

Profiel Lid Raad van Bestuur



Dr. S. van Mesdag
Forensisch Psychiatrisch Centrum

De organisatie

De bestuurstichting Lentis (Lentis) vormt het bestuur van Lentis Maatschappelijke Onderneming (Lentis MO) en Stichting Dignis. Het bestuur van Lentis is ook het bestuur van Stichting FPC Dr. S. van Mesdag (Mesdag).

Lentis en FPC Dr. S. van Mesdag werken samen op het gebied van de forensische psychiatrie. De samenwerking krijgt vorm in de zorggroep Forint.

De samenwerking van Lentis en de Mesdag is overeengekomen met de minister van Justitie (nu Veiligheid en Justitie) bij de verzelfstandiging van de Mesdag in 2008. In de statuten van de Mesdag is bepaald dat de instelling een niet vrijblijvende samenwerking met Lentis heeft. Conform de samenwerkingsovereenkomst bestaat de raad van bestuur van de Mesdag uit de leden van de raad van bestuur van Lentis. Beide instellingen hebben elk een eigen raad van toezicht. Het merendeel van de leden van de raad van toezicht van de Mesdag is ook lid raad van toezicht van Lentis. Daarnaast kent de raad van toezicht van de Mesdag één lid op voordracht van de minister van Veiligheid en Justitie en één lid afkomstig uit het Openbaar Bestuur na goedkeuring door de minister.

Lentis is een organisatie voor geestelijke gezondheidszorg, forensische gezondheidszorg en ouderenzorg in de provincies Groningen, Drenthe en Friesland. In dit grote gebied wordt door Lentis behandeling, verpleging, begeleiding, verblijf, persoonlijke verzorging en huishoudelijke verzorging georganiseerd. De organisatie heeft een breed scala aan zorgvormen en bestaat uit de Stichting Dignis (ouderenzorg) en stichting Lentis MO onderverdeeld in de zorggroepen Forint (forensische zorg), Volwassenpsychiatrie en Jonx (kinderen en jongeren).

Lentis beschikt over specialismen die uniek zijn in het noorden. Zo is er 24/7 beschikbaarheid via de Crisisdienst, het Centrum Integrale Psychiatrie en twee TOP GGZ-erkende afdelingen (Autisme Team Noord-Nederland en Zorgprogramma Psychosen). De organisatie verzorgt de PSHOR (Psychosociale Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen).

Er wordt zorg geleverd aan ruim 25.000 mensen in de GGZ en meer dan 1.200 in de ouderenzorg bij Dignis. Dit wordt gedaan door ongeveer 4.000 medewerkers en circa 1000 vrijwilligers. De omzet is 250 miljoen. Er wordt kleinschalige zorg geleverd en tegelijkertijd wordt er gebruik gemaakt van de schaalgrootte. De organisatie verricht diverse belangrijke taken voor patiënten, cliënten, familie en naasten, omwonenden, overheden, verwijzers en financiers. Kortom, een organisatie midden in de samenleving met een enorme maatschappelijke relevantie.

De kernactiviteiten van de Mesdag zijn het behandelen en beveiligen van forensische patiënten. Daarnaast leidt de Mesdag op en voert het wetenschappelijk onderzoek uit. De Mesdag is een particuliere justitiële instelling met plaats voor ongeveer 260 patiënten. Er werken 500 medewerkers bij de Mesdag. De Mesdag heeft een omzet van 44 miljoen.

De Mesdag kan door haar omvang en brede expertise een op het individu georiënteerde en kleinschalig georganiseerde behandeling aanbieden ook aan zeer moeilijke patiënten. Vanuit een solide basis van veiligheid en resultaatgerichtheid vermindert zij het delict risico aanzienlijk. Daarmee neemt de Mesdag haar maatschappelijke verantwoordelijkheid ten aanzien van zorg en bescherming, rechtshandhaving en veiligheid. De Mesdag kent een eigen ondernemingsraad.

