



Wervingsprofiel

Lid raad van bestuur

7 juli 2023

Opdrachtgever St. Jans Gasthuis Weert

Auteur(s) Manon Min

Aanvraagnummer A05588



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	St. Jans Gasthuis Weert	3
2.2	Strategische koers – Fit voor de toekomst II	3
2.3	Organisatiecontext en cultuur	4
3.	De functie van lid raad van bestuur	4
3.1	De opgave	4
3.2	Resultaatgebieden	5
3.3	De raad van bestuur	6
3.4	Profiel	6
3.5	Functie-eisen	6
4.	Wat biedt St. Jans Gasthuis Weert?	7
5.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van Lid raad van bestuur bij St. Jans Gasthuis Weert (SJG Weert). Met dit functieprofiel willen we u graag inzicht geven 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, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

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

2. De organisatie

2.1 St. Jans Gasthuis Weert

SJG Weert is een algemeen basisziekenhuis voor het westelijk deel van Midden-Limburg en het zuidoosten van Noord-Brabant. Het biedt medisch specialistische basiszorg aan de inwoners van vooral haar primaire verzorgingsgebied. SJG Weert is een organisatie volop in beweging. Het (kleinschalige) ziekenhuis kenmerkt zich door korte lijnen en geeft op professionele wijze verantwoorde, volwaardige basiszorg en biedt een gidsfunctie aan patiënten die meer complexe zorg behoeven. SJG Weert heeft in 2020 NIAZ her-accreditatie verkregen.

SJG Weert is een ziekenhuis dat letterlijk en figuurlijk midden in de samenleving staat. Als regionaal ziekenhuis kent SJG Weert het regionale zorglandschap als geen ander en dat stelt hen in staat om passende zorg voor de regio nu en in de toekomst te waarborgen. De verbindende rol die SJG hierin speelt, zal de komende jaren verder worden versterkt om - samen met de ketenpartners - de beweging van ziekte en zorg naar gezondheid en gedrag te maken. SJG Weert blijft zich inspannen om de huidige hoge waardering van haar patiënten ook in de toekomst te bestendigen.

Aan SJG Weert zijn ruim 100 medisch specialisten verbonden. Zij werken in dienstverband danwel in vrije vestiging. Zij zijn allemaal lid van de Vereniging Medische Staf. De Vereniging Medische staf is aanspreekbaar op de samenhang, continuïteit en kwaliteit van zorg. De zakelijke belangen van de vrijgevestigd medisch specialisten worden behartigd door het Medisch Specialistisch Bedrijf (MSB). Het MSB heeft de coöperatie als organisatievorm. SJG Weert is een financieel gezond basisziekenhuis. Het resultaat bedroeg over 2022 € 1,3 mln. De opbrengsten in 2022 zijn gestegen met € 5,3 mln. ten opzichte van 2021 en voldoende om de kostenstijging vanwege de inflatie teniet te doen. Het nettoresultaat over 2022 is met € 3,7 mln. gestegen ten opzichte van jaar 2021. Binnen SJG Weert werken 690 FTE's. Daarnaast zijn nog tal van vrijwilligers actief.

2.2 Strategische koers – Fit voor de toekomst II

De strategische koers van SJG Weert is, met instemming van de raad van toezicht, vastgelegd in onder andere Fit voor de Toekomst, het financiële meerjarenplan en het investeringsplan in het kader van een uitgewerkt vernieuwingsplan. De strategische koers wordt door de organisatie onderschreven en staat niet ter discussie.

De vier programmalijnen van Fit voor de Toekomst zijn in volle uitvoering voortvarend opgepakt (HIX, vernieuwbouw, capaciteitsmanagement). Aan dit programma is een vervolg gegeven in de vorm van 'Fit voor de toekomst II'.

De volgende trajecten zijn de komende periode meer gebundeld en gestructureerd aangestuurd:

- ▶ Basis op orde.



