



Wervingsprofiel

Manager HR

25 september 2023

Opdrachtgever Haaglanden Medisch Centrum

Auteur(s) Bernadette van Ling

Aanvraagnummer A05813



Inhoud

| | | |
|-----------|--|----------|
| 1. | Inleiding | 3 |
| 2. | De organisatie | 3 |
| 2.1 | Haaglanden Medisch Centrum | 3 |
| 2.2 | Visie, missie en strategie | 4 |
| 2.3 | Het cluster HR | 4 |
| 3. | De functie van manager HR | 5 |
| 3.1 | De opgave | 5 |
| 3.2 | Taken en verantwoordelijkheden | 6 |
| 3.3 | Profiel | 6 |
| 4. | Wat biedt Haaglanden Medisch Centrum? | 7 |
| 5. | De selectieprocedure | 7 |

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 Haaglanden Medisch Centrum. 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 om de website te bezoeken: <https://www.haaglandenmc.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 Haaglanden Medisch Centrum

Haaglanden Medisch Centrum (HMC) is hét ziekenhuis in de Haagse regio waar samen de beste zorg geleverd wordt. Een typische mensenorganisatie met oog voor patiënt én medewerker. In de overtuiging dat de b́este zorg alleen geboden kan worden wanneer mensen het beste uit zichzelf en hun loopbaan kunnen halen. Daarom wordt bij HMC iedere stem gehoord en is elke mening belangrijk. De inwonerspopulatie is multicultureel en de regio is internationaal georiënteerd.

HMC is de overkoepelende naam voor drie locaties en elk ziekenhuis heeft haar eigen dynamiek en specialisaties:

- ▶ HMC Antoniushove: Poliklinische en oncologische zorg met in het bijzonder colorectale-, mamma- en longchirurgie, inclusief (intra-operatieve) radiotherapie.
- ▶ HMC Bronovo: is een weekziekenhuis voor de niet-acute zorg.
- ▶ HMC Westeinde: Hét centrum voor acute en complexe zorg. SEH met level 1 traumacentrum in samenwerking met het LUMC, acute hoogcomplexe zorg, waaronder Neurovasculaire en Cardiovasculaire zorg.

Topklinisch Ziekenhuis

HMC is een van de 26 topklinische ziekenhuizen in Nederland. Binnen een topklinisch ziekenhuis (STZ) worden specialisten, verpleegkundigen en andere zorgprofessionals opgeleid en staat klinisch wetenschappelijk onderzoek hoog in het vaandel. De circa 4.500 medewerkers en bijna 500 vrijwilligers willen vanuit liefde voor hun vak en met een gezonde dosis lef de zorg voor de patiënten continu verbeteren. De focus ligt op het Traumacentrum en Neurocentrum. In nauwe samenwerking met het LUMC biedt het HMC bijzondere vormen van zorg voor mensen met kanker.

Investeren in kennis

HMC streeft naar het leveren van zorg van topkwaliteit aan iedereen die dat nodig heeft. Om deze ambitie waar te maken, houden medewerkers hun kennis en vaardigheden voortdurend op peil. Hiervoor wordt uitgebreide scholings- en opleidingsmogelijkheden geboden via het Landsteiner Instituut. Met betrekking tot wetenschap en medisch onderwijs is het Landsteiner Instituut ook nauw verbonden met het LUMC.

2.2 Visie, missie en strategie

Missie

HMC biedt als topklinisch opleidingsziekenhuis patiënten uit de Haagse regio de beste medisch specialistische zorg dichtbij huis. Op onze speerpunten zijn wij landelijk onderscheidend.

Visie

Zorg is aandacht. Wij kijken met en door de ogen van de patiënt en wij zijn er om hem of haar met aandacht te helpen. Innovatie, gastvrijheid en samenwerking dragen bij aan het realiseren van onze missie.

