



# Wervingsprofiel

Directeur

28 januari 2025

**Opdrachtgever** Vereniging Samenwerkende Algemene Ziekenhuizen (SAZ)

**Auteur** Corinne van der Salm

**Aanvraagnummer** A06842



## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>3</b>
2.1	Vereniging Samenwerkende Algemene Ziekenhuizen	3
2.2	Organisatiecontext	3
<b>3.</b>	<b>De functie van directeur</b>	<b>4</b>
3.1	De opgave	4
3.2	Taken	4
3.3	Profiel	5
<b>4.</b>	<b>Wat biedt vereniging Samenwerkende Algemene Ziekenhuizen?</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>6</b>

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

## 1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van directeur bij vereniging Samenwerkende Algemene Ziekenhuizen (hierna SAZ). Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden 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 en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: <https://saz-ziekenhuizen.nl/>

## 2. De organisatie

### 2.1 Vereniging Samenwerkende Algemene Ziekenhuizen

De vereniging SAZ bestaat uit 28 regionale ziekenhuizen die hun krachten bundelen. Met de strategische koers 'Gezamenlijk op reis van ziekenhuis naar gezondheidsorganisatie 2023 - 2030' streeft de vereniging naar zorg die aansluit bij regionale behoeften. Deze koers benadrukt de kracht van de SAZ in het bieden van brede basis medisch specialistische zorg, ondersteund door regionale samenwerking. De SAZ richten zich op het bevorderen van preventie, gezondheid en welzijn in nauwe samenwerking met o.a. zorg- en welzijnspartners en gemeenten. De vereniging faciliteert samenwerking en innovatie door kennisdeling en het ontwikkelen van programma's en diensten.

De focus ligt op preventie, gezondheid en welzijn waar de brede basis medisch specialistische zorg op aansluit. Gezamenlijke innovatie en transformatie is daarvoor cruciaal en loopt langs vier bouwstenen: zorginhoudelijk, organisatorisch, data en digitaal, en duurzaam. Deze bouwstenen dragen bij aan het realiseren van een toekomstbestendig zorgaanbod, met aandacht voor preventie, passende zorg en duurzame oplossingen. De zorginhoudelijke pijler richt zich o.a. op innovatieve zorgpaden en samenwerking tussen formele en informele zorg. Organisatorische vernieuwing en innovatieve bekostigingsvormen zijn cruciaal voor het succes van de koers. De bouwsteen data en digitaal focust op digitale oplossingen die een sleutelrol spelen in het verbeteren van zorgprocessen en het ondersteunen van zorgprofessionals. Tot slot ligt de focus binnen de pijler duurzaam op de arbeidsmarkt en klimaatneutrale zorg. Deze pijlers vormen samen een robuust raamwerk dat de SAZ helpt hun ambities te realiseren en een significante bijdrage te leveren aan de uitdagingen binnen de Nederlandse gezondheidszorg.

De SAZ bundelen de krachten om samen te werken aan initiatieven als BeterDichtbij en het Expertisecentrum Zorgalgoritmen. Dit zijn voorbeelden van samenwerking rond digitale oplossingen en data-analyse die zorgprocessen optimaliseren. Zo versterkt de vereniging de zorg in de regio en draagt bij aan het Integraal Zorgakkoord. De organisatie fungeert als uitkijktoren voor haar leden, biedt beleidsinzichten en reageert proactief op vraagstukken zoals acute zorg, digitale innovaties en arbeidsmarktuitdagingen.

De kernwaarden van de SAZ zijn: verbindend, met lef en grensverleggend.

### 2.2 Organisatiecontext

De Vereniging SAZ kent een bestuur en een operationeel programmabureau. Het bestuur, bestaande uit zes leden inclusief de voorzitter, bepaalt, samen met de leden, de strategische koers en houdt toezicht op het beleid. Twee van hen hebben namens de SAZ zitting in het NVZ-bestuur (Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen).

Er is daarnaast een interstafraad van zes medische specialisten uit de deelnemende ziekenhuizen die de SAZ voedt met kennis over medische zaken en kwaliteit van zorg en die meedenkt over de koers.

