



## Wervingsprofiel

### Manager Finance & Control

*Bouwend aan een duurzaam financieel beleid van de stichting, het Maasziekenhuis, de zorgcentra en de thuiszorgorganisaties*

12 maart 2024

<b>Opdrachtgever</b>	Pantein
<b>Auteur</b>	Margriet van Ast
<b>Aanvraagnummer</b>	A06181

## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Pantein</b>	<b>3</b>
2.1	Maasziekenhuis, Thuiszorg en Zorgcentra Pantein 'Samen één'	3
2.2	Missie 'Dichtbij huis de best passende zorg bieden voor een goede gezondheid'	3
2.3	Visie en strategische ambities 2030	4
2.4	Koers 2024	5
2.5	Organisatiestructuur en governance	5
2.6	Samenwerking en kernwaarden 'vanuit kracht, verbinding en vakmanschap'	7
<b>3.</b>	<b>De functie van manager Finance &amp; Control</b>	<b>7</b>
3.1	De uitdaging	7
3.2	Resultaatgebieden	8
3.3	Profiel	9
3.4	Kerncompetenties	9
<b>4.</b>	<b>Wat biedt Pantein?</b>	<b>10</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>10</b>

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

## 1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager Finance & Control bij Pantein. 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 websites [www.pantein.nl](http://www.pantein.nl), [www.maasziekenhuispantein.nl](http://www.maasziekenhuispantein.nl), [www.thuiszorgpantein.nl](http://www.thuiszorgpantein.nl) en [www.werkenbijpantein.nl](http://www.werkenbijpantein.nl). We zien je reactie graag tegemoet en kijken uit naar een persoonlijke ontmoeting.

## 2. Pantein

### 2.1 Maasziekenhuis, Thuiszorg en Zorgcentra Pantein ‘Samen één’

Pantein is een veelzijdige speler in de zorg en wil inwoners een krachtig en betrouwbaar gezondheidsnetwerk bieden, dat waarde toevoegt aan het dagelijks leven. De organisatie beschikt daartoe over één van de meest brede portfolio's van Nederland door de combinatie van het Maasziekenhuis, zorgcentra, thuiszorg en services aan huis, in de regio's Noordoost-Brabant en de kop van Noord-Limburg (ca. 700.000 inwoners, verdeeld over 16 gemeenten). Dagelijks werken er bij Pantein ruim 3700 medewerkers en 1000 vrijwilligers met elkaar aan het bieden van een compleet en hoogwaardig zorgaanbod; zorg die dichtbij is en vertrouwd voelt, maar ook op-en-top medisch specialistische zorg. Dit maakt Pantein bijzonder! Bovendien geeft de organisatie daadwerkelijk invulling aan het fenomeen netwerkorganisatie en werkt nauw samen met Radboudumc, de Sint Maartenskliniek en partners in de wijk: huisartsen en alle andere zorgpartners, welzijnsinstellingen, onderwijs, ondernemers en gemeenten. Dit alles geclusterd in het platform **Mooi Maasvallei**, waar Pantein een prominente plek inneemt. Mooi Maasvallei heeft als eerste in Nederland in 2023 een integraal regioplan 'Passende zorg in Mooi Maasvallei' overhandigd aan Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) en is goed ontvangen door de minister van VWS. De snelle toets is gehaald en inmiddels is het uitgewerkte transformatie plan aangeboden aan de verzekeraars. Door VWS is het als een mooi voorbeeld en koploper genoemd voor regionale samenwerking in het kader van het IZA. De plannen voor Mooi Maasvallei hebben als voorbeeld gediend voor het regioplan Noordoost Brabant. De omzet van Pantein over 2023 bedraagt ca. € 250 miljoen, en de verwachte winst ca. € 6 miljoen.

