

Profiel directeur-bestuurder

1. Functie directeur-bestuurder bij de Posten

Sinds de start in 1972 neemt de Posten een bijzondere plek in binnen Enschede en de wijk Wesselerbrink. De organisatie heeft een sterk DNA dat wordt getypeerd als menselijk, vernieuwend en een tikkeltje eigenwijs. Drie directeuren hebben dit DNA van de Posten door de jaren heen weten vorm te geven en te versterken.

De Posten is op zoek naar een directeur-bestuurder die zich hierin herkent en de komende jaren de rol van boegbeeld, verbinder, inspirator en koers ontwikkelaar kan vervullen.



Wie zijn we?

De Posten is een zelfstandige en financieel gezonde zorgonderneming en is al meer dan 40 jaar een begrip in de gemeente Enschede. De Posten staat bekend als een organisatie die midden in de veranderende samenleving staat, actief is en anticipeert op de ontwikkelingen. Die aandacht heeft voor de gevolgen van het overheidsbeleid en toch een eigen gezicht behoudt. "Hartelijk, Huiselijk en Hulpvaardig" is het motto. Samenwerking, innovatie en kwaliteit staan hoog in het vaandel.

Locaties

Behalve het hoofdgebouw aan de Posten is sinds mei 2015 Erve Leppink in gebruik als locatie voor landelijk wonen met dementie. Vanuit diverse zorgposten in Enschede gaan onze thuiszorgmedewerkers dagelijks de wijk in om verpleging en verzorging te leveren bij zelfstandig wonende senioren.

Wat doen we?

De Posten laat graag haar hart spreken in de zorg- en dienstverlening aan haar cliënten. Dit doen we met diensten op het gebied van zorg en welzijn, met de verhuur van woningen en het creëren van een fijn thuis voor cliënten die bij ons wonen. Maar ook door mee te denken en samen te werken met maatschappelijke partners in het belang van onze kwetsbare medemens. Samen met alle betrokkenen - de cliënten, familie, medewerkers en de vele vrijwilligers - streeft de Posten naar een goede kwaliteit van leven. Die visie stoelt op de humanistische waarden: wederzijds respect, solidariteit en het behoud van de regie over het eigen leven.

Vanuit een innovatieve visie en wijze van werken heeft de Posten in nauwe samenwerking met de gemeente, het zorgkantoor en de zorgverzekeraars een centrale positie in de wijk ingenomen, met plaats voor veel mensen en activiteiten. Belangrijk hierbij is dat de innovatieve aanpak mogelijk is door de relatieve kleinschaligheid van de organisatie die haar wendbaar maakt.

Organiseren rond de cliënt

Om als organisatie toekomstbestendig te zijn, kiest de Posten ervoor de relatie cliënt- zorgmedewerker centraal te stellen. Het primair proces (lees: de wensen van de cliënten, hun familieleden en mantelzorgers) staat voorop.

Kleinschalige, zelforganiserende teams sluiten hier op aan. Zij vormen de ruggengraat van de Posten. De transitie naar zelforganisatie is nog volop gaande. Het organisatieprincipe daarin is dat wij

