

Profielchets inkomend voorzitter raad van toezicht.

Inhoudsopgave

1. Inleiding

2. Strategische agenda

3. Organisatie

4. raad van toezicht

4.1 Profielchets raad van toezicht

4.2 Aanvullende profielkenmerken voorzitter

4.3 Uitsluitingen

5. Bezoldiging

6. Procedure en planning

7. Informatie en sollicitatie

1. Inleiding

Middin is een toonaangevende zorgaanbieder met een stevige basis in de samenleving. Het werkgebied van de organisatie omvat heel Zuid-Holland, met concentraties in de regio's Haaglanden, het Westland en Rijnmond. De instelling ondersteunt kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen met een beperking om hun leven vorm te geven volgens eigen wensen in en met de samenleving. 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 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'. Naast de zorg aan en ondersteuning van cliënten binnen de Wet Langdurige Zorg richt Middin zich ook op het Sociale Domein, met specifieke aandacht voor de dienstverlening aan jeugdigen, mensen met een licht verstandelijke beperking (ook in de justitiële keten) en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Middin heeft veel kennis en ervaring met de ondersteuning van cliënten met een beperking of problematiek als gevolg van ouderdom. Zij bouwt voort op kennis en kwaliteiten van haar rechtsvoorgangers en heeft de afgelopen jaren haar ontwikkelkracht nog verder weten te versterken. Met ruim 5.000 cliënten, meer dan 3.000 medewerkers, 180 locaties en een budget van € 200 miljoen heeft de instelling een omvang om efficiënt en flexibel te kunnen werken. Daarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en eigen kracht van cliënten en wordt daar waar nodig ondersteuning geboden. Middin is omvangrijk, maar de ondersteuning blijft altijd dichtbij de cliënten. Ondersteuning op maat betekent ook: met de menselijke maat.

De organisatie biedt haar medewerkers een betekenisvolle werkomgeving en levert een duurzame bijdrage aan de samenleving binnen de maatschappelijke context waarin zij haar kernopdracht uitvoert. Middin werkt volgens de kwaliteitskaders.

