

Keizer Karelplein 1 NL-1185 HL Amstelveen
Postbus 2211 NL-1180 EE Amstelveen

T +31 (0)20 6470201
info@holtropravesloot.nl
www.holtropravesloot.nl

KvK Amsterdam nr. 51787814

Mondriaan

lid raad van bestuur
(zorginhoudelijk profiel)

Mondriaan



Profiel met betrekking tot de positie 'lid raad van bestuur' bij Mondriaan te Heerlen

Mondriaan 2022 - Toekomst en uitdagingen

De wereld verandert, Mondriaan verandert mee. De Nederlandse samenleving verandert in politiek, sociaal en economisch opzicht hetgeen ook op Mondriaan zijn weerslag heeft. Het werkgebied van Mondriaan, Zuid-Limburg, kenmerkt zich door een dalende bevolking (vergrijzing en ontgroening). Mede hierdoor zal ook de druk op de arbeidsmarkt toenemen, en zijn er minder professionals beschikbaar. Daarnaast is er een toename van het aanbod van zorg met meer concurrentie tot gevolg naast een toenemende zorgvraag door vergrijzing en vroege detectie. Ook ondervindt Mondriaan de impact van technologische ontwikkelingen op de zorg.

Door bezuinigingen, maar ook door nieuwe vormen van inkoop, nemen de druk op en de complexiteit van de financiering toe. De zorgverzekeraars eisen doelmatigheid en lagere kosten, de politieke kleur in een gemeente bepaalt mede de uitvoering van de WMO en de jeugdzorg en de trend van ambulantisering zet zich door. De zorg past zich aan deze veranderingen in de maatschappij aan. De overheid verwacht dat burgers zelf mee-beslissen over hun behandeling, maar lang niet alle burgers kunnen of willen dat.

Door het groeiende aantal externe stakeholders neemt de diversiteit aan wensen/eisen meer dan evenredig toe. Met het oog hierop acteert Mondriaan op verschillende manieren in de keten. Wat betreft de financiering door zorgverzekeraars maakt Mondriaan individueel afspraken over de inkoop en werkt inhoudelijk samen met partners in de zorgketen. Ten aanzien van het gemeentelijk domein verhoudt Mondriaan zich minder autonoom. In de aanbesteding ontstaan nieuwe (soms verplichte) vormen van samenwerking, zoals coöperaties. Mondriaan participeert in deze coöperaties om invloed te hebben en te kunnen blijven aanbesteden.

Om in te spelen op de toekomst is het uitgangspunt een Mondriaan dat transparanter, opener, wijkgerichter en dienstbaarder is en meer gericht op maatschappelijke participatie en samen leven met elkaar. Mondriaan anticipeert op bovengenoemde veranderingen door het herijken van het zorgaanbod, de werkwijzen, het gedrag en de organisatiestructuur. Als integrale GGZ-aanbieder vindt Mondriaan het essentieel om waarde toe te voegen aan de maatschappij voor de mensen die Mondriaan nodig hebben.

Het doel is zorg van hoog kwalitatief niveau, voortdurend streven naar verbetering van aanbod, kennis en expertise. Mondriaan innoveert, investeert in medewerkers en met relevante stakeholders zet men in op maximale samenwerking. Dit doet men met een integrale blik en een persoonlijke benadering waarbij het doel is het realiseren van maximale waarde.

De zes strategische speerpunten zijn:

1. Kwaliteit en veiligheid (de basis). Kwalitatief hoogwaardige en toegankelijke zorg in een veilige behandelomgeving met een snelle doorstroom naar passende behandeling.
2. Brug slaan tussen zorg, innovatie en wetenschappelijk onderzoek. Het expertise-centrum verankeren in de organisatie en positioneren als begrip in de regio.