De kernwaarden die uit deze missie en visie voortkomen: *We bieden zorg met liefde en lef*. Deze kernwaarden zitten in het DNA van HMC. Liefde ervaren patiënten omdat de medewerkers vanuit compassie echt luisteren, en samen met hen de zorg gastvrij vormgeven, samen keuzes maken en de wensen en behoeften van de patiënt centraal stellen. HMC heeft ook liefde voor de medewerkers die zich dagelijks inzetten om samen de beste zorg te geven. De keuzes om echt te innoveren vragen om lef.

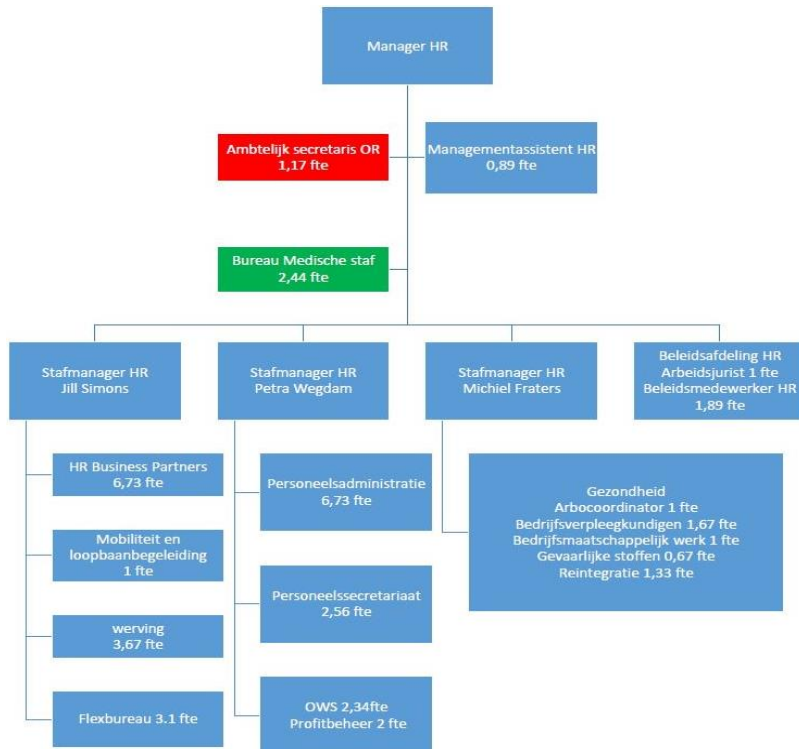
Strategische ambitie

Voor de periode 2020 tot 2024 staat de strategie beschreven in *Klaar voor de Toekomst!*¹. In het realiseren van de beschreven ambities speelt het cluster HR een belangrijke rol. De afgelopen jaren zijn -in nauwe samenwerking met de ondernemingsraad- de nodige stappen gezet en het *opvolgen* van deze koers heeft prioriteit. In het HR Jaarplan 2024 is de koersopvolging thematisch uitgewerkt.

2.3 Het cluster HR

Het cluster HR is een van de zes stafclusters van het HMC en adviseert, faciliteert en ondersteunt het primaire proces, bestaande uit zes zorgclusters. Het cluster HR bestaat uit vier afdelingen, ieder aangestuurd door een manager en een stafgroep (drie stafmedewerkers zijn direct aan de manager HR gekoppeld). Drie managers (exclusief manager Flexbureau) en de drie stafmedewerkers maken deel uit van het Centraal Coördinatieteam (CT HR) dat maandelijks bijeenkomt. De manager HR geeft rechtstreeks leiding aan de stafmanagers, de stafmedewerkers en het bureau van de ambtelijk secretaris OR en het bureau van de medische staf. In het onderstaande organogram is de clusterindeling inzichtelijk gemaakt.

