



Wervingsprofiel

Directeur

Een innovatieve verbinder met een visie op een gezonde arbeidsmarkt Zorg en Welzijn

22 maart 2023

Opdrachtgever: deRotterdamseZorg

Auteur(s): Bianca van Winkel
Manon Min

Aanvraagnummer: A05462



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	deRotterdamseZorg: 'Weten waar we staan. Samen oplossen. De arbeidsmarkt in balans'	3
2.2	Het bureau deRotterdamseZorg	3
2.3	Samen anders leren en werken – jaarplan 2023	4
3.	De functie van directeur	5
3.1	De uitdagingen	5
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	5
3.3	Profiel	6
3.4	Functie-eisen:	6
3.5	Competenties	6
4.	Wat biedt deRotterdamseZorg?	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 directeur bij deRotterdamseZorg. Met dit functieprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij deze uitdagende 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://derotterdamsezorg.nl/>

2. De organisatie

2.1 deRotterdamseZorg: 'Weten waar we staan. Samen oplossen. De arbeidsmarkt in balans'

De sector Zorg en Welzijn heeft, net als veel andere sectoren, te maken met personeelstekorten. Om iedereen tijdig goede zorg te leveren zijn voldoende gekwalificeerde zorgmedewerkers nodig. In de regio Rotterdam Rijnmond wordt dit gezien als een gezamenlijke missie van zorg- en onderwijsorganisaties. deRotterdamseZorg is het samenwerkingsverband van 36 zorg- en onderwijsorganisaties in de regio Rotterdam Rijnmond. Het besef is er steeds meer dat als we in de toekomst ook de zorg willen leveren die voor iedereen nodig is, dat duurzame verandering dan noodzakelijk is. Het werk moet zo georganiseerd worden dat aan de groeiende zorgvraag voldaan kan blijven worden. Eén formule bestaat niet. Maar samen experimenteren we, leren we van en met elkaar, vinden we slimme oplossingen. deRotterdamseZorg jaagt samen met de regionale samenwerkingspartners de beweging aan en maakt kansen zichtbaar waardoor initiatieven verbonden worden en er versnelling komt.

2.2 Bureau deRotterdamseZorg

Om de arbeidsmarkt in balans te kunnen brengen is het belangrijk om te weten wat er speelt, nu en in de toekomst. Bureau deRotterdamseZorg voert regie in de regio door arbeidsmarktonderzoek, duiding en agendering. Ook helpt deRotterdamseZorg hen bij de duurzame verandering die noodzakelijk is. Met energie, creatieve blik en lef daagt deRotterdamseZorg hen uit anders te kijken naar werken en leren in zorg & welzijn.

In Nederland zijn er nog 11 regionale werkgeversorganisaties die vanuit het landelijke RegioPlus de regionale zorgarbeidsmarkt in balans brengen, ieder met een eigen visie en op zijn eigen manier, zodat elke Nederlander uiteindelijk kan rekenen op zorg op het moment dat hij dat nodig heeft.

Bij het bureau deRotterdamseZorg werken circa 15 enthousiaste professionals met veel passie aan de realisatie van uitdagende projecten en activiteiten. Het bureau werkt *lean* en *mean*. Het vaste team werkt elke dag samen met *knowmads* die voor een jaar hun kennis delen en hun frisse blik werpen op de projecten en programma's en daarna weer verder gaan. Welke activiteiten en projecten het team uitvoert, wordt bepaald op basis van de vraag vanuit de zorgorganisaties. Daarmee gaan ze aan de slag, door optimaal gebruik te maken van de netwerken, kennis en ervaring in deze zorgregio én daarbuiten. Zo vragen ze subsidies aan en verantwoorden ze zich en dragen ze bijvoorbeeld landelijke wervingscampagnes uit.

Ieder project van deRotterdamseZorg wordt geleid door een projectleider en heeft een projectteam. Het projectteam bestaat uit medewerkers van de diverse zorg- en onderwijsorganisaties die aangesloten zijn bij deRotterdamseZorg. Deze samenwerking maakt deRotterdamseZorg uniek en op die manier werken ze écht samen aan het terugdringen van het personeelstekort in de zorg.

Het bureau wordt aangestuurd door de directeur. Het bestuur van deRotterdamseZorg bestaat uit tien bestuurders uit zorg- en onderwijsorganisaties die zijn aangesloten bij deRotterdamseZorg.

2.3 Samen anders leren en werken – jaarplan 2023

De basisdienstverlening van de deRotterdamseZorg bestaat uit het doen van regionaal arbeidsmarktonderzoek, het organiseren van samenwerkingen, netwerken en arbeidsmarktcommunicatie. deRotterdamseZorg richt zich de komende periode op vier focusprogramma's die alleen in de regionale samenwerking opgepakt kunnen worden.

