



Functie profiel



Twee leden raad van
toezicht





Inhoud

De organisatie

Abrona
Missie en kernwaarden Abrona
Strategie en ontwikkelingen
Ontwikkelingen

Positie

Governance
Samenstelling raad van toezicht

Kandidaat profiel

Profiel totale raad van toezicht
Profiel van lid raad van toezicht "zorgbestuurder"
Profiel van lid raad van toezicht "kwaliteit van zorg"

Procedure

Contactgegevens



De organisatie

Abrona

Abrona ondersteunt volwassenen met een verstandelijke beperking en bijkomende problematiek. De mate van verstandelijke beperking is licht of matig en de bijkomende problematiek is vaak psychiatrisch (waaronder ook stoornissen in het autismespectrum). Ook is er een groep (voornamelijk oudere) cliënten met een verstandelijke beperking en bijkomende somatische problematiek. De ondersteuning vindt plaats in en nabij de provincie Utrecht binnen de langdurige zorg en maatschappelijke ondersteuning. Met elkaar, voor elkaar.

De dienstverlening voor wonen, dagbesteding en behandelen binnen de Wet langdurige zorg wordt in totaal aan zo'n 900 cliënten op circa vijftig locaties in de provincie Utrecht aangeboden. Naast het bieden van zorg ligt er ook nadruk op participatie met projecten waar werk van cliënten mogelijk wordt gemaakt. De dienstverlening in de maatschappelijke ondersteuning (vanuit de WMO) vindt plaats aan meer dan 500 cliënten in 30 gemeenten en aan circa 500 cliënten wordt extramurale behandeling en begeleiding geboden. In 2020 zijn de bedrijfsopbrengsten circa € 90 miljoen en wordt naar verwachting, conform 2019, een positief resultaat behaald. Corona heeft een grote impact gehad op de cliënten en medewerkers van Abrona. Samen met het zorgkantoor en gemeenten zijn besluiten genomen om deze moeilijke tijd door te komen. Gelukkig is gestart met het vaccineren van cliënten en medewerkers.

Missie en kernwaarden Abrona

De missie is de inspiratiebron van Abrona's handelen. De drie uitgangspunten van de missie van Abrona zijn:



- *Ontmoeting tussen mensen*
Abrona wil voor haar cliënten een veilige en respectvolle ontmoetingsplaats zijn. Gelijkwaardigheid is daarbij het uitgangspunt. Professionele en gedreven medewerkers en vrijwilligers zetten zich daarvoor in. Met elkaar, voor elkaar.
- *Respect voor het unieke individu*
Elk mens is uniek, met een eigen levensverhaal, verleden en toekomstverwachting. Elke levensfase en elke gebeurtenis brengen hun eigen thema's en levensvragen met zich mee. Naarmate het leven verandert, verandert de ondersteuning. Afgestemd op de nieuwe mogelijkheden, in samenspraak met elkaar.
- *Mogelijkheden voor ontplooiing*
Abrona wil de kwaliteit van het leven van cliënten maximaal ondersteunen, zodat zij zich vanuit hun eigen mogelijkheden, op hun eigen wijze, kunnen ontplooiën. De ondersteuning sluit aan bij het unieke van elke cliënt. Wij gaan uit van integrale zorg, waarin lichamelijke, psychosociale en geestelijke zorg aandacht krijgen.

Vanuit de missie is een vertaling naar kernwaarden gemaakt. De kernwaarden *betrokkenheid, verantwoordelijkheid, integriteit* en *flexibiliteit* zijn een goede weergave van de cultuur van Abrona en het gedrag van de medewerkers.

Participatie en medezeggenschap van cliënten, familie en medewerkers is belangrijk bij Abrona. Er is een goede samenwerking tussen raad van bestuur en de drie adviesorganen Centrale Cliëntenraad Abrona (CCA), Centrale Familieraad Abrona (CFA) en Ondernemingsraad Abrona (OR). De raad van toezicht wil aansluiten en meebewegen met de ontwikkeling van participatie en inclusie van de cliënten. Dit doet de raad via verschillende vormen van ontmoeting en interactie met cliënten, familie en medewerkers.