¹ <https://www.haaglandenmc.nl/over-ons/hmc-klaar-voor-de-toekomst/>



Organogram Cluster HR Haaglanden MC

3. De functie van manager HR

3.1 De opgave

De beste werkgever in de regio is de ambitie voor 2024. Dit vraagt dat de HR-prioriteiten verder worden uitgerold. Van binden naar verbinden en van boeien naar groeien. Bovendien moet datgene wat HMC al goed doet beter voor het voetlicht gebracht. *Aandacht voor medewerkers* zal de komende jaren nog meer centraal komen te staan. Daarover zijn de stakeholders binnen HMC het eens. Het voortzetten van de ingezette koers is daarmee op korte termijn een belangrijke uitdaging en vraagt om een *koersvaste en resultaatgerichte* manager HR. Belangrijke HR-thema's voor 2024 zijn:

- ▶ *Behouden en aantrekken van personeel: de medewerker op 1!*
 - Minder uitstroom, meer instroom
- ▶ *De basis op orde*
 - Verzuim omlaag
 - Meten is weten
- ▶ *Aandacht voor belangrijke projecten zoals*
 - Persoonlijk leiderschap
 - Teamroosteren
 - Anders werken, anders doen
 - Span of support
 - Sociale Veiligheid
 - R, I&E

Naast deze HR-thema's zijn er per HR-team (Gezondheid, HR Business Partners, PSA/Secretariaat, Werving/Flexbureau, Mobiliteit en Staf) aandachtspunten benoemd.

Voor de lange termijn zal het (mede) ontwerpen én *het implementeren* van de nieuwe strategie 2025-2028 tijd en aandacht van de manager HR vragen.



3.2 Taken en verantwoordelijkheden

De manager HR levert samen met de andere stafmanagers advies en diensten aan de raad van bestuur en de clustermanagers in de totale organisatie. Daarnaast heeft de manager een controlfunctie binnen HMC op het HR-vakgebied en is -in een nauwe samenwerking met de ondernemingsraad- betrokken bij organisatie- en beleidsontwikkeling. De manager HR rapporteert aan de portefeuillehouder; op dit moment is dat de voorzitter raad van bestuur. De manager HR is lid van het managementoverleg (MO), maakt deel uit van externe netwerken zoals het regio-overleg van zeven samenwerkende ziekenhuizen én onderhoudt contacten met o.a. vakbonden en Arbodiensten.

Resultaatverantwoordelijkheden:

▶ *Ontwikkeling en uitvoering beleid:*

Strategisch HR-beleid is afgeleid van de organisatie brede strategische koers en wordt vertaald naar meerjarenplannen en jaarplannen voor HR.

▶ *Bedrijfsvoering:*

De manager is verantwoordelijk voor de continuïteit en kwaliteit van de HR-dienstverlening en realiseert de afspraken die gemaakt zijn met de raad van bestuur. Het bedrijfsproces is efficiënt en effectief ingericht en de manager stelt een duidelijk jaarplan, begroting en investeringsplan op voor HR.

▶ *Medewerkers:*

Creëert een gezond werk- en opleidingsklimaat wat zorgt voor een goed gemotiveerd team dat betrokken is en enthousiast zijn werk kan doen. Geeft vorm aan eigen personeelsbeleid. Bepaalt vanuit visie en organisatieontwikkeling en in samenhang met ontwikkelpunten en wensen van medewerkers de behoefte aan en noodzaak van opleiding en ontwikkeling, zowel van de individuele medewerkers als van het team. Neemt hierin een coachende rol aan.

▶ *Informatie en communicatie:*

De manager HR zorgt voor een goede overlegstructuur en besluitvormingsprocessen binnen HR en voor heldere communicatie en informatievoorziening binnen HR en vanuit HR naar de andere stafclusters en zorgclusters.

