



## Wervingsprofiel

Hoofd P&O, kwaliteit en communicatie

30 januari 2023

**Opdrachtgever:** Patyna

**Auteur(s):** Annette Jeeninga  
Soesja Bijtelaar

**Aanvraagnummer:** A05437



## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>3</b>
2.1	Visie, missie en kernwaarden	3
2.2	Organisatiecontext	3
<b>3.</b>	<b>De functie van Hoofd P&amp;O, kwaliteit en communicatie</b>	<b>4</b>
3.1	De opgave	4
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	4
3.3	Profiel	5
3.4	Functie-eisen	5
<b>4.</b>	<b>Wat biedt Patyna?</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>6</b>

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



## 1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van Hoofd P&O, kwaliteit en communicatie bij Patyna. 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 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 je om de website te bezoeken: [www.patyna.nl](http://www.patyna.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

De naam Patyna is een afgeleide van patina. Patineren is het natuurlijke proces van veroudering van bijvoorbeeld edelmetalen, zoals brons. Onder invloed van de tijd ontstaat een was van veroudering, die een prachtige doorleefde en waardevolle uitstraling geeft. Dit is ook hoe Patyna haar cliënten ziet. Als mensen, die onder invloed van de tijd, steeds mooier en rijker zijn geworden."

Patyna is een gespecialiseerde organisatie voor ouderenzorg en biedt naast intramurale zorg ook wijkverpleging en geriatrische revalidatiezorg (GRZ). Patyna beschikt over een volwaardig behandelteam dat ook voor andere zorgorganisaties in de regio actief is.

De organisatie is op 1 januari 2016 ontstaan uit een fusie tussen Plantein en Zorggroep Tellens. Het werkgebied van Patyna bestrijkt de gemeenten Súdwest-Fryslân, Leeuwarden, De Fryske Marren, Waadhoeke en Tytsjerksteradiel.

De organisatie is volop in beweging. Zij werken toe naar behandeling op alle locaties met als prioriteit kwaliteit van zorg. Het intramurale vastgoed wordt steeds verder getransformeerd naar een meer kleinschalige en persoonlijke setting. Met ondersteuning van het elektronische cliëntensysteem richt Patyna de dagelijkse zorgprocessen opnieuw in. Ook wordt het toepassen van slimme zorg technologie in combinatie met de actieve eigen participatie van de cliënt (en diens sociaal netwerk) door Patyna gestimuleerd.

### 2.1 Visie, missie en kernwaarden

Patyna staat voor fijn wonen, welbevinden en goede zorg voor alle cliënten. Centraal in het werken staat de unieke mens. Met de kernwaarden **aandacht**, **verbinding** en **vertrouwen** zijn zij sterk verankerd in de gemeenschappen waar ze werken. Waar kan helpen zij elkaar want samen maken ze een thuis. 'We dogge it mei elkoar!'

Ze zien 'De bedoeling' van inspirator Wouter Hart als leidend voor al het denken en doen van Patyna. Vanuit dit gedachtengoed nemen zij cliënt en medewerker met zijn of haar unieke (zorg)wensen als uitgangspunt en richten hier de processen op in. Dit vraagt om een andere denkrichting maar ook om anders doen. Dit doet Patyna samen met circa 3.000 betrokken, professionele medewerkers die worden bijgestaan door ongeveer 2.300 vrijwilligers.

### 2.2 Organisatiecontext

Patyna kent een platte organisatiestructuur met korte lijnen. De dagelijkse leiding is in handen van de raad van bestuur (RvB). De RvB stuurt de leden van het managementteam alsmede een aantal stafmedewerkers direct aan.



Het managementteam bestaat uit de RvB, drie regiomanagers WLZ, een manager Thuiszorg, een manager Behandelteams, hoofd Financiën, hoofd P&O, kwaliteit en communicatie, de concerncontroller en de bestuurssecretaris.

Drie regiomanagers (WLZ, wet langdurige zorg) geven leiding aan de regio managementteams bestaande uit teamleiders en locatieverpleegkundigen. Een van de regiomanagers stuurt de thuiszorg aan.