### 2.2 Missie 'Dichtbij huis de best passende zorg bieden voor een goede gezondheid'

Deze opdracht voor de samenleving vervult Pantein door in te zetten op een sterk regionetwerk, zorg tijdig te signaleren en daarmee zorg te voorkomen. Dat is ook nodig gezien de forse stijging van de zorgvraag die in het Regiobeeld is geïdentificeerd (ca. 14% groei vraag ziekenhuiszorg en 100% groei ouderenzorg in 2030), terwijl het personeelstekort groeit. Om de groeiende zorgvraag het hoofd te kunnen bieden zet Pantein enerzijds in op preventie en het bevorderen van samenredzaamheid van bewoners om de groei van de zorgvraag zoveel mogelijk af te remmen. Anderzijds zet Pantein in op het leveren van efficiënte, passende zorg in nauwe samenwerking met ketenpartners om zoveel mogelijk effectieve zorg te leveren aan de bewoners die dit nodig hebben. De organisatie ondersteunt inwoners daarom zo goed mogelijk bij hun vitaliteit en zelf- en samenredzaamheid. Dit is mede mogelijk dankzij de samenwerking in Mooi Maasvallei, waarbij zoals aangegeven integrale samenwerking en regioafstemming plaatsvindt tussen de sectoren zorg, welzijn, onderwijs, wonen en werken. Pantein werkt nauw samen met de overige VVT aanbieders in het werkgebied binnen het verband "Iedereen Zorgt". Daar waar zorg niet voorkomen kan worden, wordt bekeken welke zorg passend is en op welke plek deze het beste geboden kan worden. Daarbij zet Pantein zoveel mogelijk in op langer thuis. Als dit medisch niet wenselijk is, dan wordt in overleg met partners gekeken naar alternatieve mogelijkheden zoals de herstellkliniek, een zorgcentrum of het ziekenhuis. Alles is er op gericht om de zorg in samenwerking met partners in de regio zo goed mogelijk beschikbaar en betaalbaar te houden.

### 2.3 Visie en strategische ambities 2030

Nu de betaalbaarheid en beschikbaarheid meer onder druk komen te staan, ziet Pantein de bereidheid van zorgorganisaties om meer samen te werken verder toenemen. Inwoners krijgen ook meer en meer verantwoordelijk voor de eigen zorg en gezondheid. Pantein wil daarin zo goed mogelijk ondersteunen en werkt daarom vanuit het gedachtengoed van Positieve Gezondheid: gezondheid als breed begrip waar ook aandacht is voor kwaliteit van leven, zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie. Vanuit dit brede begrip is samenwerking met andere zorg- en welzijnsorganisaties een vanzelfsprekendheid. Door de dubbele vergrijzing en een krimpende beroepsbevolking ligt er een grote maatschappelijke uitdaging om voor de inwoners in ons werkgebied noodzakelijke, hoogwaardige en persoonsgerichte zorg te behouden. Alleen door samen te werken kan men de uitdagingen van de toekomst aan om de regio aantrekkelijk te houden en om er te willen wonen en werken, en goed onderwijs en goede zorg te kunnen (blijven) bieden. Samen met partners werkt Pantein actief aan het creëren van duurzame en betaalbare zorg voor de toekomst. De Panteinvisie staat dan ook niet op zichzelf, maar is vervlochten met de visies van haar samenwerkingspartners. De visie 2030 schetst een beeld van waar Pantein in 2030 wil staan is vertaald in vier strategische ambities, die de stip op de horizon vormen:

- ▶ **Persoonsgerichte, passende zorg op de juiste plek in het netwerk:** De zorg die Pantein biedt is noodzakelijk en goed afgestemd op de persoonlijke behoeften en het perspectief van de inwoners. In gesprek met de cliënt (en met betrokkenheid van naasten) beslissen collegae samen welke zorg waarde toevoegt aan de kwaliteit van leven. Dit vraagt dat collegae goed luisteren en de persoonlijke situatie steeds goed in ogenschouw nemen. De zorg sluit aan op wat de cliënt belangrijk vindt ten aanzien van de verschillende dimensies van Positieve Gezondheid. Vanuit de gedachte van fysiek en psychisch welbevinden is er aandacht voor preventie. Waar nodig bespreken collegae de relatie tussen leefstijl, gezondheid en functioneren met cliënten. In samenwerking met cliënten, verwijzers en andere zorgpartners, zoekt Pantein naar de juiste plek om zorg te verlenen. Binnen Pantein wordt zorg zoveel mogelijk thuis geboden en waar nodig in het ziekenhuis, de herstelkliniek of in één van de zorgcentra. Waar mogelijk wordt de zorg ondersteund met digitale middelen (hybride zorg) en kan Pantein middels een optimale inzet van zorgtechnologie en eHealth mensen in principe (specialistische) zorg thuis bieden. Als de juiste plek om zorg te verlenen bij haar zorgpartners is, dan zorgt Pantein dat haar cliënten daar terecht kunnen. Tenslotte heeft Pantein een krachtig gezondheidsnetwerk voor de inwoners in haar werkgebied gebouwd, samen met een breed scala aan partners op verschillende niveaus in de wijk, het dorp, de regio of bredere werkgebied, zodat er samenhang en synergie is. Hiermee ondersteunt Pantein de gezondheid en vitaliteit van inwoners - van jong tot oud - in haar werkgebied.
- ▶ **Hoogwaardige en veilige zorg:** Pantein levert hoogwaardige zorg en heeft continue aandacht voor kwaliteit en veilige zorg. De organisatie investeert in bekwame en vitale medewerkers, in methoden en technieken, in opleiding en apparatuur, en vraagt cliënten hoe collegae de zorg nóg beter kunnen maken. Ook hierin werkt Pantein samen met experts en partners. Een innovatie(ontwikkel)agenda draagt bij aan de kwaliteit van zorg en is dienend aan de zorg voor cliënten en inwoners in het werkgebied. Pantein gebruikt data en technologie voor zorg op afstand en op maat o.a. via app-contact, beeldverbinding, mogelijkheden om op afstand te monitoren en diagnostiek thuis. In de zorgcentra zet Pantein domotica in om een veilige omgeving te creëren en doelmatig te werken. In de operatiekamers gebruiken collegae robotica. Vanuit het “Virtual Hospital” wordt het digitale zorgaanbod optimaal ondersteund en structureel ingezet als onderdeel in het regulier medisch specialistisch zorgaanbod.
- ▶ **Gezonde bedrijfsvoering:** De bedrijfsvoering is gezond en maakt het mogelijk om te kunnen blijven investeren in de kwaliteit van zorg en in innovatie. Pantein laat zien wat haar resultaten zijn en sluit het boekjaar af met een goed financieel rendement. De organisatie is kostenbewust, heeft oog voor efficiency in de processen en werkt samen vanuit de één Panteingedachte. Vanuit eenieders rol en op elk niveau van de organisatie nemen collegae eigen verantwoordelijkheid, zijn transparant in het handelen en signaleren tijdig risico's in het belang van cliënten en de organisatie en acteren daarop.

- ▶ **Duurzame organisatie:** Pantein gaat voor een duurzame langere termijn continuïteit. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers en een gezonde leef- en werkomgeving vindt Pantein belangrijk. Als aantrekkelijke werkgever beschikt Pantein over voldoende medewerkers in de zorg en service afdelingen, die werken vanuit hun vakmanschap en zich blijven ontwikkelen in een stimulerend opleidingsklimaat. Er is extra aandacht voor de oudere werknemer en er is sprake van een laag ziekteverzuim. Pantein heeft zich zowel voor de Care als de Cure gecommitteerd aan de doelstellingen voor de Green Deal 3.0. Onder leiding van een Pantein-brede stuurgroep, zijn diverse werkgroepen opgesteld die actief initiatieven ontwikkelen op de belangrijkste aspecten van de Green Deal. Er zijn belangrijke eerste resultaten bereid op het gebied van energiebesparing, afvalverzameling, voedselverspilling en mobiliteit. Vooruitlopend op de eisen van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), is Pantein gestart met het structureel registeren van het energieverbruik en de CO2 uitstoot. Het energieverbruik binnen Pantein is in 2023 met 7% gedaald ten opzichte van 2022. Dit resulteert in 13,5% reductie in CO2 uitstoot in 2023 ten opzichte van 2022.

## 2.4 Koers 2024

Het organiseren in multidisciplinaire netwerken wordt steeds belangrijker voor toekomstbestendige en betaalbare zorg. Pantein werkt al jaren op verschillende niveaus aan het verstevigen van samenwerking in haar werkgebieden. Het wordt nu echter ook noodzaak om de regionale oriëntaties in de verschillende werkgebieden steviger te verankeren en zowel juridisch als financieel te formaliseren. Dit doet Pantein door passende samenwerkingsvormen verder uit te bouwen met andere ziekenhuizen, VVT aanbieders (onder andere in IedereenZorgt), de huisartsen en GGZ, gemeenten en partners van andere sectoren, zowel binnen als buiten Mooi MaasVallei. Voor 2024 ligt de focus binnen Pantein op de volgende thema's:

- ▶ Persoonsgerichte zorg op de juiste plek in het netwerk door de juiste medewerker.
- ▶ Regionale samenwerking verbreden en versterken.
- ▶ Behoud van medewerkers en aandacht voor de rol van vrijwilligers en mantelzorgers.
- ▶ Gezonde bedrijfsvoering en een duurzame organisatie.

