



Wervingsprofiel Voorzitter Raad van Bestuur RIBW Groep Overijssel

Een inspirerende bestuurder die bijdraagt aan het versterken van eigen regie van kwetsbare burgers



RIBW Groep Overijssel

Voorzitter Raad van Bestuur

Algemeen

De RIBW Groep Overijssel (RIBW GO) biedt in 25 gemeenten in Overijssel ondersteuning en begeleiding aan mensen met beperkingen als gevolg van psychiatrische en/of psychosociale problemen. De ondersteuning is erop gericht mensen zoveel mogelijk zelf vorm te laten geven aan hun leven. RIBW GO biedt beschermd wonen (BW), ambulante hulp aan cliënten die zelfstandig wonen en ondersteuning bij werken en leren. RIBW GO werkt samen met andere partners in het sociale domein zoals de GGZ, jeugdzorg, verslavingszorg, forensische psychiatrie, ouderenzorg, maatschappelijke opvang, verstandelijk gehandicaptenzorg, woningcorporaties, thuiszorg en welzijn.

RIBW GO vindt dat cliënten vooral burgers zijn, met een plek in de samenleving en handelt vanuit het belang van de cliënt. RIBW GO is gericht op herstel van kracht van kwetsbare burgers en deze 'herstel-gedachte' staat dan ook centraal in de begeleiding. De cultuur van de organisatie is informeel, betrokken, open en gericht op zelfstandigheid – voor cliënten, maar ook voor medewerkers. De relatie met de ondernemingsraad, de cliëntenraad is goed en medezeggenschap wordt in woord en daad serieus genomen.

Ontwikkelingen in de sector

Binnen de GGZ is een trend waar te nemen naar verdergaande ambulantisering, passend bij het uitgangspunt van zo groot mogelijke zelfstandigheid voor de cliënt. Een verschuiving van beschermd wonen naar meer ambulante begeleiding thuis. Daarnaast is er een beweging zichtbaar dat de mensen die nu een GGZ-indicatie krijgen, vaak zwaardere zorg nodig hebben. Dit, terwijl de beschikbare financiële middelen afnemen. Om de cliënten goed te kunnen blijven bedienen is het zaak dat er nagedacht wordt over nieuwe begeleidingsvormen.

Beschermd wonen valt sinds 1 januari 2015 onder de WMO en is daarmee een taak van gemeenten. Inzet van gemeenten en GGZ-partners is herstel van de cliënt en maatschappelijke participatie: daadwerkelijke inclusie in de samenleving. Dit betekent een nauwe samenwerking van aanbieders en gemeenten. De relatie met de gemeente bestaat voor RIBW GO al lang maar wint nog steeds aan belang. Nog meer dan voorheen is het immers belangrijk dat de relatie met de gemeenten goed is, en dat samen met de gemeenten wordt nagedacht over wat de beste hulp is. Gemeenten zijn op zoek naar betrouwbare en stabiele partners, die in staat zijn om over de grenzen van hun eigen dienstverlening heen te kijken en actief de samenwerking op te zoeken. Dit geldt niet alleen voor samenwerking met gemeenten maar zeker ook voor partners in de keten. De verwachting is dat meer en andere aanbieders op de markt zullen komen. Begeleiding, waar de RIBW goed in is, zal wellicht op termijn geen vanzelfsprekend onderscheidend product meer zijn. RIBW 's zullen, zoals veel aanbieders in de zorg, hun producten opnieuw kritisch moeten bezien en hun dienstverlening, waar nodig, opnieuw



moeten uitvinden. Innovatief en breed denken, creatief zoeken naar samenwerkingen en partners zoeken om de maatschappelijke opdracht te vervullen zijn de opdrachten voor de komende tijd.

Organisatie

RIBW GO heeft ongeveer 800 medewerkers die in 65 zelforganiserende teams laagdrempelig en wijkgericht ondersteuning bieden aan ca. 2.000 cliënten. De teams worden daarin ondersteund door acht teamadviseurs, drie relatiemanagers en door diverse ondersteunende diensten.

