

Profiel

Themamanager

'Een verbindend bedrijfskundig manager voor de thema's
Oncologie & MDL en Beschouwend'

11 november 2022

Opdrachtgever Ziekenhuis Gelderse Vallei

Auteur(s) Bianca van Winkel
 Manon Min

Aanvraagnummer A05277

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

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	4
2.1	Ziekenhuis Gelderse Vallei: hét ziekenhuis van voeding, beweging en slaap	4
2.2	Focuslijnen	5
2.3	Bestuur	5
2.4	Organisatiestructuur	6
3.	De functie van Themamanager	7
3.1	Resultaatgebieden	7
3.2	Profiel	8
3.3	Functie-eisen	9
3.4	Kerncompetenties	9
4.	Wat biedt Ziekenhuis Gelderse Vallei?	10
5.	De selectieprocedure	11

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van Themamanager bij Ziekenhuis Gelderse Vallei. Met dit functieprofiel 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, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website te bezoeken:

<https://www.geldersevallei.nl/home>

2. De organisatie

2.1 Ziekenhuis Gelderse Vallei: hét ziekenhuis van voeding, beweging en slaap

Ziekenhuis Gelderse Vallei (hierna ZGV) is een dynamische organisatie met als speerpunt: Voeding, Bewegen en Slaap. Ze leveren hoogwaardige, goed georganiseerde en mensgerichte zorg en geven patiënten handvatten waarmee zij zelf kunnen bouwen aan een gezonde leefstijl. Hiermee bieden zij mensen gezondheidswinst voor hun verdere leven. ZGV is een modern ziekenhuis. Patiënten kunnen bij hen terecht voor bijna alle medische specialismen. Ze hebben een groot aantal subspecialisaties en werken samen met andere (zorg)organisaties samen in de keten. Zo leveren zij een volledig pakket aan professionele zorg, onderzoek en behandeling. De patiënt kan met al zijn zorgvragen bij hen terecht. Het ziekenhuis vervult daarmee een belangrijke regionale functie.

Het ziekenhuis heeft een jaaromzet van ruim € 270 miljoen. Er werken circa 2600 medewerkers, 185 medisch specialisten en 300 vrijwilligers. Zij verzorgen patiënten in West- en Midden Gelderland en Oost-Utrecht. Dit verzorgingsgebied telt ruim 260.000 inwoners. Ook heeft ZGV spreekuurcentra in Barneveld en Veenendaal. Zo waarborgen zij de patiëntenzorg dichtbij huis voor de inwoners van met name de Gelderse Vallei, maar ook voor patiënten van (ver) daarbuiten.

ZGV is een netwerkziekenhuis en geeft invulling aan de (maatschappelijke en strategische) rol in het netwerk, door het aangaan van samenwerkingen en allianties. Dit komt tot uiting in onder andere de samenwerking met huisartsen in de regionale zorgagenda, samenwerking met de GGZ voor het borgen van de beschikbaarheid van acute zorg voor de psychiatrische patiënt en samenwerking met de VV&T als het gaat om ketenzorg ouderen. Dit alles onder de noemer Vallei Vitaal. Er is veel aandacht voor een cultuur van continu verbeteren, veiligheid en participatie van patiënten en medewerkers en het bieden van verantwoorde zorg. ZGV maakt zich sterk voor maatschappelijk bewust ondernemen en heeft zich gecommitteerd aan de Green Deal zorg.

ZGV kent een gezonde financiële huishouding. De organisatie is goed voorbereid om de gevolgen van de crisis in Oekraïne op te vangen. In de komende jaren wordt fors geïnvesteerd op het gebied van huisvesting, medische apparatuur en I&A. Om hiervoor benodigde financiële ruimte te garanderen blijft ZGV vol inzetten op integraal capaciteitsmanagement en herinrichting van processen om de capaciteit zo doelmatig mogelijk in te zetten.

