

Profiel

Directeur - bestuurder

*'Samen versterken wij de arbeidsmarkt
van zorg en welzijn'*

11 april 2019



UTRECHTZORG 
.NET

Opdrachtgever
Utrechtzorg

Voor meer informatie over de functie
Truus Strijbis, adviseur Leeuwendaal
Telefoon (088) 00 868 00

Voor sollicitatie
www.leeuwendaal.nl

Niets uit dit profiel mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Leeuwendaal gereproduceerd worden.

Inhoudsopgave

1	Utrechtzorg	3
1.1	De organisatie	3
1.2	Besturingsmodel	4
1.3	Raad van advies	4
2	De functie Directeur-bestuurder	5
2.1	Ontwikkelingen en opgave	5
2.2	De functie	5
2.3	Taakgebieden	6
3	Wat zoekt Utrechtzorg?	7
4	Wat biedt Utrechtzorg?	8
5	De selectieprocedure	9

1 Utrechtzorg

1.1 De organisatie

Utrechtzorg is een bezielende arbeidsmarktorganisatie voor Zorg en Welzijn; stevig geworteld in de regio Utrecht, Amersfoort en Gooi & Vechtstreek. *“Wij zorgen voor de mooiste zorgbanen van de toekomst.”* Met meer dan 80 werkgevers in Zorg en Welzijn staat zij voor een krachtig netwerk waarin samengewerkt wordt aan een arbeidsmarkt in balans, vandaag en in de toekomst. Utrechtzorg zet zich samen met de aangesloten deelnemers in voor een realistisch en goed imago van Zorg en Welzijn, goede loopbaankeuzes van jongeren, vitale medewerkers die met plezier werken en initieert samen met zorg en onderwijs projecten voor de zorgbanen van de toekomst.

In de regio is sprake van een dynamisch krachtenveld waarin diverse partijen zich begeven, waaronder gemeenten, onderwijs, zorgkantoor en verschillende branche- en kennisorganisaties. Utrechtzorg speelt een rol bij de verbinding van de werkgevers in Zorg en Welzijn met deze partijen, zoekt het gemeenschappelijk belang en de samenwerking, zorgt dat de strategische agenda's op elkaar afgestemd worden en partijen met elkaar in gesprek gaan. Utrechtzorg maakt zich hard voor een toekomstbestendige zorg- en welzijnssector door het realiseren van een lange termijnvisie op de arbeidsmarkt en het initiëren van innovaties en projecten voor de zorgbanen van de toekomst.

Utrechtzorg deelt kennis vanuit haar expertise van de arbeidsmarkt. Zij verzamelt en verspreidt arbeidsmarktinformatie om zorg- en welzijnsorganisaties te ondersteunen bij Strategische Personeelsplanning (SPP) en beleidsontwikkeling. Zo kan de regio gezamenlijk gericht interventies inzetten voor lange termijn vraagstukken. Utrechtzorg brengt samenwerking tot stand. Haar kracht ligt in verbinding en samenwerking tussen zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijs, gemeenten en andere stakeholders, zowel in de regio als landelijk.

Utrechtzorg kent de volgende functies:

- Netwerkfunctie; het opstarten, onderhouden en faciliteren van netwerken.
- Kennisfunctie; het verzamelen, duiden en toegankelijk maken van kennis.
- Ontwikkelfunctie; het stimuleren en toepassen van innovaties en het aanjagen van regionale projecten.
- Dienstenfunctie, het ondersteunen van werkgevers via diverse producten en diensten.

De activiteiten hebben direct of indirect een link met de arbeidsmarkt en zijn gericht op de behoeften van de deelnemers. Het vraagstuk waar een activiteit betrekking op heeft, is organisatieoverstijgend. Om de activiteiten te kunnen realiseren, is commitment nodig en samenwerking tussen en met partijen. Daarnaast is kwantitatieve en kwalitatieve informatie een randvoorwaarde om inzicht te bieden in de lange termijn veranderingen op de arbeidsmarkt.

Utrechtzorg is aangesloten bij RegioPlus. RegioPlus is het samenwerkingsverband van veertien regionale werkgeversorganisaties en vormt de schakel tussen landelijk beleid en regionale uitvoering. Door de intensieve samenwerking binnen RegioPlus is de rol van de regionale werkgeversorganisatie in het regionale arbeidsmarktbeleid belangrijker dan ooit en is stevig verankerd in de landelijke (politieke) agenda.

