

Lid collegiale Raad van Bestuur

Voor deze positie zoeken we een generalist met aantoonbaar kennis – en ervaring van verandermanagement, affiniteit met zorg en ervaring met stakeholdermanagement bij voorkeur in het sociaal domein. Een bestuurder die vanuit een collegiale- en integrale strategische verantwoordelijkheid samen met de voorzitter de ingezette koers en (cultuur)verandering verder ontwikkelt en in staat is deze door te vertalen naar executiekracht en implementatie. In accent heeft het lid toegevoegde kennis én ervaring op het terrein van bedrijfsvoering en vastgoed.

Aanleiding en korte schets

De Zorgboog kent een tweehoofdige Raad van Bestuur; Coby Nogarede (voorzitter) en Wil van de Laar (lid). Zij zijn respectievelijk in 2018 en 2019 aangetreden. Wil van der Laar heeft aangegeven dat zij per mei 2025 haar functie wil neerleggen. Na ca. zes jaar zal zij dan de Zorgboog verlaten om invulling te kunnen geven aan nieuwe keuzes in haar leven. Om die reden zoekt de Zorgboog een nieuw lid van de Raad van Bestuur.

Evenals in de huidige samenstelling werkt de toekomstige Raad van Bestuur collegiaal en beide leden dragen integrale eindverantwoordelijkheid voor het beleid en de besluitvorming. Zij stemmen onderling en in overleg met de Raad van Toezicht de aandachtsgebieden nader af. Het uitgangspunt daarbij is dat beide leden van de Raad van Bestuur zowel primair proces als bedrijfsvoerings-portefeuilles besturen. In accent richt het aandachtsgebied van het nieuwe lid zich op bedrijfsvoering en vastgoed, uitdrukkelijk integraal naast onderdelen van de zorg.

Onder de huidige Raad van Bestuur heeft de Zorgboog een belangrijke transitie doorgemaakt. Vernieuwend en ook onderscheidend in 2021 was de inrichting van een nieuw besturingsmodel, gebaseerd op een integrale visie op zorg. Daarin is de cliënt het vertrekpunt en staan cliëntgroepen en hun netwerk (community) centraal. De opdracht voor de nieuw te vormen Raad van Bestuur richt zich op verdere ontwikkeling, innovatie en implementatie van het besturingsmodel en impliciet de bijbehorende cultuurverandering. Deze ontwikkelingen vinden plaats in een continue veranderend zorglandschap en zijn er op gericht om de herkenbare positie en profilering van de Zorgboog binnen het werkgebied en in samenwerking, inspirerend vorm te geven.

De Zorgboog

De Zorgboog staat al meer dan 25 jaar klaar voor alle generaties in de Peelregio en biedt voor jong en oud een breed en samenhangend pakket aan diensten in wonen, welzijn en zorg. Ruim 2.600 medewerkers en 1.300 vrijwilligers ondersteunen jaarlijks ruim 2.500 cliënten in de thuissituatie, 800 cliënten met zorg en verblijf en ruim 1.600 cliënten met kraamzorg. De Zorgboog onderscheidt zes werkgebieden; Helmond als stedelijke concentratie, Deurne, Laarbeek, Gemert-Bakel, Asten-Someren en Geldrop-Mierlo. Het bestuursbureau is gevestigd in Deurne. De omzet in 2023 bedraagt ca. € 139 mio.

