



## MeanderGroep

MeanderGroep (hierna: Meander) is er voor iedereen; jong en oud, arm en rijk, ziek en gezond. De belangrijkste doelstelling van Meander is om haar klanten, ondanks eventuele beperkingen door ziekte of gebrek, in staat te stellen hun eigen leven te leiden. Meander is, als maatschappelijk ondernemer, werkzaam in de regio Parkstad en aangrenzende gebieden, een regio waar steeds meer ouderen en steeds minder jongeren wonen. Ervan uitgaande dat ouderen en chronisch zieken veel waarde hechten aan onafhankelijkheid en veiligheid, verleent Meander 24 uur per dag diensten bij mensen thuis (brengdiensten) en dicht bij huis (haaldiensten). Voor de kleine groep waarvoor zelfstandig wonen niet meer haalbaar is, biedt Meander woonvoorzieningen aan; waar mogelijk kleinschalig en per wijk opgezet.

De intramurale zorg wordt geboden in twee gespecialiseerde verpleeghuizen die zich m.n. richten op zwaardere doelgroepen (Korsakov, jong dementerenden, NAH- en revalidatiepatiënten, etc.), één regulier verpleeghuis waarin zowel PG als somatische zorg wordt geboden en elf wijkzorgcentra/locaties waarvan zes met een PG/verpleegunit. De wijkverpleging (extramuraal zorg) wordt in de volle breedte geleverd in Parkstad. Meander biedt de HbH zowel in Parkstad als in de Westelijke Mijnstreek. De reguliere dagverzorging wordt geboden in dienstencentra en/of wijkzorgcentra verspreid over Kerkrade, Landgraaf en Simpelveld.

In haar werkgebied is Meander de belangrijkste aanbieder van jeugdgezondheidszorg, cursussen en activiteiten o.a. op het gebied van voeding & dieet. Daarnaast biedt Meander maatschappelijke dienstverlening in een aantal gemeente, activiteiten op het gebied van zorgservices en allerlei paramedische diensten.

Meander behoort tot de koplopers in de moderne zorgverlening. Door de gezonde financiën is Meander in staat om te investeren in innovaties, om op nog meer plekken slimmer te werken en om vastgoed te realiseren dat geschikt is voor toekomstbestendige zorg.

Meander is één van de grootste werkgevers in de regio. Meander is in 2018 wederom uitgeroepen tot aantrekkelijkste werkgever van Limburg.

## Strategie / Beleid

Recentelijk heeft Meander de strategische lange termijn visie/meerjarenplan vastgesteld (Meander 2022). Meander kiest daarbij voor de eigen-regie aanpak, uitgaande van preventie en ontzorgen en wil daarin landelijk een koplopersrol gaan vervullen en zo mede vorm geven aan de toekomst van de zorg voor ouderen en chronisch zieken. Meander maakt zich sterk voor Positieve Gezondheid en een vital community van klanten en medewerkers, gericht op gezondheid en zelfredzaamheid.

Inzet van beleid is het zo efficiënt mogelijk inrichten van de werkprocessen volgens de Lean-methodiek, met als doel het vergroten van kwaliteit en klantgerichtheid en reduceren van verspilling. Daar waar het iets toevoegt, zet Meander de nieuwste technologie in. Alles ten bate van het welzijn van cliënten, maar ook van het werkplezier en de inzetbaarheid van medewerkers of de efficiency van de bedrijfsvoering.

Vanuit een gedeelde missie en visie zoekt Meander actief de samenwerking met collega VVT-organisaties, met de 1<sup>e</sup> lijn en met overige stakeholders.

