



Wervingsprofiel

Manager Acute Zorg

19 mei 2023

Opdrachtgever ZorgSaam

Auteur(s) Bernadette van Ling

Aanvraagnummer A05578

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie & omgeving	3
2.1	ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen	3
2.2	Strategie	3
2.2.1	Externe ontwikkelingen	4
2.3	Organisatiecontext	4
2.3.1	Nieuwe Organisatiestructuur	5
2.3.2	Programmastructuur	5
3.	De functie van manager Acute Zorg	6
3.1	De positie en de opgave	6
3.2	Profiel	7
3.3	Profieleisen	7
3.4	Competenties	7
4.	Wat biedt ZorgSaam?	7
5.	De selectieprocedure	8

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager Acute Zorg bij ZorgSaam. 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 bijzondere 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: <https://www.zorgsaam.org/>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk 'hij' staat uiteraard ook 'zij', 'die' of 'hen' gelezen kan worden.

2. De organisatie & omgeving

2.1 ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen

ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen (hierna: ZorgSaam) is de specialist in zorg voor jong en oud in de regio Zeeuws-Vlaanderen én daarbuiten. ZorgSaam biedt een unieke combinatie van ziekenhuiszorg, ambulancezorg, thuiszorg en ouderenzorg. Met al deze verschillende onderdelen is ZorgSaam in staat om naadloos op elkaar aansluitende zorg te verstrekken. De zorg is afgestemd op de behoefte van de patiënt, cliënt of bewoner. Voor op elkaar aansluitende goede zorg (ketenzorg) werkt ZorgSaam, zowel in Zeeland als over de grens in Vlaanderen, nauw samen met andere zorgverleners. Om de grote uitdagingen in de zorg het hoofd te bieden is ZorgSaam één van de initiatiefnemers en zeer actief in de *Zeeuwse Zorg Coalitie*. Meer dan 60 organisaties van provincie en gemeenten tot huisartsen en ziekenhuis trekken samen op. Met de overtuiging: we moeten over de grenzen van de eigen organisatie heen kijken voor innovatieve oplossingen. Het belang van Zeeland staat hierbij voorop! Toegankelijke zorg is in de toekomst namelijk niet vanzelfsprekend. Personele schaarste, een toename van het aantal kwetsbare ouderen en lange aanrijtijden voor acute zorg zijn voorbeelden van een reeks uitdagingen. De Zeeuwse Zorg Coalitie wil een oplossing vinden voor deze dreigende zorgkloof en ZorgSaam kiest bewust de stap naar voren in lijn met het (concept) regioplan: De Zeeuwse Zorg 2030. Zie voor meer informatie:

<https://www.zeeuwsezorgcoalitie.nl/>

Daarnaast heeft ZorgSaam een goede samenwerkingsrelatie met het Universitair ziekenhuis in Gent die de komende periode verder wordt uitgebouwd.

Met zo'n 3.500 medewerkers en 800 vrijwilligers is ZorgSaam de grootste zorgwerkgever van Zeeland. In 2021 had ZorgSaam een gezonde omzet van 270 miljoen euro.

2.2 Strategie

In de Meerjarenstrategie 2023-2027 beschrijft ZorgSaam de 'noodzaak voor verandering' en hoe deze rol op te pakken. Overkoepelend staan **twee zaken centraal** die als beloftes zijn geformuleerd:

- *ZorgSaam geeft aandacht aan haar medewerkers*

Aandacht voor de medewerkers betekent ruimte voor professionele autonomie, groei en invloed op je werk en de veranderingen daarin en goede mogelijkheden om je werk te combineren met je privéleven of je rol als mantelzorger. Je tijd kunnen besteden aan zorg in plaats van administratie. Maar ook aandacht geven en krijgen en goed en tijdig communiceren. Ruimte voor groei betekent ook dat we het belangrijk vinden dat bij ZorgSaam professionele medewerkers werken.



- *ZorgSaam staat voor zorg en welzijn voor alle inwoners van Zeeuws-Vlaanderen*

Met de steeds sneller oplopende vergrijzing is goede gezondheid en welzijn van de inwoners van Zeeuws-Vlaanderen geen vanzelfsprekendheid. ZorgSaam wil er alles aan doen om, ook in de jaren die komen, de juiste zorg te kunnen bieden aan alle inwoners van Zeeuws-Vlaanderen. We doen dat zelf, soms door anders of slimmer te werken, en in samenwerking met onze partners in Zeeland en Vlaanderen.

