



Bestuurder Almata

voor deze bestuurlijke positie zoeken we een *ervaren én betrokken* bestuurder, die

- Almata ca. 2-3 jaar leidt en begeleidt in verandering naar een volgende fase;
- de complexe en strategische opgaven in de jeugdzorg verbindt aan de besturing van Almata; met visie en koersvast het recent ingezette beleid en de beweging van de transformatie begeleidt, voortzet en als boegbeeld voorgaat;
- dat van nature samen doet met de medewerkers, hun aanwezige kracht en kwaliteit verbindt, hen stimuleert en bevestigt in hun belangrijke rol bij het borgen van de continuïteit van deze vorm van jeugdzorg voor de lange termijn.

Huidige situatie

Vanaf oktober 2022 wordt Almata geleid door een interim bestuurder, die conform planning de organisatie per 1 oktober a.s. zal verlaten. Een belangrijk deel van de opdracht van de interim bestuurder is gericht geweest op onderzoek naar een herstel- en continuïteitsplan voor Stichting Almata. Doelstelling daarin is tweeledig, namelijk een gezonde organisatie en bijdragen aan het realiseren van continuïteit voor deze vorm van jeugdhulp. Voor 2023 betekent dit dat de interim bestuurder er in is geslaagd met 27 betrokken gemeenten afspraken te maken. De inzet van alle partijen is erop gericht om op korte termijn voor 2024 en 2025 definitieve afspraken te maken. Hiermee ligt er voor de korte en middellange termijn een (financiële) basis voor het voortzetten van zorg. Met de gemeenten gemaakte afspraken, waaronder een aantal te realiseren ombuigingen, kan de organisatie de volgende op continuïteit van zorg gerichte stap maken.

Almata is een jeugdhulpspecialist: de organisatie biedt ambulante, (kleinschalige) open en gesloten jeugdhulp en geeft behandeling aan jongeren en gezinnen met (zeer) complexe en domein overstijgende problematiek. Almata is gevestigd in Ossendrecht en heeft ook locaties in Bergen op Zoom, Roosendaal, Moerstraten en Steenbergen. Het werkgebied betreft West-Brabant en Zeeland (27 gemeenten). Stichting Almata in de huidige vorm is ontstaan door enerzijds een formele afsplitsing van Via Jeugd op 1 januari 2022 en door anderzijds een overname van de Centrale Zorggroep (CZG, nu Almata Zorggroep, AZG). AZG biedt residentieel wonen en ambulante begeleiding aan jongeren en jong volwassenen (18+).

In de behandelgroepen is plaats voor ongeveer 50 jongeren in de leeftijd van 12 t/m 23 jaar. Almata biedt deze jongeren (tot 18 jaar) met een civielrechtelijke plaatsingstitel specialistische hulp, al dan niet in een gesloten setting. Vaak is er sprake van psychiatrische klachten, zoals autisme, ADHD, een (licht) verstandelijke beperking, (beginnende) verslaving aan alcohol of drugs, of van gedragsproblemen (agressie, grensoverschrijdend gedrag of geweldpleging). Jongeren worden opgevangen, behandeld en begeleid. Almata biedt gedifferentieerde, kleinschalige woonvormen met een passende methodiek voor opvang en behandeling, als ook ambulante begeleiding. Bij elke jongere wordt zorgvuldig bekeken welke behandeling in welke setting het beste aansluit. Naast het wonen en werken in de behandelgroep en onderwijs op school, is altijd therapie en/of ondersteuning met medicatie nodig.

De organisatie

Naast de interim bestuurder bestaat het directieteam uit een adjunct-directeur en een hoofd behandeling, met ondersteuning van een directie assistent. Een afvaardiging van het middenmanagement, zoals zorgmanagers en gedragswetenschappers, therapeuten, zorgbureau en HR/P&O nemen deel aan het managementoverleg. Eindverantwoordelijkheid ligt bij de bestuurder, die rapporteert aan de Raad van Toezicht (zie organogram). Bij Almata werken zo'n 200 medewerkers (150 fte); jeugdzorgwerkers, systeemtherapeuten, gedragswetenschappers, verpleegkundigen en ondersteunende medewerkers. De omzet bedraagt ca. € 14 miljoen.

