

Bestuurder

voor de daadkrachtige doorontwikkeling van Careander

Voor deze positie wordt gezocht naar een bestuurder met een duidelijke en integrale visie op de strategische besturing en positionering van een zorgorganisatie. Een inspirerend leider die duidelijke lijnen uitzet, daarin creatief ondernemend, daadkrachtig en vooral in samenwerking met medewerkers streeft naar het realiseren van doelen met als resultaat het streven naar de meest zelfstandig mogelijke plek binnen de samenleving voor de cliënten van Careander.

Careander biedt een breed zorg-, dienstverlening- en behandelaanbod voor cliënten met een verstandelijke beperking of ontwikkelingsachterstand. Ook mensen met een IQ dat mogelijk niet strikt binnen de formele definitie van een verstandelijke beperking past, maar die zich in combinatie met andere factoren minder makkelijk zelfstandig weten te redden in de maatschappij kunnen bij Careander terecht. Locaties (32) zijn gevestigd in woonwijken op en rondom de Veluwe. Cliënten hebben een eigen appartement, soms met een gezamenlijke ruimte en worden in overleg op basis van een vastgesteld zorgplan ondersteund. Cliënten kunnen op 14 locaties kiezen uit een breed en gevarieerd aanbod van werk- en dagactiviteiten. Daarnaast biedt Careander ambulante zorg, gezinsondersteuning, dagbehandeling of opvoedondersteuning bij hulpvragen voor kinderen en jeugd en hun gezinnen.

Onderscheidend voor Careander zijn de kleinschalige gemeenschappen waarin iedereen mag zijn wie hij is. Careander is een identiteitsgebonden organisatie op christelijke grondslag op de Veluwe waar iedereen welkom is. Careander kan rekenen op grote betrokkenheid van ouders en het netwerk van cliënten. Sterk is de ontwikkelingsgerichte aanpak, een gevarieerd aanbod van activiteiten en werk, met een stevige positie en samenwerking in de regio. Last but not least wordt gebruik gemaakt van inmiddels bewezen zorgtechnologie, waardoor eigen regie en zelfredzaamheid van cliënten wordt vergroot.

De organisatie

De afgelopen periode is enerverend geweest vanwege vele wisselingen op het niveau van het MT en bestuur. In september 2022 is een interim bestuurder aangesteld. De strategisch manager zorg, verantwoordelijk voor 16 teams, heeft de organisatie verlaten. Haar onderdeel wordt momenteel (tijdelijk) waargenomen door de strategisch manager expertise & behandeling. De manager bedrijfsvoering wordt ingevuld door een interimmanager, waarvoor een vacature wordt gesteld. De concerncontroller is begin 2022 aangesteld. Relevant onderdeel van de opdracht van de interim bestuurder richt zich op het verkrijgen van inzicht in het functioneren van de organisatie; beleidsmatig, financieel en organisatiekundig. Voortvarend en in nauwe verbinding met het MT en medewerkers wordt een strategische heroriëntatie ingezet, focus en duidelijkheid aangebracht en

zijn prioriteiten aangegeven. Voor de nieuwe bestuurder ligt er een strategie waar de eerste aanzetten in uitvoering worden gedaan.

Bij Careander werken circa 900 medewerkers (ca. 512 fte). Zij bieden zorg en ondersteuning aan 1.000 cliënten, de omzet (2022) bedraagt € 43 mio. Het voorlopige resultaat voor 2022 lijkt uit te komen op € 4 ton positief met een accent op inkomsten uit vastgoed.

Ontwikkelingen extern

De zorg staat onder druk in een context van een groeiende zorgvraag, toenemende complexiteit van zorg en schaarste aan personeel en middelen. Om goede, toegankelijke en betaalbare zorg te kunnen blijven bieden vraagt dit om andere, vernieuwende manieren om de zorg te organiseren. Samenwerking met andere partijen in de regio wordt daarin steeds belangrijker. De zorg, de politiek en de maatschappij hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid die uitgebreid is verwoord in het Integraal Zorgakkoord. Voor zorgorganisaties betekent dit een belangrijke transitie met behoorlijke opgaven. Afgeleid hiervan is voor de gehandicaptenzorg door de VGN en Zorgverzekeraars Nederland een landelijk akkoord afgesloten (<https://www.vgn.nl/nieuws/zorgverzekeraars-nederland-en-vgn-sluiten-akkoord-voor-toekomstbestendige-gehandicaptenzorg>). Vanuit “vijf kanslijnen” zijn kwalitatieve ambities vertaald naar kwantitatieve ambities. Deze kanslijnen vormen het uitgangspunt in de zorgverkoop, waar van zorginstellingen wordt verwacht dat zij hebben nagedacht over wat deze betekenen voor hun organisatie en strategische koers.

