

Directeur Wijkzorg, MT lid ZuidZorg

De grootste thuiszorgorganisatie in Zuidoost-Brabant

Voor deze positie zoeken we een verbindende leider die teams inspireert en samenwerking versterkt om de wijkzorg toekomstbestendig te houden. Met jouw mensgerichte aanpak, marktgerichtheid en strategisch inzicht maak je samen met anderen het verschil

ZuidZorg is de grootste thuiszorgorganisatie in Zuidoost-Brabant, gespecialiseerd in wijkverpleging en thuiszorg. Dagelijks zetten circa 1.000 zorgprofessionals zich met hart en ziel in om het leven van cliënten een stukje aangenamer te maken. Of het nu om lichte of complexe zorg gaat, de medewerkers van ZuidZorg staan 24 uur per dag, 7 dagen per week klaar. ZuidZorg biedt iedereen, van jong tot oud, de mogelijkheid om langer op een veilige en prettige manier thuis te blijven wonen. Door nauwe contacten met huisartsen, specialisten, ziekenhuizen en sociaal domein is ZuidZorg een belangrijk verlengstuk in de zorgketen. ZuidZorg werkt samen met gemeenten, sociale en maatschappelijke organisaties, waardoor de organisatie een sleutelpositie in de wijk inneemt. Door deze intensieve samenwerkingen kunnen ze integrale en kwalitatieve zorg bieden die aansluit op de behoeften van cliënten. ZuidZorg ondersteunt mensen bij het langer, veilig en prettig thuis blijven wonen, ondanks de toenemende zorgvraag en het tekort aan zorgprofessionals. Dit gebeurt in vijf stappen: eerst wordt gekeken naar wat iemand zelf kan en eventueel kan leren, gevolgd door het inzetten van hulpmiddelen om de zelfredzaamheid te vergroten. Vervolgens wordt de rol van familie, mantelzorgers en het sociale netwerk in kaart gebracht, en waar nodig worden andere zorgorganisaties betrokken. Tot slot biedt ZuidZorg zelf de zorg op maat afgestemd op wat er nog echt noodzakelijk is, zodat mensen zo lang mogelijk zelfstandig blijven en de dingen kunnen blijven doen die voor hen van betekenis zijn.

Vanuit goed werkgeverschap en professionaliteit zet ZuidZorg in op het vergroten van werkplezier, continue kennisontwikkeling en scholing van medewerkers, zodat de professionaliteit en effectiviteit van de dienstverlening gewaarborgd blijft. ZuidZorg werkt bovendien samen met andere partijen om nieuwe zorgconcepten te ontwikkelen die inspelen op de veranderende zorgvraag. Mede door al deze verbindingen en innovaties is ZuidZorg een vooruitstrevende en betrokken zorgpartner. Werken bij ZuidZorg: bijzonder verrassend!

Stichting ZuidZorg heeft een organisatiestructuur die is opgebouwd uit een overkoepelende stichting met een B.V.-structuur voor de operationele zorgverlening. Stichting ZuidZorg fungeert als de centrale entiteit voor de onderliggende werkmaatschappijen, zoals Wijkzorg B.V., Thuiscoaching B.V. en Vastgoed B.V. Deze structuur zorgt voor een efficiënte bedrijfsvoering en stelt de organisatie in staat om flexibel in te spelen op veranderingen in de zorgsector. ZuidZorg Wijkzorg B.V. speelt een sleutelrol in het leveren van persoonlijke en toegankelijke zorg dichtbij de cliënt.

Aanleiding vacature

De vacature is ontstaan door het vertrek van de huidige directeur, die na een periode van succesvolle ontwikkeling binnen ZuidZorg een nieuwe uitdaging aangaat. De toenemende zorgvraag als gevolg van vergrijzing en de krappe arbeidsmarkt vragen om een vernieuwende en strategische aanpak binnen de wijkverpleging. ZuidZorg zoekt een Directeur Wijkzorg die leiding kan geven aan deze transitie en de organisatie toekomstbestendig maakt door in te zetten op innovatie, digitalisering en efficiënte personeelsinzet. Dit in nauwe verbinding met de interne stakeholders, zoals de kwaliteitsraad waarin de zorgprofessionals vertegenwoordigd zijn. De functie vraagt om een leider die proactief inspeelt op veranderingen in de zorgsector en de samenwerking met zowel de interne als de externe stakeholders versterkt.

