

PROFIELSCHETS VOOR HET BESTUUR VAN DE LANDELIJKE STICHTING FAMILIEVERTROUWENSPERSONEN (LSFVP)

Bestuur

Het bestuur bestaat op dit moment uit de volgende leden:

- De heer Rudi Rikken, voorzitter
- Mevrouw Titia Feltmann, vicevoorzitter
- De heer Rob Laane, penningmeester
- Mevrouw Veronique Esman-Peeters, lid
- De heer Peter Glasbeek, lid

In 2019 ontstaan vacatures voor respectievelijk lid (op voordracht van medewerkers, c.q. portefeuille medewerkers) en voorzitter (vanuit een familieorganisatie in de ggz).

Rol van het bestuur

- Integraal toezicht houden op het beleid van de directeur en de algemene gang van zaken in de stichting door: invulling te geven aan de goedkeuringsbevoegdheid ten aanzien van statutair bepaalde bestuursbeslissingen; het functioneren van de bestuurder en de stichting op wezenlijke punten kritisch te volgen; te interveniëren waar dat nodig is.
- De directeur met raad ter zijde staan door te klankborden, sparren, suggesties te doen. Tevens het eigen netwerk waar zinvol en in overleg met de directeur ten behoeve van de LSFVP inzetten.
- Zorgen voor een adequate personele invulling van de positie van directeur. Daarbij hoort ook de rol als werkgever voor de zittende directeur.
- Zorgen voor een adequate inrichting en een adequaat functioneren van het bestuur zelf.
- Verantwoording afleggen in het openbare jaarverslag van de stichting over de inrichting en het functioneren van het bestuur.

Aard van de organisatie van de LSFVP

- Is een maatschappelijke onderneming met een maatschappelijke taak, gefinancierd met publieke middelen.
- Biedt hoogwaardige diensten aan en heeft een lobbyfunctie voor wat betreft de belangen van familie in de ggz.
- Opereert in een gevoelig krachtenveld: kwetsbare en soms ook strijdlustige naastbetrokkenen en familieorganisaties, zorginstellingen en overheid.
- Is van beperkte omvang.
- Is mens-intensief: hoogopgeleide professionals met een opleiding die uniek is voor de functie van FVP.

De profielschets voor het bestuur als collectief

| | |
|--|-----------------------------|
| <p>Bestuurlijke/directie ervaring Als bestuurder/directeur verantwoordelijk (geweest) voor een organisatie die groter en complexer is dan de LSFVP; Als bestuurder/directeur de nodige generalistische kennis en ervaring hebben opgebouwd met betrekking tot vele facetten van de organisatie: HRM, operations, communicatie, zakelijke contracten, kwaliteitszorg etc.; Minimaal 1 lid met ervaring als bestuurder/directeur van een organisatie met professionals.</p> | <p>minimaal 2 leden</p> |
| <p>Bedrijfseconomische kennis Op strategisch niveau: betekenis van financiële cijfers voor de continuïteit en mogelijkheden van de organisatie; Eisen van 'good governance' op financieel gebied: 'in control', omgaan met accountant etc.; Vanuit de deskundigheid in staat om scherp toezicht te houden, onraad tijdig te zien en de directeur te adviseren.</p> | <p>ca. 2 leden</p> |
| <p>Kennis van de zorgbranche Brede kennis van ontwikkelingen in de geestelijke gezondheidszorg; Bij voorkeur 2 leden die het familieperspectief kan inbrengen, bijvoorbeeld als lid van een familieraad of familieorganisatie, danwel een familielid zelf.</p> | <p>ca. 2 leden</p> |
| <p>Juridische kennis Een lid met juridische kennis van aspecten die relevant zijn voor de dienstverlening van de FVP, zoals medezeggenschap, consumentenrecht etc.</p> | <p>1 lid</p> |
| <p>Zakelijke onderneming Ervaring met meer zakelijk ondernemen, bijv. marktdenken, klantgerichtheid, bedrijfsvoering, ondernemerschap</p> | <p>1 lid</p> |
| <p>Ervaring als lid rvt/rvc en kennis van 'good governance' Het gaat dus niet alleen om het hebben bekleed van de functie van interne toezichthouder, maar ook om het op de hoogte zijn van huidige denkbeelden en praktijk betreffende 'good governance'.</p> | <p>1 lid</p> |
| <p>Doel en uitgezette koers van de LSFVP kunnen onderschrijven Het gaat in eerste instantie om het kunnen onderschrijven van de statutaire doelstelling; Het gaat verder om het kunnen onderschrijven van de fingerende koers van de LSFVP bij aantreden van het betreffende lid; Affiniteit hebben/kunnen ontwikkelen met de maatschappelijke functie van de LSFVP.</p> | <p>alle</p> |
| <p>Snel overzicht en inzicht verwerven Snel gevoel ontwikkelen voor wat wezenlijk is om het functioneren van de organisatie te kunnen beoordelen; Met relatief beperkte, maar snel geselecteerde informatie zich een goed beeld en oordeel van het functioneren van de organisatie kunnen vormen; Complexe situaties vanuit verschillende invalshoeken kunnen beoordelen; Dat vraagt om een analytisch vermogen en om ervaring met dit soort situaties en vraagstukken.</p> | <p>alle</p> |
| <p>Strategisch denken Vooruit kijken: kansen en bedreigingen en (on)mogelijkheden van de LSFVP zien; Gericht op continuïteit en maatschappelijke doelstellingen</p> | <p>alle</p> |

