voor goede zorg. Daarnaast wil DeSeizoenen voldoende financieel rendement realiseren om ook voor de toekomst bestaanszekerheid voor cliënten en hun vertegenwoordigers/verwanten te garanderen.

De zorgvisie van DeSeizoenen komt voort uit de antroposofische grondslag en is gestoeld op drie uitgangspunten: het antroposofische mensbeeld, de ontwikkeling die iedere mens doormaakt en de geestelijke wereld als realiteit.

### *Ambitie en onderscheidend vermogen*

- ▶ Cliënten een betekenisvol, sociaal en geestelijk rijk (werk)leven te bieden waarin ontwikkeling, ontplooiing en zingeving in heterogeen samengestelde woon-/werk en leefgemeenschappen centraal staan.
- ▶ Aandacht te hebben voor de individualiteit en persoonlijke ontwikkeling van de cliënt.
- ▶ Zinvol werk te bieden dat voor elke cliënt tot voldoening en ontwikkeling leidt en betekenis heeft voor anderen.
- ▶ Antroposofische en reguliere begeleidings- en behandelmethodieken in te zetten die persoonlijke ontwikkeling en identiteitsvorming van de cliënt bevorderen en een beroep doen op professionele én persoonlijke inzet van de medewerker, professionele intuïtie en persoonlijke betrokkenheid.
- ▶ Naast passende reguliere behandelwijzen ondersteunende antroposofische therapieën en medicatie te bieden.
- ▶ Mooie, groene en beschutte leefomgevingen met kleinschalige, overzichtelijke en prettige gebouwen ('healing environment').
- ▶ Medewerkers uitdagend en zinvol werk te bieden waarin zij zich beroepsmatig én persoonlijk ontwikkelen (o.a. scholing in de antroposofische zorgvisie) en er ruimte is voor persoonlijke initiatieven, eigenaarschap en ondernemerschap.
- ▶ Verwanten, cliëntvertegenwoordigers en vrijwilligers nadrukkelijk deel te laten uitmaken van de woon- en werkgemeenschappen.
- ▶ Van betekenis te zijn voor de regionale omgeving door het produceren en afzetten van eerlijke en duurzame producten en een aanbod aan cultureel hoogwaardige activiteiten (jaarfeesten, markten, toneel- en muziekvoorstellingen, etc.).

### **De organisatiestructuur**

In de afgelopen periode is het besluit genomen om de bedrijfsvoeringsdiensten, die op basis van dienstverlenings-overeenkomsten worden afgenomen van Care Shared Services B.V. voor eind 2020 onder te brengen bij DeSeizoenen B.V.

De voorzieningen en diensten worden daardoor naast de primaire zorg uitgevoerd door DeSeizoenen B.V. Deze BV heeft een zogenaamde winstklem waardoor geen dividend door DeSeizoenen uitgekeerd wordt. DeSeizoenen B.V. maakt onderdeel uit van een holding (WW Zorg Groep B.V. die ook aandeelhouder/eigenaar is van Vastgoed DeSeizoenen B.V.).

DeSeizoenen B.V. wordt bestuurd door een tweehoofdige Raad van Bestuur, intern directie genoemd met de functienamen directeur-bestuurder resp. financieel directeur. De voorzitter Raad van Bestuur en het lid Raad van Bestuur vormen een collegiaal Bestuur, ieder met eigen portefeuilles. Onverminderd de collectieve verantwoordelijkheid van het Bestuur als geheel, is elk lid van het Bestuur van DeSeizoenen afzonderlijk verantwoordelijk voor bepaalde aandachtsgebieden.

Voor elk van de zeven locaties is een locatiemanager verantwoordelijk, die direct aan de Raad van Bestuur rapporteert. Iedere locatie kent een lokale cliëntenraad, die bestaat uit zowel ouders/vertegenwoordigers als cliënten. De Raad van Bestuur/ directie van de organisatie is bezig de medezeggenschap van cliënten(vertegenwoordigers) te actualiseren aan de hand van onder andere de nieuwe Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz) van 2018 die per 1.7.2020 in werking treedt.

Om als organisatie wendbaar te zijn en de vitaliteit van medewerkers te bevorderen wordt het zelf organiserend vermogen en het eigenaarschap en ondernemerschap van medewerkers versterkt.

