

Manager HR & Organisatieontwikkeling

die vanuit de expertrol, kennis, ervaring en natuurlijk gezag combineert en dit kan vertalen naar strategische keuzes en -advies voor de Raad van Bestuur. Een manager die dit weet om te zetten naar innovatieve en praktische oplossingen, daarin medewerkers inspireert tot samenwerking en implementatie in een medisch wetenschappelijke zorgorganisatie, in óók een internationale context.

Aanleiding

Maastricht bevindt zich voor wat de organisatie en organisatieontwikkeling betreft in een verandertraject, met ook een duidelijke opgave voor de afdeling HR. Daartoe is een aantal speerpunten vastgelegd in de strategie 2022 – 2027. Om die te kunnen realiseren is in 2022 een ervaren HR interimmanager aangesteld met de opdracht om een basis te leggen voor de professionalisering en een meer proactieve positionering van de afdeling HR en medewerkers, die een belangrijke rol gaan nemen in de ingezette leiderschapsontwikkeling binnen Maastricht. Onder zijn aansturing is afgeleid van de visie op bedrijfsvoering een viertal speerpunten vastgesteld. Verdere uitwerking en implementatie zal de opdracht zijn voor de nieuw aan te stellen manager HR & Organisatieontwikkeling.

Maastricht en ontwikkelingen

Maastricht is een zelfstandige kliniek die radiotherapie behandeling biedt en streeft naar de grootste kans op genezing en/of zo min mogelijk lichamelijke en geestelijke bijwerkingen voor patiënten. Die balans tussen genezing en kwaliteit van leven staat centraal en daarin wordt nadrukkelijk ook de sociale omgeving van de patiënt betrokken. Kerntaken van Maastricht richten zich op:

- Radiotherapie volgens de laatste stand van de wetenschap, op een zo veilig mogelijke manier;
- Grensverleggend wetenschappelijk onderzoek waarvan de resultaten zo snel mogelijk worden vertaald in verbetering van de behandeling (implementatie van innovatie);
- Opleiding en onderwijs, gericht op goede zorgverlening.

Maastricht is het *enige* zelfstandig radiotherapeutisch centrum in Nederland, met een erkenning door het Ministerie van VWS als centrum voor Topspecialistische Zorg en Onderzoek (TZO). Ambitie en gepaste trots gaan daarbij hand in hand. Maastricht is gevestigd in Maastricht, dichtbij het academisch ziekenhuis en de Universiteit Maastricht en met een dependance in Venlo. Samenwerking vindt plaats met alle ziekenhuizen in Limburg en deze zijn daarmee tevens belangrijke doorverwijzers. Als organisatieonderdeel biedt Maastricht Protonentherapie B.V. een innovatieve bestralingstherapie, die toepasbaar is voor een deel van de patiënten. Dit centrum is één van de drie Protonencentra in Nederland. De topspecialistische erkenning van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport biedt mogelijkheden voor subsidie voor topzorg met daaraan gekoppeld noodzakelijk onderzoek om die

topzorg door te ontwikkelen. Het gaat hier bijvoorbeeld over complexe zorg voor kleine groepen patiënten die niet in alle ziekenhuizen wordt aangeboden.

Aan Maastrou zijn hoogleraren verbonden die binnen hun vakgebied en in samenwerking met internationale centra, onderzoek verrichten en dit vervolgens met implementatie in de kliniek combineren. Kenmerkend voor de ambitie van Maastrou is de continue focus op ontwikkeling (zie strategie 2022- 2027 (<https://maastro.nl/over-maastrou/missie-visie-en-strategie>). Maastrou investeert in de nieuwste technologieën, de slimste innovaties en de meest optimale behandelmethodes, zie ook jaarverslag 2022

(https://maastro.nl/media/BB_M_JV2022_online_2023-final.pdf) "Groeien": *niet in de breedte, maar in kennis en expertise*. Evident in deze tijd is dat naast directe patiëntenzorg, automatisering en artificial intelligence en het ontwikkelen van voorspellingsmodellen belangrijk bijdragen aan het vergroten van efficiency en kwaliteit van zorg. Uiteraard kan dit alles niet zonder een solide ondersteuning van bedrijfsvoering in zijn algemeenheid, waarvan HR een belangrijk onderdeel vormt.

Inrichting organisatie:

Het afgelopen jaar is er voor gekozen om ook een aanpassing te doen in de topstructuur. Vanaf 1 februari 2024 krijgt Maastrou een tweehoofdige Raad van Bestuur. Naast de zittende voorzitter, mevrouw prof. dr. M.J.G. Jacobs is de heer prof. dr. V.E.P.P. Lemmens aangesteld als lid. Samen met een afvaardiging van medisch specialisten uit de medische staf vormen zij de Bestuursraad en nemen zij gezamenlijk verantwoordelijkheid voor besturing van de kliniek. Direct onder de bestuursraad bepalen drie pijlers de inrichting van het 2^e echelon: Patiëntenzorg en Wetenschappelijk onderzoek en Bedrijfsvoering.

