

Profiel

Magentazorg

Bestuurder

Magentazorg

Bestuurder

Organisatie

Magentazorg (omzet circa € 70 miljoen) biedt een integraal aanbod van wonen, zorg en ondersteuning in de regio Noord-Kennemerland. De 1.576 medewerkers (889 fte) en 700 vrijwilligers werken in een van de 13 woonzorglocaties of bij cliënten thuis. In totaal bedient Magentazorg ongeveer 3.000 cliënten (700 intramuraal en de overige thuis, extramuraal). De diensten worden aangeboden onder drie merknamen: Magentazorg (wonen met zorg), Actiezorg (ondersteunt mensen in de wijk met thuiszorg, hulp bij het huishouden en ambulante begeleiding) en het Expertisecentrum revalidatie & behandeling (behandeling thuis of op locatie).

Magentazorg is gespecialiseerd in de behandeling en ondersteuning van ouderen bij een combinatie van lichamelijke klachten en aandoeningen aan het brein en is expert in geriatrische revalidatie zorg. Een groot deel van de intramurale cliënten (circa 400) heeft een psychogeriatrische aandoening. Magentazorg streeft ernaar het expertisecentrum van de regio te zijn op dit gebied.

Kijk voor meer informatie over Magentazorg op www.magentazorg.nl

Historie

Magentazorg is in 2008 ontstaan uit een fusie van drie ouderenzorgorganisaties. Na de fusie opereerde Magentazorg vanuit drie grotendeels zelfstandige regio's. In 2012 heeft Magentazorg de private zorgpartij Actiezorg aangekocht en is het portfolio uitgebreid met een thuiszorgorganisatie. Het werd steeds duidelijker dat een meer centrale aansturing noodzakelijk was evenals een harmonisering van de diverse processen. De missie en visie zijn daarom opnieuw geformuleerd en vertaald in een koers die werd vastgelegd in de nota Strategie Magentazorg 2013-2017. Een implementatieplan (Magentazorg klaar voor de toekomst!) was de leidraad voor de transitie van de organisatie die vanaf dat moment is ingezet.

Deze transitie was omvangrijk en complex. In de (alleen op papier gefuseerde) organisatie was achterstallige onderhoud aanwezig en de effecten van de externe ontwikkelingen in de zorg waren voelbaar. Om de transitie in goede banen te leiden is daarom in 2014 besloten tot een tijdelijke uitbreiding van de raad van bestuur naar twee leden die samen met een managementteam de organisatie aanstuurde. Teneinde de financiële problemen het hoofd te bieden zijn (personele) ingrepen gedaan en is ingezet op verdere professionalisering van medewerkers en processen. Het jaar 2017 is afgesloten met zwarte cijfers en ook de kwaliteit van zorg is op het juiste niveau.

Topstructuur en inrichting organisatie

In 2016 is geconcludeerd dat aanpassingen aan de topstructuur noodzakelijk waren om de transitie af te ronden en toekomstbestendig te zijn. Medio 2017 is daarom overgegaan tot een topstructuur waarbij een eenhoofdige raad van bestuur (de bestuurder) samen met een directieteam de organisatie aanstuurt. In 2017 en 2018 zijn de directieleden geworven en is het directieteam samengesteld.

Directieteam

Het directieteam bestaat uit drie directeuren zorg (intramuraal, extramuraal, geriatrische revalidatiezorg), een directeur HRM, een directeur financiën/bedrijfsvoering en de secretaris raad van bestuur/manager concerndienst. Het is een nieuw, enthousiast directieteam dat evenwel nog een 'echt team' moet worden. Er wordt nu hard gewerkt aan teambuilding; onderling en samen met de bestuurder.

Teamcoaches

De zorginhoudelijke directeuren sturen teamcoaches aan. Dit zijn nieuwe functies. De coaches worden ondersteund met opleidingen om hun rol goed te kunnen uitoefenen. Een aantal teamcoaches heeft de rol van 'vooruitloper' en denkt in werkgroepen mee over de toekomst van de organisatie.

Behandelaars

De behandelaars werken in multidisciplinaire teams en bieden thuis of op locatie expertise in de behandeling van meervoudige aandoeningen. Het afgelopen jaar is, als een van de drie grote projecten binnen Magentazorg, geïnvesteerd in opleidingen om de positie van Magentazorg als expertisecentrum van aandoeningen aan het brein verder te ondersteunen.