RIBW GO werkt met zelforganiserende teams vanuit de visie dat de begeleiding van cliënten naar meer zelfstandigheid alleen dan vorm krijgt als de medewerkers zelf ook handelen vanuit zelfstandigheid. De medewerker onderneemt zelfstandig dat wat nodig is om de route met een cliënt te kunnen lopen en de cliënt te begeleiden naar een grotere mate van zelfstandigheid. Dit past bij de kernprincipes van de organisatie: zuiver in denken en doen, de mens centraal en toekomstgericht.

RIBW GO is volop in ontwikkeling. Het principe van zelforganisatie wordt breed gedragen binnen de organisatie, maar er is ook behoefte aan meer coördinatie- en sturingsmechanismen. Voor het primair proces en de ondersteunende diensten loopt onder andere een project om de coördinatie te versterken. De ondersteunende diensten worden begeleid zich verder te ontwikkelen om de dienstverlening aan het primair proces en de onderlinge samenwerking te verbeteren, met als uitgangspunt 'de cliënt centraal'. Ook wordt er gewerkt aan verbetering van de P&C cyclus en de AO/IC.

Met de keuze de professional meer in de lead te brengen is zijn/haar vakmatige ontwikkeling van zeer groot belang. De kwaliteit van de geboden begeleiding dient immers goed te zijn ook als medewerkers worden geconfronteerd met complexere problematiek bij cliënten. Zij worden uitgedaagd meer zelf beslissingen te nemen. Dit vereist dat medewerkers vanuit hun eigen vakmanschap durven te vertrouwen op hun eigen oordeel. Vakkennis en zelfbewustzijn zijn daarbij van belang. RIBW GO legt dan ook extra nadruk op de ontwikkeling van vakmanschap (= werken met integrale begeleidingsarrangementen) om mede daardoor meer kwaliteit en continuïteit in de begeleiding te bewerkstelligen. Concrete programma's geven hieraan vorm.

Bestuurlijke opgaven

De belangrijkste bestuurlijke opgaven voor de komende tijd zijn:

- Sterke positionering in het sociaal domein in relatie tot stakeholders en opdrachtgevers;
- Het verder ontwikkelen van het uitgangspunt van zelforganisatie zodat professionals binnen heldere kaders de ruimte hebben om cliënten optimaal te begeleiden;
- Zorgen dat de centrale diensten de teams daarin faciliteren en adequate sturingsinformatie genereren;
- Het in evenwicht brengen van de inkomsten en de uitgaven.

Dit vraagt van de raad van bestuur een 'blik naar buiten' en zicht op belangrijkste ontwikkelingen en de gevolgen hiervan voor de organisatorische opgave.

Aansturing van de organisatie

Gezien de omvang van de organisatie en de bestuurlijke opgave zal de komende jaren een tweehoofdige raad van bestuur blijven bestaan. De tweehoofdige raad van bestuur stuurt de



organisatie aan en opereert vanuit een collegiale verantwoordelijkheid met een evenwichtige taakverdeling. De leden van de raad van bestuur zijn ieder voor zich en tezamen verantwoordelijk voor het totaal te voeren en gevoerde beleid en leggen gezamenlijk verantwoording af aan de raad van toezicht. De gezochte bestuurder is een ervaren bestuurder, vervult de rol van voorzitter in het collegiale bestuur. Dat wil zeggen dat de voorzitter verantwoordelijk is voor de eenheid van besluitvorming binnen de Raad van bestuur, maar geen doorslaggevende stem heeft.

