



Wervingsprofiel

Bestuurder

15 oktober 2024

Opdrachtgever	Raamwerk
Auteur	Douwe Wijbenga
Aanvraagnummer	A06744



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Raamwerk	3
2.2	Visie, strategische koers en herstelplan	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van bestuurder	4
3.1	Taken en verantwoordelijkheden	4
3.2	Gevraagde ervaring en competenties	4
4.	Wat biedt Raamwerk?	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 bestuurder bij Raamwerk. Met dit wervingsprofiel 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 en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: [Raamwerk](#)

2. De organisatie

2.1 Raamwerk

Raamwerk biedt ondersteuning aan kinderen en volwassenen met een (meervoudige) lichamelijke en/of verstandelijke beperking. Deze ondersteuning bevordert de kwaliteit van leven van de cliënten en draagt bij aan een zo gewoon mogelijk leven. 'Gewoon leven' vormt de basis van de dienstverlening van Raamwerk en is dé kernwaarde vanuit waar haar medewerkers werken. Een gewoon leven lijkt door de diverse beperkingen van de cliënten van Raamwerk soms ver weg. 'Gewoon' betekent dat je zélf regie hebt over je leven, zélf keuzes maakt, dat je rechten en plichten hebt, autonoom bent, vrienden hebt, jezelf kan ontplooien, naar vermogen kan bijdragen aan de samenleving en een zinvol leven kan leiden. Met behulp van flexibele individuele ondersteuning en de inzet van moderne technologie en technieken brengen de medewerkers dat doel dagelijks dichterbij. Zonder de beperkingen uit het oog te verliezen draagt het professionele handelen van alle medewerkers bij aan een zo gewoon mogelijk leven.

Raamwerk is gespecialiseerd in het begeleiden van:

- ▶ Cliënten, kinderen en volwassenen, met een verstandelijke beperking en een intensieve ondersteuningsvraag in combinatie met moeilijk verstaanbaar gedrag.
- ▶ Cliënten met een lichamelijke beperking, opgesplitst in cliëntgroepen zoals niet-aangeboren hersenletsel (NAH), Beademing en cliënten met de dubbelproblematiek LG/VG.
- ▶ Volwassenen met ondersteuningsvragen die met ambulante ondersteuning zo lang mogelijk zelfstandig wonen binnen de Duin -en Bollenstreek.

Raamwerk biedt met circa 800 medewerkers ondersteuning en begeleiding aan ongeveer 750 cliënten. Bij Raamwerk kunnen cliënten terecht voor wonen, dagbesteding, vrijetijdsbesteding, specialistische ondersteuning en (para)medische zorg. Raamwerk is een regionaal georiënteerde organisatie en het werkgebied is Zuid-Holland Noord (Duin- en Bollenstreek). Voor de cliëntgroep met een lichamelijke beperking vervult Raamwerk een bovenregionale functie. Het Centraal Bureau is gevestigd in Noordwijkerhout.

2.2 Visie, strategische koers en herstelplan

Raamwerk is financieel gezond, maar het exploitatieresultaat staat onder druk. Er is een herstelplan gemaakt dat is goedgekeurd en vastgesteld door de raad van toezicht. De komende periode ligt de nadruk op het uitvoeren van dit herstelplan. Er is een interim bestuurder aangesteld die onder andere hiermee aan de slag gaat. Ook maakt hij een start met een nieuwe strategie, met inbegrip van een aanzet voor de keuze over de toekomstige portfolio en doelgroepen van Raamwerk.



Voor de zorgeenheden staat het principe van "Stevige Fundamenten" centraal. Er is een groeiende behoefte aan duidelijkheid en richting binnen de organisatie. Dit vereist een heldere vertaling van de visie van Raamwerk en de strategische koers naar uitgangspunten voor de besturing van de organisatie. De balans tussen gezonde financiële bedrijfsvoering en het waarborgen van de minimaal benodigde kwaliteit van zorg bepaalt hierin de koers. Het fundament voor de zorgeenheden wordt o.a. gelegd door een heldere visie op besturing. Deze visie dient als leidraad voor besluitvorming op verschillende niveaus, van topstructuur tot individuele zorgprocessen op cliëntniveau.

2.3 Organisatiecontext

Raamwerk is een stichting met een eenhoofdige raad van bestuur en een raad van toezicht. De raad van toezicht ziet toe op het algemeen beleid van Raamwerk, zoals het bestuur dat voert, en ziet toe op de kwaliteit en continuïteit van de organisatie. Raamwerk heeft een directiestructuur. Het directieteam bestaat uit de bestuurder a.i., een directeur Zorg en Dienstverlening a.i., een directeur Financiën en Vastgoed a.i., de HR-manager en de bestuurssecretaris. De medezeggenschap – ondernemingsraad (OR) en de centrale cliëntenraad (CCR) – volgen, toetsen en beïnvloeden het instellingsbeleid. De OR en CCR doen dit op grond van hun taakstelling zoals neergelegd in de Wet op Ondernemingsraden (WOR), respectievelijk de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen (WMCZ). Specifiek voor de CCR spelen de decentrale cliëntenraden ook een belangrijke rol in de medezeggenschap voor cliënten. Raamwerk werkt vanuit het principe van zelforganisatie en 'sterke teams'. Het organogram van Raamwerk vindt u [hier](#).

