

Clustermanager Medisch Ondersteunende Diensten, Lid MT

voor het cluster met een belangrijke medisch ondersteunende functie voor het primaire zorgproces, in een veranderende organisatie

Het Laurentius Ziekenhuis is een algemeen ziekenhuis voor de regio Midden-Limburg. Laurentius voelt zich verantwoordelijk voor het goed organiseren van de zorg, zodat patiënten goede zorg geboden wordt en zij veilig, snel en efficiënt geholpen worden. Goede zorg omvat meer dan alleen ziekenhuiszorg. Daarom werkt Laurentius Ziekenhuis Roermond vanzelfsprekend samen met andere partijen, zoals huisartsen of derdelijns instellingen. Het ziekenhuis vervult daarbij een portaalfunctie en staat patiënten bij om de zorg te krijgen die zij nodig hebben, ook als zij die niet bij het ziekenhuis kunnen ontvangen. Het ziekenhuis levert kwalitatief hoogstaande, klantgerichte, toegankelijke en efficiënte zorg, voor het volledige pallet aan toegepaste medisch specialistische zorg, en de daartoe benodigde verpleging en verzorging, in samenwerking met meerdere zorgaanbieders.

De Laurentiusvisie 'grenzen verleggen voor betere zorg' geeft weer dat Laurentius innovatief en nieuwsgierig is en dat het ziekenhuis zich voortdurend inspant om de lat hoger te leggen. Laurentius kijkt vooruit en zet altijd een extra stap om ambities waar te maken. De Laurentius kernwaarden zijn: verantwoordelijk, enthousiast, betrokken en zorgzaam. Deze kernwaarden vormen de leidraad bij alles wat het ziekenhuis doet.

Laurentius vernieuwt, een modern ingericht ziekenhuis is het resultaat van een omvangrijk (ver)nieuwbouw traject. Ontwikkelingen in het zorglandschap en de regio (versnelde vergrijzing, toenemende zorgvraag en krapte op de arbeidsmarkt) hebben geleerd dat samenwerken noodzakelijk is om de zorg te verbeteren, efficiënt en innovatief in te richten en betaalbaar te houden. Het resultaat van eerder fusie onderzoek heeft in 2020, onder verantwoordelijkheid van de nieuwe Raad van Bestuur, geleid tot de strategische keuze om het Laurentius Ziekenhuis te organiseren als zelfstandig ziekenhuis en de zorg op basis van de regiovisie mét netwerkpartners anders te gaan organiseren. Missie, visie en kernwaarden zijn intensief en organisatiebreed onderwerp van gesprek geweest en opnieuw vastgesteld. Vervolgens is, uiteraard na breed onderzoek, de nieuwe strategische koers vastgesteld met daarop aansluitend een bijbehorend besturingsmodel en inrichting van de organisatie. Voor de zorgorganisatie heeft dit geresulteerd in vier clusters, met duaal management als uitgangspunt. Voor het cluster Medisch Ondersteunende Diensten (MOD) is de werving voor een Medisch Clustermanager recent gestart, nadat een definitief besluit is genomen over de samenstelling van de onderdelen binnen dit cluster (zie beschrijving Cluster Medisch Ondersteunend pagina 2).

Strategische koers 2022-2025 "Op weg naar een gezonde toekomst"

Om de komende jaren een sterke positie in de regio te behouden blijft Laurentius een volledig zorgaanbod bieden inclusief acute as. Om dit te realiseren in relatie tot algemene ontwikkelingen in de zorg is het noodzaak de zorg anders te organiseren. De visie is daarom gericht op 'Grenzen verleggen voor betere zorg'. Betere zorg betekent anders organiseren met een sterk accent op samenwerking, zowel in- als extern. Betere zorg betekent ook de zorg mensgericht maken, zowel voor patiënten als voor medewerkers in de organisatie. Vanzelfsprekend is preventie bevorderend voor de gezondheid en

richt zich op een integrale of holistische benadering (positieve gezondheid) van de patiënt en medewerker. Als laatste en niet de minste vormen digitalisering en technologie belangrijke pijlers in de verbetering van kwaliteit en toegankelijkheid van zorg. Voor een uitgebreid beeld van de strategie verwijzen wij naar het [strategiedocument](#) op de website van Laurentius.