Strategische Koers Careander

Basis voor de strategische koers zijn de missie en visie (bijlage 1), trends en ontwikkelingen die van invloed zijn en de realiteit (ontwikkeling) van Careander. De gezamenlijke ambitie is dat cliënten de meest zelfstandig mogelijke plek in de maatschappij verwerven door te werken aan ontwikkeling en vergroten van hun (ondersteunende) netwerk. Daar draagt Careander aan bij.

Op dit moment wordt de bestaande strategische koers (2021) aangescherpt. Directe aanleiding daarvoor zijn enerzijds recente, maatschappelijke ontwikkelingen met gevolgen die niet voorspelbaar bleken te zijn. Anderzijds is uit een door de interim bestuurder uitgevoerde ‘quick scan’ gebleken dat medewerkers sterk behoefte hebben aan duidelijkheid over na te streven doelen van de organisatie. De afgelopen periode zijn veel initiatieven gestart, maar niet doorgezet, omdat ze niet altijd de ondersteuning kregen en borging misten die nodig was voor realisatie. Een voor medewerkers relevant voorbeeld is de enkele jaren geleden geïntroduceerde zelforganisatie. Met focus, duidelijke kaders en doelen is voor medewerkers helder waar initiatieven aan bijdragen. Daarvoor is het nodig dat zij adequaat worden gefaciliteerd en ondersteund door inspirerend management, vanuit efficiënte processen, oprechte aandacht en in een continue ontwikkeling met elkaar. De strategische koers is er om kleur en inhoud te geven aan zaken die daadwerkelijk opgepakt of ontwikkeld gaan worden. Het landelijk akkoord gehandicaptenzorg is kader stellend, zowel kwalitatief als kwantitatief.

Korte schets van de voorgenomen strategie: Careander kiest voor een brede doelgroep voor wie zij in alle levensfasen zorg- en dienstverlening bieden. Daartoe benodigde (specifieke) expertise, indien niet in huis wordt in samenwerking met andere zorgaanbieders geboden. Eigen regie en zelfredzaamheid zijn leidend, ook door te vertalen naar passend leiderschap in de organisatie. Leidend principe bij de inrichting van processen en systemen is de leefwereld, niet de systeemwereld. Het is de inzet om verantwoording te organiseren met minimale administratieve handelingen. Innovaties en zorgtechnologie worden ingezet ter bevordering van eigen regie en zelfredzaamheid van cliënten, als ook in het kader van verlichting en efficiency voor medewerkers. Sturen op deskundigheidsbevordering is belangrijk onderwerp. Vanuit deze onderwerpen worden in de strategische koers doelen vastgesteld en moeten deze worden vertaald naar jaarplannen.

De opdracht

De inhoudelijke opdracht is de unieke positie van Careander verder te ontwikkelen vanuit het meerjarenbeleid. Het positioneren van de organisatie en duidelijkheid voor medewerkers is hierin cruciaal. De ontwikkelde zorgvisie is daarbij leidend, maar vraagt ook anticiperen op veranderende doelgroepen met toenemende complexiteit en multi-problematiek. Complexiteit die mede wordt veroorzaakt door stijgende leeftijd van cliënten en toenemende gedragsproblematiek. Doelgroepen die nieuwe eisen stellen aan competenties en aan de inrichting van wonen en werken. Relevant daarin is het strategisch vastgoedbeleid en zorg voor financiën duurzaam te verankeren in de organisatie. Om de kwaliteit van de zorg te borgen zal ook de aandacht voor objectieve en ervaren kwaliteit, voor productiviteit, kostenefficiëntie het algemeen rendement van Careander moeten versterken. Bewustwording van die gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zorg én bedrijfsvoering, als ook het ondersteunen van het management met voor hen toegankelijke systemen en regelruimte zal een belangrijke opdracht zijn voor de nieuwe bestuurder. Tegelijkertijd en onlosmakelijk verbonden, zal er aandacht moeten zijn voor samenhang en samenwerking van zorg- en dienstverlening en de ondersteunende diensten.