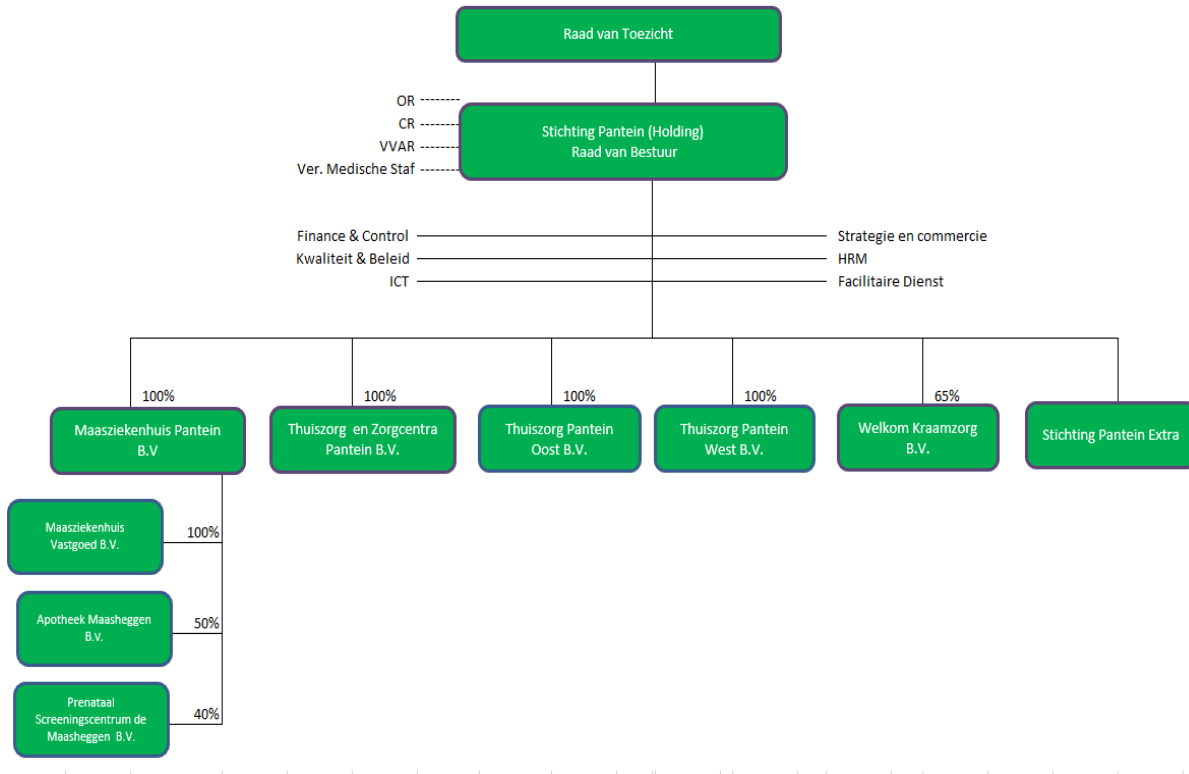
Daarnaast vraagt een aantal externe ontwikkelingen bijzondere aandacht:

- ▶ De sterke stijging van kosten: met name de loonkosten, inflatie, energieprijzen en bouwkosten.
- ▶ De druk op de tarieven: met name de korting op de Wlz tarieven heeft bijzonder grote gevolgen voor zorgpersoneel en cliënten in de ouderenzorg. Samen met meer dan 250 andere ouderenzorgorganisaties spant Pantein zich in om de uitdagingen in de ouderenzorg onder de aandacht te brengen van de instanties en de Tweede Kamer.
- ▶ De krapte op de arbeidsmarkt waardoor veel inspanningen nodig zijn om zorgpersoneel te behouden, op te leiden en aan te trekken.
- ▶ De noodzakelijke verduurzaming van de zorg, conform de ambities van de Green Deal 3.0 en de CSRD.
- ▶ De versnelling van de noodzaak tot digitalisering en de daaruit volgende eisen op het gebied van dataveiligheid en privacy.