In de Centrale Ondernemingsraad (COR) van Lentis zijn alle zorggroepen van Lentis MO en de stichting Dignis vertegenwoordigd. De COR is de verbindende factor naar de raad van bestuur. De Centrale Cliëntenraad (CCR) behartigt de algemene belangen van de cliënten van Lentis. Zij denken constructief mee vanuit het cliëntenperspectief. Daarnaast is er de Centrale Familieraad, die het belang van de familie vertegenwoordigt.

Het contact met de raad van bestuur is laagdrempelig en de dialoog kenmerkt de overleggen. Bovengenoemde raden worden steeds meer betrokken bij ontwikkelingen in de organisatie.

De huidige context van de organisatie

Lentis heeft een maatschappelijke opdracht tot het leveren van geestelijke gezondheidszorg, verpleging, verzorging en thuiszorg in een veranderende omgeving. De maatschappelijke trends van gezondheidswinst naar positieve gezondheid, herstel en weerbaarheid vragen ook van Lentis een nauwe betrokkenheid bij de samenleving. Een toegenomen chronische ziektelast, door vergrijzing en toenemende mogelijkheden van behandelingen binnen de gezondheidszorg, heeft invloed op de wijze waarop zorg en samenleving omgaan met ziekte. Binnen de GGZ zien we deze toenemende oriëntatie op de individuele burger terug in de term zelfregie, weg van het eenzijdig redeneren vanuit ziekte en in het denken over herstel ondersteunende zorg.

Naast deze maatschappelijke verschuiving hebben de stelselwijzigingen zoals de introductie jeugdwet, invoering WMO, WLZ en introductie BGGZ/SGGZ gezorgd voor een beroep op het adaptieve vermogen van Lentis. De stelselherziening bracht een toename aan complexiteit en (kwaliteits-) eisen rond het leveren van zorg. Lentis heeft getracht deze veranderende vraag van de samenleving en toegenomen variatie in eisen binnen de begrenzingen van de bestaande organisatie te hanteren. Belangrijk hierin waren het optimaliseren van processen rond begrotings-/productie eisen en eisen aan kwaliteit en veiligheid. Met optimalisering en uitbouw van systemen in de bestaande organisatie ontstond langzamerhand een verwijdering van het gevoel van betrokkenheid, invloed en flexibiliteit van de medewerkers.

Het grote beroep op het adaptieve vermogen van de organisatie is eveneens zichtbaar in de voortdurende druk op de financiële positie van Lentis. Lentis heeft getracht haar financiële huishouding op orde te krijgen door optimalisering van het bestaande systeem. Deze optimalisatie leidt tot tijdelijke verbetering, maar niet tot een structurele aanpassing van de organisatie aan haar veranderende opdracht.

De organisatie is sterk ontwikkeld rondom haar specialistische kennis. Dit heeft gezorgd voor een toename van kennis en kunde. Er ontstonden echter eveneens schotten tussen de diverse onderdelen van de zorg. De indeling van teams naar hun specialistische differentiatie zorgt voor kennisontwikkeling binnen het specialisme, maar begrenst het adaptieve vermogen tussen de diverse teams. Groepen cliënten vallen tussen de schotten van de teams, waarbij niet de vraag van

de cliënt leidend lijkt te zijn voor het aanbod, maar het aanbod van het team, of de inrichting van het (bureaucratische) systeem. In het afgelopen jaar is het besef binnen Lentis gegroeid dat de grenzen aan het hierboven beschreven proces zijn bereikt. De organisatie is toe aan een herijking van haar maatschappelijke oriëntatie.