Ontwikkelingen sector

Almata biedt gesloten en open jeugdzorg in Zeeland, West Brabant west en West Brabant oost; een zich continue veranderende sector met daarmee invloed en consequenties op de wijze van organiseren van de zorg en dienstverlening. Voorbeelden daarvan zijn de destijds ingezette decentralisatie van zorg naar gemeenten en een beweging naar meer intensieve ambulante en minder dure, specialistische residentiële zorg of het verkorten van de verblijfsduur daarvan. De afgelopen jaren hebben gemeenten en zorgaanbieders zich sterk gericht op preventie en vervolgzorg, ketenintegratie, afbouw inzet vrijheidsbeperkende maatregelen en krimp van residentiële opvang. De centrale overheid (ministerie van VWS) heeft als streven om grote jeugdvoorzieningen af te bouwen en een transformatie in te zetten naar kleinschalige voorzieningen.

Keerzijde in deze ontwikkelingen is de toename van de ernst van de problematiek van jongeren die worden geplaatst in de JeugdzorgPlus. Krimp van residentiële plaatsen in de jeugd GGZ heeft deze/versterkt deze trend; jongeren die voorheen in de GGZ werden geplaatst, komen nu deels terecht in JeugdzorgPlus. Van organisaties wordt verwacht dat zij zich aanpassen en meer en meer vanuit een gezamenlijke integrale visie jeugdhulp bieden, die passend en samenhangend is, waarbij de jeugdige en het gezin het uitgangspunt zijn. Deze veranderingen vereisten structuur- en cultuur aanpassingen in organisatie en (zorg) ontwikkeling. Een nieuwe zakelijkheid is nodig om kwaliteit van zorg te kunnen blijven garanderen.

Ontwikkelingen Almata

Tussen beide stichtingen (Almata en AZG) bestaan aanmerkelijke verschillen in bedrijfsvoering en organisatiecultuur. 2022 leverde voor Almata een verlies; hoge personeelskosten (inhuur) en lagere inkomsten (minder jongeren en afgenomen tarieven) zijn hiervan de belangrijkste oorzaken. Op basis van drie scenario's is door een extern bureau onderzoek gedaan naar herstel en continuïteit. Mogelijke vervolgstappen, financiële consequenties (kosten, financiering en resultaat) en risico's zijn in kaart gebracht en voorgelegd aan de financierende gemeenten. Verschillende scenario's zijn ontwikkeld. Als hulpbron is de jeugdautoriteit betrokken, naast uiteraard de formele rol van de jeugdautoriteit.

Tegelijkertijd is door de interim bestuurder gestuurd en ingezet op een aantal veranderingen en verbeteringen; belangrijk accent heeft gelegen op het sturen op kwaliteit van de zorg en dienstverlening. De regio indeling heeft plaatsgemaakt voor het werken vanuit doelgroepen. De ondersteunende diensten zijn hervormd en dat levert de eerste kostenbesparingen op. Het ligt in de bedoeling IT nader te outsourcen.

Opdracht van de nieuwe tijdelijke bestuurder

Voor de komende drie jaar heeft Almata, zoals het er nu uit ziet, afdoende zekerheid over de inkomsten. Echter de bescheiden schaalgrootte maakt het kwetsbaar en daarom is schaal aanpassing in welke vorm dan ook noodzakelijk. Hier ligt een belangrijk deel van de opdracht van de nieuw aan te trekken bestuurder. Van de bestuurder wordt dan ook verwacht dat deze het belang van de continuïteit van zorg voor de doelgroepen, boven het eigen belang op een blijvende positie in de organisatie stelt.

