

Profiel

Manager Behandeldienst

*'verbindende en ontwikkelgerichte manager voor het cluster
Paramedisch'*

8 oktober 2020



Opdrachtgever ViVa! Zorggroep

Auteur(s) Bianca van Winkel

Projectnummer A03537

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

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	4
2.1	ViVa! Zorggroep	4
2.2	Externe en interne ontwikkelingen	4
2.3	Missie, kernwaarden, visie en strategische ambitie	5
2.4	Organisatiecontext	6
3.	De functie van manager Behandeldienst Paramedisch	7
3.1	De behandeldienst	7
3.2	De opgave	7
3.3	Taken en verantwoordelijkheden	8
3.4	Profiel	9
3.5	Competenties	9
4.	Wat biedt ViVa! Zorggroep?	10
5.	De selectieprocedure	11

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van Manager Behandeldienst bij ViVa! Zorggroep. In dit functieprofiel geven we een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, persoonlijkheidskenmerken en de benodigde kennis en ervaring voor deze functie en de bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer informatie adviseren we je om de site van ViVa! Zorggroep te bezoeken: <https://www.vivazorggroep.nl/>. Klik [hier](#) voor deze video over “We(I) zijn graag samen – ViVa! Zorggroep.

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk “hij” staat uiteraard ook “zij” gelezen kan worden.



2. De organisatie

2.1 ViVa! Zorggroep

ViVa! Zorggroep is één van de grootste dienstverleningsorganisaties in de regio Kennemerland op het gebied van wonen, welzijn en zorg. ViVa! Zorggroep levert zorg op een professionele, innovatieve en creatieve wijze en werkt actief samen met andere organisaties. ViVa! Zorggroep is er onder meer voor hulp bij het huishouden, wijkverpleging, wonen met zorg, revalidatie, specialistische en palliatieve zorg. Vanuit de besloten vennootschap Jeugdgezondheidszorg en diens dochteronderneming Centrum voor Jeugd en Gezin wordt jeugdgezondheidszorg en ondersteuning aan ouders, opvoeders, kinderen en jongeren geboden. Het werkgebied van ViVa! Zorggroep omvat de regio's Zuid-, Midden- en Noord-Kennemerland. In dit werkgebied heeft ViVa! Zorggroep 18 woonzorg-locaties. Eén van deze locaties beschikt over een afdeling voor geriatrische revalidatiezorg.

2.2 Externe en interne ontwikkelingen

De transitie van de langdurige zorg en de decentralisatie van zorgtaken naar de gemeente en de ontwikkeling van de participatiemaatschappij heeft grote consequenties voor het functioneren en de financiële positie van ViVa! Zorggroep gehad.

In de afgelopen 2 jaren is hard gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van zorg om deze in overeenstemming te brengen met de eisen die worden gesteld aan de kwaliteitskaders. Dit was nodig omdat op diverse locaties sprake is van verzwarende van lichte naar zware zorg.

ViVa! Zorggroep heeft met andere zorgaanbieders een regiovisie opgesteld vanuit de overtuiging dat zorg op de lange termijn alleen in ketensamenwerking kan worden geboden. Als één van de grootste zorgaanbieder in de regio speelt ViVa! Zorggroep een leidende rol in deze samenwerking.

De afgelopen periode zijn de opbrengsten gestegen, de liquiditeitspositie verbeterd, het kostenbewustzijn vergroot en de bezettingsgraad gemaximaliseerd. Ook is de samenwerking met andere zorgaanbieders sterk verbeterd. ViVa! Zorggroep heeft net als andere zorgaanbieders te maken met een ingewikkelde arbeidsmarkt die voor knelpunten in de organisatie zorgen. Op het terrein van de brede bedrijfsvoering (vastgoed, financiën en ICT) liggen er voor de komende periode voor ViVa! Zorggroep de nodige opgaven.

