



Wervingsprofiel

Manager Bedrijfsvoering

Lid MT met portefeuilles OK en Integraal Capaciteitsmanagement

27 februari 2024

Opdrachtgever: OCON Orthopedische- en Sportmedische Kliniek

Auteur: Margriet van Ast

Aanvraagnummer: A06164



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	OCON Orthopedische- en Sportmedische Kliniek	3
2.1	Unieke zorgaanbieder	3
2.2	Visie en beleid 2021-2025 'Bewegen is vrijheid'	4
2.3	Strategische thema's	4
2.4	Organisatiestructuur en governance	6
2.5	DNA	7
2.6	Werkgeverschap	7
3.	Wat vraagt OCON? (Profiel)	8
4.	Wat biedt OCON? (Arbeidsvoorwaarden)	10
5.	De selectieprocedure	11

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



1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van Manager Bedrijfsvoering bij OCON Orthopedische- en Sportmedische Kliniek, met de portefeuilles OK en Integraal Capaciteitsmanagement. Met dit document willen we je graag inzicht geven in de uitdagingen, verantwoordelijkheden en kwaliteiten passend bij deze positie. We duiden ook de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen binnen deze ambitieuze organisatie. Tot slot tref je een beschrijving van de selectieprocedure aan. Voor meer achtergrondinformatie verwijzen wij je graag naar de sites www.ocon.nl / nl.linkedin.com/company/ocon-orthopedische-kliniek / www.ocon.nl/sport en nl.linkedin.com/company/ocon-sportmedische-kliniek. We zien je reactie graag tegemoet en kijken uit naar een persoonlijke ontmoeting.

2. OCON Orthopedische- en Sportmedische Kliniek

'Welkom bij OCON Orthopedische- en Sportmedische kliniek (hierna OCON). Waar de persoonlijke benadering en topservice van een zelfstandige kliniek, gecombineerd wordt met het veilige vangnet van een ziekenhuisomgeving. We zijn er als één team, met 250 gespecialiseerde medewerkers en 30 medisch specialisten, voor iedere zorgvraag op het gebied van beweegzorg. We gaan verder dan alleen het behandelen van de klacht. We zetten net dat stapje extra, niet alleen in onze service en ons aanbod, maar ook in ons denken in mogelijkheden. Dit alles doen we vanuit ons OCON-DNA. Waar lef tonen, onbegrensd te werk gaan, creativiteit laten bloeien en vooral plezier centraal staat. Dit alles vanuit de overtuiging dat je pas goed voor een ander kan zorgen als je goed voor jezelf zorgt.' #teamOCON

2.1 Unieke zorgaanbieder

OCON Orthopedische kliniek is een jonge onderneming, een categoriaal ziekenhuis voor beweegzorg, opgericht in 2010. De kliniek is voortgekomen uit twee maatschappen binnen de Ziekenhuis Groep Twente: orthopedie en anesthesie. Het unieke is dat OCON werkt binnen de muren van het ziekenhuis, maar toch zelfstandig is. Als gevolg hiervan kan OCON zich vergaand specialiseren en optimaal concentreren op de zorg voor de patiënt, zoals de organisatie die voorstaat: kwalitatief zeer hoogwaardig, en voor iedereen bereikbaar. OCON is sinds 2010 uitgegroeid tot een toonaangevende aanbieder van orthopedische en sportmedische zorg. Sinds 2019 heeft OCON een eigen WTZI (thans WTZa) erkenning. OCON is actief vanuit een drietal locaties. In Hengelo, binnen ZGT, is sprake van een sportmedische kliniek, dagbehandelingscentrum, polikliniek met preoperatieve screening, operatiekamers en verpleegafdeling. In Almelo zit een polikliniek en in Enschede houdt OCON een sportgeneeskundig spreekuur. Het totale pakket aan orthopedische zorg dat OCON biedt omvat onder andere: kinderorthopedie, traumatologie, prothese-revisiechirurgie, wervelkolomchirurgie, sportorthopedie, knie- en heupprothesechirurgie, voet- en enkelchirurgie, pols- en handchirurgie en schouder – en elleboogchirurgie.