3. Professionalisering dienstverlening. (Door)ontwikkeling van evidence based en best practice based behandelingen. Innovaties voor betere behandelingen, groei en verschuiving van zorg naar de wijken vanuit de kliniek (ambulantisering).
4. Samenwerking in ketens en netwerken. Investeren in een verbeterd imago van Mondriaan: partner in ketensamenwerking.
5. Gezond rendement met voor financiers acceptabele kosten per patiënt. Neerzetten van een solide organisatie met aanvullende geldstromen voor innovatie en opleiding en goed inzicht in en sturen op de kosten per unieke cliënt.
6. Investeren in medewerkers en aantrekkelijk werkgever zijn. Sturen op duurzame inzetbaarheid, een veilige en motiverende werkomgeving en opleiding.

Organisatie

Mondriaan is een instelling voor geestelijke gezondheidszorg in Zuid-Limburg met 37 locaties. Jaarlijks biedt men zorg aan meer dan 7.000 mensen. Mondriaan biedt speciale behandelingen voor kinderen, jeugdigen, volwassenen en ouderen met psychische of psychiatrische klachten en voor mensen met verslavingsproblematiek. Daarnaast biedt Mondriaan (trans)forensische psychiatrie.

De belangrijkste taak van Mondriaan is mensen te helpen die door psychische aandoeningen gedurende kortere of langere tijd ernstig belemmerd worden in hun welzijn en functioneren. Het uitgangspunt daarbij is: thuis als het kan, opgenomen als dat echt moet. De aanpak van Mondriaan is oplossings- en samenwerkingsgericht en zoveel mogelijk op de persoon afgestemd. Met 1.908 medewerkers (1.585 fte) is Mondriaan een van de grotere werkgevers in Zuid-Limburg. Mondriaan is een erkend opleidingsinstituut voor psychiaters, psychologen en verpleegkundig specialisten. Opleiden en wetenschappelijk onderzoek staan in dienst om, op basis van de nieuwste inzichten, de zorg continu te verbeteren.

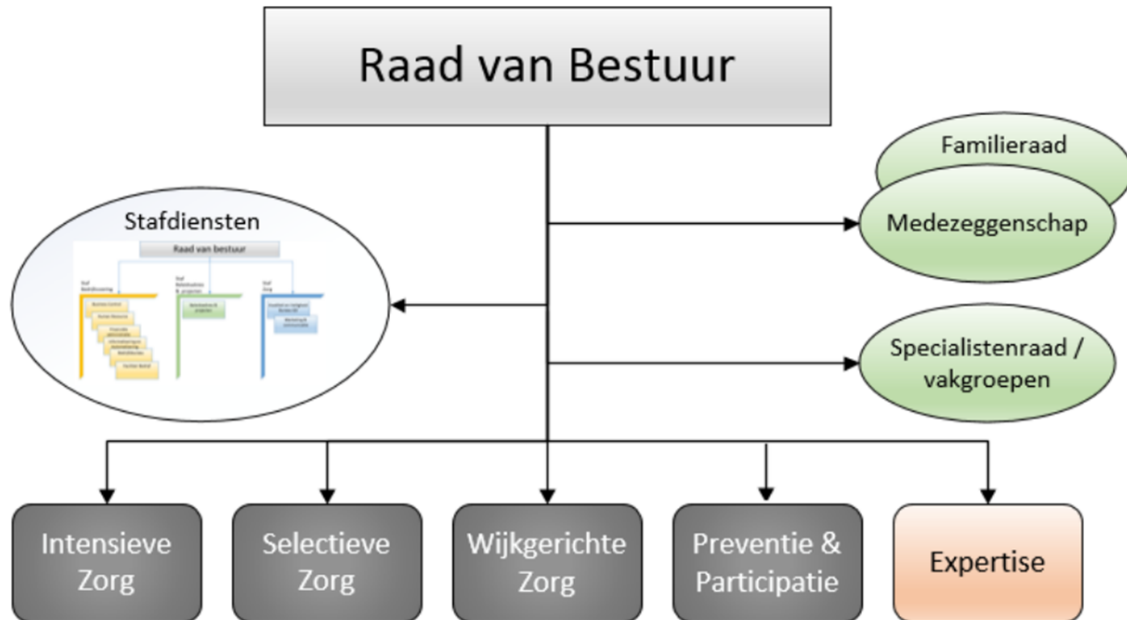
De **missie** van Mondriaan is: samen werken aan herstel. Voor een geestelijk gezond Zuid-Limburg.

