



Wervingsprofiel

Manager Zorg en Bedrijfsvoering

Thema's 'Vrouw, Moeder en Kind' en 'Ouderen en Hersenen'

26 oktober 2023

Opdrachtgever: Ziekenhuis Gelderse Vallei

Auteurs: Margriet van Ast
Bianca van Winkel

Aanvraagnummer: A05772



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Organisatie	3
2.1	Ziekenhuis Gelderse Vallei: hét ziekenhuis voor voeding, beweging en slaap	3
2.2	Focuslijnen 2023	3
2.3	Bestuur en besturingsfilosofie	4
2.4	Organisatiestructuur	5
3.	Functie van manager zorg en bedrijfsvoering	5
3.1	Uitdaging	5
3.2	Profiel	6
3.3	Functie-eisen	7
3.4	Kerncompetenties	7
4.	Wat biedt Ziekenhuis Gelderse Vallei?	7
5.	Selectieprocedure	8

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager zorg en bedrijfsvoering voor de thema's 'Vrouw, Moeder en Kind' en 'Ouderen en Hersenen' 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 aanvullende om de volgende sites te bezoeken:

www.geldersevallei.nl en www.werkenbijgeldersevallei.nl.

2. Organisatie

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

Ziekenhuis Gelderse Vallei is een dynamische moderne organisatie met als speerpunten: Voeding, Bewegen en Slaap. Ziekenhuis Gelderse Vallei levert met ca. 2655 medewerkers, 185 medisch specialisten en 300 vrijwilligers hoogwaardige, goed georganiseerde en mensgerichte zorg aan patiënten in West- en Midden Gelderland en Oost-Utrecht. Dit verzorgingsgebied telt ruim 260.000 inwoners. Ook heeft Ziekenhuis Gelderse Vallei spreekuurcentra in Barneveld en Veenendaal. Zo waarborgt zij de patiëntenzorg dichtbij huis voor de inwoners van met name de Gelderse Vallei, maar ook voor patiënten van (ver) daarbuiten. Patiënten kunnen bij Ziekenhuis Gelderse Vallei terecht voor bijna alle medische specialismen. Zo levert het ziekenhuis een volledig pakket aan professionele zorg, onderzoek en behandeling en vervult daarmee een belangrijke regionale functie. Op een aantal gerichte medische gebieden heeft Ziekenhuis Gelderse Vallei 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 (inter)nationaal wordt erkend en breed toegepast kan worden in het ziekenhuis.

Ziekenhuis Gelderse Vallei is een netwerkziekenhuis en geeft invulling aan haar (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. Maar ook in de samenwerking met de GGZ voor het borgen van de beschikbaarheid van acute zorg voor de psychiatrische patiënt en samenwerking met de verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg als het gaat om ketenzorg ouderen. Dit alles onder de noemer 'Vallei Vitaal'.

Binnen Ziekenhuis Gelderse Vallei is veel aandacht voor een cultuur van continu verbeteren, veiligheid en participatie van patiënten en medewerkers en het bieden van verantwoorde zorg. Het ziekenhuis maakt zich sterk voor maatschappelijk bewust ondernemen en heeft zich gecommitteerd aan de Green Deal zorg. De organisatie kent bovendien een gezonde financiële huishouding en heeft een jaaromzet van ruim € 283 miljoen. In de komende jaren wordt fors geïnvesteerd in medewerkers, huisvesting, medische apparatuur en I&A. Om hiervoor benodigde financiële ruimte te garanderen blijft Ziekenhuis Gelderse Vallei vol inzetten op integraal capaciteitsmanagement en herinrichting van processen om de capaciteit zo doelmatig mogelijk te organiseren.

