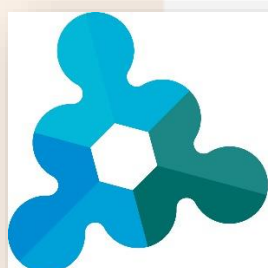


## 's Heeren Loo regio Ermelo

**Manager Kind & Jeugd**

**Manager LNG**

(Licht Verstandelijke Beperking,  
Niet-Aangeboren Hersenletsel,  
Geestelijke Gezondheidszorg)



# 's Heeren Loo

### **Voorwoord**

Deze notitie is bedoeld om belangstellenden voor de posities van manager Kind & Jeugd en manager LNG van 's Heeren Loo inzicht te geven in de organisatie, de vacante posities en de gewenste profielen. De laatste paragraaf geeft praktische informatie over de procedure.

Op onze website [www.terrasearch.nl](http://www.terrasearch.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, HR-adviseur, collega-managers Kind & Jeugd en collega-managers LNG. 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](http://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 of haar 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 Ermelo is een onderdeel van de 's Heeren Loo Zorggroep. 's Heeren Loo Zorggroep is al meer dan 125 jaar gevestigd in Ermelo, waar ruim 1600 medewerkers ondersteuning en zorg bieden.

### 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:

### *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.

### *Passie*

's Heeren Loo werkt met passie. Dat voelen de 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. Daar krijg je energie van zonder dat het overweldigend wordt.

### *Samen*

"Bij 's Heeren Loo werken ze samen. Ja, ook met mij. Dat doen ze heel goed. Want ze beslissen niet 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. Er zijn veel functionele relaties in het werk, maar liefst gaat 's Heeren Loo verder dan dat, ook in het contact met andere organisaties. Samen bereik je betere resultaten dan alleen.

### *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 's Heeren Loo voor ontwikkeling in het werk. Er wordt gezocht naar beweging, nieuwe ervaringen en groei. Niet alleen in de begeleiding van cliënten en het eigen vakgebied, maar ook in wetenschappelijk onderzoek en in de rol die de organisatie speelt 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 overambitieuze.

's Heeren Loo daagt zichzelf en haar omgeving uit om het maximale eruit te halen, met respect voor mogelijkheden en omstandigheden.

### De werkwijze

Uiteraard stemmen we de begeleiding en behandeling van mensen met een beperking af op hun vragen en wensen. Toch is de basis altijd hetzelfde. 's Heeren Loo werkt in de driehoek cliënt - verwant - zorgprofessional. Die driehoek is noodzakelijk om een kind of familie aan professionals te kunnen toevertrouwen. Pas dan is het veilig voor hem of haar om eigen keuzes te maken. Autonomie is een mogelijk gevolg van samenwerken in de Driehoek. Mogelijk, want lang niet alle cliënten kunnen of willen eigen keuzes maken.

De rest van de organisatie ondersteunt de zorgteams in hun werk. Zij vertalen eisen en vragen vanuit de omgeving naar de praktijk van de zorgteams. Bijvoorbeeld nieuwe wetgeving of eisen over kwaliteit van zorg.

Andersom kunnen ondersteunende diensten vragen of goede praktijkvoorbeelden vanuit de zorgteams verspreiden in de hele organisatie. Zo profiteert iedereen hiervan. Denk aan de ontwikkeling van nieuwe zorgvormen of een succesvolle wervingsmethode voor nieuwe medewerkers.



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. Deze koers is samen met medewerkers, cliënten, verwanten, directeuren, de Raad van Bestuur en andere belanghebbenden tot stand gekomen. Het is een koers waarvan 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.

