



## Manager HR <sup>1</sup>

### VieCuri

VieCuri is hét medisch centrum voor Noord-Limburg en is sinds 2007 één van de 26 topklinische opleidingsziekenhuizen van Nederland. VieCuri heeft ziekenhuislocaties in Venlo en Venray en regiopolis in Panningen, Reuver en Horst. VieCuri wil samen met de hele zorgketen de beste zorg voor patiënten leveren.

VieCuri ziet het als een belangrijke verantwoordelijkheid om onderwijs, scholing, medisch wetenschappelijk onderzoek en opleidingsbevoegdheden te stimuleren en uit te breiden. Naast de focus op opleiden en onderzoek is innovatie een belangrijke speerpunt in het VieCuri beleid. Technologische innovatie, procesinnovatie en organisatorische innovatie zijn cruciale drijvers om VieCuri in beweging te krijgen/houden en klaar te stomen voor de toenemende patiëntensovereiniteit, ontwikkelingen van de arbeidsmarkt, demografie, technologie en transmuralisering.

#### *De Juiste Zorg op de Juiste Plek*

VieCuri heeft in 2019 de Juiste Zorg op de Juiste Plek (JZoJP) als strategisch doel benoemd. In 2020 wordt deze ambitie voortgezet; VieCuri wil met JZoJP vooroplopen. De focus bij de JZoJP is gericht op:

- het voorkomen van (duurdere) zorg;
- het verplaatsen van zorg, (dichter) bij mensen thuis;
- het vervangen van zorg door andere zorg, zoals eHealth.

VieCuri wil aansluiten bij de wensen van de patiënt. De zorg wordt zo georganiseerd dat deze zo dicht mogelijk bij de patiënt kan worden geleverd; thuis als het mogelijk is, bij de huisarts als het moet en in het ziekenhuis als het niet anders kan. Om dit te bereiken werkt VieCuri nauw samen met huisartsen, verloskundigen, thuiszorg, verpleeghuizen en de ambulancezorg.

De JZoJP als strategisch doel resulteert in:

- Verbetering van de ervaren kwaliteit van zorg.
- Verbetering van de gezondheid van de bevolking.
- Verlaging van de kosten om de zorg betaalbaar te houden en om de groei van de zorgvraag aan te kunnen.
- Ontzorging en een doelmatigere inzet van de (schaarser wordende) zorgprofessionals.

#### *Fusie met het Laurentius Ziekenhuis Roermond*

VieCuri werkt al jaren intensief samen met het Laurentius Ziekenhuis Roermond. De afgelopen periode is een traject in gang gezet om stapsgewijs en projectmatig toe te werken naar een fusie. Dit traject heeft als centraal doel de ziekenhuiszorg in de regio Noord- en Midden-Limburg goed, betaalbaar en toegankelijk te houden. De contouren van de fusie zijn inmiddels helder. Beide partijen hebben de intentie en ambitie om na consultatierondes met externe stakeholders en de medezeggenschapsorganen begin 2020 de instemming van de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) en Autoriteit Consument en Markt (ACM) te vragen waarna de fusie in 2021 naar verwachting kan worden afgerond.

#### *Patiëntenparticipatie*

VieCuri heeft een heldere patiëntbelofte als het gaat om patiëntenparticipatie: 'Alles mét de patiënt'. Patiëntenparticipatie als speerpunt van VieCuri is geen doel op zich en staat niet op zichzelf. De noodzaak om patiëntenparticipatie te verankeren in de organisatie wordt gevoed door ontwikkelingen in de maatschappelijke context. VieCuri streeft hierbij naar participatie in meerdere domeinen van de organisatie; patiënten worden betrokken bij organisatiebrede beleidsontwikkeling (strategisch), bij ontwikkeling van de fysieke omgeving, bij de ontwikkeling van zorginhoudelijke programma's (tactisch) en bij de dienstverlening op afdelingsniveau (tactisch). Ook wordt ingezet op patiëntenparticipatie in de directe interactie tussen patiënt en zorgprofessional (operationeel).

---

<sup>1</sup> Extern luidt de functietitel Manager HR, intern wordt de functie aangeduid als Manager P&O.

### *Kwaliteit en veiligheid*

Het JCI-gedachtegoed is de basis voor het kwaliteitsdenken in VieCuri. In 2018 is de JCI-accreditatie behaald. Ondersteund door een programmastructuur zet VieCuri zich in 2020 in om de JCI-accreditatie weer voor drie jaar binnen te halen. Dit alles stelt hoge eisen aan de organisatie en daarmee aan de competenties en ambities van de huidige en toekomstige professionals bij VieCuri op alle niveaus.

### *Professionals en Human Power*

Human Power is een mens- en organisatiebeeld dat ondersteunend is aan de veranderopgave die gaat over leiderschap in een ontwikkelgerichte cultuur waarbinnen professionals de doelen van VieCuri dragen. Human Power is een visie die uitgaat van professioneel eigenaarschap, waarin het boven-onder denken wordt losgelaten. Het uitgangspunt is dat waarde uitsluitend gecreëerd wordt in de verbinding.

