

Profielchets bestuurder

Inhoudsopgave

- 1. Inleiding**
- 2. De Organisatie**
- 3. Strategische agenda**
- 4. De Functie**
- 5. Aanbod**
- 6. Procedure en planning**
- 7. 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 € 41 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. Dankzij onze herstelondersteunende 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.

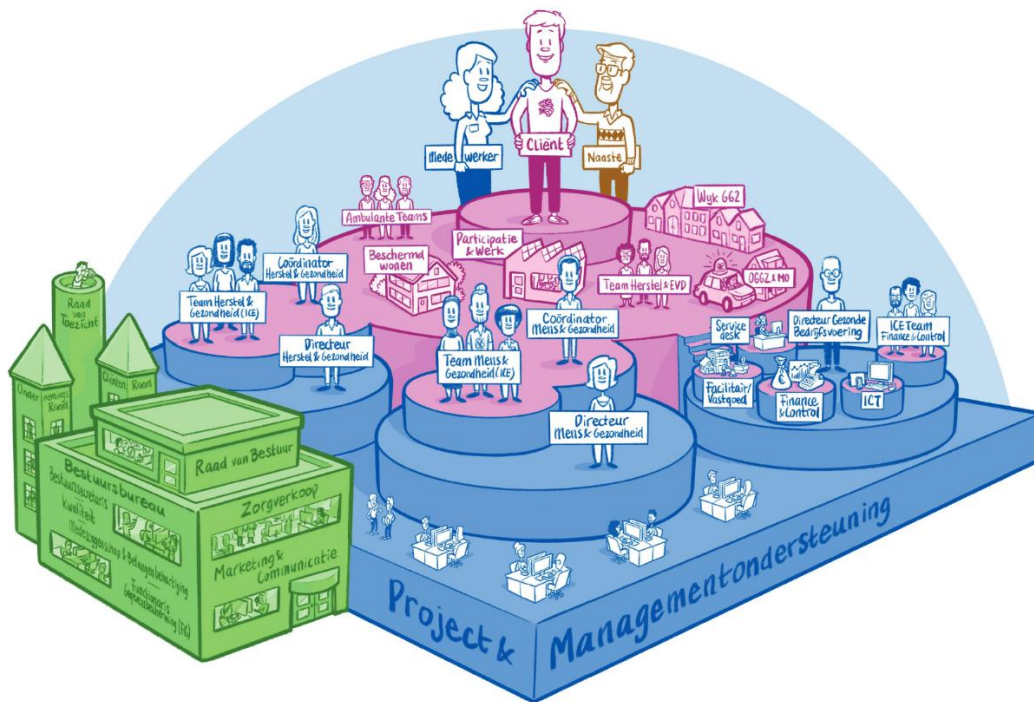
Wij ondersteunen cliënten bij maatschappelijk en persoonlijk herstel. Niet alleen door ons te richten op de cliënt, maar ook op zijn/haar naasten, de buurt en wijk waarin iemand leeft. Daarmee stimuleren wij ook de samenleving om meer tolerant en inclusief te worden. Ook de afstemming met andere zorg- 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 organisatie weergegeven zoals sinds 2024 ingericht.

In de wijze waarop de organisatie ingericht is, is overtuigd gekozen voor zelforganisatie en dualiteit. In een snel veranderende zorg- en leefomgeving 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 herstelondersteunende begeleiding, 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 herstelondersteunende begeleiding en betere toerusting van medewerkers en teams. Deze uitdagingen vormden de aanleiding voor de RIBW Nijmegen & Rivierenland om de strategie aan te scherpen. In 2024 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 drie pilot wooncirkels, zodat op basis van praktijkervaringen de hele organisatie deze beweging kan gaan maken.

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 herstelondersteunende begeleiding 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 beweging 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 te geven, is in 2024 de organisatiestructuur gewijzigd (zie organigram 2024).

