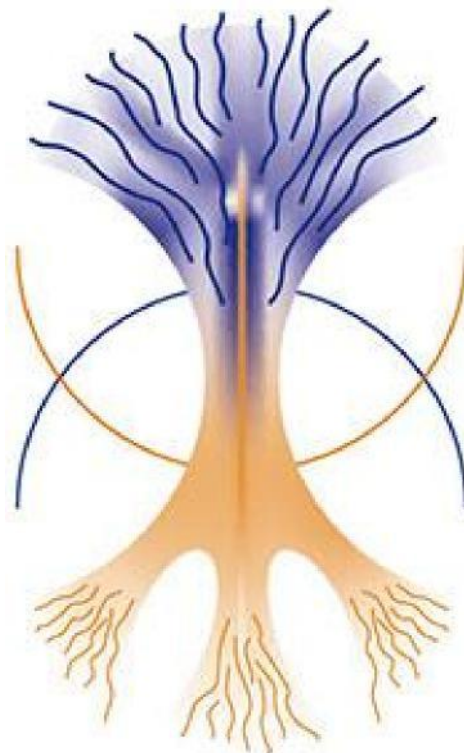


FUNCTIEPROFIEL

DIRECTEUR-BESTUURDER

Stichting Ygdrasil



Ygdrasil

Ygdrasil is er voor alle mensen die een begeleidingsvraag hebben bij wonen of werken

1 Stichting Ygdrasil

De organisatie

Met 7 bewoners, 1 medewerker en een gezin in De Boerderij aan de Rietbergweg, net buiten Wijhe, is Ygdrasil ruim 20 jaar geleden begonnen en inmiddels is het een bloeiende organisatie met 70 cliënten, verdeeld over 6 woonlocaties, 5 dagbestedingsgroepen en 88 medewerkers.

De 'founding mother' van Ygdrasil heeft na ruim 20 jaar afscheid genomen en laat een organisatie achter die gekenmerkt wordt door warmte en verbondenheid. Tussen cliënten en medewerkers. Tussen bewoners en hun omgevingen.

De missie en visie

Ygdrasil is een initiatief tot kleinschalige zorgondernemingen, ingebed in de regionale omgeving, werkend vanuit het personalistisch mensbeeld, voor (jong) volwassenen met een zorgvraag.

In de praktijk betekent dit: Het ondersteunen van onze cliënten om te groeien in zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Affiniteit met het buitenleven is een voorwaarde voor het werken en wonen binnen Ygdrasil, naast de behoefte om al lerend met anderen te leven en te werken. Ygdrasil richt zich in de begeleiding op de individueel sterk verschillende ontplooiingsmogelijkheden van cliënten. Doorstroming is geen doel op zich, maar kan een logische volgende stap zijn. In de veilige woonlocaties wordt gewerkt, gekookt, gefeest, gelachen, gehuild, kortom geleefd. Werkenderwijs wordt geleerd hoe het dagelijkse leven eruit ziet, wat het van je verlangt en wat het je geeft.

In het Meerjarenbeleidsplan 2018-2020 'Kwaliteit in balans' staat een aantal doelstellingen beschreven. Van de nieuwe directeur-bestuurder wordt verwacht dat hij/zij in 2020 een nieuw Meerjarenbeleidsplan voor de periode 2021-2023 opstelt, alsmede een daarvan afgeleide Meerjarenbegroting.

De structuur

Onder het motto 'Al lerend en werkend met anderen leven' is er binnen Ygdrasil veel variatie in woonvormen en dagbesteding. Op onze website zijn daarvan de voorbeelden te vinden.

De thema's

Ygdrasil gaat een nieuwe fase in waarvan het vliegwiel zal worden gevormd door het Meerjarenbeleidsplan 2021-2023. Het met stakeholders op te stellen Meerjarenbeleidsplan vormt de basis voor de volgende fase van duurzaam toekomstbestendige kleinschalige zorg in de regio.

2 Directeur-bestuurder

Stichting Ygdrasil bevindt zich, net als de gehele VG sector, in een uitdagende en dynamische fase. Er wordt opnieuw nagedacht over het toekomstbeeld en de weg daar naartoe, waarbij het uitgangspunt is dat Ygdrasil vooral Ygdrasil moet blijven, toegerust op de 21^{ste} eeuw.

De raad van toezicht van Stichting Ygdrasil is daarom op zoek naar een ondernemende, integrale en verbindende

Directeur-bestuurder

die samen met alle betrokkenen interne samenwerking kan stimuleren en innovatie kan bevorderen, zodat Ygdrasil haar zorgtaken toekomstbestendig kan blijven uitvoeren. Een directeur-bestuurder die zowel het maatschappelijke ondernemerschap als het vermogen om te verbinden weet te combineren in een organisatie die zich graag verder ontwikkelt, maar nadrukkelijk niet inzet op groei of fusie.

