



Wervingsprofiel

Manager Zorg

18 december 2024

Opdrachtgever	Raamwerk
Auteurs	Elizabeth de Jong & Ingrid de Boer
Aanvraagnummer	A06897



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 manager Zorg	4
3.1	De opgave	4
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	4
3.3	Profiel	5
4.	Wat biedt Raamwerk?	5
5.	De selectieprocedure	6

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



1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager Zorg bij Raamwerk. 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 van [Raamwerk](#) te bezoeken.

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 zowel een lichamelijke als verstandelijke beperking (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 voldoende solvabel en kent een goede liquiditeitspositie, maar het exploitatieresultaat staat flink 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 concretiseren en 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 strategie traject, in samenwerking met het managementteam, middenkader en vertegenwoordiging vanuit de medezeggenschap (OR en CCR). Een aantal kansrijke scenario's rondom doelgroepen wordt daarbij uitgewerkt inclusief impact analyses voor personeel en huisvesting.

Zijn opvolger - de nieuwe vaste bestuurder – zal de uitwerking en implementatie van deze strategie ter hand nemen en start naar verwachting in het voorjaar van 2025. De financiële uitwerking van de in beeld gebrachte scenario's maken ook onderdeel uit van de uitwerking en implementatiefase door de nieuwe vaste bestuurder.

Voor de zorgseenheden staat het jaarplan 2025 en de daarvan afgeleide begroting 2025 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 benodigde kwaliteit van zorg bepaalt hierin de koers. Het fundament voor de zorgseenheden wordt o.a. gelegd door een heldere visie op besturing. Deze visie en kernwaarden dienen nog verder ontwikkeld en geïmplementeerd te worden en dienen als leidraad voor besluitvorming op verschillende niveaus, van managementstructuur 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 gaat over op een managementstructuur bestaande uit de bestuurder, twee managers Zorg, een manager Financiën en Bedrijfsvoering, een manager Behandeling, een manager HR en een bestuurssecretaris. Voor alle interim posities wordt nu gezocht naar een vaste invulling, zodat het MT weer verder kan bouwen. 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 lokale cliëntenraden ook een belangrijke rol in de medezeggenschap voor cliënten. Raamwerk werkt vanuit het principe van 'sterke teams', dit behelst de beweging naar meer zelforganiserende teams om op die manier de invloed en zeggenschap van de professional te vergroten.

De twee managers Zorg zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de woon- en zorglocaties: Zeehos (LG) en De Hafakker (VG), cluster Jeugd & Gezin en de Regio (voornamelijk ambulante (WMO) zorg, dagbesteding en deels verblijf). Raamwerk is daarom op zoek naar twee managers Zorg die in nauwe afstemming en samenwerking met elkaar de taken en verantwoordelijkheden verdelen en elkaar hierin kunnen versterken. De exacte portefeuilleverdeling zal nog in samenspraak met de zorgmanagers nader vorm en inhoud worden gegeven.

3. De functie van manager Zorg

3.1 De opgave

De manager Zorg is samen met de collega-manager Zorg verantwoordelijk voor de kwaliteit van zorg en veiligheid binnen Raamwerk. De manager Zorg zal daarnaast het recentelijk goedgekeurde jaarplan van de zorgorganisatie in nauwe afstemming met de bestuurder, managementteam en de hoofden ten uitvoer brengen. Dit met als doel om de continuïteit en de professionaliteit verder door te ontwikkelen.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

- ▶ Gezamenlijk met de collega-manager Zorg: aansturing van en ondersteuning bieden aan direct circa 18 medewerkers (waarvan 12 hoofden), indirect 600-700 medewerkers. Dit omvat onder andere het coachen van hoofden, het voeren van functioneringsgesprekken en het bevorderen van een positieve werkomgeving;
- ▶ Scheppen van heldere kaders en duidelijke verwachtingen m.b.t. kwaliteit van zorg en bedrijfsvoering.
- ▶ Het waarborgen van de kwaliteit van de zorgverlening, toezien op de naleving van zorgprotocollen en -richtlijnen, en verbeteringen doorvoeren waar nodig.
- ▶ Zorgen voor efficiënte(re) werkprocessen door positief kritische vragen te stellen en daarnaast ook zorgdragen voor de borging ervan.