4 FOCUSPROGRAMMA'S

In 2023 brengen we focus aan en vergroten we de slagkracht met de keuze voor een aantal regionale programma's waar we de regionale executiekracht op in zetten. Hierbij richten we ons op hoe de opleidingen van moderne zorgprofessionals kunnen blijven aansluiten op de veranderingen in de zorg en hoe met modern werkgeverschap het behoud en duurzame inzetbaarheid, én de ontwikkeling van de professional op weg naar de toekomst gerealiseerd wordt.



Daarnaast faciliteert deRotterdamseZorg tijdelijk lerende netwerken die aansluiten bij de dagelijkse vraagstukken in de organisaties. Projecten die zijn afgerond borgen ze in de regio. En zoals altijd zal deRotterdamseZorg met heldere en herkenbare communicatie de opbrengsten en resultaten voor iedereen zichtbaar bruikbaar en deelbaar maken.

Uitgebreide informatie over het jaarplan 2023 en de vier focusprogramma's vind je [hier](#).



3. De functie van directeur

3.1 De uitdagingen

Als directeur van deRotterdamseZorg krijg je met de volgende uitdagingen te maken:

- ▶ **Maatschappelijke ontwikkelingen:** Rondom het thema arbeidsmarkt ligt een uitdagende landelijke en maatschappelijke opgave. Iedereen heeft recht op passende ondersteuning en zorg. De komende jaren leidt dat tot grote uitdagingen die niet meer door de zorg- en welzijnsaanbieders individueel kunnen worden aangepakt. Uitdagingen als vergrijzing, beperkte personele capaciteit, kostenstijgingen, digitalisering en de toenemende kansongelijkheid versterken de noodzaak tot regionale domein overstijgende samenwerking. Dit zal de komende jaren alleen maar toenemen. Het is niet meer haalbaar om toegankelijke, betaalbare en kwalitatief goede zorg te blijven bieden op de manier zoals dat nu georganiseerd is. Het moet dus anders.
- ▶ **Hoe de sector het ervaart:** In een krappe arbeidsmarkt en een groeiend aantal onvervulbare vacatures gaat steeds meer aandacht uit naar het vinden en behouden van medewerkers. Een lastige opgave wanneer de dagelijkse praktijk bestaat uit groeiende wachtlijsten, toenemende werkdruk, stijgend verzuim en uitstroom van (ook veel startende) medewerkers, naar zzp-schap, bureaus of uit de sector.
- ▶ **Overheid:** Daarom stuurt ook de overheid op een transitie van zorg en welzijn. Met diverse akkoorden geven zij hier richting aan: Het Integraal Zorgakkoord (IZA), WOZO, (Programma Wonen Ondersteuning en Zorg Ouderen), Juiste Zorg op de Juiste Plek, Passende Zorg en het Preventieakkoord etc. Het VWS-programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg (TAZ), vormt de taartbodem van het zorg- en welzijnsbeleid en is op diverse punten verbonden met alle akkoorden.

In het licht van de maatschappelijke ontwikkelingen, arbeidsmarkttrends en overheidsplannen is het aan deRotterdamseZorg om invulling te geven aan de regionale arbeidsmarktagenda zorg en welzijn. Samenwerking vormt voor deRotterdamseZorg hierbij het uitgangspunt. deRotterdamseZorg faciliteert, bestendigt en implementeert. Zij gelooft in de kracht van samen. Om samen deze organisatie overstijgende vraagstukken aan te pakken, brengt deRotterdamseZorg partijen -waaronder ook gemeenten, zorgverzekeraars, onderwijs en kennisinstituten- in de regio bij elkaar en zet zij samen met deze partijen resultaten neer in programma's, projecten en activiteiten. Ook in de landelijke plannen wordt aangestuurd op verregaande regionale samenwerking tussen zorg- en welzijnsaanbieders. Dat maakt dat het complexe speelveld in beweging is. Een stevige positie van deRotterdamseZorg is nu belangrijker dan ooit. Een belangrijke opgave voor de nieuwe directeur is om in de komende jaren de positie te versterken, uit te bouwen en te bestendigen. Zowel op inhoud als ook financieel. Met een goed georganiseerd bureau dat efficiënt is ingericht. Zodat deRotterdamseZorg wendbaar is en blijft.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

- ▶ Doorontwikkelen en uitdragen van de visie op de ontwikkeling van de regionale arbeidsmarkt zorg en welzijn.
- ▶ Inspirerend boegbeeld zijn voor organisaties en medewerkers.
- ▶ Stakeholdermanagement.
- ▶ Eindverantwoordelijke van (bureau) deRotterdamseZorg, waaronder de aansturing van het team werkzaam op het bureau.
- ▶ Bedrijfsvoering van deRotterdamseZorg.
- ▶ Nieuwe allianties aangaan.
- ▶ Ontwikkelen en behouden van een duurzame organisatie.



