



Medisch-Wetenschappelijk Divisiemanager en Voorzitter Julius Centrum voor Gezondheidswetenschappen en Eerstelijns Geneeskunde

UMC Utrecht

Het UMC Utrecht is een internationaal toonaangevend universitair medisch centrum waarin kennis over gezondheid, ziekte en zorg voor patiënt en samenleving wordt gemaakt, getoetst, gedeeld en toegepast. Het doel van alle activiteiten is het bevorderen van gezondheid: van de individuele patiënt – nu en in de toekomst – tot en met de maatschappelijke impact die bevordering van gezondheid met zich meebrengt. Het UMC Utrecht streeft na om iedere patiënt die zorg te bieden waar hij of zij optimaal mee geholpen is. Het UMC Utrecht heeft de taak 'state of the art' zorg te bieden waar bijzondere kennis en expertise voor nodig is, toonaangevend wetenschappelijk onderzoek van 'bench tot bedside' te verrichten en een uitstekende opleiding te bieden aan studenten, (bio)medische onderzoekers, artsen en andere zorgverleners.

Met ruim 11.500 medewerkers is het UMC Utrecht een van de grootste publieke zorginstellingen van Nederland en de grootste werkgever in de regio. De begroting van het UMC Utrecht bedroeg in 2018 ca. € 1,2 miljard.

Zorg, onderzoek en onderwijs/opleiding zijn de drie pijlers van het UMC Utrecht. In het voortdurende streven om de gezondheid van mensen te verbeteren, zijn zij onlosmakelijk met elkaar verbonden. Toonaangevend wetenschappelijk onderzoek en grensverleggende innovaties vormen de basis voor excellente zorg. Verbeteringen blijven in het UMC Utrecht niet op papier staan. Ze worden voor patiënt en samenleving zichtbaar gemaakt en daadwerkelijk toegepast in de praktijk. Hoogwaardige opleidingen garanderen de instroom van nieuw talent dat nodig is om de koppositie te behouden en te versterken.

Het UMC Utrecht realiseert zich dat het keuzes moet maken om de maatschappij zo goed mogelijk te bedienen. De medische ontwikkelingen volgen elkaar in hoog tempo op. De financiële middelen en het beschikbare toptalent zijn te schaars om overal hoog op in te zetten. Daarom heeft het UMC Utrecht een visie ontwikkeld op concentratie van zorg en taakverdeling. Naast het leveren van uitstekende basis- en acute zorg, kiest het UMC Utrecht voor zes speerpunten waarin het kan uitblinken in uniciteit, om zo de zorg te vernieuwen en die vernieuwing zo snel mogelijk ten goede te laten komen aan de maatschappij. De speerpunten zijn: Brain, Infection & Immunity, Circulatory Health, Cancer Care, Regenerative Medicine & Stem Cells, Child Health. Het UMC Utrecht wil nationaal en internationaal tot de top behoren.

Connecting U

Om ook in de toekomst te blijven excelleren, is de strategie 'Connecting U' (2015-2020) gelanceerd. Het UMC Utrecht stelt zich ten doel om de strategische doelen - verbinding met de patiënten en maatschappelijke impact van de speerpunten – te bereiken. Om deze gezamenlijke doelen te bereiken moeten een aantal noodzakelijke verbeteringen in de organisatie worden gerealiseerd.

Deze verbeteringen zijn in de drie pijlers van Connecting U samengebracht:

- Continu verbeteren (initiatieven: Samen voor de Patiënt (SVP) en patiëntparticipatie).
- Ontwikkelen menselijk kapitaal (initiatieven: Connecting Leaders en ontwikkelingsgericht HRM/ontwikkelen door spiegelen).
- Slagvaardig en duurzaam organiseren (initiatieven: slagvaardige besturingen modernisering bedrijfsvoering).

