



Wervingsprofiel

Manager Tergooi Academie

Ambitieuze en innovatieve verbinder en effectieve samenwerker

21 oktober 2024

Opdrachtgever: Tergooi Medisch Centrum (Hilversum)

Auteur: Margriet van Ast

Aanvraagnummer: A06570



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Tergooi Medisch Centrum	3
2.1	Organisatie	3
2.2	Zorg moet samen (visie) met liefde, met lef en met plezier (kernwaarden)	3
2.3	Waardevolle zorg toegankelijk houden (strategie)	3
2.4	Organisatiestructuur en governance	4
3.	Tergooi Academie	5
3.1	Visie op leren	5
3.2	Versterking van de lerende organisatie	6
3.3	Opleiding en onderwijs	7
3.4	Onderzoek en wetenschap	7
3.5	Afdelingsstructuur	8
4.	De functie van Manager Tergooi Academie	9
4.1	De uitdaging	9
4.2	Verantwoordelijkheden	10
4.3	Profiel	12
5.	Wat biedt Tergooi Medisch Centrum?	12
6.	Selectieprocedure	13

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



1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager Tergooi Academie bij Tergooi MC. Met dit document willen we je graag inzicht geven in de uitdagingen, verantwoordelijkheden en kwaliteiten passend bij deze positie. We duiden ook de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen binnen de organisatie. Tot slot tref je een beschrijving aan van de selectieprocedure. Voor meer achtergrondinformatie verwijzen wij je graag naar de sites www.tergooi.nl en www.werkenbijtergooi.nl. We zien je reactie graag tegemoet en kijken uit naar een persoonlijke ontmoeting.

2. Tergooi Medisch Centrum

2.1 Organisatie

Het huidige Tergooi MC is een vooruitstrevend regionaal opleidingsziekenhuis met acute, intensieve en klinische zorg, waarin sinds 2006 de twee regionale algemene ziekenhuizen van het Gooi zijn ondergebracht: Ziekenhuis Hilversum (gevestigd in Hilversum) en tot 2023 Ziekenhuis Gooi-Noord (gevestigd in Blaricum). Binnen het zorgnetwerk in de regio Gooi- en Vechtstreek neemt Tergooi MC met ca. 3000 medewerkers een centrale plaats in en wil voor patiënten de eerste keuze in de regio zijn. Vanaf juni 2023 is Tergooi MC gehuisvest in de nieuwbouw in Hilversum. Ook werd op hetzelfde terrein Tergooi MC Clinics geopend; een compacte specialistische kliniek voor Oogheelkunde, Keel-, Neus- en Oorheelkunde, Dermatologie, Plastische chirurgie en Kaakchirurgie. Het nieuwe ziekenhuis biedt Tergooi MC nieuwe kansen. Tegelijkertijd is het gegeven de toenemende zorgvraag en beperkte budgetten van belang de organisatie duurzaam gezond te houden. Waar mogelijk wordt dan ook ingezet op optimalisering van werkprocessen, samenwerking en zorgvernieuwing met partners in de regio.

2.2 Zorg moet samen (visie) met liefde, met lef en met plezier (kernwaarden)

Tergooi MC is een inspirerend voorbeeld van hoe de zorg anders kan en moet in Nederland. Haar visie voor de periode 2019-2023, genaamd 'Zorg moet dichterbij', zorgde voor een nieuwe, vaak meer digitale manier van contact met patiënten, voor een hechte relatie met zorgpartners in de regio en voor een prettige manier van samenwerking met zorgverzekeraars. Tergooi MC is er trots op dat zij zich heeft gericht op het bouwen van een kleiner ziekenhuis en het bieden van meer zorg op afstand. Vanuit de drijfveer om waardevolle zorg voor patiënten toegankelijk te houden. Maar de zorg staat landelijk onder druk. Het is een tijd van disbalans: waarin de zorgvraag stijgt, de economische groei afneemt, de zorgkosten stijgen en de arbeidsmarkt – zeker in de regio Gooi en Vechtstreek – krimpt. Daarbij wordt van Tergooi MC gevraagd passende zorg te leveren om de zorg toekomstbestendig te maken. Zorg moet nog steeds dichtbij. Maar het antwoord om de uitdagingen van de zorg in Nederland echt het hoofd te bieden, ligt volgens Tergooi MC in het woord 'samen'. Want de organisatie wil en kan het niet alleen: *'Toekomstbestendige zorg organiseren we met elkaar. Dat hebben we de afgelopen jaren laten zien en daar gaan we mee door. Elke dag, 24/7 per dag werken we samen aan de beste patiëntenzorg. Samen in ons ziekenhuis, samen met de regio en samen met onze patiënten en collega's.'* In het werken aan deze uitdaging hebben medewerkers drie kernwaarden geformuleerd, die hen drijven:

- ▶ Met liefde: Oprecht kijken naar wat iemand anders nodig heeft. Invulling geven aan wat voor de ander belangrijk is.
- ▶ Met lef: Keuzes maken en durven vernieuwen. Durven bevragen. Durven reflecteren. Durven loslaten en vrijheid geven.
- ▶ Met plezier: Zelf bepalen hoe je invulling geeft aan je werk, samen met collega's of anderen met wie je samenwerkt.

