



Wervingsprofiel

Voorzitter en lid raad van toezicht (financiën)

Affiniteit met de zorg voor mensen met een lichamelijke en/of verstandelijke beperking

11 juli 2024

Opdrachtgever Syndion

Auteur Marcel ten Berge

Aanvraagnummer A06461

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Organisatie	3
2.1	Syndion	3
2.2	Strategie: Syndion toont lef!	4
2.3	Organisatiestructuur	5
3.	Functie van voorzitter en lid raad van toezicht	5
3.1	Raad van toezicht	5
3.2	Vacatures van voorzitter en lid	6
3.3	Profiel voorzitter raad van toezicht	6
3.4	Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebied Financiën	7
4.	Wat biedt Syndion?	7
5.	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 voorzitter of lid raad van toezicht bij Syndion. Met dit wervingsprofiel willen wij 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.

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

Voor meer achtergrondinformatie adviseren wij u om de website te bezoeken: <https://www.syndion.nl/>. Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk 'hij' staat uiteraard ook 'zij', 'die' of 'hen' gelezen kan worden.

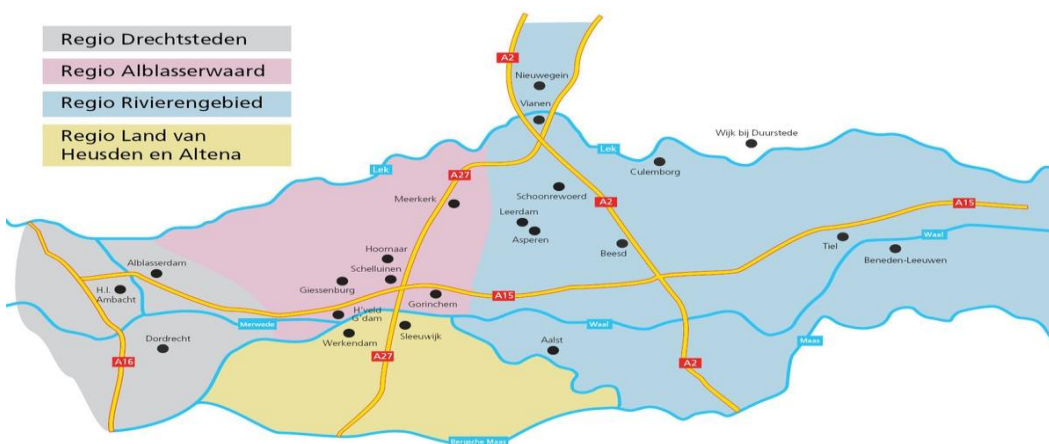
2. Organisatie

2.1 Syndion

Syndion is er sinds 1967 voor mensen – jong en oud – met een lichamelijke en/of verstandelijke beperking. Syndion ondersteunt hen zo, dat zij kunnen opgroeien, leren, wonen en werken op een manier die zij zelf prettig vinden, vanuit de wensen en mogelijkheden van de cliënten. De belangrijkste activiteiten zijn het bieden van langdurige zorg aan mensen met een beperking. Ook is Syndion actief in het sociaal domein en op het gebied van jeugd en kinderen. Bij Syndion werken circa 995 medewerkers voor zo'n 1.480 cliënten. De zorgopbrengsten bedroegen eind 2022 ruim 52 miljoen euro (bestuursverslag 2022, peildatum eind 2022).

De basis van Syndion werd in 1967 gelegd door ouders. De wortels van Syndion liggen bij de ouderverenigingen waarbij ouders en verwanten tot op de dag van vandaag een belangrijke rol vervullen binnen Syndion. Er is in de loop der tijd stevig doorgebouwd aan het zijn van een professionele semimurale zorgverlener die zoveel mogelijk om de vraag heen organiseert. Syndion is financieel gezond en staat voor maximale medezeggenschap van cliënten, verwanten en medewerkers.

Het werkgebied van Syndion omvat tegenwoordig de Drechtsteden, de Alblasserwaard, het Rivierengebied en het Land van Heusden en Altena.



Syndion levert uiteenlopende vormen van dienstverlening en zorg in allerlei verschijningsvormen, verspreid over kleinschalige locaties of bij mensen thuis. Zo biedt Syndion bijvoorbeeld ondersteuning bij het wonen in eigen huis, in een groep, of met begeleiding in een appartement van Syndion. Er zijn trainingshuizen waar geleerd wordt om zelfstandig te wonen. Syndion ondersteunt ouderinitiatieven en beschikt over speciale gasthuizen. Daarnaast biedt Syndion dagbesteding op zo'n 25 eigen locaties of via reguliere bedrijven waar cliënten worden begeleid in hun werk. Er zijn speciale dagbestedingslocaties waar cliënten terecht kunnen die veel begeleiding en zorg nodig hebben.