ViVa! maakt een behoorlijke ontwikkeling door. De organisatie was staf-gestuurd en maakt nu de beweging naar integrale verantwoordelijkheid voor directie en locatiemanagement. Hiermee komt de zorg in de lead. Een belangrijke opgave is de basis op orde brengen. Hier worden al mooie stappen in gezet. Daarnaast spelen belangrijke onderwerpen een rol zoals: herijking vastgoedportefeuille (nieuwbouw), inspelen op de complexere zorgvraag en aantrekkelijk werkgeverschap. Op personeel gebied heeft ook ViVa! te maken met grote uitdagingen. Hoe krijg je de juiste mensen binnen en hoe zorg je ervoor dat je je menselijk kapitaal blijft boeien en dus binden.

2.3 Missie, kernwaarden, visie en strategische ambitie

De toekomst van een organisatie ontstaat niet zomaar. Om dat doelgericht te kunnen doen heeft een organisatie een missie en een visie nodig. Daarin staat hoe de organisatie zich nu ziet en in de toekomst en waar zij voor staat. Missie en visie binden de medewerkers aan eenzelfde toekomstbeeld en zijn leidraad voor het dagelijks handelen. Het nieuwe beleid zorgt voor nieuwe inzichten over de visie en missie.

Missie

'ViVa! Zorggroep is een professionele zorgondernemer. Wat we doen, doen we goed. Oftewel, we leveren 'gewoon' goede zorg, het liefst samen met de mantelzorg en naaste familie van de cliënt. We geven daarbij de prioriteit aan kwetsbare ouderen en chronisch zieken. We ondersteunen deze cliënten zodat zij zolang mogelijk thuis kunnen blijven wonen. Zelfstandigheid en zelfredzaamheid van de cliënt en zijn netwerk staan voorop. De indicatie is leidend voor de professionele inzet. De mogelijkheden van de cliënt en de mantelzorg zijn daarbij voor ons het uitgangspunt. Samen zorg is het doel.'

Viva! Zorggroep hanteert de volgende **kernwaarden**:

- ▶ *Wij zijn persoonlijk: wij hebben aandacht voor de individuele cliënt; iedereen is voor ons uniek.*
- ▶ *Wij zijn toegankelijk: wij helpen onze cliënten snel, wij zijn 24 uur per dag bereikbaar.*
- ▶ *Wij zijn betrouwbaar: wij komen onze afspraken na en gaan integer om met informatie.*
- ▶ *Wij zijn positief: door onze positieve houding ondersteunen wij de cliënt bij het maken van eigen keuzes.*
- ▶ *Wij zijn dynamisch: wij reageren alert op signalen uit de omgeving en nemen initiatief en verantwoordelijkheid.*
- ▶ *Wij zijn betrokken: bij de cliënt, onze collega's en onze organisatie.*

Visie en strategische ambitie

ViVa! Zorggroep speelt op proactieve wijze in op de huidige dynamiek in de zorgomgeving. Door de vergrijzing neemt het aantal mensen met een zorgbehoefte snel toe. Er komen steeds meer kwetsbare ouderen en tegelijkertijd komen er steeds minder mensen op de arbeidsmarkt om voor hen te zorgen. Van ViVa! Zorggroep wordt gevraagd om, samen met de cliënt zelf en de mantelzorg, goed na te denken over de wijze waarop de organisatie de komende jaren de zorgverlening (toekomstbestendig) gaat inrichten. De schaarste op de arbeidsmarkt, de toename van de vraag en de financiën moeten bij elkaar gebracht worden. Daarom is de visie voor ViVa! Zorggroep herijkt en vastgelegd in het visiedocument 2020-2024 'Focus op betere ouderenzorg'.

ViVa! Zorggroep heeft in lijn met de visie voor de komende jaren de volgende ambities:

Voor elke organisatie is het belangrijk dat de 'Financiën' op orde zijn, bijvoorbeeld om te kunnen investeren in huisvesting, innovatie en medewerkers. ViVa! wil dat elke 'resultaatverantwoordelijke eenheid' een positief financieel resultaat boekt. Wat deze 'eenheid' precies is, gaat ViVa! de komende tijd uitwerken. In ieder geval krijgen leidinggevenden en teams de verantwoordelijkheid voor een eigen jaarplan en begroting.

Om medewerkers zo goed mogelijk hun werk te kunnen laten doen, is een 'Organisatie' nodig die hen ondersteunt met een heldere en simpele organisatiestructuur. Concreet betekent dit dat de zorg leidend moet zijn en niet de eigen inrichting van de organisatie. Ook is het zaak dat medewerkers zo min mogelijk administratieve lasten hebben, zodat ze zoveel mogelijk tijd beschikbaar hebben voor cliënten.

