

Directeur Care

een inspirerend, innovatief en verbindend leider, die Zuyderland Care met daadkracht zowel in- als extern leidt en positioneert en verder ontwikkelt

Voor deze vacature zoeken wij een inspirerende, innovatieve en daadkrachtige leider voor wie het vanzelfsprekend is dat samenwerking een kritische succesfactor is en dus van nature in- en extern partnerschap zoekt. Zijn/haar intrinsieke betrokkenheid verbindt; als leider van het MT Care, als boegbeeld voor medewerkers en als gesprekspartner voor samenwerkingspartners.

Potentiële kandidaten beschikken over een academisch werk- en denkniveau en hebben aantoonbare integrale management- en veranderervaring vanuit een strategisch verantwoordelijke positie de zorg. Flexibiliteit, creativiteit, wend- en weerbaarheid zijn belangrijke eigenschappen ten behoeve van innovatie. Leiderschap en oprechte interesse in en aandacht voor medewerkers staan garant voor een juiste en effectieve begeleiding bij verandering en implementatie.

Aanleiding vacature

De huidige directeur Care is aangetreden in 2018 en gaat Zuyderland verlaten omdat zij een andere en bestuurlijke positie heeft aanvaard. Om die reden is Zuyderland per 1 april 2024 op zoek naar een nieuwe directeur Care.

Zuyderland Care is onderdeel van het concern van Zuyderland dat als geheel één ziekenhuis op vijf locaties, geestelijke gezondheidszorg, revalidatie, zorgcentra, thuiszorg, twee hospices, en thuishulp omvat. Onder Zuyderland Care vallen drie bedrijfsonderdelen, alle met de juridische status van een BV, namelijk: Zuyderland Zorgcentra, Zuyderland Thuiszorg en Zuyderland Thuishulp. Deze BV's zijn organisatorisch met elkaar verbonden, hebben op dit moment ieder weliswaar hun eigen bedrijfsvoering, maar de organisatorische integratie van deze drie bedrijfsonderdelen is vanuit de 'één Care-gedachte' in volle gang. Vanuit en in combinatie met de verschillende bedrijfsonderdelen wordt een breed palet aan verpleging, verzorging, begeleiding en thuiszorg geboden voor alle reguliere en ook bijzondere doelgroepen, inclusief palliatieve zorg in twee High Care hospices. Zuyderland Zorg (ook wel Zuyderland Care genoemd) neemt verantwoordelijkheid voor de integrale zorg in haar regio. De kracht van de dienstverlening en positie zit in de onderlinge verbinding intern (dus ook met het ziekenhuis), maar uiteraard ook met externe samenwerkingspartners in de regio. De kenmerken van het Zuyderland concern waarin Care én Cure beide zijn vertegenwoordigd, bieden unieke kansen door intern korte lijnen voor samenwerking als ook extern voor samenwerking met partners in de regio. Vanuit dit aanbod biedt Zuyderland zorg in de gehele zorgketen; van geboorte tot aan de laatste levensfase. De kernwaarden van Zuyderland zijn: **met aandacht, in samenhang en verfrissend alledaags.**

Kerncijfers

BV	Cliënten per jaar	Omzet	Fte
Zuyderland Zorgcentra	3661	€ 158 mio	1820
Zuyderland Thuiszorg	6309	€ 33 mio	389
Zuyderland Thuishulp	5528	€ 23 mio	498

Externe ontwikkelingen

Een terugtrekkende overheid kiest voor een duidelijk meer ondersteunende rol en verwacht dat burgers vanuit zelfredzaamheid meer eigen regie nemen op hun leven én dus ook in kwetsbare fases waarin zorg noodzakelijk is. Verschuiving heeft plaatsgevonden en alleen burgers met een complexe zorgproblematiek kunnen rekenen op zorg en begeleiding door professionals. Beschikbare budgetten worden krappere, de arbeidsmarkt binnen de zorg kent steeds grotere tekorten, terwijl in de regio Limburg de verwachting is dat het aantal ouderen met zorgbehoeften groeit. Voor de bekostiging hebben zorgorganisaties te maken met meerdere partijen (gemeenten, zorgkantoor, zorgverzekeraar); stakeholders met ieder hun eigen inhoudelijke en (financiële) eisen. Dit vraagt om zorgvuldig stakeholdermanagement en leidt o.a. ook tot een grotere administratieve en procedurele lastendruk voor zorgorganisaties. Stakeholdermanagement richt zich ook op het ontstaan en onderhouden van (nieuwe) verbindingen in de keten. Technologische ontwikkelingen en innovatie spelen een rol en zijn bedoeld om processen in de zorg efficiënter te maken en de kwaliteit van leven van cliënten te verhogen. Maar vragen ook om nieuwe deskundigheid van medewerkers. Van hen wordt verwacht dat zij daarin flexibel kunnen meebewegen in een regio die zich kenmerkt door vergrijzing.

