



Wervingsprofiel

Clustermanager Vrouw Kind Centrum/Snijdend en Clustermanager Snijdend

Twee situationeel leiders met doorzettingskracht en analytisch vermogen, die sterk zijn in innovatie, verbinding en verbetering, met hart voor de mens en de zorg.

5 november 2024

Opdrachtgever Het Groene Hart Ziekenhuis

Auteur Irene Vervelde

Aanvraagnummer A06745

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Het Groene Hart Ziekenhuis	3
2.2	Missie, visie en kernwaarden	3
2.3	Strategie	4
2.4	Organisatiecontext	5
2.5	Cultuur	5
2.6	Organogram	6
3.	De functie van clustermanager	6
3.1	De opgave	6
3.2	Resultaatgebieden	7
3.3	Wat vraagt het GHZ?	7
3.4	Profielisen ten aanzien van de clustermanagers	8
4.	Wat biedt Het Groene Hart 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 twee vacatures voor clustermanager bij Het Groene Hart Ziekenhuis. Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste verantwoordelijkheden, opgaven, gevraagde ervaring en competenties die horen bij de posities. We geven een schets van deze mooie, ambitieuze en mensgerichte organisatie en de belangrijkste ontwikkelingen. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren op één of beide posities.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [Het Groene Hart Ziekenhuis](#)

2. De organisatie

2.1 Het Groene Hart Ziekenhuis

Het Groene Hart Ziekenhuis (hierna het GHZ) is een modern en algemeen ziekenhuis van en voor inwoners uit Midden-Holland. Het GHZ biedt met circa 2.300 medewerkers, medisch specialisten en vrijwilligers, mensgerichte zorg van hoge kwaliteit, toegesneden op de wensen van de patiënt, op vier locaties; Gouda, Bodegraven, Schoonhoven en Zuidplas.

Het GHZ is slagvaardig en financieel gezond. Vanuit dit fundament werkt het GHZ aan toekomstbestendige zorg die beschikbaar, betaalbaar en passend is bij de (veranderende) behoefte van de patiënt. Dit doet ze onder meer door te vernieuwen en te investeren in patiënten participatie, zorginnovatie en eHealth en het organiseren van de juiste zorg op de juiste plaats. Er is een grote nieuwbouwpoging (Route '31) waarbij een groot deel van de kliniek wordt vernieuwd en er wordt gewerkt aan een toekomstbestendig ziekenhuis.

Het GHZ is een aantrekkelijke regionale werkgever waarbij vakmanschap en bevoegdheid van werknemers voorop staat. Ze investeert in de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. De medewerkers zijn gedreven en nemen zelf ook de ruimte en verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling.

Als opleidingsziekenhuis speelt het GHZ een belangrijke rol in het opleiden van (zorg)professionals. Ze zijn in de regio het consultatie- en expertisepplatform voor de medisch specialistische zorg en nemen de regie bij de totstandkoming van geïntegreerde zorg.

2.2 Missie, visie en kernwaarden

Het GHZ is hét ziekenhuis van en voor de inwoners en zorgprofessionals van Midden-Holland. Het biedt een breed palet aan medisch specialistische zorg, dichtbij huis, in samenwerking met haar (zorg)partners binnen en buiten de regio. Het GHZ zet nadrukkelijk in op zorginnovatie, levert een belangrijke bijdrage aan kennisontwikkeling en is een aantrekkelijke regionale werkgever.

