

Profielchets lid raad van toezicht op voordracht CCR

Inhoudsopgave

- 1. Inleiding**
- 2. Strategische agenda**
- 3. Organisatiestructuur**
- 4. De raad van toezicht**
- 5. Bezoldiging**
- 6. Procedure en planning**
- 7. Informatie en sollicitatie**

1. Inleiding

Amsta is een echte Amsterdamse zorgorganisatie, laagdrempelig en toegankelijk voor iedereen in Amsterdam. Met ongeveer 30 locaties in de stad, ruim 2600 medewerkers, meer dan 450 mantelzorgers en vrijwilligers is Amsta overal in de stad aanwezig. Medewerkers en cliënten zijn net zo divers als de stad zelf met verschillende culturen, leefstijlen en achtergronden.

Amsta bestaat uit drie woon-zorggebieden en één zorggebied geriatrische revalidatie (GRZ) en kortdurend verblijf. De woon-zorggebieden worden aangestuurd door elk een directeur en voor het zorggebied GRZ en kortdurend verblijf is er duo management (organisatorisch en medisch). De organisatie heeft een aantal ondersteunende afdelingen, waaronder: HRM & Organisatie, ICT & Informatie, Vastgoed, Facilitaire Zaken, Financiën & Inkoop, Kwaliteit & Samenwerking en het Behandel Adviescentrum. De organisatie wordt aangestuurd door de Raad van Bestuur, de directeuren en managers. De omzet van de totale organisatie bedraagt ca. € 190 miljoen op jaarbasis.

Amsta biedt zorg en ondersteuning aan iedereen in Amsterdam die niet in staat is zijn of haar leven op eigen kracht vorm te geven. We zijn er voor (oudere) mensen die door ziekte of een verstandelijke beperking behoefte aan zorg en ondersteuning hebben. En in het bijzonder voor mensen met complexe ondersteuningsvragen, die moeilijk ergens een plek vinden. Zij zijn welkom bij Amsta. Dat is onze missie.

Kwetsbare en krachtige mensen, oudere en jongere mensen: iedereen wil van betekenis zijn voor een ander. Waardevolle relaties vormen de basis van geluk en plezier. Amsta zet daarom de kwaliteit van de relatie voorop. Zodat iedereen zich gehoord en gezien voelt.

De kernactiviteiten van Amsta richten zich op de volgende doelgroepen: oudere mensen met dementie, mensen met een verstandelijke beperking, mensen met het Syndroom van Korsakov, jonge mensen met dementie, mensen met langdurige psychiatrische problemen en mensen met lichamelijke beperkingen. Amsta biedt wonen, ambulante begeleiding en (specialistische) dagbesteding voor alle doelgroepen en iedere Amstammer die (tijdelijk) een steuntje in de rug nodig heeft.

2. Strategische agenda

In 2023 is er samen met cliënten, naasten, vrijwilligers, medewerkers en andere stakeholders een nieuwe koers uitgezet. De essentie in de koers is: 'Horen en gezien worden', waarbij het uitgangspunt is dat waardevolle relaties de basis vormen van geluk en plezier. Dat geldt voor alle mensen, kwetsbaar, krachtig, jong en oud. De koers is uitgewerkt in het visiedocument van Amsta, zie: **[Koers Horen en Gezien worden]**

Er zijn belangrijke stappen gezet in de verdere ontwikkeling van de organisatie en de zorg die Amsta biedt. De vier (woon)zorggebieden hebben vorm gekregen, er is gestart met programma's om de groei in de zorg aan te kunnen en het werk van 'Amstammers' te verlichten. Ook is de leiderschapsbeweging van start gegaan en zijn de expertisecentra verder uitgebouwd.

De Amstammers werken vanuit de kernwaarden: Persoonlijk & Liefdevol, Professioneel & Samen en Praktisch & Oplossingsgericht.

