



# Wervingsprofiel

## Directeur Medewerkersbelang

15 oktober 2024

**Opdrachtgever** Philadelphia

**Auteur** Corinne van der Salm

**Aanvraagnummer** A06724



## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>3</b>
2.1	Philadelphia: het beste uit elkaar	3
2.2	Visie: een gewoon leven, een eigen leven	3
2.3	Strategie	4
2.4	Organisatiecontext	4
<b>3.</b>	<b>De functie van directeur Medewerkersbelang</b>	<b>5</b>
3.1	De opgave	5
3.2	Profiel	5
<b>4.</b>	<b>Wat biedt Philadelphia?</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>6</b>

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



## 1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van directeur Medewerkersbelang bij Philadelphia. Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je 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 om de website te bezoeken: [Philadelphia](#)

## 2. De organisatie

### 2.1 Philadelphia: het beste uit elkaar

Philadelphia betekent naastenliefde. Cliënten mogen op de inzet van de medewerkers rekenen en op deskundige begeleiders die genieten als er weer een stapje is gezet. Vanuit oprechte aandacht. Philadelphia ondersteunt mensen met een beperking bij het leiden van hun eigen leven. Dat wordt gedaan vanuit de kernwaarden liefde, lef en meesterschap.

Philadelphia staat sinds de oorsprong in 1961 middenin de samenleving. Mensen helpen hun volledige potentieel te benutten en hen verbinden met anderen, zodat ze een zo gewoon en eigen mogelijk leven kunnen leiden is het doel van deze organisatie. Philadelphia wil dit bereiken voor zowel de mensen met een verstandelijke beperking, als voor de medewerkers die ze graag zien groeien en bloeien.

Philadelphia biedt met ruim 7.400 medewerkers en 5.000 vrijwilligers aan meer dan 9.800 cliënten elke dag de kans om een eigen leven te leiden. Zij wonen op locatie, krijgen intensieve zorg of ambulante begeleiding, komen om hun dag passend in te vullen of om te logeren. Philadelphia ondersteunt als het nodig is en durft los te laten als het kan. Verspreid over meer dan 500 kleinschalige locaties creëert Philadelphia een warme, persoonlijke omgeving waar bewoners en buurtgenoten op natuurlijke wijze met elkaar in contact komen. Philadelphia combineert de voordelen van een grote organisatie met een menselijke maat en diepgaande expertise van gedragsdeskundigen, fysiotherapeuten, logopedisten en ergotherapeuten. Samen met andere zorgaanbieders, vrijwilligersorganisaties, gemeenten en lokale ondernemers bouwt Philadelphia aan een inclusieve, zorgzame samenleving.

### 2.2 Visie: een gewoon leven, een eigen leven

‘Wij hebben mogelijkheden én beperkingen. Ieder van ons. Of we nou sterk zijn of slim. Man of vrouw. Jong of oud. Christen, moslim of hindoe. Of we nou hulp nodig hebben, of het helemaal zelf kunnen.

Wij hebben mogelijkheden. Ieder van ons. En net als alle andere mensen hebben we het recht om die mogelijkheden te ontwikkelen en te gebruiken. Om mee te doen in de maatschappij. Om onze grenzen op te zoeken en fouten te maken. Om dingen uit te proberen en risico te nemen. Want leven is groeien. En wij hebben recht op een eigen leven. Mét of zonder hulp. Het liefst zonder, maar als het niet anders kan, dan mét.

Wij hebben aandacht nodig. Ieder van ons. Aandacht van mensen die van ons houden. Die ons helpen als het nodig is. En ons loslaten als dat kan. Mensen met een hart, die weten wat ze doen. En op wie we kunnen vertrouwen. Die met ons genieten als we weer een stapje hebben gezet. En die dicht bij ons staan op momenten dat we dat nodig hebben.’



## 2.3 Strategie

De fundamenten van Philadelphia staan stevig. Al meer dan zestig jaar ondersteunt zij mensen met een beperking om mee te doen aan de maatschappij. Dat gewone eigen leven doordrenkt veel van wat ze doen, en zo hoort het. Het kan en moet nog beter, wil de organisatie klaar zijn voor een weerbarstige toekomst. De uitdagingen worden groter en nemen toe. Het is zwaar weer in de sector. Verandering is nodig en Philadelphia moet zelf naar en oplossing bewegen, zelf transformeren. Deze transformatie kan alleen slagen wanneer ruimte wordt gemaakt in het denken en de praktijk én die ruimte daadwerkelijk gebruiken. De afgelopen periode is er ruimte gecreëerd door focus aan te brengen op de volgende vijf strategische thema's:

- ▶ Arbeidsmarkt.
- ▶ Meesterschap.
- ▶ Innovatie.
- ▶ Zo werken we samen.
- ▶ Transformatie.