De organisatie / besturing

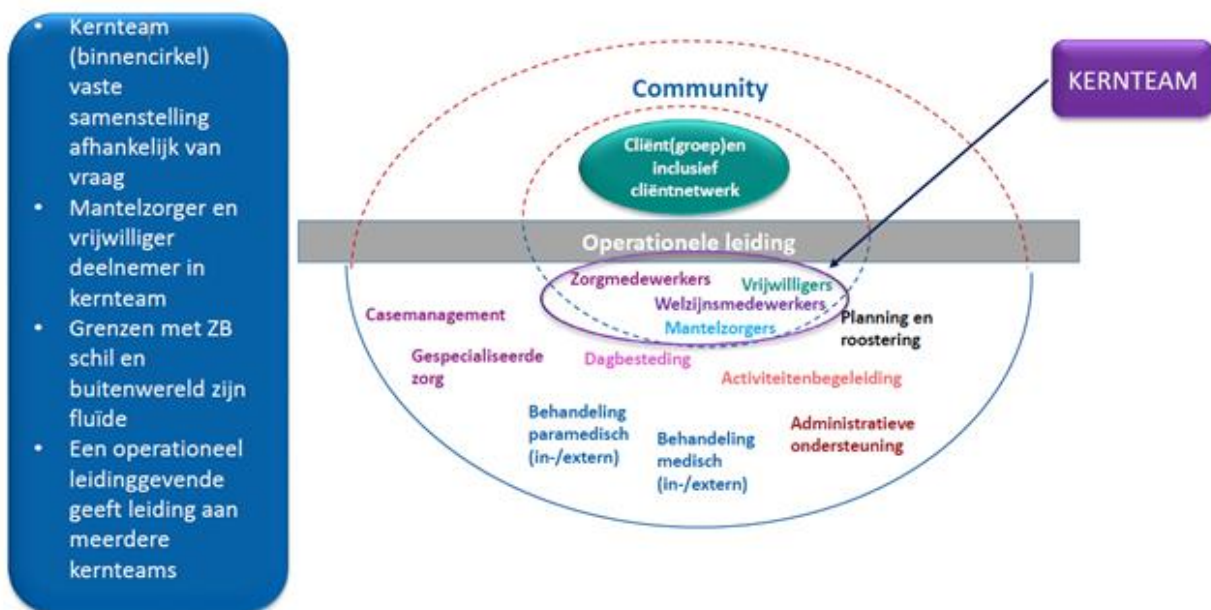
Eindverantwoordelijk is de tweehoofdige Raad van Bestuur; zij geven gezamenlijk leiding aan het MT. Dit wordt gevormd door twee gebiedsdirecteuren, een duale directie voor de divisie Behandeling & Expertise, drie directieleden voor de ondersteunende- en stafdivisies, resp. HRM, Bedrijfsvoering, inclusief ICT en Informatiemanagement en het Bestuursbureau. De divisie Kraamzorg wordt aangestuurd door een manager (zie voor organogram bijlage 2). De Raad van Toezicht bestaat inclusief de voorzitter uit vijf personen.

Het zorglandschap, specifiek ook ouderenzorg, is sterk veranderd, vraagt om antwoorden en is blijvend in ontwikkeling. De zorgvraag stijgt o.a. door de groeiende groep ouderen, er is een tekort aan personeel en het behouden van betaalbare zorg staat sterk onder druk. Bezuinigingen, verschuiving van verantwoordelijkheden, samenwerkingen, meer nadruk op de eigen mogelijkheden van burgers zijn kenmerkend voor de veranderingen. Het stakeholderveld verandert, met vele partijen en uit meerdere domeinen dan alleen zorg wordt veel en intensief samengewerkt.

Koerswijzigingen zijn reeds in gang gezet en vernieuwing blijft noodzakelijk. De aanspraak op professionele zorg is al lang niet meer vanzelfsprekend. Vernieuwende zorgoplossingen, 'anders zorgen' en ook 'samen zorgen' is noodzakelijk. Daarin is de zorg steeds meer een gedeelde verantwoordelijkheid van cliënten, mantelzorgers, medewerkers en vrijwilligers, andere (zorg)organisaties en samenwerkingspartners, maatschappij en politiek.

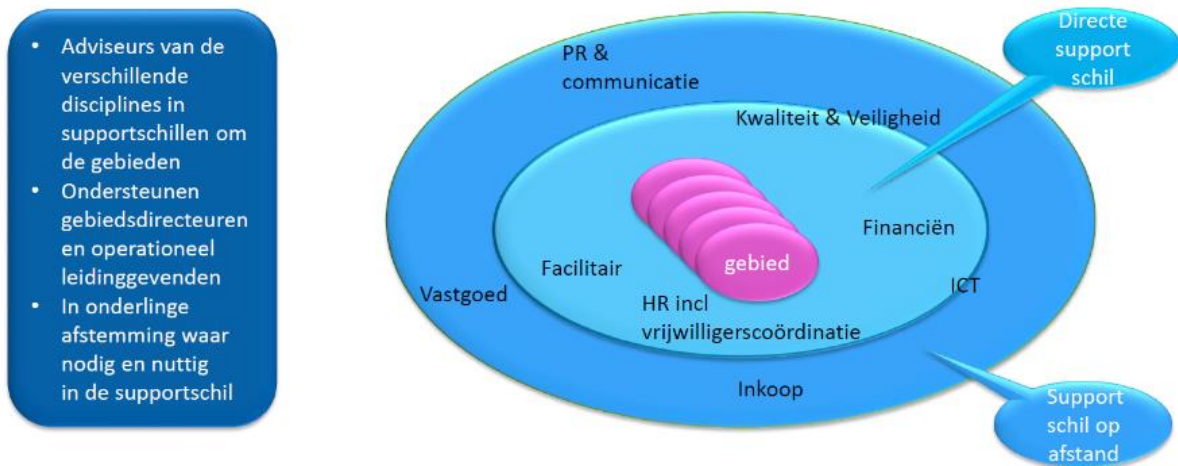
Het besturingsmodel is gebaseerd op een integrale visie op zorg. De cliënt is het vertrekpunt, focus van de zorgprofessional ligt op zorgtaken, daarbinnen wordt interdisciplinair gewerkt, vakmanschap wordt versterkt met zoveel mogelijk regelmogelijkheden en eenvoud in afstemming en met een duidelijke verbinding met de informele zorg.

