

Profielchets lid raad van Bestuur

Inhoudsopgave

- 1. Inleiding**
- 2. Strategische agenda**
- 3. Organisatie**
- 4. De functie**
- 5. Aanbod**
- 6. Procedure en planning**
- 7. Informatie en sollicitatie**

1. Inleiding

Middin is een toonaangevende zorgaanbieder met een stevige basis in de samenleving. De organisatie helpt kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen met een beperking om hun leven in de samenleving vorm te geven volgens eigen wensen. Hiertoe biedt de organisatie ondersteuning op basis van de vraag van de cliënt, door het inzetten van professionele betrokken medewerkers en in relatie met de sociale omgeving van de cliënt. Bij de ondersteuning die Middin biedt, draait het om de kwaliteit van bestaan. Dat heeft met alle onderdelen van het dagelijks leven te maken; lichamelijk welbevinden, zelfbepaling, persoonlijke ontplooiing en 'erbij horen'.

Middin helpt zo'n 6.000 mensen met een (licht) verstandelijke beperking, lichamelijke beperking of niet-aangeboren hersenletsel midden in het leven te staan en te doen wat goed en belangrijk voor ze is. Want midden in het leven is het leuker. Middin helpt met wonen, werken, leren, vrije tijd en met voor jezelf zorgen. Net als met opgroeien en opvoeden. Met 6.000 cliënten 3.500 medewerkers, 180 locaties (Den Haag, Rotterdam en Rijswijk) en een budget van ruim € 220 miljoen heeft Middin een omvang om efficiënt en flexibel te kunnen werken.

2. Strategische agenda

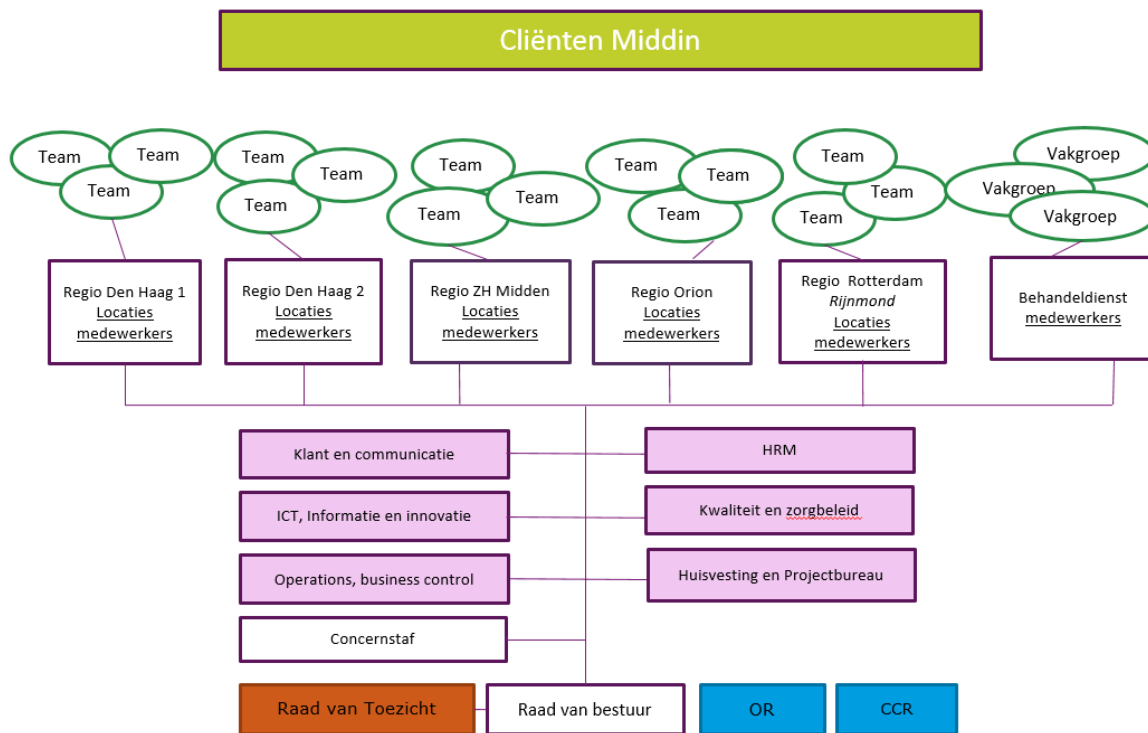
Mensen met een beperking krijgen in toenemende mate een plek in de samenleving. Voor Middin is dat al 100 jaar het uitgangspunt. Doordat de maatschappij steeds complexer wordt, is het voor deze groep mensen echter steeds moeilijker om 'mee te doen'. Ook stijgt de levensverwachting van mensen met een beperking. Hiermee ontstaan nieuwe uitdagingen, zoals de combinatie van een beperking met dementie. En ook kansen om nieuwe samenwerkingen te zoeken met andere sectoren en van elkaar te leren.

