



Wervingsprofiel

Directeur SAG Zorgontwikkeling (24 upw)

Ondernemende, mensgerichte directeur met een strategische en pragmatische insteek

De zorg voor de allerkleinsten kunnen laten groeien naar de volgende fase.

14 juli 2023

Opdrachtgever Stichting Amsterdamse
Gezondheidscentra (SAG)

Auteur(s) Irene Vervelde

Aanvraagnummer A05749



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Stichting Amsterdamse Gezondheidscentra (SAG)	3
2.2	SAG Zorgontwikkeling	3
2.3	Visie, missie en strategie	4
2.4	Strategische ambitie en kernwaarden	4
2.5	Organisatiecontext	5
2.6	Organogram	5
3.	De functie van directeur SAG Zorgontwikkeling	5
3.1	De opgave	5
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	6
3.3	Profiel	7
3.4	Competenties	7
4.	Wat biedt SAG?	7
5.	De selectieprocedure	8

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van directeur SAG Zorgontwikkeling bij Stichting Amsterdamse Gezondheidscentra (SAG). 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:

<https://www.sag-amsterdam.nl/>

2. De organisatie

2.1 Stichting Amsterdamse Gezondheidscentra (SAG)

Het eerste aanspreekpunt in de zorg voor Amsterdammers, dat is wat Stichting Amsterdamse Gezondheidscentra (SAG) wil zijn. SAG werkt daarom samen aan de meest complete, persoonlijke huisartsenzorg in onze mooie hoofdstad. De beste zorg bij elke bewoner in de buurt, daar gaan zij voor.

De SAG bestaat uit 18 gezondheidscentra, verspreid over Amsterdam en biedt zorg aan meer dan 90.000 Amsterdammers. Deze gezondheidscentra vormen samen het hart van SAG. Elk centrum heeft een leidinggevend duo: een locatieverantwoordelijk huisarts en een centrummanager. Bij elk gezondheidscentrum werken huisartsen, doktersassistenten en praktijkondersteuners. De gezondheidscentra hebben een breed zorgaanbod dat goed is afgestemd op de bewoners van de diverse wijken. In de organisatie werken ruim 270 mensen nauw samen vanuit verschillende disciplines, waaronder ook verpleegkundigen en paramedici. Samen met het professionele bedrijfsbureau werken de zorgverleners aan een goede, geïntegreerde eerstelijnszorg, zodat wijkbewoners alles kunnen vinden wat ze aan zorg nodig hebben, – in elke levensfase en op elk gebied. Door de korte lijnen met de andere eerstelijns zorgverleners biedt SAG de patiënten integrale, laagdrempelige zorg.

Ook buiten de centra heeft SAG-samenwerkingspartners. Allereerst de AHa, de Amsterdamse huisartsenalliantie, waarbij ruim 90% van de huisartspraktijken in Amsterdam e.o. is aangesloten. Denk verder aan andere zorg- en welzijnsaanbieders in de wijk en de tweede lijn, maar ook bijvoorbeeld aan de gemeente en de zorgverzekeraar. SAG is een gewaardeerde onderhandelings- en samenwerkingspartner die veel wil en kan bereiken.

Binnen SAG krijgt innovatie veel ruimte. Zo zijn er diverse stuurgroepen, welke bijdragen aan het beleid inzake verschillende thema's. Denk aan ketenzorg, substitutie van de tweede naar de eerste lijn, positieve gezondheid, ouderenzorg en ondersteunde zelfzorg. Deze stuurgroepen verdiepen zich in deze thema's en werken aan innovaties. Op het gebied van wetenschappelijk onderzoek werkt SAG samen met het Academisch Netwerk Huisartsen (ANH) van Amsterdam UMC.

2.2 SAG Zorgontwikkeling

Begin 2009 is de organisatie uitgebreid met SAG Zorgontwikkeling BV. SAG Zorgontwikkeling bestaat uit 2 onderdelen: SAG jeugdgezondheidszorg voor 0–4 jarigen en Rondom de Geboorte dat cursussen voor aanstaande en jonge ouders ontwikkelt en aanbiedt. SAG Zorgontwikkeling heeft naast de GGD een sterke positie verworven.



