

Profiel

Twoe leden Raad van Commissarissen

Financieel profiel en juridisch profiel

Opdrachtgever	DeSeizoenen
Auteur(s)	Klaus Schmitt / Douwe Wijbenga
Aanvraagnummer	A03558/A03559
Datum	22 oktober 2020



NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL EN KLAUS SCHMITT & PARTNERS GEREPRODUCEERD WORDEN.



Inhoud

1.	De organisatie	3
1.1	Deskundige zorg vanuit antroposofische grondslag	3
1.2	Missie, visie en beleidsspeerpunten	3
1.3	Ambitie en onderscheidend vermogen	4
1.4	De organisatiestructuur	4
1.5	Meer informatie over DeSeizoenen	5
2.	Raad van Commissarissen	6
2.1	Algemeen	6
2.2	De taken van de Raad van Commissarissen	6
2.3	Algemeen profiel lid RvC	6
2.4	Twee vacatures op korte termijn	7
2.5	Specifieke profielschets lid RvC – financieel profiel (lid 3)	7
2.6	Specifieke profielschets lid RvC – juridisch profiel (lid 5)	7
2.7	Honorering van de RvC	7
3.	De selectieprocedure	8
3.1	Samenwerking Klaus Schmitt & Leeuwendaal	8
3.2	Contactgegevens	8

1. De organisatie

1.1 Deskundige zorg vanuit antroposofische grondslag

DeSeizoenen is een vooruitstrevende gehandicaptenzorgorganisatie, waar tevreden cliënten wonen en/of werken, en waar trotse, competente en bevlogen medewerkers werken. DeSeizoenen bestaat uit twee grote en vier 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.

1.2 Missie, visie en beleidsspeerpunten

DeSeizoenen helpt mensen zich naar volle vermogen te ontwikkelen. Dit betekent dat wordt uitgegaan van de mogelijkheden, talenten en wensen van cliënten en rekening wordt gehouden met hun beperking(en). De waarden gelijkwaardigheid, dienstbaarheid en tegenwoordigheid van geest worden uitgedragen in de dagelijkse begeleiding en ondersteuning.

Missie:

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.

Visie:

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.

DeSeizoenen wil in de zorgmarkt en de samenleving te boek staan als een maatschappelijke zorgorganisatie 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/naasten te garanderen.

Beleidspeerpunten voor de komende jaren zijn:

- ▶ Behoud van de basis van de sociaal-therapeutische woon- en werkgemeenschappen: intramurale zorg in een helende omgeving.
- ▶ Verbinding en partnerschap met familie en naasten versterken.
- ▶ De antroposofische identiteit verder versterken, vernieuwen en expliciteren.
- ▶ Uitbouw van de werkgebieden door stimuleren van ondernemerschap en het aantrekken van nieuwe doelgroepen.
- ▶ Het versterken van de zichtbaarheid in de maatschappelijke omgeving als innovatieve en eigenzinnige zorgondernemer.

1.3 Ambitie en onderscheidend vermogen

De Seizoenen onderscheidt zich door:

- ▶ Cliënten een betekenisvol, sociaal en geestelijk rijk (werk)leven te bieden waarin ontwikkeling, ontplooiing en zingeving in heteroögen 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 de 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.
- ▶ Naasten, 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 (bijv. jaarfeesten, markten, toneel- en muziekvoorstellingen, et cetera).

1.4 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. onder te brengen bij DeSeizoenen B.V. Dit is medio 2020 gerealiseerd. 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 zes 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 is getreden.



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

DeSeizoenen beschikt over een grotendeels gezonde financiële huishouding. In 2019 bedroegen de totale opbrengsten ruim € 46 miljoen. Er waren ca. 440 cliënten met een zorgzwaartepakket in de locaties. Bij de extramurale dagbesteding en de ambulante extramurale zorg was sprake van een productietoename. In totaal waren er in 2019 ca. 750 medewerkers (ca. 525 fte). In het achtjarige bestaan is voor het eerst in 2019 verlies geleden, mede ten gevolge van de arbeidsmarktproblematiek en daarnaast een aantal interne oorzaken die in 2020/2021 weer gemitigeerd worden. In 2020 worden weer zwarte cijfers geschreven.

