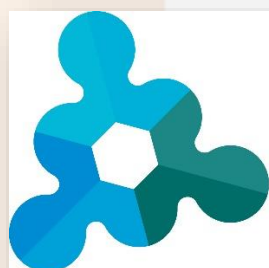


's Heeren Loo regio Ermelo

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. Opgemerkt moet worden dat de vacature is ontstaan door langdurig ziekte van de huidige manager. Bij een mogelijke terugkomst van de manager zal er binnen 's Heeren Loo Ermelo een gelijksoortige managementfunctie worden aangeboden.

Op onze website www.terraresearch.nl vind je 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 collega's. 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
Monique Vlek, search consultant

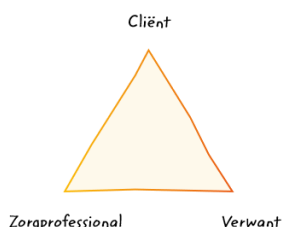
Landelijk

'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.

De strategische koers van Groot Emaus is afgeleid uit de organisatiebrede 's Heeren Loo Koers 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 houdt de cliënt de regie over het eigen leven.
- Mooi werk voor de medewerker.
Groot Emaus wil een plezierige omgeving zijn waar medewerkers met passie hun werk uitvoeren 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 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 expertise-centrum 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

Het zorgpark van 's Heeren Loo ligt in een prachtige bosrijke omgeving. 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, vrijetijdsclubs en andere voorzieningen zoals een kerk en een restaurant.

Voor bijna alle zorgvragen wordt een passend antwoord gevonden. 's Heeren Loo biedt begeleiding bij het werken, dagbesteding en school. Zowel op het park zelf ofwel begeleiding buiten het park.

Er wonen en werken 680 cliënten en er werken ongeveer 1.500 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 28 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.

Kind & Jeugd

Het rayon Kind & Jeugd bestaat uit meerdere locaties. Het rayon is de laatste jaren behoorlijk gegroeid. Binnen het rayon is er een keten aan zorg, denk hierbij aan ambulante ondersteuning, observatie, ondersteuning op school, gezinshuizen en wonen op en naast het zorgpark.

Iedere manager heeft een eigen aansturingsgebied. Onderling is er een goede samenwerking en is er ruimte om met elkaar te sparren.

Voor wie is het rayon Kind & Jeugd er? Onder jeugdigen wordt verstaan kinderen en jongeren van 0 tot 23 jaar. De medewerkers richten zich niet alleen op de jeugdigen, maar nadrukkelijk ook op de omgeving waarin de jeugdige opgroeit of opgegroeid is: de ouders en het bredere sociale netwerk.

Binnen de doelgroep jeugdigen gaat het om verschillende mate van verstandelijke beperking: licht, matig, ernstig en zeer ernstig verstandelijk beperkte jeugdigen, ernstig meervoudig beperkte jeugdigen (EMB) en jeugdigen met een niet-aangeboren hersenletsel (NAH). 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.

De regio Ermelo is financieel een gezonde regio, maar binnen het rayon Kind en Jeugd zijn er wel uitdagingen. Een belangrijke financieringsbron voor Kind & Jeugd is de WLZ. Binnen het rayon zijn er veel cliënten met een (groeps) meerzorg. Daarnaast is er regelmatig contact met de gemeente in het kader van de jeugdwet.

Op dit moment wordt er binnen rayon Kind en Jeugd aan het project herinrichten complexe zorg gewerkt, waardoor er binnen het rayon vic/ic woningen ontwikkeld worden.

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” leiding geeft.

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 gehandicaptenzorg, 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 wil verbinden en een rots in de branding wil 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 € 3.289,- tot maximaal € 4.799,- (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 maandag 31 januari 2022** 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 4 februari 2022 plaatsvinden, worden gehouden met behulp van beeldbellen.

