

## Profiel

Directeur-bestuurder

1 februari 2019



**Opdrachtgever**  
DUO Huisartsenpost

**Voor meer informatie over de functie**  
Janine Trompetter en Manon Min, adviseurs Leeuwendaal  
Telefoon (088) 00 868 00

**Voor sollicitatie**  
[www.leeuwendaal.nl](http://www.leeuwendaal.nl)

Niets uit dit profiel mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Leeuwendaal gereproduceerd worden.

## Inhoudsopgave

---

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>De organisatie</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>De functie directeur-bestuurder</b>	<b>6</b>
	3.1 De opgave	6
	3.2 De belangrijkste resultaatgebieden:	6
<b>4</b>	<b>De gewenste capaciteiten</b>	<b>8</b>
	4.1 Persoonlijkheidsprofiel	8
	4.2 Competenties	8
<b>5</b>	<b>De arbeidsvoorwaarden</b>	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>10</b>

## 1 Inleiding

---

Dit document geeft inzicht in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie van directeur-bestuurder bij DUO Huisartsenpost (hierna te noemen DUO HAP).

We gaan in op de organisatie en de belangrijkste toekomstige ontwikkelingen van de organisatie. Verder beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten/competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. Ook vindt u een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer informatie adviseren we u om de sites van huisartsenpost NWN ([www.huisartsenpost-nwn.nl](http://www.huisartsenpost-nwn.nl)) en huisartsenpost Delft ([www.huisartsenpostdelft.nl](http://www.huisartsenpostdelft.nl)) te bekijken. Wellicht ten overvloede: waar in dit profiel “hij” staat kan uiteraard ook “zij” gelezen worden.

## 2 De organisatie

---

### Achtergrond

De maatschappelijke druk op zorginstellingen om kwaliteit, toegankelijkheid en betaalbaarheid van zorg voor patiënten, zorgverleners en zorgverzekeraars inzichtelijk en transparant te presenteren, neemt nog steeds toe. Voortschrijdende digitalisering, de mogelijkheid van data-analyses en ICT technologie hebben steeds meer invloed op de zorgprocessen. Deze ontwikkelingen vragen om efficiënte, sterke toekomstgerichte organisaties waar expertise op verschillende deelgebieden noodzakelijk en in eigen huis voorhanden is.