De doorontwikkeling in de besturing heeft als doel om te kunnen bijdragen aan een lokale, zorgzame en duurzame samenleving. Daarom is gekozen voor een geografische gebiedsgerichte ordening (zes werkgebieden), waarin cliëntgroepen en hun netwerk (community) centraal staan. Dicht om hen heen staan kernteams. Via de zgn. 'schijf van vijf' dialoog wordt gezamenlijk de zorgvraag bepaald. Deze bepaalt de samenstelling van een kernteam. In de regel wordt het kernteam gevormd door zorgmedewerkers, welzijnswerkers, vrijwilligers en mantelzorgers. Gerichte expertise op het gebied van kraamzorg, revalidatie en tijdelijke zorg/ELV is Zorgboog-breed georganiseerd (zie onderstaande afbeelding).



Ondersteuning

Directe support en support op afstand zijn via staf en ondersteuning georganiseerd in twee aparte schillen. Zie onderstaande afbeelding.



- Adviseurs van de verschillende disciplines in supportschillen om de gebieden
- Ondersteunen gebiedsdirecteuren en operationeel leidinggevenden
- In onderlinge afstemming waar nodig en nuttig in de supportschil

Om deze organisatieverandering daadwerkelijk te kunnen realiseren vereist dit vanuit vele perspectieven vernieuwing, innovatie en veranderkracht en vooral ook daarin zorgvuldige begeleiding van medewerkers.

Visie, ambitie, strategische prioriteiten

De Zorgboog is geen toeschouwer en wil blijven inspelen op de wensen vanuit alle generaties. De integrale visie op zorg geeft aan wat voor soort zorgorganisatie de Zorgboog is en hoe zij hun toekomst zien. Zorgen voor en met elkaar vanuit de community-gedachte in buurten en wijken, is een speerpunt in de visie. Samen met goed opgeleide en vitale zorgmedewerkers, gedreven vrijwilligers, betrokken mantelzorgers en vakkundige partners willen zij meebouwen aan een lokale zorgzame samenleving voor jong en oud. Door ondersteuning van de naaste omgeving en het sociale netwerk en het stimuleren van positieve gezondheid kunnen mensen zo lang mogelijk gezond en zelfstandig thuis blijven wonen en houden zij de regie over hun leven.

Hierdoor kunnen zij met (geïndiceerde) zorg en ondersteuning optimaal blijven inspelen op de zorgvraag van morgen. Nauwe samenwerking met elkaar én met partners in zorg, wonen en welzijn vormt daarbij de sleutel. Evenals de inzet van sociale en technologische innovaties. (Zie filmpje (Weer) voor en met elkaar zorgen (<https://www.zorgboog.nl/samen-zorgen>))

Vanuit de visie op zorg zijn de volgende vier ambities geformuleerd:

1. Cliënten: Wij helpen meer mensen met hetzelfde aantal zorgprofessionals;
2. Medewerkers: Medewerkers ervaren werkgeluk;
3. Maatschappij: Wij dragen bij aan een lokale, zorgzame en duurzame samenleving;
4. Financiën: Wij groeien mee met de zorgvraag (ons marktaandeel blijft gelijk) en we behalen 2% resultaat op de productieomzet.

Begin 2023 zijn vier strategische prioriteiten vastgesteld: dagbesteding / ambulantisering / woonconcepten / compleet maken van kernteams. Binnen deze prioriteiten is er voor 2024 gekozen om te werken aan vijf zorginhoudelijke projecten. Deze zijn ondergebracht in een duurzame coalitie die de Zorgboog samen met andere partijen heeft gesloten met CZ zorgkantoor. Een interessante kans om kennis en praktijkervaringen uit de zorg te combineren met kennis en data van de zorgverzekeraar. Gezamenlijk wordt ingezet op innovaties in de zorg met als doel het toekomstbestendig houden van de zorg.

Relevante ontwikkelingen en continuïteit van bestuurlijke opdracht

De Zorgboog heeft de afgelopen jaren een stevige ontwikkeling doorgemaakt. De visie, ambitie en strategische prioriteiten zijn het kader voor de bestuursopdracht van de Raad van Bestuur. De organisatie leiden en sturen, inspireren en motiveren en vormgeven aan de doorontwikkeling en cultuurverandering, heeft prioriteit. Voor de Raad van Bestuur is het hierin van belang vanuit hun eigen bestuurlijke en integrale eindverantwoordelijkheid in het besluitvormingsproces een voorbeeld te zijn, het MT daarin mee te nemen en te laten aansluiten.

