

Profiel Directeur Zorg



Xandra Slim-Koorstra/ februari 2020

*“We zoeken een inspirerende en vastberaden ‘bouwer’
met oog en hart voor patiënten en medewerkers”*

1. Het Lentis concern

Lentis is een zorgconcern bestaande uit een aantal zorggroepen, waaronder Ouderen- en Volwassenen Psychiatrie (OVP), Jonx, Dignis en Forint. Jonx richt zich op jeugd GGZ en mensen met autisme en Dignis richt zich op ouderenzorg. Forint is nauw verbonden met het Forensisch Psychiatrisch Centrum Dr. S. van Mesdag. Onze medewerkers zijn trots op hun werk en collega's. Ze hebben het gevoel dat zij hét verschil maken voor cliënten, patiënten en/of de samenleving. Het zijn bekwame vakmensen met een groot gevoel voor verantwoordelijkheid en hart voor patiënten en cliënten.

Met 4000 medewerkers verdeeld over vier werkmaatschappijen en honderden teams, die jaarlijks zorg verlenen aan ruim 25.000 cliënten en patiënten, kan Lentis met recht een groot zorgbedrijf worden genoemd. Op dit moment ligt er een voorstel bij de medezeggenschapsraden over een onderzoek naar de toekomst van het concern en de samenhang tussen de werkmaatschappijen. In elk geval komen er drie relatief autonome eenheden: Lentis GGZ (bestaande uit de huidige zorggroepen Jonx en OVP), Mesdag (bestaande uit de huidige zorggroep Forint en het FPC Dr. S van Mesdag) en Dignis.

Op dit moment staat het concern voor grote uitdagingen. Medewerkers zijn echter niet meer zo trots op Lentis als in het verleden. Lentis is de laatste tijd vaak slecht in het nieuws geweest, bijvoorbeeld naar aanleiding van de situatie binnen het cluster acute zorg. In dat cluster is in 2019 sprake geweest van twee bestuurlijke aanwijzingen van de IGJ. Onder leiding van het huidige interimbestuur is Lentis bezig aan een aantal grote veranderingsprocessen. Voordat we uiteenzetten hoe, nemen we eerst een kijkje in het jaar 2021.

Een kijkje in het jaar 2021

In Noord-Nederland kennen de inwoners in elk geval drie toonaangevende zorgaanbieders. Als vader of moeder moet worden opgenomen in een verpleeghuis denken ze onmiddellijk aan Dignis. Die hebben ze de afgelopen 2 jaar leren kennen als de plek waar hun ouders met plezier wonen en goed worden verzorgd. Het gaat daar echt om goede zorg. Bij ernstige psychische problemen weten ze Lentis GGZ te vinden. Lentis GGZ is 24 uur per dag beschikbaar voor mensen uit de regio die acute zorg nodig hebben. Voor bepaalde complexe problematiek komen mensen uit het hele land naar Lentis GGZ voor unieke specialistische expertise die nergens anders beschikbaar is. De Groningers weten ook dat de forensische zorg vanuit Mesdag goed is voor de veiligheid in Nederland. En dat de patiënten van Mesdag de kans krijgen om weer veilig terug te keren in de samenleving.

Er is sprake van een positieve verandering in onze bedrijfscultuur. Het is weer leuk bij Lentis; medewerkers hebben vertrouwen in zichzelf en anderen, nemen verantwoordelijkheid, werken goed samen en bouwen aan de toekomst. De resultaten daarvan zijn zichtbaar voor zowel de doelgroep als de medewerkers. De prestaties van de organisatieonderdelen zijn erop vooruitgegaan. Mesdag en Forint zijn inmiddels geïntegreerd en hebben een integrale forensische zorgketen en belangrijke besparingen gerealiseerd. Jonx heeft haar uitstekende reputatie als expertisenetwerk in (Noord-) Nederland verder uitgebouwd.

