

's Heeren Loo

**Manager Moeilijk Verstaanbaar Gedrag
(Manager Zorg)**

's Heeren Loo 

Informatie voor belangstellenden

Voorwoord

Deze notitie is bedoeld om belangstellenden voor de positie van manager Moeilijk Verstaanbaar Gedrag van 's Heeren Loo inzicht te geven in de organisatie, de vacante positie en het gewenste profiel. De laatste paragraaf geeft praktische informatie over de procedure.

Op onze website www.terraresearch.nl vind je wat dit laatste betreft de meest actuele informatie. Ook zijn wij graag bereid je telefonisch te woord te staan.

Dit document is tot stand gekomen na gesprekken met de regiodirecteur, de huidige manager MVG, collega-managers, en de recruiter. Daarnaast zijn interne en openbare documenten geraadpleegd. Aldus is een goed beeld ontstaan van de strategie en ontwikkeling van de organisatie.

Meer informatie over de organisatie vind je op www.sheerenloo.nl

Terra Management Search,

Bert Hokken, consultant
Dianne Kurvers, search consultant

's Heeren Loo

's Heeren Loo ondersteunt mensen met een verstandelijke beperking en/of andere beperking. De organisatie biedt hulp door heel Nederland gevarieerd van ondersteuning aan huis tot intensieve 24-uurs opvang op woonlocaties. Daarin is de organisatie van bijzondere professionele en persoonlijke waarde. Er wordt ruimte gemaakt voor echte ontmoetingen. Bijna 10.000 cliënten met een verstandelijke beperking krijgen zorg en ondersteuning van 's Heeren Loo.

De zorg die 's Heeren Loo cliënten met een beperking biedt staat op nummer één. Iedereen binnen de organisatie draagt hier op zijn manier zijn steentje aan bij. Zo zetten de circa duizend zorgteams van 's Heeren Loo zich elke dag in om de cliënten de best mogelijke ondersteuning te geven op het gebied van zorg, wonen, werk en dagbesteding, zodat cliënten en hun verwanten tevreden zijn, zij een leven kunnen leiden zoals zij dat willen en zodat zorgprofessionals plezier en voldoening uit hun werk halen.

's Heeren Loo locatie Zuidoost Nederland (Boldershof) is een onderdeel van de 's Heeren Loo Zorggroep. 's Heeren Loo Zorggroep is al meer dan 100 jaar gevestigd in Druten, waar ruim 600 medewerkers ondersteuning en zorg bieden aan meer dan 600 cliënten.

Missie

Juist in tijden waarin de samenleving in beweging is en het stelsel drastisch is veranderd, is en blijft de missie van 's Heeren Loo het kompas, het bestaansrecht en de inspiratie voor de medewerkers. De missie luidt: *Met alles wat wij weten en kunnen, zetten wij ons in voor de ondersteuning van mensen met een verstandelijke beperking en/of andere beperkingen en hun verwanten, zodat zij een zo goed mogelijk leven leiden.*

Visie

Met de visie wordt inhoud gegeven aan de missie. 's Heeren Loo vindt het belangrijk dat mensen met een verstandelijke beperking in hun kracht staan. In nauwe samenwerking met mensen die belangrijk voor hen zijn, vindt hierin ondersteuning plaats. Dit komt tot uiting in de visie:

*Omdat elk mens uniek is
en met zijn eigenheid onze samenleving verrijkt
Omdat elk mens behoefte heeft aan persoonlijke groei en ontwikkeling
en aan nieuwe ervaringen die het leven verrijken*

Daarom 's Heeren Loo

*Opdat jij – jong of oud –
een passend antwoord kan vinden
Op grote en kleine vragen
die er voor jou toe doen
Dichtbij en samen met de mensen
die belangrijk voor je zijn*

*Waar we samen leren
en jij je eigen keuzes maakt
Omdat het vooral gaat om wie jij bent
en wat jij kunt of nodig hebt*

Kernwaarden

's Heeren Loo gelooft in de kracht van echt contact. Voor het geven van goede zorg zijn naast deskundigen, betrokken- en liefdevolle zorgverleners cruciaal. Medewerkers zijn bereid om te leren en zijn altijd op zoek naar de ontwikkelmogelijkheden van cliënten. De kernwaarden weerspiegelen de manier waarop het werk gedaan wordt:

Passie

Er wordt gewerkt met passie. Dat wordt gevoeld door cliënten en hun familie. Niet alleen in wat er gedaan wordt, maar vooral ook in hoe dat gedaan wordt. Bij 's Heeren Loo ben je werkelijk welkom en word je gezien in wie je bent en wat je nodig hebt. Want bij 's Heeren Loo doen cliënten ertoe, doen verwanten ertoe en doen medewerkers ertoe. Dat is belangrijk, want professionele passie is wat de samenleving van ons vraagt. Daarmee is passie voor 's Heeren Loo veel meer dan vrijblijvend opgewekt zijn. Passie is een noodzaak en komt vanbinnen, is eerlijk en uit het hart.

Samen

"Bij 's Heeren Loo werken ze samen. Ja, ook met mij. Dat doen ze heel goed. Want ze beslissen niets zomaar over mij. Dat doen we altijd samen. Ze luisteren echt. Wat ik zeg nemen zij heel serieus. Dat voelt echt fijn." Dat zeggen de meeste cliënten en verwanten over 's Heeren Loo. En zo wil de organisatie het ook. Want werken doen zij samen, omdat het werk mensenwerk is. Er wordt geluisterd naar cliënten, verwanten en collega's en er wordt in het contact gezocht naar de dialoog. Daarin zijn de professionals eerlijk en open, geïnteresseerd en in verbinding met elkaar en de maatschappij. 's Heeren Loo weet dat er samen betere resultaten bereikt worden dan alleen, ook in functionele relaties wordt voortdurend naar de verbinding gezocht.

Ontwikkeling

Cliënten hebben dromen. Over henzelf, hun huis, hun vrienden, hun leven. Voor hen is groei de brug tussen nu en straks. In feite geldt dat voor iedereen, met of zonder verstandelijke beperking. Daarom staat bij 's Heeren Loo ontwikkeling in het werk voorop. Er wordt gezocht naar beweging, nieuwe ervaringen en groei. Niet alleen in de begeleiding van cliënten en in het eigen vakgebied, maar ook in wetenschappelijk onderzoek en in de rol die de organisatie heeft in het professionele netwerk. Want stilstaan is geen optie. Zo staat 's Heeren Loo bekend bij cliënten en de omgeving. In het streven naar groei is de organisatie niet voorzichtig, maar ook niet overambitieuus. 's Heeren Loo daagt zichzelf en de omgeving uit om het maximale eruit te halen, met respect voor mogelijkheden en omstandigheden.

Betrokken

's Heeren Loo bestaat meer dan 125 jaar. Betrokkenheid kenmerkt de geschiedenis van de organisatie. Cliënten en hun familie (mensen die voor de cliënt als familie voelen), maar ook collega's ervaren die basiswaarde dagelijks in het contact. Het werk wordt toegewijd en professioneel gedaan, met een scherp oog en een luisterend oor voor wat cliënten en hun familie vragen. Steeds probeert 's Heeren Loo hen de best mogelijke begeleiding en behandeling te bieden. Want de professionals hebben de kennis van wat er in hun vak en in de maatschappij gebeurt en daar wordt adequaat op ingespeeld. Als zorgaanbieder houdt 's Heeren Loo zich in de samenleving niet afzijdig, de discussie wordt aangegaan zonder zichzelf te verliezen. 's Heeren Loo heeft een betrokken actieve houding.

De werkwijze

Er wordt gewerkt in de driehoek cliënt - verwant - zorgprofessional. Deze driehoek is het kloppend hart van de organisatie. 's Heeren Loo stelt alles in het werk om cliënten, verwanten en professionals samen sterk te maken zodat cliënten hun dromen kunnen realiseren. Alle ondersteunende afdelingen staan in dienst van de driehoek en niet andersom. Bij alles wat er gedaan wordt, wordt kritisch gekeken naar de toegevoegde waarde voor de driehoek.