De gekozen **besturingsfilosofie** sluit naadloos aan op de nieuwe koers. De basis is gelegen in mensgerichte zorg en de overtuiging dat mensgericht organiseren een noodzakelijk voorwaarde is voor het wendbaarder maken van het ziekenhuis op de langere termijn. Het besturingsmodel laat zich kenmerken door samenwerken en verantwoordelijkheid nemen op alle niveaus in de organisatie; bestuurlijk-, management- en operationeel niveau. In de nieuwe **organisatiestructuur** is een duidelijke stap gemaakt naar clustering van afdelingen (zie bijlage 1, Organogram). Hiermee ontstaat een overzichtelijke inrichting van de organisatie met drie medische clusters (Acuut en PAAZ, Beschouwend en Snijdend) en een Medisch Ondersteunend cluster. Voor de vier clusters geldt dual management met betrokken leiderschap als belangrijk uitgangspunt. De Clustermanager (Zorg) en Medisch Clustermanager, ieder vanuit hun eigen domein, hebben verantwoordelijkheid (integraal) voor het geheel. Na een zorgvuldig ingericht selectieproces zijn drie interne kandidaten benoemd als Clustermanager voor de zorgclusters.

Voor de aansturing van het cluster MOD is vooralsnog gekozen om te starten met een interimmanager. Belangrijke reden daarvan was enerzijds onderzoek en intentie om de reeds samenwerkende laboratoria (CKCH & MMB) van Laurentius en VieCuri (Venlo) in een gezamenlijke organisatorische entiteit onder te brengen en met een derde partner de regionale samenwerking te verkennen. Meer recent is er voor gekozen deze ontwikkeling te faseren en de laboratoria te positioneren onder MOD, waarvoor de werving opgestart is voor een Clustermanager en een Medisch Clustermanager.

Het **Cluster Medisch Ondersteunende Diensten** wordt gevormd door een zestal onderdelen: Farmacie, Medische Beeldvorming (gevormd door Radiologie en Nucleaire Geneeskunde), Centraal Klinisch Chemisch Hematologisch laboratorium (CKCH), Pathologie en Medische Microbiologie, inclusief Infectiepreventie. Inrichting en aansturing van deze onderdelen verschillen. Medisch Specialisten in het cluster werken in loondienstverband naast vrijgevestigde specialisten. Duale aansturing van dit cluster werd (vooralsnog) vormgegeven door gezamenlijk overleg met de Medisch Vakgroepmanagers. Het streven is de Clustermanager MOD en de Medisch Clustermanager aan te stellen per 1 december 2023. Totaal werken er ca. 220 fte / 270 medewerkers.

Farmacie kent zeven apothekers en twee teamleiders. Naast 'going concern' gaat een belangrijk accent uit naar de implementatie van nieuw leiderschap en verdere proces- en kwaliteitsverbeteringen in afstemming met de zorg.

Bij Medische Beeldvorming werken acht specialisten, 2 teamleiders, totaal ca. 55 fte /42 medewerkers). Ontwikkeling binnen dit onderdeel richt zich op uitbreiding van de MRI capaciteit, op een meerjarenplan- zowel qua productie, apparatuur en personele inzet, nieuw leiderschap en capaciteitsmanagement.

Zowel het laboratorium Klinische Chemie (ca. 55 fte / 42 medewerkers) als laboratorium Medische Microbiologie met daaraan nauw verbonden Infectiepreventie (ca. 23 fte / 18 medewerkers) en laboratorium Pathologie hebben ieder een eindverantwoordelijke afdelingsmanager. De drie

afdelingsmanagers worden 'gedeeld' met VieCuri. De drie gescheiden opererende laboratoria worden op twee ziekenhuislocaties aangestuurd.

Zowel Klinische Chemie en Medische Microbiologie werken al geruime tijd samen met hun collegae in VieCuri met als doel, door verdere harmonisatie en afstemming, de bedrijfsvoering verder te optimaliseren.

De afdeling Pathologie (ca.13 fte/ 10 medewerkers en vrijgevestigde pathologen) werkt voor de huisartsen uit de regio, en het Sint Jans Gasthuis in Weert. Het laboratorium is gevestigd in Roermond. Belangrijke actuele ontwikkelingen van dit onderdeel zijn o.a. de regionale samenwerking, het vormgeven aan digitale pathologie en de verbouwing van het laboratorium. Momenteel wordt toegewerkt naar een regiovakgroep Pathologie, samen met collega's van VieCuri en Zuyderland.