De manager behandelteams (ZVW, zorgverzekeringswet) geeft leiding aan de professionals binnen het behandelteam GRZ (geriatische revalidatiezorg) en ELV (Eerstelijnsverblijf).

Het servicebureau werkt ter ondersteuning van het primaire proces onder leiding van hoofd personeel en organisatie, kwaliteit en communicatie, hoofd facilitaire en technische dienstverlening (FTD), hoofd ICT en hoofd financiën (FIN).

Voor meer informatie over de organisatie verwijzen wij graag naar [www.patyna.nl](http://www.patyna.nl).

## 3. De functie van Hoofd P&O, kwaliteit en communicatie

Hoofd P&O, kwaliteit en communicatie is verantwoordelijk voor de aansturing van drie afdelingen: P&O, kwaliteit & innovatie en communicatie. Op deze afdelingen werken ongeveer 60 collega's. Je rapporteert aan één van de twee bestuurders en bent lid van het managementteam.

### 3.1 De opgave

De focus bij Patyna ligt nu vooral op het doorontwikkelen van de ondersteunende dienstverlening. Daarnaast spelen onderwerpen als binden en boeien, kwaliteitsverbeteringen en aantrekkelijk werkgeverschap een belangrijke rol. Patyna heeft een aantal strategische punten geformuleerd voor de ( nabije) toekomst, hier op ligt focus:

- ▶ **Zelforganisatie:** Patyna ontwikkelt toe naar meer autonomie voor de medewerker, meer ruimte om het eigen werk in te richten.
- ▶ **'Meer Patyna, minder locatie':** Vanuit het verleden hebben locaties veelal hun eigen werkwijze. Er is behoefte aan meer eenduidigheid in de dienstverlening van Patyna. Door het formuleren van heldere kaders en spelregels wordt het duidelijk waarbinnen je als locatie kunt bewegen.
- ▶ **Professionaliseren:** Processen worden in kaart gebracht zowel aan de zorg kant van de organisatie als aan de facilitaire kant. Doel is slimmer en efficiënter samen te werken.
- ▶ **Zorgkloof:** De zorg staat onder druk. Er is een toename van ouderen en een groeiende zorgvraag. Tegelijkertijd is het een uitdaging om genoeg zorgmedewerkers aan te trekken. Dit vraagt aandacht voor binden en boeien van medewerkers en aandacht voor het Werving & Selectie proces. Daarnaast wordt door Patyna steeds meer gekeken naar de mogelijkheden voor zorgverlening van familie en vrijwilligers.

Als hoofd P&O, kwaliteit en communicatie lever je een bijdrage aan en versterk je samen met je collega-hoofden de integrale dienstverlening rondom de ondersteuning van de teams op de locaties. Daarbij maak je je zichtbaar in de organisatie en ben je ervan doordrongen dat alle activiteiten binnen Patyna erop zijn gericht om gezamenlijk te werken aan een betekenisvol leven van de cliënten en werkgeluk voor de medewerkers.

### 3.2 Taken en verantwoordelijkheden

- ▶ Je geeft vorm en inhoud aan de doelstellingen van Patyna.
- ▶ Als Mt-lid ben je medeverantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitvoering van het strategisch beleid en medebepalend voor de strategische koers.
- ▶ Je geeft situationeel leiding en sturing aan de afdeling die bestaat uit diverse teams. Je draagt bij aan het versterken van de samenhang tussen de diverse teams onderling en tussen de afdelingen.
- ▶ Je helpt de teams verder ontwikkelen in hun professionaliteit en op het gebied van samenwerken en onderlinge samenhang.



- ▶ Je hanteert een dienende leiderschapstijl vanuit een goede balans tussen sturing en ruimte voor eigen initiatief en eigen verantwoordelijkheid binnen de teams.
- ▶ Essentieel is een flexibele opstelling, oog voor verschillen tussen teams en het stimuleren van zelforganisatie.
- ▶ Je bent een netwerker en verbinder die erin gelooft dat je door samenwerking zowel intern als extern verder komt.

