



Wervingsprofiel

Collegiaal bestuurder (Rol van voorzitter)

3 juli 2023

Opdrachtgever	ZorgSpectrum
Auteur(s)	Douwe Wijbenga
Aanvraagnummer	A05507



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	ZorgSpectrum – Samen meer mogelijk	3
2.2	Visie, missie en kernwaarden	3
2.3	Organisatiecontext en cultuur	3
3.	De functie van collegiaal bestuurder met rol van voorzitter	4
3.1	Opgaven	4
3.2	Resultaatgebieden voor de raad van bestuur	5
3.3	Specifieke profielschets collegiaal bestuurder met rol van voorzitter	5
3.4	Functie-eisen	6
3.5	Kerncompetenties en hiermee samenhangende persoonskenmerken	6
4.	Wat biedt ZorgSpectrum?	6
5.	De selectieprocedure	7

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



1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van collegiaal bestuurder (met rol van voorzitter) bij ZorgSpectrum. Met dit functieprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel u 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 u om de website te bezoeken: <https://www.zorgspectrum.nl/>

2. De organisatie

2.1 ZorgSpectrum – Samen meer mogelijk

ZorgSpectrum biedt ondersteuning, zorg en behandeling aan ouderen. Dit wordt gedaan in Nieuwegein, Houten, Vianen en Utrecht. Op de zorglocaties en bij mensen thuis. Samen met ruim 1700 collega's, meer dan 600 vrijwilligers, de regionale partners, familie en mantelzorgers geeft ZorgSpectrum betekenis aan het leven van de cliënten.

ZorgSpectrum is een regionaal expertisecentrum voor mensen met dementie en zeer ernstig probleemgedrag, Parkinson en Geriatrie revalidatie (o.a. voor CVA, orthopedie en amputatie). ZorgSpectrum is onlangs benoemd tot Topcare-expertisecentrum op het gebied van Geriatrie revalidatiezorg. Binnen ZorgSpectrum is het belangrijk om alle kennis te delen en om zichzelf te blijven ontwikkelen. Daarom is er aangesloten bij diverse regionale ketenorganisaties, zoals ParkinsonNet, Netwerk Dementie Lekstroom en Netwerk Palliatieve Zorg. Daarnaast werkt ZorgSpectrum samen met onder meer gemeentes, woningcorporaties, ziekenhuizen en collega-zorgorganisaties.

2.2 Visie, missie en kernwaarden

Voor ZorgSpectrum is het belangrijk dat het leven betekenis heeft voor cliënten. Samen met cliënten, familie en mantelzorgers, collega's, vrijwilligers, samenwerkingspartners en de samenleving wordt gekeken hoe dit bereikt kan worden. Met elkaar kun je immers meer dan alleen.

ZorgSpectrum heeft 'Oog voor u'. Dit houdt in dat ZorgSpectrum kijkt naar de mens achter de cliënt. Er wordt gekeken wie iemand is en wat belangrijk is voor diegene. Ieder mens is uniek. ZorgSpectrum heeft oog voor de wensen en behoeften van de cliënt en sluiten de zorg daar zo goed mogelijk bij aan. Daarbij wordt de beweging gemaakt om zoveel mogelijk vanuit het zorgconcept "Reablement" te werken. Dit is een manier om samen met een oudere te werken aan herstel van zijn/haar leven en zelfredzaamheid. Met als doel om mensen zo onafhankelijk mogelijk van de zorg te maken. Daarnaast heeft ZorgSpectrum met 'Oog voor jou' aandacht voor het welbevinden van collega's. Het wordt belangrijk gevonden dat collega's met plezier, op een gezonde en veilige manier hun werk kunnen doen. 'Oog voor jou' is altijd belangrijk en zeker in tijden van arbeidskrapte: het continu leren en ontwikkelen wordt positief gestimuleerd

Voor ZorgSpectrum werk je met je verstand en vanuit je hart vanuit de kernwaarden **Samen, Betrokken** en **Professioneel**. Deze drijfveren gaan niet alleen over hoe er met cliënten wordt omgegaan, maar ook hoe collega's onderling samenwerken.

