



Wervingsprofiel

Manager Behandelen – Expertise Netwerk

24 september 2024

Opdrachtgever	De Zijlen
Auteur	Corinne van der Salm
Aanvraagnummer	A06633

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Zie elkaar!	3
2.2	Onderweegs naar 2030	4
2.3	Aantrekkelijke organisatie	4
3.	De functie van manager Behandel – Expertise Netwerk	5
3.1	Samen doorontwikkelen met een enthousiast en gedreven MT en bevlogen en deskundige professionals	5
3.2	Divers palet aan verantwoordelijkheden en contacten	6
3.3	Met jouw talenten kun je het verschil maken	6
4.	Wat biedt De Zijlen?	7
5.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager Behandel – Expertise Netwerk (BEN) bij De Zijlen. Met dit wervingsprofiel 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 en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: <https://dezijlen.nl/>

2. De organisatie

2.1 Zie elkaar!

Zie elkaar! Dat staat centraal bij De Zijlen. De Zijlen is dé plek met expertise en ervaring voor mensen met een verstandelijke beperking in Noord-Nederland. De Zijlen is er voor iedereen met een verstandelijke beperking, ongeacht leeftijd of complexiteit, als het nu gaat om wonen, werken/dagbesteding, kinderdagcentrum, ambulante begeleiding of gezinsondersteuning. Het merendeel van de cliënten heeft relatief zware zorg nodig en heeft een indicatie voor een zorgzwaartepakket 5 t/m 8. De zorgactiviteiten zijn georganiseerd in drie regio's en de behandel functies zijn geclusterd in het behandel- en expertisenetwerk. De Zijlen is oprecht geïnteresseerd in en nieuwsgierig naar een ander, staat open voor samenwerkingen en zoekt deze actief op. Zo bieden medewerkers de beste ondersteuning aan circa 1.200 cliënten onder steeds veranderende omstandigheden. De Zijlen ziet geen beperkingen, maar mogelijkheden. Daarin staat altijd de mens centraal.

De visie van De Zijlen bestaat uit vijf pijlers:

- ▶ *'Het leven ervaren: daar draait het om.'* Het ondersteunen van mensen met een verstandelijke beperking zodat zij hun leven kunnen leven. De Zijlen maakt samen met de cliënten en hun verwanten een plan over de ondersteuning. Door te helpen, te doen, aan te moedigen, nieuwe dingen te laten zien en ook te accepteren als het niet gaat. Op die manier draagt De Zijlen bij aan een fijne woon- en leefomgeving en een betekenisvolle invulling van de dag.
- ▶ *'Jij, je netwerk en wij: we vullen elkaar aan.'* De Zijlen kijkt en luistert naar cliënten. Er wordt gekeken naar wat de cliënt zelf kan, wat de mensen om hen heen kunnen betekenen en wat De Zijlen kan toevoegen; ze vullen elkaar aan.
- ▶ *'Persoonlijk netwerk.'* Verwanten en andere persoonlijke betrokkenen zijn heel belangrijk in het leven van de cliënt. De Zijlen leert daarvan en werkt daarom graag met hen samen; ook hier vullen ze elkaar aan.
- ▶ *'Werken met passie.'* Bij De Zijlen wordt gewerkt vanuit vertrouwen en talenten. De Zijlen biedt een lerende en uitdagende omgeving met probeerruimte en organiseert zich wendbaar om op ontwikkelingen in te spelen.
- ▶ Kortom: *'Deel van de samenleving'*. Iedereen maakt deel uit van de samenleving, je mag zijn wie je bent en doet naar eigen vermogen mee. De Zijlen ondersteunt daarbij.

2.2 Onderweegs naar 2030

De huidige tijd vraagt om een dynamische koers die regelmatig wordt bijgesteld. De strategie heet daarom “Onderweegs naar 2030”, onderweg in het Gronings. In een interactief proces met de medezeggenschap van cliënten, verwanten en medewerkers is deze opgesteld op basis van de actualiteit, de unieke kwaliteiten van De Zijnen, het VGN-visiedocument en -werkagenda 2030, de landelijke ontwikkelingen en de huidige prestaties van De Zijnen.

