



HR-directeur



Den Haag

Nieuwe klinieken aansluiten is één ding. Er samen een sterke organisatie van maken is waar de echte uitdaging begint. Juist daar maak jij als HR-directeur het verschil. Je geeft vorm aan een HR-functie die groei ondersteunt, de organisatie schaalbaar maakt en tegelijkertijd ruimte biedt aan het lokale ondernemerschap dat de Nederlandse Klinieken Groep (NLKG) kenmerkt.

Als eerste HR-directeur binnen de groep ontwikkel je HR niet voor een organisatie die af is, maar voor een organisatie die volop in beweging is. Daarom vraagt deze rol om iemand die eerder een HR-functie heeft opgebouwd of substantieel heeft geprofessionaliseerd in een snelgroeiende en ondernemende omgeving. De uitdaging zit niet alleen in verdere groei door acquisities, maar ook in het bouwen van een schaalbare organisatie, het behouden van ondernemerschap en het verbinden van mensen aan een gezamenlijke koers. Een rol waarin je de fundamenten legt voor een professionele HR-functie op groepsniveau en blijvende impact maakt op de ontwikkeling, groei en samenhang van NLKG.

Het aanbod



Een bruto jaarsalaris tussen € 120.000,- en € 140.000,- inclusief 8,33% vakantiegeld en een vaste eindejaarsuitkering van 8,33%, op basis van 40 uur per week.



Een mobiliteitsvergoeding.



160 vakantie-uren en 72 uur Persoonlijk Levensfase Budget (PLB) per jaar.



Een pensioenregeling via PFZW.



De overige arbeidsvoorwaarden zijn geregeld in de cao Zelfstandige Klinieken Nederland (ZKN).



Drie coachingsgesprekken via Bureau Blaauw als onderdeel van je onboarding.

Jouw kennis en ervaring

- ✓ Master in HR, bedrijfskunde of een vergelijkbare richting.
- ✓ Ervaring als HR-leider in een snelgroeiende, ondernemende multi-site organisatie met minimaal 250 medewerkers.
- ✓ Ervaring met private equity, buy-and-build, integratie of transformatie is een pré.
- ✓ Aantoonbare ervaring met het opbouwen, ontwikkelen of professionaliseren van een HR-functie.
- ✓ Ervaring met organisatieontwikkeling en het begeleiden van groei.
- ✓ Affiniteit met de zorg, professionele dienstverlening of een andere mens-intensieve omgeving.
- ✓ Ervaring met de doorontwikkeling van AFAS is een pré.

Hoe maak je impact in deze rol?

De Nederlandse Klinieken Groep bevindt zich in de volgende groeifase. Vanuit een ondernemende basis met ongeveer 250 medewerkers groeit NLKG door naar een volwassen, geïntegreerd en onderscheidend zorgplatform binnen de planbare medisch-specialistische zorg. De groep combineert organische groei met een actieve buy-and-build-strategie en heeft de ambitie om uit te groeien tot een top-3-speler in Nederland met 500 medewerkers.

NLKG staat voor hoogwaardige, toegankelijke en persoonlijke zorg in gespecialiseerde klinieken. De lokale klinieken behouden hun eigen kracht, ondernemerschap en herkenbaarheid, terwijl zij profiteren van de schaal, professionaliteit en ondersteuning van de groep. Die ondersteuning wordt de komende jaren verder uitgebouwd op het gebied van onder meer finance, HR, IT, kwaliteit, marketing, compliance en reporting.

De snelle groei van NLKG vraagt in deze fase om verdere professionalisering op groepsniveau van de ondersteunende diensten, waaronder HR. De organisatie moet schaalbaarder worden, acquisities moeten snel en soepel landen, en medewerkers en medisch specialisten moeten zich verbonden voelen met zowel hun eigen kliniek als met de bredere NLKG-groep. Daarbij draait groei niet alleen om acquisities en omzet, maar ook om het behouden van ondernemerschap, het verbinden van mensen en het bouwen van een organisatie die klaar is voor de volgende fase.

Het zorgpersoneel, de medisch specialisten en de centrale staf zijn essentieel om zorgkwaliteit, patiëntervaring en groei te waarborgen. Daarmee krijgt HR een sleutelrol in de volgende fase van NLKG.

"We groeien snel en bouwen aan een landelijke groep van gespecialiseerde klinieken met kwaliteit, ondernemerschap en persoonlijke zorg als fundament. In deze fase is HR geen ondersteunende functie aan de zijlijn, maar een cruciale bouwsteen van onze verdere groei. De HR-directeur helpt ons om acquisities goed te laten landen, leiderschap te versterken, talent te behouden en een organisatie te bouwen die klaar is voor de volgende fase." — Marcel Smolders, CEO

Herken jij jezelf hierin?