3.3 Profiel

Wij zijn op zoek naar een strategische denker die visie heeft op de ontwikkelingen waarin deRotterdamseZorg zich begeeft en zich hier op een politiek sensitieve manier in kan bewegen. Een netwerker en verbinder die investeert in bestaande samenwerkingsrelaties en die nieuwe allianties aangaat en het boegbeeld van deRotterdamseZorg is. De directeur weet daarnaast de strategie te vertalen naar resultaten op de korte én lange termijn.

De directeur is de spin in het web en adviseert en ondersteunt de bestuurders van de samenwerkende zorg- en onderwijsorganisaties. Als directeur ben je diplomatiek en heb je respect voor de identiteit van elke deelnemende organisatie. Je weet het collectieve belang op tafel te krijgen en te houden en onderstreept het belang om gezamenlijk de uitdagingen met betrekking tot de arbeidsmarkt in zorg en welzijn aan te pakken. De directeur schakelt soepel tussen strategisch, tactisch en operationeel niveau en is in staat om belangen af te wegen om te komen tot uitvoering van de uitgangspunten die voortkomen uit het IZA en het programma TAZ.

Je bent als directeur een echte peoplemanager en intuïtief leider die oog heeft voor de talenten van medewerkers en ruimte geeft om ieder tot zijn recht te laten komen en hierbij in staat is om te co-creëren. In het leiderschap is de basis vertrouwen, het geven van autonomie en eigenaarschap aan de professionals. Hiernaast zorg je dat je zicht hebt op de voortgang en resultaten van de programma's en projecten. Je treedt hierbij op als sparringpartner en klankbord. Je bent hierin zichtbaar en benaderbaar. Ook daadkracht en een lange adem zijn belangrijk gezien het samenwerken tussen organisaties niet altijd eenvoudig is en verschillende belangen met zich meebrengt.

Kortom, het is een brede en verantwoordelijke rol waarin ondernemerschap, initiatief en creativiteit gewenst is. We zoeken een directeur die verbindt, signaleert, draagvlak creëert en goed kan samenwerken.

3.4 Functie-eisen:

- ▶ Master werk/denkniveau.
- ▶ Affiniteit met zorg, welzijn en arbeidsmarkt vraagstukken.
- ▶ Is in staat zich het (politieke) speelveld waarin deRotterdamseZorg zich bevindt snel eigen te maken. Affiniteit met de regio.
- ▶ Kennis en ervaring in het samenwerken tussen (verschillende) organisaties.
- ▶ Kennis en ervaring met programmatisch en projectmatig werken.

3.5 Competenties

- ▶ Strategisch denken.
- ▶ Politiek sensitief en politieke vaardigheden.
- ▶ Innovator en inspirator.
- ▶ Visionair.
- ▶ Verbinder op de verschillende niveaus.
- ▶ Authentiek.
- ▶ Daadkrachtig en een aanhouder.
- ▶ Co-creatie tot stand kunnen brengen.

4. Wat biedt deRotterdamseZorg?

- ▶ Je kunt het verschil maken waardoor de betrokken partners een stevige, innovatieve en vooral positieve stempel kunnen drukken op een gezonde arbeidsmarkt Zorg en Welzijn.
- ▶ Je kan echt bijdragen aan een belangrijke maatschappelijke opgave.
- ▶ Je gaat samenwerken met een team van bevlogen professionals.
- ▶ Er heerst een prettige, dynamische werksfeer met betrokken, professionele en ambitieuze bestuurders die samen iets moois willen neerzetten.
- ▶ De honorering voor de werkzaamheden vindt plaats conform de CAO ziekenhuizen. De functie is ingeschaald in FWG 75, afhankelijk van ervaring.
- ▶ Het gaat om een dienstverband van circa 32 – 36 uur per week.
- ▶ Flexibele werktijden vanwege bijeenkomsten die ook in de avonden plaats kunnen vinden.
- ▶ Een fijne werkplek op een locatie die goed bereikbaar is, zowel met de auto als het Openbaar Vervoer. Vanzelfsprekend word je gefaciliteerd in het thuiswerken.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseurs van Leeuwendaal voeren allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats via MS Teams in de periode van **week 14– 15**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs, in **week 16** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **deRotterdamseZorg**.

2 Selectiegesprekken door deRotterdamseZorg

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever in **week 16 en 17**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hier voor 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 mei 2023.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Bianca van Winkel en Manon Min, senior adviseurs executive search, en voor vragen over de procedure met Soesja Bijtelaar, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via:

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

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.