2.3 Waardevolle zorg toegankelijk houden (strategie)

Tergooi MC wil waardevolle zorg bieden en die toegankelijk houden. De organisatie werkt verder samen in het bieden van waardevolle en passende zorg. Er wordt afscheid genomen van zorg die niet meer bij Tergooi MC past. Zorg die in de eigen omgeving kan, vindt niet meer plaats op de ziekenhuislocaties. Zorg die juist beter door Tergooi MC geboden kan worden, wordt opgepakt. En er worden keuzes gemaakt in het zorgprofiel en in het portfolio. Dit vindt plaats met collegae binnen Tergooi MC, samen met partners en patiënten. De veranderingen vereisen meer samenwerking in de regio en met andere ziekenhuizen en digitale en technologische mogelijkheden worden dan ook nog beter benut.

Door gezamenlijk los te laten wat gisteren vanzelfsprekend was, kan Tergooi MC met dezelfde financiële middelen meer mensen helpen. De organisatie borgt dat de zorg geboden wordt door voldoende goed opgeleide en bevoegen medewerkers op de juiste plek. Er wordt samengewerkt in een veilige leer- en werkomgeving, opdat bevoegen medewerkers met plezier zorg kunnen blijven verlenen, samen kunnen verbeteren én kunnen vernieuwen. Iedereen kan bijdragen in het anders organiseren van de zorg van morgen en wordt daartoe gestimuleerd. Digitaal vaardig, digitaal gefaciliteerd. Er is aandacht voor vitaliteit, inclusie, diversiteit, welzijn en gezondheid. Samengevat:



met liefde **met lef** **met plezier**

Waardevolle zorg

Wij hebben oog voor de mens en zijn omgeving en bepalen samen wat hij of zij nodig heeft. Op persoonsgerichte wijze bieden wij onze patiënten de beste service en de juiste mix van fysieke en/of digitale zorg.

- Kwaliteit is van iedereen**
Wij leveren vanzelfsprekend passende zorg. Iedereen draagt bij aan het verlenen van de hoogst mogelijke kwaliteit van zorg en dienstverlening.
- Toekomstbestendig profiel en portfolio**
Ons profiel en onze portfolia stellen ons optimaal in staat om 24/7 toekomstbestendige en toegankelijke zorg te organiseren in de Gooi en omstreken. Waar nodig verlenen we deze zorg met bovenregionale partners.

Bevoegen medewerkers

Wij maken samen werk van werkplezier. Ambitie krijgt de ruimte en we stimuleren medewerkers zich te blijven ontwikkelen en vitaal te blijven. In een fijne werkomgeving met een prettig leerklimaat waarin alle mensen de vrijheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid voelen om het verschil te maken.

- Toekomstgerichte organisatie**
We innoveren (zorg)processen om zo kwaliteit van zorg te waarborgen en hebben daarbij aandacht voor duurzaamheid. We weten de juiste mensen aan ons te binden en hun talenten tot bloei te laten komen. Passend hierbij leiden we, als opleidingsziekenhuis, onze mensen op. De bouw van ons toekomstbestendige ziekenhuis is volledig gerealiseerd.

Toegankelijke zorg

Gezamenlijk met onze partners houden we de professionele zorg in Gooi en omstreken toegankelijk voor de inwoners van de regio die deze zorg écht nodig hebben en ondersteunen we hen zo gezond mogelijk te leven.

- Optimale inzet van technologie, digitalisering en data**
Wij werken en versterken met bewezen en gebruiksvriendelijke digitale toepassingen. Om zo de zorg te verbeteren, samenwerking te faciliteren, patiëntinformatie en data maximaal van waarde te laten zijn en zorg op de juiste plek te ondersteunen.
- Financieel gezond als hoeksteen**
Wij zijn financieel gezond, door gezonde bedrijfsvoering, optimaal capaciteitsmanagement, passende afspraken met zorgverzekeraars en het verlenen van zinnige zorg.

