

## **Manager Bedrijfsvoering**

*Inspirerende, daadkrachtige strategisch manager,  
met gevoel voor organisatie, mensen, cijfers én (jeugd)zorg,  
die verbindt, focus aanbrengt en regie voert.*

### **Situatieschets**

De Rading biedt jeugdhulp in Midden Nederland aan kinderen, jongeren en hun gezinnen. Samen met de cliënten zoeken de medewerkers naar oplossingen voor gecompliceerde problemen rondom opvoeden en opgroeien. De Rading beschikt over specialistische interventies ter ondersteuning van (pleeg)ouders, biedt vervangende gezinssituaties zoals pleeggezinnen en heeft zich gespecialiseerd in Meidenhulpverlening.

Ruim 170 deskundige en gemotiveerde medewerkers bieden hulp aan ca. 1.400 jongeren vanuit de locaties in Utrecht en Amersfoort volgens het principe van het Nieuwe Werken. De exploitatie van De Rading bedraagt ca. € 17 mio. op jaarbasis.

Bij De Rading kun je werkidealen combineren met eigen idealen. Hiertoe biedt De Rading ondersteuning en ruimte om te werken aan persoonlijke groei en ontwikkeling. De jeugdzorg - en De Rading in het bijzonder - is volop in beweging. De Rading investeert in nieuwe (technologische) ontwikkelingen om optimaal aan te sluiten bij de behoefte van de cliënt. De Rading vindt het belangrijk dat medewerkers deze ontwikkelingen niet alleen volgen, maar ook actief aan deze beweging deelnemen; om zo de jeugdzorg, zowel binnen als buiten de organisatie, verder te professionaliseren. De Rading heeft een algemene levensbeschouwing, met respect voor levensovertuiging, afkomst en levensvisie van medewerkers en cliënten.

De Rading is eind 2017 gestart met een herontwerp van de organisatie gericht op het realiseren van een duurzame inzet van haar hulp en expertises met meer aandacht voor een gezonde bedrijfsvoering, een zakelijke aanspreekcultuur en meer verantwoordelijkheden en autonomie bij medewerkers. Het is de ambitie om als organisatie flexibel aan te sluiten bij de daadwerkelijke behoefte van klantgroepen en de uitdaging een maximaal resultaat te genereren met de middelen die voorhanden zijn. Vanwege een benodigde verbetering in de bedrijfsvoering is de top van de organisatie gewijzigd door binnen het Managementteam te gaan werken met twee nieuwe functies: Manager Zorg en Manager Bedrijfsvoering. Tezamen met de eenhoofdige Raad van Bestuur vormen

zij het Managementteam. De functie Manager Zorg is zeer recent ingevuld; voor de functie Manager Bedrijfsvoering wordt nu naar invulling gezocht.

Met deze nieuwe samenstelling zal het Managementteam een verdiepingsslag kunnen maken en een meer geïntegreerde samenwerking tussen Zorg en Bedrijfsvoering realiseren. Hechtere dwarsverbanden en een meer anticiperende houding vanuit Bedrijfsvoering komen de ondersteuning en facilitering en daarmee de kwaliteit van het primaire proces ten goede. De Manager Bedrijfsvoering zal het voortouw moeten nemen om de facilitering vanuit de drie afdelingen proactief aan te bieden en te professionaliseren. Gezamenlijk zullen de Manager Zorg en Manager Bedrijfsvoering zo werken aan de realisatie van de doelstellingen van De Rading.

### Externe omgeving

Sinds de transitie van de jeugdzorg in 2015 begeeft De Rading zich in een krachtenveld waarbinnen gemeenten verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de zorg voor de jeugd. Deze decentralisatie beoogt meer maatwerk, dichterbij de burger, meer samenhang door betere samenwerking tussen de verschillende aanbieders en minder dure vormen van zorg. De Rading constateert dat in deze veranderde context nog steeds een maatschappelijke behoefte bestaat aan specialistische jeugdhulp die naadloos aansluit op hulp die lokaal wordt geboden.