## 2.5 Organisatiestructuur en governance

Stichting Pantein is 100% aandeelhouder en bestuurder van twee zorgbedrijven (zorg BV's): Maasziekenhuis Pantein BV en Thuiszorg en Zorgcentra Pantein BV. De 100% dochterondernemingen van Stichting Pantein hebben geen eigenstandige directievoering en daarmee kent Pantein Zorggroep een ver doorgevoerde concernopzet, waarbij de bedrijfsdelen in de verschillende juridische entiteiten acteren als een functionele eenheid. Pantein is voornemens met ingang van 1 januari 2025 een structuurwijziging in de care door te voeren. De aangepaste juridische structuur past bij de ontwikkelingen in de zorgsector, helpt om de regionale samenwerkingen vorm te geven, houdt rekening met de financiële geldstromen en verantwoording, en biedt bovendien kansen in verweer en onderhandelingen. Inmiddels zijn twee lege thuiszorgzorg BV's opgericht, waarvoor de Wtza vergunningsaanvraag loopt: Thuiszorg Pantein West BV met de extramurale activiteiten in West en Thuiszorg Pantein Oost BV met de extramurale activiteiten in Oost. Na het verkrijgen van de Wtza vergunning en de AGB code worden de systemen ingericht, zodat het personeel dat op 1 januari 2025 bij de splitsing overgaat direct zorg kan leveren in de desbetreffende BV.

Thuiszorg en Zorgcentra Pantein BV is de veranderende/splitsende rechtspersoon. Deze BV gaat na de splitsing verder onder de naam Zorgcentra Pantein BV. Stichting Pantein is 100% aandeelhouder van alle bovengenoemde BV's. Hierop vooruitlopend is ook Stichting Pantein Extra nu onder Stichting Pantein geplaatst. Het huidige organogram van de juridische entiteiten:



De tweehoofdige raad van bestuur van Pantein is integraal eindverantwoordelijk voor het besturen van de organisatie. Dit behelst onder andere de verantwoordelijkheid voor het realiseren van de maatschappelijke en statutaire doelstellingen van de organisatie, de strategie, het beleid, de daaruit voortvloeiende resultaten en kwaliteit en veiligheid van de zorg. Beide bestuurders leggen verantwoording af aan de raad van toezicht over visie/strategie, meerjarenbeleidsplan, kwaliteit en veiligheid van zorg, begroting en jaarplan en behaalde resultaten. De raad van toezicht vervult een actieve rol ten aanzien van de strategie en de maatschappelijke functie van Pantein. De raad van toezicht houdt integraal toezicht op het gevoerde beleid van de raad van bestuur en op de algemene gang van zaken binnen Pantein, haar dochterondernemingen en daarmee verbonden instellingen.

Medezeggenschap is belangrijk binnen Pantein. Medewerkers (medisch specialisten, verpleegkundigen, verzorgenden en ondersteunend personeel) denken in een vroeg stadium mee over ontwikkelingen en beleid. Inbreng is er ook vanuit de OR. Een door de OR opgerichte klankbordgroep van medewerkers, werkzaam bij verschillende onderdelen van Pantein, adviseert de OR de raad van bestuur over actuele thema's, beleid en werkwijzen. Daarmee geven zij belangrijke inbreng voor het werkgeversbeleid bij Pantein. Regelmatig overlegt de raad van bestuur in het kader van belangenbehartiging dan ook met de Cliëntenraden, de Ondernemingsraad, de Verpleegkundige en Verzorgende Adviesraad en met de Vereniging Medische Staf van het ziekenhuis.

Pantein kenmerkt zich door een slagvaardige organisatiestructuur met korte lijnen en directe contacten met de managers in de zorgbedrijven en de ondersteunende diensten. De ondersteunende diensten, waaronder Finance & Control, rapporteren rechtstreeks aan de raad van bestuur.