#### **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 € 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.



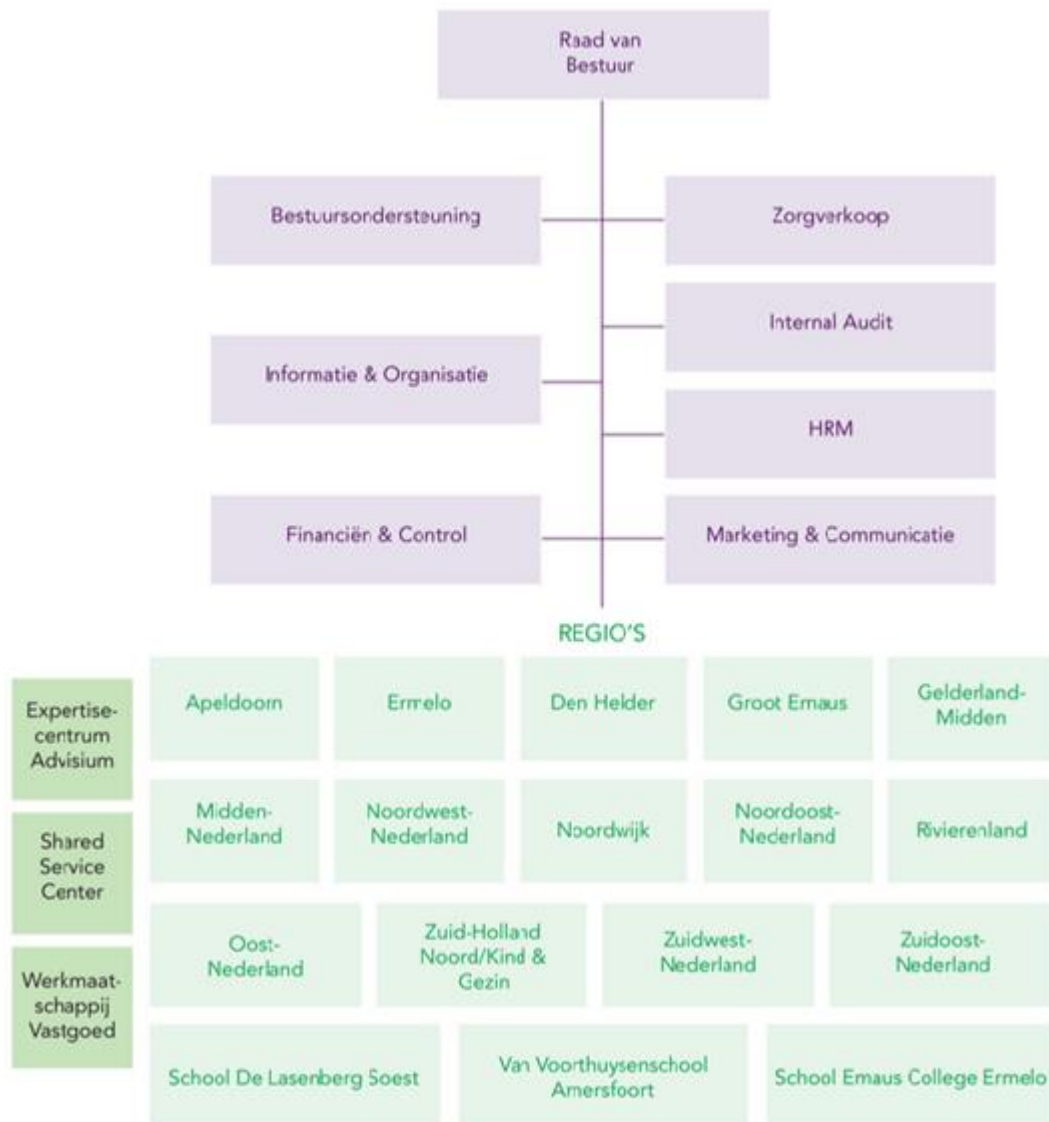
### **HRM-visie voor de komende 3 jaar**

