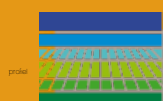




Wervings profiel



DIJKLANDER
ZIEKENHUIS

Lid raad van bestuur
(cfo)

ML



Inhoud

De organisatie

Het Dijklander

Missie en visie

Strategie en bestuurlijke opgaven

Positie

Raad van bestuur

Kandidaat profiel

Lid raad van bestuur, cfo

Procedure

Planning

Contactgegevens



De organisatie

Het Dijklander

Het Dijklander ziekenhuis biedt zorg aan alle inwoners van de regio's Waterland en West-Friesland en wil een ziekenhuis zijn waar iedereen zich welkom voelt. Een ziekenhuis waar het niet alleen draait om de vraag 'wat is er met u' maar ook om 'wat is voor u belangrijk'. Een ziekenhuis dat de patiënten écht wil begrijpen en waar altijd wordt gedacht: 'kan het niet nog beter voor de patiënt'.

Het Dijklander is geworteld in de regio's Waterland en West-Friesland en biedt zorg aan alle inwoners. Als opleidingsziekenhuis deelt het Dijklander kennis en ervaring, dit houdt de medewerkers scherp en zo blijven ze zich ontwikkelen. Het Dijklander heeft een topklinische ambitie en wil haar kennis ook bovenregionaal inzetten. Voor goede zorg vindt het Dijklander samenwerking met andere partijen zoals academische en topklinische ziekenhuizen, huisartsen en thuiszorg onmisbaar. De organisatie denkt en handelt vanuit de Lean-filosofie: continue werken aan verbetering en toevoegen van waarde is onderdeel van het dagelijkse werk.

Ruim 3100 medewerkers en meer dan 250 vrijwilligers werken vanuit de twee hoofdlocaties in Hoorn en Purmerend en de twee buitenklinieken in Enkhuizen en Volendam. Het Dijklander kent 26 medisch specialismen, circa 300 medisch specialisten en 1100 verpleegkundigen.

Alle specialisten (behalve de radiologen en kaakchirurgen) zijn in loondienst en verenigd in de Verenigde Medische Staf (VMS). Het stafbestuur bestaat uit zes personen.



Er zijn vijf zorgcentra (acute zorg, electieve zorg, chronische zorg, medisch ondersteunende diensten, klinieken) die worden aangestuurd door vijf bedrijfskundig centrummanagers, vijf medisch centrummanagers en een verpleegkundig centrummanager (voor het centrum klinieken).

De medezeggenschap is georganiseerd in een ondernemingsraad, cliëntenraad, medisch stafbestuur en een verpleegkundig stafbestuur

Cultuur

Het Dijklander kenmerkt zich door een cultuur van nuchterheid en lef, want aanpakken zit in de aard. Medewerkers gaan door het vuur voor de patiënten, werken samen in de regio en blijven zichzelf elke dag verbeteren. Ze vinden elkaar in een mentaliteit van dóén.

Missie en visie

We organiseren de zorg anders, slimmer, beter. Voor iedereen.

Het ziekenhuis waar iedereen op vertrouwt.

Strategie en bestuurlijke opgaven

De huidige strategische koers loopt af in 2026. Het Dijklander is bezig met een nieuwe Tienjarenstrategie om het ziekenhuis te transformeren en daarmee de uitdagingen van de zorg als gevolg van sterk toenemende vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt aan te kunnen. Dat vraagt om een stevig investeringsprogramma in digitalisering, medische techniek en vastgoed. Ook is er een nieuw besturingsmodel ingevoerd dat nog in ontwikkeling is.

Het ziekenhuis kent (o.a.) de volgende uitdagingen:

- overeenstemming met de zorgverzekeraars, regionale (zorg)partners en banken over de Tienjarenstrategie;
- afronding Lange Termijn Huisvestingsplan in lijn met deze strategie;
- opstellen financieel plan voor deze strategie en overeenstemming met de banken en verzekeraars;
- aanpak van de verhoging van de productiviteit van het gehele ziekenhuis;
- investering in vastgoed en medische technologie;
- doorontwikkelen en versterken van de financiële kolom;
- doorontwikkelen en versterken van de ICT-kolom alsmede het uitwerken van de digitaliseringsplannen voor de komende jaren;
- uitvoering IZA-plannen, benutten IZA-gelden en transformatie van de zorg.