- ▶ Verantwoordelijk voor de rapportage van de (financiële) resultaten, monitoren van de uitgaven, productie afspraken maken.
- ▶ Onderhouden van contacten met externe partijen zoals zorgverzekeraars, gemeenten en andere zorginstellingen;
- ▶ Initiëren en begeleiden van projecten en eventuele verbetertrajecten.
- ▶ Implementeren en ontwikkelen van zorgbeleid.
- ▶ Uitvoering van het reeds geformuleerde herstelplan voortzetten.
- ▶ Bevorderen van samenwerking in het nieuwe MT, tussen de locaties en het bestuur.
- ▶ Sparringpartner voor de bestuurder, MT, hoofden, OR en CCR en stakeholders (intern en extern).
- ▶ Prioriteit en structuur aanbrengen in de veelheid aan projecten.
- ▶ Onderling vertrouwen en werkplezier vergroten.

3.3 Profiel

- ▶ HBO+ werk- en denkniveau.
- ▶ Ruime ervaring als zorginhoudelijk manager met recente kennis van de langdurige zorg.
- ▶ Ervaring in de GZ-sector is een pré, affiniteit met de sector en de doelgroepen is een must.
- ▶ In staat om het jaarplan van een helicopterview te vertalen naar concrete (zorg)doelen.
- ▶ Kennis van financiering en bedrijfsvoering in de langdurige zorg (WLZ, WMO en Jeugdwet).
- ▶ Als lid van het MT heb je strategische denkkracht, je draagt mede de integrale verantwoordelijkheid van het MT en bent sparringpartner voor overkoepelende thema's.
- ▶ Intrinsiek gemotiveerd om ingezette verbeteringen door te voeren (samen met bestuur, MT, hoofden en OR/CCR).
- ▶ Voelt zich thuis in een complexe omgeving en weet rust en vertrouwen te brengen.
- ▶ Een resultaatgerichte manager met oog voor omgeving en mensen.
- ▶ Neemt als leidinggevende op menslievende maar heldere wijze de regie.
- ▶ Kan en durft besluiten te nemen, zonder de zelfstandigheid van de hoofden en professionals uit het oog te verliezen.
- ▶ In staat om goed met de andere manager Zorg samen te werken en te schakelen.
- ▶ Sterk verbindend: neemt hoofden, OR en CCR mee in beslissingen en bevordert de bewustwording van (lokaal) medezeggenschap.
- ▶ Prettige persoonlijkheid, gericht op samenwerking boven eigen belang, toegankelijk en zichtbaar.
- ▶ Doortastend, resultaatgericht en empathisch.
- ▶ Is open, transparant en goed in staat om te delegeren, samen te werken en aan te spreken.
- ▶ Aangenaam, stevig, analytisch en bedrijfsmatig sterk.

4. Wat biedt Raamwerk?

Binnen Raamwerk heerst een prettige en informele werksfeer met korte communicatielijnen. De organisatie heeft een goede naam in de regio. Je hebt veel vrijheid en er is ruimte voor initiatief. Er zijn volop mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en educatie.

Arbeidsvoorwaarden

- ▶ Het salaris is ingeschaald in FWG 75 conform de cao Gehandicaptenzorg bij een dienstverband van 32 uur per week.
- ▶ Naast 8% vakantietoeslag wordt een eindejaarsuitkering uitgekeerd.



- ▶ Raamwerk kent goede secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een fietsregeling, mogelijkheden tot opleiding en scholing en een studiekostenregeling, fiscale regeling reiskosten, contributie vakbond of beroepsvereniging en meerkeuze arbeidsvoorwaarden: bepaalde arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld vastgestelde tijd/ en/of geldbronnen of bovenwettelijke vakantiedagen) inruilen voor andere arbeidsvoorwaarden (zoals vastgestelde tijd- en/of gelddoelen).

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 **week 5 en 6/2025**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **6 februari** 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 selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **11 februari en 17 februari 2025**.

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 maart 2025**.

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 vind je ook op de website van [Raamwerk](#). We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Ingrid de Boer en Elizabeth de Jong, senior adviseurs executive search in samenwerking met Robin de Boer, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).