Manager Zorg

Inspirerende, daadkrachtige manager,
met visie en focus op resultaat,
goed zichtbaar én verbindend, zowel intern als extern

Situatieschets

De Rading biedt jeugdhulp in Midden Nederland aan kinderen, jongeren en hun gezinnen. Samen met de cliënten zoeken de medewerkers naar oplossingen voor gecompliceerde problemen rondom opvoeden en opgroeien. De Rading beschikt over specialistische interventies ter ondersteuning van (pleeg)ouders, biedt vervangende gezinssituaties zoals pleeggezinnen en heeft zich gespecialiseerd in Meidenhulpverlening. De Rading heeft een algemene levensbeschouwing, met respect voor levensovertuiging, afkomst en levensvisie van medewerkers en cliënten.

Bij De Rading kun je werkidealen combineren met eigen idealen. Hiertoe biedt De Rading ondersteuning en ruimte om te werken aan persoonlijke groei en ontwikkeling. De jeugdzorg - en De Rading in het bijzonder - is volop in beweging. De Rading investeert in nieuwe (technologische) ontwikkelingen om optimaal aan te sluiten bij de behoefte van de cliënt. De Rading vindt het belangrijk dat medewerkers deze ontwikkelingen niet alleen volgen, maar ook actief aan deze beweging deelnemen; om zo de jeugdzorg, zowel binnen als buiten de organisatie, verder te professionaliseren.

Ruim 170 deskundige en gemotiveerde medewerkers bieden hulp aan ca. 1.400 jongeren vanuit de locaties in Utrecht en Amersfoort volgens het principe van het Nieuwe Werken. Binnen het managementteam van De Rading ontstaat er op korte termijn een vacature voor de functie manager Zorg. De bestuurder geeft leiding aan het MT bestaande uit twee managers: de manager Zorg en de manager Bedrijfsvoering. Het MT wordt terzijde gestaan door een bestuurssecretaris en wordt ondersteund door een managementassistente. De exploitatie van De Rading bedraagt ca. € 17 mio. op jaarbasis.

De ambitie van De Rading is om als organisatie flexibel aan te sluiten bij de daadwerkelijke behoefte van klantgroepen. Daarbij is de uitdaging om een maximaal resultaat te genereren met de middelen die voorhanden zijn.

Externe omgeving

Sinds de transitie van de jeugdzorg in 2015 begeeft De Rading zich in een krachtenveld waarbinnen gemeenten verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de zorg voor de jeugd. Deze decentralisatie beoogt meer maatwerk, dichter bij de burger, meer samenhang door betere samenwerking tussen de verschillende aanbieders en minder dure vormen van zorg. De Rading constateert dat in deze veranderde context nog steeds een maatschappelijke behoefte bestaat aan specialistische jeugdhulp die naadloos aansluit op hulp die lokaal wordt geboden.

De uitdaging voor de komende jaren is het steeds meer in ambulante vormen ontwikkelen van de specialistische kennis en expertise en deze vaker preventief inzetten, nauw afgestemd op de zorg die reeds wordt geboden door o.a. de lokale wijkteams. De Rading wil proactief een bijdrage leveren aan het nieuwe jeugdzorglandschap. Dit nieuwe stelsel is integraal opgebouwd, effectief, cliëntgericht, flexibel en vernieuwend. De Rading neemt hiertoe initiatief, stimuleert zorginnovatie en oefent invloed uit op en binnen de verschillende samenwerkingsverbanden.
Het optimaal benutten van de diverse specialismen kan bijdragen aan het voorkomen van crisisplaatsingen en/of de inzet van zwaardere en relatief dure residentiële hulpvormen. Aldus ontstaan integrale en professionele netwerken die in een wisselende samenstelling samenwerken en die in afstemming met kinderen en gezinnen ondersteuning en hulp op maat bieden. Deze context vraagt een proactieve, verbindende houding en werkwijze van alle medewerkers om de missie en visie duurzaam te kunnen blijven vormgeven in samenwerking met de diverse partners om De Rading heen.

Als gevolg van de overheveling van verantwoordelijkheid en financiële middelen naar de gemeenten is de financiële context van De Rading ingrijpend gewijzigd. Niet alleen zijn de totale beschikbare gelden verminderd, ook is de relatieve meerjaren zekerheid van inkomsten verleden tijd. Sinds 2015 dienen er jaarlijks bij de diverse gemeenten inkoopafspraken te worden gemaakt tegen (deels) lagere tarieven. Een complicerende factor is dat deze gemeenten ieder hun eigen werkwijzen en administratieve processen hanteren. Tegelijkertijd is het aantal verwijzers fors toegenomen. Verwijzingen komen nu via buurtteams, gecertificeerde instellingen (waaronder SAVE, William Schrikker Groep J&R en het Leger des Heils) en rechtstreeks van huisartsen. Het betreft ongeveer 65 gemeenten met ieder een veelvoud aan buurtteams/buurtteamprofessionals en huisartsen. In totaal gaat het om honderden unieke verwijzers.

