

Profiel

Bestuurder

29 november 2022

Opdrachtgever Tragel

Auteur(s) Douwe Wijbenga

Aanvraagnummer A05200

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL GEREPRODUCEERD WORDEN.

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	4
2.1	De organisatie	4
2.2	Beleidsvisie 2021 – 2023 en verder	4
2.3	Besturingsfilosofie, organisatiestructuur en -ontwikkelingen	4
3.	De functie van bestuurder	7
3.1	De opgave	7
3.2	Resultaatgebieden	7
3.3	Profiel bestuurder	8
4.	Wat biedt Tragel?	10
5.	De selectieprocedure	11

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van bestuurder bij Trigel. Met dit functieprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel u enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: <https://www.trigel.nl>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk 'hij' staat uiteraard ook 'zij', 'die' of 'hen' gelezen kan worden.

2. De organisatie

2.1 De organisatie

Tragel is de grootste zorgaanbieder in Zeeuws-Vlaanderen op het gebied van ondersteuning, ambulante begeleiding, zorg en behandeling aan mensen met een verstandelijke beperking met als doel een 'goed leven'.

De hoofdvestiging van Tragel is gevestigd in Clinge (gemeente Hulst). Verder heeft Tragel ruim 70 woningen en locaties voor werk en dagbesteding in Zaamslag, Terneuzen, Axel, Sint-Jansteen, Oostburg en Hulst. Daarnaast heeft Tragel een locatie voor forensisch beschermd wonen in Middelburg op Walcheren (<http://www.tragel.nl/door/>).

Op dit moment kent Tragel ruim 850 medewerkers met uitzondering van de vele vrijwilligers die altijd klaar staan voor de organisatie. Mensen die bij Tragel werken, handelen vanuit de kernwaarden: professioneel, betrokken en bijzonder. De omzet bedraagt circa 60 miljoen euro (begroting 2023).

2.2 Beleidsvisie 2021 – 2023 en verder

Tragel werkt met een beleidsvisie waarin de huidige koers is vastgelegd. De actuele beleidsvisie is voor de jaren 2021 - 2023 en heeft als motto: "Samen verder". De beleidsvisie bestaat uit zes thema's. In de thema's zijn onderwerpen samengebracht die zich richten op (1) bewoners en cliënten, (2) medewerkers en (3) vrijwilligers en vertegenwoordigers. De volledige beleidsvisie 2021 – 2023 is [hier](#) te lezen.

Een belangrijk thema binnen de bestaande beleidsvisie richt zich op de medewerkers en het werken in 'zelfstandige teams'. Geconstateerd is dat deze visie in de praktijk tot wisselende successen heeft geleid. De teams voelen zich nog onvoldoende ondersteund en hebben behoefte aan nabijheid van een manager waarbij de managers zelf op hun beurt een grote mate van overbelasting ervaren. Dit heeft geleid tot een voorgenomen besluit om het besturingsmodel verder aan te passen op deze twee punten onder de noemer "samen doen = samen verder". Het kader voor de bijstelling van het besturingsmodel blijft onveranderd namelijk: [de missie, visie en kernwaarden, het motto](#), de strategie en de besturingsfilosofie. Het voorgenomen besluit ligt bij de OR en CVR ter advisering. De verwachting is dat het adviestraject voor 1 december 2022 wordt afgerond.

2.3 Besturingsfilosofie, organisatiestructuur en -ontwikkelingen

Er is uitgebreid onderzoek gedaan naar de besturingsfilosofie en de organisatiestructuur. Dit heeft geleid tot een aanpak langs drie lijnen. Zoals hiervoor aangegeven is er een voorgenomen besluit dat een aanpassing van het besturingsmodel voorziet. Onderstaande punten worden hiermee aangescherpt.

1 De zelfstandige teams en hun ondersteuning

Naast de al aanwezige ondersteuning met zorgmethodieken en kaders met betrekking tot taakverdeling wordt er teamcoaching ingezet en wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een servicepunt vanuit de bedrijfssteun. Met teamcoaching worden de teams begeleid in het formuleren van hun doel en hun eigen verantwoordelijkheid hierbij. Het eerdergenoemde voorgenomen besluit behelst dat de taken van de teamcoaches overgenomen worden door de nog nieuw te benoemen clustermanagers. Het servicepunt als frontoffice voor de bedrijfsvoering voorziet in één aanspreekpunt en een integrale beantwoording van de vraag.

Met deze 'beweging' hoopt Trigel haar positie op de arbeidsmarkt te verstevigen en nog aantrekkelijker te zijn voor het schaarse arbeidspotentieel. En om de medewerkers aan zich te blijven binden en boeien.