2.3 Organisatiecontext en cultuur

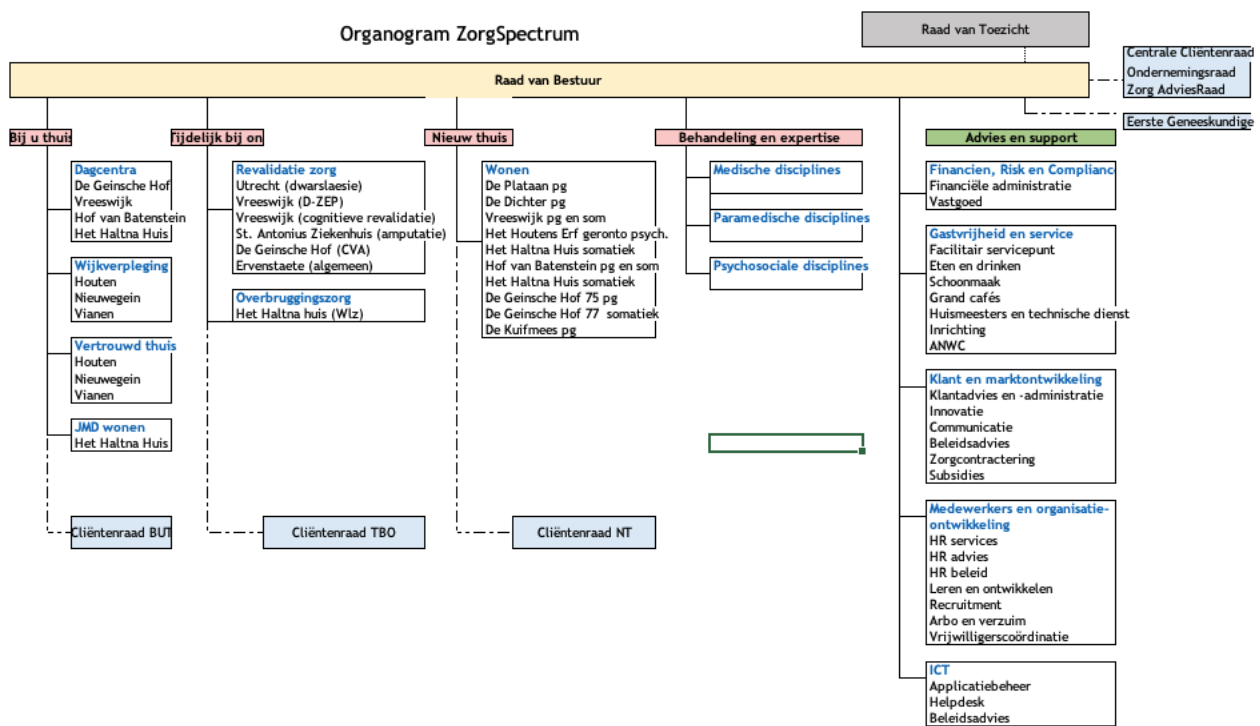
ZorgSpectrum wordt bestuurd volgens het raad van toezicht-model. De raad van bestuur is eindverantwoordelijk voor het besturen van ZorgSpectrum. Dit houdt in dat de raad van bestuur verantwoordelijk is voor de realisatie van de doelstellingen van de organisatie, de strategie en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultatenontwikkeling.

De raad van bestuur legt hiervoor verantwoording af aan de raad van toezicht. Onlangs heeft de raad van toezicht besloten om over te gaan naar een tweehoofdige collegiale raad van bestuur. Gezien de huidige en toekomstige externe en interne strategische opgaven en uitdagingen, is dit een door de organisatie gedragen besluit. Er is bewust gekozen voor een collegiaal bestuur met een integrale verantwoordelijkheid waarbij de rol van voorzitter belegd is bij één van de bestuurders. De heer Marco van Reenen, de huidige bestuurder a.i., is benoemd tot collegiaal bestuurder. Marco van Reenen was, tot zijn benoeming van bestuurder a.i., de directeur Nieuw Thuis bij ZorgSpectrum.

