



Wervingsprofiel

Collegiaal bestuurder

1 mei 2023

Opdrachtgever	SOVAK
Auteur(s)	Douwe Wijbenga
Aanvraagnummer	A05503



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	SOVAK: zij aan zij	3
2.2	Strategisch plan 2021 – 2023	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van lid raad van bestuur	5
3.1	De opgave	5
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	6
3.3	Profiel lid raad van bestuur	6
4.	Wat biedt SOVAK?	7
5.	De selectieprocedure	7

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL
GEREPRODUCEERD WORDEN.

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van collegiaal bestuurder bij SOVAK. Met dit profiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel u enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: <https://www.sovak.nl>

2. De organisatie

2.1 SOVAK: zij aan zij

SOVAK biedt eigentijdse en nabije zorg en ondersteuning aan mensen met een (verstandelijke) beperking (ongeveer 700 cliënten binnen de domeinen Wlz, Wmo en de Jeugdwet). Deze zorg en ondersteuning wordt uitgevoerd door ongeveer 925 medewerkers en 400 vrijwilligers vanuit de kernwaarden: **hart & ziel, samen, ondernemend en vakmanschap**. SOVAK is werkzaam in het westen van Noord-Brabant en in het Land van Heusden en Altena. De locaties (woningen en dagactiviteitencentra) van SOVAK zijn in Breda, Dussen, Etten-Leur, Klundert, Sleeuwijk, Terheijden, Wijk en Aalburg en Zevenbergen. Locaties hebben daarbij een eigen kleur. De cliënten kunnen bij SOVAK terecht voor zorg en ondersteuning op het gebied van wonen, werken, leren, meedoen met activiteiten, ambulante begeleiding, behandeling en vrijetijdsbesteding. Met hart en ziel en ondernemend vakmanschap werkt SOVAK samen aan warme, kleinschalige en mensgerichte zorg, waarin de cliënt tot bloei komt.

SOVAK kenmerkt zich tevens door de aandacht die het heeft voor zingeving en levensvragen van cliënten, hun vertegenwoordigers en medewerkers. SOVAK richt zich als kernactiviteit op de ondersteuning aan cliënten met complexe zorgvragen en wil zich in deze zorg onderscheiden door de kwaliteit ervan op een nog hoger plan te brengen.

De missie van SOVAK luidt: *Wij dragen bij aan een gelijkwaardige wereld, door mensen met een verstandelijke beperking betekenisvol mee te laten doen en bij te dragen aan het plezier en geluk in hun leven.*

2.2 Strategisch plan 2021 – 2023

De afgelopen en de komende jaren spelen er grote vraagstukken binnen SOVAK en binnen de sector VGZ in het algemeen. Uitdagingen waar SOVAK 'zij aan zij' een antwoord op moet geven. De belangrijkste externe ontwikkelingen zijn: het belang van innovatie en onderzoek, een regio die verandert, de ingewikkelde arbeidsmarkt, de wrijving tussen warmte en verantwoording, een lichte stijging van mensen met een verstandelijke beperking, de kloof tussen mensen die 'gewoon kunnen meedoen' en degenen voor wie dit lastig is, de doelgroep in de picture, de (financiële) middelen en betaalbaarheid van de zorg.

Intern is SOVAK bezig met:

- ▶ Mensgerichte zorg en betekenisvol meedoen in verbondenheid met de buurt.
- ▶ Springplank voor vernieuwing – de basis is op orde, er is meer ruimte voor innovatie en vernieuwing.
- ▶ Klaar om te bouwen – het bouwen van toekomstbestendige en passende huisvesting voor cliënten.
- ▶ Van veerkracht naar vakmanschap – de veerkracht van professionals is uitgebreid en vakmanschap staat centraal.
- ▶ Juist nu een bedrijfsvoering in balans.

Met deze ontwikkelingen extern en intern in acht genomen, heeft SOVAK haar droom omgezet in haalbare ambities binnen drie meerjarenprogramma's die houvast geven. Deze ambities zijn onderverdeeld in drie thema's:

- 1 Jouw eigen plek in de wereld
- 2 Alles met aandacht
- 3 De kracht van inleving

Meer informatie over het strategisch plan 2021-2023 en de drie thema's leest u [hier](#). In de loop van 2024 wordt de strategische visie herijkt en eind 2023 vindt er een evaluatie van de besturingsfilosofie en de bijbehorende organisatiestructuur plaats.

2.3 Organisatiecontext

SOVAK kent een 'platte' managementstructuur met twee hiërarchische lagen. De organisatie wordt aangestuurd door een raad van bestuur bestaande 'formeel' uit een voorzitter en een lid. De functies van voorzitter en lid worden vanuit een collegiale samenwerking vormgegeven. De portefeuilleverdeling wordt tweejaarlijks vastgesteld in afstemming met de raad van toezicht. De raad van bestuur stuurt de organisatie in gezamenlijkheid aan en functioneert dicht bij het primair proces.

