



Wervingsprofiel

Directeur Centrum Diagnostiek en Farmacie

29 februari 2024

Opdrachtgever HagaZiekenhuis

Auteur Bernadette van Ling

Aanvraagnummer A06032

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	HagaZiekenhuis	3
2.2	Strategie	3
2.3	Besturingsfilosofie	4
2.4	Organisatiecontext	4
3.	De functie van directeur Centrum Diagnostiek en Farmacie	5
3.1	Centrum Diagnostiek en Farmacie	5
3.2	Functie directeur centrum Diagnostiek en Farmacie	5
3.3	De opgave	5
3.4	Profiel	5
4.	Wat biedt HagaZiekenhuis?	6
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 directeur Centrum Diagnostiek en Farmacie bij het HagaZiekenhuis. Met dit functieprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij deze 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.hagaziekenhuis.nl>

2. De organisatie

2.1 HagaZiekenhuis

Het HagaZiekenhuis biedt topklinische zorg aan inwoners van Den Haag, Zoetermeer en omstreken, een verzorgingsgebied van bijna 300.000 inwoners. Op de locaties in Den Haag en Zoetermeer werken ruim 6500 medewerkers. Het HagaZiekenhuis is één van de 27 Topklinische Opleidingsziekenhuizen (STZ). Dat betekent dat zij niet alleen basiszorg bieden, maar ook hoogcomplexere zorg op verschillende gebieden zoals o.a. een gespecialiseerd Hartcentrum met daarin een MRI-ablatiecentrum, een Immunohematologie/Stamcelunit (IHSCU), een innovatieve Intensive Care en een hypermodern OK-complex. Daarnaast leiden zij continu nieuwe zorgverleners op en besteden zij veel aandacht aan wetenschap, innovatie en onderzoek.

Het HagaZiekenhuis heeft de kwaliteit van zorg hoog in het vaandel. De belangrijkste kernwaarden daarbij zijn zorgzaamheid, innovatie en samenwerking. De missie van het HagaZiekenhuis luidt als volgt:

‘Als medewerkers van het HagaZiekenhuis zijn wij ons voortdurend bewust van het feit dat wij onze patiënten ontmoeten op een bijzonder moment in hun leven waarin zij kwetsbaar zijn en vaak onzeker over hun toekomst en waarin zij vertrouwen stellen in onze zorg. Wij zullen ons daarom maximaal inzetten voor een zo goed mogelijk herstel van de patiënt en voor een behoud, verbetering dan wel aanvaarding van de kwaliteit van leven door middel van excellente medische behandeling, persoonlijke aandacht en een veilige en optimaal georganiseerde omgeving.’

2.2 Strategie

De zorg verandert in hoog tempo, mede door digitalisering, innovatie, en ouder wordende patiënten. De druk op de arbeidsmarkt neemt nog verder toe en *aantrekkelijk werkgeverschap* is prioriteit. Samenwerking met andere zorgaanbieders (integraal zorgakkoord) is noodzakelijk geworden om antwoord te geven op de groeiende zorgvraag.

Daarnaast is het HagaZiekenhuis per 1 maart 2023 gefuseerd met LangeLand Ziekenhuis (nieuwe naam: HagaZiekenhuis Zoetermeer). Dit vraagt ook om een nieuwe structuur, inhoud en vorm van de locatie-profielen, integratie van systemen, beleid en protocollen.

Waar het HagaZiekenhuis voor staat is verwoord in de update strategie 2023 en kort samengevat:

Met oprechte aandacht

- ▶ Voor elke medewerker: gezien en gehoord worden en ruimte voor professionaliteit.
- ▶ Voor elke patiënt en naaste: vriendelijke bejegening, passende zorg, waarde gedreven (positieve gezondheid) en samen beslissen.

Optimaal digitaal

- ▶ Zorg thuis als het kan met digitale ondersteuning.
- ▶ Zorg slim organiseren.
- ▶ Data als input om kwaliteit te verbeteren en doelmatige zorg te geven.