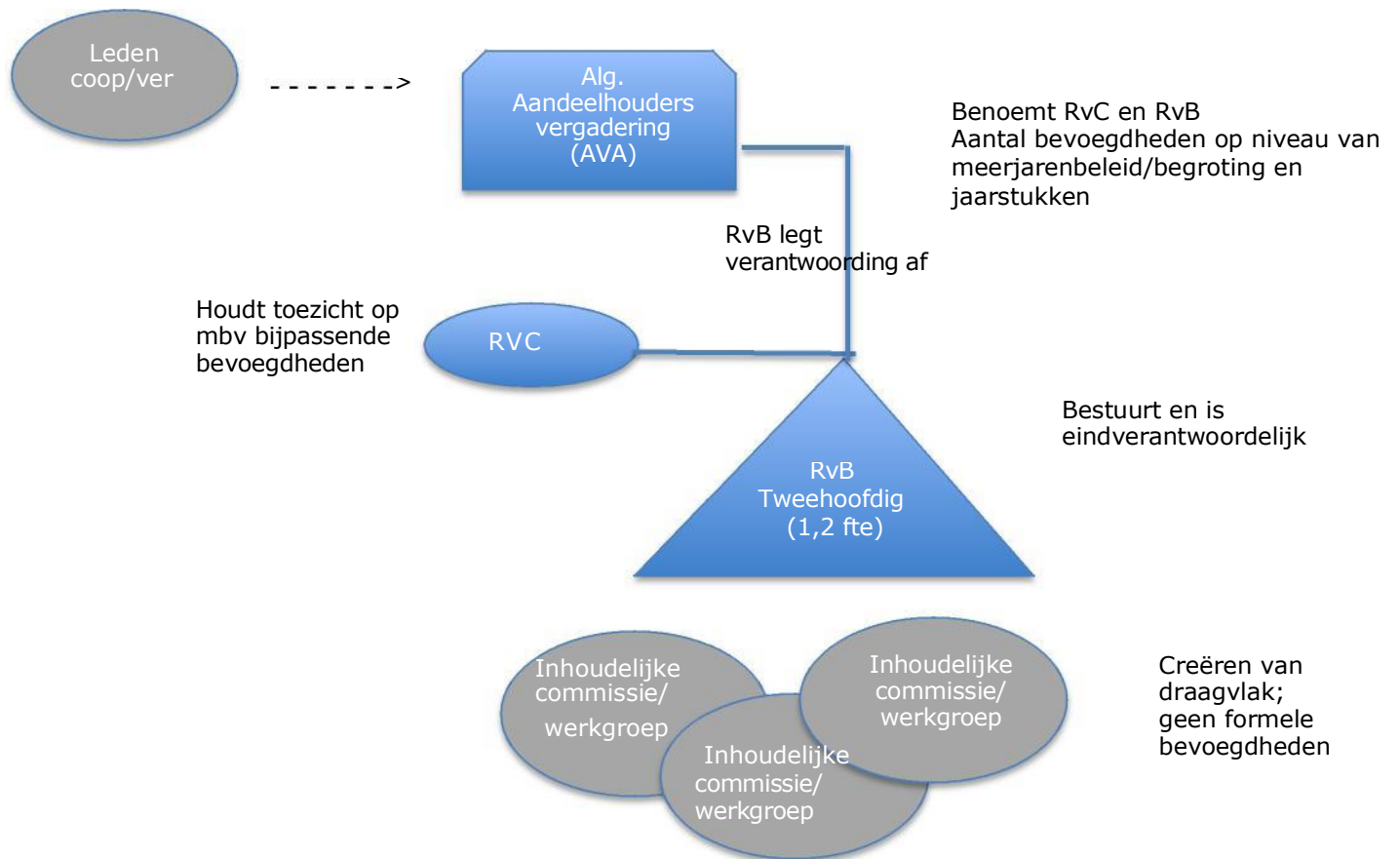
De huisartsenposten Nieuwe Waterweg Noord (Schiedam) en Delft werken beiden afzonderlijk in de regio. De besturen van beide posten voorzien een grotere behoefte aan slagkracht, flexibiliteit en expertise om het hoofd te kunnen bieden aan bovenstaande ontwikkelingen. Tevens vraagt de toenemende werkdruk op de posten om het uitwerken van alternatieven en taakdifferentiatie, waarbij meer (beleids-)ondersteuning gewenst is. Dit vraagt om een organisatorische professionaliteitslag en eindverantwoordelijkheid voor een organisatie die complexer wordt. Ook wordt samengewerkt met HAP Westland.

In samenspraak met de zorgverzekeraar DSW wordt op dit moment een *juridische fusie* voorbereid van de twee afzonderlijke huisartsenposten.

De twee afzonderlijke huisartsenposten zijn momenteel ieder ondergebracht in een stichting waarbij door een 'linking pin constructie' van bestuursleden en een reglement de huisartsen hun invloed uitoefenen vanuit een coöperatie (Delft) of vereniging (Nieuwe Waterweg Noord). De zorgverzekeraars contracteren de twee stichtingen.

De achterban van beide posten heeft aangegeven groot belang te hechten aan de autonomie van beide posten. Er wordt veel waarde gehecht aan lokale zeggenschap. Onder het motto: 'Grootschalig organiseren om kleinschalig te kunnen blijven werken, ligt het accent op de lokale huisartsenposten die gefaciliteerd worden vanuit een centrale organisatie. De (voorlopige) naam voor de juridisch gefuseerde organisatie is DUO HAP. De DUO HAP is georganiseerd in een zogenaamde holding structuur. DUO HAP is de holding waar de coöperatie en vereniging aandeelhouder van zijn. De huisartsen (zoals aangegeven georganiseerd in een coöperatie en een vereniging) zijn aandeelhouder van het bedrijf. De aandeelhouders benoemen de bestuurders en toezichhouders. De Raad van Bestuur bestaat straks uit een directeur-bestuurder (0,8 fte) en een huisarts-bestuurder (0,2 - 0,4 fte). Eerst wordt de directeur-bestuurder geworven en dan zal ook de RvT vorm moeten gaan krijgen.

