



# Wervingsprofiel

manager Behandel Advies Centrum

4 mei 2023

**Opdrachtgever** Amsta

**Auteurs** Jeannette van der Vorm  
Corinne van der Salm

**Aanvraagnummer** A05582



## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>3</b>
2.1	Zorg op zijn Amsterdams	3
2.2	Horen en gezien worden	3
2.3	Organisatiecontext en besturingsfilosofie	4
2.4	Behandel Advies Centrum	5
<b>3.</b>	<b>De functie van manager Behandel Advies Centrum</b>	<b>5</b>
3.1	De opgaven voor Amsta, het BAC en de nieuwe manager	5
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	5
3.3	Profiel	6
<b>4.</b>	<b>Wat biedt Amsta?</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>7</b>

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

## 1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager Behandel Advies Centrum bij Amsta. Met dit functieprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze unieke 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. De vacature is intern en extern gelijktijdig opengesteld.

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

## 2. De organisatie

### 2.1 Zorg op zijn Amsterdams

Amsta is er voor ouderen, mensen met een verstandelijke beperking en iedere andere Amsterdammer die een steuntje in de rug nodig heeft om toch het leven te leiden dat zij gewend zijn door lekker midden in de stad te wonen. Vanuit circa 30 woon- en zorgcentra en kleinschalige woonvoorzieningen verspreid over de stad biedt Amsta al eeuwen zorg aan Amsterdammers die niet in staat zijn het leven op eigen kracht vorm te geven. Met ongeveer 2.600 medewerkers bedient Amsta circa 2.800 cliënten en biedt Amsta zorg aan ouderen met dementie, mensen met een verstandelijke beperking, mensen met Korsakov, jonge mensen met dementie, mensen met langdurige psychiatrische problemen en mensen met lichamelijke beperkingen. Daarnaast levert Amsta hulp bij herstel en revalidatie, ambulante begeleiding en dagbesteding. Dit alles op een unieke wijze omdat de zorg kleinschalig is, de locaties zich midden in de stad bevinden en de medewerkers en cliënten net zo divers zijn als de stad zelf.

Amsta werkt vanuit verschillende kernwaarden. Deze waarden laten zien wie Amsta is en hoe de mensen er werken:

- ▶ *Persoonlijk en liefdevol*: met oprechte aandacht verdiepen in een andere en oog hebben voor wat een ander nodig heeft. Cliënten, naasten en collega's; iedereen kan bij Amsta zichzelf zijn.
- ▶ *Professioneel en samen*: samenwerken om de beste zorg aan de cliënten te bieden. Professionele en informele zorg zijn daarin onmisbare schakels en vullen elkaar aan. Met respect voor het vak wordt er vanuit verschillende perspectieven gekeken en van elkaar geleerd.
- ▶ *Praktisch en oplossingsgericht*: bij vragen, wensen of problemen voelt Amsta zich verantwoordelijk. Samen wordt er gezocht naar de oorzaak en werken ze aan een oplossing; streven naar eenvoud, maar niet te kort door de bocht.

### 2.2 Horen en gezien worden

Kwetsbare en krachtige mensen, oudere en jongere mensen: iedereen wil van betekenis zijn voor een ander. Waardevolle relaties vormen de basis van geluk en plezier. Amsta zet daarom de kwaliteit van de relatie voorop, zodat iedereen zich gehoord en gezien voelt. Horen en gezien worden is dan ook de kern van de koers van Amsta, waarin onder andere wordt beschreven wat de doelen voor de komende jaren zijn. Zo wil Amsta cliënten en naasten een prettige leefomgeving bieden waar iedereen kan zijn wie hij/zij is. De medewerkers nemen verantwoordelijkheid niet zomaar uit handen en trekken samen met naasten en andere betrokkenen op om cliënten zo goed mogelijk bij te staan. Ook medewerkers en vrijwilligers kunnen zichzelf zijn bij Amsta en zich verder blijven ontwikkelen. Zij worden geholpen om werk en privé zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. Voor samenwerkingspartners en relaties is Amsta transparant en betrouwbaar. Het streven is om het werk efficiënter te maken door uit te gaan van specialisaties en zo samen goede zorg te ontwikkelen voor mensen met een complexe zorgvraag.