Strategiehuis
Zorg moet samen

tergooi mc

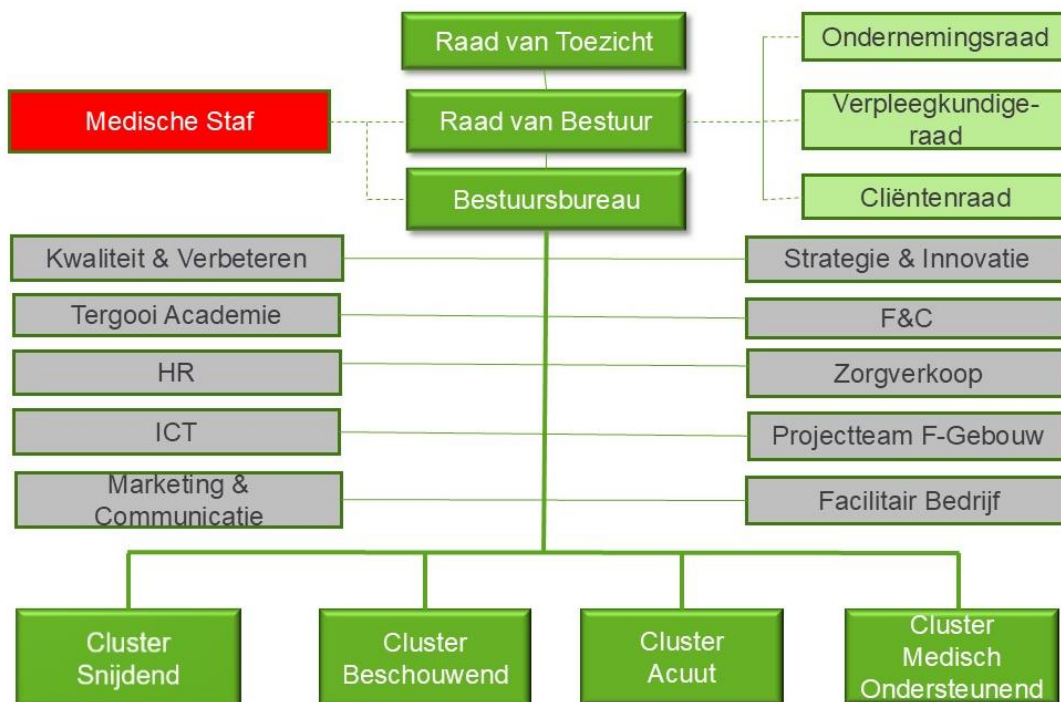
2.4 Organisatiestructuur en governance

Als zorgorganisatie heeft Tergooi MC een grote verantwoordelijkheid in de regio. Dat vraagt om een optimale besturing en een adequaat bestuur en toezicht. Tergooi MC kent een duale besturing: dat betekent dat er naast de eindverantwoordelijke tweehoofdige raad van bestuur een medische specialistische raad is met vertegenwoordigers uit de medische staf. Deze samenwerking is vastgelegd in een convenant, waarbij de raad van bestuur statutair (eind)verantwoordelijk is.

Alle vrijgevestigde medisch specialisten zijn verenigd in het Medisch Specialistisch Bedrijf (MSB). Medisch specialisten met een dienstverband bij Tergooi MC zijn verenigd in de Vereniging Stafleden in Dienstverband (VSID). De kaakchirurgen zijn verenigd binnen de maatschap Tandheelkundig Specialistisch Bedrijf (TSB). Alle medisch specialisten uit het MSB, het TSB en uit de VSID, zijn lid van de Vereniging Medische staf (VMS). De Medisch Specialistische Raad (MSR) is gekozen door de leden van de VMS en vertegenwoordigt de leden van de medische staf. Vier leden van de MSR vormen het Dagelijks bestuur (DBMS). De MSR geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de raad van bestuur.

De raad van bestuur betreft de medisch specialistische raad bij de beleidsvoorbereiding en besluitvorming door onderwerpen en voorgenomen besluiten voor te leggen aan de medisch specialistische raad voor advies. Bestuurlijke besluiten worden gezamenlijk genomen door het dagelijks bestuur medische staf en de raad van bestuur, in het Bestuurlijk Overleg. Zo bepalen raad van bestuur en medische staf samen de strategische koers van het ziekenhuis. Onder de raad van bestuur bestaat het management uit Stafmanagers en Managers Zorg en Bedrijfsvoering. Daarnaast is er een Bestuursbureau ter directe ondersteuning van de Raad van Bestuur.

Tergooi MC vindt het bovendien belangrijk dat verpleegkundigen een stem hebben in alles wat hun beroepsuitoefening aangaat. Daarom is er een zeggenschapsstructuur bestaande uit de Verpleegkundige Raad, het Verpleegkundig Platform en de Vakgroep Verpleegkundig Specialisten. Sinds 1 mei 2021 heeft Tergooi MC met het Bureau Verpleegkundige Zaken een expertisecentrum voor verpleegkundige zaken: vakinhoud, beroepsontwikkeling. De verpleegkundige raad heeft instemmingsrecht op zaken die verpleegkundigen betreffen. Ook houdt de raad van bestuur periodiek overleg met de Ondernemingsraad, bestaande uit vijftien medewerkers, en met de acht leden van Cliëntenraad. De raad van toezicht houdt tot slot de doelstellingen van Tergooi MC en de realisatie daarvan in de gaten.



3. Tergooi Academie

Tergooi MC is een vooruitstrevend regionaal opleidingsziekenhuis, waar opleiding en wetenschappelijk onderzoek onlosmakelijk verbonden zijn met en bijdragen aan de zorg. Tergooi MC wil op alle dimensies zorg samen leveren. "Zorg moet samen" benadrukt de samenwerking op alle niveaus: met patiënten en hun naasten, intern binnen Tergooi MC en tussen alle verschillende disciplines en medewerkers, extern in de regio, en met andere (academische) ziekenhuizen, academische centra en zorginstellingen en zorgorganisaties samen en andere partners. Opleiden (interprofessioneel leren, continu leren en ontwikkelen en evidence-based practice) en Wetenschap (Tergooi-breed onderzoek, praktijkgericht onderzoek, datagedreven zorg verbeteren en besluiten nemen, zorgevaluaties en gepast gebruik (ZEGG) versterken elkaar. Denk hierbij concreet aan: leren en ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden in opleidingen, samenwerkingsverbanden met (academische) instellingen en innovatieve onderwijsmethoden.

3.1 Visie op leren

Tergooi MC is naast zorgaanbieder ook een vooruitstrevend regionaal opleidingsziekenhuis, dat samen met preferente partners en opleidingsinstituten een omgeving stimuleert waarbinnen specialisten en medewerkers dagelijks kunnen groeien door wat ze leren en doen. Werkplezier staat daarbij centraal in de visie van de organisatie. Tergooi MC wil werken aan een stimulerende en veilige cultuur en omgeving waarin alle medewerkers vrijheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid voelen om te handelen, het verschil te maken en zich te blijven ontwikkelen.