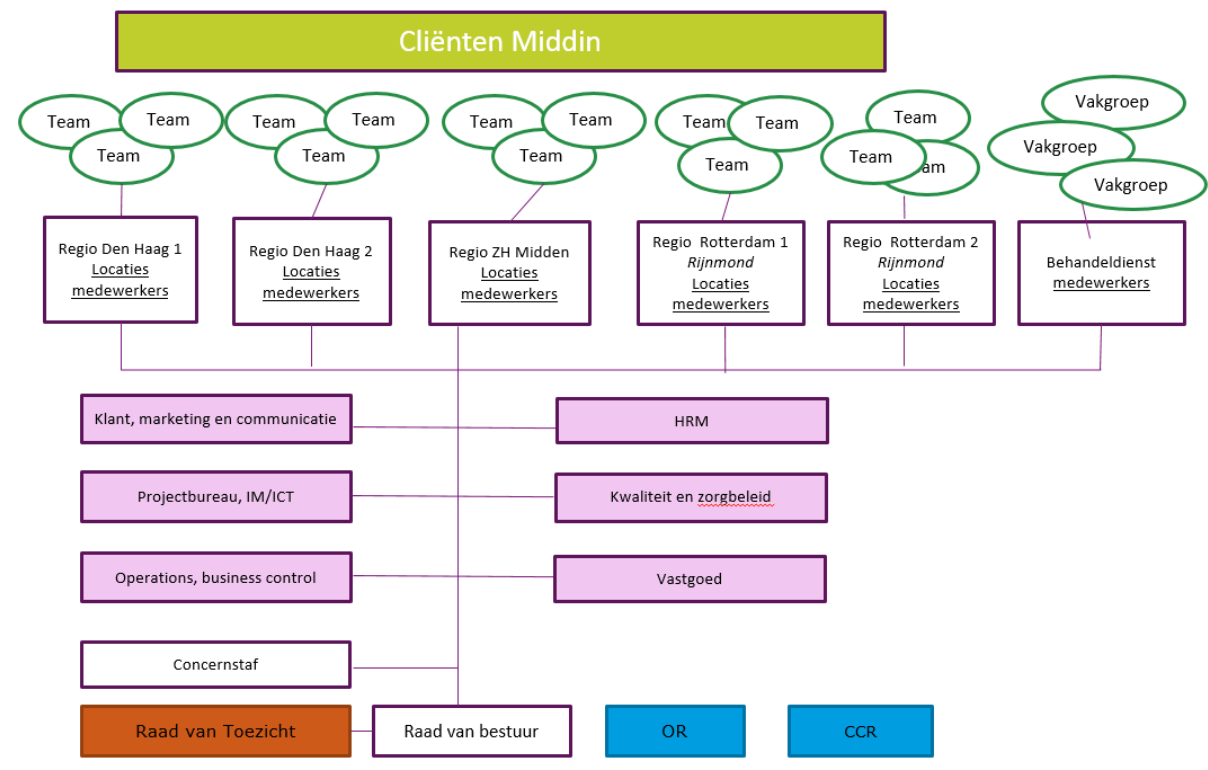
2. Strategische agenda

Om aan te sluiten bij veranderingen in de samenleving ontwikkelt Middin nieuwe dienstverlening binnen het Sociale Domein en binnen de Langdurige Zorg en geeft het specialisaties vorm. Er is sprake van toenemende marktwerking, concurrentie uit aanpalende sectoren/gebieden en uit particulier initiatief, druk op de tarieven en toenemende inkoopkracht bij zorgverzekeraars en gemeenten. Ook ontwikkelingen rond nieuwe zorgvormen, kwaliteit van zorg, versterking van de cliëntgerichtheid, wijzigingen in financiering en wet- en regelgeving spelen een belangrijke rol bij de ambitie en de strategie van Middin voor de komende jaren.

Middin heeft geanticipeerd op deze ontwikkelingen in haar meerjarenbeleid. De afgelopen periode is een reeks van maatregelen getroffen om het kostenniveau terug te brengen en heeft Middin nadrukkelijk gekozen om de omslag te maken van zorgen voor naar zorgen dat. Met nieuwe werkwijzen, nieuw gedrag en een andere manier van organiseren, heeft men nu inmiddels vier jaar ervaring. In de 'Koers 2020' is de beweging voortgezet om de vragen van de cliënt blijvender te bedienen.

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 sinds begin 2015 vanuit een regiomodel. Er zijn regio's die elk aangestuurd worden door een regiodirecteur. Elke regiodirecteur heeft daarnaast de organisatie brede verantwoordelijkheid voor een specialisme van Middin. De regiodirecteuren zijn verantwoordelijk voor de aansturing van het primair proces. Zij werken nauw samen met de managers van de behandeldienst en de managers ondersteunende diensten.



Organisatiemodel: het belang van de regio

De visie van Middin staat volop in het teken van regie van de cliënt over zijn/haar eigen leven en meedoen aan de samenleving. De vraag van de cliënt is daarbij leidend.

Die samenleving speelt zich vooral af in wijken en buurten. De organisatie van de maatschappelijke ondersteuning en zorg is daar dan ook op gericht. Middin sluit aan bij deze ontwikkeling. Middin biedt haar zorg en ondersteuning aan vanuit wijkteams, specialistische teams en locaties, dicht bij cliënten georganiseerd. Locaties zijn daarbij betekenisvolle eenheden die bijdragen aan de herkenbaarheid van Middin. De regio is daarbij voor Middin een passende schaal voor de vormgeving en de herkenbaarheid van het integrale aanbod. Daarvoor zijn regio's geformuleerd, die een zekere logica hebben: de gemeentelijke grenzen vormen het uitgangspunt. Juist vanwege de integraliteit van het aanbod organiseert Middin zich niet vanuit financieringswijze. Dit maakt brede samenwerking in wijknetwerken en hogere niveaus in de regio mogelijk. Middin staat goed bekend in de regio en deze marktpositie moet versterkt worden.