Een belangrijk en continue thema is werkgeluk voor medewerkers; de Zorgboog doet een beroep op vakmanschap en talent. Sfeer en cultuur richten zich op een transparante, respectvolle functionele en plezierige wijze van overleg, samenwerking en verantwoording en wordt geleefd en beleefd als een gedeelde verantwoordelijkheid. In lijn hiermee wordt gestuurd op de ontwikkeling van integrale verantwoordelijkheid van directie en teams.

De Zorgboog heeft zich gepositioneerd als een zichtbare gesprekspartner in de ontwikkeling en afstemming van zorg en welzijn in de regio. Vanuit verschillende perspectieven en thema's (IZA, GALA, WOZO, TAZ) wordt gestuurd op deze samenwerking en nemen bestuurders en MT hun verantwoordelijkheid en ook leidende rol aan de verschillende overlegtafels.

Voor de nieuwe bestuurder betekent dit dat hij/zij een organisatie aantreft die volop in ontwikkeling is én blijft en moet blijven! Een organisatie waar sterk is gestuurd op samenhang, samenwerking, gezonde bedrijfsvoering, positionering en innovatie. Waar mensen gewend zijn aan eigen verantwoordelijkheid met ruimte voor ontwikkeling. Waar de bestuurder hen meeneemt in vergezichten, hen stimuleert en prikkelt en aanspreekt op het realiseren van gezamenlijk gedragen integrale besluiten. Maar ook zéker oog heeft voor de mens achter de medewerker en hen ook vanuit verbinding, interesse en empathie weet te stimuleren. Borging van wat in gang is gezet vraagt enerzijds om consistentie in focus en koers en anderzijds om noodzakelijke doorontwikkeling vanuit de strategische koers. Dit vraagt om permanente aandacht voor innovatie en ondernemerschap op alle niveaus. De bestuurders lopen hierin voorop en nemen de organisatie mee in de organische verandering.

Verantwoordelijkheid

De collegiale Raad van Bestuur is integraal verantwoordelijk voor de realisatie van de statutaire en andere doelstellingen van de stichting, de strategie en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultaatontwikkeling en voor de kwaliteit en veiligheid van de zorg. Beiden sturen zowel onderdelen aan vanuit zorg en bedrijfsvoering. Financiën en vastgoed zijn specifiek accent in de portefeuille van het lid. De Raad van Bestuur rapporteert aan de Raad van Toezicht. Ten aanzien van sturing van de organisatie en de aansturing van het MT (zie organogram in bijlage 2) ondersteunt de Raad van Bestuur de gekozen besturingsfilosofie.

De Raad van Bestuur geeft hieraan uitvoering door het voortzetten van de gemaakte resultaatafspraken op basis van strategisch beleid / nieuwe koers en jaarplannen en volgt de realisatie door middel van periodieke voortgangsrapportages en -gesprekken. De Raad van Bestuur bewaakt de eigen agenda en focus op het strategische niveau en legt de tactisch/operationele verantwoordelijkheid bij het MT en leidinggevenden.

De Raad van Bestuur staat open voor een transparante samenwerking met en draagt verantwoordelijkheid voor de inrichting van de medezeggenschap en onderhoudt het contact met hen. Zowel in- als extern zijn de leden van de Raad van Bestuur boegbeeld van de Zorgboog.

Extern is de Raad van Bestuur het boegbeeld voor de Zorgboog en hebben de bestuurders contacten met zorgkantoren, zorgverzekeraars, gemeenten, samenwerkings- en ketenpartners zoals organisaties

voor ouderenzorg of andere zorgaanbieders, ziekenhuizen, huisartsen, woningbouwcorporaties, koepel- en brancheorganisaties. De intensieve samenwerking binnen de regio en met relaties zijn van belang om verbinding te leggen in de keten en daarmee de cliëntenzorg duurzaam effectiever, efficiënter en kwalitatief beter te organiseren. De Raad van Bestuur is daarin plezierig zichtbaar en profileert de organisatie zowel in- als extern en positioneert de Zorgboog samen met het MT als een betrouwbare partner.

