

Persoonlijk & Vertrouwelijk

Functieprofiel

**ASVZ –**

**Lid Raad van Toezicht**

Verantwoordelijke partner: Anne van Herwijnen

September 2024



# Inhoudsopgave

1. Over ASVZ
2. Raad van Toezicht
3. Profiel
4. Interviewproces
5. Boer & Croon Team





1. Over ASVZ

2. Raad van Toezicht

3. Profiel

4. Interviewproces

5. Boer & Croon Team

# I. ASVZ (1/9)

ASVZ is er voor iedereen met een verstandelijke beperking: jong en oud, licht en ernstig verstandelijk beperkt. Voor al deze mensen biedt ASVZ ondersteuning en begeleiding thuis, dagbesteding en werk, wonen en diagnostiek en behandeling. Rond de 5.800 bevoegen en betrokken medewerkers zetten zich samen met ruim 2.300 vrijwilligers in voor ongeveer 6.000 cliënten in Midden- en Zuid-Holland, Utrecht en West- en Midden-Brabant. ASVZ biedt verschillende woonvoorzieningen aan, maar ondersteunt ook cliënten die zelfstandig wonen, evenals gezinnen waarbij een ouder of kind een verstandelijke beperking heeft. De omzet van 2023 bedroeg rond de € 400 miljoen.

ASVZ richt zich op wat mensen met een beperking – samen met hun netwerk – wél kunnen. De talenten en krachten van cliënten zijn het vertrekpunt van de ondersteuning van ASVZ op allerlei vlakken: wonen, werken, dagbesteding, welzijn, financiën en relaties. Hierbij is samenwerken van groot belang. Samen met ouders, verwanten, vrijwilligers – en vooral met cliënten zélf – zorgt ASVZ ervoor dat mensen met een beperking sterker, autonomer en zelfredzamer in het leven staan.

# I. ASVZ (2/9)

## Visie en missie

ASVZ werkt met een sterk gedeelde visie: geloven dat iedereen zijn eigen krachten en talenten heeft. Met een open blik kijken naar wat wél kan. Dit pakt ASVZ samen aan en werkt vanuit deze visie aan één missie: mensen met een beperking ondersteunen om het gewone leven te laten ervaren. Met alles wat daarbij hoort: een menswaardige leefomgeving, sociale contacten, betekenisvolle daginvulling of werk en de ruimte om zelf keuzes te maken. Samen met cliënten, ons netwerk, vrijwilligers en onze partners proberen wij elke dag dichterbij dit doel te komen.

Deze missie en visie worden op alle niveaus binnen ASVZ herkend en uitgedragen; het zit in de haarvaten en het gedrag van iedereen.

## Cultuur

ASVZ onderscheidt zich door een waardengedreven cultuur. Het is een zelfbewuste organisatie die het perspectief van de cliënt vooropstelt, waarbij de cliënt altijd centraal staat.



# I. ASVZ (3/9)

## Waarden

ASVZ gaat uit van een vijftal kernwaarden, deze vormen de essentie van hoe ASVZ werkt en zorgt voor haar cliënten.

Ten eerste is **betrouwbaarheid** een belangrijke waarde van ASVZ: 'Wij zeggen wat we doen en doen wat we zeggen.' Door de afspraken naar cliënten, medewerkers, verwanten en andere belanghebbenden na te komen en dat andersom ook van anderen te verwachten. Daarnaast is **nabijheid** een kernwaarde waar ASVZ in gelooft. Volgens ASVZ is nabijheid essentieel voor het leveren van goede zorg. Nabijheid tussen medewerkers en cliënten, maar ook tussen medewerkers onderling.

ASVZ zet de **cliënt écht centraal**. Met een open blik kijken naar wat iemand wél kan en focussen op het gewone leven.

Er heerst binnen ASVZ een bijzondere combinatie van **bescheidenheid en trots**. Naast de indrukwekkende resultaten die iedere dag geboekt worden door zowel cliënten als medewerkers, realiseren ze zich dat er altijd meer te leren valt, dat de zorg nog beter kan.

