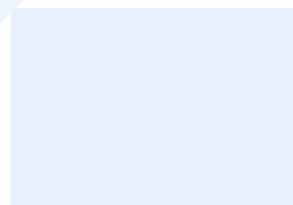


Profiel Raad van Toezicht

Stichting FWG





Utrecht, 10-4-2026

Profiel Raad van Toezicht is een product van Stichting FWG.



Inhoud

1. Over FWG	6
FWG is hét onderzoeks- en adviesbureau voor HR in de zorg	6
Expert in functiewaardering	6
Onderzoek naar ontwikkelingen en functies in de zorg	6
Anders organiseren en match mens en werk	6
Belonen	6
2. Why – waarom zijn we er	7
2.1 Objectieve onderbouwing van loonverschillen	7
Waar gaat het over?	7
Waarom streven we dat na?	7
2.2 Anders inrichten van werk	8
Waar gaat het over?	8
Waarom streven we dat na?	8
3. Organisatie	9
4. Raad van Toezicht	10
4.1 Aanleiding en ontwikkeling van de Raad van Toezicht	10
4.2 Taken	10
4.3 Goedkeuring	11
4.4 Werkgever	11
4.5 Samenstelling van de Raad van Toezicht	11
Aantal	11
Benoeming	12
Kandidaten	12
4.6 Commissies	12
Auditcommissie	12
Remuneratiecommissie	12

5. Leden Raad van Toezicht 13

Benoemingstermijn	13
Specifieke deskundigheid en aandachtsgebieden	13
Algemene deskundigheid en aandachtsgebieden	13
Benodigde tijd	13

Bijlagen 14

Profiel Algemeen Bestuurlijk 15

Context	15
Strategische opdrachten	15
Gewenste expertise	15
Toegevoegde waarde voor FWG	15
Ervaring en achtergrond	15
Persoonlijke kwaliteiten	15

Profiel HR 16

Context	16
Doel van het profiel	16
Gewenste expertise	16
Toegevoegde waarde voor FWG	16
Ervaring en achtergrond	16
Persoonlijke kwaliteiten	16

Profiel Digitalisering/ICT 17

Context	17
Doel van het profiel	17
Gewenste expertise	17
Toegevoegde waarde voor FWG	17
Ervaring en achtergrond	17
Persoonlijke kwaliteiten	17

Profiel Bedrijfseconomisch-commercieel 18

Context	18
Doel van het profiel	18
Gewenste expertise	18
Toegevoegde waarde voor FWG	18



Ervaring en achtergrond
Persoonlijke kwaliteiten

18

18

Samenstelling commissies

19

1. Over FWG

FWG is hét onderzoeks- en adviesbureau voor HR in de zorg

FWG is hét onderzoeks- en adviesbureau voor HR in de zorg, gevestigd in Utrecht, met een landelijke en maatschappelijke functie. FWG heeft als samenwerkingsverband van NVZ, de Nederlandse ggz, VGN en ActiZ als doel het ondersteunen van zorginstellingen op het vlak van functiewaardering. Daarnaast voert FWG trendonderzoeken in de zorg uit en ondersteunen we zorgorganisaties bij organisatieontwikkeling. Bij FWG werken 60 mensen.

Expert in functiewaardering

FWG wordt in tien zorgbranches toegepast. FWG ontwikkelt, onderhoudt en optimaliseert innovatieve applicaties voor het waarderen en indelen van functies voor de zorgsector: FWG 3.0, FWG VVT, FWG Gehandicaptenzorg en FWG Geboortezorg. Hierdoor zijn we indirect verantwoordelijk voor de rechtvaardige verdeling van de totale loonsom in de sector. Door het geven van trainingen en een servicepunt helpen we onze klanten, werkzaam op het gebied van HR in de zorg, optimaal gebruik te maken van de mogelijkheden.

Onderzoek naar ontwikkelingen en functies in de zorg

FWG doet doorlopend onderzoek naar ontwikkelingen in de zorg die we in onze adviespraktijk vertalen naar de gevolgen voor werkprocessen, functies én mensen. We delen onze bevindingen in diverse publicaties, zoals *FWG Zoekt Uit*. Op basis van ons onderzoek actualiseren we daarnaast jaarlijks de inhoud van onze systemen en ontwikkelen we onze dienstverlening. Om als zorgorganisatie de juiste zorg te bieden, is kennis van ontwikkelingen in de sector en de effecten op functies van groot belang. Dit is de basis voor een strategisch personeelsbeleid met aandacht voor de ontwikkeling van de individuele medewerker.