2.2.1 Externe ontwikkelingen

In de externe omgeving verandert er veel. Er staat veel druk op de continuïteit van zorg en uit de regio-analyse <https://regio-beeld.nl/zeeland/> komen drie knelpunten prominent naar voren:

- Tekort aan zorgprofessionals (huisartsen, psychiaters en verpleegkundigen)
- De bereikbaarheid van acute zorg is in afgelegen gebieden onvoldoende (verloskunde, SEH en crisiszorg GGZ)
- Ondersteuning van ouderen (de zorg en ondersteuning van ouderen die relatief vaak afhankelijk zijn in vergelijking met het gemiddelde in Nederland, is onvoldoende beschikbaar in Zeeland)

Deze gedeelde analyse versterkt het gevoel van urgentie tot verbeterde samenwerking tussen zorgpartijen in Zeeland en vormt een belangrijke basis om het unieke zorglandschap te veranderen.

Om te voldoen aan de eerdergenoemde beloftes en in te spelen op bovenstaande ontwikkelingen zet ZorgSaam de komende jaren in op vier overkoepelende kernthema's die in verschillende programma's worden ondergebracht en die naadloos aansluiten bij de landelijke ontwikkeling van Passende zorg:

1. Aandacht voor medewerkers
2. Digitalisering en Innovatie
3. Positieve gezondheid
4. Duurzaamheid en Vastgoed

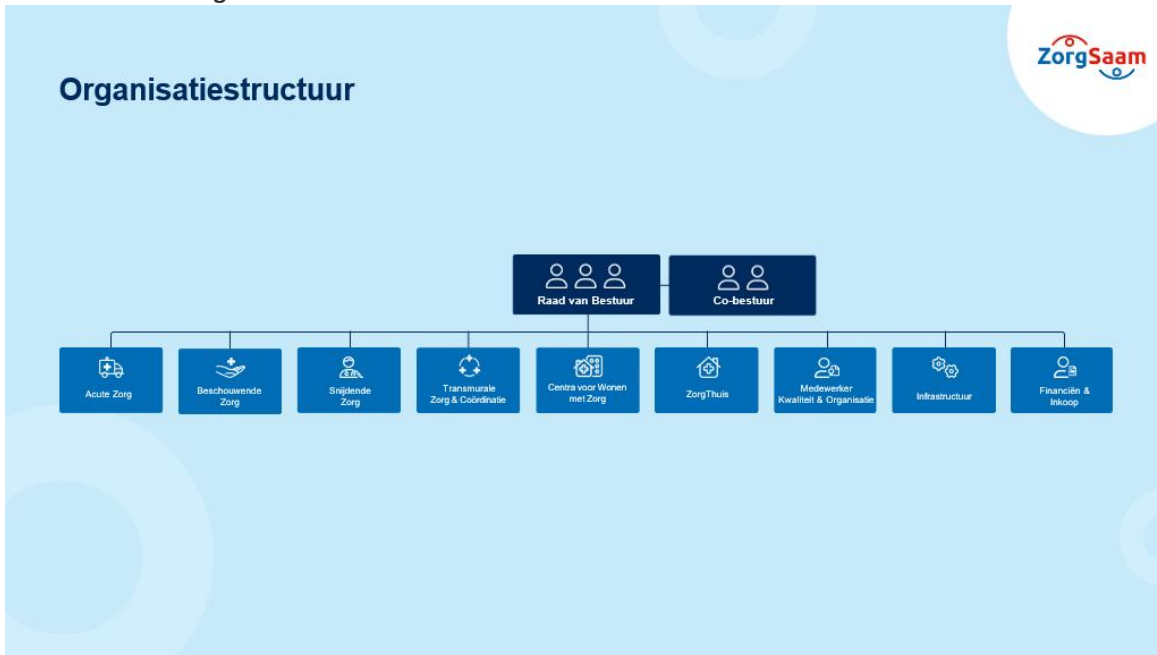
2.3 Organisatiecontext

