

## FUNCTIEPROFIEL

Organisatie:

**Albert Schweitzer ziekenhuis**

Functie:

**Manager HR & Communicatie**

*Ervaren en verbindend. Strategisch richtinggevend op HR en affiniteit met Communicatie.*

Chasse Executive Search  
December 2023

## 1. Albert Schweitzer ziekenhuis

Klinische zorg van topniveau én (basis)zorg dicht bij mensen; deze combinatie maakt van het Albert Schweitzer ziekenhuis een uniek ziekenhuis. Met drie locaties en één buitenpolikliniek is het Albert Schweitzer ziekenhuis dé zorgpartner van inwoners van de regio Zuid-Holland-Zuid én een groot opleidingsziekenhuis. Met 250 medisch specialisten en 3.500 medewerkers combineert het Albert Schweitzer topklinische zorg met zorg om de hoek.



### Strategie



Onze zorg gaat altijd door. Dat is de strategische ambitie van het Albert Schweitzer ziekenhuis voor de periode van 2022 tot 2026. De zorgvraag stijgt de komende jaren. De bevolking vergrijsd en steeds meer mensen kampen met chronische ziekten. Het Albert Schweitzer ziekenhuis wil de stijgende vraag opvangen met gelijkblijvende capaciteit en middelen. Zorgpersoneel is immers schaars en de maatschappelijke kosten van zorg kunnen niet eindeloos doorgroeien. De kern van de meerjarenstrategie is dan ook: slimmer werken, efficiënter werken en beter samenwerken in de keten, waardoor de patiënten elke dag kunnen rekenen op de beste zorg met hoofd, hart en ziel.

Meer informatie over de strategie is [hier](#) terug te lezen.

## Governance

De [Raad van Toezicht](#) van het Albert Schweitzer ziekenhuis houdt toezicht op de uitvoering van het algemeen beleid door de Raad van Bestuur en de algemene gang van zaken in het ziekenhuis. De Raad van Toezicht heeft daarnaast een adviserende rol richting de Raad van Bestuur. Het Albert Schweitzer ziekenhuis wordt aangestuurd door een driehoofdig [Raad van Bestuur](#).



