



AMERSFOORT
& OMSTREKEN



Profielschets

Bestuurder RIAGG Amersfoort

I De organisatie en haar ambities

RIAGG Amersfoort & Omstreken biedt ambulante geestelijke gezondheidszorg en verricht daarnaast activiteiten op het gebied van preventie en dienstverlening in de geestelijke gezondheidszorg. Het werkgebied van de RIAGG betreft voornamelijk de regio Eemland en het oostelijke deel van de Provincie Utrecht.

Het Riagg Amersfoort & Omstreken ziet het als haar taak om haar kennis en kunde op de best mogelijke manier in te zetten om de psychische gezondheid te bevorderen en onnodig psychisch leed te voorkomen. De inhoudelijke doelstelling is: bijdragen aan het zelfrespect van de cliënten en hen helpen, ondanks het leed of de tegenslag, zelf richting te geven aan hun leven.

De kernwaarden die in 2008 met de medewerkers geformuleerd zijn, zijn:

- Klantgerichtheid, die betrekking heeft op de verbinding tussen medewerkers en cliënten en tussen medewerkers en de medewerkers van andere organisaties en verwijzers. Onder medewerkers worden alle medewerkers verstaan, niet alleen de behandelaren
- Professionaliteit, die betrekking heeft op de professionaliteit in het vak en de professionele werkomgeving
- Toegankelijkheid die verwijst naar de ambitie om er voor veel mensen te willen zijn op het moment dat cliënten en verwijzers dat nodig vinden.

'Meer mensen beter helpen in een vitale organisatie' is kortweg de ambitie zoals die voor de periode 2010-2012 is vastgesteld. De Riagg richt zich uitdrukkelijk op ketenkwaliteit, een focus die zich niet gemakkelijk verhoudt tot de vanwege de marktwerking groeiende concurrentie. Om sterk te staan in de markt zullen naast kwantitatieve gegevens over kwaliteit, reputatie en dienstbaarheid de aandacht hebben.

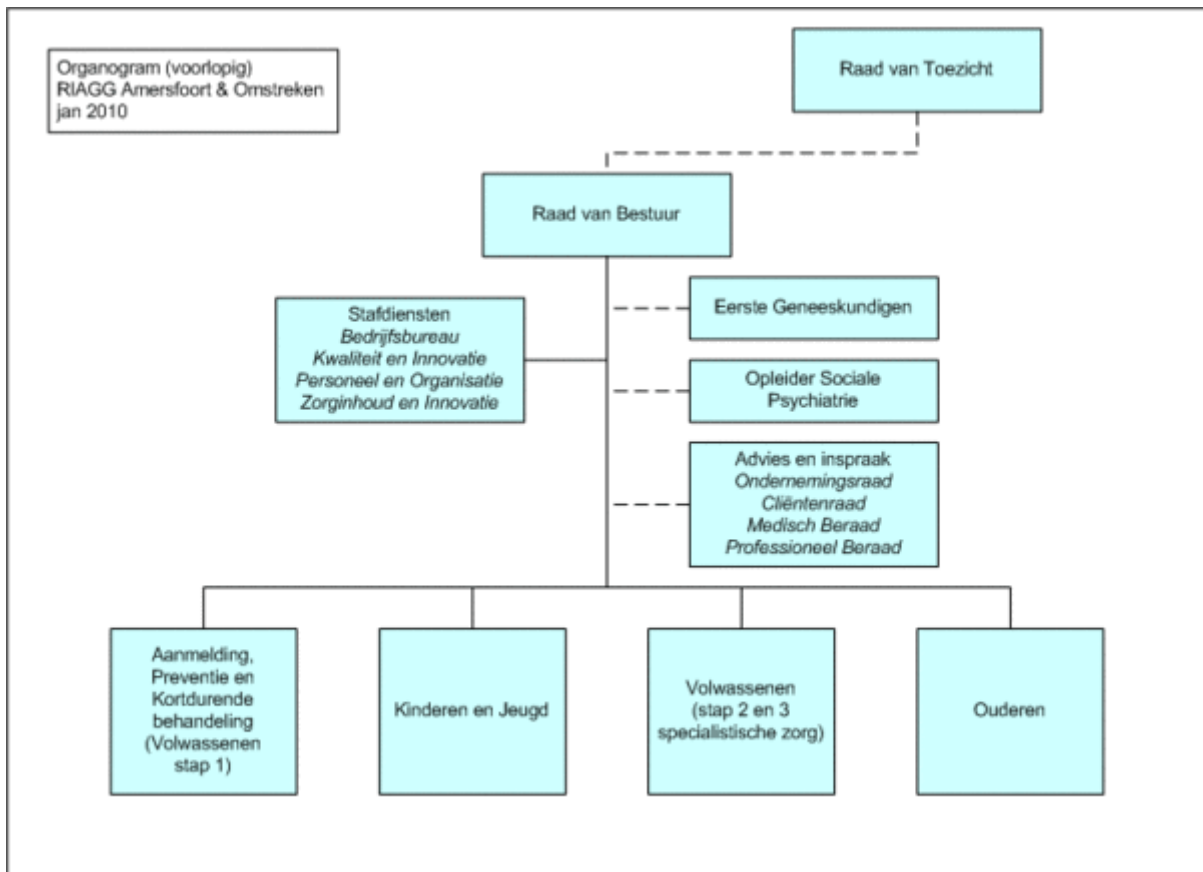
In een professionele omgeving wordt ruimte gecreëerd voor persoonlijke en professionele opvattingen. De relatie tussen leidinggevend en medewerkers kenmerkt zich door respect, aanspreken en verantwoording afleggen.

