

Gemeenschapsmanager **gemeente Dinkelland-Tubbergen**

nieuwe functie in een sterk veranderende omgeving en organisatie met integrale verantwoordelijkheid voor een leefwerkgemeenschap

Organisatie

“Omkijken naar een ander, zorg bieden waar nodig en mogelijk”, dat vindt Zorggroep Sint Maarten hun opgave. Zij kiezen ervoor om zorg te verlenen voor een brede cliëntengroep. Zorg die bekostigd wordt uit de Wet langdurige zorg (Wlz), de Zorgverzekeringswet (Zvw) en de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).

Het betreft persoonlijke verzorging, verpleging, begeleiding, behandeling en medisch specialistische zorg. Deze zorg wordt geboden in een beschermde woonomgeving en ook bij cliënten thuis, al dan niet in een gehuurd appartement van Zorggroep Sint Maarten of Woonvormen Sint Maarten. Vanuit de WMO worden mensen ondersteund die in aanmerking komen voor dagbesteding. Maartje, een onderdeel van Zorggroep Sint Maarten, biedt thuiszorg, revalidatie, kraamzorg, eerstelijnsbehandelingen en poliklinische activiteiten op de vakgebieden ouderengeneeskunde, fysiotherapie, ergotherapie, psychologie, logopedie en diëtetiek. De omzet van de Zorggroep Sint Maarten bedroeg in 2016 ca. € 164 mio. Er werken 2400 medewerkers en 1900 vrijwilligers.

Na een enigszins bestuurlijk onrustige periode is in 2016 een interim bestuurder aangesteld die met draagvlak heeft gewerkt aan een nieuwe visie (“Deel je leven 2.0”), een nieuwe besturingsfilosofie en daarmee ook een veranderde organisatiestructuur met minder management en waar locaties en hun omgeving zijn opgewaardeerd naar vijf ‘leefwerkgemeenschappen’. Deze zijn regionaal georganiseerd: Losser, Oldenzaal, Dinkelland-Tubbergen, Gelderland en Friesland. Alle locaties en ambulante bedrijfsonderdelen binnen de gemeenschappen trekken samen op en staan in nauw contact met hun omgeving. Iedere gemeenschap heeft een manager die zorg draagt voor het laten floreren van de gemeenschap. Organisatie breed wordt toegewerkt naar het harmoniseren van processen zodat in alle gemeenschappen met dezelfde standaarden gewerkt gaat worden voor 24 uren zorg, ambulante zorg, wonen (gastvrijheid) en behandeling. Deze nieuwe manier van werken vraagt om een belangrijke cultuurverandering die past bij de visie; deze wordt in 2017 verder geconcretiseerd met in de toekomst zelforganiserende professionals en teams. Passend bij de visie vindt in 2017 een herpositionering plaats van de stafafdelingen, waarin zij een meer ondersteunende rol zullen vervullen.

Zorggroep Sint Maarten gelooft in het delen en genieten van elkaars ervaring, persoonlijkheid, talent en kracht. De medewerkers van Zorggroep Sint Maarten worden ervaren als aanpakkers en doorzetters die geen genoegen nemen met 'kan niet'. Omdat de missie verder gaat dan zorg alleen, zijn de medewerkers mensen om de zorg en het leven mee te delen.

De Gemeenschap Dinkelland-Tubbergen

Binnen de Gemeenschap Dinkelland-Tubbergen wordt evenals de andere gemeenschappen het totaalpakket aan dienstverlening geleverd. Daarnaast vallen de volgende locaties onder de gemeenschap: de Eeshof in Tubbergen, Gerardus Majella en Gravenstate in Denekamp, Franciscus in Ootmarsum en Sint Jozef in Weerselo. In totaal werken hier ca. 600 medewerkers en heeft de gemeenschap een omzet van ca. € 25 mio. Op de locatie Eeshof, Tubbergen, is men gestart met het realiseren van nieuwbouw in het kader van kleinschalig wonen.

De Gemeenschapsmanager

De Gemeenschapsmanager rapporteert aan de Raad van Bestuur en is verantwoordelijk voor het laten floreren van de gemeenschap, omdat hij of zij de spil is van de community. De Gemeenschapsmanager realiseert dit door verbinding te leggen tussen diverse organisatieonderdelen binnen de gemeenschap en tussen gemeenschappen, het uitbouwen en onderhouden van relevante (externe) contacten en netwerken passend bij de gemeenschap en het binden van haar medewerkers en vrijwilligers. Ook zoekt de Gemeenschapsmanager naar mogelijkheden voor uitbreiding en vernieuwing van dienstverlening, ondersteunt de Procesmanager bij het proces van de zorginkoop en is verantwoordelijk voor het opstellen én realiseren van een gemeenschapsplan in nauwe samenwerking met Procesmanagers en Teamcoaches. Daarnaast weet de Gemeenschapsmanager uit zijn of haar netwerk financiële mogelijkheden aan te boren buiten de reguliere financiering in de zorg. De wensen van (toekomstige) cliënten en de behoeften van andere (toekomstige) betrokkenen, vormen de leidraad voor de Gemeenschapsmanager.

