



lid Raad van Bestuur

Het Oogziekenhuis Rotterdam

Stichting Oogziekenhuis Rotterdam (hierna "Het Oogziekenhuis") is een categoriaal ziekenhuis met een unieke positie in Nederland. Het levert topspecialistische zorg, onderzoek en opleiding. Dit betekent een focus op medisch excelleren, een excellente bedrijfsvoering en een excellente patiënten benadering.

Het Oogziekenhuis heeft een concernstructuur die de flexibiliteit biedt om te ontwikkelen en te ondernemen op diverse deelgebieden van de oogheelkunde. Hierdoor kan het ziekenhuis optimale patiëntenzorg, wetenschappelijk onderzoek en innovatie realiseren. Binnen de concernstructuur vindt segmentering plaats tussen de ziekenhuisactiviteiten (verzekerde zorg) en alle overige activiteiten binnen de tweede- en derdelijns patiëntenzorg.

- ▶ Het Rotterdams Oogheelkundig Instituut B.V. (R.O.I)
Het R.O.I verricht kwalitatief hoogwaardig innovatief onderzoek in de oogheelkunde. Dit geschiedt in een intensieve samenwerking met universiteiten en andere ziekenhuizen in binnen- en buitenland.
- ▶ De Oogziekenhuis Research B.V.
Deze B.V. richt zich op contractresearch op het gebied van de oogheelkunde in opdracht van externe partijen.
- ▶ Oogziekenhuis Focuskliniek B.V. (Focuskliniek)
De Focuskliniek biedt niet in de basisverzekering opgenomen oogheelkundige zorg, zoals refractiechirurgie, lensimplantaten en ooglidchirurgie.
- ▶ Het Oogziekenhuis participeert actief binnen het internationaal oognetwerk.

Beleid

De vraag naar zorg neemt in de komende jaren toe, onder andere door de vergrijzing. Daarnaast dragen ontwikkelingen als een gestegen welvaart, medisch technologische en maatschappelijke ontwikkelingen bij aan de toename van de zorgvraag. Deze verwachte groei in zorgvraag is ook duidelijk te zien in de oogheelkundige zorg, daar de leeftijd van de patiënt de belangrijkste risicofactor voor vele oogheelkundige problemen is. Het Oogziekenhuis heeft met de introductie van gereguleerde marktwerking en de komst van integrale tarieven ingezet op verdere groei van het marktaandeel.

Het Oogziekenhuis hanteert momenteel de volgende strategische beleidspunten:

- ▶ Wij bieden onze patiënten oogzorg in de volle omvang (24/7 inclusief spoed) en de volle breedte van het vak. Hierin hebben wij een landelijke referentiefunctie en internationale ambitie.
- ▶ Wij zijn een opleidings- en kennisinstituut voor de oogheelkunde en leiden vanuit ons hoog volume, brede basiszorg tot en met onze super-specialistische speerpunten, oogheelkundige professionals op.
- ▶ Wij behouden onze voorsprong door de oogheelkundige zorg inhoudelijk, procesmatig en technisch te innoveren. De onderzoeksprogramma's van het R.O.I., mede gericht op onze speerpunten, een moderne ICT en onze eigen nieuwsgierigheid zijn hierin de hoekstenen.
- ▶ In onze besturing hebben wij eenheid aan de top en teamvorming op de werkvloer. Rapportages met sturingsinformatie zijn op teamniveau beschikbaar en bieden de manager, het medisch aanspreekpunt en meewerkend leidinggevende handvatten om bij te dragen aan het realiseren van onze doelstellingen op kwaliteit, veiligheid en gezonde bedrijfsvoering.
- ▶ Wij koesteren met trots de onafhankelijkheid en sterke naam van Het Oogziekenhuis en zijn vrij om complementaire partners te kiezen die de waarde van onze zorg voor de patiënt verder kunnen verhogen. Onafhankelijkheid drukt zich uit als een sterk merk dat wordt geassocieerd met topkwaliteit zowel door patiënten als verwijzende artsen. Verzekeraars, oogartsen, huisartsen, opticiens, optometristen, ziekenhuizen en universiteiten zien wij nadrukkelijk als partners. Wij nemen steeds het initiatief om met hen tot vruchtbare samenwerking te komen. Juist het leveren van topzorg vraagt om een zelfstandige positie binnen het ziekenhuislandschap.

Organisatie

Recent is Het Oogziekenhuis onder leiding van de interim bestuurder gestart met een traject ter aanscherping van de strategie en een evaluatie en aanpassing van het organisatie- en besturingsmodel. Het Oogziekenhuis verwacht dat dit traject begin juli 2019 voltooid zal zijn. De Raad van Toezicht is hierbij nauw betrokken.

De Raad van Bestuur werkt in de Bestuursraad nauw samen met twee bestuursleden van de CMOR (Coöperatie Medici Oogzorg Rotterdam).