Meer informatie, waaronder het jaarverslag 2024, is te vinden op www.dijklander.nl



Positie

Raad van bestuur

De raad van bestuur is statutair eindverantwoordelijk voor de continuïteit van zorg en de realisatie van de doelstellingen van het Dijklander: de strategie, het beleid en de daaruit voortvloeiende resultaten. De raad van bestuur betreft in de besluitvorming proactief de diverse advies- en medezeggenschapsorganen (medisch stafbestuur, verpleegkundig stafbestuur, OR en CR) en zet op basis daarvan de koers uit.

De raad van bestuur opereert als team en vanuit een collegiale verantwoordelijkheid, met een evenwichtig verdeelde taakverdeling tussen patiëntenzorg, bedrijfsvoering en in- en externe oriëntatie. Hierbij heeft iedere bestuurder ook een rechtstreekse verbinding met de zorgcentra. De leden raad van bestuur zijn ieder voor zich en tezamen verantwoordelijk voor het totaal te voeren en gevoerde beleid. De voorzitter is in het bijzonder verantwoordelijk voor de voortgang van werkzaamheden, het proces van besluitvorming in de raad van bestuur en voor de communicatie en het overleg tussen raad van bestuur en raad van toezicht die uit vijf leden bestaat.

Het ziekenhuis wordt bestuurd door een driehoofdige raad van bestuur. Door omstandigheden is de raad van bestuur thans ingevuld door een voorzitter ad interim, een lid met portefeuille financiën ad interim en wordt versterkt door een tijdelijke medisch directeur.



Kandidaat profiel

Lid raad van bestuur, cfo

Het nieuwe lid is een maatschappelijk betrokken en verbindend leider met bewezen passie voor de zorg en een ondernemende geest. Je weet hoe de hazen in een ziekenhuis-omgeving lopen en bent op de hoogte van actuele ontwikkelingen in de zorg. Je legt actief je oor te luister bij de verschillende zorgeenheden en laat je zien. Je zet in je bestuurlijk handelen de patiënt en zijn of haar belevingswereld centraal en bent intrinsiek gemotiveerd om de patiëntenzorg continu te verbeteren.

Als bestuurder draag je zorg voor een structureel gezonde en duurzame financiële basis voor het Dijklander. Je bent organisatiesensitief en werkt aan draagvlak voor het financiële beleid en mogelijk nieuwe vormen van samenwerking in een sterk veranderend zorglandschap. Doel daarbij is een toekomstbestendig Dijklander dat aan patiënten goede zorg verleent en medewerkers een aantrekkelijke werkomgeving biedt. Je bent in staat noodzakelijke verbeteringen en (cultuur)veranderingen met succes te implementeren en te borgen. Je beschikt over realisatiekracht en ziet toe op het consequent uitvoeren van de gemaakte afspraken.

Je hebt als bestuurder en teamspeler natuurlijk gezag, overzicht en overzicht. Geeft richting, stelt en bewaakt met de collega-bestuurders de kaders. Je hebt een scherp oog en luisterend oor voor soms tegengestelde belangen in huis en kunt de rug waar nodig recht houden en daadkracht tonen zonder de verbinding te verliezen. Je bent een teamspeler, kunt goed in een



collegiaal bestuur werken, bent enthousiast, hebt humor en relativiseringsvermogen. Je maakt op heldere en transparante wijze de koppeling tussen de bedrijfsvoering en (zorg)inhoud. Je bent zichtbaar en strategisch gesprekspartner in het ziekenhuis en daarbuiten bij de relevante stakeholders (o.a. zorgverzekeraars, banken), weet daardoor wat er speelt en anticipeert daarop. Je geeft anderen ruimte maar durft ook te acteren en het gewoon te gaan doen.