Gemeenschapsplan

De Gemeenschapsmanager maakt een plan, passend binnen de visie "Deel je leven 2.0". Dit doet hij of zij door de doelgroepen te analyseren en een doordacht concept te bedenken waarlangs en waarmee de gemeenschap zich kan ontwikkelen. Dit betreft het voortbouwen op het bestaande in een continu proces van analyse en aanpassing, waarin de wensen en behoeften van (toekomstige) cliënten, huurders, mantelzorgers, medewerkers, vrijwilligers, gemeenten, bedrijven en de omgeving centraal staan. Het is de taak van de Gemeenschapsmanager om iedereen binnen het concept te betrekken en te activeren. Hij of zij verduidelijkt het doel en weet de sfeer en cultuur zoals die bedoeld zijn, over te brengen op de gemeenschap zodat deze dit weer kan uitdragen.

Omdat u als Gemeenschapsmanager een visie ontwikkelt en uitdraagt, waarbij de focus ligt op de wensen en behoeften vanuit de cliënt en de gemeenschap, voldoet u aan de onderstaande wensen en eisen en bent u:

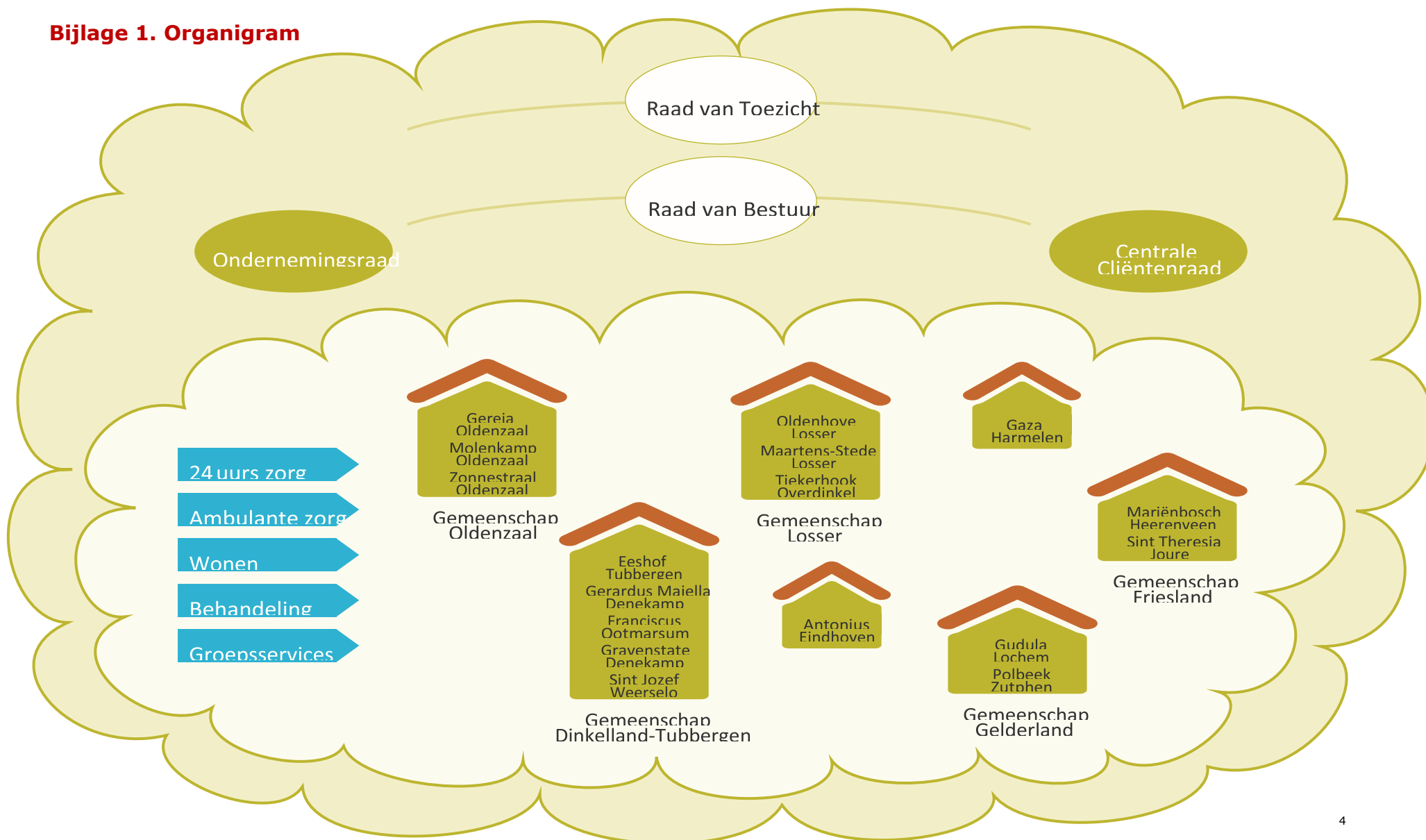
- in bezit van hbo+ werk- en denkniveau (u bezit minstens één relevante afgeronde hbo-opleiding);
- in het bezit van meerjarige managementervaring in de gezondheidszorg, en kennis van veranderprocessen, bedrijfskundige en financieel-economische processen;
- vaardig in luisteren en het waarnemen van trends en ontwikkelingen;
- een ijzersterke verbinder en netwerker, waarbij u samenhang creëert tussen mensen, organisaties en bedrijven in de gemeenschap;
- goed in het achterhalen en uitdragen van de cultuur en taal van de omgeving;
- charismatisch en toegankelijk, waarbij u een klimaat creëert waarin mensen zich thuis en uitgedaagd voelen om hun talent in te zetten en eigen regie te nemen;
- ervaren in het geven van feedback en onderkent u het belang van heldere, transparante communicatie over te behalen doelstellingen;
- ondernemend en beschikt u over zakelijk inzicht met oprechte betrokkenheid en interesse in mensen;
- gemotiveerd om vanuit samenwerking met Procesmanagers kaders te stellen voor de gemeenschap;
- in staat visie te ontwikkelen en uit te dragen;
- vernieuwend, in staat om kansen te signaleren en die via ongebaande paden te realiseren;
- een leider met natuurlijk gezag, die vanuit samenwerking de teamprestaties neer weet te zetten.

