

FUNCTIEPROFIEL

HuisartsenOrganisatie Oost-Gelderland (HOOG)
Lid Raad van Commissarissen

"Bijdragen aan de huisartsenzorg van vandaag én morgen."



Standplaats:

Apeldoorn

1. ORGANISATIE HOOG

HuisartsenOrganisatie Oost-Gelderland (HOOG) is hét collectief van en voor huisartsen in Oost-Gelderland. Sinds de oprichting in 2015 bundelen ruim 147 huisartsenpraktijken hun krachten binnen HOOG om meer dan 430.000 inwoners te voorzien van toegankelijke, persoonlijke en hoogwaardige huisartsenzorg – 24 uur per dag, 7 dagen per week.

De huisartsen in deze regio's hebben zich georganiseerd in drie regionale huisartsencoöperaties: HRA (regio Apeldoorn), HRZu (regio Zutphen) en HZOA (regio Oost-Achterhoek) die gezamenlijk aandeelhouder zijn van HOOG. Via hun besturen hebben huisartsen direct invloed op de koers van HOOG. Het resultaat: een krachtige, gedragen organisatie die belangen behartigt en zorgprofessionals ondersteunt, verbindt en ontzorgt.

De missie is helder: huisartsen zo goed mogelijk faciliteren, zodat zij zich kunnen focussen op waar het werkelijk om gaat – de zorg voor de patiënt. Dat doet HOOG met praktische, organisatorische en inhoudelijke ondersteuning. Via de HOOG Academie wordt bovendien scholing en accreditatie verzorgd, waarmee professionals zich blijven ontwikkelen en de kwaliteit van zorg geborgd blijft.

De circa 300 betrokken medewerkers – van triagisten en doktersassistenten tot praktijkondersteuners, managers, ICT'ers en huisartsen – werken dagelijks aan het versterken van de eerstelijnszorg.

De Ambitie

Met de Meerjarenstrategie 2024–2027 zet HOOG koers naar een sterke, herkenbare en toekomstgerichte regio-organisatie. Belangrijke speerpunten:

- Ondersteuning van huisartsenpraktijken, vandaag én morgen
- Leidend zijn in regionale samenwerking rondom huisartsenzorg
- Het aantrekkelijk maken van werken in de huisartsenzorg in Oost-Gelderland

De uitdagingen én kansen

De zorg staat onder druk door vergrijzing, personeelstekorten en toenemende vraag. Tegelijkertijd biedt innovatie – van digitalisering tot kunstmatige intelligentie – kansen om zorg slimmer en toekomstbestendig te organiseren. Binnen het Integrale Zorgakkoord (IZA) zijn afspraken gemaakt over passende zorg, regionale samenwerking en betere gegevensuitwisseling. HOOG neemt hierin actief de leiding en vertegenwoordigt de huisartsen als betrouwbare en inspirerende partner.

Samen werken ze aan een krachtige eerste lijn, waarin de huisarts stevig staat en de patiënt kan rekenen op toegankelijke en hoogwaardige zorg – nu én in de toekomst.

Naar de website: <https://www.hoogzorg.nl/>

2. RAAD VAN COMMISSARISSEN

De Raad van Commissarissen (RvC) ziet erop toe dat HOOG invulling geeft aan haar maatschappelijke opgave, zorgt voor financiële continuïteit en integer en transparant handelen. Daarnaast beoordeelt de RvC of er binnen de geldende regels en kaders wordt gewerkt en houdt ze toezicht op de algemene gang van zaken binnen de organisatie. Ook fungeert de RvC als werkgever van en klankbord voor de bestuurder.

Tot slot moet de RvC als toezichthouder besluiten van het bestuur over belangrijke onderwerpen goedkeuren. Deze taken worden uitgevoerd met een scherp bewustzijn van de steeds veranderende maatschappelijke context, waarbij de Governancecode Zorg een belangrijk toetsingskader vormt.

Samenstelling

De RvC bestaat momenteel uit 4 leden. Met het oog op het naderend einde van de maximale zittingsperiode van één van de leden, ontstaat er per 1 januari 2026 een vacature voor een algemeen lid van de RvC. De leden van de RvC worden benoemd voor een periode van vier jaar met de optie van verlenging van nog een keer vier jaar.

