



Wervingsprofiel

Manager Zorg en Bedrijfsvoering (Lid MT)

Leidinggevend aan thema's 'Oncologie en MDL' en 'Beschouwend'

7 mei 2025

Opdrachtgever: Ziekenhuis Gelderse Vallei

Auteur: Margriet van Ast

Aanvraagnummer: A07147

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Organisatie	3
2.1	Ziekenhuis Gelderse Vallei: het ziekenhuis voor voeding, bewegen en slaap	3
2.2	Kernwaarden	3
2.3	Ambities en Focus 2025	4
2.4	Organisatiestructuur	5
2.5	Bestuur en besturingsfilosofie	6
3.	Functie van manager Zorg en Bedrijfsvoering	6
3.1	Uitdaging	6
3.2	Resultaatgebieden	7
3.3	Profiel	8
3.4	Functie-eisen	8
3.5	Kerncompetenties	8
4.	Wat biedt Ziekenhuis Gelderse Vallei?	9
5.	Selectieprocedure	9

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager zorg en bedrijfsvoering voor de thema's 'Oncologie en MDL' en 'Beschouwend' bij Ziekenhuis Gelderse Vallei. 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 informatie verwijzen wij je graag naar de sites www.geldersevallei.nl en www.werkenbijgeldersevallei.nl. We zien je reactie graag tegemoet en zien uit naar een persoonlijke ontmoeting.

2. Organisatie

2.1 Ziekenhuis Gelderse Vallei: het ziekenhuis voor voeding, bewegen en slaap

[Ziekenhuis Gelderse Vallei](http://www.geldersevallei.nl) is een regionaal ziekenhuis met als speerpunt: Voeding, Bewegen en Slaap. De organisatie levert met ca. 2655 medewerkers, 220 medisch specialisten en 300 vrijwilligers hoogwaardige, goed georganiseerde en mensgerichte zorg aan patiënten in West- en Midden-Gelderland en Oost-Utrecht. Dit verzorgingsgebied telt ruim 340.000 inwoners. Ook heeft het ziekenhuis spreekuurcentra in Barneveld en Veenendaal. Zo waarborgt zij de patiëntenzorg dichtbij huis voor de inwoners van met name de Gelderse Vallei, maar ook voor patiënten van (ver) daarbuiten. Patiënten kunnen bij Ziekenhuis Gelderse Vallei terecht voor bijna alle medische specialismen. Zo levert het ziekenhuis een volledig pakket aan professionele zorg, onderzoek en behandeling en vervult daarmee een belangrijke regionale functie. Op een aantal gerichte medische gebieden heeft het ziekenhuis specifieke expertise in huis, wanneer het gaat om het speerpunt Voeding, Bewegen en Slaap. Dit zijn de expertisecentra [DarmLeverCentrum](http://www.darmlevercentrum.nl), [Reuk- en smaakcentrum](http://www.reukensmaakcentrum.nl), [Slaapcentrum](http://www.slaapcentrum.nl) en [Sports Valley](http://www.sportsvalley.nl). Deze expertisecentra ontwikkelen kennis en kunde die (inter)nationaal wordt erkend en breed toegepast kan worden in het ziekenhuis.

Het ziekenhuis is volop in ontwikkeling. Op basis van de huidige visie en strategie, met een duidelijke focus op gezondheid in de Gelderse Vallei, zet de organisatie in op het worden van een hybride netwerkziekenhuis dat gaat voor gezondheidswinst. Het ziekenhuis heeft de afgelopen jaren dan ook een koploperspositie verworven op het terrein van digitale zorg. Met het samenhangend transformatieplan 'Op weg naar het hybride ziekenhuis' wordt daar de komende drie jaar een impuls aan gegeven. Denk daarbij aan hybride e-zorgpaden, remote monitoring zowel klinisch als thuis, zelfmetingen door patiënten, het inzetten van digitale robots (RPA) in de zorg én een inspirerend scholings- en verandertraject voor alle (zorg)professionals en patiënten.

