

# Profiel

Lid Raad van Toezicht

**Opdrachtgever**    **Vilans**

**Auteur(s)**        **Klaus Schmitt**



**Vilans**

## 1. De organisatie

### 1.1 Vilans: dé landelijke kennisorganisatie in de zorg

Vilans, gevestigd in Utrecht, is sinds 2007 dé landelijke kennisorganisatie voor het vinden, ontwikkelen en delen van actuele kennis in de langdurende zorg. Vilans is middels kennis van betekenis voor professionals, management, vrijwilligers en burgers zodat mensen met langdurende zorgvragen zoveel mogelijk het leven kunnen leiden dat zij willen. Vilans is een hybride organisatie met publieke en private financieringsvormen: een instellingssubsidie, meerjarige programmasubsidies en projectfinanciering van de overheid, subsidies vanuit fondsen en opdrachten van bijvoorbeeld zorgaanbieders, gemeenten of zorgverzekeraars.

Als landelijke kennisorganisatie voor de langdurende zorg is het in beweging brengen en houden van kennis de kerntaak van Vilans. In verbinding met het veld en met kennis- en beleidspartners ontwikkelt Vilans vernieuwende en praktijkgerichte kennis. Deze kennis is van betekenis, beschikbaar voor iedereen die ermee wil werken en zo veel als mogelijk is ook gevalideerd.

Vilans is een organisatie die kennis als innovatiemotor neerzet en zo een bijdrage levert aan zorg die betaalbaar, toegankelijk en van goede kwaliteit is. Vilans is onderdeel van een dynamische omgeving met uiteenlopende stakeholders, waaronder het ministerie van VWS, brancheorganisaties, beroepsverenigingen, zorgorganisaties, het sociaal domein, het onderwijs en collega kennisinstituten.

### 1.2 Strategische koers

Vilans heeft een strategische koers 2019-2022 ontwikkeld in samenwerking met medewerkers, partners, stakeholders, zorgorganisaties, professionals en cliënten. Bij het volgen van deze koers, en het volgen van de horizons, gaat Vilans verder in een proces van co-creatie. Deze koers biedt hiermee houvast in alle lagen binnen Vilans.

Vanuit haar strategische koers werkt Vilans aan grote maatschappelijke thema's zoals kwaliteit van zorg en van leven, persoonsgerichte integrale zorg en mensgerichte technologie/digitale transformatie. Dat gebeurt in projecten en consortia maar ook via grootschalige programma's met veel deelnemers zoals Waardigheid en Trots. Als netwerkorganisatie intensificeert en investeert Vilans in haar vele samenwerkingsrelaties en werkt voortdurend in partnerschap. De digitale transformatie van de kennisfunctie is een speerpunt in haar strategie om zo een landelijke, digitaal ondersteunde kennisinfrastructuur te bouwen voor de toekomst. De rol van technologie, ook voor eigen werk- en dataprocessen, is van cruciaal belang en vraagt doorontwikkeling van vakgebieden, functies en samenwerkingsrelaties.

Er is een indeling in drie horizons:

2015-2018	2019-2021	2021-2022
Focus op langdurende zorg	Impact laten zien	Maatschappelijke verantwoordelijkheid
Samen met partners	Van organisatie naar netwerk	'Meebewegende' netwerken zonder vaste structuren, gedeelde verantwoordelijkheden
Professional in zijn kracht Met betekenis voor de cliënt	Organiseren rondom en met individu	Burger (ondersteund) in regie
Met inzet van technologie	Doorbouwen op visie technologie	Digitale transformatie

Vilans is voortdurend in ontwikkeling. De organisatie gaat van generieke kennisverspreiding vanuit de eigen kennisinfrastructuur naar kennis die persoonlijk en op maat is, gefaciliteerd vanuit een landelijke publieke en digitaal ondersteunde infrastructuur die Vilans deelt met vele anderen.

### 1.3 Koers voor de komende jaren

In 2020 is een herijking van de organisatie doorgevoerd om beter aan te sluiten op de externe vraagstukken, de benodigde vakgebieden en de toekomstige opgaven. Dit resulteert in een andere organisatie en besturing, het herdefiniëren van grote thema's, het versterken van project- en programma management, het verbeteren van capaciteitsmanagement en het monitoren van de resultaten van de herijking. Beoogde resultaten zijn bijvoorbeeld een grotere wendbaarheid/flexibiliteit, een duidelijke positionering, heldere rollen en werkwijzen voor medewerkers, een hernieuwd "thuisgevoel" en het vergroten van vitaliteit en werkplezier. In september 2020 is Vilans verhuisd naar de Churchillaan waar op de nieuwe werketages ontmoeten, overleg, concentreren en ontspannen centraal staan.