Het Lid Raad van Bestuur

- heeft een (bedrijfskundige) academische opleiding met aantoonbare strategische ervaring op het gebied van financiën, vastgoed en vastgoedontwikkeling als onderdeel van de totale bedrijfsvoering;
- kent de financiële en maatschappelijke context en is in staat verbindingen te leggen tussen financieel beheer, risicomanagement, bedrijfsvoering, vastgoedbeleid, ICT en primair proces;
- heeft aantoonbaar bestuurlijke ervaring en/of integrale eindverantwoordelijke managementervaring van een zelfstandig omvangrijk onderdeel van een complexe (zorg / maatschappelijke) organisatie;
- doorziet de politieke en maatschappelijke context waarbinnen de Zorgboog actief is;
- beschikt over een relevant netwerk in de zorg of is in staat dit op korte termijn op te bouwen en te onderhouden en de Zorgboog (als samenwerkingspartner) extern te vertegenwoordigen;
- bezit de vaardigheid in gedrag, houding en sociale vaardigheden, die aansluit bij de veranderende in- en externe situaties en belangen;
- heeft een proactieve, resultaatgerichte instelling met oog voor risico's en haalbaarheid, heeft ervaring met innovatievraagstukken, ziet kansen en is in staat om de strategie duurzaam te implementeren;
- heeft bewezen veranderervaring en is in staat op verandering gerichte innovatie- en organisatieontwikkelingsprocessen te initiëren, te begeleiden en duurzaam te (laten) implementeren;
- heeft ervaring met cultuur- en gedragsverandering, kan hierbij invulling geven aan de voorbeeldrol en het reflecteren op gedrag door het tonen van leiderschap, vanuit duidelijkheid in besluitvorming en door zichtbaar en toegankelijk te zijn, voert de dialoog en verbindt beleid en werkvloer;
- beschikt over een visie op de (ouderen)zorg en herkent zich in de waarden van de Zorgboog en onderschrijft de visie en koers van de Zorgboog;
- staat voor een besturingsfilosofie waarvan de kern zich richt op ruimte geven, vakmanschap, eigen verantwoordelijkheid;
- weet het MT te versterken tot een orgaan dat zich inzet voor het gezamenlijke resultaat van de Zorgboog, bewaakt de eenheid en samenhang van het beleid en stimuleert dat er in het MT plaats is voor samen- en tegenspraak;
- is in staat om vernieuwing en intensivering in samenwerking met externe partijen te initiëren.

Persoonskenmerken

- is bovenal gericht op samenwerking en is tegelijkertijd vanuit natuurlijk gezag, ervaring en deskundigheid een volwaardige gesprekspartner voor zijn/haar collega in de Raad van Bestuur, het MT en de Raad van Toezicht;
- is vooral ook een toegankelijke en betrouwbare gesprekspartner, is verbindend, een bruggenbouwer, zowel in- als extern en weet vanuit oprechte interesse en betrokkenheid mensen/belanghebbenden voor zich en de ontwikkeling van de Zorgboog te winnen. Is ook vasthoudend en laat dit zien als dat noodzakelijk is om gewenste resultaten te bereiken;
- heeft oog voor de persoon, biedt de gelegenheid om van fouten te leren en weet dit te koppelen aan resultaatgerichtheid;
- is stevig en consistent in gedrag, integer en stelt missie, visie en belangen van de Zorgboog voorop;
- laat structurele achterstand in prestaties niet doorwoekeren; staat dicht bij de organisatie, heeft voldoende praktische ervaring om medewerkers verder te helpen in hun ontwikkeling en kan effectief bijdragen aan situationeel leiderschap;

- weet gemakkelijk te variëren tussen afstand en nabijheid en kan ‘opstijgen en afdalen’;
- is gericht op consolideren en verbinden en vervult een voorbeeldfunctie voor wat betreft samenwerken;
- inspireert en enthousiasmeert medewerkers om grenzen te verleggen, verantwoordelijkheid te nemen en het beste uit zichzelf naar boven te halen.

Honorering en aanstelling

De honorering is conform de normering van de WNT, inschaling in klasse IV. Het betreft een fulltime dienstverband, aanstelling is voor onbepaalde tijd. Werving en beoordeling van de bestuurder vindt nadrukkelijk plaats vanuit complementariteit met de voorzitter.

Van de Raad van Bestuur wordt verwacht dat zij als team opereren en vanuit dit perspectief is ook de procedure ingericht en wordt van kandidaten verwacht dat zij medewerking verlenen aan het invullen van een digitale vragenlijst van een ondersteunend beoordelingsinstrument. Na akkoord van de kandidaat zal deze worden gedeeld met de opdrachtgever. Voor het tijdpad wordt uitgegaan het nieuwe lid te benoemen voor 1 maart 2025.

