

Voorzitter Raad van Bestuur

Generalist met oprechte interesse voor de cliënten en medewerkers van Daelzicht en hun welzijn die in staat is deze betrokkenheid te tonen vanuit zichtbaarheid en toegankelijkheid, die visie heeft op de ontwikkelingen in de zorg en deze vertaalt naar creatief haalbare en innovatieve oplossingen, nadrukkelijk ook de blik naar buiten richt en daarin samenwerking zoekt.

Aanleiding, huidige situatie

Na acht jaar neemt de huidige voorzitter van de Raad van Bestuur, Peter Muijen begin 2025 afscheid van Daelzicht. In die acht jaar heeft Daelzicht zich na een periode van bestuurlijke onrust en discontinuïteit onder zijn eindverantwoordelijkheid ontwikkeld en hersteld tot een gedegen, liefdevolle en financieel gezonde organisatie. Een organisatie waar cliënten écht centraal staan en écht worden gezien en waar medewerkers weer trots zijn om bij Daelzicht te werken. In nauwe samenwerking met een toegewijd directieteam en grote betrokkenheid en passie van medewerkers is dit gerealiseerd. Daelzicht is op orde en ligt op koers, de interne organisatie staat, cliënten zijn tevreden. Echter externe ontwikkelingen en een zich continue veranderende zorgsector vragen om voortdurende aandacht voor samenwerking, innovatieve oplossingen en flexibiliteit. Daarbinnen blijft de primaire doelstelling gericht op het minimaal behouden van het huidige niveau van kwalitatieve zorgverlening voor cliënten. Voorwaarden zijn een financieel gezonde organisatie, voldoende en gekwalificeerde betrokken medewerkers. Een proces waar een nieuwe bestuurder leiding aan gaat geven en Daelzicht in positioneert.

Daelzicht biedt zorg, begeleiding en ondersteuning voor kinderen, jongeren en volwassenen met een verstandelijke beperking verspreid over 80 locaties in Limburg. De visie van Daelzicht **“Daar word je gezien”** staat voor het centraal stellen van de cliënt, hen écht te leren kennen om elke dag opnieuw het verschil te kunnen maken. Hun belangen, wensen, behoeften en ervaringen zijn richtinggevend voor de te bieden zorg en ondersteuning. Zorg en dienstverlening die van goede kwaliteit zijn en voldoen aan professionele standaarden en eigentijdse kwaliteits- en veiligheidseisen. Vanuit die visie op zorg en kwaliteit bieden zij een veilige woonomgeving, intensieve zorg en behandeling, zinvolle dagbesteding en werk op maat, als ook ondersteuning thuis bij het dagelijkse leven en opvang in crisissituaties.

Hier zijn we actief

Daelzicht heeft diverse locaties voor wonen en dagbesteding in Noord-, Midden- en Zuid-Limburg. Op dit kaartje zie je in welke plaatsen deze locaties zich bevinden.

Daarnaast bieden we ambulante ondersteuning en hebben we gezinshuizen. Ook bieden we dagbesteding in samenwerking met externe partners. Die plaatsen staan niet op dit kaartje.