Zie voor meer informatie het [jaarplan 2024](#). Philadelphia is momenteel bezig met de herijking van de strategie voor de komende vijf jaar. Het cluster Medewerkersbelang is ook al bezig met een vertaling hiervan in het jaarplan 2025. Naar alle waarschijnlijkheid zijn deze in november gereed.

## 2.4 Organisatiecontext

Philadelphia kan haar opdracht alleen waarmaken met een robuuste organisatie die flexibel en veerkrachtig genoeg is om de veranderingen in de zorg het hoofd te bieden. Er wordt gewerkt met een besturingsfilosofie zelforganisatie omdat er wordt geloofd in de kracht van mensen om samen te werken en – binnen de kaders – zelf oplossingen te vinden. Met het programma Huis op Orde wordt de kwaliteit van de dienstverlening hooggehouden en wordt er gezorgd voor een balans tussen zorg en zakelijkheid.

De dagelijks leiding van Philadelphia is in handen van de raad van bestuur. Philadelphia heeft ook een raad van toezicht die toezicht houdt op het werk van de raad van bestuur.

De stafafdelingen van de Serviceorganisatie zijn kaderstellend, adviserend, monitorend en ondersteunend aan de drie werkclusters (Intensieve Zorg, Zorg & Wonen en Jeugd, Werk & Ontwikkeling). Als directeur Medewerkersbelang val je direct onder de RvB. Je geeft leiding aan de managers van het cluster Medewerkersbelang, die samen met jou het MT vormen. Je adviseert de raad van bestuur en het directeurenteam bij de implementatie van het meerjarenplan en bij vraagstukken rondom organisatieontwikkeling.

Philadelphia werkt zelforganiserend, met gedeeld leiderschap en veel zelfstandigheid, waarbij ze iedereen uitdagen het beste uit zichzelf te halen. Als leider geef jij vooral ruimte aan de expertise van je teams. Je bent er om te sparren, om te motiveren en om samen de koers te bepalen die jij op bevlogen wijze binnen het directieteam en de RvB toelicht. Jij zet die heldere stip op de horizon, maakt duidelijke keuzes en stimuleert continu verbeteringen.

Zie [hier](#) het organogram.

## 3. De functie van directeur Medewerkersbelang

### 3.1 De opgave

Philadelphia is volop in beweging. Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan de herijkte strategie 2025-2030. De vertaling van de strategie naar het meerjarenplan van Medewerkersbelang is met en door het MT Medewerkersbelang tot stand gekomen. Er staat een plan waar de medewerkers eigenaarschap voor ervaren. De nieuwe directeur Medewerkersbelang sterkt de teams en speelt een sleutelrol in de implementatie hiervan, zowel organisatiebreed als voor de eigen teams. Je staat als inspirerende en visie gedreven leider midden in de organisatie en versterkt de teams van het cluster Medewerkersbelang: HR-Beleid, Zorg & Kwaliteit, Instroom, Vitaliteit, Capaciteitsmanagement, Communicatie en Leren & Ontwikkelen. Samen met zo'n 125 collega's maak je impact door deze plannen succesvol te implementeren.

Voor de teams Zorg & Kwaliteit en Communicatie geldt dat zij een onderzoekstraject doorlopen naar de positionering en organisatorische ophanging van deze twee teams binnen Philadelphia. De directeur Medewerkersbelang heeft een belangrijke rol in de onderzoeksfase en in het borgen van de uitkomsten.

De nieuwe strategie van Philadelphia is gebaseerd op maatschappelijke trends, zoals de veranderende zorgvraag, het vergroten van de zelfstandigheid van cliënten en hen onderdeel laten zijn van de samenleving, tekorten op de arbeidsmarkt en stijgende zorgkosten. Deze veranderingen vragen om wendbaarheid van zowel de medewerkers als de hele organisatie en daarom zet Philadelphia vol in op de ingezette transitie. Wat gaat Philadelphia doen?

- ▶ Het versnellen van de inzet van technologie in zorg- en ondersteunende processen, zodat cliënten én medewerkers steeds zelfredzamer worden.
- ▶ Het versterken van de positie als innovatieve koploper door extra te investeren in leiderschap, experimenteren, leren en implementeren.
- ▶ Het creëren van een inclusieve omgeving voor zowel medewerkers als cliënten met verwanten en informele zorgverleners, waarin hun behoeften en wensen centraal staan.

Het concept meerjarenplan van het cluster Medewerkersbelang (2024-2026) draait om het bieden van aansprekend betekenisvol werk en werkgeverschap. Het zet vol in op rolduidelijkheid, meesterschap en leiderschap, zodat elke medewerker het beste uit zichzelf kan halen. De vier strategische pijlers:

- ▶ Aantrekken van collega's die de visie en passie delen.
- ▶ Verwelkomen van nieuwe collega's, zodat ze zich snel thuis voelen binnen Philadelphia.
- ▶ Koesteren van medewerkers door te investeren in leren, ontwikkelen en meesterschap, waarbij Philadelphia ze de ruimte en het vertrouwen geeft hun vak volledig te omarmen.

