

## **Profielchets Directeur Gezonde Bedrijfsvoering.**

### **Inhoudsopgave**

- 1. Inleiding**
- 2. De Organisatie**
- 3. Strategische agenda**
- 4. De Functie**
- 5. Profielsehets**
- 6. Aanbod**
- 7. Procedure en planning**
- 8. Informatie en sollicitatie**

## 1. Inleiding

**De RIBW Nijmegen & Rivierenland is een regionale instelling voor begeleiding en wonen. Wij begeleiden mensen die vanwege een (ernstige) psychische kwetsbaarheid ondersteuning nodig hebben. Met een budget van ca € 39 miljoen en 430 betrokken professionals en 75 cliëntvrijwilligers werken we in het gebied Nijmegen en Rivierenland. De RIBW Nijmegen & Rivierenland is actief in 13 gemeenten.**

### **Missie: wij maken mensen sterker**

Ieder mens heeft het recht op een betekenisvol leven en om mee te doen in de samenleving. Een ernstige psychische kwetsbaarheid mag daarbij geen belemmering zijn. De RIBW begeleidt mensen met een (ernstige) psychische kwetsbaarheid in hun persoonlijk en maatschappelijk herstel. Dat doen wij bij wonen en participatie. Dankzij onze sociaal psychiatrische begeleiding is de cliënt beter in staat de regie over de kwaliteit van zijn leven te voeren en mee te doen in de samenleving.

### **Visie: herstelvermogen van ieder mens**

De RIBW ondersteunt cliënten bij hun herstelproces volgens de uitgangspunten van herstelondersteunende zorg (HOZ). Het doel van HOZ is dat iedere cliënt een bevredigend, hoopvol en zinvol leven leidt. HOZ probeert de kwaliteit van leven dus te vergroten. Ieder herstelproces is daarbij uniek en vraagt om een andere aanpak. Dit betekent dat we luisteren naar wat een cliënt nodig heeft en dat staat centraal. De cliënt voert zoveel mogelijk eigen regie.

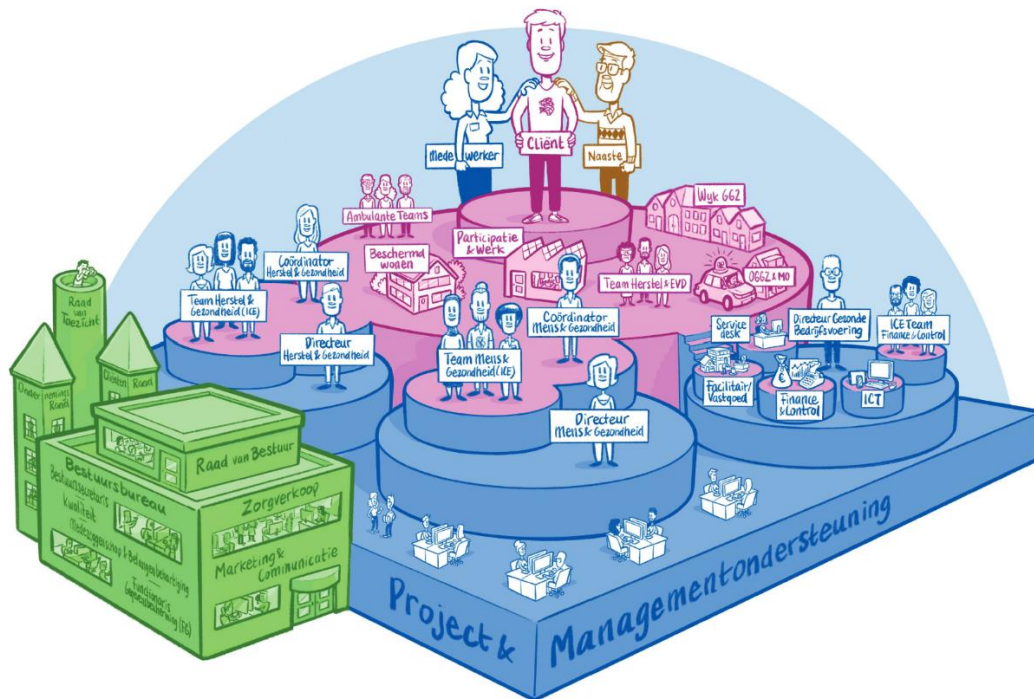
Wij ondersteunen cliënten bij maatschappelijk en persoonlijk herstel. Niet alleen door ons te richten op de cliënt, maar ook op zijn/haar naasten, de buurt en wijk waarin iemand leeft. Daarmee stimuleren wij ook de samenleving om meer tolerant en inclusief te worden. Ook de afstemming met andere zorg- en welzijnsorganisaties en woningcorporaties is gericht op een inclusieve cliëntreis, waarbij niet wordt gedacht in hokjes maar in aansluiting.

