



Wervingsprofiel

Manager Medewerker Kwaliteit Organisatie (MKO)

29 november 2024

Opdrachtgever ZorgSaam

Auteurs Ingrid de Boer en Elizabeth de Jong

Aanvraagnummer A06731



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	ZorgSaam	3
2.2	Meerjarenstrategie 2023 – 2027 ‘Noodzaak voor veranderen’	3
2.3	Wat maakt Zeeuws-Vlaanderen als grensregio uniek in Nederland?	4
2.4	De organisatie in perspectief	4
3.	De functie van manager MKO	4
3.1	De opgave	4
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	5
3.3	Profiel	5
4.	Wat biedt ZorgSaam?	5
5.	De selectieprocedure	6

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager MKO bij ZorgSaam. 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](#) van ZorgSaam te bezoeken.

2. De organisatie

2.1 ZorgSaam

ZorgSaam is de spin in het zorgweb voor jong en oud in Zeeuws-Vlaanderen en omstreken. ZorgSaam biedt ziekenhuiszorg, ambulancezorg, thuiszorg en ouderenzorg en is daarmee koploper op het gebied van ketenzorg. Met de verschillende onderdelen verstrekt ZorgSaam naadloos op elkaar aansluitende passende zorg. ZorgSaam kenmerkt zich door het verlenen van zeer patiënt- en cliënt gerichte zorg en kent een hoge patiënten c.q. cliëntenwaardering. Om op elkaar aansluitende zorg (ketenzorg) te verstrekken wordt nauw samengewerkt met andere zorgverleners, zowel in binnen- als buitenland. Bij ZorgSaam zijn 3500 medewerkers werkzaam en 800 vrijwilligers. De totale omzet (2023) bedraagt 283 miljoen euro.

Externe ontwikkelingen

De continuïteit van zorg staat onder druk. Mensen worden ouder en de zorgvraag en daarmee de zorgkosten nemen steeds toe. Daarnaast is er minder zorgpersoneel beschikbaar en zijn er minder mensen om mantelzorg te bieden. Binnen ZorgSaam zijn belangrijke stappen gezet om in te spelen op deze ontwikkelingen. Uniek hierin is de intensieve samenwerking in de grensoverstijgende regio. Deze stappen sluiten aan op het Kader Passende Zorg en het Integraal Zorgakkoord.

2.2 Meerjarenstrategie 2023 – 2027 ‘Noodzaak voor veranderen’

In de meerjarenstrategie 2023 - 2027 beschrijft ZorgSaam de ‘noodzaak voor verandering’ en hoe ZorgSaam die verandering op wil pakken. Overkoepelend staan in de meerjarenstrategie twee beloftes geformuleerd.

1 ZorgSaam geeft aandacht aan haar medewerkers.

Zo'n 3.500 medewerkers en 800 vrijwilligers vormen gezamenlijk ZorgSaam. Alles wat gedaan wordt, waar ze goed in zijn, alle zorg en aandacht die verleend wordt, is mensenwerk. Zonder tevreden en gemotiveerde medewerkers is er geen ZorgSaam en kan er geen goede zorg worden verleend. Dat betekent dat ZorgSaam er wil zijn voor de medewerkers. Aandacht voor de medewerkers betekent ruimte voor professionele autonomie, groei en invloed op eigen werk, een veilige werkomgeving en goede mogelijkheden om werk te combineren met privéleven of de rol van mantelzorger.

2 ZorgSaam staat voor zorg en welzijn voor alle inwoners in Zeeuws-Vlaanderen.

Met de vergrijzing zijn gezondheid en welzijn van de inwoners van Zeeuws-Vlaanderen geen vanzelfsprekendheid. ZorgSaam doet er alles aan om passende zorg te blijven bieden aan alle inwoners van Zeeuws-Vlaanderen. Dat doet ZorgSaam in samenwerking met partners in Zeeland en Vlaanderen. Tevens wordt er steeds meer vanuit welzijn gekeken en gehandeld.