Topstructuur: gewenste werkwijze in de top

Raad van bestuur, regiodirecteuren en manager van de ondersteunende diensten en behandeldienst staan voor de taak strategie te bepalen en vorm te geven aan de uitvoering daarvan. Hoewel er duidelijk onderscheiden verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn, is nauwe onderlinge samenwerking een randvoorwaarde voor het succes van Middin. Dit geldt zowel horizontaal als verticaal. Zonder af te doen aan de eigen verantwoordelijkheden moeten er korte lijnen zijn voor afstemming en uitwisseling.

4. raad van toezicht

De raad van toezicht is het in de statuten verankerd orgaan dat belast is met het toezicht houden op de raad van bestuur. De raad van toezicht heeft onder meer tot taak: werkgeverschap van het bestuur, toezicht en controle op het bestuur van de instelling, toetsing van de besluitvorming en gevraagd en ongevraagd adviseren van de raad van bestuur, e.e.a. conform statuten en reglement.

De raad van toezicht kent drie commissies: een governancecommissie, een commissie huisvesting en financiën en een commissie kwaliteit. De agenda van de raad van toezichtvergaderingen wordt door een agendacommissie bestaande uit de voorzitter van de raad van toezicht en de voorzitter van de raad van bestuur samen voorbereid. Er wordt gewerkt met een jaaragenda, die geënt is op de jaarlijkse beleids- en controlcyclus van de instelling.

Het aantal geplande plenaire vergaderingen bedraagt doorgaans zes per jaar, los van commissievergaderingen, het bijwonen van organisatiebijeenkomsten en (her)openingen van locaties. Tweemaal per jaar neemt een afvaardiging van de Raad van Toezicht deel aan een overlegvergadering van de Ondernemingsraad en de Centrale Cliëntenraad van Middin. Eveneens tweemaal per jaar bezoekt de Raad van Toezicht gedurende een dagdeel een van de locaties van Middin. Op deze manier informeert de Raad van Toezicht zich over de praktijk van alledag.

De benoeming van leden van de raad van toezicht geschiedt voor een periode van vier jaar. Leden zijn maximaal éénmaal herbenoembaar voor een periode van vier jaar. De raad opereert vanuit een collectieve, integrale verantwoordelijkheid, waaraan alle leden in staat en bereid moeten zijn een bijdrage te leveren.

Good governance vormt de leidraad voor bestuur, toezicht en verantwoording binnen Middin. Bij de samenstelling van de raad van toezicht is het uitgangspunt dat deze zodanig is samengesteld dat de leden samen beschikken over de vereiste kennis, ervaring en netwerken om de doelen van beleid en strategie, de geboden zorg en dienstverlening, de organisatie en de bedrijfsvoering in algemene zin te kunnen beoordelen. Om de taken adequaat te kunnen uitoefenen moet de raad van toezicht maatschappelijk breed geïnformeerd zijn. Daarom hebben de leden een eigen netwerk (eventueel ook met stakeholders) en in ieder geval kennis van voor Middin relevante netwerken (in

de regio). Elk lid van de raad moet een generalist zijn met de benodigde kwaliteiten om verschillende aspecten integraal af te wegen, gericht op het belang van de instelling als geheel. Naast bestuurlijke ervaring en netwerken is het gezien het doel van Middin en de haar ter beschikking staande middelen voor de beoordeling van vraagstukken en het stellen van de juiste vragen goed om bepaalde deskundigheden in de raad van toezicht beschikbaar te hebben. Het gaat hierbij om deskundigheden (op basis van kennis en/of ervaring) op het gebied van:

- Zorghoud en kwaliteit van zorg
- HRM & organisatieontwikkeling
- Financiën & bedrijfsvoering
- Juridisch-bestuurlijk
- Vastgoed en huisvesting
- Marketing & communicatie

Bij de samenstelling kunnen bestuurlijke ervaring en/of relevante netwerken en/of deskundigheid in één of meer personen samenvallen. Dit maakt het mogelijk dat het brede scala zoals boven aangeduid ook werkelijk aanwezig is in de raad van toezicht. Middin acht het van belang dat de leden van de Raad van Toezicht regionale kennis hebben van dan wel verankerd zijn in het werkgebied van de organisatie. Hoewel het een voordeel kan zijn hoeft dit niet perse tot uitdrukking te komen in de eis dat leden van de Raad van Toezicht woonachtig zijn binnen het werkgebied van Middin. Wel is van belang dat de leden de benodigde regionale kennis hebben en bereid en in staat zijn deze te onderhouden. De huidige raad van toezicht bestaat op dit moment uit zes leden, inclusief de voorzitter.