Anders organiseren en match mens en werk

Wij adviseren en ondersteunen zorgorganisaties bij het anders inrichten van hun organisatie, het verdelen van werk over formele en informele zorg en het denken in rollen. We koppelen functies aan mensen op basis van competenties, talenten en levensfasen.

Belonen

Onder de noemer 'belonen' helpen we zorgorganisaties met functiewaarderingsvragen die eigenlijk over iets anders gaan – bijvoorbeeld: waar zitten mogelijkheden om aantrekkelijk werkgever te zijn en onderscheidend te belonen? We helpen zorgorganisaties op het gebied van cao's, arbeidsverhoudingen en equal pay.

2. Why – waarom zijn we er

Goede gezondheidszorg in Nederland is essentieel. Het is een fundamentele pijler voor zowel individueel welzijn, als voor een gezonde, veerkrachtige en productieve samenleving. Goede gezondheidszorg zorgt ervoor dat mensen langer en gezonder kunnen leven. Gezondheidszorg van hoge kwaliteit betekent dat iedereen toegang heeft tot noodzakelijke zorg, ongeacht sociaal-economische achtergrond. Dit zorgt voor meer gelijke kansen, omdat gezondheid een belangrijke factor is voor de ontwikkeling van mensen en hun kansen in het leven.

De zorgsector staat echter voor grote uitdagingen. Arbeidsmarktkrapte, stijgende zorgvraag en stijgende kosten leiden tot de noodzaak om anders te organiseren, en vragen om een vernieuwende aanpak. FWG ziet het als haar missie om samen met zorgorganisaties te werken aan duurzame, rechtvaardige en toekomstbestendige oplossingen op het gebied van het anders organiseren en wegen van werk.

Onze bijdrage aan de zorg vertaalt zich als volgt:

- Wij helpen zorgorganisaties/de zorgsector loonverschillen objectief te onderbouwen
- Wij helpen zorgorganisaties het werk effectief, efficiënt en motiverend te organiseren.

2.1 Objectieve onderbouwing van loonverschillen

Waar gaat het over?

Eerlijke verdeling gaat over het objectiveren en onderbouwen van beloningsverschillen tussen functies/werkpakketten en het faciliteren van (de wet) gelijk loon voor gelijk(waardig) werk. Het is niet expliciet onze ambitie om de loonsom in de zorg te helpen beheersen. De omvang van de loonsom en de salarissen valt immers buiten onze invloedssfeer.

Waarom streven we dat na?

Allereerst geven we hiermee invulling aan onze opdracht, de reden waarom FWG is opgericht. Maar er zijn meer redenen. In een krappe arbeidsmarkt (en dat is de situatie de komende 30 jaar) neemt concurrentie op (primaire) arbeidsvoorwaarden toe. Schaarste drijft de prijs op. De zorg remt deze concurrentie op (primaire) arbeidsvoorwaarden af door middel van standaard-cao's, waarin functiewaardering is opgenomen.

Gelijk loon voor gelijk werk is belangrijk (eerlijk, rechtvaardig) en is bij wet vastgelegd. Functiewaardering helpt daarbij. De richtlijn loontransparantie (2026) komt er omdat de uitvoering van gelijk loon voor gelijk werk, in ieder geval tussen mannen en vrouwen, achterblijft. De nieuwe richtlijn benadrukt het belang van een goed en transparant functiewaarderingssysteem.

Onderdeel van Goed Werk, zoals gedefinieerd door de WRR (rapport Het Betere Werk) is een goed loon. Het is van belang voor medewerkers dat goed gemotiveerd kan worden waar beloningsverschillen zitten en hoe die gerelateerd zijn aan de inhoud van werk. Het gevoel van rechtvaardigheid van verdeling van loon is van belang voor de aantrekkelijkheid van de zorgsector en het behoud van medewerkers in de zorg.

2.2 Anders inrichten van werk

Waar gaat het over?

