



## Wervingsprofiel

### Lid raad van bestuur

Met portefeuille financiën/bedrijfsvoering

2 februari 2023

**Opdrachtgever:** Reinier de Graaf Gasthuis

**Auteur(s):** Manon Min

**Aanvraagnummer:** A05345



## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>3</b>
2.1	Reinier de Graaf Gasthuis	3
2.2	Missie en strategische ambitie	4
2.3	Organisatiecontext	4
<b>3.</b>	<b>De functie van bestuurder</b>	<b>5</b>
3.1	De opgave	5
3.2	Profiel en competenties	5
3.3	Functie-eisen	5
<b>4.</b>	<b>Wat biedt het Reinier de Graaf Gasthuis?</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>6</b>

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL  
GEREPRODUCEERD WORDEN.

## 1. Inleiding

Hartelijk dank voor uw interesse in de vacature van lid raad van bestuur/CFO bij Reinier de Graaf Gasthuis (RdGG). Met dit functieprofiel geven we u graag inzicht in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel u enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaringen en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: <https://www.reinierdegraaf.nl>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk 'hij' staat uiteraard ook 'zij', 'die' of 'hen' gelezen kan worden.

## 2. De organisatie

### 2.1 Reinier de Graaf Gasthuis

Sinds medio november jongstleden is RdGG weer zelfstandig. Tot die tijd vormde het ziekenhuis samen met het Haga Ziekenhuis en het Lange Land Ziekenhuis de Reinier Haga Groep.

Als oudste ziekenhuis van Nederland (opgericht in 1252) levert RdGG al bijna acht eeuwen zorg aan de inwoners van Delft en omgeving. RdGG is een sterk, innovatief, regionaal en goed georganiseerd topklinisch opleidingsziekenhuis. Naast basiszorg wordt er ook hooggespecialiseerde en complexe zorg geleverd. Er wordt met gedreven professionals – zo'n 3.000 medewerkers waaronder medisch specialisten, verpleegkundigen, facilitair medewerkers, ondersteunende staf en vrijwilligers – hoogwaardige zorg geboden. Ongeveer 450.000 mensen kunnen voor zorg terecht bij het ziekenhuis, dat beschikt over 481 bedden. Het ziekenhuis heeft een omzet van € 400 miljoen. RdGG hanteert het "Reinier-hart". Het hart is het kompas en geeft richting aan hoe zij werken. Ze hanteren de volgende resultaatgebieden: Kwaliteit & Veiligheid, Mensen (patiënt en medewerker) en Doelmatigheid.

RdGG werkt samen met andere zorgverleners en organisaties in de regio. De kwaliteit van zorg en ondersteuning wordt niet alleen bepaald door de kwaliteit die binnen de muren van Reinier de Graaf geleverd wordt. De belangrijke samenwerkingspartners zijn inwoners uit de regio, huisartsen, partners uit het sociale domein en volksgezondheid, verloskundigen, paramedici, de TU Delft, academische ziekenhuizen, ZBC's, VVT-organisaties, ICT-organisaties, verzekeraars en universiteiten. Onderdeel van de samenwerking met de TU-Delft zijn onderzoek en wetenschap, innovatie, opleiding en het investeren in start-ups. De samenwerking is verder geconsolideerd in de Reinier de Graaf leerstoel aan de TU-Delft en in de organisatie bestaat er een actief en goed georganiseerd innovatieplatform.

RdGG is een STZ ziekenhuis, wat betekent dat het hooggespecialiseerde en complexe zorg biedt, maar ook medische vervolgoopleidingen verzorgt. Dit wordt gedaan met zowel de OOR (Opleidings- en Onderwijsregio) ZuidWest Nederland (ZWN) als met de OOR Leiden.



## 2.2 Missie en strategische ambitie

### Missie: te gast zijn in het leven van onze patiënten

*‘Samen met onze regionale (zorg)partners bieden we de juiste zorg op de juiste plek op het juiste moment. Samen willen we échte waarde toevoegen aan de gezondheid en de ervaren kwaliteit van leven van patiënten, medewerkers en van mensen uit onze regio én daarbuiten. We bieden de juiste en beste medische zorg en kijken verder dan de muren van ons ziekenhuis hoe we iemand optimaal kunnen helpen. Zo is het Reinier de Graaf ziekenhuis te gast in het leven van mensen. Van het prille begin tot het einde van een uniek mensenleven, waarbij ‘preventie’ en ‘samenwerking’ de sleutelwoorden zijn van ons handelen’.*