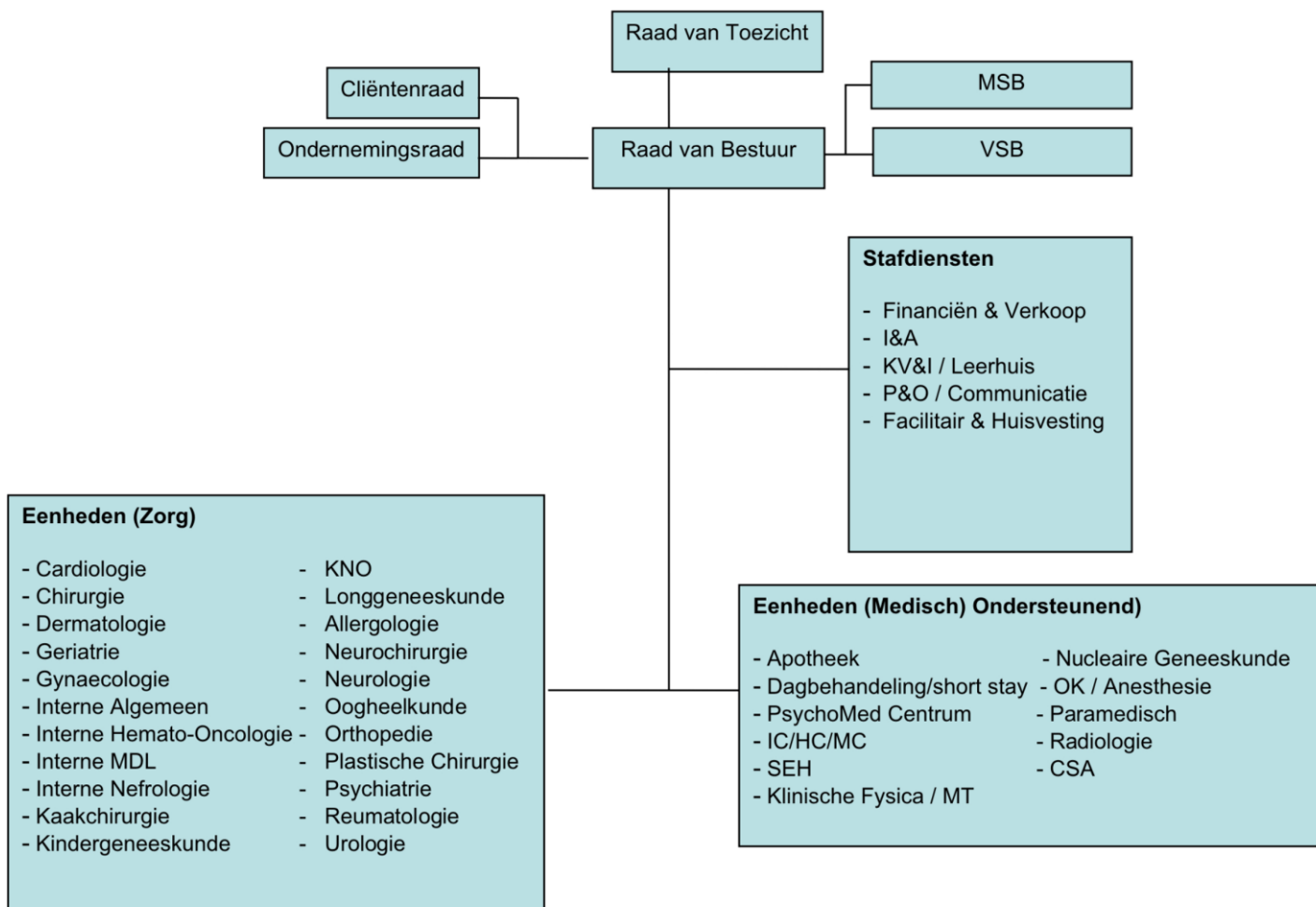
## Organisatie

De Raad van Bestuur wordt ondersteund door Stafdiensten. De [Stafdiensten](#) ondersteunen het bestuur op het gebied van ziekenhuisbrede en strategische vraagstukken. De stafdiensten zijn: Financiën & Verkoop, I&A, Kwaliteit, Veiligheid & Innovatie / Leerhuis, P&O / Communicatie en Facilitair & Huisvesting.

Het [Bestuur Medische Staf](#) behartigt de belangen van de medisch specialisten binnen het Albert Schweitzer ziekenhuis. Daarbij streeft het naar optimale verzorging van de patiënten en het leveren van bijdrage aan medisch onderzoek en de opleiding van medisch specialisten (als opleidingsziekenhuis).

De [primaire eenheden](#) leveren samen de directe patiëntenzorg. Een eenheid is niet locatiegebonden en ontplooit dus in de regel activiteiten op alle locaties. Een eenheid is samengesteld uit een of meer vakgroepen die een duidelijke relatie met elkaar hebben.

De ondersteunende eenheden bieden zorg of faciliteiten die ondersteunend zijn aan de directe patiëntenzorg. Voorbeelden van ondersteunende eenheden zijn: Apotheek, afdeling Radiologie en Klinisch Chemisch Laboratorium. Het organogram is als volgt:



## 2. Aanleiding van de vacature

Vanwege het accepteren van een functie buiten het Albert Schweitzer ziekenhuis door de huidige manager is de vacature ontstaan voor de positie Manager Human Resources en Communicatie van het Albert Schweitzer ziekenhuis. Op dit moment wordt de positie waargenomen door de plaatsvervangend Manager HR & Communicatie. Bij voorkeur start de nieuwe Manager HR & Communicatie zo spoedig mogelijk na afronding van de procedure.

### 3. Manager HR & Communicatie: context en opgave

De manager is lid van het Management Team, bestaande uit 7 bedrijfsleiders en 5 stafmanagers, dat gezamenlijk de Raad van Bestuur adviseert over alle beleidsmatige zaken van het ziekenhuis. Daarnaast geeft de manager leiding aan de eenheden P&O en Communicatie die zelfstandig uitvoering geven aan het HRM- en communicatiebeleid van het ziekenhuis. Het betreffen twee aparte eenheden die onder één stafmanager vallen.

De eenheid HR & Communicatie bestaat uit het team P&O Beleid en Advies en het team P&O Service Centrum (circa 17 fte). Het team P&O Beleid en Advies (circa 10 fte) wordt rechtstreeks aangestuurd door de manager. Het team P&O Service Centrum (salarisadministratie, P&O administratie, werving, applicatiebeheer, bedrijfsgezondheidsdienst en flexbureau) wordt aangestuurd door een afdelingshoofd. De afdeling Communicatie (circa 9 fte) wordt aangestuurd door het afdelingshoofd communicatie. De totale eenheid, inclusief leiding en secretariaat (3 fte), telt circa 38 fte.

De manager rapporteert rechtstreeks aan de Raad van Bestuur en heeft als direct leidinggevende een lid van de Raad van Bestuur.