## Organisatiestructuur

De tweehoofdige Raad van Bestuur geeft als harmonieus collectief leiding aan de ontwikkeling van Meander, met een duidelijke afbakening van bevoegdheden tussen centrale en decentrale eenheden, rekening houdend met de uitgangspunten ter zake (resultaatverantwoordelijke directies, decentraal wat kan, mits de schaalvoordelen benut worden). De voorzitter Raad van Bestuur en het lid Raad van Bestuur dragen de collectieve eindverantwoording voor het functioneren van de organisatie in totaliteit en leggen hierover gezamenlijk verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

De topstructuur van Meander is gebaseerd op zorgdomeinen. De vier onderscheidenlijke domeinen zijn: Verpleeghuizen, Wijkzorgcentra, V&V thuiszorg en Wmo (HbH & Bijzondere Dienstverlening). Deze vier clusters vallen elk afzonderlijk onder de verantwoordelijkheid van een directeur. Tevens is er een cluster Bedrijfsvoering, waarin de ondersteunende diensten zijn ondergebracht.

De OR, de CCR en de VVAR brengen gevraagd en ongevraagd advies uit aan de Raad van Bestuur m.b.t. het gevoerde beleid. Meander heeft, tot grote tevredenheid van medewerkers en Ondernemingsraad, Medezeggenschap op Maat (MoM) georganiseerd. Elke medewerker krijgt zo de kans om mee te beslissen over zijn/haar eigen werkomgeving.

## Kerncijfers (2017)

Aantal klanten totaal	Meer dan 20.000 per jaar
Aantal medewerkers	5.000 (ca. 2.600 fte) + vele vrijwilligers
Totale bedrijfsopbrengsten	€ 187,1 miljoen
Netto financieel resultaat	€ 9,2 miljoen
Weerstandvermogen (eigen vermogen in % totale opbr.)	18%

## Informatie

Meer informatie, waaronder het organogram en het jaarverslag, is te vinden op [www.meandergroep.com](http://www.meandergroep.com)

## Profiel lid Raad van Bestuur

In verband met een vacature komt de Raad van Toezicht van Meander graag in contact met een kandidaat voor de functie van **lid Raad van Bestuur**.

U vormt samen met de voorzitter Raad van Bestuur een samenwerkingsgericht en complementair team. Als bestuursteam vult u elkaar aan, houdt u elkaar scherp en geeft u elkaar feedback. Beide bestuurders komen in onderling overleg en in samenspraak met de Raad van Toezicht een evenwichtige taakverdeling overeen, waarbij beide bestuurders een deel van de organisatie aansturen. Hierbij ligt het accent voor de voorzitter op het zorginhoudelijk vlak en heeft het lid als primair aandachtgebied de organisatiebrede bedrijfsvoering, vastgoed, ICT, financiën en HR. Beide leden van de collegiaal tweehoofdige Raad van Bestuur zijn aanspreekbaar op het functioneren van de organisatie als geheel, ongeacht of het functioneringsaspect betrekking heeft op het toebedeelde aandachtsgebied.

U getuigt van visie en strategisch inzicht en u bent in staat om met veranderende omstandigheden en dynamiek in de externe omgeving om te gaan en deze te vertalen naar consequenties voor de organisatie en de bedrijfsvoering. Samen met de voorzitter Raad van Bestuur vervult u een voorbeeld- en voortrekkersfunctie en fungeert u als aanjager van excellente zorg, veranderbereidheid, klantgerichtheid, gelijkwaardigheid, vertrouwen en dienstbaarheid.

U bent ervan overtuigd dat de basis van het succes van Meander wordt gelegd in de haarvaten van de organisatie, oftewel in de interactie tussen klant en medewerker. U ziet de medezeggenschapsorganen als belangrijke sparringpartner en u staat open voor medezeggenschap op maat.