## 2.6 Samenwerking en kernwaarden 'vanuit kracht, verbinding en vakmanschap'

Samenwerken bij Pantein betekent onderdeel zijn van een interessant samenspel van professionals die werkzaam zijn bij de cliënt thuis, in het zorgcentrum en het ziekenhuis. Pantein is daarbij gericht op de toekomst. Er is een cultuur van vernieuwen en verbeteren en er is ruimte voor experiment. De wendbaarheid en eenvoud in de organisatiestructuur, zoals hiervoor geschetst, maakt dit mede mogelijk. Drie kernwaarden geven de intrinsieke motivatie weer; hier lopen collegae binnen Pantein warm voor! Deze waarden geven concrete handvatten voor het dagelijks handelen en leggen de basis voor verbinding met cliënten, collega's, verwijzers, verzekeraars en alle andere stakeholders:

- ▶ **Vanuit kracht:** Collegae denken vanuit kansen en mogelijkheden van mensen in plaats van beperkingen. Men laat mensen zelf keuzes maken en hebben oog voor hoe iemand in het leven staat.
- ▶ **Verbinding:** Collegae investeren actief in samenwerking met anderen, met partners binnen en buiten de zorg. Samen kan men meer betekenen op het gebied van gezondheid.
- ▶ **Vakmanschap:** Goede zorg bieden vraagt dat collegae zichzelf blijven ontwikkelen en dat men zorgt voor een goed samenspel tussen klanten, mantelzorgers/vrijwilligers en professionals.

## 3. De functie van manager Finance & Control

Wij zijn voor Pantein, ter opvolging van de huidige interim invulling, op zoek naar een nieuwe vaste collega op de positie van manager Finance & Control, die vanuit een dienstverlenende, multidisciplinaire en ondernemende blik meebouwt aan duurzaam financieel beleid en organisatieontwikkeling.

### 3.1 De uitdaging

In de brede functie van manager Finance & Control ben je het financieel geweten van Pantein en verantwoordelijk voor het doorontwikkelen van een duurzaam financieel beleid van de stichting, het Maasziekenhuis, de zorgcentra en de thuiszorg organisaties van Pantein. Als lid van het bestuursteam en de overlegtafels cure en care, draag je, vanuit een medeverantwoordelijkheid voor het geheel, actief bij aan de realisatie van de (overall) strategische koers en (regionale) positionering van de organisatie en weet je in te spelen op een veranderende omgeving (toenemende zorgvraag en minder zorgmedewerkers). Je hebt een heldere visie op regionale netwerksamenwerking, een optimale samenwerking tussen primair proces en ondersteunende diensten, de integrale rol van de afdeling Finance & Control, alsook op financieel beheer, corporate social responsibility en risicomanagement. Je draagt zorg voor het doorontwikkelen van de financiële performance en soliditeit. Je signaleert kansen in de externe en interne omgeving, stuurt proactief op samenwerking en procesoptimalisatie in de bedrijfsmatige ondersteuning van de zorg binnen Pantein en levert een bijdrage aan de organisatieontwikkeling richting zorgketens. Dit doe je vanuit overzicht, kennis en ervaring en een ondernemende hands-on mentaliteit. Daarbij ben je een stevige strategische sparringpartner van de raad van bestuur, auditcommissie en raad van toezicht en collega managers. Je geeft direct leiding aan de afdeling Business Control (7 collegae), de afdeling Finance & Control Algemeen (8 medewerkers), het hoofd Zorgcontrol (en daarmee indirect aan 12 medewerkers binnen deze afdeling) en het hoofd Financiële en Salarisadministratie (en daarmee indirect aan 18 medewerkers binnen deze afdeling). Het vanuit een heldere koers ontwikkelen van doelmatige dienstverlening en het binden en boeien van medewerkers zijn belangrijke aandachtspunten. Tenslotte leg je in deze rol direct verantwoording af aan het lid raad van bestuur.



## 3.2 Resultaatgebieden

Er is ten aanzien van de portefeuille in deze functie sprake van vier gedefinieerde resultaatgebieden.

