

Per 1 juni a.s. verlaat de huidige voorzitter van de Raad van Toezicht, conform het rooster van aftreden, Sint Anna Boxmeer. Per die datum zijn wij voor Sint Anna op zoek naar een nieuwe

Voorzitter Raad van Toezicht

Specifiek voor deze positie zijn wij op zoek naar kandidaten met ruime en eindverantwoordelijke **bestuurlijke ervaring** met aantoonbare **kennis van en visie op de ontwikkelingen in de zorg**.

Een voorzitter van de Raad van Toezicht die begrijpt dat de voorzitter een belangrijk verbindende rol en verantwoordelijkheid heeft, zowel in de Raad van Toezicht en naar de bestuurder, als ook naar (de medezeggenschap) gremia in de organisatie. Een ervaren voorzitter voor wie leiderschap van nature een kwaliteit en vanzelfsprekende eigenschap is. Mede vanuit senioriteit is deze in staat de diverse achtergronden, ervaringen, expertises en persoonlijkheden van de afzonderlijke leden van de Raad adequaat samen te binden en de teamgeest te behouden. Daarin stimuleert en bevordert de voorzitter een constructieve dialoog en effectieve besluitvorming in de Raad en met de Bestuurder.

Sint Anna  Boxmeer

SINT ANNA: STERK MERK EN VAN BOXMEER



Stichting Sint Anna is ontstaan vanuit de congregatie van de zusters van Julie Postel die zich destijds in Boxmeer hebben gevestigd. De congregatie groeide en in hun werk richtten de zusters zich op ziekenzorg, bejaardenzorg en onderwijs. Ontwikkeling en groei leidden tot de aankoop van het Kasteel op “Het Zand”. Op dit historische terrein is sinds 1976 Stichting Sint Anna gehuisvest. Reeds jaren is het een kleinschalige en

zelfstandige zorginstelling voor Boxmeer e.o. Op het bestaande terrein achter het Kasteel is in het voorjaar van 2024 de nieuwbouw van het verpleeghuis, voorzien van de nieuwste zorgtechnologie gerealiseerd. Mede door de nieuwbouw heeft het inmiddels 160 plaatsen verpleeghuiszorg (somatische en psychogeriatrische problematiek), verdeeld over 20 woongroepen. Er wordt geleefd en gewerkt vanuit de kernwaarden Samen, Vertrouwd, Aandacht en Professioneel. Het motto hierbij is: Iedere dag een mooie dag.



De omzet bedraagt € 20 mio, er werken 270 medewerkers (141 FTE), die worden ondersteund door een groot aantal vrijwilligers. Eindverantwoordelijk is de bestuurder; drs. Ineke Wever. Vanaf haar start in 2020 is in nauw overleg met Raad van Toezicht en in contact met de Cliëntenraad en Ondernemingsraad sterk gestuurd op de ontwikkeling van Sint Anna naar een moderne en ondernemende zorgorganisatie met een stevige positie in Boxmeer en de regio; een niet meer weg te denken samenwerkingspartner.

RELEVANTE ONTWIKKELINGEN

De context van de zorg verandert voortdurend en kent vele uitdagingen. Specifiek ook de ouderenzorg is sterk veranderd. De zorgvraag stijgt o.a. door de groeiende groep ouderen met een toenemende complexe zorgzwaarte. Een gevolg daarvan is dat de vraag naar kwalitatief hoogwaardige en gespecialiseerde zorg toeneemt. Tegelijkertijd is er sprake van een toenemende krapte op de arbeidsmarkt en vormt het (ver)binden van medewerkers eveneens een belangrijke uitdaging. Het behouden van betaalbare zorg staat sterk onder druk en vraagt om het bieden van passende, toekomstbestendige zorg: de juiste zorg op de juiste plek, samen met én gezamenlijk rondom de bewoner. Juiste balans brengen tussen opbrengsten en kosten, verschuiving van verantwoordelijkheden, samenwerkingen, meer nadruk op de eigen mogelijkheden van burgers zijn kenmerkend voor de veranderingen. Het goed positioneren van informele zorg door mantelzorgers en vrijwilligers verdient tevens de volle aandacht. Samenwerking in de keten met andere zorgpartijen en maatschappelijke organisaties in de regio en daarbuiten zijn noodzakelijk om de juiste zorg, ondersteuning of begeleiding te kunnen blijven leveren.

