



Profiel

Manager Wijkverpleging

'Stevige, coachende leidinggevende met veranderkracht, resultaatgerichtheid en oog voor mens en kwaliteit'

5 mei 2022

Opdrachtgever TSN verzorging en verpleging

Auteur(s) Irene Vervelde

Aanvraagnummer A04815

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

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	4
2.1	TSN als onderdeel van de ADG dienstengroep	4
2.2	TSN Verzorging en Verpleging	4
2.3	Missie en Visie	4
2.4	Strategische ambitie	5
2.5	Organisatieschema TSN Verzorging en Verpleging	7
3.	De functie van manager Wijkverpleging	8
3.1	De opgave	8
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	9
3.3	Profiel	9
4.	Wat biedt TSN Verzorging en Verpleging?	10
5.	De selectieprocedure	11

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager Wijkverpleging bij TSN Verzorging en Verpleging. 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://tsn-thuiszorg.nl/over-tsn>

2. De organisatie

2.1 TSN als onderdeel van de ADG dienstengroep

TSN is onderdeel van de ADG Dienstengroep. Bij ADG werken tienduizenden mensen met de meest uiteenlopende achtergronden. De ADG groep specialiseert zich in vier diensten: ADG Facility Management, ADG Personeelsdiensten, ADG Zorg en Welzijn en ADG Participaties. TSN Zorg en Welzijn valt onder ADG Zorg en Welzijn.

ORGANIGRAM



2.2 TSN Verzorging en Verpleging

TSN is aanbieder van verpleging en verzorging met een sterke regionale focus en een stevige marktpositie in Noord-Nederland. Ze staan dichtbij haar cliënten, medewerkers en sociale partners. Door inhoudelijke kwaliteit, efficiënte werkwijzen en oplossingsgericht vermogen te combineren zijn ze de betrouwbare zorgaanbieder in de regio's Groningen, Twente, Drenthe en Apeldoorn. De zorg verandert ingrijpend en dit is breed voelbaar in de samenleving. TSN innoveert mee met de veranderingen, waarbij ze geloven in de blijvende (meer-) waarde van thuiszorg.

Met ruim 1800 medewerkers die werkzaam zijn op drie woonzorglocaties, in 85 wijkteams en specialistische teams levert TSN professionele zorg aan cliënten en bewoners. TSN biedt daarnaast personen alarmering aan en heeft een eigen ledenservice, waarmee cliënten korting kunnen krijgen op comfortdiensten.

Samen met andere hulpverleners, mantelzorgers en vrijwilligers (-organisaties) organiseert TSN de zorg dichtbij en voelen haar cliënten zich met recht 'verzorgd door TSN'.

2.3 Missie en Visie

Missie:

'TSN gelooft dat ieder mens recht heeft op een zo lang mogelijk zelfstandig en waardevol leven in de vertrouwde thuisomgeving zonder onnodige ziekenhuisopnames en -bezoeken. Als dat echt niet meer mogelijk blijkt, in een vervangend warm thuis. TSN wil daar aan bijdragen door duurzame en professionele zorg te bieden, passend voor elk individu, vanuit liefdevolle menselijke verbondenheid en de oprechte overtuiging dat ieder mens uniek is'.

Visie:

‘TSN wil zich ontwikkelen als toonaangevende en herkenbare zorgverlener. De betrouwbare zorgverlener die mensen in staat stelt om zo lang mogelijk zelfstandig op een waardevolle manier in hun vertrouwde thuisomgeving te kunnen blijven wonen, zonder onnodige ziekenhuisopnames en -bezoeken. Ook bij complexere en tijdelijke zorgvragen. Als zelfstandig wonen echt niet meer mogelijk blijkt, biedt TSN een warm thuis in een van onze woonzorglocaties. Welbevinden van de cliënten is daarbij de focus: aandacht voor mensgerichte en liefdevolle zorg, want ieder mens is uniek.