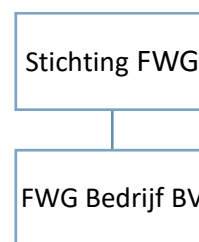
Om met minder mensen en middelen goede en toegankelijke zorg te blijven bieden zijn zorgorganisaties hard bezig om werk anders te organiseren. Dergelijke ‘sociale innovatie’ biedt kansen voor zowel werkgevers als werknemers. Werkgevers proberen medewerkers te werven én te behouden, de arbeidsproductiviteit te verhogen en in te spelen op kansen en risico’s van technologische veranderingen. Werknemers willen zich ontwikkelen en duurzaam inzetbaar zijn. Inzet van technologie, automatisering van werk, taakherschikking en functiedifferentiatie horen daar allemaal bij.

Waarom streven we dat na?

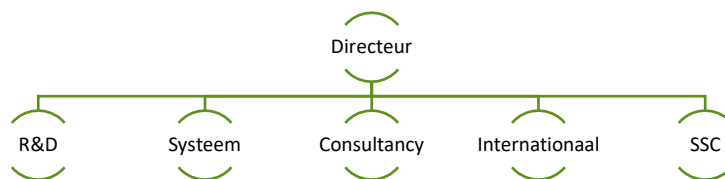
Wij geloven dat wij vanuit onze specifieke kennis en expertise goed hieraan kunnen bijdragen. We kunnen partijen die de transitie vorm en inhoud moeten geven, voorzien van objectieve informatie, kennis en inzichten over de mogelijkheden om werk op andere wijze efficiënt te organiseren. Wij zijn sinds jaar en dag werkzaam in de zorg. We kennen het werk in de zorg door en door. We kennen als geen ander alle (onderscheidende) elementen van dat werk en de context waarin dat werk plaatsvindt.

3. Organisatie

FWG kent twee entiteiten: Stichting FWG en FWG Bedrijf B.V. Stichting FWG is 100% eigenaar van FWG Bedrijf B.V. Het personeel is ondergebracht in FWG Bedrijf BV, vanuit waar alle diensten worden verleend. FWG heeft circa 60 werknemers in dienst, het kantoor staat in Utrecht. De klanten van FWG zijn gevestigd in het hele land. Daarnaast heeft FWG klanten op de Caribische eilanden. FWG kent een vaste inrichting op Sint Maarten.



FWG is een platte organisatie. De RvB van Stichting FWG vormt tevens het bestuur van FWG Bedrijf BV. FWG wordt aangestuurd door een managementteam. Onder het managementteam vallen vijf afdelingen: R&D, Systeem, Consultancy, Internationaal (Caribbean) en Shared Service Center.



4. Raad van Toezicht

4.1 Aanleiding en ontwikkeling van de Raad van Toezicht

FWG is opgericht om de functie-indelingen van de vier grote zorgbranches (VGN, NVZ, ActiZ en de Nederlandse ggz) samen te brengen in één zorgbreed functiehuis. Doel was om functies sectorbreed op een uniforme manier te beschrijven en waarderen, zodat onderlinge concurrentie op functieniveau werd voorkomen. Oorspronkelijk werd FWG bestuurd door vertegenwoordigers van deze zorgbranches. In het kader van goed bestuur is deze structuur later gewijzigd naar een model met een Raad van Bestuur (RvB) en een Raad van Toezicht (RvT). De leden van de RvT werden sindsdien voorgedragen door de branches, waarbij zij afkomstig moesten zijn uit branchebesturen of commissies arbeidszaken. De RvT heeft een onafhankelijke voorzitter.

De huidige Raad van Toezicht vindt deze constructie niet langer passend bij de hedendaagse opvattingen over goed bestuur, omdat branchebelangen hierdoor mogelijk via de RvT van FWG worden vertegenwoordigd. De belangenbehartiging van de branches vindt al plaats binnen de bestaande paritaire overlegstructuren, namelijk de Paritaire Adviesgroep (PAG) en het Gezamenlijk Overleg (GO). Daarom wil FWG per 1 januari 2027 overgaan naar een volledig onafhankelijke Raad van Toezicht van vier leden. De nieuwe toezichthouders worden geselecteerd op specifieke expertisegebieden. Kennis van de zorgsector, bestuurlijke ervaring en binding met de zorg blijven daarbij belangrijke selectiecriteria. Op de ingangsdatum van de nieuwe structuur treedt de huidige Raad van Toezicht terug. Om de verbinding met zorgorganisaties uit de verschillende branches te versterken, wordt naast de PAG en het GO een Gebruikersraad ingericht. Deze raad zal in de loop van 2027 verder vorm krijgen.