Samen voor de Patiënt

Samen voor de Patiënt is de nieuwe manier van werken om continu te verbeteren. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de praktische ideeën van medewerkers om het dagelijks werk te kunnen verbeteren. Het uiteindelijke doel is om zowel de patiënttevredenheid, medewerkerstevredenheid, kwaliteit en veiligheid en effectiviteit en efficiency te verhogen.

Kritische succesbepalende factoren hierbij zijn:

- Patiënt centraal: zorg, onderwijs en onderzoek is pas goed als het waarde toevoegt voor de patiënt.
- Multidisciplinair werken: goede zorg, onderwijs en onderzoek zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid, mede door eventuele knelpunten helder te benoemen en die gezamenlijk te elimineren.
- Meer regelruimte op de werkvloer: zoveel mogelijk besluiten nemen daar waar de taken worden uitgevoerd.

Connecting Leaders

Het doel van Connecting Leaders is het verder professionaliseren van leiderschap en het verbeteren van samenwerking in het UMC Utrecht. Het programma helpt de leidinggevenden om de strategische ambities van het UMC Utrecht om te zetten naar de praktijk van alledag. Het UMC Utrecht is voortdurend in ontwikkeling en dat vraagt van leidinggevenden dat ze voortdurend werken aan de ontwikkeling van hun competenties.

Binnen het UMC Utrecht worden vijf kerncompetenties gehanteerd: mensgericht leiderschap, resultaatgericht leiderschap, patiënt/klantgerichtheid, vernieuwend werken en samenwerken. Daarnaast zijn er vijf aanvullende competenties die verbonden zijn met de verandering die binnen het UMC Utrecht wordt nagestreefd: omgevingsoriëntatie, organisatiesensitiviteit, coachen, ondernemerschap/initiatief en besluitvaardigheid.

Naast de ontwikkeling van deze tien competenties beoogt het programma Connecting Leaders bij te dragen aan:

- De ontwikkeling van persoonlijk leiderschap.
- Zorgen dat we elkaar weten te vinden door het UMC Utrecht heen.
- Zelfinzicht en inzicht in elkaar met waardering voor ieders talenten.
- Het aanpakken van dilemma's en creëren van draagvlak.
- Aanspreken en aangesproken worden vanuit het gemeenschappelijk belang.

Organisatiestructuur

De organisatiestructuur van het UMC Utrecht laat zich karakteriseren als een professioneel concernmodel. De divisies zijn integraal verantwoordelijk voor de uitvoering in hun domein. De directies ondersteunen de divisies hierin. Naast de divisies staan de divisie-overstijgende speerpunten die een eigen leiding hebben.

Om de UMC-brede slagkracht én het strategisch en innovatief vermogen te versterken wordt gewerkt met twee overlegvormen: een Operationeel Zorgoverleg en een Strategisch Overleg.

Meer informatie, o.a. het jaarverslag 2018 en het organogram, is te vinden op de website: www.umcutrecht.nl

Julius Centrum voor Gezondheidswetenschappen en Eerstelijns Geneeskunde

Het Julius Centrum voor Gezondheidswetenschappen en Eerstelijns Geneeskunde is een van de tien divisies van het UMC Utrecht. Het Julius Centrum draagt bij aan de missie van het UMC Utrecht waarin kennis over gezondheid, ziekte en zorg, voor patiënt en samenleving wordt gemaakt, getoetst, gedeeld en toegepast. Het Julius Centrum doet dit door een belangrijke bijdrage te leveren aan kwaliteit, veiligheid en innovatie van zorg in de keten tussen nulde-, eerstelijns en ziekenhuis, dat te onderbouwen en te evalueren met internationaal vooraanstaand wetenschappelijk onderzoek in samenhang met de andere vakgebieden en speerpunten, en deze kennis te verspreiden door een breed pakket van curriculair, beroeps- en postacademisch onderwijs. Daarbij wil de divisie binnen het UMC een verbindende rol vervullen, zowel naar de UMC speerpuntprogramma's, naar de eerstelijns zorgpartners buiten het UMC, maar vooral ook naar patiënten, om zo de maatschappelijke impact van haar innovatie en valorisatie, onderzoek en onderwijs te verder te vergroten.