TSN wil toonaangevend zijn door innovatieve (keten)oplossingen toe te passen die de cliënten beter ondersteunen. Door het leveren van betaalbare hoge kwaliteit. Doordat TSN zich richt op intensieve samenwerking - dichtbij de cliënt – met mantelzorgers, familie van de cliënt, ketenpartners, het sociale domein en andere zorgaanbieders. Door zich te laten leiden door uitkomsten in cliënttevredenheid.

TSN wil een gezonde organisatie en een goede werkgever zijn. TSN ondersteunt haar zorgprofessionals maximaal in werkgekluk, vitaliteit en vakmanschap. Omdat TSN ervan overtuigd is dat zij het belangrijkste kapitaal zijn. Omdat de kennis, vitaliteit en het werkplezier van medewerkers ervoor zorgen dat de cliënten van TSN de juiste individuele zorg krijgen. Want ieder mens is uniek.

Kernwaarden:**► Betrouwbaar**Voor de client:

TSN is de zorgverlener waar je op kunt bouwen. Ze staan altijd klaar en zijn altijd in de buurt. Dag én nacht.

Voor de medewerker:

TSN is als werkgever betrouwbaar en komt haar afspraken na. Afspraak is afspraak en hierop is TSN aanspreekbaar.

► Oprecht betrokkenVoor de client:

TSN is gepassioneerd en voelt zich oprecht betrokken bij haar cliënten en collega's. De cliënt staat centraal en TSN heeft hart voor zorg.

Voor de medewerker:

De medewerker is het menselijk kapitaal. TSN heeft oog voor elk individu, TSN laat zich leiden door de menselijke maat en zijn oprecht in jou geïnteresseerd.

► Vakmanschap

De medewerkers van TSN verstaan het vak als geen ander. TSN levert professionele zorg. Binnen TSN bieden zij de medewerkers goede opleidingsmogelijkheden, waardoor medewerkers zichzelf blijven ontwikkelen. Daar hebben zowel de medewerkers als de cliënten profijt van.

2.4 Strategische ambitie

Medio 2020 heeft TSN in nauwe afstemming met ADG haar strategie voor de periode 2020-2025 opnieuw vastgesteld en vijf strategische speerpunten gekozen.

Een goed fundament is de noodzakelijke randvoorwaarde om succesvol te werken aan de speerpunten.

Hieronder verstaat TSN:

- Een open en transparante relatie met onze medezeggenschapsorganen.
- Financiële stabiliteit.
- Voldoen aan wet- en regelgeving.
- Borging van duurzaamheid, kwaliteit en veiligheid.
- Cultuur van continue leren en verbeteren (door gebruik te maken van technologie).

De vijf speerpunten waar TSN zich op richt zijn:

► Binding met medewerkers

TSN zal nog beter vanuit de behoeften van haar medewerkers de zorg- en dienstverlening organiseren. Hiertoe blijft ze investeren in opleidingen en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers, vitaliteit en werkplezier. Tegelijkertijd stimuleert TSN eigenaarschap over het eigen vakmanschap door medewerkers te laten blijven in hun vak, en biedt ze hiervoor actief mogelijkheden aan, via onder andere TSN Leert; het leer- en ontwikkelplatform. TSN wil een aantrekkelijke werkgever zijn, zowel voor huidige als nieuwe medewerkers. Hierdoor zal TSN, ook in de zeer krappe arbeidsmarkt, in staat zijn goede en betrokken medewerkers langdurig aan zich te binden. Dit wil TSN tussen 2020 en 2025 realiseren met behulp van de vijf onderstaande strategische doelstellingen.

- Meer vanuit de behoefte van de medewerkers, de zorg en dienstverlening organiseren.
- Oprechte aandacht voor elkaar.
- Vitale medewerkers.
- Zichtbare en aantrekkelijke werkgever.
- Vakmanschap.

► Integrale aanpak van zorg en welzijn

De welzijns- en persoonsgerichte zorg wil TSN leveren op cliënt- en wijkniveau in goede afstemming met familie, gemeenten en andere welzijnsaanbieders. De wijkverpleegkundigen treden hierbij op als regisseur. Ook de drie TSN-woonzorglocaties worden graag met de wijk verbonden, omdat ook zij een wijkfunctie vervullen. Dit wil TSN tussen 2020 en 2025 realiseren met behulp van de vier onderstaande strategische doelstellingen.