Solliciteren en procedure

Voor aanvullende informatie kunt u contact opnemen met Ellen van den Hoven, voor procedurele vragen kunt u terecht bij drs. Hannelie Post via telefoonnummer 033 – 28 58 700 / 06 – 25 12 56 86. Indien u na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kunt u uw belangstelling vóór **30 december 2024** kenbaar maken door uw CV en motivatie via de website www.crowngillmore.nl te uploaden.

In bijlage 3 treft u een overzicht van de inrichting en planning van de procedure.

Strategie de Zorgboog

Samen zorgen voor morgen

Al meer dan 25 jaar is de Zorgboog de zorgorganisatie voor alle generaties in de Peelregio. Jonge gezinnen maken kennis met de kraamzorg. Onze wijkzorg en behandeldienst ondersteunen mensen bij het langer thuis wonen. En veel ouderen brengen de laatste periode van hun leven door in één van onze locaties. Met als rode draad: de passie en gedrevenheid van onze medewerkers en vrijwilligers. Daar zijn we trots op. Daarop bouwen we voort, nu en in de toekomst.



Vernieuwingen nodig

Als we om ons heen kijken, dringen zich allerlei vragen op: Hoe gaan wij om met het toenemend aantal ouderen? Zijn we voorbereid op het grote tekort aan zorgpersoneel? Hoe gaan wij om met een steeds complexere zorgvraag? Hoe kunnen mensen eigen regie houden, juist als zij kwetsbaar zijn? Hoe spelen wij in op eenzaamheidsvraagstukken? Hoe voorkomen we dat zorgmedewerkers zichzelf over de kop werken? Als wij er willen blijven zijn voor de mensen die onze zorg echt nodig hebben, dan zijn grote vernieuwingen noodzakelijk. Dat weet en voelt inmiddels iedereen.

Niet vanzelfsprekend

De uitdagingen van vandaag en morgen zijn niet eenvoudig op te lossen. Ze zijn veelomvattend, ingrijpend en complex. Het huidige zorgstelsel wordt hard geconfronteerd met de grenzen van haar mogelijkheden. Aanspraak op professionele zorg is al lang niet meer vanzelfsprekend. Niet alleen omdat er steeds meer mensen zijn die onze zorg nodig hebben, of omdat de cliënt van nu en morgen iets anders van ons vraagt, maar ook omdat we simpelweg de mensen niet meer kunnen vinden om al het werk uit te voeren.

Een stap naar voren

Eén ding is duidelijk: de Zorgboog is geen toeschouwer die afwacht. Als regionale zorgaanbieder voelen wij ons medeverantwoordelijk voor burgers in de Peel. Met 'anders zorgen' hebben we de afgelopen jaren gewerkt aan vernieuwende zorgoplossingen. Maar om echt een betekenisvolle bijdrage te kunnen leveren, zijn grote stappen nodig. En dat kunnen we simpelweg niet alleen. Zorg is steeds meer een gedeelde verantwoordelijkheid geworden van ons allemaal: cliënten en mantelzorgers, medewerkers en vrijwilligers, andere (zorg)organisaties en samenwerkingspartners, maatschappij en politiek.

Met deze strategie scherpen wij onze rol in de vernieuwingen aan. Wij hebben de stap naar voren gezet en maken de beweging naar toekomstbestendige zorg. Daarbij volgen wij vier 'routes' die richting geven aan onze ontwikkeling én ervoor zorgen dat we op koers blijven.



Welbevinden

Wij respecteren én stimuleren zelfstandigheid en zelfredzaamheid

Mensen willen zo lang mogelijk zelfstandig zijn, ook als zij beperkingen ervaren en kwetsbaar zijn. Dat respecteren we bij de Zorgboog. Daarom focussen we ons op het stimuleren van zelfredzaamheid. Wij kijken met een brede blik naar sociale, emotionele en fysieke thema's en naar de veerkracht van de cliënt om te kunnen gaan met alle uitdagingen die er zijn. Dat noemen we positieve gezondheid. Onze focus ligt niet op de aandoening, maar op wat helpt om het leven zo goed mogelijk te leiden en het maken van eigen keuzes hierin.

In het verlengde hiervan werken wij met de Schijf van 5. Wij staan naast de cliënt en diens familie/mantelzorgers en ondersteunen hen door het aanleren van nieuwe vaardigheden, het gebruiken van slimme technologie en het benutten van hun beschikbare netwerk. Zo zijn zij in staat zo lang mogelijk zelf de regie te voeren en minder (snel) afhankelijk te zijn van professionele zorg.

Verbinding

Wij zorgen vóór en mét elkaar

Als Zorgboog maken wij deel uit van het netwerk rond de cliënt waarin mantelzorgers, vrijwilligers en zorgprofessionals een gelijkwaardige rol spelen. Wij werken samen in integrale kernteams rondom de cliënt waarin we samenwerken met vrijwilligers en mantelzorgers. Wij staan in verbinding met elkaar, vullen elkaar aan en zorgen zo voor en met elkaar.