Plaats in de organisatie

De directeur-bestuurder vormt het bevoegd gezag van Stichting Ygdrasil. De stichting is ingericht volgens het 'two-tier' model. Dit betekent dat de directeur-bestuurder zijn/haar taken uitvoert onder toezicht van de raad van toezicht.

Taken en verantwoordelijkheden

De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de raad van toezicht en biedt openheid over het beleid, de zorgverlening en de prestaties van Ygdrasil. Daarnaast vindt regelmatig overleg plaats met het managementteam, met name voor wat betreft de zorginhoudelijke kant en de bedrijfsvoering. De directeur-bestuurder geeft direct leiding aan het managementteam, stafmedewerkers en de teamleiders. Op regelmatige basis informeert en raadpleegt de directeur-bestuurder de ondernemingsraad en de cliëntenraad conform wettelijke medezeggenschap. De directeur-bestuurder wordt voor de begroting en exploitatieoverzichten ondersteund door een externe controller.

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de strategie, de kwaliteit van de zorg, de financiën, het beleid en de uitvoering.

In het Meerjarenbeleidsplan 2021-2023 dient een aantal zaken aan de orde te komen:

- Hoe realiseren we het denken vanuit de cliënt in al ons handelen?
- Hoe positioneert Ygdrasil zich in het krachtenveld van de omliggende organisaties?
- Hoe acteert Ygdrasil op veranderende wet- en regelgeving?
- Welke fundamentele keuzes maakt Ygdrasil op basis van bovenstaande vraagstukken?
- Vastgoedstrategie uitwerken
- Financiële toekomstbestendigheid waarborgen
- Hoe blijft Ygdrasil een aantrekkelijke werkgever voor aan te trekken personeel?
- Hoe blijf je de huidige medewerkers binden en boeien?
- Ontwikkeling van medewerkers, zowel qua kennis als persoonlijk
- Open cultuur richting stakeholders uit de omgeving bevorderen
- Inrichten van de organisatie, indien de component behandeling van overheidswege wordt vereist

Ygdrasil staat voor een nieuwe fase, waaraan de directeur-bestuurder leiding zal geven. Daarbij zijn keuzes onvermijdelijk; het gaat om een evolutionair proces waarmee reeds een begin gemaakt is door de interim directeur-bestuurder.

Functie-eisen

- Academisch denk- en werkniveau, zowel analytisch, strategisch als conceptueel sterk;
- Actuele kennis en ervaring op het gebied van (duurzame) bedrijfsvoering;
- Bij voorkeur bestuurlijke ervaring in de (gehandicapten)zorg;
- Ervaring met verander- en/of cultuurmanagement in complexe, professionele (zorg)omgevingen;
- Kundige gesprekspartner met stakeholders zoals gemeenten, overheden, zorgverzekeraars en zorgloket;

Persoonlijkheidsprofiel

Uiteraard heeft de kandidaat/kandidate sterke affiniteit met gehandicaptenzorg, gevoel voor vernieuwingen in de maatschappij, de zorg en in de bedrijfsvoering. Verder heeft de kandidaat/kandidate een uitstekend inlevingsvermogen, is organisatiesensitief en in staat om met liefde en lef de organisatie verder te ontwikkelen. Daarnaast vraagt modern leiderschap om dialoog, samen beter worden, toegevoegde waarde leveren, permanent ontwikkelen, maar uiteraard ook resultaten behalen op een zo efficiënt mogelijke manier.

De nieuwe directeur-bestuurder voldoet aan de volgende eigenschappen en kenmerken:

Verbinder

De nieuwe directeur-bestuurder dient tot in de vezels betrokken te zijn bij cliënten en medewerkers. Hij/zij is persoonlijk, d.w.z. kent iedereen bij voornaam en staat tussen de cliënten en medewerkers in. Doet mee aan de jaarfeesten en andere gemeenschappelijke activiteiten, die Ygdrasil kenmerken. Is zichtbaar bij voor- en tegenspoed. Kortom, de nieuwe directeur-bestuurder is bij uitstek een 'mensen-mens' en wordt door anderen als zodanig herkend. Bewaart tegelijkertijd de rust wanneer de situatie daarom vraagt. Heeft gevoel voor humor en is toegankelijk.