Binnen Tergooi MC ligt sterk de focus op het continu bekwaam zijn, beter worden en ontwikkelen. Het denken vanuit continu verbeteren en autonomie op leren en ontwikkelen vergt dan ook van zowel de medewerkers als leidinggevendenden een andere mindset dan dat men eerder gewend was. Structurele aandacht voor een stimulerend leerklimaat, een persoonlijke leeromgeving (ingericht rondom de vaardigheden en interesses van de medewerker) en de persoonlijke ontwikkelbehoefte van de medewerker zijn van belang om leren te prikkelen. Management faciliteert in nauwe samenwerking met de academie een leeromgeving waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen op deze verplichte aantoonbare bekwaamheden en kennis en vaardigheden eenvoudig kunnen uitwisselen met collega's in het hele ziekenhuis. In de dialoog van leren en ontwikkelen wordt uitdrukkelijk onderscheid gemaakt in de registraties in het kader van de aantoonbare bekwaamheid en de leeractiviteiten in het kader van de bredere ontwikkeling van haar medewerkers (al dan niet in opleiding). Aantoonbare bekwaamheid wordt bijvoorbeeld gevraagd van hen die voorbehouden en risicovolle handelingen uitvoeren, op gebruik van hoog-risico apparatuur en daar waar de digitale of fysieke veiligheid van medewerkers en patiënten in het geding is. Alle medewerkers van Tergooi MC hebben de beschikking over een portfolio met de voor hun functie en afdeling vereiste kernbekwaamheden en de staat van hun bekwaamheid. Door middel van aggregatie van deze persoonlijke bekwaamheidsprofielen heeft Tergooi MC inzicht en grip op de mate waarin teams en afdelingen aan de diverse externe kwaliteitseisen voldoen.

3.3 Opleiding en onderwijs

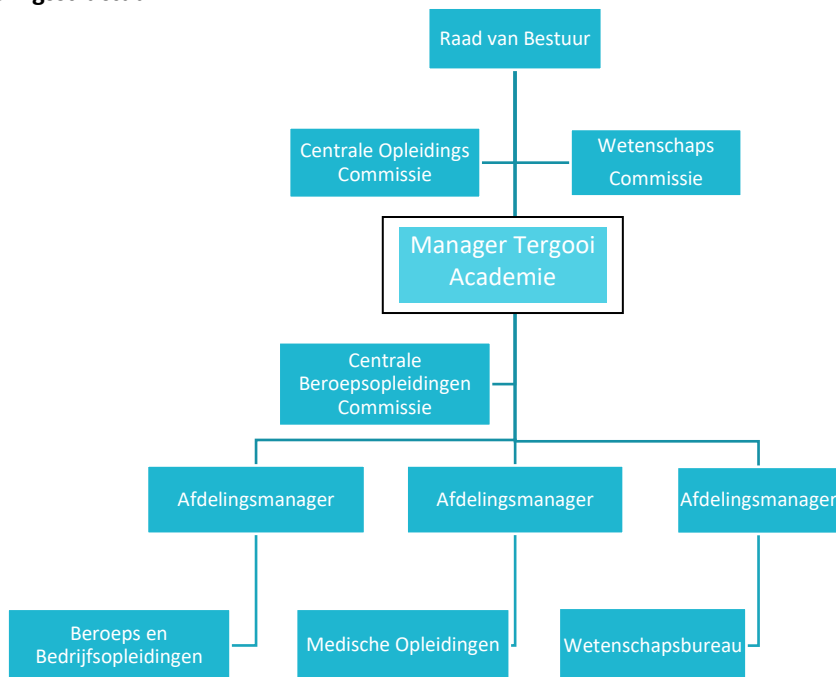
Tergooi MC biedt veel leerwerktrajecten en stages aan en is erkend voor 29 initiële opleidingen (mbo/hbo), 16 vervolgoopleidingen (hbo/wo) voor o.a. doktersassistenten, verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten. Ook biedt Tergooi MC een breed palet aan beroepsopleidingen op wo-niveau: 11 medisch specialistische opleidingen, 5 stages voor huisartsen i.o., een stage voor artsen maatschappij en gezondheid bij medische microbiologie en 6 overige specialistische vervolgoopleidingen. Daarnaast is er sprake van een medisch specialistische opleidingserkenning als opleidingsinrichting in een bestuurlijke opleidingseenheid. Tergooi MC is een erkend leerbedrijf, heeft RGS erkenning voor de medische opleidingen en participeert in de opleidingsregio verbonden aan Amsterdam UMC en UMC Utrecht. Op regionaal niveau en vanuit de RGS wordt toegewerkt naar regionaal / horizontaal visiteren van clusters. Zo is gynaecologie in 2023 als eerste van de opleidingen in regionaal verband gevisiteerd.

3.4 Onderzoek en wetenschap¹

Tergooi MC draagt via onderzoek bij aan het verbeteren van de kwaliteit van zorg. Aan zorg die bijdraagt aan de kwaliteit van leven. Er is ruimte voor verpleegkundigen, artsen en alle medewerkers om zelf onderzoek te doen. Er is een stabiele onderzoeksinfrastructuur met een wetenschapsbureau. Zorggerelateerd onderzoek heeft een duidelijke plaats binnen de organisatie. Om verpleegkundigen toe te rusten met onderzoeksvaardigheden en een kritische klinische blik, zijn er de leerlijnen klinisch redeneren en evidence based practice. Onderzoek doen is onderdeel van de meeste opleidingen in de zorg. Naast dit onderzoek, doet Tergooi MC ook mee aan multicenter onderzoek en wordt onderzoek geïnitieerd. In 2024 is er aan 227 onderzoeken ondersteuning verleend door middel van de inzet van researchcoördinatoren en/of datamanagers/researchmedewerkers van het wetenschapsbureau. Dit betreft ook onderzoeken die vóór 2024 zijn gestart en nog steeds lopend zijn. In 2024 zijn er 56 nieuwe onderzoeken ingediend. Los daarvan is er een jaarlijkse subsidieronde waarin financiële ondersteuning aangevraagd kan worden voor eigen geïnitieerd onderzoek. Een zestal is ingediend bij de commissie wetenschap en zijn allen gehonoreerd. Het is bovendien bijzonder dat aan het ziekenhuis maar liefst twee hoogleraren verbonden zijn. In 2024 lopen er diverse promotie-onderzoeken onder leiding van Tergooi MC, begeleid door prof. dr. Pieter Willem Kamphuisen, prof. dr. Frans Plötz, dr. Nanette van Geloven (copromotor) en dr. Paul van der Linden (copromotor).