Dit is het verhaal van het Julius Centrum:

Wij geven vorm en inhoud aan de zorg van morgen en dragen bij aan de ontwikkeling en verspreiding van de kennis van morgen. Dit doen we via (inter-)nationaal toonaangevend onderzoek, onderwijs en zorginnovatie op het gebied van gezondheidswetenschappen en eerstelijns geneeskunde, gericht op verbetering van de klinische praktijk en meer specifiek door:

- *Kennis van morgen te ontwikkelen rondom klinisch relevante vragen:*
 - *Op de gebieden kanker, hart- en vaatziekten en infectieziekten*
 - *Met de meest actuele methodologische technieken*
 - *Met als doel verbetering van kwaliteit en veiligheid van de zorg*
- *Professionals van morgen op te leiden. Daarbij leren we hen:*
 - *Kwalitatief hoogstaande, evidence-based professionele zorg, onderzoek en onderwijs te leveren of daaraan bij te dragen*
 - *Dit te doen in samenwerking met de patiënt en andere disciplines*
- *Bij te dragen aan het optimaliseren van de inrichting van de zorg:*
 - *Startend bij preventie en onderzoek in de eerste lijn*
 - *Gericht op het aanbieden van de juiste zorg op de juiste plaats*

Het Julius Centrum is een internationaal en nationaal hoog aangeschreven onderzoeks- en onderwijsinstituut waarin verschillende disciplines nauw samenwerken aan klinisch en maatschappelijk relevante vraagstukken binnen drie ziekte-gerelateerde programma's (Hart- en Vaatziekten, Infectieziekten en Kanker), en een programma Methodologie. De divisie huisvest de disciplines Huisartsgeneeskunde, (Klinische) Epidemiologie, Public Health, Medical Humanities, Health Technology Assessment, Biostatistiek en data science, en Verplegingswetenschap. Het onderzoek binnen de onderzoeksprogramma's is zodanig ingericht dat het direct is ingebed in de speerpuntprogramma's van het UMC Utrecht.

Daarnaast heeft het Julius Centrum een excellente reputatie op het gebied van onderzoek en onderwijs in samenwerkingsverband met andere afdelingen van het UMC Utrecht en andere nationale en internationale instanties.

Het totaal budget van het Julius Centrum bedraagt op jaarbasis € 32 miljoen. Het Julius Centrum wordt voor ongeveer 25% gefinancierd uit middelen uit de 1e geldstroom en ca. 75% uit projectgelden (2e, 3e en 4e geldstroom). Er werken ruim 350 fte, ongeveer 600 medewerkers.

Belangrijke uitdagingen in de komende jaren zijn:

- bijdragen aan het opstellen van een nieuwe UMC strategie, en vertalen hiervan naar de divisiestrategie;
- het in lijn met bovengenoemde strategie mee vormgeven van de rol van het UMC Utrecht in de regio, zowel op het gebied van onderzoek, zorg als onderwijs. Hierin een coördinerende rol hebbend op het gebied van transmurale kwaliteit en veiligheid in de regio;
- het begeleiden van individuele afdelingen waar in de komende jaren transities zullen gaan plaatsvinden, zoals binnen de epidemiologie (vertrek van de koersbepalende klinisch georiënteerde arts-epidemiologen), de public health (heroriëntatie en herinrichting onderzoek en onderwijs), de huisartsgeneeskunde (versterking van de rol in regio netwerk), verplegingswetenschappen (taakdifferentiatie en innovatie binnen en buiten het UMC);
- versterking van de verbinding met de patiënt in onderzoek en onderwijs, bijdragen aan verdere patient-centredness van de zorg, aansluitend bij de strategie van het UMC Utrecht;
- bewaken van de financiële gezondheid in een tijd waarin het UMC Utrecht een doelmatigheidsopdracht heeft.

