



Wervingsprofiel

Algemeen directeur-bestuurder

7 februari 2024

Opdrachtgever Leidsche Rijn Julius Gezondheidscentra (LRJG)

Auteur Manon Min

Aanvraagnummer A05938



Inhoud

| | | |
|-----------|--|----------|
| 1. | Inleiding | 3 |
| 2. | De organisatie | 3 |
| 2.1 | Leidsche Rijn Julius Gezondheidscentra | 3 |
| 2.2 | Strategisch beleidsplan 2020 – 2025 | 3 |
| 2.3 | Organisatiecontext | 4 |
| 3. | De functie van algemeen directeur-bestuurder | 4 |
| 3.1 | De opgave voor de directie | 4 |
| 3.2 | Resultaatgebieden | 4 |
| 3.3 | Profiel algemeen directeur-bestuurder | 5 |
| 4. | Wat biedt Leidsche Rijn Julius Gezondheidscentra (LRJG) ? | 5 |
| 5. | De selectieprocedure | 6 |

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van algemeen directeur-bestuurder bij Leidsche Rijn Julius Gezondheidscentra (LRJG). 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 u om de website te bezoeken: <https://www.lrijg.nl/>

2. De organisatie

2.1 Leidsche Rijn Julius Gezondheidscentra

Goede zorg die toegankelijk is voor alle bewoners van Leidsche Rijn: daar staat LRJG voor. LRJG werd eind vorige eeuw opgericht om multidisciplinaire eerstelijnszorg te verlenen aan de toekomstige bewoners van de VINEX-locatie Leidsche Rijn, vanuit een academische context. Zorginnovatie, onderzoek en onderwijs op het gebied van huisartsgeneeskunde, fysiotherapie, verpleegkunde en palliatieve zorg krijgen vorm binnen de academische werkplaatsen. Kenmerkend is dat zowel huisartsen als fysiotherapeuten in loondienst zijn van LRJG.

LRJG biedt in 5 gezondheidscentra aan zo'n 50.000 mensen in de eerste plaats eerstelijns basiszorg, zoals huisartsenzorg en fysiotherapie, preventieve zorg en diagnostiek. Daarnaast biedt de organisatie een bijzonder zorgaanbod. Denk hierbij aan speciale zorgprogramma's voor chronisch zieken en psychische klachten, ouderenzorg en sportsprekuren, een medicatiespreekuur en een leefstijlprogramma. Er is een dermatoscopiespreekuur en er is een drietal urogynaecologische spreekuren.

LRJG hecht veel waarde aan gedegen wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. In nauwe samenwerking met de afdeling huisartsgeneeskunde, de onderzoeksgroepen en de divisieleiding van het Julius Centrum van het UMC Utrecht, de Hogeschool Utrecht en Fontys Hogeschool werkt LRJG aan continue verbetering van de onderzoeks- en onderwijsportefeuille. Binnen de academische werkplaatsen combineert LRJG zorg met wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en innovatie. Hier werken mensen uit de praktijk samen met academici aan kennisontwikkeling, -overdracht en innovaties op het gebied van actuele zorgvraagstukken.

2.2 Strategisch beleidsplan 2020 – 2025

LRJG heeft een analyse gedaan van interne sterktes en zwaktes en externe kansen en bedreigingen en de relatie daartussen. Deze analyse is de onderlegger geweest voor vijf strategische keuzes voor 2020 – 2025. De speerpunten zijn:

- 1 Persoonsgerichte zorg en academisering
- 2 Aantrekkelijke werkgever voor de eerste lijn
- 3 Digitalisering, EHealth en duurzaamheid
- 4 Autonome groei
- 5 Regionale samenwerking

Meer informatie over deze vijf speerpunten en het volledige strategisch beleidsplan 2020 – 2025 vindt u [hier](#).



