



lid Raad van Bestuur

Pameijer

Pameijer is op zoek naar een lid van de raad van bestuur met de portefeuille 'operationele organisatie'. Zij zoekt iemand die kan implementeren en vernieuwen met oog voor de mens, zowel cliënt als medewerker. Gezien de huidige samenstelling van het bestuur gaat de sterke voorkeur uit naar een vrouw.

Over Pameijer

Pameijer is een unieke organisatie, opgericht in 1926 door de Rotterdamse arts Pameijer. Vanuit de visie dat iedereen meetelt en iedereen iets kan (en dus ook iets doet), helpen wij mensen met een verstandelijke en/of psychische beperking. Dit doen wij, als één van de weinige organisaties in Nederland, integraal en inclusief: opgroeien, wonen, werken, financiën en sociaal contact.

Pameijer is een organisatie met een bijzondere Rotterdamse mentaliteit: met woorden en met daden, beide benen in de samenleving en iedere dag aan de slag om concrete resultaten te bereiken. Met jaarlijks 6.500 cliënten, 2.900 medewerkers, 200 locaties en 800 vrijwilligers is de organisatie één van de belangrijkste zorginstellingen in de regio Rijnmond (kerngebied) en omstreken.

De structuur van de organisatie is horizontaal en informeel. Afdelingen en teams zijn zelforganiserend of worden actief begeleid om dit te bereiken. Deze wijze van organiseren vraagt expliciet om een sociaal vaardige kandidaat met een moderne en open stijl van besturen.

Uitdagingen

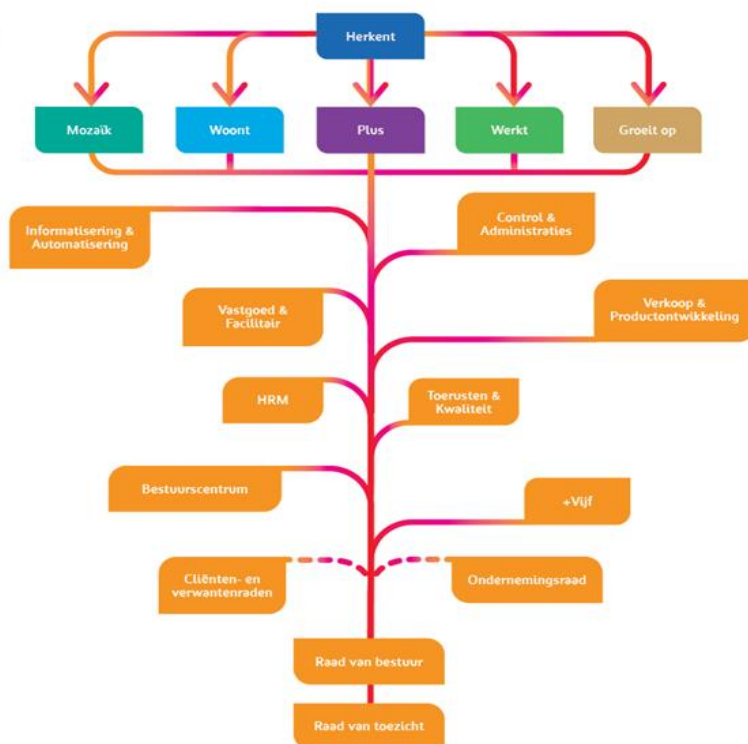
Sinds de decentralisatie van de WMO opereert Pameijer in een uitzonderlijk dynamisch landschap. De organisatie heeft contracten met meer dan 60 verschillende gemeenten en diverse zorgkantoren. Inhoudelijke afstemming en implementatie vormen zodoende een voortdurend vraagstuk. In het verlengde hiervan is ook de complexiteit van verantwoording en financiering toegenomen. Hierbij is het specifiek gewenst om de financiële en bedrijfsvoeringsfunctie, de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening en de aandacht voor de operationele uitvoering op bestuursniveau te beleggen.

De collegiale driehoofdige Raad van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de strategie, het beleid en de realisatie van de missie en doelstellingen van Pameijer. De voorzitter Raad van Bestuur en de beide leden 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.