Om prettig te werken, is de 'cultuur' van een organisatie van belang. ViVa! wil een cultuur waar mensen met passie en plezier werken. Dit wil ViVa! realiseren door samen aan de slag te gaan om een positieve cultuur te realiseren, waarin iedereen zich prettig voelt. ViVa! hecht aan verscheidenheid en wil de individuele kwaliteiten van iedereen benutten. Hierbij hoort dat iedereen de ruimte heeft, en voelt, om zich te ontwikkelen zowel professioneel als persoonlijk. Initiatief nemen, met oplossingen komen en persoonlijk leiderschap tonen, maken onderdeel uit van de Viva-cultuur.

2.4 Organisatiecontext

ViVa! Zorggroep kent een platte organisatiestructuur met korte lijnen. Er zijn goede stappen gezet in de beweging naar meer eigenaarschap bij de locatiemanagers en medewerkers.

Er is een nieuw lijn-MT geformeerd, bestaande uit de raad van bestuur, directeur Zorg met aandachtsgebied wijkzorg en behandeldienst, twee directeurs Zorg met aandachtsgebied woonzorg locaties (Noord en Zuid) en de directeur Huishoudelijke zorg. Samen vervult het nieuwe MT een actieve rol bij het bepalen van de toekomstige koers en het tot uitvoering brengen van het hiervan afgeleide strategisch beleid. Daarnaast is er sprake van een breed staf-MT waarin naast de lijn vanuit de staf de managers met de portefeuilles HRM, Finance, Control en Vastgoed deelnemen.

In 2019 is er gestart met een transitie binnen de behandeldienst. Aanleiding hiervoor is het vergroten van de samenhang tussen zorg en behandeling gericht op:

- ▶ Versterken van de integrale kwaliteit van wonen en leven in de locaties.
- ▶ Binnen de wijken dient 1e lijns multidisciplinair behandelen en werken in samenwerking met overige behandelaren in de keten te worden ontwikkeld.

Om dit te kunnen realiseren wordt de focus gelegd op:

- ▶ Het op orde brengen van de basis.
- ▶ Het versterken van integraal en multidisciplinair werken.
- ▶ Het positioneren van de behandeldienst om gebruik te maken van expertise bij beleidsontwikkeling en innovatie.

In het verlengde hiervan is gekozen voor een nieuw besturingsmodel van de Behandeldienst. Voorheen was een teamcoach verantwoordelijk voor alle disciplines en de ondersteuning. In het nieuwe model is de behandeldienst samengesteld uit verschillende disciplines die zijn geclusterd in 'Medisch en Psychosociaal' en 'Paramedisch' (zie ook organogram onder 3.1.)

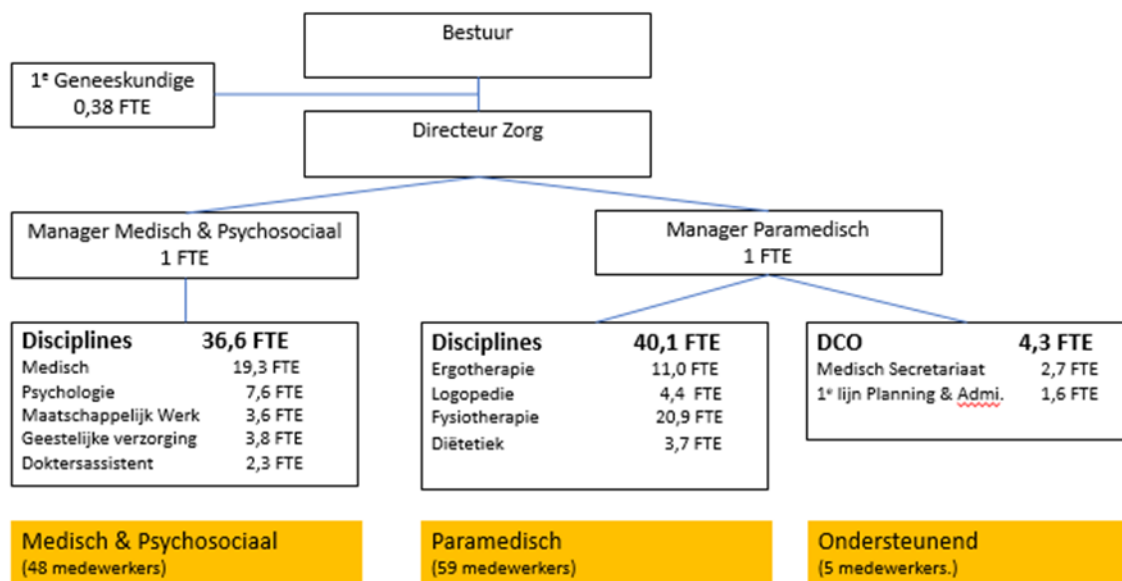
ViVa! Zorggroep heeft recent de functie van manager Behandeldienst voor het cluster Medisch en Psychosociaal ingevuld en is nu op zoek naar een manager Behandeldienst voor het cluster Paramedisch.