- Medewerkers ervaren dat kennis en kunde (inclusief ervaringsdeskundigheid) rondom (complexe) zorg voor iedereen binnen 's Heeren Loo beschikbaar is omdat de organisatie in staat is die te ontwikkelen en te delen.
- Iedere medewerker is zijn/haar eigen persoonlijk leider van loopbaan, inzetbaarheid en vakkennis. Teams en medewerkers krijgen voortdurend aandacht en worden goed gefaciliteerd in hun ontwikkeling: communicatie, moderne opleidingsvormen en systemen worden ingezet. Ze worden uitgedaagd om hun talenten te benutten. Er is een laag verloop en verzuim, hoge medewerker tevredenheid, medewerkers voelen zich veilig in hun (reflectie- en leer) ruimte en 's Heeren Loo heeft een goed imago op de arbeidsmarkt.
- Teams hebben zich ontwikkeld naar een optimale benutting van de geboden organisatieruimte, zijn adaptief, flexibel en coöperatief. Zo bouwen zij aan de driehoek en zijn coöperatief in het vormgeven hiervan. Kaders rondom organisatieruimte voor teams zijn binnen 's Heeren Loo duidelijk gedefinieerd.
- Medewerkers hebben plezier in het werken, zijn oplossingsgericht en waardegedreven. Alle zorg en ondersteuning is waardegedreven ingericht. Cliënten kunnen hun maatschappelijke rol invullen. Medewerkers zijn trots op de organisatie en dragen dit zichtbaar uit.

### **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 Ermelo

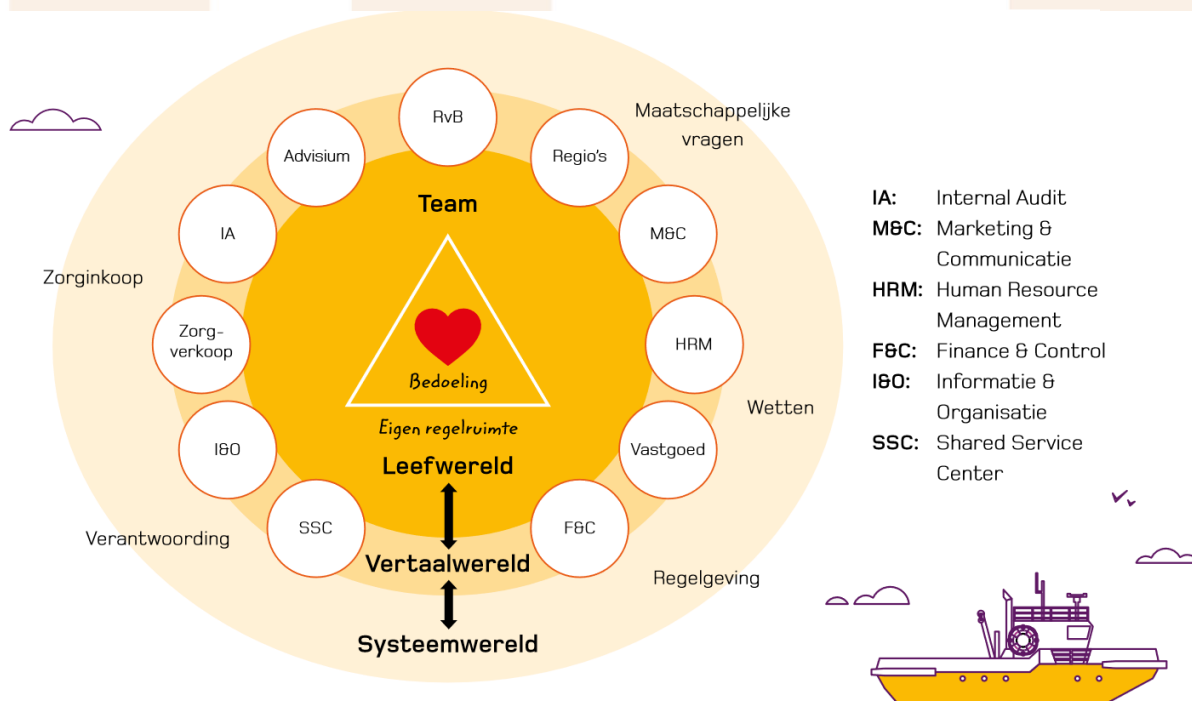
In een prachtige bosrijke omgeving ligt het zorgpark van 's Heeren Loo Ermelo. Hier wonen en werken mensen met een verstandelijke beperking. Het park is van alle gemakken voorzien. Zowel wonen op het zorgpark, onder begeleiding wonen in Ermelo als een gezinshuis zijn mogelijkheden die 's Heeren Loo biedt. Ook zijn op het park de nodige ontspanningsmogelijkheden, zoals sporten, muziek, zwemmen en vrije tijd clubs en andere voorzieningen zoals een kerk en winkels.