De RIAGG wil in de kopgroep van sociale innovatie meedoen: cliëntvriendelijke interne processen, slimmer organiseren en een schakelfunctie innemen ten opzichte van andere zorgverleners. Daarmee wordt een laagdrempelig, goed toegankelijk, integraal aanbod gedaan over leeftijdsgrenzen heen en in ketensamenwerking.

Ten opzichte van productontwikkeling stelt de RIAGG zich meer op als volger.

De RIAGG heeft een personele bezetting van 125 fte, 177 medewerkers en een omzet van 12 miljoen. De financiële resultaten over 2009 zijn goed te noemen. De solvabiliteit bedraagt 48,9%.

Organogram



De bestuurlijke uitdaging

De huidige bestuurder stond 3 jaar aan het roer van deze RIAGG. Hij heeft in die periode rust gebracht na een roerige tijd. Bovenstaande keuzes voor kernwaarden en strategie zijn onder zijn verantwoordelijkheid tot stand gekomen. Alle geledingen van de organisatie zijn daar in werkgroepen bij betrokken. Daarnaast is de bedrijfsvoering geprofessionaliseerd: de processen en systemen zijn gericht op het dragen van resultaatverantwoordelijkheid door managers en professionals. Van de volgende bestuurder wordt gevraagd dit beleid te consolideren zodanig dat het tot in de haarvaten van de organisatie ook tot uitvoer gebracht wordt.



AMERSFOORT
& OMSTREKEN



Ketenzorg is het strategisch concept, de uitwerking vraagt uitdrukkelijk aandacht. Van de volgende bestuurder wordt gevraagd de strategische positie van de organisatie nader uit te werken en te verstevigen. Een uitdrukkelijke externe gerichtheid is noodzakelijk. De markt van de geestelijke gezondheidszorg is steeds meer een verdringingsmarkt. Nieuwe, deels digitale, producten veroveren terrein. Daarnaast kan verwacht worden dat de eigen bijdrage en het eigen risico van de verzekerde omhoog zullen gaan. Dat vraagt om een heldere marktanalyse en een stevige positionering. Daarbij wordt gedacht aan: kwalitatieve groei en kwantitatieve groei (Soest, Vathorst). Maar ook aan een eenduidige perceptie van de toegevoegde waarde van deze RIAGG in de markt bij klanten, verwijzers, zorgverzekeraar en verwante organisaties. Een heldere visie en uitgewerkt plan aangaande samenwerking, schaalvergroting, samengaan met ketenorganisaties en aanbieders van dezelfde of vervangende producten dient ontwikkeld te worden om daarmee de continuïteit van de patiëntenzorg voor deze populatie te borgen.