Daarom blijft ASVZ bescheiden, maar natuurlijk wél trots op alle resultaten. Tot slot is **Veiligheid** een onmisbare pijler binnen ASVZ.

Samen met cliënten, hun netwerk en de medewerkers wordt er voortdurend gewerkt aan het creëren van een veilige omgeving, zonder hiermee de vrijheid en zelfbeschikking van cliënten en medewerkers nodeloos te begrenzen.

# I. ASVZ (4/9)

## Besturingsfilosofie

ASVZ opereert in een snel veranderende omgeving, beïnvloed door decentralisatie, veranderende wet- en regelgeving en politieke besluitvorming, wat vraagt om flexibiliteit en wendbaarheid. Het bestuur streeft naar continue ontwikkeling op basis van visie, vakmanschap en intuïtie, door een iteratief proces van reflectie en verbetering. De organisatie bestaat uit een groot aantal kleinere eenheden waar eigen verantwoordelijkheid, betrokkenheid en verbinding centraal staan, en waar medewerkers actief ondersteund worden in hun rol binnen de besluitvorming; de individuele medewerker maakt deel uit van de gemeenschap.

## Triple-C

Triple-C is een orthopedagogisch behandelingsmodel ontwikkeld door ASVZ, gericht op mensen met een verstandelijke beperking en gedragsproblemen. De drie C's staan voor Cliënt, Coach en Competentie. Triple-C is een mensvisie van waaruit het werk wordt verricht. In plaats van het probleemgedrag als uitgangspunt te nemen, richt Triple-C zich op de menselijke behoeften. Het doel van Triple-C is om een 'gewone' levenservaring te bieden, inclusief een veilige en vertrouwde plek, betrouwbare relaties en een zinvolle dagelijkse invulling van de dag. Begeleiders (coaches) en cliënten werken dagelijks samen aan deze doelstellingen. Daarnaast zijn er meer behandelmethodieken, zoals Laccs en Houvast.

# I. ASVZ - Governance (5/9)

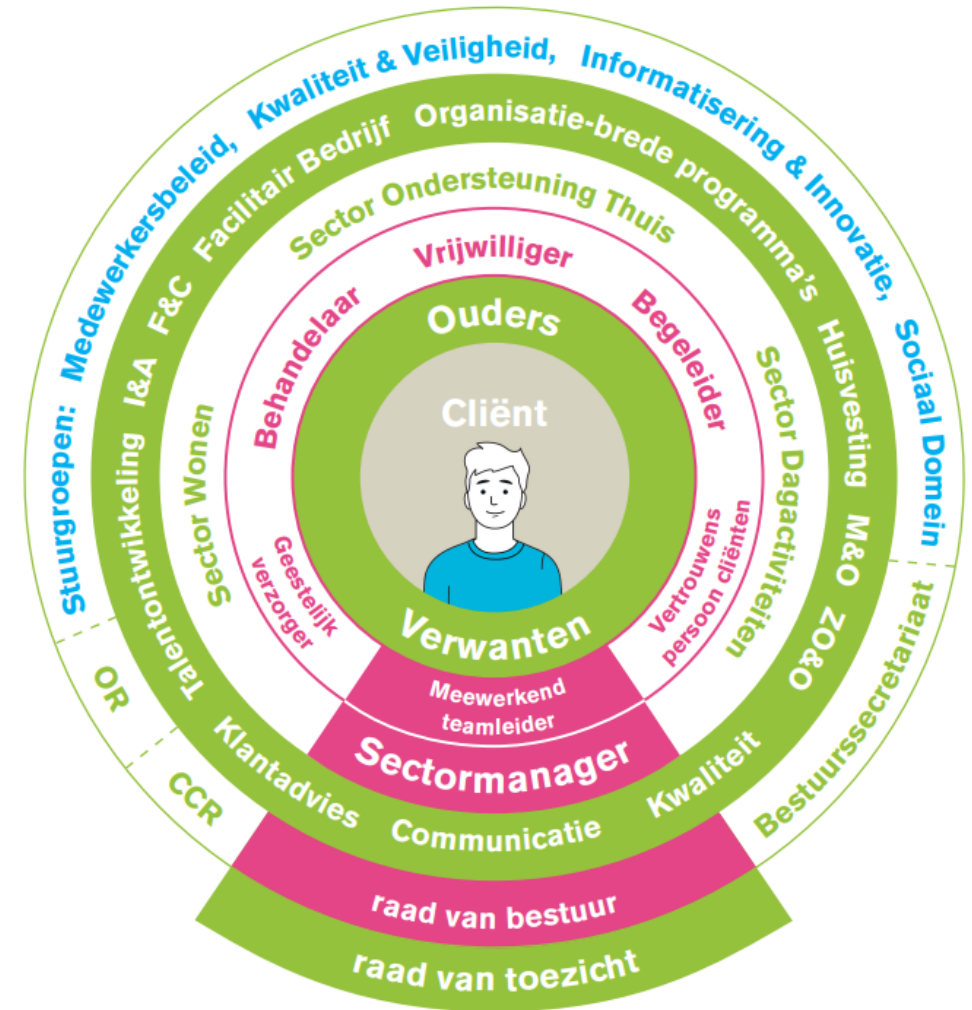
## Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur van ASVZ bestaat uit Hanneke Kooiman (voorzitter) en Jaap de Gruijter.

## Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) van ASVZ controleert de Raad van Bestuur en houdt toezicht op de algemene gang van zaken bij ASVZ. De RvT telt vijf leden, inclusief een voorzitter en een vicevoorzitter.

- Dhr. drs. R.M. de Koning (voorzitter)
- Mevr. Prof. Dr. E.J.M Wouters (vicevoorzitter)
- Dhr. mr. P.H.A. de Boer
- Dhr. mr. dr. A.P. den Exter
- Dhr. A.J.M. Loogman RA





# I. ASVZ - Governance (6/9)

## Organisatiestructuur

ASVZ is een platte organisatie met korte lijnen en weinig hiërarchische lagen, waarbij kleinschalig wordt gewerkt binnen een grote organisatie. De focus ligt op ondersteuning van teams, met veel aandacht voor onderling overleg en transparantie, wat de zorgkwaliteit en medewerkersverbinding versterkt. De platte structuur vereist dat hoger management nauw betrokken is bij operationele zaken en snel kan schakelen tussen strategische en operationele niveaus. Bevoegdheden en besluitvorming worden zo dicht mogelijk bij de werkvloer gelegd, met verantwoordelijkheden bij de lijnfunctionarissen.

Binnen ASVZ werken er ruim 400 teams van begeleiders en meewerkend teamleiders. Zij krijgen hierbij inhoudelijke en organisatorische ondersteuning van de behandelaars en de sectormanagers.

Daaromheen werken de ondersteunende diensten: kwaliteit, finance & control (F&C), facilitair bedrijf, huisvesting, medewerkers & organisatie (M&O), talentontwikkeling, zorgondersteuning & ontwikkeling (ZO&O), klantadvies, informatisering & automatisering (I&A) en communicatie. De medezeggenschapsorganen OR en CCR en het bestuurssecretariaat staan naast de Raad van Bestuur.

De Raad van Bestuur heeft maandelijks overleg met de ondernemingsraad (OR) en tweemaandelijks overleg met de centrale cliëntenraad (CCR). Daarnaast krijgt de Raad van Bestuur ondersteuning van adviesorganen (stuurgroepen). De Raad van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

# I. ASVZ - Governance (7/9)

## Uitdaging

ASVZ wil zich de komende jaren nog meer inzetten op regie en zeggenschap van de cliënt, met inachtneming van de uitdaging qua haalbaarheid, realisatie en betaalbaarheid. Ook wil ASVZ meer werken aan de versterking van inclusiviteit van cliënten in de samenleving. ASVZ gaat uit van een aantal strategische lijnen die de komende jaren richting geven aan het beleid van een toekomstbestendig ASVZ:

1. Versterken van menswaardige zorg voor cliënten met complexe zorgvragen.
2. Versterken van de eigen regie en talenten van cliënten.
3. We doen het samen. Met cliënten, vrijwilligers, het netwerk en externe partners.
4. Stabiele teams met bevlogen medewerkers.
5. Onderzoek en innovatie om menswaardige zorg te verbeteren.
6. Gezonde bedrijfsvoering
7. Duurzame toekomst

# I. ASVZ - Governance (8/9)

## Jaarplan 2024

Op basis van het Jaarplan 2024 focust ASVZ zich op de volgende thema's:

- Cliënt centraal;
- Menswaardige zorg;
- Professionaliteit en binding medewerkers;
- Gezonde organisatie.

