



# Wervingsprofiel

Lid raad van toezicht  
Aandachtsgebied Financiën

28 maart 2024

<b>Opdrachtgever</b>	Lister
<b>Auteur</b>	Manon Min
<b>Aanvraagnummer</b>	A06224



## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>3</b>
2.1	Lister	3
2.2	Visie op zorg	3
2.3	Meerjarenbeleidsplan 2022-2026	4
2.4	Organisatiecontext	4
<b>3.</b>	<b>De functie van lid raad van toezicht</b>	<b>4</b>
3.1	De raad van toezicht	4
3.2	Algemene capaciteiten en toezichthoudende kwaliteiten van alle leden	5
3.3	Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebied Financiën	6
<b>4.</b>	<b>Wat biedt ListerLister?</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>6</b>

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



## 1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van lid raad van toezicht met aandachtsgebied Financiën bij Lister. Met dit functieprofiel 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.lister.nl/>

## 2. De organisatie

### 2.1 Lister

Al meer dan 40 jaar werkt Lister met en voor mensen met psychische- en/of verslavingsproblemen. Vanuit de overtuiging dat iedereen zich kan ontwikkelen, is Lister naast het bieden van de combinatie van huisvesting en begeleiding aan de doelgroep, in 2009 ook gestart met herstelondersteunende begeleiding in de wijk. Zo maakt Lister het mogelijk dat ook cliënten met een zeer complexe zorgvraag en psychische kwetsbaarheid in hun eigen omgeving kunnen herstellen. Lister biedt met 40 teams zorg en begeleiding in de centrumgemeente Utrecht en regio Lekstroom.

Verder heeft Lister het Recovery College (ENIK) opgericht met inmiddels meerdere vestigingen in het werkgebied. Het Recovery College is een ontmoetingsplaats en leeromgeving in de wijk. Een ander onderdeel van het werk van Lister is een ambulante team voor de meest kwetsbaren in de stad Utrecht, het FIT-team (Flexibel Integraal Team).

Lister begeleidt mensen op vier domeinen: persoonlijke identiteit, maatschappelijk functioneren, gezondheid en dagelijks functioneren. In de begeleiding sluit Lister aan bij de verwachtingen en verlangens en bij het tempo en de ontwikkelstijl van de cliënt. Bij het ondersteunen van haar cliënten werkt Lister nauw samen met andere zorgaanbieders, met naastbetrokkenen zoals familie, vrienden en kennissen, met financiers (Gemeenten/Wmo, Ministerie van Justitie en Veiligheid en Zorgkantoor/Wlz), werkgevers en met informele ondersteuners zoals vrijwilligers.

Lister is een waardengedreven organisatie. De kernwaarden van Lister zijn: gelijkwaardig, verbindend, daadkrachtig en samen. Tevens heeft Lister een duidelijke visie op zorg voortvloeiend uit de waarden en hanteert Lister veiligheidsbeleid waarin het herstelproces van de cliënt en de veiligheid van cliënten, medewerkers en samenleving zorgvuldig worden gewogen. Risicominimalisatie is hierbij geen doel op zich.

De cultuur van Lister kenmerkt zich door een sterke bevoegenheid en betrokkenheid van medewerkers, ook bij de vernieuwing van de zorg, mét veel eigenheid en ruimte.

### 2.2 Visie op zorg

De visie van Lister op zorg sluit aan bij de wensen en eisen van cliënten én bij de veranderende samenleving. Er zijn in dit kader de volgende pijlers benoemd:

- ▶ Herstellen doe je thuis. Als dat (tijdelijk) niet kan, biedt Lister verschillende beschermende woonvormen.
- ▶ Herstel thuis of in een woning van Lister is altijd gericht op het meedoen in de samenleving.
- ▶ Normaliseren betekent ook dat Lister vanzelfsprekend een beroep doet op de eigen kracht en mogelijkheden van de cliënten en zijn of haar netwerk.



- ▶ Lister maakt het mogelijk dat cliënten de eigen kracht en mogelijkheden (leren) herkennen en benutten door het doelgericht inzetten van ervaringsdeskundigen en peer support.

## 2.3 Meerjarenbeleidsplan 2022-2026

In 2021 heeft Lister een nieuwe [meerjarenvisie Thuis in de Wijk](#) ontwikkeld voor 2022-2026.