Op een aantal gerichte medische gebieden heeft ZGV specifieke expertise in huis wanneer het gaat om het speerpunt Voeding, Bewegen en Slaap. Dit zijn de expertisecentra DarmLeverCentrum, Reuk- en smaakcentrum, Slaapcentrum en Sports Valley. Deze expertisecentra ontwikkelen kennis en kunde die vervolgens breed toegepast kunnen worden in het ziekenhuis. Dat doen ze onder andere door middel van wetenschappelijk onderzoek. Deze expertise wordt (inter)nationaal erkend.

2.2 Focuslijnen

De focus van ZGV ligt in 2022 op vier lijnen:

- 1 ZGV wil een aantrekkelijk ziekenhuis zijn om in te werken, waar professionals zich gehoord en gewaardeerd voelen en eigenaarschap tonen. ZGV zet hiertoe professioneel leiderschap, dialoog en ontwikkeling centraal, wat bijdraagt aan goede patiëntenzorg en werkplezier. Met instroom, opleiden en behoud van (zorg)professionals zorgt ZGV voor voldoende gekwalificeerd personeel.
- 2 Focus op digitalisering en innovatie, met als belangrijke stap de voorbereiding op het nieuwe Elektronisch Patiënten Dossier. Om goede en mensgerichte zorg veilig en betaalbaar te houden, krijgt zorg meer en meer een hybride vorm: digitale zorg wordt steeds belangrijker. Door middel van het programma Next richt men zich de komende jaren op het klaarmaken van ZGV voor de zorg van de toekomst met focus op digitale zorg (waaronder beeldbellen), doorontwikkeling van het patiënten portaal, e-Zorgpaden en digitale gegevensuitwisseling in de keten.
- 3 Verstevigen van het profiel van ziekenhuis van voeding, bewegen en slaap. Door keuzes te maken en meer budgetruimte en productieruimte toe te kennen aan de expertisecentra en daaraan gelieerde zorg. En door te zorgen dat patiënten, maar ook medewerkers het speerpunt echt ervaren in de dagelijkse zorg, rondom het dagelijks werk en in de uitstraling van het ziekenhuis.
- 4 'ZGV zorg' staat voor hoe zij de zorg willen verlenen. In 2022 wordt hierbij de focus op waardegedreven zorg gelegd, met als onderlegger het continu verbeteren op basis van (patiënt)uitkomsten, inclusief PROMS en PREMS. En daarnaast op het ziekenhuis als mensgerichte organisatie; zowel richting patiënt als richting medewerkers.

2.3 Bestuur

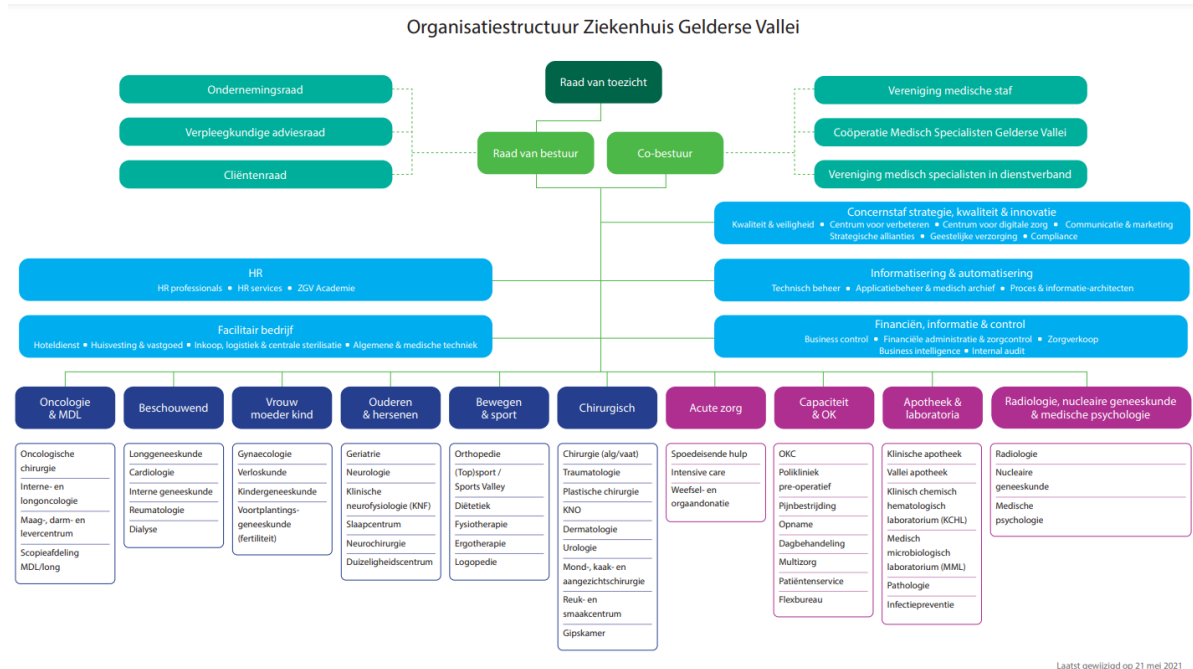
De voorzitter raad van bestuur en het lid raad van bestuur vormen een collegiaal bestuur, ieder met eigen portefeuilles. In verband met de importantie wordt de I&A portefeuille collegiaal gedeeld. De voorzitter en het lid dragen de collectieve eindverantwoordelijkheid voor het functioneren van de organisatie in totaliteit en leggen hierover gezamenlijk verantwoording af aan de raad van toezicht.