Het realiseren van de Meerjarenstrategie 2023-2027 vraagt om een meer integrale wijze van werken waarmee de slagkracht binnen ZorgSaam verbetert. Daartoe zijn nieuwe besturingsprincipes geformuleerd. Op basis van deze principes is de organisatiestructuur ingrijpend aangepast, waarbij de clusterindeling in diverse kolommen is verdwenen en gekozen is voor één integrale organisatie met negen clusters (zie afbeelding: nieuwe organisatiestructuur). Deze nieuwe platte structuur heeft *minder* clusters en minder overlegstructuren waardoor het mogelijk is om sneller te reageren op veranderende situaties. Om de strategische kernthema's -voortkomende uit de herijkte strategie- te kunnen ontwikkelen en er vervolgens sturing op te kunnen geven, werkt ZorgSaam met *programmamanagement*. Naast de lijnorganisatie is er daarom sprake van een professionele programmaorganisatie waarin de realisatie van de strategie wordt vormgegeven.

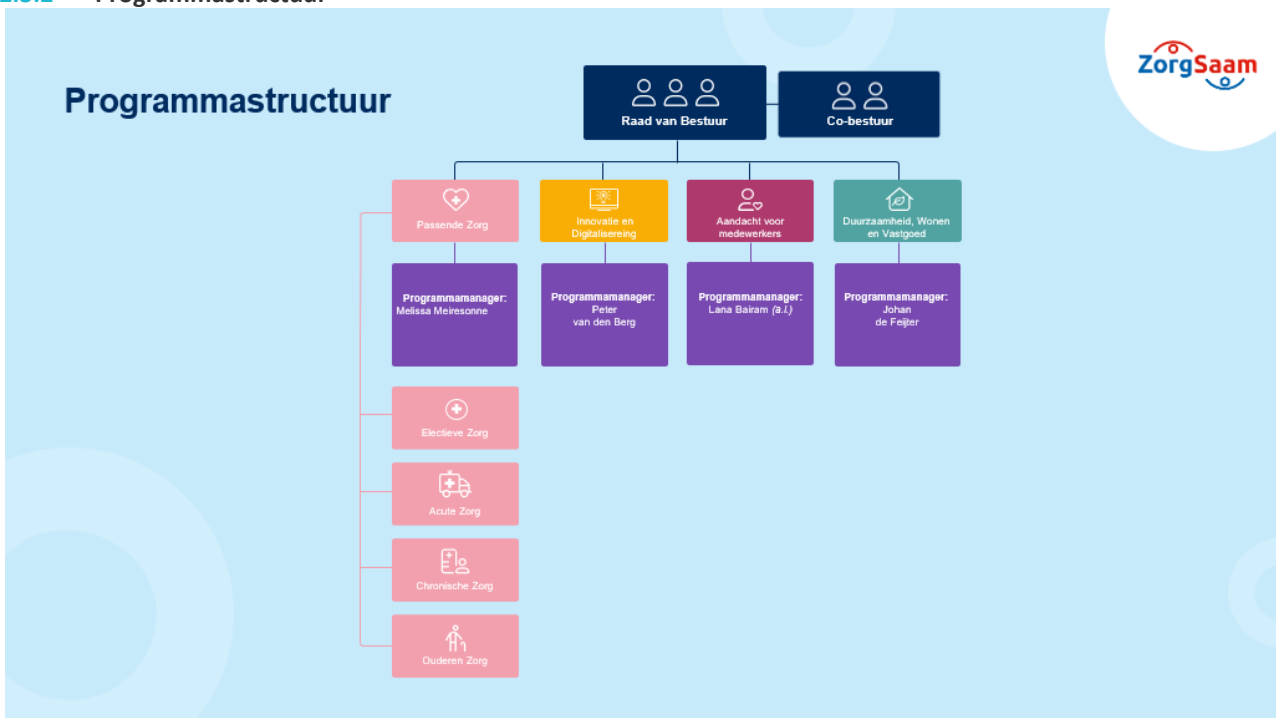
De aangepaste structuur en de bijbehorende nieuwe manier van samenwerken wordt de komende jaren verder geïmplementeerd onder de noemer 'ZorgSaam in Vorm'. Hierbij is nadrukkelijk aandacht voor het bouwen aan het managementteam, veranderen van elementen uit de organisatiecultuur en verder ontwikkelen van het leiderschap, van operationeel tot Raad van Bestuur.