Amsta staat de komende jaren voor verschillende opgaven, die ontstaan door huidige en verwachte ontwikkelingen in de omgeving. Zo zijn er steeds meer mensen die behoefte hebben aan langdurige zorg en wonen ouderen langer thuis in eigen (huur)woningen en woonvormen. Het tekort aan zorgcollega's neemt toe en nieuwe collega's hebben andere behoeften en stellen andere eisen aan hun werk. En het belang van het benutten van de technologische ontwikkelingen groeit. Om deze uitdagingen aan te pakken werkt Amsta de komende jaren gericht aan verschillende programma's. In samenwerking met andere zorgorganisaties biedt Amsta zorg aan Amstammers die thuis wonen, maar wel een complexe zorgvraag hebben. Voor Amsta zijn de medewerkers – Amstammers – ons grootste goed. Amsta zorgt goed voor haar medewerkers, door onder andere het aanbieden van een aantrekkelijke werkomgeving. Door goed werkgeverschap bindt en behoudt Amsta bestaande en nieuwe medewerkers. Ook stimuleert Amsta de samenwerking tussen informele en formele zorg. Bijvoorbeeld door de versterking van netwerken van familie, naasten en vrijwilligers, door het organiseren van nieuwe netwerken om de zorg rondom cliënten goed te regelen en door intensievere samenwerkingen tussen medewerkers en naasten en andere organisaties. Om alle veranderingen en ontwikkelingen binnen de zorg te blijven volgen en implementeren zoekt Amsta steeds naar nieuwe en slimme manieren om het werk makkelijker, beter én leuker te maken. Met elkaar kijken medewerkers, cliënten en naasten hoe de zorg beter, anders en/of efficiënter georganiseerd kan worden.

Klik [hier](#) voor meer informatie over de koers van Amsta.

### 2.3 Organisatiecontext en besturingsfilosofie

Bij Amsta draait alles om samenwerken. De veranderopgaven uit de koers stimuleren nieuwe vormen van in- en externe *samenwerking*. Om zorgaanbod ook buiten de locaties te bieden, ontstaan informele netwerken. Stapeling van denkkracht en ervaring en het horen van alle stemmen bijvoorbeeld via een moreel beraad, draagt bij aan een succesvolle aanpak bij complexe vraagstukken.

Het MT bestaat uit 18 personen. Een MT lid is niet alleen verantwoordelijk voor zijn eigen woonzorggebied of dienst maar ook voor het gezamenlijk voortbrengen van de koers. Leden brengen de eigen competenties, ervaring en stijlen in, stimuleren en helpen elkaar, spreken elkaar aan en zorgen voor constructieve vergaderingen (bespreken-afspreken-aanspreken). De sfeer in het MT wordt als prettig omschreven, er is veel aandacht voor ontwikkeling en leiderschap.

In de nieuwe koers staat een balans tussen mensgericht en resultaatgericht *leiderschap* centraal. Basisgedachte is dat iedereen op een bepaalde manier leiding geeft, in ieder geval aan zichzelf. Persoonlijk leiderschap geldt voor alle medewerkers. Leiders hebben extra verantwoordelijkheden, bijvoorbeeld om mensen bij dat persoonlijk leiderschap te inspireren, ontwikkeling, te stimuleren en te ondersteunen. Daarbij zijn een duidelijke koers, kaders, oprechte persoonlijke aandacht, vertrouwen en feedback van wezenlijk belang voor een klimaat waarin medewerkers het beste uit zichzelf kunnen halen. Een goede leider zorgt ervoor dat mensen zich gehoord en gezien voelen en dat werkplezier op de werkvloer overheerst. Naast dit mensgerichte leiderschap is het nodig om leiding te geven aan resultaten. Momenteel loopt er een leiderschapstraject waarin naar behoefte opleiding, coaching en intervisie wordt georganiseerd. De nieuwe koers biedt daarvoor de gewenste focus.

