



Wervingsprofiel

Manager P&O

Eindverantwoordelijke positie / lid MT

25 augustus 2023

Opdrachtgever Reinier de Graaf ziekenhuis

Auteur Margriet van Ast

Aanvraagnummer A05704



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	4
2.1	Reinier de Graaf ziekenhuis	4
2.2	Missie	4
2.3	Strategische pijlers	4
2.4	Kernwaarden	5
2.5	Organisatiecontext	5
3.	De functie van manager P&O	6
3.1	De uitdaging	6
3.2	Profiel	7
3.3	Functie-eisen	7
4.	Wat biedt het Reinier de Graaf ziekenhuis?	8
5.	De selectieprocedure	9

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



1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager P&O bij het Reinier de Graaf ziekenhuis. Met dit profielfragment willen we je graag inzicht geven in de uitdagingen, verantwoordelijkheden en kwaliteiten passend bij deze positie. We duiden eveneens de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen binnen deze mooie en ambitieuze organisatie. Tot slot tref je een beschrijving van de selectieprocedure aan. Voor meer achtergrond verwijzen wij eveneens graag naar www.reinierdegraaf.nl en www.werkenbijreinier.nl. We zien je reactie graag tegemoet en zien uit naar een persoonlijke ontmoeting.

2. De organisatie

2.1 Reinier de Graaf ziekenhuis

Als oudste ziekenhuis van Nederland (opgericht in 1252) levert Reinier de Graaf ziekenhuis al bijna acht eeuwen zorg aan de inwoners van Delft en omgeving. Reinier de Graaf ziekenhuis is een sterk, innovatief, regionaal en goed georganiseerd topklinisch opleidingsziekenhuis. Naast basiszorg wordt er ook hooggespecialiseerde en complexe zorg geleverd. Er wordt met gedreven professionals – zo'n 3.000 medewerkers waaronder medisch specialisten, verpleegkundigen, facilitair medewerkers, ondersteunende staf en vrijwilligers – hoogwaardige zorg geboden. Ongeveer 450.000 mensen kunnen voor zorg terecht bij het ziekenhuis, dat beschikt over 492 bedden. Het ziekenhuis heeft een omzet van €400 miljoen.

Reinier de Graaf werkt samen met andere zorgverleners en organisaties in de regio. De kwaliteit van zorg en ondersteuning wordt niet alleen bepaald door de kwaliteit die binnen de muren van Reinier de Graaf geleverd wordt. Belangrijke samenwerkingspartners zijn inwoners uit de regio, huisartsen, partners uit het sociale domein en volksgezondheid, verloskundigen, paramedici, de TU Delft, academische ziekenhuizen, ZBC's, VVT-organisaties, ICT-organisaties, verzekeraars en universiteiten. Onderdeel van de samenwerking met de TU-Delft zijn onderzoek en wetenschap, innovatie, opleiding en het investeren in start-ups. De samenwerking is verder geconsolideerd in de Reinier de Graaf leerstoel aan de TU-Delft en in de organisatie bestaat er een actief en goed georganiseerd innovatieplatform.

Reinier de Graaf ziekenhuis is een STZ-ziekenhuis, hetgeen betekent dat het hooggespecialiseerde en complexe zorg biedt, maar ook medische vervolgoopleidingen verzorgt. Dit wordt gedaan met zowel de OOR (Opleidings- en Onderwijsregio) ZuidWest Nederland (ZWN) als met de OOR Leiden. Tevens verricht Reinier de Graaf zelf sinds jaar en dag wetenschappelijk onderzoek, waarbij uit onderzoek is gebleken dat Reinier de Graaf met haar onderzoeken die worden gepubliceerd ten opzichte van andere STZ-ziekenhuizen de meeste impact genereert.

2.2 Missie

Samen met regionale (zorg)partners biedt het Reinier de Graaf ziekenhuis de juiste zorg op de juiste plek op het juiste moment. Zo wil zij samen échte waarde toevoegen aan de gezondheid en de ervaren kwaliteit van leven van patiënten, medewerkers en van mensen uit haar regio én daarbuiten. Reinier de Graaf biedt de juiste en beste medische zorg en kijkt verder dan de muren van het ziekenhuis hoe zij iemand optimaal kan helpen. Zo is het Reinier de Graaf ziekenhuis te gast in het leven van mensen. Van het prille begin tot het einde van een uniek mensenleven, waarbij 'preventie' en 'samenwerking' de sleutelwoorden zijn van haar handelen.

