

Wervingsprofiel

Directeur-bestuurder

26 april 2023

Opdrachtgever Huisartsen Gelderse Vallei (HAGV)

Auteur(s) Peter Gerritsen

Aanvraagnummer A05512



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Huisartsen Gelderse Vallei	3
2.2	Strategische koers en jaarplan 2023	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van Directeur-bestuurder	5
3.1	De opgave	5
3.2	Resultaatgebieden	5
3.3	Profiel	5
4.	Wat biedt HAGV?	6
5.	De selectieprocedure	6

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van Directeur-bestuurder bij Huisartsen Gelderse Vallei (HAGV). 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.huisartsengeldersevallei.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 Huisartsen Gelderse Vallei

Huisartsen Gelderse Vallei (HAGV) is de netwerkorganisatie voor huisartsenzorg in de regio Gelderse Vallei en is in 2013 ontstaan door het samengaan van de Coöperatieve vereniging Huisartsenpost 'de Gelderse Vallei' en de Regionale Organisatie Huisartsen Gelderse Vallei. In 2018 is ook de Stichting Werkgroep Deskundigheid Huisartsen (WDH) aangesloten.

Het hele zorgstelsel is in beweging waarbij de zorgvraag steeds meer verschuift richting chronische zorg en multiproblematiek. In de huisartsenzorg is de afgelopen jaren al veel veranderd en ook HAGV beweegt mee richting een integrale dienstverlener die actief is binnen de spoedzorg, zorg & innovatie en op het gebied van in- en externe dienstverlening (o.a. ICT en HR), ondersteund door kwaliteit en communicatie. Het doel van HAGV is de leden, die tegelijkertijd ook aandeelhouders zijn, maximaal te ondersteunen, ontzorgen en faciliteren.

Het speelveld waarin HAGV actief is, is complex. Enerzijds ondersteunt, ontzorgt en faciliteert zij de huisartsen uit de regio. Anderzijds werkt zij samen met andere belangrijke partners en opereert in verschillende netwerken, zoals o.a. de (georganiseerde) patiënt, de zorgverzekeraar(s), de gemeentes, de VVT- en GGZ-instellingen en Ziekenhuis Gelderse Vallei (ZGV), Vallei Vitaal, palliatieve zorg etc.

2.2 Strategische koers en jaarplan 2023

In het vigerende strategische beleidskader (dat later dit jaar zal worden aangescherpt) en in het jaarplan 2023 zijn 6 kernthema's opgenomen waarop HAGV zich richt:

- 1 Arbeidsmarkt
- 2 ICT/ informatie-uitwisseling
- 3 Corebusiness huisartsenzorg
- 4 Acute zorg
- 5 Representatie/ netwerksamenwerking
- 6 'Basis op Orde'

Voor een uitgebreide toelichting per kernthema is het jaarplan op te vragen bij Leeuwendaal.

Huisartsen Gelderse Vallei is een financieel gezonde organisatie met een jaarmzet van ruim 17 miljoen en circa 110 medewerkers.

