



Manager HR

Ziekenhuis Gelderse Vallei

Ziekenhuis Gelderse Vallei (ZGV) is een netwerkziekenhuis dat zich onderscheidt door in te zetten op de positieve effecten van voeding en bewegen. ZGV biedt hoogwaardige, goed georganiseerde mensgerichte zorg. Breed toegankelijke basiszorg voor de regio en bovenregionale zorg op specifieke expertise. Samen met de patiënt en het netwerk werkt ZGV aan een optimale gezondheidswinst door preventie en behandeling, met aandacht voor kwaliteit van leven. Bij deze missie hoort het motto: Gedreven door kennis. Gericht op gezondheid. De centrale locatie is gevestigd in Ede, daarnaast vinden poliklinische behandelingen plaats in Barneveld, Veenendaal en Wageningen.

ZGV streeft er naar om de visie op voeding en bewegen onderdeel te laten uitmaken van de leefstijl van de patiënt. In samenwerking met regionale, landelijke en internationale (wetenschappelijke) partners groeit ZGV toe naar een 'expertisecentrum' op het gebied van voeding en bewegen in de zorg. Vanuit het onderscheidend vermogen heeft ZGV gekozen voor de volgende speerpunten met een nationale en internationale functie: Topsport en sport, DarmLeverCentrum en Reuk- en Smaakcentrum. Aanvullend heeft ZGV landelijke uitstraling met deskundige zorg op: Slaapzorg, Duizeligheid en IC thuisbeademing.

Ziekenhuis Gelderse Vallei typeert zich als een slagvaardig en ondernemend ziekenhuis waar constructief wordt samengewerkt, intern als ook extern in de keten binnen de netwerkorganisatie.

Beleid

De focus in het strategisch beleid voor de komende jaren ligt op drie hoofdthema's:

- **De organisatieverandering verder doorzetten**, met als doel een open en transparante cultuur, een patiëntgerichte organisatie, collectieve sturing en gelijk gerichtheid tussen organisatie en medische staf van Raad van Bestuur niveau tot aan de werkvloer.
- **Invulling geven aan ZGVisie**. Bij het invulling geven aan ZGVisie gaat het niet alleen om de instrumentele kant van het inrichten van systemen en processen, maar (juist) ook om de mindset en de dialoog over mensgerichte zorg. Zorg die is afgestemd op de patiënt en die waarde voor de patiënt toevoegt.
- **Invulling geven aan de (maatschappelijke en strategische) rol in het netwerk**, door het aangaan van samenwerkingen en allianties, en voorop te lopen in het aangaan van regionale ambities.

Organisatiestructuur

De Raad van Bestuur is eindverantwoordelijk voor het besturen van het ziekenhuis en bepaalt, met input van de medische staf en het management, de strategische koers van de organisatie. Het primaire proces is ingericht aan de hand van zes zorgthema's en vier zorgsupport thema's. Ieder thema wordt geleid door een themamanager en een medisch leider op basis van duaal management. Zij worden daarbij door verschillende stafafdelingen geadviseerd en ondersteund. Daar hoort een besturingsfilosofie bij, die uitgaat van denken en werken vanuit het collectief, verantwoordelijkheden die zo laag mogelijk zijn belegd in de organisatie en cultuurwaarden waarin onder meer mensgerichte zorg centraal staat.

Kerncijfers

In totaal werken er ruim 2.600 medewerkers (1.880 fte) en 180 medisch specialisten. Ruim 400 vrijwilligers zetten zich in voor het ziekenhuis. In 2018 realiseerde ZGV een omzet van ruim € 248 miljoen. Het boekjaar is afgesloten met een positief financieel resultaat van € 2,6 miljoen. De solvabiliteit (eigen vermogen in % van het balanstotaal) is ca. 29%. Door het financieel beleid verder aan te scherpen en de focus nog meer dan voorheen te leggen op slimmer werken is ZGV ervan overtuigd dat de zorg ook in de toekomst toegankelijk en betaalbaar blijft voor mensen die het echt nodig hebben en dat er voldoende middelen kunnen worden aangewend voor investeringen in mensen, huisvesting, medische installaties en digitalisering.

Informatie

Meer informatie, waaronder het jaarverslag 2018 en het organogram, is te vinden op de website:

www.geldersevallei.nl

Profiel Manager HR

Het HR team levert toegevoegde waarde aan het HR beleid van ZGV, zowel operationeel / tactisch, als strategisch. Er is een effectieve samenwerking met alle partners in de organisatie. Het HR team heeft als partners binnen ZGV meerdere doelgroepen en daarin werkt zij direct dan wel indirect voor de gehele organisatie en al het personeel van ZGV.