Binnen OCON wordt ook (wetenschappelijk) onderzoek verricht. Onderzoek draagt direct bij aan optimalisatie van de patiëntenzorg, omdat het erop is gericht de effecten van de behandelingen van de orthopedisch chirurgen te onderzoeken en verbeteren. Het onderzoek is dan ook erg praktijkgericht. Aan de hand van uitkomsten van het onderzoek kan snel geschakeld worden met de orthopedisch chirurgen, bijvoorbeeld door het aanpassen van behandelprotocollen. Doordat OCON een wetenschappelijk onderzoeksafdeling in huis heeft laat zij zien dat zij een kritische en constructieve houding heeft ten aanzien van de door haar geleverde patiëntenzorg waarbij continue verbetering wordt nagestreefd. Door het doen van wetenschappelijk onderzoek zijn betrokken orthopedisch chirurgen 'genooddaakt' zich te verdiepen in een bepaalde behandeling door wetenschappelijke publicaties te lezen en/of samenwerking te onderhouden met orthopedisch chirurgen die elders werkzaam zijn. Op deze manier blijft OCON op de hoogte van de nieuwste inzichten en ontwikkelingen binnen de orthopedie.

Enkele kerngegevens:

Aantal medewerkers/fte	: 250 medewerkers (excl. medisch specialisten) / 180 fte
Aantal medisch specialisten	: 18 orthopeden, 7 anesthesiologen, 5 sportartsen
Aantal vrijwilligers	: 5 – 10 via ZGT
Aantal patiënten/cliënten	: ca. 28.000 nieuwe consulten op jaarbasis, ca. 48.000 consulten in totaal
Aantal operaties	: ca. 5.200
Jaaromzet	: € 40 – 50 mln. (met in 2023 een positief resultaat)

2.2 Visie en beleid 2021-2025 'Bewegen is vrijheid'

Bewegen is vrijheid. Onder die titel presenteerde OCON haar meest recente visiedocument 2021-2025. Pijnvrij kunnen bewegen stelt mensen in staat deel te nemen aan de maatschappij. Daar zet OCON zich voor in. Vragen omtrent beweegzorg veranderen door allerlei factoren in de samenleving. Zo ziet OCON steeds meer oudere patiënten met chronische aandoeningen. Ook de invloed van een ongezonde levensstijl speelt vaker een rol. Veel ontwikkelingen vallen binnen het vakgebied orthopedie, of hebben invloed op een bestaande orthopedische klacht. Daarom voorziet OCON een groei in verzorgingsgebied Oost-Nederland. Daarbovenop komt de toevloei van patiënten buiten de regio. Dat komt door de concentratie van complexe zorg. Denk aan revisiechirurgie en wervelkolomchirurgie waarin OCON een belangrijke positie inneemt. OCON ontmoet steeds vaker patiënten, die heel bewust bij de organisatie terecht komen. Voor de beste zorg zijn zij bereid verder te reizen dan het dichtstbijzijnde ziekenhuis. OCON's missie is allereerst de individuele patiënt te willen zien, en dan de specifieke medische klacht en zorgvraag in ogenschouw te nemen; eerst de mens, dan de klacht. Met als resultaat dat OCON vanuit een holistische visie patiënten een op maat toegesneden behandeladvies kan geven. Dat betekent dat de organisatie staat voor iedere individuele patiënt, die moet kunnen gaan en staan waar hij of zij wil, wanneer hij of zij wil. Dat is zorg van deze tijd. Een traject dat past bij iedere unieke patiënt. OCON haalt alles uit de kast om patiënten in beweging te houden. Daarin worden vooruitstrevende keuzes gemaakt in de totale keten van het zorgproces. Door bijvoorbeeld de inzet van anesthesiologen buiten de operatiekamer, dus ook preoperatief en op de afdeling. Of door de manier van werken in gespecialiseerde units. Bovendien is sprake van sportmedische expertise. De sportmedische kliniek wordt gerund door een enthousiast team van sportartsen, sportfysiotherapeuten, orthopedisch chirurgen en onderzoekers. Een multidisciplinair team dus. Alle expertise achter één loket. De lijnen met andere specialisten zoals longartsen, cardiologen of kinderartsen zijn kort. Daar werkt OCON als het nodig is intensief mee samen. Het motto is: move to top. OCON is er voor iedere sporter. Van recreant tot topsporter en van amateur tot prof. OCON's hart voor sport is groot. Vanuit deze passie geeft de organisatie invulling aan curatieve en preventieve zorg en helpt OCON bij prestatieoptimalisatie. Een team op topniveau voor iedereen dus.