De Directeur Wijkzorg speelt een sleutelrol in het versterken van de positie van ZuidZorg binnen het regionale zorglandschap. Door strategische samenwerking en een heldere visie op de toekomst draagt de directeur bij aan de doorontwikkeling van duurzame zorgoplossingen en zet zich in voor de voldoende beschikbaarheid en inzetbaarheid van zorgprofessionals. Goed werkgeverschap is dus van cruciaal belang. Dit is een uitdagende functie met veel eigen verantwoordelijkheid, waarin visie, leiderschap en verandervermogen essentieel zijn. De directeur moet ondernemend zijn, een peoplemanager en eigen regie kunnen creëren binnen een organisatie die zich in een dynamische markt beweegt.

Context en managementstructuur

De zorg wordt geleverd via Wijkzorg B.V. Binnen deze structuur werken multidisciplinaire teams nauw samen met andere onderdelen van ZuidZorg, zoals Thuiscoaching waar ambulante begeleiding wordt geleverd. Om de zorg optimaal te organiseren, maakt ZuidZorg gebruik van innovatieve werkmethoden en digitale systemen. Elektronische cliëntendossiers en geavanceerde planningssoftware zorgen voor een efficiënte inzet van zorgprofessionals en verbeteren de coördinatie van de zorgverlening. Dit draagt bij aan een soepele afstemming tussen zorgprofessionals en een verbeterde continuïteit van zorg voor cliënten.

De strategische aansturing van ZuidZorg ligt bij de Raad van Bestuur, die samen met de directie en het managementteam de koers uitzet en toeziet op de uitvoering van de strategie. Binnen Wijkzorg B.V. draagt de directeur verantwoordelijkheid voor zowel de zorginhoudelijke als de bedrijfsmatige aansturing en wordt daarbij ondersteund door een manager bedrijfsvoering, een HR-manager en een zorgmanager.

De Raad van Bestuur bepaalt de strategische ontwikkeling van ZuidZorg en faciliteert de B.V.'s bij het realiseren van de gezamenlijke doelstellingen. Binnen deze structuur werken de directeuren van de verschillende B.V.'s nauw samen aan de implementatie van de strategische speerpunten: groei, innovatie, netwerkvorming en portfolio-ontwikkeling. De focus ligt daarbij op het maximaal ondersteunen van onze zorgprofessionals waarvan meer flexibiliteit en deskundigheid wordt verwacht, aantrekkelijk werkgeverschap en het realiseren van een efficiënte bedrijfsvoering.

De samenwerking tussen de Raad van Bestuur en de directeuren vindt op structurele basis plaats, waarbij strategische besluitvorming en operationele uitvoering in samenhang worden afgestemd. De directeuren vertalen de overkoepelende strategie naar concrete acties binnen hun bedrijfsonderdelen en dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de verdere ontwikkeling en positionering van ZuidZorg als toonaangevende zorgaanbieder in de regio. Het organogram van Wijkzorg staf en lijn is toegevoegd als bijlage 1 van dit document.

De strategische koers voor 2024-2026 richt zich op vier pijlers die gezamenlijk bijdragen aan een toekomstbestendige en efficiënte zorgorganisatie. Groei staat hierbij centraal, omdat de vraag naar de diensten van ZuidZorg Wijkzorg B.V. toenemen. Tevens streeft ZuidZorg naar een blijvende stabiele financiële positie en een gezonde bedrijfsvoering. Tegelijkertijd wordt sterk ingezet op innovatie, met een focus op technologie en digitalisering, zoals zorg op afstand en nieuwe methoden om de zorgverlening efficiënter te maken. Daarnaast verstevigt ZuidZorg haar rol als netwerkspeeler door samenwerkingen met ziekenhuizen, huisartsen en het sociale domein te intensiveren, waardoor de organisatie zich als preferred supplier in de regio positioneert. Tot slot wordt gewerkt aan portfolio-ontwikkeling, waarbij nieuwe zorgproducten zoals verpleeghuiszorg thuis en thuisondersteuning worden ontwikkeld om beter in te spelen op de veranderende marktvraag en de groeiende zorgbehoefte.

Deze strategische focus is gebaseerd op drie kernwaarden:

- **Goede zorg:** cliëntgerichte zorg op de juiste plek.
- **Leuk en gezond werk:** het creëren van een aantrekkelijke werkomgeving.
- **Financieel gezond:** een efficiënte bedrijfsvoering met structurele financiële stabiliteit.

Met deze aanpak wil ZuidZorg de toegankelijkheid en kwaliteit van de zorg waarborgen en zich versterken als dé aanbieder van extramurale zorg in de regio.