Het programmabureau bestaat uit een directeur, drie programmamanagers en een programma-ondersteuner. Dit compacte team werkt samen met bestuurders, management en zorgprofessionals uit de SAZ om de activiteiten en programma's te ontwikkelen. De directeur bereidt het SAZ-beleid voor in nauwe samenwerking met de voorzitter, bestuursleden en programmamanagers. De directeur rapporteert aan het bestuur en onderhoudt contacten met externe partijen zoals bijvoorbeeld de NVZ, RN (Revalidatie Nederland) en de STZ (Samenwerkende Topklinische Ziekenhuizen).

Het bureau bevordert kennisuitwisseling tussen aangesloten ziekenhuizen via kennisnetwerken en waardegedreven zorgprogramma's. Waar zinvol doen zij dit samen met onderzoeks- of onderwijsorganisaties. De SAZ nemen goede voorbeelden van andere deelnemende ziekenhuizen over en versterken en verbeteren die binnen de eigen regionale netwerkcontext. Zo ontstaat een vliegwiel voor vernieuwing en verbetering. Steeds meer streven zij ernaar dit domeinoverstijgend te doen in verbinding met de partners in zorg en welzijn. Zo ontstaan allerlei vormen van co-creatie. Met onderzoek naar deze innovaties stimuleren en ondersteunen ze wat werkelijk waarde voor de patiënten toevoegt.

Trefwoorden voor de werkwijze van het bureau zijn: transparant, collegiaal, professioneel, persoonlijk, verbindend, enthousiast en flexibel.

## 3. De functie van directeur

### 3.1 De opgave

De SAZ opereren in een dynamische omgeving. Externe ontwikkelingen, zoals het Integraal Zorgakkoord, hebben een significante impact. Deze ontwikkelingen vragen om een strategische aanpak. De vereniging SAZ heeft een belangrijke positie als verbindende en innovatieve organisatie. Het is aan de directeur om uitstekend op de hoogte te zijn van de externe actualiteiten en van de wensen, belangen, ontwikkelingen, kennis, talenten en resultaten bij de deelnemende ziekenhuizen. Dit om een gedeelde visie en aanpak te realiseren en een vertaalslag te maken naar de praktijk. De nieuwe directeur speelt daarin een centrale rol. De directeur bevordert samenwerkingen met regionale en landelijke partners en waarborgt de zichtbaarheid van de ziekenhuizen in de vereniging. Uitdagingen zoals de spreiding en concentratie van zorg, financieringskwesties, digitalisering en de relatie met andere brancheorganisaties vragen om een politiek sensitieve aanpak. De directeur vervult dan ook een sterke communicatieve rol en is sparringpartner voor zowel het bestuur als het bureau. Tot slot draagt de directeur bij aan stabiliteit en continuïteit van de vereniging en het bureau.

### 3.2 Taken

*Verenigingsmanagement*, ontzorgen van het bestuur:

- ▶ Het netwerk versterken, samen met de voorzitter het gezicht van de vereniging zijn, de leden goed kennen (bestuurders en diverse andere relevante contacten)
- ▶ Zorgdragen voor en (laten) coördineren van kennisdeling, door i.s.m. het programmabureau kennisnetwerkactiviteiten en programma's te organiseren
- ▶ Leidinggeven aan het bureau, eindverantwoordelijk voor de inhoudelijke en financiële resultaten
- ▶ Voorbereiden van bestuursvergaderingen en Algemene Leden Vergaderingen en besluitvorming
- ▶ Contacten met twee BV's (BeterDichtbij en Expertisecentrum Zorgalgoritmen) voor gezamenlijke productontwikkeling op het gebied van digitale technologie en zorgalgoritmen, waar vereniging SAZ aandeelhouder van is.



*Inhoudelijk*, in een speelveld van een veranderend zorglandschap:

- ▶ Visievorming, kansen identificeren, op hoofdlijnen actief op de volle breedte van de SAZ thema's, richting geven aan de strategische koers van de regionale ziekenhuizen en hun vertaalslag naar de praktijk
- ▶ Signaleren van actuele en toekomstige vraagstukken en laten ontwikkelen van innovatieve zorgoplossingen
- ▶ Initiëren van projecten passend binnen de strategische koers.