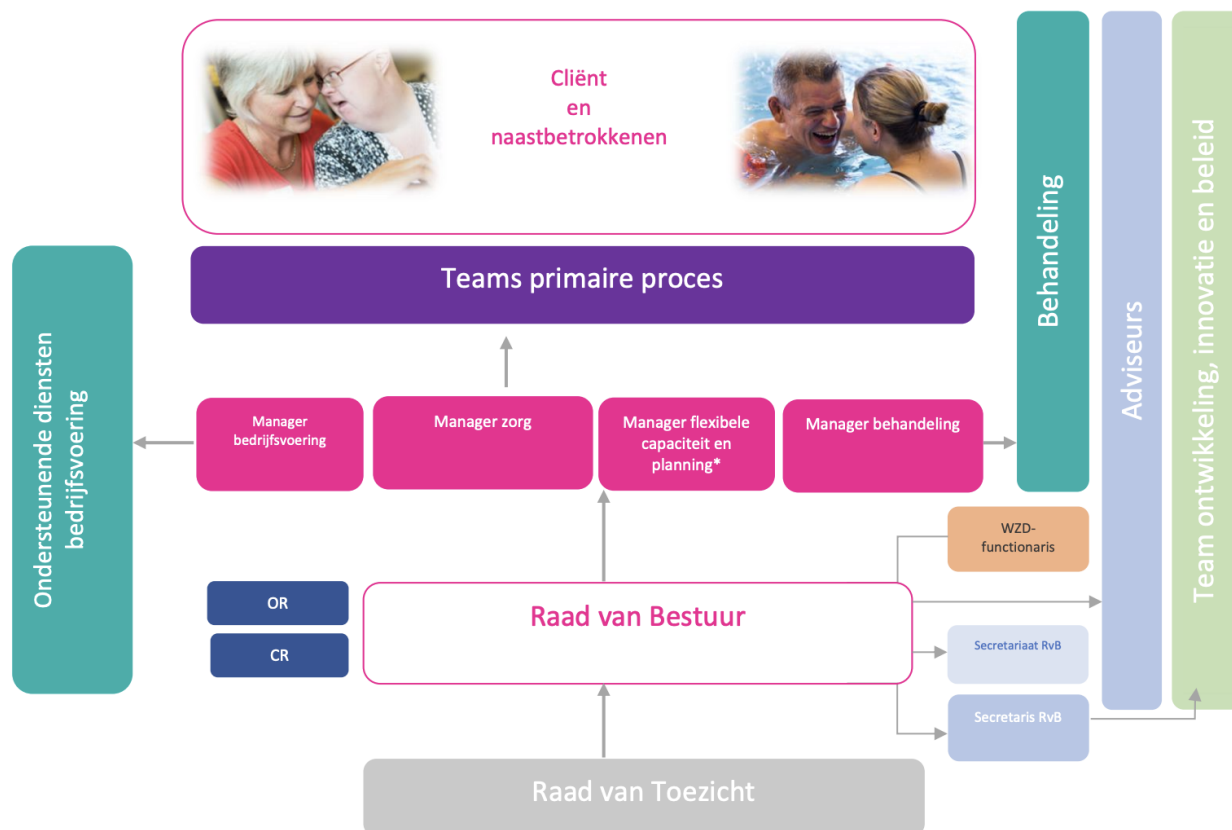
De raad van bestuur stuurt de organisatie aan vanuit de het principe om verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie te beleggen. Dit betekent dat binnen SOVAK de relatie tussen de professional en de cliënt centraal wordt gesteld in alle processen. Medewerkers krijgen ruimte, zodat zij kunnen werken vanuit de vragen en behoeften van de cliënt en daarmee maatwerk kunnen leveren en de zorg optimaal georganiseerd kan worden.

De raad van bestuur wordt, naast de bestuurssecretaris, ondersteund door vier strategisch adviseurs die op strategisch - tactisch niveau beleid initiëren, monitoren en evalueren, een manager bedrijfsvoering en een manager behandeling.

De raad van toezicht bestaat uit vijf leden en kent de volgende commissies; auditcommissie, kwaliteitscommissie en remuneratiecommissie. De raad van toezicht werkt volgens het model van horizontaal toezichthouden. Contacten met o.a. cliëntenraad en ondernemingsraad zijn daarbij belangrijke aspecten evenals het beleven en ervaren van het primair proces. Op deze wijze wordt invulling gegeven aan waardengericht toezicht houden.