¹ [Terugblik op het Wetenschapssymposium - YouTube](#)

3.5 Afdelingsstructuur



De activiteiten binnen de Tergooi Academie zijn onder te verdelen in drie integrale aandachtsgebieden:

3.5.1 Beroeps- en bedrijfsopleidingen

- ▶ In relatie tot initiële- en verpleegkundige vervolgopleidingen, draagt de academie zorg voor het bieden en realiseren van goed en daar waar van toepassing CZO erkend praktijkonderwijs, het verbeteren van het praktijkonderwijs en de evaluatiecyclus en het realiseren van maatwerk opleidingstrajecten. Het anders en innovatiever opleiden is de komende jaren een uitdaging. De academie werkt hierin nauw samen met kennis- en onderwijscentra.
- ▶ Tergooi MC ontvangt jaarlijks ongeveer 200 stagiaires (niet in loondienst) en studenten (in loondienst), vanuit verschillende opleidingen. Doel van het stagebureau is, naast het (mede) realiseren van voldoende stageplaatsen, student en organisatie samen te brengen, zodanig dat de student een aantrekkelijke stage heeft en de organisatie investeert in een potentiële medewerker. De kwaliteit van de stage, het leerproces, het plezier en de uitdaging voor student(en) en goede ondersteuning van en voor de afdelingen staan centraal. Het stagebureau werkt hieraan door het gehele proces rondom de stages te faciliteren, te ondersteunen, te waarborgen en te optimaliseren. Dit in samenwerking met in- en externe relevante betrokkenen.
- ▶ Het goed begeleiden van stagiaires door werkbegeleiders is cruciaal. De academie beoogt dan ook werkbegeleiders te ondersteunen, te inspireren en te laten groeien met leertrajecten, verdiepende workshops, intervisie en persoonlijke ondersteuning.
- ▶ Het realiseren van relevante subsidies zoals stagefonds en Fonds Ziekenhuis.
- ▶ Ontwerp, ontwikkeling en begeleiding van vernieuwende, evidence based leerprogramma's die aansluiten op de behoeften en benodigde competenties van medewerkers.
- ▶ Advies over efficiënt, zinvol en taakgericht werkplekieren.
- ▶ Optimalisatie van de leeromgeving.
- ▶ Het in kaart brengen en adviseren over een goed leerklimaat.
- ▶ Begeleiding van leeractiviteiten op het gebied van coaching, intervisie en teamsamenwerking.
- ▶ Het stimuleren van een leven lang leren, gericht op binden, boeien en behoud van medewerkers.

3.5.2 Medische opleidingen

Tergooi MC investeert actief in medische (vervolg)opleidingen, gezien het belang van het opleiden van toekomstige artsen zowel lokaal, regionaal als landelijk. Zowel de kwaliteit als kwantiteit van het opleiden van medische professionals is een kerntaak van Tergooi. Zelf opleiden betekent dat de organisatie haar verantwoordelijkheid neemt voor de kwaliteit van opleidingen, coassistenten en arts-assistenten, opleiders (docentprofessionalisering) en dat zij meegroeit met de veranderingen in zorg en maatschappij. De afdelingsmanager is hiërarchisch leidinggevende van alle a(n)iossen (ook die van MSB) en geeft daarmee leiding aan in totaal ca. 130 fte met een jaarlijkse turnover van ca. 90%. Daarnaast is deze op organisatorisch gebied verantwoordelijk voor ca. 600 coschappen per jaar (dagelijks ca. 55 personen aanwezig). Ook zijn de collegae binnen de academie rondom 'medische opleidingen' verantwoordelijk voor:

- ▶ Het toepassen van de kwaliteitscyclus binnen opleidende vakgroepen.
- ▶ Ondersteuning bij visitaties, lokale opleidingsplannen.
- ▶ Ondersteuning en/of advies aan bij vraagstukken t.b.v. de ontwikkeling en de kwaliteit van de opleidingen.
- ▶ Het ontwikkelen en implementeren van nieuwe (leer)trajecten op actuele – landelijke of regionale- thema's.
- ▶ Het vertegenwoordigen van Tergooi MC binnen de Onderwijs & Opleidingsregio's.
- ▶ Regionale afstemming op instelling-overstijgende ontwikkelingen en thema's.
- ▶ Het realiseren van relevante gelden, zoals voor het opleiden van coassistenten en de beschikbaarheidsbijdrage medische vervolgoopleidingen.