SINT ANNA IN BEWEGING NAAR EEN ZORGZAME GEMEENSCHAP

Mede vanuit deze ontwikkelingen en op basis van de gerealiseerde resultaten blijft het een uitdaging om mee te bewegen en veerkrachtig te blijven in het sterk veranderende zorglandschap. De transitie van verzorgingshuis naar zwaardere verpleeghuiszorg is ingezet, nieuwbouw is gerealiseerd en op het terrein worden nog weer nieuwe woningen gebouwd waardoor meer variatie aan woonruimte ontstaat. Dit laatste biedt nieuwe kansen voor het bedienen van een bredere doelgroep en om verpleegzorg thuis aan te bieden. De droom van Sint Anna is om een “zorgzame gemeenschap” te creëren op het terrein, samen met een groep zorgzame mensen, zorgpartners en ondernemers rondom de bewoner. Op basis van de vastgestelde missie, visie en kernwaarden Vertrouwd, Samen, Aandacht en Professioneel is het nieuwe [Meerjarenplan 2025-2030](#) opgesteld: ‘Samen werken, samen zorgen’. Sint Anna blijft een waardevolle bijdrage leveren aan het welzijn van kwetsbare ouderen in de regio, met behoud van eigen regie. Persoonlijke aanpak is hun kracht; zorg- en dienstverlening worden afgestemd op de wensen en behoeften van bewoners. Sint Anna wil een aantrekkelijke werkgever in de regio zijn en een veilige en prettige werkplek bieden. Medewerkers voelen zich gekend en kunnen zichzelf zijn en zich op zowel professioneel als persoonlijk vlak ontwikkelen. In 2024 is een leerafdeling opgestart. Voor medewerkers is ruimte om te denken in mogelijkheden, voor creativiteit en innovatie. De verhuizing naar de nieuwbouw vormde een goede stimulans voor de herinrichting van de organisatiestructuur. Professionalisering en kwaliteitsverbetering zijn daarin de belangrijkste drijfveren geweest. Nieuw management is aangesteld; zowel voor zorg als bedrijfsvoering. Met de aanstelling van een nieuwe manager zorg zal voor de komende periode sterk aandacht zijn voor de kwaliteit van zorg en daarmee ook ingezet worden op professionalisering. Specifiek voor bedrijfsvoering zijn innovatie op terrein van digitalisering en automatisering hierbij ondersteunend geweest. In het kader van efficiency en resultaat vanuit de bedrijfsvoering blijft Sint Anna alert op nieuwe vormen van verbetering en samenwerking. Inmiddels wordt intensief samengewerkt met meerdere (zorg)partijen in de regio en is een sterk netwerk ontstaan.

Samenvattend

Sint Anna heeft een omvangrijk veranderproces achter de rug om toekomstbestendig te worden en te blijven. Sint Anna heeft geïnvesteerd en mede als gevolg van de meerkosten van de nieuwbouw, de noodzakelijke inzet van ZZP'ers als gevolg van groei van het aantal bedden en ziekteverzuim schrijven de afgelopen twee jaar een negatief resultaat. De kanteling is ingezet met een positieve begroting voor 2025. De kanteling en het internaliseren van de missie en visie van Sint Anna vragen voortdurend aandacht. Het arbeidsmarkt vraagstuk en de druk op de financiering van de zorg maken dit proces complex. Door het realiseren van efficiency, groei en professionalisering kan de continuïteit geborgd worden en het unieke karakter van deze zorgorganisatie voor de regionale samenleving behouden. Sint Anna wil een eigenwijze vernieuwer zijn, passend bij de historie én de gewenste ontwikkelingen.

