



Wervingsprofiel

Algemeen directeur

Samen met de medisch directeur bouwend aan een innovatieve eerstelijnszorgorganisatie

24 september 2024

Opdrachtgever Zorg In Ontwikkeling (ZIO)

Auteurs Bianca van Winkel
Margriet van Ast

Aanvraagnummer A06540



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Zorg In Ontwikkeling	3
2.2	Strategie	4
2.3	Bestuurlijke context	4
3.	De functie van algemeen directeur	4
3.1	Portefeuille	4
3.2	Profiel	5
4.	Wat biedt ZIO?	5
5.	De selectieprocedure	6

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van algemeen directeur bij Zorg In Ontwikkeling (ZIO). We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste uitdagingen en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties en kennis en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure. Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: www.zio.nl.

2. De organisatie

2.1 Zorg In Ontwikkeling

Stichting Zorg In Ontwikkeling (ZIO) is een eerstelijnszorgorganisatie die bestaat uit een aantal stichtingen en die huisartsen, fysiotherapeuten en diëtisten in de regio Maastricht-Heuvelland (Maastricht, Magraten-Eijsden, Meerssen en Valkenburg a/d Geul) ondersteunt bij hun praktijkvoering en bij de ketenzorgprogramma's (denk aan chronische aandoeningen, ouderenzorg, GGZ en Jeugd). De visie van ZIO is om de zorg – ook op lange termijn – voor iedereen betaalbaar, toegankelijk, van kwalitatief hoog niveau en duurzaam te houden. Dat is een enorme uitdaging, gelet op alle maatschappelijke en economische ontwikkelingen.

ZIO staat landelijk bekend als een innovatieve zorggroep die zich in de loop van de afgelopen decennia heeft ontwikkeld tot een toonaangevende eerstelijns zorgorganisatie. ZIO heeft haar ontwikkeling doorgemaakt in nauwe samenwerking met de huisartsen binnen de vereniging Regionale Huisartsen Zorg (RHZ) en haar bestuur, wat onder andere heeft geleid tot de oprichting van de Stadspoli en Blauwe Zorg. Een aantal van de succesvolle initiatieven van ZIO wordt aangehaald in het recente Integraal Zorg Akkoord.

Binnen ZIO werken circa 95 enthousiaste professionals. Het werkgebied van ZIO telt bijna 170.000 inwoners. ZIO helpt huisartsenpraktijken bij de vele regionale en landelijke bewegingen die gevolgen hebben voor de huisarts en biedt de praktijken hierbij zo veel mogelijk ondersteuning, anticipeert op veranderingen en probeert de huisarts te ontlasten. Tegelijkertijd streeft ZIO ernaar om met andere regionale zorgpartners de beschikbaarheid, toegankelijkheid en de kwaliteit van zorg te verbeteren. Dit doet ZIO ook door het ontwikkelen en implementeren van innovatieve projecten en zorgconcepten. In dit alles worden de zorgverzekeraar en, indien nodig, de gemeenten in een vroeg stadium betrokken. Bij ZIO zijn de huisartsen uit Maastricht en Heuvelland aangesloten, verenigd in de vereniging RHZ.

De missie van ZIO luidt: *'Het optimaliseren van de ervaren gezondheid van alle burgers in Maastricht-Heuvelland door het bevorderen van toekomstbestendige eerstelijnszorg.'*

Om deze missie te realiseren, acteert ZIO vanuit de volgende kernwaarden: duurzaam, kwalitatief, toegankelijk, toekomstbestendig, innovatief, populatie- wijk- en regio gericht, positieve gezondheid en werkplezier. ZIO positioneert zich als een partij die betrouwbaar, van hoge kwaliteit, innovatief, verbindend, grenzeloos en samenwerkend op basis van gelijkwaardigheid is.