Voor bijna alle zorgvragen wordt een passend antwoord gevonden, van kleine vragen tot complexe vragen. Daarnaast biedt 's Heeren Loo begeleiding bij het werken. Zowel op het park zelf (Zorgkwekerij Bloemenhof, De Klinkboerderij) als begeleiding buiten het park.

Er werken ongeveer 1600 medewerkers in de regio Ermelo. De regiodirecteur geeft leiding aan de regio, in nauwe samenwerking met het MT. In dit MT zitten naast de directeur de 23 zorgmanagers en de managers van de ondersteunende diensten. De managementstijl is richtinggevend, coachend en faciliterend. De directie stuurt op hoofdlijnen, de managers vullen deze in overleg met de directie en hun teams binnen ruime kaders in.

## Eén bedoeling, drie werelden

De bedoeling is datgene waartoe 's Heeren Loo als organisatie bestaat en waaraan alles wat in de leef- en vertaalwereld gedaan wordt, wordt afgeleid.



**De leefwereld** is zoals we die in het hier en nu kunnen waarnemen. Deze wereld gaat over het gedrag dat bijvoorbeeld te zien is in het contact tussen cliënt en medewerker. De leefwereld is om de bedoeling heen georganiseerd en wordt daar gelaten.

In **de vertaalwereld** vindt de vertaling plaats tussen de leefwereld en de systeemwereld en vice versa. In de vertaalwereld geven wij ons beleid vorm en faciliteren daarmee de leefwereld en de teams.

Vanuit **de systeemwereld** komen zaken als wetten, regels, maatschappelijke vragen, verkoopheisen en dergelijke op ons af. De vertaalwereld vormt als het ware een 'hitteschild' voor de invloed van de systeemwereld op de teams

### **Kind & Jeugd**

Het rayon Kind & Jeugd bestaat uit een aantal locaties. De nieuw te werven manager wordt verantwoordelijk voor 8 gezinshuizen met ongeveer 15 tot 20 cliënten en 6 locaties met in het totaal 36 cliënten. Er is veel direct contact en samenwerking met het vlak bij gelegen Emaus college. De leeftijd van de cliënten varieert van 6 jaar tot ongeveer 23 jaar, waarbij het zwaartepunt ligt bij de groep 12 tot 18 jaar.

De medewerkers geven zorg aan kinderen en jongeren die niet (meer) in de reguliere zorg terecht kunnen. Vaak is er sprake van meervoudige diagnoses en multi problematiek. De kinderen en jongeren hebben een zeer verschillend niveau voor wat betreft IQ en EQ. De betrokkenheid van ouders en verwanten is doorgaans hoog. De vraag naar zorg van Kind & Jeugd vertoont momenteel een stijgende lijn. Er is dus sprake van een groeiende organisatie, waarbij ook de etnische en religieuze diversiteit toenemen.

Er is veel samenwerking met ketenpartners en aanverwante partijen. Denk hierbij aan onderwijsinstanties, hulpverleners, andere zorgaanbieders en dergelijke. Een speerpunt van 's Heeren Loo is om het kind zoveel als mogelijk thuis te helpen.

Er werken rond de 85 medewerkers (50 – 60 fte), variërend van Begeleider A tot Persoonlijk begeleider. Binnen de teams is geen hiërarchie, alhoewel er wel sprake zal zijn van (professionele) senioriteit. De afdeling is financieel gezond, maar het vraagt wel aandacht om dit zo te houden.