De raad van bestuur als geheel

De raad van bestuur stelt de kaders vast (o.a. door het Strategisch Beleidsplan). Een optimale, snelle en adequate informatievoorziening is hierbij belangrijk. Formeel is de raad van bestuur in directe lijn verbonden met de teams in de wijken en zij maakt met hen ook de resultaatsafspraken. De teamadviseur is mede ondertekenaar en committeert zich ook aan deze afspraken. In de praktijk betekent dit dat de raad van bestuur een grote span of control heeft en dicht betrokken is bij de operatie – vanuit de gedachte dat zelforganisatie weliswaar betekent dat teams een grote mate van zelfstandigheid hebben, maar dat een zekere nabijheid van de raad van bestuur noodzakelijk en wenselijk is.

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor de realisatie van de doelstellingen van RIBW GO; de strategie, het beleid en de daaruit voortvloeiende resultaten. Bepaalt de strategische koers van de organisatie in het veranderende zorglandschap. Uitgangspunt van de positionering van RIBW GO is 'hoe levert RIBW GO op de beste wijze een bijdrage aan de begeleiding van cliënten in haar regio'? Dit uitgangspunt maakt verdergaande samenwerking en het aangaan van en investeren in langdurige relaties logisch en noodzakelijk. Investeert in en versterkt dan ook de samenwerking met externe partijen. Bewaakt dat de dienstverlening van RIBW GO passend blijft bij de eisen van de tijd, is alert op ontwikkelingen in de sector en speelt hier proactief op in. Positioneert RIBW GO als een natuurlijke en onvermijdbare partner voor gemeenten en stakeholders.

Gelet op de populatie van RIBW GO ontstaan soms crisissituaties waaraan de organisatie het hoofd moet bieden. De raad van bestuur is stevig in dit soort crisissituaties; weet wat te doen. Dit komt mede tot uiting bij de ondersteuning van de teams en in de in- en externe communicatie erover.

Ontwikkelt de interne organisatie verder op de ingeslagen weg van teamontwikkeling op basis van zelforganisatie en gelooft intrinsiek in de ingeslagen weg. Draagt zorg voor verdergaande en blijvende internalisering van dit gedachtegoed. Is gesprekspartner voor alle teams en de cliëntvertegenwoordiging en weet mede daardoor wat er speelt. Bewaakt de juiste balans tussen aansturen en loslaten; stuurt op hoofdlijnen maar is nabij wanneer nodig.

Zorgt ervoor dat RIBW GO een financieel gezonde en stabiele organisatie blijft.

Betrekt bij zijn/haar besluiten actief de diverse advies- en medezeggenschapsorganen en zet een gezamenlijke, gedragen koers uit. De raad van bestuur bevordert de bereidheid van alle medewerkers om samen te werken en over de teamopdrachten heen te kijken, om op die manier een bijdrage te leveren aan het continu verbeteren van de kwaliteit en de dienstverlening. De raad van bestuur draagt bij aan het scheppen van een klimaat waarin medewerkers trots zijn op RIBW GO, vertrouwen hebben in elkaar en gestimuleerd worden tot persoonlijke ontplooiing, creativiteit, vakinhoudelijke vernieuwing en innovatie. De raad van bestuur heeft in gedrag en functioneren een voorbeeldfunctie en is, zowel intern als



extern, gericht op verbinding en samenwerking.

De raad van bestuur als geheel is een eenheid, in ieder geval naar buiten toe. Beide bestuurders bevragen elkaar, houden elkaar scherp en hebben een gedeelde visie op de RIBW. Beschikken beide over zelfreflectief vermogen en durven hun kwetsbaarheid te tonen. Houden de focus op de grote lijnen en zijn onverminderd ambitieus om bij de top van de RIBW 's te willen horen. Zijn oprecht betrokken bij het primaire proces en hebben 'hart voor de cliënt, de kwetsbare burger' en zijn passend bij de doelgroep. Zijn ervaren in het omgaan met media, zeker waar het crisissituaties betreft.