Ontwikkelingen en opgaven Zuyderland

Een belangrijke kracht van Zuyderland ligt sterk in het kunnen aanbieden van een breed pakket aan dienstverlening en ondersteuning in de keten, vanuit de eigen diverse organisatieonderdelen in de regio. Het uitgangspunt is om integrale zorg te bieden en zich niet selectief op doelgroepen of diensten te richten. Samenwerking in de keten en ontwikkeling hiervan is evident voor continuïteit en positionering in de regio. De financiële en vastgoed situatie is gezond te noemen, de medewerkerstevredenheid bovengemiddeld hoog, maar zowel het ziekteverzuim als het personeelsverloop baren zorgen. De vergrijzing in de regio biedt kansen voor groei in de markt, echter heeft ook zijn weerslag op het medewerkerspotentieel dat met een ongunstigere leeftijdsmix de dynamiek in de zorg en het tempo daarbij niet altijd flexibel en wendbaar kan volgen. Kwaliteit van zorg en veiligheid vragen continue aandacht in een veranderende omgeving waarin cliënten steeds meer zelf regie nemen, vrijheid hebben om te bepalen wat goed is voor hun beleving van welzijn, terwijl aan organisatiekant de inspectie verplichtende regelgeving heeft.

Directeur Care, plaats in de organisatie

Besturing en eindverantwoordelijkheid van het concern is belegd bij de driehoofdige Raad van Bestuur. Onderscheidend in de sector is de nauwe samenwerking met het Medisch Specialistisch Bedrijf (MSB), vormgegeven door de Bestuursraad, die gevormd wordt door de Raad van Bestuur en het MSB-bestuur. Leidend is de overtuiging dat de betrokkenheid van medisch specialisten bij het bestuur en management van de organisatie essentieel is. Binnen de Bestuursraad vindt informatie-uitwisseling en meningsvorming plaats en worden besluiten gezamenlijk voorbereid. De Directeur Care sluit aan in de Bestuursraad en neemt deel aan de informatie-uitwisseling en meningsvorming. De Directeur Care rapporteert rechtstreeks aan het lid van de Raad van Bestuur (COO CARE en tevens CFO). Deze bestuurder is daarmee de hiërarchisch leidinggevende van de Directeur Care. De functionele en operationele (bestuurlijke) aansturing van alle onderdelen, ressorterend onder de Zorgcentra, Thuiszorg en Thuishulp van Zuyderland is gedelegeerd naar de Directeur Care.

De Directeur Care is het eerste aanspreekpunt voor en legt en onderhoudt, samen met de COO CARE, contact met de medezeggenschap: OR, VAR en Cliëntenraad (cliënten en of ouders/verwanten en wettelijke vertegenwoordigers van cliënten). Extern heeft hij/zij contacten met zorgkantoren (financier Wlz), gemeenten (financier Wmo), samenwerkings- en ketenpartners zoals organisaties voor ouderenzorg of psychiatrie, andere zorgaanbieders, huisartsen woningbouwcorporaties, onderwijs, koepel- en brancheorganisaties.

Opdracht

De Directeur Care is eindverantwoordelijk voor het aansturen van de Care en hiermee voor het opstellen en realiseren van de strategische doelstellingen, het beleid en de daaruit voortvloeiende resultaten op basis van de ingezette koers. Om zich te onderscheiden van andere Care aanbieders en ten behoeve van een gezonde continuïteit van de organisatie met bijbehorende vereiste kwaliteit van dienstverlening en zorg, is voor de komende periode een aantal relevante speerpunten benoemd. Deze zijn implementatie van de visie Wonen, Welzijn & Zorg, herinrichting Zuyderland Care & één ECD, versterken van de regionale samenwerking, duurzame inzetbaarheid van het personeel, verder implementeren en borgen van het cultuurprogramma de zorg van je leven, strategische personeelsplanning, lange termijn vastgoed planning en duurzaam Zuyderland. Daarnaast vragen de volgende elementen doorlopend aandacht en bijsturing: het welbevinden van de cliënt / (technologische) innovatie / uitbouwen van de positie in concern / realiseren van ketenzorg in de regio samen met Zuyderland Cure en andere ketenpartners.

