



Divisiemanager Heelkundige Specialismen

UMC Utrecht

Het UMC Utrecht heeft als missie het samen verbeteren van de gezondheid van mensen en het creëren van de zorg van morgen. Hiertoe heeft het UMC Utrecht drie kerntaken: onderzoek, onderwijs en zorg. 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.

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.

Het UMC Utrecht realiseert zich dat het keuzes moet maken om de maatschappij zo goed mogelijk te bedienen. Technologische ontwikkelingen gaan steeds sneller, de schaarste op de arbeidsmarkt groeit en de zorg specialiseert zich steeds verder. Ook stijgen de zorgkosten en hebben patiënten steeds meer behoefte aan invloed op hun zorg. Om als UMC Utrecht snel en goed in te spelen op de veranderende vraag, moet 'adaptief vermogen' in het DNA van de organisatie zitten.

De organisatiestrategie (Connecting U 2015 - 2020) stelt het UMCU Utrecht in staat om samen voortdurend in te spelen op deze veranderingen en zo optimaal de verbinding aan te gaan met de patiënten en de maatschappelijke impact van de zes speerpunten waar te maken. De strategie heeft drie pijlers: continu verbeteren, ontwikkelen menselijk kapitaal en slagvaardig en duurzaam organiseren. Daarnaast zijn duurzaamheid en integriteit belangrijke thema's van Connecting U. Door voortdurend samen te werken aan verbeteringen om patiënten optimaal te laten profiteren van vernieuwingen binnen zorg, onderwijs en onderzoek brengt het UMCU Utrecht de zorg van de toekomst elke dag een stap dichterbij.

Momenteel wordt gewerkt aan de doorontwikkeling van Connecting U.

Samen voor de Patiënt

Samen voor de Patiënt is de nieuwe manier van werken om continu te verbeteren. Hierbij staat de patiënt centraal. Er 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/opleiding en onderzoek zijn pas goed als het waarde toevoegt voor de patiënt.
- Multidisciplinair werken: goede zorg, onderwijs/opleiding 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, het bevorderen van samen beslissen 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 meerdere overlegvormen: Strategisch Overleg, Operationeel Zorgoverleg, Bedrijfsvoerend Overleg en Weekstart.

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

Divisie Heelkundige Specialismen

De Divisie Heelkundige Specialismen (dHS) is een van de grootste divisies binnen het UMC Utrecht. De dHS heeft veel verschillende functies en specialismen. De dHS richt zich op het behoud en herstel van functie en hiermee verbetering van inzetbaarheid en vermogens van mensen. Met een focus op wat mensen nog wel kunnen. Gericht op zingeving, mentaal welbevinden, kwaliteit van leven en dagelijks én maatschappelijk functioneren. De dHS gaat de verbinding aan met de patiënt en diens directe sociale omgeving. In alliantie met de 1^e en 2^e lijn. Maatschappelijk draagt de dHS bij aan de vermindering van de (nationale) ziektelast. Van ziekte en gezondheidszorg naar zorg voor gezondheid en duurzaam functioneren. Want positieve gezondheid is een middel voor kwaliteit van leven.

Het – basaal functioneel, translationeel en toegepast - onderzoek van de dHS is vernieuwend en uitdagend en richt zich op meetbare impact op de gezondheid en inzetbaarheid van mensen. De dHS sluit naadloos aan bij de strategie van het UMC Utrecht. De verschillende onderzoekslijnen zijn stevig verankerd in vrijwel alle speerpunten van het UMC Utrecht waarbij de nauwe samenwerking tussen expertisecentra en basale onderzoekers resulteert in internationaal toonaangevende wetenschappelijke output.

Hierbij past adaptief en patiëntgericht leiderschap, dat zich aanpast aan de vaak snel wisselende omstandigheden en behoeftes, dat veiligheid voor en met elkaar creëert. Dat empathisch, coachend en richtinggevend is. Alle medewerkers ervaren eigenaarschap. Zeggenschap en probleemoplossend vermogen worden hierbij zo laag mogelijk in de organisatie gelegd.

De totale bezetting van de dHS bedraagt ca. 650 fte.

Herinrichting zorgorganisatie

De herinrichting van de zorgorganisatie is onderdeel van een bredere beschouwing van organisatie en werkwijze, gebaseerd op een strategische heroriëntatie en toekomstvisie van en binnen de dHS.

- Cluster 1: Algemene Chirurgie, Vaatchirurgie, Urologie, Oogheelkunde
- Cluster 2: KNO, Orthopedie, Traumatologie, Plastische Chirurgie
- Afdeling Mondziekten, Kaakchirurgie en Aangezichtschirurgie (MKA), Bijzondere tandheelkunde (BT) en Anatomie

De clusters worden operationeel aangestuurd door een clusterhoofd. De afdeling MKA/BT wordt aangestuurd door een afdelingsmanager. Tevens wordt er (tijdelijk) een capaciteitsmanager aangesteld.

Profiel Divisiemanager Heelkundige Specialismen

Op basis van duaal management bent u samen met de medisch- wetenschappelijk divisiemanager verantwoordelijk voor de adequate aansturing van de dHS, waarbij de focus voor u ligt op het terrein van zorg en bedrijfsvoering.

De leden van de divisieleiding staan niet in een hiërarchische, maar in een collegiale verhouding tot elkaar. De divisieleiding is als team integraal verantwoordelijk voor aansturing van de divisie. Deze werkwijze bevordert dat in de besluitvorming alle beleidsaspecten op evenwichtige wijze worden meegenomen.

De medisch-wetenschappelijk divisiemanager is de divisievoorzitter en vertegenwoordigt de divisie in het Operationeel UMC Overleg, de divisiemanager vertegenwoordigt de divisie in het Bedrijfsvoerend Overleg (BVO).

