



Wervingsprofiel

Manager Facilitair Bedrijf

Verbindende leider over de volle breedte van facilitaire zaken en huisvesting

14 februari 2025

Opdrachtgever Groene Hart Ziekenhuis

Auteur Irene Vervelde

Aanvraagnummer A06941



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	4
2.5	Cultuur	5
3.	De functie van manager Facilitair Bedrijf	5
3.1	De opgave, taken en verantwoordelijkheden	5
3.2	Profiel	6
4.	Wat biedt Het Groene Hart Ziekenhuis	6
5.	De selectieprocedure	7

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



1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager Facilitair Bedrijf bij het Groene Hart Ziekenhuis. Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. We geven een schets van deze mooie, ambitieuze en mensgerichte organisatie en de belangrijkste ontwikkelingen. We eindigen dit profiel met een beschrijving van de selectieprocedure. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [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 2.500 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 nieuwbouwoopgave (Route '31) waarbij een belangrijk deel van het ziekenhuis wordt vernieuwd en er wordt gewerkt aan de transformatie naar 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 en vitaliteit van de medewerkers. De medewerkers zijn gedreven en nemen zelf ook de ruimte en verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling. Zeggenschap en eigenaarschap worden gestimuleerd, onder andere door inzet van het programma 'nurses know better'.

Als opleidingsziekenhuis speelt het GHZ een belangrijke rol in het opleiden van diverse (zorg)professionals. In de regio is het hét consultatie- en expertiseplatform voor de medisch specialistische zorg en neemt het de regie bij de totstandkoming van geïntegreerde zorg.

Op het gebied van huisvesting en facilitaire zaken heeft het GHZ alles in eigen beheer. Er vindt een grote transitie plaats en er staat nieuwbouw op stapel, dit alles maakt dat hier een mooie uitdaging ligt voor de manager Facilitair Bedrijf.

2.2 Missie, visie en kernwaarden

Het GHZ is hét ziekenhuis van en voor de inwoners 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 en levert een belangrijke bijdrage aan kennisontwikkeling.

De kernwaarden van het GHZ zijn:

Samen – Samen met de patiënt, met elkaar en met de partners.

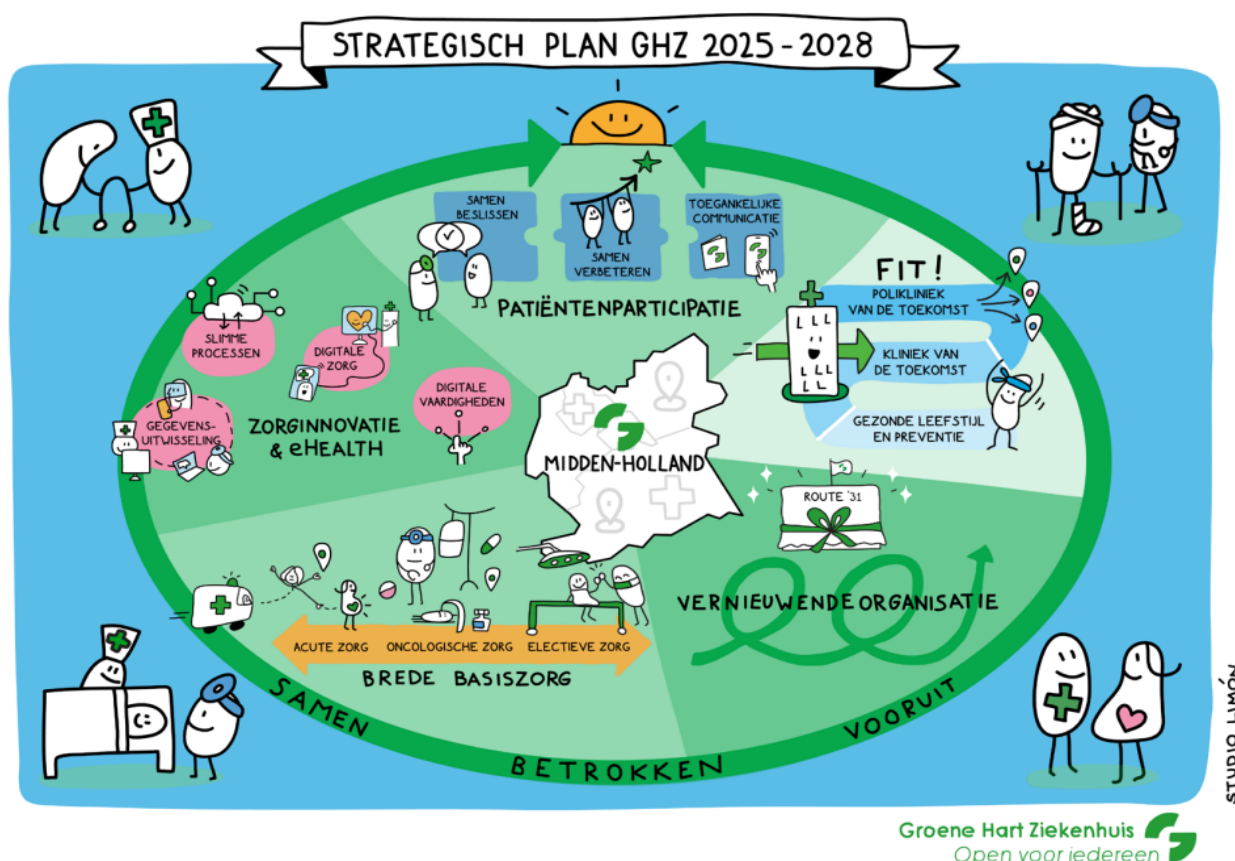
Betrokken – Oprechte aandacht en nabijheid.