Bestuurlijke opgaven

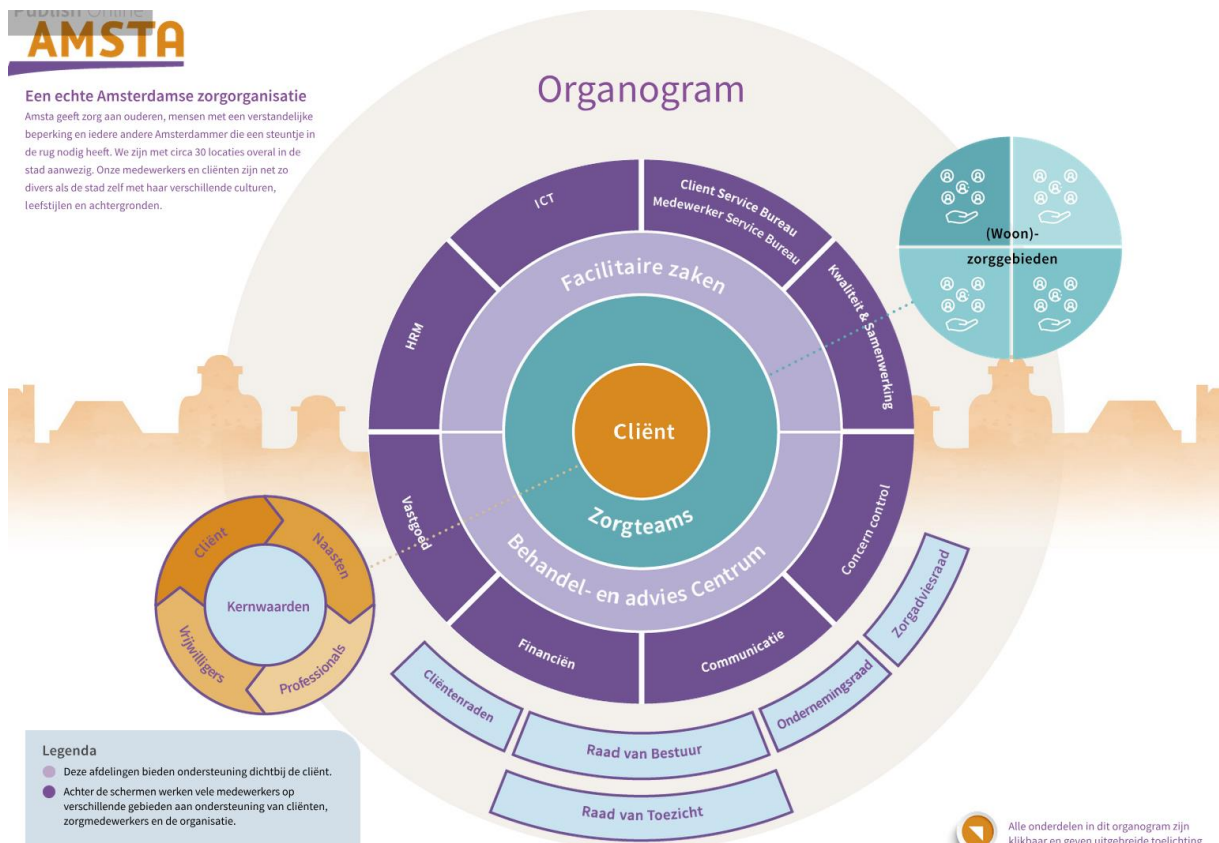
Belangrijke strategische opgaven waaraan de raad van bestuur de komende tijd aandacht zal besteden liggen in lijn met de ingezette koers. Meer specifiek:

- ▶ De borging van de continuïteit van zorg, onder andere door het aanscherpen van het wervings- en selectiebeleid met het oog op de toenemende arbeidsmarktkrapte, door Amsta te profileren als aantrekkelijke werkgever en Amstammer te binden en boeien.

- ▶ De verbetering en borging van de kwaliteit en veiligheid van de zorg- en dienstverlening binnen Amsta.
- ▶ Positionering van Amsta en strategische samenwerking als netwerkpartner met collega instellingen in het werkgebied.
- ▶ Doorontwikkeling/bijschaven en het verder inbedden van de besturingsfilosofie zoals in 'horen en gezien worden' is beschreven.

3. Organisatiestructuur

Amsta heeft met de nieuwe koers ook gekozen voor een nieuwe structuur, waarbij het werken in klantgroepen en disciplines is losgelaten en gekozen is voor een regio indeling en de vorming van een MT waarin integraal wordt samengewerkt (directeuren en managers van de ondersteunende diensten).



De tweehoofdige raad van bestuur (rvb) is eindverantwoordelijk voor de activiteiten van Amsta. De raad van toezicht (rvt) houdt toezicht op de besturing door de rvb. Amsta kent een Ondernemingsraad (OR), een Zorgadviesraad, een Centrale Cliëntenraad (CCR) en lokale cliëntenraden.