In 2024 blijft het leveren van goede zorg, zodat cliënten een hoge kwaliteit van leven ervaren, de prioriteit. ASVZ streeft naar een balans tussen zorginhoud en bedrijfsvoering, waarbij de grootste uitdagingen liggen in de krappe arbeidsmarkt, werving en behoud van medewerkers, en een gezonde financiële huishouding. Samen met cliënten, verwanten en medewerkers wordt er gezocht naar oplossingen. Daarnaast zijn capaciteitsmanagement, informatisering, automatisering en verduurzaming belangrijke aandachtspunten.

# I. ASVZ - Governance (9/9)

De raad van toezicht streeft naar pluriformiteit wat betreft leeftijd, sekse, levensbeschouwelijke en culturele achtergrond van haar leden. Binnen de raad zijn relevante kennisvelden en deskundigheden aanwezig op bestuurlijk en maatschappelijk terrein. Meer specifieke deskundigheid is aanwezig op juridisch gebied, maatschappelijke verantwoordelijkheid, kwaliteit en veiligheid van zorg, financiën, personeel en organisatie, innovatie en onderzoek.

De Governancecode Zorg en het kader Toezicht op Goed Bestuur zijn leidend voor de Raad van Toezicht evenals verdieping en modernisering van de rol van toezichthouders.

Voor het functioneren van de leden van de Raad van Toezicht is een onafhankelijke opstelling van belang. Dit betekent dat de leden geen (neven)functies mogen vervullen die strijdig zijn met het onafhankelijk kunnen functioneren in de raad en/of geen zakelijk of persoonlijk belang mogen hebben bij de wijze waarop ASVZ opereert.

1. Over ASVZ

**2. Raad van Toezicht**

3. Profiel

4. Interviewproces

5. Boer & Croon Team





## 2. Raad van Toezicht (1/3)

De Raad van Toezicht van ASVZ houdt toezicht op het door de Raad van Bestuur gevoerde beleid en de algemene gang van zaken binnen de organisatie en staat het bestuur daarbij met advies terzijde. De Raad van Toezicht heeft een goedkeurings-, advies- en werkgeversfunctie en relateert de uitoefening van deze functies aan de maatschappelijke doelstelling van de organisatie. De Raad van Toezicht heeft een visie op toezichthouden opgesteld die hierbij richting geeft. In het kader van goed bestuur en toezicht volgt ASVZ de Governancecode Zorg.

De Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden, inclusief de voorzitter, en kent drie commissies: de Remuneratiecommissie, de commissie Kwaliteit en Veiligheid en de Auditcommissie. De Auditcommissie richt zich in het bijzonder op bedrijfsvoering, financiën, ICT en huisvesting. De Remuneratiecommissie houdt zich onder andere bezig met het functioneren van de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht en met wat 'good governance' vraagt van beide. De commissie Kwaliteit en Veiligheid richt zich op het geheel van kwaliteit van zorg en veiligheid vanuit het belang van de cliënt en de medewerker.

De leden worden benoemd voor een periode van 4 jaar en zijn daarna voor eenzelfde periode herbenoembaar. Aftreden geschiedt volgens een door de Raad van Toezicht vastgesteld rooster. De wijze van toezicht houden is vastgelegd in de statuten van de stichting en de reglementen van de Raad van Toezicht en Raad van Bestuur. De Raad van Toezicht wordt ondersteund door de bestuurssecretaris. Na een tweede voltooide zittingstermijn treedt binnenkort een lid Raad van Toezicht af. Hiermee ontstaat er een vacature voor een lid met het brede aandachtsgebied Zorg, tevens lid van de commissie Kwaliteit en Veiligheid. Ook sluit de toezichthouder één keer per jaar aan bij de Identiteits-commissie van de organisatie uit het Protestants Christelijke deel van de organisatie, tot stand gekomen na een fusie met Protestants Christelijke Tehuizen (PCT).