Bij deze strategische ontwikkeling zullen ook alle geledingen betrokken moeten zijn. Een grotere sense of urgency is gewenst. Ontwikkeling van ondernemerskwaliteiten bij de managers en empowerment van de medewerkers op het uitvoerend niveau, een proactieve houding en actiegerichtheid van iedereen is noodzakelijk om die stevige positie te verwerven

Om deze nieuwe stijl in te kunnen zetten wordt gedacht aan iemand die kan verbinden, mensen stimuleert over de schotten heen te kijken en dienend wil zijn aan de organisatie. Iemand die gericht is op het behalen van resultaten en daarbij coachend en enthousiast, maar ook volhardend is. Die de markt voortdurend verkend op mogelijkheden en bedreigingen, zorgdraagt voor een focus op de markt en de behoeften van de klant centraal stelt.

Dat de organisatie zelfstandig zal blijven is daarbij geen vaststaand gegeven. Daarom zal de benoeming van de nieuwe bestuurder voorsnog voor een periode van 3 à 4 jaar zijn.

RIAGG Amersfoort kent een eenhoofdige Raad van Bestuur. De huidige bestuurder zal zijn functie per augustus van dit jaar neerleggen. De Raad van Toezicht heeft daarom de vacature gesteld voor een nieuwe bestuurder.

Samengevat: men is op zoek naar een verbindend en krachtig leider en ervaren strateeg, die de kracht van de organisatie kan versterken en vorm geeft aan een stevige strategische positionering.



AMERSFOORT
& OMSTREKEN



II De functie

Om tot een gedegen profiel te komen van de nieuw aan te stellen Bestuurder zijn stakeholdergesprekken gevoerd binnen alle geledingen van de organisatie.

Onderstaand treft u een overzicht aan van de belangrijkste verwachtingen ten aanzien van ontwikkelingen van de organisatie en een vertaling hiervan naar een kandidatenprofiel voor de functie.

Strategische positionering en imago

Van de nieuwe bestuurder wordt verwacht dat deze de RIAGG proactief zal positioneren in het krachtenveld van marktwerking en politieke ontwikkelingen. Daartoe stelt hij/zij een heldere marktanalyse en acteert op basis van die analyse zodanig dat sprake is van een stevige strategische positionering.

Dat betekent dat:

- tenminste het marktaandeel behouden blijft;
- de inhoudelijke ontwikkeling voldoet aan de state of the art;
- een substantiële bijdrage wordt geleverd aan beheersing van de wachtlijsten;
- een verhouding tot franchiseleveranciers ontwikkeld is en een plaats heeft in strategische plannings
- de relatie met verwijzers transparant is en preferente posities vertaald zijn naar productielijnen

Continuïteit van de organisatie

Van de nieuwe bestuurder wordt verwacht dat deze uitdrukkelijk onderzoekt op welke manier de continuïteit van de organisatie het beste geborgd kan worden. Het onderhouden van een uitstekende relatie met de zorgverzekeraar en het met overtuiging verkopen van de toegevoegde waarde van het "produkt RIAGG" is daarbij van cruciaal belang.

Eerder heeft de RIAGG zich uit een onderzoek naar fusie terug getrokken omdat die fusie niet tot concrete innovatie leidde en er in de beleving aan de kant van de RIAGG te weinig sprake was van een win-win relatie.