2.3 Strategische thema's

Gezien de uiteenlopende uitdagingen, werkt OCON in de beleidsperiode 2021-2025 aan vier strategische thema's:

► **Zorg verlenen samen met partners in het netwerk**

Het grootste deel van de patiënten van OCON komt uit Oost-Nederland. Beweegzorg kun je nooit helemaal bij één partij leggen. In de aangegeven beleidsperiode zet OCON dan ook vol in op de inrichting van netwerkzorg in deze regio. Zorg start immers niet bij de ingang van OCON en is niet afgerond bij de uitgang. Het totale traject, waarvan OCON een onderdeel is, bepaalt voor de patiënt het resultaat. Ook de beleving en het gevoel bij het proces wordt bepaald door alle spelers binnen het traject. Netwerken in de zorg zijn dus essentieel. Daar focust OCON zich de komende jaren nog meer op. Onder meer om de zorg betaalbaar te houden. OCON pakt hierin een regierol en neemt dus het voortouw. Ook netwerkzorg gaat immers over bewegen. De patiënt zo effectief en vloeiend mogelijk laten bewegen in het web van zorgverleners. Dat kan nog efficiënter vindt OCON. Door de onderdelen nóg beter op elkaar aan te laten sluiten bijvoorbeeld. Zo levert OCON de juiste zorg exact op het moment dat de patiënt die nodig heeft. In 2023 heeft OCON zich aangesloten bij Umooove; het netwerk voor beweegzorg in Twente.

► **Keuzes maken in het zorgaanbod**

OCON biedt al jaren een breed zorgaanbod. Dat is een van de stabiele factoren. Door de inrichting van de kliniek kan OCON een mix aanbieden van hoog- en laagcomplex orthopedische zorg. OCON wil deze mix behouden, maar verkent ook graag een organisatorische of procesmatige scheiding in de complexiteit. Om nog efficiënter te kunnen werken. Maar ook om de kwaliteit van de sterk betrokken teams te optimaliseren. OCON kijkt vaak naar zichzelf als voorbeeldkliniek. Zeker als het gaat om opzet en werkinhoud. Tegelijkertijd is het de moeite waard om vaker naar anderen te kijken. Hoe maken zij het onderscheid tussen hoog- en laagcomplex orthopedische zorg? Wat zijn de voor- en nadelen daarbij? Belangrijke kanttekening is dat laagcomplex orthopedische ingrepen niet betekenen dat de omstandigheden van de zorgvrager ook standaard laagcomplex zijn. OCON verkent ook of het zorgaanbod uitgebreid kan worden. Regelmatig vragen partijen of patiënten of OCON bepaalde zorgdiensten levert. Denk aan preventie of producten op het gebied van een gezonde leefstijl. Er is veel vertrouwen in de organisatie. Vooral door de unieke combinatie van orthopedisch chirurgen, anesthesiologen, sportartsen en -fysiotherapeuten.

► **Op zoek gaan naar strategische samenwerkingspartners**

OCON is vanaf januari 2019 een categoriaal ziekenhuis en heeft sinds die tijd laten zien dat het haar status meer dan waarmaakt. Elke dag zetten medewerkers zich vol ambitie en met veel plezier in om de beste beweegzorg te leveren. Die unieke OCON-cultuur is van onschatbare waarde. Toch merkte OCON dat haar schaal grootte soms beperkend werkt; voor veel zorgverzekeraars is OCON een kleine organisatie. Dit is in beginsel geen probleem. Sterker nog: het motiveert de organisatie alleen maar om zich vol in te blijven zetten. Elke dag zetten medewerkers zich in om het zorglandschap beter te maken en te vernieuwen. Maar OCON moet haar continuïteit op lange termijn borgen. Belangrijke aspecten daarbij zijn: investeringskracht, macht- en slagkracht en doorzettingsmacht. In dat licht is de omvang van de organisatie voor de lange termijn wellicht wat te beperkt. In een samenwerking zoekt OCON het beste van twee werelden. Een strategische partner om samen de uitdagingen van de toekomst mee aan te gaan. Maar wel met voldoende autonomie om snel te schakelen, de korte lijnen te behouden en de unieke cultuur veilig te stellen. Dit is een grote uitdaging.

► **Digitaal transformeren**

OCON wil zich vrij bewegen in de (digitale) zorgwereld. Vooral om de toekomstige zorg goed te ondersteunen. Daarnaast wil OCON de goede samenwerking met partners borgen. Daarom is digitale transformatie een belangrijk item in toekomstscenario's. OCON werkt al jaren samen met diverse afdelingen van ZGT, zoals ICT en Financiën & informatie. Beide organisaties werken met dezelfde software, zoals het elektronische patiëntdossier en het managementinformatiesysteem. Deze samenwerking is prettig voor patiënt én zorgprofessional. Patiënten bewegen vrij tussen OCON en ZGT, omdat informatieoverdracht laagdrempelig is. Aan de andere kant wordt OCON in enige mate begrensd door deze digitale gebondenheid. OCON werkt in de benoemde beleidsperiode dan ook toe naar een compleet en geïntegreerd digitaal systeem voor haar dienstverlening. Zo wordt de communicatie met patiënten eenvoudiger. Daarnaast worden zorgprocessen in de keten beter ondersteund. OCON verkrijgt op deze wijze ook meer informatie over klantbeleving en zorgpaden. Bij dit systeem is gebruiksvriendelijkheid een topprioriteit. Het systeem helpt de organisatie om doelmatige zorg te leveren. Zo kan de patiënt zijn of haar eigen medische data beheren en is hij of zij beter in- en voorgelicht. Daarnaast is de medisch specialist beter voorbereid. Gebruiksvriendelijkheid voor alle betrokkenen is essentieel in het toekomstig digitale systeem. In de benoemde beleidsperiode benadert OCON IT-bedrijven en netwerkpartners voor samenwerking.