Mondriaan biedt haar zorg vanuit het gedachtegoed van Positieve Gezondheid. Mondriaan gelooft in het unieke vermogen en de mentale veerkracht van mensen om eigen regie te voeren over de uitdagingen van het leven. Indien een burger/patiënt dit op enig moment in zijn/haar leven niet wil of kan neemt Mondriaan de regie tijdelijk over. "Samen, Toegevoegde waarde leveren, Integraal en Persoonlijk" zijn de uitgangspunten die de Mondriaan medewerkers dagelijks in hun werkzaamheden toepassen.

Organisatiestructuur

Vanaf 1 januari 2019 organiseert Mondriaan de zorg, door middel van een matrixmodel, in sectoren. Dit om enerzijds de expertise van de zorg te vergroten en anderzijds om de strategische doelen efficiënter en effectiever te realiseren. Van belang blijft een goede verhouding met de medezeggenschap (centrale ondernemingsraad en cliëntenraden) en met vakgroepen (medische staf, vakgroep psychologie en psychotherapie, vakgroep SPV/MW en vakgroep verpleegkundigen, verzorgenden en sociaal agogisch werkenden) en specialistenraad. Hieronder worden het organogram en de matrixstructuur weergegeven. Uitgangspunt van de besturingsfilosofie is om verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie te beleggen, vanuit de gedachte van zelforganisatie.

Organogram



Matrixstructuur

	Intensieve zorg	Selectieve zorg	Wijkgerichte zorg	Preventie & participatie
RVB	Sector directeur	Sector directeur	Sector directeur	
Zorg directeur O	Kliniek, medische dienst	Ambulant, Poli, Therapie	Voordeur, Basis GGZ, Bemoeizorg	Preventie BW, Inloop, Dagbesteding
Zorg directeur V	Kliniek, Daghospitaal, SEP, IHT	PsyQ, VZ, SBO*, Reclassering**, Radix (fact-poli)	Voordeur, Basis GGZ, Bemoeizorg, Fact teams	Preventie BW, Inloop & Dagbesteding, Bureau Herstel
Zorg directeur J	Kliniek: Argo, Mlx en overig Crises, IHT	Ambulant & trauma Poli, Deeltijd, Fact K&J	Voordeur	Preventie BW
Directeur Expertise	Hoogleraren Opleiders vakbibliotheek	Innovatiemanager CWO Expertise Centrum	Gesubsidieerde opleidingen, VPK opleiding	

Voor meer informatie: www.mondriaan.eu - het beleidsplan Mondriaan 2022 wordt op verzoek beschikbaar gesteld.

Functieprofiel lid raad van bestuur (inhoudelijke portefeuille)

Positionering

Mondriaan kent een tweehoofdige raad van bestuur. Beide bestuurders opereren collegiaal vanuit een hechte en wederkerige samenwerking. De twee bestuurders zijn gezamenlijk integraal verantwoordelijk voor het te voeren en gevoerde beleid. Besturing vindt plaats op basis van collegialiteit. De bestuurders leggen rechtstreeks verantwoording af aan de raad van toezicht. Uitgangspunt voor de raad van bestuur is de bestuurlijke opgave van Mondriaan.