De verandering naar deze nieuwe organisatie is een belangrijke en gezamenlijke opgave waaraan alle managers vanuit hun rol bijdragen.

2.3.1 Nieuwe Organisatiestructuur



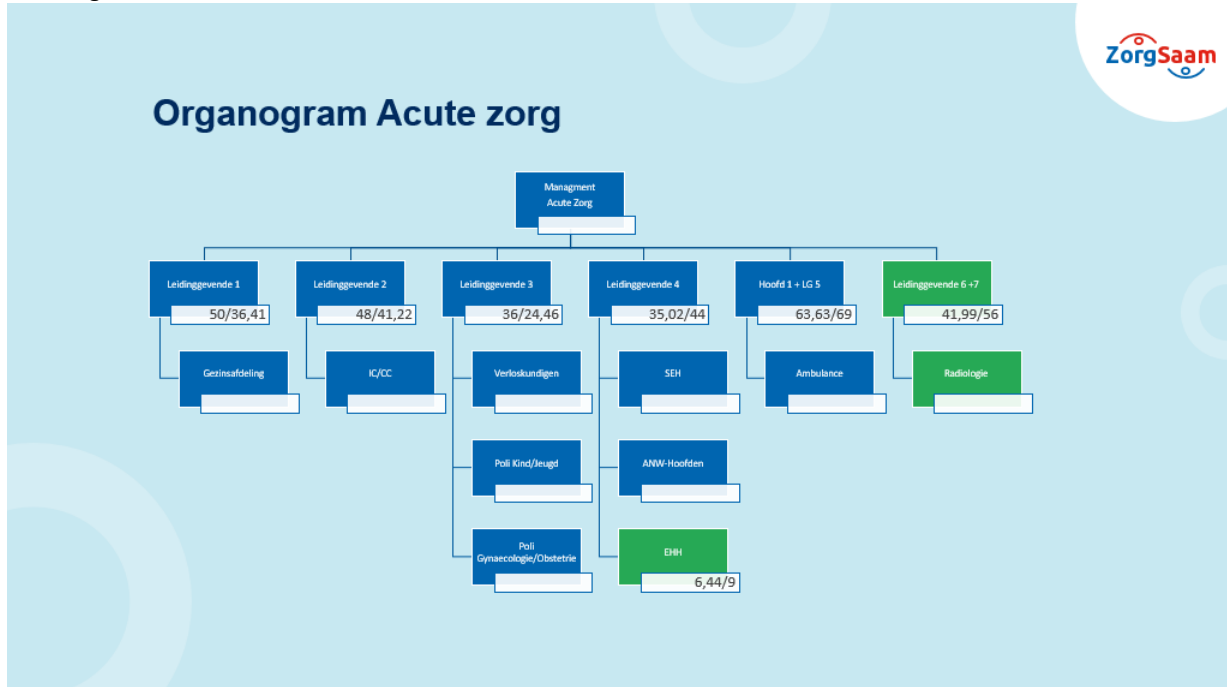
2.3.2 Programmastructuur



3. De functie van manager Acute Zorg

3.1 De positie en de opgave

Het cluster Acute Zorg is onderverdeeld in zes onderdelen: Gezinsafdeling, IC/CC, Verloskundigen, SEH, Ambulance en Radiologie.



Het totale cluster bestaat uit ongeveer ruim 300 fte, met zes operationeel leidinggevend en daarnaast -voor de acute as- een medisch manager. De manager Acute Zorg en de medisch manager vormen samen het duaal management van het cluster acute zorg.

Ieder onderdeel kent zijn eigen uitdagingen, waarvan de belangrijkste -gedeelde- opgave binnen de acute as het waarborgen van de acute zorgverlening voor de bewoners van Zeeuws-Vlaanderen in de *eigen* regio is. Drie belangrijke strategische ontwikkelingen zijn:

1. De inrichting van een integraal Spoedplein voor 24/7 acute zorg (SEH-EHH-HAP-acute GGZ en acute wijkzorg integratie).
2. Het optimaliseren van de in-, door- en uitstroom van acute zorg door integrale samenwerking en coördinatie tussen wijk-ziekenhuis-huisarts-sociaal domein (transmurale samenwerking).
3. De aantrekkelijkheid van ZorgSaam, in het bijzonder de acute as, voor (schaars) personeel vergroten.