Ook zal deze, als bestuurder van beide stichtingen, Almata en AZG moeten fuseren en de bedrijfsvoering en de cultuur daarbij harmoniseren; gericht op meer zakelijkheid, duidelijkheid en 'accountability'.

in 'bullets' voorbereiden van Almata op de toekomst

- zo gezond mogelijk maken van Almata;
- focus op core business en realiseren van schaalvergroting;
- deels afbouwen van JeugdzorgPlus naar andere typen voorzieningen;
- borgen van de aanwezige adequate kwaliteit van zorg;
- op orde brengen van de bedrijfsvoering met o.a. integraliteit, administratie en informatievoorziening;
- organiseren van processen en systemen naar een efficiënte en effectieve basis; evt. outsourcen;
- juridisch fuseren, organisatorisch integreren van Almata en AZG;
- realiseren van een cultuuromslag naar meer zakelijkheid, integraliteit;
- meenemen van medewerkers in de verandering;
- optimaliseren van verbinding met partners in de jeugdzorg, gemeenten en onderwijs;
- afbouwen samenwerking Via Jeugd.

Profiel bestuurder

De bestuurder is een generalist, heeft aantoonbare integrale eindverantwoordelijke bestuurlijke ervaring in zorg of welzijn en daarmee een heldere visie op de ontwikkelingen in de sector. Is in staat deze te vertalen naar de specifieke strategie vanuit de transitie situatie waarin Almata zich bevindt. Kennis van zorg en bedrijfsvoering is noodzakelijk, zodat het optimum tussen doelgerichtheid, doelmatigheid en continuïteit van zorg wordt gevonden. Beschikt aantoonbaar over ruime ervaring in het leiden van een complexe (ook kleine) zorgorganisatie in een veranderingsproces vanuit een integraal perspectief; met doorontwikkeling van kwaliteit, financiën en bedrijfsvoering.

Hij/zij zoekt effectieve vormen van "samen" op, in strategisch verband of verbanden om daarmee een toekomstbestendige en duurzame zorg te blijven bieden in het dynamische speelveld van de JeugdzorgPlus. Is gewend om in een netwerk te opereren en stimuleert dit binnen de organisatie. Gelet op het complexe stakeholderveld waarin Almata verkeert moet hij/zij zich daar een goede stevige partner en effectieve onderhandelaar kunnen tonen. Vanzelfsprekend onderschrijft en conformeert de bestuurder zich aan de ingezette (strategische) koers en beleid. Daarin is deze een daadkrachtig boegen voorbeeld én motiverende people manager en weet als bestuurder dat relativeren, zelfreflectie en humor belangrijke kenmerken van goed leiderschap zijn.

De nieuw aan te stellen bestuurder heeft hart voor de jongeren en is een verbindende persoonlijkheid met inhoudelijke visie en een ondernemende en stimulerende houding. Iemand die toegankelijk is, de koers en de lijnen uitzet en mensen aanspreekt op gemaakte afspraken. Is zichtbaar en laagdrempelig voor medewerkers, cliënten, hun sociale omgeving, het netwerk en (potentiële) opdrachtgevers. Vanuit natuurlijk gezag heeft de bestuurder positie, zowel in- als extern.

Werkt graag met autonome, verantwoordelijke en gedreven medewerkers. Biedt ruimte en een inspirerende veilige omgeving. Laat ook, waar nodig sturend en (aan)sprekend leiderschap zien. Heeft aandacht voor de cultuur (veranderkracht mét aandacht voor de menselijke maat en eigen verantwoordelijkheid) en stuurt op de collectieve en resultaatgerichte ambitie.

Kortom

- een ervaren en betrokken bestuurder met aantoonbaar bewezen veranderervaring;
- neemt medewerkers mee en gaat voorop;
- zet en houdt medewerkers in kracht en positie;
- kennis en ervaring in de integrale aansturing bij voorkeur vanuit een achtergrond in bedrijfsvoering;
- gedegen en effectief (strategisch) onderhandelaar met gevoel voor het specifieke van de context;
- bekend met de ontwikkeling van zorg en welzijn in Nederland, of verwerft snel inzicht in specifiek het jeugddomein en de financieringsstructuur; en
- staat voor continuïteit van zorg, boven continuïteit van de eigen positie.