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 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 deze strategische thema's. Zie ook het filmpje: <https://youtu.be/UZRllSkxpCM> en het plan op <https://www.ghz.nl/media/ounhefth/strategisch-plan-2025-2028.pdf>.



2.4 Organisatiecontext

De raad van bestuur (twee hoofdfig) 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. Continu leren en verbeteren is daarbij een belangrijk vertrekpunt.

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.

3. De functie van manager Facilitair Bedrijf

3.1 De opgave, taken en verantwoordelijkheden

Het Facilitair Bedrijf is cruciaal voor het goed functioneren van het hele ziekenhuis en bestaat uit vijf afdelingen: Huisvesting & Techniek, Bedrijfshygiëne & Logistiek, Ontvangst, CSA en Eten & drinken. In totaal werken circa 400 medewerkers binnen het Facilitair Bedrijf. De manager Facilitair Bedrijf geeft direct leiding aan vier afdelingshoofden en vier projectleiders.

Als manager Facilitair Bedrijf ben je, samen met je afdelingen, en als lid van het MT, verantwoordelijk voor de positionering, ontwikkeling en uitvoering van het beleid binnen het Facilitair Bedrijf (FB). Je vertaalt ontwikkelingen in de zorg en op het eigen vakgebied naar het beleid en de dienstverlening van het facilitair bedrijf. Je legt daarbij de nadruk op de elementen: gastvrijheid, veiligheid (veilig gebruik van gebouw en (medische) apparatuur), innovatie, en aandacht voor vakmanschap van medewerkers.

Er liggen mooie uitdagingen voor de manager FB, op diverse niveaus. Een efficiënte inrichting, afdelingen in de juiste verhouding tot elkaar, procesoptimalisatie, innovatie en efficiency zijn daarbij belangrijke thema's. Het is van belang om dicht tegen de zorg in het primaire proces aan, op een klantgerichte manier samen te werken, en er dienen strategische keuzes gemaakt te worden over waar FB wel en niet van is, uiteraard in samenspraak met de interne klant, de afdelingen en de raad van bestuur.

Een FB in beweging vraagt ook om modern leiderschap. Samen met de leidinggevenden binnen het FB wordt gekeken naar verdere versteviging van dat leiderschap om aan te sluiten op de vraag van de toekomst en het welbevinden van medewerkers, door verantwoordelijkheden en besluitvorming zo laag mogelijk in de organisatie te leggen, betrokkenheid en werkplezier te vergroten en het verzuim te verlagen.

Er komt binnen afzienbare termijn een nieuw facilitair logistiek centrum en de manager FB is een belangrijke strategische partner voor de inrichting en verhuizing hiervan. Teams moeten meegenomen worden in de verhuizing en alle veranderingen in bijvoorbeeld logistiek, efficiency, techniek, routing, etc.

Daarnaast gaat de grote nieuwbouwpoging gepaard met een transitie in het ziekenhuis en heeft dit in alle opzichten effect op het FB. De directeur bouw is verantwoordelijk voor de (nieuw)bouw en de hiermee gepaard gaande transitie in het ziekenhuis en zit samen met de manager FB in de stuurgroep. Met evenveel m² en meer patiënten zal er anders gewerkt worden en efficiënter gebruik gemaakt moeten worden van de verschillende ruimtes.