Om de strategische thema's in te vullen in de benoemde beleidsperiode, zijn tien robuuste veranderdomeinen gedefinieerd. Deze worden nader toegelicht in het meerjarenbeleidsplan 2021-2025.¹

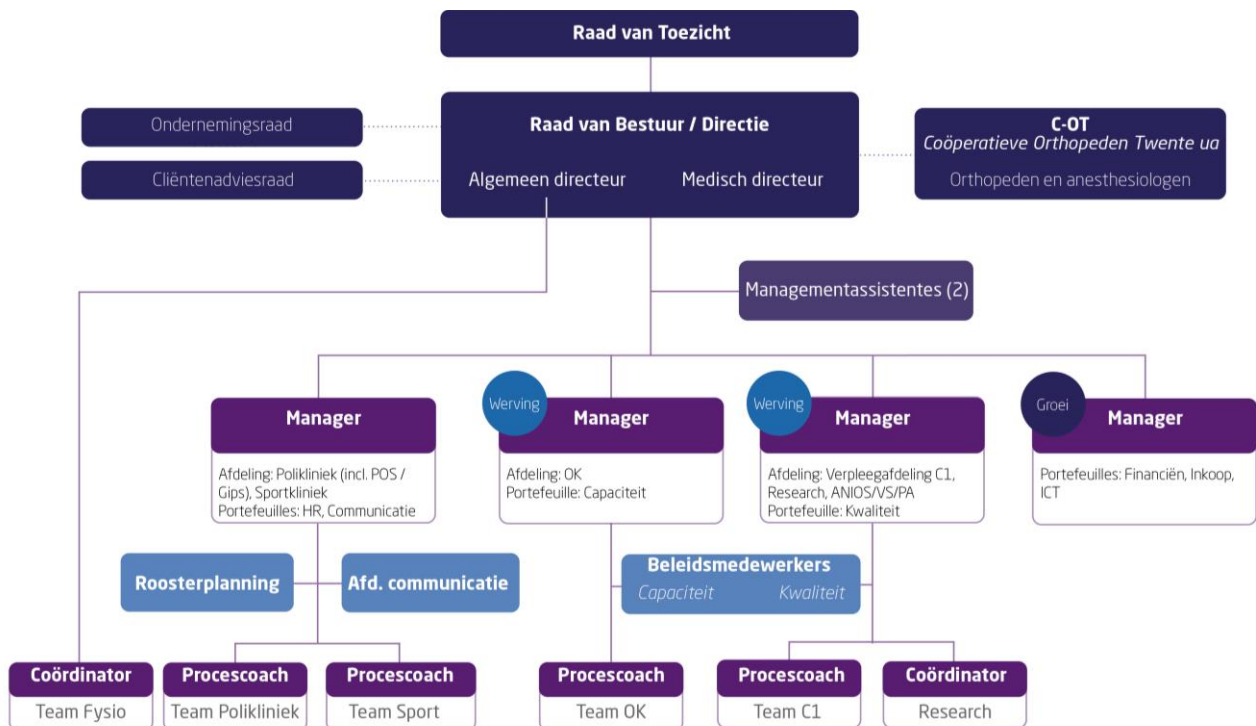
¹ www.ocon.nl/nieuws/meerjarenbeleidsplan--bewegen-is-vrijheid---visie---beleid-2021-2025

