

**'s Heeren Loo regio Groot Emaus  
(Soest, Ermelo)**

**Manager Zorg**

**Jeugdzorg en jeugdhulpverlening**



## Voorwoord

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

Dit document is tot stand gekomen na gesprekken met de regiodirecteur, HR-adviseur, de collega gedragswetenschapper met wie dual leiding wordt gegeven, senior medewerkers en de manager zorg die de vacante plek waarneemt. 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  
Monique Vlek, 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. Ruim 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 Groot Emaus is een onderdeel van de 's Heeren Loo Zorggroep, waar ± 340 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*

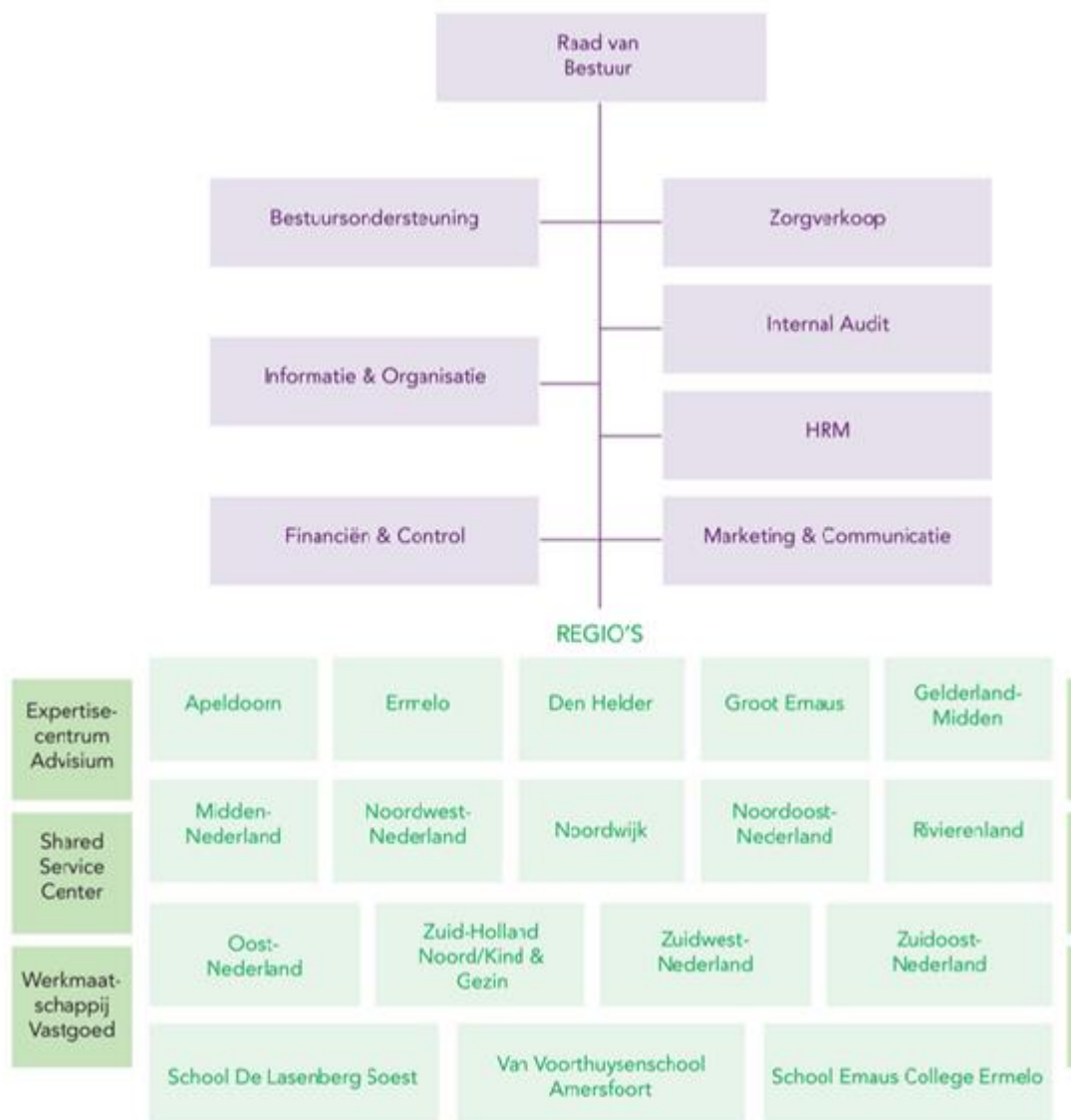
*Opdat jij – jong of oud –  
een passend antwoord kan vinden  
Op grote en kleine vragen  
die er voor jou toe doen  
Dichtbij en samen met de mensen  
die belangrijk voor je zijn*