Dit betekent dat Almata uit kijkt naar een persoon die:

- minstens affiniteit heeft met de doelgroep en intrinsiek gemotiveerd is om een bijdrage te leveren aan Jeugdzorg met alle velden die daar aan raken;
- visie op en inzicht heeft in de externe ontwikkelingen en in staat is om de lange termijnstrategie op inhoudelijk gebied overtuigend uit te zetten, te implementeren en te borgen;
- boegbeeld en initiator is van de verdere ontwikkeling en transitie van JeugdzorgPlus; een leidende positie pakt in de Jeugdzorg, daarin sprekend, aansprekend en zichtbaar is; durft te onderhandelen en zich daarin effectief toont;
- ruime integrale bestuurlijke ervaring en verantwoordelijkheid heeft gehad voor een organisatie (onderdeel) van een maatschappelijk ondernemende organisatie, bijvoorbeeld in de zorg, dan wel het sociale of publieke domein; kennis en/of ervaring met bedrijfsvoering is een voordeel;
- beschikt over een goed netwerk in de (jeugd)zorg en in de samenleving (politiek en maatschappelijke organisaties) bij voorkeur in het werkgebied van Almata, dan wel over het vermogen dit snel op te bouwen en succesvol te benutten. Weet te verkeren in een complex veld van stakeholders;
- een creatieve en ondernemende geest heeft; ondernemend gedrag in de organisatie bevordert, creativiteit in de organisatie stimuleert en taken neerlegt bij professionals in taakvolwassen teams;
- ervaring heeft met complexe organisatieveranderingen, zoals het aangaan en implementeren van samenwerkingsverbanden, fusies en cultuurgerichte veranderprocessen van organisaties; beschikt over veranderkracht;
- situationeel diverse leiderschapstijlen inzet en combineert, vanuit een oprechte verbinding met medewerkers en externe (samenwerkings-) partners en daarin resultaatgericht acteert;
- duidelijk is waar de grenzen liggen in gedrag voor medewerkers en cliënten en daarin ook een voorbeeld is;
- een sterk ontwikkeld empathisch én samenbindend vermogen heeft om zowel inhoudelijk als op betrekkingniveau de samenwerking met anderen (RvT, MT, leidinggevend en professionals) te bevorderen.