De visie van ZIO luidt: *'Als innovatieve eerstelijnszorgorganisatie, dragen wij vanuit onze kennis en expertise bij aan de 24/7 huisartsenzorg en werken vanuit gelijkwaardigheid samen met huisartsen in Maastricht-Heuvelland, andere aangesloten zorgprofessionals en stakeholder. Wij stimuleren, organiseren en faciliteren multidisciplinaire domein overstijgende samenwerking tussen zorgprofessionals.'*

2.2 Strategie

Op dit moment worden de kaders voor de strategie voor ZIO uitgewerkt. Een aantal speerpunten van het strategisch beleid 2025:

- ▶ Het behouden en borgen van de toegankelijkheid en continuïteit van de huisartsenzorg voor patiënten in het werkgebied van ZIO/RHZ.
- ▶ Het doorontwikkelen van separate ketens voor chronische zorg naar een integrale keten.
- ▶ Het doorontwikkelen van het bedrijfsbureau.
- ▶ Borging van de betrokkenheid van huisartsen binnen ZIO (medisch directeur, adviesraad, financiële commissie en betrokkenheid van de ALV).
- ▶ Mogelijke integratie van ZIO met de Huisartsenpost.
- ▶ Samenwerking met belangrijkste partners intensiveren met oog op nieuwe strategie.

2.3 Bestuurlijke context

De huisartsen van de regio Maastricht en Heuvelland zijn georganiseerd in de vereniging RHZ. De RHZ werkt nauw samen met ZIO. De medisch directeur (0,40 FTE) is een van de huisartsen werkzaam in de regio, die samen met de algemeen directeur collegiaal eindverantwoordelijk is voor de stichtingen ZIO Eerstelijnszorg en ZIO Zorg in ontwikkeling. Een onafhankelijke raad van toezicht houdt toezicht op de bedrijfsvoering van ZIO. De raad van toezicht van ZIO en Huisartsenpost bestaat uit 3 leden en is belast met toezicht houden op en adviseren over de taakuitvoering van ZIO en de Huisartsenpost en het werkgeverschap van het bestuur.

De RHZ is middels een adviesraad, financiële commissie en kader-/aandachtshuisartsen verbonden aan ZIO. De algemeen directeur en de medisch directeur worden op dit moment geworven. ZIO wordt nu door een interim bestuurder aangestuurd. De strategische plannen voor periode 2025 – 2030 worden in dit najaar vastgesteld. ZIO heeft een actieve rol in de versterking van de eerstelijnszorg, regionale IZA initiatieven en afstemming met gemeenten en sociaal domein in vier gemeenten.

3. De functie van algemeen directeur

3.1 Portefeuille

De algemeen directeur en de medisch directeur zijn samen integraal eindverantwoordelijk en fungeren als bestuurders van ZIO. Iedere directeur heeft een eigen portefeuille en aandachtsgebieden. De algemeen directeur richt zich op de bedrijfsvoering (dit omvat financiën, administratie, organisatie, ICT, personeel en facilitaire zaken) en is eindverantwoordelijk voor de onderhandelingen met de zorgverzekeraars. De algemeen directeur is collegiaal verantwoordelijk voor de missie, visie en cultuur van de organisatie.

De medisch directeur richt zich op de zorginhoudelijke zaken, is verantwoordelijk voor kwaliteit en continuïteit van de zorgprocessen van ZIO en de ondersteuning van de huisartsenpraktijken, evenals voor de samenwerking met andere disciplines, de aansturing van de koppels programmamanagers/kader-/aandachtshuisartsen en afstemming met de RHZ.

In gezamenlijkheid is de directie verantwoordelijk voor strategie en innovatie. De definitieve taakverdeling tussen beide directeuren zal in onderling overleg met de raad van toezicht bepaald worden en zal vervolgens in een directiereglement nader worden uitgewerkt. De directie fungeert als team, reflecteert en is complementair. De directie wordt bijgestaan door een bestuurssecretaris, die ook de raad van toezicht ondersteunt.



3.2 Profiel

Voor de functie van algemeen directeur bij ZIO zijn wij op zoek naar een verbinder en een enthousiaste en inspirerende netwerker. De algemeen directeur straalt natuurlijk gezag uit en is in staat een goede (vertrouwens)relatie met de huisartsen en de andere stakeholders in het veld aan te gaan en te onderhouden en hiermee ZIO duurzaam te positioneren in het regionale krachtenveld. Hij/zij verbindt ook de huisartsen en de medewerkers van ZIO en bevordert een vruchtbare samenwerking tussen beiden.