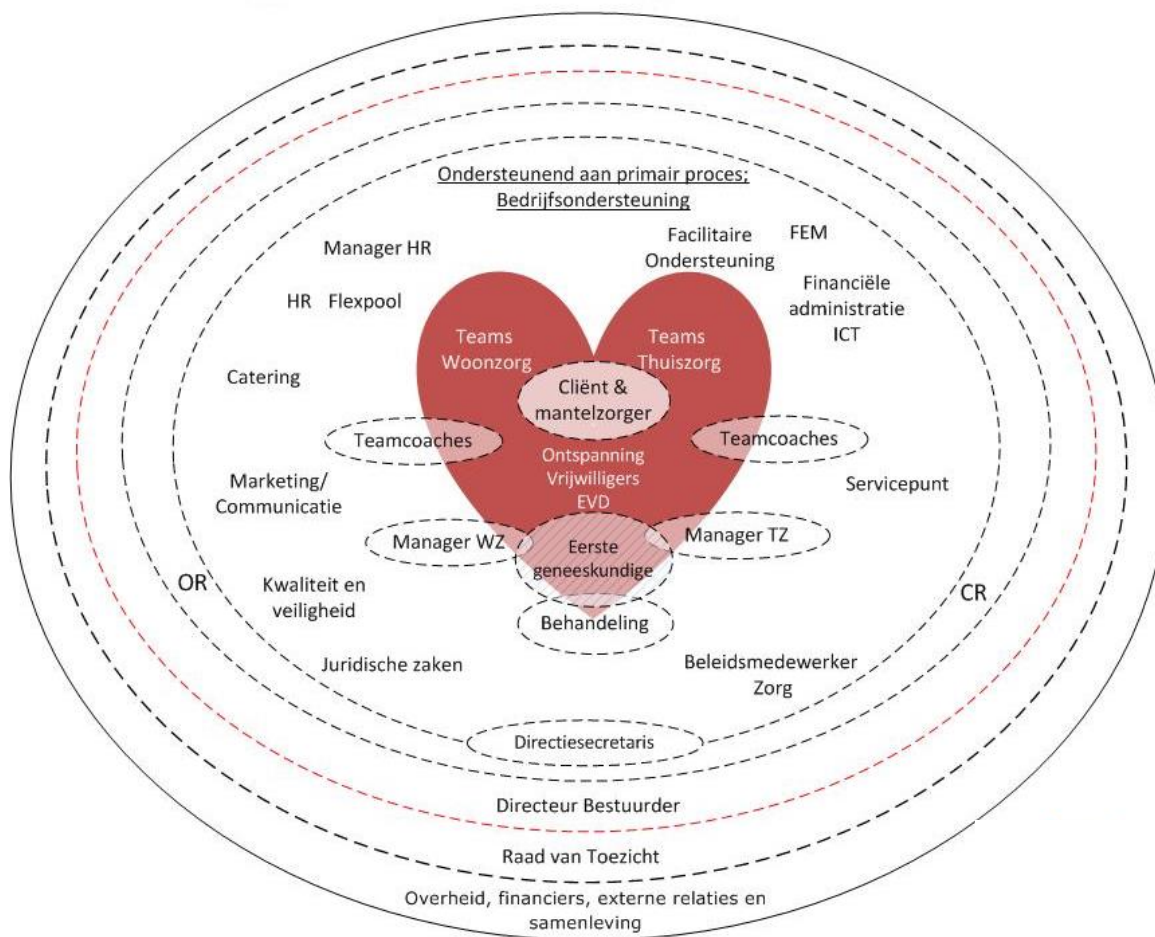
uitgaan van de professionaliteit van onze medewerkers. Verantwoordelijkheden leggen wij dan ook zo laag mogelijk in de organisatie. Alle activiteiten die rechtstreeks van doen hebben met onze cliënten liggen zoveel mogelijk bij de teams. Daarbij gelden de 4 pijlers van de Posten als uitgangspunt: tevreden cliënten, tevreden medewerkers, financieel in balans en professionele kwaliteit.



De organisatie

De organisatie van de Posten is opgebouwd uit bijna veertig zelforganiserende teams die zijn verdeeld over drie Resultaat Verantwoordelijke Eenheden (de RVE's Woonzorg, Thuiszorg en Behandeling) en de Bedrijfsondersteuning. Deze organisatieonderdelen worden aangestuurd door vier managers. De directeur-bestuurder heeft de algemene leiding over de organisatie en is voorzitter van het Management Team. De directeur-bestuurder onderhoudt tevens de contacten met de Ondernemingsraad en de Cliëntenraad. In de Posten zijn veel vrijwilligers actief die welzijn bevorderend worden ingezet. De inzet van vrijwilligers en mantelzorgers is een essentieel onderdeel van de Posten en een onmisbare aanvulling op de professionele dienstverlening binnen de organisatie.

