



Wervingsprofiel

Visionair en inspirerend boegbeeld

Manager HR

17 maart 2023

Opdrachtgever: Deventer Ziekenhuis

Auteur: Bianca van Winkel

Aanvraagnummer: A05450

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Deventer Ziekenhuis	3
2.2	Oprechte aandacht	4
2.3	Organisatiestructuur en governance	5
2.4	Externe ontwikkelingen en strategische koers 'Klaar voor de zorg van morgen - met ruim baan voor onze professionals'	6
3.	De functie van manager HR	7
3.1	Strategische HR vraagstukken	7
3.2	De afdeling HR: 'de medewerker als mens centraal'	7
3.3	De uitdaging	8
3.4	Verantwoordelijkheden	9
3.5	Profiel manager HR	9
3.6	Functie-eisen	9
4.	Wat biedt Deventer Ziekenhuis?	10
5.	De selectieprocedure	10

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van Manager HR bij het Deventer Ziekenhuis. Met dit functieprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je 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, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

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

2. De organisatie

2.1 Deventer Ziekenhuis

Het Deventer Ziekenhuis (DZ) is een middelgroot ziekenhuis en met ongeveer 2600 medewerkers één van de grootste werkgevers van Salland. Het DZ biedt brede medisch-specialistische zorg en doet dat zodanig dat deze ook op de lange termijn voor de inwoners van Salland en omstreken gegarandeerd blijft. De zorg van het DZ wordt op drie locaties verleend: in Deventer en in de buitenpoliklinieken in Raalte en Rijssen. Jaarlijks neemt het DZ circa 20.000 patiënten op en bezoeken 300.000 patiënten de poliklinieken.

Het DZ is trots lid van de Samenwerkende Topklinische Opleidingsziekenhuizen (STZ), dit betekent dat het DZ de nieuwste ontwikkelingen volgt, naast medisch specialistische basiszorg ook complexe zorg uitvoert, investeert in innovatie en wetenschappelijk onderzoek en de zorgprofessionals van de toekomst opleidt. De organisatie is ervan overtuigd dat de combinatie van patiëntenzorg, het opleiden van (toekomstige) collega's én wetenschappelijk onderzoek leidt tot essentiële synergie en daarmee tot betere patiëntenzorg. Het DZ zet bovendien vol in op samenwerking en bouwt de komende jaren verder aan vitale zorgnetwerken, zowel regionaal als bovenregionaal. Samen met verzekeraars, huisartsen, andere ziekenhuizen en andere partners, staat het ziekenhuis voor de uitdaging een samenhangend, toekomst-bestendig zorgaanbod te realiseren. Er wordt op vele fronten en met diverse partners gewerkt om de juiste zorg op de juiste plek te leveren. De ICT voorzieningen bieden daarbij een goede basis om met e-health toepassingen de patiënt ook thuis, in zijn eigen omgeving, zorg te verlenen. Er wordt gewerkt met de nieuwste state of the art technieken en men blijft scherp op technologische ontwikkelingen op het gebied van kwaliteit en veiligheid. Enkele kerncijfers met betrekking tot 2021 betreffen:

Resultaten in 2021

€ 2.1
Jaarrekening resultaat (mln)

€ 251
Bedrijfsopbrengsten (mln)