Om adequaat in te kunnen spelen op deze context is de noodzaak van doelmatige en efficiënte zorg flink toegenomen. De Rading staat voor de opdracht om hoogwaardige kwaliteit van specialistische zorg te leveren tegen een scherpe prijs, waarbij het tevens noodzakelijk is om sneller en flexibeler in te spelen op de actuele, integrale zorgvraag van haar cliënten en verwijzers. Hiertoe gaat De Rading onder meer haar toegang verder professionaliseren om de in-, door- en uitstroom efficiënter en doelmatiger te maken. Daarnaast gaat De Rading werken met een expertiseteam om de kennis en kwaliteit van zorg meer zichtbaar en toegankelijk te maken voor verwijzers en gemeenten.

Bij genoemde ontwikkelingen zijn de belangrijkste uitgangspunten:

- integraal management;
- verantwoordelijkheden worden zo laag mogelijk belegd (autonomie van professionals);
- werken met hart, ziel en zakelijkheid; hoge kwalitatieve zorg met oog voor een gezonde bedrijfsvoering.

Expertise

De Rading investeert voortdurend in de inhoudelijke ontwikkeling van de door haar geboden hulp en beschikt over specialistische expertise op verschillende gebieden. Twee daarvan, Hechting en Seksualiteit en (behandeling na) Seksueel misbruik hebben een expliciete rol bij de uitvoering van hulp bij specifieke doelgroepen.

Hechting heeft zich vanuit jarenlang opgebouwde ervaring in pleegzorg ontwikkeld tot een expertise die van grote toegevoegde waarde kan zijn voor andere lokale en regionale professionals. Seksualiteit en (behandeling na) seksueel misbruik is een expertise die is ontwikkeld vanuit jarenlange ervaring in meidenhulpverlening en ambulante gezinsinterventies. Deze expertise is schaars. Er zijn landelijk maar enkele zorgaanbieders die vergelijkbare expertise aanbieden.

De Rading wil door een kenniscentrum te zijn op die gebieden, bijdragen aan expertisedeling met de diverse partners in de jeugdzorg waardoor professionals in de gehele keten versterkt worden. Ten behoeve van deze kennisontwikkeling werkt De Rading nauw samen met het hoger en wetenschappelijk onderwijs en neemt zij deel aan relevante onderzoeken.

Profiel manager Zorg

Doel van de functie is het op tactisch/strategisch niveau mede vormgeven en realiseren van het organisatiebeleid en het integraal aansturen van (de teammanagers van) de zorginhoudelijke organisatieonderdelen (Meidenhulp & Zelfstandigheidstraining, Ambulante hulp, Pleegzorg, Expertiseteam en Entree). De manager Zorg is verantwoordelijk voor de resultaten op het gebied van kwaliteit van de dienstverlening, de productie en omzet, de doorontwikkeling van de dienstverlening in relatie tot de organisatiedoelstellingen, efficiënte bedrijfsprocessen en een goed en effectief werkklimaat. De manager Zorg ontvangt hiërarchisch leiding van de eenhoofdige Raad van Bestuur. Hij/zij is lid van het managementteam en treedt als waarnemer op bij (tijdelijke) afwezigheid van de directeur-bestuurder. Belangrijk onderdeel van de opdracht van de nieuwe manager Zorg betreft het mede implementeren van het herontwerp van de organisatie gericht op het realiseren van een duurzame inzet van haar hulp en expertises met meer aandacht voor een gezonde bedrijfsvoering, een zakelijke aanspreekcultuur en meer verantwoordelijkheden en eigenaarschap bij de medewerkers. Openheid en transparantie en meer (zowel intern als extern) gebruik maken van elkaars expertise zijn hierbij belangrijke speerpunten.

Taken

De manager Zorg:

- Speelt optimaal in op de ontwikkelingen op landelijk, regionaal en lokaal niveau en levert op basis hiervan een bijdrage aan de innovatie en ontwikkeling van het strategisch beleid van de organisatie.
- Vertaalt de strategische organisatiedoelstellingen naar een koers voor de zorginhoudelijke organisatieonderdelen en realiseert het goedgekeurde beleid zo optimaal mogelijk binnen de strategische kaders, richtlijnen en de afgesproken financiële kaders.
- Geeft direct leiding aan de (verschillende) teammanagers door op duidelijke, eenduidige en verbindende wijze te ondersteunen, prioriteiten te bepalen en daar waar nodig te sturen op naleving van de geformuleerde doelstellingen.
- Zet, in samenwerking met het expertiseteam (gedragswetenschappers), de koers uit t.b.v. de doorontwikkeling van de expertise en kwaliteit van zorg en dit meer zichtbaar en toegankelijk maken voor verwijzers en gemeenten van de diverse expertisegebieden (in verbinding met de wetenschap) en de passende ondersteuning van jeugdzorgwerkers.
- Bewaakt de diverse (regionale) budgetten en onderneemt tijdig actie bij dreigende tekorten en/ of overschotten.
- Hanteert een gestructureerde PDCA-cyclus en bewaakt deze gericht op het planmatig initiëren en bijstellen van processen.
- Zet strategische veranderingen in gang waarbij hij/zij bewust is van de voorbeeldrol die hij/zij bekleedt en welke uitwerking het handelen heeft op leidinggevenden en medewerkers.
- Creëert een transparante cultuur waarin feedback geven de gewoonte is om te komen tot gewenste verbeteringen.
- Bouwt en onderhoudt een netwerk van relevante contacten (ketenpartners en financiers) en zet het netwerk actief in om beoogde doelen te realiseren.
- Signaleert en onderzoekt mogelijkheden voor samenwerkingsverbanden en brengt deze, na goedkeuring, tot stand.
- Fungeert als countervailing power naar de bestuurder; is een kritische gesprekspartner ten behoeve van een adequate koersbepaling van de organisatie.

Kennis en ervaring

De manager Zorg heeft:

- academisch werk- en denkniveau;
- kennis van en visie op relevante trends en ontwikkelingen in de zorg;
- affiniteit met zorg gericht op kinderen en jongeren;
- relevante managementervaring met professionals op tactisch/strategisch niveau, opgedaan in de context van gedecentraliseerde zorg (jeugdzorg is een pré, maar geen vereiste).

Competenties

De manager Zorg:

- doet zijn/haar werk met passie;
- beschikt over analytisch vermogen;
- is resultaatgericht en besluitvaardig en functioneert optimaal in een complex krachtenveld;
- heeft overtuigingskracht en beschikt over uitstekende communicatieve, sociale en representatieve vaardigheden;
- geeft feedback en stimuleert de medewerkers om het beste uit zichzelf te halen en zich continu te ontwikkelen;
- is oprecht geïnteresseerd naar wat er speelt binnen en buiten de organisatie, heeft een open houding en is op zoek naar de dialoog;
- heeft een stevig karakter: optimistisch, energiek en energie gevend;
- kan schaken op meerdere borden met een focus op resultaat.

Procedure

Een persoonlijkheidsvragenlijst (Management Drives of ACT) en een selectieassessment maken integraal onderdeel uit van de selectieprocedure (zie planning).

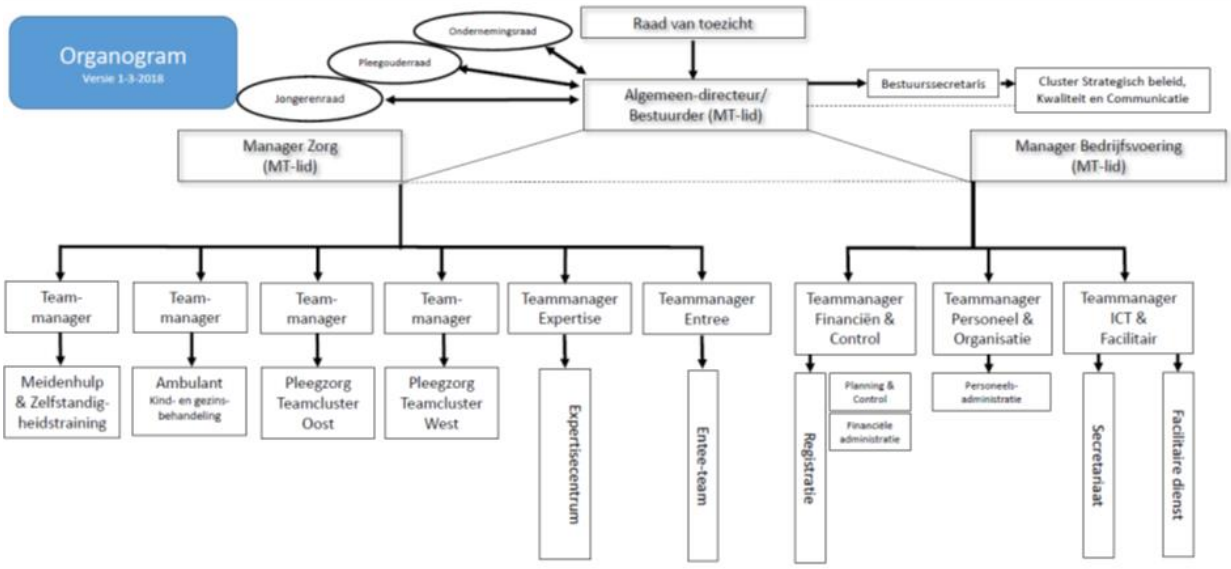
Aanbod

Het betreft een fulltime functie voor 36 uur. De functie wordt gewaardeerd in CAO Jeugdzorg, schaal 13 (€ 3.835,- tot € 6.074,- bruto per maand). Arbeidsvoorwaarden volgens CAO Jeugdzorg zoals een ruim verlofbudget, eindejaarsuitkering, studiefaciliteiten en opname in het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Ruime afwisseling en verantwoordelijkheid binnen de functie. Tijdelijke aanstelling voor een jaar (afstemming over het vervolg vindt tijdig plaats).