- ✓ ondernemend, energiek en gericht op realiseren;
- ✓ strategisch, analytisch en organisatiekundig sterk;
- ✓ combineert een duidelijke visie en conceptueel denken met de flexibiliteit om in te spelen op wat de organisatie vandaag nodig heeft;
- ✓ vormt een eigen oordeel, maakt duidelijke keuzes en weet mensen daarin mee te nemen;
- ✓ een stevige en toegankelijke gesprekspartner op alle niveaus, van kliniekvloer tot CEO, raad van commissarissen en aandeelhouders;
- ✓ heeft gevoel voor cultuurverschillen en begrijpt wat nodig is om groei en ondernemerschap in balans te houden.

Jouw concrete opdracht

Je ontwikkelt een HR-strategie die aansluit bij de missie van de organisatie en de marktomstandigheden, en vertaalt deze in professioneel beleid, processen en (ontwikkel)trajecten. Belangrijke onderdelen zijn de ontwikkeling van een wervingsstrategie, retentie, interne opleidingen en ontwikkeling, en successieplanning. De opdracht kent vier hoofdthema's:

Ten eerste ontwikkel je een strategische HR-agenda die aansluit op de groeiambitie van NLKG. Hoe ziet de organisatie er over drie jaar uit? Welke structuur, rollen, competenties, leiderschap en arbeidsvoorwaarden zijn nodig om door te groeien naar een organisatie van substantieel grotere omvang? En hoe richt je HR zo in dat het bijdraagt aan het tempo, de kwaliteit en de executiekracht van de groep?

Ten tweede professionaliseer je de basis. Dat gaat onder meer over HR-governance, personeelsadministratie, AFAS, functiehuis, arbeidsvoorwaarden, performancecyclus, verzuim, recruitment, onboarding, leiderschapsontwikkeling en managementinformatie. De uitdaging is om dit strak en uniform genoeg te organiseren, zonder de eigenheid van de verschillende klinieken onnodig te verliezen.

Ten derde bouw je een krachtig HR-integratieplaybook voor overnames. Bij iedere acquisitie moet helder zijn hoe medewerkers worden meegenomen, welke arbeidsvoorwaardelijke en organisatorische keuzes gemaakt worden, hoe sleutelpersonen behouden blijven en hoe de kliniek zorgvuldig maar voortvarend onderdeel wordt van NLKG. Daarmee wordt HR een belangrijke versneller van de buy-and-build-strategie.

Tot slot speel je een belangrijke rol in het bouwen aan cultuur en identiteit. NLKG groeit vanuit lokale klinieken met hun eigen historie, specialismen en ondernemerschap. Je helpt een gezamenlijke NLKG-identiteit te ontwikkelen, waarin lokale kracht behouden blijft en tegelijkertijd meer samenhang, professionaliteit en groepsgevoel ontstaat.



In welk team kom je terecht?

Je geeft leiding aan drie HR-medewerkers, rapporteert aan de CEO en bent een stevige sparringpartner voor CEO, COO, CFO en CMO/Medisch Directeur. In het MT breng je niet alleen HR-expertise, maar ook organisatiekracht, verandervermogen en een scherp perspectief op leiderschap en executie.

Je werkt nauw samen met kliniekmanagers, regiomanagement, finance, kwaliteit en IT. Juist in een groeiende multi-site omgeving is de verbinding tussen centrale ondersteuning en lokale operatie cruciaal.

Wat je zeker niet mag missen

Aan de basis van NLKG staan zorgondernemers Marcel Smolders en Corné Otto, die ervan overtuigd zijn dat niet-spoedeisende zorg beter, sneller en patiëntgerichter kan worden georganiseerd buiten het traditionele ziekenhuis. Vanuit die visie bouwt NLKG samen met investeerder MG Partners aan een landelijk netwerk van ondernemende klinieken. Daarbij staat niet centralisatie centraal, maar juist het behoud van lokaal ondernemerschap, een eigen identiteit en een sterke verbinding met verwijzers en patiënten. Nieuwe klinieken behouden hun naam en zelfstandigheid, terwijl zij profiteren van professionele ondersteuning op het gebied van onder meer HR, IT, finance, marketing en compliance.

De procedure

Bureau Blaauw verzorgt de voorselectie en doet het eerste interview. Na de introductie bij NLKG ziet het verdere selectieproces er als volgt uit:

- een gesprek met de CEO en een adviseur van MG Partners;
- een kennismaking met een locatiemanager en de collega's uit het HR-team.

Bij een positieve afronding van de gesprekken ontvang je een arbeidsvoorwaardelijk voorstel. Van de geselecteerde kandidaat winnen wij referenties in. Daarnaast vraagt NLKG je voorafgaand aan je start een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aan te leveren.

De volgende stap nemen?

Stuur ons je cv en je motivatie. Neem gerust contact op met onze consultants Nicole Knoop of Ingrid Brons als je vragen hebt.



Nicole Knoop
nknoop@bureaublaauw.com
06-29 73 85 97



Ingrid Brons
ibrons@bureaublaauw.com
06 - 10 63 48 91