- Meer samenwerking met familie.
- Voortzetten van de focus op welzijn en persoonsgerichtheid.
- RWV (Regisserend Wijkverpleegkundigen) als regisseur van de zorg en welzijnsketen in de wijk.
- Verdere integratie van de samenwerking op het gebied van welzijn, preventie en eenzaamheid.

► Juiste zorg op de juiste plek

TSN vindt het belangrijk dat iedere cliënt de juiste en kwalitatieve zorg op de juiste plek ontvangt (en een vloeiend proces ervaart) door bij te dragen aan een goede medische en verpleegkundige samenwerking in de keten. Dit wil TSN tussen 2020 en 2025 realiseren met behulp van de vier onderstaande strategische doelstellingen.

- Zorg die thuis kan, thuis doen.
- Wij kennen onze medische ketenpartijen en zij kennen ons.
- De bewoners zo lang mogelijk bij TSN laten wonen.
- Advanced Care Planning.

► Koploper in digitalisering van de zorg

TSN is ervan overtuigd dat digitale zorginnovatie helpt bij het verbeteren van de kwaliteit van zorg. Het biedt mogelijkheden voor cliënten om meer handelingen zelf te verrichten, te focussen op preventie én om langer zelfstandig thuis te kunnen wonen. Voor medewerkers levert dit meer tijd op voor kwalitatief goede zorg. Dit wil TSN tussen 2020 en 2025 realiseren met behulp van de vier onderstaande strategische doelstellingen.

- Zorgtechnologie als natuurlijke 1^{ste} interventie.
- Initiator van vernieuwende technologieën en digitalisering van de zorg.
- Inzet data en technologie voor verbetering zorginhoudelijke kwaliteit.
- Zorgcentrale als schakelpunt.

► Kwalitatieve groei

TSN heeft de afgelopen jaren flink geïnvesteerd in zichtbaarheid op straat, opschaling van technologische innovaties, profilering van haar specialistische zorg en intensivering van aangehaalde ketensamenwerkingen. In 2022 wil TSN zich verder profileren en meegroeien met de markt in het kernwerkgebied en (aangrenzende) kansrijke regio's. TSN wil kwalitatief groeien door enerzijds focus te houden op voldoende instroom binnen TSN Woonzorg, maar ook door in de wijkverpleging meer cliënten van doelmatige zorg te voorzien. TSN staat open voor overnames van andere wijkverplegingsorganisaties op het gebied van woonzorg, door nieuwbouw, of overname van een al bestaande woonzorglocatie. Dit wil TSN tussen 2020 en 2025 realiseren met behulp van de drie onderstaande strategische doelstellingen.

- TSN, de natuurlijke en zichtbare keuze voor cliënt en verwijzer.
- In de provincie Groningen de regisseur voor 24/7 en specialistische zorg.
- Hogere instroom van bewoners en cliënten met doelmatige zorg.