SAG Zorgontwikkeling heeft een omzet van momenteel ca. €3,1 miljoen (op een totaal van 25 miljoen binnen SAG) en bestaat uit twee teams met in totaal 38 medewerkers: een teamleider, jeugdartsen, jeugdverpleegkundigen, twee medewerkers 'Rondom de Geboorte' en twee medewerkers voor het afsprakenbureau. De jeugdartsen en jeugdverpleegkundigen (SAG JGZ) maken deel uit van de Ouder- en Kindteams (OKT's) Amsterdam en houden zich bezig met preventieve jeugdgezondheidszorg ('consultatiebureaus') voor kinderen in de leeftijd van 0-4 jaar. De medewerkers 'Rondom de Geboorte' focussen zich op een cursusaanbod voor (aanstaande) ouders van kinderen in de leeftijd van 9 maanden tot 1 jaar. Deze professionals voelen zich verantwoordelijk voor het bieden van de juiste zorg en ondersteuning op de juiste plek, passend bij de juiste leeftijd. In de eerste lijn waar dat kan, in de tweede lijn waar dat moet.

De verschillende expertises en invalshoeken van de medewerkers binnen SAG Zorgontwikkeling bieden volop kansen om bij te dragen aan het stedelijke programma 'een gezonde en kansrijke start' (GKS). Dit programma richt zich op het helpen van (aanstaande) ouders in kwetsbare situaties, zodat hun kinderen zo gezond mogelijk hun leven beginnen. De gezondheid van een kind voor, tijdens en na de geboorte blijkt een belangrijke voorspeller te zijn van gezondheid op latere leeftijd.

Het ministerie van VWS, gemeenten en partijen uit de geboortezorg slaan daarom de handen ineen om de kinderen van vandaag en de volwassenen van morgen een betere kans te bieden.

2.3 Visie, missie en strategie

Missie:

'Meer gezondheid, betere kwaliteit van zorg, lagere kosten en blijve zorgverleners. Dat wil de SAG bereiken. Daarom leveren wij huisartsenzorg en jeugdgezondheidszorg in onze centra. Wij bieden zorg aan mensen die in Amsterdam wonen. Wij kijken goed naar wat patiënten willen of nodig hebben. Tevreden patiënten en blijve zorgverleners: daar gaan we voor. Wij werken nauw samen met andere zorgverleners in Amsterdam. Samen kunnen wij onze patiënten de beste zorg bieden.'

Visie SAG Zorgontwikkeling:

'Kinderen in Amsterdam groeien gezond en veilig op, zodat ze uiteindelijk als volwassenen met een stevige basis de toekomst tegemoet gaan'. Daarom volgen we preventief de ontwikkeling van kinderen, sluiten we aan bij (aanstaande) ouders vanuit gezamenlijk partnerschap, bieden we zorg op maat en kijken we met een brede blik. We willen gelijke kansen voor kinderen realiseren en daarom investeren we ongelijk; we hebben extra aandacht voor (aanstaande) ouders en kinderen die onze ondersteuning het hardst nodig hebben. Wij vinden het onze opdracht om outreachend te werken, vanuit de wijken en samen met onze netwerkpartners. Zo werken we aan het realiseren van duurzame preventieve impact voor de Amsterdamse gezinnen in het algemeen en specifiek voor gezinnen in kwetsbare situaties

SAG Zorgontwikkeling zorgt ook goed voor haar medewerkers. We luisteren goed naar wat zij zien en nodig vinden. Ook geven wij onze mensen volop ruimte om verder te leren.

Onze medewerkers leren ook van elkaar, door intervisie, het onderling uitwisselen van ervaringen en afspraken en door gezamenlijke scholingsdagen. Dat maakt de kwaliteit van onze zorg beter en de kosten lager.

Tot slot zorgen we ook voor genoeg mensen, geld, materiaal en tijd om onze plannen uit te voeren. We doen we wat we beloven.'

2.4 Strategische ambitie en kernwaarden

Uitgangspunt voor SAG is dat iedereen in zijn eigen omgeving een beroep moet kunnen doen op goede gezondheidszorg in de volle breedte. Dat betekent een breed zorgaanbod dat goed is afgestemd op de wijkbewoners. Elke wijk heeft andere bewoners en dus legt elk gezondheidscentrum zijn eigen accenten.

Ondanks die verschillen hebben alle centra één ding gemeen: een aantal belangrijke kernwaarden. De zorg is laagdrempelig, integraal, van hoge kwaliteit, op menselijke maat en gebaseerd op partnerschap. De strategische ambitie van SAG Zorgontwikkeling is het blijven leveren en verder ontwikkelen van kwalitatief hoogstaande dienstverlening binnen de preventieve jeugdgezondheidszorg.