Strategie en ontwikkelingen

Abrona is een pracht organisatie.

Met prachtige doelgroepen om voor te werken. Met betrokken medewerkers en vrijwilligers. Met een goede positie in een dynamische maatschappelijke omgeving. Met een overheidsbeleid dat de nadruk legt op zo zelfstandig mogelijk deelnemen aan de maatschappij op alle domeinen van leven. Het organiseren van zorg en ondersteuning dichtbij dáár waar je vandaan komt. Met veel aandacht voor informele zorg.

Abrona heeft haar koers richting 2022 in 2018 inhoud gegeven. De ontwikkelingen in de maatschappij en in en om zorg zijn de afgelopen jaren fors geweest. De overheidsvisie 'juiste zorg op de juiste plek', de regionale inkoopkaders van het zorgkantoor en de toegenomen concurrentie en samenwerking in het maatschappelijke veld, hebben grote invloed op de kerntaak van Abrona.

De strategie van Abrona is gericht op stabilisatie van de positie binnen de WLZ en de versteviging van de positie in het (concurrentiele) sociale domein. Daarnaast heeft Abrona de ambitie om de samenwerking met de ziekenhuizen in de poliklinieken uit te bouwen.



Ontwikkelingen

Medio 2019 bleek dat het huishoudboekje van de zorgexploitatie niet meer op orde was. Snelle bijsturing hierop bleek niet mogelijk te zijn. Om een doelgericht pakket van maatregelen te kunnen realiseren, was analyse en wat, hoe en waarom noodzakelijk. Dit gaf aanleiding om onderzoek te laten uitvoeren.

Door Deloitte Finance Advisory is een onderzoek uitgevoerd naar de onderliggende patronen en oorzaken. De bevindingen en analyses vragen van ons een verdieping en aanscherping van onze activiteiten, inzet en de manier waarop we onze organisatie aansturen en elkaar aanspreken in cultuur en gedrag. De koers van Abrona blijft daarvoor de basis vormen. Een en ander is vastgelegd in ons masterplan Abrona Goed en Gezond 2020-2022.

Wat beogen we met Abrona Goed en Gezond?

- Nog meer aandacht dan nu gericht inzetten op participeren in de samenleving (inclusie). Met ondersteuningsplannen op de persoon afgestemd, inclusief afspraken over informele zorg en invulling van de dag, leren en werken.
- De personele bezetting per locatie en regio is duurzaam geborgd op orde gebracht (flexibiliteit is geborgd en planning en roostering verbeterd) binnen de beschikbare financiële middelen.
- De kosten van personeel niet in loondienst en inhuur van uitzendkrachten is naar binnen budget passende- en gewenste proporties teruggebracht.
- De dagbesteding is financieel renderend onderdeel van de zorgexploitatie.
- Ons strategisch vastgoedbeleid is geactualiseerd in lijn met de financiële uitgangspunten en de verdiepte visie. Onze locaties voor wonen en dagbesteding zijn daarmee in lijn gebracht.
- Onze bedrijfsactiviteiten zijn bijgesteld zodat het lek gedicht is en we binnen 2 jaar op 0 euro verlies zorgexploitatie zitten, en vervolgens ons rendement jaarlijks kunnen verbeteren naar 2%.
- We hebben ons aangepast aan de veranderende externe omgeving, ons aanbod sluit aan op datgene wat er in de omgeving beschikbaar is.

Kortom Abrona bekleedt een stevige maatschappelijke positie. Daarbij heeft de organisatie de uitdaging om zich binnen de huidige maatschappelijke en economische context te professionaliseren en moderniseren. In eerste instantie de focus gericht op Abrona Goed en Gezond. Daarna ontstaat ruimte voor verdieping, (technologische) vernieuwing en innovatie en bredere maatschappelijke samenwerking.