Taken en verantwoordelijkheden

Op bevolgen wijze faciliteert en inspireert de raad van bestuur medewerkers van Mondriaan bij de uitvoering van de werkzaamheden. Het bestuur richt zich op het formuleren en onderhouden van de missie en visie van Mondriaan, is de hoeder van 'Mondriaan 2022' en laat de resultaten daarvan zien. Binnen de raad van bestuur wordt een veelheid van portefeuilles en rollen verdeeld (deze kunnen op onderdelen periodiek rouleren). Kenmerkend voor de portefeuilleverdeling is een integrale benadering op basis van gezamenlijke verantwoordelijkheid en individuele kennis en ervaring - uitgangspunt is dat de bestuurders elkaar kunnen vervangen wanneer nodig.

Binnen de raad van bestuur bestaat voldoende diversiteit en 'countervailing power', zodat aan verschillende rollen invulling wordt gegeven. Samen beschikken de bestuurders over de kennis en vaardigheden die nodig zijn om de organisatie te leiden. Beide bestuurders zijn boegbeeld van Mondriaan en opereren binnen relevante landelijke en bestuurlijke netwerken. Waar nodig nemen zij deel aan het publieke debat.

De raad van bestuur werkt hecht en constructief samen met de zorg- en sectordirecteuren en het stafmanagement. De doorontwikkeling van de matrixstructuur vraagt om het borgen van afstemming, dragen van eigenaarschap en het gunnen van een grote eigen verantwoordelijkheid aan de directeuren. Dat vraagt in de aansturing om een goede onderlinge verstandhouding, samenwerking en het geven van ruimte en vertrouwen. De directeuren en stafmanagers worden in aansturing evenredig verdeeld over beide bestuurders. Ook onderhoudt de raad van bestuur een constructieve relatie met de medezeggenschap (centrale ondernemingsraad en cliëntenraden).

Complementariteit te rekruteren lid raad van bestuur

Mondriaan staat voor de opgave om (zijn rol in) het nieuwe zorglandschap - na de transitie - inhoudelijk verder vorm te geven en te borgen. Vanuit de gedragen gezamenlijke verantwoordelijkheid is het primair aandachtsgebied van de voorzitter raad van bestuur - vanuit zijn achtergrond - de bedrijfsvoering (in algemene zin). Complementair daaraan heeft het te rekruteren lid raad van bestuur als primair aandachtsgebied zorg. Het accent ligt daarbij op, onder andere, het verbinden van de strategie met de zorginhoud, innovatie van de zorg, wetenschappelijk onderzoek en de verbinding met vakgroepen en specialisten. Tevens hoort hierbij het verbinden van landelijke en regionale ontwikkelingen met de interne zorgorganisatie (vakgroepen, specialistenraad), en de continue aandacht voor kwaliteit en veiligheid. Daarnaast onderhoudt het lid raad van bestuur, extern, de relevante contacten met het werkveld en de partners in de regio en daarbuiten.

Meer concreet behelst de portefeuille van het lid raad van bestuur:

- implementatie en (inhoudelijke) doorontwikkeling van de visie en strategie van Mondriaan 2022 (psychiatrie van 0 tot 100, versterken ambulante aanbod, wijkgerichte zorg en preventie en participatie);
- initiëren van adequate strategische keuzes met betrekking tot zorginhoudelijke ontwikkelingen en beleid;
- Mondriaan meer in de samenleving brengen en wijkgerichte zorg vormgeven (centraal wat moet en decentraal wat kan);
- zorginhoudelijke aspecten zoals kwaliteit en veiligheid en de organisatie van de zorg (conform matrix model), het ontwikkelen van zorgprogramma's, zorgpaden, interne richtlijnen, standaardisatie en protocollen;
- vanuit een brede oriëntatie op de psychiatrie leiding en verder vorm en inhoud geven aan de zorg;
- onderhouden en versterken van een constructieve samenwerking met de vakgroepen (medische staf, vakgroep psychologie en psychotherapie, vakgroep SPV/MW en vakgroep verpleegkundigen, verzorgenden) specialistenraad, medezeggenschap (centrale ondernemingsraad en cliëntenraden); aanspreekpunt voor en overleg voeren met de familieraad, de patiëntenvertrouwenspersoon, de klachtencommissie;
- het ter hand nemen van de (door)ontwikkeling van de professionals;
- versterken van de academische functie, door samenwerking met andere kennisinstellingen (vooral MUMC+) en het eigen Expertisecentrum; sparringpartner inzake strategische keuzes, activiteiten en inrichting van het expertisecentrum (onderzoek, opleiding en innovatie);
- vanuit de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van zorg direct aanspreekpunt voor en overleg voeren met de geneesheer-directeur;
- extern: bestuurlijk overleg, gericht op het versterken van de externe samenwerking met zorginhoudelijke organisaties (huisartsen, ziekenhuizen, instellingen voor verstandelijk gehandicapten, jeugdzorgorganisaties, verpleeg- en verzorgingsinstellingen en anderen).

