



Wervings profiel



Lid raad van bestuur
(kwaliteit van zorg en
patiëntveiligheid)





Inhoud

De organisatie

Het Dijklander

Missie en visie

Strategie en bestuurlijke opgaven

Positie

Raad van bestuur

Kandidaat profiel

Lid raad van bestuur, kwaliteit van zorg en patiëntveiligheid

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: continu werken aan verbetering en toevoegen van waarde is een vanzelfsprekend 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 buitenpoliklinieken 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 Vereniging Medische Staf (VMS). De medische staf is verantwoordelijk voor de ziekenhuisbrede en vakgroepoverstijgende aspecten van medische kwaliteit en veiligheid.



Het bestuur van de medische staf heeft regulier overleg met de raad van bestuur over die strategische medische aspecten die vakgroep-overstijgend zijn. Zij adviseert het bestuur en neemt deel aan de bestuurlijke processen over de strategie, de besturing en de jaarplannen.

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

De medezeggenschap is georganiseerd in een ondernemingsraad, cliëntenraad, 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 zorg in Nederland kent een aantal grote uitdagingen. Denk daarbij aan de groeiende zorgkloof van toenemende zorgvraag tegenover een gelijkblijvend aantal zorgprofessionals, de toename van de complexiteit van de zorgvraag en de opgave omtrent het verduurzamen van de zorg. Dit noodzaakt tot digitalisering, robotisering en informatisering in de zorg, het aangaan van strategische samenwerkingsverbanden en investeringen in medisch technologie en huisvesting. Om de zorg van morgen te verzorgen is de tienjarenstrategie 'Dijklander innoveert, de route naar onze zorg in 2035' ontwikkeld, vanuit een integraal perspectief op deze uitdagingen. De strategie behelst een stevig investeringsprogramma in digitalisering, medische techniek en vastgoed. Momenteel wordt gewerkt aan het in balans brengen van de beschreven ambities en de benodigde investeringen, in samenspraak met strategische partners. Om de ambities te kunnen realiseren is daarnaast een nieuw besturingsmodel ingevoerd, dat nog in ontwikkeling is.

Het ziekenhuis kent onder andere de volgende bestuurlijke uitdagingen:

- herstel van het vertrouwen in de onderlinge (bestuurlijke) verhoudingen en de inhoudelijke consistentie van beleid;
- tot overeenstemming komen met de regionale (zorg)partners, zorgverzekeraars en banken over de Tienjarenstrategie;
- afronding Lange Termijn Huisvestingsplan in lijn met deze strategie;
- goede samenwerking met ziekenhuizen, ketenpartners, zorgverleners en gemeenten in de wijde regio conform de afspraken in het IZA (integrale zorgakkoord);



- realisatie van de ambitie om toe te treden tot de STZ (Samenwerkende Topklinische opleidingsZiekenhuizen);
- een gezonde bedrijfsvoering en duurzaam werkklimaat waar medewerkers graag werken;
- doorontwikkeling van het besturingsmodel waarbij aandachtspunten uit de evaluatie worden opgepakt om de werking van het besturingsmodel te optimaliseren;
- het realiseren van de ambitieuze duurzaamheidsdoelstellingen.

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

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 draagt bij aan het scheppen van een klimaat waarin medewerkers trots zijn op de organisatie, vertrouwen hebben in elkaar en gestimuleerd worden tot persoonlijke ontplooiing, creativiteit, vakinhoudelijke vernieuwing en innovatie. De raad van bestuur heeft in gedrag en functioneren een voorbeeldfunctie en is, zowel intern als extern, gericht op verbinding en samenwerking.

De raad van bestuur heeft compassie en het geloof om te willen blijven investeren in een cultuur van continu verbeteren met Lean.

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 verantwoordelijk voor het functioneren als raad van bestuur als geheel, maar er is geen hiërarchische relatie tussen de voorzitter en de andere leden. De voorzitter is in het bijzonder verantwoordelijk voor 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.

De raad van bestuur legt als geheel verantwoording af aan de raad van toezicht. De raad van toezicht toetst het functioneren van de organisatie in het algemeen en draagt zorg voor goed werkgeverschap en een goed functionerend bestuur. De raad van toezicht staat de raad van bestuur met raad terzijde en fungeert als klankbord vanuit een passende, statutair vastgelegde rolopvatting tussen toezichthouder en bestuur en een visie op goed toezichthouden.



