

Veilig Thuis Noord Oost Gelderland manager 'sociaal domein'

Informatie voor belangstellenden



Voorwoord

Deze notitie is bedoeld om belangstellenden voor de positie van manager 'sociaal domein' bij Veilig Thuis Noord Oost Gelderland inzicht te geven in de organisatie, de vacante positie en het gewenste profiel. De laatste paragraaf geeft praktische informatie over de sollicitatieprocedure.

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.

Hoewel de functiebenaming 'teammanager' is, is gekozen om als wervingstitel 'manager sociaal domein' te gebruiken, dit omdat kennis van en ervaring binnen het sociaal domein noodzakelijk is. In deze notitie wordt verder 'teammanager' aangehouden.

Dit document is tot stand gekomen na gesprekken met de directeur-bestuurder, de personeelsadviseur, de collega teammanager en medewerkers van de teams aan wie je leiding gaat geven. 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.veiligthuisnoordoost gelderland.nl

Terra Management Search,

Bert Hokken, consultant
Monique Vlek, search consultant

Veilig Thuis Noord Oost Gelderland

Veilig Thuis Noord Oost Gelderland (hierna te noemen: 'VT NOG') is het advies- en meldpunt voor iedereen, die met (vermoedens van) huiselijk geweld en/of kindermishandeling te maken heeft of krijgt. Niet alleen voor slachtoffers en plegers, ook voor bezorgde omstanders en professionals. VT NOG is er voor kinderen en volwassenen die hulp nodig hebben. VT NOG heeft een betrokken en deskundig team van maatschappelijk werkers, gedragswetenschappers en vertrouwensartsen, waar men zorgen over zichzelf, een kind, een gezin of partner, aan kan voorleggen.

Missie: Samen stoppen wij huiselijk geweld en kindermishandeling.

Visie: Iedereen heeft recht op een Veilig Thuis.

Op 1 januari 2015 zijn in Nederland 26 Veilig Thuis-organisaties gestart, die allen een eigen regionale kleuring en dynamiek kennen.

Het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling (AMK) en de Steunpunten Huiselijk Geweld (SHG) zijn samengegaan in Veilig Thuis met een nieuwe werkwijze en bredere opdracht, namelijk gezinsgericht werken aan acute, stabiele en herstelgerichte veiligheid. De 22 gemeenten in de regio Noord en Oost Gelderland (zie kaartje) hebben een besluit genomen om vanaf 1 januari 2017 de activiteiten van Veilig Thuis voort te zetten in de zelfstandige stichting VT NOG.



De dienstverlening van VT NOG richt zich op acute en structurele onveiligheid in gezinnen/huishoudens. Veilig Thuis levert een bijdrage aan de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling met het uitvoeren van de volgende wettelijke taken:

- het geven van advies en zo nodig bieden van ondersteuning aan eenieder die in verband met een vermoeden van huiselijk geweld of kindermishandeling om dit advies vraagt;
- het fungeren als meldpunt voor gevallen of vermoedens van huiselijk geweld of kindermishandeling;
- het naar aanleiding van een melding onderzoeken of daadwerkelijk sprake is van huiselijk geweld of kindermishandeling;
- het beoordelen van de vraag of, en zo ja, tot welke stappen de melding aanleiding geeft;
- het organiseren van passende hulpverlening en ondersteuning op basis van de melding, indien het belang van de betrokkene of de ernst van de situatie daartoe aanleiding geeft;
- het op de hoogte stellen van de melder van de stappen, die naar aanleiding van zijn melding zijn ondernomen.

Naast deze wettelijke taken zijn regionaal de volgende taken belegd bij VT NOG:

- VT NOG beoordeelt, samen met de politie, situaties van geëscaleerd huiselijk geweld of kindermishandeling en incidenten op basis van de risico inventarisatie huiselijk geweld en voert ook de procesregie bij opgelegde huisverboden;
- VT NOG is het meldpunt voor jeugdprostitutie voor de regio. Het Meldpunt Jeugdprostitutie is de start van de ketenaanpak, waarbij er contact is tussen Veilig Thuis en de politie, professionals of burgers over signalen en vermoedens van mensenhandel/jeugdprostitutie.
- Binnen de ketenaanpak Jeugdprostitutie is VT NOG een van de uitvoerders van de zorgcoördinatie voor slachtoffers van mensenhandel.
- VT NOG geeft voorlichting en neemt deel aan diverse overleggen om inzicht te geven in de werkwijze van Veilig Thuis. Dit met als doel dat zowel burgers als professionals eerder en sneller contact opnemen bij zorgen over huiselijk geweld en kindermishandeling.