Voorgesteld model met bevoegdheden



Op de 2 locaties wordt in avond, nacht en weekend spoedeisende zorg georganiseerd voor 167.000 inwoners (Delft) en 184.000 inwoners (NWN). Aan de huisartsenpost in Delft zijn 77 huisartsen verbonden en werken er 23 triagisten en 3 verpleegkundig specialisten. Verder zijn er 40.000 contacten per jaar. Aan NWN zijn 84 huisartsen verbonden en werken er 26 triagisten en 6 baliemedewerkers en hebben zij 50.000 contacten per jaar.

In Delft is de huisartsenpost gesitueerd in Het Reinier de Graaf Gasthuis en huisartsenpost Nieuwe Waterweg Noord is gevestigd in het St. Franciscus ziekenhuis, locatie Schiedam.

### 3 De functie directeur-bestuurder

---

Op dit moment worden beide posten ieder aangestuurd door een directeur. Door de juridische fusie wordt gekozen voor een nieuwe Raad van Bestuur, bestaande uit de directeur-bestuurder en een huisarts-bestuurder.

#### 3.1 De opgave

In de komende jaren staat een verdere versterking en professionalisering van de organisatie hoog op de agenda. De belangrijkste opdracht voor de directeur-bestuurder is om met behoud van en respect voor eigenheid van de 2 locaties (met ieder hun eigen 'couleur locale') maximale synergie te bereiken. Dit impliceert een goede inrichting van de organisatie. Dit houdt in dat de directeur-bestuurder er zorg voor draagt dat de aansturing op beide locaties op orde is en medewerkers uitstekend gefaciliteerd worden. In de huidige situatie werkt men al samen op de terreinen ICT, P&O, financiën en is er een beleidsadviseur die voor beide posten werkzaam is. Dit zal verder geoptimaliseerd moeten worden. Maximale betrokkenheid van alle medewerkers is het uitgangspunt.

De huisartsenzorg is aan veel veranderingen en ontwikkelingen onderhevig. Dit vraagt om innovatie. Van belang is een visie op de toekomst van de huisartsenzorg. Hoe gaan we deze zorg over 10 jaar organiseren? Samen met de huisartsen wordt de vraag over de toekomst verkend.

Met minder budget een organisatie bouwen vraagt om focus op doelmatigheid en bedrijfsvoering. Innovatief meedenken over deze zaken is essentieel. Er zal flexibel ingesprongen moeten worden op alle ontwikkelingen (bijvoorbeeld vergrijzing). Daarbij komt de nijpende arbeidsmarkt waardoor er complexe arbeidsmarkt vraagstukken liggen waar de directeur-bestuurder mee aan de slag gaat.

DUO HAP hecht veel waarde aan haar relatie met de verschillende stakeholders. Belangrijke samenwerkingspartners waar de directeur-bestuurder mee te maken krijgt zijn: HAP Westland, de zorgverzekeraar, de zorggroep (ZEL), de regionale huisartsen Kring, ziekenhuizen, de RAV, ROAZ (regionaal overleg acute zorg), VVT-instellingen, GGZ-instellingen, InEen (branche organisatie).

Gezien bovenstaande opgave is het van belang dat de nieuwe directeur-bestuurder bereid is zich voor wat langere tijd aan de organisatie te verbinden.

#### 3.2 De belangrijkste resultaatgebieden:

- In nauwe afstemming komen tot een duidelijke visie op de positionering en koers van DUO HAP. Vertaalt vervolgens de visie in een duidelijk en helder beleidsplan.
- Staat voor de te bereiken doelen, prioritering, uitvoering en realisatie. Draagt bij aan een constructieve verantwoording richting bestuur van de holding.
- Zorgt voor goede, veilige en doelmatige organisatie van primaire en ondersteunende processen.
- Bewaakt de inhoudelijke koers en de diverse belangen. Adviseert de aandeelhouders en bewaakt de balans tussen de verantwoordelijkheid van de organisatie en de belangen van aangesloten huisartsen.
- Stuurt op organisatorische aanpassingen die de ontwikkelingen in het zorgstelsel en binnen de samenleving vragen.
- Draagt mede verantwoordelijkheid voor kwaliteit en veiligheid van zorg binnen de vigerende wet- en regelgeving.