Belangrijke thema's zijn onder andere strategie, kwaliteit van zorg, patiënttevredenheid, financiën en risico's. De raad van toezicht bestaat uit 6 leden.

De raad van bestuur hecht waarde aan duale besturing en dual management met de medische staf. Er is co-bestuur, waarbij de voorzitter en de vicevoorzitter van het bestuur medische staf zitting hebben in de raad van bestuur vergadering. Op bestuurlijk niveau nemen zij belangrijke strategische besluiten in gezamenlijkheid.

2.4 Organisatiestructuur

Ziekenhuis Gelderse Vallei is een stichting: voluit de Stichting Ziekenhuis Gelderse Vallei. Zie onderstaande afbeelding voor de organisatiestructuur.



3. De functie van Themamanager

Het primaire proces is ingericht aan de hand van tien zorgthema's. De thema's worden geleid door een Themamanager en een vakgroep overstijgend medisch leider op basis van duaal management, waarbij iedere Themamanager twee thema's aanstuurt. Samen met de twee medisch leiders ben je integraal verantwoordelijk voor de thema's Oncologie & MDL en Beschouwend. Het Maag-Darm- en Levercentrum is één van de 4 expertisecentra van het ZGV speerpunt Voeding, Beweging en Slaap. Samen met de medisch leiders ben je verantwoordelijk voor de kwaliteit en realisatie van de patiëntenzorg en de bedrijfsvoering, alsmede voor het behalen van de resultaten zoals die zijn vastgelegd in de ZGV brede en themagerichte (jaar)plannen.

Je geeft leiding aan 6 afdelingsmanagers en indirect geef je leiding aan ca. 328 fte. Daar hoort een besturingsfilosofie bij, die uitgaat van denken en werken vanuit het collectief, verantwoordelijkheden die zo laag mogelijk zijn belegd in de organisatie en cultuurwaarden waarin onder meer mensgerichte zorg centraal staat. Hiernaast ligt de focus op voldoende gekwalificeerde zorgprofessionals, de borging en de continuïteit van leiderschap.

Je legt direct verantwoording af aan de raad van bestuur. Je handelt altijd vanuit het beste voor ZGV, straalt deskundigheid, vertrouwen en authenticiteit uit. Je werkt nauw samen met de vier collega Bedrijfskundig Managers en 10 medisch leiders aan de collectieve verantwoordelijkheid. Als lid van het organisatiebrede MT draag je mede de verantwoordelijkheid voor de gang van zaken binnen ZGV in totaliteit.

Hiernaast maak je onderdeel uit van de crisisorganisatie en ben je bereid bereikbaarheidsdiensten te draaien.