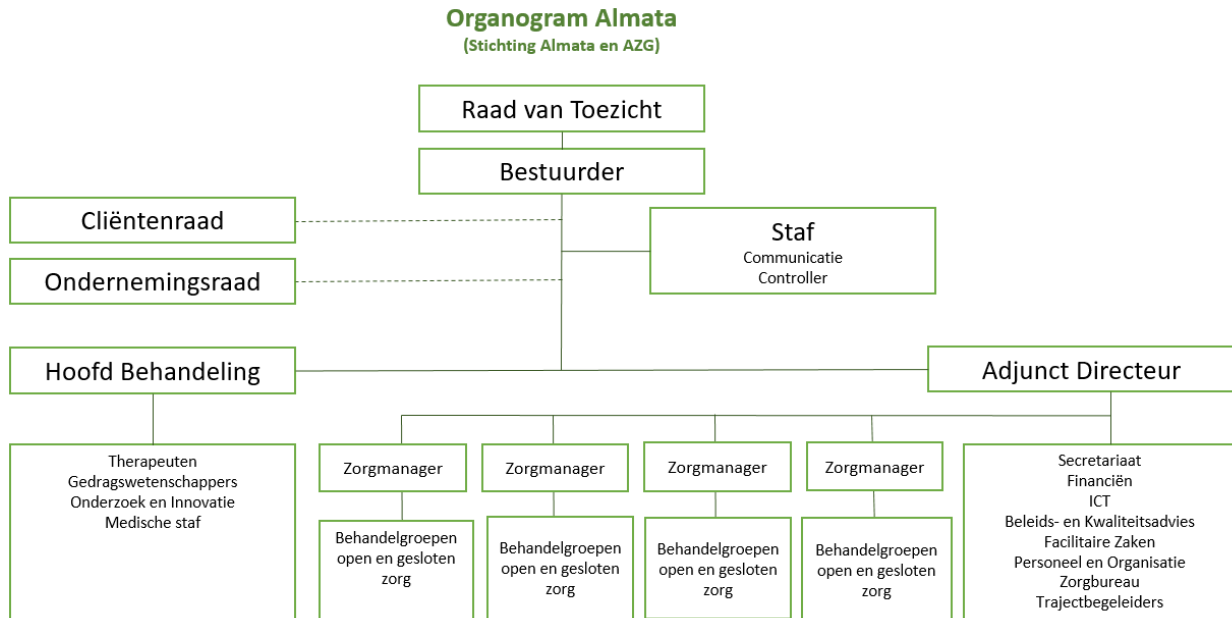
Arbeidsvoorwaarden en procedure

De bezoldiging is ingeschaald conform de normering van WNT 2, klasse 2. Inschaling binnen de klasse zal plaatsvinden op basis van relevante ervaring. Het betreft een tijdelijke benoeming (2-3 jaar) in dienstverband, Ingeschat wordt dat een full time dienstverband niet noodzakelijk is. In de procedure zal dit een onderwerp van overleg zijn.

Voor informatie en solliciteren

Voor meer (inhoudelijke) informatie kunt u contact opnemen met Jos Houben 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 motivatiebrief vóór 7 juni 2023 richten aan Crown Gillmore BV, t.a.v. de verantwoordelijke consultant; mr. J.A.M.L. (Jos) Houben MC via de website van Crown Gillmore BV www.crowngillmore.nl.

Bijlage I : Organogram



Bijlage II : Planning en inrichting procedure

	Wat:	Wie:	Wanneer:	Week:
WERVING / SEARCH	Mediawerving 2 weken reactietermijn <ul style="list-style-type: none"> Website Almata Website Crown Gillmore LinkedIn / Skopr / Zorgvisie 	<ul style="list-style-type: none"> Almata Crown Gillmore 	23.05.2023	Week 21
	Benaderen potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore 		V.a. week 22
SELECTIE ECG	Inventariseren reacties mediawerving	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore 		V.a. week 24
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore Kandidaten 		V.a. week 25
SELECTIE OPDRACHTGEVER	CV presentatie: (digitaal) <ul style="list-style-type: none"> CV Presentatie kandidaten (ca. 6) (longlist) Keuzebepaling ca. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie RvT Crown Gillmore 	03.07.2023 14.00-15.30 TEAMS	Week 27
	Ronde 1: (carrousel) live <ul style="list-style-type: none"> Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Commissie I (samengesteld) Commissie II (samengesteld) 	06.07.2023 09.00-13.00	Week 27
	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgpcedure 	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore 		
	Ronde 2: <ul style="list-style-type: none"> Verdiepingsgesprek max. 2 <i>benoembare kandidaten</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat / kandidaten Afvaardiging RvT 	10.07.2023 14.00-16.00	Week 28
	<ul style="list-style-type: none"> Keuze selectiecommissie RvT voor 1 <i>benoembare</i> kandidaat 	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie RvT 	16.00-16.30	
	Ronde 3: <ul style="list-style-type: none"> Kennismakingsgesprek adviescommissie met <i>benoembare</i> kandidaat 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat Adviescommissie OR Adviescommissie JR 	17.07.2023 10.00-11.00 11.00-12.00	Week 29
	<ul style="list-style-type: none"> Terugkoppeling advies benoembaarheid van kandidaat van adviescommissie aan selectiecommissie RvT 	<ul style="list-style-type: none"> (Afvaaardiging) Adviescommissies Selectiecommissie 		
	<ul style="list-style-type: none"> Definitieve keuze te benoemen kandidaat 	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie RvT 		
	<ul style="list-style-type: none"> Referentie opvragen (kan ook na ronde 2) 	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore / RvT 		
AFR ON	Arbeidsvoorwaardengesprek	<ul style="list-style-type: none"> Remuneratie cie. Kandidaat 	Uiterlijk 28.07.2023	Week 30

	Wat:	Wie:	Wanneer:	Week:
	Benoeming kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> Nader te bepalen 	Uiterlijk 31.07.2023	Week 31
	Communicatie benoeming	<ul style="list-style-type: none"> Nader te bepalen 	n.t.b.	Week 32
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> Bestuurder 	01.10.2023	Week 39