1.2 Besturingsmodel

In het huidige organisatiemodel van Utrechtzorg is sprake van een directeur die verantwoording aflegt aan het bestuur. Het bestuur bestaat uit vertegenwoordigers van zorg- en welzijnsorganisaties uit de regio's Utrecht, Amersfoort en Gooi- en Vechtstreek. Recent is gekozen voor de transitie naar een raad van toezichtmodel. De verantwoordelijkheid van bestuur en beleid ligt bij de directeur-bestuurder. De raad van toezicht moet het beleid goedkeuren en houdt toezicht op de uitvoering hiervan.

Utrechtzorg bestaat uit een flexibel team van inhoudelijk sterke en bevlogen professionals. Het team is samengesteld uit circa 16 vaste medewerkers (projectleiders, projectmedewerkers, communicatie adviseurs en ondersteuning). Daarnaast worden, afhankelijk van de aard en de hoeveelheid projecten, ZZP'ers ingezet. Dit betreft over het algemeen ZZP'ers die al langer met Utrechtzorg samenwerken. In totaal omvat het team daarmee zo'n 25 medewerkers. In de aansturing van de organisatie wordt de directeur-bestuurder ondersteund door een operationeel manager op het gebied van bedrijfsvoering, financiën, communicatie, HR en ICT.

1.3 Raad van advies

Sinds begin 2012 heeft Utrechtzorg een Raad van Advies. De Raad van Advies geeft gevraagd en ongevraagd advies over activiteiten en initiatieven van Utrechtzorg vanuit haar kennis en ervaring en denkt mee over de strategische koers van de organisatie. Ze geeft daarmee sturing aan de activiteiten van Utrechtzorg en functioneert als klankbord voor de directeur-bestuurder. De Raad van Advies kan daarnaast ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsmarkt in de zorg signaleren en hierover adviseren. De leden van de Raad van Advies vervullen een ambassadeursfunctie voor Utrechtzorg. De Raad van Advies bestaat uit hoofden/directeuren P&O van zorg- en welzijnsinstellingen met een evenwichtige afspiegeling van de diverse sectoren en komt vier à vijf maal per jaar bijeen, waarvan één keer met het bestuur van Utrechtzorg.

Voor verdere informatie kun je de website raadplegen: www.utrechtzorg.net

Hier vind je ook het jaarbericht <https://utrechtzorg.net/content/4-bibliotheek/201805280012-jaarbericht-2017/jaarbericht-2017.pdf>

2 De functie Directeur - bestuurder

2.1 Ontwikkelingen en opgave

Onze levensverwachting stijgt, de behoefte aan zorg en zorgpersoneel groeit mee. Maar er zijn tekorten aan personeel en prognoses laten zien dat deze tekorten de komende jaren aanhouden. Het vraagt aandacht om personeel aan te trekken (imago en toeleiding), op te leiden en te behouden (duurzame inzetbaarheid). In 2030 zou één op de vier personen werkzaam moeten zijn in de sectoren zorg en welzijn om te kunnen voldoen aan de zorgvraag. We weten nu nog niet welke innovaties en beroepen, opleidingen en vaardigheden nodig zijn. Om de juiste zorg op de juiste plek te kunnen leveren en om zorg dichtbij de vraag te kunnen organiseren wordt meer multidisciplinair samengewerkt. Ook technologie kan een rol gaan spelen om de kwaliteit, toegankelijkheid en betaalbaarheid van zorg en welzijn te waarborgen. Hoe kunnen zorgorganisaties zich voorbereiden op deze onzekere toekomst?

De aandacht vanuit de samenleving, politiek en de zorg en welzijn sector zelf bieden voldoende kansen om de positie van Utrechtzorg, en daarmee die van de deelnemers, te verstevigen. Naar verwachting zal de regionale aanpak vanuit de verschillende ministeries (VWS en OC&W) verder toenemen en de rol van de werkgeversorganisaties op regionaal niveau groeien. Naast de belangen van de deelnemende organisaties vertegenwoordigt Utrechtzorg daarmee op landelijk niveau in toenemende mate de gehele regio en is zij onder andere verantwoordelijk voor de subsidieverdeling (€ 10 miljoen per jaar).

Het is belangrijk dat Utrechtzorg voorbereid is op de toekomst en haar toegevoegde waarde voor de deelnemers in een steeds veranderend speelveld blijft bewijzen. Dit vraagt het vertalen van ontwikkelingen in de zorg, welzijn of andere sectoren naar innovatieve activiteiten en vernieuwende projecten van Utrechtzorg of naar vernieuwingen in de zorg.

2.2 De functie

Ben jij de directeur-bestuurder die samen met de zorg- en welzijnsorganisaties en andere stakeholders werkt aan een integrale aanpak van arbeidsmarktthema's van de toekomst? Spreek jij de taal van de zorg en inspireer en verleid jij de deelnemende organisaties om op strategische arbeidsmarktthema's met elkaar én andere stakeholders in gesprek te gaan en kennis en ideeën te delen? Ben jij in staat om succesvolle initiatieven en innovaties te ontdekken en met elkaar te verbinden, zowel binnen de sector zorg en welzijn als ook daarbuiten, bijvoorbeeld met onderwijs en bedrijfsleven?