Daarmee is het onderzoek naar de continuïteit stil komen te liggen, zonder dat deze geborgd is.

De Raad van Toezicht wil dat in de loop van deze bestuursperiode de continuïteit geborgd wordt op basis van gefundeerde keuzes. Op dit moment is er nog geen voorkeur voor stand-alone, samenwerking, fusie of andere rechtsvormen, noch wordt een van die vormen uitgesloten

Voortzetten van de huidige basis.

- 👉 Continuïteit voor de cliëntenpopulatie waarborgen;
- 👉 Implementeren van het meerjarenbeleidsplan;.
- 👉 Consolideren van de solide basis in de bedrijfsvoering; sturen op resultaatverantwoordelijkheid op alle niveaus;

- 🌱 Verder uitbouwen van de redelijk gezonde financiële positie;
- 🌱 De kernwaarden vertalen naar een extern gericht programma waardoor deze waarden ook buiten de organisatie als specifiek brandmerk erkend worden.

Leiden en ontwikkelen van de organisatie

RIAGG Amersfoort is een organisatie van pragmatisch ingestelde doeners. Men is gewend dat de bestuurder ook intern zichtbaar aan het stuur staat. Delegatie van verantwoordelijkheid kan nieuw elan en dynamiek in de organisatie brengen. Door coachend leiderschap en door voorbeeldgedrag kunnen medewerkers leren meer verantwoordelijkheid te dragen en als ondernemers in hun werk te staan. Deze verandering wordt dan zichtbaar in het afleggen van verantwoording ten aanzien van de resultaten en in het bijdragen aan de strategische doelstellingen door alle niveaus.

III Kandidatenprofiel

Bovenstaande informatie vertalen we naar de belangrijkste resultaatverwachtingen voor de komende jaren, ervarings- en deskundigheidseisen, persoonskenmerken en competenties van de nieuwe bestuurder.

Resultaatverwachtingen

- 🌱 De strategische positionering is extern duidelijk, RIAGG Amersfoort is een speler waar men rekening mee houdt
- 🌱 De continuïteit van het zorgaanbod voor de huidige cliëntenpopulatie is gegarandeerd
- 🌱 De organisatie heeft een ontwikkeling door gemaakt van centrale sturing c.q. bewaking naar meer gedelegeerde verantwoordelijkheid
- 🌱 De organisatie heeft nieuw elan ontwikkeld dat zich uit in resultaatverantwoordelijkheid en ondernemerschap op elk niveau
- 🌱 De medewerkers acteren klantgericht en vertalen behoeften van klanten en verwijzers in innovatie van processen en producten
- 🌱 De kernwaarden zijn zichtbaar als brandmerk van de organisatie
- 🌱 De preferenties van verwijzers en het concept van ketenzorg zijn vertaald in heldere afspraken in de productieketen
- 🌱 Een preferente positie bij huisartsen is bewerkstelligd
- 🌱 De continuïteit van de organisatie is voor langere tijd geborgd

Ervarings- en deskundigheidseisen

- 👉 Ervaren bestuurder (of manager met soortgelijke functiezwaarte) met een achtergrond in de zorg, op een soortgelijk niveau en in een complexe omgeving
- 👉 Academisch niveau
- 👉 Ervaren in organisatiebrede veranderprocessen en empowerment;
- 👉 Ervaren strateeg, zowel in analyse en koersbepaling als in acteren
- 👉 Ervaren in het hanteren van HR vraagstukken

Persoonskenmerken

- 👉 Inspirator en Communicator;
- 👉 Resultaat- en doelgericht;
- 👉 Dynamisch
- 👉 Iemand met inlevingsvermogen en in staat tot verbinden
- 👉 Toegankelijk en evenwichtig

Competenties

Ondernemerschap: signaleren van kansen in de markt, zowel voor bestaande als voor nieuwe producten/diensten, ernaar handelen en daarbij ook risico's durven nemen.