4.2 Taken

De raad van toezicht heeft tot taak integraal toezicht te houden op het besturen door het bestuur en op de algemene gang van zaken. De raad van toezicht vervult een klankbordrol en staat het bestuur met raad terzijde. De raad van toezicht vervult de werkgeversrol voor het bestuur en zorgt onder meer door benoeming, evaluatie en ontslag dat de stichting is voorzien van een capabel bestuur. De voorzitter van de raad van toezicht fungeert als primaire communicatiepartner van het bestuur. De voorzitter kan besluiten zich daarbij te laten vergezellen door de vice-voorzitter dan wel een ander lid van de raad van toezicht. Tot de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de raad van toezicht behoren in ieder geval het houden van toezicht op de hieronder genoemde activiteiten en het goedkeuren van bepaalde door het bestuur voorgestelde besluiten.

De raad van toezicht houdt toezicht op ten minste:

- de realisatie van de statutaire en andere doelstellingen van de Stichting;
- de strategie en de risico's verbonden aan de activiteiten van de Stichting;
- de opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen;
- de financiële verslaglegging;
- de naleving van wet- en regelgeving;
- de verhouding met belanghebbenden van de Stichting.

De raad van toezicht bespreekt in ieder geval eenmaal per jaar de strategie en de voornaamste risico's verbonden aan de organisatie, de uitkomsten van de beoordeling door het bestuur van

de opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen alsmede eventuele significante wijzigingen daarin. Van het houden van deze besprekingen wordt melding gemaakt in het jaarverslag van de raad van toezicht.

4.3 Goedkeuring

Aan de goedkeuring van de raad van toezicht zijn in ieder geval onderworpen de besluiten van het bestuur omtrent:

- de vaststelling van de begroting;
- de vaststelling van de jaarrekening en het jaarverslag, met dien verstande dat deze goedkeuring niet wordt verleend voordat de Raad van toezicht kennis heeft genomen van de bevindingen van de accountant;
- de vaststelling van de (strategische) beleidsplannen;
- de gelijktijdige beëindiging of beëindiging binnen een kort tijdsbestek van de arbeidsovereenkomst van een aanmerkelijk aantal werknemers, of van het verbreken van een overeenkomst met een aanmerkelijk aantal personen dat als zelfstandigen of als samenwerkingsverband werkzaam is voor de Stichting;
- het aanpassen van de arbeidsvoorwaarden van een aanmerkelijk aantal werknemers tegelijkertijd tenzij de verplichting daartoe voortvloeit uit een collectieve arbeidsovereenkomst;
- het aanvragen van faillissement en surseance van betaling;
- het vaststellen van reglementen als bedoeld in de statuten;
- het wijzigen van de statuten en het ontbinden van de stichting, waaronder begrepen de bestemming van het batig saldo;
- overige beslissingen met een majeure invloed op de toekomst van de (activiteiten van de) Stichting.

4.4 Werkgever

De raad van toezicht vervult de werkgeversrol van het bestuur, waaronder ten minste de volgende bevoegdheden en verantwoordelijkheden vallen:

- benoeming, ontslag en schorsing van de (leden van het) bestuur. De werving en selectie van het bestuur geschiedt op basis van een vooraf opgestelde profielschets voor de omvang van en samenstelling van het bestuur, rekening houdend met de aard van de Stichting, haar activiteiten en de gewenste deskundigheid van het bestuur;
- het bewaken van de samenstelling en de kwaliteit van het bestuur;
- het jaarlijks houden van een functioneringsgesprek met (alle leden van) het bestuur. Deze gesprekken zullen worden gevoerd door de remuneratiecommissie van de raad van toezicht;
- het toezicht uitoefenen op de functieervulling van het bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de Stichting;
- het terzijde staan van het bestuur met reflectie en/of advies;
- het vaststellen van het bestuursreglement;
- het wijzigen van de statuten;
- het vertegenwoordigen van de Stichting bij een tegenstrijdig belang met of een ontstentenis of belet van het bestuur.

4.5 Samenstelling van de Raad van Toezicht

Aantal

De raad van toezicht bestaat uit vier leden. Deze leden kiezen een voorzitter en vice-voorzitter uit hun midden. In de overgang van de oude naar de nieuwe raad van toezicht, benoemt de oude raad de nieuwe leden. De oude RvT heeft inmiddels een beoogd voorzitter gekozen die zal meekijken bij het samenstellen van het nieuwe team.