Algemene kenmerken van de organisatie zijn:

- Platte organisatie, korte lijnen, aandacht voor efficiënte en effectieve processen.
- Slagvaardige teams met een heldere verdeling van verantwoordelijkheden, maar met een integrale verantwoordelijkheid voor het geheel.
- Zeer betrokken en gemotiveerde medewerk(st)ers.
- Heldere governance-structuur en integrale controlfunctie, inclusief professioneel risico- en kansenmanagement.

Organogram
2019



stap
verder
pameijer

Kerncijfers (2018)

Aantal cliënten	ca. 6.500
Aantal mw.	2.985 (ca. 1.963 fte) + vele vrijwilligers
Totale Bedrijfsopbrengsten	€ 164 miljoen
Netto Financieel Resultaat	€ 366.000
Weerstandsvermogen (EV/Opbrengsten)	39%

Algemene cijfers

Pameijer is een financieel gezonde organisatie met een robuust weerstandsvermogen. Naar verwachting wordt in 2019 eveneens een solide resultaat bereikt en ook de meerjarenprognose is positief. De organisatie heeft voldoende middelen beschikbaar om te investeren in innovatie en de versterking van kwaliteit en veiligheid. Belangrijke uitdagingen zien wij omtrent het aantrekken en behouden van voldoende gekwalificeerd personeel en het versterken van (de kwaliteit van) het vastgoedportfolio.

Meer informatie

Meer informatie is te vinden op de website www.pameijer.nl

Het jaarverslag 2018 kan worden gevonden op www.jaarverantwoordingzorg.nl

Profiel lid Raad van Bestuur

Profiel (waar zij/haar staat kan ook hij/hem worden gelezen)

Algemene kenmerken die voor alle leden van het bestuur gelden: strategisch sterk, maar met waar nodig oog voor detail, waarbij collegiaal wordt samengewerkt en sprake kan zijn van overlap van de verschillende portefeuilles. Neemt verantwoordelijkheid en initiatief waar nodig, maar geeft ook de ruimte waar dat kan, in het bijzonder richting zelforganiserende teams. Heeft oog voor de rol en de adviserende positie van de medezeggenschapsorganen van zowel cliënten als medewerkers in besluitvormingsprocessen.

De ideale kandidaat is in balans en geeft collega's (in de meeste brede zin van het woord) de ruimte om het maximale uit zichzelf te halen. Durft te staan voor visie, maar beseft ook dat het individu ondergeschikt is aan het organisatiebelang. Bestuurt op basis van dienend leiderschap: zakelijk op inhoud, zacht op relatie. Is bij uitstek in staat om snel te schakelen, te prioriteren en ook de kalmte te bewaren gedurende momenten van crisis. Denkt overwegend niet in problemen, maar in oplossingen en is hiermee in staat om de ontwikkelrichting van de dienstverlening binnen én buiten Pameijer te beïnvloeden. Zowel het hebben van een relevant netwerk in de regio Rijnmond, alsmede de persoonlijke flair om de visie van Pameijer extern uit te dragen, zijn een pré.

Specifieke kenmerken:

Verantwoordelijk voor de operationele processen, bestaande uit Pameijer Herkent, Pameijer Plus, Pameijer Woont en Pameijer Werkt. Dit is ongeveer 75% van de organisatie. Heeft oog voor de externe richtlijnen en vraagstukken en hart voor de realiteit van de werkvloer. Bouwt gezag op door zich de werking en de verhoudingen binnen de organisatie eigen te maken. Doorziet de operationele processen en werkstromen in samenhang en in relatie tot de veranderingen in de omgeving, de vraag van de cliënt en opdrachtgevers, de visie, missie en strategie. Weet hier tijdig op te anticiperen, binnen het financieel-economische kader en handelt hierbij primair vanuit het belang van de cliënt. Weet managers en medewerkers te motiveren en te faciliteren, geeft hen vertrouwen, treedt op als coach en slaagt erin knelpunten en problemen vooral door mensen zelf en onderling te laten oplossen.