Profiel Directeur

De Directeur Care legt verantwoording af aan de Raad van Bestuur, geeft direct leiding aan de leden van het Managementteam Care, leidt de MT-Care vergaderingen die zijn gericht op zorgvuldige én snelle besluitvorming, onderlinge samenwerking en op eenheid en consistentie van beleid. De Directeur is communicatief en verbindend naar zowel in- als externe belanghebbenden en is in staat mensen mee te krijgen om beoogde transities daadwerkelijk mogelijk te maken. Als leider én manager is de Directeur krachtig, bezit uithoudings- en doorzettingsvermogen om organisatieveranderingen vanuit een

normatieve benadering in structuur, cultuur, verbeteringen van de (financiële) bedrijfsvoering en product/diensten ontwikkeling succesvol aan te sturen en te consolideren naar een stabiele situatie. Daarbij houdt deze rekening met de gedefinieerde resultaatdoelstellingen en kaders vanuit de financiële ratio's. Kwaliteit en veiligheid van de geleverde zorg aan cliënten houdt de Directeur scherp voor ogen. Ten aanzien van de aansturing van het MT Care concretiseert de Directeur de gekozen besturingsfilosofie van integrale management verantwoordelijkheid en vertaalt deze integrale verantwoordelijkheid in heldere competentieprofielen. Hij/zij bouwt op basis daarvan verder aan het competentie management, maakt met managers concrete resultaatafspraken op basis van strategisch beleid en jaarplannen en volgt de realisatie door middel van periodieke voortgangsrapportages en -gesprekken. Hij/zij bewaakt de eigen agenda en focus op het strategische niveau en legt de tactisch/operationele verantwoordelijkheid bij het MT Care en brengt de onderlinge samenwerking van dit team verder tot ontwikkeling. Daartoe versterkt hij/zij de competenties van deze managementlaag door effectieve ontwikkeling. Om de cirkel van planning, sturing en verantwoording te sluiten adresseert hij/zij bij het MT Care zowel gerealiseerde positieve als achterblijvende resultaten. Dit doet hij/zij door middel van periodieke voortgangsrapportages en -gesprekken. Hij/zij is in staat om daarbij enerzijds 'los te laten' en anderzijds tijdig en adequaat (zakelijk) in te grijpen.

Boegbeeld

Daarnaast is de Directeur boegbeeld voor de Care van Zuyderland, zowel intern als extern. Goede samenwerking tussen organisaties en professionals in de keten of het netwerk verhoogt de kwaliteit van zorg en tevredenheid van patiënten en cliënten in het leveren van de juiste zorg voor cliënten. Aanbieders van zorg, welzijn en wonen werken steeds meer als één team samen met de patiënt/cliënt en zijn omgeving. Door het meer gezamenlijk organiseren van zorg heeft de patiënt/cliënt minder last van de 'muren' tussen verschillende zorgorganisaties. Bij uitstek is Zuyderland Care door de intensieve samenwerking en korte lijnen met het ziekenhuis en relaties daarvan, in staat gemakkelijk verbinding te leggen in de keten en daarmee de patiënten/cliëntenzorg effectiever, efficiënter en kwalitatief beter te organiseren. Dit betekent voor de Directeur Care dat deze daarin plezierig zichtbaar dient te zijn en via zichzelf de organisatie zowel intern als extern profileert, positioneert als een kwalitatief en betrouwbare partner. En daarin vooral ook zelf initiatief toont om de toegevoegde waarde van de verbinding tussen Cure en Care binnen Zuyderland tot volle bloei te brengen. Dit kan alleen succesvol zijn als de Directeur Care integer is en bewaker van het maatschappelijke, betekenisvolle imago van Zuyderland, en de identiteit actief uitdraagt en de organisatie effectief positioneert bij de gekozen doelgroepen, in staat is met belanghebbenden te onderhandelen, zowel met samenwerkingspartners als met financiers. Houdt daarbij voldoende oog voor de borging in de organisatie. Is consistent in gedrag en houding met de visie en waarden van Zuyderland.

Competenties

1. Visieontwikkeling

Ontdekt nieuwe mogelijkheden, voordat zij zich voordoen, ontwikkelt een visie in de gehele (interne en externe) organisatiecontext en handelt op basis hiervan. Heeft een lange termijnvisie op de toekomst van de organisatie, rekening houdend met de ontwikkelingen in de markt. Betreft in de besluitvorming daarbij de inzichten van de Raad van Bestuur, (Centrale) Ondernemingsraad, de (Centrale) Cliëntenraad en de VAR.

2. People management

Het motiveren en enthousiasmeren van medewerkers om een bepaald van tevoren, helder gedefinieerd resultaat te behalen: stimuleert en geeft ruimte/verantwoordelijkheid aan medewerkers zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. Toont waardering en erkent prestaties, spreekt medewerkers aan op hun eigen verantwoordelijkheid. Daagt medewerkers uit, laat hen leren, inspireert tot het navolgen van gezamenlijke doelen en het leveren van resultaat. Is zich bewust van zijn/haar positie als directeur. Zet hierbij zijn/haar persoonlijkheid in, waarbij ruimte is voor humor. Zijn/haar stijl is er mede op gericht mensen beter te maken en dat medewerkers elkaar beter maken.