3.1 Resultaatgebieden

Strategie, markt & beleidsontwikkeling

- ▶ In nauwe samenwerking met de medisch leiders en andere verantwoordelijken een heldere koers uitzetten. Een goede sparring partner voor de RvB en andere managers zijn om samen de strategische keuzes voor het ziekenhuis te maken.
- ▶ Vertalen van de strategische koers naar de organisatorische eenheden en de afdelingsmanagers in positie brengen om deze te realiseren.
- ▶ Signaleert en analyseert in- en externe ontwikkelingen, neemt initiatieven om ze te benutten en zorgt voor de doorontwikkeling van het expertisegebied.
- ▶ Vertegenwoordigt de organisatie in externe contacten, onderzoekt en initieert samenwerkingsmogelijkheden.

Kwaliteit en ontwikkeling

- ▶ Aantoonbaar bewaken van de realisatie van de kwaliteit van patiëntenzorg en zorgsupport en adequaat reageren op verschillende signalen ter verbetering van de kwaliteit.
- ▶ Vorm en inhoud geven aan het onderhouden en continu verbeteren van gekwalificeerde medewerkers en een gezonde formatieopbouw.
- ▶ Inspireren en coachen van leidinggevendenden, medisch specialisten en medewerkers van het thema om datgene te doen waardoor individuele groei plaatsvindt, verbetering van de groepsdynamiek optreedt en daarmee de patiëntenzorg op een hoger niveau wordt gebracht.
- ▶ Zorgen voor een goede overlegstructuur en communicatie binnen de thema's en de door jou geleide projecten.

Ondernemerschap & Financiën

- ▶ Verantwoordelijkheid dragen voor het opstellen en uitvoeren van een ondernemingsplan voor het eigen thema dat naadloos aansluit bij de plannen van de collega's en bijdraagt aan het realiseren van de strategische koers van het ziekenhuis en binnen daarvoor te ontwikkelen kaders en de P&C-cyclus.
- ▶ Verantwoordelijkheid dragen voor effectieve (bij)sturing in productie en inzet van mensen en middelen binnen de afgesproken kaders ten behoeve van het leveren van kwalitatief goede zorg met aandacht voor verbeteren van processen en het kostenbewustzijn over de gehele 'route' die de patiënt doorloopt.

Borging

- ▶ Is goed in staat om de PDCA cyclus op alle onderdelen telkens opnieuw te doorlopen waardoor plannen worden gerealiseerd, bijgesteld en geborgd waarmee een stevig fundament wordt gelegd voor verdere ontwikkelingen.

3.2 Profiel

Wij zoeken een ervaren, verbindende en daadkrachtige manager met een integrale blik en die in gezamenlijkheid gaat voor het continu verbeteren van zorg in een mensgerichte organisatie. Je neemt veel bedrijfsmatige expertise mee en je bent in staat om samen met de medisch leiders de thema's Oncologie & MDL en Beschouwend naar de volgende fase te brengen. Tegelijkertijd vormen deze thema's met de andere thema's één ziekenhuis waarbij je als manager het wij-gevoel van ZGV stimuleert en voorleeft.

Je creëert samen met de medisch leiders en afdelingsmanagers optimale omstandigheden voor uitstekende zorg en voor het uitvoering geven aan het medisch, verpleegkundig, sociaal beleid en bedrijfsvoering binnen de gestelde kaders.

Je bent makkelijk benaderbaar en legt makkelijk contact. Je bent daardoor nabij als het nodig of gewenst is. Je coacht en inspireert de professionals, herkent (individueel) talent en stimuleert de professionals zich verder te ontwikkelen. Je geeft richting en ruimte zodat medewerkers zelf in de lead kunnen zijn. Je draag eraan bij dat individuen zelfstandig én samen met anderen meer bereiken. Je bewerkstelligt een open klimaat waar het prettig werken is, waar geleerd wordt en waarin mensen hun talenten in kunnen zetten. Je motiveert medewerkers door tegemoet te komen aan de behoefte aan autonomie en verbondenheid.