3. De functie van bestuurder

3.1 Taken en verantwoordelijkheden

- ▶ Het borgen van de continuïteit op alle dossiers binnen Raamwerk door de going concern taken uit te voeren.
- ▶ De uitvoering van het herstelplan voortzetten (financieel herstel, sturing op zorg).
- ▶ Vanuit bestuurlijk perspectief, het directieteam vertrouwen en verantwoordelijkheid geven in de gestelde ambities.
- ▶ Het afronden en uitwerken van het strategietraject (specifiek het implementeren van scenario's voor de portfolio en het uitwerken van de gevolgen voor financiën, vastgoed en HR) in afstemming met de medezeggenschapsraden.
- ▶ Indien nog nodig de visie op de topstructuur verder uitwerken, specifiek op de samenstelling van het directieteam en het organisatiemodel.
- ▶ Naar buiten toe (lokaal, regionaal en landelijk) optreden als boegbeeld van de organisatie en als behartiger van de belangen van Raamwerk.
- ▶ Bewaken van de medezeggenschap en tevredenheid van cliënten en medewerkers en fungeren als gewaardeerd gesprekspartner voor de gremia in gelijkwaardigheid, met oog voor de verschillende rollen en verantwoordelijkheden.
- ▶ Het hebben van oprechte aandacht voor en verbinding met de organisatie.

3.2 Gevraagde ervaring en competenties

De nieuwe bestuurder geeft op inspirerende en verbindende wijze leiding aan de organisatie. Committeert zich aan het verder uitvoeren van het 'herstelplan'. Combineert stevigheid en besluitvaardigheid met empathie en oprechte aandacht voor medewerkers én cliënten. Dit doet de bestuurder vanuit natuurlijk leiderschap (een autoriteit zijn zonder dit te ontleen aan een autoritaire stijl). Heeft als bestuurder een onderzoekende en nieuwsgierige houding en staat open voor feedback en reflectie. Is uitstekend in staat te prioriteren en ingezette trajecten af te maken. Is hierin doel- en oplossingsgericht. De nieuwe bestuurder is visie gedreven en draagt dit ook uit. Heeft de blik naar buiten zonder de verbinding intern te verliezen en draagt de kernwaarden van Raamwerk uit. Is zowel voor cliënten als medewerkers (persoonlijk) intern zichtbaar.



Als bestuurder neemt u de volgende specifieke ervaring en vaardigheden/competenties mee:

- ▶ Een resultaatgerichte bestuurder die vanuit modern leiderschap met oprechte aandacht zowel extern als intern weet te verbinden, prikkelen en uit te dagen.
- ▶ Een persoonlijke, optimistische en verbindende leiderschapstijl gericht op luisteren en samenwerking.
- ▶ Ervaring met organisatieverandering en wat dit betekent voor de medewerkers op gebied van eigenaarschap, cultuur en een andere manier van werken. Heeft een goed zicht op de mogelijkheden van innovatieve oplossingen binnen de langdurige zorg (waaronder inzet zorgtechnologie).
- ▶ Is sociaal en maatschappelijk bewogen en voelt zich betrokken bij de ondersteuning van mensen met een verstandelijke beperking. Aantoonbare affiniteit met de gehandicaptenzorg is een pré.
- ▶ In staat om het uitgebreide netwerk van Raamwerk te onderhouden en te vergroten en daarbij de belangen van externe stakeholders goed in mee te nemen.
- ▶ Affiniteit met de regio van Raamwerk is een pré.
- ▶ Ervaring met strategietrajecten, waarin samen met medezeggenschapsraden en andere stakeholders een strategie is ontwikkeld en uitgevoerd.
- ▶ Erkenning van het belang van medezeggenschapsorganen, het directieteam en de afdelingshoofden en deze goed betreft.
- ▶ Analytisch en conceptueel denkvermogen waarmee het geheel overzien kan worden.
- ▶ In staat om besluiten te nemen, koers te bepalen en deze ook weet vast te houden.

4. Wat biedt Raamwerk?

De bezoldiging is conform inschaling in de WNT Zorg, klasse IV.

5. De selectieprocedure

We ontvangen uw sollicitatie graag uiterlijk **31 oktober 2024**. De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van **1 november 2024 tot en met 22 november 2024**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **de periode van 25 tot en met 30 november** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Raamwerk.

2 Selectiegesprekken door Raamwerk

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie (RvT) en twee adviescommissies (commissie bestaande uit afvaardiging CCR en OR en een commissie met afvaardiging DT en hoofden) **in de periode van 2 tot en met 7 december**. Een eventuele tweede gespreksronde met **de raad van toezicht**, waarin de kandidaat een casus presenteert vindt plaats in **de periode van 9 tot en met 13 december**. Tenslotte heeft de laatst overgebleven kandidaat nog een adviesgesprek met een afvaardiging van de CCR en OR. Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **31 december 2024**.



Contactgegevens

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. Meer informatie vindt u ook op de website van [Raamwerk](#). We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Douwe Wijbenga, directeur executive search in samenwerking met Lieven Scheepers, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via de [vacaturesite van Leeuwendaal](#).