4. De Functie

Vanwege het vertrek van de huidige bestuurder, ontstaat er met ingang van 1 juli 2025 een vacature. Het MT zal tijdelijk de taken waarnemen tot het aantreden van de nieuwe bestuurder.

De uitdaging voor de bestuurder

Het takenpakket van de bestuurder bestaat uit de reguliere taken op gebieden als strategie, herstelondersteunende zorg en bedrijfsvoering. Voor de komende jaren ziet de RvT de bestuurlijke uitdaging vooral op de volgende vier domeinen:

- ***Vinden, binden en boeien van medewerkers***

Anticiperen op de veranderende arbeidsmarkt in Nijmegen en Rivierenland en de RIBW positioneren als aantrekkelijke werkgever, die in staat is om de juiste medewerkers te werven en te binden en te boeien, onder meer door modern werkgeverschap, goede opleidingsmogelijkheden en dito loopbaanperspectieven.

Aantrekkelijk werkgeverschap, lerende organisatie, ruimte voor zij-instroom, aandacht voor duurzame inzetbaarheid.

- **Netwerken & ontwikkelen netwerkcompetentie**

Het, vanuit en met behoud van eigen kracht, actief onderhouden en uitbouwen van het netwerk van de RIBW N&R en het door-ontwikkelen van deze competenties binnen de RIBW N&R om dit op alle niveaus in de organisatie te doen. Van de bestuurder wordt verwacht dat deze in de regio op het hoogste strategisch niveau als sociaal ondernemer RIBW N&R stevig (her)positioneert tegen de achtergrond van de transitie richting Wlz-financiering, focus op ervaringsdeskundigen, laagdrempelige steunpunten, dagactiviteiten (WMO).

- **Slim Strategisch handelen**

Het, mede vanuit de kennis opgedaan in de verschillende netwerken, alert zijn op nieuwe ontwikkelingen en daaraan een adequate betekenis geven voor de RIBW NR. Dit vergt een goede balans tussen:

- "slim inspelen op ontwikkelingen en kansen zien en benutten"
- betrokkenheid bij de doelgroep, kansen zien in de samenwerking in de keten en (zorg)innovaties zoals in de inzet van ICT en beheersbaarheid op het gebied van financiën en risicomanagement;
- dingen zelf doen vanuit de eigen expertise, de cliënt en zijn omgeving maximaal aan zet krijgen en andere organisaties in hun specialismen erkennen.

- **Doorontwikkelen van het bestaande**

Er staat een organisatie die financieel op orde is, betrokken medewerkers heeft en waardering krijgt van de buitenwereld. De kracht van de organisatie, gebaseerd op de principes van zelforganisatie, moet in combinatie met de hierboven genoemde punten, steeds in ontwikkeling blijven. Aandacht voor financiën, risicomanagement en vastgoed is hierbij van belang, omdat de marges krapper worden en de financiële huishouding complexer, waardoor de bestaande financiële stabiliteit geen vanzelfsprekendheid is in de toekomst. Verdere professionalisering, integreren van werkprocessen en bevorderen van synergie tussen de regio's steeds vanuit de principes van de 'lerende organisatie' blijft daarentegen actueel.

4. Het Profiel

De bestuurder is een stevig en inspirerend boegbeeld. De bestuurder verbindt zowel in- als extern mensen en geeft op een natuurlijke, toegankelijke en transparante wijze leiding geeft aan de verdere ontwikkeling van de organisatie in lijn met de reeds ingezette koers. De bestuurder maakt daarbij gebruik van de kracht en taakvolwassenheid van de mensen in de organisatie. De bestuurder hecht aan goede medezeggenschap van cliënten en medewerkers en pakt daarin de rol die de bestuurder heeft, ook op basis van de relevante wetgeving. De bestuurder is de gespreks- en onderhandelingspartner voor de Cliëntenraad en Ondernemingsraad en vindt een open en constructieve relatie met deze medezeggenschapsorganen belangrijk.