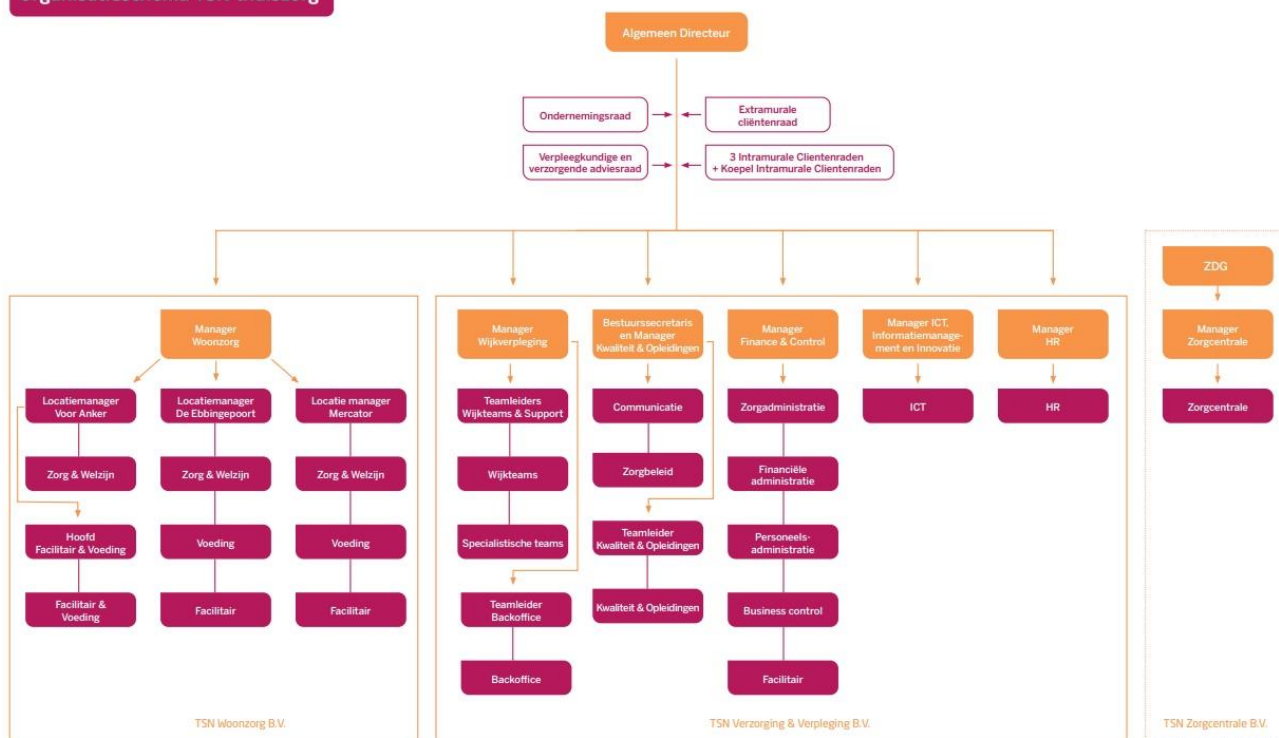
Wilt u het gehele jaarplan lezen, klik dan [hier](#).

2.5 Organisatieschema TSN Verzorging en Verpleging

Om een beeld te schetsen van TSN vind je hieronder het organisatieschema.

Ook is dat [hier](#) te downloaden.

Organisatieschema TSN thuiszorg



3. De functie van manager Wijkverpleging

3.1 De opgave

Aansturing

In de functie van manager Wijkverpleging stuur je zes teamleiders aan, die ieder verantwoordelijk zijn voor ongeveer 14 teams. In totaal stuur je indirect circa 85 teams, 1500 medewerkers, aan, die zelfstandig functioneren in de wijk. Daarnaast is er één teamleider voor de backoffice, hier wordt in een divers team onder andere HR-gerelateerde en facilitaire zaken georganiseerd.

Het is van belang om de teams via de teamleiders te stimuleren, uit te dagen, verbinden, richting te geven en te laten groeien. Daarbij is een belangrijk aandachtspunt hoe je als leidinggevende het team meer kunt laten uitstijgen boven de waan van de dag en op structurele wijze de teams en organisatie kunt laten innoveren en groeien. Het aantal teamleiders is uitgebreid van drie naar zes om de span of control te verkleinen.

De teamleden werken verspreid over de wijken, dus direct contact, binden en boeien zijn uiterst belangrijk om de medewerker tevredenheid te verhogen. Uit het recente MTO, waarin de organisatie redelijk goed scoort, zijn de aandachtspunten: balans werk privé, roosters met korte uren, veel vraag om extra te werken, waardering. Corona heeft veel impact gehad (en nog) op de organisatie.

De organisatie TSN is lean en mean ingericht, verantwoordelijkheden liggen laag in de organisatie, continu leren en verbeteren is belangrijk om te blijven groeien.