4.1 Profielschets raad van toezicht

Algemene kenmerken van de leden van de raad van toezicht

- affiniteit met de gehandicaptensector
- kennis van de Zorgbrede Governance Code
- brede maatschappelijke belangstelling en ervaring
- maatschappelijk actief, dat wil zeggen een (bij voorkeur) betaalde functie, adviesfunctie of commissariaten, dan wel publicitaire activiteiten
- voldoende beschikbaarheid

Kwaliteiten van leden van de raad van toezicht

Om goed te kunnen functioneren als lid van de raad van toezicht is van belang dat hij/zij:

- het vermogen heeft om het beleid van Middin en het functioneren van de raad van bestuur te toetsen;
- het vermogen heeft op een strategisch / beleidsmatig niveau integraal met de raad van bestuur mee te denken en deze te adviseren;
- het vermogen heeft het juiste evenwicht te bewaren in betrokkenheid en afstand;
- in staat is de dialoog aan te gaan en (kritische/constructieve) vragen stellen;

- waar nodig vasthoudend is en belangrijke beslissingen durft te nemen;
- zich integer, onafhankelijk (zonder last of ruggespraak) en onpartijdig opstelt;
- het vermogen heeft advies en toezicht in teamverband uit te oefenen;
- in staat is zich snel te verdiepen in complexe vraagstukken en zich een oordeel te vormen met relatief beperkte informatie;
- in staat is ontwikkelingen in de zorg en de maatschappij waar te nemen en te vertalen naar de organisatie en de functie van de raad van toezicht (waardegericht);
- inzicht heeft in de eisen die kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit aan een organisatie als Middin stellen;
- zich kan richten op het belang van de organisatie als geheel, en daarbij mede de belangen van medewerkers en cliënten in het oog kan houden.

Van de leden van de raad van toezicht wordt verwacht dat zij zich blijven verdiepen in de ontwikkelingen op het gebied van de gehandicapten-en ouderenzorg in het algemeen en de zorgfunctie van Middin in het bijzonder.

4.2 Aanvullende profielkenmerken voorzitter

De voorzitter van de raad van toezicht

- heeft bij voorkeur ruime bestuurlijke ervaring in de gezondheidszorg en kennis van en affiniteit met de langdurige zorg (gehandicaptenzorg, ouderenzorg);
- vervult een belangrijke rol zowel binnen de raad van toezicht als in het samenspel met de raad van bestuur. Hij/zij weet de juiste balans te houden tussen de verschillende belangen. Van de voorzitter wordt qua eigenschappen en kwaliteiten verwacht dat hij/zij het vermogen heeft om met autoriteit en een natuurlijk gezag de voorzittersfunctie in de raad van toezicht te vervullen; over de persoonlijkheid en achtergrond beschikt om als een primus inter pares een leidende rol te vervullen bij de menings-en besluitvorming van de raad van toezicht;
- is een bindende persoon en geniet het vertrouwen van de overige leden van de raad van toezicht;
- is alert op het voorkomen van conflicten in de onderlinge relaties;
- is integer in het samenspel met de Raad van Bestuur;
- beschikt over inzicht en overzicht ten aanzien van de taken en functie van de raad van toezicht en de raad van bestuur;
- beschikt over zodanige eigenschappen en uitstraling dat hij/zij zo nodig extern een rol in het belang van Middin kan vervullen.
- beschikt over voldoende inzicht en kennis met betrekking tot de voor Middin relevante beleidsmatige, maatschappelijke, strategische ontwikkelingen en wet- en regelgeving over (de financiering van) de zorg;
- heeft affiniteit met de zorg en met het primaire werkproces van Middin;
- heeft ervaring met de rol van voorzitter in een organisatie met een vergelijkbare context;
- is een stevig persoon die pit in de discussie brengt, de discussies aanscherpt en ter zake houdt. De voorzitter onderhoudt korte lijnen met de raad van bestuur. In het samenspel