3. De functie van manager Behandel dienst Paramedisch

3.1 De behandel dienst

De behandel dienst is samengesteld uit verschillende disciplines, namelijk: artsen, psychologen, paramedici, geestelijke verzorging en maatschappelijk werk. Deze disciplines worden ingezet op de woonzorg-locaties, op de geriatrische revalidatie-afdeling, in de eerste lijn en ten dienste van een aantal organisatie brede rollen en commissies. Als manager behandel dienst geef je samen met je collega leiding aan de Behandel dienst waarbij jij eindverantwoordelijk bent voor het cluster Paramedisch (43 fte) en je collega voor het cluster Medisch & Psychosociaal (36 fte).

Je rapporteert rechtstreeks aan de directeur zorg en je maakt deel uit van het MT van de directeur zorg.



3.2 De opgave

Als manager Behandel dienst heb je een belangrijke rol in het reeds ingezette transitieproces. Je staat aan de lat om de volgende opgaven te realiseren:

- ▶ Vanuit zorgperspectief: je levert als behandel dienst een actieve bijdrage aan de ontwikkelingsopdracht in de woon-zorg locaties en de wijk door:
 - Het vergroten van het samenspel tussen de behandel dienst en de locaties (multidisciplinaire samenwerking) gericht op de complexer wordende zorgvraag van huidige en toekomstige bewoners.
 - Het vergroten van het samenspel tussen de behandel dienst en de wijkteams met daarbij het verder ontwikkelen van het behandelingsaanbod in de eerste lijn om cliënten langer veilig thuis te laten wonen
- ▶ Vanuit professioneel perspectief: je levert een actieve bijdrage aan zorg- en beleidsontwikkeling en innovatie door zichtbare, benaderbare en gewaardeerde positionering binnen de organisatie.
- ▶ Vanuit samenwerkingsperspectief: zichtbare, benaderbare partner met een herkenbaar expertise aanbod binnen de regio.
- ▶ Vanuit werkgeversperspectief: gerichte aandacht voor individuele en team ontwikkeling gericht op samenwerking, kennisontwikkeling en zorginnovatie en het geven van heldere kaders en transparantie in processen.

- ▶ Vanuit bedrijfsvoering perspectief: een transparante vraag gestuurde inzet van de diensten van de behandeldienst en kostenallocatie.
- ▶ Vanuit besturingsperspectief: iedere cliënt doelgroep die de behandeldienst bedient kent een eigen zorgdynamiek, onderliggende financiële methodiek en stakeholders wat vraagt om een specifieke besturing per cliënt doelgroep

3.3 Taken en verantwoordelijkheden

Als manager Behandeldienst heb je de volgende taken en verantwoordelijkheden:

Integraal behandelaanbod

Als manager behandeldienst ben je verantwoordelijk voor de kwaliteit en de inzetbaarheid van het (integraal) behandelaanbod aan cliënten. Je stuurt op de voortdurende professionele ontwikkeling binnen het cluster Paramedisch. Je stimuleert medewerkers om kritisch te kijken naar hoe zorg en behandeling nog beter aansluit bij de wensen van de cliënten en creëert ruimte voor de disciplines om verantwoordelijkheid te nemen.