1.5 Meer informatie over DeSeizoenen

Meer informatie, o.a. het laatst beschikbare jaarverslag 2018 en 2019, is te vinden op de website www.deseizoenen.org.

2. Raad van Commissarissen

2.1 Algemeen

De statuten van DeSeizoenen voorzien in een RvC structuur. De RvC heeft tot taak toezicht te houden op het besturen door de directie en op de algemene gang van zaken binnen de organisatie. De RvC staat de directie met raad terzijde en vervult de werkgeversrol voor de directie. Bij de vervulling van hun taak richten de toezichthouders zich naar het belang van de organisatie en zien kritisch toe of er optimaal wordt gepresteerd in goede afstemming met de (vertegenwoordigers van) cliënten, de medewerkers, de (lokale) overheden en andere stakeholders.

De RvC van DeSeizoenen bestaat uit vijf leden. De RvC is een collegiaal orgaan. Dit houdt in dat ieder lid verantwoordelijk is voor de aan de RvC toebedeelde taken. Er is een remuneratiecommissie (2 leden) en een auditcommissie (2 leden). Daarnaast zijn er portefeuillehouders voor (a) kwaliteit van zorg, (b) werknemersbelangen en (c) cliëntbelangen.

Uitgangspunt voor de bezetting van de RvC is, dat de leden generalisten zijn die gezamenlijk een multidisciplinair team vormen en complementair aan elkaar zijn. Voor de integrale besluitvorming zijn leden nodig die beschikken over een helicopterview en daarnaast een specifiek aandachtsgebied of invalshoek hebben. Gezien het belang van het goed functioneren van de RvC zijn enerzijds “compatibiliteit des humeurs” en anderzijds complementariteit essentiële toetsingscriteria bij het benoemen van nieuwe leden van de RvC.

DeSeizoenen hecht aan diversiteit in de raad van toezicht en streeft daarom naar een evenwichtige verdeling van man/vrouw en culturele achtergrond.

2.2 De taken van de Raad van Commissarissen

De RvC rekent de volgende taken en bevoegden in ieder geval tot zijn verantwoordelijkheid:

- ▶ Het houden van integraal toezicht op het beleid van de directie en op de algemene gang van zaken binnen de vennootschap
- ▶ Het zorgdragen voor een goed samengestelde en functionerende directie
- ▶ Het invullen van de werkgeversrol ten aanzien van de directie
- ▶ Het functioneren als adviseur en klankbord voor de directie
- ▶ Het goedkeuren van (strategische) beslissingen van de directie
- ▶ Het afleggen van verantwoording over het eigen handelen door te rapporteren over de werkzaamheden in een afzonderlijk verslag dat deel uitmaakt van het jaardocument
- ▶ Het waarborgen van een deugdelijke Governance structuur, met inachtneming van de vigerende Governancecode Zorg (“pas toe of leg uit”)

2.3 Algemeen profiel lid RvC

Voor alle leden van de RvC gelden de algemene aspecten zoals genoemd in het document Samenstelling RvC:

- ▶ Analytisch vermogen (HBO/academisch denkniveau)
- ▶ Ruime kennis van en ervaring met bestuurlijke en besluitvormingsprocessen
- ▶ Onderschrijft de doelstellingen en visie van de organisatie
- ▶ Heeft affiniteit met of interesse in de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking
- ▶ Heeft affiniteit met of interesse in de antroposofische grondslag van de organisatie en de zorgverlening
- ▶ Heeft inzicht in de eisen die kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit aan de organisatie stellen

- ▶ Heeft inzicht in de taakverdeling en rollen tussen RvC en RvB is bekend met governance vraagstukken in de zorg
- ▶ Bezit een juist evenwicht in bestuurlijke betrokkenheid en afstand
- ▶ Heeft het vermogen om advies en toezicht in teamverband uit te kunnen oefenen
- ▶ Heeft het vermogen en de attitude om de directie met raad en als klankbord terzijde te staan
- ▶ Heeft het vermogen om het beleid van de organisatie en het functioneren van de directie te toetsen
- ▶ Bezit een brede maatschappelijke betrokkenheid en relevante netwerken
- ▶ Is vaardig in discussie, vergadertechniek en communicatie
- ▶ Beschikt over integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling
- ▶ Is voldoende beschikbaar

2.4 Twee vacatures op korte termijn

Conform het rooster van aftreden ontstaan op korte termijn twee vacatures binnen de Raad van Commissarissen. De hieronder weergegeven specifieke profielen vormen het uitgangspunt bij de werving- en selectie procedure.