We nodigen je van harte uit te solliciteren en ons team te komen versterken! De Rading vindt diversiteit onder medewerkers erg belangrijk. Om deze reden nodigen wij juist ook vakkundige talentvolle professionals van verschillende achtergronden en mannelijke professionals uit om te solliciteren.

Sollicitatie en procedure

De procedure wordt vanuit Crown Gillmore begeleid door mevrouw E.M.H. (Ellen) van den Hoven en mevrouw drs. B.M. (Barbara) Wijsen. Indien u na het lezen van bovenstaande informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kunt u een korte motivatie en een actueel CV mailen naar Crown Gillmore t.a.v.: barbara.wijsen@crowngillmore.nl. Wij ontvangen uw reactie graag uiterlijk zondag 18 maart 2018.


Organogram
Versie 1-3-2018
Ondernemingsraad
Pleegouderraad
Jongerenraad
Raad van toezicht
Algemeen-directeur/ Bestuurder (MT-lid)
Bestuurssecretaris
Cluster Strategisch beleid, Kwaliteit en Communicatie
Manager Zorg (MT-lid)
Manager Bedrijfsvoering (MT-lid)
Team-manager
Team-manager
Team-manager
Team-manager
Teammanager Expertise
Teammanager Entree
Teammanager Financiën & Control
Teammanager Personeel & Organisatie
Teammanager ICT & Facilitair
Meidenhulp & Zelfstandig-heidstraining
Ambulant Kind- en gezins-behandeling
Pleegzorg Teamcluster Oost
Pleegzorg Teamcluster West
Expertisecentrum
Entee-team
Registratie
Planning & Control
Financiële administratie
Personeels-administratie
Secretariaat
Facilitaire dienst

Planning – Search Manager Zorg

	Wat:	Wie:	Wanneer:	Week:
FASE 1	Benaderen potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten	• Crown Gillmore		Vanaf week 7
	Inventariseren reacties mediawerving	• Crown Gillmore	19.03.2018	Vanaf week 12
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	• Crown Gillmore • Kandidaten		Week 12 / 14 (19.3 – 06.04)
	Afnemen OPQ / ACT voor de ca. 6 kandidaten die op longlist komen (o.v.)	• Crown Gillmore • Kandidaten		Week 13 / 14 (26.03 – 06.04)
FASE 2	Ronde 1: • CV Presentatie kandidaten incl. rapportage OPQ / ACT (ca. 6) (longlist) • Keuzebepaling max. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist)	• Selectiecommissie bestaande uit RvB en bestuurssecretaris • Crown Gillmore	09.04.2018 11.00 – 13.00 uur	Week 15
	Ronde 2: • Kennismakingsgesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist) • Evaluatie en keuzebepaling max. 2 *benoembare* kandidaten vervolgprocedure	• Kandidaten • Selectiecommissie • Crown Gillmore	12.04.2018 9.00 – 14.00 uur	Week 15
	Ronde 3: • Kennismakingsgesprek adviescommissie met max. 2 *benoembare* kandidaten	• Kandidaat / Kandidaten • Adviescommissie • Crown Gillmore	17.04.2018 14.00 – 16.00 uur	Week 16

	Wat:	Wie:	Wanneer:	Week:
	• Terugkoppeling advies benoembaarheid van kandidaten van adviescommissie aan selectiecommissie • Keuze selectiecommissie voor 1 kandidaat	• (Afvaardiging) Adviescommissie • Selectiecommissie (RvB) • Crown Gillmore	17.04.2018 16.00 – 17.00 uur	Week 16
	Assessment	• Kandidaat • Assessor (psycholoog Crown Gillmore)	19.04.2018 9.00 – 15.00 uur te Woudenberg	Week 16
FASE 3	Arbeidsvoorwaardengesprek	• HR De Rading • Kandidaat	26.04.2018 15.30 – 16.30 uur	Week 17
	Communicatie benoemde kandidaat	• Nader te bepalen		Week 18 (30.04 – 04.05)
	Benoeming	• Nader te bepalen		Week 18 (30.04 – 04.05)
	Aanstelling	• bestuurder		n.t.b.