De teams en de driehoek vormen de basis. Daar vindt de daadwerkelijke kwaliteitsverbetering plaats. Dit is de eerste lijn. De tweede en derde lijn zorgen voor aanvullende zekerheid dat uitkomsten worden gebruikt en een oordeel wordt verkregen over de optimale werking van het kwaliteitssysteem. Verdere versterking ontstaat door gebruik te maken van een externe visitatie.

De beweging en de plannen van 's Heeren Loo voor de komende jaren zijn vastgelegd in de Koers 2018 - 2021: goed leven, mooi werk en een duurzaam gezonde organisatie. Deze koers is samen met medewerkers, cliënten, verwanten, directeuren, de Raad van Bestuur en andere belanghebbenden tot stand gekomen. Het is een koers waarvan er samen wordt gezegd: zo willen we zijn, zo willen we zorg- en ondersteuning bieden, zo willen we met elkaar samenwerken en van elkaar leren.

Het functioneren en het faciliteren van de zorgteams staat centraal in de koers. In de koers 2018 -2021 is dit vertaald in drie beloftes:

1. Goed leven voor cliënten, waarin zij hun dromen waar kunnen maken.
2. Mooi werk voor professionals, waarin zij met passie hun werk uitvoeren en hun doelen realiseren.
3. Duurzaam gezonde organisatie om de continuïteit van onze maatschappelijke rol te realiseren.

Acht thema's zijn belangrijk bij de invulling van de koers van 's Heeren Loo:

1. Ontwikkelen nieuwe zorgvormen;
2. Doorontwikkelen complexe zorg;
3. Jeugdketens operationaliseren in sociaal domein;
4. Versterken van teams en medewerkers;
5. Versterken positie op de arbeidsmarkt;
6. Samen sterk (cliënt en verwant);
7. Duurzaam ondernemen en
8. Versterken in- en externe samenwerking.

's Heeren Loo past de organisatie hierop aan. Er zijn drie sporen die helpend zijn om de zorgteams optimaal te faciliteren:

Spoor 1: Teamontwikkeling/ samen werken aan kwaliteit;

Spoor 2: Leiderschapsontwikkeling/ Faciliterende communicatie- en overlegstructuur;

Spoor 3: Organisatieontwikkeling/ waarderende leerstructuur.

Kwaliteit

Kwaliteit is – voor 's Heeren Loo vanzelfsprekend – expliciet onderdeel van de besturingsfilosofie. Want zonder kwalitatief goede zorgverlening heeft 's Heeren Loo geen bestaansrecht. Het continu verbeteren van de kwaliteit van zorg wordt gedaan door onderzoek, opleiding, kennisdeling en innovatie in behandel- en

begeleidingsmethodieken. Er wordt uitgegaan van inhoudelijke deskundigheid én eigenaarschap van de 14.000 medewerkers. Er wordt gestuurd op vertrouwen, bindende afspraken en kaders. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden organiseert 's Heeren Loo zo dichtbij en licht als mogelijk of zo zwaar als nodig rondom de zorgvraag van de cliënt. Daarnaast wordt er gestreefd naar een lerende, ontwikkelende organisatie waar medewerkers met plezier en passie werken en er aantoonbare toegevoegde waarde voor cliënten geleverd wordt. De besturingsfilosofie maakt duidelijk dat 's Heeren Loo op een kantelpunt staat. De organisatie ontwikkelt zich, van een redelijk hiërarchische en centraal aangestuurde organisatie, naar sturen binnen heldere kaders door de teams, die met cliënten en verwanten regie voeren in verbeteren van kwaliteit van zorg en dienstverlening.

Prioriteiten 2018-2019

De prioriteiten van 's Heeren Loo voor 2018-2019 komen voort uit de bevindingen en ontwikkelopgaven die zijn beschreven in het Kwaliteitsrapport.