Organisatie

Deze jonge organisatie wordt vanaf het begin geleid door de huidige directeur-bestuurder. Zij wordt ondersteund door een tweetal MT-leden die gezamenlijk direct leidinggeven aan de circa 80 medewerkers. Mede door de 'platte organisatie' zijn de lijnen binnen VT NOG kort. De veelal hoogopgeleide medewerkers werken collegiaal met elkaar samen binnen een plezierige werksfeer.

De organisatie werkt vanuit de kernwaarden:

- lerend;
- samenwerkend;
- zelforganiserend.

Qua werkorganisatie zijn er in de afgelopen jaren op basis van deze kernwaarden forse stappen gemaakt in de verdere professionalisering van de medewerkers en de organisatie. VT NOG is sinds 2018 ISO gecertificeerd, mede in dit kader zijn de procesbeschrijvingen op orde. Ondanks de goed lopende organisatie is het de ambitie om de kwaliteit en de efficiency van de organisatie verder te optimaliseren. Hierbij wordt onder andere gedacht aan:

- het slimmer inrichten van de werkprocessen;
- het optimaliseren van de interne samenwerking tussen professionals en teams;
- het verbeteren van de interne communicatie vanuit het MT naar de werkorganisatie;
- het tonen van eigenaarschap als individu, maar eveneens als team;
- het elkaar directer aanspreken;
- het verlagen van het ziekteverzuimpercentage;
- het versterken van de ketensamenwerking;
- adequatere sturing op reële productiviteitstargets.

De ambitie van VT NOG richt zich op de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. Om hier gericht aan te kunnen werken heeft iedere medewerker een Talenten Motivatie Analyse (TMA) gemaakt. Deze analyse laat zien welke drijfveren van invloed zijn op het gedrag en welke competenties en kwaliteiten men in huis heeft. Met de individuele TMA's kan ieder team een eigen teamanalyse uitvoeren om te kijken of alle gewenste competenties in het team aanwezig zijn. Zodat het TMA gebruikt kan worden voor de eigen ontwikkeling maar ook voor de teamontwikkeling.

De teams worden direct aangestuurd door twee teammanagers met hierbij als uitgangspunt zelforganisatie; de verantwoordelijkheden worden zoveel mogelijk in de teams belegd. Een van de twee teammanagers is sinds januari van dit jaar in dienst. De andere teammanager – met zeer veel kennis van het sociaal domein – gaat per 1 november met pensioen, waardoor een vacature ontstaat.

Veilig Thuis is gevestigd in een modern kantoorgebouw in Apeldoorn met voldoende parkeergelegenheid. Het kantoor is snel bereikbaar vanaf de A1 en de A50 en ligt op 3 minuten lopen vanaf treinstation Apeldoorn Osseveld.

De functie

De nieuwe teammanager geeft direct leiding aan circa 25 medewerkers, verdeeld over vier teams. Omdat de collega-teammanager leidinggeeft aan ruim 50 medewerkers, kan er na de inwerkperiode een herschikking van de werkzaamheden plaatsvinden waardoor de werkbelasting evenwichtiger tussen deze twee managers verdeeld wordt.

De vier teams waaraan je leidinggeeft, zijn:

- het secretariaat (4 medewerkers)
- de vertrouwensartsen (3 medewerkers)
- het tijdelijk huisverbod (4 medewerkers)
- het frontoffice (13 medewerkers)

Bij het frontoffice komen alle meldingen van huiselijk geweld en kindermishandeling binnen, waarna een triage volgt over het vervolgtraject en doorverwijzing van de melding.

In algemene zin dient de teammanager in staat te zijn om de medewerkers van de teams, allen professional in het eigen vak, te motiveren waarbij bevoegdheden en verantwoordelijkheden worden gegeven aan deze professionals om organisatiedoelen te bereiken. Er is zodoende sprake van een bottom-up of team-based managementstijl.