Dat samen zorgen doen we ook buiten de Zorgboog. Wij werken gebiedsgericht in lokale woongemeenschappen en zoeken actief naar samenwerking met andere zorgaanbieders, huisartsen en ziekenhuizen en partners als gemeenten, woningcorporaties, welzijnsorganisaties, ouderenorganisaties en burgerinitiatieven. En het mooie is dat de eerstelijnsbehandeling, wijkzorg en woonvoorzieningen van de Zorgboog al van oudsher in deze communities aanwezig zijn! Zo bouwen we samen aan een lokale, duurzame en zorgzame samenleving.

Keuzes

Wij richten ons op waar we goed in zijn

Het staat buiten kijf dat de Zorgboog een professionele zorgaanbieder is en blijft voor kwetsbare mensen die onze zorg nodig hebben. Daarbij richten we ons primair op zorg, ondersteuning en behandeling thuis. Wij geven zoveel mogelijk zorg in de thuissituatie. Onze eigen behandeldienst, geriatrische revalidatie en kraamzorg blijven sterke troeven voor zowel onze cliënten als onze organisatie.

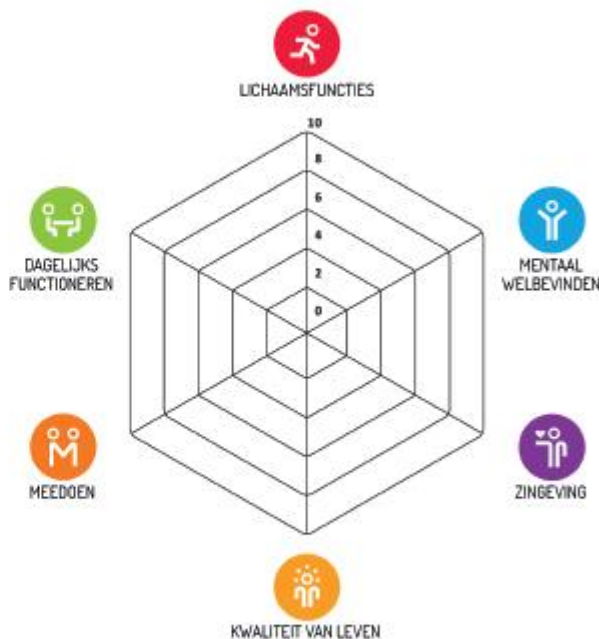
Samen met regionale partners ontwikkelen we nieuwe zorg- en woonconcepten, waarbinnen mensen zo lang mogelijk zelfstandig hun leven kunnen blijven leiden. Als thuis wonen echt niet meer kan, bieden onze eigen woonlocaties een nieuw thuis. Hier bieden wij specialistische en (intensieve) psychogeriatrische zorg. Wij versterken tevens onze rol als dé kennisorganisatie voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel (NAH), dementie op jonge leeftijd en palliatieve zorg.

Team

Wij doen een beroep op vakmanschap en talent

De grote uitdagingen in het zorglandschap schuren met de schaarste op de arbeidsmarkt. Dat motiveert ons om niet harder, maar juist slimmer te werken. Medewerkers, vrijwilligers en mantelzorgers leveren ieder een unieke en waardevolle bijdrage. Als zorgorganisatie doen wij een beroep op vakmanschap en talent, nu meer dan ooit!

Samen bekijken wij opgaven van alle kanten, ontwikkelen vernieuwende oplossingen en voegen professionele expertise toe. Wij dagen daarbij iedereen uit zichzelf continu te verbeteren. Samen zetten we steeds opnieuw kleine stappen naar het realiseren van onze doelen en ambities. Daarbij staat streven naar werkgelegenheid voorop. Zo halen we iedere dag het beste uit onszelf en uit elkaar.