Functie eisen:

- Academisch werk- en denkniveau, bij voorkeur relevante academische opleiding of postdoctorale opleiding;
- Ervaring op bestuurlijk niveau;
- Ervaring met netwerken, bij voorkeur binnen zorg/gemeentelijke/politieke omgevingen;
- Aantoonbare ervaring of tenminste aantoonbare affiniteit met bedrijfsvoering, ICT/digitalisering, vastgoed en risicomangement;
- Bereidheid zich te committeren aan de regio Nijmegen & Rivierenland en voor zover nog niet aanwezig te investeren in een stevig netwerk in het werkgebied.

Visie:

- Heldere en inspirerende visie op herstelondersteunende begeleiding en welzijn en wat dat voor de RIBW N&R betekent;
- Een visie waarbij de gezondheid van de cliënt en de medewerker altijd voorop staat en die aansluit bij de ingezette strategische beweging van de RIBW N&R.

Competenties:

- Leiderschap: is een inspirerende en coachende leidinggevende met een inclusief mensbeeld. Heeft oog voor de gezondheid van cliënten, medewerkers en de organisatie en weet mensen en processen te mobiliseren vanuit vertrouwen, passend in de context van een platte 'Rijnlandse' organisatie. Is betrouwbaar en consistent en legt verantwoordelijkheden op het juiste niveau neer;
- Netwerker & boegbeeld: acteert 'van buiten naar binnen', heeft gezag en beweegt zich graag in externe netwerken. Weet de belangen van de RIBW N&R adequaat te vertegenwoordigen;
- Drive & Energie: toont bevoegenheid, energie, veerkracht en vasthoudendheid;
- Ontwikkelaar & maatschappelijk ondernemer: open en innovatieve persoonlijkheid, die steeds op zoek is naar initiatieven en ideeën binnen en buiten de organisatie; heeft daarbij oog voor sociale- en technische innovatie. Initieert, faciliteert en ondersteunt dergelijke initiatieven. Weet dat de maatschappelijke context steeds weer tot nieuwe uitdagingen zal leiden;
- Resultaten boeken: toont realisatiekracht door afspraken, doelen en gewenste resultaten actief na te streven en de voortgang samen met het MT actief te monitoren en daar waar nodig bij te sturen;
- Communiceren: goed en met overtuigingskracht op verschillende niveaus kunnen communiceren en weet hoofd en bijzaken uit elkaar te houden;
- Samenwerken: creëert gemeenschappelijkheid en streeft naar win-win situaties, zowel intern als extern. Legt verbindingen en gaat niet voor eigen gewin;
- Zelfreflectie: het vermogen tot reflectie op het eigen handelen (onder andere door het organiseren van tegenspraak) en het lerend vermogen om die reflectie ook om te zetten in gedrag.

5. Bezoldiging

Fulltime functie, salaris conform WNT-2 klasse IV.

6. Procedure en planning

De RIBW N&R wordt door DirectieWerk ondersteund bij de procedure van werving en selectie. Na sluiting van de responstermijn op 5 mei 2025 vindt de briefselectie plaats. DirectieWerk voert met een aantal kandidaten voorselectiegesprekken in week 20 en in de derde week van mei 2025 wordt de shortlist vastgesteld en worden kandidaten uitgenodigd voor de selectiegesprekken.

De eerste ronde gesprekken met de selectiecommissie zijn gepland op 28 mei 2025. Een tweede verdiepend gesprek op 3 juni. Benoembare kandidaten voeren vervolgens nog twee gesprekken op 4 juni met twee adviescommissies; een met het MT en een met een brede adviescommissie waar een afvaardiging van de CR en OR in deelnemen. Afronding van de procedure is beoogd voor 1 juli 2025.

Het inwinnen van referenties is onderdeel van de procedure.

7. 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 5 mei 2025 t.a.v. Willem Almekinders per e-mail: info@directiewerk.nl

Zie voor meer informatie over RIBW Nijmegen & Rivierenland: www.ribw-nijmegenrivierenland.nl

DirectieWerk, april 2025