Bloeien: iedere medewerker krijgt de kans om zich optimaal te ontwikkelen en tot zijn of haar recht te komen.

### 3.2 Profiel

Als directeur bloei jij op bij begrippen als motivatie, effectiviteit en innovatie. Jij creëert helderheid in rollen, stimuleert verbinding en betrokkenheid, zorgt ervoor dat teams zich gesteund voelen en hun vak kunnen pakken. Samen koers je naar sterke teamresultaten én werkplezier – dat is waar jij energie van krijgt!

Jij bent een echte verbinder, voor wie samenwerking essentieel is. Betrokken en nieuwsgierig, met oprechte interesse in mensen en processen. Als kritische, positieve en proactieve sparringpartner sta je dicht bij de teams, andere directeurs en de raad van bestuur. En je bent regelmatig te vinden in het land, omdat je betrokken bent bij wat er overal gebeurt. In jouw eerdere rol als directeur heb je bewezen een sfeer te creëren van samenwerking, leren en verbinding. Dat doe je nu opnieuw. Hierin voelen medewerkers zich vrij en veilig om hun mening te geven of ideeën te delen.



Met lef, humor en een heldere visie inspireer je anderen. Je werkt vanuit duidelijke kaders, delegeert waar nodig, bent koersvast en dirigeert vanuit integraliteit en samenhang. Het medewerkersbelang beleid ontwikkel en implementeer je met grote betrokkenheid vanuit het primaire proces, waarbij je altijd de mens centraal stelt. Je combineert jouw oprechte mensgerichte aanpak met een scherpe, bedrijfsmatige blik op het vakgebied en de organisatie.

Je bent warm, bevolgen, richtinggevend, benaderbaar en hebt de durf om knopen door te hakken wanneer dat nodig is. Innovatieve trends in HR en organisatieontwikkeling geven jou energie.

Verder voldoet de directeur aan de volgende belangrijke profieisen:

- ▶ Meerdere jaren ervaring met het aansturen van leidinggevend en professionals in een grote (zorg)organisatie;
- ▶ Ervaring als leidinggevende met veranderprocessen en organisatieontwikkeling;
- ▶ Stevige vakinhoudelijke expertise met nadruk op HR en organisatieontwikkeling;
- ▶ Het vermogen om snel te schakelen tussen strategische en hands-on taken;
- ▶ Een oprechte passie voor de zorgsector;
- ▶ Academisch werk- en denkniveau.

## 4. Wat biedt Philadelphia?

Stap in een ambitieuze en vooruitstrevende werkomgeving, waar jij als spin-in-het-web schakelt op veel en diverse borden. Jouw functie is uitdagend en veeleisend. Je werkt samen met een breed scala aan partijen, wat elke dag anders en dynamisch maakt. Bestuur en directie zijn ook in ontwikkeling, een deel van de collega's is relatief recent gestart. Ook daar krijg je te maken met mooie ontwikkelingen op het gebied van samenwerking en teamvorming. Kortom: je kunt het verschil maken en samen met gedreven collega's bouwen aan een prachtige organisatie die werkt aan een van de meest urgente maatschappelijke vraagstukken van vandaag. Je thuisbasis is het moderne, landelijke servicekantoor in Amersfoort. Dit ligt op een steenworp afstand van het centraal station. Met een stijlvol restaurant en parkeergelegenheid biedt het een inspirerende plek om samen te werken en te groeien.

Verder biedt Philadelphia:

- ▶ Allerlei trainingen om bij te blijven en fris te blijven in je vak.
- ▶ Een salaris, conform de CAO Gehandicaptenzorg, FWG schaal 80 bij een fulltime dienstverband van 36 uur, gebaseerd op je ervaring en opleiding.
- ▶ Een contract voor bepaalde tijd, na gebleken geschiktheid onbepaalde tijd.
- ▶ Het gebruik van een leaseauto behoort tot de mogelijkheden.
- ▶ Zie ook [Arbeidsvoorwaarden - werkenvoorphiladelphia.nl](#)

## 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 kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van **4 t/m 12 november**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **15 november 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Philadelphia.

## 2 Selectiegesprekken door Philadelphia

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever **19 november 2024**. Verdiepende gesprekken vinden plaats op **21 november 2024**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hiervoor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 december 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 wij streng toe.

Wij 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

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 [Philadelphia](#). We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Corinne van der Salm, senior adviseur executive search in samenwerking met Chinouk Middeldorp, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).