### Resultaatgebieden

*(Raad van Bestuur gezamenlijk)*

- ▶ Behouden en bewaken van de financiële positie, met de focus op een flexibele bedrijfsvoering, procesverbetering en meer kostenbewustzijn.
- ▶ Initiëren en tot ontwikkeling brengen van zorgvernieuwing, b.v. door het toepassen van nieuwe zorgtechnologie.
- ▶ Vervolg geven aan en waar nodig aanvullen van de ingezette strategische koers Meander 2022.
- ▶ Zorgdragen voor het systematisch implementeren van het strategisch beleid met als doel het leveren van excellente zorg (intra- en extramuraal) in verbinding met de gemeenschap en met het primaat op Positieve Gezondheid en ruimte voor eigen regie en eigen leven van de klant.
- ▶ Behartigen van de belangen in het maatschappelijk en politieke krachtenveld, landelijk, regionaal en lokaal.
- ▶ Vanuit bestuurlijk perspectief deelnemen aan contractonderhandelingen met gemeenten en zorgverzekeraars en uitonderhandelen van gunstige contractvoorwaarden- en volumes.
- ▶ Aangaan van kansrijke samenwerkingsrelaties, die de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening kunnen verhogen en/of kunnen leiden tot besparingen in de kosten/overheadsfeer, en waarbij Meander als systeemaanbieder de rol inneemt van initiatiefnemer en/of regisseur van de samenwerking. Dit betreft o.a. het versterken van de Cure-Care as en het investeren in 1<sup>e</sup> lijnsverblijf- en transferzorg.
- ▶ Fungeren als inspirerend leider, aanspreekpunt en sparringpartner voor de directeuren en managers en hen stimuleren om hun capaciteiten als resultaatgerichte, inhoudelijk gedreven, inspirerende en creatieve leidinggevende verder aan te scherpen.
- ▶ In gang zetten van de toekomstige ontwikkeling richting zelfsturing, waarbij wordt geappelleerd aan de eigen kracht van de medewerkers en waarbij meer ruimte ontstaat voor eigen initiatief en eigen verantwoordelijkheid. Daarbij oog hebben voor het juiste evenwicht tussen belasting en belastbaarheid bij medewerkers en ziekteverzuim voldoende aandacht geven.
- ▶ Voorwaarden scheppen voor de ontwikkeling van Meander als magneetorganisatie, die in staat is om zorgtalent aan te trekken en aan zich te binden, met de nadruk op meer autonomie en regelruimte voor de professionals en waar veel geïnvesteerd wordt in scholing en opleiding.
- ▶ Organiseren van vlot lopende communicatie en samenwerking binnen en tussen de diverse organisatorische eenheden.
- ▶ Zorgdragen voor goed overleg en goede verhoudingen met de medezeggenschapsorganen.
- ▶ Bijdragen aan een constructieve samenwerkingsrelatie met de Raad van Toezicht en verder vormgeven van modern zorggovernance.

*(specifiek voor het lid, accent op bedrijfsvoering)*

- ▶ Verantwoordelijkheid dragen voor het meerjaren investeringsprogramma en zorgdragen voor aantrekkelijk en rendabel zorgvastgoed.

- ▶ Verder tot ontwikkeling brengen en up-to-date houden van een adequaat functionerend risicobeheersingssysteem.
- ▶ Coördineren van Lean Six Sigma trajecten en realiseren van de hierbij gestelde doelen in termen van verbetering van het bedrijfsresultaat alsmede in termen van kwaliteitsverbetering.
- ▶ Verantwoordelijk voor de inrichting van kwalitatief hoogwaardige scenarioanalyses, businesscases, p&c-cyclus met tijdige, duidelijke en juiste stuur- en verantwoordingsinformatie.
- ▶ Uitvoering geven aan digitaliseringsprojecten, in goed overleg met alle zorgprofessionals.
- ▶ Verantwoording dragen voor een toekomstig bestendige en ondersteunende ICT organisatie.
- ▶ Stimuleren van de professionele ontwikkeling van de medewerkers in alle geledingen, onder meer door gerichte MD-trajecten, bevorderen van inhoudelijke samenwerking en de medewerkers inspireren en enthousiasmeren waardoor zij het beste uit zichzelf kunnen halen.