Op donderdag 10 februari 2022 zal Terra haar voorstel doen aan de opdrachtgever. De eerste gespreksronde met de selectiecommissie van 's Heeren Loo Regio Ermelo is gepland op **dinsdag 15 februari 2022**. De tweede gespreksronde vindt plaats op **Vrijdag 18 februari 2022**. Een assessment vindt plaats op **dinsdag 22 februari 2022**.

Wil je ons laten weten wanneer je afwezig bent tijdens de hierboven genoemde periode en hoe je tijdens je afwezigheid eventueel wel bereikbaar bent? 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 (06-579 03 557)
(bereikbaar: maandag, dinsdag, donderdag tussen 08.30 – 17.00 uur en vrijdag van 10:00 tot 16:30 uur)

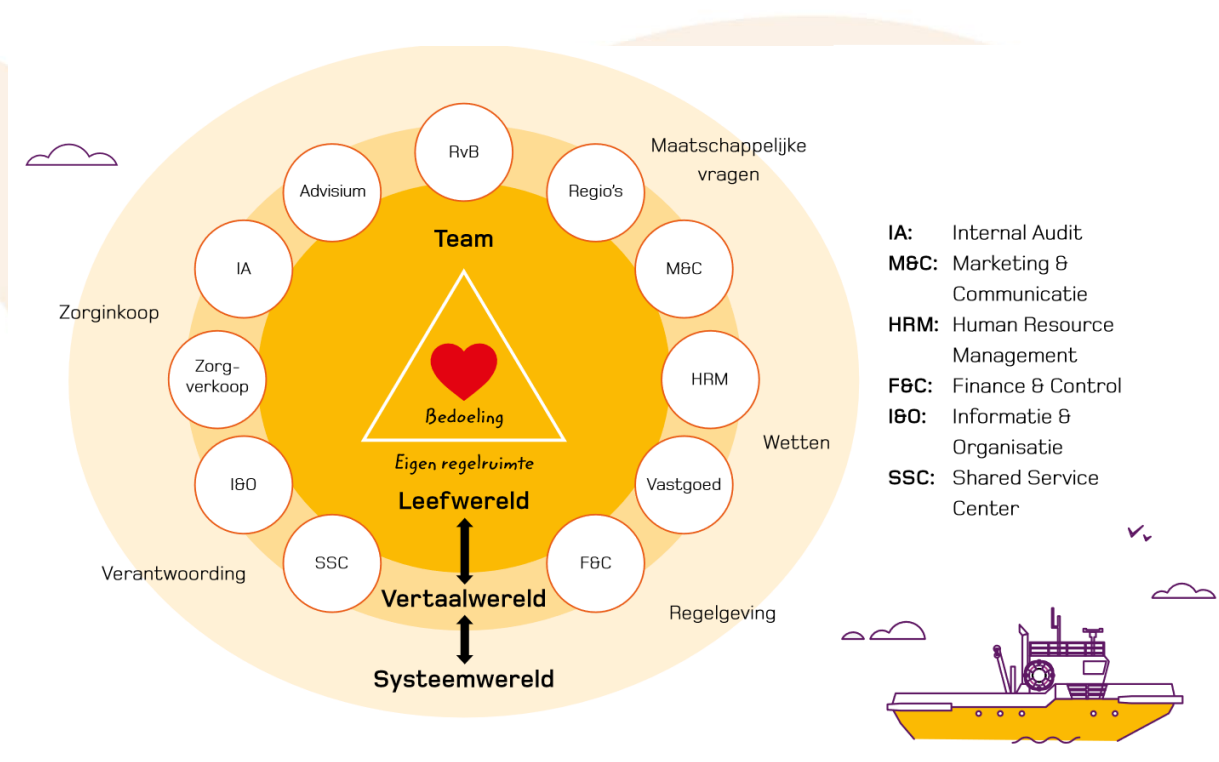
Bij afwezigheid kun je contact opnemen met:
Bert Hokken, consultant (06-209 589 65)

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

BIJLAGE:

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, verkoopheisen en dergelijke op de organisatie af. De vertaalwereld vormt als het ware een "hitteschild" voor de invloed van de systeemwereld op de teams.