#### Kenmerken van de eenheid HR & Communicatie

De eenheid staat er goed voor:

- het is een sterke eenheid met taakvolwassen professionals, strategisch in advies en beleid, resultaatgericht, mensgericht en met een heldere visie.
- De eenheid is efficiënt ingericht waarbij de formatieruimte wel kritiek blijft en soms te krap om alle ontwikkelingen in het gewenste tempo te kunnen uitrollen.

- Digitalisering en optimaliseren van de processen en werkzaamheden is vergevorderd en nog volop gaande.
- De adviseurs kunnen ruimte en vertrouwen aan om zelf binnen de samen afgesproken kaders en strategische ambities te werken.
- De teams zijn samenwerkingsgericht, geven constructieve feedback en zijn toekomstgericht.

## Gezonde professional

De medewerker van het Albert Schweitzer ziekenhuis staat centraal in de organisatie: in strategie én in uitvoering is de gezonde professional de belangrijkste succesfactor om als ziekenhuis de doelstellingen te realiseren. In een krappe arbeidsmarkt geeft dat extra uitdagingen. Dit vertaalt zich in het volgende werkgeversmerk:

<b>Kernwaarden</b>	Beziel / Bevlogen / Gedreven Vakbekwaam / Deskundig Met elkaar / Teamgeest Vooruitgang / In beweging		
<b>Merkwaarde voor talent</b>	Ruimte voor jouw leven(digheid) en zelfregie (ziel)		
<b>Eigenschappen</b>	Zelfkennis, authenticiteit, vrijzinnigheid, verantwoordelijkheid.		
<b>Principes</b>	Blijf steeds ontdekken, leren, onderzoeken, durven en groeien. (hoofd)	Blijf steeds gedreven, maar ook bescheiden en collegiaal. Werk in verbondenheid. (hart)	Blijf steeds doen. Steeds beter. Realiseer en innoveer. (handen)
<b>Eigenschappen</b>	Zelfreflectief	Vasthoudend	Flexibel
	Leergierig	Ambitieuus	Daadkrachtig
	Ondernemend	Empathisch	Initiatiefrijk
	Durf	Sociaal	Vernieuwend

De focus ligt nu op:

- Strategische personeelsplanning (SPP), waardoor elke afdeling actieplannen heeft om personeel kwalitatief en kwantitatief op orde te houden/krijgen, perspectief aan medewerkers te geven voor doorontwikkeling, opleidingen. Dit doortrekken naar ziekenhuisbreed niveau en het organiseren van *succession planning*.
- Voorkomen en verminderen van verzuim. Goede arbeidsomstandigheden (fysiek, mentaal, vertrouwen in teams).
- Behoud en ontwikkeling medewerkers.
- Verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie wordt gezien als belangrijkste middel om betrokkenheid te realiseren en met elkaar sneller slagen te kunnen maken die waarde toevoegen.
- Sterke arbeidsmarktcommunicatie/*employer branding*: extern én intern.
- Ontwikkeling leidinggevenden.
- Capaciteitsmanagement, goede stuurinfo, om gericht acties te kunnen bepalen en productie/werkbelasting beter op elkaar af te stemmen.

## 4. De kandidaat

Voor het Albert Schweitzer ziekenhuis is Chasse Executive Search op zoek naar een ervaren en verbindend manager die strategisch richtinggevend is op HR en affiniteit heeft met communicatie.

De ideale kandidaat herkent zich daarom in het volgende:

- Onderschrijft de strategie van het Albert Schweitzer ziekenhuis en de vertaling ervan in de HR- en communicatie-strategie. Voelt zich verbonden met de kernwaarden van het Albert Schweitzer ziekenhuis zoals vertaald in het 'werkgeversmerk'.
- Is in staat de HR- en communicatie-strategie planmatig in te vullen en uit te voeren.
- Past bij de werksfeer van de eenheid en het Albert Schweitzer ziekenhuis: open, transparant, betrokken en samenwerken.
- Geeft leiding vanuit vertrouwen, zet de adviseurs in op kwaliteiten, geeft ruimte en vrijheid (zowel op inhoud als qua flexibel werken), geeft kaders en stuurt op resultaten.
- Verbinder.
- Brede kennis van en visie op HR (zowel strategisch als operationeel).
- Heeft affiniteit met en bij voorkeur enige kennis van communicatie.
- Staat in de organisatie: inspirerend, zichtbaar en benaderbaar.
- Werkt binnen de complexiteit van de organisatie: anticipeert op grote diversiteit aan belangen en doelen en draagt tegelijk zorg voor transparantie en eenheid in uitvoering van beleid.
- Kent en snapt het werk van stakeholders (denk bijvoorbeeld aan Ondernemingsraad, vakbonden en Medisch Specialistisch Bedrijf) en denkt overstijgend.
- Stevig staan én meebewegen.
- Bedrijfsmatig én menselijke maat/mensgericht.
- Integer.