De stafdienst HR heeft de volgende visie ontwikkeld:

Nieuwe en bestaande medewerkers zien ZGV als een aantrekkelijk werkgever. Waarin werkplezier, trots en bevlogenheid voorop staan. Een ziekenhuis waarin iedere professional uitgedaagd wordt om blijvend te leren, zich te ontwikkelen, te werken aan zijn/haar duurzame inzetbaarheid. Een ziekenhuis waarin iedere professional empowered wordt zelf regie te nemen in zijn/haar werk en loopbaan. Iedere medewerker is zich ervan bewust en toegerust dat veranderen een essentiële voorwaarde is om succesvol te zijn.

Het HR team bestaat uit drie subteams: HR Services, ZGV Academie en HR professionals.

U geeft leiding aan de stafdienst HR en u participeert binnen het ziekenhuisbrede managementteam. U heeft een duidelijke visie op de richting waarin de zorg zich ontwikkelt. U hebt met name kennis en visie op het vlak van strategie en beleid, veranderingstrajecten, organisatieontwikkeling, het opleiden en leren binnen een zorgorganisatie en leiderschap.

U stelt zich op als aanwezige, kritische en proactieve sparringpartner en u gaat de verbinding aan met de Raad van Bestuur, de Coöperatie Medische Staf Gelderse Vallei (CMMSGV) en het duale lijnmanagement in de totale organisatie. U werkt constructief samen met de collega managers stafdiensten (Facilitair Bedrijf, FIC, I&A, Concernstaf en Kwaliteit).

U rapporteert direct aan de Raad van Bestuur. U geeft leiding aan het hoofd ZGV Academie, het hoofd HR Services en aan het subteam HR professionals. U werkt nauw samen met het medisch hoofd ZGV Academie. In totaal geeft u (in)direct leiding aan circa 45 medewerkers (circa 36 fte). U bent in staat om de aanwezige inhoudelijke expertise met elkaar te verbinden met een scherp oog voor de menselijke aspecten.

Opdracht/ Resultaatgebieden

- ▶ Met het HR team faciliteren, organiseren en ten uitvoering brengen van ziekenhuisbrede programmalijnen gericht op 1) leiderschap en professionaliteit, 2) strategische personeelsplanning, 3) innovatie in leren en ontwikkelen, 4) duurzame inzetbaarheid en 5) HR Basics.
- ▶ Zorgdragen voor verankering van eigenaarschap voor deze programmalijnen op het niveau van de Raad van Bestuur, de Medische Staf en het duale lijnmanagement.
- ▶ 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.
- ▶ Vormgeven van management development, leiderschapsontwikkeling en talentbeleid.
- ▶ ZGV 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.
- ▶ Zorgdragen voor duurzame inzetbaarheid van de medewerkers inclusief talentmanagement.
- ▶ Het verder uitvoering geven aan het herinrichtingsplan HR.

Functie-eisen

- ▶ Academisch opleiding, in een voor de functie relevante richting.
- ▶ Ruime ervaring als strategisch en daadkrachtig manager HR in een complexe, veranderende profit of not for profit organisatie.
- ▶ Bij voorkeur ervaring met het opleiden, leren en ontwikkelen binnen een zorgorganisatie.
- ▶ Affiniteit met dan wel kennis van het functioneren van een zorgorganisatie.
- ▶ Aansprekend trackrecord, heldere visie op HR-beleid, leiderschap en management development.
- ▶ Capaciteiten als verbinder die de aansluiting van HR met de Raad van Bestuur, de Medische Staf en het duale management tot stand kan brengen.
- ▶ Ruime ervaring met het aansturen van transformatieprocessen alsmede met projectmatig werken.
- ▶ In staat om binnen een complexe omgeving met professionals samen te werken, zich in processen te verdiepen en gesprekspartner te zijn voor de diverse disciplines.
- ▶ Bewezen coachende managementkwaliteiten en leidinggevende ervaring, in het bijzonder aan professionals, beschikt over beïnvloedingsvaardigheden en kan dit overbrengen op de medewerkers.

- ▶ In staat om in complexe onderhandelingsituaties een breed draagvlak te creëren en win-win situaties 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

- ▶ Inspirerend strateeg, oplossingsgericht, heldere visie op de rol van HR in een complexe organisatie.
- ▶ Verbinder en teamspeler.
- ▶ Vernieuwer en ontwikkelaar, krijgt plannen van de grond.
- ▶ 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 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 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 zullen er in het eindstadium van de selectieprocedure referenties worden ingewonnen van benoembare kandidaten.

Contactpersonen

Solliciteren kan via onze website: www.klausschmitt.nl

Marja Suur
Partner

Monica van der Ven
Personal Assistant

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