Tot slot is Ziekenhuis Gelderse Vallei een netwerkziekenhuis dat invulling geeft aan haar (maatschappelijke en strategische) rol in het netwerk, door het aangaan van samenwerkingen en allianties. Dit komt tot uiting in onder andere het regioplan waarin het ziekenhuis samenwerkt aan zorg, gezondheid en preventie voor gezondere inwoners in de Gelderse Vallei. In het regioplan 'Vitale Gelderse Vallei' hebben de zeven gemeenten, regionale zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijs- en kennisinstellingen, woningbouwcorporaties en zorgverzekeraar Menzis vastgelegd hoe ze dat de komende jaren samen gaan aanpakken. Het regioplan zet in op vijf opgaven: kansrijk opgroeien, mentaal vitaal, vitaal oud worden, passende acute zorg en passende zorg en ondersteuning bij inwoners met meerdere problemen.

2.2 Kernwaarden

Binnen Ziekenhuis Gelderse Vallei staan de volgende kernwaarden centraal: ZORGZAAM oprecht betrokken, DESKUNDIG professioneel en kennis gedreven, GEWOON met beide benen op de grond, DURF grensverleggend en doelgericht en TROTS eigenzinnig en vol zelfvertrouwen. Het ziekenhuis maakt zich sterk voor maatschappelijk bewust ondernemen en heeft zich gecommitteerd aan de Green Deal zorg. De organisatie heeft te maken met stijgende kosten en schaarste aan middelen en heeft een jaaromzet van circa € 300 miljoen (2024). In de komende jaren wordt geïnvesteerd in medewerkers, huisvesting, medische apparatuur en innovatie.

Om hiervoor benodigde financiële ruimte te garanderen blijft Ziekenhuis Gelderse Vallei vol inzetten op integraal capaciteitsmanagement en herinrichting van processen om de capaciteit zo doelmatig mogelijk te organiseren. In 2023 is daartoe ook een meerjarig rendementsverbeteringsprogramma gestart.

2.3 Ambities en Focus 2025

Begin 2024 heeft Ziekenhuis Gelderse Vallei de herijking van ZGVisie en de daarbij horende strategische doelen met een brede betrokkenheid vanuit de organisatie afgerond. De programma's onderliggend aan de 4 belangrijke strategische onderwerpen uit de ZGVisie leggen de basis voor de Focus 2025. Dit helpt de organisatie om focus aan te brengen en koers te houden in een wereld waar steeds veranderingen in optreden. Op die manier werkt de organisatie successievelijk toe naar het hybride netwerkziekenhuis dat zich richt op gezondheidswinst.