## 2. Organisatie

De organisatie heeft ruim 430 medewerkers in dienst, in totaal 356 fte. In onderstaand organigram is de nieuwe organisatie inrichting weergegeven. Deze wordt in 2024 uitgevoerd.

In de wijze waarop de organisatie ingericht is, is overtuigd gekozen voor zelforganisatie. In een snel veranderende zorgomgeving is wendbaarheid essentieel. Zelforganiserende teams zijn vaak beter in staat om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en snel te reageren op nieuwe ontwikkelingen, zoals veranderingen in regelgeving of zorgbehoeften. Of, zoals we in de toekomst voorzien: een toenemende intensievere zorgvraag in de leefomgeving van cliënten waarin peersupport en informele zorg een grotere rol krijgen.

Door te kiezen voor zelforganisatie leggen we het eigenaarschap voor het leveren van onze herstelondersteunende zorg, het benodigde vakmanschap en teamontwikkeling op de plek waar de dienstverlening plaatsvindt. Dus op de plek waar de kennis en behoeften van cliënten en medewerkers ontstaat en vorm krijgt. Door zelforganisatie te omarmen verbeteren we niet alleen de kwaliteit van de zorg, maar creëren we ook een positieve werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd, gesteund en gemotiveerd voelen.



Organigram RIBW N&R 2024

### 3. Strategische agenda

De personele krapte en de steeds veranderende intensievere hulpvragen van cliënten vragen om een goede organisatie van de zorg en betere toerusting van medewerkers en teams. Deze uitdagingen vormden de aanleiding voor de RIBW Nijmegen & Rivierenland om de strategie aan te scherpen. Onlangs is de strategische koers vastgesteld en ligt de focus op drie pijlers; zo passend mogelijke zorg, modern werkgeverschap en herstelondersteunende zorg. Om de cliënt en de medewerker centraal te kunnen (blijven) zetten én toekomstbestendig te zijn, hebben we besloten tot de vorming van wooncirkels. Om te beginnen met twee pilot wooncirkels, zodat op basis van praktijkervaringen dit concept verder kan worden uitgerold.

De Wooncirkel vormt het kloppende hart waar cliënten elkaar versterken en duurzaam samenleven en waar medewerkers elkaar vinden in hun verschillende expertises. Deze leefgemeenschap biedt voor cliënten niet alleen een thuis, maar ook een plek voor dagbestedingsactiviteiten, ontmoetingen met lotgenoten en het delen van ervaringen. Dit principe van voor en door cliënten zorgt voor een sterke samenhang.

Binnen de Wooncirkel bieden we cliënten vanuit de RIBW nabije (intensieve) herstelondersteunende begeleiding. Om deze begeleiding duurzaam in te richten komen in de inclusieve leefomgeving van de wooncirkel niet alleen de RIBW en andere zorgpartners samen,

maar is er juist ook veel ruimte voor peer to peer contact (lotgenotencontact) en het sociale netwerk - zoals familie, vrienden en kennissen - van de client. Hierdoor faciliteert de wooncirkel een cliënt optimaal om een goed en betekenisvol leven te leiden voor nu en in de toekomst. Zowel thuis als in een woonvorm.

### **Werkgemeenschap**

Een Wooncirkel is een gebied rondom een BW-locatie, waar een of meerdere teams actief zijn. In deze werkgemeenschap bundelen we de krachten van ervaringsdeskundigen, ondersteunend woonbegeleiders, begeleiders dagbesteding, persoonlijk begeleiders en vrijwilligers om hoogwaardige zorg te bieden. De intensieve samenwerking resulteert in meer verbinding en een gedeelde verantwoordelijkheid van medewerkers voor de zorg van de cliënten in de Wooncirkel.