- Stimuleert en draagt bij aan een inspirerende omgeving met goede arbeidsomstandigheden en veilig gevoel op de werkvloer, waar wordt samengewerkt en waar mensen worden geprikkeld het beste uit zichzelf te halen.
- Zorgt voor een goede, open, transparante en respectvolle samenwerkingsrelatie met de besturen van de resp vereniging NWN en cooperatie Delft, c.q de aandeelhouders.
- bestuur, huisartsen, locatiemanagement en medewerkers. Neemt hen mee in strategische ontwikkelingen en waardeert en gebruikt aanwezige kennis en inzichten.
- Staat voor het in stand houden en verder ontwikkelen van waardevolle (regionale) samenwerkingsverbanden met de diverse stakeholders die bijdragen aan de continuïteit en doorontwikkeling van de zorg en de organisatie. Bereikt voldoende onderhandelingsresultaat.

## 4 De gewenste capaciteiten

---

### 4.1 Persoonlijkheidsprofiel

De directeur-bestuurder is een stevige gesprekspartner die tevens toegankelijk, betrokken en laagdrempelig is. Hij combineert een zakelijke, rationele blik met empathie en een sociaal hart. Hij toont daadkracht, neemt verantwoordelijkheid en pakt door. Hij houdt de grote lijnen in de gaten en heeft een helicopterview; tegelijkertijd heeft hij een sterk gevoel voor datgene wat er 'op de werkvloer' speelt. Daarnaast staat hij met beide benen op de grond en is hij een stevige gesprekspartner en onderhandelaar, die tegelijkertijd graag de handen uit de mouwen steekt. Gezien de diversiteit aan stakeholders is de directeur-bestuurder in staat snel verbinding te maken. Hij is duidelijk en transparant in zijn communicatie en weet mensen te overtuigen zonder overheersend te zijn. Hij is gericht op de relatie en tevens resultaat- en doelgericht.

De directeur-bestuurder beschikt over / is:

- Academisch werk- en denkniveau, bij voorkeur een afgeronde academische opleiding in de richting van bedrijfskunde, bestuurskunde of vergelijkbaar.
- Ruime ervaring in een strategische managementpositie in een veranderende professionele omgeving.
- Intrinsieke motivatie voor de zorg.
- Financieel en bedrijfsmatig stevig onderlegd en innovatieve ideeën op gebied van bedrijfsvoering.
- Visie, strategisch inzicht en weet de juiste, relevante stuurinformatie te genereren.
- Veranderdeskundig en in staat een duidelijke visie en strategie te ontwikkelen en te implementeren.
- Aantoonbare intrinsieke motivatie voor de (eerstelijns)zorg. Weet wat er speelt en hoe de hazen lopen.
- Strategisch denkend en tegelijkertijd praktisch ingesteld. Staat ook graag met zijn voeten in de klei.
- Een onderhandelaar met tact.

### 4.2 Competenties

- Analytische vaardigheden.
- Helicopterview.
- Visie ontwikkelen.
- Beslissen
- Resultaat- en kwaliteitgericht handelen.
- Sturen.
- Samenbinden.
- Overtuigen.
- Netwerken.
- Zelfverzekerd en integer handelen.



## 5 De arbeidsvoorwaarden

---

De arbeidsvoorwaarden zijn conform de regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en welzijnssector en voldoen aan de regels van de Wet Normering Topinkomens (WNT klasse 2).

Het betreft een aanstelling voor 0,8 fte. Standplaats is Delft en Schiedam.

## 6 De selectieprocedure

---

De selectie kent twee fasen:

- 1 Voorselectie door bureau Leeuwendaal  
Gesprekken door de adviseur van Leeuwendaal met kandidaten in week 8, 9 en 10. Geschikte kandidaten worden op papier gepresenteerd aan de opdrachtgever. De selectiecommissie aldaar beslist welke kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek.
- 2 Selectie door DUO HAP  
De kandidaten voeren vervolgens in week 12 en 13 gesprekken met de selectie- en adviescommissie. De eerste ronde bestaat voor de kandidaten uit 2 gesprekken. Het streven is maximaal 2 kandidaten door te laten gaan naar de tweede ronde. Na de tweede ronde vindt (eventueel) het assessmentonderzoek plaats bij bureau Leeuwendaal. Voor dit onderzoek moet een hele dag worden uitgetrokken. Ook vindt een integriteitsonderzoek plaats door een onafhankelijk bureau, de Validata Groep en worden referenties ingewonnen.