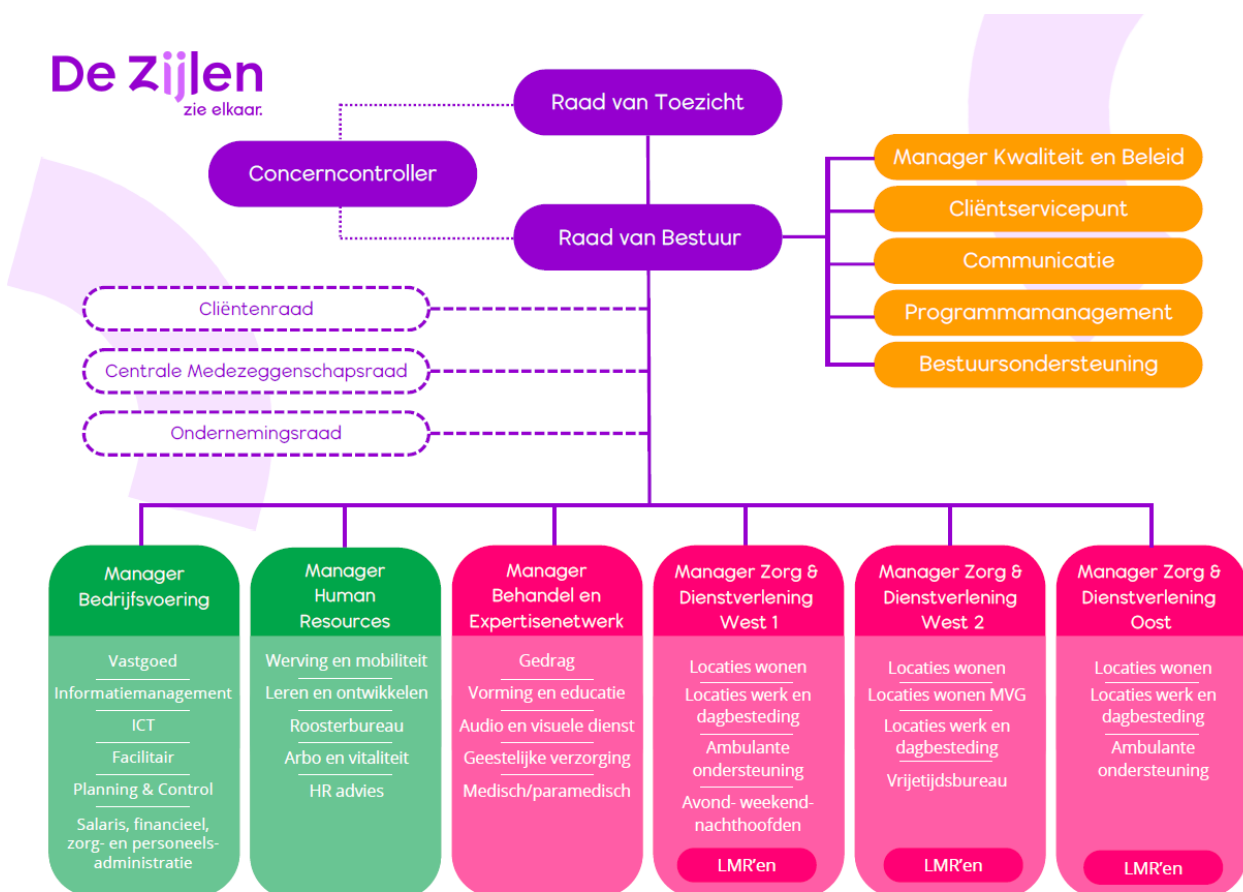
De kern van de strategie bestaat uit scherpe, niet vrijblijvende keuzes langs de volgende lijnen:

- ▶ Medewerker op 1;
- ▶ We bouwen aan een community;
- ▶ We organiseren onszelf wendbaar.

De uitwerking van deze lijnen vind je in de bijlage.