Daarbij gelden de volgende functie-vereisten:

- Academisch werk- en denkniveau.
- Ervaring in een eindverantwoordelijke rol op het gebied van HR.
- Heeft aantoonbare ervaring en affiniteit met het werken in een context van uiteenlopende stakeholders, bijvoorbeeld door een soortgelijke functie in de publieke sector (zorg, onderwijs en/of overheid).

## 5. Arbeidsvoorwaarden

De functie is ingedeeld in FWG 80 conform de cao-ziekenhuizen met een maximaal bruto salaris per maand van € 10.962 per maand (peildatum 1 juni 2024). Meer informatie over de arbeidsvoorwaarden is [hier](#) terug te lezen.

## 6. De procedure

Het Albert Schweitzer ziekenhuis heeft Chasse Executive Search verzocht de procedure voor de executive search naar de nieuwe Manager HR & Communicatie te begeleiden. Voor deze procedure zijn een Selectiecommissie en een Adviescommissie ingesteld. Vanuit Chasse Executive Search begeleiden [Ferdinand Lange](#), partner en [Marrit Smit](#), partner deze procedure.

### Solliciteren - sluitingsdatum: vrijdag 12 januari 2024

Sluitingsdatum voor de schriftelijke sollicitatie met motivatie en curriculum vitae (in PDF) is vrijdag 12 januari 2023 via [info@chassesearch.nl](mailto:info@chassesearch.nl).

## Planning

Planning	Activiteit
22 december 2023 – 19 januari 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>Openstelling vacature: <b>vrijdag 22 december 2023 t/m vrijdag 12 januari 2024</b></li><li><u>Parallel</u>: gerichte search door Chasse.</li><li>Voorselectie en interviews kandidaten door Chasse: <b>15 t/m 18 januari 2024</b></li><li>Toesturen kandidatenoverzicht aan de Selectiecommissie: <b>vrijdag 19 januari 2023</b></li></ul>
22 januari 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>Bespreken kandidatenoverzicht met de Selectiecommissie.</li><li>Uitnodigen circa 4 kandidaten voor de (1e) gespreksronde.</li></ul>
1 februari 2024 en verder	<ul style="list-style-type: none"><li>1<sup>e</sup> gespreksronde met de Adviescommissie (circa 4 kandidaten): <b>donderdag 1 februari 2024, 9.00 – 14.00 uur te Dordrecht</b></li><li>2<sup>e</sup> gespreksronde met de Selectiecommissie (circa 2 tot 3 kandidaten): <b>maandag 5 februari 2024, 14.00 – 17.00 uur te Dordrecht</b></li><li>Voordracht voorkeurskandidaat.</li><li>Uitvoeren referentieonderzoek naar de voorkeurskandidaat door Chasse en voeren arbeidsvoorwaarden gesprek.</li><li>Benoeming Manager HR &amp; Communicatie door de Raad van Bestuur.</li></ul>
<b>Zo spoedig mogelijk</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><b>Start nieuwe Manager Human Resources en Communicatie (afhankelijk van opzegtermijn).</b></li></ul>

*De gespreksrondes vinden plaats in Dordrecht. De gesprekken met Chasse vinden plaats ten kantore van Chasse in Den Haag of via MS Teams.*



## **Samenstelling Selectiecommissie en Adviescommissie en opzet gespreksrondes**

De Selectiecommissie wordt voorgezeten door de vacaturehouder: Diederik Zijderveld (lid Raad van Bestuur). Daarnaast bestaat de Selectiecommissie uit Annemiek Rutters (lid Raad van Bestuur), Otto Elgersma (Radioloog, voorzitter van het MSB-bestuur) en Matijs Dekker (afdelingshoofd P&O / plv. Manager HR & Communicatie).

De Adviescommissie bestaat uit Charissa Koenraads-Kok (afdelingshoofd Communicatie), een vertegenwoordiging van het Managementteam (een Stafmanager en een Bedrijfsleider) en een vertegenwoordiging van de afdeling P&O.

De Selectiecommissie bespreekt het kandidatenoverzicht en nodigt circa 4 kandidaten uit voor de gespreksronde met de Adviescommissie. Op basis van deze gespreksronde worden maximaal 2 tot 3 kandidaten uitgenodigd voor de gespreksronde met de Selectiecommissie. Op basis van de uitkomsten van deze gespreksronde draagt de Selectiecommissie een voorkeurskandidaat voor.

*De gespreksrondes met de Selectiecommissie en de Adviescommissie worden begeleid door Ferdi de Lange van Chasse Executive Search.*