2.2 Oprechte aandacht

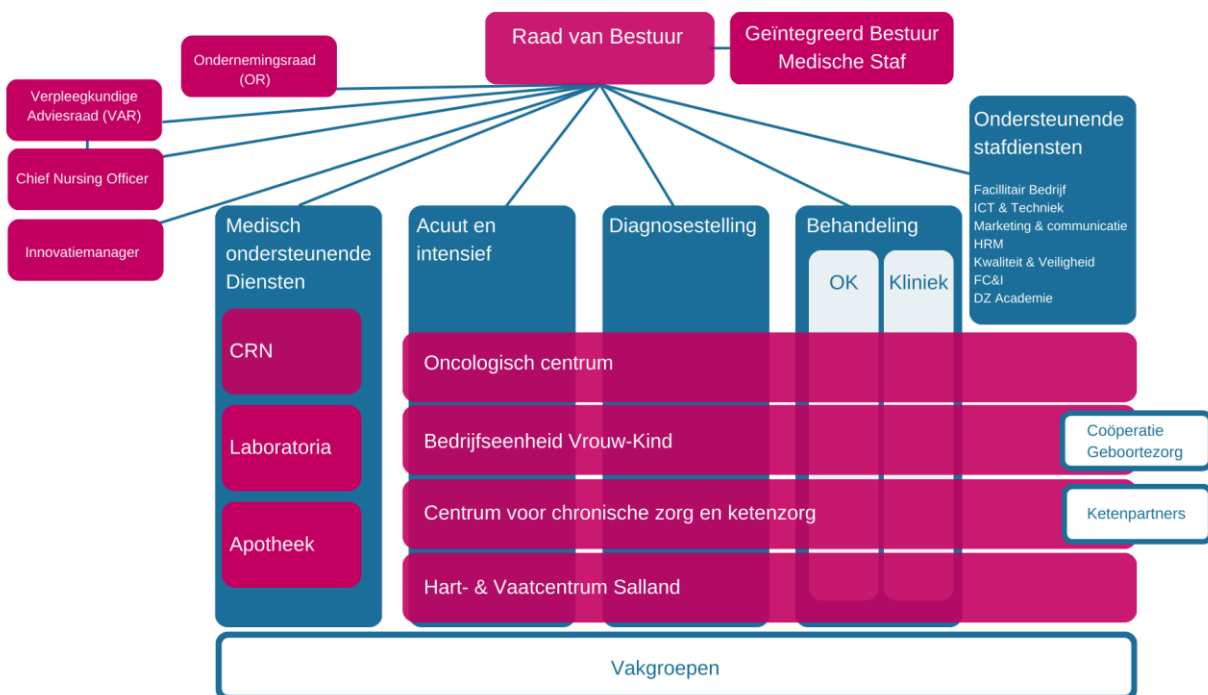
In het DZ draait goede zorg om aandacht. Aandacht voor kwaliteit, aandacht voor samenwerking, aandacht voor goed werkgeverschap, maar vooral oprechte aandacht voor de individuele patiënt. Het DZ levert de zorg die ertoe doet, op het moment dat het erom gaat, afgestemd op de persoonlijke situatie en mogelijkheden van iedere patiënt. Met oprechte persoonlijke aandacht wordt samen met de patiënt en zijn naasten vastgesteld wat hem of haar het beste helpt. Hierbij staat niet de medische behandeling, maar de levenskwaliteit van de patiënt centraal.

- ▶ **Oprechte aandacht voor de individuele patiënt:** Wanneer patiënten met zorg te maken krijgen, dan krijgen zij ook vaak met kleine of grote zorgen te maken rondom de eigen gezondheid of die van een dierbare. Het DZ beoogt patiënten op hun gemak te stellen en te helpen. Door verder te kijken dan de ziekte of aandoening, naar de individuele patiënt, zijn/haar leven en de mensen om hem/haar heen. Zoveel mogelijk eigen regie vormt daarbij het uitgangspunt.
- ▶ **Oprechte aandacht voor de beste zorg:** Het DZ staat voor de kwaliteit van zorg, heeft alle kennis en kwaliteitskeurmerken in huis en staat voortdurend open voor nieuwe kennis. Om die reden wordt wetenschappelijk onderzoek verricht, worden artsen opgeleid en wordt doorlopend geïnvesteerd in innovatieve technologie.
- ▶ **Oprechte aandacht voor samen:** Zorg leveren die ertoe doet, op de plek en op een manier zoals patiënten dat willen. Daar werkt het DZ graag samen aan met andere regionale zorgverleners, zoals gemeenten, verpleeghuizen, thuiszorg, huisartsen en fysiotherapeuten. Of met andere ziekenhuizen, zoals voor oncologische zorg met Isala en de Gelre Ziekenhuizen. Tenslotte is er sprake van samenwerkingen die gaan om het delen van kennis en het samen verbeteren van de zorg van de toekomst, zoals het Antistollingscentrum, het Wondexpertisecentrum en het Revalidatiecentrum.
- ▶ **Oprechte aandacht voor werken met passie:** In de visie van het DZ begint goede zorg bij vakkundige en gemotiveerde zorgverleners en medewerkers die het ziekenhuis als een fijne plek ervaren waar prettig, gezond en veilig gewerkt kan worden. Het DZ biedt daarbij alle kansen voor groei en ontwikkeling en leidt al decennia lang zorgprofessionals op: artsen van de toekomst en een grote groep uitstekende zorgverleners. Zo kan het DZ personeelstekorten het hoofd bieden en de zorg in de regio waarborgen.

