



Manager HR

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 organisatiestructuur 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 organisatiestructuur vindt segmentering plaats tussen de ziekenhuisactiviteiten (verzekerde zorg) en alle overige activiteiten.

De organisatie bestaat uit de volgende eenheden:

- ▶ 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. Het Oogziekenhuis zet in 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 het grootste opleidings- en kennisinstituut voor de oogheelkundige zorg in Nederland.
- ▶ 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 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 de voorbereiding van een aanpassing in 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 CMOR (Coöperatie Medici Oogzorg Rotterdam).

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 Manager HR

Het Oogziekenhuis is op zoek naar een gedreven en krachtige **Manager HR**. U bent een stevige sparringpartner voor de Raad van Bestuur, de Bestuursraad en het management. U hebt met name kennis en visie op het vlak van strategie en beleid, veranderingstrajecten en organisatieontwikkeling en leiderschap. U past qua persoonlijkheid, brede kennis en ervaring in het HR-werkveld uitstekend in een dynamische organisatie als Het Oogziekenhuis. U onderhoudt uitstekende werkrelaties met de medisch specialisten en met de zorgprofessionals.

De diensten op HR-gebied worden verleend via de volgende HR-afdelingen:

- HR-Advies
- PSA
- Opleidingen

U rapporteert rechtstreeks aan de Raad van Bestuur. U maakt deel uit van het Managementteam. U geeft direct leiding aan de hoofden van de verschillende HR-afdelingen. De afdeling HR en Opleidingen bestaat uit 11 medewerkers, zijnde 7 fte. U bent in staat om de aanwezige inhoudelijke expertise met elkaar te verbinden met een scherp oog voor de menselijke aspecten.

Opdracht/ Resultaatgebieden

- ▶ Vanuit kennis en ervaring bijdragen aan het implementatietraject van structuurwijziging en aanscherping van de visie en strategie.
- ▶ Doorontwikkelen van de discipline HR van aanbieder van HR-expertise naar partner (dienstverlener) in business op alle HR-thema's.
- ▶ Vorm en inhoud geven aan empowerment door mensen te stimuleren in het nemen van eigen verantwoordelijkheid en optimale randvoorwaarden te creëren voor persoonlijke groei en ontwikkeling.
- ▶ Bijdragen aan een cultuur die de gekozen uitgangspunten: "continu verbeteren", "resultaatgericht werken", "de continue dialoog", en "de lerende organisatie" bevordert.
- ▶ Vormgeven van management development, leiderschapsontwikkeling en talentbeleid.
- ▶ Het Oogziekenhuis positioneren als aantrekkelijke werkgever door het ontwikkelen van strategisch HR-beleid, dat zich verbindt met vraagstukken als de veranderende (krimpende) arbeidsmarkt, sociale innovatie en de jonge(re) generaties op de arbeidsmarkt. In dit kader realiseren van effectieve strategische arbeidsmarktcommunicatie. Het betreft hier zowel de beleidsontwikkeling als de operationalisering.
- ▶ Zorgdragen voor duurzame inzetbaarheid van de medewerkers inclusief talentmanagement.
- ▶ Ontwikkelen van een stimulerend strategisch opleidingsbeleid.
- ▶ Samenwerken in de Rotterdamse collegiale zorgomgeving.

Functie-eisen

- ▶ Academisch werk- en denkniveau (HR en/of bedrijfskunde), inhoudelijk sterk op het gehele HR-vlak.
- ▶ Ervaring met het ontwikkelen en implementeren van een HR-strategie, in samenhang met de organisatiestrategie, bij voorkeur verkregen in complexe, veranderende/ transformerende organisaties, bij voorkeur, binnen de zorg.
- ▶ Ruime ervaring met HR-processen en relevante HR-wetgeving alsmede actuele kennis van ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.
- ▶ Gemotiveerd om een uitstekende en weerbare HR-afdeling te leiden en verder te brengen.
- ▶ Affiniteit met dan wel kennis van de zorg.
- ▶ Ruime ervaring met het aansturen van transformatieprocessen alsmede met projectmatig werken.
- ▶ In staat om in complexe onderhandelingsituaties een breed draagvlak te creëren en win-winsituaties te bewerkstelligen.
- ▶ Effectief communicator, kan snel en gemakkelijk schakelen, in staat om snel een effectief intern en extern netwerk op te zetten en te onderhouden.

Kerncompetenties en persoonskenmerken

- ▶ Energiek, charismatisch, overtuigend, besluitvaardig, staat stevig in de schoenen.
- ▶ Verbinder, adviseur, teambuilder.
- ▶ Servicegericht en dienstverlenend.
- ▶ Vernieuwer, toont lef, onderneemt en is succesvol in het toepassen van nieuwe concepten.
- ▶ Is in staat door aanpak en stijl van werken de cultuur in de gewenste richting te beïnvloeden.
- ▶ Heeft een natuurlijk overwicht, is toegankelijk, prettig in de omgang en verplaatst zich goed in de ander.
- ▶ Humor en relativeringsvermogen.

Arbeidsvoorwaarden

De functie is ingeschaald in FWG 75 conform de Cao Ziekenhuizen.

Procedure

Frank ten Oever van Klaus Schmitt & Partners begeleidt de wervings- en selectieprocedure. Hij zal gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte kandidaten bij Klaus Schmitt & Partners in Utrecht. Vervolgens zullen de curricula vitae van geschikte kandidaten op papier aan de opdrachtgever worden gepresenteerd en zullen ca. 3-4 kandidaten voor de selectiegesprekken worden uitgenodigd.

Een assessment kan deel uitmaken van de procedure. Indien gewenst kunnen er in het eindstadium van de selectieprocedure van benoembare kandidaten referenties worden ingewonnen.

Contactpersonen

Solliciteren kan via onze website: www.klausschmitt.nl.

Frank ten Oever
Partner

Martine Piekhaar
Personal Assistant

Klaus Schmitt & Partners
Wilhelminapark 60
3581 NP Utrecht
tel. 030 – 275 84 55