Stevige netwerkorganisatie

- ▶ Verbindende en betrouwbare samenwerkingspartner voor het goed organiseren van de patiëntenzorg.
- ▶ Patiëntenbelang en samenwerking voorop.

Wendbaar en proactief

- ▶ Vooruitkijken en inspelen op nieuwe uitdagingen.
- ▶ Goede, toegankelijke en betaalbare zorg.

2.3 Besturingsfilosofie

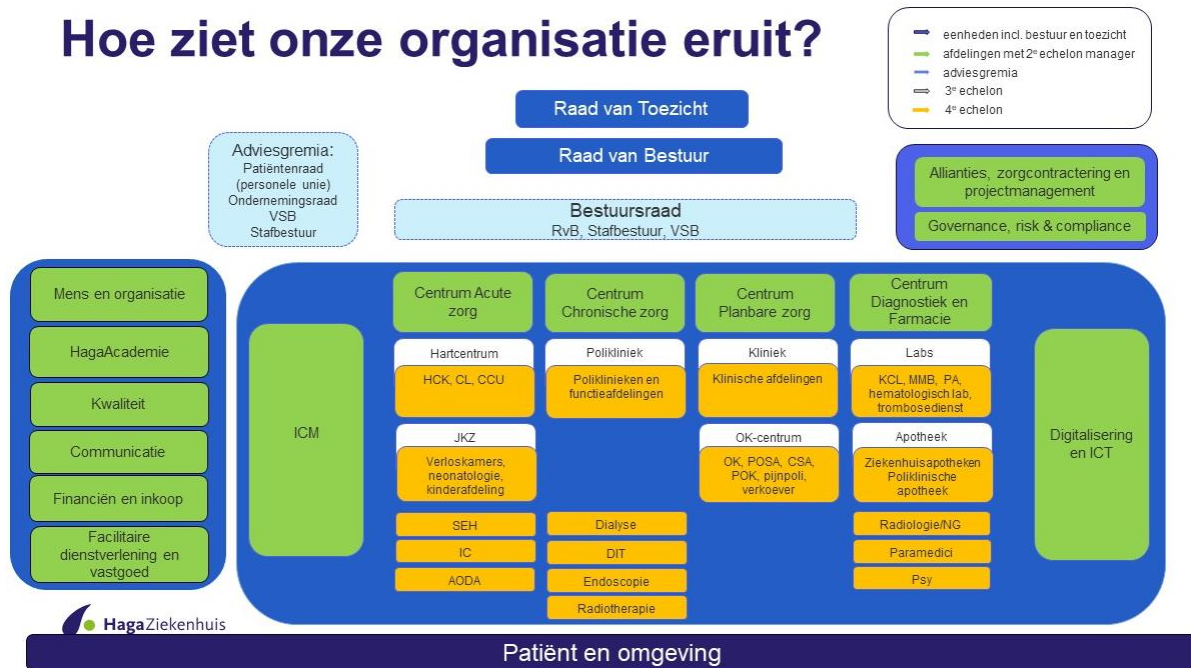
HagaZiekenhuis staat voor een forse verbeteropgave en heeft in een voorgenomen besluit haar besturingsfilosofie en organisatie-inrichting aangepast in 'Slagvaardig en Wendbaar' om beter op de uitdagingen van de toekomst voorbereid te zijn. Als onderdeel van het plan om de organisatie van de zorg wendbaar en bestuurbaarder te maken is het gecompriemd tot vier zorgcentra:

- ▶ Centrum Acute Zorg
- ▶ Centrum Chronische Zorg
- ▶ Centrum Planbare Zorg
- ▶ Centrum voor Diagnostiek en Farmacie

De directeur is samen met de medisch directeur integraal verantwoordelijk voor het centrum. De directeur maakt onderdeel uit van het MT dat bestaat uit: de directies van de drie andere centra, de domeinmanager Integraal Capaciteitsmanagent, domeinmanager ICT en digitalisering, domeinmanager Financiën en de domeinmanager Mens en Organisatie

2.4 Organisatiecontext

Hoe ziet onze organisatie eruit?