Ten aanzien van strategisch F&C beleid draag je zorg voor:

- ▶ De totstandkoming en het onderhoud van het F&C beleid, waaronder treasury, fiscaliteiten, verzekeringen, businessanalyse en administratieve organisatie.
- ▶ De totstandkoming en het onderhoud van de rapportage conform de eisen van de Corporate Sustainability Reporting Directive.
- ▶ De afstemming met de raad van bestuur omtrent dit beleid en het adviseren inzake de uitvoering.
- ▶ Het deelnemen aan en/of aansturen van beleidsvoorbereidende commissies en werkgroepen.
- ▶ Het adviseren van de raad van bestuur bij overleg met opdrachtgevers en belanghebbenden (o.a. zorgverzekeraars, zorgkantoren en gemeenten).
- ▶ Het (laten) ontwikkelen van relevante business cases voor de organisatie.
- ▶ Budgetverantwoordelijkheid.
- ▶ Het vertegenwoordigen van de afdeling in externe contacten (o.a. belastingdienst en uitvoeringsinstanties voor de sociale zekerheid).
- ▶ Actuele kennis, implementatie en naleving van relevante ontwikkelingen, wet- en regelgeving.
- ▶ Het leidinggeven aan of participeren in overstijgende projecten in het regionale zorgnetwerk.
- ▶ Het vertegenwoordigen van Pantein in strategische samenwerkingsverbanden en participaties.

Ten aanzien van aansturing en bewaking van de Planning & Control cyclus draag je zorg voor:

- ▶ Het realiseren van de Planning & Control cyclus.
- ▶ Het beoordelen van de jaarstukken van Pantein en de bedrijven.
- ▶ Het bewaken van de voortgang van de Planning & Control cyclus.
- ▶ Het bewaken van de integrale risico beheersing van de organisatie.

Ten aanzien van aansturing en bewaking van de Interne Controle draag je zorg voor:

- ▶ Het realiseren van de Interne Controle.
- ▶ Het toetsen van de opzet, de werking (kwaliteit en voortgang) van de Interne Controle.
- ▶ Het nemen van maatregelen ter verbetering van de AO.

Ten aanzien van leiderschap draag je zorg voor:

- ▶ Het vaststellen van het meerjarenbeleids- en jaarplan voor de afdeling F&C, passend binnen de concernkaders.
- ▶ De realisatie, evaluatie en aanpassing van de doelstellingen, resultaten, middelen en plannings.
- ▶ Het definiëren van benodigde middelen op korte en middellange termijn (personeel, financiën, huisvesting, apparatuur, informatie en organisatie).
- ▶ Werkoverleg, jaargesprekken en het begeleiden en coachen van medewerkers.
- ▶ Het faciliteren van een cultuur waarin medewerkers zich vertrouwd en veilig voelen, met als doel optimaal gebruik te maken van elkaars capaciteiten, en waarin medewerkers gestimuleerd worden om hun creativiteit te gebruiken en hun ondernemerszin te ontplooiën.





### 3.3 Profiel

We zoeken een ervaren, ondernemende en verbindende manager met sterke analytische vaardigheden, die de samenhang van primair en ondersteunend proces doorziet en mensen op alle niveaus kan inspireren, motiveren en meekrijgen. Iemand met een helicopterview, die het overzicht heeft, focus en structuur biedt in de kwantiteit en complexiteit van dossiers en belang hecht duurzaamheid, groei en professionalisering. Daarbij voldoe je als manager Finance & Control aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau en relevante opleiding, bijvoorbeeld op het gebied van bedrijfseconomie, bedrijfskunde of accountancy, met aanvullende vakinhoudelijke en leiderschapsgerichte vorming.
- ▶ Senior directie-ervaring op strategisch niveau in een financiële en/of brede bedrijfsvoerende functie gericht op minimaal het financiële vakgebied, bij voorkeur binnen de zorg (vvt en/of ziekenhuis is een sterke pre) of direct gerelateerd aan financiële dienstverlening binnen de zorgsector (strategische consultancy).
- ▶ Je doorziet strategisch relevante uitdagingen waar de brede sector en regio -waarbinnen Pantein opereert- voor staat en hebt affiniteit met de doelgroepen binnen Pantein.
- ▶ Je hebt een visie op en bent in staat om sturing te geven aan dienstverlenende organisatieprocessen, gericht op kwaliteit, continuïteit en efficiëntie, in een goede samenhang en relatie met het primair proces.
- ▶ Ervaring met het initiëren en als boegbeeld uitdragen en implementeren van organisatieontwikkelings- en transitieprocessen, vanuit een hoge mate van organisatiesensitiviteit en met oog voor fases van groei.
- ▶ Ruime ervaring in het op inspirerende en coachende wijze leidinggeven aan (teams van) hoogopgeleide professionals in een complexe veranderende organisatie; gericht op integrale verbinding, innovatie, samenwerking en ontwikkeling van organisatie, teams en medewerkers. Je weet dit vorm te geven vanuit een plezierige balans tussen vertrouwen en control.
- ▶ Kennis van relevante wet- en regelgeving, financieringsstructuren (cure en care), duurzaamheid en risicomanagement.