### **Functie-eisen**

- ▶ Ervaring op bestuursniveau met een breed samengestelde portefeuille in een grote en complexe organisatie. Ook kandidaten met ruime leidinggevende ervaring met bewezen inhoudelijk leiderschap en coachend vermogen en met het potentieel om zich door te ontwikkelen naar het eindverantwoordelijke bestuursniveau komen in aanmerking.
- ▶ Bedrijfskundige achtergrond op academisch niveau.
- ▶ Beschikt over strategisch inzicht en is in staat om een visie en strategie te ontwikkelen, te implementeren, uit te voeren en te evalueren.
- ▶ Aantoonbare ervaring met strategische aansturing van de bedrijfsvoering, in het bijzonder met innovatietrajecten, ICT, HR-vraagstukken, vastgoedtrajecten en facilitaire zaken.
- ▶ Kennis van (de ontwikkelingen in) het zorgstelsel en de financiering daarvan en een duidelijke visie op de ontwikkelingen hierin.
- ▶ Ervaring met het realiseren en in goede banen leiden van complexe veranderingstrajecten.
- ▶ Communiceert op een open en heldere wijze in de organisatie, heeft een ontvankelijke houding t.a.v. medezeggenschap en onderhoudt een open dialoog met de medezeggenschapsorganen.
- ▶ Ruime ervaring met onderhandelen en lobbyactiviteiten, kent het ambtelijke en politieke speelveld.
- ▶ Beschikt over een uitgebreid netwerk dat relevant is voor de organisatie dan wel is in staat dit op korte termijn op te bouwen en te onderhouden.
- ▶ Heeft intrinsieke maatschappelijke betrokkenheid in woord en daad.
- ▶ Is zich ervan bewust dat het primaire proces vertrekpunt is voor het bestuurlijk handelen.
- ▶ Heeft het vermogen zich in de Limburgse cultuur en volksaard in te voegen.

### **Kerncompetenties en hiermee samenhangende persoonskenmerken**

- ▶ Toekomstgerichte strategie, koersvast, komt overtuigend en doortastend tot afgewogen besluiten.
- ▶ Innovatief, ondernemend, stevig en nuchter.
- ▶ Authentieke verbinder en relatiebouwer, zowel in- als extern.
- ▶ Rolmodel en toont moreel leiderschap.
- ▶ Ziet samenwerken als voorwaarde om risico's te beperken, prestaties te vergroten en synergie tot stand te brengen.
- ▶ Scherpe (politieke) antenne, kan goed omgaan met tegengestelde belangen.
- ▶ Weet ook onder tijdsdruk en bij tegenslagen effectief te presteren en de rust te behouden.
- ▶ Staat open voor kritische (zelf)reflectie, soepel in de omgang, relativiseringsvermogen en heeft gevoel voor humor.

### **Arbeidsvoorwaarden**

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en gebaseerd op de Beloningscode Bestuurders in de Zorg en de vigerende Wetgeving inzake Normering Topinkomens (WNT-2).

## Procedure

De begeleiding van de wervings- en selectieprocedure is in handen van Klaus Schmitt & Partners, in de persoon van de heer Klaus Schmitt. Hij zal gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte kandidaten.

Vervolgens zullen de curricula vitae van geschikte kandidaten aan de selectiecommissie worden gepresenteerd. Hieruit worden kandidaten gekozen die in aanmerking komen voor een gesprek met de selectiecommissie. De op basis van deze eerste selectieronde geselecteerde kandidaten worden uitgenodigd voor een tweede gesprek met de selectiecommissie.

De aldus gekozen eindkandida(a)t(en) voer(t)en een gesprek met de adviescommissies.

Benoeming geschiedt door de Raad van Toezicht.

Een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) en het navragen van referenties maken deel uit van de selectieprocedure. Een assessment kan deel uitmaken van de procedure.

## Contact

Klaus Schmitt  
Marleen van der Wal  
[m.vanderwal@klausschmitt.nl](mailto:m.vanderwal@klausschmitt.nl)

Klaus Schmitt & Partners  
Wilhelminapark 60  
3581 NP Utrecht  
tel. 030 – 275 84 52  
[www.klausschmitt.nl](http://www.klausschmitt.nl)