Strategie en innovatie

Als manager Wijkverpleging ben je verantwoordelijk voor strategie en innovatie, gebaseerd op de ambities van TSN. Innovatie en digitalisering staan bij TSN hoog in het vaandel, en zijn noodzakelijk om bij te blijven in de veranderende (arbeids- en zorg-) markt. Creativiteit is belangrijk, om zo met beperkte middelen een optimaal resultaat te bereiken. Door middel van pilots zet je vernieuwing in gang en stimuleer je anderen dit ook te doen.

Vanuit de staf word je ondersteund met een business controller, adviseur kwaliteit en HR-adviseur, daarnaast werk je nauw samen met je teamleiders aan de ontwikkeling en innovatie.

Samenwerking en overlegvormen

Als lid van het MT TSN werk je nauw samen, verbind en spar je met de collega MT leden en de algemeen directeur. Het MT TSN bestaat, naast de algemeen directeur, uit: manager Woonzorg, manager Wijkverpleging, manager Kwaliteit & Opleiding, manager Finance, manager ICT, manager HR. Het MT is integraal verantwoordelijk voor TSN en gezamenlijk wordt aan de strategievorming inhoud gegeven. Daarnaast zit je het MT Wijk voor, waar, naast de teamleiders, collega's van het Shared Service Centrum (Business Control, HR en Kwaliteit & Opleiding) deel van uitmaken. Ook neem je deel aan diverse externe overlegorganen waaronder de stuurgroep nachtzorg en het 2-wekelijkse provinciale wijkoverleg van bestuurders van wijkorganisaties.

Met de verzekeraars voer je periodiek overleg, dit is belangrijk, omdat zij de financiers zijn van de zorg. Vanuit je rol als manager Wijkverpleging ben je eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de zorg, begroting, doelmatigheid, effectiviteit, onderhandelingen zorgverzekeraars en contracten. Je ontvangt sturingsinformatie en dashboards ter ondersteuning en legt verantwoording af aan de algemeen directeur.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

De manager Wijkverpleging is integraal verantwoordelijk voor de ontwikkeling en het resultaat van de wijkorganisatie. Je bent zowel verantwoordelijk voor visie- en strategieontwikkeling op lange termijn als de operationalisering hiervan in de verdere professionalisering van de bedrijfsvoering en het jaarlijks behalen van gestelde doelen. Innovatie, ontwikkeling en versterking van samenwerkingsverbanden, realisatie van groei en ontwikkeling van medewerkers en organisatie zijn belangrijke thema's.

Het ontwikkelen en realiseren van toekomstbestendige zorg in kwalitatief en financieel opzicht met een medewerkersgerichte manier van organiseren en werken staan centraal in deze rol.

Medewerkersgerichtheid is in de huidige arbeidsmarkt zeer belangrijk om de juiste medewerkers aan TSN te kunnen verbinden. Buiten TSN ontwikkel en versterk je relevante samenwerkingsverbanden.

Je bent verantwoordelijk voor de aansturing en facilitering van teamleiders van de wijkverpleging en backoffice en de ontwikkeling van het (team)leiderschap binnen de wijkorganisatie.

3.3 Profiel

Voor deze mooie en uitdagende functie, waarin je écht kunt toevoegen aan de ouderenzorg in de wijk, zijn wij op zoek naar een ervaren manager met een overstijgende blik, visie op vernieuwing en realisatie van hoogstaande kwaliteit van zorg voor ouderen. Iemand met stevige, veranderkundige ervaring, een lerende houding en intrinsieke motivatie om de wijkorganisatie beter te maken. Je bent een down to earth leidinggevende die met natuurlijk overwicht de teamleiders en medewerkers binnen wijkverpleging richting geeft. Je bent iemand die kansen ziet en deze weet te verzilveren. Je bent bedrijfskundig én mensgericht, met een sterk gevoel voor financiën. Je haalt dan ook voldoening uit het realiseren van een gezond (bedrijfs-) resultaat op strategisch, tactisch en uitvoerend niveau.