met de raad van bestuur gaat de voorzitter zorgvuldig om met het contact met de raad van bestuur en zorgt dat hij de Raad van Toezicht hierbij nauw aangesloten houdt. De voorzitter moet in staat zijn om inhoud te geven aan de werkgeversrol naar de raad van bestuur. Het is noodzakelijk dat de voorzitter over voldoende tijd beschikt om de functie goed in te kunnen vullen (indicatie: 200 uur op jaarbasis).

4.3 Uitsluitingen

Zonder uitputtend te zijn, kunnen geen lid van de raad van toezicht zijn:

- personen in dienst van Middin of van instellingen waarmee Middin nauwe samenwerkingsverbanden heeft en personen waarvan zijn of haar bloed- of aanverwant(en) tot en met de tweede graad in dienst is/zijn van of in dienst tre(d)e(dt)(n) bij Middin dan wel personen waarvan degene met wie de betreffende persoon een gemeenschappelijke huishouding voert, in dienst is van of in dienst treedt bij Middin;
- personen die in instellingen van Middin al dan niet in dienstbetrekking hun praktijk uitoefenen;
- personen die zitting hebben in een (centrale) cliëntenraad en/of klachtencommissie of andere commissie verbonden aan een van de instellingen van Middin;
- personen die onder curatele staan of waarvan het vermogen of een deel daarvan onder bewind staat als bedoeld in artikel 431, Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek;
- personen die behoren tot de doelgroep van Middin, hun ouders en/of verwanten en/of hun wettelijk vertegenwoordigers;
- personen werkzaam als vrijwilliger binnen Middin;
- personen die een zodanige andere functie bekleden dat het lidmaatschap van de Raad van Toezicht kan leiden tot onverenigbaarheid dan wel strijdigheid van deze functie met het belang van Middin dan wel tot ongewenste vermenging van belangen;
- personen die drie jaren voorafgaande aan de benoeming lid van de raad van bestuur van Middin zijn geweest;
- personen die betrokken zijn bij Middin in verband met leveringen en diensten aan Middin.

5. Bezoldiging en benoemingstermijn

De vergoeding van de Raad van Toezicht is gebaseerd op de richtlijn van de NVTZ en de Wet Normering Topinkomens (WNT). De benoemingsperiode is voor een periode van vier jaar met een mogelijkheid van verlenging met vier jaar.

6. Procedure en planning (voorzitter)

Na sluiting van de responstermijn op 22 juni 2019 vindt de briefselectieplaats. DirectieWerk voert met een aantal kandidaten voorselectiegesprekken en op 26 augustus wordt de shortlist vastgesteld en worden kandidaten uitgenodigd voor de selectiegesprekken op 2 september 2019 met de selectiecommissie van Middin. Een tweede ronde zal worden georganiseerd op 18 september. De procedure wordt tot slot afgesloten met het inwinnen van referenties. Op donderdag 26 september heeft de eind-kandidaat tot slot nog een gesprek met de voltallige rvt. Benoeming van de inkomend voorzitter is voorzien in het najaar van 2019.

7. Informatie en sollicitatie

De procedure wordt begeleid door Willem Almekinders (06-20723398) van DirectieWerk. Voor informatie kunt u telefonisch contact opnemen. Uw brief met curriculum vitae waarin u duidelijk vermeldt voor welke rol u opteert ontvangen wij graag vóór 22 juni 2019, t.a.v. dhr. drs. W. Almekinders, bij voorkeur per e-mail: info@directiewerk.nl, of Postbus 23, 6700 AA Wageningen.

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

Middin, april 2019