De werksfeer wordt als zeer prettig en collegiaal ervaren, de samenwerking tussen de managers Kind & Jeugd en met de andere managers is goed. De teams variëren van evenwichtig tot nog verder te ontwikkelen. Deze ontwikkeling ligt vooral op het vlak van teamvolwassenheid en persoonlijk leiderschap.

### **LNG (Licht verstandelijke beperking, Niet-aangeboren hersenletsel, GGZ)**

LNG bestaat uit meerdere locaties. De nieuw te werven manager wordt verantwoordelijk voor:

- 8 studio's en 8 appartementen voor mensen met niet aangeboren hersenletsel.
- Verschillende woningen met studio's en appartementen voor jongeren met een lichte verstandelijke beperking die vragen om (zeer) intensieve begeleiding.

In totaal zijn er 38 cliënten. Vaak is er naast de licht verstandelijke beperking of het niet-aangeboren hersenletsel sprake van aanvullende problematiek. Bijna alle cliënten wonen vrijwillig op het park. Bij de behandeling draait het om het verschil te kunnen zien tussen

wat cliënten kunnen en aankunnen. De cliënt moet écht gehoord worden waarbij inclusie en toeleiden naar arbeid de speerpunten zijn.

De manager wordt verantwoordelijk voor ongeveer 50 medewerkers (30 – 40 fte), variërend van Begeleider A tot Persoonlijk begeleider. Binnen de teams is onderling geen hiërarchie, hoewel er sprake is van (professionele) senioriteit en de functie-inhoud verschillend is. Het is een uitdaging om de locaties financieel gezond te houden.

De werksfeer wordt als zeer prettig en collegiaal ervaren, de samenwerking tussen de managers LNG en met de andere managers is goed. De teams variëren van evenwichtig tot nog verder te ontwikkelen. Deze ontwikkeling ligt vooral op het vlak van teamvolwassenheid en persoonlijk leiderschap. Daarnaast is er aandacht nodig voor de onvermijdelijke incidenten die inherent zijn aan het werk.

### **De functies Manager Kind & Jeugd en Manager LNG: Mooi werk dat ertoe doet!**

De driehoek cliënt – verwant – zorgprofessional is de basis van waaruit de organisatie werkt. Hierbij is de organisatie vol in ontwikkeling en heeft de organisatie drie sporen van ontwikkeling ingezet, waar de manager een actieve rol in heeft:

- Samen werken aan Kwaliteit: het kwaliteitskader vanuit kwaliteit van zorg de belangrijkste bron laten zijn om te verbeteren en keuzes te maken. Om dit goed te faciliteren, wordt werk gemaakt van teamontwikkeling;
- Faciliterende communicatie- en overlegstructuren: om de juiste keuzes en besluiten te nemen, wordt de communicatie- en overlegstructuur geoptimaliseerd om dienend te zijn aan de zorgteams. De basis van samenwerking is altijd (persoonlijk) leiderschap. Daarom wordt begonnen met leiderschapsontwikkeling;
- Waarderende leerstructuur: onze wereld is onvoorspelbaar en complex. Hierdoor moet er continu worden doorontwikkeld en geleerd worden. Dit vraagt om een dienend leiderschap, optimale teamsamenwerking en een wendbare organisatie.

De managers zijn (pro-)actief binnen de ketenzorg en nemen actief deel aan verbeterinitiatieven binnen de keten. Zij vergroten de vakvolwassenheid en de taakvolwassenheid van de medewerkers, zodat zij binnen steeds ruimere kaders zo zelfstandig als mogelijk kunnen werken. Hierbij zijn continuïteit en stabiliteit, rust en stevigheid voor de teams van groot belang.