2.3 Strategische pijlers

Om deze missie te realiseren, zijn er vijf strategische pijlers vastgesteld in de [meerjarenstrategie 2021 – 2025](#):

- 1 Levenslooppeneeskunde: verankeren van de levenslooppeneeskunde in het denken en handelen samen met de (zorg)partners: het centraal stellen van levensfasen en gebeurtenissen met een brede integrale kijk op gezondheid.
- 2 Medewerker op 1: als werkgever biedt Reinier de Graaf ondersteuning aan haar medewerkers op het gebied van gezondheid, vitaliteit en zelfredzaamheid in verschillende fasen van het werkzame leven.
- 3 Innovatie en digitalisering: grensverleggend bij de inzet van innovatie en digitalisering om de juiste zorg op de juiste plek op het juiste moment te leveren.
- 4 Opleiding en wetenschap: Reinier de Graaf heeft een optimaal onderzoeks- en opleidingsklimaat en is een aantrekkelijke netwerk- en samenwerkingspartner.
- 5 Netwerkgorg in regionale samenwerking: Samen met de regionale partners wordt er gekeken welke zorg en ondersteuning nodig is, op welk moment, door wie en op welke plek. Het uitgangspunt is altijd de behoefte van de patiënt.



2.4 Kernwaarden

Voor Reinier de Graaf is samen zorgen van levensbelang. Voor de kwaliteit van de zorg én voor het bestaansrecht. De kernwaarden weerspiegelen de essentie en de bedoeling van het ziekenhuis: oprechte aandacht voor de patiënt en voor elkaar, maar ook zichzelf, uitgaande van ieders eigen inbreng, waarbij men grensverleggend is op elk gebied.

2.5 Organisatiecontext

Reinier de Graaf wordt geleid door een tweehoofdige Raad van Bestuur (voorzitter/CEO en lid/CFO). Zij zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitvoering van het ziekenhuisbeleid. Hiernaast bestaat er een Raad van Toezicht, deze houdt proactief toezicht op de werkzaamheden van de Raad van Bestuur. Er zijn momenteel vier toezichthouders en een vijfde vacante toezichthoudende positie.

Reinier de Graaf werkt met een duale managementstructuur. De zorgeenheden, maar ook sommige stafdiensten, worden aangestuurd door een manager (fulltime) en een medisch manager (2d/wk). De organisatie bestaat uit vijf zorgeenheden, te weten: Moeder & Kind, Oncologie, Chronische zorg en ouderen, Acute zorg en Planbare zorg. Een belangrijke schakel in het succes en de executiekracht van Reinier de Graaf is de verbondenheid tussen de Raad van Bestuur en het managementteam. Het managementteam bestaat uit sterke en ervaren leiders, die onderling goed samenwerken.

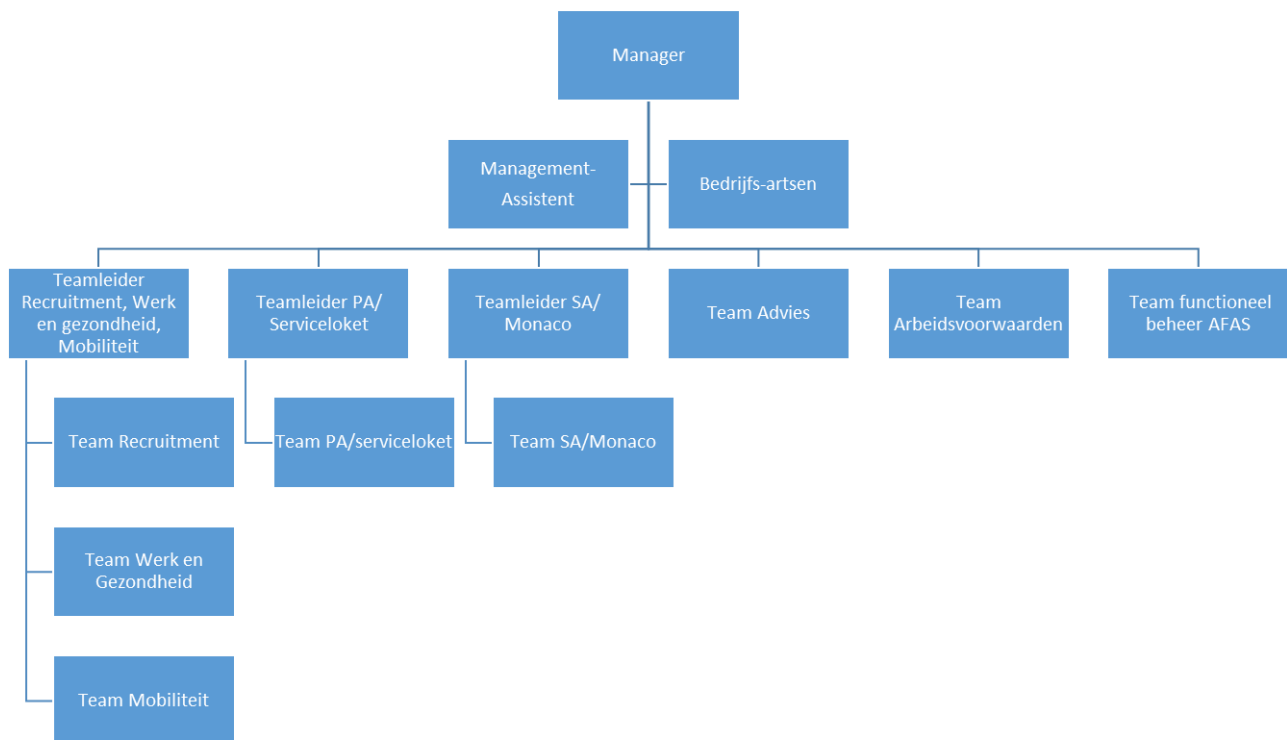
Het MSC Reinier de Graaf vertegenwoordigt de belangen van de medisch specialisten (en gelijkgestelden) in loondienst en vrijgevestigd. Het MSC wordt vertegenwoordigd door een bestuur, dat door de leden gekozen is. Er vindt periodiek overleg plaats tussen de Raad van Bestuur en het bestuur MSC. Reinier de Graaf heeft een cliëntenraad die zich richt op de gemeenschappelijke belangen van cliënten/patiënten van Reinier de Graaf. Daarnaast is er een actieve en betrokken ondernemingsraad en worden de belangen van de verpleegkundigen en andere zorgprofessionals behartigd door het Verpleegkundig & Zorgprofessioneel Collectief.

