

## 's Heeren Loo regio Ermelo

Manager Kind & Jeugd



# 's Heeren Loo

## **Voorwoord**

Deze notitie is bedoeld om belangstellenden voor de positie van manager Kind & Jeugd bij 's Heeren Loo regio Ermelo 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](http://www.terraresearch.nl) vind je wat dit laatste betreft de meest actuele informatie. Ook zijn wij graag bereid je telefonisch te woord te staan.

Terra Management Search is, door eerdere opdrachten voor 's Heeren Loo regio Ermelo, bekend met de organisatie. Dit beeld is aangevuld met informatie verkregen uit gesprekken met een collega-manager, een medewerker van Kind & Jeugd en een van de HR-adviseurs van 's Heeren Loo regio Ermelo. 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

## Landelijk

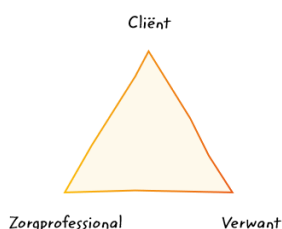
's Heeren Loo ondersteunt mensen van jong tot oud met een lichte tot ernstige verstandelijke beperking. 's Heeren Loo doet dit met een groot hart en met respect en begrip voor culturele achtergrond, geloof en tradities. Dit alles met als doel dat de cliënt de regie houdt over zijn/haar eigen leven. 's Heeren Loo biedt een totaalpakket; van ondersteuning thuis tot begeleid wonen, van uitdagend werk en dagopvang tot vrijetijdsbesteding.

In de koers 2018 – 2021 staan drie beloftes:

- goed leven voor cliënten waarin zij hun dromen waar kunnen maken;
- mooi werk voor professionals waarin zij met passie hun werk uitvoeren en hun doelen halen;
- duurzaam gezonde organisatie om de continuïteit van onze maatschappelijke rol te bewaken.

De vier richtinggevende waarden van 's Heeren Loo zijn: betrokken, samen, ontwikkeling, passie.

De basis van het werk bij 's Heeren Loo is de driehoek cliënt-professional-verwant. Daarnaast groeien teams door team-reflecties, waarin samen met ouders en cliënten gekeken wordt naar wat goed gaat en wat beter kan.



Zo wordt goed samenwerken in en ter ondersteuning van de driehoek steeds vanzelfsprekender. De faciliterende teams en concernonderdelen ontzorgen de zorgteams.

Het aantal cliënten met complexe zorgvragen neemt toe. Om te zorgen dat ook zij een goed leven hebben, zijn gedegen kennis en expertise en een goede interdisciplinaire samenwerking onontbeerlijk. Interdisciplinaire ondersteuning in alle regio's vindt plaats door Advisium, het expertisecentrum van 's Heeren Loo.

Bij 's Heeren Loo werken ruim 16.000 medewerkers. De nieuw opgerichte 's Heeren Loo Academie met een keur aan scholing stimuleert medewerkers zich te blijven ontwikkelen.

Om integrale zorg, begeleiding en ondersteuning dicht bij de cliënt aan te kunnen bieden, werkt 's Heeren Loo Zorggroep met 16 integrale regio's. Dit betekent dat iedere regio bijna alle vormen van zorg en ondersteuning kan leveren, eventueel door inschakeling van (zorg) partners.