Benoeming

Alle leden van de raad van toezicht worden door de raad van toezicht benoemd. De benoeming van ieder lid van de raad van toezicht geschiedt aan de hand van een door de raad van toezicht vast te stellen uitgebreide profielschets per functie. De profielschets bevat de kwaliteiten en deskundigheden waarover een lid van de raad van toezicht dient te beschikken. De werving van een nieuw lid van de raad van toezicht geschiedt aan de hand van een door de raad van toezicht vast te stellen procedure.

Kandidaten

Kandidaten kunnen uit de betreffende branches komen, maar kunnen ook externen zijn. Ze mogen geen bestuurder zijn binnen een (commissie van een) branchevereniging. Daarbij is het van belang dat er in de raad van toezicht voldoende binding bestaat met de zorg. De raad mag daarom niet bestaan uit enkel externe professionals. De NVZ, de Nederlands ggz, VGN en ActiZ worden nadrukkelijk uitgenodigd kandidaten te wijzen op vacatures in de raad van toezicht.

4.6 Commissies

De raad van toezicht kent een auditcommissie en een remuneratiecommissie.

Auditcommissie

De auditcommissie is het eerste aanspreekpunt van de externe accountant voor de raad van toezicht en richt zich op de opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen, de financiële verslaglegging, de naleving van wet- en regelgeving, de naleving en opvolging van opmerkingen van in- en externe accountants, de financiering van de Stichting en het treasurybeleid. De auditcommissie bespreekt met het bestuur de begroting, jaarrekening en jaarverslag en het treasurybeleid, ter voorbereiding op goedkeuring door de raad van toezicht.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie heeft als taak om de raad van toezicht voorstellen te doen over het beloningsbeleid van de raad van toezicht en het totale beloningspakket van het bestuur, inclusief prestatiecriteria.

5.

Leden Raad van Toezicht

Benoemingstermijn

Een lid van de raad van toezicht wordt voor maximaal vier jaar benoemd en kan, inclusief herbenoeming(en), maximaal acht jaar zitting hebben in de raad van toezicht. De raad van toezicht hanteert een rooster van aftreden en wel zodanig, dat continuïteit van bezetting gewaarborgd is.

Specifieke deskundigheid en aandachtsgebieden

De raad van toezicht hanteert toezichtprofielen met competenties op het vlak van HR, digitalisering, financieel-economisch en algemeen bestuurlijk. En in bredere zin een spreiding van maatschappelijke en zorginhoudelijke achtergronden, deskundigheden en disciplines. De profielschetsen zijn opgenomen in de bijlagen.

Algemene deskundigheid en aandachtsgebieden

In de samenstelling van de raad van toezicht streeft FWG naar diversiteit. Een lid van de raad van toezicht brengt daarnaast het volgende mee:

- kennis van het gezondheidszorgveld en de ontwikkelingen daarin
- het vermogen en de mentaliteit om voor het bestuur als klankbord te fungeren
- evenwicht in betrokkenheid en bestuurlijke afstand; goed inzicht in verdeling van rollen tussen raad van toezicht en bestuur, bekend met good corporate governance
- integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling
- kan uit de betreffende branche komen, maar kan ook extern zijn. Mag geen bestuurder zijn binnen (een commissie van) een branchevereniging
- een actief (bestuurlijk) netwerk binnen één of meerdere branchevereniging(en), specifiek in relatie tot cao/arbeidszaken.

Benodigde tijd

Het hebben van voldoende tijd is een belangrijke voorwaarde. Een raadslid moet rekening houden met vier reguliere fysieke raadvergaderingen bij FWG, twee reguliere fysieke en twee voorbereidende online auditcommissievergaderingen, één fysieke remuneratievergadering en tussendoor tijd om over lopende zaken af te stemmen.

Bijlagen



Profiel Algemeen Bestuurlijk (reeds ingevuld door inkomend voorzitter)

Context

FWG opereert als onafhankelijk onderzoeks- en adviesbureau in het hart van de zorgsector, met een belangrijke rol in functiewaardering, belonen en organisatieontwikkeling. De Raad van Toezicht ziet toe op de strategie, continuïteit en de waarde van FWG voor eerlijke en beloningsverhoudingen in de zorg en fungeert als klankbord voor de bestuurder. Binnen de Raad is behoefte aan een lid met brede bestuurlijke ervaring dat op systeemniveau kan meedenken en -toetsen.