De uitdaging voor de komende jaren is het steeds meer in ambulante vormen ontwikkelen van de specialistische kennis en expertise en deze vaker preventief inzetten, nauw afgestemd op de zorg die reeds wordt geboden door o.a. de lokale wijkteams. De Rading wil proactief een bijdrage leveren aan het nieuwe jeugdzorglandschap. Dit nieuwe stelsel is integraal opgebouwd, effectief, cliëntgericht, flexibel en vernieuwend. De Rading neemt hiertoe initiatief, stimuleert zorginnovatie en oefent invloed uit op en binnen de verschillende samenwerkingsverbanden. Het optimaal benutten van de diverse specialismen kan bijdragen aan het voorkomen van crisisplaatsingen en/of de inzet van zwaardere en relatief dure residentiële hulpvormen. Aldus ontstaan integrale en professionele netwerken die in een wisselende samenstelling samenwerken en die in afstemming met kinderen en gezinnen ondersteuning en hulp op maat bieden. Deze context vraagt een proactieve, verbindende houding en werkwijze van alle medewerkers om de missie en visie duurzaam te kunnen blijven vormgeven in samenwerking met de diverse partners om De Rading heen.

Als gevolg van de overheveling van verantwoordelijkheid en financiële middelen naar gemeenten is de financiële context van De Rading ingrijpend gewijzigd. Niet alleen zijn de totale beschikbare gelden verminderd, ook is de relatieve meerjaren zekerheid van inkomsten verleden tijd. Sinds 2015 dienen er jaarlijks in zes inkoopregio's inkoopafspraken te worden gemaakt tegen (deels) lagere tarieven. Een complicerende factor is dat deze gemeenten ieder hun eigen werkwijzen en administratieve processen hanteren. Tegelijkertijd is het aantal verwijzers fors toegenomen. Verwijzingen komen nu via buurtteams, gecertificeerde instellingen (waaronder SAVE, William Schrikker Groep J&R en het Leger des Heils) en rechtstreeks van huisartsen. Het betreft ca. 65 gemeenten met ieder een

veelvoud aan buurtteams/buurtteamprofessionals en huisartsen. In totaal gaat het om honderden unieke verwijzers.

Om adequaat in te kunnen spelen op deze context is de noodzaak van doelmatige en efficiënte zorg flink toegenomen. De Rading staat voor de opdracht om hoogwaardige kwaliteit van specialistische zorg te leveren tegen een scherpe prijs, waarbij het tevens noodzakelijk is om sneller en flexibeler in te spelen op de actuele, integrale zorgvraag van haar cliënten en verwijzers. Hiertoe gaat De Rading onder meer haar toegang verder professionaliseren om de in-, door- en uitstroom efficiënter en doelmatiger te maken. Daarnaast gaat De Rading werken met een expertiseteam om de kennis en kwaliteit van zorg meer zichtbaar en toegankelijk te maken voor verwijzers en gemeenten. In de bedrijfsvoering ligt een opdracht om te werken aan continue kwaliteits- en procesverbeteringen.

Bij genoemde ontwikkelingen zijn de belangrijkste uitgangspunten:

- integraal management;
- verantwoordelijkheden worden zo laag mogelijk belegd (autonomie van professionals);
- werken met hart, ziel en zakelijkheid; hoge kwalitatieve zorg met oog voor een gezonde bedrijfsvoering;
- openheid en transparantie en meer (zowel intern als extern) gebruik maken van elkaars expertise.

## Expertise

De Rading investeert voortdurend in de inhoudelijke ontwikkeling van de door haar geboden hulp en beschikt over specialistische expertise op verschillende gebieden. Twee daarvan, Hechting en Seksualiteit en (behandeling na) Seksueel misbruik hebben een expliciete rol bij de uitvoering van hulp bij specifieke doelgroepen.

Hechting heeft zich vanuit jarenlang opgebouwde ervaring in pleegzorg ontwikkeld tot een expertise die van grote toegevoegde waarde kan zijn voor andere lokale en regionale professionals. Seksualiteit en (behandeling na) seksueel misbruik is een expertise die is ontwikkeld vanuit jarenlange ervaring in meidenuitvoering en ambulante gezinsinterventies. Deze expertise is schaars. Er zijn landelijk maar enkele zorgaanbieders die vergelijkbare expertise aanbieden.

De Rading wil door een kenniscentrum te zijn op die gebieden, bijdragen aan expertisedeling met de diverse partners in de jeugdzorg waardoor professionals in de gehele keten versterkt worden. Ten behoeve van deze kennisontwikkeling werkt De Rading nauw samen met het hoger en wetenschappelijk onderwijs en neemt zij deel aan relevante onderzoeken.