2.2 Focuslijnen 2023

De focus van Ziekenhuis Gelderse Vallei ligt in 2023 op vier lijnen:

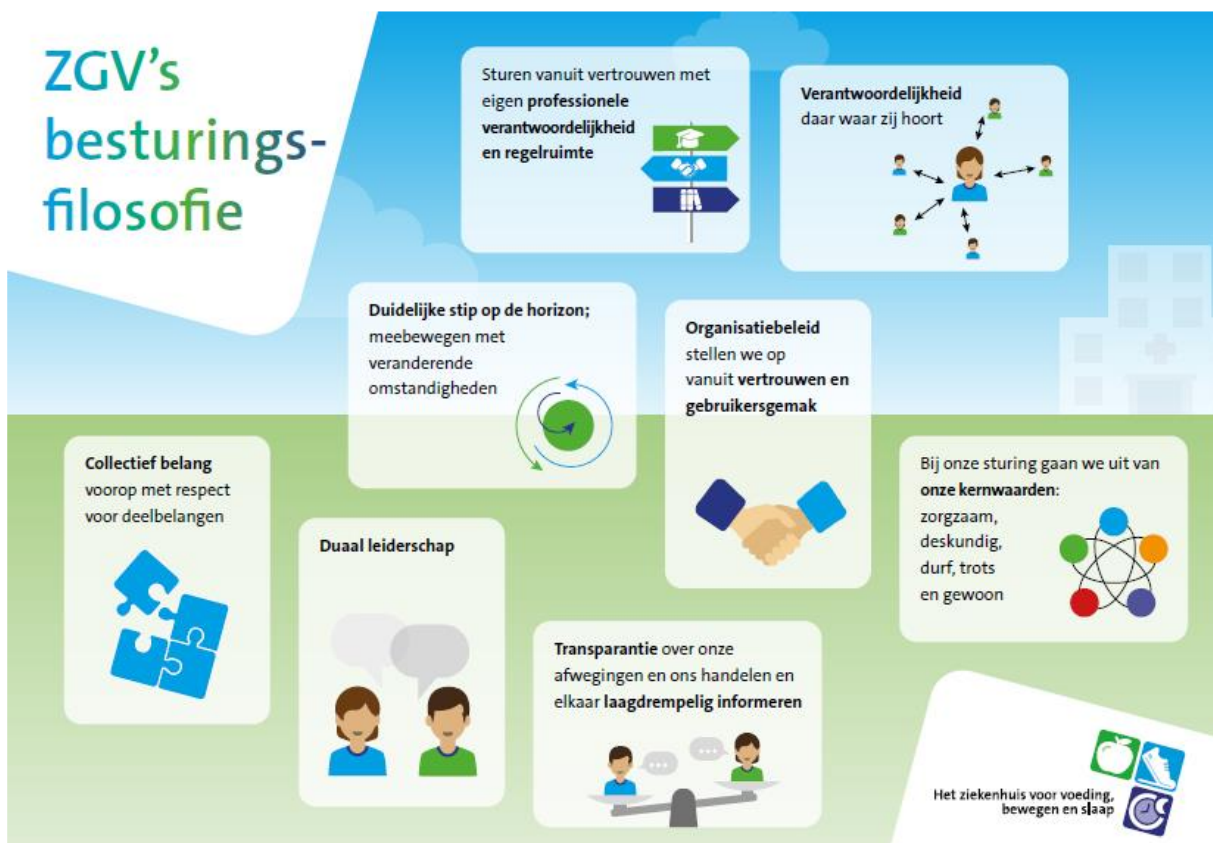
- 1 Digitalisering en innovatie, met als belangrijk aspect de doorontwikkeling van het nieuwe Elektronisch Patiënten Dossier. Om goede en mensgerichte zorg veilig en betaalbaar te houden, krijgt zorg meer en meer een hybride vorm: digitale zorg wordt steeds belangrijker.

Door middel van het programma Next richt men zich de komende jaren op het klaarmaken van Ziekenhuis Gelderse Vallei voor de zorg van de toekomst met focus op digitale zorg (waaronder beeld-bellen), doorontwikkeling van het patiënten portaal, e-zorgpaden en digitale gegevensuitwisseling in de keten.

- 2 Ziekenhuis Gelderse Vallei wil een aantrekkelijk ziekenhuis zijn om in te werken, waar professionals zich gehoord en gewaardeerd voelen en eigenaarschap tonen. Ziekenhuis Gelderse Vallei zet hiertoe professioneel leiderschap, dialoog en ontwikkeling centraal, dat bijdraagt aan goede patiëntenzorg en werkplezier. Met instroom, opleiden en behoud van (zorg)professionals zorgt Ziekenhuis Gelderse Vallei voor voldoende gekwalificeerd personeel.
- 3 Versterking van het profiel van het ziekenhuis voor 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 Waardegedreven zorg, 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.