## 2. Raad van Toezicht (2/3)

### Kerntaken

- **Toezicht op bestuur en werkgeversrol:** De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de organisatie.
- **Adviseren:** De Raad van Toezicht fungeert als een klankbord voor het bestuur. Zij geven strategisch advies en ondersteunen het bestuur met hun expertise.
- **Bewaken van de strategie:** Ziet toe op de ontwikkeling van ASVZ volgens de geformuleerde strategische lijnen.
- **Kwaliteit en Veiligheid:** Voert toezicht uit op de kwaliteit en veiligheid van de geleverde zorg.
- **Financieel Toezicht:** Zorg voor gedegen financieel toezicht dat aansluit bij de veranderingen en uitdagingen van ASVZ.
- **Vertegenwoordiging van belangen:** Is zich bewust van de belangen van zowel interne als externe stakeholders, zoals werknemers, klanten of patiënten, en laat deze waar relevant een rol spelen in haar toezichthoudende rol.
- **Verbinding met de maatschappij:** Geeft zich rekenschap van de maatschappelijke omgeving waarin de organisatie zich begeeft en betreft dit zo nodig in haar toezichthoudende rol.

## 2. Raad van Toezicht (3/3)

### Aanvullende criteria voor het lid Raad van Toezicht, profiel kwaliteit en veiligheid

- Een goed beeld van de uitdagingen en veranderingen in de gehandicaptenzorg en van innovatieve en cliëntgerichte (zorginhoudelijke) trends.
- Kennis van en ervaring met kwaliteits- en veiligheidsvraagstukken en -systemen in de (gehandicapten)zorg.
- Bekend met relevante wet- en regelgeving en de actuele politieke en bestuurlijke ontwikkelingen binnen de gezondheidszorg.





1. Over ASVZ

2. Raad van Toezicht

**3. Profiel**

4. Interviewproces

5. Boer & Croon Team

# 3. Profiel (1/3)

De vacature betreft de positie van lid Raad van Toezicht, waarbij ervaring op het vlak van kwaliteit en veiligheid belangrijke criteria zijn. Tevens is kennis van en visie op de ontwikkelingen binnen de zorg van belang, waarbij het een pre is als iemand daadwerkelijk in de praktijk werkzaam is geweest.

## Funcțievereisten

- Academisch denk- en werkniveau.
- Onderschrijft de maatschappelijke doelstelling, kernwaarden en zorgfunctie van ASVZ.
- Affiniteit met de missie en visie van ASVZ en de daaruit voortvloeiende cultuur en structuur.
- Ervaring op bestuurlijk- of directieniveau, met een toezichthoudende bril.
- Kennis van actuele landelijke en regionale ontwikkelingen en bewezen vermogen om vanuit het maatschappelijke belang, toekomstgericht te kijken naar de zorg.
- Praktijkervaring met medezeggenschap binnen diverse lagen van een organisatie.
- Kennis van en inzicht in de actuele Governancecode Zorg en in het samenspel tussen Raad van Toezicht en Raad van Bestuur.
- Affiniteit met en respect en waardering voor de protestants-christelijke overtuiging.



# 3. Profiel (2/3)

## Persoonlijkheidskenmerken

- **Communicatieve vaardigheden** – Naast goed luisteren ook duidelijk en effectief kunnen communiceren zowel binnen de raad als naar externe stakeholders toe, met een scherp oor voor verschillende perspectieven.
- **Analytisch en probleemoplossend vermogen** – In staat zijn om complexe informatie te doorgronden en op basis daarvan tot logische, goed onderbouwde conclusies te komen.
- **Teamspeler met diplomatieke vaardigheden** – Kunnen samenwerken en consensus bereiken binnen de raad, zonder de eigen visie uit het oog te verliezen.
- **Reflecterend vermogen** – Toezicht houden op het naleven van de strategische ontwikkelagenda van de organisatie door het bestuur.
- **Innovatief en toekomstgericht** – In staat zijn om toekomstgerichte strategieën te ondersteunen en te anticiperen op trends en ontwikkelingen die de organisatie kunnen beïnvloeden.