2.3 Aantrekkelijke organisatie

De kern van De Zijnen wordt gevormd door de locaties waar het dagelijkse leven zich voltrekt en waar cliënten en begeleiders werken aan een plezierig en ontwikkelingsgericht woon- en werkklimaat. De locaties staan onder leiding van locatiehoofden die rapporteren aan drie zorgmanagers. Het MT bestaat uit de bestuurder, de zorgmanagers, de manager behandel en expertise netwerk, de manager bedrijfsvoering en de manager HR. De bestuurssecretaris adviseert en ondersteunt het MT. De bestuurder werkt nauw samen met een actieve cliënten- en verwantenraad en ondernemingsraad en legt verantwoording af aan de raad van toezicht.





BEN is een team waarbinnen ongeveer 90 professionals werkzaam zijn, verdeeld over de volgende disciplines:

- ▶ Medische Dienst (artsen Verstandelijk Gehandicapten, verpleegkundig specialisten, physician assistants, verpleegkundigen, fysiotherapeuten, ergotherapeut, logopedisten, praktijkassistenten en praktijkmanager),
- ▶ Gedragsdeskundigen
- ▶ Vak therapeuten met uiteenlopende vakgebieden
- ▶ Geestelijke verzorgers.

Binnen het team zijn er twee managers. De komende tijd wordt de aansturing wellicht aangepast, onder meer om de interdisciplinaire samenwerking te versterken. Als nieuwe manager geef jij hier richting en vorm aan. De inspanningen van de professionals zijn gericht op medische- en gedragsondersteuning van cliënten en zorgverleners. Daarbij speelt kennisoverdracht aan begeleiders een belangrijke rol. BEN heeft de afgelopen jaren een significante ontwikkeling doorgemaakt. Professionals voelen zich thuis in hun team en weten zich verzekerd van aandacht en initiatieven ter bevordering van hun vakmanschap. Bij de gedragsdeskundigen heeft het methodisch werken een stevige impuls gekregen.

3. De functie van manager Behandel – Expertise Netwerk

3.1 Samen doorontwikkelen met een enthousiast en gedreven MT en bevlogen en deskundige professionals

Je gaat starten in een organisatie die volop in beweging en ontwikkeling is. De Zijlen staat aan de vooravond van een organisatiewijziging die ook voor BEN relevant is. De wens is om BEN en het primaire proces van de zorg dichterbij elkaar te brengen. Net als iedere zorginstelling is het belangrijk dat De Zijlen meebeweegt met de landelijke ontwikkelingen en dat er slimme oplossingen komen.

De exacte invulling is op veel gebieden nog niet duidelijk, als nieuwe manager geef jij mede richting aan de ontwikkeling en de uitvoering. Enkele specifieke recente en actuele ontwikkelingen en organisatorische thema's zijn:

- ▶ Om de kwaliteit te garanderen en de interne samenwerking, de efficiëntie en het leervermogen te verbeteren zijn recent *leefprogramma's* ontwikkeld. De komende tijd speelt de verdere concretisering in de dagelijkse praktijk en het stimuleren van samenwerking en kennisdeling tussen BEN en de locaties. Meer en meer samen optrekken met het netwerk van cliënten vraagt een *transitie*; binnen de organisatie en bij *cliënten/verwanten/de maatschappij*.
- ▶ Er is sprake van externe (*financiële en beleidsmatige*) druk: inkooptarieven, energieprijzen en mogelijke wetswijzigingen spelen een rol. Dit vraagt om stevige keuzes en afweging van inhoudelijke/ maatschappelijke belangen en financiën.
- ▶ BEN is *inhoudelijk en kwalitatief volop in ontwikkeling*. Kwaliteitszorg en borging raken de behandeldienst rechtstreeks, dit vraagt om goede afstemming met het onderdeel kwaliteit.
- ▶ *Jong team*: Er is veel kennis en expertise in huis, ondanks dat een deel van het team relatief jong is. De uitdaging is om hun kwaliteiten optimaal in te zetten. Belangrijk voor de continuïteit, maar ook vanwege de werkdruk en daarmee het welbevinden, de tevredenheid en het behoud van medewerkers.
- ▶ *Goed werkgeverschap*: De Zijlen slaagt er tot nog toe in om in de huidige arbeidsmarkt professionals aan zich te binden. Het behoud van mensen is in de krappe arbeidsmarkt minstens net zo belangrijk of zelfs belangrijker dan het aantrekken van nieuw personeel. Als manager versterk je de aantrekkelijkheid van De Zijlen als werkgever door de ontwikkeling van medewerkers te faciliteren en de binding met de organisatie te vergroten.
- ▶ *Leiderschap en eigenaarschap*: ook bij De Zijlen is leiderschap een belangrijke factor in de retentie van medewerkers en de doorontwikkeling van de organisatie. Uitgangspunt voor het leiderschap is aandacht geven en dichtbij zijn, maar met duidelijke verantwoordelijkheden bij de medewerkers. Ook de verdere teamontwikkeling van het MT staat de komende tijd op de agenda.