4. De raad van toezicht

De raad van toezicht is een in de statuten verankerd orgaan. De raad van toezicht ziet toe op het realiseren van de doelstellingen van Amsta in relatie tot de maatschappelijke veranderingen en behoeften. Daarnaast heeft de raad van toezicht de functie van werkgever en klankbord voor de raad van bestuur.

De raad van toezicht bestaat uit 5 personen en vergadert in principe 6 keer per jaar vanaf einde middag tot in de avonduren (soms een extra vergadering). Er wordt gewerkt met commissies met aparte vergaderingen (overdag): een financiële commissie, een commissie kwaliteit en een remuneratiecommissie. Daarnaast zijn er werkbezoeken.

Toezichtsvisie

De visie is in lijn met de koers en besturingsfilosofie van Amsta en gebaseerd op de kernwaarden: Persoonlijk & Liefdevol, Professioneel & Samen en Praktisch & Oplittingsgericht.

Waar kijken we naar?

De raad van toezicht ziet toe op hoe Amsta haar maatschappelijke opdracht uitvoert en hoe het bestuur bestuurt en zij zorgt dat het bestuur hiertoe in staat wordt gesteld. De koers, besturingsfilosofie en kernwaarden van Amsta geven aanknopingspunten voor de focus van het toezicht. Concreet betekent dit dat de raad toezicht houdt op de bedrijfsvoering, de kwaliteit van zorg, de continuïteit van de organisatie, de materiële omstandigheden en het management van risico's.

Op verschillende terreinen kan disbalans ontstaan waardoor zich bijvoorbeeld op bestuurlijk vlak, financieel en binnen de zorg dilemma's kunnen voordoen. De raad van toezicht denkt mee over deze dilemma's, over de koers van Amsta en de algemene ontwikkelingen binnen zorg, maatschappij, en daarbij specifiek Amsterdam in ogenschouw nemend.

De raad van toezicht richt zich nadrukkelijk op de lange lijnen die bepalend zijn voor het dagelijkse werkveld van Amsta: arbeidsmarkt, demografie, financiering van de zorg, duurzaamheid e.d.

Onze uitgangspunten:

- We houden toezicht vanuit vertrouwen;
- We zorgen voor relevante diversiteit aan perspectieven, bij zowel de samenstelling van de raad van bestuur als de raad van toezicht;
- We informeren ons over de kwaliteit van de dialoog tussen de raad van bestuur en in- en externe stakeholders;
- We reageren in principe niet op incidenten, we kijken naar patronen en verbinden daar onze analyse en conclusies aan;
- Signalen koppelen we terug aan de raad van bestuur. Deze bepaalt wat een passend vervolg is;
- We ondernemen actie als de omstandigheden daarom vragen. In de wijze waarop we toezicht houden kunnen we op- en afschalen wat betreft intensiteit;
- In uitzonderlijke gevallen, kunnen wij na overleg, binnen ons mandaat als toezichthouder en werkgever van het bestuur, handelen.

Algemeen profiel lid Rvt

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Het vermogen en de houding om de rol van toezichthouder van een complexe maatschappelijke onderneming vergelijkbaar met een organisatie en de schaalgrootte van Amsta waar te kunnen maken.
- ▶ Sterke affiniteit met het maatschappelijk speelveld van Amsta en begrijpt de Amsterdamse context.

- ▶ Algemene kennis van het zorg- en financieringssysteem.
- ▶ Inzicht hebben in de zorgsector en zorgverlening.
- ▶ Oog voor ontwikkelingen in de markt, ondernemerschap en innovatie.
- ▶ Evenwaardige gesprekspartner voor de rvb, mede ter invulling van de klankbordfunctie.
- ▶ Invulling geven aan de werkgeversrol van de toezichthouder.
- ▶ Gewend zijn om zich op hoofdlijnen een oordeel te vormen over door de rvb voorgelegde thema's en om het beleid van Amsta te toetsen met een juist evenwicht tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand.
- ▶ De effectiviteit van de raad als team onderkennen en hieraan willen bijdragen met inzet en voldoende beschikbaarheid.
- ▶ De samenstelling van de raad en de werving van nieuwe kandidaten worden tevens beoordeeld op diversiteit.