De algemeen directeur heeft een helicoptervisie op de eerstelijnszorg en huisartsenzorg en maatschappelijke ontwikkelingen en is in staat om deze te vertalen in (het uitvoeren van) strategische speerpunten (2024 – 2030). Is in staat de strategie naar tactische en operationele activiteiten te vertalen en dit proces aan te sturen. De algemeen directeur is collegiaal verantwoordelijk voor innovatie, oriënteert zich daartoe ook extern op ontwikkelingen in de zorg en zorgt met een heldere aanpak voor de doorontwikkeling van ZIO. Dit vraagt om visie, lef, ondernemerschap en executiekracht.

De algemeen directeur is sterk communicatief en sociaal vaardig. Is duidelijk, laagdrempelig en transparant en stelt gemakkelijk prioriteiten. De algemeen directeur combineert een zakelijke blik met empathie en zichtbare betrokkenheid, weet vertrouwen te wekken en kan goed samenwerken. De leiderschapsstijl van de algemeen directeur is coachend, inspirerend, authentiek en besluitvaardig richting de organisatie. De algemeen directeur heeft een proactieve benadering en geeft daarbij ruimte voor eigen verantwoordelijkheid. Verbindt de in de organisatie aanwezige inhoudelijke expertise en stelt daarbij de medewerker centraal. Is hiernaast zelfreflectief en beschikt over lerend vermogen, persoonlijk, binnen het directieteam en in contact met de raad van toezicht.

Verder voldoet de algemeen directeur aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau; bij voorkeur een relevante bedrijfskundige opleiding (bedrijfskunde, bedrijfseconomie).
- ▶ Ruime ervaring als (eindverantwoordelijk) bestuurder in de zorg, ervaring in of affiniteit met de eerstelijnszorg op het gebied van bedrijfsvoering, P&C cyclus en strategische planvorming.
- ▶ Gewend in een veranderende en complexe omgeving resultaten te boeken.
- ▶ Ervaring met het ontwikkelen van organisatieconcepten en het aansturen van processen en innovaties om de continuïteit van de huisartsenzorg te bewerkstelligen.
- ▶ Beschikt over een netwerk in de huisartsenzorg/erstelijnszorg en heeft ervaring met de positionering van zorg in regionale (multidisciplinaire) netwerken. Kennis van het (Zuid-)Limburgse zorglandschap is een pré.
- ▶ Is in staat maatschappelijke, politieke en wetenschappelijke ontwikkelingen te signaleren en deze te vertalen naar een visie, maar ook naar concrete instrumenten voor de eerstelijnszorg. Is bestuurlijk sensitief, kan goed omgaan met tegengestelde belangen.
- ▶ Weet ook onder tijdsdruk en bij tegenslagen effectief te presteren en de rust te behouden.
- ▶ Heeft een coachende stijl van leidinggeven, verstaat de kunst van het binden en boeien van professionals.

4. Wat biedt ZIOZorg In Ontwikkeling (ZIO)?

Een uitdagende positie in een gedreven, innovatieve en professionele organisatie. Een mooie uitdaging om samen met de nieuwe medisch directeur de ingeslagen koers verder vorm te geven en te bestendigen.

Per 1 januari 2013 is de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) van kracht. Dit betekent dat de bezoldiging van bestuurders en hoogste leidinggevendenden in de publieke en semipublieke sector wettelijk aan een maximum is gebonden. Voor zorginstellingen geldt een afzonderlijke WNT-norm met een maximale bezoldigingsgrens. Voor ZIO geldt de klasse III.

Aanstelling voor 4-5 dagen in de week, de benoeming is voor 4 jaar.



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 **week 41 en 42**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs, in **week 43** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij ZIO.

2 Selectiegesprekken door ZIO

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever in **week 44**. In **week 45** vindt er een tweede gespreksronde plaats. Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hiervoor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment. Als laatste vindt in **week 47** het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 december 2024.

Contactgegevens

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Bianca van Winkel en Margriet van Ast, senior adviseurs executive search in samenwerking met Robin de Boer, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via:

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