2.4 Organisatiestructuur en governance

De platte dynamische organisatie wijkt af van veel andere zorgaanbieders. Daardoor kan OCON sneller schakelen, samenwerken en vlot inspelen op veranderingen. Er is sprake van een slagvaardige topstructuur, waarin het mogelijk is om inhoudelijk en persoonlijk de verbinding aan te gaan. OCON kent een bestuursstructuur bestaande uit een Raad van Bestuur als bestuursorgaan en een Raad van Commissarissen als toezichthoudend orgaan. De Raad van Commissarissen bestaat uit drie 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 OCON is in handen van de tweehoofdige Raad van Bestuur, bestaande uit mevrouw J.H. (Jessica) ter Hofte-Visser in de fulltime positie van Algemeen Directeur (tot de zomer van 2024, werving opvolger loopt) en de heer J.C. (Christiaan) Rompen in de parttime positie van Medisch Directeur (gecombineerd met een parttime functie als orthopedisch chirurg). In de praktijk vindt dagelijks informeel overleg plaats tussen de bestuursleden en worden veel zaken gezamenlijk voorbereid en uitgevoerd. OCON kent een constructieve samenwerking tussen het management en de eigenaren van de organisatie; de medisch specialisten (orthopeden en anesthesiologen), die verenigd zijn in Coöperatieve Orthopeden Twente, met een bestuur bestaande uit drie leden. Bovendien houdt de Raad van Bestuur van OCON periodiek overleg met de Ondernemingsraad en de Cliënten Advies Raad.

Het managementteam van OCON bestaat uit de twee bestuurders en vier managers bedrijfsvoering. Samen dragen zij de verantwoordelijkheid voor strategische, operationele en beleidsmatige zaken. Iedere manager heeft zowel de verantwoordelijkheid voor een eigen sector/afdeling (respectievelijk OK, Polikliniek, Sportmedische kliniek, Kliniek / Verpleegafdeling C1) als ook een specifieke OCON brede verantwoordelijkheid (HR, Integraal Capaciteitsmanagement, Financiën, Inkoop, ICT, Communicatie, Kwaliteit & Veiligheid, Research). Het MT wordt daarbij ondersteund door vier procescoaches en twee coördinatoren. Zie hieronder eveneens het organogram van de organisatie als geheel:





2.5 DNA

OCON doet er alles aan om patiënten in beweging te houden en beoogt nóg betere beweegzorg te bieden dan verwacht. Simpelweg omdat de organisatie net een stap verder gaat. In service, in aanbod en in het denken in mogelijkheden. Dat vraagt wat van de gezamenlijke grondhouding. Vier kernwaarden zitten in het DNA:

- ▶ Teamleden tonen **leef** en zetten net dat stapje extra. Doorzetten en niet snel tevreden zijn. Zo doorbreken OCON medewerkers samen met partners de dogma's in de zorg. Er kan namelijk zoveel meer.
- ▶ Teamleden proberen de zorg te ontschotten. Daarin gaan medewerkers **onbegrensd** te werk. Kaders probeert OCON vakkundig te omzeilen, indien deze niet bijdragen. Door niet op een enge manier naar een probleem te kijken. OCON doet dat integraal en vanuit meerdere expertises. Dat geeft nieuwe mogelijkheden die niet direct voor de hand liggen. Multidisciplinaire behandelingen waarin vanuit tal van invalshoeken naar een onderwerp gekeken wordt. Het is bij OCON dagelijkse praktijk.
- ▶ Deze werkwijze vraagt **creativiteit** van teamleden. Om anders te kijken naar zaken. Out-of-the-box dus. Maar ook door continu naar buiten te kijken. Wat speelt er in de omgeving? Wat is er op de markt? Hoe kunnen we alle positieve verbeteringen snel adapteren in onze bedrijfsvoering?
- ▶ De belangrijkste randvoorwaarden voor dit alles is **plezier**. Gewoonweg lol hebben in het werk. Al die extra stappen vragen energie. Het extra werkgenot en de vrijheid voor iedereen binnen OCON geven die met bakken tegelijk. En wat te denken van alle positieve resultaten die patiënten bij OCON behalen. Dat maakt de organisatie trots. En vrolijk. Dat merkt iedere patiënt. Want ja, er mag ook gewoon gelachen worden.

2.6 Werkgeverschap

OCON onderscheidt zich in hoogstaande service en enthousiaste, bevlogen medewerkers, die elke dag weer het gezicht vormen van OCON. Aandacht voor medewerkers en teams staat binnen OCON dan ook zeer hoog op de agenda. OCON biedt haar medewerkers volop ruimte voor eigen initiatief, heeft vertrouwen in de professionele kijk van collegae en stimuleert ontwikkeling, opdat medewerkers in staat gesteld worden om vanuit drie kernelementen hun professe invulling te geven:

- ▶ **Goede zelfzorg** is cruciaal. De overtuiging binnen OCON is dat je pas goed voor een ander kunt zorgen als je goed voor jezelf zorgt. Door jezelf goed te kennen, weten waar je kwaliteiten liggen, welke waarden voor jou belangrijk zijn, ben je in staat vanuit een solide basis energie te geven aan anderen: aan collega's, aan patiënten, aan familie en alle anderen die je tegenkomt.
- ▶ **Ruimte voor autonomie**. 'De bedoeling' is de basis van alles wat OCON doet. Tot in het kleinste detail, in alle teams. Alle collega's wordt gevraagd om niet blind de regels te volgen, of dingen te doen omdat dat nu eenmaal zo hoort. OCON ziet graag dat collega's verantwoordelijkheid nemen. Creatief, adaptief en pro-actief zijn. En zo ruimte nemen als professional binnen het eigen vakgebied. Wanneer ben je op je best, wat heb je nodig en wat is dan jouw eigen antwoord op een vraagstuk? Doe je iets omdat het hoort, of omdat het helpt?
- ▶ **Hostmanship**. De kunst mensen het gevoel te geven dat een ieder welkom is; kijken naar de mens achter de patiënt én de collega. Vanuit die mindset een scherp oog hebben voor de ander en niet alleen uitgaan van jezelf. Ieder mens is uniek, dus anders dan jij. Goed kijken, luisteren, (waarom) vragen stellen, consideratie tonen, kennis hebben, niet 'meer' maar vooral het 'juiste' doen. Dat helpt om een ander te zien en te horen. Zodat patiënten én collegae zich welkom voelen bij OCON.



3. Wat vraagt OCON? (Profiel)

Voor OCON zijn wij in verband met groei op zoek naar een collega in de nieuwe functie van Manager Bedrijfsvoering met de portefeuille OK en Integraal Capaciteitsmanagement; een mensgerichte en multidisciplinaire verbinder, met de ambitie om samenwerkend te bouwen, vanuit een heldere visie op integrale bedrijfsvoering.

3.1 De uitdaging

De uitdaging is om als lid van managementteam en als positief kritische sparring partner voor de tweehoofdige directie / raad van bestuur en de drie collega-managers bedrijfsvoering mede verantwoordelijk te zijn voor de realisatie van het meerjarig strategisch en tactisch beleid van OCON (zie tevens paragraaf 2.3). Gezamenlijk met het dagelijks bestuur van de medische staf (aandeelhouders), bestaande uit drie artsen, proberen collegae binnen OCON het beste in elkaar naar boven te halen, elkaar aan te vullen en zorg te dragen voor alle facetten waar de organisatie mee in aanraking komt. Centraal staat het behoud en het verder versterken van de hoge kwaliteit van zorg, een duurzame bedrijfsvoering en goed werkgeverschap. Als manager bedrijfsvoering beslaat de verantwoordelijkheid voor de OK ca. 3/5 van je portefeuille, en integraal capaciteitsmanagement ca. 2/5. Je geeft daarbij op inspirerende, verbindende en ontwikkelgerichte wijze direct leiding aan de procescoach van de OK en aan de beleidsmedewerker capaciteit. Indirect geef je leiding aan drie diverse teams van collegae die betrokken zijn bij de OK: het chirurgisch team (ca. 40 fte), het anesthesiologie team (ca. 12 fte) en het recovery team (ca. 10 fte). Je geeft daarnaast vorm en inhoud aan effectief beleid en een doelmatige bedrijfsvoering op de twee portefeuilles en zorgt voor een goede en constructieve samenwerking met interne collegae en werkgroepen en externe belanghebbenden en samenwerkingspartners (waaronder ZGT en MST). Voor de komende periode staat de ontwikkeling van jaarplannen per afdeling centraal, aansluitend op het OCON brede jaarplan.

Ten aanzien van de 'OK' ligt de focus op korte termijn op uitbreiding van de OK capaciteit, naar vijf dagen vijf OK's per september. Daarnaast gaat continue aandacht uit naar een optimale personele bezetting, effectief beheer van middelen en materialen en het binden en boeien van (teams van) collegae en het versterken van de onderlinge verbinding. Ten aanzien van integraal capaciteitsmanagement staat de basissystematiek goed en is het van belang deze doorlopend (out of the box) te optimaliseren, op basis van een scherp zicht op de ontwikkeling van vraag en aanbod alsook op de duurzame inzetbaarheid van collegae. Tenslotte ligt op meer korte termijn het accent op het uitvoering geven aan de uitkomsten van het recente MTO (incl. patiëntveiligheids-cultuurmeting).

Je rapporteert in deze functie rechtstreeks aan de algemeen directeur, die de bedrijfsvoering in haar portefeuille heeft.

3.2 Verantwoordelijkheden

Als manager bedrijfsvoering met de portefeuille OK en Integraal Capaciteitsmanagement is er sprake van drie hieronder gedefinieerde verantwoordelijkheidsdomeinen.