### Strategische ambitie

Om deze missie te realiseren, zijn er vijf strategische pijlers vastgesteld in de [meerjarenstrategie 2021–2025](#):

- 1 Levensloopgeneeskunde: verankeren van de levensloopgeneeskunde in het denken en handelen samen met de (zorg)partners: het centraal stellen van levensfasen en gebeurtenissen met een brede integrale kijk op gezondheid.
- 2 Medewerker op 1: als werkgever biedt RdGG ondersteuning aan haar medewerkers op het gebied van gezondheid, vitaliteit en zelfredzaamheid in verschillende fasen van het werkzame leven.
- 3 Innovatie en digitalisering: grensverleggend bij de inzet van innovatie en digitalisering om de juiste zorg op de juiste plek op het juiste moment te leveren.
- 4 Opleiding en wetenschap: RdGG heeft een optimaal onderzoeks- en opleidingsklimaat en is een aantrekkelijke netwerk- en samenwerkingspartner.
- 5 Netwerkgorg in regionale samenwerking: Samen met de regionale partners wordt er gekeken welke zorg en ondersteuning nodig is, op welk moment, door wie en op welke plek. Het uitgangspunt is altijd de behoefte van de patiënt.

### Kernwaarden

Voor RdGG is samen zorgen van levensbelang. Voor de kwaliteit van de zorg én voor het bestaansrecht. De kernwaarden van het ziekenhuis zijn hun ankers en helpen daarbij. Ze weerspiegelen de essentie en de bedoeling van het ziekenhuis. De kernwaarden zijn: **oprechte aandacht** voor de patiënt en voor elkaar, maar ook zichzelf, uitgaande van ieders **eigen inbreng**, waarbij men **grensverleggend** is op elk gebied.

## 2.3 Organisatiecontext

RdGG wordt geleid door een tweehoofdige raad van bestuur (voorzitter/CEO en lid/CFO). Zij zijn verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitvoering van het ziekenhuisbeleid. Hiernaast bestaat er een raad van toezicht, deze houdt proactief toezicht op de werkzaamheden van de raad van bestuur. Er zijn momenteel vijf toezichhouders.

RdGG werkt met een duale managementstructuur. De zorgeenheden, maar ook sommige stafdiensten, worden aangestuurd door een manager (fulltime) en een medisch manager (2d/wk).

De organisatie bestaat uit vijf zorgeenheden, te weten: Moeder & Kind, Oncologie, Chronische zorg en ouderen, Acute zorg en Planbare zorg. Een belangrijke schakel in het succes en de executiekracht van RdGG is de verbondenheid tussen de Raad van Bestuur en het sterke managementteam. Het managementteam bestaat uit sterke en ervaren leiders die onderling goed samenwerken.

Het MSC Reinier de Graaf vertegenwoordigt de belangen van de medisch specialisten (en gelijkgestelden) in loondienst en vrijgevestigd. Het MSC wordt vertegenwoordigd door een bestuur wat door de leden gekozen is. Er vindt periodiek overleg plaats tussen de raad van bestuur en het bestuur MSC.

De Cliëntenraad richt zich op de gemeenschappelijke belangen van cliënten/patiënten van RdGG. De raad van bestuur en raad van toezicht tonen zich betrokken bij de CR en informeren zich zonder last en ruggespraak richting hen.

## 3. De functie van bestuurder

### 3.1 De opgave

De ziekenhuiszorg gaat de komende jaren fors veranderen. Trends op gebieden als strategie, financiering, patiëntverwachtingen, transitie en technologie zullen zorgen voor een transformatie in de manier waarop ziekenhuizen opereren en in contact staan met hun patiënten en medewerkers. De prioriteiten die RdGG voor zichzelf heeft geformuleerd luiden als volgt:

- ▶ Transitie van zorg en met name ook creëren van draagvlak, wegnemen van weerstand en verbinden van de specialisten (individueel, per vakgroep en als (B)msc).
- ▶ Poli van de toekomst.
- ▶ Het positioneren van de lab activiteiten.
- ▶ Integraal Capaciteitsmanagement (ICM) naar een hoger plan trekken.
- ▶ Benchmark en reductie directe en indirecte overhead.
- ▶ Continuïteit financiële functie en toekomstbestendigheid begroting en zorgcontractering.
- ▶ Zorgen voor een gezonde bedrijfsvoering.
- ▶ Transitie/transformatie van zorg.
- ▶ Regionale verbinding op bovenstaande dossiers.

