

VEREEN

Vereen is actief in de ouderenzorg in de regio Zwolle. De organisatie heeft als ambitie om van deze regio dé plek in Nederland te maken waar mensen goed en op eigen wijze oud kunnen worden. Vereen richt zich op ouderen voor wie het behouden van regie over het eigen leven wel gewenst maar niet vanzelfsprekend is, en wil juist voor deze groep het verschil maken.

De missie van Vereen is om ouderen de mogelijkheid te bieden om op hun eigen manier ouder te worden, met aandacht voor hun persoonlijke verhaal, keuzes en wensen. De organisatie stelt het leven van de oudere centraal en kijkt altijd naar wat wél kan. Daarbij hecht Vereen grote waarde aan samenwerking en wederzijdse betrokkenheid, niemand staat er alleen voor: niet de ouderen, niet hun naasten, en ook niet de medewerkers en vrijwilligers.

De visie van Vereen is dat ouder worden een gezamenlijke verantwoordelijkheid is. Ouderen verdienen een omgeving waarin zij zich gezien, gehoord en gesteund voelen. Door samen te werken en elkaar te versterken, wil Vereen bijdragen aan een samenleving waarin iedereen waardig, betekenisvol en met plezier ouder kan worden.

De kernwaarden van Vereen zijn aandacht, lef, samen en vindingrijkheid. De organisatie wil meebewegen met de veranderende behoeften van ouderen en durft buiten de bestaande kaders te denken om passende oplossingen te vinden. Door te investeren in samenwerking, innovatie en een positieve kijk op ouder worden, wil Vereen de zorg en ondersteuning in de regio Zwolle toekomstbestendig maken.

Vereen is recentelijk ontstaan uit een fusie van twee zorgorganisaties, Driezorg en Zonnehuisgroep IJssel-Vecht, die elkaar op meerdere vlakken goed aanvullen en versterken. De nieuw ontstane organisatie Vereen richt zich sterk op het realiseren van haar strategische koers, het waarmaken van de maatschappelijke opgaven waar ook Vereen zich aan gecommitteerd heeft en het verbinden van haar medewerkers aan zowel de koers en opgaven als ook aan de nieuw ontstane en verder vorm te geven identiteit.

Kortom, Vereen bundelt de krachten van professionals, vrijwilligers en naasten om een gemeenschap te creëren waarin iedereen de kans krijgt om op eigen wijze goed oud te worden.

GEGEVENS EN ORGANISATIESTRUCTUUR

- Vereen is een organisatie met ruim 2.000 medewerkers, 900 vrijwilligers en meer dan 5.000 cliënten in totaliteit per jaar. Er zijn 8 WLZ-locaties. De jaaromzet van € 120 mln. met een positief resultaat in 2024 van € 7,1 mln. Meer informatie is te vinden op <https://vereen.nu/>.
- Raad van toezicht: 6 leden.
- Raad van bestuur: 1 lid.
- Directieteam: 4 directeuren, concerncontroller, bestuurssecretaris.
- Medezeggenschap: Ondernemingsraad, Centrale Cliëntenraad en het team Zeggenschap in Zorg.

Vereen is op zoek naar een bevlogen en inspirerende directeur.

DIRECTEUR WONEN LEVEN ZORG

Plaats in de organisatie

De directeur Wonen Leven Zorg rapporteert rechtstreeks aan de bestuurder, is lid van het directieteam en geeft direct leiding aan leidinggevendenden en indirect aan de medewerkers van het organisatieonderdeel.

Kern van de functie

De directeur Wonen Leven Zorg:

