

## **Profielchets directeur-bestuurder**

### **Inhoudsopgave**

- 1. Inleiding**
- 2. Strategische agenda**
- 3. Bestuur en organisatie**
- 4. De Functie**
- 5. Profiel**
- 6. Bezoldiging**
- 7. Procedure en Planning**
- 8. Informatie en sollicitatie**

## 1. Inleiding

Huisartsopleiding Nederland is het samenwerkingsverband van de 8 huisartsopleidingen (academische opleidingsinstituten, huisarts(praktijk)opleiders en artsen in opleiding tot specialist (AIOS)) en een landelijke werkorganisatie. De wetenschappelijke opleiding is ingebed binnen medische faculteiten van de Universitaire Medische Centra (UMC's) en in een enkel geval binnen de Universiteit zelf. De werkorganisatie ondersteunt de 8 opleidingen bij de uitvoering van de strategische samenwerkingsagenda 2020-2023 en de landelijke processen die nodig zijn om de opleiding tot huisarts te organiseren. Samen staan de samenwerkingspartners voor het goed opleiden van voldoende vakbekwame en toekomstbestendige huisartsen voor iedereen in Nederland.

## 2. Strategische agenda

Om slagvaardiger te kunnen opereren is in 2019 onder leiding van een interim- directeur een veranderingstraject ingezet. Vanuit een breed gedragen missie visie traject is de strategische samenwerkingsagenda 2020-2023 tot stand gekomen en is besloten de governance structuur aan te passen zodat alle partijen effectiever met elkaar kunnen samenwerken.

In de strategische samenwerkingsagenda zijn 3 strategische lijnen afgesproken waarop het samenwerkingsverband zich wil richten:

1. Samenwerken aan landelijk gelijkwaardige hoge kwaliteit van de opleiding, ongeacht waar de opleiding wordt genoten of door wie deze wordt verzorgd. Dat betekent het samen verantwoordelijkheid nemen voor het continu en cyclisch verbeteren van de kwaliteit van de opleiding tot huisarts in de regio's. Dit vergt een landelijke systematiek van kwaliteitsborging.
2. Versterken van samenhang en positionering van de opleiding tot huisarts als academische discipline, ten bate van de ontwikkeling van de huisartsgeneeskunde van de toekomst. Dat betekent dat we beter gebruik gaan maken van elkaars kennis, competenties en expertise via een centraal aanspreekpunt van de academische huisartsgeneeskunde (in te richten centrale loketfunctie / academische voordeur).
3. Verstevigen en bundelen van innovatiekracht in een landelijk innovatieplatform, op basis van een gezamenlijke innovatie- en onderzoeksagenda. Hierbij horen interprofessioneel leren en experimenten met innovaties.

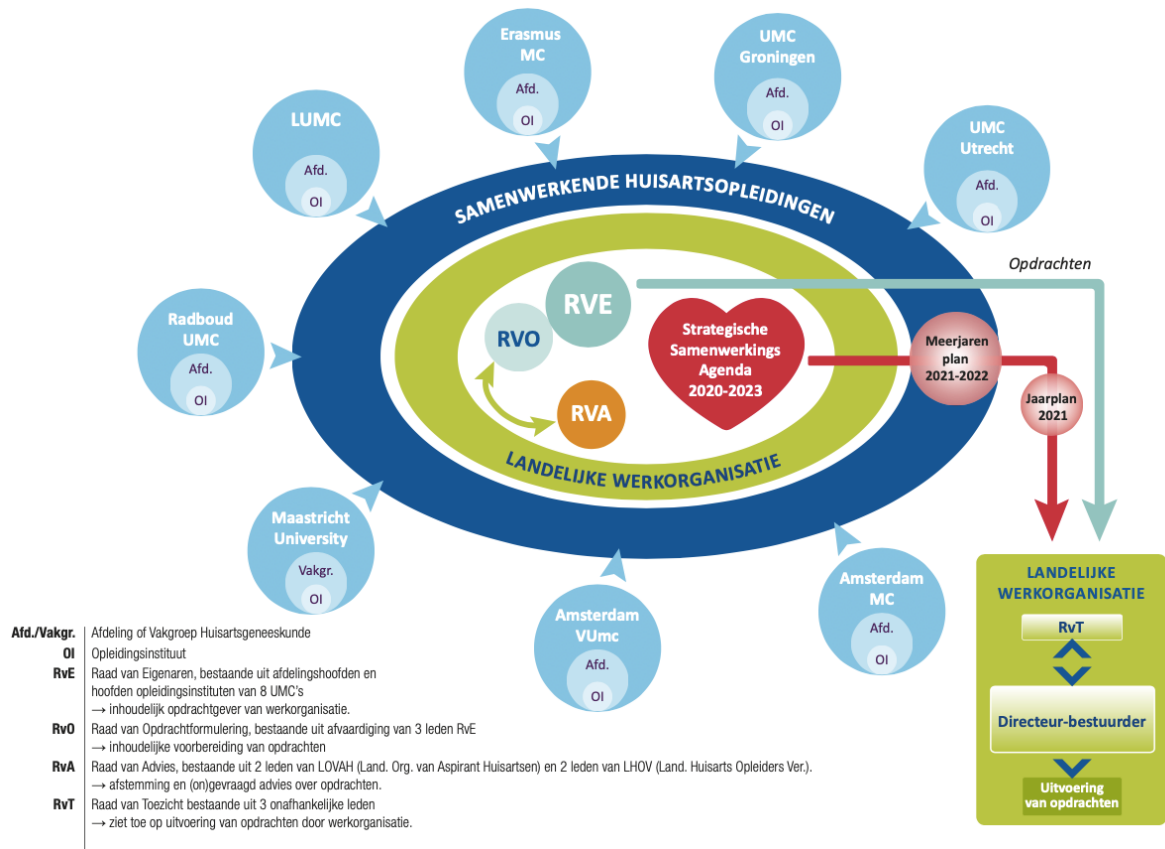
Het realiseren van deze 3 strategische doelen wordt de komende jaren gefaciliteerd door Huisartsopleiding Nederland.