Ten aanzien van **leidinggeven** ben je in het kader van de portefeuille verantwoordelijk voor:

- ▶ Het vertalen van ontwikkelingen in de ziekenhuiszorg naar relevante vraagstukken en het doorvoeren van veranderingen ter verbetering van de dienstverlening.
- ▶ De uitvoering van de planning & control cyclus van de bedrijfsprocessen en het tijdig ondernemen van actie bij gesignaleerde afwijkingen.
- ▶ Het beheren van relevante budgetten.
- ▶ Het coördineren en bewaken van de uitvoering van verschillende afdeling overstijgende overleg- en samenwerkingsvormen.
- ▶ Het proces van besluitvorming tot en met evaluatie, alsook voor de communicatie in de verschillende processtadia tussen bedrijfsonderdelen.



- ▶ Het creëren van optimale omstandigheden tussen de bedrijfsonderdelen, waardoor de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen met betrekking tot de zorg- en dienstverlening uit het vastgestelde jaarplan worden gerealiseerd.
- ▶ Het beschrijven en het samen met de overige MT-leden vormgeven aan de meerjaren-ontwikkeling en koersbepaling van de organisatie.
- ▶ Het sturen en leidinggeven aan het behalen van de vastgestelde strategische doelen van de organisatie.
- ▶ Het analyseren en signaleren van knelpunten in de bedrijfsvoering richting de directie en het management.
- ▶ Het periodiek bespreken van de voortgang van de doelstellingen met de directie / raad van bestuur.
- ▶ Het nauw samenwerken met collega MT-leden en het ondersteunen van de realisatie van de bedrijfsvoering van andere onderdelen.
- ▶ Het aanleveren van managementinformatie op basis van managementrapportages.

Ten aanzien van **beleidsontwikkeling en advisering** ben je in het kader van de portefeuille verantwoordelijk voor:

- ▶ Het ontwikkelen en initiëren van strategisch beleid, gebaseerd op de visie en kernwaarden van de organisatie, wet- en regelgeving en in- en externe ontwikkelingen.
- ▶ Het formuleren van strategische doelstellingen ten behoeve van de realisatie van de organisatiedoelstellingen.
- ▶ Het vertalen van goedgekeurde beleidsvoorstellen naar tactisch en operationeel beleid en (het toezien op) een juiste uitvoering hiervan.
- ▶ Het signaleren van knelpunten in de uitvoering en het ondernemen van verbeteracties.
- ▶ Het gevraagd en ongevraagd informeren en adviseren van directie en aandeelhouders.
- ▶ Het onderhouden van een strategisch in- en extern netwerk.
- ▶ Het deelnemen aan overlegvormen op strategisch en tactisch niveau.
- ▶ Het nauw samenwerken met collega MT-leden en het ondersteunen van de realisatie van de bedrijfsvoering van andere onderdelen.

Ten aanzien van **programma- en projectmanagement en implementatie** ben je in het kader van de portefeuille verantwoordelijk voor:

- ▶ Het leidinggeven aan organisatiebrede projecten en het aansturen van (project)medewerkers.
- ▶ Het integraal evalueren van de vakinhoudelijke projecten op inhoud en onderlinge samenhang, het signaleren van overkoepelende knelpunten en kansen en het waar nodig bijsturen en / of doen van voorstellen aan de directie en collega MT-leden ter verbetering en innovatie.

3.3 Profiel

Je bent medeverantwoordelijk voor de realisatie van de ambitieuze doelstellingen van OCON, en in staat om mee te gaan en te investeren in het collectief adaptief vermogen dat nodig is om kwalitatief hoogwaardige zorg te leveren. Je hebt een krachtige, nuchtere en slagvaardige persoonlijkheid, bent een betrokken, geduldige en coachende manager, laagdrempelig in contact en in staat om vanuit een strategische helicopterview (de zorgketen overziend), rust en scenariodenken scherpe prioriteiten te stellen en keuzes te maken ten gunste van het brede organisatiebelang. Je gaat daarbij uit van de autonomie van medewerkers, haalt plezier uit contact met de teams en weet hen vanuit vertrouwen te motiveren en enthousiasmeren. Je betreft en neemt mensen doorlopend mee in de visie en koers, spreekt collegae aan en weet op heldere, gestructureerde, pragmatische en creatieve wijze tot gezamenlijke resultaten te komen in de doorontwikkeling van de organisatie. Gevoel voor humor wordt gewaardeerd.