Positionering van de behandeldienst

Je bent een belangrijke schakel tussen diverse organisatieonderdelen en de disciplines en toont hierin ondernemerschap. Daarnaast ben je bezig met het profileren en verstevigen van de positie van de behandeldienst. Je stimuleert het multidisciplinair inzetten en samenwerken van de verschillende behandel disciplines in de eerste lijn en binnen de wijk/locaties, zowel binnen de organisatie als met de verschillende ketenpartners. Je signaleert kansen en ontwikkelingen ten aanzien van het aangaan van samenwerkingsverbanden en het in onderaannemerschap leveren van behandeldiensten. Je stelt hiervoor business cases op in samenwerking met ondersteunende diensten.

Innovatie en kwaliteit

Je bent verantwoordelijk voor de ontwikkeling en innovatie van zorgproducten die leiden tot kwaliteitsverbeteringen en je stimuleert initiatieven hiertoe. Hiernaast leid je organisatie brede projecten op het gebied van behandeling, kwaliteit en innovatie.

Bedrijfsvoering

Je stuurt op de capaciteit van de behandeldienst door transparant onderscheid te maken in verschillende productstromen, ieder met hun eigen cliëntendoelgroep, (zorg)dynamiek, ondersteuningsvraag en bijbehorende financieringsmethodiek. Je analyseert informatie ter ondersteuning en optimalisering van de integrale bedrijfsprocessen zoals productie, financiën en kwaliteit. Je bent verantwoordelijk voor de ontwikkeling, implementatie en uitvoering van het jaarplan en het meerjarenplan van de behandeldienst. Je stuurt strak op kostenefficiëntie en het terugdringen van kosten.

Integraal management

Je bent integraal verantwoordelijk voor de resultaten op het gebied van financiën, kwaliteit, cliënt tevredenheid en betrokken zelfstandige gekwalificeerde medewerkers (en dit komt onder meer tot uiting in de medewerker tevredenheid). Je coacht, stimuleert en begeleidt de ontwikkeling van individuele medewerkers en teams en stimuleert de professionele autonomie. Als manager Behandeldienst neem je deels deel aan het MT van de locatiemanagers (als 'interne klanten' en samenwerkingspartners) en deels in de overlegstructuur met de managers die aan de directeur Zorg rapporteren.

3.4 Profiel

Voor ViVa! Zorggroep zijn we op zoek naar een resultaat-, ontwikkelgerichte- en verbindende manager. Je bent authentiek, op samenwerking gericht en conceptueel sterk. Je bent een strategisch gesprekspartner en een toegankelijke netwerker, zowel in- als extern. Hierin toon je je sensitief. Je kunt gemakkelijk schakelen. 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 disciplines te enthousiasmeren. Je weet de strategische inzichten naar inspirerende werkwijzen te vertalen.

Jouw leiderschapsstijl is coachend en faciliterend. Essentieel hierbij is een flexibele opstelling, oog voor verschillen tussen de disciplines en het stimuleren van multidisciplinair werken. Je deelt de visie dat eigenaarschap, zeggenschap en regelruimte de vakbekwaamheid en de dialoog bevorderen. Je bent een sparringpartner voor de professionals en inspireert hen. Je werkt vanuit vertrouwen en kan goed knopen doorhakken als dat nodig is. Je bent zichtbaar en makkelijk benaderbaar en stelt de juiste vragen.

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. Het ondernemende uit zich ook in lef tonen. Je bent een mensen-mens met een bedrijfsmatige blik en spreekt de taal van de professional. Je bent in staat om actief te luisteren en bent organisatiesensitief en omgevingsgericht. Je bent een bouwer en afmaker en bent koersvast. Je geeft kaders aan, zodat mensen weten wat van hen wordt verwacht. Je bent kritisch naar anderen en staat open voor zelfreflectie.

