

Bestuurder Huisartsenposten Amsterdam

Organisatie

Huisartsenposten Amsterdam (HpA) bestaat uit vijf huisartsenposten en een triagepost verspreid over Amsterdam: OLVG Oost, BovenIJ ziekenhuis (Noord), OLVG West, Amsterdam UMC (locatie AMC en op de locatie VUmc). Het verzorgingsgebied van HpA telt ongeveer 870.000 inwoners, waarvan rond de 180.000 patiënten per jaar contact opnemen met één van de posten. Aan HpA zijn 450 huisartsen en 350 waarnemers verbonden. HpA heeft 199 medewerkers (66 fte) in dienst, waarvan ca 159 triagisten en 40 medewerkers op kantoor. Iedere huisartsenpost en de triagepost wordt aangestuurd door een teamleider. Daarnaast heeft iedere post, waaronder de triagepost, een medisch manager (ca. 0,2 fte en daarnaast praktijkhoudend huisarts), verantwoordelijk voor medisch inhoudelijke zaken. De triagisten rouleren per locatie, maar hebben een vaste teamleider. De teamleiders worden aangestuurd door de manager posten. Het MT van HpA bestaat uit de bestuurder, de manager posten, een medisch manager, de bestuurssecretaris en een manager service center.

HpA is door de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) in 2018 voor drie maanden onder verscherpt toezicht gesteld. Aanleiding hiervoor waren meldingen over risico's voor de patiënten veroorzaakt door lange wachttijden aan de telefoon, hoge werkdruk, vertrek van ervaren personeel, onrust vanwege een voorgenomen reorganisatie, de heersende cultuur en de wijze van aansturing door het management en bestuur. De Raad van Toezicht en de bestuurder van HpA hebben hierop in onderling overleg besloten dat de bestuurder HpA verlaat. Daarop volgend is een interim bestuurder aangetreden en heeft de organisatie laten zien dat de verbeterpunten zijn opgepakt. De inspectie heeft vervolgens het verscherpt toezicht omgezet in intensief toezicht, omdat de inspectie vertrouwen heeft dat de huisartsenpost de geconstateerde risico's voor de patiënten kan beheersen en op termijn kan reduceren. De interim bestuurder zal aanblijven tot 1 oktober 2019. Streven is de nieuwe bestuurder per 1 september te laten starten.

Voor meer informatie over de organisatie zie: www.huisartsenpostenamsterdam.nl.

Uitdagingen

Interne doorontwikkeling

HpA heeft binnen de periode van het verscherpt toezicht met grote inzet gewerkt aan het op orde krijgen van de randvoorwaarden waarbinnen de geconstateerde risico's voor de veiligheid van de patiënten kunnen worden aangepakt. Hiermee heeft HpA laten zien kritisch naar de eigen organisatie te kijken, met nadruk op de interne oorzaken van de problematiek in plaats van op oorzaken die buiten de organisatie liggen. De organisatie beschikt nu over de noodzakelijke analyses van de problematiek en een heldere taak- en verantwoordelijkheidsverdeling. Binnen deze randvoorwaarden kunnen de ingestelde verbetertrajecten verder worden uitgevoerd. Nu de basis is gelegd zal inzet en doorzettingsvermogen van alle medewerkers nodig zijn om de noodzakelijke veranderingen ook te bestendigen. De inspectie zal haar toezichthoudende taak in de komende periode intensief uitvoeren om te bezien of de ingezette verbeteringen worden doorgezet en geborgd, en of daarmee de beoogde resultaten worden bereikt.

HpA wil de komende tijd extra aandacht besteden aan de volgende thema's, die voor de ontwikkeling van de organisatie als geheel van groot belang zijn.

- Communicatie.
- Cultuur.
- Besturing/aansturing/leiderschap.
- Kwaliteit van de triage.
- Telefonische bereikbaarheid niet spoed.

Optimaliseren samenwerking huisartsen

Naast de interne doorontwikkeling is het van belang dat in samenwerking met de huisartsen gewerkt wordt aan een verdere optimalisatie van de samenwerking. Vragen die hierbij een rol spelen zijn: wat kan HpA doen in het verbeteren van de relatie met de huisartsen, hoe kan de samenwerking met de dagpraktijken verbeterd worden en hoe kan de betrokkenheid van de huisartsen worden vergroot?

Externe positionering en samenwerking

Het verscherpt toezicht en alle gevolgen nadien, heeft invloed gehad op het vertrouwen van de externe partners. HpA wil dit vertrouwen graag herstellen en de samenwerking intensiveren met onder meer zorgverzekeraars en ziekenhuizen. Daarnaast streeft HpA naar een stevige positionering binnen de stad.