DeSeizoenen beschikt in principe over een gezonde financiële huishouding. In 2018 bedroegen de totale opbrengsten bijna € 45 miljoen. Er waren ca. 420 cliënten met een zorgzwaartepakket in de locaties. Bij de extramurale dagbesteding en de ambulante extramurale zorg was sprake van een productietoename. Het boekjaar 2018 werd afgesloten met een positief operationeel resultaat. In totaal waren er in 2018 ca. 750 medewerkers (ruim 500 fte). In het 8 jarige bestaan is voor het eerst in 2019 verlies geleden mede ten gevolge van de arbeidsmarktproblematiek; daarnaast een aantal interne oorzaken die in 2020/2021 weer gemitigeerd worden.

### **Informatie**

Meer informatie, o.a. het laatst beschikbare jaarverslag 2018 en 2019, is te vinden op de website [www.deseizoenen.org](http://www.deseizoenen.org)

## Profiel Voorzitter Raad van Bestuur

De Raad van Commissarissen van DeSeizoenen komt graag in contact met een kandidaat voor de functie van Voorzitter Raad van Bestuur (intern genoemd Directeur-Bestuurder).

U vormt samen met het lid Raad van Bestuur (de financieel directeur) en samenwerkingsgericht en complementair team. Als team vult u elkaar aan, houdt u elkaar scherp en geeft u elkaar feedback. Beide bestuurders staan in direct contact met en houden feeling met de werkvloer. Hierbij is de voorzitter Raad van Bestuur primair verantwoordelijk voor onder andere de zorginhoudelijke portefeuille, voor kwaliteit en veiligheid, voor de ketenzorg en de herinrichting van de medezeggenschap cliënten(vertegenwoordigers) overeenkomstig de nieuwe Wmcz. Het lid Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor onder andere organisatie brede bedrijfsvoering, in het bijzonder financiën, facilitaire diensten, huur en gebruikersonderhoud vastgoed en ICT. Mede afhankelijk van in- en externe ontwikkelingen en aanwezige competenties behoort het tot de mogelijkheden de portefeuilleverdeling, waaronder HR, nader te bespreken.

U beschikt over het vermogen om verbindingen aan te gaan met alle lagen in de organisatie. U stelt zich op als toonbeeld van empathisch en dienend leiderschap en u zet zich met hart en ziel in om gezamenlijk met anderen doelen te realiseren en zo samen meer mogelijk te maken. Vanuit een open en luisterende houding moedigt u mensen aan om zich verantwoordelijk te voelen en te gedragen en zo eigenaarschap tot ontwikkeling te brengen.

U heeft een visie op de actuele ontwikkelingen in de intramurale en extramurale zorg. U bent in staat om met veranderende omstandigheden en dynamiek in de externe omgeving om te gaan en deze te vertalen naar consequenties voor de organisatie en de bedrijfsvoering. U haakt gemakkelijk aan bij de kernwaarden (gelijkwaardigheid, dienstbaarheid en tegenwoordigheid van geest) en antroposofische identiteit van DeSeizoenen.

U heeft oog en oor voor de positie van de cliënt en van de medewerkers en u ziet de medezeggenschapsorganen als belangrijke sparringpartner, waarbij u tevens een groot belang hecht aan de inzet van hun ervaringsdeskundigheid.

### Resultaatgebieden

- ▶ Verantwoordelijkheid dragen voor en leidinggeven aan de organisatie in een op collegialiteit gebaseerde samenwerking met de collega-bestuurder. De focus ligt hierbij op een flexibele organisatie die snel en proactief kan inspelen op de dynamiek in de externe omgeving.
- ▶ Verbeteren van de kwaliteit van zorg door het methodisch-cyclisch werken te versterken.
- ▶ Versterken van interne verbinding en gemeenschappelijke profilering en maatschappelijke inbedding.
- ▶ Borgen van de continuïteit van zorg, o.a. door het verbeteren van het wervings- en selectiebeleid en de arbeidsvoorwaarden met het oog op de toenemende arbeidsmarktkrapte en het structureel terugdringen van het ziekteverzuim.
- ▶ Het verder borgen en ontwikkelen van de gezamenlijke antroposofische identiteit, o.a. door vernieuwing van het inwerk- en leer- en ontwikkelbeleid voor medewerkers.
- ▶ Versterken van de samenwerking en verbinding met cliëntvertegenwoordigers op huis- en werkgebiedniveau.
- ▶ Verder bevorderen van de initiatiefkracht en het zelf organiserend vermogen van teams en medewerkers door het vergroten van verantwoordelijkheden en bevoegdheden, binnen heldere organisatie- en financiële kaders.
- ▶ Vertegenwoordigen van DeSeizoenen in netwerken en in contacten met externe stakeholders.
- ▶ Zorg dragen voor de herinrichting en het bewaken van de cliëntenmedezeggenschap en tevredenheid van cliënten.