- ▶ **Ziekenhuis Gelderse Vallei gaat voor gezondheidswinst:** Ziekenhuis Gelderse Vallei werkt aan gezondheid door in te zetten op 3 belangrijke bouwstenen: Voeding, Bewegen en Slaap. Hier zit haar kracht. Op het gebied van preventie heeft het ziekenhuis een rol als kennisdrager en aanjager in de regio Gelderse Vallei. Het ziekenhuis levert die zorg die het meeste bijdraagt aan gezondheidswinst en maakt dit meetbaar. Ambities daarbij zijn: a) bijdragen aan een gezondere regio en ervaren en meten van gezondheidswinst, b) een onmisbare schakel (van kennis) vormen in de regio als het gaat om preventie, en c) professionals en inwoners/patiënten ervaren het belang van voeding, bewegen en slaap als bouwstenen van zorg en dragen dat uit. Voor 2025 betekent dit:
 - Stimuleren van gezond gedrag, onder meer door (secundaire) preventie als thema in de spreekkamer te benoemen, het leefstijlloket in te zetten, prehabilitatie breder uit te voeren en kennisdeling in het netwerk.
 - De doorontwikkeling en ziekenhuisbrede implementatie, o.a. op basis van de in 2024 gewijzigde governance structuur voor voeding, bewegen en slaap en vanuit onze expertisecentra.
 - Meten en beschikbaar maken van uitkomsten van zorg.
- ▶ **In ZGV Zorg staat de relatie centraal:** ZGV Zorg is de manier waarop Ziekenhuis Gelderse Vallei invulling geeft aan passende zorg. Hierbij staat de relatie centraal tussen medewerker en patiënt, medewerkers onderling en organisatie en medewerker. Het ziekenhuis is een inclusieve organisatie met oog voor elkaar, die haar successen viert. Onderwerpen als 'samen beslissen', 'uitkomsten van zorg' en patiëntervaringen zijn de basis voor continue verbetering. Samen leren en reflecteren én aandacht voor verschillen zijn hierbij belangrijk. Ambities daarbij zijn: a) samenwerken vanuit gelijkwaardigheid en het onderling benutten en erkennen van ervaringen en expertise, b) met de patiënt en diens netwerk werken aan een realistisch gezondheidsdoel in een hybride zorgproces ('samen beslissen'), en c) (zorg)professionals ervaren werkplezier en ruimte voor professionele groei om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Voor 2025 betekent dit:
 - Invulling geven aan het in 2024 ontwikkelde medisch leiderschapsprogramma en voortzetting van het verpleegkundig leiderschap.
 - Faciliteren van uitkomstgerichte zorg.
 - Aandacht blijven houden voor het werkplezier van onze medewerkers.
 - Aandacht blijven vragen voor samen beslissen en op basis van patiënt- en medewerkerservaringen verbeteringen realiseren.
- ▶ **Ziekenhuis Gelderse Vallei werkt samen in het netwerk:** Ziekenhuis Gelderse Vallei focust zich primair op haar regio, de Gelderse Vallei, en zet in op de zorg die écht bij haar (thuis)hoort. Het ziekenhuis vormt daarbij onderdeel van de totale zorg in het netwerk van de patiënt. Samen met ketenpartners (huisartsen, VVT, GGZ en andere partners, ook binnen het sociaal domein) werkt het ziekenhuis aan de transformatie naar passende zorg. Ze werkt gelijkgericht samen aan de transitie naar passende zorg, ondersteuning en gezondheid binnen de Gelderse Vallei, in lijn met het regioplan voor de Vitale Gelderse Vallei. De wens is het huidige zorglandschap duurzaam te veranderen: het ideaalbeeld is 1 integrale netwerkorganisatie in de regio. Het maken van portfoliokeuzes vindt dan ook in samenspraak met andere ziekenhuizen plaats. Uitgangspunt hierbij is dat Ziekenhuis Gelderse Vallei brede medisch specialistische basiszorg levert aan al haar patiënten.

Het samenwerken in andere netwerken zoals ARTZ, OncoOost en ROAZ zorgt dat het ziekenhuis alle medisch specialistische zorg voor al haar patiënten kwalitatief goed en toegankelijk houdt. Ambities daarbij zijn: a) het behouden van toegankelijke zorg in de regio door gezamenlijk de juiste zorg op de juiste plek te organiseren en te innoveren, b) portfoliokeuzes maken in afstemming met ons netwerk, en c) met (zorg)partners zorgdragen voor aantrekkelijk werkklimaat in de zorg in de regio. Voor 2025 betekent dit:

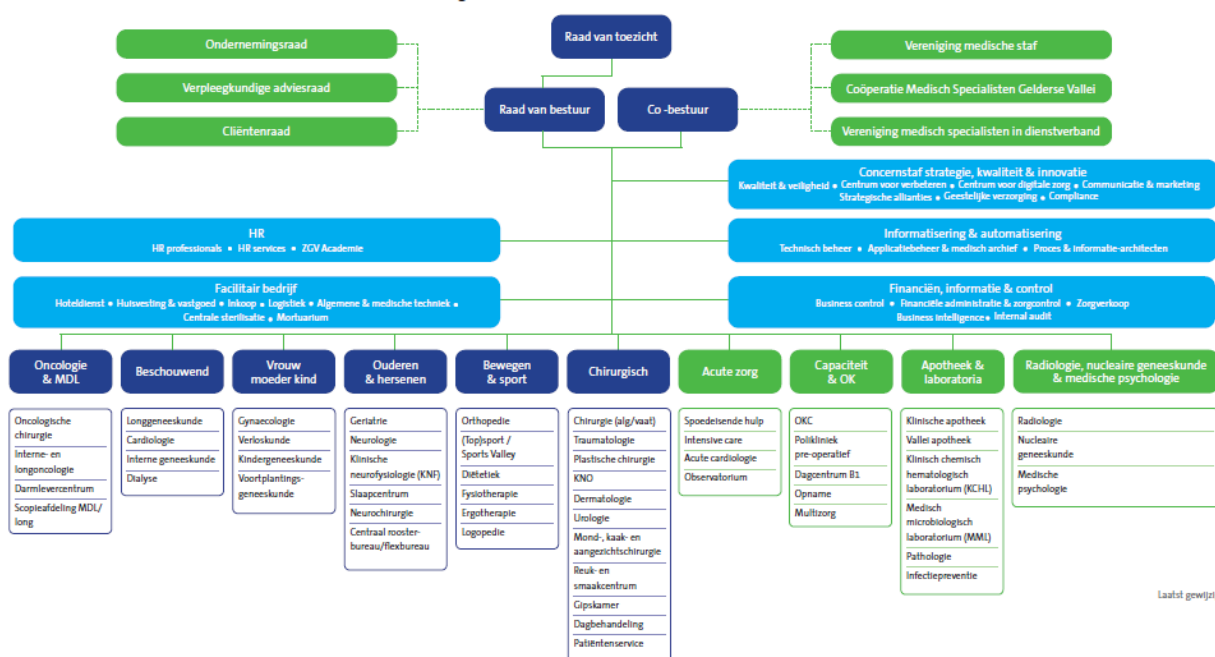
- Dialoog voeren over de toekomstige zorgverlening en de (portfolio)keuzes die dit vraagt. Daarbij ook rekening houdend met de spreiding en concentratie van specifieke patiëntengroepen in afstemming met andere ziekenhuizen.
- Uitwerking geven aan het regioplan voor de Vitale Gelderse Vallei, waaronder informatie-uitwisseling en transformatieplannen gericht op zorg coördinatiecentrum, data-infrastructuur en spoedplein.
- Uitwerken en ondersteunen van ZoZorgt Gelderse Vallei, gericht op regionaal werkgeverschap.

► **Ziekenhuis Gelderse Vallei is klaar voor de toekomst:** De zorg anders durven organiseren helpt Ziekenhuis Gelderse Vallei de zorg toegankelijk te houden. Na de succesvolle lancering van eZorgpaden en de implementatie van Nexus fase 1 blijft het ziekenhuis volop inzetten op digitalisering en innovatie. Hierbij gaat de organisatie uit van de volgende principes: zelf als het kan, in de 1e lijn als het kan, thuis als het kan of digitaal als het kan. Daarnaast zet zij in op duurzaamheid. Dit doen collega's er niet meer 'gewoon bij', maar maakt men onderdeel van gedrag en handelen. Ambities daarbij zijn: a) samenwerken aan verbeteringen en innovaties, b) optimaal gebruik maken van materialen en middelen, en c) slim gebruik maken van bewezen digitale middelen en data om de zorg te verbeteren en toegankelijk te houden. Voor 2025 betekent dit:

- Uitvoeren van fase 2 Next.
- Uitvoeren van het FIT-programma, gericht op duurzame rendementsverbetering, het verbeteren van de financiële prestaties en de randvoorwaarden voor de investeringsagenda.
- Binnen begroting blijven, waarvoor van iedereen een strakke(re) sturing wordt gevraagd.
- Uitvoering geven aan de digitale strategie en het transformatieplan van het hybride ziekenhuis.
- Investeren in duurzaamheid, waaronder energiebesparing en afvalstromen.