Vanaf 1 februari 2024 valt HR & Organisatieontwikkeling direct onder de Raad van Bestuur. Bij Maastrou werken meer dan 300 medewerkers, veelal wetenschappers en overige hoogopgeleide medisch professionals. De (geconsolideerde) omzet in 2022 bedroeg ca. € 49 mio. Medezeggenschap wordt uitgevoerd door de Ondernemingsraad, Cliëntenraad en de Laboranten Advies Raad (LAR).

HR binnen Maastrou is er in nauwe samenwerking met het team Academy (het interne opleidingshuis), voor medewerkers en leidinggevenden om met hen de strategische doelen van Maastrou te kunnen behalen voor nu en in de toekomst. In hun HR-visie zorgen zij ervoor dat Maastrou:

- een aantrekkelijke werkgever voor de veelal gespecialiseerde medewerkers is;
- juist ook op gespecialiseerde, strategische functies op formatie kan blijven, door het werven én het ontwikkelen én het behouden van medewerkers;
- toeziet op blijvende inzetbaarheid van medewerkers;
- altijd samenwerkt, in dialoog, met medewerkers en leidinggevenden en leiderschap van hen allemaal wordt verwacht in de inzet en inzetbaarheid van medewerkers.

De afdeling bestaat uit een klein team medewerkers (4 fte), voor Maastrou Academy is een programmamanager aangesteld.

Opgaven

Voor de komende jaren zijn voor de afdeling HR duidelijke opgaven geformuleerd. In 2027 willen zij in staat zijn om toppers te werven en te behouden, een lerende organisatie te zijn waarin samen wordt gebouwd aan de beste behandeling voor de patiënt, excellente bedrijfsvoeringsprocessen te voeren waarin het low-end werk is gedigitaliseerd en geautomatiseerd en stafdiensten volwaardig business partner zijn van de patiëntenzorg. Tot slot willen zij ondernemerschap integreren in de organisatie en innovatie-mogelijkheden maximaal benutten. Momenteel vervult een ervaren interim HR manager de positie die zoals eerder benoemd een viertal strategische HR speerpunten heeft vastgesteld.

1. Aantrekkelijk werkgeverschap dat is gericht op waardevol en uitdagend werk, goede werk-privé balans, programma Goed & Gezond werken, opleidingsmogelijkheden, onboarding en hybride werken.
2. Strategische personeelsplanning; HR3P;
3. Managementontwikkeling
4. Verbinden van de academische cultuur met een bedrijfsmatige cultuur.

Voor de komende jaren geeft dit voor de manager HR & Organisatieontwikkeling ruimte en vrijheid om processen onder de loep te nemen, verbetervoorstellen te initiëren en om te zetten in projecten en realisatie. Tegelijkertijd zal moeten worden gestuurd op organisatiebrede veranderingsprocessen op het gebied van organisatiestructuur en cultuur.

De functie HR & Organisatieontwikkeling

Van jou wordt verwacht dat je je inzet om de ontwikkeling van zowel de organisatie, de afdelingen, alsook individuele medewerkers te stimuleren. Daarin ben je gesprekspartner op alle niveaus in de organisatie. Door het voeren van gesprekken met relevante betrokkenen ken je de koers van de organisatie, weet je wat er speelt binnen en tussen de afdelingen en ken je de knelpunten en de ontwikkelbehoeften.

De diverse betrokkenen en medewerkers van jouw afdeling neem je mee in de ontwikkelingen en voorzie je van de benodigde informatie zodat zij als persoon en in hun handelen maximaal renderen. Je ontwikkelt een ambitieus maar ook realistisch jaarplan met concrete ontwikkeldoelen voor de korte en langere termijn. Thema's als management development, team- en organisatieontwikkeling, het bevorderen van een samenwerkingscultuur die de Maastricht-doelen ondersteunt, strategische personeelsplanning & -ontwikkeling en arbeidsmarkt maken hier een wezenlijk onderdeel van uit. Verder volg je de wet- en regelgeving, ontwikkel je HR- beleid en in nauwe samenwerking met Academy het opleidingsbeleid en bouw je aan een vertrouwd netwerk binnen de zorgsector en specifiek de radiotherapie.

Wat breng jij mee?

Jij bent een inspirerende, verbindende en coachende leider met een goed gevoel voor sociale en politieke verhoudingen. Je bent zichtbaar, benaderbaar, toont ambitie, leiderschap en daadkracht, draagt de visie actief en positief uit en stuurt op resultaat, zonder de mens uit het oog te verliezen.

Je hebt een academisch werk- en denkniveau, bij voorkeur blijkend uit een relevante afgeronde academische opleiding, aangevuld met kennis van organisatiekunde en verandermanagement, en ruime ervaring in een vergelijkbare rol (bijvoorbeeld HR-manager) in een professionele omgeving.