2.3 Organisatiecontext

De organisatie wordt op dit moment aangestuurd door een tweehoofdige directie: een algemeen directeur-bestuurder en een medisch directeur-bestuurder. De algemeen directeur-bestuurder heeft haar vertrek aangekondigd per 1 juli 2024. De raad van toezicht bestaat uit drie leden. Naast contact met de raad van toezicht heeft de directie op regelmatige basis contact met het MT. Het MT bestaat uit 5 locatiemanagers, 1 manager fysiotherapie, een HR adviseur, een business controller.

De algemeen directeur-bestuurder stuurt de locatiemanagers en het bedrijfsbureau aan (secretariaat, HR, Financiën & ICT, Communicatie en Facilitair). De medisch directeur stuurt de coördinatoren van de academische werkplaatsen aan en Kwaliteit en Veiligheid.

Bij LRJG werken in totaal circa 140 bevoegen en betrokken medewerkers in een setting die weinig hiërarchie kent.

3. De functie van algemeen directeur-bestuurder

3.1 De opgave voor de directie

- ▶ De zorg in de gehele breedte kampt met een groot arbeidsmarkprobleem. Ook LRJG staat voor de uitdaging om mensen te behouden en nieuwe mensen aan te trekken en goed werkgeverschap op de agenda te houden. Focus op taakdifferentiatie en blijven opleiden van zorgprofessionals is cruciaal. Er ligt een sterke wens om niet meer met tijdelijk personeel te werken, een vast gezicht is van groot belang. Dat vraagt veel van de professionals in het primair proces: om hetzelfde te doen met minder mensen in plaats van veel tijdelijke inhuur.
- ▶ Focus op innovatie, zowel sociaal als digitaal. Aandacht voor digitalisering is essentieel om onder andere de druk bij de professionals in het primair proces te verlichten. Ook vanuit het oogpunt dat de patiënt op andere wijze bereikt moet worden en meer eigen verantwoordelijkheid en regie draagt, is digitalisering straks niet meer weg te denken.
- ▶ Aandacht voor de bedrijfsvoering. Ook de eerstelijnszorg moet financieel scherp aan de wind varen.
- ▶ Groei organisatie: een belangrijke verandering de komende tijd voor LRJG is de bouw van een zesde gezondheidscentrum.
- ▶ Verder vormgeven van de duale managementstructuur (een medisch inhoudelijk en een bedrijfsmatig manager) op iedere locatie.
- ▶ Nauwe verbinding met de academische werkplaats behouden en verstevigen.
- ▶ De verplaatsing van zorg van de tweede lijn naar de eerste lijn en ook naar de nulde lijn (preventie en welzijn) is een veelbelovende ontwikkeling. Het is van essentieel belang dat de algemeen directeur fungeert als de leidende kracht achter deze transformatie, waarbij hij/zij niet alleen aandacht heeft voor de bredere strategische visie, maar ook zorgt voor een gestroomlijnde integratie van deze veranderingen binnen de organisatie.

3.2 Resultaatgebieden

- ▶ Vanuit kennis en ervaring het neerzetten van een proces om te komen tot de visie passend in de transformatie van de zorg, waarbij wijkgericht en regionale samenwerking leidend zijn en waarin LRJG de academische rol die ze heeft als meerwaarde kan neerzetten. Waarbij er sprake is van een goede integratie met andere zorg en ondersteuning in de wijk: wijkgerichte en regionale ondersteuning.
- ▶ Verder vormgeven aan, en voorzetten van de ontwikkeling van LRJG naar een op academische front leidende eerstelijnsorganisatie die modern, toekomstbestendig en financieel gezond is. Zodat LRJG een positie in de frontlinie behoudt.
- ▶ Fungeren als leider, bestuurder, aanspreekpunt en sparringpartner voor het MT en scheppen van een inspirerend klimaat op grond waarvan zij zich verder kunnen ontwikkelen en waarin eigen verantwoordelijkheid wordt gestimuleerd. Door heldere en duidelijke afspraken te maken en door besluiten te nemen.
- ▶ Vanuit financieel-bestuurlijk perspectief coördineren en sturen van onderhandelingen met de zorgverzekeraar. Een deel hiervan gebeurt vanuit RegiozorgNU (regionale organisatie voor huisartsenzorg in Noordwest Utrecht waar LRJG ook bij aangesloten is).