De toekomst van de organisatie

Lentis staat voor een belangrijke uitdaging. Met het programma 'Zorg Dichtbij' zijn de eerste stappen voor een koerswijziging in de geestelijke gezondheidszorg gezet. Deze koerswijziging sluit aan bij ontwikkelingen in de samenleving waarbij de cliënt meer in de regie is. Het programma beoogt een structurele verandering van Lentis waarin de organisatie beter in staat is in te spelen op de vraag van de cliënt. Een organisatie die gericht is op het versterken van het netwerk van de cliënt in de eigen woonomgeving en in het versterken van het professionele netwerk in de omgeving van de organisatie. Client en professional in the lead, in de regio en binnen een financieel budget. De kennis die nodig is voor het leveren van zorg blijft Lentis ontwikkelen. Ontwikkelde kennis en kunde moeten beter beschikbaar worden ook buiten het eigen domein en buiten de organisatie. Wetenschappelijk onderzoek en opleiding binnen Lentis zullen een afgeleide worden van de nieuw ingezette koers waarbij de zorg dichtbij de cliënt is georganiseerd. Het komend jaar zal de visie van Lentis verder gestalte krijgen. Startend vanuit het eerste project in Oldambt zal de visie op een organische wijze steeds concreter kunnen worden verwoord.

Bovengenoemde ontwikkelingen en veranderingen vragen veel van de verschillende professionals. De professional weer in de the lead, in samenwerking met andere professionals van binnen en ook buiten de organisatie. Deze nieuwe manier van werken vraagt een cultuuromslag binnen de organisatie.

Voor het programma 'Zorg Dichtbij' is een plan geschreven met vijf belangrijke routes: regionaal netwerk, professional in the lead, ondersteuning, financieel gezond en effectieve besturing. Alle input hiervoor wordt vanuit de organisatie geleverd. Op geleide van de besturing van de organisatie zullen de diverse vormen van medezeggenschap (cliënten, familie, medewerkers) in de nieuwe organisatie een plaats krijgen. Voor het in gang zetten van dit programma is een programmadirecteur aangesteld.

Dignis

De missie van Dignis is om kwetsbare ouderen met (een combinatie van) psychogeriatrische, psychiatrische en somatische problematiek te helpen om hun eigen leven te blijven leiden op de wijze die zij wensen. De vrijheid van ieder mens om zijn/haar eigenheid tot uitdrukking te brengen staat centraal. Ook wanneer deze mens in toenemende mate afhankelijk wordt van een zorgsysteem.

Met het programma 'De Nieuwe Koers' wil Dignis onder meer de volgende doelen bereiken:

- Vergroten van de cliënttevredenheid en de kwaliteit van zorg;
- Vergroten van de medewerkerstevredenheid en kwaliteit van werkgeverschap;
- Voldoen aan het (nieuwe) Kwaliteitskader Ouderenzorg;
- Een financieel gezonde organisatie worden met een rendement van 2%;
- Aantrekken en behouden van medewerkers (goed werkgeverschap).

De Mesdag

Door intensieve samenwerking met andere instellingen in de keten, het justitiële veld en opleidings- en onderzoeksinstellingen kan de Mesdag kennis ontwikkelen en bundelen om de doorstroom van patiënten te bevorderen en zorg van een hoge professionele standaard bieden.

De raad van bestuur

De raad van bestuur geeft leiding aan Stichting Lentis, Dignis en het Forensisch Psychiatrisch Centrum Dr. S. van Mesdag. De raad van bestuur stuurt de strategische ontwikkeling van de organisatie en is verantwoordelijk voor de realisatie van doelstellingen, de kwaliteit en veiligheid van de door de organisatie verleende zorg en begeleiding. Daarnaast geeft zij de organisatie een herkenbaar gezicht naar buiten en zorgt voor een optimale regionale en landelijke positionering.

Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid en een verdeling tussen thema's en aandachtsgebieden.

Het nieuwe lid raad van bestuur is onder andere portefeuillehouder zorg en verantwoordelijk voor de inhoud van processen op geneeskundig gebied en het behandel- en zorgbeleid.

De raad van bestuur voert zijn taak zo veel mogelijk als collegiaal bestuur uit, waarbij één van de leden als voorzitter is benoemd. Door bovengenoemde ontwikkelingen zal de rol van de raad van bestuur steeds meer strategisch van aard worden.

De raad van bestuur legt hierover verantwoording af aan de raad van toezicht.