Ter advisering ligt een bijstelling van het organisatiemodel in de zorg voor. In de divisies worden de RVE's omgevormd naar meer en kleinere clusters. Het aantal managers wordt vergroot waardoor er meer nabijheid aan de teams kan worden gegeven. De divisie managers krijgen daarmee een integraal verantwoordelijke bevoegdheid voor hun divisie.

3. De functie van bestuurder

3.1 De opgave

Continuïteit van zorg en ondersteuning voor mensen met een beperking in Zeeuws-Vlaanderen, waarbij medewerkers met plezier kunnen werken, is van groot belang voor Trigel. De toenemende zorgvraag en schaarste aan medewerkers en middelen zorgen ervoor dat de toegankelijkheid, betaalbaarheid en kwaliteit van de zorg onder druk staan. De VG-sector staat daarmee voor de transitie naar een duurzame, toekomstbestendige en betaalbare gehandicaptenzorg. Dit betekent voor Trigel dat er – in nauwe verbinding met alle betrokkenen zoals (de stem van) cliënten, de verwanten en medewerkers – vormgegeven wordt aan deze transformatie. De afgesproken kanslijnen (vanuit landelijk akkoord toekomstbestendige gehandicaptenzorg) vormen een belangrijk richtinggevend kader. Deze kanslijnen zijn:

- 1 Elke cliënt krijgt een betekenisvolle daginvulling passend bij de wensen, talenten en vermogens.
- 2 Bewezen arbeidsbesparende technologieën worden door alle zorgorganisaties geïmplementeerd in de eigen zorgpraktijk.
- 3 Alle cliënten ontvangen een passend zorgniveau bij hun zorgvraag.
- 4 Elke cliënt die dat aankan, krijgt een zo zelfstandig mogelijke, eigen veilige plek in de samenleving.
- 5 Bij elke cliënt wordt een (eigen) netwerk gestimuleerd en gefaciliteerd om een rol te spelen in de zorg en ondersteuning.

Door het slimmer, anders en vernieuwend organiseren van de zorg wordt met deze kanslijnen een bijdrage geleverd aan het optimaal inzetten en faciliteren van zorgprofessionals en het betaalbaar houden van de zorg.

Trigel is een financieel gezonde organisatie en wil dit ook blijven. De geografische ligging (Zeeuws-Vlaanderen) zorgt voor een extra uitdaging als het gaat om de toekomstbestendigheid van de zorg. Het is de verwachting dat het (aangepaste) eerdergenoemde besturingsmodel van Trigel: “Samen doen = samen verder” beter bijdraagt aan oplossingen voor de kernproblemen. Naast deze oplossingsrichting dient Trigel – waar nodig en gewenst – actief de samenwerking in de regio op te zoeken en het netwerk verder te versterken.

Een belangrijke opgave ligt tevens in het dichterbij elkaar brengen van ‘strategie’ en ‘doorzettingskracht’. Keuzes maken, verantwoordelijkheid nemen en dragen en elkaar aanspreken, zijn belangrijke aandachtspunten voor de gehele organisatie (cultuuraspect).

Ook dient het zakelijk bewustzijn verder vergroot te worden zonder dat dit ten koste gaat van de ‘liefdevolle zorg’. Het verder ontwikkelen van het kostenbewustzijn en het vergroten van duurzame inzetbaarheid en daarmee het werkgeluk van medewerkers is juist belangrijk om die menslievende zorg te kunnen blijven geven.

3.2 Resultaatgebieden

- ▶ Geeft vorm en uitvoering aan het strategisch beleid en geeft leiding aan het proces ter realisatie van dit beleid. Neemt regie wanneer dit noodzakelijk is.
- ▶ Geeft mede richting en leiding aan het ontwikkelen van een visie op korte en lange termijn en draagt zorg voor een proces waarin managers, medewerkers, OR, CVR, bewoners- en cliëntenplatform en externe stakeholders geïnspireerd worden om hieraan mee te doen.
- ▶ Geeft leiding aan de zorgkwaliteit en het goede leven van de client en draagt eindverantwoordelijkheid voor het kwaliteitsniveau van geleverde zorg- en dienstverlening.
- ▶ Is verantwoordelijk voor een doelmatige bedrijfsvoering en bewaakt de financiële continuïteit van de organisatie.

- ▶ Zorgt voor een constructieve, effectieve, collegiale en transparante samenwerking binnen en met het beleidsteam en met de raad van toezicht.
- ▶ Treedt op als een verbindende gesprekspartner voor de OR, CVR, het bewoners- en cliëntenplatform en de externe stakeholders.
- ▶ Vertegenwoordigt Trigel op strategische wijze in het brede maatschappelijk veld: landelijk, regionaal en lokaal. Treedt actief naar buiten, weet zich herkenbaar te positioneren in relevante netwerken.
- ▶ Geeft invulling aan maatschappelijk ondernemerschap (waaronder duurzaamheid) en blijft streven naar goed evenwicht in belang van cliënten, verwanten en medewerkers.