Lentis GGZ heeft de weg omhoog weer gevonden. OVP heeft de diepe crisis achter zich gelaten. Medewerkers weten elkaar te vinden en maken gebruik van elkaars kwaliteiten. De onderlinge samenwerking leidt tot zorg op maat en synergie tussen de onderdelen. De acute zorgketen bevindt zich in een heropbouwfase. De kliniek is hard op weg om een van de toonaangevende High Intensive Care (HIC) units in Nederland te worden. Het verscherpt toezicht van de IGJ hebben we ver achter ons gelaten. Zorg Dichtbij, een proeftuin voor nieuwe GGZ, raakt op stoom: steeds meer cliënten krijgen de zorg die bij ze past en waarbij optimaal wordt samengewerkt tussen specialisten en mensen die de regio goed kennen. Teams kregen zelf de ruimte om binnen kaders met plannen en voorstellen te komen. Dit heeft een versnelling opgeleverd in het regionaliseringsproces van Zorg Dichtbij en in het inzetten van de kennis van specialisten. De stad Groningen heeft zijn telefonische aanmeldpunt vervangen door een algemene poli die de onderlinge verwijsstromen coördineert en ervoor zorgt dat patiënten zo snel mogelijk op de goede plek terecht komen. Als een gevolg van alle ontwikkelingen zijn de wachttijden inmiddels onder controle gebracht.

Ook financieel doet Lentis GGZ het weer goed door eigenaarschap bij de professional, toereikende financiering van de acute zorg, voldoende personeel en omdat we de gemiddelde prijsproblematiek voortvarend hebben opgelost. Nu Lentis weer ontwikkeling ademt komen nieuwe zorgprofessionals graag bij ons werken en is de arbeidsmarktkrapte minder belemmerend. Vacatures worden weer makkelijker vervuld. Wat helpt is dat medewerkers goed ondersteund worden en zelf invloed hebben op hun werk. Het meldpunt *paarse krokodil* zet regels en systemen terug waar ze horen. De professionals zijn weer *in the lead* in plaats van onze systemen.

De invoering van de Wvvgz en Wzd hebben in het begin voor de nodige aanloopproblemen gezorgd, overigens net als bij andere zorgaanbieders in de regio. We hebben nu een modus gevonden met onze ketenpartners, al blijft het een enorme taakverzwaring met een nieuwe doelgroep.

Kortom, Lentisgroep is zijn interne vermogen en potentieel beter gaan benutten. Zorgprofessionals voelen zich serieus genomen en in hun kracht geplaatst. Ook huren we minder externe consultants in dan ooit tevoren. En dat is eigenlijk vanzelfsprekend, want we hebben immers heel veel slimme, competente en (eigen)wijze professionals op allerlei terreinen in huis! Deze professionals geven we de ruimte om zich verder te ontwikkelen en moedigen we aan gevraagd en ongevraagd advies te geven.

2. Huidige context in de organisatie

We staan de komende jaren voor een aantal grote uitdagingen op het gebied van organisatieontwikkeling, cultuurverandering, arbeidsmarkt en financiële sturing.

Transitie naar Lentis GGZ

In 2020 maken we met Jonx en OVP een transitie naar Lentis GGZ. In Q2 beginnen we met de ontwikkeling van een nieuwe inspirerende en toekomstgerichte visie. Op basis daarvan wordt in Q3 de nieuwe organisatiestructuur ontworpen. Volgens planning wordt de nieuwe structuur in Q4 ingevoerd. De huidige onderdelen/clusters zijn o.a. Basis ggz, Zorg dichtbij teams, Jeugd ggz, Ouderenpsychiatrie, PsyQ, Regionale poliklinieken, Acute zorg inclusief crisisdienst en HIC, FACT, Langdurige zorg en wonen (ART) en diverse hoogspecialistische functies zoals het Centrum Integrale Psychiatrie (CIP), Berkenhof en Autisme Team Noord-Nederland (ATN). Bij Lentis GGZ werken circa 2500 mensen. We hebben op dit moment drie TOPGGz keurmerken en een lopende aanvraag. Lentis onderhoudt diverse nauwe samenwerkingsrelaties, bijvoorbeeld op het gebied van somatische zorg met het UMCG en het Martini Ziekenhuis, in het Tjaardaberaad met VNN, GGZ Drenthe, GGZ Friesland en UMCG, in Volante met GGZNHN, GGZE en Dimence en op het gebied van onderzoek met de RUG.