Om korte communicatielijnen en logische en efficiënte samenwerking te faciliteren is de *organisatie-indeling* van Amsta zo eenvoudig mogelijk gehouden. Het primair proces wordt verzorgd in 3 woon-zorggebieden (waarvan 1 in ieder geval voor mensen met een verstandelijke beperking) en 1 zorggebied geriatrische revalidatie (GRZ) en kortdurend verblijf. Ieder woon-zorggebied krijgt 'eigen' deskundige en ondersteunende medewerkers uit HR, Business Control en Kwaliteit & Samenwerking. Samen vormen zij een team dat iedere vraag oppakt. De medewerkers ontvangen leiding van respectievelijk de managers HR, Control en Kwaliteit & Samenwerking. Binnen de woon-zorggebieden werken - zoveel mogelijk - dezelfde medewerkers van het Behandel Advies Centrum en Facilitaire Zaken. De positionering van die teams verandert niet, de manier van werken die voor een betere continuïteit en samenwerking zorgt wel. Nadrukkelijk werken leiders/teams samen om doelen te behalen, problemen op te lossen en (zorg)medewerkers te ondersteunen in hun zorgverlening aan cliënten.

## 2.4 Behandel Advies Centrum

Vanuit het Behandel Advies Centrum werken artsen, therapeuten, psychologen en andere specialisten aan de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de bewoners. De centrale organisatie van de behandeldienst, waarbij behandelaren in de praktijk zoveel als mogelijk binnen vaste (woon)zorggebieden werken, maakt uitwisseling van ervaringen en ideeën tussen locaties mogelijk. Hierdoor wordt er resultaatgericht gewerkt en wordt de behandelexpertise verder ontwikkeld. De specialisten werken nauw samen met de zorgmedewerkers en begeleiders op de locaties, hierdoor is behandeling op maat mogelijk. Om de kennis en ervaring van de medewerkers optimaal te benutten werkt Amsta met expertiseteams. Dit zijn teams met expertise op het gebied van bijvoorbeeld Korsakov, gerontopsychiatrie en dementie op jonge leeftijd. Deze teams werken organisatiebreed aan een uniforme resultaatgerichte aanpak en staan in contact met landelijke kenniscentra en experts.

Binnen het Behandel Advies Centrum is er 95 FTE werkzaam en zijn er 13 vakgroepen. Naast de manager BAC zijn er twee teammanagers. In de vakgroepen werken de volgende specialisten: artsen/specialisten ouderengeneeskunde, logopedie, fysiotherapie, ergotherapie, diëtetiek, psychologie, bewegingsagogie, psychomotorische therapie, geestelijke verzorging, verpleegkundig specialisten, physician assistant, maatschappelijk werk, muziektherapie, medisch secretariaat en gedragswetenschappers.

## 3. De functie van manager Behandel Advies Centrum

### 3.1 De opgaven voor Amsta, het BAC en de nieuwe manager

Als nieuwe manager BAC start je in een interessante tijd, met mooie uitdagingen die je samen met betrokken collega's aan gaat. Denk aan:

- ▶ De implementatie van de nieuwe koers en besturingsfilosofie. De organisatie is in ontwikkeling, je kunt bouwen en de professionals van het BAC meenemen in de nieuwe koers, met gebruik van hun perspectief en ideeën.
- ▶ Het versterken van de verbinding tussen zorg, welzijn behandeling en de toegevoegde waarde en visie van het BAC in de samenwerking met de zorg en welzijn helderder voor het voetlicht krijgen. Zorgen dat er meer proactief en multidisciplinair gewerkt wordt is de uitdaging, die je ook samen met de andere MT-leden aangaat. Hoe realiseert Amsta vanuit dezelfde visie dat ieders unieke waarde voor de cliënten tot zijn recht komt?
- ▶ Het extern vertegenwoordigen van Amsta om de samenwerking met de ketenpartners te versterken en ook externe expertise naar binnen halen.
- ▶ Het verder ontwikkelen van extramurale activiteiten van het BAC en het nadenken over andere vormen van zorg.
- ▶ De onderlinge verbinding binnen het BAC verstevigen. Je geeft leiding aan professionals en stimuleert samenwerking vanuit hun vakmanschap. Daarbij zorg je met elkaar voor de juiste balans tussen individuele en collectieve belangen.
- ▶ Het op orde brengen en houden van de organisatie en personele samenstelling, zodanig dat de doelen bereikt kunnen worden. Creatieve oplossingen vinden en realiseren op gebied van personeel en werk, kansen zien en vroegtijdig initiatief nemen.

### 3.2 Taken en verantwoordelijkheden

Als manager Behandel Advies Centrum draag je vanuit je eigen vakgebied bij aan het realiseren van de visie en doelstellingen van Amsta. Je geeft vorm aan het (behandel)beleid, de bedrijfsvoering en een prettige werkomgeving in de behandelteams. Je vertegenwoordigt de organisatie en haar belangen. Je bent verantwoordelijk voor het efficiënt en effectief functioneren van de behandelteams en het nakomen van de vastgestelde resultaten binnen de personele- en financiële kaders. Je zorgt voor een professioneel werkklimaat en bent verantwoordelijk voor de doelmatigheid en ontwikkeling van de medewerkers. Je hebt invloed op het strategisch-tactisch beleid, bent in staat om prioriteiten te stellen en focus te houden en weet dit te vertalen naar de vakgroepen.



Je geeft leiding aan medische, paramedische en gedragswetenschappelijke medewerkers. Je legt verantwoording af, rapporteert aan de raad van bestuur en neemt deel aan het managementteam. Je onderhoudt contact met externe stakeholders en ketenzorg partners zoals ziekenhuizen, gemeenten en financiers.

Als manager Behandel Advies Centrum ben je verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van de kwaliteit van de vaak hoog complexe zorg en voor de veiligheid van de uitvoering van het behandelbeleid door de verschillende vakgroepen. Je volgt en vertaalt regelgeving en eisen van zorgfinanciers naar praktische toepassingen en ontwikkelt vanuit de missie en visie van Amsta het beleid voor behandelen en begeleiden. Dit beleid draagt je in- en extern uit. Ook formuleer je kaders op het gebied van personeel waaronder de formatieplanning en materiële zaken zoals de begroting, budgettering en innovatie. Je analyseert ontwikkelingen, kansen en risico's en speelt hierop in. Je zorg voor een effectieve overleg- en besluitvormingsstructuur in de vakgroepen en draagt bij aan audits. Zorgen voor het verkrijgen van en werken volgens indicatie en adequate dossiervoering en het opstellen en uitvoeren van het jaar-, activiteiten- en formatieplan behoren ook tot de werkzaamheden van manager Behandel Advies Centrum.

### 3.3 Profiel

We zoeken een positief ingestelde en doelgerichte manager die van pionieren houdt, goed kan samenwerken en zorgt dat de visie van Amsta op behandelen en begeleiden wordt geïntegreerd in de behandeldienst.

Je beschikt over een motiverende, initiërende en faciliterende leiderschapsstijl en hebt ervaring met het versterken van interne en externe samenwerking en verbinding. Oplossingsgericht, verbindend en koersvast zijn eigenschappen die jou beschrijven. Je hebt en houdt overzicht over het geheel en je legt gemakkelijk contacten. Je verliest het beoogde resultaat en de verschillende belangen niet uit het oog, maakt waar nodig keuzes en stelt prioriteiten. Je weet anderen te mee te nemen in keuzes en oplossingen. Je bent kortom warm zakelijk in balans. Je weet anderen te stimuleren in hun eigen verantwoordelijkheden, kunt relativeren en bent vasthoudend en klantgericht. En humor is zeer welkom!

