



Profiel

Voorzitter en lid raad van toezicht

27 juni 2022

Opdrachtgever Lister

Auteur(s) Peter Gerritsen
Manon Min

Aanvraagnummer A04769

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

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	4
2.1	Lister	4
2.2	Feiten en cijfers	5
2.3	Visie op zorg	5
2.4	Meerjarenbeleidsplan 2022-2026	5
2.5	Innovatief	5
2.6	Uitdagingen	6
2.7	Organisatiecontext	6
3.	De raad van toezicht	7
3.1	De organisatiestructuur en governance	7
3.2	De vacatures van voorzitter en lid raad van toezicht	7
3.3	De algemene capaciteiten en toezichhoudende kwaliteiten van zowel het lid als de voorzitter	8
3.4	De expertise van de voorzitter	8
3.5	De expertise van het lid	9
4.	Wat biedt Lister?	10
5.	De selectieprocedure	11

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van voorzitter en/of lid raad van toezicht bij Lister. Met dit functieprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij deze posities. We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante posities, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren. Geef in je sollicitatie duidelijk aan op welke positie je reageert.

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

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk 'hij' staat uiteraard ook 'zij', 'die' of 'hen' gelezen kan worden.

2. De organisatie

2.1 Lister

Al meer dan 35 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. In 2021 is het werkgebied op het gebied van individuele begeleiding uitgebreid met Utrecht West en Utrecht Zuidoost.

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*
Zingeving, persoonlijke ontwikkeling, regie op eigen leven, betekenisvolle rol, eigen verantwoordelijkheid nemen, zelfbeeld, zelfacceptatie, seksuele oriëntatie, culturele achtergrond, existentiële levensvragen.
- ▶ *Maatschappelijk functioneren*
Activering, opleiding, vrijwilligerswerk, sociale contacten, meedoen in de wijk, meedoen in de maatschappij met reguliere activiteiten.
- ▶ *Gezondheid*
Lichamelijk, geestelijk, psychisch welbevinden, medicatie, leefstijl, dag- en nachtritme.
- ▶ *Dagelijks functioneren*
Plannen en organiseren van het dagelijks leven, grenzen kennen, administratie, post, hygiëne, zorgen voor jezelf, wonen, sociale vaardigheden, activiteiten van het dagelijks leven, hulp kunnen vragen.

In de begeleiding sluit Lister aan bij de verwachtingen en verlangens, en bij het tempo en de ontwikkelstijl van de cliënt. Bij hoge uitzondering nemen ze de regie van een cliënt over als zijn of haar keuzes het ontwikkelproces ernstig ondermijnen. Als de cliënt op een van de aangegeven gebieden ook behandeling nodig heeft of krijgt van derden, stemt Lister de begeleiding daarop af.

Bij het ondersteunen van haar cliënten werkt Lister nauw samen met andere zorgaanbieders, naastbetrokkenen zoals familie, vrienden en kennissen, met financiers (Gemeenten/Wmo, Ministerie van Justitie en Veiligheid en Zorgkantoor/Wlz), werkgevers, en informele ondersteuners zoals vrijwilligers. Waar mogelijk zetten wij mensen in met ervaring, ervaringskennis of als ervaringsdeskundige. Peer support werkers spelen hierin een nadrukkelijke rol.

Lister is een waardengedreven organisatie. De Richtlijn Goede Zorg van Lister beschrijft de waarden van waaruit Lister de zorg vormgeeft, te weten: vrijheid en autonomie, gelijkwaardigheid en wederkerigheid, aandacht en betrokkenheid, vertrouwen en betrouwbaarheid.

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 Feiten en cijfers

▶ Ruim 1700 cliënten in zorg (per 31 december 2021):

- O.b.v. financiering Wmo 1511
- O.b.v. financiering WLZ 253
- O.b.v. financiering Justitie 29

▶ Aantal medewerkers: 712

Omzet: ruim 63 mln. Euro

2.3 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 vijf 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.

Door maatwerktrajecten voor cliënten en het slim benutten van het menselijk kapitaal (professionals, ervaringsdeskundigen en peer workers) realiseert Lister grip op haar kosten.

Met deze vijf pijlers heeft Lister een heldere visie op zorg die zij ook actief uitdraagt.

2.4 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 vertaald naar een korte aansprekende video. Deze vindt u [hier](#).