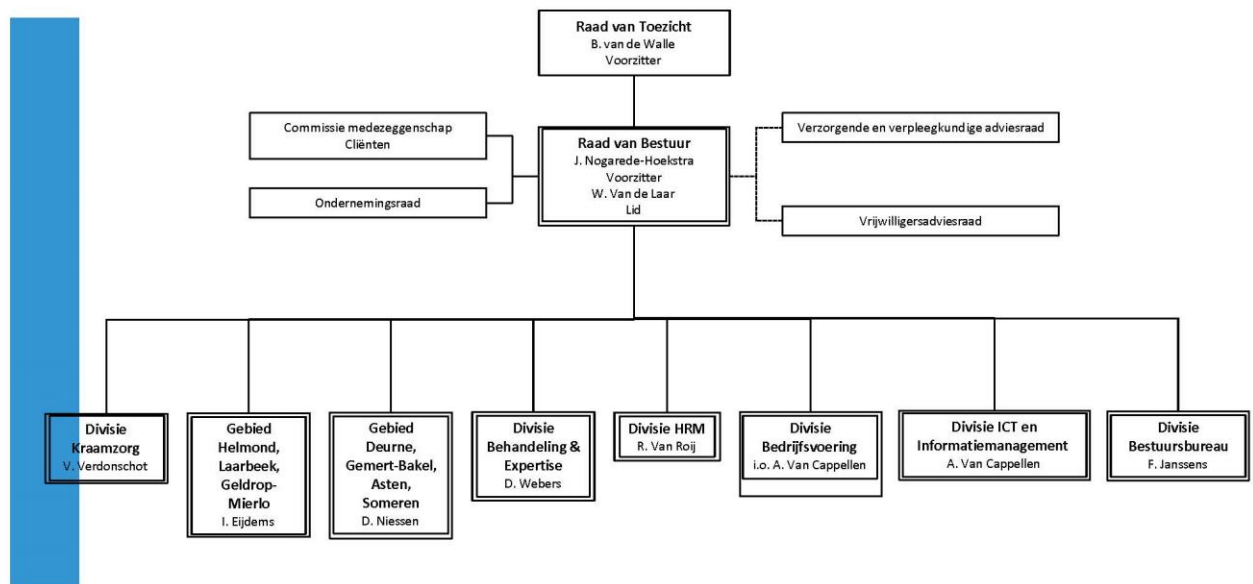
Onze kracht

Met deze strategische koers 'Samen zorgen voor morgen' zetten we als Zorgboog een duidelijke stap naar voren, als antwoord op de uitdagingen die voor ons liggen. Zodat zorg en ondersteuning toegankelijk blijven voor de mensen die deze (het meeste) nodig hebben. We bouwen hiermee voort op onze kennis, kunde, kracht en ervaring; wij dragen bij aan de kwaliteit van leven van alle generaties. En daar zijn we trots op!

**Wij zijn de Zorgboog.
 Samen zorgen wij voor morgen.**



Bijlage II Organogram Stichting De Zorgboog



Stichting de Zorgboog

Bijlage III Overzicht van de inrichting en planning van de procedure

	Wat:	Wie:	Wanneer:
SELECTIE OPDRACHTGEVER	CV presentatie: <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 Adviseur Selectiecommissie Crown Gillmore 	Week 5
	Ronde 1: <ul style="list-style-type: none"> Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Selectiecommissie Adviseur Selectiecommissie Crown Gillmore 	Week 6
	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolprocedure 		
	Assessment (selectie) max. 2 benoembaar kandidaten t.b.v. gerichte onderwerpen voor een verdiepend gesprek	<ul style="list-style-type: none"> Max. 2 benoembaar kandidaten Assessor (psycholoog Crown Gillmore) 	Week 6
	Ronde 2: <ul style="list-style-type: none"> Verdiepend gesprek max. 2 <i>benoembare kandidaten</i> (gesprek / lunch / diner / wandeling) 	<ul style="list-style-type: none"> Max. 2 kandidaten Selectiecommissie Adviseur Selectiecommissie 	Week 6/7
	Ronde 3: <ul style="list-style-type: none"> Selectie-/kennismakingsgesprek RvT 	<ul style="list-style-type: none"> Max. 2 kandidaten Overige leden RvT 	Week 7/8
	Ronde 4: <ul style="list-style-type: none"> Kennismakingsgesprek adviescommissie met max. 1 <i>benoembare</i> kandidaat 	<ul style="list-style-type: none"> Max. 1 kandidaat Adviescommissie MT Adviescommissie OR Adviescommissie CCR Crown Gillmore 	Week 7/8
	<ul style="list-style-type: none"> Terugkoppeling advies benoembaarheid van kandidaat van adviescommissie aan selectiecommissie 	<ul style="list-style-type: none"> (Afvaardiging) Adviescommissies Selectiecommissie 	
<ul style="list-style-type: none"> Definitieve keuze benoembare kandidaat (in overleg overige leden RvT) 	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie 		
AFRONDEN	Arbeidsvoorwaardengesprek	<ul style="list-style-type: none"> Remuneratie cie. Kandidaat 	Uiterlijk 28.02.2024
	Benoeming kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> Nader te bepalen 	
	Communicatie benoeming	<ul style="list-style-type: none"> Nader te bepalen 	
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> Bestuurder 	Uiterlijk 01.05.2025