Verder voldoet de manager Behandel Advies Centrum aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Managementervaring en ervaring in het aansturen van hoger geschoolde professionals binnen een complexe werkomgeving (bij voorkeur een aan de VVT/VG gerelateerde zorg of welzijnsorganisatie);
- ▶ Aantoonbare affiniteit met en kennis van zorg en/of welzijn, denk aan ketensamenwerking, processen, risico's, financiering en wet- en regelgeving in de zorg;
- ▶ Stevige en kundige gesprekspartner, communicatief vaardig;
- ▶ Ervaring in het leiden van mensen in veranderingen en met organisatieontwikkeling;
- ▶ Afgeronde post-HBO of academische opleiding, bij voorkeur in de richting van bedrijfskunde of management van zorg. Een (para-)medische opleiding kan ook, maar is geen vereiste.

## 4. Wat biedt Amsta?

Zorg dragen voor mensen die intensieve zorg nodig hebben is hard werken, ook bij Amsta, maar dan net even anders. Uitdaging en afwisseling, kansen om te leren en tijd om extra aandacht te besteden aan cliënten én medewerkers, daar zorgt Amsta voor. Wie je ook bent, welke achtergrond je ook hebt, bij Amsta voel je je meteen thuis. Wil jij het verschil maken bij een echt Amsterdamse, inclusieve, bijzondere organisatie met hart voor een kwetsbare doelgroep?

De nieuwe koers is helder en gedragen, jij krijgt de kans om met enthousiaste en gedreven collega-MT—leden en bevoegen professionals verder te bouwen aan een breed palet aan vraagstukken, zowel in de dagelijkse zorgpraktijk als het (strategisch) beleid. Denk aan:

- ▶ Uitdagende zorg voor een unieke groep -vaak kwetsbare- cliënten.

- ▶ Realisatie van verbeteringen door initiatieven en ideeën uit de zorgteams en het BAC om te zetten in concrete verbeteringen voor de cliënten, medewerkers en (ook externe) samenwerkingspartners.
- ▶ Blijvend voorop lopen in kennis en expertise, samenwerking met universiteiten en kenniscentra.
- ▶ Goed en inclusief werkgeverschap, ruimte voor iedereen en waardevol werk voor medewerkers in relatie tot het realiseren van de organisatiedoelen.
- ▶ Opleiding, ontwikkeling en professionalisering.

Zie ook '[Amsta als werkgever](#)' voor meer mooie verhalen over werken bij deze unieke Amsterdamse organisatie.

Verder biedt Amsta:

- ▶ Een salaris afhankelijk van ervaring in FWG 70 of 75 volgens CAO VVT, dus maximaal €7.293,58 of €8.815,44 (per maand bij een 36-urige werkweek);
- ▶ Vakantiegelduitkering van 8% en een eindejaarsuitkering van 8,33% van het bruto jaarinkomen;
- ▶ Een reiskostenvergoeding;
- ▶ Een goede pensioenregeling voor jouw eigen oude dag (PFZW);
- ▶ Verschillende trainings- en opleidingsmogelijkheden om je verder te ontwikkelen;
- ▶ Amsterdam!

## 5. De selectieprocedure

Wij ontvangen je reactie graag uiterlijk op **zondag 21 mei 2023**. De selectie kent twee fasen:

### 1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van **22 - 26 mei 2023**.

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

### 2 Selectiegesprekken door Amsta

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op **14 juni 2023 en een tweede ronde met de adviescommissie op 19 juni 2023**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hier voor gekozen wordt, gaat het om een OPTIE ontwikkelgericht assessment.

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

We streven ernaar om de procedure voor 1 juli 2023 af te ronden.

### 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.

## Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Jeannette van der Vorm of Corinne van der Salm, senior adviseurs executive search, en voor vragen over de procedure met Anouk Keiren, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via:

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