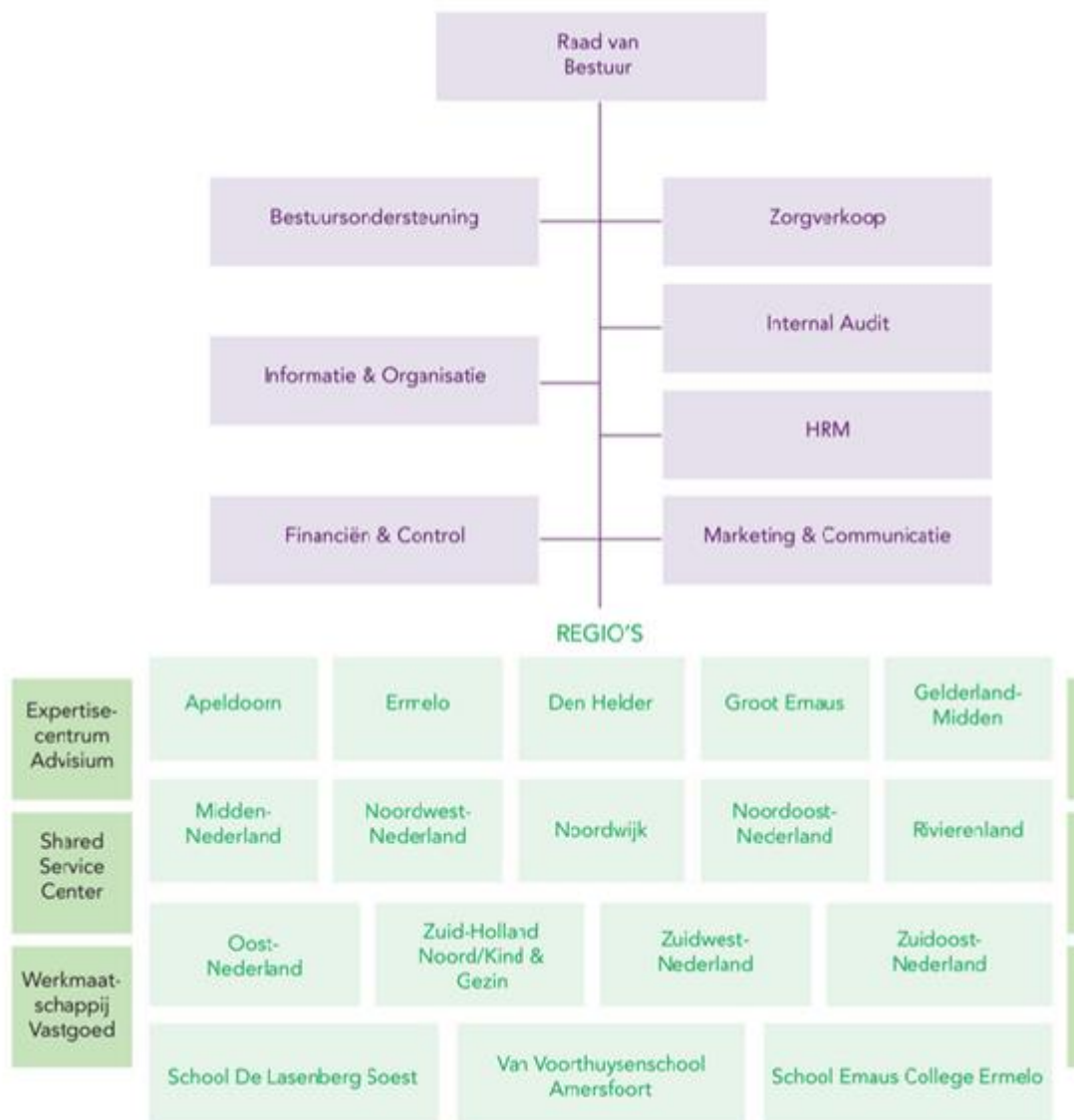
De organisatie richt zich de komende jaren op de volgende thema's:

1. Werven en behouden van goede medewerkers: 's Heeren Loo zorgt dat de organisatie blijvend kan beschikken over vakbekwame- en reflecterende medewerkers. Deze medewerkers zijn nodig om ook in de toekomst kwalitatief goede zorg te kunnen bieden.
2. Teamontwikkeling en teamreflectie: In 2019 zien alle teams teamreflectie als vanzelfsprekend en cruciaal onderdeel van het werk, zoveel mogelijk samen met cliënten en verwanten. Om teams daarbij te ondersteunen wordt er in 2018 en komende jaren € 4,5 miljoen geïnvesteerd.
3. Meer focus op kwaliteit: Teamreflecties besteden meer aandacht aan vraagstukken rond kwaliteit van zorg. Dat teams van elkaar leren is een vanzelfsprekend onderdeel van de werkwijze, evenals het uitvoeren van audits door cliënten. De wetenschappelijke en professionele kennis wordt beter inzetbaar en toepasbaar voor de praktijk van (team-) reflectie.
4. Samenwerken in de driehoek: Cliënten en verwanten worden beter betrokken bij de zorg, onder meer via inzet van 'Mijn Caress, Dit vind ik ervan!' en het beter benutten van het informele netwerk van cliënten.
5. Doorontwikkelen kwaliteit van complexe zorg: 's Heeren Loo investeert in een meer integrale benadering van de zorg door de samenwerking te verbeteren tussen wonen, nachtzorg, dagbesteding, werk, behandeling en onderwijs. De organisatie richt zich daarnaast op de kwaliteit van de dagbesteding en het verbeteren van multidisciplinaire samenwerking in teams.
6. Veilige zorg: 's Heeren Loo zorgt voor een stabiele personele bezetting in teams, zodat cliënten zich veilig en gekend voelen. Daarnaast wordt er gewerkt aan het vergroten van het veiligheidsbewustzijn van medewerkers en het realiseren van een verbeterde leer- en verbetercyclus via het programma 'Samenhangend Melden & Verbeteren'. Er wordt blijvend geïnvesteerd in een verantwoorde en duurzame afbouw van vrijheidsbeperkingen.
7. Zorginnovatie, digitalisering en technologische ontwikkeling: 's Heeren Loo denkt na over het slimmer en anders organiseren van de zorg, zorginnovatie, digitalisering en het goed toepassen van technologie, en volgt ontwikkelingen binnen innovatie op de voet.

De organisatiestructuur

Om integrale zorg, begeleiding en ondersteuning dicht bij de cliënt aan te kunnen bieden, werkt de 's Heeren Loo Zorggroep met integrale regio's. Dit betekent dat iedere regio bijna alle vormen van zorg en ondersteuning kan leveren, eventueel door inschakeling van (zorg) partners. Zo biedt 's Heeren Loo zorg op maat in een kleinschalige setting en indien wenselijk in nauwe samenwerking met andere ketenpartners. De regio's staan onder leiding van een regiodirecteur.

De structuur van de organisatie:



Regio Zuidoost Nederland

De regio Zuidoost-Nederland heeft de ambitie om in Druten een levendige dorpsgemeenschap te vormen. Daarnaast zijn en worden er kleinschalige voorzieningen in de regio gerealiseerd.

De regio heeft een omvang van circa 600 medewerkers en 600 cliënten. Binnen de regio vormen de teams de bouwstenen van waaruit het primaire proces vorm wordt gegeven. Het zorgaanbod is gevarieerd en is gebaseerd op de wensen van de cliënten. Het aanbod bestaat onder andere uit 24-uurs zorg, dagactiviteiten, begeleiding bij werk, ambulante zorg, kort verblijf (logeren en vakantieopvang), observatie, crisisopvang, begeleiding in de woonsituatie in diverse varianten. Daarnaast is consultatie van of behandeling door diverse deskundigen mogelijk, zoals een arts, diëtiste, pedagoog en orthopedagoog. Er zijn dertien teams die onder leiding staan van een Manager Zorg.

De regiodirecteur geeft, in nauwe samenwerking met het managementteam (MT), leiding aan de regio. De regiodirecteur bestuurt de interne organisatie op hoofdlijnen. De organisatie is in control; er is adequaat geanticipeerd op de veranderende regelgeving en financiering.

Naast de regiodirecteur bestaat het MT uit een achttal zorgmanagers, een Manager bedrijfsbureau, een HR-adviseur een Controller en een Communicatieadviseur. Wekelijks vindt er een MT-vergadering plaats, waarin gesproken wordt over een grote verscheidenheid aan onderwerpen.