- Brengt een stevige leidinggevende ervaring mee in een zorgorganisatie, bij voorkeur in de langdurige zorg;
- Is verantwoordelijk voor het realiseren van de transformatie en de noodzakelijke beweging naar de nieuwe ouderenzorg die past bij de toekomst;
- Is integraal verantwoordelijk voor het functioneren van het organisatieonderdeel waarbij de kwaliteit van leven, wonen en zorg centraal staat;
- Geeft invulling aan transformationeel leiderschap;
- Draagt de visie en kernwaarden van de organisatie uit en stimuleert persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap;
- Stimuleert de verwondering en een andere mindset van medewerkers en in- en externe partijen, faciliteert en inspireert om het onbekende tegemoet te gaan en om mee te bewegen naar de nieuwe situatie;
- Is integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit van wonen, leven en zorg, bedrijfsvoering en personele aspecten en resultaten van het organisatieonderdeel;
- Geeft op een inspirerende en motiverende manier (indirect) leiding aan medewerkers met oog voor de postfusie fase waarin de organisatie zich bevindt;
- Ontwikkelt strategisch beleid op het eigen aandachtsgebied en draagt als lid van het directieteam (DT) bij aan de realisatie van de strategische koers van de organisatie. Initieert en regisseert innovatie en ontwikkeling en onderzoekt samenwerkingsmogelijkheden met externe partijen en ketenpartners;
- Treedt op als strategisch gesprekspartner voor de raad van bestuur en het directieteam en adviseert de organisatie vanuit het eigen aandachtsgebied;
- Onderhoudt een actieve en open relatie met de verschillende medezeggenschapsorganen;
- Heeft een voortrekkersrol en aanjaagfunctie ten aanzien van extramuralisering en samenwerking met, onder andere, de eerste lijn en andere ketenpartners;
- Gaat continu de dialoog aan en stimuleert medewerkers en disciplines om naar buiten toe te treden en minder locatie afhankelijk te werken;
- Heeft inzicht in hoe strategisch, tactisch en operationeel niveau met elkaar verbonden dienen te worden en weet goed hoe stakeholders te verbinden om draagvlak te creëren voor plannen.

Overige functie-eisen

- Geduld en doorzettingsvermogen zijn nodig bij het geven van advies, bij het realiseren van de transformatie en bij de ontwikkeling van strategisch beleid.
- Systematiek, ordelijkheid en hygiëne zijn vereist bij het ontwikkelen van strategisch beleid en bij het efficiënt inrichten en organiseren van de werkzaamheden.
- Integriteit is van belang bij het omgaan met vertrouwelijke en bedrijfskritische informatie.
- Representatief voorkomen en gedrag zijn vereist bij de in- en externe contacten, bij het vertegenwoordigen van de organisatie en bij het onderhandelen met externe partijen.

Competenties

- Sterke verbindende en inspirerende persoonlijkheid: Je beschikt over een gunnende, ambitieuze en senior uitstraling, met een positieve en optimistische instelling.
- Zichtbaarheid en toegankelijkheid: Je bent een toegankelijke en verbindende leider, die zich moeiteloos beweegt binnen het team en de samenwerking bevordert.
- Cultuurbijdrage: Je draagt actief bij aan het creëren van een veilige, open en ontwikkelingsgerichte werkomgeving.
- Daadkracht en besluitvaardigheid: Je handelt snel en doelgericht, met de nodige besluitvaardigheid om vooruitgang te boeken.
- Humor: Je hebt een gezonde dosis humor, wat bijdraagt aan een prettige werksfeer.
- Strategisch en hands-on: Je kunt zowel strategisch denken als praktisch handelen, en voelt je comfortabel in een cultuur waar de handen uit de mouwen worden gestoken.

PROCEDURE

Solliciteren kan via www.suurtenoever.nl.

Geselecteerde kandidaten vragen wij een specifiek motivatiedocument en arbeidsvoorwaardendocument aan te leveren. Na de voorselectie wordt de long- en shortlist met de gevraagde documenten aan de opdrachtgever gepresenteerd. Geselecteerde kandidaten worden uitgenodigd voor gesprekken bij de opdrachtgever. Deze kandidaten ontvangen een gedetailleerde planning van de vervolgprocedure.

In het eindstadium van de procedure wordt gebruik gemaakt van een referentiecheck.

Een (ontwikkel)assessment kan deel uitmaken van de procedure.

Inschaling: FWG 75

Gewenste startdatum: zodra de procedure het toelaat

CONTACT

Voor inhoudelijke vragen kun je contact opnemen met:

Frank ten Oever, partner
Hermanda Hoogenhout, PA
Monica van der Ven, PA

T: 0850 – 734 705 (Hermanda)

T: 0850 – 734 702 (Monica)