De visie en missie van Syndion luiden:

Visie

Cliënt, verwant en begeleider vormen de belangrijkste eenheid voor Syndion. De totale organisatie is erop gericht deze eenheid optimaal te ondersteunen. Syndion is binnen de organisatie blijvend in dialoog. Samen zijn zij in beweging om continu te verbeteren en te ontwikkelen.

Missie

Syndion biedt uiteenlopende vormen van ondersteuning aan volwassen en kinderen met een beperking, kleinschalig georganiseerd en midden in de samenleving. Syndion is een waarde gedreven organisatie waarin de mogelijkheden van de cliënt en de verbinding tussen cliënt, verwanten en medewerkers centraal staan.

Bij Syndion wordt gewerkt vanuit een drietal **kernwaarden**:

- ▶ **Zeggenschap:** Jouw leven bepaal je voor een groot deel zelf. Daar zet Syndion zich maximaal voor in. Het is de taak van Syndion om jou te helpen bij jouw keuzes en deze waar te maken. Dat betekent niet dat alles kan en mag, of dat alles lukt. Maar samen met jou en je naaste verwanten gaan jullie op weg. Je kunt altijd op Syndion rekenen, ook als het een keer tegenzit. Syndion is er, voor jou.
- ▶ **Verbindend:** Syndion staat midden in de samenleving. Daardoor kunnen ze jou helpen je eigen weg te vinden. Zodat jij je thuis voelt bij je medebewoners, in je buurt of op je werk. Familie, vrienden, burens en collega's, zij geven allemaal extra kleur aan je leven. Samen leven doe je met elkaar.
- ▶ **Maatwerk met lef:** Het bieden van zorg en ondersteuning is maatwerk. Iedereen heeft tenslotte zijn eigen wensen en behoeften. Die botsen soms met de regels, met wat standaard kan of mag. Syndion ziet dat als een uitdaging. Dat leidt vaak tot creatieve, maar altijd verantwoorde, oplossingen.

2.2 Strategie: Syndion toont lef!

De komende jaren haalt Syndion alles uit de kast om kansenongelijkheid voor mensen met een beperking tegen te gaan. Mensen met een beperking hebben recht om zo gewoon mogelijk deel te nemen aan de samenleving. Aan deze 'vermaatschappelijking van de zorg' blijft Syndion veel aandacht geven. Tegelijkertijd heeft Syndion net als andere zorgaanbieders te maken met een toename in de complexiteit van de zorg, de krapte op de arbeidsmarkt en druk op budgetten. De huidige koers en vier speerpunten van Syndion zijn terug te lezen in het [strategisch meerjarenbeleidsplan 2021-2025: Met LEF de toekomst in](#) en zijn:

- ▶ De zorg blijft kleinschalig georganiseerd;
- ▶ Syndion blijft breed actief, binnen de grenzen van de kennis en kunde in de ondersteuning en zorg aan mensen met een beperking;
- ▶ Syndion heeft in 2025 de volledige digitale transitie gerealiseerd;
- ▶ In 2025 heeft Syndion voldoende, geschoolde, vakbekwame én tevreden medewerkers.

Syndion investeert onder meer in nieuwe huisvesting voor cliënten en digitalisering. Digitale veranderingen die de werkdruk voor medewerkers en de zelfredzaamheid van cliënten in positieve zin beïnvloeden. In de koers van Syndion is daarbij extra aandacht voor de kernwaarden 'Zeggenschap' en 'Met lef!' zodat de organisatie kan blijven staan voor de unieke wijze waarop de zorg en ondersteuning aan de mensen met een beperking wordt vorm gegeven en die past bij de beschikbare financiering en budgetten.

2.3 Organisatiestructuur

Syndion is een stichting met een éénhoofdige raad van bestuur en een raad van toezicht. De eindverantwoordelijkheid ligt bij de bestuurder die daarbij wordt ondersteund door drie directeuren, de concerncontroller, de controller Kwaliteit, Veiligheid & Compliance en de bestuurssecretaris. Het herzien van de organisatiestructuur van de directie- en managementlaag is op dit moment onderwerp van gesprek.