Omdat ZorgSaam heeft gekozen voor het beleggen van belangrijke strategische veranderingen in programma's (zie ook de programmastructuur), zullen -onderdelen van- de bovengenoemde ontwikkelingen ook worden uitgevoerd binnen de programma's. De manager Acute Zorg werkt intern daarvoor nauw samen met alle betrokken programma- en lijnmanagers.

De doelen en de richting voor de veranderingen in de acute zorg stelt ZorgSaam mede vast met partners uit de Zeeuwse Zorg Coalitie. Daarnaast onderhoudt de manager Acute Zorg extern contacten met de veiligheidsregio's en neemt deel aan het ROAZ. Ook is er een intensieve samenwerking met UZ Gent.



3.2 Profiel

De manager Acute Zorg is een ervaren manager, vol energie, die leiding wil geven aan de grote (regionale) transformatie in zorg. Een manager die een visie heeft over hoe zorg ook anders kan, die plezier heeft in het vormgeven aan verandering en anderen ook weet te inspireren mee te doen. Dit ben jij:

- ▶ Je hebt een coachende en motiverende stijl van leidinggeven en je wekt vertrouwen.
- ▶ Je bent open, integer en transparant en betreft de operationeel leidinggevenden.
- ▶ Je bent een prettige en stevige gesprekspartner voor de Raad van Bestuur, het medisch management, collega mt-leden en voor externe samenwerkingspartners.
- ▶ Je bent duidelijk en tactvol.
- ▶ Je hebt overtuigingskracht, kunt goed luisteren en bent empathisch. Dit zet je onder meer in bij het creëren van draagvlak voor veranderingen en het sturen op processen.
- ▶ Je voelt je thuis in een dynamische omgeving.
- ▶ Je hebt een scherp analytisch (beoordelings)vermogen.
- ▶ Je staat stevig in je schoenen en bent stressbestendig.

3.3 Profieleisen

- ▶ Een afgeronde academische opleiding in de richting van bedrijfskunde of zorgmanagement.
- ▶ Meerdere jaren relevante werkervaring op het gebied van integraal (zorg)management.
- ▶ Kennis van organisatie- en veranderingsprocessen.
- ▶ Kennis van relevante wet- en regelgeving.
- ▶ Flexibiliteit, ook in werktijden.

3.4 Competenties

- ▶ Samenwerken
- ▶ Plannen en organiseren
- ▶ Hands-on mentaliteit
- ▶ Besluitvaardig
- ▶ Organisatiesensitief handelen
- ▶ Resultaatgericht handelen
- ▶ Kwaliteitsgericht handelen
- ▶ Samenbindend vermogen
- ▶ Integer handelen

4. Wat biedt ZorgSaam?

ZorgSaam is de specialist in zorg voor jong en oud in de regio Zeeuws-Vlaanderen én daarbuiten. Het biedt een dynamische werkomgeving waar ziekenhuiszorg, ambulancezorg, thuiszorg en ouderenzorg elkaar ontmoeten. ZorgSaam biedt haar professionals een unieke positie om gezamenlijk deze omgevingen met elkaar te verbinden, én een plek waarin je volop mee mag werken aan de verandering van de zorg. Verder biedt ZorgSaam:

- ▶ Een marktconform salaris, afhankelijk van ervaring en opleiding, ingeschaald in FWG 75 van de CAO Ziekenhuizen.
- ▶ Een volledige aanstelling met een 40 urige werkweek (inclusief diensten voor bereikbaarheid) van 1,11 fte.
- ▶ Secundair een eindejaarsuitkering van 8,33 %.
- ▶ Mogelijkheden om je te ontwikkelen en voor het volgen van opleidingen.
- ▶ Een dienstverband voor in eerste instantie de duur van een jaar. Na gebleken geschiktheid en wederzijdse tevredenheid is het de intentie om het contract om te zetten in onbepaalde tijd.



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 **week 23**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **week 24** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij ZorgSaam.

2 Selectiegesprekken door ZorgSaam

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever in **week 25**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een identiteits- en diplomacheck uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Als hiervoor 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 26 juni 2023.

Over de inzet van videobellen

Als 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 Bernadette van Ling, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Quintin Sieburgh Sjoerdsma, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via:

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