Medezeggenschap en inspraak van cliënten en cliëntvertegenwoordigers is belangrijk voor SOVAK. De cliëntenraad bestaat uit vijf cliënten, vier cliëntvertegenwoordigers, een cliëntcoach, een ambtelijk secretaris met een onafhankelijk voorzitter. Naast de formele medezeggenschap via de cliëntenraad heeft SOVAK 'Meedenkers'. Deze 'Meedenkers' zijn cliëntvertegenwoordigers, cliënten of vrijwilligers die op onderwerpen of thema's actief meedenken in de ontwikkelingen en feedback geven. Daarnaast worden er jaarlijks inspraakbijeenkomsten op de woningen georganiseerd. De ondernemingsraad van SOVAK bestaat uit 11 leden.

Hieronder ziet u het organogram:



* De manager flexibele capaciteit en planning geeft leiding aan het planbureau, de flexpool en de nachtzorg.

3. De functie van lid raad van bestuur

3.1 De opgave

SOVAK kent, zoals eerder genoemd, een platte organisatiestructuur, waarbij de bestuurders direct 13 zorgmanagers aansturen. Dit vanuit de besturingsfilosofie om verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie te beleggen. Een belangrijke interne opgave ligt in het meer op één lijn krijgen van de invulling van de besturingsfilosofie. Dit vraagt nog de nodige aandacht en uitwerking. Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen en de hoofdlijnen van het onlangs gesloten integraal zorgakkoord, wordt er naast de 'interne' aandacht, veel gevraagd van de participatie in het externe speelveld.

SOVAK heeft zich verbonden aan verschillende samenwerkingsverbanden. Het belangrijkste is het samenwerkingsverband Samen Onbeperkt met collega instellingen SDW en S&L Zorg. Er wordt samengewerkt op het gebied van opleiden en arbeidsmarkt, innovatie en verpleegkundige medische en hoogspecialistische zorg. Het is van belang dat nieuwe bestuurder zich enerzijds verbindt aan de ambitie en samenwerkingskansen en anderzijds visie heeft op een dergelijke regionale samenwerking vanuit een netwerkorganisatie. Zie: www.samenzijnweonbeperkt.nl.



Van het nieuwe lid raad van bestuur wordt daarnaast verwacht dat hij/zij aansluit op en reflecteert over de ingezette strategische koers en de persoonlijke capaciteiten heeft om samen met de collega-bestuurder op inspirerende wijze de gewenste sturing te geven aan de organisatie, adviseurs en (zorg)managers, de medewerkers en alle andere stakeholders. Besturen in een platte organisatiestructuur vraagt aandacht voor het schakelen tussen strategie en meer operationele vraagstukken. Van belang is een hoge mate van beschikbaarheid en benaderbaarheid. Daarbij is het belangrijk dat het strategisch perspectief steeds voor ogen wordt gehouden en in besluitvorming en handelen als vertrekpunt wordt genomen.

Gezien de vraagstukken die er liggen op het gebied van de strategie in algemene zin en meer expliciet de strategisch HR en organisatieontwikkeling (cultuurverandering), zijn dit de domeinen die binnen SOVAK extra aandacht vragen.

De beide bestuurders zijn samen collegiaal verantwoordelijk voor SOVAK en de strategische koers en maken onderling een verdeling van de aandachtsgebieden. Deze aandachtsgebieden worden vervolgens in afstemming met de raad van toezicht vastgesteld. Het primaire aandachtsgebied 'de zorg' is onderling verdeeld. De overige portefeuilles worden op basis van kennis en ervaring verdeeld waarbij beide bestuurders collegiaal verantwoordelijk zijn.

U bent als raad van bestuur 'echt' spin in het web, schakelt gemakkelijk tussen strategie en operatie en draagt actief bij aan het belangrijke uitgangspunt dat de bewoner/cliënt 'echt' centraal staat.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

- ▶ Geeft bestuurlijk leiding aan de organisatie passend bij de missie, visie, kernwaarden, en veranderopgaven van SOVAK.
- ▶ Zorgt voor (zo veel mogelijk) plezier in het leven van cliënten en voor werkplezier van medewerkers.
- ▶ Staat als raad van bestuur voor de te bereiken strategische doelen, prioritering, uitvoering en realisatie.
- ▶ Staat als raad van bestuur voor het bereiken van gemaakte afspraken en zorgen voor een constructieve verantwoording richting raad van toezicht.
- ▶ Stuurt waar nodig op eventuele organisatorische aanpassingen die de ontwikkelingen in de strategie en – meer in het algemeen – het zorgstelsel en de samenleving vragen.
- ▶ Stimuleert en draagt bij aan een inspirerende omgeving waar wordt samengewerkt en waar mensen worden geprikkeld het beste uit zichzelf naar boven te halen.
- ▶ Zorgt voor een goede, open, transparante en respectvolle samenwerkingsrelatie met de managers (leidinggevenden), medewerkers, cliënten en medezeggenschapsorganen. Neemt hen mee in strategische ontwikkelingen en waardeert en gebruikt aanwezige kennis en inzichten. Daarbij staat de goede zorg voor cliënten centraal waarbij de raad van bestuur het 'ongemakkelijke gesprek' durft aan te gaan indien die goede zorg in het geding komt.
- ▶ Staat voor een heldere, open en transparante communicatie, intern en extern.
- ▶ Staat voor het in stand houden en verder ontwikkelen van waardevolle (lokale) samenwerkingsverbanden die bijdragen aan de continuïteit en doorontwikkeling van de organisatie en de zorg.
- ▶ Draagt verantwoordelijkheid voor kwaliteit en veiligheid van zorg binnen de vigerende wet- en regelgeving.
- ▶ Profileert SOVAK en onderhoudt actief de relaties met stakeholders zoals de gemeente, zorgverzekeraars, zorgkantoren, andere zorgorganisaties en de media, die direct gerelateerd zijn aan de eigen portefeuille.