*Extern*, vertegenwoordigen van de vereniging:

- ▶ Netwerkcontacten met andere verenigingen leggen en onderhouden
- ▶ Contacten met kennispartners, leveranciers en andere branche- en belangenorganisaties leggen en onderhouden
- ▶ Externe communicatie, bijvoorbeeld blogs, presentaties en artikelen.

Het bestuur is eindverantwoordelijk, maar wordt ontzorgd door de directeur. Er worden heldere afspraken gemaakt over de taakverdeling, koers en richting. Ook is er regelmatig afstemming en contact mogelijk. De directeur is daardoor in staat proactief en zelfstandig te handelen.

### 3.3 Profiel

De ideale kandidaat voor de rol van directeur bij de SAZ begrijpt de dynamiek binnen de zorgsector, heeft een verbindende persoonlijkheid en is communicatief sterk. Je hebt een scherp inzicht in bestuurlijke verhoudingen en bent organisatie- en omgevingssensitief. Je inspireert anderen met jouw gerichtheid op innovaties en kansen. Al deze eigenschappen stellen jou, samen met de voorzitter als het gezicht van de vereniging, in staat om effectieve samenwerking te realiseren met diverse stakeholders, binnen en buiten de vereniging. Op deze manier zorg jij ook voor het behoud van de identiteit van de SAZ. Jouw ervaring in bestuurlijke zorgomgevingen en jouw analytisch vermogen stellen je in staat effectief leiding te geven aan hoogopgeleide professionals en te fungeren als sparringpartner voor bestuur en bureau.

Verder voldoet de directeur aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Ervaring in de zorg, kennis van de (bestuurlijke) ziekenhuiswereld, ervaring daarin is een pre
- ▶ Ervaring met het leggen en onderhouden van netwerk(contacten)
- ▶ Ervaring in een inhoudelijke netwerkorganisatie, vereniging en/of regionale samenwerking is een pre
- ▶ Ervaring met kennisdeling en innovatie
- ▶ Ervaring met aansturing van programma's en projecten, bij voorkeur ook ervaring met leidinggeven aan ervaren professionals.

## 4. Wat biedt vereniging Samenwerkende Algemene Ziekenhuizen?

De vereniging SAZ is een krachtige en gezonde organisatie en biedt een inspirerende werkomgeving waarin kennisdeling en innovatie centraal staan. Als directeur werk je nauw samen met een klein, hecht team en diverse stakeholders bij de 28 regionale ziekenhuizen. Deze functie geeft de kans om bij te dragen aan de strategische koers en de ontwikkeling van de gezondheidszorg in Nederland. De rol biedt een unieke combinatie van autonomie en samenwerking, met mogelijkheden om zowel regionaal als landelijk impact te maken. De vereniging staat bekend om een collegiale en professionele werkwijze, waarin transparantie en enthousiasme worden gewaardeerd. De inschaling van de functie is afhankelijk van ervaring tussen de € 6.300,-- en € 9.300,-- bruto per maand bij 36 uur per week. Het gaat om een aanstelling voor één jaar met zicht op een aanstelling voor onbepaalde tijd. De CAO Ziekenhuizen is van toepassing op deze functie, daar tref je ook de overige arbeidsvoorwaarden.

## 5. De selectieprocedure

We ontvangen je reactie graag uiterlijk **zondag 23 februari 2025**. De selectie kent twee fasen:

### 1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van **21 – 28 februari 2025**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **6 maart 2025** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **vereniging Samenwerkende Algemene Ziekenhuizen** in Utrecht.

### 2 Selectiegesprekken door vereniging Samenwerkende Algemene Ziekenhuizen

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de benoemings- en adviescommissie bij de opdrachtgever op 19 maart 2025. Op 24 maart 2025 is een verdiepend gesprek met de benoemingscommissie gepland.

Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 april 2025.

### 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 Samenwerkende Algemene Ziekenhuizen. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Corinne van der Salm, senior adviseur executive search in samenwerking met Chinouk Middeldorp, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).