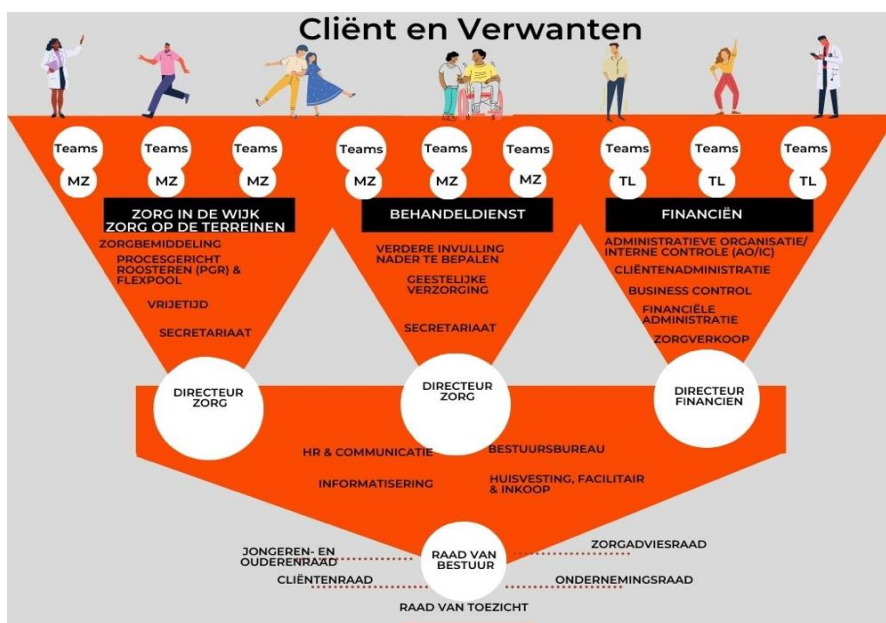
Wonen kan op een beschermd terrein met weinig verkeer in een landelijke omgeving, maar ook in woningen in de wijk. Binnen de eigen locaties maar ook in samenwerking met partners ondersteunt Daelzicht cliënten bij het vinden en invullen van een zinvolle en passende dagbesteding in de woonomgeving. Meedoen en van betekenis zijn is immers belangrijk, altijd passend bij de levensfase van iedere cliënt. Bij Daelzicht word je dus gezien.

Inrichting en besturing

De concernorganisatie is gevestigd in Heel, de plaats waar Daelzicht oorspronkelijk is ontstaan. Door uitbreiding en fusie is Daelzicht gegroeid met zorg en dienstverlening op ca. 80 locaties door heel Limburg. Ca. 1.500 medewerkers en 700 vrijwilligers werken samen bij de zorg en ondersteuning van zo'n 2.000 cliënten. Stichting Daelzicht bestaat uit één juridische entiteit in de vorm van een stichting en kent een eenhoofdige Raad van Bestuur. Met onderkenning van verschillende rollen en bevoegdheden zien zij Daelzicht als een gezamenlijke verantwoordelijkheid en sturen daarop vanuit strategisch partnerschap. In 2017 is een volledig nieuwe Raad van Toezicht aangesteld. De afgelopen twee jaar is deze dakpansgewijs opnieuw ingericht.

De bestuurder geeft leiding aan een op strategisch niveau opererende directie die bestaat uit twee Directeuren Zorg die vanuit een integrale samenwerking verantwoordelijk zijn voor de zorg binnen Daelzicht en leiding geven aan managers en de teams. Samen met de Directeur Financiën vormen zij het Directieteam. De overige ondersteunende diensten rapporteren direct aan de Raad van Bestuur.

Medezeggenschap is georganiseerd vanuit de Ondernemingsraad (OR), de Cliëntenraad (CR) en de Jongeren en Ouderenraad (JOR), deze laatste wordt gevormd door cliënten van Daelzicht. Tevens heeft Daelzicht een Zorgadviesraad (ZAR) bestaande uit professionals uit de zorg en ondersteunende diensten. Zij houden zich bezig met de professionalisering van hun eigen beroep. Gremia worden tijdig en transparant betrokken bij ontwikkelingen.



De omzet voor 2024 bedraagt ca. € 131 mio en laat een positief resultaat zien. De Raad van Toezicht adviseert en houdt toezicht op de Raad van Bestuur. Met onderkenning van verschillende rollen en bevoegdheden zien Raad van Bestuur en Raad van Toezicht Daelzicht als een gezamenlijke verantwoordelijkheid en sturen daarop vanuit strategisch partnerschap, waarmee hun toezichtvisie ook daadwerkelijk wordt geleefd en ook wordt beleefd in de organisatie. Benaderbaarheid over en weer, evenals samenwerking zijn een vanzelfsprekendheid en is er voldoende ruimte om, ook buiten de bestaande overlegmomenten, uitdagingen, dilemma's en resultaten te bespreken.

