

Profielchets

Twee leden Raad van Toezicht

Zorggroep Ter Weel



ZORGGROEP
Ter Weel

1. Twee leden Raad van Toezicht

Binnen de Raad van Toezicht van Zorggroep Ter Weel ontstaan op korte termijn twee vacatures. Een vacature ontstaat vanwege het einde van de zittingstermijn van een van de huidige leden. Hiervoor is de Raad van Toezicht met ingang van 1 juli 2025 op zoek naar een lid met aandachtsgebied financiën. Dit lid zal deel uitmaken van de auditcommissie. Daarnaast is de Raad van Toezicht, vanwege een tussentijdse vacature, per 1 juni 2025 op zoek naar een lid met aandachtsgebied HRM en organisatieontwikkeling. Dit lid, dat tevens deel uitmaakt van de HR- en remuneratiecommissie, wordt in eerste instantie benoemd voor een termijn van twee jaar tot en met 31 mei 2027, waarna herbenoeming voor een periode van vier jaar mogelijk is.

Twee leden Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht

De leden van de Raad van Toezicht zijn professionele en constructieve gesprekspartners van de Raad van Bestuur, adviseren gevraagd en ongevraagd en kunnen elk vanuit hun eigen expertise kansen en risico's vroegtijdig signaleren en agenderen. De leden van de Raad van Toezicht onderschrijven de visie, missie, maatschappelijke opgave en kernstrategie van Zorggroep Ter Weel. Aan de functie van toezichthouder wordt door de Raad van Toezicht zodanig invulling gegeven dat de leden ten opzichte van elkaar, de bestuurder en welk deelbelang dan ook, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. De Raad van Toezicht kent drie commissies: een Auditcommissie, een commissie Kwaliteit, veiligheid en gedrag, en een HR- en remuneratiecommissie.

De huidige Raad van Toezicht van Zorggroep Ter Weel bestaat uit vijf leden, inclusief de voorzitter. Het aantal plenaire vergaderingen bedraagt doorgaans zes tot zeven per jaar. Daarnaast zijn er circa vier commissievergaderingen, enkele themabijeenkomsten, een zelfevaluatie en eventuele extra bijeenkomsten als de situatie daarom vraagt. De agenda van de Raad van Toezicht wordt door de voorzitter en de bestuurder samen voorbereid. Er wordt gewerkt met een jaaragenda. De aanstelling van leden van de Raad van Toezicht geschiedt in principe voor een periode van vier jaar, tenzij er sprake is van een tussentijdse vacature zoals nu voor het aandachtsgebied HRM. Leden zijn maximaal eenmaal herbenoembaar.

Algemene eisen voor een lid van de Raad van Toezicht:

- academisch werk- en denkniveau en inzicht in bestuurlijke processen;
- analytisch vermogen om hoofd- en bijzaken te kunnen onderscheiden en om de discussie op strategisch niveau te kunnen voeren;
- een juist evenwicht in betrokkenheid en bestuurlijke afstand;
- in staat zijn om in teamverband toezicht te houden; een bijdrage kunnen leveren aan de discussie, maar ook de inbreng van anderen op waarde kunnen schatten;
- integriteit; het belang van de organisatie staat voorop, uiteraard in relatie tot andere relevante belangen;
- beschikken over voldoende relevante kennis en ervaring enerzijds en reflectief vermogen anderzijds om te kunnen fungeren als sparringpartner van de bestuurder;
- vermogen om de adviserende en toezichthoudende rol in teamverband uit te kunnen oefenen;
- een onafhankelijke opstelling en in staat zijn om op transparante wijze verantwoording af te leggen over de uitvoering van de toezichthoudende taak;
- voldoende beschikbaarheid en energie om zich in te zetten voor een adequate invulling van de functie;

- beschikking over een netwerk in Zeeland (voor één van de nieuwe leden) geldt als een pre.

Specifiek voor de vacature lid Raad van Toezicht: financieel

Het lid dat wij zoeken is een ervaren toezichthouder met een brede blik vanuit een financiële achtergrond. Je beschikt over allround financieel-economische expertise en hebt zicht op de financiële doorwerking van strategisch beleid, risicomanagement, en de financiële gevolgen van externe ontwikkelingen. Je hebt kennis van de daarbij behorende verantwoording, verslaglegging en informatiesystemen. Ervaring met actuele kaders, wet- en regelgeving en inzicht in de financiering van de zorg is een pre, maar geen vereiste.

Specifiek voor de vacature lid Raad van Toezicht: HRM en organisatieontwikkeling

Het lid dat wij zoeken heeft expertise op het brede terrein van HRM en organisatieontwikkeling. Je hebt aantoonbare kwaliteiten en ervaring op het gebied van strategisch HRM, sociale innovatie en veranderkunde. Je bent analytisch en hebt het vermogen om verbanden te leggen in en tussen complexe en gevarieerde probleemgebieden. Strategische vraagstukken over personeel en arbeidsmarkt kun je moeiteloos in verband brengen met culturele en bedrijfskundige aspecten.

