

HOOFD ZORG

Functie-informatie

Functie Hoofd Zorg Functievarianten + salarisschaal Schaal 10; geen varianten (het al dan niet aanwezig zijn van psychologen heeft hierbij geen invloed) Aangepast n.a.v. versie 4.0 functieboek GW	Organisatie-onderdeel Sectordirectie Gevangeniswezen Vestiging Afdeling Zorg Positie in de organisatie Legt verantwoording af aan een lid van de vestigingsdirectie. Doel van de functie Zorgt voor de ontwikkeling en uitvoering van activiteiten op het gebied van medische en paramedische zorg en geeft leiding aan de afdeling.
---	--

Activiteiten en resultaten

Resultaatgebieden	Activiteiten	Voorbeelden van resultaten
1. Afdelingsmanagement (generiek)	• Stelt het afdelingsjaarplan op, in relatie tot het vestigingsplan. • Vertaalt het jaarplan, in overleg met de medewerkers, naar concrete activiteiten op de verschillende werkterreinen van de afdeling. • Maakt taakstellende afspraken met de medewerkers. • Beheert het budget van de afdeling. • Volgt de uitvoering van de werkzaamheden, bewaakt de kwaliteit en stuurt, waar nodig, bij. • Stelt voortgangsrapportages op. • Geeft leiding aan de medewerkers van de afdeling. • Zorgt voor de opstelling van opleidings- en ontwikkelplannen. • Optimaliseert de werkomgeving van de medewerkers (Arbo). • Zorgt voor de bedrijfsvoering binnen de afdeling. • Zit het afdelingsoverleg voor.	• Resultaatgerichte jaarplannen • Heldere voortgangsrapportages • Goede kwaliteitsbewaking • Tevreden medewerkers
2. Bijdrage vestigingsmanagement (generiek)	• Levert bijdragen aan de opstelling van begroting en jaarplan van de vestiging. • Levert bijdragen aan de ontwikkeling van beleid en uitvoering en aan de besturing van de vestiging.	• Adequate bijdragen aan beleid en management van de vestiging.
3. Ontwikkeling en uitvoering afdelingsbeleid (specifiek)	• Adviseert de directie op de gebieden van de afdeling Zorg. • Volgt ontwikkelingen op het vakgebied, beoordeelt de mogelijke gevolgen voor de vestiging en signaleert deze bij directie en HK. • Stemt de werkzaamheden van de afdeling af met andere (zorg)afdelingen, met het hoofdkantoor en met penitentiair geneeskundigen. • Doet voorstellen voor aanpassing van het beleid op het werkterrein en bespreekt deze met het hoofdkantoor. • Zorgt voor de ontwikkeling en toepassing van lokale kaders, protocollen en procedures voor de	• Uitvoerbare voorstellen en adviezen • Heldere kaders en protocollen • Voorstellen met significante verbeteringen • Verhoogd kennisniveau van de medewerkers • Effectieve inhuur van externen

HOOFD ZORG

	zorg binnen de vestiging. • Evalueert verpleegkundige en medische processen en doet voorstellen voor verbetering, met name m.b.t. de doelmatigheid. • Bewaakt de kwaliteit van de inhoud en de organisatie van de zorg. • Zorgt voor de verbreding van kennis op de verschillende expertisegerieden. • Zorgt voor de coördinatie van de externe inhuur van medisch specialisten. • Fungeert als sparringpartner van de verpleegkundigen van de afdeling, met name over problemen die met het beroep samenhangen (medisch geheim, bedreigingen, gedragsstoornissen, etc.).	• Inhoudelijke ondersteuning van de medewerkers
--	--	---