- ▶ *Samenwerking met externe stakeholders* is steeds belangrijker onder andere vanwege de verdere extramuralisering en de arbeidsmarkt. Denk ook aan de samenwerking en kennisdeling met huisartsen, regionale samenwerkingsverbanden, financiers, inspectie, andere ketenpartners en vakgenoten.

Al deze uitdagingen ga je aan met een relatief nieuw, enthousiast en gedreven MT dat samen in ontwikkeling is. En met gedreven en deskundige BEN-teamleden en alle andere bevlogen medewerkers van De Zijlen.

3.2 Divers palet aan verantwoordelijkheden en contacten

In deze functie ben je verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering en kwaliteit van de medische- en gedragsondersteuning van cliënten en zorgverleners. Je ontwikkelt daarnaast samen met het MT het strategisch organisatiebeleid en vertaalt dit naar tactische en operationele doelstellingen en jaarplannen. Je anticipeert adequaat op ontwikkelingen in de sterk veranderende zorgmarkt en vertaalt dit naar innovatief uitvoerbaar beleid. Je initieert en geeft leiding aan veranderingsprocessen die gericht zijn op de realisatie van de visie en ambitie van De Zijlen. Samen met de collega's positioneer en ontwikkel je De Zijlen zowel in- als extern.

Je zorgt dat werkprocessen optimaal functioneren en goed onderhouden worden. Je zet de recent ingezette lijn rondom de leefprogramma's met verve door en draagt zorg voor doorlopende kwaliteitsverbetering. Daarbij zorg je voor balans tussen kwaliteit en bedrijfsvoering. Je stimuleert de samenwerking binnen de organisatie. Ook sta je open voor een professionele werkcultuur, waarin vertrouwen, nabijheid en een aanspreekcultuur centraal staan. Extern ben jij het boegbeeld van De Zijlen op het gebied van behandeling en expertise en ontwikkel en initieer je verschillende samenwerkingsvormen met externe partijen, ketenpartners en vakgenoten.

3.3 Met jouw talenten kun je het verschil maken

We zoeken een ervaren manager die gedreven, energiek, daadkrachtig en ondernemend is en die met passie en lef werkt aan toekomstbestendige zorg. Een manager die succesvol verder bouwt aan een ontwikkelde organisatie in een dynamische omgeving. Je overtuigt door visie, richtinggevende kwaliteiten, besluitvaardigheid en koersvastheid. Je bent transparant en hecht aan korte lijnen, alertheid en direct contact. Je bent een teamspeler en bruggenbouwer en schakelt makkelijk tussen diverse tafels en onderwerpen. Je bezit een effectieve combinatie van zakelijkheid en warmte. Je kunt grenzen stellen en keuzes maken. Tegelijkertijd ben je sensitief, diplomatiek en geduldig wanneer de situatie daar om vraagt. Professionals voelen zich door jou gezien, gekend en geïnspireerd. Omdat jij hun werkelijkheid snapt, ben je in staat hen te bevragen en hen in te zetten op hun kwaliteiten. Je bent een leidinggevende die vanuit een breed en integraal perspectief en met flexibiliteit, inlevingsvermogen en verbinding een werkomgeving creëert waarin je de medewerkers tot bloei laat komen. Je zorgt zo dat hun kennis en expertise optimaal wordt benut. Vanuit jouw inspirerende managementstijl zorg je voor visie en samenwerking en breng je structuur en focus aan. Je brengt de buitenwereld naar binnen, ziet kansen en bent initiatiefrijk. Vanuit verbinding, empathie, humor en (zelf)reflectie sta je in oprecht contact met stakeholders, medewerkers en cliënten en zorg je dat zij zich gehoord voelen.