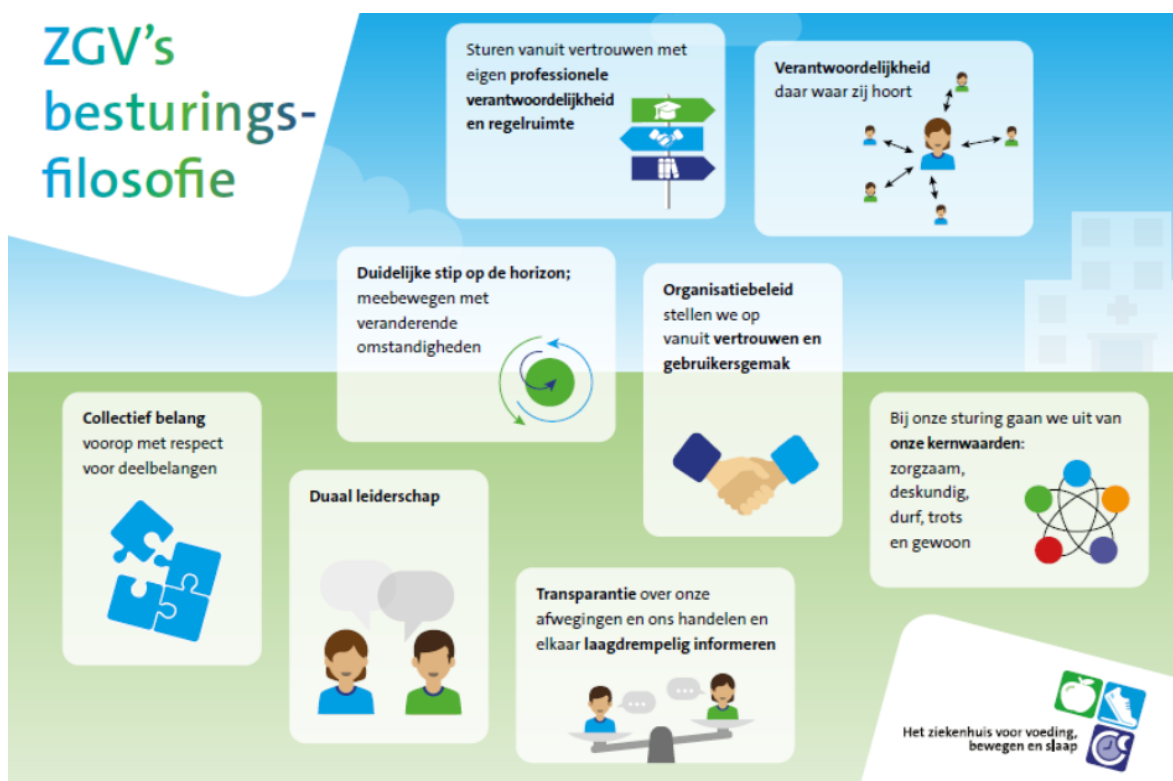
2.4 Organisatiestructuur

Het primair proces van het ziekenhuis is ingericht rondom tien zorgthema's. De thema's worden elk geleid door een manager Zorg en Bedrijfsvoering (themamanager) én een vakgroepoverstijgend medisch leider op basis van duaal management, waarbij iedere manager Zorg en Bedrijfsvoering twee thema's aanstuurt.



2.5 Bestuur en besturingsfilosofie

De voorzitter raad van bestuur en het lid raad van bestuur vormen een collegiaal bestuur, ieder met eigen portefeuilles. De raad van bestuur draagt de collectieve eindverantwoordelijkheid voor het functioneren van de organisatie in totaliteit en legt hierover gezamenlijk verantwoording af aan de raad van toezicht, die uit zes leden en een aspirant lid bestaat. Belangrijke thema's zijn onder andere strategie, kwaliteit van zorg, patiënttevredenheid, financiën en risicomanagement. Duale besturing is van enorme meerwaarde voor het ziekenhuis. Er is sprake van co-bestuur, waarbij de voorzitter en de vicevoorzitter van het bestuur medische staf deelnemen aan de raad van bestuur vergadering. Op bestuurlijk niveau nemen zij belangrijke strategische besluiten in gezamenlijkheid. De besturingsfilosofie wordt als volgt gekenmerkt:



3. Functie van manager Zorg en Bedrijfsvoering

3.1 Uitdaging

Samen met een medisch leider, de afdelingsmanagers en de medewerkers binnen jouw thema's ben je integraal verantwoordelijk voor het thema 'Oncologie en MDL' (vakgroepen oncologische chirurgie, interne- en longoncologie, darmlevercentrum en scopieafdeling MDL/long) en het thema 'Beschowend' (vakgroepen longgeneeskunde, cardiologie, interne geneeskunde en dialyse). Dat wil zeggen voor de kwaliteit en realisatie van de patiëntenzorg en de bedrijfsvoering, alsmede voor het behalen van de resultaten zoals die zijn vastgelegd in de ziekenhuis brede en themagerichte (jaar)plannen. Met betrekking tot het thema 'Oncologie en MDL' geef je direct leiding aan ca. 10,0 fte (inclusief 4 afdelingsmanagers) en indirect aan ca. 80,0 fte medewerkers (inclusief ca. 20,0 fte basisartsen). Met betrekking tot het thema 'Beschowend' geef je direct leiding aan ca. 4,0 fte (inclusief 3 afdelingsmanagers) en indirect aan ca. 200,0 fte medewerkers (inclusief ca. 5,0 fte leerlingen). Daarbij ga je uit van de besturingsfilosofie, zoals geschetst onder paragraaf 2.4. Je werkt als lid van het organisatie brede MT onder meer nauw samen met de andere vier collega managers Zorg en Bedrijfsvoering, de medisch leiders en de stafmanagers en draagt mede de integrale verantwoordelijkheid voor de organisatie als geheel.

Elke manager zorg en bedrijfsvoering is ook verantwoordelijk voor één of meer organisatie brede vraagstukken. Deze vraagstukken, gericht op onder meer HR, ICT, VBS en facilitair worden in overleg met de andere themamanagers verdeeld. Tot slot leg je direct verantwoording af aan de raad van bestuur.

3.2 Resultaatgebieden

Ten aanzien van de volgende resultaatgebieden, ben je als manager Zorg en Bedrijfsvoering verantwoordelijk voor:

Strategie, Markt & Beleidsontwikkeling

- ▶ Het, samen met jouw collega managers, medisch leiders en de raad van bestuur, sparren over strategische keuzes en het uitzetten van een heldere koers voor het ziekenhuis.
- ▶ Het vertalen van de strategische koers naar de organisatorische eenheden en het faciliteren van afdelingsmanagers in wat ze nodig hebben om deze koers te realiseren.
- ▶ Het signaleren en analyseren van relevante in- en externe ontwikkelingen en het nemen van initiatieven om deze te benutten in de doorontwikkeling van de organisatie.
- ▶ Het vertegenwoordigen van de organisatie in externe contacten en het onderzoeken en initiëren van samenwerkingsmogelijkheden (waaronder partner ziekenhuizen en academische centra, huisartsen, VVT, Netwerk palliatieve zorg, oncologienetwerken en gemeenten).

Kwaliteit & Ontwikkeling

- ▶ Het bewaken van de realisatie van de kwaliteit van patiëntenzorg en zorgsupport en het adequaat reageren op verschillende signalen ter verbetering van de kwaliteit.
- ▶ Het ondersteunen van afdelingsmanagers om vorm en inhoud te geven aan het onderhouden en continu verbeteren van gekwalificeerde medewerkers en aan een gezonde formatieopbouw.
- ▶ Het inspireren en coachen van leidinggevendenden, medisch specialisten en medewerkers binnen de thema's om individuele groei van medewerkers te faciliteren en om te sturen op effectieve groepsdynamica, opdat de patiëntenzorg op een hoger niveau wordt gebracht en het werkgeluk van medewerker versterkt wordt.
- ▶ Het realiseren van een positieve leercultuur waarin medewerkers zichzelf mogen zijn.
- ▶ Het continu verbeteren in een veilige omgeving, waarbij de gehele PDCA-cyclus doorlopen wordt en doorlopend gekeken wordt naar dat wat beter kan voor patiënten, medewerkers én organisatie.
- ▶ Het zorgdragen voor een goede overlegstructuur en goede communicatie binnen de thema's en projecten.
- ▶ Het mede zorgdragen voor verbinding tussen de verschillende thema's, om vanuit de keten optimale zorg in het ziekenhuis en daarbuiten te kunnen realiseren en de samenwerking tussen de thema's te verstevigen.