### 3.4 Kerncompetenties

- ▶ Stevige ondernemende en servicegerichte persoonlijkheid, analytisch en strategisch scherp in complexiteit, senior presen(ta)tie, neemt positie in, spreekt zich uit, slagvaardig, neemt initiatief en regie, geeft inspirerend en ontwikkelgericht leiding aan (teams van) medewerkers en stimuleert eigenaarschap.
- ▶ Samenwerkings- en netwerkgerichte teamspeler, weet effectief te communiceren en te onderhandelen en snel het vertrouwen te winnen bij gesprekspartners door transparantie, integriteit, luisterend vermogen, oplossingsgerichtheid en pragmatisme. Is goed geïnformeerd, planmatig besluitvaardig en standvastig.
- ▶ Innovatieve en transitiegerichte verbinder, gericht op het overkoepelend belang, organisatie- en bestuurlijk sensitief, breed gedragsrepertoire, kan adequaat en met gevoel voor verhoudingen interveniëren in groepsprocessen en vindt het van belang om zaken open op tafel te leggen, te bespreken en te leren van elkaar. Weet vanuit overzicht en wenkend perspectief te prioriteren en te structureren (PDCA) en is gericht op collectief resultaat.
- ▶ Is zich bewust van eigen rol, toont voorbeeldgedrag en reflecteert regelmatig op proces en het eigen leiderschap.
- ▶ Energiek in de omgang, humor en relativeringsvermogen.

Ben jij een verbindende, vernieuwende en ondernemende leider met zowel een ambitieuze visie op integrale ondersteunende bedrijfsvoering vanuit Finance & Control binnen Pantein, alsook op de positionering van Pantein in het regionale speelveld? Ben je strategisch sterk, netwerk- en samenwerkingsgericht én beschik je over transitie- en executiekracht? Dan gaan we zeer graag met je in gesprek.

## 4. Wat biedt Pantein?

- ▶ Een warm welkom in een uitdagende en ambitieuze werkomgeving en regionale organisatie. Samen met vakkundige en betrokken collega's krijg je alle ruimte om van betekenis te zijn en namens de stichting, het Maasziekenhuis, thuiszorg en zorgcentra Pantein, in samenwerking met bestaande en nieuwe strategische partners, bij te dragen aan passende en toekomstbestendige zorg voor inwoners;
- ▶ Een inschaling van de functie in FWG 80, 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 Beugen / hybride);
- ▶ 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;
- ▶ Aandacht voor het gedachtegoed van Positieve Gezondheid; medewerkers worden gestimuleerd om regelmatig stil te staan bij de eigen gezondheid. Immers, alleen als je goed voor jezelf zorgt, kun je goed voor anderen zorgen;
- ▶ Uitstekende secundaire arbeidsvoorwaarden conform de CAO Ziekenhuizen, waaronder een eindejaarsuitkering van 8,33%, vakantiegeld 8,33% en een goede pensioenopbouw bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Via een meerkeuzesysteem zijn bovendien aanvullende arbeidsvoorwaarden mogelijk, bijvoorbeeld een fiets, computer, laptop, telefoon, bedrijfsfitness- of studiekostenregeling.

## 5. De selectieprocedure

We ontvangen je sollicitatie graag uiterlijk **2 april 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 in **week 14**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **10 april 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste selectieronde bij Pantein.

### 2 Selectiegesprekken door Pantein

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gespreksronde met een selectie- en adviescommissie bij Pantein op **18 april 2024**. Een tweede gespreksronde met de selectiecommissie vindt plaats op **23 april 2024**. Adviseurs van Leeuwendaal zijn eveneens aanwezig bij beide rondes. Optioneel vormt een assessment onderdeel van de procedure. Ook voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Tenslotte vindt op een nader te bepalen moment in **week 17** 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/](http://www.leeuwendaal.nl/vacatures/)