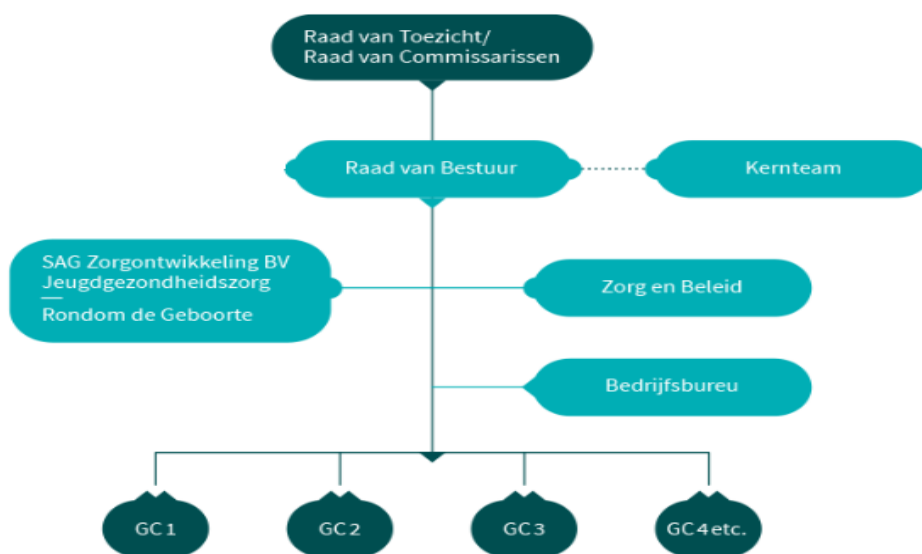
2.5 Organisatiecontext

De uitdagingen waar SAG Zorgontwikkeling mee te maken heeft zijn geen uitzondering in de zorg: een hoog ziekteverzuim, dunne marges en een krappe arbeidsmarkt. Specifiek voor SAG Zorgontwikkeling is de context waarin zij opereert als relatief kleine zelfstandige speler tussen de grote partijen (gemeente, Stichting Ouder-Kindteams (OKT's), GGD); zij heeft een unieke positie in het Amsterdamse zorglandschap.

Deze positie wil zij in de toekomst graag behouden; juist de omvang van de organisatie maakt haar wendbaar, hetgeen de kans biedt om zaken soms nét even anders te doen.

Deze wendbaarheid, nu en in de toekomst, vraagt om adequaat ingerichte zorgprocessen, verbonden en op elkaar ingespeelde teams, goede contacten met samenwerkingspartners en een visie waarin efficiëntie en kwaliteit elkaar in balans houden. Een uitdaging waaraan SAG Zorgontwikkeling actief bouwt, onder leiding van de directeur, Raad van Bestuur en het management.

2.6 Organogram



3. De functie van directeur SAG Zorgontwikkeling

3.1 De opgave

De opgave van de directeur kent verschillende uitdagingen, zowel in- als extern. Deze uitdagingen vragen om een ondernemende directeur die de organisatie meeneemt en versterkt. Hiervoor is een stevig fundament gelegd. Als directeur breng je continuïteit en werk je aan de 'stip op de horizon'. Je betreft de medewerkers bij het bedenken en verder uitwerken van ideeën en je zorgt voor een heldere lijn in positionering, in- en externe samenwerkingen, arbeidsparticipatie, financiën en communicatie.

Je zorgt dat SAG Zorgontwikkeling als relatief kleine organisatie haar unieke positie behoudt en versterkt, naast de grotere partijen waarmee zij samenwerkt: gemeente Amsterdam, de Stichting OKT en de GGD.

Je bent een gelijkwaardig sparringpartner in de verschillende overleggen, kunt gemakkelijk laveren tussen de belangen en draagt bij aan het bereiken van overeenstemming tussen de partijen. Daarnaast zet je SAG sterker op de kaart als innovatieve organisatie en maak je innovatie zichtbaarder en toegankelijker voor wijkbewoners en (mogelijke) samenwerkingspartners. Als directeur ga je op zoek naar nieuwe kansen voor samenwerking met het sociale domein in de Amsterdamse focusgebieden (Zuid-Oost, Nieuw-West en Noord).

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

In deze functie rapporteer je aan de rvb van SAG en communiceer je samen naar de raad van commissarissen.