Het nieuwe lid raad van bestuur, cfo

- heeft een academisch werk- en denkniveau en een bedrijfseconomische achtergrond;
- heeft ervaring opgedaan in een financieel (eind)verantwoordelijke rol in een ziekenhuis zoals bijvoorbeeld lid raad van bestuur, directeur financiën of directeur bedrijfsvoering;
- heeft aantoonbare bestuurlijke competenties, en is een gezagsvol leider;
- heeft een sterke affiniteit en ervaring met de toepassing van ICT en informatisering in een zorgomgeving en ervaring met vastgoedvraagstukken en financiering;
- is vertrouwd met risicomanagement en bekend met spanning tussen kwaliteit en kosteneffectiviteit, ook voortkomend uit de prestatiebekostiging;
- heeft visie op lange termijn ontwikkelingen/innovaties in bedrijfsvoeringprocessen binnen de zorg;
- weet uit ervaring inhoud, financiën en strategie goed met elkaar te verbinden;
- kan goed onderhandelen en brengt een bedrijfsmatige blik. Kan ook de ongemakkelijke vragen stellen en gesprekspartners de spiegel voorhouden;
- beschikt over verbindende kwaliteiten en heeft goede communicatieve vaardigheden;
- is sterk in structureren, processen inregelen, afmaken en opvolgen;
- weet uit ervaring hoe productief om te gaan met relevante externe stakeholders zoals zorgverzekeraars, banken en gemeenten;
- intern bouw je een constructieve samenwerkingsrelatie op met de adviesorganen (cliëntenraad, ondernemingsraad, verpleegkundig stafbestuur en medisch stafbestuur) en met de raad van toezicht;
- sluit door eigen achtergrond of ervaringen aan bij de cultuur van het ziekenhuis en wil zich voor langere tijd verbinden aan het Dijklander.

Bezoldiging

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en passend binnen de Wet Normering Topinkomens (WNT) klasse V.



Procedure

Maes & Lunau Executive Search ondersteunt het Dijklander Ziekenhuis tijdens de selectieprocedure voor het lid raad van bestuur, cfo

Planning

- De voorselectie is in handen van Maes & Lunau, waar een eerste interview zal plaatsvinden
- CV-presentatie in week 35
- Eerste gespreksronde met de selectiecommissie op maandag 1 september
- Adviesgesprekken met gremia op dinsdag 9 september
- Tweede gespreksronde met de selectiecommissie op zaterdag 13 september
- Adviesronde eindkandidaat (concrete datum volgt asap)
- Een ontwikkelassessment maakt onderdeel uit van de selectieprocedure
- Nagaan referenties
- Arbeidsvoorwaardengesprek

Je kunt je interesse voor deze vacature kenbaar maken door vòòr 16 augustus je cv en beknopte motivatie te uploaden via www.maeslunau.com/dijklander.

Contactgegevens

Deze search wordt uitgevoerd door Eugenie van Leusen, consultant bij Maes & Lunau. Voor meer informatie over deze positie kunt u contact opnemen met Madelief Kremer, researchconsultant via Madelief.kremer@maeslunau.com of M 06 25453767.



Maes & Lunau: Beyond the obvious

Wij gaan in alles altijd net even verder; 'beyond the obvious'. Want elke organisatie heeft behoefte aan inspirerend leiderschap met verbindende kwaliteiten en een heldere visie. Als executive search bureau willen én moeten wij hieraan een belangrijke bijdrage leveren; wij willen organisaties helpen verbeteren.

Het begint met te begrijpen waar de organisatie naar toe wil. Dan willen we de cultuur, de mensen en de organisatie goed leren kennen en aanvoelen. Vervolgens gaan wij aan het werk met een haarscherp profiel, op basis waarvan we kandidaten beoordelen. We helpen bij de start in de nieuwe positie en we houden contact tot lang nadat de ideale kandidaat is begonnen.

Insights in search

Ons proces is transparant. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. Wij geven nooit op. Wij horen en zien veel en geven dat terug aan onze kandidaten en cliënten. Wij geven Insights in Search. Soms zijn we eigenwijs omdat we denken dat een andere keuze meer succes zal brengen. Dan hebben we een goed gesprek.

Uw succes is onze motivatie

Wij doen dit al 47 jaar lang goed en grondig omdat wij ons verantwoordelijk voelen voor het succes van de cliënt en de kandidaat. Dat kan alleen met professionele gepassioneerde mensen met kennis, kunde en waarachtige betrokkenheid. Zo werken wij aan het resultaat van mens en organisatie. Wij geloven in het talent en de drive van de mens als bron voor succes. Voor ons is niets mooier dan het gecombineerde succes van onze cliënten en onze kandidaten.