3. De functie van manager P&O

In verband met het uittreden van de huidige manager zijn wij voor het Reinier de Graaf ziekenhuis op zoek naar kandidaten voor de functie manager P&O.

3.1 De uitdaging

De manager P&O is lid van het MT en is samen met de andere stafmanagers, managers zorg en medisch managers in het MT, in het bijzonder in nauwe samenwerking met de manager Reinier Academie, verantwoordelijk voor advisering aan de Raad van Bestuur en voor de ontwikkeling van strategie en beleid. De manager P&O geeft direct leiding aan een team van circa 42 FTE, verdeeld over 6 teams (zie onderstaand organogram van de afdeling).



De manager P&O legt rechtstreeks verantwoording af aan de voorzitter van de Raad van Bestuur en staat voor de volgende uitdagingen:

- ▶ Het coachend leidinggeven aan en doorontwikkelen van een hecht, stevig en saamhorig team HR, waarin continuïteit en vervangbaarheid optimaal geregeld is.
- ▶ Het uitdragen en doorontwikkelen in relatie tot de HR-visie, de strategie en het afdelingsplan, in lijn met en als integraal onderdeel van, de organisatiestrategie, aansluitend op relevante strategische programma's (o.a. 'Basis op orde', 'Digitaliseringsagenda' en 'Medewerker op 1')¹ en op Lean Management.
- ▶ Het doorontwikkelen van de strategische rol van HR naar een proactieve partner met een (strategische) adviesrol richting het primair proces vanuit een HR prestatie- en verbeterperspectief. De pro-activiteit uit zich onder andere in een innovatieve aanpak van en kijk op de diverse HR-thema's, met een duidelijke stip op de horizon. Een partner die in staat is een stevige analyse te maken (vanuit een strategische blik) en vervolgens de vertaalslag te maken naar concrete acties. Vanuit een duidelijk visie op actuele tendensen binnen het HR-vakgebied, draagt de afdeling bij aan de verdere organisatieontwikkeling.

¹ <https://reinierdegraaf.nl/nieuws/luistertip-nieuwe-podcast-hier-in-reinierover-medewerker-op-1>



- ▶ Het nader op orde brengen van de HR-administratie en processen en het verder ontwikkelen van goede HR sturings- en managementinformatie.
- ▶ Het verbeteren van retentie- en verzuimprestaties, mede door het ontwikkelen van 'medewerkerswaarde' en een strategische personeelsplanning.
- ▶ Het verbeteren van arbeidsmarktcommunicatie en instroom en de organisatie als aantrekkelijk werkgever op de kaart zetten.
- ▶ Het creëren van voorwaarden voor een stimulerend, goed, veilig werk- en leerklimaat, goede medezeggenschap en ontwikkelingsmogelijkheden. Dit vraagt om professionalisering en goed werkgeverschap.