Als directeur-bestuurder van Utrechtzorg ben je ambassadeur van zorg en welzijn in de regio en kun je een belangrijke bijdrage leveren aan een toekomstbestendige, duurzame en flexibele zorg- en welzijnssector. Onderdeel van je opdracht is het faciliteren van de bestuurlijke discussie en het in verbinding met de regio realiseren van een lange termijn visie op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, op de kennis, competenties en vaardigheden van de 'nieuwe medewerker' en op de mogelijkheden van technologie. Ook het verder realiseren van ketensamenwerking op het gebied van arbeidsmarkt vraagstukken is een belangrijk aspect van de opdracht. Jouw uitgangspunt daarbij is het perspectief van de regio en de aanbieders van zorg en welzijn in al hun diversiteit. Als directeur-bestuurder van Utrechtzorg ben je aanjager maar tegelijkertijd spreek je de deelnemers aan op hun commitment. Dit vraagt veel inzet en volharding terwijl de resultaten niet altijd direct aantoonbaar zijn.

Als directeur-bestuurder ben je werkzaam in een “bestuurlijke drukte”, waarbinnen je samenwerkt met diverse regionale en landelijke partners. Je creëert daarin rust en overzicht voor de regio. Dit alles doe je natuurlijk niet alleen, maar samen met een gedreven en professioneel team. Binnen RegioPlus werk je op landelijk niveau samen met verschillende collega-instellingen aan de toekomst van de zorg. Je vertaalt regionale vraagstukken naar landelijk beleid en gezamenlijk wordt daarin de koers bepaald. Andersom vertaal je signalen en verwachtingen van de landelijke politiek naar de regio.

Je bent verantwoordelijk voor het aansturen van de bureauorganisatie en realiseert een verdere professionalisering waarbij samenwerking en integrale dienstverlening centraal staan. Je geeft richting en zorgt voor een gezonde bedrijfsvoering. Je stimuleert ontwikkeling en eigen verantwoordelijkheid.

2.3 Taakgebieden

- Visie & beleid

Ontwikkelt visie op de toekomst en formuleert het strategisch beleid voor de gezamenlijke opgave van Utrechtzorg en de ruim 80 aangesloten deelnemers ten behoeve van een gezonde arbeidsmarkt in de regio Utrecht, Amersfoort en Gooi & Vechtstreek. Maakt een vertaling van het beleid naar meerjarenbeleid en een jaarplanning. Draagt de visie breed uit in de organisatie en richting de aangesloten deelnemers. Signaleert ontwikkelingen met betrekking tot de arbeidsmarkt voor zorg en welzijn, ziet kansen en vertaalt deze naar mogelijkheden voor nieuwe dienstverlening en instellingsbeleid.

- Financiën/budgettering en investering

Verantwoordelijk voor de ontwikkeling, vertaling en uitvoering van het financiële beleid binnen de organisatie. Is actief gericht op het genereren van subsidie-inkomsten en nieuwe geldstromen.

- Leiding geven /coachen

Coacht, motiveert en begeleidt medewerkers. Is sturend in het ontwikkelen naar een proactieve, ondernemende houding. Stimuleert de interne samenwerking, verbindt taakvelden en medewerkers met elkaar om een integrale benadering van vraagstukken te realiseren.

- Relatiemanagement in-extern

Staat in nauw contact met de deelnemers en weet wat speelt. Vertegenwoordigt en positioneert de organisatie in contacten met externe partijen. Draagt de missie, visie en cultuur van de organisatie uit. Is helder in de strategie en doelstellingen van Utrechtzorg en de meerwaarde die zij heeft voor het externe veld in het kader van arbeidsmarkt-vraagstukken. Ontwikkelt en ondersteunt netwerken en samenwerkingsverbanden die de positie van de organisatie versterken. Vertoont ondernemerschap, neemt initiatieven, lobbyt in politieke kringen, bij overheden, instanties, opleidingsinstellingen en andere organisaties. Werkt samen met en is partner van ministerie van VWS, RegioPlus, brancheorganisaties, de provincie en gemeenten voor samenwerking in de zorg en welzijn.