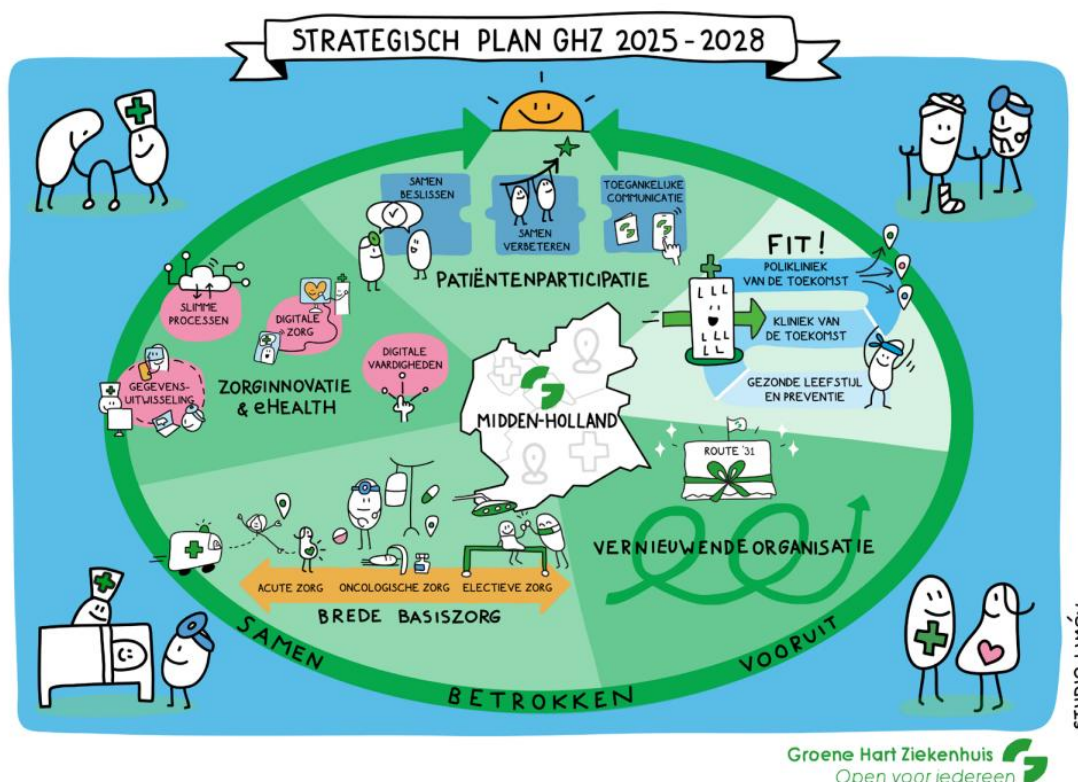
De kernwaarden van het GHZ zijn:

- ▶ *Samen* – Samen met de patiënt, met elkaar en met de partners.
- ▶ *Betrokken* – Oprechte aandacht en nabijheid.
- ▶ *Vooruit* – Open blik en toekomstgericht.

2.3 Strategie

Het GHZ beweegt niet alleen mee, maar anticipeert proactief op in- en externe ontwikkelingen. Het strategisch plan GHZ 2025-2028 biedt concrete richtlijnen om in deze complexe en veranderende context de nodige keuzes te maken.

Vanuit de kernwaarden Samen, Betrokken Vooruit levert het GHZ brede basiszorg voor- en met de patiënten in het verzorgingsgebied Midden-Holland. Zij doet dit in nauwe samenwerking met de netwerkpartners en profileert zich als een vernieuwende zorgorganisatie. De actuele uitdagingen en kansen maken dat het GHZ zich de komende jaren inzet op drie strategische thema's: Fit!, Zorginnovatie en eHealth en Patiëntenparticipatie. Het programma Route '31 raakt aan de strategische thema's. Zie ook het filmpje: <https://youtu.be/UZRlISkxpCM>.



1 Brede basiszorg

Het GHZ biedt een breed palet aan kwalitatief hoogwaardige en mensgerichte basiszorg. Om de patiënten deze brede basiszorg ook in de toekomst te kunnen blijven bieden, ligt de focus de komende jaren op het verstevigen van de acute zorg, de oncologische zorg en electieve zorg.

2 Vernieuwende organisatie

Als vernieuwende organisatie kan het GHZ goed anticiperen op de ontwikkelingen in de wereld om haar heen. De komende jaren wordt extra aandacht besteed aan:

- ▶ Aantrekken, behouden en opleiden van betrokken professionals.
- ▶ Als lerende organisatie continu verbeteren op basis van signalen uit onder meer het kwaliteits- en veiligheidssysteem.
- ▶ Investeren in (nieuwe en bestaande) samenwerkingsverbanden met andere RVE's, afdelingen (zie hiervoor 3.1) en (zorg)organisaties.
- ▶ Als duurzame organisatie een bijdrage leveren aan een duurzame toekomst.
- ▶ Het door ontwikkelen en borgen van- en sturen op basis van integraal capaciteitsmanagement.
- ▶ Creëren van voldoende financiële marges om ook in de toekomst de strategische ambities te kunnen realiseren.
- ▶ De transitie van het GHZ naar een toekomstbestendig ziekenhuis (Route '31), waarbij het aantal te (her)bouwen m2 samenhangt met- en afgestemd wordt op de ontwikkeling van de zorgvraag.