Ontwikkelingen algemeen

De zorgsector staat onder druk in een context van een groeiende zorgvraag, toenemende complexiteit van zorg en schaarste aan personeel en middelen. Om goede, toegankelijke en betaalbare zorg te kunnen blijven bieden vraagt dit om andere, vernieuwende manieren om de zorg te organiseren. Samenwerking met andere partijen in de regio wordt daarin steeds belangrijker. De zorg, de politiek en de maatschappij hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid die uitgebreid is verwoord in het Integraal Zorgakkoord. Voor zorgorganisaties betekent dit een belangrijke transitie met behoorlijke opgaven.

Afgeleid hiervan is voor de gehandicaptenzorg door de VGN en Zorgverzekeraars Nederland een landelijk akkoord afgesloten (<https://www.vgn.nl/nieuws/zorgverzekeraars-nederland-en-vgn-sluiten-akkoord-voor-toekomstbestendige-gehandicaptenzorg>). Vanuit “vijf kanslijnen” zijn kwalitatieve ambities vertaald naar kwantitatieve ambities. Deze kanslijnen vormen het uitgangspunt in de zorgverkoop, waar van gehandicaptenzorginstellingen wordt verwacht dat zij hebben nagedacht over wat deze betekenen voor hun organisatie en strategische koers.

Historie, relevante ontwikkelingen, bestuurlijke opdracht

Vanzelfsprekend heeft ook Daelzicht te maken met deze ontwikkelingen en zijn deze van invloed op de strategische keuzes voor de organisatie en voor de opdracht van de nieuwe bestuurder. Daelzicht maakte de afgelopen jaren een stevige ontwikkeling door. Belangrijk accent in de opdracht van de in 2017 aangetreden nieuwe bestuurder en ook voor de Raad van Toezicht was primair gericht op het herstellen van het vertrouwen, zowel in- als extern. Door de Raad van Toezicht zijn duidelijke stappen gezet in het neerzetten van een open en transparante governance, ook in de contacten met de Ondernemingsraad en Cliëntenraad, Jongeren- en ouderraad, met een gedeeld gevoel voor de belangen waar Daelzicht voor staat.

De huidige status “het huis degelijk op orde”; zowel kwalitatief, financieel en vanuit een veilige cultuur is het resultaat van de inzet van de gehele organisatie de afgelopen periode. De verbindende leiderschapsstijl van de bestuurder, nabijheid, oprechte aandacht en interesse voor de medewerkers en cliënten, zichtbaar inlevingsvermogen en volledige transparantie waren noodzakelijke voorwaarden om gaandeweg met een nieuw aangesteld directieteam de brede en gedegen professionalisering in gang te zetten. De basis daarvoor was gelegen in een heldere strategie voor de jaren 2019 – 2022. Deze is aan het eind van die periode geëvalueerd. Samen met een gedegen marktanalyse en gesprekken met alle relevante gremia is een breed draagvlak gecreëerd voor een nieuwe strategie tot en met 2025. In accent kenmerkt deze zich door ontwikkeling en borging van eerder gemaakte en actuele strategische keuzes. Focus ligt op drie hoofdthema’s: goede zorg voor cliënten, het boeien en binden van medewerkers en passend en innovatief wonen. (zie <https://www.daelzicht.nl/publicaties>). Voorwaardenscheppend en belangrijke aandachtspunten voor het realiseren van de drie hoofdthema’s zijn samenwerking, informatisering, duurzaamheid en een financieel gezonde organisatie. Relevante basis is de visie van Daelzicht op zorg: *“Bij Daelzicht vinden we het belangrijk om je écht te leren kennen en om elke dag opnieuw het verschil te maken. Wij hanteren hierbij de volgende waarden: initiatiefrijk / daadkrachtig, uitdagen, liefdevol, open en eigenzinnig. Met beschermd wonen, wonen in de wijk en ambulante bieden wij cliënten ondersteuning die past bij de mate waarin zij dat nodig hebben. Daar zit onze kracht, en die gaan we samen met duurzame samenwerkingspartners verder ontwikkelen”*

Momenteel wordt de strategie 2025 - 2030 voorbereid en ligt het in de planning deze komende december vast te stellen. Doorontwikkeling en implementatie zal het komende jaar een belangrijk strategisch terugkerend thema zijn, breed in de organisatie. Een van de relevante thema's daarbij richt zich ook op leiderschap vanuit een gezamenlijke en integrale verantwoordelijkheid en de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers, zonder het specifieke van de zorgorganisatie die Daelzicht is, te verliezen. Meer zal leiderschap zich gaan kenmerken door enerzijds 'los te laten' en ruimte en invloed te geven, anderzijds tijdig en adequaat (zakelijk) ingrijpen. Als zodanig wordt ruimte geven gekoppeld aan rekenschap.