3.3 Profiel lid raad van bestuur

Voor SOVAK zijn we op zoek naar een betrokken, ondernemende en toegankelijke bestuurder die een bevoegen, open, verbindende en integere persoonlijkheid meebrengt. Kandidaten zijn authentiek en geloven in de besturingsfilosofie om verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie te beleggen. Kandidaten geloven in de kracht van een collegiaal bestuur en zijn echte teamspelers. Daarbij past het goed kunnen schakelen tussen 'doelgericht handelen' en 'reflectie'. Elkaar als collegiaal bestuur vertrouwen, aanspreken en steunen, is voor kandidaten vanzelfsprekend. Daarbij past het kunnen voeren van een stevige bestuurlijke discussie waarbij de onderlinge relatie goed blijft.

Kandidaten hebben de blik naar buiten, zijn strategisch sterk en kijken van 'buiten naar binnen'. Zij tonen lef en durven waar nodig door te pakken. Tenslotte hebben kandidaten een doorleefde visie en ervaring op het gebied van HR en organisatieontwikkeling.

Verder voldoet het lid raad van bestuur aan de volgende belangrijke profieisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Grote mate van affiniteit met de zorg voor mensen met een (verstandelijke) beperking.
- ▶ Meerjarige ervaring in een integrale verantwoordelijke strategische leidinggevende (bestuurlijke) positie die het gehele spelveld vanuit een strategisch perspectief overziet.
- ▶ Ruime ervaring met organisatieontwikkeling en het vormgeven van veranderingsprocessen.
- ▶ Open en ontvankelijke houding naar medezeggenschap van cliënten/vertegenwoordigers en medewerkers. Cliëntoriëntatie; stelt de cliënt echt centraal.
- ▶ Visie op de actuele ontwikkelingen en risico's in de langdurige zorg (VG).
- ▶ Het vermogen om in te spelen op de zorgvragen van de toekomst en de ontwikkelingen in de zorgmarkt in het algemeen. Heeft een visie op innovatie, domotica en onderzoek.
- ▶ Samenwerkingsgerichtheid en verbindende kwaliteiten op alle niveaus binnen de organisatie en daarbuiten richting externe (lokale) samenwerkingspartners en de politiek.
- ▶ Inspirerend vermogen; daagt uit om te vernieuwen en te excelleren.
- ▶ Een goed ontwikkeld reflecterend vermogen.
- ▶ Sterke sociale kwaliteiten, authentiek, is zichtbaar en maakt écht contact op alle niveaus.
- ▶ Netwerkende instelling en een hoge mate van organisatiesensitiviteit.

4. Wat biedt SOVAK?

Het betreft een positie voor bepaalde tijd voor een periode van vier jaar met de mogelijkheid tot verlenging. De standplaats is Terheijden. De kandidaat wordt aangesteld door en legt verantwoording af aan de raad van toezicht.

De arbeidsvoorwaarden zijn conform de regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en welzijn sector en voldoen aan de regels van de Wet Normering Topinkomens WNT klasse IV.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats in de periode van **15 mei t/m 4 juni 2023**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur **26 juni 2023** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij SOVAK.

2 Selectiegesprekken door SOVAK

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie (selectiecommissie RvT en huidige bestuurder) bij de opdrachtgever op **28 juni 2023** (tussen 9:00 en 14:00 uur)

Benoembare kandidaten zien in de tweede ronde, een afvaardiging van OR/CR, een afvaardiging van managers/staf en de gehele RvT. Deze ronde vindt plaats op **30 juni 2023** (tussen 9:00 en 12:00 uur).

Een individueel of collegiaal assessment kan deel uit maken van de procedure. Vervolgens voert, indien gewenst een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 augustus 2023.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kunt u contact opnemen met Douwe Wijbenga, directeur executive search, en voor vragen over de procedure met Soesja Bijtelaar, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.