### **Geïntegreerde aanpak**

Wij geloven dat een solide steunsysteem niet alleen bijdraagt aan het herstel van onze cliënten, maar ook onze medewerkers sterker maakt. Wat onze aanpak onderscheidt is dat we specialismen van medewerkers samenbrengen. Niet alleen collega's van de woongroepen, maar ook die van ambulante teams, Participatie & Werk, en ervaringsdeskundigen werken nu gezamenlijk om aan te sluiten bij de specifieke behoeften van de cliënten. Deze verandering creëert een geïntegreerde aanpak die verder reikt dan de huidige werkwijze.

### **Herstel, mens en gezondheid**

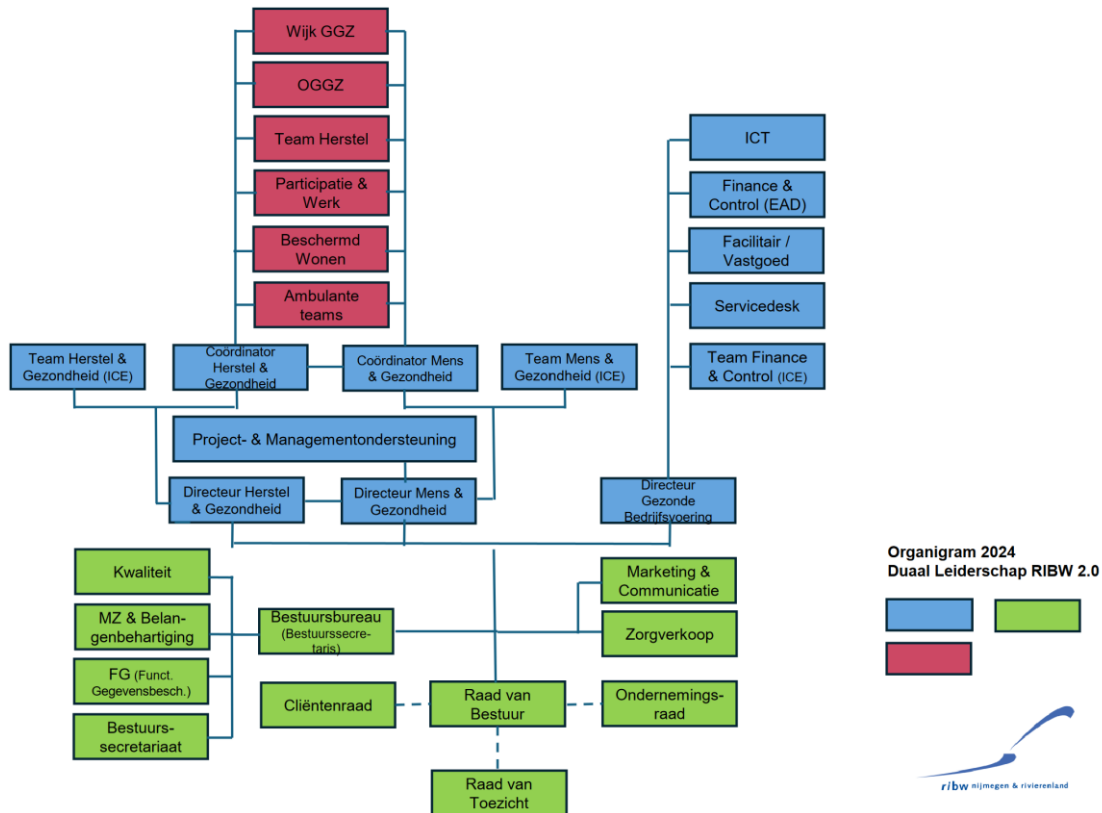
Deze herinrichting voeren we door binnen de huidige formatie, waarbij we principes zoals eigen regie en zelforganisatie blijven omarmen. We streven ernaar om niet alleen het herstel van onze cliënten te bevorderen, maar ook een duurzame veerkrachtige en samenhangende gemeenschap te creëren waarin herstel, mens en gezondheid centraal staan en mensen de ruimte hebben om te groeien en bloeien.

Om te zorgen dat we met de ontwikkeling van de wooncirkels onze strategische koerslijnen - namelijk oog voor de medewerker, oog voor de intensiever wordende begeleidingsvragen van cliënten en het uitbreiden van het peer support aanbod – met focus aandacht geven, wijzigen we de organisatiestructuur. De directielijn zal er anders uit gaan zien en de ondersteuning van de teams in de directe cliëntenbegeleiding zal dichterbij hen georganiseerd gaan worden (zie organigram RIBW N&R 2024).