### 3.3 Profiel

Patyna zoekt een hoofd P&O, kwaliteit en communicatie die plezier heeft in zijn/haar werk – dan komen vaak de beste competenties in je naar boven. Je bent een daadkrachtige, besluitvaardige en pro-actieve manager met oog voor de mens. Je bent authentiek, op samenwerking gericht, conceptueel sterk en werkt vanuit de visie ‘mei elkoar’, waarbij er zoveel mogelijk zeggenschap binnen de teams wordt belegd. Ook ben je een klankbord voor de professionals. Je vindt het leuk om op verschillende borden te schaken. Je kunt loslaten, geeft vertrouwen en helpt knopen doorhakken als dat nodig is. Of je nu interne vraagstukken samen met collega’s verzilvert, of externe kansen benut, je weet altijd de goede prioriteiten te stellen en de diverse teams te enthousiasmeren. Je weet de strategische inzichten naar inspirerende werkwijzen te vertalen. Je voelt je goed in een ondernemende rol binnen een organisatie die sterk in ontwikkeling is. Je communiceert gemakkelijk en je beleeft plezier aan het opbouwen en onderhouden van duurzame samenwerkingsrelaties.

Binnen het MT ben je verbindend, positief kritisch en kan je zaken ter discussie stellen. Je brengt pro-actief zaken in vanuit je eigen expertise, waarbij je het brede organisatiebelang niet uit het oog verliest. Daarbij ben je actiegericht en in staat om gemaakte afspraken te concretiseren en verder te brengen.

### 3.4 Functie-eisen

Als hoofd P&O, kwaliteit en communicatie heb/ben je:

- ▶ Een academisch werk- en denkniveau;
- ▶ Resultaat- en ontwikkelgericht en hebt oog voor het leggen van verbindingen;
- ▶ Gedegen kennis van de ontwikkelingen in het P&O vakgebied en recente ervaring in het aansturen van een P&O team;
- ▶ Affiniteit met de domeinen P&O, communicatie, kwaliteit en innovatie, leren & ontwikkelen en planning;
- ▶ Affiniteit met de zorg, kennis van het zorglandschap is een pré;
- ▶ Ruime managementervaringen in complexe organisaties;
- ▶ Kennis van bedrijfskundig en financieel-economisch instrumentarium;
- ▶ Een veranderkundige blik in combinatie met een goed ontwikkeld gevoel voor mensen met hun specifieke belangen en drijfveren;
- ▶ Resultaatgericht en aantoonbare ervaring met procesmanagement;
- ▶ Een goede gesprekspartner voor raad van bestuur, management en de ondernemingsraad.

## 4. Wat biedt Patyna?

Patyna biedt je een uitdagende functie in een dynamische werkomgeving van 36 uur per week, goed gepositioneerd binnen het MT en rapporterend aan de RvB. Je werkt bij een aantrekkelijke werkgever in een werkomgeving met gedreven, enthousiaste en betrokken professionals die ‘mei elkoar’ werken vanuit de kernwaarden aandacht, verbinding en vertrouwen. Er zijn volop mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling.

Patyna kent goede arbeidsvoorwaarden en salaris conform de CAO-VVT. De functie is ingeschaald op het niveau FWG 70. Je ontvangt een contract voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar met de intentie deze na een jaar om te zetten naar een contract voor onbepaalde tijd. Patyna kent een vakantietoelage (8%) en een eindejaarsuitkering á 8,33%, pensioenopbouw bij pensioenfonds Zorg en Welzijn; aanvullende (fiscale) arbeidsvoorwaarden waar je zelf uit mag kiezen, zoals een fietsregeling, multimedia en wiggoed, korting op diverse collectiviteitsverzekeringen.

## 5. De selectieprocedure

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 **20 februari tot 4 maart 2023**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **7 maart 2023** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Patyna**.

### 2 Selectiegesprekken door Patyna

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie - en adviescommissie bij de opdrachtgever in **week 11**.

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 ontwikkelgericht assessment.

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

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 31 maart 2023.

### 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 Annette Jeeninga, adviseur interimmanagement en 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/>.