3. Ondernemerschap

Ziet patronen en verbanden in informatie en vertaalt die naar een voorstelling van toekomstige (gewenste) patronen en verbanden. Ziet kansen en weet deze te benutten. Gebruikt het bestaande netwerk en breidt het uit. Hanteert een planmatige aanpak, ontwikkelt en benut nieuwe concepten en modellen om tot nieuwe business mogelijkheden te komen. Moedigt ondernemend gedrag en eigenaarschap bij anderen aan en ondersteunt hen daarin. Heeft daarbij oog voor 'meer dan alleen maar cijfers en winstgevendheid'. Wil ook bijdragen aan en participeren in de samenleving.

4. Omgevingsbewustzijn

Laat blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en weet deze kennis effectief te benutten voor de eigen functie of organisatie. Is op de hoogte van zowel maatschappelijke als economische en politieke ontwikkelingen en heeft gevoel voor trends, zowel landelijk als regionaal.

5. Verbinder en ontwikkeling in- en externe relaties (netwerken)

Is in staat vanuit een intrinsiek verbindende en sociaalvaardige en communicatieve persoonlijkheid relaties in een breed spectrum van stakeholders te initiëren, te bouwen, te onderhouden maar ook te delen. Creëert netwerken met mensen zowel binnen het eigen concern als ook buiten de eigen organisatie, die van nut kunnen zijn bij de realisatie van de organisatiedoelstellingen. Weet goed samen te werken met andere organisaties/ketenpartners binnen het sterk veranderende zorglandschap. Werkt planmatig aan de ontwikkeling van contacten: stelt vast wie sleutelfiguren zijn en bouwt daarmee relaties op. Werkt systematisch aan de uitbreiding van het netwerk.

6. Commercieel en resultaatgericht bewustzijn

Is gericht op het uiteindelijke organisatieresultaat en op de resultaten, die de algehele rentabiliteit van het bedrijf zullen verbeteren. Weegt investeringen en opbrengsten in tijd, geld of middelen tegen elkaar af en zoekt actief naar mogelijkheden voor optimalisatie. Kijkt hoe op eerdere activiteiten voortgebouwd kan worden en/of hoe zij gereconstrueerd kunnen worden om kostenbesparingen te bereiken.

Betrekt kosten en baten als criterium bij alle te nemen besluiten in relatie tot de (inhoudelijk) te verwachten resultaten. Onderneemt activiteiten die relevante toegevoegde waarde leveren voor de gehele organisatie, zowel op de korte als de lange termijn.

7. Beïnvloedend vermogen

Kan anderen beïnvloeden door ideeën en plannen zodanig te presenteren dat zij hun standpunt wijzigen en/of hun activiteiten daarop aanpassen, waarbij tot participatie wordt uitgenodigd.

Maakt gebruik van beïnvloedingsplannen en -strategieën, waarbij de aandacht wordt gericht op de gehele organisatiecontext. Zet netwerk/lobby en allianties in en is in staat deuren te openen op het hoogste niveau bij de rijksoverheid, in gemeenten en bij landelijke organisaties.

Functie-eisen

- Functioneert op (post) academisch niveau.
- Ruime integrale management ervaring op aantoonbaar strategisch en organisatiebreed niveau in een complexe zorgorganisatie.
- Kennis van en ervaring in de ouderenzorg, verbinding met en netwerk in de regio Zuid- en Midden-Limburg. U bent woonachtig in de regio, dan wel hebt de bereidheid te verhuizen naar de regio.
- Kennis van strategische vraagstukken in de gezondheidszorg; doorziet de politieke en maatschappelijke context waarbinnen Zuyderland/Care actief is.
- Proactieve, resultaatgerichte instelling met oog voor risico's en haalbaarheid.
- Ervaring met innovatievraagstukken, is creatief; ziet kansen en is in staat om bewezen concepten te vertalen naar en duurzaam te implementeren binnen de organisatie. Is in staat om vernieuwing in de samenwerking met externe partijen te initiëren.
- Beschikt over een aantoonbaar en relevant netwerk in de zorg en directe stakeholders in relatie tot de organisatie, dan wel is in staat dit op korte termijn op te bouwen en te onderhouden.
- Representatieve persoonlijkheid die de organisatie bij externe partijen (verzekeraars, media, gemeente, etc.) kan vertegenwoordigen.
- Aantoonbaar succesvolle veranderervaring; durft moeilijke besluiten te nemen en te implementeren. Is in staat op verandering gerichte organisatie- ontwikkelingsprocessen te initiëren, begeleiden en te (laten) implementeren.
- Ervaring met cultuur- en gedragsverandering, kan hierbij invulling geven aan de voorbeeldrol en het reflecteren op dit nieuwe gedrag door het tonen van leiderschap, duidelijk en zakelijk handelen, door zichtbaar en toegankelijk te zijn.
- Denkt vanuit een normatieve benadering waarbij een bepaald minimum rendement dient te worden behaald; beschikt daarvoor over aantoonbare kennis van en inzicht in de bekostiging en over de vaardigheden en intrinsieke motivatie om (noodzakelijke) besparingen te realiseren, zonder dat de zorg van cliënten daaronder lijdt. Stuurt daar 'hard' op en monitort consequent of de door hem/haar