## Profiel Manager Bedrijfsvoering

Doel van de functie is het op tactisch/strategisch niveau mede vormgeven en realiseren van het organisatiebeleid en het integraal aansturen van de Teammanagers van de faciliterende/ondersteunende organisatieonderdelen (Facilitair & ICT, Personeel & Organisatie en

Financiën & Control). De Manager Bedrijfsvoering is tevens gepositioneerd als controller van de organisatie. In totaal werken bij Bedrijfsvoering 15 – 30 medewerkers. De Manager Bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor resultaten en doorontwikkeling van de dienstverlening van de afdelingen in relatie tot de organisatiedoelstellingen, efficiënte bedrijfsprocessen en een goed en effectief werkklimaat. We zoeken een Manager Bedrijfsvoering die de resultaten van de afdeling naar een hoger plan tilt, de verbinding tussen de ondersteunende afdelingen en het primaire proces weet te optimaliseren en ook de verbinding met de externe omgeving weet te maken teneinde de positie van De Rading te versterken. De Manager Bedrijfsvoering ontvangt hiërarchisch leiding van de eenhoofdige Raad van Bestuur en is lid van het Managementteam. De Manager Bedrijfsvoering is niet alleen verantwoordelijk voor de administratieve organisatie en de planning en control-cyclus (afgestemd op de verschillende in-en externe klanten), maar ook voor het formuleren van eisen voor een effectieve informatievoorziening en het realiseren van een optimaal niveau van (digitale) ondersteuning vanuit de verschillende ondersteuningsteams. Daarnaast heeft de Manager Bedrijfsvoering een belangrijke rol in het mede implementeren van het herontwerp en het verankeren van het bedrijfsmatige denken en handelen in de organisatie.

## Taken en verantwoordelijkheden

De Manager Bedrijfsvoering:

- Is integraal verantwoordelijk voor en geeft leiding en sturing aan (de Teammanagers van) de afdelingen Facilitair & ICT, Personeel & Organisatie en Financiën & Control.
- Is als Controller eindverantwoordelijk voor het definiëren van de doelstellingen, uitgangspunten en voorwaarden voor een effectief digitaal (management) informatievoorzieningsbeleid.
- Is als Controller eindverantwoordelijk voor het ontwikkelen en bewaken van een efficiënte en effectieve planning en control-cyclus die inzicht en overzicht verschaft aangaande de te behalen doelstellingen en resultaten.
- Houdt zich op de hoogte van en speelt optimaal in op de ontwikkelingen op landelijk, regionaal en lokaal niveau en levert op basis hiervan een bijdrage aan de innovatie en ontwikkeling van het strategisch beleid van de organisatie.
- Vertaalt de strategische organisatiedoelstellingen naar een duidelijke, richtinggevende koers voor de afdeling en realiseert het beleid zo optimaal mogelijk binnen de strategische kaders, richtlijnen en afgesproken financiële kaders.
- Waarborgt de samenhang van verschillende beleidsgebieden en processen binnen de organisatie; draagt dit actief uit en betreft de medewerkers bij het gehele proces. Stimuleert de afstemming en samenwerking over de grenzen van het organisatieonderdeel om de in- en externe klanten optimaal te kunnen bedienen.
- Geeft (direct en indirect) leiding door focus aan te brengen en regie te voeren. Hij/zij doet dit door op eenduidige en verbindende wijze te ondersteunen, prioriteiten te bepalen, knelpunten te signaleren en daar waar nodig te sturen op naleving van de geformuleerde doelstellingen. Hierbij

weet hij/zij een goede balans te vinden tussen ruimte geven en structuur bieden c.q. kaders stellen.

- Zorgt voor adequate managementinformatie waarin onder meer de diverse (regionale) budgetten worden gemonitord.
- Levert input en geeft adviezen ten behoeve van inkoopbeleid en -strategie en is procesregisseur van inkoop- en aanbestedingsprocedures. Documenteert en monitort de gemaakte afspraken met regio's over productie, kwaliteit, samenwerking, kostprijzen en (regio)budgetten.
- Creëert een transparante cultuur waarin feedback geven de gewoonte is om te komen tot gewenste verbeteringen en vervult hierin een voorbeeldfunctie.
- Bouwt en onderhoudt een netwerk van relevante interne en externe contacten waarin hij/zij op natuurlijke wijze De Rading zichtbaar en herkenbaar vertegenwoordigt; zet het netwerk actief in om beoogde doelen te realiseren en De Rading als specialistische aanbieder van jeugdhulp te positioneren.