Organisatie-inrichting de Posten



Kengetallen (bij benadering)*

Aantal cliënten Wlz: 323
 Aantal cliënten Zvw: 332
 Aantal cliënten GRZ: 18
 Aantal cliënten WMO huishouding: 273
 Aantal cliënten WMO dagbesteding: 37
 Aantal cliënten WMO overig: 17
 Aantal medewerkers: 629 (= bruto 343 fte)
 Aantal vrijwilligers: 270
 Aantal betrokken mantelzorgers intramuraal: 220 à 300
 Aantal betrokken mantelzorgers extramuraal: ca. 300
 Omzet: ca. € 25 miljoen

*(Bron: Jaardocument 2015)

2. Ontwikkelingen

De afgelopen jaren wordt het zorglandschap gekenmerkt door ingrijpende veranderingen: een terugtrekkende centrale overheid en de nieuwe rol van de lokale overheid, voortdurende wijzigingen in de financiering en wet- en regelgeving, de participatiemaatschappij en de krimpende budgetten. Tegelijkertijd ligt de kwaliteit van zorg onder een vergrootglas en wordt een toenemend beroep gedaan op de eigen regie en verantwoordelijkheid van onze cliënten.

De Posten heeft op deze nieuwe werkelijkheid ingespeeld door ontwikkelingen in gang te zetten die ook de komende tijd nog volop aandacht zullen vragen, waaronder:

- de transitie van een hiërarchische structuur en een (doorgeschoten) regelcultuur naar zelforganisatie, eigen regie en een focus op vakmanschap, verbinding en vertrouwen, geïnspireerd op het Rijnlands gedachtegoed;
- het investeren in en verder uitbouwen van de geriatrische revalidatiezorg en eerstelijns zorgactiviteiten;
- de aankoop van (een deel van) het pand op locatie de Posten en de verbouwplannen om dit te transformeren naar een toekomstbestendige verpleeghuissetting en een centrum voor de wijk;
- het ontwikkelen van het Kwaliteitskompas van de Posten, een kwaliteitssysteem gebaseerd op de visie dat echte kwaliteit wordt gemaakt in het directe contact tussen de professional, de cliënt en diens naasten;
- deelname in het samenwerkingsverband Zorgschakel Enschede, waarin de laag frequente en hoog complexe activiteiten van vier Enschedese zorginstellingen worden gebundeld in nauwe samenwerking met huisartsen, ziekenhuizen en eerste lijns (zorg) professionals;
- het investeren in (samenwerkings-)relaties met stakeholders en maatschappelijke partners, in (technische) innovaties en vrijwilligers- en mantelzorgparticipatie;
- het kritisch blijven volgen van de regionale en landelijke ontwikkelingen en daarin een toekomstbestendige koers voor de Posten uitzetten.



3. De rol van de Posten in de nabije toekomst

De wereld van de zorg voor ouderen schuift langzaam maar zeker weer terug in de wereld van ons allemaal. Dat is een ontwikkeling die wij bij de Posten toejuichen. De samenleving heeft invloed op onze interactie en op wat wij doen, en wat wij teweegbrengen heeft impact op de samenleving. Direct en indirect.

Wij zijn als zorgverleners van de Posten 'buurtgenoot', vriend van de families van de mensen die bij ons verblijven, 'opvang' voor mensen met rouw of verdriet of levens- of andere vragen en tevens werkgever. Wij zijn gids en begeleider; ondersteuner en richting geveer; samenwerker en koersverlegger; pionier en gepassioneerd mensenkenner. Het hart van de Posten klopt voor alle mensen met wie wij te maken hebben. Zij hebben ons veel te bieden en wij hen.

'De Posten is van ons' is een uitspraak die past bij de cliënten, mantelzorgers, medewerkers, vrijwilligers, buurt en vele betrokkenen die zich oprecht verbonden voelen bij de ontwikkeling van de Posten. Dat willen wij als uitgangspunt nemen bij al ons denken en handelen. Dus alsof de organisatie van de mensen is – van alle belanghebbenden. Zo wordt de Posten 'vân en vóór de samenleving'. Op die manier, door al die stakeholders zo te betrekken, willen wij een omgeving creëren waarin alle (mogelijke) betrokkenen ook een echte rol spelen.