Recent is de huidige inrichting van de samenwerking tussen de CMOR en de Raad van Bestuur van Het Oogziekenhuis onderzocht. Naar aanleiding hiervan spreken de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur af dat er een nieuwe samenwerkingsovereenkomst met de CMOR komt, naast of inclusief een beschrijving van de managementparticipatie.

De organisatiestructuur van Het Oogziekenhuis wordt gekenmerkt door korte lijnen en door “dedicated teams” op de werkvloer. Ieder zorgpad heeft een vaste groep medewerkers die gezamenlijk verantwoordelijk is voor het totale zorgproces aan patiënten. Het team plant en bewaakt de voortgang van het zorgproces, lost de dagelijkse problemen op en verbetert de processen en werkmethodeken, onder leiding van een leidinggevende.

Feiten en cijfers

	2018	2017
Personeelsbezetting	570 medewerkers (413 fte)	423 fte
Aantal poliklinische bezoeken	125.597	119.608
Aantal operaties	13.549 (+ 836 t.o.v. 2017)	12.711
Totale Opbrengsten	€ 58,3 miljoen	€ 56.8 miljoen
Netto Financieel Resultaat	€ 870.000	€ 896.000
Balanssolvabiliteit	36,3%	33,8%

Informatie

Meer informatie, o.a. het jaarverslag 2017, is te vinden op de website: www.oogziekenhuis.nl
Het jaarverslag 2018 zal op korte termijn beschikbaar worden gesteld.

Profiel lid Raad van Bestuur

De huidige voorzitter Raad van Bestuur zal op een nader te bepalen termijn zijn interim-werkzaamheden binnen Het Oogziekenhuis beëindigen. De Raad van Toezicht van Het Oogziekenhuis heeft het besluit genomen om – met het oog op de uitdagingen waar het ziekenhuis voor staat - te gaan werven voor een tweehoofdige Raad van Bestuur.

In eerste instantie zal de werving- en selectieprocedure worden opgestart voor de positie van lid Raad van Bestuur met als primair aandachtsgebied de organisatiebrede bedrijfsvoering, financiën, HR, ICT, facilitair en vastgoed. In een later stadium zal de werving van het 2^e lid Raad van Bestuur plaatsvinden. Deze kandidaat zal bij voorkeur beschikken over een zorginhoudelijk profiel. De exacte portefeuilleverdeling zal op dat moment in goed overleg tussen de twee bestuurders en de Raad van Toezicht plaatsvinden.

Afhankelijk van de specifieke capaciteiten en bestuurlijke ervaring van de beide nieuwe leden Raad van Bestuur zal één van hen de positie van voorzitter Raad van Bestuur gaan vervullen.

U bent ondernemend en u bezit de bestuurlijke souplesse en het vermogen om met veranderende omstandigheden en dynamiek in de externe omgeving om te gaan. U toont strategisch inzicht, creativiteit, daadkracht en besluitvaardigheid en het vermogen om een gezamenlijke visie te creëren en om te zetten in breed gedragen beleid.

U bent zich bewust van de ingrijpende veranderingen die o.a. digitalisering en artificial intelligence in de toekomst met zich mee zullen brengen voor de patiëntenzorg en de organisatie daarvan. U bent in staat Het Oogziekenhuis naar dit nieuwe tijdperk te leiden.

U geeft leidinggevend de ruimte, zet ze in hun kracht en stuurt op resultaat. U onderhoudt uitstekende relaties met de medisch professie en u hecht veel belang aan de inbreng van patiënten/cliënten en medewerkers. U legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

Het Oogziekenhuis hecht belang aan diversiteit in de Raad van Bestuur en streeft derhalve naar een evenwichtige verdeling van bestuurszetels tussen mannen en vrouwen.

De Raad van Bestuur is gezamenlijk verantwoordelijk voor:

- ▶ Zorgdragen voor continuïteit van beleid en verder uitzetten van de aangescherpte strategische koers met een helder beeld t.a.v. de toekomstige positie van Het Oogziekenhuis.
- ▶ Behouden en bewaken van de financiële positie, met de focus op een flexibele bedrijfsvoering, procesverbetering en kostenbewustzijn.
- ▶ Fungeren als aanjager van vernieuwing, zowel wat betreft zorgvernieuwing met de focus op het behoud van de topspecialistische oogzorg in de volle breedte als ook aangaande digitalisering, informatiemanagement en de inzet van innovatieve technologie.
- ▶ Verantwoording dragen voor het meerjaren investeringsprogramma en zorgdragen voor aantrekkelijk en rendabel zorgvastgoed.
- ▶ Vanuit bestuurlijk perspectief deelnemen aan contractonderhandelingen met zorgverzekeraars en uitonderhandelen van gunstige contractvoorwaarden- en volumes.
- ▶ Fungeren als inspirerend leider, aanspreekpunt en sparringpartner voor de managers en hen stimuleren om hun capaciteiten als resultaatgerichte, inhoudelijk gedreven, inspirerende en creatieve leidinggevende verder aan te scherpen.
- ▶ Versterken van de samenwerkingsrelaties met partners in de 0^e, 1^e, 2^e en 3^e lijnszorg.
- ▶ Onderhouden van constructieve samenwerkingsrelaties met partnerziekenhuizen, waaronder het Franciscus Gasthuis & Vlietland en het IJsselland Ziekenhuis.
- ▶ Stimuleren van de professionele ontwikkeling van de medewerkers in alle geledingen, onder meer door gerichte MD-trajecten, bevorderen van inhoudelijke samenwerking en de medewerkers inspireren en enthousiasmeren waardoor zij het beste uit zichzelf kunnen halen.
- ▶ Blijvend realiseren van een optimale interne communicatiestructuur en borgen van de samenhang tussen de verschillende onderdelen.
- ▶ Te allen tijde behouden van de vriendelijke en op patiënt/cliënt gerichte sfeer, bevorderen van transparantie en open communicatie waar mensen elkaar vanuit een positief kritische houding op gedrag aanspreken en laten aanspreken.
- ▶ Zorgdragen voor goed overleg en goede verhoudingen met de medezeggenschapsorganen, de medisch specialisten, verpleegkundigen en de andere beroepsgroepen/medewerkers.
- ▶ Bijdragen aan een constructieve samenwerkingsrelatie met de Raad van Toezicht en verder vormgeven van modern zorggovernance.

Functie-eisen

- ▶ Ervaring op bestuursniveau met een breed samengestelde portefeuille in een grote en complexe organisatie (bij voorkeur in een ziekenhuisorganisatie).
- ▶ Bedrijfskundige achtergrond op academisch niveau.
- ▶ Beschikt over strategisch inzicht en is in staat om een visie en strategie te ontwikkelen, te implementeren, uit te voeren en te evalueren.
- ▶ Aantoonbare ervaring met strategische aansturing van de bedrijfsvoering, in het bijzonder met innovatietrajecten, ICT, HR-vraagstukken, vastgoedtrajecten en facilitaire zaken.
- ▶ Kennis van (de ontwikkelingen in) het zorgstelsel en de financiering daarvan en een duidelijke visie op de ontwikkelingen hierin.
- ▶ Ervaring met het realiseren en in goede banen leiden van complexe veranderingstrajecten.
- ▶ Doortimmerde visie op professionele- en persoonlijke ontwikkeling.
- ▶ Ruime ervaring met onderhandelen, kent het ambtelijke en politieke speelveld.
- ▶ Beschikt over een relevant netwerk in de sector dan wel is in staat dit op korte termijn op te bouwen en te onderhouden.

Kerncompetenties en hiermee samenhangende persoonskenmerken

- ▶ Toekomstgerichte strategie, koersvast, komt overtuigend en doortastend tot afgewogen besluiten.
- ▶ Authentieke verbinder en relatiebouwer, zowel in- als extern.
- ▶ Inspirator voor de organisatie die mensen aanstuurt zonder het "heft" in eigen handen te nemen.
- ▶ Ondernemend, innovatief, zoekt continu naar mogelijkheden voor groei en verbetering en stimuleert dit bij anderen.
- ▶ Ziet samenwerken als voorwaarde om risico's te beperken, prestaties te vergroten en synergie tot stand te brengen.
- ▶ Scherpe omgevingsantenne, kan goed omgaan met tegengestelde belangen.
- ▶ Staat open voor kritische (zelf)reflectie, soepel in de omgang, relativiseringsvermogen en heeft gevoel voor humor.
- ▶ Is zichtbaar voor de organisatie en is een 'bekende' voor de medewerkers.

Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en gebaseerd op de Beloningscode Bestuurders in de Zorg en de vigerende Wetgeving inzake Normering Topinkomens (WNT-2).

Procedure

De begeleiding van de wervings- en selectieprocedure is in handen van Klaus Schmitt & Partners, in de persoon van de heer Klaus Schmitt. Hij zal gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte kandidaten.

Vervolgens zullen de curricula vitae van geschikte kandidaten aan de selectiecommissie worden gepresenteerd. Hieruit worden kandidaten gekozen die in aanmerking komen voor een gesprek met de selectiecommissie.

Vervolgens worden de op basis van deze eerste selectieronde geselecteerde kandidaten uitgenodigd voor een vervolgsprek met de selectiecommissie.

De aldus gekozen eindkandida(a)t(en) voer(t)en advies-/kennismakingsgesprekken met de diverse gremia.

Benoeming geschiedt door de Raad van Toezicht.

Contact

Klaus Schmitt
Marleen van der Wal
m.vanderwal@klausschmitt.nl

Klaus Schmitt & Partners
Wilhelminapark 60
3581 NP Utrecht
tel. 030 – 275 84 52
www.klausschmitt.nl