Ontwikkeling heeft zich ook gericht op huisvesting; renovatie van bestaand vastgoed en nieuwbouw, zowel op de terreinen van Daelzicht als in de wijk. Een voorbeeld daarvan is o.a. het ontwikkelen van een bijzonder woonconcept (SAM&ZO) in samenwerking met een collega organisatie uit Maastricht en een woningcorporatie. Dit zijn 46 appartementen in Sittard voor jongvolwassenen die op een manier die bij hen past zelfstandig, samen met andere bewoners met en zonder beperking zelfstandig kunnen wonen.

Voor de nieuwe bestuurder betekent dit dat deze een organisatie aantreft waar medewerkers vol passie, bevlogen en met enorme betrokkenheid werken voor cliënten en hun welzijn. Een organisatie die volop in ontwikkeling is geweest én blijft, waar vanuit vertrouwen sterk is gestuurd op samenhang, samenwerking, gezonde bedrijfsvoering en waar mogelijk op innovatie. Waar leiderschap verder ontwikkeld wordt naar eigen verantwoordelijkheid met ruimte voor ontwikkeling. Waar de bestuurder dit omarmt, ondersteunt en medewerkers blijft meenemen in vergezichten, hen stimuleert en prikkelt vanuit creativiteit en aanspreekt op het realiseren van gezamenlijk gedragen besluiten. Borging van wat in gang is gezet vraagt enerzijds om consistentie in focus en koers, tegelijkertijd ook noodzakelijke creatieve doorontwikkeling vanuit een perspectief van de continue staat van verandering in de zorg. Deze vraagt om permanente aandacht voor innovatie, ondernemerschap en samenwerking op alle niveaus. De gerealiseerde stevige basis van Daelzicht biedt ruimte en mogelijkheden om Daelzicht nog meer extern te positioneren en positie te nemen in de regio. De bestuurder loopt hierin voorop en neemt de organisatie mee in een organische verandering.

Verantwoordelijkheid

De bestuurder is verantwoordelijk voor de realisatie van de statutaire, maatschappelijke en andere doelstellingen van de stichting, de strategie en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultatenontwikkeling en voor de kwaliteit en veiligheid van de zorg. De bestuurder rapporteert aan de Raad van Toezicht. Ten aanzien van sturing van de organisatie en de aansturing van het MT (zie organogram) ondersteunt de Bestuurder de keuze voor een integrale managementverantwoordelijkheid en draagt hiervoor zelf integrale eindverantwoordelijkheid.

De bestuurder geeft hieraan uitvoering door het voortzetten van de gemaakte resultaatafspraken op basis van strategisch beleid en jaarplannen en volgt de realisatie door middel van periodieke voortgangsrapportages en -gesprekken. Hij/zij bewaakt de eigen agenda en focus op het strategische niveau en legt de tactisch/operationele verantwoordelijkheid bij het MT. Professionele invloed is geborgd via het contact en overleg van de bestuurder met de ZAR.

De bestuurder staat open voor een transparante samenwerking met en draagt verantwoordelijkheid voor de inrichting van de medezeggenschap. De bestuurder onderhoudt intensief en persoonlijk contact met de medezeggenschap: de Ondernemingsraad, de Centrale Cliëntenraad en de Jongeren en Ouderenraad. Extern is de Bestuurder het boegbeeld voor Daelzicht en heeft hij/zij contacten met zorgkantoren (financier Wlz), zorgverzekeraars, gemeenten, samenwerkings- en ketenpartners zoals

organisaties voor mensen met een beperking of andere zorgaanbieders, huisartsen, woningbouwcorporaties, (landelijke) koepel- en brancheorganisaties. De intensieve samenwerking binnen de regio en met relaties zijn van belang om verbinding te leggen in de keten en daarmee de cliëntenzorg effectiever, efficiënter en kwalitatief beter te organiseren. De Bestuurder is daarin plezierig zichtbaar en profileert via zichzelf de organisatie zowel intern als extern en positioneert Daelzicht samen met het management als een betrouwbare partner.