De afdeling MVG

Binnen de afdeling MVG in Druten wonen 62 cliënten met zwaartepakket 6 en 7. Er worden mogelijkheden onderkend om meer potentiële doelgroep-clieñten woonruimte te bieden waardoor de zorgvraag nog adequater kan worden ingevuld. Het is dan ook de intentie om de afdeling MVG – met decentrale woonvoorzieningen – te vergroten.

De manager MVG Zuidoost Nederland geeft directe sturing aan ongeveer 100 medewerkers. De werkwijze is erop gericht – werkend volgens de gedachte van Wouter Hart – om de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie neer te leggen. Belangrijk in deze werkwijze is de driehoek: cliënt, verwanten, zorgprofessional.

De sfeer binnen de afdeling is goed, de medewerkers van de afdeling zijn trots op 's Heeren Loo en zeker op de afdeling. Ondanks dit, is het verloop van medewerkers binnen de afdeling hoog. Dit heeft enerzijds te maken met de zwaarte van de afdeling en anderzijds met de concurrerende arbeidsmarkt.

MVG

Moeilijk verstaanbaar gedrag is gedrag dat door de cliënt zelf of door zijn omgeving als probleemgedrag wordt ervaren. Moeilijk verstaanbaar gedrag is een vorm van communicatie, waarbij de cliënt duidelijk maakt dat hij zich niet gehoord of begrepen voelt. De cliënt heeft onvoldoende mogelijkheden om zijn gevoelens en wensen op een sociaal wenselijke manier kenbaar te maken. Doordat de omgeving het gedrag van de cliënt vaak niet begrijpt, is het moeilijk de zorgvraag van de cliënt goed te beantwoorden. De begeleiding en behandeling van 's Heeren Loo is gericht op het zien en begrijpen van *de vraag achter het gedrag* en van daaruit de cliënt de begeleiding te bieden die hij nodig heeft. Daarbij ligt de focus niet op het beheersen van probleemgedrag, maar op het aansluiten bij de vraag en behoeften van de cliënt vanuit een onvoorwaardelijke ondersteuningsrelatie.

In het zorgprogramma is de focus met name gericht op cliënten waarbij moeilijk verstaanbare gedrag veelvuldig voorkomt, soms met vastgelopen en uitzichtloze situaties als gevolg. Moeilijk verstaanbaar gedrag kan, in mindere mate, voorkomen bij alle cliëntgroepen. Elementen uit dit zorgprogramma kunnen dan ook relevant zijn voor andere cliënten met moeilijk verstaanbaar gedrag.

's Heeren Loo wil de zorg aan mensen met een verstandelijke beperking en een intensieve en complexe zorgvraag optimaliseren. Cliënten wordt veelal (zeer) intensieve intramurale 24-uurszorg geboden. Maar ook voor cliënten die thuis wonen wordt begeleiding, orthopedagogische behandeling en dagbesteding geboden.

De basis van de werkwijze is het creëren van een leefklimaat dat cliënten de ruimte en de mogelijkheid biedt om op een prettige manier te leven, zichzelf te zijn, zich te ontwikkelen en relaties aan te gaan. Ook op de momenten dat het lastig is wordt vastgehouden aan het bieden van dit leefklimaat. 's Heeren Loo noemt dit ook wel 'het gewone leven ervaren'. Daarnaast biedt 's Heeren Loo orthopedagogische behandelinterventies gericht op herstel van het gewone leven en het ontwikkelen van competenties van de cliënt. Er wordt gebruik gemaakt van het behandelmodel Triple-C. Ten slotte is er de mogelijkheid voor specifieke behandelinterventies, aanvullend op orthopedagogische behandelinterventies continueren of te herstellen. Om deze te kunnen inzetten is een goede beeldvorming nodig.

Wanneer aan de hand van de beeldvorming duidelijk is waardoor de cliënt communiceert met moeilijk verstaanbaar gedrag, wordt vaak ook duidelijk welke behandelinterventies nodig zijn om het leefklimaat van de cliënt te verbeteren en te werken aan het herstellen of ervaren van het gewone leven. Naast de basiszorg voor en het herstel van het gewone leven van cliënten met een intensieve zorgvraag zijn vaak specifieke behandelinterventies nodig om hem in staat te stellen deel te nemen aan het gewone leven. Het gaat hierbij om diagnostisch onderzoek, therapie en medicatie. Doel is het verminderen van stoornisgerelateerde problematiek, zodat het makkelijker wordt voor de cliënt en zijn omgeving om te werken aan het verbeteren van zijn kwaliteit van bestaan.