| | |
|--|----------------------|
| <p>Pro-actief kritisch Niet alleen afwachten en reageren op de inbreng van de directeur of collega-bestuurders, maar zelf ook initiatief nemen en onderwerpen en invalshoeken entameren; Kritisch kunnen en durven zijn, tegenstellingen niet uit de weg gaan; Dit alles op constructieve wijze.</p> | alle |
| <p>Werken in teamverband In het collectief de eigen bijdrage inbrengen: ruimte nemen en eigen bijdrage goed verwoorden; Andersom gebruik weten te maken van de inbreng van anderen: ruimte geven, luisteren en andere invalshoeken en argumenten open mee kunnen wegen in eigen oordeelsvorming; Naast het nemen van eigen individuele verantwoordelijkheid, ook de attitude van 'samen uit – samen thuis' – voor zover mogelijk</p> | alle |
| <p>Ondernemende attitude Kansen en mogelijkheden zien, met oog voor haalbaarheid; Voortvarend hierover kunnen beslissen</p> | deel van het bestuur |
| <p>In staat tot kritische zelfreflectie Als lid de eigen bijdrage als bestuurslid kritisch beoordelen en op basis daarvan zonodig bijstellen; Vanuit het besef dat er niemand is die het bestuur kritisch evalueert en corrigeert.</p> | alle |
| <p>Onafhankelijk en onbevangen kunnen opereren</p> | alle |
| <p>Beschikken over een relevant netwerk Over een actief netwerk beschikken op relevante terreinen, waaronder zorgaanbieder, zorgverzekeraar, cliënt- of familieorganisaties en overheid/politiek</p> | een deel |
| <p>Beschikbaarheid Voeldoende tijd willen en kunnen maken, niet alleen voor reguliere vergaderingen maar ook andere noodzakelijke activiteiten en zich eigen maken van relevante informatie.</p> | alle |
| <p>Diversiteit wordt nagestreefd, rekening houdend alle andere genoemde eisen Enige spreiding van leeftijdsgroepen; Aanwezigheid van mannen en vrouwen; Aanwezigheid van autochtonen en allochtonen; Diversiteit qua invalshoeken</p> | goed verdeeld |

De profielschets is leidend voor de samenstelling van het bestuur. In de praktijk kan het voorkomen dat niet alle profielkenmerken 100% worden gedekt en dat er kandidaten zijn die (ook) andere voor de LSFVP waardevolle inbreng leveren. De profielschets is een richtinggevend kader.

Aanvullende eisen voor de voorzitter

- Initiatieven nemen en daarbij de band met het bestuur niet verliezen.
- Sturing kunnen geven aan oordeels- en besluitvorming in het bestuur als team.
- Kunnen zorgen voor een vruchtbare cultuur in het bestuur en tussen het bestuur en de directeur.
- Een adequate relatie met de directeur kunnen onderhouden: klankbord kunnen zijn, partner kunnen zijn als het gaat om de voorbereiding van de bestuursvergaderingen en tegelijk kritisch kunnen blijven.

- Als crisismanager kunnen optreden in situaties waarin een actieve rol van het bestuur wordt gevraagd: doordacht, daadkrachtig en communicatief sterk.
- Gezag hebben bij het bestuur en de directeur.
- Vertrouwen hebben van de bestuursleden en de directeur.

Aanvullende eisen voor bestuurslid portefeuille medewerkers

- Kennis en ervaring op het gebied van HRM in de non-profit sector
- Affiniteit met ICT en -toepassingen
- Een adequate relatie met de directeur kunnen onderhouden: klankbord kunnen zijn, partner kunnen zijn als het gaat om de voorbereiding van de bestuursvergaderingen en tegelijk kritisch kunnen blijven.
- Toegankelijk zijn voor leden van de personeelsvertegenwoordiging: weten wat er speelt

De honorering van het bestuur is vastgesteld op € 1500,= per jaar voor de (vice)voorzitter en €750,00 voor een lid. Deze bedragen zijn inclusief onkosten en BTW en zijn niet geïndexeerd.