Samenwerking

De nieuwe directeur-bestuurder beseft dat de zorg bij Ygdrasil het resultaat is van gezamenlijke inspanningen. Van medewerkers, met cliënten, met familie, met buurtbewoners en met officiële instanties. Is gericht op teamvorming. De nieuwe directeur-bestuurder is dienend ingesteld, geeft samen met de medewerkers vorm aan de zorg en heeft een uitgesproken coachende stijl van leidinggeven. Kan delegeren, geeft medewerkers vertrouwen en ruimte, neemt verantwoordelijkheid en spreekt aan op verantwoordelijkheden. Creëert een vruchtbare samenwerking met ondernemingsraad en cliëntenraad.

Kundig

De nieuwe directeur-bestuurder weet hoe het er in de zorg aan toe gaat. Durft de principes van Ygdrasil uit te dragen bij de stakeholders en daar pal voor te staan. Beheerst het spel met (centrum)gemeente, zorgkantoor, CIZ, etc. Is diplomatiek en weet met verschillende belangen om te gaan. Is transparant naar cliënten en medewerkers en kan interne of externe beslissingen goed uitleggen. Formuleert duidelijk en in gewone mensentaal. Is een volwaardige partner voor de centrale cliëntenraad, de ondernemingsraad en de raad van toezicht. Filtert alle externe ruis tot wat voor de medewerkers in de zorg relevant is. Is een onafhankelijke en kritische denker.

Organisator

De nieuwe directeur-bestuurder heeft talent om werkprocessen effectief in te richten, waarbij er oog blijft voor de principes van waaruit Ygdrasil opereert. Kan de organisatie verder professionaliseren zonder in controlemodus te geraken. Door kennis, ervaring en optreden geaccepteerd en gezaghebbend. Beseft dat kwaliteit van onderop gerealiseerd dient te worden en is wars van 'vinkjes'. Is daadkrachtig, durft knopen door te hakken en

is koersvast. Heeft track record wat betreft het uitwerken van idee naar uitvoering.

Ondernemer

De nieuwe directeur-bestuurder heeft ervaring met sociaal ondernemen en is vernieuwend. Wil resultaten boeken, maar niet ten koste van. Staat open voor innovatieve ideeën en is creatief. Is niet gericht op expansie van de organisatie, maar op doorontwikkeling van de concepten die er al staan. Durft risico's te nemen, spreekt de taal van ondernemers en weet intern en extern medestanders te vinden voor de plannen van Ygdrasil.

Duurzaam

De nieuwe directeur-bestuurder heeft een duidelijke visie op duurzaamheid. Is van nature zuinig ingesteld. Investeert in natuurlijke materialen, gezonde voeding. Vindt herbruikbaarheid een belangrijk uitgangspunt. Zorgt ervoor dat ingezette acties om energieneutraal te worden, afgerond worden. Realiseert zich dat de zorg mensenwerk is en gaat zorgvuldig om met medewerkers. Vindt het belangrijk dat er een goed scholingsprogramma, gericht op persoonlijke ontwikkeling van de medewerker, wordt uitgerold.

Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en gebaseerd op de Beloningscode Bestuurders in de Zorg en de vigerende Wetgeving inzake Normering Topinkomens (WNT klasse I). Benoeming zal plaats vinden voor bepaalde tijd van 4 jaar met een mogelijkheid tot verlenging met 4 jaar. In de aanvang en inwerkperiode van de eerste drie maanden zal meer tijd gevraagd worden. Hierna zal in samenspraak met het MT en de raad van toezicht worden vastgesteld hoeveel uur per week besteed moet worden. De inschatting hiervan is dat de aanstelling 0,5-0,7 fte tijdsbesteding vraagt.

3 Procedure

Zowel in de eerste als in de tweede ronde vinden er dubbele gesprekken plaats, namelijk met de selectie- en adviescommissie. Het kunnen overhandigen van een VOG-verklaring maakt onderdeel uit van de sollicitatieprocedure. Een assessment maakt deel uit van de procedure.

Planning

Eerste ronde selectiegesprekken: 14 juni 2019

Tweede ronde selectiegesprekken: 21 juni 2019

Aanvullende informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen mevrouw Karin Pullen, voorzitter RvT, 06 8394 2111 of met de heer Carrol Terleth, interim statutair bestuurder, 0570 522 788.

Solliciteren

Wanneer u belangstelling voor deze functie heeft, nodigen wij u uit uw motivatiebrief en cv te sturen naar de raad van toezicht, sollicitaties@ygdrasil.nl o.v.v. 'Directeur-bestuurder Ygdrasil'. De sluitingsdatum is 29 mei om 12 uur 's middags.

Acquisitie naar aanleiding van deze vacature wordt niet op prijs gesteld.