De manager faciliteert een functionele aansturing van de professionals en daarmee de teams en vertaalt – in goed overleg met de medewerkers – strategische langetermijndoelen in concrete voorstellen en projecten die uiteindelijk hun uitwerking hebben in het primaire proces. Zo draagt de nieuwe manager bij aan procesverbetering en daardoor tevens aan de bedrijfsvoering. Hij/zij laat zich voeden door het primaire proces, de dagelijkse ervaringen van medewerkers en door signalen van buiten de organisatie. Ook signalen en wensen van samenwerkingspartners die een bredere impact hebben dan incidenten of specifieke individuele cliënten kunnen aanleiding zijn om de dienstverlening en/of de bedrijfsvoering onder de loep te nemen. Het MT, inclusief de nieuwe manager, heeft de opdracht het duidelijk 'in de markt' zetten van de dienstverlening van Veilig Thuis zodat de weg door aanstaande cliënten en doorverwijzers eenvoudig te vinden is.

Plaats in de organisatie

De teammanager ressorteert onder de directeur-bestuurder en stuurt de (nu nog vier) teams aan volgens de uitgangspunten van zelforganisatie. De teammanager is verantwoordelijk voor het (stimuleren van het) optimaliseren van de werkprocessen. Het betreft een positie met als doel een hoge cliënt- en medewerkerstevredenheid in combinatie met een efficiënte bedrijfsvoering.

Uitwerking verantwoordelijkheden in activiteiten

De nieuwe manager:

Zelforganisatie

- geeft leiding aan medewerkers van de vier teams en geeft hen zoveel mogelijk de bevoegdheid en het vertrouwen om binnen de afgesproken kaders eigen beslissingen te nemen;
- laat medewerkers hun professionele verantwoordelijkheid nemen en spreekt ze hierop aan;
- bepaalt in afstemming met de teams de heldere kaders waarbinnen de teams werken, bijvoorbeeld m.b.t. het uitvoeren organisatiedoelen, productieafspraken, budgettering, etc.;
- stemt regelmatig met teams af of deze kaders werkbaar zijn en waar aanpassingen nodig zijn;
- faciliteert en stimuleert medewerkers hun kwaliteiten in te zetten en te ontplooiën.

Personeelsbeleid

- draagt in samenspraak met het team en de personeelsadviseur zorg voor de werving en selectie bij het ontstaan van vacatures;
- voert de verzuimbegeleiding uit;
- voert de jaargesprekken (POC-gesprekken);
- is verantwoordelijk voor een hoge medewerkerstevredenheid van de eigen teams, iets wat alleen mogelijk is door een betrokken, heldere en dienstverlenende managementstijl;
- signaleert wanneer medewerkers een luisterend oor en/of steun nodig hebben, en geeft vervolgens aandacht en daar waar nodig ondersteuning.

Bedrijfsvoering

- stuurt op het behalen van de afgesproken resultaten van de eigen teams, zowel op financieel als op kwaliteitsgebied;
- inventariseert, analyseert en begroot de benodigde kwantitatieve en kwalitatieve personeelsinzet en organisatie binnen de eigen teams op korte en langere termijn;
- is verantwoordelijk bij het bepalen van de bestemming – en het beheren van de toegewezen budgetten binnen de financiële kaders en richtlijnen van de organisatie als geheel;
- stelt mede het jaarplan op, evenals de begroting en periodieke verantwoordingsrapportages conform de begroting en de planning & control cyclus;
- beheert, inventariseert en begroot middelen voor de eigen teams.

Overige taken

- is verantwoordelijk voor een adequate klachtenafhandeling van cliënten en professionals;
- levert een bijdrage aan (strategische) organisatieontwikkelingen;
- levert een actieve bijdrage aan kennisoverdracht en samenwerkingsverbanden.

Functie-eisen, vaardigheden en verantwoordelijkheden

De geschikte kandidaat:

Kennis & ervaring

- heeft een academisch/HBO+ denkniveau en beschikt over een afgeronde relevante HBO opleiding;
- heeft meerjarige ervaring in een leidinggevende functie binnen een organisatie met professionals;
- heeft vanuit werkervaring een gedegen kennis van datgene wat zich in het sociaal domein afspeelt;
- heeft ervaring met verandermanagement oftewel een organisatie in ontwikkeling;
- heeft kennis van en ervaring met zelforganiserende teams;
- stelt zich proactief op de hoogte van interne en externe, inhoudelijke en organisatorische, beleids- en wettelijke ontwikkelingen en vertaalt deze naar toepassingsmogelijkheden binnen de organisatie.