3.3 Profiel

Proactief, creatief, innovatieve denkkraft én implementatiekracht kenmerken de manager HR van HMC. Met een duidelijke visie op HR geeft de manager samen met de afdeling verder vorm aan een stevige HR-positie in de organisatie; *koersvast en resultaatgericht*. De manager is laagdrempelig en organisatiebreed makkelijk benaderbaar. Toont leiderschap, stelt prioriteiten en neemt besluiten vanuit een grondige analyse. Ook vanuit bedrijfskundig perspectief is de manager een stevige gesprekspartner binnen de afdeling, richting primair proces en richting raad van bestuur. De manager combineert een mensgerichte en integere houding met een bedrijfsmatige blik op HR. Heeft een 'koel hoofd' en een 'warm hart'. De manager vertegenwoordigt en profileert het cluster in de organisatie, biedt duidelijkheid en is transparant. De manager spreekt aan waar nodig, is concreet en doelgericht. De manager is een autonome, open en vernieuwende persoonlijkheid die vanuit verbinding in staat is intensieve samenwerking te realiseren en partnerships aan te gaan, zowel in- als extern. Houdt de rug recht, heeft een lange adem en werkt vanuit gezag in plaats van macht. Benadert zaken met humor en relateert waar nodig. Iemand die een visie heeft maar ook aangetrokken wordt door de volle breedte van het HR-vak en waar nodig de diepte ingaat.

Verder voldoet de manager HR aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau in combinatie met meerjarige ervaring in een stevige HR-managementfunctie.
- ▶ Gewend te werken in een hoog-professionele, complexe en veranderende omgeving en straalt vanuit deze rol senioriteit uit. Neemt in dat licht levenservaring en –wijsheid mee.
- ▶ Organisatie- en veranderkundig sterk.
- ▶ Affiniteit met de (ziekenhuis)zorg. Intrinsiek gemotiveerd om te werken in de zorgsector.
- ▶ Medezeggenschap staat hoog in het vaandel en toont een proactieve rol richting de ondernemingsraad.

- ▶ Visie op hoe het cluster HR in deze tijd waarde toe kan voegen aan de ontwikkeling van een ziekenhuisorganisatie en het integraal management daarbinnen. Is in staat HR te positioneren en écht invloedrijk partner te laten zijn.
- ▶ Speelt proactief in op veranderingen, ziet welke consequenties dit heeft voor de organisatie en pakt hierop door.
- ▶ Analytisch, behoudt het overzicht en combineert conceptueel denkvermogen met praktisch en doortastend opereren. Schakelt makkelijk tussen strategisch en tactisch niveau.
- ▶ Organisationsensitief.
- ▶ Feeling met de culturele diversiteit van de patiënten- en medewerkerspopulatie.
- ▶ Kandidaten van buiten de sector zijn welkom om te reageren. Wij verwachten dan wel dat de kandidaat ervaring heeft in een organisatie met een vergelijkbare cultuur en complexiteit.

4. Wat biedt Haaglanden Medisch Centrum?

HMC biedt een boeiende en stevige functie, goed gepositioneerd direct onder de Raad van Bestuur, waarin je veel professionele ruimte krijgt om daadwerkelijk bij te dragen aan de ontwikkeling van de (HR) organisatie, jouw team en medewerkers.

HMC is een vooruitstrevend STZ-ziekenhuis met veel potentie waar betrokken en enthousiaste medewerkers samen hard werken met een passie voor hun gezamenlijke missie in de zorg die HMC wil bieden.

Deze positie is afhankelijk van ervaring en huidige inkomen ingeschaald in FWG 80 CAO Ziekenhuizen. Het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket ziet er als volgt uit:

- ▶ Een opleidingsbudget, passend bij de functie.
- ▶ Gebruik telefoon en iPad van HMC (eigendom HMC).

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 23 oktober tot 3 november. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in de week van 6 november gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Haaglanden Medisch Centrum.

2 Selectiegesprekken door Haaglanden Medisch Centrum

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissies bij de opdrachtgever op 13 en 14 november voor de 1^e gespreksronde en op 23 november vindt de tweede gespreksronde plaats.

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 voor 1-12-2023.



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 kan je contact opnemen met Bernadette van Ling, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Quintin Sieburgh Sjoerdsma, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via:

[https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/.](https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/)