Syndion beschikt op centraal niveau over een OR en een Centrale Cliëntenraad (CCR). De organisatie beschikt in totaal over drie cliëntenraden; de CCR, de locatieraden en de themaraden. De CCR werkt conform de Wmcz 2018, de locatieraden worden geconsulteerd over dagelijkse onderwerpen die van belang zijn voor cliënten en themaraden worden ingesteld bijvoorbeeld in geval van verhuizing van locaties of aanstelling van een clustermanager. De werkwijze tussen deze raden en de bestuurder is vastgelegd in de medezeggenschapsregeling.

3. Functie van voorzitter en lid raad van toezicht

3.1 Raad van toezicht

Syndion werkt volgens het raad van toezichtmodel en hanteert in haar beleid en bedrijfsvoering de uitgangspunten zoals vastgelegd in de Governancecode Zorg 2022. De raad van toezicht houdt toezicht op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken binnen Syndion en staat het bestuur met raad terzijde. De raad van toezicht bekleedt daarbij vier rollen; de toezichthoudende rol, de rol van strategische partner (adviesrol), de werkgeversrol en de rol van ambassadeur (hoeder van de dialoog). Bij de uitvoering van zijn taken houdt de raad rekening met het belang van de zorgorganisatie, met de maatschappelijke opgave(n) en met de positie van de (toekomstige) cliënt en medewerker.

De raad van toezicht bestaat momenteel uit vijf leden en werkt met de volgende commissies:

- ▶ Agendacommissie
- ▶ AuditCommissie
- ▶ Commissie Kwaliteit & Veiligheid
- ▶ Commissie HR
- ▶ Remuneratiecommissie.

De raad van toezicht heeft in 2021 zijn toezichtvisie vastgelegd. De leden van de raad houden op basis daarvan vanuit de waarden "verbinding, vertrouwen en vakmanschap" toezicht op de realisatie van de strategische doelen. Er wordt niet alleen gekeken naar resultaten maar ook naar de wijze waarop dit is georganiseerd. Daarnaast geeft de raad invulling aan de verbinding met de organisatie en gaat de raad als toezichthouders met elkaar en met de bestuurder in gesprek over de betekenis van de strategische doelen en de werking van de interne systemen.

De raad van toezicht investeert in de verbinding met de organisatie door aan te sluiten bij activiteiten, locaties te bezoeken en daarbij cliënten en medewerkers te spreken. Mede door deze werkbezoeken en informele ontmoetingen, ervaren de toezichthouders de dagelijkse praktijk en kan een dialoog met de bestuurder ontstaan die van toegevoegde waarde is voor Syndion. Daarnaast is er periodiek overleg met de leden van de OR en CCR.

De raad van toezicht heeft jaarlijks een inhoudelijke studiemiddag met het directie-overleg en spreekt minimaal éénmaal per jaar met de (concern)controllers over compliance. Binnen de raad wordt bewust ruimte gemaakt voor teamontwikkeling en zelfreflectie. Er is een jaarlijkse zelfevaluatie.

Door deze manier van toezichthouden wil de raad bijdragen aan een open klimaat waarin continu met elkaar leren en verbeteren mogelijk is en de raad een ondersteunende en kritische partner van de bestuurder kan zijn. Zie voor meer informatie de [toezichtvisie](#).

De raad van toezicht kent op jaarbasis zo'n zes reguliere vergaderingen, de agendacommissie komt zeven keer bijeen, de auditcommissie zes keer en de overige commissies (HR en K&V) vergaderen vier keer per jaar. Vergaderingen vinden op dit moment meestal op de donderdagmiddag van 14-17 uur plaats.

3.2 Vacatures van voorzitter en lid

De voorzitter van de raad van toezicht heeft om persoonlijke redenen besloten om per 1 juli terug te treden. Het lid van de raad van toezicht ziet af zijn tweede termijn waarmee per 1 september dit jaar deze vacature ontstaat.

Voor de beide posities gelden de volgende algemene vereisten:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Uitstekende communicatieve en sociale vaardigheden.
- ▶ Affiniteit met de zorg en zo mogelijk met de VG-sector in het bijzonder.
- ▶ Onderschrijven van de missie en visie van Syndion.
- ▶ De deskundigheid om een juist evenwicht te vinden in betrokkenheid en bestuurlijke afstand.
- ▶ Het vermogen en de attitude om de raad van bestuur met advies en als klankbord terzijde te staan.
- ▶ Het vermogen om het beleid van Syndion en het functioneren van de raad van bestuur te toetsen.
- ▶ Het vermogen om advies en toezicht in teamverband uit te kunnen oefenen, gebruik makend van elkaars complementariteit.
- ▶ Een integere, verantwoordelijke, positief kritische en onafhankelijke opstelling, zelfreflectief.
- ▶ Inzicht in de eisen die kwaliteit, veiligheid, doelmatigheid en continuïteit aan Syndion stellen.
- ▶ Voldoende tijd, beschikbaarheid en flexibiliteit.