Zelfstandigheid

- heeft binnen de gestelde organisatiekaders een grote mate van zelfstandigheid;
- lost zelfstandig organisatorische, personele en budgettaire zaken op;
- heeft hierin de verantwoording zijn/haar tijd (ook buiten 9 tot 5!) zelfstandig in te delen en prioriteiten te stellen;
- kan zo nodig terugvallen op de directeur-bestuurder, een personeelsadviseur en de medewerkers van de financiële afdeling.

Sociale vaardigheden

- heeft goede sociale vaardigheden zoals initiëren, motiveren, corrigeren, conflict-hantering en het overbruggen van tegenstellingen bij het leidinggeven aan de medewerkers;
- kan verbindend communiceren;
- is tactisch, heeft empathisch vermogen en geduld;
- legt makkelijk externe contacten.

Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- voorkomt het schaden van het imago van de organisatie door verkeerde begeleiding, behandeling en/of het foutief naar buiten treden;
- is verantwoordelijk voor de borging van kwaliteit en continuïteit van dienstverlening aan cliënten van de organisatie;
- levert een bijdrage aan het totale beleid van de instelling.

Uitdrukkingsvaardigheid

- heeft een goede schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het schrijven van diverse stukken (beleidsnotities) en rapportages;
- beschikt over een uitstekende mondelinge uitdrukkingsvaardigheid, noodzakelijk bij het veelvuldig hebben van contacten op meerdere niveaus, zowel in- als extern.

Oplettendheid

- is oplettend ten aanzien van het signaleren van inhoudelijke, personele en financiële aspecten en organisatorische knelpunten binnen de teams;
- heeft oog voor zowel grote lijnen als details.

Overige functie-eisen

- draagt het beleid van de organisatie uit, waarbij een hoge mate van integriteit en betrouwbaarheid wordt verwacht;
- kan systematisch en gestructureerd denken en handelen;
- heeft een analytisch vermogen.

Praktische informatie en de procedure

De omvang van het arbeidscontract is 32 of 36 uur per week. De standplaats is Apeldoorn. Er wordt een jaarcontract geboden met uitzicht op een vast contract bij gebleken geschiktheid.

Een bruto maandsalaris conform de CAO Jeugdzorg schaal 11 (€ 3.240,13 - € 5.067,87) bij een fulltime dienstverband (36 uur), gebaseerd op je ervaring en opleiding. In zeer bijzondere omstandigheden is een uitloop van het salaris bespreekbaar tot € 5.244,99. Gegarandeerd een eindejaarsuitkering van 8,3% van je jaarsalaris.

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.

Wanneer je geïnteresseerd bent in de vacature, ontvangt Terra Management Search graag uiterlijk **zondag 4 oktober 2020** 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.

Op de avond van 12 oktober zal Terra haar voorstel doen aan de opdrachtgever. Op het kantoor van Veilig Thuis NOG vindt plaats:

- eerste gespreksronde, **donderdag 15 oktober (8.30 - 13.00 uur)**;
- tweede gespreksronde, **dinsdag 20 oktober (14.00 - 17.00 uur)**;
- online afnemen (vanuit huis) Talent Management Analyse (TMA) in nader overleg;
- doorspreken TMA, **dinsdag 27 oktober (9.00 - 10.30 uur)**;
- arbeidsvoorwaardengesprek, **donderdag 29 oktober (11.00 - 12.30 uur)**.

Wij vragen je om de vetgedrukte tijdstippen 'met potlood' in je agenda te reserveren.

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

Monique Vlek, search consultant (06-110 686 59)

(bereikbaar: maandag, dinsdag, donderdag tussen 08.30 – 17.00 uur en vrijdag van 10:00 tot 16:30 uur).

Bij afwezigheid kun je contact opnemen met:

Bert Hokken, consultant (06-209 589 65)

E-mail: terra@terraresearch.nl | Telefoon 085-070 25 97