Profiel Medisch-Wetenschappelijk Divisiemanager en Voorzitter

Doel van de functie

Bijdragen aan de versterking van de positionering van het UMC Utrecht gebaseerd op de strategie en de strategische doelstellingen die door de raad van bestuur zijn vastgesteld. Adequate aansturing van de divisie op het terrein van onderzoek, onderwijs en opleidingen, in nauwe samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid met de divisiemanager en leden van het leiderschapsteam.

Plaats in de organisatie

De voorzitter / medisch-wetenschappelijk divisiemanager valt direct onder de raad van bestuur. De leidinggevende is de decaan / vice-voorzitter van de raad van bestuur.

Medisch-wetenschappelijk divisiemanager en divisievoorzitterschap

De medisch-wetenschappelijk divisiemanager van een divisie van het UMC Utrecht is samen met de divisiemanager collegiaal en integraal verantwoordelijk voor de aansturing van de divisie.

De divisievoorzitter is eindverantwoordelijk, maakt deel uit van het Strategisch Overleg van het UMC Utrecht en is agendalid van het Operationeel UMC overleg.

Om bij te dragen aan slagvaardige besluitvorming vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het hele UMC Utrecht, draagt de divisieleiding met een breder leiderschapsteam zorg voor een gezamenlijke visie, regelruimte en verbinding, zodat men elkaar helpt om zaken zeker te stellen en duidelijkheid te hebben wie waar voor verantwoordelijk is. De samenwerking tussen divisieleiding en werkvloer wordt geïntensiveerd door de belangrijke schakel die het leiderschapsteam vormt bij het oplossen van problemen op de werkvloer en de directe verbinding met de divisieleiding.

Daarnaast draagt de divisie zorg voor integraal management & accountability om daarmee het gehele UMC te versterken en neemt de divisieleiding deel aan actiegerichte overleggen onder hoger management. Een belangrijke werkwijze is dan ook de verantwoordelijkheid van de divisiemanagers om de afdelings- en programmaleidingen te betrekken bij de besluitvorming. De medisch-wetenschappelijk divisiemanager stelt bij besluitvorming het UMC Utrecht belang voorop en geeft aantoonbaar uitvoering aan het UMC Utrecht beleid.

De medisch-wetenschappelijk divisiemanager rapporteert aan de raad van bestuur, is verantwoordelijk voor de medisch-wetenschappelijke portefeuilles en heeft de divisiemanagementtaak als hoofdtaak. De medisch-wetenschappelijk divisiemanager wordt voor 100% van de tijd aangesteld als divisiemanager en besteedt ten minste 0,7 fte aan zijn/haar managementtaken. De overige werkzaamheden kunnen behalve aan managementtaken ook aan bv. onderwijs of onderzoek worden besteed. Vanuit de medisch-wetenschappelijke verantwoordelijkheid zoekt de medisch wetenschappelijk divisiemanager de verbinding met de speerpuntprogramma's van het UMC Utrecht. Er is sprake van een totaalpakket aan verantwoordelijkheden dat door de divisiemanager en medisch-wetenschappelijk divisiemanager wordt gedragen.

Resultaatgebieden

Divisiestrategie en integraal divisiebeleid (divisieleiding)

- is samen met de divisiemanager integraal verantwoordelijk voor de aansturing van de divisie;
- geeft adequate sturing op het terrein van onderzoek, onderwijs en opleidingen, en, waar van toepassing, zorg in nauwe samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid met de divisiemanager en leden van het leiderschapsteam;
- ontwikkelt een strategische koers voor de divisie, binnen de visie en strategie van het UMC Utrecht;
- levert een bijdrage aan de versterking van de positionering van UMC Utrecht als geheel, onder meer door bij te dragen aan het (verder) ontwikkelen van speerpuntprogramma's;
- maakt met de speerpuntvoorzitters afspraken over de binnen de divisie te leveren bijdragen aan de betreffende speerpuntprogramma's;
- integreert de binnen de divisie uit te voeren speerpuntprogramma's in het strategische beleid van de divisie;
- stelt integraal divisiebeleid op binnen de vastgestelde kaders van de directies; vertaalt dit beleid in jaarlijkse managementcontracten;
- adviseert de raad van bestuur over strategie en beleid voor het UMC Utrecht als geheel.