Clustermanager en (verander)opgaven

Als Clustermanager Medisch Ondersteunende Diensten geef je direct leiding aan twee teamleiders (Farmacie en Medische Beeldvorming) en drie afdelingsmanagers (de laboratoria, en de daaronder ressorterende teamleiders) en ben je, samen met de aan te stellen Medisch Clustermanager, verantwoordelijk voor de integrale aansturing van dit cluster. Dit betreft beleidsontwikkeling & implementatie, kwaliteit & veiligheid, financiën & beheer en het HRM beleid binnen het cluster. Tevens ben je verantwoordelijk voor de ontwikkeling van tactisch beleid en je participeert op gedelegeerde strategische en cluster overstijgende thema's of strategische pijlers, zoals bijvoorbeeld digitalisering van zorg, capaciteitsmanagement en 'mensgericht Laurentius'. En daarmee ben je als een van de collegae in het MT gericht op horizontale en organisatiebrede samenwerking met de collegae. Vanzelfsprekend wordt van de Clustermanager verwacht dat deze in staat is de strategische koers van het Laurentius te vertalen naar het eigen cluster en op een stimulerende en coachend wijze sturing te geven aan de specifieke kenmerken die horen bij de besturingsfilosofie. Daarin heb je een voorbeeldfunctie, voor collegae, medisch specialisten en medewerkers. Heel specifiek als het gaat om samenwerking en verantwoordelijkheid nemen. Op vele niveaus liggen er verschillende samenwerkingsvraagstukken, ook met externe stakeholders. (Politieke) sensitiviteit, gevoel voor verhoudingen, tact vormen daarin kritische succesfactoren.

Betrokken Leiderschap

Betrokken leiderschap staat bij het Laurentius centraal. Betrokken leiderschap is gebaseerd op vitaal, coachend leidinggeven en het faciliteren en stimuleren van de ontwikkeling van werknemers. Leidinggevend op operationeel, tactisch en strategisch niveau zorgen ervoor dat medewerkers toegerust zijn met alles wat zij nodig hebben om eigenaarschap te nemen en worden daarbij actief ondersteund en bevraagd op wat zij nodig hebben. Het management richt zich op het bevorderen van de ontwikkeling van de medewerkers en de ontwikkeling van samenwerken en keuzes maken in het belang van het grote geheel in plaats van alleen het belang van het cluster. Betrokken leiderschap sluit aan bij de visie van het Laurentius waarin mensgericht organiseren de boventoon voert.

Wie ben jij?

Deze prachtige en ambitieuze functie vraagt om een manager die zich als een vis in het water voelt bij een organisatie die in beweging is en strategie kan vertalen naar het cluster en medewerkers daarin meeneemt. Je bent zichtbaar, benaderbaar en je toont ambitie en leiderschap, draagt visie actief en positief uit en stuurt op resultaat. Daarnaast ben je verbindend en verlies je de menskant niet uit het oog. Je werkt graag en goed samen en bent sterk in het opbouwen van een vertrouwensrelatie met de medewerkers, medisch specialisten, collega clustermanagers en stakeholders. Je handelt altijd vanuit het beste voor het Laurentius en je straalt deskundigheid, vertrouwen en authenticiteit uit.

Betrokken leiderschap moet als het ware van binnenuit komen. Op inspirerende, ondersteunende wijze faciliteer je de teams en teamleiders om eigenaarschap te pakken en zich verder te ontwikkelen. Je geeft ruimte en vertrouwen, acteert als sparringpartner en monitort de voortgang in ontwikkeling.

Wat breng jij?

- WO werk- en denkniveau;
- Aantoonbare integrale en ruime management ervaring op tactisch/strategisch niveau;
- Kennis van bedrijfskundige processen en tactisch beleidsvorming;
- Sociaal organisatorisch en financieel-economisch inzicht;
- Resultaatgerichtheid en integrale verantwoordelijkheid nemen voor het cluster;
- Beschikken over een inspirerende en coachende leiderschapsstijl met warme zakelijkheid en aandacht voor medewerkers.