Gezien de omvang van de eenheden, is ervoor gekozen een 3^e echelon toe te voegen (witte blokken). Het 3^e echelon stuurt afdelingen met teammanagers aan. Het 4^e echelon stuurt zelf een afdeling aan (zonder leidinggevende laag onder zich). Het 4^e echelon kan leiding krijgen van zowel het 2^e als het 3^e echelon.

3. De functie van directeur Centrum Diagnostiek en Farmacie

3.1 Centrum Diagnostiek en Farmacie

Het Centrum Diagnostiek en Farmacie biedt zowel *binnen als buiten* de organisatie (regionaal en landelijk) hoogwaardige zorgdiensten. Het Centrum kent de volgende vakgroepen: Radiologie, Pathologie, Medische Microbiologie, Klinische Chemie, Apotheek, Psychologie en Psychiatrie. Daarnaast maken alle paramedische-, en psychosociale professionals deel uit van het centrum.

De directeur stuurt rechtstreeks twee managers van het 3^e echelon aan (Laboratoria en Apotheek) en 8 teammanagers. De Indirecte span of control is 600 fte.

3.2 Functie directeur Centrum Diagnostiek en Farmacie

De directeur Centrum Diagnostiek en Farmacie is samen met de medisch directeur integraal verantwoordelijk voor het realiseren van de collectief gestelde doelen en KPI's van het centrum. Samen sturen zij op resultaat. Integraal capaciteitsmanagement leidt tot kwaliteitsverbetering en efficiency. Processen en systemen worden op elkaar afgestemd.

3.3 De opgave

De directeur zorgcentrum is -samen met de medisch directeur- integraal verantwoordelijk voor het opstellen en realiseren van het jaarplan. De jaardoelen en de bij behorende KPI's dienen als basis voor de afspraken met de zorgverzekeraars en is het 'contract' waarover je verantwoording aflegt aan de raad van bestuur.

De recente fusie van het HagaZiekenhuis met LangeLand Ziekenhuis (nieuwe naam: HagaZiekenhuis Zoetermeer) heeft op corporate niveau geleid tot een nieuwe besturingsfilosofie en structuur met een dialoog over de inhoud en de vorm van de locatie-profielen. Op centrum-, en op afdelingsniveau vraagt de fusie om integratie van systemen, beleid en protocollen.

Voor Centrum Diagnostiek en Farmacie betekent het concreet het realiseren van de integratie en het voortzetten van de noodzakelijke procesoptimalisatie.

Daarnaast speelt:

- ▶ Het faciliteren en uitbreiden van zowel de interne- (organisatie brede) als externe (regionaal en landelijk) samenwerkingen.
- ▶ Het implementeren van het integrale capaciteitsmanagement.
- ▶ Aandacht voor innovatie en technologie.

3.4 Profiel

Het HagaZiekenhuis levert excellente zorg. Dit kan alleen met de vakbekwame professionals die excelleren in hun werk. Als directeur Centrum Diagnostiek en Farmacie faciliteer je het persoonlijk leiderschap van elke medewerker. Je inspireert, motiveert en daagt uit. Je geeft richting en ruimte zodat medewerkers zelf in de lead kunnen zijn. Je draagt eraan bij dat individuen zelfstandig én samen met anderen meer bereiken. Je bewerkstelligt een open klimaat waar het prettig werken is, waar geleerd wordt en waarin mensen hun talenten in kunnen zetten. Je motiveert medewerkers door tegemoet te komen aan de behoefte aan autonomie, competentie en verbondenheid. Je hebt daarnaast een belangrijke voorbeeldrol in het uitdragen van de kernwaarden. Vanuit de overtuiging dat het de medewerkers zijn die het doen hoort en past een leider die coacht, inspireert, faciliteert, medewerkers actief betreft en die zich flexibel aanpast als de medewerker of de situatie daarom vraagt. Dat is excellent leiderschap; iets waar het Hagaziekenhuis elke dag naar streeft.



Met je ondernemerschap en verbindend vermogen bouw je verder aan het nieuwe centrum door samenwerkingsrelaties en verbinding: binnen de (diagnostische) afdelingen, de klinische en poliklinische apotheken met bestaande netwerkpartners én met nieuwe samenwerkingspartners.