2.5 Innovatief

De komende jaren onderzoekt Lister de mogelijkheden van zorginhoudelijke uitbreiding van de dienstverlening en geeft daar vorm aan. Dit doet Lister op basis van de eigen ambitie of omdat Lister daarvoor wordt gevraagd. Daarbij hanteert Lister de volgende uitgangspunten:

- ▶ Innoveren en nieuwe producten en diensten ontwikkelen doen we op basis van onze meerjarenvisie, ontwikkelingen in de praktijk van de zorg en een afweging van vraag en aanbod.
- ▶ Lister ontwikkelt zo nodig en zo veel mogelijk in samenwerking met anderen:
 - Nieuw aanbod voor doelgroepen die geen aansluiting vinden in het reguliere aanbod van behandeling en ondersteuning.
 - Nieuw aanbod van ervaringsgericht werken.

- Nieuw aanbod om specialisaties te borgen in het grensgebied van begeleiding en behandeling of het grensgebied van de ggz en de sociale basis.
- ▶ Waar mogelijk zetten we wetenschappelijk onderzoek in om ons werk te evalueren en/of verder te professionaliseren.
- ▶ Lister denkt mee met financiers over oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken en moeilijke doelgroepen en neemt daarin initiatief.
- ▶ We zetten in op het behoud van een efficiënte en financieel gezonde organisatie.
- ▶ We versterken de cliëntparticipatie

2.6 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 en welke wegen kunnen bewandeld worden om nieuwe en betrokken medewerkers te vinden.
- ▶ Vastgoed: op dit moment legt Lister de laatste hand aan een vastgoedstrategie welke na de zomer klaar is. Met name de duurdere woningen in een krappe woningmarkt zijn een groot punt van zorg.
- ▶ 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.

2.7 Organisatiecontext

In 2022 past Lister de organisatie- en managementstructuur aan. Per 1 september 2022 is er sprake van een structuur van 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.

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.

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

3. De raad van toezicht

3.1 De organisatiestructuur en governance

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:

- ▶ Toezichthouden:
 - 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.
- ▶ Advies/klankbord van de raad van bestuur:

Deze rol veronderstelt een constructief kritische relatie tussen de raad van toezicht en de raad van bestuur. Dit betekent dat:

 - De raad van bestuur de raad van toezicht in een vroeg stadium meeneemt in ontwikkelingen in de visie van de organisatie en in het strategisch beleid.
 - De raad van toezicht relevante maatschappelijke ontwikkelingen proactief bespreekt met de raad van bestuur.
 - De raad van bestuur de raad van toezicht in een vroeg stadium meeneemt bij keuzes ten aanzien van organisatievernieuwing, innovatieve projecten en grote investeringen.
 - De raad van bestuur de raad van toezicht deelgenoot maakt van dilemma's waarvoor hij zich gesteld ziet/heeft gezien.
 - De raad van toezicht de aansluiting van de organisatie op de maatschappelijke realiteit bewaakt.

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 visie aansluiten op de waarden, de visie en het veiligheidsbeleid van Lister, als vermeld onder 2.1, waarbij zij haar kritische rol als toezichthouder niet uit het oog verliest.

3.2 De vacatures van voorzitter en lid raad van toezicht

De vacatures ontstaan doordat de zittingstermijnen van een van de leden (per 1 oktober 2022) en van de voorzitter (per 1 januari 2023) beiden aflopen.

3.3 De algemene capaciteiten en toezichthoudende kwaliteiten van zowel het lid als de voorzitter

Om de rollen van lid van de raad van toezicht en voorzitter 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 (voorwaarde hiervoor is dat de informatievoorziening adequaat is en op orde is).
 - 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: 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.

Voor beide posities binnen de raad van toezicht zijn wij op zoek naar integere en bevoegen kandidaten die passie hebben voor de opgaven in het maatschappelijk middenveld, ervaringsdeskundigheid een warm hart toedragen, bedrijfsmatig zijn ingesteld.

Er wordt waarde gehecht aan specifieke ervaring met HR en digitalisering. Deze elementen zien we graag terug bij een van beide profielen.