Manager MVG, de functie

De manager MVG is verantwoordelijk voor een afdeling waarbinnen circa 62 cliënten wonen. Binnen het team MVG zijn ongeveer 100 medewerkers werkzaam. Als manager ben je lid van het MT.

De Manager MVG heeft drie hoofd taakgebieden:

- Het zijn van een ambassadeur om zo cliënten en verwanten die hulp nodig hebben, de weg naar 's Heeren Loo te wijzen. Hiervoor moet de Manager goede externe contacten opbouwen en 'warm houden'.
- Het verder professionaliseren van het team MVG hetgeen leidt tot een optimale klanttevredenheid.
- Het ontwikkelen en zorgdragen voor eigentijdse en innovatieve zorgconcepten. Met als primaire doel om meer cliënten de gewenste zorg te kunnen bieden met behoudt van een 'gezond huishoudboekje'. Daarbij anticiperend op de verwachtingen van de klant en verwanten en rekening houdend met de financiële regelgeving.

De Manager is verantwoordelijk voor het herkennen en benutten van alle commerciële kansen en mogelijkheden die de zorgmarkt biedt: nu en in de toekomst! Daartoe gaat hij/zij actief en enthousiast met partijen in de markt in gesprek om de visie op de ontwikkelingen in de zorg uit te dragen, en creëert zelf nieuwe ideeën en events om deze kansen volop te benutten. Als manager MVG vertaalt hij/zij hiermee de geïdentificeerde kansen en mogelijkheden in een passend zorgaanbod. Kortom, de Manager is pas tevreden als de cliënt tevreden is!

Daarnaast is hij/zij voor de afdeling op tactisch niveau verantwoordelijk voor beleidsontwikkeling en –implementatie, financiën en beheer. De door de Manager gesignaleerde in- en externe ontwikkelingen vertaalt hij/zij naar consequenties voor de eigen organisatie-eenheid. De Manager formuleert voorstellen voor ontwikkeling of bijstelling van operationeel- en behandelbeleid. Dat vraagt een ondernemende instelling! Tevens bewaakt de Manager het vastgestelde personele en materiële budget en doet desgewenst voorstellen tot bijstelling bij de regiodirecteur. Daarbij zorgt hij/zij voor het tot stand komen van zorg- en dienstverleningsovereenkomsten met cliënten en/of hun wettelijk vertegenwoordigers, omdat het van nature bij hem/haar past om duidelijke en heldere afspraken te maken.

De Manager MVG draagt zorg voor een klimaat waarin medewerkers kunnen opbloeien en groeien tot taakvolwassenheid. De Manager reageert gepast op elke situatie, heeft een positieve kijk op de omgeving en creëert op de afdelingen optimisme. De Manager is omgevingsbewust, beschikt over een empathisch vermogen en communiceert op een heldere en open manier met teamleden, collega MT-leden, cliënten en hun netwerk. De Manager staat erom bekend dat hij/zij op een prettige manier 'to the point' is.

Manager MVG, het profiel

Geschikte kandidaten herkennen zich in onderstaand profiel:

- Bewezen expertise in het leidinggeven aan veranderingen, in werkwijzen, structuur en cultuur.
- Innovatief ondernemerschap met zicht op en het benutten van marktkansen.
- Een duidelijke visie op de veranderingen in de zorg.
- Leidinggevende stijl die gekenmerkt wordt door helderheid, zakelijkheid en eerlijkheid.
- Afgeronde en relevante beroepsopleiding op Hbo-niveau.
- Afgeronde Managementopleiding.
- Gericht op samenwerking; is doortastend en doorpakkend.
- Grote mate van flexibiliteit en zelfstandigheid.

Gezocht wordt naar kandidaten die ondernemend ingesteld zijn, die kansen zien en deze benutten, die plezier hebben in hun werk en in staat zijn om de dienstverlening uit te breiden dan wel aan te passen aan wat klant vraagt.