Positie

Governance

De stichting Abrona heeft als organen de raad van bestuur en de raad van toezicht. De raad van bestuur bestuurt de stichting. De raad van toezicht houdt integraal toezicht op het beleid van de raad van bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de stichting. De raad van toezicht staat de raad van bestuur met advies terzijde. De raad van toezicht toetst of het bestuur bij haar beleidsvorming en de uitvoering van haar bestuurstaken oog houdt op het belang van de organisatie, in relatie tot de maatschappelijke functie van Abrona, en een zorgvuldige en evenwichtige afweging heeft gemaakt van allen die bij Abrona betrokken zijn. Bestuur en toezicht zijn gebaseerd op de statuten, het reglement voor de raad van toezicht, de toezichtvisie en het reglement Managementteam.

Samenstelling raad van toezicht

De raad van toezicht telt zes leden, waarvan één lid op bindende voordracht van de CCA/CFA en één lid op voordracht van de OR. Leden hebben zitting voor een termijn van vier jaar en aftreden volgens een door de raad vastgesteld rooster. De raad van toezicht heeft twee commissies ingesteld: *kwaliteit en veiligheid* en *financiën en risicobeheersing*. Na de termijn van vier jaar zijn de leden herkiesbaar voor een tweede zittingstermijn met als regel dat een lid voor niet meer dan acht jaar aaneengesloten zitting neemt. In verband met het verstrijken van de benoemingstermijn van de voorzitter en één van de leden gaan twee vacatures ontstaan in de raad van toezicht. De voorzitter zal intern opgevolgd worden. Om die reden worden twee nieuwe leden van de raad van toezicht gezocht.



Kandidaat profiel

Profiel totale raad van toezicht

In het reglement van de raad van toezicht staat dat:

- De leden tezamen beschikken over de vereiste kennis en netwerken om de doelen van beleid en strategie, de resultaten van de geboden zorg, de organisatie en de bedrijfsvoering in algemene zin te kunnen beoordelen.
- De raad maatschappelijk voldoende breed is geïnformeerd om zijn taken goed te kunnen uitoefenen. Daarom hebben de leden een eigen netwerk (eventueel ook met stakeholders) en hebben in ieder geval kennis van voor de stichting relevante netwerken in het werkgebied van de stichting.
- De cultuur van de raad binnen formele kaders open en respectvol is. Waardengedreven motivatie en zakelijkheid zijn elementen waar belang aan gehecht wordt. De leden stellen zich vragend en luisterend op, zij verzamelen actief signalen en informatie.
- De raad functioneert als een team en bij de selectie van een nieuw lid zijn dan ook belangrijke uitgangspunten: teamgeest, integriteit, diversiteit, onafhankelijkheid, betrokkenheid en relativeringsvermogen.
- Elk lid van de raad moet een generalist zijn met de kwaliteiten die nodig zijn om verschillende aspecten integraal af te wegen gericht op het belang van de stichting als geheel.

Naast deze kwaliteiten beschikt ieder lid over een specifieke deskundigheid en eigen persoonlijkheid die worden ingezet ter verhoging van de kwaliteit van de raad als geheel.



De complete raad zal aan het volgende teamprofiel moeten voldoen:

- moet beschikken over kennis en ervaring op het terrein van toezicht;
- moet beschikken over een netwerk dat de adviserende en toezichthoudende taak ten goede komt;
- kennis hebben van of over goede relaties beschikken in relevante sectoren;
- beschikken over ruime bestuurlijke ervaring, bekend zijn met openbaar bestuur en subsidierelaties;
- beschikken over financieel/bedrijfseconomische kennis;
- een lid heeft relevante inhoudelijke kennis van en ervaring met de zorg en affiniteit met de verstandelijk gehandicaptenzorg en de cliënten binnen deze sector;
- onafhankelijk van het bestuur, van interne en externe stakeholders, van deelbelangen alsmede onafhankelijk van de andere leden kritisch kunnen opereren.