ZuidZorg Wijkzorg B.V. richt zich volledig op extramurale zorg in geheel Zuidoost-Brabant met uitzondering van Helmond- de Peel. Naast de genoemde uitdagingen binnen de organisatie groeit de vraag naar **Volledig Pakket Thuis (VPT)** als alternatief voor verpleeghuiszorg, waardoor ZuidZorg in een zeer korte tijd 18 ZuidZorg Gewoon Thuis teams heeft geactiveerd.

Om de uitdagingen in de markt het hoofd te bieden, richt Wijkzorg B.V. zich op drie speerpunten:

1. Zorgprofessional centraal – Door de werkdruk te verlagen en werkplezier te vergroten via betere ondersteuning, efficiëntere planning en herverdeling van taken.
2. Portfolio-uitbreiding achter de voordeur – Ziekenhuis verplaatste zorg, afbuigen van acute zorg naar de eerste lijn en het anticiperen op steeds meer chronische zorg in de thuissituatie.
3. Efficiënte bedrijfsvoering – Betere capaciteitsplanning, optimalisatie van processen in de bedrijfsvoering en de inzet van innovaties moeten bijdragen aan financiële stabiliteit en het verminderen van de administratieve lasten van de zorgprofessionals.

Functie en verantwoordelijkheden Directeur Wijkzorg

De directeur is eindverantwoordelijk voor de strategische en operationele aansturing van de organisatie. De leiding wordt gegeven aan diverse staf-managers (bedrijfsvoering, HR en zorg), met nauwe samenwerking met clustermanagers en teamcoaches die verantwoordelijk zijn voor de aansturing van het primaire proces. De staf-managers rapporteren aan de Directeur Wijkzorg en zijn werkzaam voor de gehele ZuidZorg organisatie. De directeur Wijkzorg is directielid van het MT ZuidZorg en MT Wijkzorg. Mede vanuit deze hoedanigheid zorgt de directeur voor goed en aantrekkelijk werkgeverschap en zoekt naar het onderscheidende vermogen van de organisatie voor (toekomstige) zorgprofessionals.

De voornaamste verantwoordelijkheden als Directeur Wijkzorg:

- inspireren en coachen van medewerkers om hoogwaardige en toekomstbestendige zorgverlening te borgen;
- ontwikkelen en implementeren van een strategische visie op wijkverpleging evenals het versterken van de regionale positie door strategische samenwerkingen;
- waarborgen van de financiële duurzaamheid door effectieve kostenbeheersing, tariefonderhandelingen en optimalisatie van de overhead;
- initiëren en implementeren van digitale innovaties en nieuwe zorgmodellen;
- effectief aansturen van de organisatie en realiseren van een cultuur van continue verbeteren en professionalisering;

- opstellen van resultaatafspraken op basis van strategisch beleid en jaarplannen en bewaken van de voortgang.

Profiel

Een strategisch sterke en verbindende leider met bewezen ervaring in de aansturing van complexe zorgorganisaties. Een mens- en teamgerichte leider die in staat is om teams op afstand in hun kracht te brengen en houden. Een scherpe analytische blik en het vermogen om veranderprocessen succesvol te implementeren in een dynamische zorgomgeving zijn essentieel.

Opleiding en ervaring:

- HBO/WO opgeleid en academisch werk- en denkniveau, bij voorkeur in zorgmanagement, bedrijfskunde of een vergelijkbare discipline;
- aantoonbare ervaring in een leidinggevende en bedrijfsmatige functie op strategisch niveau binnen de zorgsector;
- uitgebreide kennis van zorgfinanciering en contractering (WLZ, ZVW, WMO);
- ervaring met verandermanagement en organisatieontwikkeling;
- kennis van en affiniteit met digitale innovaties en nieuwe zorgmodellen;
- bewezen track record in stakeholdermanagement en netwerkontwikkeling.

Persoonskenmerken:

- strategisch en analytisch vermogen – overzien van complexe vraagstukken en ontwikkelen van toekomstgerichte oplossingen;
- leiderschap en verandervermogen – motiveren van medewerkers en effectief aansturen van teams en organisatieontwikkelingen;
- ondernemend en innovatief – signaleren van kansen, stimuleren van innovatie en bijdragen aan de groei van de organisatie;
- sterke communicatieve en relationele vaardigheden – opbouwen van duurzame samenwerkingsrelaties binnen en buiten de organisatie;
- besluitvaardigheid en resultaatgerichtheid – weloverwogen beslissingen nemen en deze met overtuiging implementeren;
- verbindend en communicatief vaardig – in staat om diverse interne en externe belanghebbenden te betrekken en mee te krijgen in de gewenste richting;
- duidelijk en zakelijk handelen – weet organisatieverandering effectief te sturen en bewaken;
- toegankelijk en zichtbaar – speelt een voorbeeldrol binnen de organisatie.