Strategische opdrachten

- Bestuurlijke zwaarte en systeeminzicht
Dit lid beoordeelt strategische keuzes in een complex zorglandschap, duidt externe ontwikkelingen en hun impact op FWG en ziet toe de samenhang tussen maatschappelijke opdracht, strategie en uitvoering.
- Niveau van systeemspeler
Dit lid acteert in zijn brede netwerk van zorgbestuurders, toezichthouders en samenwerkingsverbanden en draagt bij in het kunnen opereren op het niveau van systeemspelers in de zorg.

Gewenste expertise

Brede (zorg)bestuurlijke ervaring bij systeemspelers

- Aantoonbare ervaring als bestuurder in grote zorgorganisaties of gezondheidsnetwerken.
- Begrip van zorgstelsels, financieringsmodellen, governance-dynamiek en maatschappelijke belangen.
- Ervaring met complexe organisaties met veel interne en externe stakeholders.

Toegevoegde waarde voor FWG

- Trekt strategische discussies naar een hoger abstractieniveau.
- Versterkt de verbinding tussen FWG en het bredere zorgbestuurlijke veld.
- Brengt bestuurlijke rust en overzicht in de raad, zonder op de stoel van de bestuurder te gaan zitten.

Ervaring en achtergrond

- (Voorzitter) bestuur van grote zorgorganisatie
- Heeft gewerkt bij of met systeemspelers in de zorg, zoals grote zorginstellingen, brancheorganisaties, zorgverzekeraars of landelijke samenwerkingsverbanden.
- Complexe bestuurlijke vraagstukken, waaronder organisatieverandering, samenwerking in ketens en omgaan met uiteenlopende belangen.
- Vraagstukken rond arbeid, organisatie en HR in de zorg.

Persoonlijke kwaliteiten

- Strategisch sterk en analytisch.
- In staat om scherpe vragen te stellen zonder de relatie te verstoren.
- Evenwicht tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand.

Profiel HR

Context

FWG is hét onderzoeks- en adviesbureau voor HR in de zorg en ondersteunt zorgorganisaties bij functiewaardering, beloningsvraagstukken, organisatieontwikkeling en het anders organiseren van werk. In een sector met aanhoudende arbeidsmarktkrapte, cao-ontwikkelingen en toenemende aandacht voor loontransparantie en gelijk loon voor gelijkwaardig werk, is strategische HR-expertise in de Raad van Toezicht essentieel.

Doel van het profiel

Het HR-lid brengt brede expertise in op het gebied van strategisch HR-beleid in de zorg en welzijn en versterkt de Raad bij toezicht op:

- de inhoudelijke koers rond functiewaardering en belonen
- arbeidsverhoudingen en cao-gerelateerde ontwikkelingen
- de rol van FWG in het bevorderen van eerlijke en toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden

Gewenste expertise

- Strategisch HR-leiderschap binnen zorg en welzijn (bestuurlijk of directieniveau).
- Aantoonbare ervaring met:
 - vraagstukken rond gelijk loon, loontransparantie en rechtvaardige beloning
 - functiewaardering en/of beloningssystematiek
- Kennis van arbeidsmarktdynamiek in de zorg en welzijn (krapte, duurzame inzetbaarheid, generaties, hybride werken, modulair opleiden, skills, competenties, etc.)
- Inzicht in sociale innovatie, taakherschikking en functiedifferentiatie.
- Begrip van governance en de rolverdeling tussen bestuur en toezicht.

Toegevoegde waarde voor FWG

- Goed zicht op strategisch relevante HR-ontwikkelingen in de zorg en welzijn
- Denkt mee over positionering van FWG in relatie tot objectieve onderbouwing van loonverschillen en organisatie van werk in zorg en welzijn.
- Reflecteert op het werkgeverschap van FWG zelf (circa 60 medewerkers).

Ervaring en achtergrond

- CHRO/ HR directeur, bestuurder met HR-portefeuille of vergelijkbare ervaring.
- Actief netwerk in zorg en welzijn, specifiek in relatie tot HR

Persoonlijke kwaliteiten

- Strategisch denker met maatschappelijk kompas.
- Evenwicht tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand.