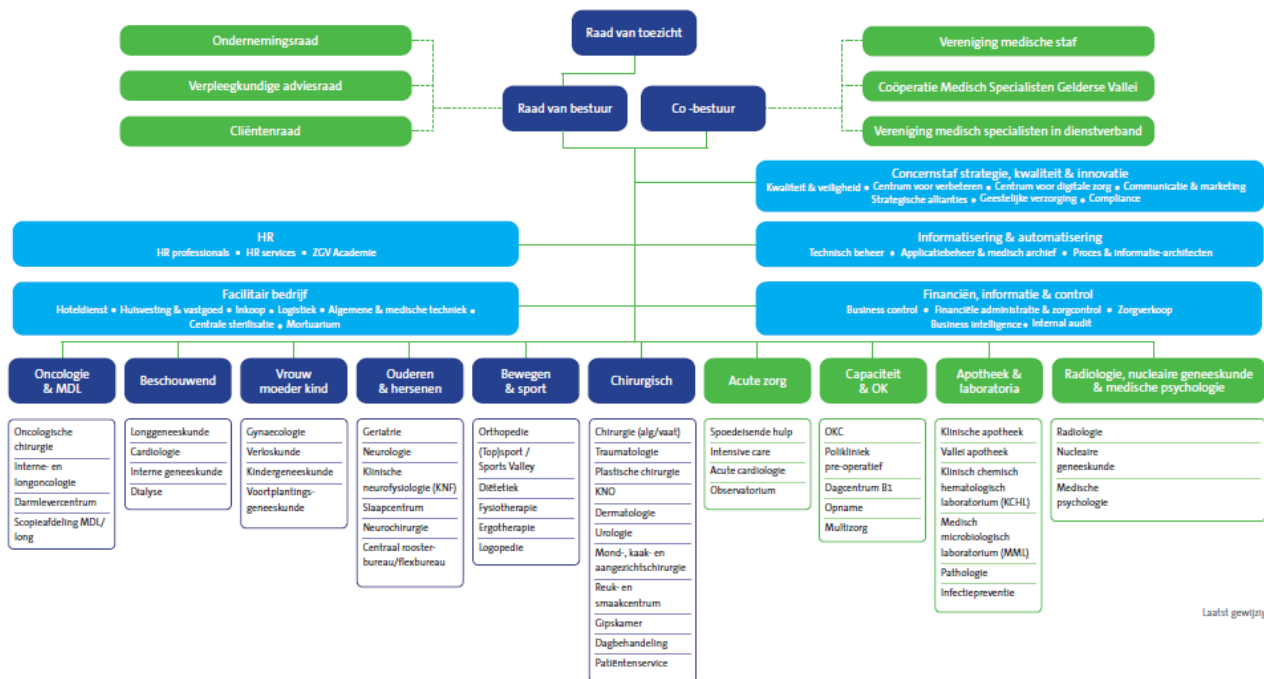
2.3 Bestuur en besturingsfilosofie

De voorzitter raad van bestuur en het lid raad van bestuur vormen een collegiaal bestuur, ieder met eigen portefeuilles. De raad van bestuur draagt de collectieve eindverantwoordelijkheid voor het functioneren van de organisatie in totaliteit en legt hierover gezamenlijk verantwoording af aan de raad van toezicht, die uit zes leden bestaat. Belangrijke thema's zijn onder andere strategie, kwaliteit van zorg, patiënttevredenheid, financiën en risicomangement. De raad van bestuur hecht waarde aan duale besturing en dual management met de medische staf. Er is sprake van co-bestuur, waarbij de voorzitter en de vicevoorzitter van het bestuur medische staf deelnemen aan de raad van bestuur vergadering. Op bestuurlijk niveau nemen zij belangrijke strategische besluiten in gezamenlijkheid. De besturingsfilosofie wordt als volgt gekenmerkt:



2.4 Organisatiestructuur

Het primair proces van Ziekenhuis Gelderse Vallei is ingericht rondom tien zorgthema's. De thema's worden elk geleid door een manager zorg en bedrijfsvoering (themamanager) én een vakgroep overstijgend medisch leider op basis van duaal management, waarbij iedere manager zorg en bedrijfsvoering twee thema's aanstuurt.