Taakverdeling

Momenteel is de taakverdeling tussen beide bestuurders zodanig dat beiden voor een deel van de regio aanspreekpunt zijn en daarbinnen gesprekspartner voor gemeenten en andere stakeholders. Ook zijn ze eerste aanspreekpunt voor de teams in die betreffende regio. Bij belangrijk strategisch extern overleg wordt bij voorkeur gezamenlijk geopereerd. Zij bepalen in gezamenlijkheid de stip op de horizon, geven de koers aan en ontwikkelen de kaders om het doel te bereiken. De inhoudelijke zorgportefeuille is belegd bij de zittende bestuurder. De nieuwe bestuurder zal verantwoordelijk zijn voor de bedrijfsvoeringsportefeuille en (het grootste deel van) de ondersteunende diensten, waaronder Control, HRM, Facilitair en ICT. De zittende bestuurder is verantwoordelijk voor de afdeling Kwaliteit.

Voor beide bestuurders geldt dat zij ervaren dienen te zijn in verandermanagement en het principe van zelforganiserende teams van harte ondersteunen. De nieuwe bestuurder is bestuurder in het kader van de WOR en daarmee gesprekspartner voor de medezeggenschap. De zittende bestuurder is dat in het kader van de WMCZ.

Vacature voorzitter Raad van Bestuur

De nieuwe bestuurder:

- is een allround en ervaren (zorg) bestuurder uit het maatschappelijk domein, is bekend met of heeft minimaal affiniteit met de GGZ-sector;
- heeft visie op en bij voorkeur ervaring met het concept van zelforganiserende teams en is bekend met de aansturing van teams 'op afstand';
- is zowel bedrijfseconomisch sterk als op het gebied van de inhoud, of kan zich de inhoud snel eigen maken;
- is bij voorkeur bekend met financiering vanuit de WMO en WLZ;
- heeft ervaring met aansturing van ondersteunende diensten en affiniteit met AO/IC;
- heeft oog voor het borgen en afmaken van processen naast een overstijgende en analytische blik;
- geeft ruimte waar het kan en sturing waar nodig, hakt knopen door zonder de verbinding te verliezen, durft focus aan te brengen en te prioriteren;
- beschikt over een coachende en inspirerende leiderschapstijl;
- straalt rust en stabiliteit uit, is in balans en heeft zijn of haar sporen reeds verdiend;
- is in staat de verbinding tussen raad van bestuur en raad van toezicht mede vorm te geven en te ontwikkelen.

Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en passend binnen de Wet Normering Topinkomens (WNT 2). Als indicatie wordt uitgegaan van klasse III met een maximum van € 151.000 inclusief werkgeversbijdrage pensioen en alle andere componenten die binnen de WNT2 als beloning worden gerekend. Uitgegaan wordt van een full-time dienstverband voor onbepaalde tijd.



Informatie procedure

Het proces is als volgt ingericht.

Gesprekken bij Movimento in Zeist met Ingrid Bergstein en Marjon Groeneveld op dinsdag 11 juni 17.00 – 22.00, donderdag 13 juni 18.30 – 22.00 uur, maandag 18 juni 9.30-15.00 of donderdag 21 juni van 18.00-22.00

Eerste selectieronde met selectiecommissie en RvB woensdag 27 juni 17.00-22.00 in Zwolle

Tweede selectieronde met RvT en adviesronde maandag 2 juli 17.00-22.00 in Zwolle

Tevens zal een aanvullend 1 op 1 gesprek met collega bestuurder Ina Huesken plaatsvinden op maandag 9 juli 14.00-17.00 of dinsdag 10 juli 14.30-17.00.

Een persoonlijkheidsassessment maakt deel uit van de procedure en zal plaatsvinden in week 28 (9-13 juli)

Interesse

Voor meer informatie over deze vacature kan contact worden opgenomen met Arjan Brandwijk of Ingrid Bergstein-Poot op 030-7115611. Jouw sollicitatie, bestaande uit een schriftelijke motivatie en actueel cv, ontvangen wij graag via de sollicitatiemogelijkheid op onze website. Wil je daarbij tevens aangeven of genoemde data van de procedure in de agenda passen.

Reageren kan tot maandag 11 juni 2018