Ondernemerschap & Financiën

- ▶ Het opstellen en uitvoeren van een strategisch plan voor de thema's, dat naadloos aansluit bij de plannen van de collega's, en het bijdragen aan het realiseren van de strategische koers van het ziekenhuis en aan de daarvoor te ontwikkelen kaders en P&C-cyclus.
- ▶ Het effectief (bij)sturen in productie en inzet van mensen en middelen binnen de afgesproken kaders, opdat kwalitatief goede zorg geleverd wordt. Daarbij is ook aandacht voor procesverbetering en kostenbewustzijn over de gehele patiëntroute.

Borging

- ▶ Het continu doorlopen van de PDCA-cyclus, waardoor plannen gerealiseerd, bijgesteld en geborgd worden, waarmee een stevig fundament wordt gelegd voor verdere ontwikkelingen.

3.3 Profiel

Wij zoeken een verbindende en daadkrachtige senior manager met een integrale blik en executiekracht, die in gezamenlijkheid gaat voor het continu verbeteren van zorg binnen een mens- en ontwikkelgerichte cultuur. Je neemt veel bedrijfsmatige expertise mee en je bent in staat om samen met de medisch leider de thema's 'Oncologie & MDL' en 'Beschouwend', met een forse hoeveelheid aan verschillende specialismen, naar de volgende fase te brengen. Tegelijkertijd vormen deze thema's met de andere thema's één ziekenhuis waarbij je als manager het wij-gevoel van Ziekenhuis Gelderse Vallei stimuleert en uitstraalt. Je handelt altijd vanuit het beste voor het ziekenhuis, straalt deskundigheid, vertrouwen en authenticiteit uit. Je creëert samen met de medisch leiders, vakgroepvoorzitters en afdelingsmanagers optimale omstandigheden voor uitstekende en toekomstbestendige zorg en voor het uitvoering geven aan het medisch, verpleegkundig, sociaal beleid en bedrijfsvoering binnen de gestelde kaders. Je bent makkelijk benaderbaar en legt makkelijk contact; je bent dichtbij als het nodig of gewenst is. Je bewerkstelligt een open werkklimaat, coacht en inspireert professionals, herkent (individueel) talent en stimuleert professionele ontwikkeling. Je geeft richting aan én ruimte voor autonomie én verbondenheid, opdat medewerkers zelf in de lead kunnen zijn. Je draagt eraan bij dat de collega's zelfstandig én samen met anderen meer bereiken. Tenslotte bouw je met je ondernemend en verbindend vermogen verder aan samenwerkingsrelaties binnen en buiten het ziekenhuis met bestaande en nieuwe netwerkpartners en in het regionale netwerk.

3.4 Functie-eisen

- ▶ Een bewezen academisch werk- en denkniveau, met sterk ontwikkeld organisatorisch / financieel inzicht.
- ▶ Relevant senior niveau en meerjarige werkervaring in een vergelijkbare strategische bedrijfsvoerende managementfunctie in een complexe klinische setting (ziekenhuis) is een must.
- ▶ Een opleiding op het vlak van bedrijfskunde of gezondheidswetenschappen of een MBA is een pre.
- ▶ Kennis van en/of affiniteit met minimaal een van de thema's 'Oncologie & MDL' en 'Beschouwend' en met ontwikkelingen rondom digitale zorg.
- ▶ Het vermogen om coachend leiding te geven en snel te schakelen in een dynamische en complexe omgeving.
- ▶ Sterk op bedrijfsvoering, financieel inzicht en uitstekend analytisch vermogen, dat gedreven, resultaatgericht met focus op kwaliteit en adequate inzet van mensen en middelen.
- ▶ Bewezen ervaring in complexe en organisatie brede veranderingsprocessen en het daarbij vasthouden aan de stip op de horizon en zorgdragen voor beweging in de gewenste richting, met oog voor medewerkers.
- ▶ Uitstekende relationele en communicatieve vaardigheden en goed in staat tot het initiëren en onderhouden van interne en externe samenwerkingsrelaties.
- ▶ Bereid zijn om onderdeel uit te maken van de crisisorganisatie. Je draait op basis van een rooster mee met bereikbaarheidsdiensten (één week per zes weken).