gestelde doelen snel genoeg worden bereikt.

- Kan op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde acties, tijd en middelen plannen voor het behalen van het gestelde doel.
- Organiseert eigen tegenspraak en borgt een onafhankelijke procesgang van de noodzakelijke veranderingen.
- Heeft kennis en ervaring op het gebied van financieel beheer, risicomanagement, bedrijfsvoering, vastgoedbeleid, kwaliteit en veiligheid van zorg, ICT en sociaal beleid en kan verbindingen tussen deze sturingsgebieden leggen (integrale dienstverlening).
- Heeft ervaring met de positionering en ontwikkeling van de ondersteunende diensten en stafafdelingen vanuit een decentrale besturingsfilosofie en outside-in benadering waarbij het primaire proces zo goed mogelijk wordt ondersteund.
- Heeft ervaring met het integraal managementconcept en weet hier leiding aan te geven; werkt actief aan competentieversterking van medewerkers en hoofden om meer verantwoordelijkheid te kunnen dragen.
- Beschikt over een besluitvaardige en resultaatgerichte stijl van leidinggeven op basis van geïnformeerd vertrouwen, voert de dialoog en kan beleid en werkvloer met elkaar verbinden.
- Weet het Management Team verder te versterken tot een orgaan dat gaat voor het gezamenlijke resultaat van de Care en richt zich op het organisatie brede belang (in plaats van het belang van het eigen domein). Hij/zij bewaakt derhalve de eenheid en samenhang van het beleid. Hij/zij zorgt ervoor en stimuleert dat er in het MT plaats is voor samen- en tegenspraak.

Persoonskenmerken

- Heeft natuurlijk gezag, is stevig en consistent in gedrag.
- Is integer en stelt de missie, visie en de belangen van de organisatie voorop.
- Is een prettige en betrouwbare gesprekspartner op elk niveau binnen de organisatie.
- Kenmerkt zich in de stijl van aan-/besturen door balans tussen zakelijkheid, resultaatgerichtheid en oog voor de persoon. Biedt enerzijds de gelegenheid om van fouten te leren en presteren te verbeteren en laat anderzijds structurele achterstand in prestaties niet doorwoekeren.
- Is in staat om op verschillende niveaus te acteren, staat dicht bij de organisatie; heeft voldoende praktische ervaring om medewerkers verder te helpen in hun ontwikkeling; kan hierbij effectief vormgeven aan situationeel leiderschap.
- Is een bruggenbouwer die interne en externe belanghebbenden verbindt.
- Is gericht op consolideren en verbinden en vervult een voorbeeldfunctie voor wat betreft samenwerken.
- Inspireert en enthousiasmeert mensen om hun grenzen te verleggen, verantwoordelijkheid te nemen en het beste uit zichzelf naar boven te brengen.
- Staat garant voor heldere beslissingsbevoegdheden en open informatie als de sleutel tot een succesvolle uitvoering van de vastgestelde strategie.
- Durft out of de box te denken.

Arbeidsvoorwaarden

Het betreft een fulltime dienstverband en gezien de omvang en verantwoordelijkheid van de functie vindt inschaling marktconform plaats/volgens de CAO ziekenhuizen, FWG 80+.