Kandidaat profiel

Lid raad van bestuur met de portefeuille kwaliteit van zorg en patiëntveiligheid

Het nieuwe lid is een maatschappelijk betrokken, verbindend en reflectief leider met bewezen passie voor de zorg en een innovatieve geest. Je weet hoe de hazen lopen en bent goed op de hoogte van actuele ontwikkelingen in het zorglandschap. In je bestuurlijk handelen staat de patiënt en diens belevingswereld altijd centraal, met een intrinsieke motivatie om de zorg continu te verbeteren. Je toont Lean leiderschap en geeft richting vanuit visie en natuurlijk gezag.

Je beschikt over overzicht en overzicht, stelt en bewaakt kaders en hebt oog en oor voor uiteenlopende belangen. Je weet je rug recht te houden waar nodig, zonder de verbinding te verliezen. Je bent een teamspeler die goed functioneert in een driehoofdig collegiaal bestuur, communiceert helder en transparant en bent zichtbaar als strategisch gesprekspartner binnen en buiten het ziekenhuis. Daarmee weet je wat er speelt, anticipeer je tijdig en combineer je daadkracht met relativeringsvermogen en een positieve instelling.

Je bent een ambassadeur voor de STZ-ambitie van het Dijklander, je stimuleert de ontwikkeling van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs (zowel medisch als verpleegkundig) binnen de organisatie. Zo draag je bij aan een cultuur van innovatie en continue verbetering, waarin patiëntenzorg, opleiding en onderzoek elkaar versterken.

Je stimuleert en inspireert medisch en verpleegkundig centrummanagers om gemaakte afspraken binnen zorginhoudelijke kaders te realiseren.



Je weet vanuit zorginhoudelijke kracht sturing te geven op integrale kosten per patiënt, met behoud of verbetering van kwaliteit.

Je draagt verantwoordelijkheid voor de borging van de toegankelijkheid van (spoed)zorg in de regio door stevige en duurzame relaties te onderhouden met huisartsen en ketenpartners, en samen te werken aan een zorglandschap waarin patiënten tijdig en passend geholpen kunnen worden. Daarbij weet je het organisatiebelang zorgvuldig te wegen ten opzichte van het bredere regionale belang en voer je hierover verbindend en overtuigend het gesprek. Op basis van inhoudelijke deskundigheid en inspirerend leiderschap versterk je bovendien de zorgverkoopfunctie, waarbij je de batenontwikkeling in afstemming met de medisch centrummanagers vormgeeft. Je kunt de begroting vertalen naar inhoudelijke kaders en daar richting op geven, zodat financiën en kwaliteit in balans blijven.

Het nieuwe lid raad van bestuur met de portefeuille kwaliteit van zorg en patiëntveiligheid:

- heeft ervaring opgedaan in een verantwoordelijke rol in een ziekenhuis; zoals bijvoorbeeld stafvoorzitter, divisievoorzitter, CMIO of medisch directeur en brengt daarnaast bestuurlijke ervaring op regionaal en/of landelijk niveau mee;
- heeft een medisch specialistische (bij voorkeur) of verpleegkundige achtergrond en aantoonbare bestuurlijke competenties;
- heeft visie op lange termijn ontwikkelingen/innovaties in de zorg;
- heeft veel affiniteit en kennis van kwaliteitsbeleid in de zorg;
- weet uit ervaring inhoud, financiën en strategie goed met elkaar te verbinden;
- is bekend met transformatievraagstukken in het licht van het veranderende zorglandschap. Kan en durft keuzes te maken;
- kan goed omgaan met zowel relevante externe stakeholders zoals zorgverzekeraars, banken en gemeenten als met eigen adviesorganen, zoals cliëntenraad, stafbestuur, verpleegkundig stafbestuur en ondernemingsraad. Weet deze externe contacten productief voor de organisatie aan te wenden. Heeft een bijpassend actueel netwerk;
- is zichtbaar op de werkvloer en toegankelijk als persoon;
- sluit door zijn of haar achtergrond of ervaringen aan bij de cultuur van het ziekenhuis wil zich voor langere tijd verbinden aan het Dijklander Ziekenhuis.

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 met de portefeuille kwaliteit van zorg en patiëntveiligheid.

Planning (concrete data volgen zo spoedig mogelijk)

- De voorselectie is in handen van Maes & Lunau, waar een eerste interview zal plaatsvinden
- CV-presentatie eind week 4
- Eerste gespreksronde met de selectiecommissie in week 5
- Adviesgesprekken met gremia begin week 6
- Tweede gespreksronde met de selectiecommissie einde week 6
- Klikgesprek eindkandidaat met collega's RvB
- Adviesronde eindkandidaat week 7
- Een ontwikkelassessment maakt onderdeel uit van de selectieprocedure
- Nagaan referenties
- Arbeidsvoorwaardengesprek

Je kunt je interesse voor deze vacature kenbaar maken door vóór 22 december 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.