



## Regiomanager

### Domus Magnus

Domus Magnus is een particuliere zorgorganisatie voor het hogere segment in de ouderenzorg. De organisatie is de afgelopen jaren sterk gegroeid vanuit enthousiast ondernemerschap, betrokkenheid, besluitvaardigheid en relatieve autonomie van de verschillende locaties.

De vijftien– binnenkort zeventien – vestigingen van Domus Magnus liggen verspreid over heel Nederland. Van de allereerste locatie die Domus Magnus in 2005 in Brummen opende, tot de nieuwe woonzorglocatie aan de Amsterdamse Herengracht. Alle vestigingen zijn zelfstandige werkmaatschappijen, ondergebracht in een holding.

De organisatie is dynamisch en legt na een fase van snelle groei nu het accent op structuur, kwaliteit en organisatie. In 2018 en 2019 is na enkele constatering van de IGJ aanzienlijk geïnvesteerd in de kwaliteit van zorg door het invoeren van een incompany opleidingsprogramma, een kwaliteitsteam en een landelijk opererende behandeldienst. Domus Magnus werkt hard aan het bieden van passende kwaliteit van zorg voor een complexe zorgvraag en is intrinsiek overtuigd van het belang daarvan.

Kenmerkend en bijzonder ten opzichte van reguliere ouderenzorginstellingen is de ondernemende attitude van onder andere de locatiemanagers, ondersteund door een landelijk team van accountmanagers en marketing- en communicatiespecialisten. Het ondernemerschap wordt weerspiegeld in de juridische structuur waarin de locaties zelfstandige BV's zijn.

### Organisatiestructuur

Domus Magnus kent een 3-hoofdige Directie met een Algemeen Directeur (tevens statutair bestuurder), een Directeur Financiën en HR en een Operationeel Directeur. De Operationeel Directeur geeft leiding aan de locatiemanagers. Door de toegenomen kwaliteitseisen m.b.t. verpleeghuiszorg is meer uniformiteit nodig in de werkprocessen. Dit vraagt om meer landelijke standaarden en richtlijnen. Deze ontwikkeling, samen met de toegenomen span of control, is aanleiding geweest voor het besluit om de functie van Operationeel Directeur te laten vervallen en twee regiomanagers aan te stellen die integraal verantwoordelijk zijn voor beleid en aansturing van de locaties in de regio.

In Regio 2 (Amsterdam, Haarlem, Hilversum, Baarn en Huizen) start per 1 juni '19 een regiomanager afkomstig uit de interne organisatie. De onderhavige vacature betreft Regio 1 (Brummen, Deventer, Warnsveld, Nijmegen, Den Bosch en Rotterdam). Eind 2019 worden de regio-indeling en het aantal regio's geëvalueerd.

Meer informatie over de organisatie is te vinden op [www.domusmagnus.com](http://www.domusmagnus.com)

### Profiel Regiomanager

De regiomanager gaat zich richten op het coachen, aansturen en ondersteunen van de locatiemanagers, het monitoren van de kwaliteit van de werkprocessen binnen de locaties, regionale samenwerking tussen de locaties en het coachen en inwerken van nieuwe locatiemanagers. Ook levert de regiomanager een bijdrage aan het tot stand komen van standaarden en richtlijnen. De regiomanager moet vanuit ervaring de locatiemanager vlot kunnen coachen en helpen bij complexe casuïstiek. Indien nodig deze tijdelijk kunnen vervangen.

De regiomanager stuurt 7-8 locatiemanagers aan en staat tussen locatiemanager en hoofdkantoor in. De regiomanagers maken deel uit van het MT en rapporteren direct aan de Algemeen Directeur.

Eveneens heeft de regiomanager de taak om met de collega's binnen het MT de doorontwikkeling van de strategie en de beleidslijnen mede vorm te geven om deze vervolgens in de eigen regio te operationaliseren. Tevens zal de regiomanager een netwerk in de eigen regio met ketenpartners in de breedste zin opbouwen. De verbinding in de buitenwereld van gemeentelijke en zorgpartijen verdient nadrukkelijk aandacht.

De eerste opdracht is de locaties blijvend op een hoog functioneringsniveau te behouden. De functie van regiomanager is daarmee deels operationeel, maar tegelijkertijd moet de regiomanager goed in staat zijn samenhang te zien en verbinding te creëren tussen het hoofdkantoor en de locaties. Ook zal de regiomanager oplossingen op de ene plek verbinden aan problemen op de ander plek. Met anderen woorden: mensen en vraagstukken verbinden, gemeenschappelijkheid creëren, een lerende ontwikkelende attitude aanbrengen is de kern van de rol. De locatiemanager stelt met de regiomanager en met ondersteuning van de afdeling financiën een jaarbegroting op en vertaalt deze naar jaarplannen. Voortgang wordt met de locatiemanagers op basis van kwartaalrapportages kwantitatief en kwalitatief besproken.