3. Functie van manager zorg en bedrijfsvoering

3.1 Uitdaging

Samen met twee medisch leiders ben je integraal verantwoordelijk voor de thema's 'Vrouw, Moeder en Kind' en 'Ouderen en Hersenen'. 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 ziekenhuis brede en themagerichte (jaar)plannen. Binnen het thema 'Vrouw, Moeder en Kind' geef je direct leiding aan 4 afdelingsmanagers en 1 projectleider en indirect aan ca. 150 fte medewerkers. Binnen dit thema is er eveneens sprake van een verloskundigen samenwerkingsverband (VSV). Binnen het thema 'Ouderen en Hersenen' geef je direct leiding aan 1 manager zorg (tevens themamanager in opleiding), die direct leiding geeft aan 4 afdelingsmanagers en 2 projectleiders en daarmee indirect aan ca. 137 ft medewerkers. Daarbij ga je uit van de besturingsfilosofie, zoals geschetst onder paragraaf 2.3. Je werkt als lid van het organisatiebrede MT onder meer nauw samen met de andere vier collegae managers zorg en bedrijfsvoering, de medisch leiders en de stafmanagers en draagt mede de integrale verantwoordelijkheid voor de organisatie als geheel. Bovendien maak je onderdeel uit van de crisisorganisatie en draai je op basis van een rooster mee met bereikbaarheidsdiensten. Je legt direct verantwoording af aan de raad van bestuur.



Resultaatgebieden

Ten aanzien van de volgende resultaatgebieden, ben je als manager zorg en bedrijfsvoering verantwoordelijk voor:

Strategie, Markt & Beleidsontwikkeling

- ▶ Het in nauwe samenwerking met de medisch leiders en andere verantwoordelijken uitzetten van een heldere koers. En het zijn van een goede sparringpartner voor de RvB en andere managers, om samen de strategische keuzes voor het ziekenhuis te maken.
- ▶ De vertaling van de strategische koers naar de organisatorische eenheden en het in positie brengen van de afdelingsmanagers om deze koers te realiseren.
- ▶ Het signaleren en analyseren van in- en externe ontwikkelingen, het nemen van initiatieven om deze te benutten en het zorgdragen voor de doorontwikkeling van het expertisegebied.
- ▶ Het vertegenwoordigen van de organisatie in externe contacten en het onderzoeken en initiëren van samenwerkingsmogelijkheden.

Kwaliteit & Ontwikkeling

- ▶ Het bewaken van de realisatie van de kwaliteit van patiëntenzorg en zorgsupport en het adequaat reageren op verschillende signalen ter verbetering van de kwaliteit.
- ▶ Het geven van vorm en inhoud aan het onderhouden en continu verbeteren van gekwalificeerde medewerkers en van een gezonde formatieopbouw.
- ▶ Het 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.
- ▶ Het zorgdragen voor een goede overlegstructuur en communicatie binnen de thema's en de door de manager geleide projecten.

Ondernemerschap & Financiën

- ▶ Het opstellen en uitvoeren van een ondernemingsplan voor het eigen thema dat naadloos aansluit bij de plannen van de collega's en het bijdragen aan het realiseren van de strategische koers van het ziekenhuis en binnen daarvoor te ontwikkelen kaders en de P&C-cyclus.
- ▶ 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

- ▶ Het continu doorlopen van de PDCA cyclus, waardoor plannen worden gerealiseerd, bijgesteld en geborgd en waarmee een stevig fundament wordt gelegd voor verdere ontwikkelingen.