De strategische doelen van Human Power zijn:

- een werkgever van voorkeur;
- een betekenisvol opleidingsziekenhuis;
- een wendbare en adaptieve organisatie.

### **Organisatiestructuur**

VieCuri wordt bestuurd door een collegiale tweehoofdige Raad van Bestuur, die bestaat uit een voorzitter Raad van Bestuur en een lid Raad van Bestuur. Er is een duidelijke samenwerkingsstructuur tussen RvB, clustermanagement en de gremia van medisch specialisten en verpleegkundigen. Deze samenwerking biedt stabiliteit en continuïteit en ondersteunt de focus op kwaliteit van zorg.

De activiteiten in het primaire proces zijn ondergebracht in een drietal samenhangende zorgclusters:

- Snijdend
- Beschouwend
- Zorg ondersteunend (met o.a. OK en capaciteitsmanagement)

Deze zorgclusters worden elk geleid door een Clustermanager Zorg in combinatie met een medisch leider per zorg-VE (Verantwoordelijke Eenheid). Het VE-management is daarbinnen belast met de zorg voor de bedrijfsvoering.

De managers van de clusters Financiën, Facilitair Bedrijf, I&A, P&O, Leerhuis, MCV (Marketing Communicatie en Verkoop) en het Bureau Raad van Bestuur zijn verantwoordelijk voor de ondersteuning van en dienstverlening aan de organisatie en medische staf. De organisatie van het beleid voor kwaliteit en veiligheid is ondergebracht bij het cluster Kwaliteit en Veiligheid.

### **Kerncijfers (2018)**

In 2018 waren er ruim 18.700 opnamen en ca. 110.000 poliklinische patiënten. Het ziekenhuis heeft 218 medisch specialisten en zo'n 2.600 medewerkers (ca. 2.000 fte). VieCuri kenmerkt zich ook in 2018 als een financieel stabiel ziekenhuis. De bedrijfsopbrengsten waren in 2018 ruim € 293 miljoen. Het financiële resultaat van de organisatie over 2017 bedroeg ca. € 4,6 miljoen.

Efficiencyverbetering en kostenbeheersing blijven belangrijke speerpunten van beleid in de komende jaren. Voor het huidige jaar en toekomstige jaren verwacht VieCuri positieve financiële resultaten en een verdere versterking van het weerstandsvermogen.

### **Informatie**

Meer informatie, waaronder het jaarbeeld en de jaarrekening over 2018, is te vinden op de website:

[www.viecuri.nl](http://www.viecuri.nl)

## Profiel Manager HR

U geeft leiding aan het cluster P&O en u participeert binnen het ziekenhuisbrede managementteam.

U hebt een visie op het vlak van strategie en beleid, organisatieontwikkeling en leiderschapsontwikkeling. U stelt zich op als aanwezige, kritische en proactieve sparringpartner en u gaat de verbinding aan met de Raad van Bestuur, de medisch specialisten en het duale zorgmanagement in de totale organisatie. U werkt constructief samen met de collega managers van de ondersteunende clusters.

U rapporteert direct aan de Raad van Bestuur. U geeft leiding aan het team Beleid en Advies, het team Functioneel Beheer, het team PSA (Personeels- en Salarisadministratie), het team Recruitement en Mobiliteit en het team Arbo. In totaal geeft u (in)direct leiding aan ca. 30 fte. Het Leerhuis vormt een apart cluster en wordt aangestuurd door de Manager Leerhuis. U bent in staat om de aanwezige inhoudelijke expertise met elkaar te verbinden met een scherp oog voor de menselijke aspecten.

### Resultaatgebieden

- ▶ Met de teams bijdragen aan een VieCuri brede ontwikkelgerichte cultuur, die de basis vormt voor het in onderlinge samenhang verbeteren van patiënt- en medewerkerstevredenheid en (klinische) resultaten.
- ▶ Vormgeven van management development, leiderschapsontwikkeling en talentbeleid.
- ▶ VieCuri 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, met de focus op gezondheidsbeleid, verzuimpreventie en het bevorderen van professionele verantwoordelijkheid voor de eigen gezondheid.

### 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.
- ▶ Affiniteit met dan wel kennis van het functioneren van een zorgorganisatie.
- ▶ Aansprekend trackrecord, heldere visie op HR-beleid, leiderschap en management development.
- ▶ Bewaakt de balans tussen goed werkgeverschap en goed werknemerschap, is in staat om HR en organisatiestrategie te vertalen naar de operationele uitvoering.
- ▶ Visie op en (bij voorkeur) ervaring met fusie- en samenvoegingstrajecten, zowel wat betreft het effectief en efficiënt harmoniseren van arbeidsvoorwaarden en personele regelingen alsmede op het vlak van het meekrijgen van mensen in verandertrajecten.
- ▶ 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

- ▶ Inspirerende strateeg, oplossingsgericht, helicopterview, heldere visie op de rol van HR in een complexe organisatie.
- ▶ Stelt zich stevig op in discussies en blijft ook bij tegenspel goed overeind vanuit visie en inhoud.
- ▶ 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.
- ▶ 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](http://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