- ▶ Doelmatigheid en doelgerichtheid zorg (geeft lager kostenniveau).
- ▶ Doelmatigheid en doelgerichtheid overhead (passend bij de omvang van het ziekenhuis).
- ▶ Leidinggevendestructuur (die past bij de omvang en doelmatigheid van het ziekenhuis).
- ▶ Zelfstandige teams (Rijnlands denken, zelforganisatie, juiste medewerker op juiste plek)

2.3 Organisatiecontext en cultuur

Het ziekenhuis wordt bestuurd door een tweehoofdige raad van bestuur. Er zijn twee clusters Zorg. Zorg 1: Poliklinieken, Functieafdelingen en ondersteunende diensten (waaronder ook apotheek, lab en medische beeldvorming). Zorg 2: Kliniek, Behandelcentrum en Spoed (IC, SEH, Verloskunde). Elk cluster wordt aangestuurd door een clustermanager. In de stafdiensten zijn onder meer de portefeuilles I&A, Financiën, HR, KMFT en zorglogistiek belegd.

SJG Weert past de Zorgbrede Governancecode toe. Door de verschillende principes die hierin zijn opgenomen te volgen, wordt reflectie en het gesprek over het functioneren van bestuurder en toezichthouders gestimuleerd. Er is ruim oog voor adequate invloed van belanghebbenden (intern en extern) en bestuur en toezicht zijn gericht op de maatschappelijke doelstelling van de organisatie.

SJG Weert profileert zich als een ambitieuze organisatie in ontwikkeling, met veel potentieel aan kwaliteit en servicegerichtheid en met een sterke regionale en lokale binding. Het is een organisatie waar mensen lang voor willen blijven werken en elkaar daardoor goed kennen. Er is sprake van een sterke loyaliteit, binding en saamhorigheidsgevoel en een informele organisatie. Opletpunt hierbij is dat de informele organisatie soms sterker blijkt dan de formele organisatie, waardoor afspraken gemaakt in de formele organisatie in de informele organisatie nogal eens worden bijgesteld of afspraken achteraf toch weer ter discussie worden gesteld. De gewenste cultuur waaraan wordt gewerkt: klantgericht, zorg voor de patiënt, gericht op samenwerking, zakelijk en ondernemend, focus op resultaten en elkaar daar op durven aan te spreken, oplossingsgericht denken en handelen en een duidelijke, concrete wijze van communiceren. Door middel van diverse programma's en initiatieven wordt deze lopende cultuurverandering ondersteund.

3. De functie van lid raad van bestuur

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, medewerkers en ketenpartners. De raad van bestuur staat samen met de organisatie voor een aantal uitdagingen waar de komende tijd extra aandacht op gevestigd wordt.

Ten eerste werkt SJG Weert aan de bouw van een ziekenhuis voor de toekomst. Er is een nieuwe visie ontwikkeld voor de poliklinieken met onder meer aandacht voor toepassing van ICT, maximale benutting van ruimte en veranderende werkprocessen. Op dit moment zit SJG Weert in de voorbereidende fase van de realisatie van de vernieuwbouw en hoopt spoedig over te gaan tot de uitvoering. Van de raad van bestuur wordt verwacht dat zij het ziekenhuis gaat begeleiden in de realisatie van de vernieuwbouw binnen de kaders van de meerjarenbegroting en het daaraan voorwaardelijke ombuigingsprogramma en het behouden van een goede financiële uitgangspositie. Daarnaast is het belangrijk dat het langere termijn commitment met zorgverzekeraars geborgd wordt en dat er zicht is op alle risico's gedurende het transitieproces. Ook draagt de raad van bestuur zorg voor een verantwoorde overgangperiode (traject naar ingebruikname nieuwbouw, inpassing ombuigingsprogramma in processen, verhuizing en opstart na verhuizing) vanuit de perspectieven van de patiënt, de medewerkers en de samenwerkingspartners. Van belang is het



behouden van intern draagvlak voor de noodzakelijke veranderingen (behoud en onderhoud van veranderbereidheid/- kracht).

Op dit moment verkennen het Maastricht UMC+ en SJG Weert de mogelijkheden van een duurzame samenwerking, met de intentie de best beschikbare zorg te kunnen (blijven) geven aan de inwoners van Limburg op het juiste moment en op de juiste plek. In een intensivering van de samenwerking zien MUMC+ en SJG Weert verschillende kansen: het versterken van de medisch-specialistische en academische zorg in Limburg, het optimaal gebruik maken van de beschikbare zorginfrastructuur, het toegankelijk houden van zorg in de provincie en verbreden van medisch wetenschappelijk onderzoek. Daarbij is het doel om passende zorg te organiseren zo dicht bij de patiënt als mogelijk is. Voor SJG is het de uitdaging om als kleinschalig ziekenhuis een voldoende rijk zorgaanbod voor de regio te behouden.