3 Zorginnovatie en eHealth

Door de zorg te innoveren en in te zetten op eHealth, is het GHZ een toekomstbestendig ziekenhuis dat meebeweegt met de veranderende markt (toename en verschuivingen) en behoeften van patiënten en zorgverleners. Door slimme nieuwe technieken ook in te zetten in de samenwerking, vernieuwt het GHZ waar ze kan in het gehele netwerk. Hiermee borgt ze ook in de toekomst de beschikbaarheid en toegankelijkheid van de zorg.

4 Fit!

Om alle uitdagingen aan te gaan, wil het GHZ, samen met de netwerkpartners binnen en buiten de regio, de zorg duurzaam toegankelijk vormgeven. Het GHZ zet in op de polikliniek van de toekomst, de kliniek van de toekomst en gezonde leefstijl en preventie.

5 Patiëntenparticipatie

Door de patiënt als partner te zien, geeft het GHZ patiënten de mogelijkheid invloed te hebben op beslissingen en acties rond hun eigen behandeling en gezondheid. Optimale patiëntenparticipatie is altijd het uitgangspunt, maar de mate waarin de patiënt participeert in zijn of haar zorgproces hangt af van in hoeverre hij/zij in staat is- of de behoefte heeft om zelf de regie te nemen.

2.4 Organisatiecontext

De raad van bestuur (twee hoofdig) draagt zorg voor het dagelijks besturen van het ziekenhuis. Zij is verantwoordelijk voor goede uitvoering van doelstellingen, strategie, beleid en de daaruit voortkomende resultaten. De raad van bestuur wordt hierin getoetst, gecontroleerd en geadviseerd door de raad van toezicht.

Het GHZ werkt met een co-bestuur. De medische staf neemt deel aan het bestuur van het GHZ, door middel van twee co-bestuurders. Dit co-bestuur brengt kennis in van het medische beroep en het primaire proces. Ook vervult het een belangrijke rol bij het verwerven van draagvlak binnen de medische staf voor het ziekenhuisbeleid.