RAAD VAN TOEZICHT

De dynamiek van de in gang gezette veranderingen en professionalisering van Sint Anna zijn mede geïnitieerd door een betrokken en verantwoordelijke Raad van Toezicht, die op belangrijke momenten in het kader van de professionalisering van de organisatie, keuzes heeft gemaakt. De Raad van Toezicht heeft dit vertaald in een [visie op toezicht](#). Kennis, expertise, ervaring en achtergrond van de leden zijn complementair. Gemeenschappelijk is hun affiniteit met de ouderenzorg, specifiek gericht op de ontwikkeling van een in omvang kleinere en sterk regionaal gebonden organisatie. De Ondernemingsraad, Cliëntenraad en Zorgadviesraad zijn nadrukkelijk betrokken bij het beleid van Sint Anna en tonen hun betrokkenheid ook op een zeer actieve wijze.

De Raad van Toezicht vervult zijn functie conform de taken en verantwoordelijkheden zoals deze beschreven staan in de statuten. Het toezicht wordt uitgeoefend op basis van de Governancecode Zorg 2022, het reglement Raad van Toezicht en het reglement Raad van Bestuur. De Raad van Toezicht staat een objectieve wijze van werken voor, waarin zij onafhankelijk van persoonlijke belangen toeziet op het functioneren van Sint Anna. Daarbij heeft de Raad van Toezicht naast het organisatiebelang ook voortdurend het maatschappelijk belang voor ogen: de bijdrage die Sint Anna in haar werkgebied heeft te leveren als het gaat om kwetsbare ouderen. De Raad van Toezicht vergadert regulier zes keer per jaar. Daarnaast maken de leden deel uit van of de auditcommissie, de kwaliteitscommissie of de remuneratiecommissie. De commissies vergaderen ook enkele malen per jaar. Met regelmaat worden overleggen van OR, CR en Zorgadviesraad bijgewoond en participeert de Raad van Toezicht op de strategiedagen waarbij MT leden en teammanagers ook aanwezig zijn.

De leden worden benoemd voor een periode van vier jaar, met de mogelijkheid om deze termijn één keer te verlengen. Alvorens de kandidaat benoemd wordt, worden bestuurder Sint Anna, de ondernemingsraad, cliëntenraad en de bestuurder van de Erfgoedinstelling Julie Postel in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen.

ALGEMENE EISEN

Voor leden Raad van Toezicht zijn de volgende vereisten geformuleerd:

- heeft sterke affiniteit met ouderen met een zorgvraag en de werksoorten van Sint Anna;
- onderschrijft de statutaire doelstelling, de missie en visie van Stichting Sint Anna;
- heeft gevoel bij en respect voor de vier kernwaarden van Sint Anna; Samen, Vertrouwd, Aandacht en Professioneel;
- onderschrijft de besturingsfilosofie en de visie op toezicht van de Raad van Toezicht;
- kan zich verplaatsen in de positie van bewoners en heeft zicht op de verschillende perspectieven van medewerkers, bestuurder, medezeggenschapsorganen (zoals CCR, OR en PAR) en op de organisatie als geheel;
- beschikt over academisch denk- en/of werkniveau;
- beschikt over bestuurlijk en beleidsmatig inzicht, ook in besturing en beheersing van de organisatie als geheel;

- heeft ervaring met transities en samenwerkingsvormen;
- is ondernemend/initiatiefrijk;
- handelt integer, onafhankelijk en met verantwoordelijkheidsgevoel;
- heeft voldoende beschikbaarheid c.q. tijd voor toezichthouderschap;
- beschikt over een relevant netwerk en is actief in het maatschappelijke veld.