Als mensen goed in hun vel zitten en gezonde gewoontes hebben, dan zullen ze minder vaak, minder intensief en/of minder lang zorg en ondersteuning nodig hebben. Op die manier kan zorgcapaciteit ingezet worden waar die het meeste van betekenis is.

Regionale samenwerkingen als onderdeel van de strategie

Om de beloftes te realiseren zijn samenwerkingen tussen zorgaanbieders, gemeenten, provincie, zorgverzekeraars en zorgkantoor opgezet. ZorgSaam neemt actief deel in verschillende strategische en operationele samenwerkingen in Zeeland en over de grens met België.

2.3 Wat maakt Zeeuws-Vlaanderen als grensregio uniek in Nederland?

Een van de uitdagende ontwikkelingen maar tevens grote kans voor ZorgSaam is het gegeven dat Zeeuws-Vlaanderen weliswaar een dubbele vergrijzing kent, maar tevens een (nabijgelegen) Belgische vergroening. De afgelopen jaren zijn veel Belgische Vlamingen in Zeeuws-Vlaanderen komen wonen. Het percentage Vlamingen in Zeeuws-Vlaanderen is inmiddels circa 16% en groeit de komende jaren nog verder. Kenmerkend daarbij is dat deze doelgroep vooralsnog een beroep doet op het Belgische zorgsysteem. Een grote kans voor ZorgSaam is om die Belgische Vlamingen te winnen voor het Nederlandse zorgsysteem door intensieve samenwerking met UZGent.

2.4 De organisatie in perspectief

Het bestuur medische staf (BMS) en de raad van bestuur van ZorgSaam kennen sinds 2022 een model van co-bestuur. Twee leden van het BMS worden afgevaardigd en vormen samen met de raad van bestuur de Bestuursraad. In de Bestuursraad wordt gezamenlijk opgetrokken vanaf het moment van signaleren van bestuurlijke thema's tot aan de gezamenlijke uitvoering van besluiten.

Strategische thema's

Voorkomend uit de strategie wordt er gewerkt met programmamanagement voor volgende programma's:

- ▶ Passende zorg
- ▶ Digitalisering & Innovatie
- ▶ Aandacht voor medewerkers
- ▶ Duurzaamheid, vastgoed en Wonen

De organisatie is recent (in 2023) aangepast en kent een clusterindeling. Dit betreffen de clusters Centra voor Wonen met Zorg en Zorg Thuis (thuis en ouderenzorg) en Acute zorg, Beschouwende zorg en Snijdende zorg (ziekenhuis)clusters. Daarnaast is er het cluster Transmurale Zorg & Coördinatie, zowel actief in het ziekenhuis als in de thuis- en ouderenzorg en eerstelijnszorg en slaat de brug tussen beide zorgonderdelen. Naast de zorgclusters zijn er drie ondersteunende clusters te weten cluster Financiën en Inkoop, cluster Infrastructuur en cluster Medewerker, Kwaliteit en Organisatie (MKO).

3. De functie van manager MKO

3.1 De opgave

De afdeling MKO zit in een overgangsfase en is recent overgegaan van 3 organisatieonderdelen naar 2 die ieder aangestuurd worden door een leidinggevende. De onderdelen zijn 1. HR advies en services & 2. advies, beleid, kwaliteit en ontwikkelen. Daarnaast is het team communicatie onderdeel van MKO. Dit team wordt rechtstreeks aangestuurd door de manager MKO.

De afgelopen jaren is de personele capaciteit van de ondersteunende diensten waaronder MKO gestegen. De opgave voor de komende periode is om deze capaciteit terug in verhouding te brengen met de omzet van de Zorggroep. In 2024 is een herstelplan vastgesteld.

In het herstelplan zijn maatregelen opgenomen om deze daling van personele capaciteit te realiseren. Uiteraard mag dit niet ten koste gaan van de kwaliteit en organisatieontwikkelingsdoelen. De nieuwe inrichting staat voor meer integraliteit en efficiëntie van werkprocessen.