Verder voldoet de manager Behandelen – Expertise Netwerk aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Ruime ervaring met het leidinggeven aan hoogwaardige (para-)medische professionals/ behandelaren, bij voorkeur in de (langdurige) zorg, of elders in het sociaal domein met vergelijkbare span-of-attention.
- ▶ Ervaring als leidinggevende met verandermanagement en teamontwikkeling.
- ▶ Ervaring met bedrijfsvoering en specifiek met besluiten waarin financiële en inhoudelijke elementen zijn afgewogen.
- ▶ Ervaring met positioneren, profileren en (versterken van) samenwerking, zowel binnen als buiten De Zijlen.
- ▶ Ervaring met kennis(deling) en innovatie.
- ▶ Affiniteit met de sector VG en de doelgroep.
- ▶ Ervaring met externe samenwerking is een pre.
- ▶ Ervaring als (para-)medisch professionals/ behandelaar is een pré.

4. Wat biedt De Zijlen?

Als je binnenkomt bij De Zijlen ervaar je direct het warme bad. Er werken zeer bevlogen en nuchtere mensen in deze hartverwarmende organisatie. De omvang van De Zijlen is zodanig dat er korte lijnen zijn en iedereen toegankelijk is, en er voldoende strategische uitdagingen en mogelijkheden zijn om echt wat te realiseren. De organisatie staat goed bekend in de provincie. De Zijlen is echt de specialist en partner in complexe zorg.

De organisatie is in ontwikkeling, niet omdat het slecht gaat, maar vooral om het goed te houden. Er is veel beweging en dat brengt interessante uitdagingen met zich mee. Als manager BEN heb je een diverse en uitdagende rol en een belangrijk aandeel in het bouwen aan toekomstgerichte zorg en behandeling. Je kunt het verschil maken in het werkplezier van de medewerkers. Het MT is relatief nieuw van samenstelling en er is veel enthousiasme en energie om met de ontwikkeling van dit team en de toekomst van de organisatie aan de slag te gaan. Zij zijn nieuwsgierig naar jouw visie op organisatiebrede en strategische thema's.

Verder biedt De Zijlen:

- ▶ Direct een vast dienstverband voor 36 uur per week.
- ▶ Salaris conform CAO Gehandicaptenzorg FWG 75 (afhankelijk van ervaring maximaal € 9.611,- (per 1 december 2024) bij een volledig dienstverband van 36 uur per week).
- ▶ Naast je wettelijke vakantie-uren krijg je Balansverlof van 57 uur per kalenderjaar op fulltime basis.
- ▶ Vakantietoeslag 8% en eindejaarsuitkering 8,33% conform CAO.
- ▶ Woon-werkverkeervergoeding van € 0,16 per km tot 30 km enkele reis en € 0,03 per km tussen 30 en 60 km enkele reis.
- ▶ Goede secundaire voorwaarden zoals een fiscale uitruilregeling op het gebied van reiskosten en diverse aantrekkelijke voordeelregelingen bij de aanschaf van bijvoorbeeld een sportabonnement, fiets, laptop of telefoon, wellness en health-check.
- ▶ Diverse premiekortingen op aanvullende verzekeringen.
- ▶ Diverse interne opleidingen en trainingen om je te blijven ontwikkelen.

5. De selectieprocedure

Deze vacature is gelijktijdig in en extern opengesteld. Bij gelijke geschiktheid hebben interne kandidaten de voorkeur. Wij ontvangen je reactie graag uiterlijk 13 oktober 2024. 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 **18 tot en met 21 oktober 2024**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **24 oktober 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij De Zijlen.

2 Selectiegesprekken door De Zijlen

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij De Zijlen op **5 november 2024**. Verdiepende gesprekken vinden plaats op **13 november 2024**. Vervolgens 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 december 2024.



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 kan je contact opnemen met Corinne van der Salm, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Chinouk Middeldorp, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.