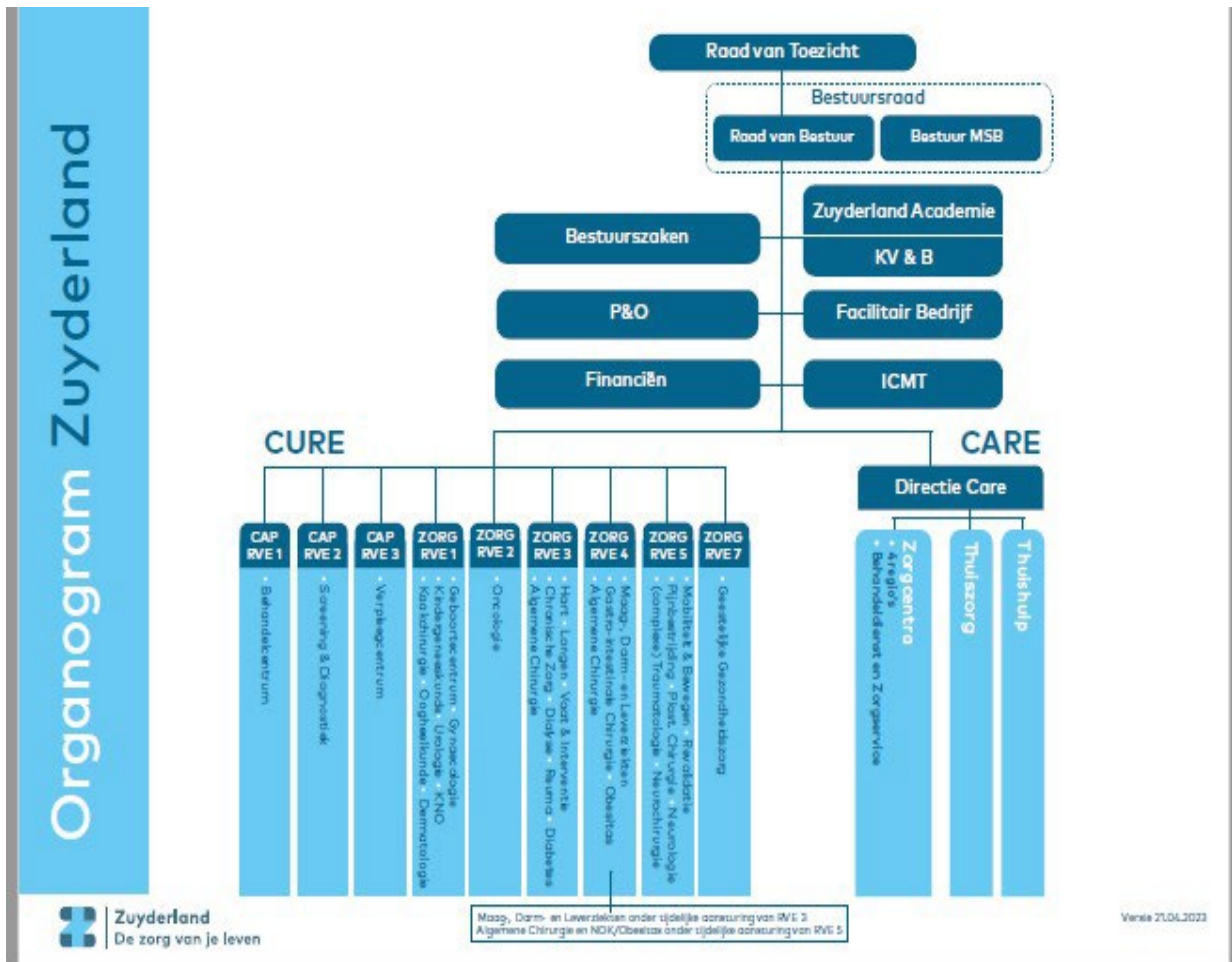
Solliciteren en procedure

Voor meer (inhoudelijke) informatie kunt u contact opnemen met E.M.H. (Ellen) van den Hoven van Crown Gillmore, telefoonnummer 033 – 28 58 700. Indien u na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kunt u uw CV en motivatie vóór 19 februari a.s. sturen via de website van Crown Gillmore BV www.crowngillmore.nl.

Het invullen van een vragenlijst van een ondersteunend (ontwikkel) assessment kan onderdeel uitmaken van de procedure. Het online screenen, bijvoorbeeld via zoekmachines en social networks kan deel uitmaken van de sollicitatieprocedure. Voor deze functie binnen Zuyderland wordt een VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) gevraagd. Voorafgaande aan een indiensttreding zal hierover nadere informatie worden verstrekt. Uw reactie ontvangen wij graag uiterlijk 29 februari 2024.

- Bijlagen:
- I Organogram Zuyderland Concern
 - II Strategische ambities
 - III Inrichting en planning procedure





Bijlage I : Organogram



Bijlage II:

Strategische ambities 2020-2025

Voor iedere pijler van de visie zijn voor de komende vijf jaar strategische ambities bepaald.