Strategische personeelsplanning is vereist in het kader van de huidige en voorziene tekorten op de arbeidsmarkt. Inrichting van de topstructuur, leiderschapsontwikkeling van MT-leden en teamleiders en teamvorming vragen aandacht, evenals het stimuleren, begeleiden en bewaken van het proces van zelforganisatie. Borging van wat in gang is gezet vraagt om consistentie in focus en koers. Doorontwikkeling daarvan is noodzakelijk en in het perspectief van de continue staat van verandering in de zorg vraagt dit om permanente aandacht voor innovatie en ondernemerschap op alle niveaus in de organisatie. Dit alles zal plaatsvinden binnen de visie en traditie van Careander van zorg en hoge cliëntwaarden. Het aanbrengen van duidelijkheid en balans in meerdere opzichten is een belangrijk sleutelwoord.

De bestuurder is bepalend en succesvol als deze

als persoon in zijn/haar voorbeeldfunctie zichtbaar, transparant en nabij is. Gevoel, echte warmte en interesse voor de medewerkers, cliënten en hun verwanten heeft en dat ook kan laten zien. Als mens en bestuurder is hij/zij richtinggevend en coachend in de aansturing van management en medewerkers, ook van de ondersteunende diensten. De bestuurder is drager van de missie, visie, strategie en koers. Van hem/haar wordt verwacht dat deze een duidelijke visie heeft op zorg- en dienstverlening, als ook op de positie van Careander in de regionale samenleving.

Hij/zij toetst die visie binnen de organisatie, bij cliënten en hun vertegenwoordigers, de OR bij de Raad van Toezicht en bij de partners in het regionale netwerk. Dit zijn relevante voorwaarden om beleid te formuleren en randvoorwaarden te creëren die bijdragen aan bloeiende organisatieonderdelen, passend bij het besturingsmodel, dat uitgaat van eigen verantwoordelijkheid van medewerkers.

Om Careander als sterk merk neer te zetten en verder te ontwikkelen, beschikt de bestuurder over een passend ondernemende instelling, die innovatie stimuleert en mogelijk maakt. Hij/zij zorgt ervoor dat de juiste randvoorwaarden worden gecreëerd voor een organisatie die zich blijvend durft te vernieuwen en te verbeteren. De bestuurder inspireert medewerkers, stelt duidelijke en realistische doelen, communiceert helder en is consistent in aanpak en handelen. De bestuurder is koersvast, daarop herkenbaar en voorspelbaar. Hij/zij geeft voorkeur aan samenwerken, geeft ruimte, is sturend als het nodig is en durft knopen door te hakken.

De bestuurder is een effectieve netwerker, die zich op verschillende niveaus gemakkelijk in de in- en externe netwerken begeeft, heel specifiek ook in de lokale samenleving. De bestuurder voert namens Careander overleg met externe relaties zoals zorgkantoor, gemeenten, regionale samenwerkingspartners, koepelorganisaties, werkgeversvereniging, werknemersorganisaties, etc. Voor de OR en Centrale cliëntenraad, deelraad cliënten en deelraad verwanten is de bestuurder de eerste gesprekspartner. De bestuurder rapporteert aan de Raad van Toezicht.

Hij/zij is op de hoogte van maatschappelijke trends en ontwikkelingen in de zorg en integreert deze waar nodig en mogelijk in de visie op zorg- en dienstverlening. De bestuurder beschikt over relevante integrale management kennis en ervaring (zorg en bedrijfsvoering). En niet in de laatste plaats beschikt de bestuurder over een vrolijk en opgewekt karakter en begrijpt dat humor een belangrijke eigenschap is om ook te kunnen relativeren.

Van de bestuurder wordt verwacht dat deze de identiteitsgebonden organisatie op christelijke grondslag mede inspireert. Voor een deel van de cliënten en medewerkers is identiteit een bewuste keuze geweest voor Careander en verwachten dit ook te zien en te kunnen beleven. Van de bestuurder wordt verwacht dat hij in deze behoefte met maatwerk voorziet, respecteert, herkent en ook laat blijken het belang hiervan voor medewerkers, cliënten en verwanten te erkennen.