Functie-eisen

- ◆ Academisch werk- en denkniveau.
- ◆ Affiniteit met herstelgerichte zorg, ervaringsdeskundigheid en ondersteuning gericht op emancipatie en inclusie vanuit een presente houding, waarbij uitgegaan wordt van eigen regie, talentontwikkeling en tijdelijkheid.
- ◆ Ervaring op directioneel of bestuurlijk niveau.
- ◆ Inzicht en overzicht in organisatieontwikkelingen; in staat om verandering en ontwikkelingsprocessen te begeleiden en de resultaten te implementeren en te borgen.
- ◆ Oog voor de essentiële rol van betrokken medewerk(st)ers en teams in het dienstverleningsproces.
- ◆ Constructieve en open relatie met medezeggenschapsorganen kunnen onderhouden.
- ◆ Inzicht in politieke en maatschappelijke ontwikkelingen: omgevingssensitief.
- ◆ Een dienend leiderschapsperspectief.
- ◆ Interesse in ontwikkelingen op het gebied van slimme processen en ict waarmee cliënten en medewerk(st)ers hun voordeel mee kunnen doen.

Competenties

Verbinden

Weet adequaat verbinding te leggen tussen strategie en verwezenlijking, tussen de instelling en haar omgeving, en tussen de verschillende betrokken partijen. Is persoonlijk inspirerend, energievool en stimulerend en versterkt samenwerkingsrelaties.

Visie ontwikkelen, uitdragen en realiseren

Is in staat om, na een grondige analyse op hoofdlijnen, in te kunnen schatten in welke richting de organisatie moet bewegen. Creëert hiervoor draagvlak, formuleert concrete doelstellingen, realiseert voldoende focus en monitort de uitvoering.

Resultaatgerichtheid

Handelingen en besluiten zijn gericht op het behalen van concrete resultaten. Maakt duidelijke afspraken over het einddoel, maar geeft ook de ruimte om beoogde doelen zelforganiserend te behalen.

Omgevingsbewustzijn

Is geëngageerd en heeft een brede actuele kennis van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen en aanverwante omgevingsfactoren. Is in staat om deze kennis aan te wenden ten behoeve van de organisatie.

(Maatschappelijk) Ondernemerschap

Signaleert kansen en zakelijke mogelijkheden en organiseert hier pro-actief op. Neemt verantwoord risico.

Delegeren

Geeft de ruimte (dan wel beslissingsbevoegdheid en verantwoordelijkheid) aan teams/afdelingen/medewerkers om projecten/opdrachten e.d. uit te voeren.

Cliëntgerichtheid

Onderzoekt actief de wensen en behoeften van cliënten en hanteert bij beslissingen het cliëntperspectief als uitgangspunt.

Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en gebaseerd op de Beloningscode Bestuurders in de Zorg, Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en welzijnssector en de vigerende Wetgeving inzake Normering Topinkomens (WNT-2). Benoeming geschiedt door de Raad van Toezicht. Een individueel assessmentprogramma maakt onderdeel uit van de procedure.

Procedure

Marja Suur van Klaus Schmitt & Partners begeleidt de wervings- en selectieprocedure. Zij zal gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte kandidaten bij Klaus Schmitt & Partners in Utrecht. Vervolgens zullen de curricula vitae van geschikte kandidaten op papier aan de opdrachtgever worden gepresenteerd en zullen ca. 4 kandidaten voor de selectiegesprekken worden uitgenodigd.

Een assessment kan deel uitmaken van de procedure. In het eindstadium van de selectieprocedure zullen referenties worden ingewonnen van de eindkandidaten.

De CV-presentatie zal plaatsvinden op: 2 oktober 2019

De selectiegesprekken zullen plaatsvinden op: 9 en 30 oktober 2019

Een verdiepend gesprek met Raad van Bestuur op 1 november 2019

De adviesgesprekken zullen plaatsvinden op 11 november 2019 (onder voorbehoud)

Benoeming geschiedt door de Raad van Toezicht.

Contact

Solliciteren kan via onze website: www.klausschmitt.nl

Marja Suur
Managing Partner

Monica van der Ven
Personal Assistant

Klaus Schmitt & Partners
Wilhelminapark 60
3581 NP Utrecht
tel. 030 – 275 84 54