Het directieteam bestaat naast de raad van bestuur uit de directeuren van de bedrijfseenheden Bij u thuis, Nieuw Thuis, Tijdelijk bij ons en Behandeling & Expertise en de directeuren van Advies en support met de afdelingen, Klant en marktontwikkeling, medewerker en organisatieontwikkeling, Financiën, Risk & Compliance, ICT en Gastvrijheid en Services. De medezeggenschap van ZorgSpectrum bestaat uit een ondernemingsraad, cliëntenraad en Zorg AdviesRaad.

De cultuur binnen ZorgSpectrum is gericht op innovatie en samenwerking en is te omschrijven als open, innovatief, flexibel en laagdrempelig. Daarbij is het uitgangspunt 'Oog voor jou' een echt doorleefd concept.

Het organogram vindt u hier:



3. De functie van collegiaal bestuurder met rol van voorzitter

3.1 Opgaven

ZorgSpectrum heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld naar één van de leidende innovatieve zorgorganisaties in de regio. Deze positie wil ZorgSpectrum graag vasthouden en verder doorontwikkelen. Nauwe relaties behouden en samenwerking met de externe omgeving zijn hier een belangrijk onderdeel van. Daarbij wordt samen met het externe netwerk, het Integraal Zorgakkoord (IZA) en WOZO en de daarbij passende financiering, als vertrekpunt genomen. Daarnaast is de politieke en maatschappelijke impact op de zorg een belangrijk onderwerp: het werven en behouden van nieuwe collega's, stijgende kosten van de zorg, noodzaak van langer thuis wonen, enzovoort.

Dit brengt de opgave met zich mee om tot verduurzaming van de zorgverlening te komen om ook op middellange en lange termijn kwalitatief goede zorg te kunnen bieden (fysiek en/of digitaal). Dit vertaalt zich ook weer in grote opgaven onder andere op het gebied van IT/digitalisering, vastgoed, financierings- en investeringsvraagstukken, facilitaire zaken en HR.

Het is belangrijk dat de raad van bestuur zich buigt over de grote en complexe transformatieslag die het bovenstaande met zich meebrengt; zowel bij de vormgeving van het primaire proces als voor de wijze waarop de ondersteunende diensten hun rol vervullen, georganiseerd zijn en aangestuurd worden. Daarbij is het van belang om 'anders' te gaan werken; denk hierbij aan sociale innovatie en het optimaal gebruikmaken van technologie. ZorgSpectrum wil tevens een (voortrekkers)rol nemen in deze complexe transformatieslag binnen het externe speelveld.

De samenwerking tussen de verschillende bedrijfseenheden is voor verbetering vatbaar. Alle leidinggevenden hebben hierin een belangrijke rol. Het verder doorontwikkelen van de verschillende managementlagen vraagt extra aandacht. Daarbij past ook het meer aandacht hebben voor systematisch leren en verbeteren en de borging van de veranderde werkwijze. Gezien de eerder genoemde ontwikkelingen bij ZorgSpectrum en de krapte op de arbeidsmarkt ligt er daarnaast een stevige opgave op het gebied van (strategisch) HR, cultuur- en organisatieverandering. Tenslotte is het gezond houden van de organisatie als geheel een belangrijk onderwerp op de agenda.