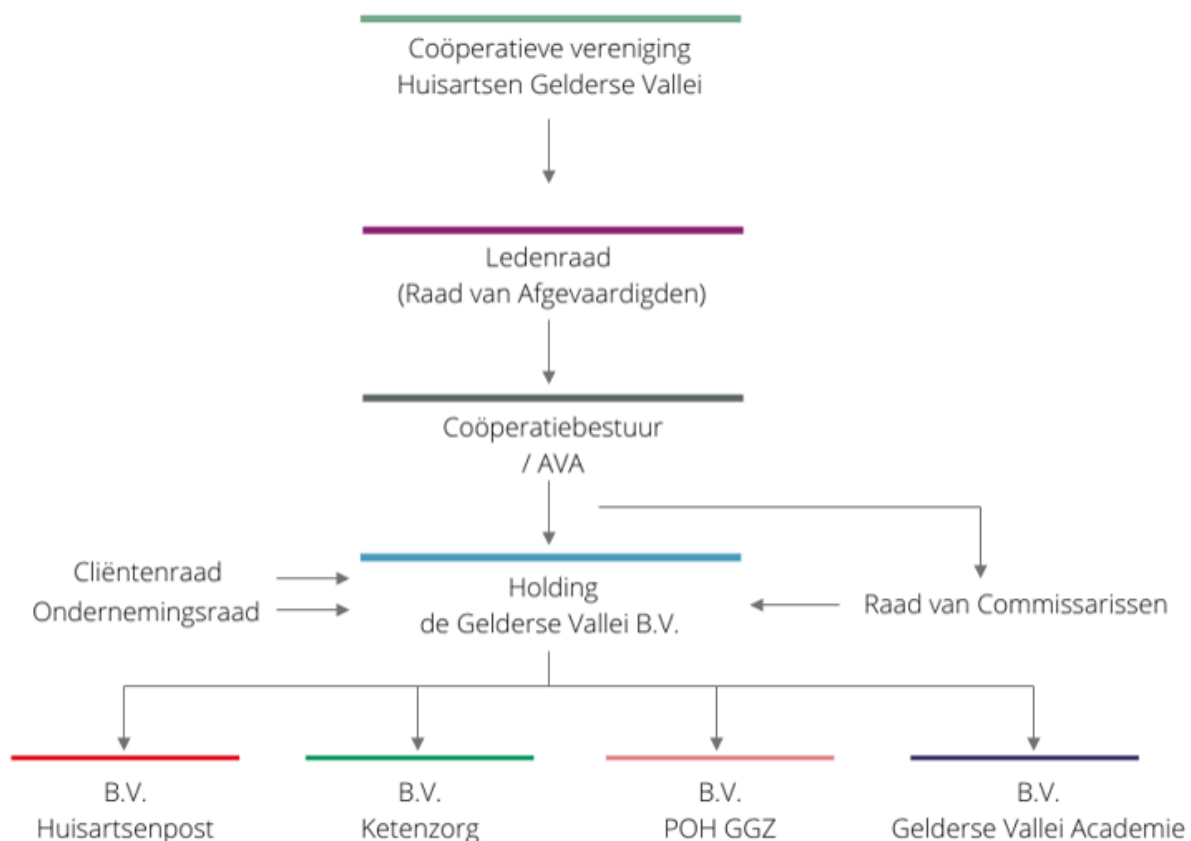
Op dit moment wordt de organisatie aangestuurd door een interim bestuurder die de bestuurlijke continuïteit waarborgt en de opdracht heeft gekregen een voorstel te doen voor een nieuwe organisatiestructuur passend bij de huidige omvang van de organisatie en de fase van ontwikkeling waarin HAGV zich bevindt. Het voorstel is actueel onderwerp in een besluitvormingsproces en zal naar verwachting medio april worden vastgesteld.

2.3 Organisatiecontext

HAGV bestaat uit een vereniging en een werkmaatschappij. Bij de Coöperatieve vereniging Huisartsen Gelderse Vallei zijn alle praktijkhoudende huisartsen uit de regio aangesloten. De vereniging wordt bestuurd door een bestuur van 5 huisartsen en is enig aandeelhouder in de werkmaatschappij Holding Huisartsen de Gelderse Vallei B.V.

De holding heeft 4 ondernemingen onder zich: Huisartsenpost Gelderse Vallei, Ketenzorg Gelderse Vallei, POH GGZ Gelderse Vallei en Gelderse Vallei Academie. De holding en haar dochterondernemingen worden bestuurd door een eenhoofdige algemene directie. Het managementteam van de holding bestaat naast de directeur-bestuurder uit een medisch directeur, manager services, manager zorg & innovatie, manager spoedzorg, en een bestuurssecretaris. De raad van commissarissen houdt onafhankelijk toezicht op de organisatie.

Organogram:



3. De functie van Directeur-bestuurder

3.1 De opgave

Van de nieuwe directeur-bestuurder wordt o.a. verwacht de ambitie van HAGV, om maximaal ondersteunend/faciliterend te werken voor de huisartsenzorg in het werkgebied, te realiseren. In een landschap dat sterk in beweging is vraagt dat om borgen enerzijds en om innoveren anderzijds. De uitdaging is HAGV duurzaam verder te ontwikkelen naar een samenhangende en geïntegreerde organisatie, in nauwe samenwerking met de achterban. Dit geldt zowel voor de interne organisatie alsook voor het externe netwerk. Hiervoor is nodig dat de organisatie:

- ▶ Zakelijker gaat werken: doel- en resultaatgericht, doelmatiger en effectiever;
- ▶ Zich pro-actiever en zichtbaarder opstelt richting de aangesloten huisartsen;
- ▶ Haar positie in de regio en het regionale netwerk verder versterkt;
- ▶ Nieuwe dienstverlening ontwikkelt om de huisartsen nog beter te ondersteunen en te ontzorgen;
- ▶ Erop gericht is dat medewerkers eigenaarschap nemen en werken vanuit professionele autonomie waar verantwoording afleggen vanzelfsprekend bij hoort;
- ▶ Er continu aandacht is voor leren en ontwikkelen.