*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*

### 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.

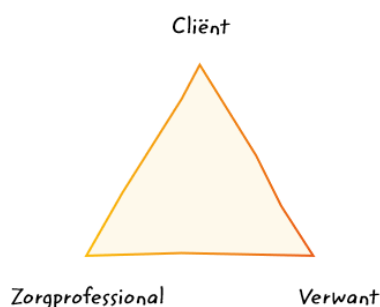
De structuur van de organisatie:



### **Groot Emaus, orthopedagogisch behandelcentrum**

Groot Emaus is een landelijk werkend orthopedagogisch behandelcentrum, vanuit Ermelo en Soest, en daarmee een bijzonder onderdeel van 's Heeren Loo. Het behandelcentrum biedt in een driemilieuvoorziening (wonen, onderwijs en vrije tijd) behandeling aan licht verstandelijk beperkte jongeren met ernstige gedragsproblematiek (12 tot 23 jaar) met het accent op competentie-ontwikkeling en autonomie.

Essentieel bij de behandeling en voor de organisatieontwikkeling is resultaatgerichtheid vanuit een lerende en positieve benadering. De mogelijkheden staan centraal in plaats van de problemen. Uitgangspunt is, vanuit een waarderende leerstructuur, samenwerken in de driehoek: jongere - verwant - professional.



Groot Emaus is er voor LVB-jongeren tussen de 12 en 23 jaar die zijn vastgelopen. Jongeren worden bij Groot Emaus behandeld en gaan daar naar school. Ook leren ze wat ze in hun vrije tijd kunnen doen. Ze verblijven 24/7 op het terrein van Groot Emaus in Ermelo of Soest. De meeste jongeren hebben al veel meegemaakt in hun leven. Vaak hebben ze al in andere instellingen gezeten. Daarom is het extra belangrijk dat het kind of de cliënt zich veilig voelt bij Groot Emaus. Dat hij/zij positieve ervaringen opdoet en weer meer zelfvertrouwen krijgt. Daar helpen de medewerkers van Groot Emaus bij. De medewerkers geven aandacht, structuur en regels. De jongere gaat zelf ook flink aan de slag. Met de behandeling, het leren, eigen hobby's en de invulling van vrije tijd.

Groot Emaus heeft een jarenlange expertise op het gebied van LVB in combinatie met ernstige gedragsproblemen. De behandeling vindt plaats in een vrijwillig of gesloten kader.

### **Behandeling, begeleiding en zorg**

De jongere krijgt bij Groot Emaus de behandeling, begeleiding en zorg die nodig is. Op de behandelgroep, op school of op de stage- of werkplek. En in de vrije tijd. Diverse specialisten behandelen en ondersteunen de jongere. Zoals groepsleiders, een orthopedagoog/GZ-psycholoog en een therapeut. De specialisten werken nauw met elkaar samen in een multidisciplinair team. Samen is er de kennis om het kind of cliënt goed verder te helpen. Ook als de situatie ingewikkeld is. Hiervoor worden bewezen effectieve behandelmethoden ingezet.