Competenties

Competenties en gedragsindicatoren	Essentiële situaties
Vaardigheden <i>Groepsgericht leiderschap:</i> Geeft richting en sturing aan een groep, brengt samenwerkingsverbanden tot stand en handhaaft deze om een beoogd doel te bereiken. <i>Organisatiesensitiviteit:</i> Onderkent invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op onderdelen van de organisatie. <i>Zelfvertrouwen:</i> Treedt zeker en met rust op en handhaaft deze indruk, ook bij tegenspel of emoties van anderen. <i>Ontwikkelen medewerkers:</i> Ontwikkelt en stimuleert de deskundigheid en de vaardigheid van medewerkers d.m.v. coaching, opleiding, vorming en training. <i>Professionele integriteit:</i> Handhaaft algemeen aanvaarde sociale, ethische en organisatienormen. Stijl <i>Coaching:</i> De gerichtheid op coaching, het belang hiervan benadrukken, anderen hierop aanspreken en stimuleren en condities creëren voor ontwikkeling van medewerkers en collega's.	PROFESSIONALISERING Het hoofd Zorg dient de komende jaren een aantal veranderingen te realiseren, onder meer het invoeren van een aantal nieuwe werkprocessen. Aandacht dient daarnaast geschonken worden aan het bevorderen van de doelmatigheid van de in te zetten mensen en middelen en aan de afstemming van de zorg op de penitentiaire randvoorwaarden en grenzen. Het realiseren van dergelijke veranderingen is, binnen een professionele context, waarin het vakgebied en de beroepscode centraal staan, geen vanzelfsprekende zaak. Het is voor het realiseren van welke verandering dan ook van belang dat het hoofd binnen de afdeling een klimaat van vertrouwen over en weer kan creëren. Essentieel hierbij is zijn vermogen om zijn verbondenheid met de professie te tonen en enthousiasme uit te stralen om mede hierdoor de medewerkers te stimuleren tot het leveren van bijdragen aan de vernieuwing. <i>Vaardigheden: Groepsgericht leiderschap.</i> CONTINUÏTEIT VAN DE DIENSTVERLENING BORGEN In de coördinatie van de inzet van de externe deskundigen is het van belang dat het hoofd Zorg voortdurend zorgt dat er capaciteit beschikbaar is, ook in vakantieperiodes. Het hoofd dient daarbij voortdurend alert te zijn op mogelijke knelpunten, de medewerkers en externe specialisten effectief kunnen aanspreken op het nakomen van afspraken, het locatieoverstijgend werken kunnen stimuleren (indien relevant), bij knelpunten prioriteiten kunnen stellen en over zijn afweging op een voor de ander duidelijke wijze communiceren. Om de externe specialisten met succes te kunnen aanspreken op het nakomen van afspraken dient het hoofd, indien nodig, stevig in zijn schoenen te staan. <i>Vaardigheden: Zelfvertrouwen.</i> SAMENWERKING BEWERKSTELLIGEN De afdeling vervult een belangrijke rol in de dagelijkse zorg voor de gedetineerden. Essentieel is dat penitentiair geneeskundigen en verpleegkundigen, ter voorkoming van mogelijke problemen en binnen de kaders van regelgeving en beroepscode, hun bevindingen over de lichamelijke en geestelijke gezondheid van gedetineerden

HOOFD ZORG

Infrastructuur: De gerichtheid op de infrastructuur van de organisatie, het belang hiervan benadrukken, anderen hierop aanspreken en stimuleren tot het verbeteren hiervan en condities creëren voor een optimale infrastructuur.

vanuit een eenduidig kader afstemmen. Deze laatste op samenhang gerichte werkstijl is niet vanzelfsprekend.

Het is van belang dat op beleidsmatig en operationeel niveau (protocollen en procedures) het medische en verpleegkundige beleid is afgestemd op de belangen van het primaire proces. Het is essentieel dat het hoofd en zijn medewerkers samenhangen zien met andere onderdelen binnen de organisatie en in een vroegtijdig stadium de afstemming en de samenwerking zoeken met die anderen.

Het hoofd Zorg vervult een actieve rol bij het ontwikkelen van deze werkstijl door zijn voorbeeldgedrag en door een actieve sturing. Het is voorts essentieel dat het hoofd een goed zicht heeft op de specifieke context van het primaire proces en de (on)mogelijkheden van de eigen dienst binnen de inrichting(en) en de belangen begrijpt die daarbij spelen.

Vaardigheid: Groepsgericht leiderschap, organisatiesensitiviteit.