De uitdaging waar de organisatie voor staat is divers en gevraagd wordt om gemakkelijk te kunnen schakelen tussen verschillende taken en niveaus en te genieten van de variëteit aan werkzaamheden. Heldere prioriteiten stellen, zichtbaarheid en laagdrempeligheid naar de medewerkers, cliënten en belanghebbenden met oprechte belangstelling zal de slagvaardigheid vergroten en bijdragen aan het succesvol invullen van deze functie. De geschikte kandidaat is een stevige leidinggevende, treedt kordaat op, is vrolijk en positief en communiceert helder. Weet vanuit natuurlijk leiderschap het beste uit collega's te halen en groepsdynamische processen positief te beïnvloeden. In termen van competenties is bovendien bepaald dat kandidaten beschikken over:

Denken:

- Visie: vermogen zaken in een breder kader te zetten; conceptueel en beleidsmatig denken met daarbij de lange termijn voor ogen.
- Organisatiebewustzijn: doorzien van organisatiepolitieke processen en het begrippen van de gang van zaken in een organisatie.

Voelen:

- Klantgerichtheid; in denken en handelen de cliënt centraal stellen.
- Coachen: begeleiding geven aan medewerkers in het kader van hun taakvervulling, stimuleren van hun persoonlijke ontwikkeling.
- Relatiebeheer: persoonlijke relaties opbouwen en onderhouden met cliënten, collega's en externe contactpersonen.

Kracht:

- Initiatief: zelfstandig actie ondernemen. Kansen en mogelijkheden signaleren en er iets mee doen; uit zichzelf beginnen.
- Resultaatgerichtheid: concrete doelen als uitgangspunt nemen voor het eigen gedrag en hieraan vasthouden totdat het doel bereikt is.
- Besluitvaardigheid: levert een actieve bijdrage aan besluitvorming, zet eigen mening neer, komt tot draagvlak voor besluitvorming.

Praktische informatie betreffende de procedure

Het betreft een functie voor 32 tot 36 uur. In eerste instantie krijg je een aanstelling voor één jaar, met uitzicht op een vast dienstverband. De salarisschaal is FWG 60. 's Heeren Loo biedt zeer gunstige arbeidsvoorwaarden. Zo heb je recht op 8% vakantiegeld, een eindejaarsuitkering en een goede pensioenregeling.

Terra Management Search legt aan de opdrachtgever een long list van kandidaten voor. De opdrachtgever beslist met welke kandidaten zij gaat kennis maken. De selectie- en benoemingsprocedure wordt door Terra Management Search begeleid. Referenties worden alleen ingewonnen na toestemming van de kandidaat. Een assessment is onderdeel van de procedure en een diplomacheck vindt plaats.

Wanneer je geïnteresseerd bent in de vacature, ontvangt Terra Management Search graag **uiterlijk 18 december** een motivatiebrief en curriculum vitae .

Je kunt je sollicitatie uploaden met de button bij de vacature op onze site.

Wil je ons bij sollicitatie laten weten waar je deze vacature voor het eerst zag?

Wanneer je profiel voldoende aanknopingspunten biedt, nodigen wij je uit voor een kennismakingsgesprek met onze consultant Bert Hokken. Deze gesprekken – die uiterlijk 4 januari – plaatsvinden – vinden plaats op het kantoor van Terra Management Search. Een diploma- en loopbaanonderzoek maakt onderdeel uit van de procedure.

Op dinsdag **8 januari 2018** zal Terra haar voorstel doen aan de opdrachtgever. De eerste gespreksronde met de selectiecommissie van 's Heeren Loo is gepland op **dinsdag 15 januari 2018 tussen 13.00 en 17.00 uur**. De tweede gespreksronde vindt plaats op **donderdag 22 januari tussen 14.00 en 16.00 uur**.

Wil je ons laten weten wanneer je afwezig bent tijdens de hierboven genoemde periode en hoe je tijdens je afwezigheid eventueel wel bereikbaar bent?

Voor resterende vragen nodigen wij je van harte uit ons te bellen of e-mailen.

Dianne Kurvers, search consultant
| 085 070 25 97 | terra@terrasearch.nl