Solliciteren en procedure

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. Dagmar Bijl; dagmar.bijl@crownhillmore.nl. Wij ontvangen uw reactie graag uiterlijk **31 augustus a.s.** Voor eventueel aanvullende informatie kunt u contact opnemen met Ellen van den Hoven of Dagmar Bijl op telefoonnummer 033 – 28 58 700. Een assessment kan deel uitmaken van de procedure.

De functie wordt marktconform gewaardeerd volgens de CAO VVT, inschaling afhankelijk van opleiding en ervaring: vanaf FWG 70.

Bijlage 1. Organigram



Bijlage 2. Overzicht activiteiten search Gemeenschapsmanager

	Wat:	Wie:	Wanneer:	Week:
FASE 1	Mediawerving <ul style="list-style-type: none"> • Website Zorggroep Sint Maarten • Website Crown Gillmore • LinkedIn 	<ul style="list-style-type: none"> • (Afdeling communicatie) Zorggroep Sint Maarten • Crown Gillmore 	17.08.2017	Week 33
	Benaderen potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> • Crown Gillmore 		Vanaf week 30
	Inventariseren reacties mediawerving	<ul style="list-style-type: none"> • Crown Gillmore 	31.08.2017	Week 35
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> • Crown Gillmore • Kandidaten 		Vanaf week 38/39
FASE 2	Ronde 1: <ul style="list-style-type: none"> • CV Presentatie kandidaten (ca. 4) (longlist) • Keuzebepaling max. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> • Selectiecommissie • Crown Gillmore 	02.10.2017	Week 40
	Ronde 2: <ul style="list-style-type: none"> • Kennismakingsgesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten (shortlist) • Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgpcedure 	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaten • Selectiecommissie • Crown Gillmore • Selectiecommissie 	09.10.2017	Week 41
	Ronde 3: <ul style="list-style-type: none"> • Kennismakingsgesprek adviescommissie met max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten 	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat / Kandidaten • Adviescommissie • Crown Gillmore 	12.10.2017	Week 41
	<ul style="list-style-type: none"> • Terugkoppeling advies benoembaarheid van kandidaten van adviescommissie aan selectiecommissie • Keuze selectiecommissie 	<ul style="list-style-type: none"> • (Afvaardiging) Adviescommissie • Selectiecommissie • Selectiecommissie 	12/13.10.2017	Week 41
	Assessment	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat • Assessor 	16/17.10.2017	Week 42
FASE 3	Arbeidsvoorwaardengesprek	<ul style="list-style-type: none"> • HR • Kandidaat 	20.10.2017	Week 42
	Communicatie benoemde kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> • Nader te bepalen 		Uiterlijk week 44
	Benoeming	<ul style="list-style-type: none"> • Nader te bepalen 		
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Nader te bepalen 		