Om deze dynamische functie te kunnen vervullen, voldoe je als Manager Bedrijfsvoering (OK en Integraal Capaciteitsmanagement) tenslotte aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Je beschikt over een academisch werk- en denkniveau en een relevante afgeronde academische opleiding, bijvoorbeeld op het gebied van beleid & management in de gezondheidszorg, gezondheidswetenschappen of bedrijfskunde / MBA.



- ▶ Je hebt senior strategisch leidinggevende ervaring aan teams binnen het primair proces van de klinische (chirurgische) zorg, hebt gevoel voor de OK en ervaring in of sterke affiniteit met integraal capaciteitsmanagement.
- ▶ Je doorziet strategisch relevante uitdagingen waar ziekenhuizen / klinieken de komende jaren voor staan, je hebt een visie op de positionering van OCON en bent in staat om sturing te geven aan de ontwikkeling van kwalitatief hoogwaardige zorg in goede samenhang met ondersteunende integrale bedrijfsvoering, gericht op kwaliteit, continuïteit en efficiëntie.
- ▶ Je bent verbindend, organisatiesensitief en gericht op de overkoepelende koers en het gezamenlijk resultaat, met oog voor natuurlijke fases van groei en ontwikkeling. Je hebt sterk ontwikkelde leidinggevende capaciteiten en kunt op inspirerende en motiverende wijze en vanuit heldere kaders en doelstellingen richting en sturing geven aan (diverse teams van) (zorg)specialisten; gericht op versterking van samenwerking, vertrouwen en ontwikkeling. Je weet dit vorm te geven vanuit een belangstellende, persoonlijke en energieke presen(ta)tie.
- ▶ Je bent zichtbaar, toegankelijk en integer, je bezit humor en uitstekende relationele en communicatieve vaardigheden en bent goed in staat tot het initiëren en onderhouden van in- en externe samenwerkingsrelaties.
- ▶ Je bent bereid, naast andere collegae, 1x in de zes weken beschikbaar te zijn voor bereikbaarheidsdiensten (avond, nacht en weekend).

Ben jij een mensgerichte, pragmatische en betrokken leider met een ambitieuze visie op de doorontwikkeling van de zorg en integrale bedrijfsvoering binnen OCON? Ben je strategisch sterk, samenwerkingsgericht én beschik je over analyse- en executiekracht, om heldere prioriteiten te stellen, zaken te realiseren en te borgen? Dan gaan we zeer graag met je in gesprek.

4. Wat biedt OCON? (Arbeidsvoorwaarden)

- ▶ Een warm welkom in een uitdagende en slagvaardige werkomgeving en organisatie. Samen met vakkundige en betrokken collega's (**#teamOCON**) krijg je alle ruimte om van betekenis te zijn en ambities waar te maken rondom kwalitatief hoogwaardige beweegzorg. Zo is OCON op basis van onderzoek door Effectory recent uitgeroepen tot '**World-class Workplace 2023-2024**', vanwege haar hoge scores op goed werkgeverschap en medewerkersbevlogenheid.
- ▶ Een inschaling van de functie in FWG 75, afhankelijk van opleiding, kennis en ervaring en gegeven de zwaarte en complexiteit van de opgave, op basis van de CAO Ziekenhuizen en uitgaande van een fulltime dienstverband van 36 uur per week (standplaats kantoor Hengelo).
- ▶ Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (een jaar), met de nadrukkelijke intentie deze bij wederzijdse klik en goed functioneren om te zetten naar een vast dienstverband.
- ▶ Ruime mogelijkheden om te leren en te ontwikkelen in relatie tot jouw persoonlijk ambitieniveau en potentieel, bijvoorbeeld op het vlak van strategische innovatie, organisatieontwikkeling en/of leiderschap.
- ▶ Uitstekende 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 **19 maart 2024**. De selectie kent vervolgens twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De betrokken adviseur voert namens Leeuwendaal allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden live plaats of via MS Teams uiterlijk in **week 12**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **25 maart 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste selectieronde bij OCON.

2 Selectiegesprekken door OCON

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gespreksronde met de selectie- en een adviescommissie bij OCON op **17 april 2024**. Een tweede gespreksronde met de selectie- en een adviescommissie vindt plaats op **19 april 2024**. Adviseurs van Leeuwendaal zijn eveneens aanwezig bij beide rondes. Optioneel vormt een assessment onderdeel van de procedure, voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Tenslotte vindt op een nader te bepalen moment in de **week van 22 april** het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 mei 2024**.

Over de inzet van videobellen

Als 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 Margriet van Ast, Senior Adviseur Executive Search, en voor vragen over de procedure met Robin de Boer, Research Consultant. Zij zijn bereikbaar via 088 – 00 868 00. Je cv en motivatiebrief kun je uploaden via: www.leeuwendaal.nl/vacatures/