Gekeken wordt wat een jongere wel kan. Ook ouders worden hier zo veel als mogelijk in betrokken. Samen worden de doelen bepaald waaraan gewerkt gaat worden. Is de jongere vaak verdrietig, onzeker, boos of agressief? Vindt hij/zij het moeilijk om met anderen om te gaan? De medewerkers van groot Emaus ondersteunen op weg naar meer zelfstandigheid. Het doel? Dat de jongere straks zo goed mogelijk kan meedoen in de samenleving.

### **Behandelgroep**

Gemiddeld acht jongeren van ongeveer dezelfde leeftijd leven in een behandelgroep. Er zijn groepen voor jongere kinderen én groepen voor wat oudere jongeren. Er zijn ook groepen voor jongeren met bijvoorbeeld ADHD, autisme of ODD.

### **Crisisplekken**

Jongeren die zijn vastgelopen, thuis of in een andere instelling moeten soms snel ergens anders naartoe, omdat dat veiliger is. Dan wordt een crisisplek geboden onder bepaalde opnamevoorwaarden. Een crisisplek is een veilige plek om tot rust te komen. Vandaaruit wordt gekeken wat de behandelvraag is. De jongere gaat zo snel mogelijk naar een passende behandelgroep of terug naar de eigen omgeving als de crisis voorbij is en er geen behandelvraag is.

### **Groot Emaus, de koers**

De strategische koers van Groot Emaus is uiteraard afgeleid uit de organisatie brede 's Heeren Loo Koers 2018 – 2021 met als hoofd items:

- Goed leven voor de cliënt.  
Gestreefd wordt om een omgeving aan te bieden waar cliënten hun dromen waar kunnen maken. Daar waar mogelijk wordt de regie over het eigen leven (terug-)gegeven aan de cliënt
- Mooi werk voor de medewerker.  
Groot Emaus wil een plezierige omgeving zijn waar medewerkers met passie hun werkuitvoeren en hun doelen realiseren. Professionele en persoonlijke ontwikkeling staan centraal.
- Duurzame organisatie  
Om de continuïteit van de maatschappelijke rol te realiseren, wordt gestreefd naar een optimale effectiviteit in de bedrijfsvoering.

### **De afdeling**

De afdeling waar de vacature voor manager zorg open staat, bestaat uit vier groepshuizen in Soest en twee huizen in Ermelo. De bewoners zijn jongeren in de leeftijd tussen de 12 en 23 jaar. In Soest is ook een van de groepshuizen bewoond door jongeren onder de 12 jaar. Verwacht wordt dat in de nabije toekomst dit twee woningen voor jongeren onder de 12 zullen zijn. In een groepshuis wonen acht jongeren en werkt een team van 6/7 medewerkers, bestaande uit een aantal groepsleiders, 2 senior groepsleiders, ondersteund door een gedragswetenschapper.

In samenwerking met een gedragswetenschapper wordt duaal leidinggegeven, waarbij de gedragswetenschapper primair verantwoordelijk is voor de inhoudelijke behandeling en de manager zorg voor de totale bedrijfsvoering en verzorging. Gezamenlijk wordt leidinggegeven aan 6 teams en een team Dienst Vrije Tijd (2/3 medewerkers). Voor de groepen in Soest en Ermelo zijn aparte gedragswetenschappers aangesteld.

De werkdruk binnen de afdeling is hoog in een omgeving die veel van de medewerkers vraagt. Extra druk is ontstaan doordat de manager zorg van Soest door omstandigheden haar functie heeft neergelegd. Een ervaren collega-manager springt momenteel tijdelijk bij. Dit alles geeft druk, een belangrijke taak is dan ook om de rust onder de medewerkers te vergroten.

Groot Emaus kent zijn ontstaansgeschiedenis in Ermelo. De vier woningen en de school in Soest zijn vanuit kennisbundeling in het 3-milieu-project begin 2015 toegevoegd aan Groot Emaus. Hierdoor kent de locatie Soest een andere samenwerking met andere zorginstellingen en heeft het naast een landelijke verantwoordelijkheid een belangrijk regionale functie voor de 16 Utrechtse gemeenten, met name in samenwerking met 's Heeren Loo Midden Nederland.