2.3 Organisatiestructuur en governance

Het DZ is voortdurend in beweging, organiseert zich 'om de patiënten heen' en legt daarbij de focus op het stimuleren van innovatie alsmede op het nog verder vergroten van de efficiency. Om goede zorg te kunnen blijven leveren is goed bestuur en intern toezicht belangrijk. Het DZ is een stichting met een bestuursstructuur bestaande uit een Raad van Bestuur als bestuursorgaan en een Raad van Toezicht als toezichthoudend orgaan. De Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden en ziet erop toe dat de Raad van Bestuur zijn beleid uitvoert met inachtneming van de vooraf door de Raad van Bestuur vastgestelde en door de Raad van Toezicht goedgekeurde beleidsplannen, beleidsuitgangspunten en doelen.

De dagelijkse leiding en eindverantwoordelijkheid voor het beleid van het DZ is in handen van de tweehoofdige Raad van Bestuur, bestaande uit mevrouw D. (Desiree) Creemers (voorzitter) en de heer E. (Eric) Kroon. Het DZ kent een traditie van constructieve samenwerking tussen het management van het ziekenhuis en de medische staf, verenigd in het Geïntegreerd Bestuur Medische Staf. Bovendien houdt de Raad van Bestuur periodiek overleg met de Verpleegkundige Adviesraad, de Ondernemingsraad en de Patiëntenraad.



In de afgelopen drie jaar is binnen het project Organisatie & Sturing gewerkt aan de herstructurering van de organisatie van het DZ, om duaal leiderschap te verankeren en een heldere overleg- en besluitvormingsstructuur te creëren. De huidige vernieuwde organisatiestructuur, zoals weergegeven in bovenstaand organogram, is vormgegeven langs twee belangrijke assen: de as van de patiënt en de as van het bedrijfsproces. In deze matrixstructuur zijn naast de te onderscheiden organisatie-eenheden vanuit de as van het bedrijfsproces, vier centra gepositioneerd. Ook is veel aandacht besteed aan het stevig neerzetten en inrichten van zorgpaden. Overeenkomende processen vormden de basis voor de huidige indeling in de organisatie-eenheden. Een belangrijk punt is de wijze waarop het duaal leiderschap op tactisch niveau is vormgegeven. Er is ingezet op een nauwe en heldere samenwerking tussen ziekenhuis en medische staf op verschillende niveaus. Medisch leiders en bedrijfskundig managers nemen samen regie en verantwoordelijkheid voor het goed laten functioneren van de nieuwe bedrijfseenheden en multidisciplinaire samenwerking. In o.a. de Kliniek heeft bovendien het Verpleegkundig leiderschap een nadrukkelijke rol gekregen.

2.4 Externe ontwikkelingen en strategische koers 'Klaar voor de zorg van morgen - met ruim baan voor onze professionals'

De nieuwe strategische koers voor de komende jaren hangt vanzelfsprekend samen met actuele landelijke en regionale ontwikkelingen. Zo zullen de zorgkosten in Nederland blijven stijgen. Een belangrijke oorzaak is de vergrijzing van de bevolking. Mensen worden ouder en leven langer met meerdere chronische aandoeningen. De medische en technologische ontwikkelingen dragen er ook aan bij dat mensen langer blijven leven. Hierdoor stijgt de zorgvraag voor ziekenhuizen de komende jaren. Vooral de vraag naar zorg op het gebied van dementie, oncologie, artrose en hart- en vaatziekten neemt toe. De zorg dreigt hierdoor onbetaalbaar te worden. Daar komt bij dat er door de vergrijzing ook onvoldoende zorgpersoneel is om de toenemende zorgvraag op te vangen. In de totale zorgsector neemt de spanning tussen vraag en aanbod toe, wat zorgt voor een enorme werkdruk voor zorgprofessionals en langere wachtlijsten voor patiënten. Het moet dus anders.