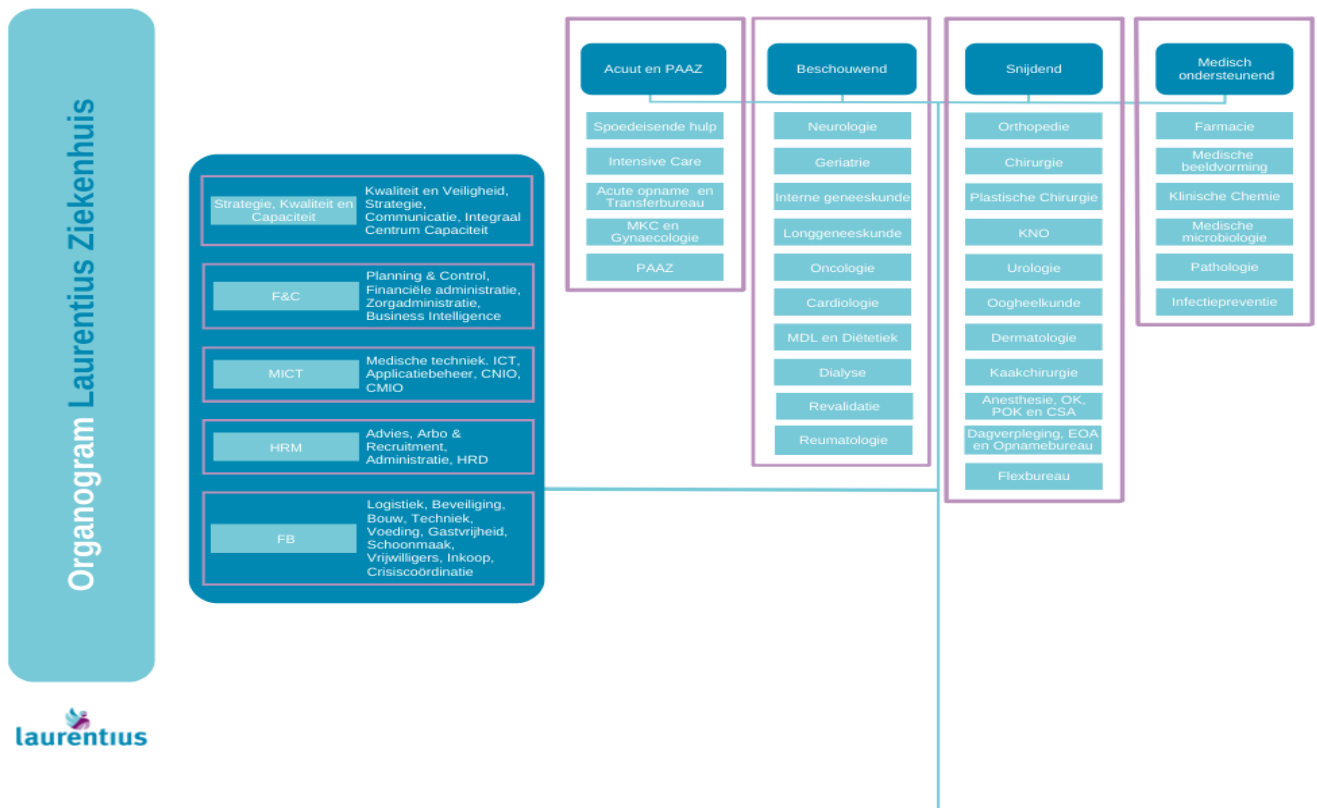
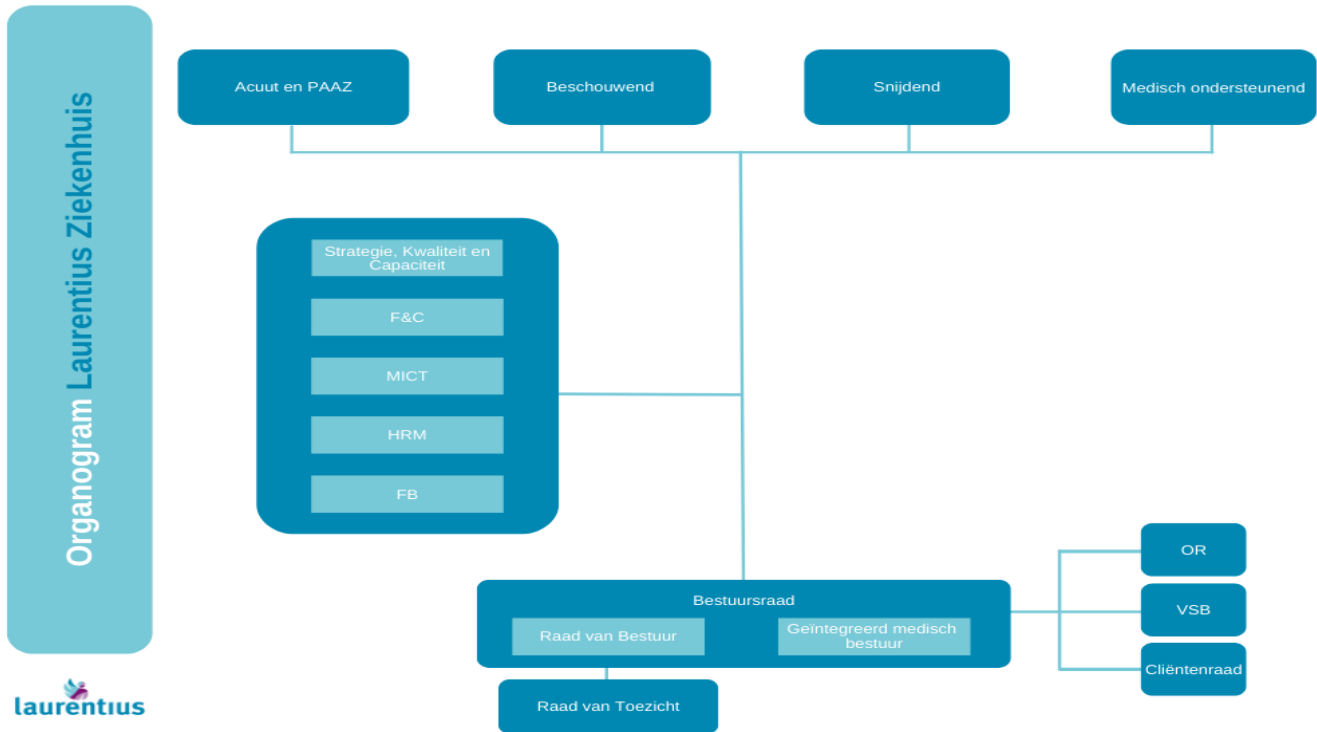
Arbeidsvoorwaarden