Bevorderen van de ontwikkeling van netwerken en samenwerkingspartners

De directeur is een ware ambassadeur en levert een constructieve bijdrage aan de OKT organisatie om samen de OKT's te laten floreren. Hierin toont de directeur zich een betrouwbare, gelijkwaardige en stevige samenwerkingspartner. Tegelijkertijd vertegenwoordigt de directeur de (belangen van) SAG binnen de stedelijke organisatie van het OKT en binnen andere regionale en landelijke organen. Daarnaast realiseert de directeur samenwerkingsverbanden binnen de regio en onderhoudt goede contacten met gelieerde organisaties ten behoeve van een optimale lokale samenwerking. Om dit te realiseren participeert de directeur in diverse vormen van extern overleg en in werk- en projectgroepen t.b.v. ontwikkeling en implementatie van de dienstverlening van SAG Zorgontwikkeling. Zo is de directeur een boegbeeld voor de dienstverlening en professionele trots van de organisatie.

Visieontwikkeling, beleidsvertaling en innovatie

De directeur is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van visie en beleid passend bij de organisatiestrategie en doelstellingen, en voor de implementatie van beleid. Hierin wordt nauw samengewerkt met de raad van bestuur van SAG. Als directeur ben je op de hoogte van de ontwikkelingen in de markt en van de uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken. Vanuit deze uitkomsten maakt de directeur een vertaling naar verbeteringen van het beleid en de bedrijfsprocessen: beleid adequaat toepassen. Ook bevorder je innovatie en introductie van nieuwe technologieën door nieuwe ontwikkelingen in de markt in de gaten te houden. Eveneens maak je een vertaling van strategische en financiële beleidsplannen naar concrete en haalbare doelen. Tenslotte evalueert de directeur de strategische koers om het zorgaanbod actueel te houden en draagt ideeën aan ter verbetering bij de RvB van SAG.

Leidinggeven

De directeur is verantwoordelijk voor 38 medewerkers (ca. 28 fte) en geeft direct leiding aan de teamleider JGZ, de jeugdartsen, het team Afsprakenbureau en de medewerkers Rondom de Geboorte. Daarnaast is de directeur voorzitter van het team kwaliteit, bestaande uit diverse medewerkers van SAG Zorgontwikkeling en onderhoudt goed contact met de personeelsvertegenwoordiging. De directeur werkt nauw samen met SAG-bedrijfsbureau (waarin ondergebracht de staffuncties HR, ICT, Facilitaire dienstverlening en Financiën).

Je geeft leiding aan een team met mensen die vanuit het hart werken: die oprecht oog hebben voor de cliënten én elkaar. Om hen te helpen ontwikkelen is het belangrijk dat de diverse, professionele groepen in de teams in verbinding met elkaar samenwerken. Daarnaast is het belangrijk het antroposofisch consultatiebureau binnen de organisatie te borgen. Ook dient het cursusbureau c.q. Rondom de Geboorte geborgd te worden.

Interne processen en kwaliteit van zorg

Kwaliteit is een belangrijk onderwerp voor de directeur. De directeur is voorzitter van het projectteam kwaliteit en ziet erop toe dat de zorg en dienstverlening voor de doelgroepen voldoen aan actuele wet- en regelgeving. De directeur maakt afspraken met de RvB over de personele en budgettaire doelstellingen, de kwaliteit, klant-, omgevings- en medewerkerstevredenheid en zorgt voor realisatie hiervan. Hierbij gaat het onder andere om digitalisering (bijvoorbeeld van het afsprakenplanningsproces), het verder uit (laten) bouwen van de dashboards met managementinformatie, het herijken van de KPI's, inkoop- en contractmanagement. De organisatie is financieel gezond.

Tegelijkertijd blijven de marges dun, een stimulans om slim te blijven kijken naar de budgetten en effectief en efficiënt te handelen. De directeur onderhoudt een goede en gezonde inkooprelatie met de gemeente met het oog op de korte en lange termijn. Je zorgt voor een jaarplan, inclusief begroting en personeelsformatie.

3.3 Profiel

Voor deze veelzijdige functie zoeken wij een verbindende, mensgerichte én zakelijke directeur met visie op (de ontwikkelingen in) de jeugdgezondheidszorg en bedrijfskundig inzicht. Een ervaren leidinggevende, inhoudelijk sterk, die op natuurlijk wijze leidinggeeft, ruimte geeft aan medewerkers en aan wie medewerkers zich graag binden: inspirerend, faciliterend en coachend. Iemand die nieuwsgierig is naar wat medewerkers nodig hebben, naar hen luistert en zichtbaar is, om zo doelgericht te kunnen samenwerken en hen te laten excelleren. Een ondernemende directeur die gemakkelijk schakelt met opdrachtgevers, zoals de gemeente Amsterdam, goed kan laveren in de politiek bestuurlijke context en staat voor het bedrijf en zijn medewerkers. Een stevige, communicatief sterke gesprekspartner en netwerker op alle niveaus. De bestuurder van SAG ondersteunen op strategisch niveau met strategische klussen in een breder domein behoort tot de mogelijkheden.