Om de strategische koers verder te realiseren moeten deze zaken verder worden doorontwikkeld. In 2021 wordt de lijn verder uitgezet voor de koers 2022-2025.

- ▶ **Wendbare organisatie:** wendbaarheid is onlosmakelijk verbonden met kortcyclisch sturen waarbij continu wordt afgevraagd: wat gebeurt er op dit moment in de buitenwereld, wat vinden we ervan, moeten wij er iets mee, moeten wij bijsturen en zo ja: wanneer, met wie en hoe gaan we dat doen? Tijdens de Corona periode heeft Vilans haar wendbaarheid laten zien, en daar weer van geleerd.
- ▶ **Vilans Vitaal:** Vilans moet een fijne plek zijn om te werken, fysiek op het nieuwe kantoor maar ook thuis of bij partners/opdrachtgevers. Vilans gelooft dat aandacht voor vitaliteit en werkplezier van de medewerkers, het zijn van een waardengerichte organisatie helpt. Dat betekent een cultuur die veilig en open is, en waar medewerkers elkaar aanspreken. Een efficiënte professionele organisatie is hiervoor randvoorwaardelijk. Aandacht voor goede ICT, slimmere werkprocessen, duidelijke communicatie en prettige collegialiteit.
- ▶ **Competenties die aansluiten bij de visie en doelstellingen:** om de doelstellingen te realiseren blijft de organisatie in ontwikkeling; het ontwikkelen van vaardigheden, maar ook inhoudelijke ontwikkelingen volgt Vilans op de voet.
- ▶ **Transparant en financieel gezond:** Vilans heeft geen winstoogmerk en streeft naar een financieel gezonde organisatie (licht positief resultaat) en een passende schaalgrootte om de ambities waar te maken. Vilans is kritisch op de uitgaven zodat alle middelen ook

werkelijk waarde creëren in de zorg. Vilans maakt elk jaar een investeringsbegroting om haar ambities te realiseren.

#### 1.4 De organisatiestructuur

Vilans heeft een jaarmzet van ca. 40 miljoen euro en kent momenteel circa 225 fte en werkt met een flexibele schil. Vilans heeft een tweehoofdige Raad van Bestuur, die verantwoording aflegt aan de Raad van Toezicht en wordt ondersteund door een secretaris Raad van Bestuur. De Programmaraad adviseert Vilans over ontwikkelingen in de zorg en in de samenleving en wat dit voor de positionering van de organisatie kan betekenen. De Programmaraad bestaat uit 8 leden vanuit diverse partners.

De Raad van Toezicht bestaat uit 5 leden. Zij houdt toezicht op de maatschappelijke doelstelling van Vilans, heeft mede een advies- en werkgeversrol voor het bestuur en brengt middels de expertise van de leden 'de buitenwereld binnen'.

De organisatie bestaat uit 10 inhoudelijke en 4 bedrijfsvoering vakgroepen, gebundeld in 3 inhoudelijke clusters en 1 cluster bedrijfsvoering. In iedere vakgroep is de rol van meewerkend vakgroepleider belegd. De 4 directeuren sturen de clusters en vakgroepleiders aan. De directeur Strategie en Ontwikkeling heeft een hybride rol. Vanuit de Raad van Bestuur is een functionele lijn naar enkele vakgroepleiders zoals HRM en corporate communicatie.

#### 1.5 Meer informatie over Vilans

Meer informatie over Vilans kunt u vinden op de website <https://www.vilans.nl/>, daar vindt u ook het koersdocument 2019-2022.

## 2. Profiel Lid Raad van Toezicht

### 2.1 Algemeen profiel Lid Raad van Toezicht

Als lid van de Raad van Toezicht van Vilans bent u een betrokken en ervaren man/vrouw met visie op de toekomst van Vilans en een brede maatschappelijke betrokkenheid. Naast sterke affiniteit met de doelstellingen van Vilans beschikt u over een brede juridische deskundigheid en ervaring in maatschappelijke organisaties en/of de publieke sector en/of in het bedrijfsleven.

Kernwoorden zijn: bruggenbouwer, crisisbestendig, rechte rug, bescheiden, wijs, authentiek, gezaghebbend, ondernemend, integer en zeer ervaren.

Vilans hecht aan diversiteit binnen de organisatie en streeft naar een evenwichtige verdeling van man/vrouw en culturele achtergrond.