Vanuit zijn/haar positie zal de regiomanager ook beleidsvoorstellen doen, die ertoe bijdragen dat de locaties structureel op een hoog niveau functioneren. Een hoog niveau wil zeggen op een hoog kwaliteit van zorgniveau, maar ook een hoog niveau van tevredenheid van bewoners en familie én een goede winstgevende bedrijfsvoering.

#### Taken en verantwoordelijkheden

- ▶ Geeft leiding aan en coacht de locatiemanagers.
- ▶ Monitort de voortgang van de jaarplannen en bespreekt deze gedurende het jaar. Vertaalt managementinformatie naar locatieniveau t.b.v. aansturing van de locaties.
- ▶ Realiseert in gezamenlijkheid een effectieve personeelsplanning.
- ▶ Werkt samen en stimuleert samenwerking met staf/beleidsafdelingen en zorgspecialismen.
- ▶ Signaleert kansen voor verbeteringen in regionale samenwerking en zet acties uit om dit te realiseren.
- ▶ Ontwikkelt en implementeert tactisch personeelsbeleid (recruitment, functioneringsgesprekken, ontwikkeling, opleiding, etc.).
- ▶ Treedt op bij geëscaleerde klachten van bewoners en/of familie.
- ▶ Helpt op verzoek mee moeilijke zorgcasuïstiek op te lossen. Waar nodig dit op een hoger plan tillen.
- ▶ Formuleert actueel zorgbeleid (b.v. als gevolg van zwaardere zorgvragen) en werkt daartoe samen met specialisten (manager zorgkwaliteit, behandelaars, opleidingsmedewerker) en incidenteel externe partijen.
- ▶ Draagt binnen het MT bij aan gemeenschappelijke beleids- en besluitvorming en draagt dat loyaal uit.
- ▶ Is zichtbaar op de locaties en gemakkelijk bereikbaar en aanspreekbaar.

#### Functie-eisen

- ▶ Aantoonbaar academisch werk- en denkniveau met een stevig trackrecord op het gebied van ontwikkel- en implementatietrajecten.
- ▶ Brede leidinggevende ervaring, verkregen in een complexe zorgorganisatie met professionals.
- ▶ Bedrijfsmatig sterk onderlegd, bewezen operational excellence in de particuliere VVT-praktijk.
- ▶ Kennis van operationele processen in kleine particuliere VVT-locaties en inhoudelijke kennis op het gebied van VVT.
- ▶ Kennis en ervaring op het gebied van de regelgeving op het gebied van kwaliteit van zorg.
- ▶ Goed ontwikkelde sensitiviteit voor wat cliënten en familieleden belangrijk vinden.
- ▶ Besluitvaardige en coachende stijl van leidinggeven, heeft aandacht voor talentontwikkeling.
- ▶ Organisationsensitief, goed ontwikkeld gevoel voor bestuurlijke, ambtelijke en politieke verhoudingen, zowel in- als extern.
- ▶ Uitstekende communicator en netwerker, beschikt over aantoonbare ervaring met het succesvol opbouwen en onderhouden van duurzame netwerkcontacten in het publieke domein.

#### Kerncompetenties en persoonskenmerken

- ▶ Charismatische persoonlijkheid, enthousiast, gepassioneerd.
- ▶ Mensgericht, laagdrempelig, benaderbaar voor cliënten, verwanten en medewerkers.
- ▶ Besluitvaardig en resultaatgericht, daadkrachtig en veeleisend, neemt ook onder druk integere besluiten.
- ▶ Verbinder en teamplayer, gelooft in de kracht van samenwerken en optimaal gebruik maken van elkaars kennis en kwaliteiten.
- ▶ Geeft leiding op basis van positief leiderschap, staat voor veiligheid en vertrouwen en zet zich in voor het versterken van ieders persoonlijke kracht.
- ▶ Kritisch, zowel naar eigen functioneren als ook naar anderen.

#### Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie. Inschaling vindt plaats op basis van de cao VVT.

## Procedure

Frank ten Oever van Klaus Schmitt & Partners begeleidt de wervings- en selectieprocedure. Hij zal gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte kandidaten bij Klaus Schmitt & Partners. Vervolgens zullen de curricula vitae van geschikte kandidaten op papier aan de opdrachtgever worden gepresenteerd en zullen ca. 3-4 kandidaten voor de selectiegesprekken worden uitgenodigd.

Een assessment kan deel uitmaken van de procedure. Indien gewenst kunnen er in het eindstadium van de selectieprocedure van benoembare kandidaten referenties worden ingewonnen.

## Contactpersonen

Solliciteren kan via onze website: [www.klausschmitt.nl](http://www.klausschmitt.nl)

Frank ten Oever  
Partner

Martine Piekhaar  
Personal Assistant

Klaus Schmitt & Partners  
Wilhelminapark 60  
3581 NP Utrecht  
tel. 030 – 275 84 55