Cultuurverandering

Voordat we gaan bouwen aan Lentis GGZ staat er eerst nogal wat herstelwerk op de agenda van OVP. Eind 2019 is een crisisteam ingericht dat gaat werken aan herstel van vertrouwen, leiderschap, samenwerking en verantwoordelijkheid. Prioriteiten zijn o.m. versterken van methodisch werken, werving van schaarse beroepen en leiderschapsontwikkeling.

Aantrekkelijk werkgeverschap

In de huidige arbeidsmarkt is aantrekkelijk werkgeverschap belangrijk. In 2020 werken we aan participatieve medezeggenschap en de inrichting van een professionele staf o.a. bestaande uit psychiaters (Medische Staf), psychologen en verpleegkundigen (Verpleegkundige Advies Raad). We gaan langs allerlei wegen volop inzetten op de werving van schaarse beroepen. In 2021 staat duurzame inzetbaarheid op de agenda.

Financieel gezond

Lentis als geheel is redelijk financieel gezond, maar met name OVP moet in 2020 en 2021 een financiële turnaround maken. Naar het zich laat aanzien kan dit grotendeels worden gerealiseerd door maatregelen aan de opbrengstenkant, bijvoorbeeld (a) een efficiëncyslag in de in-, door- en uitstroom, (b) slimmer financieel sturen, (c) herinrichten van de acute zorg, (d) leegstand verhelpen, (e) taakherschikking en functiedifferentiatie, (f) shared savings en (g) portfoliomanagement. In 2020 gaan we een meerjarenbegroting opstellen en nieuw financieel sturingsmodel ontwikkelen. Doelstelling is om onze zorgprofessionals ook financieel in the lead te krijgen door hen optimaal te ondersteunen om creatief gebruik te maken van de beschikbare middelen.

3. Aandachtsgebieden

De directeur zorg richt zich samen met de directeur algemene zaken op het leidinggeven aan een aantal organisatieonderdelen. Voor 2020 zijn dit de clusters Electieve GGZ (o.a. PsyQ), FACT en Ouderenpsychiatrie. Kandidaat moet er rekening mee houden dat dit door de geplande organisatieontwikkeling eind 2020 kan wijzigen. Voor de directeur zorg staan de volgende aandachtsgebieden centraal:

- Verantwoordelijk voor alle zorginhoudelijke aspecten, zoals patiënttevredenheid, kwaliteit en veiligheid, behandel-effectiviteit en de organisatie van zorg.
- Actief bijdragen aan het herstel van vertrouwen, leiderschap, samenwerking en verantwoordelijkheid.
- Een leidende rol in het versterken van methodisch werken.
- Actief bijdragen aan het versterken en borgen van een lerende en innovatieve cultuur.
- Constructieve bijdrage aan het directieteam.
- Aanspreekpunt voor de zorginhoudelijke aspecten van de GGZ voor de leden van het MT en de zorginhoudelijke professionals.
- Voortdurend een synergetische balans creëren tussen patiënt-, medewerker- en organisatiebelangen.
- Sparringpartner voor opleiders, hooglera(a)r(en) en kwaliteitsfunctionarissen.
- Bouwen aan reeds bestaande of nieuwe kansrijke samenwerkingsverbanden, zorgnetwerken en/of allianties.
- Bijdragen aan het ontwikkelen van een nieuwe inspirerende visie voor de GGZ en als afgeleide daarvan een nieuw besturingsmodel.
- Meehelpen bij het implementeren van een nieuwe organisatie- en managementstructuur.
- Professionaliseren van het management.
- Circa 8 uur per week werkzaam als behandelend klinisch psycholoog of psychiater.