Ook de extramuralisering leidt tot flinke uitdagingen. De omgang met cliënten 'in de wijk' en met name cliënten met een licht verstandelijke beperking, die veelal ook kampen met psychische klachten, verslavingen en/of schulden is een grote kwaliteit van Middin, maar de financiële dekking vraagt van Middin om zich steeds opnieuw tot de vraag te verhouden. Het personele vraagstuk vraagt tevens om een andere vorm van hulpverlening en samenwerking.

Naast ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, leiden het economisch klimaat en de wijzigingen in de bekostiging van de (langdurige) zorg, tot nieuwe urgente vraagstukken en zijn aanleiding anders te organiseren, te innoveren en samen te werken met nieuwe partners. Daarbij is het zoeken naar de balans tussen formele, informele en digitale zorg. Verandering en innovatie zijn belangrijk voor het toekomstbestendig maken en houden van de zorg, in aansluiting op alles wat Middin de afgelopen jaren al in gang heeft gezet. Middin is een gezonde organisatie die steeds is blijven investeren in ontwikkeling en verbetering van zorg. Binnen het zorgaanbod definieert de organisatie 9 expertisegebieden. Op het gebied van de zorg voor mensen met een licht verstandelijke beperking en voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel heeft Middin de ambitie voorop te lopen.

3. Organisatie

Middin kent het raad van toezicht/raad van bestuur-model met een tweehoofdige raad van bestuur. De instelling hanteert de Zorgbrede Governance Code. Middin werkt vanuit een regiomodel. Er zijn vier (tijdelijk vijf) regio's die elk aangestuurd worden door een regiodirecteur; een behandeldienst en centrale ondersteunende diensten aangestuurd door inhoudelijk en budgettair verantwoordelijke managers.



Organogram per 1/1/2022 - RvB

Samenwerking

Raad van bestuur, regiodirecteuren en managers van de behandeldienst en de ondersteunende diensten staan gezamenlijk voor de taak de strategie te bepalen en vorm te geven aan de uitvoering daarvan. Hoewel er duidelijk onderscheiden verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn, is samenwerking een randvoorwaarde voor het succes van Middin. Dit geldt zowel horizontaal als verticaal. Zonder af te doen aan de eigen verantwoordelijkheden zijn er korte lijnen voor afstemming en uitwisseling. Het leiderschap wordt herkend als laagdrempelig en nabij. Sturing vindt plaats op eigenaarschap en professionele verantwoordelijkheid. Het belang van Middin is leidend en bij de strategische keuzes van de organisatie gaat het belang van het geheel boven de afzonderlijke delen.

4. De functie

Vanwege het vertrek van een van de bestuurders ontstaat er een vacature voor een lid raad van bestuur. Het nieuw aan te trekken lid van de raad van bestuur is samen met de voorzitter raad van bestuur collegiaal bestuurlijk verantwoordelijk voor Middin.

De nieuwe bestuurder is in de eerste plaats toegerust om leiding te geven aan een grote, complexe zorgorganisatie in de langdurige zorg.