Persoonsprofiel voor beide posities

Qua persoon ben je een strategisch georiënteerde gesprekspartner die als toezichthouder goed weet om te gaan met de verschillende belangen binnen en buiten een complexe zorgomgeving. Je bent scherp op de inhoud en gaat voor de opdracht die Zorggroep Ter Weel heeft. Je bent een sterke procesdenker, overziet het grote geheel en kan denken in scenario's en vandaaruit positief-kritisch naar vraagstukken kijken. Je hebt een stevige persoonlijkheid, een duidelijke visie op ouderenzorg vanuit een holistische invalshoek en je bent intrinsiek gemotiveerd om een échte bijdrage te leveren in je rol als toezichthouder. In je optreden ben je sterk gericht op samenwerking en samenhang. Je gaat vanuit je onafhankelijke en reflectieve houding de dialoog aan. Wij zoeken toezichthouders met een creatieve en innovatieve geest die zich kunnen verwonderen en vanuit daadwerkelijke interesse en nieuwsgierigheid prikkelende vragen durven te stellen. Je werkt binnen de raad in collegiaal teamverband en bent complementair aan de andere leden.

Honorarium

Leden van de Raad van Toezicht ontvangen een vergoeding conform de normen van de Wet Normering Topinkomen en van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Zorg (NVTZ).

2. Zorggroep Ter Weel

De organisatie

Zorggroep Ter Weel is er voor kwetsbare ouderen die niet meer geheel zelfstandig kunnen wonen. Zij wonen op of naast een van de negen locaties in gemeente Reimerswaal of gemeente Goes. Zorggroep Ter Weel biedt hen hulp en ondersteuning in hun dagelijks leven, in de vorm van aandacht, activiteiten, begeleiding, verzorging, verpleging en/of behandeling. Voor mensen met de ziekte van Parkinson en mensen met gerontopsychiatrische zorgvragen heeft Zorggroep Ter Weel een gespecialiseerd aanbod. Samen met vrijwilligers, naasten en andere partijen leveren medewerkers een bijdrage aan de kwaliteit van leven van iedere unieke cliënt. Daar zet Zorggroep Ter Weel zich voor in.

Zorggroep Ter Weel heeft ruim 1.300 medewerkers (646 fte) en 600 vrijwilligers. Zorggroep Ter Weel wil hen een werkomgeving bieden waarin zij met plezier hun werk kunnen doen en daar voldoening uit halen. Met aandacht voor elkaar, ruimte voor ondernemerschap en eigen verantwoordelijkheid. De locaties van Zorggroep Ter Weel zijn aangename en beschutte woonomgevingen met elk een eigen identiteit.

Ze zijn sterk verbonden met de wijk of het dorp waarin ze staan. Daar staat de deur open voor thuiswonende ouderen, buurtbewoners en andere gasten, die van harte welkom zijn om gebruik te maken van de verschillende diensten en voorzieningen.

Zorggroep Ter Weel heeft een jaaromzet van circa 65 miljoen euro, voornamelijk gefinancierd vanuit de Wlz. De organisatie staat bekend als warm, betrouwbaar, gastvrij en ondernemend; een organisatie die risico's durft te nemen en de eigen koers bepaalt.

Voor meer informatie over de organisatie verwijzen wij u naar: www.terweel.nl.

Besturing en toezicht

Zorggroep Ter Weel wordt bestuurd door de Raad van Bestuur, die bestaat uit één persoon. De Raad van Toezicht is het interne toezichthoudende orgaan. In algemene zin toetst de Raad van Toezicht hoe de Raad van Bestuur bij zijn beleidsvorming en de uitvoering van zijn bestuurstaken zicht houdt op het belang van Zorggroep Ter Weel in relatie tot zijn maatschappelijke functie.

De structuur

De organisatiestructuur van Zorggroep Ter Weel bestaat uit een directieteam, managementteam en teamcoördinatoren die leiding geven aan medewerkers uit zorg, welzijn en behandeling en aan medewerkers van zorgondersteunende diensten, waaronder HR, finance & control, keuken/restaurants, facilitair, en ICT. In 2020 is de beweging gemaakt naar zelforganiserende teams. Hiermee worden de bevoegdheden lager in de organisatie gelegd zodat medewerkers meer regie hebben om de persoonsgerichte zorg rond de cliënt zo goed mogelijk te organiseren.

3. Procedure

De procedure wordt begeleid door Lidewij Geertsma van Wesselo. Zij voert gesprekken met potentiële kandidaten en presenteert de meest geschikte kandidaten aan de opdrachtgever. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd voor de selectiegesprekken.

Planning

Wij ontvangen je reactie graag zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk woensdag 12 maart 2025.

Presentatie (in afwezigheid van kandidaten)	: 21 maart 2025
Eerste ronde selectiegesprekken	: voor het profiel HRM: woensdag 26 maart 2025 van 12.30 – 17.00 uur : voor het profiel Financieel: vrijdag 28 maart van 10.00 – 15.00 uur
Tweede ronde selectiegesprekken	: 2 april 2025 vanaf 13.00 uur

Een assessment en (online) integriteitsscreening kunnen deel uitmaken van de procedure.

Aanvullende informatie

Meer informatie vind je op www.terweel.nl.

Reageren

Als je belangstelling voor deze functie hebt, nodigen we je uit te reageren via www.wesselopublicvalue.nl.

Contactgegevens

Wesselo
Lidewij Geertsma, partner
Ilse Krauwel, projectassistente
T 030 275 84 47
E i.krauwel@wesselopublicvalue.nl