Je haalt buiten naar binnen. Je combineert een zakelijke blik met warmte en empathie. Je voelt je thuis in een professionele organisatie met een hoog ambitieniveau. Je bent gericht op innovatie, ziet kansen en durft te experimenteren, zodat de inzet van nieuwe technologie vanzelfsprekend wordt. Met je resultaatgerichte aanpak zorg je ervoor dat doelen en KPI's daadwerkelijk behaald worden. Hierbij doorgrond je snel wat de prioriteiten zijn en stel je deze ook.

Je stuurt strak op de kosten en bent met je bedrijfsmatige blik goed in staat om naar het huidige bedrijfsmodel te kijken en te bepalen waar aanscherping nodig is om te kunnen anticiperen op de huidige en toekomstige ontwikkelingen in de zorg. Je bent laagdrempelig en gemakkelijk benaderbaar, voor leidinggevenden en medewerkers. Je werkt graag in dualiteit samen met de medisch directeur en toont een grote betrokkenheid en verantwoordelijkheid zonder een negen-tot-vijf mentaliteit. Daarnaast ben je constructief kritisch ('critical friend'), schroom je niet een ander aan te spreken op gedrag en stel je jezelf ook open voor feedback.

De directeur voldoet aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Een academisch werk- en denkniveau, bij voorkeur door een afgeronde academische opleiding in de richting van bedrijfskunde/bedrijfseconomie.
- ▶ Stevige integrale managementervaring op strategisch niveau in een zorgorganisatie of hoog-professionele organisatie (in dat geval ruime affiniteit met ziekenhuiszorg).
- ▶ Gewend om dicht op het bestuurlijke niveau te functioneren, met een bijdrage aan de (bepaling van de) strategische koers. Zorgt voor een constructieve samenwerking met zowel de raad van bestuur als met het managementteam.
- ▶ Veranderkundig en bedrijfsmatig sterk, kijkt met een frisse blik en haalt ideeën op om zaken mogelijk anders/efficiënter te organiseren.
- ▶ Is daadkrachtig, beschikt over executiekracht en komt tot besluiten.
- ▶ Visie op ontwikkelingen in de zorg en multidisciplinair werken.
- ▶ Een goede netwerker en ervaring met het initiëren en onderhouden van externe samenwerkingsverbanden en een stevige gesprekspartner.
- ▶ Een klantgericht en innovatief/'out of the box' denker, gedreven om verbeteringen te realiseren in organisatie en kwaliteit van zorg.
- ▶ Verbinder, hecht veel belang aan directe contacten om zaken voor elkaar te krijgen, communicatief/relationeel sterk, op verschillende niveaus. In staat vanuit verbinding beweging te creëren.
- ▶ Integer, hanteert geen verborgen agenda's, bereikt doelen door overleg, dialoog en open informatie.
- ▶ Neemt verantwoordelijkheid en spreekt ook anderen aan op hun verantwoordelijkheid.
- ▶ In staat om sturing aan (logistieke) processen te geven, gericht op kwaliteit, continuïteit en efficiency.

4. Wat biedt HagaZiekenhuis?

Een dynamische werkomgeving waarin je alle ruimte krijgt om van betekenis te zijn, ambities waar te maken en echt het verschil te kunnen maken.

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.

Een inschaling van de functie, afhankelijk van opleiding, kennis en ervaring en gegeven de zwaarte en complexiteit van de opgave, in FWG 80 op basis van de CAO Ziekenhuizen en een fulltime dienstverband gebaseerd op 36 uur per week.

Goede secundaire arbeidsvoorwaarden conform de cao-ziekenhuizen, waaronder een eindejaarsuitkering, vakantie-uren, een persoonlijk levensfasebudget en pensioenopbouw bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

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 op 18 en 19 maart.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op 25 maart gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **HagaZiekenhuis**.

2 Selectiegesprekken door HagaZiekenhuis

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **26-28 maart**.

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 15-4-2024.

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 kan je contact opnemen met Bernadette van Ling, senior adviseur executive search. Voor vragen over de procedure kan je contact opnemen 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/>.