 <p>De beste zorg</p> <p>We staan voor de beste generalistische én specialistische zorg en dragen dit actief uit.</p> <p>We organiseren integrale ketenzorg.</p> <p>We ontzorgen door te investeren in welzijn en preventie.</p>	 <p>Zo thuis mogelijk</p> <p>We organiseren persoonsgerichte zorg dicht(er)bij en samen met de cliënt.</p> <p>We organiseren een continuüm van wonen, zorg en welzijn.</p>	 <p>Met bevlogen en betrokken medewerkers</p> <p>We zijn een topwerkgever en profileren ons als zodanig.</p> <p>Bij Zuyderland werken bevlogen, betrokken en professionele mensen.</p>	 <p>In een financieel gezonde en duurzame organisatie</p> <p>We zetten innovaties in ter verbetering van kwaliteit en efficiëntie.</p> <p>We oefenen invloed uit op de visie op zorg en wet- en regelgeving.</p> <p>We organiseren de zorgketen in het totale werkgebied van Zuyderland.</p> <p>We dragen bij aan een duurzame maatschappij.</p>
--	--	--	--

1. **Implementatie van de nieuwe visie op Wonen, Welzijn & Zorg:** Door de focus te leggen op wonen en welzijn van de mensen die Zuyderland Care ondersteunt en helpt, leveren we de beste zorg, zo thuis mogelijk. Dit alles staat de komende jaren onder druk: een groeiende zorgvraag met een flinke toename van 80+ers, maar steeds minder zorgpersoneel en mantelzorgers. Door een andere manier van werken, het beter afstemmen van verwachtingen en het samen zoeken naar mogelijkheden is er meer mogelijk dan we nu wellicht denken. Dat is waar dit programma de komende jaren aan werkt: passende ouderenzorg. Daarin is Zuyderland slechts een 'schakel' in het geheel. We werken dan ook nauw samen met mensen en het netwerk om iemand heen, waardoor de ondersteuning en zorg geboden wordt, die recht doet aan iemands persoonlijke wensen en situatie. Maar ook met de buurt en wijk zodat mensen onderdeel blijven van de maatschappij.

2. **Versterken regionale samenwerking:** De Mijnstreek is een regio met grote uitdagingen. De gezondheid van de inwoners verbeteren & de zorg en ondersteuning slimmer organiseren, waardoor deze ook betaalbaar, toegankelijk en kwalitatief blijft, is een belangrijke gezamenlijke opgave. Samen met onze netwerk-/zorgpartners dragen we bij aan de drie landelijk vastgestelde akkoorden: IZA (Integraal Zorgakkoord), WOZO (Programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen) en GALA (Gezond en Actief Leven Akkoord). Om met onze samenwerkende partijen invulling te geven aan de best passende zorg in onze regio en de (her)inrichting van het zorglandschap wordt hier op verschillende plekken binnen Zuyderland aan gewerkt vanuit 2 onderwerpen:

- ① Regionale samenwerking: Samenwerken in netwerken om tegemoet te komen aan de uitdagingen die geschetst zijn in de regiobeelden.
- ② Passende zorg: Over grenzen heen werken om samen met (nieuwe) ketenpartners de zorg (digitaal) vorm te geven, meer autonomie bij de patiënt en meer in te zetten op gezondheid. Samen op weg naar een gezonder Zuid-Limburg.

3. **Duurzame inzetbaarheid:** Binnen Zuyderland staat werkplezier en gelukkige medewerkers hoog in het vaandel. Waarbij medewerkers oprechte aandacht, betekenisvol werk en professionele ruimte krijgen. Het programma 'jij doet ertoe!' focust op de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers, nu én in de toekomst. Dit programma richt zich op amplitie (het versterken van medewerkers) en preventie (het voorkomen van uitval) in relatie tot inzetbaarheid.

Dit wordt gedaan vanuit vier speerpunten:

- Gezondheid & vitaliteit
- Loopbaanontwikkeling
- Mentale wendbaarheid
- (Persoonlijk) Leiderschapsontwikkeling

4. **De Zorg van je Leven:** Het programma De Zorg van je Leven (DZVJL) is een cultuurveranderingstraject dat inzet op het verhogen van betrokkenheid en bevlogenheid van medewerkers bij Zuyderland aan de hand van drie kernwaarden.

5. **Strategische Personeelsplanning:** Om de zorg voor onze patiënten en cliënten te dragen zijn voldoende medewerkers, die met plezier en op een goede, maar ook gezonde en duurzame wijze hun werk kunnen doen, noodzakelijk. In de krappe arbeidsmarkt met een groeiende zorgvraag wordt dit een steeds grotere uitdaging. Belangrijke voorwaarde voor een toekomstbestendig Zuyderland is dat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn, hun talenten kunnen inzetten en er een gezond evenwicht bestaat tussen in-, door- en uitstroom. Aan de hand van Strategische Personeelsplanning (SPP) wordt het management uitgedaagd om strategische keuzes en (arbeidsmarkt)ontwikkelingen te vertalen naar langere termijn personele consequenties. Dit wordt zichtbaar aan de hand van (meerjaren programma's op het gebied van opleiden, (door)ontwikkelen en de inzet van innovatieve instrumenten.