Om de visie op begeleiding verder in de praktijk te brengen focust Lister de komende jaren op vier speerpunten:

- 1 Begeleiden van mensen én hun omgeving
- 2 Welkom in de wijk
- 3 Netwerksamenwerking
- 4 Vakmanschap

Lister heeft het meerjarenbeleidsplan 2022 – 2026 ook vertaald naar een korte aansprekende video. Deze vindt u [hier](#).

## Uitdagingen

Het zorglandschap is enorm in ontwikkeling. Dit vraagt om anders denken en om anders doen. De volgende thema's vragen de aandacht en focus van Lister:

- ▶ Het HR-vraagstuk: hoe houdt Lister haar medewerkers vitaal en betrokken (de verzuimcijfers én de werkdruk zijn hoog) en welke wegen kunnen bewandeld worden om nieuwe en betrokken medewerkers te vinden.
- ▶ Vastgoed: het strategisch vastgoedplan is in ontwikkeling. Feit is dat er veel verouderd vastgoed is en dat cliënten onvoldoende doorgeplaatst kunnen worden naar sociale huurwoningen.
- ▶ Betaalbaarheid van de zorg: de zorg wordt steeds duurder en de zorgvraag complexer. Dit vraagt onder andere om een heel andere manier van werken.
- ▶ Digitalisering: slimme omgang met ICT leidt tot betere en efficiëntere zorg. Net als vele andere zorgorganisaties staat dit onderwerp ook voor Lister hoog op de agenda.
- ▶ Ervaringsdeskundigheid: het verder uitbreiden en doorontwikkelen van de inzet van ervaringsdeskundigen.

## 2.4 Organisatiecontext

Er is sprake van een collegiaal bestuur, dat wil zeggen, beide bestuursleden hebben specifieke aandachtsgebieden maar zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het geheel. Kenmerkend voor de raad van bestuur is dat zij dicht bij het primair proces staat.

In 2022 heeft Lister de organisatie- en managementstructuur aangepast. De organisatiestructuur bestaat uit drie lagen: raad van bestuur; een managementteam bestaande uit drie regiomanagers, een manager Bedrijfsvoering en een manager HR & Ontwikkeling; en teammanagers op de verschillende locaties.

Meer achtergrondinformatie over de besturing is vanzelfsprekend te vinden in de vigerende statuten en reglementen.

# 3. De functie van lid raad van toezicht

## 3.1 De raad van toezicht

Lister werkt volgens het raad van toezichtmodel. De raad van toezicht van Lister bestaat uit vijf personen en heeft drie commissies: auditcommissie, kwaliteitscommissie en de remuneratiecommissie.

De raad van toezicht heeft in 2017 haar visie expliciet vastgelegd. Samengevat houdt deze in: de raad van toezicht houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling van Lister en vervult deze opgave vanuit de volgende formele rollen: toezichhouden (ten dienste van de cliënt, in relatie tot medewerkers, in relatie tot externe stakeholders, ten behoeve van een gezonde bedrijfsvoering), werkgever van de raad van bestuur en advies/klankbord van de raad van bestuur. Deze visie wordt in het najaar van 2024 geactualiseerd.

De raad van toezicht ziet in- en externe stakeholders als belangrijke informatiebronnen om toezicht te houden op de maatschappelijke doelstelling van Lister. Inhoud en vorm van de informatie zijn afhankelijk van de stakeholder en het



momentum. Hierbij maakt de raad van toezicht waar mogelijk gebruik van het stakeholdersbeleid zoals de raad van bestuur dat in de praktijk brengt.

De invalshoeken van de verschillende belanghebbenden kunnen tegenstrijdig zijn en daarmee leiden tot dilemma's. De raad van toezicht bewaakt bij het toezichthouden, maar ook in zijn constructief kritische houding naar de raad van bestuur een zorgvuldige en transparante afweging van verschillende belangen. Vanzelfsprekend sluit de raad van toezicht in haar rol aan bij de ontwikkelingen en uitdagingen – zoals eerder genoemd – waar de raad van bestuur met de organisatie voor staat.

De raad van toezicht wil met haar eigen visie aansluiten op de waarden, de visie en het veiligheidsbeleid van Lister, zoals vermeld in hoofdstuk 2, waarbij zij haar kritische rol als toezichthouder niet uit het oog verliest.