Samenvattend:

Algemeen profiel Bestuurder

Om goed te kunnen functioneren, beschikt de bestuurder over:

- een academisch werk- en denkniveau;
- ervaring met integrale aansturing (zorg en bedrijfskundig) op strategische management/directie niveau opgedaan in of voor professionele maatschappelijke- of zorg organisaties;
- aantoonbare bestuurlijke kwaliteiten;
- ervaring met cultuur- en veranderprocessen;
- affiniteit met de zorg- en dienstverleningsfunctie voor mensen met een beperking in het algemeen en de visie van Careander in het bijzonder;
- inzicht in de eisen van kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit die aan een organisatie (Careander) worden gesteld;
- het vermogen en de houding om de organisatie en medewerkers verder te ontwikkelen;
- gevoel voor externe ontwikkelingen en deze kunnen vertalen naar de doelen van Careander;
- ervaring en affiniteit met medezeggenschap OR en Centrale cliëntenraad, deelraad cliënten en deelraad verwanten;
- natuurlijk gezag en het kunnen uitdragen van de voorbeeldrol en -functie;
- het vermogen nabij en in teamverband te functioneren;
- integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel, een onafhankelijke opstelling en toewijding;
- ondernemingszin en is gericht op innovatie;
- communicatieve vaardigheden, een toegankelijke persoonlijkheid en is oprecht geïnteresseerd in mensen;
- een brede maatschappelijke binding en een relevant netwerk;
- een reflecterende en lerende grondhouding en deze kunnen toepassen;
- inzicht in taken en rollen tussen de Bestuurder en de Raad van Toezicht, ofwel is bekend met de onderwerpen van 'Good Governance'.

Arbeidsvoorwaarden en procedure

Het salaris is conform de normering van de WNT 2, inschaling klasse IV. Het betreft een dienstverband voor bepaalde tijd voor een periode van vier jaar, met een jaarlijkse evaluatie en de mogelijkheid voor een aansluitende herbenoeming. Voor het tijdpad wordt uitgegaan de Bestuurder aan te stellen uiterlijk per 1 juli 2023.

Hogan

Van kandidaten, die na de eerste selectieronde vanuit de shortlist worden doorgeleid naar een verdiepingsgesprek met de Raad van Toezicht (zie planning en procedure bijlage 2), wordt verwacht dat zij een vragenlijst invullen van een ondersteunend beoordelingsinstrument. Dit betreft het instrument Hogan.

Voor informatie en solliciteren

Voor inhoudelijke informatie kunt u contact opnemen met Ellen van den Hoven, voor procedurele vragen kunt u terecht bij Marieke Oosting van Crown Gillmore, telefoonnummer 033 – 28 58 700. Indien u na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kunt u uw CV en motivatie via de website van Crown Gillmore uploaden (www.crowngillmore.nl). Uw reactie ontvangen wij graag uiterlijk vóór 22 februari 2023.

Bijlage 1: Missie en Visie

Het leven is een ontdekkingsreis, waarin wij altijd onderweg zijn. Onze cliënten en medewerkers zijn van betekenis voor elkaar tijdens deze reis. Wij verrijken elkaars leven. Samen ontdekken en ontwikkelen wij talenten en dromen. Wij bieden perspectief om te groeien. Samen reiken wij naar het hoogst haalbare. Voor iedereen binnen Careander. Zodat cliënten het leven leiden dat bij hen past en medewerkers plezier en uitdaging ervaren in hun werk.

Bij Careander zien wij ieder mens als uniek, waardevol en door God geliefd. Wij bieden een veilige en stimulerende omgeving, waarin onze cliënten en medewerkers het beste in zichzelf en elkaar naar boven halen. Van hieruit ontstaat het verlangen om de ander écht te ontmoeten. Onze cliënten, hun naasten, onze vrijwilligers en collega's. Iedereen is verschillend en dat mag. Dit is voor ons een bron van inspiratie en creëert een gevoel van respect en erkenning voor onze cliënten.

Waarden

In ons visieboek uit 2017 spreken wij van de waarden respect, vertrouwen en samen. Anno 2021 hebben we geconstateerd dat Careander toe is aan een doorontwikkeling naar deels andere waarden. Dit zijn verantwoordelijk, professioneel en samen. In deze begrippen ligt de nadruk, meer dan voorheen, op datgene wat wij van elkaar kunnen verwachten en wat nodig is om succesvol te kunnen zijn.