3.5.3 Wetenschapsbureau

Steeds meer zorgprofessionals zijn actief betrokken bij de opzet en uitvoer van wetenschappelijk onderzoek. Hierbij staat hoogwaardige kwaliteit voorop. Ook moet de veiligheid en privacy van de patiënt gewaarborgd zijn. Medewerkers die verbonden zijn aan wetenschappelijk onderzoek dienen dan ook te beschikken over de benodigde kennis over wet- en regelgeving rondom onderzoek én over kennis omtrent inhoudelijke onderzoeksprocessen. Het wetenschapsbureau richt zich, onder functionele aansturing van de afdelingsmanager wetenschapsbureau, dan ook op:

- ▶ Het helpen en ondersteunen van medewerkers bij de opzet en uitvoer van klinisch wetenschappelijk onderzoek en zorg-gerelateerde innovatieve projecten.
- ▶ Het vergroten van kennis en kunde over klinisch wetenschappelijk onderzoek en innovatie in de zorg.
- ▶ Het vertalen van wet- en regelgeving naar beleid en strategie op het gebied van klinisch wetenschappelijk onderzoek en innovatie binnen Tergooi.
- ▶ Samenwerking academische centra, andere perifere centra en kennisinstellingen.

4. De functie van Manager Tergooi Academie

Voor Tergooi MC zijn wij ter opvolging op zoek naar een nieuwe collega in de functie van manager Tergooi Academie; een ambitieuze en innovatieve verbinder en inspirerend boegbeeld met zowel een heldere visie op opleiden, leren en ontwikkelen, alsook op de strategische positionering en doorontwikkeling van de Tergooi Academie.

4.1 De uitdaging

De Tergooi Academie is het expertisecentrum voor vraagstukken op het gebied van leren en opleiden en wetenschap. Vanuit de aandachtsgebieden beroeps- en bedrijfsopleidingen, medische (vervolg)opleidingen en wetenschap werkt de academie samen met in- en externe klanten en samenwerkingspartners aan het verhogen van de kwaliteit van leren, ontwikkelen en wetenschap. Daarmee werkt de academie aan het verbeteren van de kwaliteit van de patiëntenzorg en draagt zij bij aan de overall strategie en versterking van de positie van het ziekenhuis. Voor de komende jaren wil Tergooi MC als vooruitstrevend opleidingsziekenhuis in lijn met haar visie en transformatieplan een volgende stap zetten in het leren, ontwikkelen, onderzoeken en opleiden:

- ▶ Tergooi gelooft erin dat opleiding en onderzoek elkaar versterken, dat de organisatie verandert en medewerkers hierin mee veranderen. Er wordt geïnvesteerd in de doorontwikkeling van mensen en organisatie. Dit houdt ook



in dat mensen ruimte krijgen en gevraagd worden om door te ontwikkelen in vakbekwaam blijven en kennis en om vaardigheden mee te laten bewegen met de ontwikkelingen in de patiëntenzorg. Tergooi investeert vanaf 2025 in een aantal innovatieprojecten met onder meer de inzet van AI. Daar wordt ook onderzoek naar gedaan. Er is sprake van een mooie wetenschapsagenda. Data gedreven zorg verbeteren maakt hier onderdeel van uit. Tergooi investeert in het verbeteren van processen door onder meer te uniformeren, te digitaliseren of de administratieve en regeldruk te verlagen. De academie en de adviseurs leren en ontwikkelen ondersteunen de beweging die wordt gemaakt in opleiding van nieuwe medewerkers.

- ▶ Binnen de academie speelt het duurzaam inrichten van de afdeling en de ontwikkeling van de teams op zo'n wijze dat deze mee ontwikkelen met de beweging die wordt gemaakt. Tegelijkertijd worden de financiële stromen van de drie afdelingen op orde gebracht, samen met de onderzoekers die de financiële dekking van hun eigen onderzoek bewaken.
- ▶ De academie werkt naast doorontwikkeling aan de jaarlijkse begeleiding van de artsen en verpleegkundigen, doktersassistenten en vele anderen in opleiding. Hiermee wordt in belangrijke mate geborgd dat Tergooi voldoende bevoegde en gekwalificeerde medewerkers behoudt. Niet alleen nu, maar ook straks. De organisatie realiseert en blijft daarbij oog houden voor een prettig en veilig leer- en werkklimaat.

In de positie van manager Tergooi Academie geef je leiding aan een klein managementteam: een afdelingsmanager beroeps- en bedrijfsopleidingen (indirect ca. 6 fte), een afdelingsmanager medische opleidingen (indirect ca. 2 fte) en een afdelingsmanager van het wetenschapsbureau (indirect ca. 10 fte). Je ondersteunt en adviseert de raad van bestuur, managers zorg & bedrijfsvoering en managers van ondersteunende diensten over het te voeren strategisch beleid op het terrein van leren, ontwikkelen en opleiden alsook over eventuele uitvoering hiervan. Je participeert in diverse in- en externe commissies, werkgroepen en netwerken en zorgt voor een goede en constructieve samenwerking met andere ziekenhuizen, opleidingsinstituten en ketenpartners. Je rapporteert rechtstreeks aan Marijntje Wetzels, raad van bestuur.