Verder voldoet de manager Behandel dienst aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Afgeronde academische opleiding is een vereiste.
- ▶ Ruime ervaring in een organisatie in verandering binnen de zorgsector, specifiek de ouderenzorg en/of revalidatiezorg en behandeling.
- ▶ Aantoonbare integrale managementervaring en ervaring met het aansturen van professionals (paramedici).
- ▶ Ervaring als behandelaar is een pre.
- ▶ Kennis van relevante wet- en regelgeving met betrekking tot de gezondheidszorg.
- ▶ Bedrijfsmatig sterk: aantoonbare kennis en ervaring op het gebied van bedrijfsvoering.
- ▶ Projectmanagement ervaring.
- ▶ In staat om actuele ontwikkelingen in de zorg en de financiering hiervan te vertalen naar kansen ten behoeve van de ontwikkeling van het behandel aanbod en zorg- en dienstverleningsaanbod.
- ▶ Heeft aandacht voor de individuele professional en zorgt voor verbinding in het team. Creëert daarnaast ook verbinding met de rest van de organisatie.

3.5 Competenties

- ▶ Inspirerende persoonlijkheid, straalt vertrouwen uit en is toegankelijk.
- ▶ Uitstekende netwerker en samenwerkingsgericht. Acteert soepel tussen verschillende in- en externe samenwerkingspartners en kan laveren in de daarin soms niet samenvallende belangen en verschillende perspectieven.
- ▶ Ondernemend, innovatief en ontwikkelgericht.
- ▶ Is open, transparant en laagdrempelig.
- ▶ Scherpe politieke antenne in combinatie met een goed ontwikkeld gevoel voor mensen met hun specifieke belangen en drijfveren.
- ▶ Kan relativeren en loslaten en vindt humor belangrijk.

4. Wat biedt ViVA! Zorggroep?

ViVa! Zorggroep biedt de managers Behandel dienst een uitdagende op ontwikkeling gerichte functie van 36 uur per week.

Je werkt bij een aantrekkelijke werkgever in een werkomgeving met gedreven, enthousiaste en betrokken professionals die altijd werken vanuit de kernwaarden: persoonlijk, betrouwbaar, positief, toegankelijk, dynamisch en betrokken. ViVa! Zorggroep biedt haar medewerkers volop mogelijkheden om zich persoonlijk te ontwikkelen en investeert graag in de verdere professionalisering van de medewerkers.

Het salaris is ingeschaald op het niveau FWG 70 conform de cao VVT. Je ontvangt een contract voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar met de mogelijkheid tot een contract voor onbepaalde tijd.

ViVa! Zorggroep kent goede secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een eindejaarsuitkering (8,33%), fietsplan, fiscaal voordeel met uitrust reiskosten, korting zorgverzekeringen en collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering. Tevens ga je deelnemen aan een management development traject.



5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Uitgebreide gesprekken door de adviseur van Leeuwendaal met kandidaten vinden plaats in week 44 en 45. Deze voorselectie-gesprekken worden via Zoom ingepland en georganiseerd. Je ontvangt via de uitnodigingsmail een link.

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

2 Selectiegesprekken door Viva! Zorggroep

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie in week 46. Dit is de 1^e selectieronde. In week 47 vindt de 2^e selectieronde plaats met de selectie- en adviescommissie. Deze gesprekken vinden of via Zoom of op locatie plaats, uiteraard met passende maatregelen.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een online ontwikkelgericht assessment maakt ook onderdeel uit van de procedure.

Als laatste vindt er afstemming over de arbeidsvoorwaarden plaats ter voorbereiding op de aanstelling.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 december 2020. De aanstellingsdatum is zo snel mogelijk met inachtneming van eventuele opzegtermijnen.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Bianca van Winkel, senior adviseur werving en search, en voor vragen over de procedure met het projectbureau Werving & Search. Zij zijn bereikbaar via 088-0086800. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via:

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

Over het gebruik van Zoom

Thuiswerken en videovergaderen zijn al jaren ingeburgerd bij Leeuwendaal. We hebben in het verleden faciliteert. De intakegesprekken met klanten en de voorselectiegesprekken met kandidaten worden vanuit Leeuwendaal via Zoom gepland en georganiseerd. De ervaring tot nu toe leert ons dat zowel kandidaten als opdrachtgevers deze manier als positief ervaren. Meer informatie over het gebruik van Zoom en het omgaan met privacy gevoelige informatie is te lezen op onze site:

<https://www.leeuwendaal.nl/zo-werkt-leeuwendaal-veilig-met-zoom/>.