Uitvoering divisiebeleid (divisieleiding)

- zorgt, na goedkeuring van het divisiebeleid door de raad van bestuur, voor de uitvoering ervan door
 - verdeling van de toegewezen budgetten
 - maken van de noodzakelijke organisatorische keuzes
 - zorg te dragen voor een wendbare organisatie, die flexibel kan inspelen op nieuwe (en onverwachte) ontwikkelingen
 - monitoren van de voortgang van de uitvoering en signaleren van verstoringen
- is er (mede) verantwoordelijk voor dat er in de divisie een efficiënte en effectieve communicatiestructuur is die onderlinge samenwerking binnen de divisie en de samenwerking met andere divisies, speerpunten en directies bevordert;
- initieert en onderhoudt externe samenwerkingsrelaties en werkt deze verder uit; bij samenwerkingsrelaties van grote importantie in overleg met de raad van bestuur;
- is verantwoordelijk en rapporteert over de behaalde resultaten.

Aangaande de bovenstaande resultaatgebieden (divisieleiding) geldt het volgende:

De leden van de divisieleiding staan niet in een hiërarchische, maar in een collegiale verhouding tot elkaar. De divisieleiding is als team verantwoordelijk voor aansturing van de divisie. Deze werkwijze bevordert dat in de besluitvorming alle beleidsaspecten op evenwichtige wijze worden meegenomen. De divisiemanagers zorgen voor continuïteit, houden elkaar op de hoogte en zijn complementair aan elkaar.

Medisch beleid

- ontwikkelt in samenwerking met collega medisch wetenschappelijk divisiemanagers en in nauwe afstemming met de managers onderzoek, de managers onderwijs en speerpuntvoorzitters een visie op medische zorg, die bijdraagt aan de vorming van UMC Utrecht brede beleidskaders op dit beleidsterrein;
- maakt afspraken met de raad van bestuur over dit beleid en uitvoering ervan met inachtneming van de bevoegdheden van de afdelingshoofden en het integrale UMC Utrecht- en divisiebeleid.

Uitvoering beleid

- is verantwoordelijk voor de uitvoering en monitoring van het vastgestelde beleid (zoals dit door de raad van bestuur is vastgesteld en is vastgelegd in het managementcontract). Hiertoe behoren:
 - vertalen van het vastgestelde divisiebeleid naar de afdelingshoofden en onderzoeksprogrammacoördinatoren en bewaken van de uitvoering van dit beleid;
 - in overleg met de manager onderzoek, de manager onderwijs, de afdelingshoofden en de onderzoeksprogrammacoördinatoren zorgen voor inrichting en onderhoud van een werkorganisatie, waarin het vastgestelde beleid gerealiseerd kan worden;
 - vertalen van beleid in jaarplannen;
 - monitoren van de voortgang;
 - proactief handelen indien er afwijkingen optreden van de in de jaarplanning afgesproken resultaten en hiervan verslag uitbrengen;
- levert een bijdrage aan de ontwikkeling en waarborging van goede samenwerking met andere eenheden in het UMC Utrecht en draagt zorg voor de afstemming van beleid met relevante organisatorische eenheden;
- ontwikkelt en onderhoudt een efficiënte en effectieve communicatie- en overlegstructuur;
- onderhoudt interne en externe relaties.