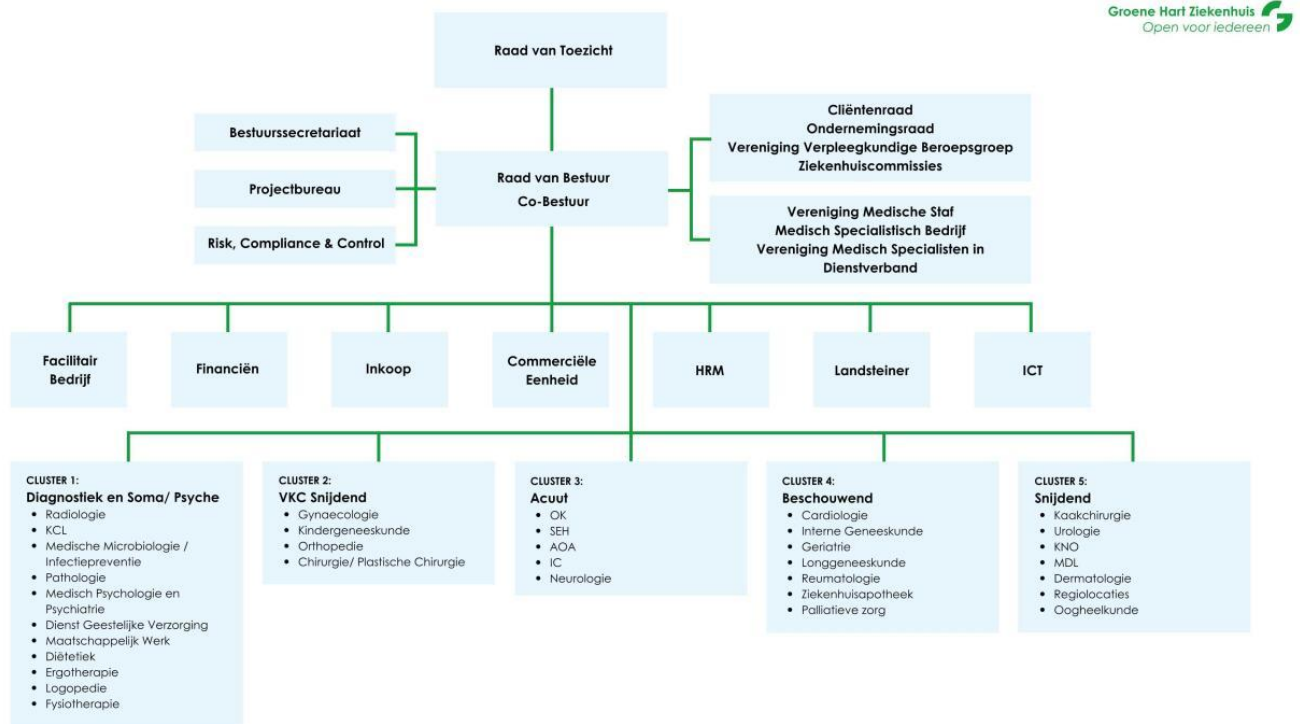
De zorg is ondergebracht in vijf clusters. Elk cluster bestaat uit meerdere Resultaat Verantwoordelijke Eenheden (RVE's) en iedere RVE wordt aangestuurd door een medisch leider, in nauwe samenwerking met de clustermanager. De stafdiensten faciliteren het zorgproces. Het clustermanagement en de managers van de stafdiensten rapporteren aan- en vervullen een belangrijke rol als sparringpartner voor de raad van bestuur.

2.5 Cultuur

Het GHZ is een open, toegankelijke en mensgerichte organisatie. Het ziekenhuis heeft ambitie, is samenwerkingsgericht en veranderingsgezind. Met warme zakelijkheid en korte lijnen wordt er dagelijks hard gewerkt aan het leveren en faciliteren van de beste toekomstbestendige zorg.

Werken bij het GHZ betekent meewerken in een toekomstgerichte en ambitieuze omgeving waarin iedereen vanuit zijn of haar vakmanschap handen en voeten geeft aan de gezamenlijke visie en missie.

2.6 Organogram



3. De functie van clustermanager

3.1 De opgave

Als clustermanager ben je samen met de medisch leiders van de verschillende RVE's verantwoordelijk voor het cluster. Je draagt samen met de medisch leiders de verantwoordelijkheid voor vertaling van de visie, beleidsontwikkeling en bedrijfsresultaten voor de afdelingen en specialismen van jouw cluster. Je werkt daarbij op basis van resultaatafspraken met de raad van bestuur vanuit het strategisch plan. Samen met de medisch leider maak je per RVE de doorvertaling van de GHZ-strategie naar tactisch- en operationeel niveau, waarbij je de teamleiders coacht, versterkt en begeleidt in de uitvoering. Je legt rechtstreeks verantwoording af aan de raad van bestuur.

Om de integraliteit en samenwerking tussen RVE's te bevorderen, zijn de RVE's verdeeld over vijf clusters: Diagnostiek en Soma/Psyche, Vrouw Kind Centrum/Snijdend, Acuut, Beschouwend en Snijdend.

De clustermanager Vrouw Kind Centrum/Snijdend is verantwoordelijk voor de afdelingen Gynaecologie, Kindergeneeskunde, Orthopedie en Chirurgie/plastische chirurgie. De clustermanager Snijdend is verantwoordelijk voor Urologie, KNO, MDL, Kaakchirurgie, Dermatologie en de regiolocaties.

Naast de verantwoordelijkheid voor het cluster draag je als clustermanager de verantwoordelijkheid voor het mede vormgeven van het instellingsbeleid van het GHZ door samenhang en inhoudelijke uitwisseling te creëren met de andere clusters. Je participeert tevens in verschillende stuur- of projectgroepen van het ziekenhuis.