Een derde thema is het recent gestarte cultuur verandertraject gebaseerd op het Rijnlands gedachtengoed waarbij het eigenaarschap van de zorg ligt waar het thuis hoort. Het is een ingezette richting waar alle gremia hun commitment voor hebben gegeven en wat essentieel is voor het ziekenhuis. Het is de opdracht voor de raad van bestuur om dit verder in te bedden in de organisatie. Met onder andere als doel te kunnen voldoen aan patiëntverwachtingen en het aantrekken en blijvend enthousiasmeren van collega's. Het thema binden, boeien & behouden speelt ook binnen SJG een prominente rol. De raad van bestuur begeleidt de organisatie in alle veranderprocessen, zowel op beleidsniveau als op teamniveau.

Voor de patiënt is het belangrijk dat de patiëntwaarden geëxpliciteerd worden en (direct of indirect) zichtbaar zijn in ieders handelen. SJG Weert staat voor waardegedreven zorg/VBHC en persoonsgerichte zorg ondersteund door verdere digitalisering (e-health). Ketenzorg met nadruk op de Juiste Zorg op de Juiste Plek en integraal capaciteitsmanagement (ICM) (randvoorwaardelijk voor ondersteuning van hierboven genoemde ontwikkelingen in de zorg) staan daarnaast centraal. Na implementatie van HIX 6.3 van Chipsoft in december 2022 moeten nu de beoogde procesveranderingen verder geborgd worden voorafgaand aan de realisatie van de nieuwbouw. Ook de kwaliteit van zorg- en dienstverlening naar zodanig niveau dat SJG Weert haar adherentie tenminste op peil kan houden. Daarnaast wil SJG Weert een betrouwbare ketenpartner zijn in de transformatie naar passende zorg conform het Integraal Zorgakkoord en zoekt daartoe actief de samenwerking in de regio met de ouderenzorg, thuiszorg, de huisartsen en partijen in het sociale domein.

3.2 Resultaatgebieden

- ▶ Vanuit eigen kennis en ervaring een bijdrage leveren aan de visieontwikkeling en de implementatie van de strategische koers van SJG Weert. Vertaalt de strategie naar concrete doelen/mijlpalen.
- ▶ De samenhang van het beleid en de aansturing van de organisatie.
- ▶ Verantwoordelijkheid dragen voor een ondernemende bedrijfsperformance van SJG Weert.
- ▶ In onderlinge afstemming met de voorzitter raad van bestuur verder uitbouwen van netwerkverbindingen, meer specifiek met 1e en 2e lijns zorgorganisaties en hierbij zorgdragen voor de contractuele vastlegging ervan en de inbedding in de bedrijfsvoering.
- ▶ Oog voor het behouden van de identiteit van een streekziekenhuis.
- ▶ Verder vormgeven aan de ontwikkeling van SJG Weert naar een modern, toekomstbestendig en financieel gezond bedrijf door optimaal gebruik te maken van ICT-mogelijkheden in de bedrijfsvoering en de contacten naar patiënt.
- ▶ Het ziekenhuis begeleiden in de realisatie van de vernieuwbouw binnen de kaders van de meerjarenbegroting, alsmede het daaraan voorwaardelijke ombuigingsprogramma en het behouden van een goede financiële uitgangspositie.
- ▶ Versterken van de financiële en bedrijfseconomische positie, actief zoeken naar mogelijkheden om deze positie te verbeteren en deze op succesvolle wijze te implementeren.

- ▶ Het bevorderen van een cultuur van samenwerking waarin het nemen van initiatieven en verantwoordelijkheid door medewerkers wordt gestimuleerd.
- ▶ Het realiseren van een effectieve communicatie naar medewerkers, medezeggenschapsorganen en regionale samenwerkingspartners.
- ▶ Vanuit financieel-bestuurlijk perspectief coördineren en sturen van contractonderhandelingen met zorgverzekeraars en gemeenten en uitonderhandelen van passende contractvoorwaarden en volumes.
- ▶ Verantwoordelijk voor een adequaat risicomanagementsysteem, dat integraal onderdeel uitmaakt van de P&C-cyclus.