### Kennis en ervaring

De Manager Bedrijfsvoering heeft:

- academisch werk- en denkniveau met een bedrijfseconomische achtergrond, bijvoorbeeld (Bedrijfs)economie of Accountancy;
- relevante leidinggevende/managementervaring op MT-niveau met expertise het gebied van Facilitair & ICT, Personeel & Organisatie en op Financiën & Control;
- kennis van en visie op relevante ontwikkelingen op het gebied van Facilitair & ICT, Personeel & Organisatie en op Financiën & Control (waaronder planning en control principes, financiële, administratieve processen, analyse- en modelleringstechnieken, uitgangspunten van LEAN management, wet- en regelgeving, managementtechnieken);
- ervaring met de ontwikkeling, implementatie en borging van bedrijfsprocessen;
- kennis van de (jeugd)zorg (is een pré).

### Competenties/persoonlijkheid

De Manager Bedrijfsvoering:

- beschikt over analytisch en probleemoplossend vermogen;
- is resultaatgericht en besluitvaardig en functioneert optimaal in een complex krachtenveld;
- heeft een heldere toekomstvisie op de optimale inzet en meerwaarde van de afdelingen Personeel & Organisatie, Facilitair & ICT en Financiën & Control en is in staat om deze te vertalen naar een maximale ondersteuning van medewerkers en externe belanghebbenden;
- is door zijn/haar specifieke kennis van de verschillende vakgebieden (Facilitair & ICT, Personeel & Organisatie en Financiën & Control) een generalist en daardoor een uitstekende gesprekspartner zowel in- als extern;
- heeft overtuigingskracht en beschikt over uitstekende communicatieve, sociale en representatieve vaardigheden;

- geeft feedback, stimuleert en motiveert de medewerkers om het beste uit zichzelf te halen en zich continu te ontwikkelen;
- is proactief; signaleert vanuit een strategisch toekomstbeeld (visie) kansen en vertaalt deze in verbeteracties en continue kwaliteitsverbetering;
- is oprecht geïnteresseerd naar wat er speelt binnen en buiten de organisatie (omgevingsbewust), heeft een open houding en is op zoek naar de dialoog;
- heeft een stevig karakter: optimistisch, energiek en energie gevend;
- kan schaken op meerdere borden met een focus op toekomstgericht resultaat;
- is een onafhankelijk denker die van nature kritisch durft te zijn.

## **Procedure**

Een selectieassessment maakt integraal onderdeel uit van de selectieprocedure (zie planning).

## **Aanbod**

Het betreft een fulltime functie voor 36 uur. De functie wordt gewaardeerd in de CAO Jeugdzorg, schaal 12 (€ 3.432,- tot € 5.401,- bruto per maand<sup>1</sup>). Arbeidsvoorwaarden volgens CAO Jeugdzorg zoals een ruim verlofbudget, eindejaarsuitkering, studiefaciliteiten en opname in het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Ruime afwisseling en verantwoordelijkheid binnen de functie. Tijdelijke aanstelling voor een jaar (afstemming over het vervolg vindt tijdig plaats).