Het aanbod

Een uitdagende en invloedrijke directeursfunctie binnen een dynamische en maatschappelijk relevante sector. Deze functie biedt de kans om de koers van de organisatie mede vorm te geven en een impactvolle bijdrage te leveren aan de zorg van de toekomst.

- aanstelling voor onbepaalde tijd met periodieke evaluatiemomenten;
- arbeidsvoorwaarden conform de relevante cao (CAO VVT – FWG 80);
- een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week;
- inschaling en salaris passend bij opleiding en werkervaring;
- ruimte voor professionele ontwikkeling en innovatie.

Solliciteren en procedure

Voor meer (inhoudelijke) informatie kunt u contact opnemen met Ruud van den Nieuwenhof of 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 7 april 2025 uploaden via de website van Crown Gillmore BV (www.crowngillmore.nl.) Een assessment maakt onderdeel uit van de procedure.

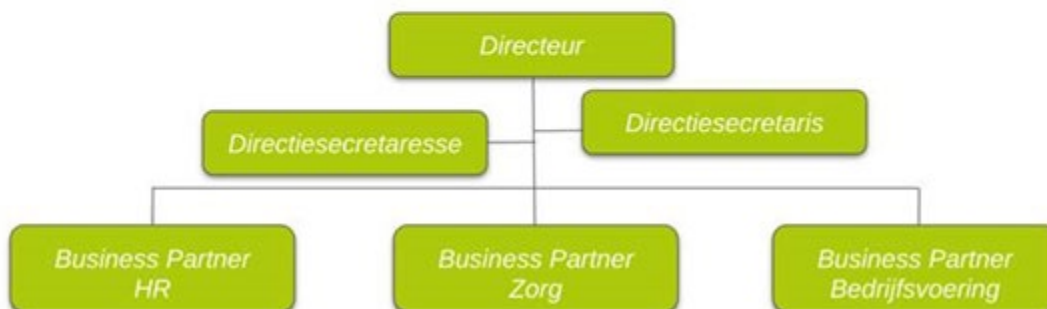
Bijlagen:

- 1 Organogram 2025 Wijkzorg B.V.
- 2 Inrichting en planning procedure

Organogram 2025 Wijkzorg B.V.



Organogram Wijkzorg - staf



Organogram Wijkzorg - lijn



Inrichting en planning procedure

Planning procedure Directeur Wijkzorg B.V. / ZuidZorg d.d. 19 maart 2025

	Wat:	Wie:	Wanneer:
SELECTIE OPDRACHTGEVER	CV Presentatie : • Ca. 6 kandidaten (longlist) • Keuzebepaling max. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist)	• Selectiecommissie ZuidZorg • Crown Gillmore	Do 24-4-2025 11-12u te ZuidZorg
	Ronde 1: • Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist) 45 min per gesprek; 5 min pauze	• Kandidaten • Selectiecommissie ZuidZorg • Crown Gillmore	Vr 9-5-2025 9-13.30u te ZuidZorg
	• Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgprocedure		
	Ronde 2: • Kennismakingsgesprek adviescommissie met max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten • 45 min p gesprek	• Kandidaat / Kandidaten • Adviescommissie ZuidZorg • Crown Gillmore	Do 15-5-2025 13.30-17.30u te ZuidZorg
	• Evaluatie adviescommissie 30 min		
	• Terugkoppeling advies benoembaarheid van kandidaten van adviescommissie aan selectiecommissie 30min	• (Afvaardiging) Adviescommissie ZuidZorg • Selectiecommissie ZuidZorg	Vr 16-5-2025 14-14.30u digitaal
	• Keuze selectiecommissie voor 1 kandidaat	• Selectiecommissie ZuidZorg	
	Assessment (optie)	• Kandidaat • Assessor	19 mei
AFRONDEN	Verdiepend gesprek	• Kandidaat • RvB ZuidZorg • HR ZuidZorg	Do 22-5-2025 11-12u te ZuidZorg
	Arbeidsvoorwaardengesprek	• Kandidaat • RvB ZuidZorg • HR ZuidZorg	Ma 26-5-2025 13-14u te ZuidZorg
	Benoeming kandidaat	• Nader te bepalen	
	Communicatie Benoeming	• Nader te bepalen	
	Aanstelling	• Bestuurder	