De raad van toezicht kent een diverse samenstelling. Zowel qua expertise, ervaring als achtergrond. Maar ook op het vlak van talenten en persoonlijkheden zijn de leden complementair aan elkaar met uiteraard een gemeenschappelijke visie en grote intrinsiek betrokkenheid bij hetgeen waar Lister voor staat.

De sfeer in de raad van toezicht is goed. Er is sprake van een open werkkrelatie en open communicatie onderling. De raad van toezicht gaat uit van het diversiteitsbeginsel en een zodanig samengestelde raad van toezicht.

### 3.2 Algemene capaciteiten en toezichthoudende kwaliteiten van alle leden

Om de rol van lid van de raad van toezicht bij Lister goed te kunnen vervullen worden de volgende kwaliteiten verwacht:

- ▶ Toezicht houden op basis van vertrouwen: voorwaarde hiervoor is dat de informatievoorziening adequaat is en op orde is.
- ▶ Oog hebben voor de gang van zaken in het primaire proces en hier actief betrokkenheid bij tonen.
- ▶ Transparant zijn over de eigen werkwijze en aanspreekbaar zijn op haar verantwoording en hoe deze is vormgegeven.
- ▶ Een professionele toezichthouding die aansluit bij de waarden van Lister:
  - Een warm hart voor de zorg.
  - Toezicht op basis van vertrouwen.
  - Open en constructief.
  - Zichtbaar voor in- en externe stakeholders.
  - Moedig, doortastend, kritisch.
  - Omarmen van de visie van Lister met betrekking tot de inzet van ervaringsdeskundigheid.
- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Bestuurlijke competenties:
  - Strategie, beleid, processen en resultaten van de stichting op hoofdlijnen kunnen doorgronden en het functioneren van de raad van bestuur kunnen toetsen.
  - Inzicht in de eisen die kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit van zorg aan een organisatie als Lister stellen en in de daaruit volgende mogelijke risico's.
- ▶ Het vermogen tot distantie en betrokkenheid en ontvankelijkheid voor het brede maatschappelijke belang en het individuele belang van de cliënt.
- ▶ Kunnen schakelen tussen de rol van toezichthouder en werkgever en de rollen van verbinder, adviseur/klankbord en het geweten van de organisatie.
- ▶ Beschikken over een relevant netwerk dat de adviserende en toezichthoudende taak ten goede komt zonder dat er sprake is van belangenverstrengeling.
- ▶ Voldoende beschikbaarheid: voor het lid is dit op jaarbasis minimaal 10 bijeenkomsten (raad van toezicht/(deel)commissie, locatiebezoeken, e.d.). Voor de voorzitter komen daar minimaal 6 (voorbereidende) overleggen met de raad van bestuur bij.
- ▶ Bereidheid om te investeren in de eigen ontwikkeling als toezichthouder.



### 3.3 Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebied Financiën

Gezien de samenstelling van de raad van toezicht bevat het nieuwe lid de volgende profielkenmerken:

- ▶ Een stevige achtergrond in financiën. Achtergrond als bijvoorbeeld RA en ervaring opgedaan als concerncontroller of directeur F&C.
- ▶ Ervaring in de zorg; ervaring in de GGZ-sector is hierbij een pré.
- ▶ Kennis van zorgfinanciering, mn. Wmo en Wlz.
- ▶ Een ervaren toezichthouder die bij voorkeur ervaring heeft als lid van de auditcommissie.
- ▶ Ervaring met vastgoed.
- ▶ Kennis van ICT/digitalisering is een pré.

## 4. Wat biedt ListerLister?

Een toezichtrol in een organisatie die er toe doet, die zichtbaar is in de wijk en die investeert in innovatieve projecten en onderzoek om de beste zorg en ondersteuning te bieden.

Lister hanteert de Governancecode Zorg 2022 en volgt voor de honorering van beide functies de richtlijnen van NVTZ. De raad van toezicht volgt daarbij WNT-2 (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 op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht tot 26 april.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in de week van 29 april gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Lister.

### 2 Selectiegesprekken door Lister

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op 15 mei. Verdere gesprekken volgen daarna, deze worden nog gepland.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 juni 2024**.

### 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 Manon Min, senior adviseur 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/>.