De managers zijn integraal verantwoordelijk voor de teams en de resultaten van de afdeling, waarbij de gedragskundigen zorginhoudelijk verantwoordelijk zijn. De managers zijn daarnaast verantwoordelijk voor één of meer projecten (bijv.: nieuwbouw, productinnovatie) en zijn een belangrijke schakel binnen het Zorginkoopplatform.

Daarnaast staan de managers continu in verbinding met de marktvrage naar zorg en ontwikkelen zij daar de juiste producten en productvarianten voor. Samen met cliënten, medewerkers en het MT ontwikkelt de manager de jaarplannen en voert deze samen met het team uit.

De managers zijn ruim meer dan 50% van hun tijd met mensen bezig. Dit betekent dat het werk voor een flink deel minder planbaar is. Hierbij is het van belang dat je als manager “op afstand maar niet afstandelijk” leidinggeeft.

### **Profiel Manager Kind & Jeugd en Manager LNG**

Geschikte kandidaten herkennen zich in onderstaand profiel:

- Bekendheid met de doelgroep is een must. Dit kan de VG zijn, maar ook bijvoorbeeld PG, psychiatrie, defensie, beveiliging, verslavingszorg, Politie/Brandweer/Ambulance;
- Leidinggevende ervaring is een pré;
- HBO+ niveau van denken en werken;
- Bekendheid met werken met KPI's;
- Beleidsmatig inzicht, in staat om op MT-niveau mee te denken en te doen;
- Heeft een giraffe view;
- Is stressbestendig, flexibel, empathisch;
- Is gewend initiatief te nemen;
- Is communicatief zeer vaardig op alle niveaus.

Dit is geen kantoorbaan. 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 ideale kandidaat straalt rust en senioriteit uit, heeft een 'brede rug' en kan minstens zo goed kritische feedback ontvangen als geven. Je balanceert goed tussen sturen en regelruimte geven en zet daardoor de teams in hun kracht. En die kracht is: er zijn voor de cliënten, wat er ook gebeurt!

Daarnaast ben je natuurlijk een fijne collega die geëngageerd en serieus is wanneer het moet maar die af en toe ook buiten de lijntjes durft te kleuren en humor niet schuwt. Het is een pré als je ervaring hebt in het begeleiden van beginnend leidinggevendenden.

De uitdaging waar de organisatie voor staat is divers en gevraagd wordt om gemakkelijk te kunnen schakelen tussen verschillende taken en niveaus en om te genieten van de variëteit aan werkzaamheden. 's Heeren Loo zoekt hierbij managers die zich voor langere tijd willen verbinden en een rots in de branding zijn voor de medewerkers.

### **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. 's Heeren Loo biedt zeer gunstige arbeidsvoorwaarden. De salarisschaal is FWG 60 onder de CAO Gehandicaptenzorg. Daarbij zijn niet alleen zaken geregeld als de hoogte van het salaris, vakantiedagen en overwerk, maar bijvoorbeeld ook pensioen en eindejaarsuitkering. Naast de Cao-regelingen heeft 's Heeren Loo een ruilregeling arbeidsvoorwaarden, een goede studiekostenregeling en collectieve afspraken met verschillende zorgverzekeringen.

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 er wordt een diplomacheck gedaan.

Wanneer je geïnteresseerd bent in de vacature, ontvangt Terra Management Search graag **uiterlijk zondag 31 maart** een motivatiebrief en curriculum vitae.

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

Wanneer je profiel voldoende aanknopingspunten biedt, nodigen wij je uit voor een kennismakingsgesprek met onze consultant Bert Hokken. Deze gesprekken – die uiterlijk 12 april – plaatsvinden, worden gehouden op het kantoor van Terra Management Search. Een diploma- en loopbaanonderzoek maakt onderdeel uit van de procedure.

Op dinsdag **16 april** zal Terra haar voorstel doen aan de opdrachtgever. De eerste gespreksronde met de selectiecommissie van 's Heeren Loo is gepland op **vrijdag 19 april**. De tweede gespreksronde vindt plaats op **dinsdag 23 april**. Een assessment maakt onderdeel uit van de procedure.

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