Profiel lid raad van bestuur

Het nieuwe lid raad van bestuur is een gedreven mens met moderne denkbeelden als het gaat om het leveren van passende zorg en heeft oog voor maatschappelijke ontwikkelingen en verhoudingen. Iemand die kan staan voor zijn/haar organisatie in een voortdurend veranderende wereld waar de inhoud van zorg voorop staat en overal in terug komt.

Tevens kan hij/zij vanuit de rust en de reflectie de ingezette strategische koers vasthouden en mede verder ontwikkelen. Hij/zij beleeft plezier aan het leiden van een organisatie en heeft compassie met alle kernactiviteiten. Daarnaast heeft hij/zij brede autoriteit en gezag als het om de inhoud van zorg gaat en weet hij/zij een inspirerend klimaat te scheppen waarin de professional een belangrijke plaats heeft. Hij/zij zoekt de verbinding naar alle professionals door de hele organisatie heen en schept randvoorwaarden waaronder alle professionals kunnen groeien en eigenaarschap wordt gestimuleerd. Hij/zij realiseert met behoud van de relatie en spreekt mensen aan op resultaat en gedrag.

Een zichtbare bestuurder, die gaat voor zichtbare resultaten, die de nieuwe koers omarmt en samen met de directies en professionals deze nieuwe koers gaat borgen. Het nieuwe lid benadrukt de integratie en zoekt de samenwerking en de verbinding, zowel binnen de organisatie als ook daarbuiten in de keten of netwerken en creëert daarmee win-win situaties. Hij/zij ziet de meerwaarde van georganiseerde medezeggenschap welke aan de voorkant gedeeld wordt. Dit alles doet hij/zij in nauwe samenwerking met en complementair aan de collega-bestuurder.

Als persoon heeft zij/hij zich bewezen door creativiteit, landelijke activiteiten en/of organisatieveranderingen.

Complementariteit aan de zittende voorzitter raad van bestuur

Door collega's wordt de zittende voorzitter getypeerd als een netwerker, ondernemend, sociaal, innovatief en energiek. In gesprek met hem merk je dat hij gedreven vanuit de maatschappelijk vraag en ontwikkelingen in de zorg een koers voor ogen heeft en stappen wil zetten. Met deze combinatie van eigenschappen is hij een plezierige en interessante persoon om mee samen te werken. In zijn nieuwe collega vindt hij naast het inhoudelijk profiel elementen als een moderne visie op zorg, verbindend vermogen, gezag, autoriteit en concretisering op de inhoud, rust en reflectie.

Verantwoordelijkheidsgebieden

- Geeft samen met collega-bestuurder richting en sturing aan Lentis, Dignis en de Mesdag;
- Eindverantwoordelijk voor alle zorginhoudelijke aspecten, zoals kwaliteit en veiligheid alsmede de organisatie van de ingezette koers;
- Eindverantwoordelijk voor rendabele zorg in het licht van een duurzaam financieel gezond beleid;
- Vervolg geven aan de ingezette inhoudelijke koers (programma 'Zorg dichtbij') en zorgdragen voor het verder initiëren en implementeren van zorginhoudelijk beleid, opleiding en onderzoek in relatie tot de nieuw ingezette koers;
- Vooruitlopen en meebewegen met ontwikkelingen binnen de zorgtechnologie en innovaties;
- Aanspreekpunt voor de inhoudelijke aspecten van de zorg, voor de leden van het directieteam en de inhoudelijke professionals;
- Aanspreekpunt voor de gezondheidsinspectie, de eerstelijnszorg en andere zorgaanbieders;
- Aanspreekpunt voor de ondernemingsraad en primair aanspreekpunt voor de centrale cliëntenraad en de familieraad;
- Sparringpartner voor opleiders, Geneesheer-directeur en kwaliteitsmedewerkers;
- Versterken van de reeds bestaande samenwerkingsverbanden en het tot stand brengen van nieuwe kansrijke allianties, die de ingezette koers en kwaliteit van zorg ten goede komen;
- Verder professionaliseren van het directieteam en fungeren als sparringpartner voor de directies;
- Vanuit bestuurlijk perspectief deelnemen aan contractonderhandelingen met gemeenten, de zorgverzekeraars, Justitie en het Zorgkantoor.