3.5 Kerncompetenties

- ▶ Stevige persoonlijkheid, neemt positie in, spreekt zich uit, analytisch en strategisch scherp, resultaatgericht, slagvaardig, neemt regie en toont eigenaarschap.
- ▶ Samenwerkingsgerichte teamspeler, weet snel het vertrouwen te winnen bij gesprekspartners door transparantie, integriteit, creativiteit, luisteren, plannen en uitvoeren. Is besluitvaardig, standvastig en laat zich goed informeren.
- ▶ Verbinder, (organisatie-)sensitief, breed gedragsrepertoire, kan adequaat interveniëren in groepsprocessen en vindt het van belang om zaken open op tafel te leggen, te bespreken en te leren van elkaar. Biedt structuur, legt verantwoordelijkheden daar waar het hoort en heeft een goed overzicht in de lopende zaken en problematiek.
- ▶ Innovatief, marktgericht, komt met verrassende ideeën.
- ▶ Bewustzijn omtrent eigen rol, voorbeeldgedrag en reflecteert regelmatig op het proces en op zichzelf.
- ▶ Prettig in de omgang, humor en relativeringsvermogen.

4. Wat biedt Ziekenhuis Gelderse Vallei?

- ▶ Een hartelijk welkom in het ziekenhuis voor Voeding, Beweging en Slaap. Ziekenhuis Gelderse Vallei staat er kwalitatief goed voor en ontwikkelt zich de komende jaren door tot een hybride ziekenhuis. Het hoge ambitieniveau, de prettige werksfeer, de korte lijnen en de grote betrokkenheid en bevologenheid van medewerkers kenmerken de organisatie. Er is ruimte voor innovatie en initiatief wordt gewaardeerd; een mooie kans om vanuit een sleutelrol onderdeel uit te maken van de doorontwikkeling.
- ▶ Een overeenkomst voor onbepaalde tijd, uitgaande van een fulltime dienstverband van 36 uur per week. Bij instap een maximale inschaling in periodiek 10 van FWG 80, conform de CAO Ziekenhuizen, waarna de reguliere periodieken volgen. Definitieve inschaling is afhankelijk van opleiding en ervaring. Daarnaast is er sprake van uitstekende arbeidsvoorwaarden, waaronder een eindejaarsuitkering van 8,33%, een vakantietoeslag en deelname aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Aanvullende specifieke arbeidsvoorwaarden zijn gekoppeld aan het speerpunt 'Voeding, Bewegen en Slaap'. Zo heeft het ziekenhuis een eigen personeelsrestaurant 'De Verbinding', met een veelzijdig en gezond voedingsaanbod. Ook kunnen alle medewerkers kosteloos gebruik maken van de sportfaciliteiten in de sportzaal.

5. Selectieprocedure

Graag ontvangen we je sollicitatie uiterlijk **18 mei 2025**. De selectieprocedure kent vervolgens twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats via MS Teams of op kantoor van Leeuwendaal, uiterlijk in **week 21**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **27 mei** gepresenteerd aan Ziekenhuis Gelderse Vallei. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een eerste selectiegesprek bij Ziekenhuis Gelderse Vallei.

2 Selectiegesprekken door Ziekenhuis Gelderse Vallei

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gesprek met de selectie- en adviescommissie bij Ziekenhuis Gelderse Vallei op **2 juni**. Een tweede gesprek met de raad van bestuur vindt plaats op **19 juni**. Adviseurs van Leeuwendaal zijn bij beide gespreksrondes aanwezig. Het arbeidsvoorwaardengesprek vindt plaats op **24 juni**. Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Een ontwikkelassessment vormt optioneel onderdeel van de procedure.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 juli 2025**.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Margriet van Ast, senior adviseur executive search, via 06 – 200 15 978 en voor vragen over de procedure met Maxine van Ekelenburg, research consultant, via 088–00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: www.leeuwendaal.nl/vacatures/.

Over de inzet van videobellen vanuit Leeuwendaal

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.