Voor de beide posities zijn wij op zoek naar kandidaten die als toezichthouder vanuit een professionele, samenwerkingsgericht grondhouding willen bijdragen aan de toekomstige (door)ontwikkeling, positionering en koers van Syndion. Kandidaten behoeven niet uit de regio te komen maar wonen/werken op bereisbare afstand van de standplaats Gorinchem. Het is een pre indien kandidaten de diversiteit van het team versterken.

3.3 Profiel voorzitter raad van toezicht

Wij zijn voor deze positie op zoek naar een ervaren voorzitter van een raad van toezicht met bestuurlijke ervaring in de zorg (care). Beschikt over een visie op de ontwikkelingen in de langdurige zorg en is daarmee een strategische sparringpartner voor de bestuurder en toezichthouders in het team. Stevige persoonlijkheid en een echte teamplayer, die beschikt over verbindend vermogen. De voorzitter heeft rust, overzicht en is vertrouwenwekkend en samenwerkingsgericht. Vervult de rol van voorzitter raad van toezicht met een hoge mate van organisatiesensitiviteit en rolvastheid. Bij Syndion past een voorzitter die de positie van de bestuurder versterkt en hecht aan de rol en positie van interne stakeholders, zoals de medezeggenschap. Goede balans tussen zakelijkheid en betrokkenheid. Is consistent, integer en transparant in optreden.

In het bijzonder dient de voorzitter:

- ▶ Het vermogen te hebben om met een natuurlijk gezag de voorzittersfunctie in de raad van toezicht te vervullen.
- ▶ Over de persoonlijkheid en achtergrond te beschikken om een leidende rol te vervullen bij de mening- en besluitvorming van de raad van toezicht.

- ▶ Over inzicht en overzicht te beschikken ten aanzien van de taken en functie van de raad van toezicht en de raad van bestuur.
- ▶ Over zodanige eigenschappen en uitstraling te beschikken om, indien nodig, extern een rol in het belang van Syndion te kunnen vervullen.

De huidige voorzitter van de raad heeft zitting in de agendacommissie, de HR- en de Remuneratiecommissie.

3.4 Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebied Financiën

Kandidaten voor dit profiel zijn/hebben daarnaast:

- ▶ Stevig financieel onderlegd met ervaring op financieel strategisch niveau in de (langdurige) zorg. Ook kandidaten die vanuit andere posities beschikken over de gewenste kennis van de financiering van de (langdurige) zorg, worden uitgenodigd te reageren.
- ▶ Naast kennis van financiën ook goed bekend met vastgoed, vastgoedontwikkeling/-vraagstukken.
- ▶ Goed in staat om het medewerkers- en cliëntperspectief voor ogen te (blijven) houden.
- ▶ Heeft bij voorkeur relevante ervaring als toezichthouder en zo mogelijk als voorzitter/lid van de auditcommissie. Ook kandidaten met de vereiste werkervaring/kennis die de stap naar professioneel toezichthouden willen maken en daarin willen investeren, worden uitgenodigd te reageren.
- ▶ Evenwichtige en kritische persoonlijkheid die zaken kan afwegen en benoemen, met oog voor de relatie.

Het nieuwe lid zal deelnemen aan de auditcommissie.

4. Wat biedt Syndion?

De leden van de raad van toezicht ontvangen een vergoeding op basis van de NVTZ-norm voor toepassing van de Wet Normering Topinkomens en de daarbij behorende ministeriële regeling.

5. 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 of via MS Teams in de periode van **12 tot en met 23 augustus 2024**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **27 augustus 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Syndion.

2 Selectiegesprekken door Syndion

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op. Gesprekken voor de positie van voorzitter raad van toezicht vinden plaats op **29 augustus 2024**. Verdiepende tweede ronde gesprekken vinden plaats in de **week van 2 september 2024**.

Gesprekken voor de positie van lid raad van toezicht vinden plaats in de **week van 16 september 2024**.

Verdiepende tweede ronde gesprekken vinden plaats in de **week van 23 september 2024**. De nieuwe voorzitter neemt deel aan de gespreksronden voor de selectie van het lid raad van toezicht.

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

Over de inzet van videobellen

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

Wij hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die wij 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. Wij maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ Wij gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ Wij 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 Marcel ten Berge, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Anouk Keiren, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.