Profiel 'ideale kandidaat'

Opleiding en ervaring

Het lid raad van bestuur is academisch opgeleid en heeft een zorginhoudelijke achtergrond (weten wat het is om te behandelen). De voorkeur gaat uit naar kandidaten met een achtergrond als psychiater/medisch specialist of klinisch psycholoog. Van belang is dat kandidaten bekend zijn met het medisch behandelmodel. Daarnaast wordt gevraagd om gevoel voor opleiding en onderzoek (vanwege de verbinding met het MUMC+ en het eigen expertisecentrum). Gezien het eindverantwoordelijk karakter gaat de voorkeur uit naar kandidaten met ervaring als bestuurder of die bestuurlijke ervaring hebben opgedaan, naast een stevige directierol.

De huidige ontwikkelingen binnen Mondriaan vragen om ervaring met veranderprocessen. Daarnaast past ervaring met externe representatie (netwerken), ervaring met ketenzorg en affiniteit met de breedte van Mondriaan (kinderen & jeugdigen, volwassenen, ouderen). Gevoel voor het opbouwen van een constructieve relatie met de medezeggenschap is vereist. Kandidaten beschikken over een inhoudelijk toekomstgerichte visie op de GGZ, hebben gevoel voor de cultuur en mores van de regio en zijn bereid zich in het werkgebied te vestigen.

Eigenschappen

- bestuurder met oog voor de menselijke maat en waarden (warme persoonlijkheid en mensen-mens);
- strategisch denker met de nodige verbeeldingskracht, een lenige geest;
- verbinder, die enerzijds in staat is bruggen te slaan tussen verschillende onderdelen van de organisatie, specialismen en anderzijds op alle menselijke niveaus in de organisatie, een ketendenker;
- persoon die vanuit oprechte interesse zichtbaar en toegankelijk is (Zichtbaar: in de organisatie, loopt rond en mee, stelt vragen. Toegankelijk: open uitstraling, stap je makkelijk op af);
- sensitief op mens en proces, voldoende empathisch vermogen;
- acteren vanuit overzicht en rust, beschikt over relativeringsvermogen;
- open en transparant, communicatief vaardig, schept duidelijkheid;
- (inhoudelijk) ondernemend, proactief met natuurlijk oog voor nieuwe kansen en innovatie;
- heeft het lef om kwetsbaar te durven zijn (ziet men ook als voorbeeldgedrag);
- teamspeler, samenwerkingsgericht (persoon die een integrale benadering voorstaat in de verbinding tussen inhoud en bedrijfsvoering).

Contact

Mondriaan laat zich in deze procedure bijstaan door Holtrop Ravesloot. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Laura van der Linden Martínez of Gerald Knol (telefoon 020 - 6470201). Belangstellenden (m/v) wordt verzocht hun CV en motivatie, bij voorkeur per e-mail, te richten aan Gerald Knol, via reacties@holtropravesloot.nl (uiterlijk zondag 6 januari). Een strikt vertrouwelijke behandeling van reacties wordt gegarandeerd.

Addendum