Leiderschap

- geeft leiding aan medisch/wetenschappelijke afdelingshoofden en eventueel anderen, indien zo afgesproken in de divisieleiding, en zorgt voor een juiste kwantitatieve en kwalitatieve bezetting van de posities van deze functies;
- draagt zorg voor een stimulerend en op samenwerking en resultaatgericht arbeidsklimaat;
- stimuleert een ontwikkelingsgerichte omgeving, waarin het veilig is om feedback te geven en zaken bespreekbaar te maken;
- spreekt mensen aan, waar nodig;
- draagt er zorg voor dat medewerkers strategie en beleid van de divisie kennen en ten behoeve van uitvoering ervan voldoende gekwalificeerd en gemotiveerd zijn;
- ontplooit initiatieven om personele vraagstukken en aansturingvraagstukken UMC Utrecht-breed op te lossen;
- stimuleert de samenwerking binnen de divisie en tussen de divisies, speerpunten en directies onder meer bij projecten en verbeterinitiatieven;
- stimuleert patiënt- en klantgericht denken en handelen; stimuleert continue verbeteringen vanuit patiënt-/klantbehoefte;
- is gericht op samenwerken en stelt het algemeen UMC belang boven het belang van de eigen eenheid en het individuele belang;
- inspireert en draagt de UMC kernwaarden uit in woord en daad (betrokken en gedreven, vernieuwen en nooit uitgeleerd, samenwerken en verantwoordelijkheid nemen).

Innovatie en projecten

- initieert en/of participeert in en/of leidt (projectmatige) initiatieven, op divisie of UMC-niveau als ook (inter-) nationaal, in het kader van (innovatieve) veranderingstrajecten, zoals op het gebied van kwaliteitszorg, strategieontwikkeling en samenwerkingsinitiatieven en vertaalt de resultaten naar de (afdelingen van de) eigen divisie;
- leidt in opdracht van de raad van bestuur in dat kader programma's of grote projecten;
- stimuleert, initieert en begeleidt initiatieven op het gebied van medisch, onderwijs- en onderzoeksbeleid;
- initieert en voert activiteiten uit die leiden tot verbetering van de kwaliteit en patiëntveiligheid en de operationele effectiviteit, o.a. door procesoptimalisatie.

Speelruimte

- De medisch wetenschappelijk divisiemanager legt verantwoording af aan de raad van bestuur over de bijdrage aan de versterking van de positionering van het UMC Utrecht, de aansturing van de divisie en de uitvoering van het beleid van de divisie.
- De belangrijkste kaders zijn het integraal strategisch beleid en de (strategische) organisatiedoelstellingen van het UMC Utrecht alsmede voor het vakgebied relevante wet- en regelgeving;
- De medisch wetenschappelijk divisiemanager neemt (samen met collega managers en leidinggevenden in de divisie) beslissingen over de aansturing van de divisie en het divisiebeleid.

Contacten

- met de divisiemanager en leden van het leiderschap team om af te stemmen en besluiten te nemen;
- met leden van de raad van bestuur over integraal strategisch beleid;
- met speerpuntvoorzitters over de bijdrage aan de realisatie van de speerpunten;
- met de collega-managers van de andere divisies en de directeuren in het UMC Utrecht over de uitvoering van speerpuntprogramma's en de organisatiestrategie om af te stemmen;
- met derden over het strategische beleid en de producten/diensten van de divisie om beleid uit te dragen en afspraken te maken.
- met interne en externe (internationale) hoogleraren/ instituten om overeenstemming te bereiken over nieuwe wetenschappelijke inzichten en om ontwikkelingen op het vakgebied uit te wisselen.
- met spelers in de regio om zo richting en invulling te geven aan de ambities van het UMC Utrecht.

Functie-eisen

Opleiding

- Opgeleid in één van de disciplines die binnen het Julius Centrum zijn ondergebracht.
- Bij voorkeur arts of gezondheidswetenschapper.
- Academische promotie

Werkervaring / kennis

Het leiderschapspotentieel voor zowel de functie van divisiemanager als medisch-wetenschappelijk divisiemanager is qua niveau strategisch gedefinieerd.