Medezeggenschap

De medezeggenschap wordt vanuit de medewerkers vormgegeven door een actieve ondernemingsraad (15 personen waarvan 14 plaatsen bezet). Magentazorg kent, vanuit de historie, een cliëntenraad intramuraal en een cliëntenraad extramuraal. Elke zorglocatie heeft haar eigen cliëntenraad en vertegenwoordigers vanuit de lokale cliëntenraden vormen samen de centrale cliëntenraad (CCR) die de intramurale cliënten vertegenwoordigt. De externe cliënten worden vertegenwoordigd door de cliëntenraad van Actiezorg.

Magentazorg anno 2018: bouwen na de transitie

De transitie is door veel medewerkers beleefd als een onrustige en moeilijke tijd. Het afgelopen jaar is daarom veel geïnvesteerd in het gezamenlijk met medewerkers bouwen aan Magentazorg. De koers die nu is ingeslagen beslaat drie grote projecten: teambuilding; uitbouwen van de expertisefunctie aan het brein en het optimaliseren van de processen.

Er zijn voor alle medewerkers bijeenkomsten georganiseerd, de 'diners aan zee' waarbij bestuur en directieteam aanwezig waren en met de medewerkers in gesprek zijn gegaan. Dit heeft geleid tot veel ideeën en reacties van medewerkers die zijn verwerkt in voornemens en doelstellingen. Periodiek wordt in een aantal 'zeepkistbijeenkomsten' een terugkoppeling

gedaan van de voortgang. Heel concreet is een Actieplan opgesteld met doelen tot en met december 2018. Dit zijn meetbare en haalbare doelen die daadwerkelijk leven in de organisatie. Medewerkers voelen zich (opnieuw) betrokken bij Magentazorg en de stemming is weer voorzichtig positief. In diverse groepen denken medewerkers na over een nieuwe missie, visie en strategie voor de komende jaren. Momenteel heeft Magentazorg een gezonde exploitatie. Er vindt nieuwbouw plaats op diverse locaties en andere locaties worden intern aangepakt. De afdelingen HRM, Financiën en Communicatie zijn na de transitie nu in opbouw.

Externe omgeving

Van oudsher zijn de relaties met de overige zorgaanbieders in de regio goed. De laatste jaren evenwel is Magentazorg meer intern gericht geweest vanwege de opdracht die er lag. Nu is er weer het moment de banden aan te halen en de inhoudelijke samenwerking op te zoeken.

Noord-Holland Noord heeft te maken met een dubbele vergrijzing. Dit heeft zowel invloed op het aanbod van Magentazorg als op de arbeidsmarkt. Veel aandacht wordt besteed aan het vinden, binden en boeien van medewerkers. Het laatste jaar is geïnvesteerd in opleidingen voor middenkader en behandelaars en Magentazorg streeft ernaar een aansprekende werkgever in de regio te zijn.

Cultuur

Magentazorg is een organisatie die na een moeilijke periode weer de weg omhoog heeft gevonden. De afgelopen periode is 'achterstallig onderhoud' aangepakt, wat weliswaar hoognodig was maar wat ook tot onrust heeft geleid in een organisatie die niet erg gewend was aan veranderingen. De diversiteit aan locaties en werkzaamheden maakt een eenduidige koers en doorvertaling naar de praktijk soms lastig.

Medewerkers zijn betrokken bij hun primaire proces, er wordt hard gewerkt en de werkdruk wordt als hoog ervaren. Momenteel loopt een traject (een van de drie grote trajecten) waarbij samen met medewerkers wordt gekeken naar hoe werkzaamheden leuker, slimmer en effectiever kunnen worden ingericht. Een slag is nog te maken daar waar het gaat over eigenaarschap van medewerkers; nog vaak wordt gedacht vanuit de eigen afdeling en de eigen opdracht in plaats van naar het bredere geheel te kijken.

Vacature

De organisatie staat nu onder leiding van een bestuurder ad interim.

Functie

De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de geboden zorg, voor innovatie, kwaliteit, personeel en organisatie, bestuursbureau en voor de bedrijfsvoering (financiën, control & inkoop; informatievoorziening; servicecentrum; vastgoed & technisch beheer). De bestuurder doet dit in nauwe samenwerking met het directieteam.

De bestuurder legt verantwoording af aan de raad van toezicht op basis van onder meer strategie, begroting en jaarrekening, behaalde resultaten, meerjarenbeleidsplan en jaarplan.