In het Integraal Zorgakkoord hebben landelijke zorgpartijen in 2022 afgesproken alleen passende zorg te bieden. Passende zorg is zorg die bijdraagt aan de gezondheid van mensen, de samenleving en de planeet. Van zorginstellingen wordt vanzelfsprekend verwacht dat zij mensgerichte zorg bieden, met aandacht voor de grote gezondheidsverschillen die er zijn tussen mensen. Tegelijkertijd worden zij geacht doelmatige zorg te bieden om de gezondheidszorg houdbaar en toegankelijk te houden voor iedereen die deze nodig heeft. Dit betekent dat zorginstellingen bewust omgaan met de schaarse middelen en personeel in de zorg en deze zo efficiënt en effectief mogelijk inzetten. Dit vraagt om herinrichting van de zorg over de verschillende zorgpartijen in de regio. Er wordt een groter beroep gedaan op informele zorg en mensen worden gestimuleerd eigen regie te nemen over de zorg en gezondheid. Zodra er toch professionele zorg nodig is, wordt deze zo dicht mogelijk bij mensen thuis gegeven en wordt (dure) ziekenhuiszorg zoveel mogelijk vermeden. Intensieve samenwerking tussen het ziekenhuis, de huisartsen, de verpleeg- en verzorgingshuizen en zorgpartijen in het sociaal domein in de regio is hierbij cruciaal. Ook wordt gestimuleerd de zorg meer op afstand via digitale wegen te bieden. Tot slot wordt verwacht dat zorginstellingen werken aan duurzame praktijken en zoveel mogelijk bijdragen aan circulaire energie- en grondstoffenstromen.

Daarnaast zet de overheid in op verdere concentratie en spreiding van acute en hoog complexe zorg over Nederland. Er worden in toenemende mate eisen gesteld aan het minimumaantal ingrepen of behandelingen dat een ziekenhuis op jaarbasis moet uitvoeren, om complexe zorg te mogen blijven leveren. Deze volumenormen zetten de kleine- en middelgrote ziekenhuizen onder toenemende druk. Samenwerken met andere ziekenhuizen in de regio wordt een voorwaarde om deze zorg te kunnen blijven leveren, en daarmee het brede zorgaanbod voor Salland te kunnen behouden.

De overheid wil de acute zorg anders inrichten om de beschikbaarheid en betaalbaarheid ervan te behouden. Om een volledig uitgeruste SEH te kunnen blijven, moet bovendien aan strengere eisen worden voldaan. Het DZ wil de volledige acute zorg behouden voor de inwoners van Salland. Om te kunnen voldoen aan de strengere eisen worden de handen ineengeslagen tussen de acute zorgafdelingen binnen het ziekenhuis en met de ziekenhuizen om ons heen. Samenwerking als het gaat om het kunnen blijven bieden van hoog complexe zorg is eveneens een belangrijk speerpunt.

Innovatie, effectief samenwerken in zorgnetwerken en op de eerste plaats het effectief investeren in de verbinding met en het aantrekken van professionals is samenvattend van essentieel belang voor de koers van het ziekenhuis. Het DZ is een aantrekkelijke regionale werkgever waarbij vakmanschap en bevlogenheid van medewerkers voorop staat. Ze investeren in de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. De medewerkers zijn gedreven en nemen ook zelf de ruimte en verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling.