4. Functie-eisen en profiel

Binnen de wettelijke en statutaire bestuurlijke verantwoordelijkheden is de directeur-bestuurder verantwoordelijk voor de besturing van de organisatie en vervult hij als zodanig een trekkersrol bij de ontwikkeling van de koers. De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de organisatie als geheel. Hij/zij legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht (vijf leden) op basis van onder meer strategie, begroting en jaarrekening, behaalde resultaten en meerjarenbeleidsplan. De Posten hanteert hierbij de principes van de Zorgbrede Governance Code.

Belangrijke transities zijn in gang gezet in de Posten en veel nieuwe uitdagingen staan ons te wachten. Dit vraagt van de directeur-bestuurder verbindend leiderschap. Het vraagt ook om daadkracht, creativiteit, veranderkracht en visie op het sterk veranderende veld.

Onze ideale kandidaat heeft ruime ervaring in de zorgsector en een academisch werk- en denkniveau. Verder heeft hij/zij ruime kennis, ervaring en affiniteit met:

- ondernemerschap en innovatie;
- bedrijfskundige, financiële en zorgprocessen;
- huisvestingsvraagstukken;
- kwaliteit en veiligheid;
- cultuur- en veranderingsprocessen;
- samenwerking met maatschappelijke partners.



Persoonsprofiel

Een energieke en innovatieve, "out of the box" directeur. Een toegankelijke teamspeler, die intern en extern de communicatie over en weer opzoekt. Een coachend leider voor de organisatie met gezag en lef. Koersvast en stevig in onderhandelingen, maar soepel in de omgang. Een ambassadeur met een sterk geloof in de visie en eigenheid en het uitbouwen van het werk van de Posten in nauw overleg met externe en interne partijen. Een heldere visie op het samenspel tussen cliënten, mantelzorgers, vrijwilligers en professionals.

De directeur-bestuurder onderschrijft de visie en missie van de Posten, is maatschappelijk ondernemend en denkt in kansen. Is ambitieus maar ook pragmatisch en presteert onder druk. Herkent en waardeert de kracht en kwaliteit bij zowel collega's, cliënten als ook de externe partners en brengt deze met elkaar in verbinding. Zorgt ervoor dat beleid naar uitvoering wordt gemanaged. Overtuigende en tactvolle manier van communiceren, zowel individueel als groepsgericht. Staat voor een open en transparante samenwerking met medewerkers, vrijwilligers, mantelzorgers, Management Team, Cliëntenraad, Ondernemingsraad en Raad van Toezicht.

De directeur-bestuurder is als het ware "de burgemeester van het dorp" en heeft een open oor en oog voor alle betrokkenen bij de organisatie.

5. Het aanbod van de Posten

De functie van directeur-bestuurder biedt u talrijke uitdagingen: het verder stimuleren en faciliteren van de transitie naar zelforganisatie en kleinschaligheid in de woonzorg, het meedenken over en meewerken aan de zich sterk ontwikkelende thuis- en wijkzorg en het investeren in samenwerking met relevante partijen en nieuwe vormen van zorg- en (commerciële) dienstverlening. Ook wacht u de taak een ingrijpende verbouwing en renovatie in goede banen te leiden, om enerzijds aan de moderne eisen voor verpleegzorg te voldoen en tegelijkertijd voor de wijk een levendig steun- en ontmoetingspunt te ontwikkelen.

Functie-aanbod en honorering

De Posten biedt een fulltime dienstverband met ingang van 1 januari 2017.

De salariëring en arbeidsvoorwaarden zijn conform de Beloningscode Bestuurders in de Zorg en de Wet Normering Topinkomens (WNT2). Het betreft een aanstelling voor de duur van een jaar, met bij goed functioneren uitzicht op voortzetting van het dienstverband voor een samen te bepalen tijd.

Planning

Week 38	Oriënterende gesprekken
Week 39/40	Assessment (optioneel)
Week 41/42	Tweede gespreksronde
Week 43	Arbeidsvoorwaardengesprek/benoeming