Je bent een inhoudelijk sterke gesprekspartner die stevig in de schoenen staat en op basis van argumenten weet te overtuigen, maar daarnaast ook relationeel sterk is, de vraag achter de vraag weet te achterhalen en ogenschijnlijk tegengestelde belangen weet te overbruggen. Met een duidelijke strategische visie en bedrijfskundig inzicht weet jij hoe zorg- en behandelteams organisatiedoelen kunnen realiseren en hoe ondersteunende diensten hierin kunnen faciliteren en bijdragen.

Jij herkent je in de principes van transformationeel leiderschap en weet dit ook te praktiseren. Met het oog op de groei doelstellingen van Maastr is het belangrijk dat je kennis hebt van organisatieontwikkeling, leiderschapsontwikkeling, cultuurtrajecten en verandermanagement, leren en ontwikkelen en arbeidsmarkt vraagstukken.

Wat biedt Maastr jou?

- een uitdagende functie in een professionele innovatieve omgeving, in een academische setting;
- een strategische positie waarin jij het verschil kunt maken en mede invulling kunt geven aan een organisatie in beweging;
- ruimschootse mogelijkheden om jezelf verder te ontwikkelen;
- een dienstverband (naar keuze 32 - 36 uur/week) op basis van de CAO Ziekenhuizen;
- een vast dienstverband;
- uitstekende arbeidsvoorwaarden, zoals een 8,33% vakantietoeslag, 8,33% eindejaarsuitkering, goede pensioenvoorziening en aantrekkelijke kortingsregelingen voor onder andere diverse (zorg)verzekeringen, fietsaanschaf en sportabonnementen;
- deels thuiswerken is mogelijk, Maastr hanteert een hybride model. Standplaats voor deze functie is Maastricht.

Voor informatie en solliciteren

Voor meer (inhoudelijke) informatie kunt u contact opnemen met Ellen van den Hoven of Ghyslaine Baars van Crown Gillmore, telefoonnummer 033 – 28 58 700. Indien u na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kunt u uw CV en motivatie via de website van Crown Gillmore uploaden (www.crowngillmore.nl). Uw reactie ontvangen wij graag vóór 22 januari 2024.

Bijlage 1: Overzicht planning procedure search Manager HR & Organisatieontwikkeling

WERVING / SEARCH	Mediawerving 2 weken reactietermijn <ul style="list-style-type: none"> Website Maastru Website Crown Gillmore LinkedIn / Skipr 	<ul style="list-style-type: none"> (Afdeling communicatie) Maastru Crown Gillmore 	08.01.2024
	Benaderen potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore 	
SELECTIE ECG	Inventariseren reacties mediawerving	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore 	22.01.2024
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore Kandidaten 	Week 06/07
SELECTIE OPDRACHTGEVER	CV Presentatie: <ul style="list-style-type: none"> Ca. 6 kandidaten (longlist) Keuzebepaling max. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Leden selectiecommissie Crown Gillmore 	27.02.2024 14.00 – 15.00 uur via Teams
	Ronde 1: <ul style="list-style-type: none"> Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist) <i>Te organiseren in Carrousel</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Selectiecommissie I Selectiecommissie II Crown Gillmore 	07-03-2024 13.00 – 17.30 uur Locatie Maastru
	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgprocedure 	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie I Selectiecommissie II Crown Gillmore 	
	Ronde 2: <ul style="list-style-type: none"> Verdiepend gesprek / Presentatie max. 2 kandidaten 	<ul style="list-style-type: none"> Max 2 kandidaten Cie. III 	18.03.2024 14.00 -17.00
	<ul style="list-style-type: none"> Keuzebepaling (voorgenomen) besluit te benoemen kandidaat 	<ul style="list-style-type: none"> Raad van Bestuur 	
	Ronde 3: Draagvlakgesprek <i>benoembare</i> kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat Cie. IV (Petra en Ellen) 	20.03.2024 14.30 – 15.30 uur
	<ul style="list-style-type: none"> Terugkoppeling draagvlakcommissie aan Raad van Bestuur 	<ul style="list-style-type: none"> (Afvaardiging) Draagvlakcommissie Raad van Bestuur 	16.00 – 17.00 uur
	<ul style="list-style-type: none"> Definitieve keuze voor 1 kandidaat 	<ul style="list-style-type: none"> Raad van Bestuur 	
	<ul style="list-style-type: none"> Persoonlijkheidstest/ ontwikkel assessment en rollenspel 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat Assessor/ Psycholoog 	n.t.b.
	<ul style="list-style-type: none"> Terugkoppeling 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat en Assessor 	
<ul style="list-style-type: none"> Terugkoppeling 	<ul style="list-style-type: none"> RvB en Assessor 		
Keuzebepaling besluit te benoemen kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> Raad van Bestuur 		
AFRONDEN	Arbeidsvoorwaardengesprek	<ul style="list-style-type: none"> prof. dr. M.J.G. (Maria) Jacobs en prof dr. V.E.P.P. (Valery) Lemmens Kandidaat 	n.t.b.
	Kennismaking organisatie	<ul style="list-style-type: none"> Nader te bepalen 	n.t.b.
	Benoeming kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> Nader te bepalen 	n.t.b.
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> Bestuurder 	n.t.b.