3. VISIE OP BESTUUR EN TOEZICHT

De RvC van HOOG hecht waarde aan een open en transparante relatie met de bestuurder.

Een aantal steekwoorden is daarvoor benoemd:

- Vertrouwen: bestuurder en RvC werken samen op basis van vertrouwen en vanuit een gemeenschappelijk doel, met oog voor de belangen van de ander.
- Transparantie: er is sprake van een open relatie tussen bestuurder en RvC.
- Positie: bestuurder en RvC brengen elkaar op de juiste wijze in positie en zijn rolvast.
- Verantwoording: de bestuurder legt actief verantwoording af over het gevoerde beleid en de behaalde resultaten.
- Betrokken: bestuurder en RvC voeren een doordacht en betrokken stakeholdermanagement. Zij zijn oprecht geïnteresseerd in de opvattingen en belangen van alle stakeholders.
- Ontwikkeling: bestuurder en RvC streven naar een permanente ontwikkeling in kennis, professionaliteit en omgang met elkaar.

De leden van de RvC zijn integer en zorgvuldig in hun oordeel. Zij hebben inzicht in de eisen die kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit aan de organisatie stellen. Een goed ontwikkeld inlevingsvermogen stelt de leden in staat om de thema's en dilemma's vanuit verschillende invalshoeken te bezien. Zij leveren onafhankelijk en constructief kritisch hun bijdrage aan de besluitvorming van de RvC.

4. PROFIEL

Als lid van de RvC draag je actief uit dat samenwerking en collegialiteit essentieel zijn om als RvC-team de beste bijdrage voor HOOG te leveren. Tegen deze achtergrond is het belangrijk dat de diversiteit in het meervoudig denken in de RvC wordt benut. Je brengt jouw informatie, kennis en opvattingen in, luistert met oprechte nieuwsgierigheid naar jouw collega's en verschillen van opvatting worden niet uit de weg gegaan maar juist uitgediept. Humor werkt daarbij als smeerolie voor effectief samenwerken.

Voor deze rol is het van belang dat je sterk bent in omgevingsanalyse en dat je innovatiegevoelig bent: alert op relevante ontwikkelingen die vertaald kunnen worden naar nieuwe inzichten voor HOOG. Betrokken bij de ontwikkelingen in de organisatie zonder in de bestuurlijke ruimte te treden. Richting de bestuurder heb je een constructieve, kritische houding.

Je beschikt daarnaast over:

- Academisch werk- en denkniveau;
- Financieel/ economische deskundigheid binnen de gezondheidszorg, ICT, digitalisering en innovatie;
- Affiniteit met de eerstelijnszorg en coöperatieve governance;
- Ervaring in een toezichthoudende, bestuurlijke- of directierol;
- Aantoonbare interesse en ervaring met innovatie- en verandervraagstukken;
- Affiniteit met de maatschappelijke doelstellingen van HOOG.

5. OVERIGE INFORMATIE

De RvC vergadert regulier vier tot zes keer per jaar met de bestuurder. Daarnaast zijn er twee vergaderingen per jaar met de aandeelhouders. De RvC overlegt ook twee tot drie keer per jaar met de medezeggenschap (OR en CR) en hecht aan een goede en open verstandhouding. De leden van de RvC ontvangen een vergoeding conform de WNT Klasse IV.

6. TIJDSPLANNING

Voor een soepel verloop van de sollicitatieprocedure verzoeken wij je rekening te houden met de genoemde data in de tijdsplanning. De tijdsplanning vindt u op onze website, onderaan de pagina van de desbetreffende vacature.

In deze procedure wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de diversiteit van de RvC. Dit betekent dat de RvC uit personen bestaat met een uiteenlopende achtergrond wat betreft geslacht, leeftijd, beroepsgroepen, kennis en expertise, etnische afkomst en persoonlijkheids- kenmerken.



CONTACT

Voor vragen kun je contact opnemen met:
Mr. Erik Traas – senior executive consultant
erik.traas@beljonwesterterp.nl | 06-22420742