De green deal is een belangrijke opgave en raakt alle elementen van FB. Je bent als manager FB voorzitter van het centrale greenteam, ambassadeur op het gebied van duurzaamheid en stuurt binnen de organisatie op het duurzaamheidsbeleid.



3.2 Profiel

De manager Facilitair Bedrijf is een strategische sparringpartner voor het management en de raad van bestuur en legt rechtstreeks verantwoording af aan de raad van bestuur. Je vervult een centrale positie in het hart van de organisatie. Voor deze brede en uitdagende positie zijn wij op zoek naar een zeer ervaren manager FB met een verbindende, warmzakelijke en inhoudelijk doortastende persoonlijkheid, die zaken vanuit de verschillende invalshoeken van de bedrijfsvoering weet te benaderen. Iemand die goed is in keten denken, die anticipeert op veranderende omstandigheden en een opbouwend kritische blik heeft.

Je hebt een helicopterview, bent analytisch en hebt sterke managementvaardigheden, waarbij je medewerkers stimuleert in hun ontwikkeling, zichtbaar en betrokken bent en helder communiceert. Je denkt en handelt van nature vanuit het perspectief van patiënt, klant en gebruiker. Als vanzelf maak je contact in de organisatie op zowel strategisch, tactisch als operationeel niveau en schakelt net zo makkelijk met de medewerkers op de werkvloer als de raad van bestuur. Je bent sterk in het onderhouden van contacten en het creëren van draagvlak. Relevante ontwikkelingen vertaal je makkelijk naar toepasbaar beleid. Gastvrijheid, kwaliteit en dienstverlening zit in je genen, waarbij je bedrijfsmatigheid niet uit het oog verliest. Je bent open, eerlijk en nuchter, met een gezonde dosis humor en relativeringsvermogen.

Verder herken je je als manager FB in het volgende:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau, opleiding in de richting van facilitair management en/of bedrijfskunde.
- ▶ Inhoudelijke visie op en actuele kennis en ervaring van facilitair management en vastgoed.
- ▶ Aantoonbare ervaring met het leiding geven aan verandertrajecten in een complexe omgeving.
- ▶ Kennis van relevante wet- en regelgeving en op de hoogte van recente ontwikkelingen in de wereld van (zorg-) vastgoed en duurzaamheid.
- ▶ Affiniteit en/of ervaring in de zorgsector, bij voorkeur in relatie tot de ziekenhuiszorg.
- ▶ Ervaring met bouwtrajecten in de zorg in relatie tot het FB is een pré.
- ▶ Bedrijfskundig en financieel inzicht.
- ▶ Inzicht in of ervaring met gebouwbeheer, onderhoud en (technologische) innovatie.

4. Wat biedt Het Groene Hart Ziekenhuis

Het GHZ is hét ziekenhuis in het Groene Hart. Een ziekenhuis dat het beste van twee 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 mooi arbeidsvoorwaardenpakket. De functie wordt ingeschaald in FWG 75 van de CAO Ziekenhuizen, tussen de € 6.473,-- tot € 9.366,--, op fulltime basis, afhankelijk van opleiding en werkervaring. Bij GHZ geloven ze in langdurige samenwerking. Daarom bieden ze zo snel als mogelijk een contract voor onbepaalde tijd.

Secundair biedt het GHZ een volledige 13e maand en toegang tot meer dan 300 trainingen via het eigen opleidingsinstituut. Er is keuzevrijheid in arbeidsvoorwaarden, zoals de mogelijkheid om extra vakantiedagen te kopen, korting op sportscholen en aantrekkelijke verzekeringen. Een energieke werkomgeving met extra's zoals een fietsplan en gratis voedings- of beweegadvies. Je pensioen wordt opgebouwd bij het [pensioenfonds Zorg en Welzijn](#). Het GHZ betaalt de helft van de premie.

GHZ kent een uitstekende bereikbaarheid, met trein en bus op loopafstand en dicht bij de A12.

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 op het kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van **10 – 20 maart 2025**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **21 maart** 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 **woensdag 9 april 2025**.

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 1 mei 2025.

De vacature wordt in- en extern gelijktijdig opengesteld.

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 Maxine van Ekelenburg, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).