3. De functie van manager HR

Het managementteam wordt versterkt met een manager HR. Dit betreft een nieuwe functie binnen het DZ. Voorheen werd deze functie gecombineerd met de functie van bestuurssecretaris. Recent is besloten om deze combinatie los te laten en een aparte manager HR aan te stellen. De aanleiding voor deze keuze is dat er behoefte is aan volledige professionele en integrale aandacht voor HR als vakgebied en een duidelijke visie van HR bij organisatiebrede vraagstukken. Mensen en medewerkers zijn binnen het DZ immers een belangrijke factor om een optimale dienstverlening te kunnen realiseren.

3.1 Strategische HR vraagstukken

De hiervoor beschreven ontwikkelingen in de omgeving en de organisatie leiden tot een aantal strategische (HR) vraagstukken voor het ziekenhuis:

- ▶ Hoe gaat het DZ de komende jaren, in het licht van genoemde ontwikkelingen, een toenemende zorgvraag opvangen met gelijkblijvende middelen en met minder aanbod van zorgprofessionals?
- ▶ Hoe geeft het DZ invulling aan 'de juiste zorg op de juiste plaats' (in een complex krachtenveld)?
- ▶ Hoe zorgt het DZ ervoor dat de patiënt als mens daadwerkelijk centraal staat?
- ▶ Hoe brengt het DZ technologische veranderingen naar binnen? Hoe zorgt het DZ ervoor dat veranderingen ingebed worden op zo'n wijze dat haar professionals zijn toegerust om innovaties toe te passen?
- ▶ Hoe zorgt het DZ voor echte verandering, focus en het maken van keuzes?

De strategische HR doelen voor de komende jaren richten zich op het borgen van kwalitatief goede, passende en mensgerichte zorg en het prikkelen en faciliteren van continue groei en beweging met als uitgangspunt 'de medewerker als mens centraal'. Ingegeven door ontwikkelingen en de vraagstukken waar het DZ als organisatie voor staat, zijn de strategische HR doelen erop gericht om de medewerker in staat te stellen de patiënt maximaal te ondersteunen om het leven te leven zoals hij/zij dat wil en kan en klaar te zijn voor de toekomst. HR streeft hierbij naar een positieve medewerker beleving van het ziekenhuis als werkgever. Om dit te kunnen realiseren, heeft HR de volgende strategische HR doelen omschreven:

- ▶ De medewerker met zijn/haar talenten en kwaliteiten op het juiste moment, in de juiste rol en op de juiste plek. Wendbare medewerkers die in beweging zijn en zich blijven ontwikkelen, waardoor zij duurzaam inzetbaar zijn.
- ▶ Het aantrekken van professionals en het binden, boeien en behouden van medewerkers door het faciliteren van werkplezier.
- ▶ Het (strategisch) adviseren en faciliteren van de lijn in het behalen van de organisatiedoelen en in het centraal stellen van de medewerker.
- ▶ Organisatieontwikkeling aanjagen en begeleiden door te adviseren over slimmer werken en mensgericht organiseren.

3.2 De afdeling HR: 'de medewerker als mens centraal'

De manager HR is lid van het MT en is samen met de andere managers in het MT, in het bijzonder in nauwe samenwerking met de manager Academie, verantwoordelijk voor advisering aan de raad van bestuur en voor de ontwikkeling van strategie en beleid. De manager HR geeft leiding aan een team van circa 23 fte en rapporteert rechtstreeks aan de raad van bestuur. De afdeling bestaat uit de volgende aandachtsgebieden/functies:

HR advies:

- ▶ HR adviseurs
- ▶ Loopbaanadviseur
- ▶ Verzuimspecialist
- ▶ Arbeidsrecht



HR Services

- ▶ Personeelsadministratie
- ▶ Salarisadministratie
- ▶ Functioneel beheer

Arboteam

- ▶ Bedrijfsmaatschappelijk werk
- ▶ Arbo coördinator
- ▶ Bedrijfsfysiotherapeut
- ▶ Ondersteuning bedrijfsartsen
- ▶ 2 externe bedrijfsartsen

3.3 De uitdaging

De manager HR staat voor de volgende uitdagingen:

- ▶ Ontwikkelen van een hecht, stevig en saamhorig team HR, waarin continuïteit en vervangbaarheid optimaal geregeld is.
- ▶ Formuleren van de HR visie en strategie, in lijn met en als integraal onderdeel van, de organisatiestrategie.
- ▶ Verder ontwikkelen van de rol van HR naar een proactieve partner met een (strategische) adviesrol richting het primair proces. De pro-activiteit uit zich onder andere in een innovatieve aanpak van en kijk op de diverse HR thema's, met een duidelijke stip op de horizon. Een partner die in staat is een stevige analyse te maken (vanuit een strategische blik) en vervolgens de vertaalslag te maken naar concrete acties. Vanuit een duidelijk visie op actuele tendensen binnen het HR vakgebied, draagt de afdeling bij aan de verdere organisatieontwikkeling.
- ▶ Verantwoordelijk voor de strategische positionering van de afdeling HR binnen het DZ.
- ▶ Samen met medewerkers bouwen aan het team, creëren van toegevoegde waarde en een excellente en efficiënte dienstverlening. Het introduceren van mogelijk een aantal nieuwe functies binnen HR én het versterken en het herinrichten van diverse functies, stelt de afdeling in staat om slagvaardiger te zijn en beter uitvoering te kunnen geven aan het strategisch HR plan, met als doel beter aan te sluiten bij het strategisch plan van het DZ.
- ▶ Creëren van voorwaarden voor een stimulerend, goed, veilig werk- en leerklimaat, goede medezeggenschap en ontwikkelingsmogelijkheden. Dit vraagt om professionalisering en goed werkgeverschap.
- ▶ Op beheersmatig vlak moet er meer control komen. Er is behoefte aan expertise op het gebied van inrichting van systemen en interpretatie van cijfers en data.

3.4 Verantwoordelijkheden

Meer specifiek is de manager HR verantwoordelijk voor de volgende zaken:

- ▶ Leveren van een belangrijke bijdrage aan de strategie van de organisatie vanuit een visie op organisatieontwikkeling en met begrip van ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie waarop moet worden geanticipeerd om de werkgeverspositionering van de organisatie te kunnen blijven waarborgen en uitbouwen.
- ▶ Vertalen van de strategie in eenduidig en duidelijk HR beleid, -beleidslijnen en -regels en bewaken van de uitvoering.
- ▶ Ondersteunen en voeren van de regie bij organisatie-ontwikkelvraagstukken en verandertrajecten.
- ▶ Bouwen, professionaliseren en positioneren van HR binnen de organisatie.
- ▶ Geven van leiding aan de afdeling en creëren van een structuur waarin afdeling overstijgend gewerkt wordt en daarmee aansluit op de organisatie.
- ▶ Bijdragen aan het creëren van samenhang en inhoudelijke uitwisseling met andere (staf)afdelingen en mede richting geven aan de te behalen kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen van het DZ als geheel.
- ▶ Verhogen van de slagvaardigheid van de organisatie door het verder ontwikkelen van HR-procedures, structuren en processen om flexibel, professioneel en gezond te roosteren, mobiliteit en loopbaanontwikkeling binnen de organisatie te stimuleren en vitaliteit te behouden en te verhogen.
- ▶ Scheppen en onderhouden van een cultuur waarin medewerkers gezond werken, zich veilig voelen en worden gestimuleerd in hun bevoegtheid en ontwikkeling.
- ▶ Initiëren en onderhouden van in- en externe netwerken ten behoeve van de regionale ontwikkelingen op het HR vlak.
- ▶ Er wordt gewerkt op basis van het jaarplan dat overeengekomen is met de raad van bestuur.

3.5 Profiel manager HR

De manager HR is een autonome, open en vernieuwende persoonlijkheid die vanuit verbinding in staat is intensieve samenwerking te realiseren en partnerships aan te gaan. Initiërend vermogen, creativiteit, innovatieve denkkraft en implementatiekracht kenmerken deze manager. Met een moderne en actuele kijk op HR geef je samen met de afdeling verder vorm aan een stevige HR positie in de organisatie. Je bent laagdrempelig en organisatiebreed makkelijk benaderbaar. Je toont leiderschap, hebt natuurlijk overwicht, stelt prioriteiten, brengt focus en bent besluitvaardig. Ook vanuit bedrijfs- en organisatiekundig perspectief ben je een stevige gesprekspartner richting de raad van bestuur en binnen het MT. Je combineert een mensgerichte, resultaatgerichte en integere houding met een bedrijfsmatige blik op HR. Je spreekt aan waar nodig, bent concreet, doelgericht en koersvast. Je benadert zaken met humor en relatieveert waar nodig. Bestuurlijke en organisatorische sensitiviteit kunnen in deze positie binnen deze omgeving niet ontbreken.