SPECIFIEKE EISEN VOOR DE TE WERVEN VOorzitter Raad van Toezicht

Naast het generieke profiel van algemene eisen, wordt mede op basis van de eerdergenoemde ontwikkelingen in de zorg en de strategische consequenties die deze hebben op de ontwikkeling van Sint Anna wordt gezocht naar een voorzitter met senioriteit, natuurlijk gezag en sensitiviteit. Zijn/haar gezag wordt erkend door enerzijds ruime, eigen bestuurlijke ervaring en actuele kennis van ontwikkelingen en relevante trends in de maatschappij en specifiek de zorg. Anderzijds wordt zijn/haar gezag gevoeld en erkend vanuit een oprecht geïnteresseerde en plezierig overtuigende persoonlijkheid die gericht is op samenwerking in de Raad, met de Bestuurder, de Ondernemingsraad en de Cliëntenraad, als ook met externe stakeholders. De relatieve omvang van Sint Anna vereist dat de voorzitter zijn/haar sensitiviteit van nature aanwendt om te kunnen schakelen op alle niveaus in de organisatie. Tegelijk begrijpt de voorzitter dat de complexiteit van opgaven en vraagstukken vergelijkbaar zijn met (grotere) organisaties, soms zelfs gecompliceerder. De voorzitter is in staat om vanuit een open houding alle gesprekspartners te stimuleren en te betrekken. Hij/zij doet dit door vanuit overzicht en breed perspectief, relevant kritische vragen te stellen om vervolgens deze ook samen te vatten en besluitvorming te realiseren. Naast zijn/haar persoonlijk verbindende kwaliteiten als voorzitter van de Raad is het een voorwaarde dat de voorzitter van de Raad van Toezicht beschikt over voldoende tijd. De voorzitter van de Raad is het eerste aanspreekpunt, klankbord en sparringpartner voor de bestuurder, gesprekspartner voor de OR en CR. Bestuurlijke ervaring is een absolute must, bij voorkeur in een positie als voorzitter. Ervaring in de zorgsector is een pré.

HONORERING

Honorering valt binnen de bezoldigingsklasse van Sint Anna conform WNT en de adviezen van de NVTZ. Voor de leden van de Raad van Toezicht wordt door de organisatie een aansprakelijkheidsverzekering afgesloten.

SOLLICITEREN EN PROCEDURE

Voor aanvullende informatie kunt u contact opnemen met Ellen van den Hoven van Crown Gillmore, voor procedurele vragen kunt u terecht bij Hannelie Post via 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, kunt u uw belangstelling kenbaar maken door uw CV en motivatie **vóór 21 maart 2025** via de website www.crowngillmore.nl te uploaden. In de bijlage treft u een overzicht van de procedure.

BIJLAGE I. INRICHTING PROCEDURE

WERVING / SEARCH	Mediawerving ca. 2 weken reactietermijn <ul style="list-style-type: none"> Website Stichting Sint Anna Boxmeer Website Crown Gillmore LinkedIn / Skipr 	<ul style="list-style-type: none"> (Afdeling communicatie) Stichting Sint Anna Boxmeer Crown Gillmore 	06.03.2025 t/m 20.03.2025
	Benaderen potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore 	vanaf week 10
SELECTIE CG	Inventariseren reacties mediawerving	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore 	Vanaf week 11
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore Kandidaten 	26.03.2025 27.03.2025 01.04.2025
SELECTIE OPDRACHTGEVER	CV Presentatie: <ul style="list-style-type: none"> ca. 4-6 kandidaten (longlist) Keuzebepaling max. 2/3 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie (RvT) Adviseur Selectiecommissie (Bestuurder) Crown Gillmore 	15.04.2025
	Ronde 1: <ul style="list-style-type: none"> Selectiegesprekken max. 2/3 potentieel geschikte kandidaten (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Selectiecommissie (RvT) Adviseur selectiecommissie (Bestuurder) Crown Gillmore 	06.05.2025 12:30 – 17:30 uur Boxmeer
	Evaluatie en keuzebepaling 1 benoembare kandidaat vervolgpcedure	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie Adviseur Selectiecommissie 	
	Ronde 2: <ul style="list-style-type: none"> Adviesgesprekken benoembare kandidaat 4 gesprekken zelfde dag 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat Overige lid RvT 	n.t.b – week 20
		<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat (afvaardiging van) CR 	
		<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat (afvaardiging van) OR 	
		<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat (afvaardiging van) Bestuur Julie Postel (JP) 	
	<ul style="list-style-type: none"> Tussentijds volgordelijk terugkoppeling aan vz. Selectiecommissie 	<ul style="list-style-type: none"> Overige lid RvT CR OR JP 	schriftelijk
	<ul style="list-style-type: none"> Keuze selectiecommissie voor 1 kandidaat 	<ul style="list-style-type: none"> Raad van Toezicht (selectiecommissie) 	
	Communicatie benoemde kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> Nader te bepalen 	
Benoeming	<ul style="list-style-type: none"> RvT Vergadering 		
Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> Raad van Toezicht 	01.06.2025	