4. Functie-eisen

De kandidaat voldoet aan de volgende functie-eisen:

- Minimaal vijf jaar ervaring als regiebehandelaar, bij voorkeur een artikel 14 functie. (Wet BIG)
- Minimaal 3 jaar leidinggevende ervaring op management- of directieniveau, bij voorkeur in de GGZ.
- Boegbeeld van een veilig en inspirerend werkklimaat en een lerende en innovatieve cultuur.
- Is sterk in het verbinden met collega's en medewerkers en zichtbaar aanwezig in de organisatie.
- Sterk in het ontwikkelen van een moderne visie en strategie voor de GGZ.
- In staat om proactief in te spelen op de actuele en toekomstige ontwikkelingen in markt en vakgebied en deze te vertalen naar strategie en beleid.
- Ervaring met veranderings- en transformatieprocessen in een (hoog)professionele omgeving.

- Ervaring met het initiëren, onderhouden en uitbouwen van netwerken en contacten met belanghebbende partijen, zoals gemeenten en ketenpartners.
- Excelleert in zijn vak, zoals bijvoorbeeld blijkt uit publicaties, lezingen, innovaties of supervisorschap.
- Bij voorkeur wonend in Groningen, Friesland of Drenthe of de bereidheid te verhuizen en zich minimaal 3 jaar aan de organisatie te binden.
- Rolmodel voor alle medewerkers.
- Passende competenties zoals hieronder beschreven.

5. Complementariteit

Kandidaat wordt de duale collega van de huidige directeur algemene zaken, die beschikt over 12+ jaar managementervaring waarvan 4+ jaar op directieniveau bij Lentis. Hij zoekt in zijn nieuwe collega een ondernemende en inspirerende teamplayer die zich gemakkelijk tussen de teams beweegt en oog heeft voor zowel de lange termijn ambities als de resultaten op de korte termijn. We zoeken naar iemand met een goede match en klik met de duale collega.

6. Competenties

De kandidaat beschikt over de volgende competenties:

- Leidinggeven
- Visie
- Innoverend vermogen
- Netwerken
- Resultaatgerichtheid
- Organisationsensitiviteit
- Besluitvaardigheid
- Verbindend en inspirerend
- Overtuigingskracht
- Probleemoplossend vermogen
- Veranderkracht

Het aanbod

Het geboden salaris is afhankelijk van ervaring en achtergrond. Het salaris is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.

Procedure en praktische informatie

De procedure wordt begeleid door Xandra Slim-Koorstra van SLIM *partner in search*. Zij zal de gesprekken voeren met kandidaten die in potentie geschikt zijn voor de functie. De gesprekken vinden plaats op het kantoor van SLIM *partner in search* in Amsterdam of in Groningen.

De curricula vitae van de geschikte kandidaten zullen worden gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan zal een aantal kandidaten worden geselecteerd die in aanmerking komen voor de eerste sollicitatiegesprekken met de selectie- en de adviescommissie. Deze kandidaten kunnen een Talenten en motivatie analyse maken. Benoembare kandidaten zullen worden uitgenodigd voor een tweede sollicitatiegesprek met de selectiecommissie. Hierna volgen de adviesgesprekken met de verschillende gremia uit de organisatie. De bedoeling is om de procedure voor 1 mei af te ronden.

In het eindstadium van de procedure worden referenties ingewonnen.

De standplaats is Groningen

Planning

- Reactietijd op de vacature tot en met 29 maart
- Gesprekken bij SLIM *partner in search* zijn gepland in de weken 13, 14 en 15
- De cv-presentatie bij de opdrachtgever is gepland op 15 april
- Eerste selectieronde bij de organisatie zal plaatsvinden op 22 april
- Tweede selectieronde bij de organisatie zal plaatsvinden in week 18
- Adviesgesprekken met betrokkenen van de organisatie zullen plaatsvinden in week 18
- Arbeidsvoorwaardengesprek in week 18
- Einde procedure voor 1 mei

Solliciteren en contact

Wanneer u geïnteresseerd bent in de betreffende functie ontvangt SLIM *partner in search* graag voor 30 maart uw motivatiebrief en curriculum vitae. U kunt dit mailen naar info@slimsearch.nl
Voor informatie of overleg zijn wij graag beschikbaar.

Telefoonnummers: SLIM *partner in search* 020 – 894 91 54, Xandra Slim-Koorstra 06 – 520 03 898