Dit vraagt aandacht voor zowel de structuur als de sturing van de organisatie en vraagt vooral bedrijfsmatige sturing op realisatiekracht.

3.2 Resultaatgebieden

- ▶ Eindverantwoordelijk voor de totstandkoming van het integraal meerjarig strategisch beleid van de gehele organisatie;
- ▶ Vervullen van een inspirerende en stevige rol in de regio en binnen de coöperatie;
- ▶ Fungeren als leider, aanspreekpunt en sparringpartner voor het managementteam en de rest van de organisatie door het scheppen van een inspirerend klimaat op grond waarvan medewerkers zich verder kunnen ontwikkelen en waarin zelfverantwoordelijkheid wordt gestimuleerd door heldere en duidelijke afspraken te maken en door besluiten te nemen;
- ▶ Volgen en signaleren van relevante trends en ontwikkelingen in de sector waardoor de organisatie haar positie in de markt kan ontwikkelen en versterken;
- ▶ Eindverantwoordelijk voor een kwalitatief en kwantitatief goede formatie en personeelsbezetting binnen de organisatie;
- ▶ Vanuit financieel-bestuurlijk perspectief coördineren en sturen van contractonderhandelingen met zorgverzekeraars;
- ▶ Verantwoordelijk voor een adequaat risicomanagementsysteem, dat integraal onderdeel uitmaakt van de P&C-cyclus;
- ▶ Neemt het coöperatie bestuur, RvC, CR en OR mee in de relevante processen, ontwikkelingen en strategische keuzes die gemaakt (moeten) worden.

3.3 Profiel

In het vervullen van de voornoemde opgave is een passende leiderschapsstijl wellicht nog belangrijker dan inhoudelijke kennis van en ervaring met specifieke huisartsenzorg. HAGV is toe aan nieuw leiderschap. De directeur-bestuurder die wij zoeken combineert mensgerichtheid, empathie en zichtbare betrokkenheid met een uitgesproken visie en executiekracht sturend op resultaat. Hij geeft ruimte voor het nemen van eigen verantwoordelijkheid, weet vertrouwen te wekken, kan goed samenwerken en is verbindend. Beweegt met souplesse in de samenwerkingsrelatie met de raad, het coöperatiebestuur en de achterban. Samen met het managementteam draagt de directeur-bestuurder de verantwoordelijkheid om de ingezette organisatieontwikkeling te bestendigen waarbij hij een goede balans weet te vinden tussen in- en extern actief en zichtbaar zijn.

Tevens worden de volgende eisen aan de directeur-bestuurder gesteld:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau en een relevante opleiding, bijvoorbeeld bedrijfskunde of gezondheidswetenschappen;
- ▶ Bestuurlijk vaardig met ruime integrale managementervaring in een organisatie met professionals, bij voorkeur in de zorg;
- ▶ Bedrijfsmatig stevig onderlegd;
- ▶ Is gewend in een veranderende omgeving resultaten te boeken;
- ▶ Heeft of is in staat snel inzicht te krijgen in taken en rolverdeling tussen bestuur, toezicht, coöperatiebestuur en de medezeggenschapsorganen;
- ▶ Heeft een visie op Good Governance;
- ▶ Is in staat maatschappelijke, politieke en wetenschappelijke ontwikkelingen te signaleren en deze te vertalen naar een visie, maar ook naar concrete instrumenten en concrete ondersteuning voor de leden van HAGV;
- ▶ Scherpe politieke antenne, kan goed omgaan met tegengestelde belangen. Weet ook onder tijdsdruk en bij tegenslagen effectief te presteren en de rust te behouden;
- ▶ Bezit zowel sterke interne leiderschapskwaliteiten, alsook sterke externe netwerkvaardigheden.
- ▶ Mens- én resultaatgericht.

4. Wat biedt HAGV?

De arbeidsvoorwaarden zijn conform de regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen voor de sector Zorg en Jeugdhulp en voldoen aan de regels van de Wet Normering Topinkomens (indeling in WNT-klasse III).

Het betreft een functie voor 32 uur met standplaats Ede.

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 op het kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van **1 mei tot 2 juni 2023**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur op **5 juni 2023** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Huisartsen Gelderse Vallei**.

2 Selectiegesprekken door Huisartsen Gelderse Vallei

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gesprek met een selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **9 juni 2023**. Een eventuele tweede gespreksronde vindt plaats op **13 juni 2023**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hiervoor 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 in juni 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 kun je contact opnemen met Peter Gerritsen, adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Soesja Bijtelaar, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00.

Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.