Profiel van lid raad van toezicht “zorgbestuurder”

Voor deze vacature zoekt Abrona een ervaren zorgbestuurder uit de langdurige zorg met voldoende zakelijkheid en zicht op de financiële huishouding van een zorginstelling om deel uit te kunnen maken van de Auditcommissie Financiën & Risicomanagement. Iemand met ervaring als toezichthouder en zicht op de strategische ontwikkelingen in de zorg. Een toezichthouder die oprecht geïnteresseerd is, met aandacht voor de mens en cliënten van Abrona. Die ook rekening houdt met de historie en traditie van Abrona.

Profiel van lid raad van toezicht “kwaliteit van zorg”

Voor deze vacature zoekt Abrona een kandidaat met bewezen expertise als het gaat om de kwaliteit van de zorg, die ook op toezichthoudend niveau kan functioneren. Deze toezichthouder wordt lid van de Auditcommissie Kwaliteit & Veiligheid. Deze Auditcommissie heeft een focus op zowel cliënten als medewerkers. Deze toezichthouder heeft ervaring met kwaliteitssystemen in de zorg, weet vanuit de ervaringsachtergrond wat er in het primaire zorgproces van Abrona speelt en heeft een goed oog voor kwesties rondom veiligheid.

Het is een pré wanneer één van deze twee toezichthouders ook een binding met het verzorgingsgebied van Abrona heeft, zonder dat dit conflicterend is. Voor beide toezichthouders geldt dat zij met hun ervaringsachtergrond en persoonlijkheid aanvullend zijn aan het team van de raad van toezicht. Gezien de huidige samenstelling van de raad van toezicht gaat bij gelijke geschiktheid de voorkeur uit naar vrouwelijke kandidaten.

De CCA/CFA hebben volgens artikel 7.1.f van de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018 positief advies gegeven op deze functieprofielen.



Procedure

Maes & Lunau Executive Search ondersteunt Abrona tijdens de selectieprocedure voor het lid raad van toezicht.

- De voorselectie is in handen van Maes & Lunau, waar een eerste interview zal plaatsvinden
- cv-presentatie bij de selectiecommissie
- Eerste gespreksronde met de selectiecommissie
- Vervolggesprek(ken)
- Benoeming door de raad van toezicht

Contactgegevens

Voor eventuele vragen over de functie kunt u contact opnemen met Maes & Lunau, Tomas Meulenberg: T. 020-535 62 76 of E. tomas.meulenberg@maeslunau.com

Bij interesse kunt u reageren via: www.maeslunau.com/abrona



Maes & Lunau: Beyond the obvious

Wij gaan in alles altijd net even verder; 'beyond the obvious'. Want elke organisatie heeft behoefte aan inspirerend leiderschap met verbindende kwaliteiten en een heldere visie. Als executive search bureau willen én moeten wij hieraan een belangrijke bijdrage leveren; wij willen organisaties helpen verbeteren.

Het begint met te begrijpen waar de organisatie naar toe wil. Dan willen we de cultuur, de mensen en de organisatie goed leren kennen en aanvoelen. Vervolgens gaan wij aan het werk met een haarscherp profiel, op basis waarvan we kandidaten beoordelen. We helpen bij de start in de nieuwe positie en we houden contact tot lang nadat de ideale kandidaat is begonnen.

Insights in search

Ons proces is transparant. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. Wij geven nooit op. Wij horen en zien veel en geven dat terug aan onze kandidaten en cliënten. Wij geven Insights in Search. Soms zijn we eigenwijs omdat we denken dat een andere keuze meer succes zal brengen. Dan hebben we een goed gesprek.

Uw succes is onze motivatie

Wij doen dit al 40 jaar lang goed en grondig omdat wij ons verantwoordelijk voelen voor het succes van de cliënt en de kandidaat. Dat kan alleen met professionele gepassioneerde mensen met kennis, kunde en waarachtige betrokkenheid. Zo werken wij aan het resultaat van mens en organisatie. Wij geloven in het talent en de drive van de mens als bron voor succes. Voor ons is niets mooier dan het gecombineerde succes van onze cliënten en onze kandidaten.