Opdrachten voor de komende periode

De bestuurder verbindt zich aan de volgende opdrachten:

- Geef leiding aan het traject missie-visie-strategie dat momenteel is ingezet;
- Bewaak dat de ingezette koers wordt voortgezet; maak af waar de organisatie nu mee bezig is;
- Coach het directieteam en investeer in teambuilding van het directieteam onderling en directieteam + bestuurder; maak een succes van het team en van de samenwerking. Geef het directieteam ruimte waar dat kan en kaders waar dat moet;
- Draag zorg voor verdergaande professionalisering en eigenaarschap van medewerkers en zet aan tot zelfontplooiing zodat de aanwezige talenten en capaciteiten van medewerkers optimaal worden aangesproken en benut;
- Stimuleer verdergaande specialisatie van Magentazorg op het gebied van aandoeningen 'aan het brein';
- Investeer in de relaties met externe stakeholders en zoek actief de (inhoudelijke) samenwerking.

Magentazorg zoekt een bestuurder die past bij de fase waarin de organisatie zich nu bevindt.

De bestuurder:

- inspireert, faciliteert, verbindt, begeleidt en leidt en doet wat nodig is om de organisatie op de gekozen koers te houden. Daarbij heeft hij/zij oog voor de achterstand waarmee de organisatie op onderdelen nog te kampen heeft;
- geeft de organisatie het gevoel 'in goede handen' te zijn; brengt rust, reinheid & regelmaat maar houdt een scherp oog voor (zorg)innovaties die de dienstverlening van Magentazorg ten goede komen;
- is het gezicht naar buiten en de gesprekspartner op strategisch niveau voor overheden, financiers, collega-zorgorganisaties, (potentiële) partnerorganisaties in aanpalende sectoren (ggz, jeugdzorg), en andere externe belangenhouders.

Ervaring en achtergrond

Het betreft een brede, gevarieerde en verantwoordelijke positie. De nieuwe bestuurder is dan ook een allround en ervaren bestuurder in de langdurige (intramurale) zorg. De bestuurder is in staat om samen met het directieteam de organisatie te leiden en beschikt daartoe zowel over zorginhoudelijke kennis als over kennis en ervaring met de brede bedrijfsvoeringsportefeuille (financiën, ICT en vastgoed) in de langdurige zorg.

Belangrijk is dat de bestuurder visie heeft op cultuurverandering en sturing van een organisatie in ontwikkeling. De weg omhoog is ingeslagen maar de veranderingen zijn nog niet bestendig. De bestuurder heeft een coachende stijl van leidinggeven en heeft zin in de samenwerking met het directieteam. Wil zijn/haar kennis, kunde en ervaring inzetten om het directieteam te coachen naar een goede samenwerking en optimale prestaties.

De bestuurder communiceert gemakkelijk, is benaderbaar en spreekt de taal van de mensen met wie hij/zij in gesprek is. Past in de Westfriese cultuur van nuchterheid en no-nonsense. Kan gemakkelijk schakelen tussen de taal van bestuurders, de taal van familie en mantelzorgers of de taal van de medewerkers op de werkvloer.

Binnen Magentazorg wordt waarde gehecht aan zichtbaarheid van de bestuurder: een bestuurder met oprechte interesse in de cliënten en de medewerkers; iemand die letterlijk zichtbaar is, regelmatig rondloopt op de werkvloer en op diverse locaties vergadert. En tot slot: de bestuurder is een prettige persoonlijkheid die kan relativeren en ook naar zichzelf kan kijken. Iemand met natuurlijk gezag en wijsheid.

Notabene

De bestuurder is bereid zich voor een langere periode aan de organisatie te binden.

Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en gebaseerd op de beloningscode bestuurders in de zorg, klasse 4, en passend binnen de Wet normering topinkomens (WNT).

Procedure

Magentazorg laat zich in deze procedure bijstaan door Dorothea van Rijnen en Eugenie van Leusen van Vanderkruijs, partner in executive search. Belangstellenden kunnen hun interesse kenbaar maken door een korte motivatie (inclusief actueel cv) te sturen aan magentazorg@vanderkruijs.com. Voor informatie kunnen geïnteresseerden ook bellen met Dorothea van Rijnen via 020-7267270.

U ontvangt binnen één werkdag een ontvangstbevestiging van uw sollicitatie. Wij verzoeken u contact op te nemen met ons kantoor indien u deze bevestiging niet ontvangt.

Planning

- Gesprek met raad van toezicht en gesprek met directieteam: 12 december
- Adviesgesprek met ondernemingsraad en beide cliëntenraden: 13 december
- Gesprek met raad van toezicht (met een casus): 17 december
- Verdiepende ontmoeting met het directieteam voor eindkandidaat: 19 december

De procedure is gericht op afronding eind 2018.