3.2 Resultaatgebieden

De functie van clustermanager bestaat uit de volgende resultaatgebieden:

▶ **Jaarplan**

Het opstellen van het jaarplan voor het cluster, samen met de medisch leiders en de teamleiders van de RVE's, waarin doelstellingen, resultaten, middelen en planningen zijn opgenomen, passend binnen de strategische kaders van het ziekenhuis.

▶ **Patiëntenzorg**

Verantwoordelijk voor het uitvoeren van het jaarplan, zodanig dat doelstellingen worden behaald, de patiënt centraal staat en de bedrijfsmatige werkprocessen worden uitgevoerd.

Verantwoordelijk voor het beleidsmatig adviseren van bestuur en medisch leiders met daarbij nadrukkelijk oog voor het belang van het GHZ als geheel en vertaling van beleid in concrete uitvoering.

Daarnaast is de transformatie van zorg een belangrijk onderdeel die ook, maar niet uitsluitend, binnen de poliklinische setting het nodige gaat vragen. Ook wil het GHZ de electieve zorg verder verstevigen.

▶ **Financiële doelstellingen**

Het realiseren van de financiële doelstellingen, zodanig dat er is toegezien op een adequate aanwending van financiële- en overige middelen binnen het cluster op basis van het in het jaarplan vastgelegde budget.

▶ **Cluster aansturen**

Stuurt het cluster aan in samenspraak met de medisch leiders per RVE, zodanig dat binnen het personeelsbeleid van het ziekenhuis en de mogelijkheden van de medewerkers een optimale inzet en ontwikkeling van medewerkers wordt bereikt, afgestemd op het realiseren van resultaatafspraken en de organisatiedoelstellingen. Een leiderschapstraject wordt ingezet in de hele organisatie om modern, situationeel en coachend leiderschap te realiseren. Daarnaast zal de komende jaren, in het licht van strategische personeelsplanning, meer worden gewerkt aan het opleiden en uitbreiden van de teams.

▶ **Kwaliteitszorg, innovatie en clusteroverschrijdend beleid**

Zorgdragen voor verbetering van kwaliteit, veiligheid en efficiency om de organisatie van de dienstverlening systematisch en continu te verbeteren. Participeert daarbij in stuur- of projectgroepen van het ziekenhuis en leidt ziekenhuisbrede projecten. Draagt verantwoordelijkheid voor het toepassen van kwaliteit- en veiligheidsbeleid binnen het cluster.

3.3 Wat vraagt het GHZ?

Deze prachtige en ambitieuze rol vraagt om een ervaren en stevige, situationeel leidinggevende die zich als een vis in het water voelt bij een organisatie in beweging. Je bent in staat de strategische koers van het GHZ te vertalen naar jouw cluster en deze te realiseren. Je bent zichtbaar en benaderbaar met in achtname van ieders rol.

Je toont ambitie en leiderschap, draagt visie actief en positief uit en stuurt op resultaat. Daarnaast ben je verbindend en verlies je de mens niet uit het oog. Je werkt graag en goed samen en bent sterk in het opbouwen van een vertrouwensrelatie met de medewerkers, medisch specialisten, collega managers en stakeholders. Je handelt altijd vanuit het beste voor het GHZ en je straalt deskundigheid, vertrouwen en authenticiteit uit.

Zowel binnen als buiten het cluster zoek je naar gemeenschappelijke doelen en oplossingen. Je bent een volwaardig partner van de RVE-leiders. Daarbij ga je uit van het gezamenlijke en niet van het verschil. Je gaat organisatiesensitief te werk, neemt een passende rol en weet verschillende situaties, posities en belangen in de organisatie juist in te schatten. Deze functie vraagt om een stevige en ervaren manager die authentiek, transparant en koersvast is. Je bent strategisch sterk, nieuwsgierig en luistert goed naar de behoeften van het team en de organisatie.

Specifiek voor de clustermanager Vrouw Kind Centrum/Snijdend

Aantal leidinggevenden en medewerkers: 8 teamleiders en 375 medewerkers.