De 'dienst vrije tijd' zorgt voor ontspanningsmogelijkheden, zoals sporten, hobbyclubs, gezelligheid en mensen ontmoeten en belevingsgerichte activiteiten. Voor jongeren die nog thuis wonen is er ook een logeermogelijkheid. De 'Dienst vrije tijd' stelt – in overleg met de jongeren en ouders – een persoonlijk plan samen.

Veel van de medewerkers werken al lang in Soest of Ermelo. Het ziekteverzuim cijfer is relatief laag. De financiële huishouding van de betreffende afdeling is op orde.

## De functie manager zorg: 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 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.

Het sociale domein is sinds 2015 flink in beweging. Na de transitie wordt er nu hard gewerkt aan de transformatie. Dit vraagt dat de managers continu in verbinding staan met de marktvrage naar zorg. Zij ontwikkelen 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 manager zorg is lid van het MT.

De beweging die de komende tijd door de managers gemaakt zal gaan worden, is de ombuiging van hun aandacht van teamniveau naar regioniveau, waardoor teams maximale ruimte hebben in het verrichten van taken binnen verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Hierbij is het van belang dat de manager 'op afstand maar niet afstandelijk' leidinggeeft.



## Manager zorg, het profiel

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, brengt positieve energie, heeft een 'brede rug', kan goed reflecteren en feedback vragen en 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 inzet. Belangrijk is dat de manager zorg zichtbaar is in Ermelo maar zeker ook in Soest waar de meerderheid van de medewerkers van de afdeling werkt.

Je werkt nauw samen met je collega's van de andere afdelingen en je zoekt proactief de samenwerking met (keten)partners in de regio.

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. Groot Emaus zoekt hierbij een manager die zich voor langere tijd wil verbinden en de medewerkers wil faciliteren in hun ontwikkeling.

Geschikte kandidaten herkennen zich in onderstaand profiel:

- Bekendheid met de doelgroep en het sociale domein (specifiek de jeugdwet en wet langdurige zorg) is een must, evenals ervaring met complexiteit en hoge dynamiek in soortgelijke sectoren;
- Meerjarige leidinggevende ervaring is een sterke pré;
- HBO+ niveau van denken en werken;
- Bekendheid met werken met KPI's;
- Beleidsmatig inzicht, in staat om op MT-niveau in regiobelang mee te denken en te doen;
- Een goed ontwikkeld vermogen om overzicht te houden;
- Stressbestendig, flexibel, empathisch;
- Gewend initiatief te nemen;
- Communicatief zeer vaardig op alle niveaus.

## Praktische informatie over 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 Groot Emaus biedt gunstige arbeidsvoorwaarden, hierover informeren wij je graag.

Terra Management Search legt aan de opdrachtgever een long list van kandidaten voor. De opdrachtgever beslist met welke kandidaten zij gaat kennismaken. De selectie- en benoemingsprocedure wordt door Terra Management Search begeleid. Referenties worden alleen ingewonnen na toestemming van de kandidaat. Een assessment kan onderdeel van de procedure zijn en er wordt een diplomacheck gedaan.

Wanneer je geïnteresseerd bent in de vacature, ontvangt Terra Management Search graag **uiterlijk woensdag 8 januari 2020** 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 14 januari plaatsvinden, worden gehouden op het kantoor van Terra Management Search.

Op donderdag **16 januari** zal Terra haar voorstel doen aan de opdrachtgever. De eerste gespreksronde met de selectiecommissie van 's Heeren Loo Groot Emaus is gepland op **dinsdag 21 januari 2020**. De tweede gespreksronde vindt plaats op **dinsdagmorgen 28 januari 2020**.

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.

Monique Vlek, search consultant  
| 085 070 25 97 | Terra@Terrasearch.nl