3.3 Profiel bestuurder

Voor Trigel zoeken wij een verbindende en koersvaste bestuurder die besturingskracht en besluitvaardigheid combineert met bevologenheid en lef. Dit met een warm hart voor de doelgroep van Trigel. Het is van belang dat de bestuurder zich herkent in de missie, visie en kernwaarden van Trigel en zich thuis voelt binnen de Zeeuws Vlaamse cultuur.

Met 'bestuurlijke wijsheid en daadkracht' en als natuurlijk leider, krijgt de bestuurder zaken in beweging, worden verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie belegd en worden anderen dan de bestuurder het podium gegund. Hij/zij is betrokken, gemakkelijk benaderbaar en zichtbaar voor medewerkers, cliënten en verwanten en is bovendien een inhoudelijke en strategische gesprekspartner voor de samenwerkingspartners. De nieuwe bestuurder heeft oprechte aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling en ambities van mensen in de organisatie en biedt een veilige werkomgeving. Hij/zij gaat makkelijk de verbinding aan zonder doelstellingen en te behalen resultaten uit het oog te verliezen. Netwerken en het zoeken naar nieuwe samenwerkingsmogelijkheden is de nieuwe bestuurder op het lijf geschreven. Hij/zij schakelt makkelijk op alle niveaus, is open en duidelijk in communicatie en luistert ook goed. De nieuwe bestuurder heeft een eigen mening, kan richting geven en heeft affiniteit met innovatie en (zorg)technologische ontwikkelingen.

De bestuurder die wij zoeken:

- ▶ Heeft een academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Ruime strategische (bestuurlijke) ervaring binnen bij voorkeur de langdurige zorg. Brede kennis en ervaring met visie- en strategieontwikkeling en vertaling daarvan naar alle niveaus in de organisatie. Weet inhoud te geven aan maatschappelijk ondernemerschap en is in staat verantwoordelijkheid te delen en te geven, resultaatgericht te werken, te handelen en is besluitvaardig.
- ▶ Is samenwerkingsgericht en verbindend op alle niveaus binnen de organisatie en daarbuiten richting externe (lokale) samenwerkingspartners en de politiek bestuurlijke netwerken. Past bij de 'Zeeuws Vlaamse cultuur'.
- ▶ Heeft een visie op het belang van een inclusieve samenleving en stimuleert waar mogelijk de participatie van bewoners/cliënten in de maatschappij.
- ▶ Geeft op inspirerende wijze leiding aan het beleidsteam en professionals, stimuleert het teamgevoel en faciliteert hen in hun autonomie en (te ontwikkelen) competenties. Monitort op gemaakte afspraken en is vasthoudend.
- ▶ Heeft aantoonbare ervaring en een 'scherpe' kijk op bedrijfsvoering en inrichting van de organisatie.
- ▶ Is open en toegankelijk naar de medezeggenschapsraden en betreft hen in een vroeg stadium.
- ▶ Is ondernemend en innovatief (gericht op het blijven leveren van toekomstbestendige zorg) en kan als bestuurder de veranderingen in het juiste tempo realiseren. Denkt in mogelijkheden en stimuleert vernieuwing.

- ▶ Beschikt over uitstekende sociale en communicatieve vaardigheden. Is duidelijk en vasthoudend zonder de verbinding te verliezen. Een gezonde dosis humor en een bepaalde mate van 'lichtheid' wordt tevens gewaardeerd.
- ▶ Bij voorkeur bekend met de regio (Zeeland) en is bereid om zijn/haar netwerk op te bouwen binnen het werkgebied van Tragel.

4. Wat biedt Tragel?

Per 1 januari 2013 is de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) van kracht. Dit betekent dat de bezoldiging van bestuurders en hoogste leidinggevenden in de publieke en semipublieke sector wettelijk aan een maximum is gebonden. Voor zorginstellingen geldt een afzonderlijke WNT-norm met een maximale bezoldigingsgrens. Voor Tragel geldt een WNT 2 klasse IV.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

6 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal Utrecht of via MS Teams in de periode van **NTB**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **NTB** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **NTB**.

7 Selectiegesprekken door Tragel

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op **NTB**. Voor de benoembare kandidaten is er een gesprek met de RvT, een afvaardiging van het beleidsteam en een afvaardiging van de medezeggenschap op **NTB**. Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 maart 2023

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Douwe Wijbenga, directeur executive search, en voor vragen over de procedure met Soesja Bijtelaar, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via:

<https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.