3.2 Resultaatgebieden voor de raad van bestuur

- ▶ Onder invloed van veranderde inzichten over zorg en wonen, het samen met netwerkpartners verder ontwikkelen van een duidelijke visie ten aanzien van de wijze waarop ouderen in de toekomst zorg, behandeling en ondersteuning krijgen. Draagt hiermee zorg voor een duidelijke visie en passend beleid voor woon- en zorgvormen in de toekomst.
- ▶ Geeft vorm en uitvoering aan het strategisch beleid en geeft leiding aan het proces ter realisatie van dit beleid. Neemt regie wanneer dit noodzakelijk is.
- ▶ Geeft mede richting en leiding aan het uitdragen van de strategische visie op korte en lange termijn en draagt zorg voor een proces waarin directie, managers, medewerkers, OR, CCR, de ZAR en externe stakeholders geïnspireerd en uitgedaagd worden om hieraan mee te doen.
- ▶ Is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de geleverde zorg- en dienstverlening.
- ▶ Is eindverantwoordelijk voor een doelmatige bedrijfsvoering – waaronder bijzondere aandacht voor ICT en vastgoed – en bewaakt de financiële continuïteit van de organisatie.
- ▶ Stimuleert en enthousiasmeert de organisatie om op (technologisch) innovatief gebied voorop te blijven lopen.
- ▶ Zorgt voor een constructieve, effectieve, collegiale en transparante samenwerking met het directieteam en met de raad van toezicht.
- ▶ Treedt op als een verbindende gesprekspartner voor de OR, CCR, de ZAR en de externe stakeholders.
- ▶ Vertegenwoordigt ZorgSpectrum op strategische wijze in het brede maatschappelijk veld: landelijk, regionaal en lokaal. Treedt actief naar buiten, weet zich herkenbaar te positioneren in relevante netwerken.
- ▶ Geeft invulling aan maatschappelijk ondernemerschap (waaronder duurzaamheid) en blijft streven naar goed evenwicht in belang van cliënten, naasten en medewerkers.
- ▶ Stimuleert en neemt verantwoordelijkheid voor de implementatie van (sociale)innovaties en digitalisering van de (zorg)processen.
- ▶ Is verantwoordelijk voor cultuurverandering, goed werkgeverschap, 'Oog voor jou', medewerker op één.

3.3 Specifieke profielschets collegiaal bestuurder met rol van voorzitter

Zoals eerder vermeld heeft ZorgSpectrum ervoor gekozen om over te gaan naar een tweehoofdig collegiaal bestuur met een integrale verantwoordelijkheid. De huidige bestuurder a.i. gaat invulling geven aan één van twee de posities. Uiteraard is de samenwerking en daarmee de complementariteit binnen het collegiaal bestuur van groot belang. De nieuwe toekomstige bestuurder zal de rol van voorzitter bekleden. Zij/hij is thuis in ontwikkelingen en vernieuwingen in de (langdurige) zorg en kan deze vertalen in kansen en mogelijkheden voor ZorgSpectrum.



De nieuwe bestuurder is een strategisch denker en visionair sterk, gekoppeld aan pragmatisch en resultaatgericht doen. Zij/hij heeft de blik naar buiten zonder de verbinding intern te verliezen en draagt daarnaast de kernwaarden van ZorgSpectrum uit. U werkt vanuit een sterk moreel kompas. Het leiderschap is dienend en persoonlijk. Dit karakteriseert zich door – in partnerschap met de medezeggenschap – de richting van de organisatie te kunnen bepalen, maar ook alle partijen te kunnen inspireren om zelf eigenaarschap te tonen. De nieuwe bestuurder is vertrouwen gevend en vertrouwen vragend. Zij/hij draagt bij aan een open en veilig werkklimaat.

3.4 Functie-eisen

Als collegiaal bestuurder neemt u de volgende belangrijke ervaring en vaardigheden mee:

- ▶ Academisch werk -en denkniveau.
- ▶ Bestuurlijke (zorg)ervaring waarin het werken vanuit een duidelijke visie centraal staat.
- ▶ Een (vernieuwende) visie op de toekomst van de (ouderen) zorg en is in staat anderen daarin mee te nemen, te inspireren en te enthousiasmeren. Zet het cliënt/bewonersperspectief centraal en is goed in staat om visie te vertalen naar wat dit betekent voor de cliënten, bewoners en de werkvloer.
- ▶ Uitstekende strategische kwaliteiten, sterk in conceptueel denken, in staat om een visie en een strategie te ontwikkelen en samen met het directieteam te vertalen naar alle niveaus van de organisatie. U krijgt de collega's mee in de verandering.
- ▶ Beschikt over een actief landelijk/regionaal netwerk en/of wil zich landelijk/regionaal inzetten bij relevante netwerken.
- ▶ U bent een stevige netwerker en gelooft oprecht in de kracht van een netwerkorganisatie en de kansen die het biedt om de zorg 'anders' te organiseren. Is in staat het netwerk uit te bouwen en te onderhouden met relevante stakeholders.
- ▶ Een breed scala van sociale vaardigheden in complexe interne en externe onderhandelings- of afstemmingssituaties: creëren van draagvlak, beïnvloedingsstrategieën en adviesvaardigheden, coachende en stimulerende vaardigheden, leidinggevende en aansturende vaardigheden.
- ▶ Ervaring op gebied van (technologische) innovatie.
- ▶ Erkent de kracht en waarde van medezeggenschap en cliëntenparticipatie.
- ▶ Een goed ontwikkeld gevoel voor bestuurlijke, ambtelijke en politieke verhoudingen.
- ▶ Een proactieve, resultaatgerichte instelling met oog voor risico's en haalbaarheid.

3.5 Kerncompetenties en hiermee samenhangende persoonskenmerken

- ▶ Strategisch en veranderkundig sterk, deskundig, vertaalt woorden in daden, besluitvaardig, implementatiekracht.
- ▶ Verbinder, inspirator, relatiebouwer en samenwerkingsgericht, zowel in- als extern.
- ▶ Sterke communicatieve vaardigheden, in staat om duurzame en effectieve relaties op te bouwen en te onderhouden in een dynamische omgeving, waardoor samenwerking met alle lagen in de organisatie gestimuleerd wordt. Betrouwbaar en transparant.
- ▶ Consequent en stevig in handelen, evenwichtig, zelfkritisch vermogen.
- ▶ Het zijn van een boegbeeld zowel voor intern als extern.
- ▶ Innovatief, ondernemend.
- ▶ Soepel in de omgang, relativeringsvermogen, durft zich collegiaal 'kwetsbaar' op te stellen, reflecteert op eigen handelen en beschikt over een zelfkritisch vermogen.
- ▶ Energiek: vernieuwend, inspireren en enthousiasmerend.

4. Wat biedt ZorgSpectrum?

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de positie en gebaseerd op de Beloningscode Bestuurders in de Zorg en de vigerende Wetgeving inzake Normering Topinkomens (WNT). De positie wordt gehonoreerd conform klasse IV.



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 **1 augustus t/m 27 augustus 2023**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **30 augustus 2023** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **ZorgSpectrum**.

2 Selectiegesprekken door ZorgSpectrum

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bestaande uit de RvT en de huidige bestuurder bij de opdrachtgever **op 13 september 2023 van 16:00 tot 21:00 uur**. Benoembare kandidaten worden gevraagd de CliftonStrengthsmeting te doen. De uitkomsten hiervan worden gebruikt om de gesprekken in de tweede ronde meer inhoud te geven. In de tweede ronde spreken de kandidaten met een afvaardiging van het directieteam, een afvaardiging van de medezeggenschap en de voltallige RVT **op 26 september 2023 van 17:00 tot 21:00 uur**. Tevens wordt er gelegenheid gecreëerd voor een 'meer intensief' contact tussen de bestuurders

Vervolgens kan een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uitvoeren en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien 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 **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 kunt u contact opnemen met Douwe Wijbenga, directeur executive search, en voor vragen over de procedure met Soesja Bijtelaar, research consultant. **Douwe Wijbenga is op vakantie van 5 juli t/m 30 juli. Tijdens deze periode kunt u met vragen terecht bij Soesja Bijtelaar.** Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.