3.2 Profiel

De eindverantwoordelijk manager P&O (lid MT) is een allround HR-boegbeeld met een stevige, open, vernieuwende en daadkrachtige persoonlijkheid die vanuit verbinding in staat is intensieve samenwerking, partnerships en prestaties te realiseren. Initiërend en structurerend vermogen, pro-activiteit, innovatieve denkkraft, wendbaarheid en implementatiekracht kenmerken je. Vanuit een moderne en actuele visie op HR in combinatie met sterke executiekracht ('voeten in de klei') geef je samen met de afdeling nader vorm aan het optimaliseren van processen ('basis op orde') en bouw je aan een stevige HR-dienstverlening en positie in de organisatie. Je bent daarbij in staat om het team en de samenwerking naar een hoger professioneel niveau te brengen en een stabiele en inspirerende omgeving te creëren. Je bent laagdrempelig en organisatie-breed makkelijk benaderbaar. Je toont leiderschap, hebt natuurlijk overzicht, stelt scherpe prioriteiten, brengt focus en bent besluitvaardig. Ook vanuit organisatie- en veranderkundig perspectief ben je een stevige gesprekspartner richting de Raad van Bestuur en binnen het MT. Je combineert een mensgerichte, resultaatgerichte en integere houding met een bedrijfsmatige blik op HR. Je spreekt aan waar nodig, bent concreet, doelgericht en koersvast. Politiek-bestuurlijke en organisatorische sensitiviteit en uitstekend stakeholdermanagement kunnen in deze positie binnen deze omgeving niet ontbreken.

3.3 Functie-eisen

De functie van manager P&O binnen het Reinier de Graaf ziekenhuis vereist:

- ▶ Een academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Ervaring in de sector en/of sectorspecifieke kennis is een pre.
- ▶ Ruime leidinggevende ervaring in een eindverantwoordelijke management/directievoerende P&O/HR rol, bij voorkeur binnen een omgeving waar met regelmaat sprake is van complexe (in- en externe) overleg- en onderhandelingsituaties die hoogwaardige advies- en relationele vaardigheden vergen.
- ▶ Kennis van de nieuwste ontwikkelingen binnen het HR-vakgebied en een heldere en innovatieve visie omtrent HR-dienstverlening nu en in de toekomst, die aansluit op de behoeften van het ziekenhuis.
- ▶ Ervaring in het versterken en doorontwikkelen van HR processen ('basis op orde') en in het stevig positioneren van een afdeling P&O om deze partner te laten zijn voor zowel de raad van bestuur als het primair proces en de overige ondersteunende diensten.
- ▶ Kennis van en ervaring in het aansturen van organisatieontwikkeling en veranderingsmethodieken (o.a. Lean).
- ▶ Kennis van en ervaring in het optimaliseren van processen en systemen (o.a. AFAS).
- ▶ Kennis van wet- en regelgeving op het gebied HR.
- ▶ Voorbeeldgedrag als het gaat om de invulling van de organisatiewaarden.



4. Wat biedt het Reinier de Graaf ziekenhuis?

- ▶ Een warm welkom in een ambitieus topklinisch ziekenhuis en in een open en afwisselende werkomgeving waarin je alle ruimte krijgt om van betekenis te zijn en ambities waar te maken.
- ▶ Een werkplek in Delft, met gratis parkeermogelijkheden voor de auto en een overdekte en afgesloten stalling voor de fiets.
- ▶ Een inschaling van de functie, afhankelijk van opleiding, kennis en ervaring en gegeven de zwaarte en complexiteit van de opgave, in FWG 80 op basis van de Cao Ziekenhuizen.
- ▶ Een fulltime dienstverband van 36 uur per week, op basis van een contract voor onbepaalde tijd (uitgaande van een proeftijd van 2 maanden).
- ▶ Ruime mogelijkheden om te leren en te ontwikkelen in relatie tot jouw persoonlijk ambitieniveau en potentieel, bijvoorbeeld op het vlak van integrale bedrijfsvoering, strategische innovatie, organisatieontwikkeling en/of leiderschap.
- ▶ Goede secundaire arbeidsvoorwaarden conform de Cao Ziekenhuizen, waaronder een eindejaarsuitkering, vakantiegeld en pensioenopbouw bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Voor meer informatie zie eveneens www.werkenbijreinier.nl/arbeidsvoorwaarden.

5. De selectieprocedure

We ontvangen jouw sollicitatie graag uiterlijk dinsdag **12 september**. De selectie kent vervolgens twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats via MS Teams in **week 37**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van CV en brief, en met toelichting van de adviseur, eind **week 37** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij het Reinier de Graaf ziekenhuis

2 Selectiegesprekken door Reinier de Graaf ziekenhuis

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en/of adviescommissie bij Reinier de Graaf te Delft op **19 september**. De tweede gespreksronde met de selectie- en/of adviescommissie vindt plaats op **20 september**. Adviseurs van Leeuwendaal zijn aanwezig bij beide rondes. Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hiervoor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum in **week 39** het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 oktober 2023**.

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.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Margriet van Ast, senior adviseur executive 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: www.leeuwendaal.nl/vacatures/.