3 Wat zoekt Utrechtzorg?

Visionaire netwerker

Vanuit visie, kennis en met oog voor de vraag en belangen van de regio en de deelnemers draag je bij aan een toekomstbestendige zorg. Je brengt het lange termijn perspectief in, denkt in mogelijkheden en ziet kansen. Daarin heb je een helder beeld van de rol die Utrechtzorg en jij als bestuurder hierin kan vervullen en waar je grenzen liggen. Je geeft blijk van daadkracht, incasseringsvermogen en vasthoudendheid. Je hebt een sterke externe focus. Dit vraagt om een netwerker die gemakkelijk mensen en partners aan zich weet te binden.

Verbinder en innovator

Je ziet samenhang tussen de diverse domeinen en het speelveld eromheen en zorgt voor onderlinge verbinding. Creativiteit, innovatie en vernieuwingskracht zijn eigenschappen die op jou van toepassing zijn. Je bent een open en toegankelijke persoonlijkheid en een stevige gesprekspartner voor het bestuur, raad van advies en de deelnemers. Je hebt plezier in het werken in een complex speelveld. Je loopt graag voorop, laat je niet snel uit het veld slaan en beschikt over een lange adem.

Een ervaren leidinggevende die een goed lopende organisatie vanuit een stevige positie verder wil ontwikkelen.

Je bent een boegbeeld, verbinder en bruggenbouwer, zowel in- als extern. Je hebt samenwerking hoog in het vaandel staan. Je hebt ervaring binnen de zorg- en welzijnssector en kennis van de arbeidsmarkt.

People manager

Je bent een gedreven manager die mensen motiveert en uitdaagt het beste uit zichzelf te halen. Je geeft ruimte voor ontwikkeling en krijgt mensen in beweging.

De directeur-bestuurder beschikt in ieder geval over:

- De intrinsieke motivatie om een strategische rol te spelen binnen de sectoren zorg en welzijn.
- Een combinatie van een brede strategische- en bedrijfskundige oriëntatie, kennis van de arbeidsmarkt en de bestuurlijke opdracht.
- Ervaring in het netwerken en samenwerking met derden, waaronder gemeenten en onderwijsorganisaties.
- De capaciteiten om zorginhoudelijke-, beleidsmatige- en marktontwikkelingen te vertalen in strategische plannen, beleid, scenario's en portfolio's.
- Aantoonbare en succesvolle leidinggevende ervaring als bestuurder van een kleine organisatie of als directeur/manager van een onderdeel van een grotere organisatie.
- Affiniteit met sociale en technologische ontwikkelingen.
- Politiek-bestuurlijke sensitiviteit; je houdt je staande in een organisatie waar tegenstrijdige belangen gewogen moeten worden.
- Sterk analytisch vermogen.
- Ervaring met project- en programmatisch werken.
- Een afgeronde WO opleiding.

4 Wat biedt Utrechtzorg?

Utrechtzorg biedt een boeiende netwerkfunctie voor een vernieuwende denker met hart voor de zorg. Je werkt met complexe vraagstukken waarvan de oplossing van groot belang is voor de sector. Een positie waarin je jezelf en de organisatie verder kunt ontwikkelen.

Het dienstverband wordt aangegaan voor 32-36 uur per week. Er wordt gestart met een jaarcontract dat na één jaar bij goed functioneren wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd. De standplaats is Houten.

De functie is ingedeeld in FWG 70 op basis van de cao VVT. Het brutosalaris voor deze functie bedraagt maximaal € 6.512,17 per maand bij een fulltime aanstelling, exclusief 8,33% vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

5 De selectieprocedure

Bij interesse ontvangen wij graag je cv met motivatiebrief zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk vóór 3 mei 2019 via de vacature op onze website www.leeuwendaal.nl.

De selectieprocedure ziet er als volgt uit:

- 1 Voorselectie door bureau Leeuwendaal.
Gesprekken door de adviseur van Leeuwendaal met kandidaten op locatie Utrecht of Den Haag. De gesprekken vinden plaats in week 18-19. Geschikte kandidaten worden op basis van cv op donderdag 9 mei gepresenteerd aan de opdrachtgever. De selectiecommissie beslist welke kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek.
- 2 Selectie door Utrechtzorg.
De eerste gespreksronde vindt plaats op dinsdag 14 mei tussen 8:30 – 13:00 uur. Gesprekken met de adviescommissie vinden plaats op donderdag 16 mei vanaf 19:00 uur. In vervolg hierop vindt een verdiepend gesprek plaats met de selectiecommissie op dinsdag 21 mei om 10:00 of 11:00 uur.
- 3 Een assessment kan deel uitmaken van de procedure. Daarnaast worden referenties ingewonnen. Voor de te benoemen kandidaat vindt een pre-employment/ integriteitsonderzoek plaats door de Validata Group. Het arbeidsvoorwaardengesprek is voorzien op woensdag 29 mei om 15:30 uur.

Wij streven naar een afronding van de procedure voor 31 mei 2019.