3.3 De raad van bestuur

Binnen de wettelijke en statutaire bestuurlijke verantwoordelijkheden zijn de leden van de raad van bestuur gezamenlijk verantwoordelijk voor de besturing van de organisatie en vervullen zij als zodanig een voortrekkersrol bij de in gang gezette koers. Zij zijn elk afzonderlijk verantwoordelijk voor de aan hem/haar toebedeelde portefeuilles c.q. aandachtsgebieden. Zowel de voorzitter als het lid leggen verantwoording af aan de raad van toezicht op basis van onder meer strategie, begroting en jaarrekening, behaalde resultaten, meerjarenbeleidsplan en jaarplan.

3.4 Profiel

Het lid raad van bestuur dat wij zoeken heeft als kerntaak het voeren van de regie inzake de uitvoering en realisatie van de in de beleidsplannen geschetste doelstellingen. In die context heeft dit lid van de raad van bestuur vooral de verantwoordelijkheid voor de aandachtsgebieden zorgcontractering, planning & control, financiën, datatechnologie en ICT, vastgoed en financiering.

We zoeken een lid raad van bestuur dat benaderbaar en verbindend is voor de hele organisatie. Iemand die goed kan luisteren, die executiekracht en een hands-on mentaliteit heeft om (o.a.) bovenstaande opgaven te realiseren. Gaat een stevige discussie niet uit de weg, durft aan te spreken met behoud van de relatie: zakelijk en empathisch. De blik naar buiten en daarmee stevige netwerkvaardigheden kunnen niet meer ontbreken in het profiel van de ziekenhuisbestuurder in deze tijd. We zoeken een lid raad van bestuur met bestuurlijke lenigheid, die ondernemerschap meebrengt, omgevingsbewust is en die de charme én het belang van een streekziekenhuis onderschrijft.

3.5 Functie-eisen

Als lid raad van bestuur neemt u deze belangrijke ervaring en vaardigheden mee:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Ruime integrale bestuurlijke ervaring met aandachtsgebied financiën/bedrijfsvoering in een (grote) complexe zorgorganisatie. Er is ook ruimte voor een kandidaat met stevige directie of strategische managementervaring die de stap naar bestuurder wil maken, uiteraard afhankelijk van ervaring en competenties.
- ▶ Financieel stevig onderlegd; kan scherp aan de wind varen.
- ▶ Kennis van ziekenhuisfinanciering.
- ▶ Stuurt op resultaten en heeft een goed bedrijfseconomisch inzicht; is goed in staat risico's af te wegen.
- ▶ Ervaring met strategische veranderprocessen.
- ▶ Ervaring in het onderhandelen met zorgverzekeraars en andere stakeholders.
- ▶ Is klant- markt- en resultaatgericht.
- ▶ Duidelijke visie op/beeld bij de huidige ontwikkelingen binnen de zorg.
- ▶ Aantoonbare ervaring met en bevologenheid voor implementatie van innovaties en digitalisering van de (zorg)processen.
- ▶ Stevige netwerkervaring en het onderhouden van contacten en in staat deze uit te bouwen met relevante stakeholders, zoals zorgpartners, zorgverzekeraars, banken, woningbouwcorporaties, gemeenten, etc. Een visie op of ervaring met het organiseren van De Juiste Zorg op de Juiste Plek is hierin wenselijk.
- ▶ Kennis van en ervaring met (zorg)vastgoed, passend bij de maatschappelijke en zorginhoudelijke ontwikkelingen.

Kerncompetenties en hiermee samenhangende persoonskenmerken

- ▶ Waarde gedreven leiderschap.
- ▶ Ondernemend, innovatief.
- ▶ Bruggenbouwer.
- ▶ Klantgericht.
- ▶ Overtuigend en besluitvaardig.
- ▶ Verbindend.
- ▶ Inlevingsvermogen.
- ▶ Empathisch

4. Wat biedt St. Jans Gasthuis Weert?

Een mooie bestuurlijke positie (32-36 uur) in een streekziekenhuis met ambitie!

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en gebaseerd op de Beloningscode Bestuurders in de Zorg en de vigerende Wetgeving inzake Normering Topinkomens (WNT-2).

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 kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van **14 – 25 augustus**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in de **week van 28 augustus** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **SJG Weert**.

2 Selectiegesprekken door SJG Weert

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever **in de week van 4 september**.

Vervolgens 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 1 oktober 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, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Soesja Bijtelaar, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.