Voor alle leden van de Raad van Toezicht gelden de volgende algemene aspecten:

- ▶ Academisch denk- en werkniveau.
- ▶ Affiniteit met een kennisorganisatie.
- ▶ Vermogen om kritisch te kunnen oordelen over de wijze waarop, en zorgvuldigheid waarmee, de raad van bestuur tot invulling van zijn verantwoordelijkheden komt.
- ▶ Vermogen om met autoriteit en natuurlijk gezag toezicht te houden op de omgang van de raad van bestuur met risicovolle of strategische portefeuilles.

- ▶ Vermogen zich een oordeel te vormen over de wijze waarop de raad van bestuur tot zijn strategie komt, over het draagvlak bij de stakeholders en in de organisatie, alsook, op hoofdlijnen over de strategie zelf.
- ▶ Vermogen om toezicht te houden op de vertaling door de raad van bestuur van de strategie in de interne governance van de organisatie.
- ▶ Inzicht in de verdeling van taken en rollen tussen Raad van Toezicht en raad van bestuur; bekendheid met de issues van *corporate of shared governance*.
- ▶ Inzicht in belang van en gevoel voor zeggenschap van de Raad van Toezicht, de raad van bestuur en de directeuren en de relatie met de medezeggenschap en hun wettelijke organen.
- ▶ Beschikking over een juist evenwicht in betrokkenheid en bestuurlijke afstand.
- ▶ Vermogen om de adviserende en toezichthoudende rol in teamverband uit te kunnen oefenen.
- ▶ Vermogen en attitude om inhoud te kunnen geven aan de functie van sparringpartner van de raad van bestuur.
- ▶ Integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling.
- ▶ Beschikking over een aantal voor de instelling relevante netwerken op strategisch niveau.
- ▶ Affiniteit met de doelgroepen en stakeholders van Vilans.
- ▶ Voldoende beschikbaarheid en energie om zich in te zetten voor een adequate invulling van de functie.

## 2.2 Specifiek juridisch profiel Lid Raad van Toezicht

Naast de algemene aspecten worden specifiek de volgende deskundigheden, vaardigheden en/of eigenschappen gevraagd:

- ▶ Heeft ruime juridische kennis en ervaring, gericht op grote organisaties.
- ▶ Beschikt bij voorkeur over kennis van het gezondheidsrecht.
- ▶ Is bekend met compliance m.b.t. wet- en regelgeving binnen de zorg en heeft kennis van governance regels.
- ▶ Heeft een goed ontwikkeld gevoel voor politiek-bestuurlijke verhoudingen, is in staat om onafhankelijk en kritisch te denken en op te treden.
- ▶ Heeft ervaring en/of affiniteit met kennisverwerving en de dynamiek van een kennisinstituut in een veranderende context.
- ▶ Heeft een visie op (en ervaring met) het openbaar bestuur.

## 2.3 Honorering

De vergoeding voor het lid van de Raad van Toezicht van Vilans is gebaseerd op de richtlijnen van de NVTZ en de genoemde maxima van de WNT.

## 3. De selectieprocedure

### 3.1 Begeleiding door Klaus Schmitt & Partners

Bij werving en selectie laat de Raad van Toezicht van Vilans zich bijstaan door het bureau Klaus Schmitt & Partners. De stappen in het proces:

- ▶ Klaus Schmitt verricht de voorselectie en draagt een aantal potentieel geschikte kandidaten voor deze vacature voor aan de ingestelde selectiecommissie vanuit de Raad van Toezicht, waarbij ook de Raad van Bestuur betrokken zal worden.
- ▶ De voorselectie geschiedt op basis van het curriculum vitae. Vervolgens wordt een aantal kandidaten uitgenodigd voor het voeren van een gesprek met de selectiecommissie (bestaande uit leden van de Raad van Toezicht).
- ▶ Onderdeel van de selectieprocedure is ook een adviesgesprek met de medezeggenschapsorganen.
- ▶ Na dit adviesgesprek doet de selectiecommissie vervolgens een voordracht aan de Raad van Toezicht, die het benoemingsrecht uitoefent.

### 3.2 Contactgegevens

Voor vragen over de functie kunt u contact opnemen met Soesja Bijtelaar (personal assistant) via telefoonnummer 030-275 84 50 en [secretariaat@klausschmitt.nl](mailto:secretariaat@klausschmitt.nl). Solliciteren kan via onze website: [www.klausschmitt.nl](http://www.klausschmitt.nl)

Meer informatie over Vilans vindt u op [www.vilans.nl](http://www.vilans.nl)