Met je ondernemerschap en verbindend vermogen bouw je verder aan samenwerkingsrelaties buiten het ziekenhuis met bestaande en nieuwe netwerkpartners en in het regionale netwerk (zoals in het oncologienetwerk ARTZ en CCN (Comprehensive Cancer Network) Oost verband).

3.3 Functie-eisen

- ▶ Een afgeronde academische opleiding zoals bijvoorbeeld bedrijfskunde of gezondheidswetenschappen of een MBA.
- ▶ Uitstekende managementkwaliteiten waaronder coachend leidinggeven, ruime leidinggevende ervaring op tactisch en strategisch niveau verkregen in een complexe organisatie. Ervaring in een ziekenhuis is een pre.
- ▶ Kan snel schakelen in een dynamische en complexe omgeving en is gewend om in dualiteit te werken en lijnen uit te zetten.
- ▶ Bewezen ervaring met leidinggeven aan (complexe en organisatiebrede) veranderingsprocessen en cultuurverandering. Zet en houdt hierbij vast aan de stip op de horizon, zorgt voor beweging in de gewenste richting en heeft oog voor de medewerkers.
- ▶ Sterk op bedrijfsvoering en uitstekend analytisch vermogen, datadriven, resultaatgericht met focus op kwaliteit en adequate inzet van mensen en middelen.
- ▶ Uitstekende relationele en communicatieve vaardigheden en goed in staat tot het initiëren en onderhouden van interne en externe samenwerkingsrelaties.

3.4 Kerncompetenties

- ▶ Samenwerkingsgerichte teamspeler, weet snel het vertrouwen te winnen bij gesprekspartners door creativiteit, luisteren, plannen en uitvoeren. Is besluitvaardig, standvastig en laat zich goed informeren.
- ▶ Verbinder, (organisatie-)sensitief, breed gedragsrepertoire, kan adequaat interveniëren in groepsprocessen en vindt het van belang om zaken open op tafel te leggen, te bespreken en te leren van elkaar. Biedt structuur, legt verantwoordelijkheden laag, en heeft een goed overzicht in de lopende zaken en problematiek.
- ▶ Stevige persoonlijkheid, spreekt zich uit, analytisch en strategisch scherp, resultaatgericht, slagvaardig, neemt regie en toont eigenaarschap.
- ▶ Innovatief, marktgericht, komt met verrassende ideeën.
- ▶ Is zich bewust van eigen rol, toont voorbeeldgedrag en reflecteert regelmatig op het proces en op zichzelf.
- ▶ Prettig in de omgang en beschikt over humor en relativeringszin.

4. Wat biedt Ziekenhuis Gelderse Vallei?

- ▶ Je komt te werken in hét ziekenhuis voor voeding, beweging en slaap en bijbehorende expertisecentra. Het Ziekenhuis Gelderse Vallei staat er kwalitatief goed voor en heeft een goede reputatie. Het hoge ambitieniveau, de prettige werksfeer, de korte lijnen en de grote betrokkenheid van medewerkers, kenmerken deze mooie organisatie waar mensen graag willen werken. Een mooie kans om hier vanuit een sleutelrol onderdeel van uit te maken.
- ▶ Je komt te werken in een ambitieuze organisatie met bevlogen mensen en waar ruimte is voor innovatie en initiatief wordt gewaardeerd.
- ▶ De positie van Themamanager wordt gehonoreerd conform CAO Ziekenhuizen en is ingeschaald in FWG 75. Definitieve inschaling is afhankelijk van opleiding en ervaring. Daarnaast profiteer je van prima arbeidsvoorwaarden, waaronder een eindejaarsuitkering van 8,33%, een vakantietoeslag en deelname aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
- ▶ Fulltime dienstverband van 36 uur per week.

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 via MS Teams in de periode van **week 47 en 48**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **9 december 2022** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Ziekenhuis Gelderse Vallei.

2 Selectiegesprekken door Ziekenhuis Gelderse Vallei

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **15 december 2022**.

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 eind december 2022.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Bianca van Winkel of Manon Min, adviseurs werving en search, en voor vragen over de procedure met Robin de Boer, 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.