De medisch-wetenschappelijke divisiemanager:

- Is capabel om de medisch-wetenschappelijke portefeuilles aan te sturen vanuit kennis en ervaring en is samen met de divisiemanager bekwaam om zowel academisch onderzoek, onderwijs en bedrijfsvoering op gebied van financiën, ICT, HR, facilitair en “concernbeleid” te kunnen aansturen en hierin richtinggevend te zijn;
- Kan omgaan met verschillende dynamiek binnen en tussen divisie(s) en beschikt over strategische kwaliteiten en kwaliteiten op het gebied van planning en uitvoering van bestuurlijke besluitvorming;
- Geeft uitvoering aan de gezamenlijke strategie van het UMC Utrecht;
- Voldoet aan en is een voorbeeld van de UMC Utrecht visie op leiderschap;
- Heeft gevoel voor de positie van en is in staat om samenwerking aan te gaan met de medezeggenschap en de professionals die dicht bij de cliënten staan;
- Heeft ervaring met transformaties en het hiermee in samenhang doorvoeren van organisatieveranderingsprocessen;
- Heeft oog voor veranderingen in de maatschappij en is in staat om daar proactief op in te spelen. Kansrijke elementen uit maatschappelijke en technische ontwikkelingen worden daarbij vertaald en geïmplementeerd in de organisatie;
- Zeer goed ingevoerd in de wereld van academisch onderzoek en onderwijs;
- Heeft ruime ervaring met onderhandelen en samenwerken;
- Leidinggevende ervaring, bij voorkeur in een complexe organisatie met professionals;
- Ervaring met het aansturen van professionals, ook in situaties waarin er geen hiërarchische relatie bestaat;
- Vooraanstaand in het eigen vak.

U herkent zich in de vastgestelde generieke UMC leiderschapscompetenties en de specifieke competenties zoals vastgesteld voor de divisieleiding. U vervult hierin een voorbeeldrol voor de medewerkers binnen de divisie.

Generieke leiderschapscompetenties:

- *Patiënt-/klantgericht: onderzoekt de wensen en behoeften van de patiënt/ klant en biedt hiervoor een oplossing.*
- *Samenwerken: werkt actief aan het bereiken van een gezamenlijk resultaat. Zet hierbij de eigen kwaliteiten in en laat de kwaliteiten van de ander tot hun recht komen.*
- *Mensgericht: stimuleert mensen, geeft hen richting en begeleidt hen bij het uitvoeren van hun werk.*
- *Vernieuwen: in staat verbeteringen en vernieuwing aan te brengen die ten goede komen aan de patiënt en de organisatie.*
- *Resultaatgericht: actief gericht op het behalen van resultaten en doelstellingen en stuurt erop dat medewerkers hun afgesproken doelen en resultaten behalen.*

Aanvullende leiderschapscompetenties voor divisie management:

- *Omgevingsoriëntatie: is op de hoogte van vakinhoudelijke en maatschappelijke ontwikkelingen en zet deze kennis effectief in voor de patiënt en de organisatie.*
- *Organisatiesensitiviteit: vindt een goede afstemming tussen eigen belangen en die van de ander, waarbij steeds het organisatiebelang voorop staat.*
- *Coachen: ondersteunt mensen in hun persoonlijke ontwikkeling.*
- *Ondernemerschap/initiatief: signaleert kansen en mogelijkheden en handelt daarnaar, durft hierbij verantwoorde risico's te nemen.*
- *Besluitvaardigheid: neemt beslissingen als de situatie daar om vraagt, hakt knopen door en schept duidelijkheid.*

Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie.

Procedure

Marja Suur van Klaus Schmitt & Partners begeleidt de wervings- en selectieprocedure. Zij zal gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte (in- en externe) 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 (ontwikkel)assessment kan deel uitmaken van de procedure. Indien gewenst kunnen er in het eindstadium van de selectieprocedure van benoembare kandidaten referenties worden ingewonnen.

Contact

Solliciteren kan via onze website: www.klausschmitt.nl

Marja Suur
Managing Partner

Monica van der Ven
Personal Assistant

Klaus Schmitt & Partners
Wilhelminapark 60
3581 NP Utrecht
tel. 030 – 275 84 54