- Salaris tussen €5.454 en €8.291 bruto per maand op basis van 36 uur (FWG 75). Inschaling vindt plaats op basis van relevante kennis en werkervaring;
- Fulltime functie voor 36 uur per week;
- Een contract voor onbepaalde tijd;
- 8,33% vakantiegeld en 8,33% eindejaarsuitkering;
- Deelname aan het leiderschapsprogramma.

Informatie en procedure

Voor meer (inhoudelijke) informatie kun je contact opnemen met drs. Yolanda Gagliardi MCM of Ellen van den Hoven van Crown Gillmore, telefoonnummer 033 – 28 58 700. Indien je na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kun je je CV en motivatie uploaden via de website van Crown Gillmore BV; www.crowngillmore.nl. Een selectieassessment maakt onderdeel uit van de procedure. Reacties ontvangen wij graag uiterlijk **vóór 28 augustus 2023**.

Bijlage 1 Organogram



Bijlage 2 Planning en inrichting procedure

	Wat:	Wie:	Wanneer:
WERVING / SEARCH	Mediawerving: 3 weken reactietermijn <ul style="list-style-type: none"> • Website Laurentius Ziekenhuis • Website Crown Gillmore • LinkedIn / Skipr 	<ul style="list-style-type: none"> • (Afdeling communicatie) Laurentius Zkh. • Crown Gillmore 	10.08.2023 - 28.08.2023
	Benaderen potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> • Crown Gillmore 	
SELECTIE CG	Inventariseren reacties mediawerving	<ul style="list-style-type: none"> • Crown Gillmore 	28.08.2023
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> • Crown Gillmore • Kandidaten 	28.08.2023 – 02.09.2023
OPDRACHTGEVER	CV Presentatie : <ul style="list-style-type: none"> • Ca. 4-6 kandidaten (longlist) • Keuzebepaling max. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> • Raad van Bestuur • Manager HRM • Crown Gillmore 	Week 36
	Ronde 1: <ul style="list-style-type: none"> • Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaten • Selectiecommissie • Crown Gillmore 	Week 37
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgpcedure 	<ul style="list-style-type: none"> • Selectiecommissie 	
	Ronde 2: <ul style="list-style-type: none"> • Twee "Klikgesprekken" per kandidaat met potentieel benoembare kandidaat / kandidaten (max 2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat / kandidaten • Deelnemers "Klikgesprek 1" • Deelnemers "Klikgesprek 2" • Crown Gillmore 	Week 38
	<ul style="list-style-type: none"> • Terugkoppeling "Klikgesprekken" 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitters "Klikgesprekken" • Selectiecommissie / RvB 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Keuze potentieel benoembare kandidaat voor assessment 	<ul style="list-style-type: none"> • Selectiecommissie / RvB 	
	Assessment GITP	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat (1 – max. 2) • Assessor GITP 	n.t.b.
Definitieve keuze Definitief benoembare kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> • (Afvaardiging) Selectiecommissie 	Week 39	
AFRONDEN	Arbeidsvoorwaardengesprek	<ul style="list-style-type: none"> • RvB • Manager HRM • Kandidaat 	Vóór 01.10.2023
	Kennismaking (Optie)	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat • Afvaardiging Teamleiders • Afvaardiging Medisch vakgroep managers 	n.t.b.
	Benoeming kandidaat en communicatie	<ul style="list-style-type: none"> • Nader te bepalen 	Vóór 01.10.23
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder 	Afh. opzegtermijn