Heeft u belangstelling voor de functie en voldoet u aan het gevraagde profiel, dan nodigen wij u van harte uit te reageren door het mailen van uw motivatiebrief en curriculum vitae naar het landelijk bureau van de LSFVP info@lsfvp.nl.

De procedure

Het bestuur heeft een sollicitatiecommissie samengesteld. De statuten en reglementen zijn op aanvraag bij het landelijk bureau verkrijgbaar via [info@lsfvp](mailto:info@lsfvp.nl) of 030-2712318.

Algemeen: Familievertrouwenspersonen in de ggz

De LSFVP zet onafhankelijke vertrouwenspersonen in voor familie/naasten van mensen met psychische en/of verslavingsproblematiek, al dan niet in zorg (geweest), en die die vragen of problemen hebben in het kader van de behandeling of begeleiding van de cliënt of het uitblijven daarvan.

De LSFVP heeft de ambitie de betrokkenheid en positie van familie en naastbetrokkenen te versterken in zowel klinische als ambulante settings van de ggz als buiten de ggz (bij familie/naastbetrokkenen in de rol van mantelzorgers).

De LSFVP signaleert tekortkomingen in de zorg en de positie van familie/naastbetrokkenen bij zorgaanbieders en gemeenten en zet zich in voor verbeteringen.

De vertrouwenspersoon biedt kortdurende dienstverlening in de vorm van informatie, advies en ondersteuning aan de familie/naasten. De dienstverlening is er op gericht dat zij hun positie helder krijgen en keuzes kunnen maken hoe te handelen om meer grip te krijgen op de situatie rond (de behandeling/begeleiding/situatie) van de cliënt. De LSFVP is er van overtuigd dat de veranderingen in de ggz niet van tijdelijke aard zijn en dat de positie van familie/naastbetrokkenen steeds opnieuw moet worden gedefinieerd. Dat betekent dat het vertrouwenswerk goed moet kunnen inspelen op landelijke en regionale ontwikkelingen om de dienstverlening aan familie/naastbetrokkenen efficiënt en effectief te kunnen blijven aanbieden.

Onder invloed van een groeiende vraag en breed binnen de branche ondersteund is de afgelopen jaren de rol van familie/naastbetrokkenen in de ggz sterk naar voren gekomen. Bij een honderdtal instellingen is de functie van familievertrouwenspersoon (fvp) ingesteld met als doel familie te ondersteunen met advies, informatie, begeleiding en bemiddeling als zij zich niet goed gehoord of betrokken voelen rond de begeleiding van hun naaste. De LSFVP biedt de mogelijkheid aan familie en overige naastbetrokkenen met een onafhankelijk vertrouwenspersoon te praten. Naast het informeren, adviseren en ondersteunen van families en naastbetrokkenen, levert de fvp ook signaalrapportages aan het bestuur van de instelling.

De LSFVP voorziet in opdracht van VWS ggz-instellingen van ervaren en goed opgeleide familievertrouwenspersonen en is onafhankelijk van de instellingen beschikbaar. Er zijn zo'n 21 familievertrouwenspersonen (circa 16 fte) actief in meer dan honderd ggz-instellingen, inclusief verslavingszorg, forensische psychiatrie en kinder- en jeugdpsychiatrie. De dienstverlening aan familie en naastbetrokkenen is beschikbaar voor zowel het klinische als ambulante veld, analoog aan de reikwijdte van de op stapel staande Wet Verplichte GGz. Daarnaast heeft de LSFVP de ambitie actief te zijn in de basis-ggz en het sociale domein.

Op dit moment is er sprake van circa 2200 casussen per jaar. De verwachting is dat dit aantal fors zal stijgen naarmate de activiteiten in het sociale domein structureel vorm gegeven kunnen worden, er meer instellingen rechtstreeks betrokken zijn en de Wet Verplichte GGz is geïmplementeerd.