Goed collegiaal kunnen samenwerken met de voorzitter van de RvB is van vitaal belang. Intern en extern moet duidelijk zijn dat het gaat om bestuurders met onderscheiden competenties, die met eigen verantwoordelijkheden in alles eenheid van bestuur uitstralen. Beiden werken vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid (zowel in het interne- als externe stakeholderveld), met eigen aandachtsgebieden in een nader te bepalen portefeuilleverdeling. De persoonlijke match tussen de beide bestuurders dient waarneembaar goed te zijn.

De raad van bestuur kent een onderlinge verdeling in aandachtsgebieden, waarbij de nieuwe bestuurder het accent zal leggen op bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering van Midin. De omstandigheden en het economisch klimaat zijn sterk in beweging en noodzaken tot nieuwe manieren van werken en organiseren van de zorg. De arbeidsmarktproblematiek, verdergaande digitalisering en wijzigingen in de bekostiging van de zorg zijn enkele van de belangrijke ontwikkelingen voor de komende periode.

De nieuwe bestuurder:

- is een natuurlijke leider, heeft visie en beschikt over de kennis en vaardigheden om de organisatie door de huidige en toekomstige ontwikkelingen te leiden;
- heeft hart voor mensen en weet op een prettige en laagdrempelige wijze contact te maken met cliënten, verwanten, medewerkers en stakeholders;
- is in staat om een heldere visie op de toekomst van de zorg in het algemeen en jeugd-gehandicaptenzorg in het bijzonder te ontwikkelen en deze op een overtuigende en inspirerende wijze uit te dragen;
- is aantoonbaar in staat om een visie te vertalen naar een succesvolle bedrijfsstrategie en te sturen op een proactieve eigentijdse bedrijfsvoering;
- heeft een visie op het werken in een collegiaal bestuur;
- beschikt over bestuurlijke competentie en gewicht, gericht op de steeds veranderende zakelijke- en maatschappelijke context;
- beschikt over veranderkundige inzichten en weet deze in een bestuurlijke context in te zetten ('transformationeel leiderschap');
- heeft een organisatie brede strategische blik met een bedrijfskundige achtergrond;
- is goed geïnformeerd over de huidige maatschappelijke en politieke ontwikkelingen en heeft ideeën omtrent versterking van verduurzaming en inclusiviteit;
- is in staat kansen in de markt te signaleren en deze effectief te benutten;
- competenties: sterk ontwikkeld interactievermogen, empathisch, resultaatgericht, zowel conceptueel als analytisch sterk en vermogen tot zelfreflectie;
- energieke persoonlijkheid, gevoel voor humor, initiatiefrijk, vernieuwend en besluitvaardig;
- stevige en evenwichtige persoonlijkheid. Schetst heldere kaders, maakt keuzes, geeft richting en geeft ruimte en vertrouwen aan anderen. Spreekt aan op verantwoordelijkheden en afspraken en pakt door.

5. Aanbod

Betekenisvolle bestuursfunctie in prachtige organisatie midden in de samenleving, salaris conform WNT klasse V.

6. Procedure en planning

DirectieWerf voert met kandidaten een voorselectiegesprek. Deze gesprekken vinden plaats in de week 40 en 41 van 2022. Op basis van deze gesprekken wordt advies uitgebracht op 14 oktober 2022 aan de selectiecommissie. De eerste gesprekken met de selectiecommissie zijn gepland op 21 oktober 2022. De tweede ronde is gepland op 31 oktober 2022.

Een assessmentonderzoek kan onderdeel uitmaken van de procedure. De procedure wordt tot slot afgesloten met het inwinnen van referenties en een arbeidsvoorwaarden- en aanstellingsgesprek. Het doel is de procedure in november 2022 af te ronden.

7. Informatie en sollicitatie

De procedure wordt begeleid door Willem Almekinders van DirectieWerf. Voor informatie kun je telefonisch contact opnemen op telefoonnummer 06-20723398. Je brief met curriculum vitae ontvangen wij graag vóór 26 september 2022, t.a.v. Willem Almekinders, e-mail: info@directiewerf.nl.

Zie voor meer informatie over Middin: www.middin.nl

DirectieWerf, september 2022