U ontwikkelt samen met de divisievoorzitter een strategische koers voor de dHS, binnen de visie en strategie van het UMC Utrecht. U draagt gezamenlijk een divisie-overstijgende verantwoordelijkheid door bij te dragen aan de versterking van de positionering van UMC Utrecht als geheel, onder meer aangaande het (verder) ontwikkelen van speerpunten/-programma's. Tevens draagt u gezamenlijk zorg voor het versterken van de samenwerking, zowel intern met divisies en directies als ook met externe partners, met als resultaat nog betere zorgprestaties.

U rapporteert aan de raad van bestuur.

U vormt de verbindende schakel in een leiderschapsteam dat betekenis en richting geeft, bevoegdheid toont en een beweging en executie kan creëren. U kunt mensen meekrijgen in veranderingstrajecten, u overtuigt op basis van inhoud en persoonlijk gezag. U beschikt over de sensitiviteit om organisatiebelangen goed te kunnen inschatten en u zoekt naar verbinding tussen afdelingen en medewerkers, ook waar belemmeringen of tegenstellingen niet altijd aan de oppervlakte liggen.

Samen met de divisievoorzitter geeft u invulling aan de volgende specifieke opdrachten voor de komende jaren:

Bedrijfsvoering

- In nauwe samenwerking met de (ondersteunende) directies doorvoeren van aanpassingen en modernisering in de bedrijfsvoering, met de focus op de uniforme inrichting van de aansturing van de (poli)klinieken en zorgprocessen en met een eenduidige en duidelijke verantwoordelijkheidstoedeling.
- Verantwoordelijkheid dragen voor het op orde zijn en houden van de financiën en realiseren van verbeteringen van de operationele effectiviteit c.q. productiviteit.
- Samen met de capaciteitsmanager inrichten van integraal capaciteitsmanagement. Naast organisatorische inrichting is hiervoor ook stuurinformatie nodig en een tool waarmee verschillende planscenario's doorgerekend kunnen worden.
- Scheppen van optimale voorwaarden (ICT datamanagement, business informatie) voor de verdere ontwikkeling en toepassing van eHealth en Big Data.

Continu verbeteren / Samen Voor de Patiënt (SVP)

- Optimaliseren van multidisciplinaire samenwerking.
- Verbeteren van kwaliteit op basis van model positieve gezondheid.

Ontwikkelen van menselijk kapitaal / Connecting Leaders

- Verder tot ontwikkeling brengen van adaptief leiderschap.
- Implementatie van de gedefinieerde kerncompetenties voor leidinggevend en onderdeel van het HR-instrumentarium.
- Vaststellen van gedragsafspraken voor leidinggevend en medewerkers om op deze manier bewustwording en ontwikkeling van gewenst gedrag te stimuleren zodat dit gedrag "vanzelfsprekend" wordt.
- 'Talent in beeld', talentbeleid en continue ontwikkeling voor alle beroepsgroepen.
- Realiseren van duurzame inzetbaarheid en een bredere uitwisselbaarheid van medewerkers alsmede vergroting van de flexibiliteit.

Slagvaardige en duurzame organisatie / Bestuur & Cultuur

- Invoeren van slagvaardig organiseren gericht op interventies in de structuur en cultuur, met als resultaat een effectief en efficiënt functionerende dHS.

Verder gelden de volgende **Resultaatgebieden**:

- Draagt zorg voor de uitvoering en monitoring van het vastgestelde beleid. Hiertoe behoren:

- o opstellen van een sluitende integrale begroting op het niveau van de divisie in samenhang met de afdelingen;
 - o coördineren van de productie- en capaciteitsplanning, resulterend in jaarplannen / managementcontracten;
 - o opstellen van de jaarverantwoording en genereren van managementinformatie, opdat de divisieleiding de voortgang kan volgen;
 - o proactief handelen indien er afwijkingen optreden van de in jaarplanning afgesproken resultaten en hiervan verslag uitbrengen.
- Levert een bijdrage aan de ontwikkeling en waarborging van goede samenwerking met andere organisatorische eenheden in het UMC Utrecht (andere divisies, centrale directies, speerpunten) en draagt zorg voor de afstemming van beleid met relevante organisatorische eenheden.
 - 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.

Functie-eisen

- Academische werk- en denkniveau, b.v. een bedrijfskundige/bedrijfseconomische richting of BMG/Gezondheidswetenschappen etc.
- Gedreven manager met ruime ervaring met bedrijfsvoering binnen een (bij voorkeur) complexe grote zorgorganisatie; in staat om samen met de medisch-wetenschappelijk divisiemanager zowel zorg, academisch onderzoek en onderwijs als bedrijfsvoering op gebied van financiën, ICT, HR, facilitair en “concernbeleid” aan te sturen en hierin richtinggevend te zijn.
- Kennis van en ervaring met financieel-economische processen, human resources management, informatiemanagement en het optimaliseren van bedrijfsprocessen.
- Kan omgaan met verschillende dynamiek binnen en tussen divisie(s), beschikt over strategische kwaliteiten op het gebied van planning en logistiek alsmede over kwaliteiten op het gebied van planning en uitvoering van bestuurlijke besluitvorming.
- Ervaring met transformaties en het hiermee in samenhang doorvoeren van organisatieveranderingsprocessen, kan mensen meekrijgen in veranderingstrajecten.
- In staat om SVP te adapteren, draagt zorg voor optimale verbinding tussen inhoud, proces en resultaat.
- 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.
- Vaardige onderhandelaar, diplomatiek en tactvol, heldere stijl van communiceren.

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:

- *Omgeving oriëntatie: 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