3.4 De expertise van de voorzitter

Naast de bovengenoemde verantwoordelijkheden is de voorzitter van de raad van toezicht de schakel naar de raad van bestuur. De voorzitter stelt, in overleg met de raad van bestuur, de agenda van de vergaderingen op en geeft als eerste aanspreekpunt inhoud aan de werkgeversrol richting de raad van bestuur. Is verantwoordelijk voor de periodieke evaluatie en permanente reflectie op het functioneren van de raad van toezicht zelf, voor de interactie met de raad van bestuur en als lid van de remuneratiecommissie voor het voeren van functioneringsgesprekken met de raad van bestuur. In het bijzonder dient de voorzitter:

- ▶ Het vermogen te hebben om met autoriteit en 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 de stichting te kunnen vervullen.

We zoeken voor deze positie een ervaren voorzitter van een raad van toezicht met bestuurlijke ervaring binnen een zorgorganisatie, iemand met uitstraling en natuurlijk gezag. Iemand met een moderne kijk en visie op governance ontwikkelingen; die snapt wat de professionalisering en modernisering van 'toezichthouden en besturen in balans' inhouden. Een voorzitter die de positie van de bestuurder versterkt en de rol van diverse stakeholders begrijpt. Een stevige persoonlijkheid met humor en natuurlijk leiderschap; iemand die zich genuanceerd uitsprekt en ervaring heeft met complexe organisatieopgaven in een voortdurend veranderende omgeving. Een verbinder die de voorzitterskamer met souplesse hanteert. Iemand die vertrouwen uitstraalt, op geïnspireerde wijze deze rol vervult en een vrije denker is.

Voor deze positie heeft zichtbare regionale binding met Utrecht de voorkeur. Visie op de sector en de ontwikkelingen zijn belangrijk.

3.5 De expertise van het lid

Binnen de raad van toezicht van Lister moeten diverse deskundigheden aanwezig zijn teneinde het brede spectrum van de stichting te kunnen overzien. Bij de samenstelling wordt dan ook gelet op voldoende spreiding van de deskundigheden en maatschappelijke achtergronden van de leden, zodat zij gezamenlijk beschikken over de vereiste kennis en ervaring om de doelen van beleid en strategie, de dienstverlening, de organisatie en de bedrijfsvoering in algemene zin te kunnen beoordelen. Ter aanvulling van de deskundigheden van de huidige leden, zoeken wij op korte termijn naar een lid raad van toezicht met zorginhoudelijke expertise.

Competenties (gelden in principe ook voor de voorzitter)

- ▶ *Creatief en innovatief*: heeft een creatieve visie op de actuele en te verwachten maatschappelijke ontwikkelingen en kan de consequenties daarvan goed duiden. Kan out of the box denken en weet met vernieuwende ideeën en oplossingen te komen.
- ▶ *Bestuurlijk inzicht*: Kan schakelen op bestuurlijk niveau, weet de complexiteit van het aansturen van een organisatie in al zijn aspecten te duiden, heeft ervaring met strategische besluitvormingsprocessen en kan een goede sparringpartner zijn voor de bestuurder.
- ▶ *Visie*: Heeft een visie op de toekomstige ontwikkelingen in de sector; weet daarbij van 'buiten naar binnen' te kijken en de verbinding te maken tussen ambities en mogelijke risico's.
- ▶ *Integer en verbindend*: Is een integere, authentieke en verbindende persoonlijkheid, die zich thuis voelt in een open cultuur. Handelt vanuit professionele en algemeen aanvaarde sociale en ethische normen en waarden.
- ▶ *Netwerken*: Heeft bestuurlijk- en politiek inzicht, gevoel voor bestuurlijke verhoudingen en beschikt over een relevant relatienetwerk dat hij/zij weet aan te wenden voor de organisatie.
- ▶ *Transparantie en integriteit*: Is of wordt lid van de NVTZ (Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Zorg) en onderschrijft de Governance Code, die regels en handvatten bevat voor integer en transparant bestuur en toezicht.

4. Wat biedt Lister?

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 III).

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Uitgebreid gesprekken door de adviseur van Leeuwendaal met kandidaten op kantoor van Leeuwendaal in Den Haag of Utrecht – vinden plaats in juli en augustus 2022.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, 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 in de maand augustus en september 2022.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 oktober 2022.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Peter Gerritsen of Manon Min, senior adviseurs werving en search, en voor vragen over de procedure met Soesja Bijtelaar, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088-00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via:

<https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van Microsoft Teams of Zoom.

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.