6. **Lange termijn vastgoed planning:** Door de vergrijzing neemt het aantal 65-plussers de komende 20 jaar fors toe. Omdat mensen steeds ouder worden, groeit het aandeel 90-plussers binnen deze groep. Daarnaast neemt het aantal alleenstaanden toe en blijven mensen langer thuis wonen. Hierdoor treedt een verschuiving op van intramurale zorg naar zorg thuis, maar zijn er ook meer problemen gerelateerd aan eenzaamheid onder ouderen. Naast vergrijzing heeft deze regio te maken met ontgroening, met als gevolg een grote krapte op de arbeidsmarkt en een afnemend aantal mantelzorgers. Met al deze ontwikkelingen is het belangrijk om een andere kijk op wonen te ontwikkelen voor de doelgroep van Zuyderland Care. Dit programma is gestart om hierop in te spelen:

- Vertaling van 'de beste zorg zo thuis mogelijk' naar een vastgoedstrategie
- Passende huisvestingsconcepten
- Financieel verantwoord
- Operationeel plan

7. **Duurzaam Zuyderland:** Zuyderland is een toekomstgerichte organisatie die structureel bewust bezig is met haar impact op mensen en de omgeving. In het najaar 2022 ondertekenden wij, net als vele zorgorganisaties, de Green Deal Zorg 3.0. Hierin worden ambitieuze en concrete afspraken gemaakt om de stap van stimuleren naar verplichten met duidelijke doelen en resultaten te nemen. Dit sluit aan bij de stevigere ambitie op het gebied van duurzaamheid van Zuyderland zelf.

8. **Herinrichting Zuyderland Care & één ECD:** De komende jaren geeft Zuyderland Care invulling aan 'De beste zorg, zo thuis mogelijk'. Om dit te bereiken is optimale samenwerking binnen de Care erg belangrijk. Momenteel werken Zuyderland Thuishulp, Thuiszorg en Zorgcentra nog grotendeels los en zelfstandig van elkaar. Een brede stuurgroep samen met medewerkers en met ondersteuning van Berenschot heeft vorig jaar een advies opgesteld over de optimale inrichting van Zuyderland Care als één organisatie. Het doel is om onze cliënten en bewoners als één organisatie de beste zorg, zo thuis mogelijk te bieden en dat zij, op hun beurt, Zuyderland Care ook als één geheel ervaren. Ook helpt de herinrichting van Zuyderland Care bij uniforme werkprocessen, goede samenwerking, minder dubbel werk, de mogelijkheid om van en met elkaar te leren en loopbaankansen voor jou als medewerker. In 2024 starten twee projecten, welke ons helpen bij deze ontwikkeling:

- Implementeren van één elektronisch cliëntdossier
- Ontwikkelen van één frontoffice

Bijlage III: inrichting en planning procedure

	Wat:	Wie:	Week:
SELECTIE OPDRACHTGEVER	CV Presentatie: (digitaal) <ul style="list-style-type: none"> Kandidaten (longlist) Keuzebepaling ca. 2 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Raad van Bestuur, Voorzitter Raad van Bestuur CFO Crown Gillmore 	Week 10
	Ronde 1: <ul style="list-style-type: none"> Selectiegesprekken ca. 2/3 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Selectiecommissie Crown Gillmore 	Week 11
	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgprocedure 	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie 	
	Ronde 2: <ul style="list-style-type: none"> Kennismakingsgesprek adviescommissies met max. 2 <i>benoembare</i> (carousel) 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat / Kandidaten Adviescommissie I (afvaardiging MT) Adviescommissie II Afvaardiging VAR en TOR Adviescommissie III afvaardiging DCR Crown Gillmore 	Week 11
	<ul style="list-style-type: none"> Terugkoppeling advies benoembaarheid van kandidaten van adviescommissie aan selectiecommissie 	<ul style="list-style-type: none"> (Afvaardiging) Adviescommissies Raad van Bestuur 	
	<ul style="list-style-type: none"> Keuze benoembare kandidaat 	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie 	
	Assessment	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat / Assessor 	Week 12
	Terugkoppeling kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat / Assessor 	
	Terugkoppeling Opdrachtgever	<ul style="list-style-type: none"> Assessor / Raad van Bestuur 	
	AFRONDEN	Arbeidsvoorwaardengesprek	<ul style="list-style-type: none"> Raad van Bestuur HR adviseur Kandidaat
Benoeming kandidaat en communicatie		<ul style="list-style-type: none"> Nader te bepalen 	Week 13
Kennismakingsgesprek OR		<ul style="list-style-type: none"> Nader te bepalen 	n.t.b.
Aanstelling		<ul style="list-style-type: none"> Raad van Bestuur 	Uiterlijk 01.06.2024