Je handelt vanuit rust en overzicht en bent koersvast en toegankelijk. Je hebt ervaring met de aansturing van een groot organisatieonderdeel en bij voorkeur met het leidinggeven aan teamleiders. Je hebt een duidelijke visie, schept kaders en stelt doelen vast, waarbij je tegelijkertijd ruimte geeft aan de professionals om hun werk goed te doen. Daarbij is het belangrijk dat je de balans blijft houden tussen de zorg, mensen (zowel medewerkers als cliënten) en bedrijfsvoering. Je bent autonoom en onafhankelijk, durft positie te nemen en bent gericht op het bereiken van gezamenlijk resultaat. Daarnaast ben je een inspirerende en coachende leider, beschik je over een sterk inlevingsvermogen en sta je dicht bij de medewerkers, die je helpt het beste uit hen zelf te halen.

De profieleisen op een rij:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Meerjarige zorgmanagementervaring, leidinggevende ervaring aan leidinggegenden is een pré.
- ▶ Ervaring met het aansturen van veranderprocessen en leiderschapsontwikkeling.
- ▶ Executiekraacht met verbindend vermogen en organisatiesensitiviteit.
- ▶ Energiek en ondernemend, ziet kansen en is gericht op ontwikkeling en innovatie van zorgverlening (zoals flexibele woonvormen) en de organisatie hiervan.
- ▶ Vermogen tot abstractie in visie en strategie, en krijgt ook energie van een operationele focus in een "hands-on" cultuur. Creatief in oplossingen, kan buiten de gebaande paden denken en werken.
- ▶ Stevig, natuurlijk overwicht, inspirerend en enthousiasmerend.
- ▶ Weet balans te vinden in het sturen op resultaat én bieden van ruimte tot groei en ontwikkeling, met een scherp oog voor de factor mens en gevoel voor de "onderstroom" in de organisatie.
- ▶ Behoud overzicht, weet prioriteiten en grenzen te stellen.
- ▶ Bruggenbouwer in- en extern, versterkt en ontwikkelt het netwerk en relevante samenwerkingsverbanden.
- ▶ Authentiek, benaderbaar, oprecht nieuwsgierig naar en betrokken bij de ander.

Gelet op de samenstelling van het MT en omdat we geloven in de kracht van diversiteit, gaat bij vergelijkbare geschiktheid, de voorkeur uit naar een vrouw.

4. Wat biedt TSN Verzorging en Verpleging?

Een functie als manager Wijkverpleging binnen een zeer dynamische, ambitieuze organisatie waar zorgtechnologie en ontwikkeling belangrijke drijfveren zijn. Een lerende organisatie bovendien, waar initiatief meer dan gewaardeerd wordt. TSN is een grote organisatie, onderscheidend in de regio, die middenin de maatschappij staat en je de mogelijkheden geeft om écht het verschil te maken. Tot slot biedt de functie veel uitdaging en kom je terecht in een open, veerkrachtige organisatie van formaat.

Verder biedt TSN:

- ▶ Een full time functie, 36 uur per week, met in eerste instantie een jaarcontract, dat bij wederzijds goedvinden wordt omgezet in een vast contract.
- ▶ Een bij de verantwoordelijkheid van de functie passend goed salaris, volgens de CAO VVT.
- ▶ Auto van de zaak, elektrisch rijden is een optie.
- ▶ 8% vakantiegeld.
- ▶ 8,33% eindejaarsuitkering.
- ▶ Ruime opleidingsmogelijkheden.
- ▶ Uitstekende pensioenregeling.
- ▶ Hybride werken, locatie Groningen.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Uitgebreide gesprekken door de adviseur van Leeuwendaal met geselecteerde kandidaten via Teams vinden plaats in de periode van 31 mei tot 7 juni 2022.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op 9 juni gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij TSN.

2 Selectiegesprekken door TSN

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de commissie bij de opdrachtgever op maandag 13 juni en voor een eventuele tweede ronde op donderdag 16 juni 2022.

Een assessment maakt onderdeel uit van de procedure.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure vóór 1 juli 2022.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Irene Vervelde, adviseur werving en search, en voor vragen over de procedure met Ewoud Heineken, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088-00 868 00.

Jouw cv en motivatiebrief zien we graag tegemoet en kun je, uiterlijk op **zondag 29 mei 2022** uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/informatie/?vacature=1284>

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van Microsoft Teams of Zoom.

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.