- ▶ Vervullen van een inspirerende en stevige rol zowel in de regio als binnen de organisatie.
- ▶ Constructief samenwerken met de raad van toezicht, cliëntenraad, ondernemingsraad en er voor zorgdragen dat alle gremia tijdige en adequate informatievoorziening ontvangen om hun taken en functies goed te kunnen vervullen.
- ▶ Onderhouden van een goede relatie met in het bijzonder de raad van bestuur van het UMCU.

Dit alles uiteraard in nauwe samenwerking met de medisch directeur-bestuurder.

3.3 Profiel algemeen directeur-bestuurder

Als nieuwe algemeen directeur-bestuurder van LRJG combineert u empathie en aandacht voor de medewerkers met een zakelijke en resultaatgerichte focus. U wekt daarnaast vertrouwen vanuit een verbindende houding. Vanuit een externe blik en door middel van intensieve samenwerkingsrelaties stuurt u de organisatie aan en zorgt u met een heldere aanpak voor doorontwikkeling van de organisatie. Dit vraagt om visie en executiekracht, zowel in- als extern. Samen met de medisch directeur-bestuurder en het MT draagt u de verantwoordelijkheid om na te denken over de nieuwe strategie die vanaf 2025 geïmplementeerd moet worden. Het is van belang om aandacht te hebben voor de veranderende context en waar hierop nodig in te spelen. Daarin bent u ondernemend en innovatief.

Uw leiderschapsstijl kenmerkt zich als coachend, inspirerend en besluitvaardig met een proactieve houding. Samen met uw collega directeur zorgt u voor een inclusieve organisatie waar iedereen gezien en gehoord wordt. Waar nodig en indien helpend kunt u ook sturend zijn. U heeft een sterke communicatieve en sociaalvaardige persoonlijkheid. U bent duidelijk, open en durft te staan voor uw eigen mening. U bent ook reflectief en staat open voor feedback. Daarnaast bent u zichtbaar in de organisatie en weten mensen u makkelijk te vinden.

Tevens worden de volgende eisen aan de bestuurder gesteld:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Brede ervaring op gebied van bedrijfsvoering in een (strategische) directie rol en gewend te acteren op bestuurlijk niveau (bijvoorbeeld vanuit een toezichtrol of andere bestuurlijke nevenfunctie).
- ▶ Heeft ervaring in de zorg en aantoonbare affiniteit met/beeld van de academische eerstelijnszorg. Gevoel voor samenwerking en interactie met groepen autonome medische- en/of zorgprofessionals.
- ▶ Heeft affiniteit met vastgoed/nieuwbouw.
- ▶ Is gewend in een veranderende omgeving resultaten te boeken.
- ▶ Heeft een visie op governance en ervaring met medezeggenschap.
- ▶ Heeft een scherpe politieke antenne, kan goed omgaan met tegengestelde belangen. Weet ook onder tijdsdruk en bij tegenslagen effectief te presteren en de rust te behouden.

4. Wat biedt Leidsche Rijn Julius Gezondheidscentra (LRJG) ?

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de positie en gebaseerd op de Beloningscode Bestuurders in de Zorg en de vigerende Wetgeving inzake Normering Topinkomens (WNT-2). De positie wordt op dit moment gehonoreerd conform klasse III.

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 **tot en met 8 maart 2024**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **12 maart 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij LRJG.

2 Selectiegesprekken door LRJG

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **14 maart 2024** en de tweede ronde op **18 maart 2024**.

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 april 2024.

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/>.