4.2 Verantwoordelijkheden

Als manager Academie ben je samen met de voorzitter van de wetenschapscommissie en de Centrale Opleidingscommissie (COC) medeverantwoordelijk voor de ondersteuning van de beide commissies en je maakt in samenspraak het beleid. Uiteindelijk ben je integraal verantwoordelijk voor de activiteiten van de academie. Er is sprake van vijf specifiek gedefinieerde verantwoordelijkheidsdomeinen:

Ten aanzien van het **leidinggeven** ben je als manager in relatie tot de Tergooi Academie verantwoordelijk voor:

- ▶ Het beleid, binnen bestaande strategische kaders.
- ▶ De ontwikkeling van afdelingsmanagers en medewerkers binnen de academie.
- ▶ Het beheer van het budget, inclusief relevante subsidies, binnen de centrale afspraken over budget en beheer.
- ▶ Een kwalitatief goede dienstverlening.
- ▶ Het voorzien in de noodzakelijke en gewenste dienstverlening en afstemming met andere organisatieonderdelen op basis van afspraken.
- ▶ Een tijdige en doelgerichte communicatie en informatieoverdracht.
- ▶ Een klimaat waarbinnen proactief wordt ingespeeld op nieuwe ontwikkelingen.
- ▶ Het fungeren van de academie als kenniscentrum.

Ten aanzien van **beleidsontwikkeling en –implementatie** ben je als manager Tergooi Academie verantwoordelijk voor:

- ▶ Het ontwikkelen van een (meerjaren) strategisch opleidingsbeleid binnen de (strategische) kaders van het ziekenhuis, mede ook als input voor het strategisch beleid op ziekenhuisniveau.
- ▶ Het signaleren, inventariseren en analyseren van relevante interne en externe ontwikkelingen – met name op het terrein van leren, ontwikkelen en opleiden - en de vertaling hiervan naar het strategisch en tactisch beleid.



- ▶ Het vertalen van strategisch beleid van het ziekenhuis naar meerjaren (strategisch) beleid en jaarplannen voor de academie, waarin doelstellingen, resultaten, middelen en planningen voor activiteiten en projecten zijn opgenomen.
- ▶ Het uitvoeren, bewaken en zo nodig bijsturen van de realisatie van het jaarplan, alsmede de periodieke verantwoording hierover aan de raad van bestuur.
- ▶ Het signaleren en analyseren van relevante interne en externe ontwikkelingen op het vakgebied van de academie en de vertaling hiervan naar de implicaties voor het te voeren beleid.
- ▶ Het in samenspraak met het management ontwikkelen en (mede) invoeren alsook onderhouden van up to date tools op het vakgebied opleiden, onderwijs en onderzoek, ter ondersteuning van de uitvoering van het beleid op dit vakgebied.
- ▶ Het ontwikkelen en vormgeven van het beleid, gericht op interne en externe samenwerking. Beleids- en besluitvorming over externe samenwerking geschiedt in goed overleg met en waar nodig na instemming van de raad van bestuur.
- ▶ Het definiëren van benodigde middelen op korte en middellange termijn (personeel, financiën, huisvesting, apparatuur, informatie en organisatie) voor de realisatie van het beleid en het jaarplan.

Ten aanzien van **onderwijs en opleidingen** ben je als manager Tergooi Academie verantwoordelijk voor:

- ▶ Het zorgdragen voor optimale voorwaarden waaronder onderwijs en opleidingen kan plaatsvinden en het formuleren van randvoorwaarden/criteria waaraan de inrichting van de bijbehorende processen moet voldoen.
- ▶ Het zorgdragen voor een optimale service aan de klant in relatie tot de specifieke expertise van de academie.
- ▶ Het zorgdragen voor een eenduidig en uniform beleid, in de vorm van onder andere richtlijnen en procedures.
- ▶ Het toezien op het realiseren van onderwijs, opleidingen en onderzoek volgens de daarvoor vastgestelde richtlijnen en procedures en de evaluatie en bijstelling daarvan.
- ▶ Het realiseren van de doelstellingen conform de vastgestelde jaarplannen.
- ▶ Het realiseren van een optimale balans waar het betreft de kwaliteit van de dienstverlening van de academie enerzijds en de kosteneffectiviteit en doelmatigheid hiervan anderzijds.
- ▶ Het realiseren van afstemming met andere stafdiensten en zorggroepen, bij onderwijs, opleidingen en onderzoek dat over meerdere organisatieonderdelen georganiseerd wordt.
- ▶ Het extern vertegenwoordigen van de Tergooi Academie binnen uiteenlopende landelijke en regionale gremia, samenwerkingsverbanden, opleidingsinstellingen en kenniscentra.

Ten aanzien van de **bedrijfsvoering** ben je als manager Tergooi Academie verantwoordelijk voor:

- ▶ Het voeren van het zakelijk beheer.
- ▶ Het voorbereiden van de periodieke managementrapportage ten behoeve van het overleg met de raad van bestuur.
- ▶ Het bewaken en realiseren van de doelstellingen en resultaatafspraken ten aanzien van kwaliteit, kosten (materiële en personele en subsidieopbrengsten), capaciteit, serviceniveau, opleiding, onderzoek en innovatie.
- ▶ Het toezicht houden op een juiste administratieve en technische organisatie.
- ▶ Het aanvragen, realiseren en bewaken van beschikbare subsidies met betrekking tot onderwijs en opleidingen.

Ten aanzien van **advisering** ben je als manager Tergooi Academie verantwoordelijk voor:

- ▶ Het gevraagd en ongevraagd adviseren van de raad van bestuur, stafbestuur, VR / BVZ (Bureau Verpleegkundige Zaken) en managers Zorg & Bedrijfsvoering over onderwerpen met betrekking tot leren, ontwikkelen en opleiden. In geval van een gevraagd advies is dat op basis van een overeengekomen vraagstelling of opdrachtformulering.
- ▶ Het, in samenwerking met de drie afdelingsmanagers, afstemmen van de adviezen op het terrein van leren, ontwikkelen en opleiden en van onderzoek met de stafafdelingen om zodoende de bovenvermelde gremia te kunnen voorzien van geïntegreerde adviezen.