## Regio Ermelo

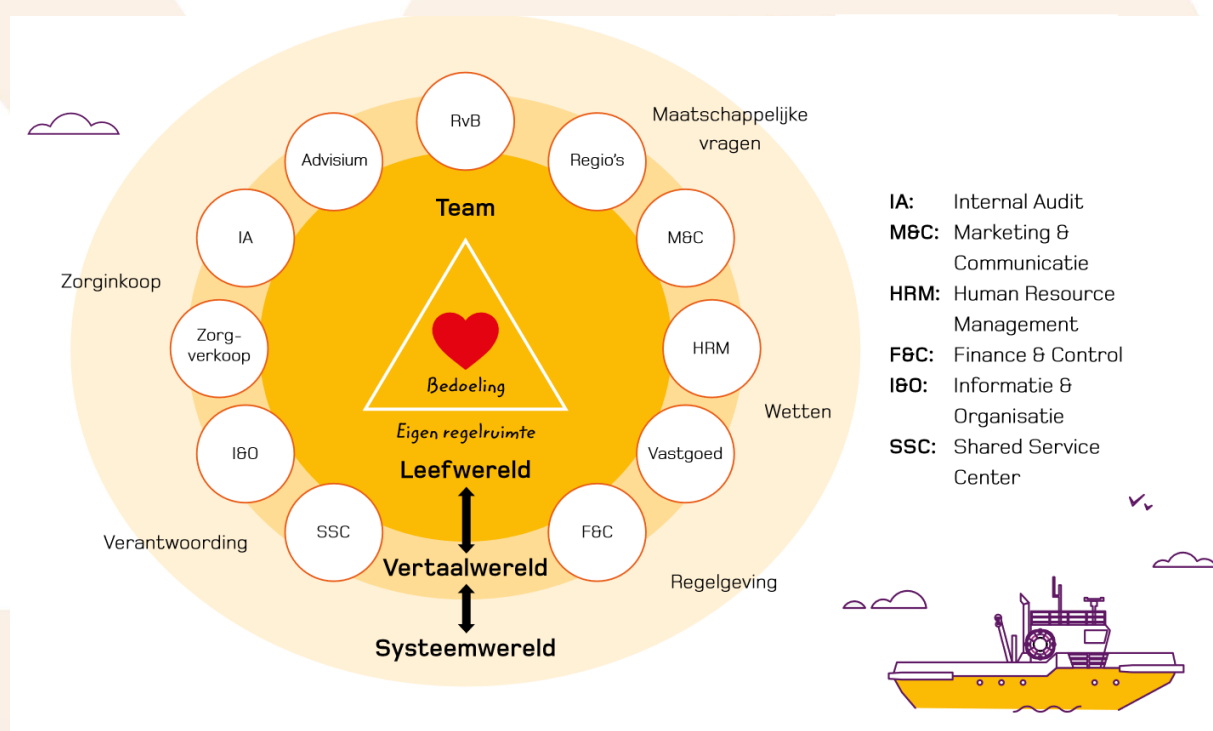
In een prachtige bosrijke omgeving ligt het zorgpark van 's Heeren Loo Ermelo. Hier wonen en werken mensen met een verstandelijke beperking. Het park is van alle gemakken voorzien. Zowel wonen op het zorgpark, begeleid wonen in Ermelo als wonen in een gezinshuis zijn mogelijkheden die 's Heeren Loo biedt.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

Voor bijna alle zorgvragen wordt een passend antwoord gevonden, van kleine 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 wonen en werken 680 cliënten en er werken ongeveer 1500 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 waaruit alles wat in de leef- en vertaalwereld gedaan wordt, wordt afgeleid.



**De leefwereld** is zoals je die in het hier en nu kunt 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 geeft 's Heeren Loo haar beleid vorm en faciliteert daarmee de leefwereld en de teams.

Vanuit **de systeemwereld** komen zaken als wetten, regels, maatschappelijke vragen, verkoopeisen en dergelijke op de organisatie 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 meerdere locaties. Er is sprake van een groeiende organisatie waarbij ook de etnische en religieuze diversiteit van de cliënten toeneemt. Door de uitbreiding van het aantal cliënten van Kind & Jeugd wordt gezocht naar een vijfde manager.

Iedere manager is verantwoordelijk voor een aantal activiteiten, die kunnen liggen op de gebieden wonen, dagbesteding, logeren, school en ambulante zorg. De leeftijd van de cliënten varieert van 5 tot ongeveer 25 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 multiproblematiek. De kinderen en jongeren hebben een zeer verschillend niveau voor wat betreft IQ en EQ. De betrokkenheid van ouders en verwanten is doorgaans hoog, wat soms ook de nodige diplomatiek eist van de managers.

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.

De span of control van iedere manager binnen Kind & Jeugd is ongeveer 85 medewerkers (40 – 50 fte), variërend van begeleider A tot persoonlijk begeleider. Binnen de teams is geen hiërarchie, alhoewel er wel sprake zal zijn van (professionele) senioriteit. De teams variëren van evenwichtig tot nog verder te ontwikkelen. Deze ontwikkeling ligt vooral op het vlak van teamvolwassenheid en persoonlijk leiderschap.

Hoewel het financieel gezien scherp zeilen is voor 's Heeren Loo, is de financiële huishouding op orde. Grote reorganisaties zijn er hierdoor niet noodzakelijk. Dit geldt zowel voor 's Heeren Loo regio Ermelo als voor Kind & Jeugd. Wel zijn er afdelingen die financieel gezien meer zorg nodig hebben dan andere afdelingen. In collegiaal overleg worden deze afdelingen onder de managers verdeeld. Een belangrijke financieringsbron voor Kind & Jeugd is de WLZ. Daarnaast is er regelmatig contact met de gemeente in het kader van de WMO.