## 3. Bestuur en organisatie

In het nieuwe governance model dat vanaf 1 juli 2020 van kracht is, is gekozen voor een besturing die ervoor zorgt dat iedere partner zijn rol transparant kan vervullen en helder is hoe besluitvormingsprocessen lopen.

De afdelingshoofden huisartsgeneeskunde en de hoofden van de huisartsopleidingen van de UMC's/Universiteit vormen de Raad van Eigenaren. Deze raad treedt op als eigenaar in die zin dat zij in laatste instantie een aantal belangrijke besluiten neemt.

In de figuur ziet u een schematische weergave van de relaties in het nieuwe governance model.



In het nieuwe besturingsmodel geeft de Raad van Eigenaren opdrachten aan de 'werkorganisatie Huisartsopleiding Nederland'. De verenigingen van huisarts(praktijk)opleiders en huisartsen in opleiding zijn vertegenwoordigd in de Adviesraad die tevens input levert bij het formuleren van deze opdrachten. De werkorganisatie is daarbij faciliterend op het (samenwerkings)proces en in opdrachten. De verantwoordelijkheden en de uitvoering van de huisartsopleiding op de 8 locaties blijven liggen bij de 8 UMC's afzonderlijk.

In het nieuwe samenwerking- en besturingsmodel opereert de werkorganisatie Huisartsopleiding Nederland als opdrachtnemer en staat de transitie in het teken van strategische positionering van de huisartsopleiding. De focus van Huisartsopleiding Nederland is daarbij tweeledig:

1. De positionering van de samenwerkende partijen (stakeholders) die basisartsen opleiden tot huisarts, zodat voor alle partijen helder is wat zij van elkaar kunnen verwachten.
2. De positionering van de opleiding tot huisarts als geheel, tussen andere medische specialisaties. Bijvoorbeeld het zichtbaarder positioneren van de huisartsopleiding tijdens het basiscurriculum.

De werkorganisatie van Huisartsopleiding Nederland heeft een omzet van ruim 5 miljoen, bestaat momenteel uit circa 30 medewerkers (25 fte) en heeft tot doel het samenwerkingsverband te faciliteren, zodat de huisartsopleiding regionaal goed kan worden georganiseerd. De helft van de medewerkers is praktiserend huisarts. Daarnaast zijn er enkele onderwijskundigen en beleidsmedewerkers werkzaam en is er een klein secretariaat.

Sinds 2019 is er ingezet op professionalisering waarbij projectmatig en cyclisch samenwerken, het versterken van de planning & control functie, kennisdeling en leren van elkaar de speerpunten vormen. Tevens wordt er geïnvesteerd in ICT-support, de ondersteuningsfunctie voor het projectmatig werken en zijn er nieuwe (tijdelijke) experts aangetrokken op gebied van van ICT, privacy & gegevensbescherming (AVG), contractmanagement, bedrijfsvoering, financiën en communicatie.

Kort samengevat zijn de belangrijkste activiteiten van de werkorganisatie op dit moment:

- De werving van sollicitanten voor de huisartsopleiding. Landelijk is het doel om de huisartsopleiding eenduidig herkenbaar te positioneren en voorlichting te geven over het vak, de opleiding en de selectie- en plaatsingsprocedure. Voor 2020 zijn 750 opleidingsplekken vastgesteld door de minister van VWS en toegezegd door de opleidingsinstituten.
- De coördinatie van de selectie en plaatsing van aios is belegd bij Huisartsopleiding Nederland. De selectieprocedure bestaat uit een briefselectie, een kennistoets en twee competentiegerichte interviews. De kennistoets wordt door Huisartsopleiding Nederland afgenomen in de Jaarbeurs in Utrecht.
- Toetsing en beoordeling van aios. De activiteiten die daaronder vallen zijn de ontwikkeling van het Landelijk Toetsplan (kader voor de uitvoering van toetsing op de instituten), het ontwikkelen van instrumenten voor toetsing en verzorgen van formulieren.
- Evalueren kwaliteit van huisartsopleiding. GEAR (Gecombineerde Evaluatie en Audit Ronde) is het gezamenlijke kwaliteitsinstrument van de 8 huisartsopleidingen in Nederland. GEAR wordt landelijk door Huisartsopleiding Nederland doorontwikkeld en geëvalueerd. Als opdrachtgever zorgt Huisartsopleiding Nederland voor de organisatie van de audits en de rapportage.
- Projectorganisatie. Huisartsopleiding Nederland voert tal van projecten uit. Het betreft IT-gerelateerde projecten, zoals het verder ontwikkelen van het E-portfolio en de ontwikkeling van een module om huisartsen in opleiding te koppelen aan opleidingspraktijken. Maar ook inhoudelijk lopen er projecten, bijvoorbeeld op het gebied van de ontwikkeling van spoedzorgonderwijs (Programma Ontwikkeling Spoedzorg) en vaardighedenontwikkeling (project Scenariofilmpjes).