Indicatoren:

- Komt met voorstellen die gericht zijn op het vergroten van de winstgevendheid.
- Creëert (commerciële) kansen, maakt verborgen behoeften manifest.
- Combineert visie met hoge actiegerichtheid.
- Neemt afgewogen risico's om een bepaald voordeel voor de organisatie en de klant te behalen.

Groepsgericht leiderschap: richting en sturing geven aan een groep en samenwerkingsverbanden tot stand brengen en handhaven om een beoogd doel te bereiken.

Indicatoren:

- (Ver)deelt verantwoordelijkheden met collega's en realiseert een gezamenlijke aanpak bij de klant.
- Organiseert besluitvorming zodanig dat iedereen zijn bijdrage kan/moet leveren en er een goed draagvlak ontstaat.
- Verdeelt verantwoordelijkheden tussen medewerkers en maakt duidelijk wat door wie aan wie geleverd moet worden.

Ontwikkelen medewerkers: analyseren van ontwikkelbehoeften en het (laten) uitvoeren van ontwikkelingsactiviteiten.

Indicatoren:

- Creëert situaties waarvan men kan leren.
- Geeft duidelijke en opbouwende feedback op geleverde prestatie.
- Vertaalt ontwikkelingen in de business naar ontwikkelstappen voor werknemers.
- Zet mensen op een acceptabele wijze onder druk teneinde een betere prestatie te leveren.
- Is kritisch naar geleverde prestaties, maar spreekt ook vertrouwen uit in de mogelijkheden van de medewerk(st)ers.

Vasthoudendheid: bij een bepaald actieplan of een bepaalde opvatting blijven, totdat het beoogde doel is bereikt of ophoud redelijkerwijze bereikbaar te zijn.

Indicatoren:

- Staat achter een ingenomen standpunt en draagt dit ook uit als anderen het hiermee niet eens zijn.
- Blijft consequent en volhardend bij tegenslag of tegenwerking zonder te vervallen in een dogmatische of rigide opstelling.
- Blijft gedurende een langere periode gericht op het bereiken van het gestelde doel.
- Blijft bij zijn standpunt tot anderen bereid zijn het te erkennen en er rekening mee te houden.

Omgevingsbewustzijn: laten blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie.

Indicatoren:

- Ontwikkelt en onderhoud een netwerk van de, voor de onderneming belangrijke, marktpartijen.
- Kent de trends en de ontwikkelingen in de markt en de betekenis hiervan voor de onderneming.
- Treedt zodanig naar buiten dat hiermee het gewenste imago tot stand wordt gebracht.
- Houdt bij zijn aanpak rekening met de concurrentie.
- Houdt rekening met de huidige en toekomstige behoeften in de markt.
- Levert een bijdrage aan het gewenste imago van de organisatie/onderneming in de markt.



AMERSFOORT
& OMSTREKEN



Organisatiesensitiviteit: onderkennen van invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op andere onderdelen van de organisatie.

Indicatoren:

- Toetst bij de juiste partijen of er voldoende draagvlak is voor een bepaald voorstel.
- Heeft een plan van aanpak waarbij rekening is gehouden met de gevoeligheden en acceptatie in de organisatie.
- Kent en handelt naar de regels van het spel.
- Betrekt diverse partijen in de oordeelsvorming over een bepaald voorstel.

IV Honorering

De honorering is gebaseerd op de BBZ regeling.

De aanstelling is vooralsnog voor de periode van 3- 4 jaar.

V Procedure

Voor meer informatie over deze vacature kunt u contact opnemen met Ingrid Poot of Arjan Brandwijk op telefoonnummer 030-7115611.

Gelieve uw schriftelijke reactie te sturen naar Movimento, Zusterplein 22a, 3703 CB te Zeist ter attentie van Arjan Brandwijk.

Bij voorkeur ontvangen wij uw reactie per email: Arjan.brandwijk@movimento-zorg.nl.

Zeist, 6 juli 2010