3.2 Profiel

Wij zoeken een ervaren, verbindende en daadkrachtige senior manager met een integrale blik en executiekracht 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 'Vrouw, Moeder en Kind' en 'Ouderen en Hersenen' 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 Ziekenhuis Gelderse Vallei stimuleert en voorleeft. Je handelt altijd vanuit het beste voor het ziekenhuis, straalt deskundigheid, vertrouwen en authenticiteit uit. Je creëert samen met de medisch leiders en afdelingsmanagers optimale omstandigheden voor uitstekende en toekomstbestendige 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 nabij als het nodig of gewenst is. Je bewerkstelligt een open werkklimaat, coacht en inspireert professionals, herkent (individueel) talent en stimuleert professionele ontwikkeling. Je geeft richting aan én ruimte voor autonomie én verbondenheid, opdat medewerkers zelf in de lead kunnen zijn. Je draagt eraan bij dat de collegae zelfstandig én



samen met anderen meer bereiken. Tenslotte bouw je met je ondernemend en verbindend vermogen verder aan samenwerkingsrelaties binnen en buiten het ziekenhuis met bestaande en nieuwe netwerkpartners en in het regionale netwerk.

3.3 Functie-eisen

- ▶ Een relevante afgeronde academische opleiding zoals bedrijfskunde of gezondheidswetenschappen of een MBA.
- ▶ Relevante werkervaring in een vergelijkbare complexe klinische setting zoals de ggz, ziekenhuiservaring is een pre. Kennis van en/of affiniteit met minimaal een van beide thema's en het ziekenhuis brede speerpunt Voeding, Bewegen en Slaap, is een pre.
- ▶ Het vermogen om coachend leiding te geven en snel te schakelen in een dynamische en complexe omgeving;
- ▶ Sterk op bedrijfsvoering, financieel inzicht en uitstekend analytisch vermogen, datagedreven, resultaatgericht met focus op kwaliteit en adequate inzet van mensen en middelen.
- ▶ Bewezen ervaring in complexe en organisatiebrede veranderingsprocessen en het daarbij vasthouden aan de stip op de horizon en zorgdragen voor beweging in de gewenste richting, met oog voor medewerkers.
- ▶ Uitstekende relationele en communicatieve vaardigheden en goed in staat tot het initiëren en onderhouden van interne en externe samenwerkingsrelaties.

3.4 Kerncompetenties

- ▶ Stevige persoonlijkheid, neemt positie in, spreekt zich uit, analytisch en strategisch scherp, resultaatgericht, slagvaardig, neemt regie en toont eigenaarschap.
- ▶ Samenwerkingsgerichte teamspeler, weet snel het vertrouwen te winnen bij gesprekspartners door transparantie, integriteit, 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.
- ▶ 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 relativeringsvermogen.

4. Wat biedt Ziekenhuis Gelderse Vallei?

- ▶ Een hartelijk welkom in hét ziekenhuis voor voeding, beweging en slaap en bijbehorende expertisecentra. 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 en bevoegenheid van medewerkers, kenmerken de organisatie. Er is ruime voor innovatie en initiatief wordt gewaardeerd; een mooie kans om vanuit een sleutelrol onderdeel uit te maken van de doorontwikkeling.
- ▶ Een overeenkomst voor onbepaalde tijd, uitgaande van een fulltime dienstverband van 36 uur per week.
- ▶ Een inschaling in FWG 75 conform de CAO Ziekenhuizen. Definitieve inschaling is afhankelijk van opleiding en ervaring. Daarnaast is er sprake van uitstekende arbeidsvoorwaarden, waaronder een eindejaarsuitkering van 8,33%, een vakantietoeslag en deelname aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

5. Selectieprocedure

Graag ontvangen we je sollicitatie uiterlijk **19 november**. De selectieprocedure kent vervolgens twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseurs van Leeuwendaal voeren allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats via MS Teams in week 46 en 47. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van CV en brief, en met toelichting van de adviseurs, in week 48 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 eerste gesprek met de selectie- en adviescommissie bij Ziekenhuis Gelderse Vallei in week 49. Een tweede gespreksronde vindt plaats met de raad van bestuur in week 49 of 50. Adviseurs van Leeuwendaal zijn bij beide gespreksrondes aanwezig. Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een ontwikkelassessment vormt optioneel onderdeel van de procedure. Tenslotte vindt in week 50 en 51 een laatste klikgesprek en arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **eind december 2023**.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Margriet van Ast of Bianca van Winkel, senior adviseurs 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/.

Over de inzet van videobellen vanuit Leeuwendaal

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.