OOG HEBBEN VOOR VERPLEEGKUNDIGEN

Het werken binnen een medische dienst kent voor justitieel verpleegkundigen vele bronnen van spanning, zoals de afdeling Zorg als enige toegang tot de justitieel geneeskundige en tot medicijnen, het bewaken van het medische geheim, het risico van bedreiging, de penitentiair verpleegkundige als vertrouwenspersoon voor de gedetineerde, omgaan met gedragstoornissen. Het werk en deze aanhoudende druk kunnen voor sommige justitieel verpleegkundigen een zware fysieke en geestelijke belasting betekenen.

Voorts staat verbreding van kennis en kunde van de justitieel verpleegkundigen over vier expertisegebieden (toegeleiding tot medische zorg, psychiatrie, verslaving en infectieziekten) op de rol.

Het is essentieel dat het hoofd Zorg in het licht van het bovenstaande in een vroegtijdig stadium onzekerheden, twijfels en ontwikkelbehoeften bij zijn medewerkers kan onderkennen, deze bespreekbaar kan maken en hen verder in hun ontwikkeling kan brengen.

Vaardigheden: Ontwikkelen medewerkers.

Stijl: Coaching.

KWALITEIT WAARBORGEN

Het ontwikkelen en realiseren van een kwaliteitsbeleid voor de medische en verpleegkundige zorg is een zaak die binnen de locaties de komende jaren veel aandacht behoeft. Het is van belang dat op beleidsmatig en operationeel niveau (protocollen en procedures) het medische en verpleegkundige beleid is afgestemd op de belangen van het primaire proces. Het hoofd Zorg vervult een actieve rol in het ontwikkelen en onderhouden van de procedures en protocollen die hierop inspelen. Voor het ontwikkelen van een hoogwaardige en betrouwbare dienstverlening is het essentieel dat het hoofd Zorg scherp in kaart kan brengen hoe die dienstverlening eruit kan zien in de specifieke context van het primaire proces en de (on)mogelijkheden van de verschillende locaties en de belangen begrijpt die daarbij spelen.

Vaardigheid: Organisatiesensitiviteit.

Stijl: Infrastructuur.

HOOFD ZORG

Kennis en vaardigheden

Functie-eisen	Specifieke kennis en vaardigheden
HBO werk- en denkniveau	Het hoofd Zorg beschikt over: • Kennis van ontwikkelingen op het werkt terrein van DJI/GW; • Kennis van de ontwikkelingen in de medische, paramedische en psychosociale zorg • Inzicht in de organisatie en taakverdeling binnen de vestiging; • Vaardigheid in het coördineren van processen; • Vaardigheid in het opstellen van kaders, protocollen en procedures; • Vaardigheid in het leiding geven (aan professionals).

Complexiteitsmatrix

Scores	43343 43334 33 33
Activiteiten	Ontwikkelt voorstellen voor het zorgbeleid en met name voor de invulling in de vestiging, stemt dit af met diverse partijen, evalueert de medische en verpleegkundige processen en bewaakt de kwaliteit van de zorg; veelal gebeurt een en ander in multidisciplinair verband. Er moet worden ingespeeld op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij alternatieve benaderingen moeten worden gezocht, op onverwachte omstandigheden en op verschuivingen in beleid.
Speelruimte	De beslissingen komen tot stand na interpretatie van niet duidelijk omlijnde keuzefactoren. Het effect van de beslissingen is voorspelbaar kan op relatief korte termijn (korter dan een jaar) worden vastgesteld. Kaders, protocollen en adviezen m.b.t. het zorgproces worden getoetst op bruikbaarheid en kwaliteit en op afstemming met andere terreinen. Met elkaar samenhangende richtlijnen, procedures, regelgeving en beleidslijnen zijn als uitgangspunten voor handen
Kennis en vaardigheden	Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van de zorg; hierbij is inzicht nodig in organisatorische, procedurele en beleidsinhoudelijke samenhangen. Organiserende en leidinggevende vaardigheden.
Contacten	Het gaat in de contacten om het verkrijgen van afstemming over de ontwikkeling en toepassing van de activiteiten van de afdeling, over de kaders en protocollen die daarbij gehanteerd worden en over de uitvoering van beleid. Bij de contacten kan sprake zijn van uiteenlopende belangen en van het overtuigen van de noodzaak tot samenwerking.