- ▶ Het zorg dragen voor de medezeggenschap en tevredenheid van medewerkers en fungeren als gewaardeerd gesprekspartner, en in afstemming met de collega-bestuurder, voor de OR (als ondernemer in de zin van de wet) in gelijkwaardigheid, met oog voor de verschillende rollen en verantwoordelijkheden.
- ▶ Constructief samenwerken met de Raad van Commissarissen en verder actueel houden en vormgeven van moderne zorggovernance.

#### **Functie-eisen**

- ▶ Bewezen bestuurlijke/directie ervaring binnen de gezondheidszorg.
- ▶ Heeft een goed beeld van de trends in zorginhoudelijke en kwalitatieve ontwikkelingen in de VG sector.
- ▶ Een receptieve houding tot of affiniteit met de antroposofie.
- ▶ Inhoudelijk sterk, vormt een inspiratie voor identiteit-gedreven organisatieontwikkeling, voor collega's en naar buiten toe.
- ▶ Beschikt over strategisch inzicht en is in staat om een toekomstgerichte visie en strategie te ontwikkelen, te implementeren, uit te voeren en te evalueren.
- ▶ Heldere visie op het belang van ketensamenwerking en een scherp ontwikkeld gevoel voor zowel de sociale dynamiek als de proceskant van samenwerkingsinitiatieven rond nieuwe woonzorgvormen en diensten.
- ▶ Beschikt bij voorkeur over een (met name zorginhoudelijk) netwerk dat relevant is voor de organisatie of is in staat dit snel op te bouwen.
- ▶ Beschikt over uitstekende sociale en communicatieve vaardigheden.
- ▶ Kerncompetenties en hiermee samenhangende persoonskenmerken
- ▶ Toegankelijke persoonlijkheid, zichtbaar aanwezig voor cliënten en medewerkers.
- ▶ Beschouwend, positief kritisch, neemt weloverwogen besluiten, houdt steeds het belang van de doelgroep voor ogen.
- ▶ Verbinder en teamplayer, zet zich met hart en ziel in om gezamenlijk met anderen doelen te realiseren en zo samen meer mogelijk te maken.
- ▶ Nieuwsgierig en energiek, heeft lef en durft out-of-the-box te denken.
- ▶ Omgevingssensitief, goede performance in- en extern.
- ▶ Zelf reflectief, beschikt over relativiseringsvermogen en gevoel voor humor op het juiste moment.
- ▶ Weet ook onder tijdsdruk en bij tegenslagen effectief te presteren en de rust te behouden.

## **Arbeidsvoorwaarden**

Het betreft in principe een fulltime dienstverband, maar is verder afhankelijk van de invulling van de volledige directie en de beschikbaarheid en wensen van de kandidaten. De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en gebaseerd op de Beloningscode Bestuurders in de Zorg en de vigerende Wetgeving normering topinkomens (Wnt-2, klasse II).

## **Procedure**

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van Klaus Schmitt & Partners, in de persoon van de heer Klaus Schmitt. Hij zal gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte kandidaten.

Vervolgens zullen de curricula vitae van geschikte kandidaten aan de selectiecommissie worden gepresenteerd. Hieruit worden kandidaten gekozen die in aanmerking komen voor een gesprek met de selectiecommissie, gevormd door enkele leden van de Raad van Commissarissen.

Vervolgens worden de op basis van deze eerste selectieronde geselecteerde kandidaten uitgenodigd voor een vervolg gesprek met de overige leden Raad van Commissarissen en het lid Raad van

Bestuur, alsmede met een vertegenwoordiging van resp. de Ondernemingsraad en een vertegenwoordiging van de Cliëntenraden.

De aldus gekozen eindkandida(a)t(en) voer(t)en een gesprek met de aandeelhouder en afsluitend met de remuneratie commissie uit de Raad van Commissarissen.

Benoeming geschiedt door de aandeelhouder op voordracht van de Raad van Commissarissen.

De RvC treedt verder op als werkgever van het bestuur/de bestuurder.

Een assessment onderzoek kan deel uitmaken van de procedure. Van kandidaten wordt verwacht dat zij een Verklaring Omtrent Gedrag kunnen overleggen.

**Contact**

Klaus Schmitt  
Marleen van der Wal  
m.vanderwal@klausschmitt.nl

Klaus Schmitt & Partners  
Wilhelminapark 60  
3581 NP Utrecht  
tel. 030 – 275 84 52  
www.klausschmitt.nl