# 3. Profiel (3/3)

## Inzet en vergoeding

De Raad van Toezicht komt minimaal zes keer per jaar in vergadering bijeen, in aanwezigheid van de Raad van Bestuur. De onderwerpen waarover de Raad van Bestuur de Raad van Toezicht informeert zijn opgenomen in het informatieprotocol. De auditcommissie Financiën en de commissie Kwaliteit en Veiligheid komen enkele malen per jaar bijeen, de Remuneratiecommissie in principe eenmaal per jaar. Minimaal eenmaal per jaar heeft de Raad van Toezicht een vergadering zonder de Raad van Bestuur, waarin het eigen functioneren centraal staat. Eens per twee of drie jaar wordt deze bijeenkomst begeleid door een externe deskundige. De Raad van Toezicht heeft jaarlijks een informeel overleg met de ondernemingsraad en met de centrale cliëntenraad en ontmoet medewerkers en cliënten op informele gelegenheden, openingen en werkbezoeken. Daarnaast is er ook jaarlijks een formeel overleg met de ondernemingsraad. De bezoldiging is conform de WNT en bedraagt voor een lid Raad van Toezicht € 17.280,- per jaar en voor de voorzitter Raad van Toezicht € 25.920,- per jaar. ASVZ valt in zorgklasse V.



A man and a woman are riding a blue tandem bicycle on a paved path in a park. The man is in the front, wearing a blue patterned shirt, and the woman is in the back, wearing a blue long-sleeved shirt and black pants. They are both smiling and looking towards each other. The background is filled with trees and green foliage.

1. Over ASVZ

2. Raad van Toezicht

3. Profiel

4. Interviewproces

5. Boer & Croon Team



# 4. Interviewproces

- ASVZ heeft Boer & Croon gevraagd te ondersteunen bij het identificeren en vinden van een nieuw Lid Raad van Toezicht.
- Na een korte telefonische screening volgt een Teams/face-to-face interview met Anne van Herwijnen, de verantwoordelijke partner voor deze rol.
- Als beide partijen interesse hebben, zullen meerdere interviewrondes plaatsvinden bij ASVZ.

**1e ronde** →

**2e ronde** →

**3e ronde** →

A photograph showing a woman with short brown hair leaning over a person in a wheelchair. The person in the wheelchair is smiling and looking at a tray of pink sand. The woman is holding a small piece of pink fabric. The background is a wooden wall with a window. The image is overlaid with a white graphic element in the top left corner and a list of five items on the left side.

1. Over ASVZ

2. Raad van Toezicht

3. Profiel

4. Interviewproces

5. Boer & Croon Team



# Boer & Croon Team

**Anne van Herwijnen** is Partner bij Boer & Croon en richt zich op executive search binnen Gezondheidszorg en Lifesciences. Anne is een verbinder, een positief kritische gesprekspartner die zeer toegewijd is om te leveren.



**Anne van Herwijnen**

Partner Boer & Croon

+31 (0)6 514 65 595

[a.van.herwijnen@boercroon.nl](mailto:a.van.herwijnen@boercroon.nl)

**Yasemin Bektas** is Research Consultant bij Boer & Croon en richt zich op Executive Search binnen Gezondheidszorg en Lifesciences. Zij is verantwoordelijk voor het uitvoeren van uitgebreide marktanalyses en het identificeren van kandidaten.



**Yasemin Bektas**

Research Consultant

+31 (0)6 15183416

[y.bektas@boercroon.nl](mailto:y.bektas@boercroon.nl)

**Angelique Germes** is Management Assistant bij Boer & Croon en is verantwoordelijk voor de algemene planning en coördinatie.



**Angelique Germes**

Management Assistant

+31 (0)20 301 4113

[a.germes@boercroon.nl](mailto:a.germes@boercroon.nl)

# boer&croon

management solutions

Hoogoorddreef 5

1101 BA Amsterdam

+ 31(0)20 - 301 40 00

[info@boercroon.nl](mailto:info@boercroon.nl)