Op hoofdlijnen zal het organisatieonderdeel HR en services (ca. 32 fte) bestaan uit:

- ▶ HR front & backoffice
- ▶ HR-business partners
- ▶ Werk en Gezondheid

Op hoofdlijnen zal het organisatieonderdeel advies, beleid, kwaliteit & ontwikkelen (ca. 25 fte) bestaan uit:

- ▶ Opleiden en ontwikkelen
- ▶ Advies en beleid
- ▶ Kwaliteit

Het organisatieonderdeel communicatie zal bestaan uit +/- 6 fte.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

- ▶ Direct aansturen van de leidinggevende HR-advies en services, de leidinggevende advies, beleid, kwaliteit en ontwikkelen en team communicatie. Indirect wordt leidinggegeven aan ongeveer 63 fte medewerkers.
- ▶ Is programmamanager voor programma aandacht voor medewerkers.
- ▶ Realiseert doelstellingen en bedrijfsresultaten.
- ▶ Bepaalt en ontwikkelt mede het strategisch organisatiebeleid.
- ▶ Neemt deel aan en initieert meerdere overlegvormen.
- ▶ Geeft mede vorm aan de herinrichting van de organisatieonderdelen.
- ▶ Geeft uitvoering aan het herstelplan en stuurt de veranderingsprocessen aan.
- ▶ Vertegenwoordigt de organisatie bij in- en externe contacten.
- ▶ Houdt overzicht en geeft sturing aan diverse organisatie brede projecten, zoals o.a. IZA, Zorg en Balans,
- ▶ Houdt zicht op overkoepelende thema's op het gebied van HR, beleid en kwaliteit o.a. sociale veiligheid, Arbo, calamiteitenonderzoek, klachtenafwikkeling, Qualicor, audits.

3.3 Profiel

- ▶ WO werk- en denkniveau.
- ▶ Ruime relevante HR-ervaring (als leidinggevende).
- ▶ Expertise op het vlak van kwaliteit, cao's.
- ▶ In staat het grote geheel te blijven zien, niet alleen denken vanuit eigen cluster.
- ▶ Kunnen verbinden naar de lijn en het primair proces en binnen de eigen onderdelen.
- ▶ Sterk analytisch vermogen en communicatief vaardig op diverse niveaus.
- ▶ Positieve inslag, schouders eronder, organisatiesensitief.
- ▶ Zichtbaar, autonome denker, proactief met executiekracht.
- ▶ Oplossingsgericht, concreet, koersvast, snapt het politieke spel.
- ▶ Goede sparringpartner voor collega's, MT en bestuur.

4. Wat biedt ZorgSaam?

ZorgSaam is de specialist in zorg voor jong en oud in de regio Zeeuws-Vlaanderen én daarbuiten. Het biedt een dynamische werkomgeving waar ziekenhuiszorg, ambulancezorg, thuiszorg en ouderenzorg elkaar ontmoeten. ZorgSaam biedt haar professionals een unieke positie om gezamenlijk deze omgevingen met elkaar te verbinden, én een plek waarin je volop mee mag werken aan de verandering van de zorg. Verder biedt ZorgSaam:

- ▶ Een marktconform salaris, afhankelijk van ervaring en opleiding, ingeschaald in FWG 75 van de CAO Ziekenhuizen.
- ▶ Een volledige aanstelling met een 36-urige werkweek (inclusief diensten voor bereikbaarheid).

- ▶ Secundair een eindejaarsuitkering van 8,33 %.
- ▶ Mogelijkheden om je te ontwikkelen en voor het volgen van opleidingen.
- ▶ Een vast dienstverband met een proeftijd van twee maanden.

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 **december 2024 tot en met 10 januari 2025**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, **in de week van 13 tot en met 17 januari 2025** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij ZorgSaam.

2 Selectiegesprekken door ZorgSaam

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever **in de week van 13 tot en met 17 januari 2025**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een ontwikkelassessment en managementdrives maken onderdeel uit van de procedure.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 31 januari 2025.

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

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. Meer informatie vindt u ook op de [website](#) van ZorgSaam. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Elizabeth de Jong en Ingrid de Boer, senior adviseurs executive search in samenwerking met Robin de Boer, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).