4.3 Profiel

Je zorgt voor een effectieve samenwerking en verbinding met en tussen de academie, de manager HR, de manager Kwaliteit & Verbeteren, de managers zorg en bedrijfsvoering en de hoofden zorg. Vanuit een heldere en inspirerende visie, een ambitieuze betrokken houding en aanpak die gericht is op verbinding leid je de Tergooi Academie. Dat doe je in een complexe organisatie, vanuit een goede samenwerking met de verschillende afdelingen, op een werkterrein waar één van de grootste inhoudelijke uitdagingen ligt: voldoende bevlogen en gekwalificeerde (zorg)professionals die met plezier hun werk doen en collectief bijdragen aan een goede patiëntenzorg en aan een lerend Tergooi MC. Je draagt zorg voor continuïteit van vooruitstrevende dienstverlening en doet dat met veel positieve energie, betrokkenheid, humor en relativiseringsvermogen. Het vraagt bovendien visie en lef om met belanghebbenden out of the box te denken over innovatie in tools, opleidingen (inhoud en vorm), doelgroepen (generaties). Om deze complexe functie te kunnen vervullen, voldoe je als manager Tergooi Academie tenslotte aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Je beschikt over een academisch werk- en denkniveau en/of een relevante afgeronde academische opleiding.
- ▶ Affiniteit en ervaring met de terreinen gezondheidszorg, wetenschap en/of opleiden.
- ▶ Kennis van en ervaring met veranderingen en innovatie binnen complexe organisaties met hoogopgeleide professionals is een pre, je hebt daarbij uithoudings- en doorzettingsvermogen.
- ▶ Je doorziet strategisch relevante uitdagingen waar ziekenhuizen de komende jaren voor staan, bent een onafhankelijk denker met een heldere eigentijdse visie op leren en ontwikkelen (op basis van relevante ontwikkelingen en opvattingen, methoden en instrumenten) en hebt aantoonbare expertise met betrekking tot het geven van sturing aan organisatie- en veranderprocessen in een professionele en complexe organisatie.
- ▶ Je hebt sterk ontwikkelde leidinggevende capaciteiten en (duale) ervaring als sparringpartner en mentor en bent inspirerend en motiverend richting medewerkers ten aanzien van de (door)ontwikkeling en interne en externe positionering van de Tergooi Academie, vanuit heldere kaders (je stelt prioriteiten en maakt keuzes).
- ▶ Je bent zichtbaar, stevig, toegankelijk en integer, hebt executiekracht en uitstekende relationele en communicatieve vaardigheden en bent goed in staat tot het initiëren en onderhouden van interne en externe samenwerkingsrelaties.

Ben jij een verbindende leider met een innovatieve visie op leren, ontwikkelen en opleiden binnen het Tergooi MC? Ben je strategisch sterk, samenwerkings- en netwerkgericht én beschik je over ontwikkelkracht en focus om zaken te realiseren en te borgen? Wil je bovendien een betekenisvolle bijdrage leveren aan de ziekenhuiszorg van morgen? Dan gaan we zeer graag met je in gesprek.

5. Wat biedt Tergooi Medisch Centrum?

- ▶ Een warm welkom in het nieuwste en mooiste ziekenhuis van Nederland (zorggebouw van het jaar 2023), midden in de prachtige groene omgeving van landgoed Monnikenberg, waarin je alle ruimte en vertrouwen krijgt om van betekenis te zijn en de ambities rondom goede zorg waar te maken.
- ▶ Ruime mogelijkheden om te leren en te ontwikkelen in relatie tot jouw persoonlijk ambitieniveau en potentieel, bijvoorbeeld op het vlak van strategische innovatie, organisatieontwikkeling en/of leiderschap.
- ▶ 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 Ziekenhuizen².
- ▶ Een fulltime dienstverband van 36 uur per week.
- ▶ Goede secundaire arbeidsvoorwaarden conform de cao Ziekenhuizen, waaronder een eindejaarsuitkering van 8,33% (13^e maand), vakantiegeld van 8,33%, een reiskostenvergoeding van €0,16 per kilometer, en pensioenopbouw bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

² Zie www.cao-ziekenhuizen.nl/sites/default/files/2023-08/Cao%20Ziekenhuizen%202023-2025.pdf



6. Selectieprocedure

We ontvangen je sollicitatie graag uiterlijk donderdag **7 november 2024**. De selectie kent vervolgens drie fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Margriet van Ast voert namens Leeuwendaal allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden live plaats of via MS Teams op **8, 9 en 11 november 2024**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **13 november 2024** gepresenteerd aan Tergooi MC. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste selectieronde.

2 Selectiegesprekken door Tergooi MC

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gespreksronde met de selectie- en twee adviescommissies bij Tergooi MC op **19 november 2024**. Een tweede gespreksronde met de selectiecommissie vindt plaats in **week 48**. Adviseurs van Leeuwendaal zijn eveneens aanwezig bij beide rondes.

3 Referenties en arbeidsvoorwaardengesprek

Na de twee gespreksrondes wint Leeuwendaal in relatie tot de beoogde eindkandidaat nadere referenties in. Tenslotte vindt op een nader te bepalen moment in **week 48** het arbeidsvoorwaardengesprek plaats. Optioneel vindt een (ontwikkel)assessment plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 december 2024**.

Over de inzet van videobellen

Als 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

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Margriet van Ast, senior adviseur executive search, in samenwerking met Robin de Boer, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).