



Wervingsprofiel

Directeur-bestuurder

27 mei 2024

Opdrachtgever De Haardstee

Auteur(s) Manon Min
Bianca van Winkel

Aanvraagnummer A06412



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	De Haardstee	3
2.2	Meerjarenbeleid 2023 – 2025	4
2.3	Organisatiecontext	4
3.	Profiel directeur-bestuurder	4
3.1	De opgave	4
3.2	Profiel en criteria	4
4.	Wat biedt De Haardstee?	5
5.	De selectieprocedure	5

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL
GEREPRODUCEERD WORDEN.



1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van directeur-bestuurder bij De Haardstee. Met dit functieprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel u enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: <https://www.dehaardstee.nl/>

2. De organisatie

2.1 De Haardstee

De Haardstee is een kleinschalige innovatieve organisatie voor mensen met een licht verstandelijke en/of psychiatrische beperking (circa 500 cliënten, 200 medewerkers en vele vrijwilligers) die stevig geworteld is in de stad Leiden (sinds 1965 actief). Naast de stad Leiden is De Haardstee ook actief in de gemeenten Leiderdorp, Oegstgeest, Voorschoten, Kaag en Braassem, Alphen a/d Rijn en in de Bollenstreek en Katwijk. Het werk wordt gefinancierd uit WLZ, PGB en andere bronnen en sinds de decentralisaties ook steeds meer uit de WMO. Naast het zorgkantoor is ook de gemeente een belangrijk opdrachtgever (totaalomzet ongeveer € 16,3 miljoen). De Haardstee heeft 14 locaties en een gezond positief financieel resultaat.

Bij De Haardstee kunnen mensen zichzelf zijn. De Haardstee sluit aan bij wie hun cliënten zijn en wat zij willen. Want de aanpak van De Haardstee is persoonlijk en praktisch. Cliënten worden begeleid in hun dagelijks leven. Samen worden dingen ondernomen en wordt er geholpen bij dagelijkse bezigheden. Iedere cliënt bij wonen, ambulante of dagbesteding heeft een persoonlijk begeleider. Daarnaast is op de woonlocaties een team aanwezig dat zorgt voor de 24-uurs begeleiding. De begeleidingsstijl van De Haardstee heeft 4 thema's: eigen regie, eigen kracht, ontwikkeling en sociaal netwerk.

De kernwaarden van De Haardstee zijn: **betrokken, open, praktisch en ontwikkeling**. De Haardstee heeft aandacht, geduld en hart voor de mensen die ze begeleiden. 'Open' staat voor respect en vertrouwen. Binnen de organisatie zoekt De Haardstee graag praktische en concrete oplossingen en worden zaken voortvarend in overleg opgepakt. Daarnaast staat De Haardstee voor de ontwikkeling van de mensen die ze begeleiden en is zij zelf ook continu in beweging. De Haardstee blijft leren en nieuwe ervaringen opdoen.

De Haardstee dankt haar naam aan de prachtige open haard in het pand in de bocht van de Witte Singel. De bewoners zelf vinden dat ze op de mooiste locatie van Leiden wonen met een mooi uitzicht op het water en de Sterrewacht aan de overkant (Uit tussen singel en spoor - Vreewijk). Toen er in 2013 een nieuwe huisstijl werd bedacht, vormde deze open haard de basis. Het logo bestaat uit twee onderdelen die samen een H vormen. Ze staan voor samenwerking en betrokkenheid, trots en overtuiging en dat alles in de kleuren van Leiden: rood en blauw.



2.2 Meerjarenbeleid 2023 – 2025

De Haardstee heeft voor 2023 – 2025 een meerjarenbeleid opgesteld. In het meerjarenbeleid is op hoofdlijnen weergegeven welke ontwikkelingen voor cliënten en medewerkers van De Haardstee van belang zijn en wat de organisatie te doen staat in het licht van deze ontwikkelingen. Dit is ondergebracht in de volgende vijf thema's:

- 1 Complex en intensief.
- 2 Krappe budgetten en extramuraliseren van zorg.
- 3 Medewerkers zijn het kapitaal.
- 4 Een gezonde leefstijl en participatie.
- 5 Samenwerken om goede zorg te leveren.

Uitgebreide informatie over deze thema's binnen het meerjarenbeleid vindt u [hier](#).

2.3 Organisatiecontext

De organisatie wordt aangestuurd door een eenhoofdige raad van bestuur. De raad van toezicht bestaat uit vijf leden, die relatief kort geleden aangetreden zijn.

De Haardstee heeft de afgelopen jaren een mooie, geleidelijke groei doorgemaakt (uitbreiding zorg, groei aantal cliënten en aantal medewerkers en groei in omzet van € 8,5 mln. naar € 16,5 mln.).