- | | |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Verantwoordelijk | Wij geven medewerkers de ruimte om eigen regie te nemen. Hierdoor kan iedereen binnen professionele kaders invulling geven aan zijn of haar functie.
Verantwoordelijkheid hoort bij ons mens-zijn. Dit houdt in dat wij elkaar ruimte geven, dat wij verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen. Dat maakt ons als individu sterker en het doet de organisatie groeien. |
| Professioneel | Wij werken vanuit een professionele beroepshouding: wij gaan met elkaar in gesprek, voelen ons verantwoordelijk, houden ons vak bij, vinden het belangrijk om te ontwikkelen, kennen onze grenzen, zijn duidelijk over onze werkwijze en kijken kritisch naar ons functioneren. |
| Samen | Bij ons hoort iedereen erbij. Word je serieus genomen. Altijd. Wij respecteren jouw mening. Bij ons mag je jezelf zijn. Als regisseur van jouw eigen leven. En als regisseur van jouw werk. Zo gaan wij met elkaar om. |

Bijlage 2 Overzicht en planning search Raad van Bestuur

	Wat:	Wie:	Wanneer:
SELECTIE CG	Inventariseren reacties mediawerving	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore 	23.02.2023
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore Kandidaten 	07.03.2023 08.03.2023 09.03.2023
SELECTIE OPDRACHTGEVER	CV presentatie: <ul style="list-style-type: none"> CV Presentatie kandidaten (ca. 6) (longlist) Keuzebepaling ca. 3 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Voltallige RvT Crown Gillmore 	Harderwijk, ruimte 3.1 14.03.2023 16.00 – 18.30 uur
	Ronde 1.1: <ul style="list-style-type: none"> Selectiegesprekken max. 4/5 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Voltallige RvT Crown Gillmore 	Woudenberg Crown Gillmore 18.03.2023 09.00 – 14.00 uur
	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolg procedure 	<ul style="list-style-type: none"> Selectie-/Remuneratiecommissie RvT of voltallige RvT 	14.00 – 14.30 uur
	<ul style="list-style-type: none"> Persoonlijkheidsmeting Hogan Meting en terugkoppeling kandidaten 	<ul style="list-style-type: none"> Max 2 kandidaten 	19.03.2023
	<ul style="list-style-type: none"> Terugkoppeling 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Crown Gillmore 	Ca. 20.03.2023
	Ronde 1.2: <ul style="list-style-type: none"> Verdiepingsgesprek max. 2 <i>benoembare kandidaten</i> <p>Te starten met mondelinge terugkoppeling Hogan aan cie. Leden</p>	Mondelinge terugkoppeling Hogan door Crown Gillmore aan <ul style="list-style-type: none"> Voltallige RvT Strategisch Manager Expertise en Behandeling en Zorg & Ondersteuning 	Harderwijk ruimte 3.1 21.03.2023 16.00 – 16.30 uur
		<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat 1 Voltallige RvT Strategisch Manager Expertise en Behandeling en Zorg & Ondersteuning Crown Gillmore (optie) 	16.30 – 17.45 uur

	Wat:	Wie:	Wanneer:
		<ul style="list-style-type: none"> • Pauze / Broodje 	17.45 – 18.15 uur Broodjes
		<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat 2 • Voltallige RvT • Strategisch Manager Expertise en Behandeling en Zorg & Ondersteuning • Crown Gillmore (optie) 	18.15 – 19.30 uur
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie en beoordeling keuze door te geleiden kandidaten vervolg procedure 	<ul style="list-style-type: none"> • Voltallige RvT • Strategisch Manager Expertise en Behandeling en Zorg & Ondersteuning 	Harderwijk ruimte 3.1 21.03.2023 19.30 - 20.00 uur
	<p>Ronde 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennismakingsgesprek commissie met max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten Carrousel 16.00 – 17.00 17.00 - 18.00 	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat / Kandidaten • Commissie 1 (CCR / RvT / (deelnemers) MT • Commissie 2 (OR en RvT / (deelnemers) MT • Crown Gillmore 	Harderwijk 23.03.2023 In ruimtes 1.2 en 3.1 16.00 - 18.00 uur
	<ul style="list-style-type: none"> • Terugkoppeling advies benoembaarheid van kandidaten van commissies aan elkaar (gezamenlijke maaltijd) 	<ul style="list-style-type: none"> • Commissie 1 (zie boven) • Commissie 2 (zie boven) 	18.00 – 19.00 uur
	<ul style="list-style-type: none"> • Keuze selectiecommissie RvT voor 1 kandidaat 	<ul style="list-style-type: none"> • Raad van Toezicht 	19.00 uur
AFRONDEN	Arbeidsvoorwaardengesprek	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneratie cie. • Kandidaat 	Harderwijk 27.03.2023
	Benoeming kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> • Nader te bepalen 	Uiterlijk 31.03.2023
	Communicatie benoeming	<ul style="list-style-type: none"> • Nader te bepalen 	
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder 	01.07 2023