3.6 Functie-eisen

- ▶ De functie vereist een academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Specifieke kennis van en ervaring met vraagstukken op HR-vlak in een strategische managementrol vanuit een bredere bedrijfskundige blik. Ervaring met organisatieontwikkeling, management- en veranderingsmethodieken en cultuuraspecten.
- ▶ Aantoonbare affiniteit met en/of een gezonde nieuwsgierigheid naar de ziekenhuissector. Ervaring in deze sector is geen vereiste; ervaring in complexe organisaties met hoog opgeleide professionals is echter wel een pre.
- ▶ Is gewend te werken in een omgeving waar met regelmaat sprake is van complexe (in- en externe) overleg- en onderhandelingsituaties. De adviesrol voor de raad van bestuur en het dual management vraagt dan ook om hoogwaardige advies- en relationele vaardigheden.
- ▶ Is op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen binnen het HR vakgebied. Een heldere en innovatieve visie omtrent HR-dienstverlening nu en in de toekomst, die aansluit op de behoeften van het DZ.
- ▶ Kennis van en ervaren in het aansturen van organisatieontwikkelingsprocessen en het optimaliseren van processen en systemen.

- ▶ Kennis van wet- en regelgeving op het gebied HR.
- ▶ In staat HR te positioneren en partner te laten zijn voor zowel de raad van bestuur als het primair proces en de overige ondersteunende diensten.
- ▶ Is een voorbeeld als het gaat om de invulling van de organisatiewaarden.

4. Wat biedt het Deventer Ziekenhuis?

- ▶ Een warm welkom in een ambitieuze en afwisselende werkomgeving waarin je alle ruimte krijgt om van betekenis te zijn en ambities waar te maken. Zo werd het Deventer Ziekenhuis op basis van onderzoek door Effectory inmiddels meermaals gekozen tot de beste werkgever van Nederland in de categorie ziekenhuizen, vanwege haar hoge scores op thema's als bevologenheid, betrokkenheid, werkplezier en klantgerichtheid.
- ▶ Ruime mogelijkheden om te leren en te ontwikkelen in relatie tot jouw persoonlijk ambitieniveau en potentieel, bijvoorbeeld op het vlak van integrale bedrijfsvoering, strategische innovatie, organisatieontwikkeling en/of leiderschap.
- ▶ Een inschaling van de functie, afhankelijk van opleiding, kennis en ervaring en gegeven de zwaarte en complexiteit van de opgave, in FWG 75 op basis van de Cao Ziekenhuizen.
- ▶ Een fulltime dienstverband van 36 uur per week.
- ▶ Goede secundaire arbeidsvoorwaarden conform de Cao ziekenhuizen, waaronder een eindejaarsuitkering, vakantie-uren, een persoonlijk levensfasebudget en pensioenopbouw bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

5. De selectieprocedure

We ontvangen je sollicitatie graag uiterlijk **16 april**. De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats via MS Teams in de periode van **17 april tot en met 28 april**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **1 mei** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Deventer Ziekenhuis.

2 Selectiegesprekken door Deventer Ziekenhuis

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **8 mei**. Het tweede gesprek vindt plaats op **15 mei** bij de opdrachtgever. De adviseurs van Leeuwendaal zijn eveneens aanwezig bij beide rondes. Optioneel vormt een assessment onderdeel van de procedure. Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in.

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

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure **voor 1 juni**.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Bianca van Winkel, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Robin de Boer, research consultant. Zij zijn beiden bereikbaar via 088 – 00 868 00. Je cv en motivatiebrief kun je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.



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.