De bestuurder

- heeft ruime integrale eindverantwoordelijke ervaring op aantoonbaar strategisch en organisatiebreed niveau in een complexe zorgorganisatie;
- beschikt over een herkenbare visie op de zorg voor mensen met een beperking;
- functioneert op (post) academisch niveau;
- kent de financiële en maatschappelijke context, heeft vanuit generalistisch perspectief kennis en ervaring op het gebied van financieel beheer, risicomanagement, bedrijfsvoering, vastgoedbeleid, kwaliteit van leven en zorg, ICT en sociaal beleid en legt verbindingen tussen deze gebieden;
- heeft een proactieve, resultaatgerichte instelling met oog voor risico's en haalbaarheid, heeft ervaring met innovatievraagstukken, ziet kansen en is in staat om de strategie duurzaam te implementeren;
- beschikt over een aantoonbaar en relevant netwerk in de zorg en directe stakeholders of is in staat dit op korte termijn op te bouwen en te onderhouden en de organisatie extern te vertegenwoordigen;
- staat voor een besturingsfilosofie waarvan de kern zich richt op ruimte geven, taakvolwassenheid, eigen verantwoordelijkheid en invloed;
- heeft ervaring met cultuur- en gedragsverandering, geeft ruimte, is in staat duidelijk en zakelijk te handelen, is zichtbaar en toegankelijk, voert de dialoog en verbindt beleid en werkvloer;
- weet het managementteam blijvend verder te versterken tot een orgaan dat zich inzet voor het gezamenlijke resultaat van Daelzicht, bewaakt derhalve de eenheid en samenhang van het beleid en stimuleert dat er in het MT plaats is voor samen- en tegenspraak;
- is in staat om vernieuwing en intensivering in samenwerking met externe partijen te initiëren.

Persoonskenmerken

- heeft grote en onderbouwde affiniteit met de doelgroep cliënten van Daelzicht;
- heeft natuurlijk gezag, is stevig en consistent in gedrag, integer, reflecteert en stelt missie, visie en belangen van Daelzicht voorop;
- is een prettige en betrouwbare gesprekspartner op elk niveau binnen de organisatie en kan ook vanuit humor (zichzelf) relativieren;
- wordt gekenmerkt door een combinatie van warmte, heeft oog voor de persoon en kan dit verbinden aan zakelijkheid en resultaatgerichtheid. Biedt de gelegenheid om van fouten te leren en presteren te verbeteren en laat structurele achterstand in prestaties niet doorwoekeren;
- staat dicht bij de organisatie, heeft voldoende praktische ervaring om medewerkers verder te helpen in hun ontwikkeling en kan effectief vormgeven aan situationeel leiderschap;
- weet gemakkelijk te variëren tussen afstand en nabijheid en kan 'opstijgen en afdalen';
- is een bruggenbouwer die interne en externe belanghebbenden verbindt;

- is gericht op consolideren en verbinden en vervult een voorbeeldfunctie voor wat betreft samenwerken;
- inspireert en enthousiasmeert medewerkers om grenzen te verleggen, verantwoordelijkheid te nemen en het beste uit zichzelf naar boven te halen.

Honorering vindt plaats conform de inschaling van WNT 2, klasse IV. Het betreft een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Informatie en solliciteren

Voor meer (inhoudelijke) informatie over Daelzicht verwijzen we u naar hun website www.Daelzicht.nl. Voor aanvullende informatie over de opdracht kunt u contact opnemen met Ellen van den Hoven of Hannelie Post van Crown Gillmore, telefoonnummer 033 – 28 58 700. Indien u na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, verzoeken wij u uw CV en motivatiebrief **vóór 29.11.2024**, te richten aan Crown Gillmore BV, t.a.v. E.M.H. (Ellen) van den Hoven en te uploaden via de website van Crown Gillmore BV www.crowngillmore.nl. Een volledig overzicht van de inrichting van de procedure en planning treft u aan als bijlage. Een assessment maakt onderdeel uit van de procedure.