Verder zijn de volgende profieleisen van belang:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Managementervaring en ervaring met leidinggeven aan professionals.
- ▶ Bij voorkeur kennis van de jeugdgezondheidszorg; werkwijzen, procedures, richtlijnen en netwerk.
- ▶ Bij voorkeur op de hoogte van relevante ontwikkelingen binnen jeugdgezondheidszorg.
- ▶ Kennis van en ervaring met bedrijfsvoering; financiën, HRM, arbeid juridische vraagstukken, ICT.
- ▶ Kennis van processen en/of (zorg)logistiek.
- ▶ Bij voorkeur ervaring met (samen-) werken in of met een (grote) gemeente.
- ▶ 24 uur per week beschikbaar.

3.4 Competenties

- ▶ Initiatiefrijke verbinder, schakelt makkelijk op verschillende niveaus in de in- en externe samenwerking, neemt en krijgt mensen gemakkelijk mee en is zichtbaar.
- ▶ Besluitvaardig en daadkrachtig; durft op de juiste momenten knopen door te hakken, is dan open en duidelijk, zorgt voor draagvlak.
- ▶ Strategische kwaliteiten, sterk in conceptueel denken, visie en strategie ontwikkelen en vertalen naar de organisatie om het vervolgens met elkaar te realiseren.
- ▶ Lef, stevig, open en duidelijk, zonder aan toegankelijkheid te verliezen. Luisterend, stelt open, kritische vragen vanuit een opbouwende, positieve houding.
- ▶ Ondernemend, actief op zoek naar nieuwe mogelijkheden in de markt.
- ▶ Inspireert, motiveert en stimuleert, kan draagvlak creëren en mensen meenemen op inhoud en/of proces.
- ▶ Zelfreflectief vermogen en kan dit ook overdragen.
- ▶ Goed in het borgen/afhechten van zaken.
- ▶ Ambassadeur voor de *corporate spirit*, brengt gezelligheid en humor mee.

4. Wat biedt SAG?

De directeur SAG Zorgontwikkeling is een dynamische, strategische functie in het hart van een organisatie in ontwikkeling, waarin je, samen met het bestuur en de deskundige medewerkers, verder kunt bouwen. Met jouw visie en scherpe waarneming kun je SAG Zorgontwikkeling als wendbare speler in Amsterdam nog sterker op de kaart zetten in communicatief, kwalitatief en innovatief opzicht.



In deze functie ben je ambassadeur voor SAG Zorgontwikkeling en opereer je in de interessante dynamiek en politiek van onze hoofdstad. Het betreft een uitdagende maatschappelijke functie waarbij je de gezondheid van jonge kinderen én hun ouders verbetert.

Daarnaast kun je bij SAG rekenen op:

- ▶ Een afwisselende rol op tactisch, strategisch en operationeel niveau, met verantwoordelijkheid in de besluitvorming, processen en projecten binnen de organisatie.
- ▶ Een organisatie met een fris elan die de wil heeft het sámen te doen, die open staat voor nieuwe ideeën en je uitdaagt om deze te realiseren. En een organisatie waar interne en externe samenwerking steeds belangrijker wordt.

Arbeidsvoorwaardelijk biedt SAG een goed salaris, passend bij je kennis en ervaring. Deze functie wordt gewaardeerd volgens WNT-2- klasse 1, met een bezoldiging maximaal € 124.000,-- bruto per jaar, inclusief emolumenten, op basis van 36 uur. De aanstelling is voor 24 uur per week.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Uitgebreide gesprekken door de adviseur van Leeuwendaal met kandidaten via MS Teams, vinden plaats in de periode van 14 tot en met 30 augustus 2023.

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

2 Selectiegesprekken door de selectie- en adviescommissie van SAG

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gesprek met de selectie- en adviescommissie bij SAG in week 36. Een eventuele tweede gespreksronde zal plaatsvinden in week 36 of 37.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een ontwikkelgericht assessment vindt optioneel plaats.

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

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 oktober 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 Irene Vervelde, adviseur executive search. Voor vragen over de procedure kun je contact opnemen met Anouk Keiren, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088-00 868 00.

Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.