## 4. De Functie

De directeur-bestuurder is integraal (dus inclusief financiën/bedrijfsvoering) verantwoordelijk voor de landelijke werkorganisatie en faciliteert de samenwerkingsconstructie zoals die met ingang van 1 juli 2020 tot stand is gekomen. De Raad van Toezicht treedt op als klankbord en werkgever van de directeur-bestuurder. De Raad van Eigenaren is als opdrachtgever verantwoordelijk voor de inhoud en kwaliteit van de huisartsopleiding en formulering van de strategische samenwerkingsagenda en de daaruit voortvloeiende opdrachten aan de werkorganisatie. Voor zover naar buiten wordt getreden over de inhoud van de huisartsopleiding treedt de voorzitter van de Raad van Eigenaren (of de betreffende portefeuillehouder) op als woordvoerder. De RvT heeft als werkgever een belangrijke stem in benoeming en schorsing van de directeur-bestuurder, maar de RvE heeft hierin het laatste woord. De huidige directeur-bestuurder is opdrachtnemer en treedt in deze fase vaak op als adviseur, coach en raadgever bij het vormgeven en ontwikkelen van de optimale rolverdeling tussen alle actoren. Na een eerste jaar is de verwachting dat de Raad van Eigenaren zelf meer initiërend zal gaan optreden en dat de organisatie dan in de fase is gekomen waarin alle onderdelen, deelnemers en partijen bekend zijn met hun positie, taak en rol. Het accent zal dan meer komen te liggen op het faciliteren van de actoren bij het behalen van de strategische doelen en het verder optimaliseren van de samenwerking.

## 5. Profiel

### Het Profiel

De directeur-bestuurder beschikt over:

- een academisch werk- en denkniveau;
- ruime integrale management- en bestuurservaring in een complexe omgeving;
- affiniteit met het werkveld (zorg, opleiden en (academisch)onderwijs);
- ervaring met implementatie van veranderkundige vraagstukken;
- coachende leiderschapsstijl;
- intrinsieke motivatie om doorzettingsvermogen gezamenlijk resultaten te halen;
- brede bedrijfskundig kennis met een visie op financiële, HRM en digitaliseringsontwikkelingen;
- evenwichtige en krachtige persoonlijkheid, treedt in- en extern verbindend op, gericht op samenwerking en teamontwikkeling.

## 6. Bezoldiging

Veelzijdige fulltime ontwikkelfunctie in boeiende en tevens bestuurlijk complexe omgeving van hoogopgeleide professionals. Uitstekend salaris passend bij de zwaarte van de functie. Bezoldiging geschiedt beginnen de kaders van de Regeling normering topinkomens OCW-sectoren, klasse D. Standplaats Utrecht.

## 7. Procedure en planning

DirectieWerf voert met een aantal kandidaten een voorselectie gesprek. Op basis van deze gesprekken wordt advies uitgebracht en op 5 maart 2021 een CV presentatie gegeven aan de selectiecommissie, bestaande uit de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht en twee leden van de Raad van Eigenaren. De commissieleden krijgen de betreffende CV's en brieven ter inzage. De selectiecommissie voert vervolgens de selectiegesprekken met de kandidaten van de shortlist in de derde week van maart. De door de selectiecommissie benoembaar bevonden kandida(a)t(en) heeft/hebben een volgende gespreksronde met een commissie bestaande uit medewerkers van HON en met de Raad van Advies. Deze wordt gepland in de vierde week van maart 2021. DirectieWerf toetst aan het slot van de procedure het beeld dat van de kandidaat gedurende de gesprekken is ontstaan bij een aantal referenten en rapporteert hierover aan de opdrachtgever. De beoogde benoemingsdatum is 1 juli 2021.

## 8. Informatie en sollicitatie

De procedure wordt begeleid door Willem Almekinders (06-20723398) van DirectieWerf. Voor informatie kunt u telefonisch contact opnemen. Uw brief met curriculum vitae ontvangen wij graag vóór 8 februari 2021, t.a.v. dhr. drs. W. Almekinders, per e-mail: [info@directiewerf.nl](mailto:info@directiewerf.nl)

Zie voor meer informatie over Stichting Huisartsopleiding Nederland: [www.huisartsopleiding.nl](http://www.huisartsopleiding.nl)

DirectieWerf, december 2020