In verband met het coronavirus zal Kind & Jeugd de werkzaamheden op verschillende vlakken nog structureler moeten aanpassen. Dit heeft zowel te maken met de dagbestedingsactiviteiten als ook met alle andere activiteiten. Op dit moment worden hier verdergaande plannen voor gemaakt.

De werksfeer wordt als zeer prettig en collegiaal ervaren, de samenwerking tussen de managers Kind & Jeugd en met de andere managers is goed. De managers van Kind & Jeugd onderzoeken gezamenlijk met de regiodirecteur een herverdeling van de werkzaamheden. Hierbij wordt enerzijds goed gekeken naar ieders kwaliteiten en voorkeur en anderzijds wordt een evenwichtige verdeling gemaakt op basis van "zwaarte" van de afdelingen.

### **De functie manager Kind & Jeugd: mooi werk dat ertoe doet!**

De driehoek cliënt – verwant – zorgprofessional is de basis van waaruit de organisatie werkt. De organisatie heeft hierbij drie sporen van ontwikkeling ingezet, waarbij de manager een actieve rol vervult:

- **Samenwerken aan kwaliteit:**  
het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg 2017-2022 als belangrijkste bron hanteren voor het verbeteren van de kwaliteit van zorg en het maken van keuzes. 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 leiderschapontwikkeling.
- **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 vak- en 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 (ook financieel) van de afdeling, waarbij de gedragsdeskundigen zorginhoudelijk verantwoordelijk zijn. De managers zijn daarnaast verantwoordelijk voor één of meer projecten (b.v.: nieuwbouw, productinnovatie) en zijn een belangrijke schakel binnen het zorginkoopplatform.

Daarnaast staan de managers continu in verbinding met de marktvraag 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**

### Geschikte kandidaten

- hebben een relevante afgeronde hbo-opleiding (bijvoorbeeld verpleegkunde of SPH) aangevuld met een hbo management-/bedrijfskundige opleiding;
- hebben relevante werkervaring als manager, bij voorkeur in de gehandicapten-zorg, de GGZ of jeugdzorg;
- hebben affiniteit met vraagstukken op het gebied van kinderen en jongeren met een (verstandelijke) beperking;
- zijn bekend met het werken met KPI's om met cijfermatige informatie keuzes te onderbouwen;
- hebben beleidsmatig inzicht en zijn in staat om op strategisch en MT-niveau mee te denken en te doen;
- denken hierbij ook pragmatisch om snel te kunnen handelen;
- hebben een giraffe view;
- zijn stressbestendig, flexibel, empathisch;
- zijn gewend initiatief te nemen;
- zijn communicatief zeer vaardig op alle niveaus en intercultureel sensitief.

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 het sturen en het geven van regelruimte 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 gecommitteerd en serieus is wanneer het moet maar die af en toe ook buiten de lijntjes durft te kleuren en humor niet schuwt.

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 een manager die zich voor langere tijd willen verbinden en een rots in de branding zijn voor de medewerkers.



### **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.

Een brutosalaris conform de CAO Gehandicaptenzorg van minimaal € 3.189,- tot maximaal € 4.652,- (FWG 60) bij een fulltime dienstverband, gebaseerd op je ervaring en opleiding. Gegarandeerd een eindejaarsuitkering van 8,33% van je jaarsalaris.

Jaarlijks ontvang je extra PBL-uren (Persoonlijk Budget Levensfase) boven jouw wettelijke vakantie-uren. Door deze PBL-uren is het mogelijk om werk en privé goed te combineren.

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 donderdag 24 september 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 vrijdag 25 september plaatsvinden, worden gehouden met behulp van beeldbellen.

Op donderdag **1 oktober 2020** zal Terra haar voorstel doen aan de opdrachtgever. De eerste gespreksronde met de selectiecommissie van 's Heeren Loo Midden-Nederland is gepland op **dinsdag 6 oktober 2020**. De tweede gespreksronde vindt plaats op **maandag 12 oktober 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 te e-mailen.

Gezien de adviezen van de regering werken wij momenteel nog grotendeels vanuit huis. Maar via onderstaande nummers kun je ons altijd bereiken.

Monique Vlek, search consultant 06-110 686 59  
(**maan-, dins-, donderdag** 08.30 – 17.00 uur, **vrijdag** 10:00-16:30 uur)

Bij afwezigheid kun je contact opnemen met:

Bert Hokken, consultant, 085-070 25 97 | 06-209 589 65

E-mail: terra@terraresearch.nl