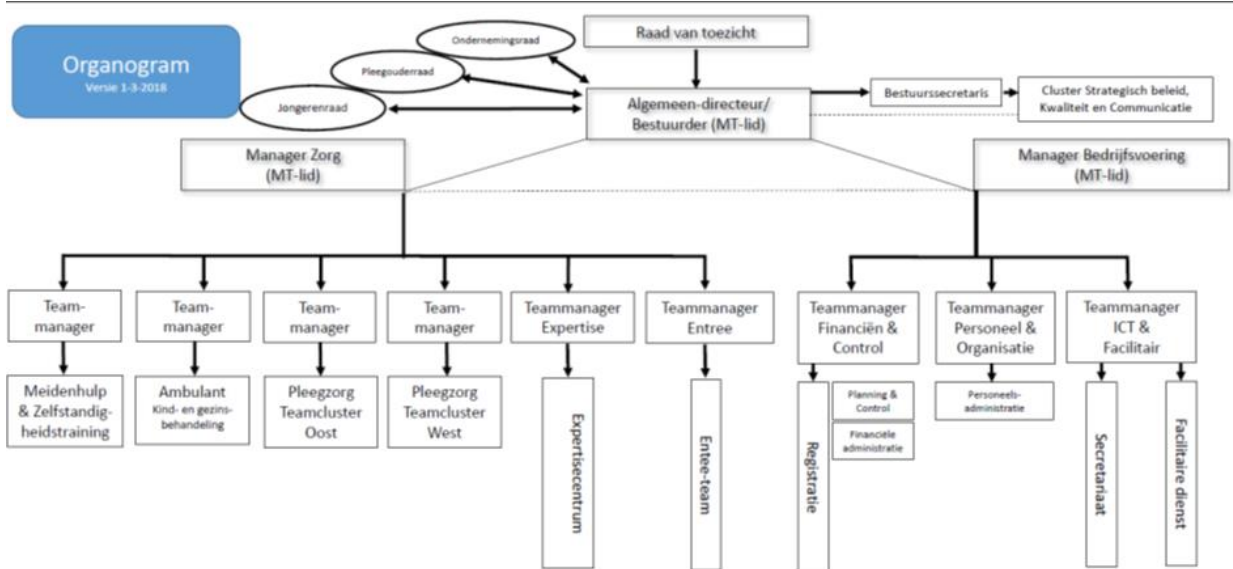
*We nodigen je van harte uit te solliciteren en ons team te komen versterken! De Rading vindt diversiteit onder medewerkers erg belangrijk. Om deze reden nodigen wij juist ook vakkundige talentvolle professionals van verschillende achtergronden en mannelijke professionals uit om te solliciteren.*

## **Sollicitatie en procedure**

De procedure wordt vanuit Crown Gillmore begeleid door mevrouw drs. B.M. (Barbara) Wijsen en mevrouw D. (Dagmar) Bijl MSc. Indien u na het lezen van bovenstaande informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kunt u een korte motivatie en een actueel CV mailen naar Crown Gillmore t.a.v.: dagmar.bijl@crowngillmore.nl. Wij ontvangen uw reactie graag uiterlijk woensdag 16 mei 2018.

---

<sup>1</sup> Salarisbedragen gelden per 1 juli 2018



## Planning – Search Manager Bedrijfsvoering

	<b>Wat:</b>	<b>Wie:</b>	<b>Wanneer:</b>	<b>Week:</b>
FASE 1	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crown Gillmore</li> <li>• Kandidaten</li> </ul>		Week 21 / 22
FASE 2	Ronde 1: <ul style="list-style-type: none"> <li>• CV Presentatie kandidaten (ca. 6, longlist)</li> <li>• Keuzebepaling max. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selectiecommissie bestaande uit RvB, Manager Zorg en Bestuurssecretaris</li> <li>• Crown Gillmore Barbara Wijzen</li> </ul>	04.06 10.00 uur - 11.30 uur	Week 23
	Ronde 2: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennismakingsgesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist)</li> <li>• Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgpcedure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kandidaten</li> <li>• Selectiecommissie</li> <li>• Crown Gillmore</li> </ul>	06.06 9.00 uur - 13.00 uur	Week 23
	Ronde 3: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennismakingsgesprek adviescommissie met max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kandidaat / Kandidaten</li> <li>• Adviescommissie bestaande uit: Teammanager P&amp;O Teammanager Fac.dienst &amp; ICT, Teammanager Entree en een afvaardiging vanuit de Ondernemingsraad</li> <li>• Crown Gillmore Barbara Wijzen</li> </ul>	11.06 9.00 uur - 11.30 uur	Week 24



	<b>Wat:</b>	<b>Wie:</b>	<b>Wanneer:</b>	<b>Week:</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terugkoppeling advies benoembaarheid van adviescommissie aan selectiecommissie</li> <li>Keuze selectiecommissie voor 1 kandidaat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Afvaardiging) Adviescommissie</li> <li>Selectiecommissie (RvB)</li> <li>Crown Gillmore Barbara Wijzen</li> </ul>	11.06 11.30 uur - 12.30 uur	Week 24
	Assessment	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kandidaat</li> <li>Assessor (optie psycholoog Crown Gillmore)</li> </ul>	13.06 of 14.06	Week 24
FASE 3	Arbeidsvoorwaardengesprek	<ul style="list-style-type: none"> <li>HR</li> <li>Kandidaat</li> </ul>	19.06 9.00 uur	Week 25
	Communicatie benoemde kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nader te bepalen</li> </ul>		Week 25
	Benoeming	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nader te bepalen</li> </ul>		n.t.b.
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestuurder</li> </ul>		n.t.b.