## **4. De Functie**

In de nieuwe organisatiestructuur ontstaan drie nieuwe directiefuncties:

- Directeur Herstel & Gezondheid
- Directeur Mens & Gezondheid
- Directeur Gezonde Bedrijfsvoering



De directeuren Herstel & Gezondheid en Mens & Gezondheid zijn dual verantwoordelijk voor de kwaliteit van de herstelondersteunende zorg en goed werkgeverschap in het primair proces. Dat doen zij in nauwe samenwerking met de directeur Gezonde Bedrijfsvoering. De directie zorgt ervoor dat de coördinatoren Mens & Gezondheid en Herstel & Gezondheid, de ondersteunende teams Herstel & Gezondheid en Mens & Gezondheid en de teams Gezonde Bedrijfsvoering, de zorgmedewerkers goed kunnen ondersteunen in hun verantwoordelijkheden. Zij sturen met heldere kaders op resultaten, de ontwikkeling van zorg en de ontwikkeling van medewerkers.

De directeur Gezonde Bedrijfsvoering is gezamenlijk met directeur Herstel & Gezondheid en directeur Mens & Gezondheid verantwoordelijk voor een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering. De directeur Gezonde Bedrijfsvoering geeft leiding aan teams binnen de Service Organisatie (financiën, vastgoed, facilitair, ICT, Servicedesk). Nadruk in de functie ligt op vastgoedontwikkeling en de digitale transformatie in de zorg. De directeur Gezonde Bedrijfsvoering draagt binnen de vastgestelde strategische beleidskaders bij aan strategisch en tactisch beleid op gebied van bedrijfsvoering en biedt ondersteuning aan de teams in het primair proces. De directeur Gezonde Bedrijfsvoering maakt jaarlijks resultaatafspraken met de Raad van Bestuur.

**Taken/verantwoordelijkheden in hoofdlijnen:**

1. Leiding geven
2. Ontwikkelen en implementeren vastgoedbeleid, de digitale transformatie en informatievoorziening en het gezonde bedrijfsvoering beleid
3. Financieel beheer en administratie

#### 4. Netwerken en relatiemanagement

##### **Uitwerking in activiteiten:**

###### Leiding geven

- Geeft, op basis van principes van zelforganisatie, leiding aan medewerkers team Financieel, Facilitair, ICT, Servicedesk en vastgoed. Coacht en begeleidt de teams/medewerkers bij de uitvoering van hun werkzaamheden en stimuleert onderlinge samenwerking.
- Geeft uitvoering aan het vastgestelde organisatie-, personele-, financiële en materiële beleid conform de binnen de organisatie geldende richtlijnen en procedures.
- Stelt formatieplaatsenplannen op voor het organisatieonderdeel Bedrijfsvoering en ziet toe op een adequate personele bezetting.
- Is verantwoordelijk voor een adequate informatievoorziening en facilitering van overlegmomenten binnen het organisatieonderdeel.
- Draagt zorg voor het jaarplan van de eenheid afgestemd op het organisatiejaarplan en maakt op basis van de kaderbrief kaderafspraken.
- Draagt verantwoordelijkheid voor bereikbaarheid bij ernstige calamiteiten

###### Ontwikkelen en implementeren bedrijfsvoering beleid vastgoed en informatievoorziening

- Ontwikkelt, implementeert en borgt gezonde bedrijfsvoering beleid vanuit strategische visie en koers met name op gebied van vastgoed, digitale transformatie, informatievoorziening en services aan het primair proces
- Draagt zorg voor het uitdragen van de visie en missie van de organisatie als geheel en van bedrijfsvoering in het bijzonder
- Ontwikkelt en implementeert strategisch vastgoedplan
- Ontwikkelt en implementeert eigentijdse digitale informatiebeleid (data, technologie, inzet van middelen)
- Ontwikkelt en implementeert beleid op gebied van informatievoorziening
- Signaleert beleidsrelevante in- en externe ontwikkelingen m.b.t bedrijfsvoering
- Draagt zorg voor efficiënte, effectieve en compliant operationele processen met betrekking tot de bedrijfsvoering onderdelen.
- Neemt binnen de kaders van het organisatiebeleid besluiten over de bedrijfsvoering en bijbehorende dienstverlening