Specifieke opgave: de regionale groei van de geboortezorg en de benodigde capaciteit hiervoor is een actueel onderwerp, waarbij samenwerking binnen het netwerk en met externe partijen van belang is. Samenwerking met de eerste lijn is essentieel, je blik is dan ook naar buiten én naar binnen gericht.



Innovatie en doorontwikkeling van het cluster staan hoog op de agenda. Daarnaast vragen de IZA volumennormen voor de complexe oncologische- en vaatchirurgische zorg aandacht.

Specifiek voor de clustermanager Snijdend

Aantal leidinggevenden en medewerkers: 5 teamleiders en 135 medewerkers.

Specifieke opgave: Integrale samenwerking, passende zorg op de juiste plek. Voor de poliklinieken geldt dat er meer eenduidig en flexibel gewerkt gaat worden, met intensievere samenwerking tussen de poli's.

3.4 Profieleisen ten aanzien van de clustermanagers

- ▶ Academisch werk- en denkniveau, opleiding in de richting van bedrijfskunde, gezondheidswetenschappen of gelijkwaardig.
- ▶ Uitstekende managementkwaliteiten en ruime leidinggevende ervaring. Opgedaan in, dan wel affiniteit met, een zorgorganisatie. Ervaring in de ziekenhuiszorg is een pré.
- ▶ Beschikt over een inspirerende en coachende leiderschapsstijl met warme zakelijkheid, zichtbaarheid en aandacht voor medewerkers.
- ▶ Ervaring met het leiding geven aan verandertrajecten in een complexe omgeving en innovatie van de zorg zoals E-health en digitalisering is een pré.
- ▶ Resultaatgericht, samenwerkingsgericht en kan integraal verantwoordelijkheid nemen voor het cluster.
- ▶ Ervaring in het vormgeven van harmonieuze en constructieve samenwerking met uiteenlopende in- en externe stakeholders.
- ▶ Houdt overzicht en kan snel schakelen in een dynamische en complexe omgeving.
- ▶ Is creatief en werkt efficiënt, kan inspelen op de veranderende ontwikkelingen (met name binnen de OK).
- ▶ Beschikt over uitstekende communicatieve vaardigheden en empathisch vermogen.
- ▶ Kan stevigheid goed combineren met flexibiliteit, humor en relativeringsvermogen.

4. Wat biedt Het Groene Hart Ziekenhuis?

Het GHZ is hét ziekenhuis in het Groene Hart. Een ziekenhuis dat het beste van werelden combineert; het is groot genoeg voor brede zorg en stevige ambities en overzichtelijk genoeg voor korte lijnen en een mensgerichte benadering. Het GHZ staat open voor iedereen. Het karakter laat zich het best omschrijven als: gewoonweg hartelijk. Met een no-nonsense houding én oog voor elkaar.

Dat zie je terug in de werksfeer op de afdelingen. In de zorg voor de patiënten. En in de zorg voor jou. Want pas dan klopt het voor het GHZ.

Het GHZ biedt een marktconform salaris op basis van een 36-urige werkweek. Het betreft een fulltime functie (1,0 fte) voor 36 uur per week. De functie wordt, afhankelijk van ervaring en opleiding, ingeschaald in FWG 75 van de CAO Ziekenhuizen, lopend van € 6.473,- tot € 9.366,- bij 36 uur per week.

Secundair biedt het GHZ een volledige 13e maand, mogelijkheden tot ontwikkeling en het volgen van opleidingen. Het dienstverband is in eerste instantie voor de duur van een jaar. Na gebleken geschiktheid en wederzijdse tevredenheid zal het contract verlengd worden voor onbepaalde tijd.

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 **25 november tot 4 december 2024**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **5/6 december 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Het Groene Hart Ziekenhuis.

2 Selectiegesprekken door Het Groene Hart Ziekenhuis

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever **op 9 of 10 december 2024**.

Vervolgens 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 voor 24 december 2024.

De vacature wordt in- en extern gelijktijdig opengesteld.

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

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. Meer informatie vindt u ook op de website van [Het Groene Hart Ziekenhuis](#). We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Irene Vervelde, senior adviseur executive search in samenwerking met Robin de Boer, research consultant.

Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).

Vermeld bij je sollicitatie voor welke functie(s) je in aanmerking wilt komen.