De functie-eisen

- Bestuurlijke ambitie en stevige ervaring hebben opgedaan als leidinggevende op directieniveau in grote complexe zorgorganisatie met professionals;
- Ambitie om landelijk toonaangevende rol te spelen door de maatschappelijke inhoudelijke vraag naar een ander soort zorg te koppelen aan een efficiënte bedrijfsvoering;
- Inhoudelijk professional die beschikt over een heldere visie op positieve gezondheid en praktijkervaring;
- Ervaring met en kennis van wetenschappelijk onderzoek;
- Ervaring en affiniteit met innovatie vanuit cliëntperspectief;
- Ervaring met veranderingsprocessen voor professionals in een zorgomgeving;

- In staat te schakelen tussen strategisch organisatiebelang en het cliëntbelang en een brug te vormen tussen strategisch beleid en uitvoering daarvan op de werkvloer;
- Ervaring met netwerken en het onderhouden van contacten en deze uitbouwen met relevante stakeholders, zoals gemeenten en zorgverzekeraars;
- Kunnen scheppen van een inspirerend klimaat waarin innovatie en efficiëntie centraal staan;
- Ziet meerwaarde in een georganiseerde COR, CCR en Familieraad;
- Politieke en bestuurlijke sensitiviteit met gevoel voor verhoudingen en soepel en onafhankelijk hierin kunnen bewegen;
- Verbindt zich aan de organisatie voor geruime tijd.

De competenties

- Leidinggeven
- Visie
- Stressbestendig
- Ondernemerschap
- Netwerken
- Resultaatgerichtheid
- Durf
- Inlevingsvermogen
- Innoverend vermogen

Het aanbod

De arbeidsvoorwaarden zijn conform de WNT.

Procedure en praktische informatie

De procedure wordt begeleid door Xandra Koorstra van SLIM *partner in search*. Zij zal de gesprekken voeren met kandidaten die in potentie geschikt zijn voor de functie. De gesprekken vinden plaats op het kantoor van SLIM *partner in search* in Amsterdam of in Groningen.

De curricula vitae van de geschikte kandidaten zullen worden gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan zal een aantal kandidaten worden geselecteerd die in aanmerking komen voor de eerste sollicitatiegesprekken met de selectie- en de adviescommissie. Deze kandidaten zullen een Talenten en motivatie analyse maken. Benoembare kandidaten zullen worden uitgenodigd voor een tweede sollicitatiegesprek met de selectiecommissie. Hierna volgen de adviesgesprekken met de verschillende gremia uit de organisatie. De bedoeling is om de procedure voor 1 juni af te ronden.

In het eindstadium van de procedure worden referenties ingewonnen.

De standplaats is Zuidlaren

Planning

- Reactietijd op de vacature tot en met 1 april
- Gesprekken bij SLIM *partner in search* zijn gepland in de weken 14, 15 en 16
- De cv-presentatie bij de opdrachtgever is gepland in week 16
- Eerste selectieronde bij de organisatie zal plaatsvinden in week 17
- Tweede selectieronde bij de organisatie zal plaatsvinden in week 19
- Adviesgesprekken met betrokkenen van de organisatie zullen plaatsvinden in week 20
- Arbeidsvoorwaardengesprek in week 20

Solliciteren en contact

Wanneer u geïnteresseerd bent in de betreffende functie ontvangt SLIM *partner in search* graag voor 2 april uw motivatiebrief en curriculum vitae. U kunt dit mailen naar info@slimsearch.nl
Voor informatie of overleg zijn wij graag beschikbaar.

Telefoonnummers: SLIM *partner in search* 020 – 894 91 54, Xandra Koorstra 06 – 520 03 898