De familiecultuur van De Haardstee werkt verbindend, de organisatie heeft veel tevreden cliënten en medewerkers. De Haardstee staat in sterke verbondenheid met de lokale omgeving/netwerk.

3. Profiel directeur-bestuurder

3.1 De opgave

Het is voor de komende periode een bewuste keuze om met deze omvang zorg en diensten te blijven leveren aan de cliënten. Met een lage overhead is er voldoende armslag om te kunnen investeren in medewerkers en de 'kwaliteit van leven' van cliënten. De focus ligt op het aantrekken, boeien en binden van tevreden medewerkers. Daarnaast investeert De Haardstee in het doorontwikkelen van de professionaliteit van de medewerkers (op inhoud en eigenaarschap).

De Haardstee wil voortzetten wat de afgelopen jaren is opgebouwd. Het doel is niet om als organisatie groter te groeien, maar groei kan wel een gevolg zijn van kansen om de zorg te verbeteren. Daarnaast staat De Haardstee open voor ontwikkelingen in het zorglandschap en wordt hierop ingespeeld. Er zal aandacht moeten zijn voor verdere professionalisering van de organisatie door bijvoorbeeld het in standhouden van goed stakeholdermanagement en planmatigheid van de interne organisatie (bijv. ondersteuningsplannen). Ook aandacht voor nieuwe zorg/ondersteuning in de toekomst en aandacht voor sociale en technologische innovaties zijn belangrijk. Dit vraagt om een brede visie op zorg in de toekomst en deze concreet kunnen toepassen op De Haardstee (nieuwe zorgconcepten, samenwerken, van buiten naar binnen en van binnen naar buiten).

De Haardstee is goed in snel beslissingen nemen en snel overgaan tot uitvoeren, maar dat is ook de valkuil. Soms is De Haardstee geneigd ad hoc beslissingen te nemen. Voor de nieuwe directeur-bestuurder ligt er een opgave om ook tijd en ruimte te nemen om ideeën en de strategie verder uit te denken.

3.2 Profiel en criteria

Als directeur-bestuurder combineert u een doelgerichte en zakelijke houding met empathie en oog voor ontwikkeling van medewerkers. U bent zelfreflectief, heeft een lerende houding en u bent hierin ook een voorbeeld voor anderen. U bevordert samenwerking en cohesie binnen het managementteam door een stimulerende en motiverende houding en het bieden van vertrouwen. Uw energieke en inspirerende aanwezigheid, gecombineerd met gevoel voor humor, maakt u zichtbaar en gemakkelijk benaderbaar voor zowel cliënten als medewerkers. Het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid en vakmanschap binnen de organisatie staan daarnaast centraal. U heeft het vermogen om

strategisch te denken maar u kunt ook hands-on handelen. U kiest bewust voor de charme van een organisatie met de omvang van die van De Haardstee.

Verder voldoet de bestuurder aan de volgende criteria:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Gewend op strategisch niveau te acteren en u heeft ervaring in een bestuurlijke of integrale directierol.
- ▶ Ervaring binnen een maatschappelijk georiënteerde zorgomgeving met een gedifferentieerde doelgroep zoals binnen De Haardstee. U heeft vanzelfsprekend affiniteit met deze doelgroep.
- ▶ Ervaring met en een visie op regionale samenwerking. Gewend te netwerken met verschillende stakeholders en te onderhandelen met tact.
- ▶ Heeft een goede kijk op bedrijfsvoering, financiën en organisatieontwikkeling.
- ▶ Ervaring met het leiden van veranderingen en het meenemen van medewerkers hierin om aan de transformatieopgave in de zorg te kunnen voldoen.
- ▶ Heeft integer handelen en ethische normen hoog in het vaandel staan.
- ▶ Gewend te werken in een omgeving met medezeggenschap. Tevens goed op de hoogte van de governance.
- ▶ Enige binding met de Leidsche regio is een pré.

4. Wat biedt De HaardsteeDe Haardstee?

Een mooie eindverantwoordelijke positie in een kleine en hechte organisatie waarin iedereen elkaar kent en waar écht maatschappelijke impact wordt gemaakt voor mensen met een licht verstandelijke beperking en/of een autismespectrumstoornis in de Leidsche regio. De bezoldiging is conform inschaling in de WNT Zorg, klasse II met een maximum van € 158.000 bruto per jaar bij een fulltime aanstelling.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op het kantoor van Leeuwendaal in Utrecht in de week van **10 en 17 juni 2024**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in de **week van 24 juni 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **De Haardstee**.

2 Selectiegesprekken door De Haardstee

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever in de **week van 24 juni en 1 juli 2024**.

Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hier voor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment.

Als laatste vindt in de **week van 8 juli 2024** het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **15 juli 2024**.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.



We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien we streng toe.

We beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kunt u contact opnemen met Bianca van Winkel of Manon Min, senior adviseurs executive search, en voor vragen over de procedure met Soesja Bijtelaar, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.