### 3.2 Profiel en competenties

Als CFO bent u verantwoordelijk voor de integrale bedrijfsvoering en financiën van RdGG en biedt u stabiliteit en continuïteit in de bedrijfsvoering. U bent financieel expert, heeft ervaring met innovatie en ICT-uitdagingen in de zorg en durft bedrijfsmatige beslissingen zelfstandig te nemen. Bezielt kritisch de kosten opbouw en zoekt waar verbetering mogelijk is. U denkt ondernemend en kijkt op een creatieve, innovatieve en uiteraard verantwoorde wijze naar financiële vraagstukken teneinde weerbaarheid van de organisatie op te bouwen/te vergroten.

U bent bestuurlijk sensitief en weet hierdoor trends uit andere sectoren naar de zorg te vertalen. U heeft een scherpe politieke antenne en kan goed omgaan met tegengestelde belangen. U denkt in oplossingen, bent geduldig en vasthoudend. Weet ook onder tijdsdruk en bij tegenslagen effectief te presteren en de rust te behouden.

Als bestuurder vindt u het belangrijk om anderen te laten ontwikkelen: coachend op basis van vertrouwen, ruimte schepend en faciliterend. We zoeken een CFO met stevige persoonlijkheid (met statuur en uitstraling) en een echte teamspeler die verbindend is en gevoel voor humor heeft. Vanuit uw rol als leider bent u aanspreekpunt en sparringpartner voor de managers en scheidt u een inspirerend klimaat op grond waarvan zij zich verder kunnen ontwikkelen en zelfverantwoordelijkheid wordt gestimuleerd. U heeft daarnaast oog voor de zorgvraag van de patiënt en de grote diversiteit binnen de patiëntenpopulatie. Inclusie is een thema dat centraal staat binnen RdGG. U bent open en transparant, standvastig en confronterend. U verricht uw werk met oprechte aandacht en heeft oog voor de Reinier-culturaspecten (de familiecultuur). U ziet samenwerken als voorwaarde om prestaties te vergroten en synergie tot stand te brengen. Zakelijkheid en resultaatgerichtheid combineert u met aandacht voor de medewerkers en patiënten.

Samen met de huidige voorzitter raad van bestuur/CEO vormt u een samenwerkingsgericht en complementair team. Als bestuursteam vult u elkaar aan, houdt u elkaar scherp en geeft u elkaar feedback.

### 3.3 Functie-eisen

- ▶ Bedrijfseconomische/financiële opleiding op academisch niveau.
- ▶ Stevige en gedegen financial (met brede bedrijfskundige blik) met bestuurlijke ervaring in grote organisaties met de nodige complexiteit (mag buiten de zorg) mét kennis van ziekenhuisfinanciering.
- ▶ Ervaring met transitie in flexibilisering van financiën.
- ▶ Visie op bewerkstelligen van duurzaamheid in de zorg.

- ▶ Ruime ervaring met strategische vraagstukken, in staat om visie en strategie t.a.v. het veranderende zorglandschap te ontwikkelen en te vertalen naar alle niveaus van het RdGG en beleid om te zetten in resultaten.
- ▶ Bewezen onderhandelingsvaardig, zowel in- als extern.
- ▶ Bewezen koersvast, komt overtuigend en doortastend tot afgewogen besluiten.
- ▶ Ruime ervaring in samenwerken met verschillende stakeholders (bijv. publiek-private samenwerkingen), kunnen netwerken en bruggenbouwen zowel intern en extern.
- ▶ Kennis van en ervaring met innovatie in de zorg, met in het bijzonder de daarmee samenhangende ICT-uitdagingen is een pré.

## 4. Wat biedt het Reinier de Graaf Gasthuis?

Per 1 januari 2013 is de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) van kracht. Dit betekent dat de bezoldiging van bestuurders en hoogste leidinggevendenden in de publieke en semipublieke sector wettelijk aan een maximum is gebonden. Voor zorginstellingen geldt een afzonderlijke WNT-norm met een maximale bezoldigingsgrens. Voor RdGG geldt de klasse V.

## 5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

### 1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats in de periode **week 6 – 10**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **week 12** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **RdGG**.

### 2 Selectiegesprekken door RdGG

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever in **week 12**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hier voor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **15 april 2023**.

### Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.



## Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kunt u contact opnemen met Manon Min, adviseur executive search en voor vragen over de procedure met Soesja Bijtelaar, research consultant. Zij zijn beiden bereikbaar via 088 – 00 868 00. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.