Daarnaast zijn de volgende kwalificaties van toepassing die voor ieder lid van de Rvt gelden:

- ▶ Stevige persoonlijkheid, positief kritisch vanuit een respectvolle attitude, integer en standvastig.
- ▶ Analytisch, weet met informatie 'op afstand' snel overzicht en inzicht te krijgen m.b.t. essentiële en strategische aspecten van het functioneren van Amsta en kan op basis hiervan evenwichtig oordelen.
- ▶ Teamplayer, sterk relatiegericht, goed ontwikkelde interpersoonlijke sensitiviteit.
- ▶ Doortastend, neemt zelf initiatief en entameert onderwerpen en invalshoeken.
- ▶ Goede antenne voor integriteitsvraagstukken.
- ▶ Gaat meningsverschillen en 'lastige gesprekken' niet uit de weg, behoudt zorgvuldig het evenwicht tussen 'klankborden' en 'sturen'.
- ▶ Staat open voor kritische (zelf)reflectie vanuit het besef dat er geen toezicht op de toezichthouders wordt uitgeoefend.
- ▶ Stijlflexibiliteit in communicatie, gericht op verheldering en verbinding.

Momenteel is er een vacature voor een lid rvt, tevens lid van de commissie Kwaliteit.

Het hieronder weergegeven specifieke profiel vormt het uitgangspunt bij de werving- en selectieprocedure.

Specifiek profiel lid Rvt, tevens lid van de commissie Kwaliteit

- ▶ Erkent de kracht en waarde van medezeggenschap en cliëntenparticipatie en is in staat effectieve relaties te onderhouden met de centrale cliëntenraad.
- ▶ Heeft een zorginhoudelijke achtergrond met ervaring als strategisch gesprekspartner aan de bestuurstafel.
- ▶ Heeft kennis van de ontwikkelingen binnen de langdurige zorg en heeft affiniteit met (sociale) innovatie en vernieuwing.

- ▶ Heeft een brede visie op zorg, in het bijzonder in relatie tot het verlenen van kwalitatief hoogwaardige en veilige zorg binnen de context van beperkte financiële middelen.
- ▶ Ziet het belang van sturen op het verbeteren van meetbare en merkbare kwaliteit en weet uit ervaring hoe je dit goed kunt organiseren en waar hick-ups kunnen zitten.
- ▶ Is uit eigen ervaring bekend met de dynamiek van een grote en complexe organisatie.
- ▶ Heeft oog voor de gevolgen van politieke besluitvorming en fungeert als een gewaardeerde gesprekspartner om mee te denken over innovatieve en creatieve concepten vanuit het zorgperspectief van de cliënten.
- ▶ Heeft een visie op de ontwikkeling van leiderschap en cultuurverandering als ook op inzetbaarheidsbeleid, waaronder loopbaan coaching, gezondheidsbeleid en werving- en selectie etc.
- ▶ Heeft een luisterend oor en een sterke mens-oriëntatie, is hierdoor in staat verbindend te communiceren over mogelijk tegengestelde belangen.
- ▶ Kan en durft out of the box naar strategisch bestuurlijke vraagstukken te kijken en hierover het gesprek in de rvt en met de rvb aan te gaan.

Het nieuwe lid rvt maakt deel uit van de commissie kwaliteit, waarbij het voorzitterschap van de commissie in overleg met de huidige voorzitter nader zal worden bepaald.

5. Bezoldiging

De bezoldiging valt binnen de Wet Normering Topinkomens (WNT). Benoeming voor een periode van vier jaar, eventueel te verlengen met een tweede termijn van nog eens vier jaar.

6. Procedure en planning

De raad van toezicht wordt door DirectieWerf ondersteund bij de procedure van werving en selectie. Na sluiting van de responstermijn op 10 februari 2025 vindt de briefselectie plaats. DirectieWerf voert met een aantal kandidaten voorselectiegesprekken en in week 10 (maart 2025) wordt de shortlist vastgesteld en worden kandidaten uitgenodigd voor de selectiegesprekken.

De gesprekken met de selectiecommissie (leden rvt en een lid rvb als adviserend lid) en met de CCR worden gepland in week 11 of 12 maart 2025 (twee gesprekken).

De procedure wordt tot slot afgesloten met het inwinnen van referenties. Het doel is de procedure voor 1 april 2025 af te ronden.

7. Informatie en sollicitatie

De procedure wordt begeleid door Willem Almekinders van DirectieWerf. Voor informatie kun je telefonisch contact opnemen op telefoonnummer 06-20723398. Je brief met curriculum vitae ontvangen wij graag vóór 10 februari 2025, t.a.v. Willem Almekinders, e-mail: info@directiewerf.nl.

Zie voor meer informatie over Amsta: www.amsta.nl