###### **Financieel beheer en administratie**

- Voert regie op de totstandkoming en uitvoering van de jaarlijkse financiële planning- en controlcyclus. Bewaakt en controleert het opstellen van de organisatiebrede (meerjaren)begroting en budgetten en adviseert en ondersteunt MT-leden hierbij.
- Bewaakt de begrotingen, budgetten, toewijzing en aanwending van financiële middelen, beoordeelt de financiële resultaten en voorziet MT en overige belanghebbenden van sturingsinformatie
- Draagt zorg voor de administraties, verzorgt de jaarrekening en fungeert als aanspreekpunt voor de externe accountant
- Draagt verantwoordelijkheid voor de financiële planning en het treasurybeleid en zorgt voor een zo optimaal mogelijke financieringspositie
- Adviseert de Raad van Bestuur en het MT op het gebied van bedrijfsvoeringcomponenten bij belangrijke organisatiewijzigingen.
- Ontwikkelt samen met het MT de strategische koers van de organisatie

### **Netwerken en relatiemanagement.**

- Onderhoudt samenwerkingsverbanden en externe relaties met voor Gezonde Bedrijfsvoering relevante partners, marktpartijen en relaties voor de inkoop -, continuïteit - en/of kwaliteit - en verantwoording van zorg, diensten en/of producten.
- Bouwt en onderhoudt een voor Gezonde Bedrijfsvoering relevant lokaal, regionaal en landelijk netwerk met zorginstellingen en maatschappelijke- en overheidsinstanties.
- Onderneemt initiatieven met betrekking tot beoogde samenwerkingsrelaties met andere zorg- of maatschappelijke organisaties gericht op vernieuwing van zorg- en dienstverleningscombinaties of kwaliteit- en efficiencyverbetering van bedrijfsprocessen.
- Vertegenwoordigt de organisatie in externe overlegcommissies of (juridische) samenwerkingsverbanden met betrekking tot beleidsontwikkeling, beleidsafstemming en samenwerking.

## **5. Profielschets**

De nieuwe Directeur Gezonde Bedrijfsvoering heeft:

- bedrijfskundige achtergrond door academische opleiding en ervaring, bij voorkeur breed ontwikkeld op bedrijfsvoering inclusief (zorg)vastgoed en ICT;
- kennis en ervaring in een bedrijfsvoeringspositie met een veranderkundige opgave;
- ervaring in een leidinggevende rol, met een dienende en verbindende stijl die past bij de doorontwikkeling van zelforganisatie;
- kennis van ICT en informatiebeleid aansluitend bij de digitaliseringsopgave die er voor de RIBW liggen;
- kennis van vastgoedontwikkeling;
- op hoofdlijnen kennis van zorgfinanciering;
- is initiatiefrijk, resultaatgericht en besluitvaardig, gericht op samenwerken;
- Ontwikkelingen in de gezondheidszorg dienen te worden bijgehouden en vertaald naar nieuwe vormen van zorg- en dienstverlening.

## **6. Aanbod**

Interessante ontwikkelingsfunctie in betrokken directieteam met een hart voor herstel ondersteunende zorg. Fulltime (eventueel 32 uur) functie in mooie organisatie die werkt aan een cultuur aan van continu leren en professionele ontwikkeling. Schaal FWG 75 CAO GGZ. Standplaats Nijmegen.

## **7. Procedure en planning**

De RIBW N&R wordt door DirectieWerk ondersteund bij de procedure van werving en selectie. Na sluiting van de responstermijn op 19 mei 2024 vindt de briefselectie plaats. DirectieWerk voert met een aantal kandidaten voorselectiegesprekken en 31 mei 2024 wordt de shortlist vastgesteld en worden kandidaten uitgenodigd voor de selectiegesprekken.

De selectiegesprekken met de selectiecommissie zijn gepland in week 23 en 24. In week 25 zijn het inwinnen van referenties, het arbeidsvoorwaarden- en aanstellingsgesprek gepland. Aanvang dienstverband afhankelijk van opzegtermijn.

Een (ontwikkel)assessment kan deel uit maken van de procedure.

## **8. Informatie en sollicitatie**

De procedure wordt begeleid door Willem Almekinders (06-20723398) van DirectieWerk. Voor informatie kunt u telefonisch contact opnemen. Uw brief met curriculum vitae ontvangen wij graag vóór 19 mei 2024 per e-mail: [info@directiewerk.nl](mailto:info@directiewerk.nl)

Zie voor meer informatie over RIBW Nijmegen & Rivierenland: [www.ribw-nijmegenenrivierenland.nl](http://www.ribw-nijmegenenrivierenland.nl)

DirectieWerk, mei 2024