2.5 Specifieke profielschets lid RvC – financieel profiel (lid 3)

Lid [3] heeft een 'financieel profiel'. Naast de algemene aspecten worden specifiek de volgende deskundigheden, vaardigheden en/of eigenschappen gevraagd:

- ▶ Financiële achtergrond
- ▶ Ruime ervaring met (zorg)financiën: contractering, bekostiging, financiering, vastgoed, verzekeringen en fiscaliteit
- ▶ In staat om snel financiële rapportages te beoordelen, financiële kansen en risico's te signaleren en richting aan te geven ten aanzien van het financiële beleid
- ▶ Kennis van en ervaring met risicomanagement
- ▶ Primaire contactpersoon voor de accountant en voor de directie als het gaat om financiële en/of fiscale zaken
- ▶ In staat om invulling te geven aan het voorzitterschap van de auditcommissie

2.6 Specifieke profielschets lid RvC – juridisch profiel (lid 5)

Lid [5] heeft een 'juridisch profiel'. Naast de algemene aspecten worden specifiek de volgende deskundigheden, vaardigheden en/of eigenschappen gevraagd:

- ▶ Ruime juridische kennis en ervaring.
- ▶ Beschikt over kennis en/of heeft affiniteit met gezondheidsrecht.
- ▶ Is bekend met compliance m.b.t. wet- en regelgeving en heeft kennis van governance regels.
- ▶ Kennis van de wet- en regelgeving die relevant is voor de verstandelijke gehandicaptenzorg o.a. WOR, Wet BIG, WGBO, Wmcz, Wzd, Wkkgz
- ▶ Ervaring met juridische aspecten van (zorg)ondernemingen, (zorg)vastgoed en (zorg)financiering

2.7 Honorering van de RvC

De bezoldiging van de RvC wordt in beginsel vastgesteld conform de adviesregeling honorering raden van toezicht in zorg en welzijn, die is vastgesteld door de ALV van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Zorg (NVTZ) op 10 november 2016. Gelet op de huidige honoreringsmaxima van raden van toezicht en de daadwerkelijk toegenomen werkbelasting en verantwoordelijkheid van de toezichthouder adviseert de NVTZ een honorering van maximaal 8% van het maximum van de bezoldigingsklasse van de bestuurder (de voorzitter van de Raad van Bestuur) voor leden en 12% voor voorzitters (Artikel 4.1, pagina 4). In 2020 betekent dit een honorarium van €10.800 per jaar voor leden en €16.200 per jaar voor de voorzitter. Voor de leden van de RvC wordt door DeSeizoenen een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering afgesloten.

3. De selectieprocedure

3.1 Samenwerking Klaus Schmitt & Leeuwendaal

Bij de begeleiding van de werving- en selectieprocedure voor de twee openstaande vacatures in de Raad van Commissarissen laat DeSeizoenen zich bijstaan door bureau Klaus Schmitt & Partners in samenwerking met Leeuwendaal.

De stappen in het proces:

- ▶ De curricula vitae van geschikte kandidaten zullen aan de selectiecommissie worden gepresenteerd. Hieruit worden kandidaten gekozen die in aanmerking komen voor een gesprek met de selectiecommissie.
- ▶ Op basis van deze eerste selectieronde worden geselecteerde kandidaten uitgenodigd voor een tweede gesprek met de selectiecommissie.
- ▶ De gekozen eindkandida(a)t(en) voer(t)en een gesprek met de adviescommissies.
- ▶ De uiteindelijke benoeming geschiedt door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.
- ▶ Een assessment onderzoek kan deel uitmaken van de procedure.
- ▶ Van kandidaten wordt verwacht dat zij een Verklaring Omtrent Gedrag kunnen overleggen.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 januari 2021.

3.2 Contactgegevens

Voor vragen over de functie kunt u contact opnemen met Linde Verburgt (personal assistant) via telefoonnummer 030-275 84 52. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via

<https://klausschmitt.nl/vacatures/>