Profiel Digitalisering/ICT

Context

FWG ontwikkelt en onderhoudt innovatieve applicaties voor functiewaardering in de zorg (o.a. FWG 3.0, VVT, Gehandicaptenzorg, Geboortezorg). Digitalisering, data, AI en automatisering spelen een steeds grotere rol in zowel de dienstverlening van FWG als in het anders organiseren van werk in de zorg. Technologische ontwikkelingen raken direct de inhoud van functies, werkprocessen en beloningsvraagstukken.

Doel van het profiel

Het Digitalisering/ICT-lid versterkt de Raad bij toezicht op:

- kansen op ICT-gebied voor FWG
- de digitale strategie van FWG
- digitale innovatie in systemen en dienstverlening en zicht hierop binnen de dienstverleningsmarkt
- zicht op risico's rond IT, data, cybersecurity en AI
- de impact van digitalisering op functiewaardering en organisatieontwikkeling

Gewenste expertise

- Bestuurlijke of directie-ervaring op het gebied van digitalisering en/of IT-strategie.
- Aantoonbare ervaring met:
 - datagedreven werken
 - AI-toepassingen binnen HR of organisatievraagstukken
 - cybersecurity en risicobeheersing
- Ervaring met digitale transformatie in kennisintensieve organisaties/ dienstverlenende organisaties.
- Begrip van hoe ICT werk en functies verandert (taakherschikking, automatisering).

Toegevoegde waarde voor FWG

- Weet kennis en ervaring te vertalen naar integrale bestuurlijke context.
- Kan de digitale koers van FWG kritisch en toekomstgericht beoordelen.
- Helpt bij het wegen van investeringen in IT en innovatie.
- Reflecteert op ethische aspecten van AI in functiewaardering en belonen.
- Versterkt het toezicht op interne risicobeheersings- en controlesystemen op IT-gebied

Ervaring en achtergrond

- CIO, CTO of vergelijkbare (bestuurlijke ICT-) ervaring.
- Ervaring in zorg en welzijn, publieke /dienstverlenende sector

Persoonlijke kwaliteiten

- Innovatief en toekomstgericht.
- In staat complexe technologie begrijpelijk te maken.
- Bewaakt balans tussen innovatie en beheersing.
- Evenwicht tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand.



Profiel Bedrijfseconomisch-commercieel

Context

De Raad van Toezicht heeft een expliciete rol in toezicht op de bedrijfseconomie, financiële verslaglegging, risicobeheersing, begroting, jaarrekening en treasurybeleid. Daarnaast opereert FWG in een markt waarin positionering, klantrelaties en duurzame exploitatie van groot belang zijn. De auditcommissie heeft een specifieke rol in financiële controle en risicobeheersing.

Doel van het profiel

Het bedrijfseconomisch-commercieel lid versterkt de Raad bij toezicht op:

- gezonde bedrijfsvoering en financiële continuïteit
- strategische investeringen
- risicomanagement en interne controles
- commerciële positionering en duurzame waardecreatie

Gewenste expertise

- Diepgaande kennis van:
 - bedrijfseconomie
 - risicobeheersing en interne controles
 - treasury en financieringsvraagstukken
- Ervaring in auditcommissie of vergelijkbare rol.
- Inzicht in businessmodellen van kennisintensieve organisaties.
- Ervaring met commerciële strategie, marktpositionering en prijsbeleid.

Toegevoegde waarde voor FWG

- Kan financiële implicaties van strategische keuzes scherp doorgronden.
- Denkt mee over duurzame exploitatie van systemen en diensten.
- Bewaakt balans tussen maatschappelijke opdracht en financiële soliditeit.

Ervaring en achtergrond

- CFO, financieel directeur, partner accountancy of vergelijkbare ervaring.
- Ervaring in zorg en welzijn, publieke of semipublieke sector.

Persoonlijke kwaliteiten

- Analytisch sterk en scherp op cijfers.
- Onafhankelijk en standvastig.
- Strategisch en toekomstgericht.
- Evenwicht tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand.

Samenstelling commissies

De commissies worden als volgt samengesteld:

LID	REMUNERATIE	AUDIT
Algemeen-bestuurlijk	x	
HR	x	
Digitalisering/ICT		x
Bedrijfseconomisch-commercieel		x