Sociaal Domein en basis-ggz

Familie van cliënten die specialistische geestelijke gezondheidszorg (ggz) ontvangen, kan ondersteuning vragen van een familievertrouwenspersoon. Dat kan ze niet wanneer de cliënt is aangewezen op lokale hulpverleners en instanties. De familievertrouwenspersoon is nu namelijk niet werkzaam in de basis-ggz en het sociaal domein. Echter, minder cliënten met een psychische aandoening zijn in zorg bij een instelling. Ze worden steeds vaker ambulante begeleid, wonen thuis of komen niet in aanmerking voor specialistische zorg. Ze zijn meer aangewezen op lokale zorg- en welzijnsinstellingen en hebben te maken met andere hulpverleners en instanties: huisartsen, praktijkondersteuners ggz, gemeentelijk loketten, maatschappelijk werk, eerstelijns psychologen en sociale wijkteams. Dit heeft ook voor familie en naastbetrokkenen grote consequenties.

Als de cliënt in behandeling is van een ggz-instelling, kunnen familie en naastbetrokkenen met hun vragen, zorgen en kritiek terecht bij een onafhankelijke familievertrouwenspersoon (fvp). De fvp luistert, wijst de weg, ondersteunt in het contact met de hulpverlener of instelling, en zoekt met de familie naar oplossingen als deze kritiek heeft op de ggz. Dat voorkomt spanningen en overbelasting bij de familie en zorgt ervoor dat die de cliënt op een goede manier kan begeleiden, wat een positief effect heeft op de behandeling van de cliënt.

De Landelijke Stichting Familievertrouwenspersonen (LSFVP) pleit voor familievertrouwenswerk in het sociaal domein. Sinds 2003 zijn familievertrouwenspersonen al actief binnen de gespecialiseerde ggz en hebben ze er hun meerwaarde bewezen. Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) ziet het belang daarvan en subsidieert het project 'Familievertrouwenswerk in het sociaal domein' tot medio 2018. In die twee jaar wil de LSFVP samen met andere betrokkenen

(familie- en cliëntenorganisaties, eerstelijns zorgorganisaties, gemeenten, zorgverzekeraars, steunpunten mantelzorg en vrijwilligerswerk) het familievertrouwenswerk binnen het sociaal domein verder ontwikkelen. Hiervoor is een tweetal proefregio's aangewezen: Rotterdam-Den Haag e.o. en Midden/Zuid-Limburg. Resultaat van het project: een beproefde methodiek en een plan van aanpak voor een landelijke uitrol van het familievertrouwenswerk in het sociaal domein.

Organisatie

De fvp'en werken verspreid over het land. Zij verrichten tevens diensten voor de landelijke telefonische hulplijn. De fvp'en worden aangestuurd vanuit het landelijk bureau in Utrecht. Dit landelijk bureau bestaat uit een directeur, stafmedewerker kwaliteit & opleiding, financieel-administratief medewerker en een bureaumanager. De fvp'en zijn of in dienst van de landelijke stichting of worden vanuit de aangesloten instellingen gedetacheerd. Het streven is alle fvp'en in dienst van de landelijke stichting te hebben.

Ten behoeve van methodiekontwikkeling, verdieping en borging van expertise heeft de LSFVP voor aangesloten familievertrouwenspersonen een kwaliteits- en scholingsprogramma ontwikkeld. Dit programma is gebaseerd op de functiebeschrijving en de daaruit afgeleide benodigde kennis, vaardigheden en competenties. De scholing is op maat voor zowel beginnende als meer ervaren familievertrouwenspersonen. Een 360 graden feedback levert input voor scholing. Daarnaast speelt intervisie een belangrijke rol in de kwaliteitsontwikkeling

Een vijftal keren per jaar wordt een landelijke bijeenkomst voor fvp'en georganiseerd. In deze bijeenkomsten worden de fvp'en geïnformeerd over beleid en resultaten. Voorbereidend werk hiervoor wordt verricht in diverse commissies. Zo is er een commissie methodiekontwikkeling, een commissie regionalisering, een opleidingscommissie en een commissie ICT.

Viermaal jaarlijks is in Utrecht een bestuursvergadering waarin zowel inhoudelijke zaken als rapportages in het kader van de planning en controlcyclus worden besproken. De directeur fungeert als bestuurder in de zin van de WOR. Sinds juni 2014 is een personeelsvertegenwoordiging (PVT) geïnstalleerd.

Familie/naastbetrokkenen die niet tevreden zijn over de dienstverlening van de fvp kunnen een klacht indienen via de interne klachtenprocedure. De familie/naastbetrokkene kan zich in dat geval wenden tot de directeur. Mocht dit onvoldoende soelaas bieden, is een externe klachtencommissie beschikbaar. Deze bestaat uit een onafhankelijke voorzitter, een lid namens de familieorganisaties en een lid namens de ggz-instellingen. De commissie doet een uitspraak over de gegrondheid van klachten en bespreekt de klachten elk jaar met de directeur. Ook doet de klachtencommissie aanbevelingen om de dienstverlening van de fvp te verbeteren.