Bijlage Inrichting procedure en planning

	Wat:	Wie:	Wanneer:	Week:
WERVING / SEARCH	Mediawerving 2/3 weken reactietermijn <ul style="list-style-type: none"> • Website Daelzicht / Crown Gillmore • LinkedIn / Skipr / Zorgvisie 	<ul style="list-style-type: none"> • (Afdeling communicatie) Daelzicht • Crown Gillmore 	07.11.2024 – 28.11.2024	Week 45-48
	Benaderen potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> • Crown Gillmore 		Vanaf week 45
SELECTIE CG	Inventariseren reacties (incl. mediawerving)	<ul style="list-style-type: none"> • Crown Gillmore 		Week 48
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> • Crown Gillmore • Kandidaten 		Week 49-51
PDRACHTGEVER	CV presentatie Bestuurder: <ul style="list-style-type: none"> • CV Presentatie kandidaten (ca. 6) (longlist) • Keuzebepaling ca. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> • Raad van Toezicht (afvaardiging of voltallig afhankelijk van agenda's) • Crown Gillmore <ul style="list-style-type: none"> - mevrouw E.M.H. (Ellen) van den Hoven - de heer mr. J.A.M.L. (Jos) Houben MC 	07.01.2025 16:00-18:00u Van der Valk Eindhoven	Week 2
	Ronde 1: <ul style="list-style-type: none"> • Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist) (Carrousel) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaten • Selectiecommissie I (RvT / MT) • Selectiecommissie II (RvT / MT) • Adviescommissie OR • Crown Gillmore <ul style="list-style-type: none"> - E.M.H. (Ellen) van den Hoven - mr. J.A.M.L. (Jos) Houben MC - drs. H.W. (Hannelie) Post 	09.01.2025 15:00-21:00u Van der Valk Eindhoven	Week 2
	• Evaluatie	<ul style="list-style-type: none"> • Selectiecommissies • Adviescommissie OR 	aansluitend	
	• Keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgpcedure	<ul style="list-style-type: none"> • Selectiecommissies 	aansluitend	
	<ul style="list-style-type: none"> • Hogan assessment • max. 2 kandidaten 	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaten • Crown Gillmore 	Versturen: 10.01.2024	Week 2
	• Voorbereiden terugkoppeling Hogan	<ul style="list-style-type: none"> • Crown Gillmore 	13.01.2024	Week 3
	• Terugkoppeling Hogan	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaten • Crown Gillmore 	14.01.2024 - 11:00-13:00u - 15:00-17:00u Woudenberg	
	• Terugkoppeling Hogan / Teams	<ul style="list-style-type: none"> • leden RvT; Commissie verdieping • Crown Gillmore 	15.01.2024 15:00-17:00u TEAMS	

	Wat:	Wie:	Wanneer:	Week:
	Ronde 2: <ul style="list-style-type: none"> • Verdiepend gesprek 	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaten • Leden RvT; Commissie verdieping 	16.01.2024 14:00-17:00u	Week 3
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Keuze kandidaat; voorgenomen besluit benoeming 	<ul style="list-style-type: none"> • (Voltallige) Raad van Toezicht 	aansluitend	
	Ronde 3 : <ul style="list-style-type: none"> • Advies /Kennismaking commissie JOR en CR met 1 kandidaat (voorgenomen benoeming) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat • Commissie JOR en CR 	n.t.b.	Week 4
	<ul style="list-style-type: none"> • Terugkoppeling advies/kennismaking benoembaarheid van kandidaat aan Raad van Toezicht selectiecommissie 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Definitieve keuze kandidaat 			
AFRONDEN	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsvoorwaardengesprek 	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneratie commissie RvT • Manager HR 	n.t.b.	Week 4/5
	<ul style="list-style-type: none"> • Benoeming kandidaat 	Raad van Toezicht		Week 5
	<ul style="list-style-type: none"> • Communicatie benoeming 	<ul style="list-style-type: none"> • Daelzicht 		Week 5
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder 	1 april 2025	Week 14