Sinds 2017 zet HpA in op het verder verbeteren en uitbouwen van de samenwerking met de SEH's. Samen staan zij voor de uitdaging om de toenemende vraag aan spoedzorg in goede banen te leiden. De toenemende drukte maakt het steeds dwingender om te kijken naar de rol van de HAP bij de inschrijving en fysieke triage van zelfverwijzers. HpA streeft naar het verlenen van de juiste zorg op het juiste moment op de juiste plaats door de juiste zorgverlener.

Functie

De ontwikkelingen binnen HpA vragen om een bestuurder die de organisatie zowel in- als extern verder weet te ontwikkelen en positioneren. De bestuurder is integraal eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van dienstverlening en een gezonde bedrijfsvoering van de organisatie. Hij/zij geeft direct leiding aan de MT leden. De bestuurder is verantwoordelijk voor het onderhouden van contacten met ketenpartners en de zorgverzekeraar.

Resultaatgebieden

- Integrale aansturing van de organisatie.
- Verder ontwikkelen en uitvoeren van de verbetertrajecten.
- Coachen en aansturen van het MT als een effectief samenwerkend team.
- Borgen van de financiële continuïteit.
- Op ondernemende wijze ontwikkelen en positioneren van de organisatie.
- Verder vormgeven van de samenwerking met ketenpartners: ziekenhuizen, ouderenzorg en GGZ.
- Contact onderhouden met en afleggen van periodieke verantwoording aan de Raad van Toezicht.
- Voeren van periodiek overleg met ondernemingsraad en de Vergadering van Aangesloten Huisartsen (VvAH).

Profiel

Functie-eisen

- Beschikt over academisch werk- en denkniveau.
- Ervaren manager op strategisch niveau binnen de zorg en welzijn, bij voorkeur in de acute zorg.
- Ruime ervaring met veranderprocessen.
- Begrijpt het primaire proces, zonder per definitie zelf een zorgachtergrond te hebben.
- Visie op bedrijfsvoering met oog voor de toekomstige ontwikkelingen binnen de zorg.
- Krachtig de vertaling kunnen maken van strategie naar daadwerkelijke realisatie, waarbij heldere communicatie en positionering centraal staan.
- Organisatorisch sterk, met moderne visie op en ervaring met organisatieontwikkeling en verandermanagement.
- Vanuit vertrouwen en visie de medewerkers en huisartsen kunnen bereiken, aanspreken en verbinden.
- Innovatief en zichtbaar leiderschap.
- Sterk financieel inzicht.
- Aantoonbare ervaring in het opbouwen van samenwerkingsverbanden met ketenpartners.

- Kunnen onderhandelen op basis van verbinding en gelijkwaardigheid, zonder de belangen van de organisatie en haar professionals uit het oog te verliezen.
- Woonachtig in de omgeving van Amsterdam, in verband met de eventuele aanwezigheid in weekenden en avonden.
- Beschikken over een relevant netwerk is een pré.

Persoonlijheidskenmerken

- Boegbeeld met autoriteit en leiderschap.
- Doortastend en besluitvaardig.
- Slagvaardig kunnen mobiliseren mede door heldere communicatie.
- Overzicht en rust creëren vanuit vertrouwen en oprechte interesse.
- Ondernemer met heldere visie.
- Met lef en keuzes durven maken.
- Interpersoonlijk sensitief en sterke stijflexibiliteit.
- Verbindend en inspirerend persoon, zowel in- als extern.
- Aanspreekbaar en goed luisterend vermogen.
- Sterk in binden en boeien, op alle geledingen binnen de organisatie.
- Betrokken bij de leefwereld van de cliënten en zorgprofessionals.
- Sterk op het vlak van (strategisch) netwerken.
- Passie voor de acute zorg.
- Assertief en durft mensen aan te spreken.
- Affiniteit met de Amsterdamse mentaliteit is een pré.

Inzet en vergoeding

Het betreft een fulltime positie (36 upw) waarbij de bezoldiging via inschaling in de WNT-normen zorginstellingen klasse 3 geldt.

Selectietraject

Boer & Croon is verantwoordelijk voor de werving en voorselectie. Boer & Croon voert de eerste gesprekken met kandidaten en draagt vervolgens kandidaten voor aan Huisartsenposten Amsterdam. Daar vindt de verdere selectie plaats. Een assessment kan deel uitmaken van de procedure. Hieronder de beoogde planning in weken met als doelstelling afronding van de procedure in mei.

Week 15-16	Benaderen kandidaten en responstermijn (21 april)
Week 17/19	Gesprekken bij Boer & Croon
Week 19	Voordracht van kandidaten (7 mei)
Week 19-21	Vervolggesprekken bij Huisartsenposten Amsterdam

Reactie

Indien u geïnteresseerd bent, ontvangt Boer & Croon graag uiterlijk 21 april uw cv en motivatiebrief. Deze kunt u uploaden via [deze link](#). Uw motivatiebrief kunt u richten aan mevrouw A. van Aanholt. Voor vragen kunt u contact opnemen met Anoesjka van Aanholt (via 020 - 301 43 07).

April 2019