



Wervingsprofiel

Clustermanager OK/Acuut

Leider met doorzettingskracht en analytisch vermogen, sterk in innovatie, verbinding en kwaliteit, met hart voor de mens en de zorg.

23 juli 2025

Opdrachtgever Het Groene Hart Ziekenhuis

Adviseurs Irene Vervelde
Bianca van Winkel

Aanvraagnummer A07374

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Het Groene Hart Ziekenhuis	3
2.2	Missie, visie en kernwaarden	3
2.3	Strategie	3
2.4	Organisatiecontext	5
2.5	Cultuur	5
3.	De functie van clustermanager OK/Acuut	6
3.1	De opgave en verantwoordelijkheden	6
3.2	Wat vraagt het GHZ?	7
3.3	Profieleisen	7
4.	Wat biedt het Groene Hart Ziekenhuis?	8
5.	De selectieprocedure	8

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL
GEREPRODUCEERD WORDEN.

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van clustermanager OK/Acuut bij het Groene Hart Ziekenhuis. Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. We geven een schets van deze mooie organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [het Groene Hart Ziekenhuis](#)

2. De organisatie

2.1 Het Groene Hart Ziekenhuis

Het Groene Hart Ziekenhuis (hierna: GHZ) is een modern en algemeen ziekenhuis van en voor inwoners uit Midden-Holland. Het GHZ biedt met circa 2.300 medewerkers, medisch specialisten en vrijwilligers, mensgerichte zorg van hoge kwaliteit, toegesneden op de wensen van de patiënt, op vier locaties; Gouda, Bodegraven, Schoonhoven en Zuidplas.

Het GHZ is slagvaardig en financieel gezond. Vanuit dit fundament werkt het GHZ aan toekomstbestendige zorg die beschikbaar, betaalbaar en passend is bij de (veranderende) behoefte van de patiënt. Dit doet ze onder meer door te vernieuwen en te investeren in patiënten participatie, zorginnovatie en eHealth en het organiseren van de juiste zorg op de juiste plaats. Er is een grote nieuwbouwopgave (Route '31) waarbij een groot deel van de kliniek wordt vernieuwd en er wordt gewerkt aan een toekomstbestendig ziekenhuis.

Het GHZ is een aantrekkelijke regionale werkgever waarbij vakmanschap en bevoegdheid van werknemers voorop staat. Ze investeert in de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. De medewerkers zijn gedreven en nemen zelf ook de ruimte en verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling. Als opleidingsziekenhuis speelt het GHZ een belangrijke rol in het opleiden van (zorg)professionals. Ze zijn in de regio het consultatie- en expertiseplatform voor de medisch specialistische zorg en nemen de regie bij de totstandkoming van geïntegreerde zorg.

2.2 Missie, visie en kernwaarden

Het GHZ is hét ziekenhuis van en voor de inwoners en zorgprofessionals van Midden-Holland. Het biedt een breed palet aan medisch specialistische zorg, dichtbij huis, in samenwerking met haar (zorg)partners binnen en buiten de regio. Het GHZ zet nadrukkelijk in op zorginnovatie, levert een belangrijke bijdrage aan kennisontwikkeling en is een aantrekkelijke regionale werkgever.

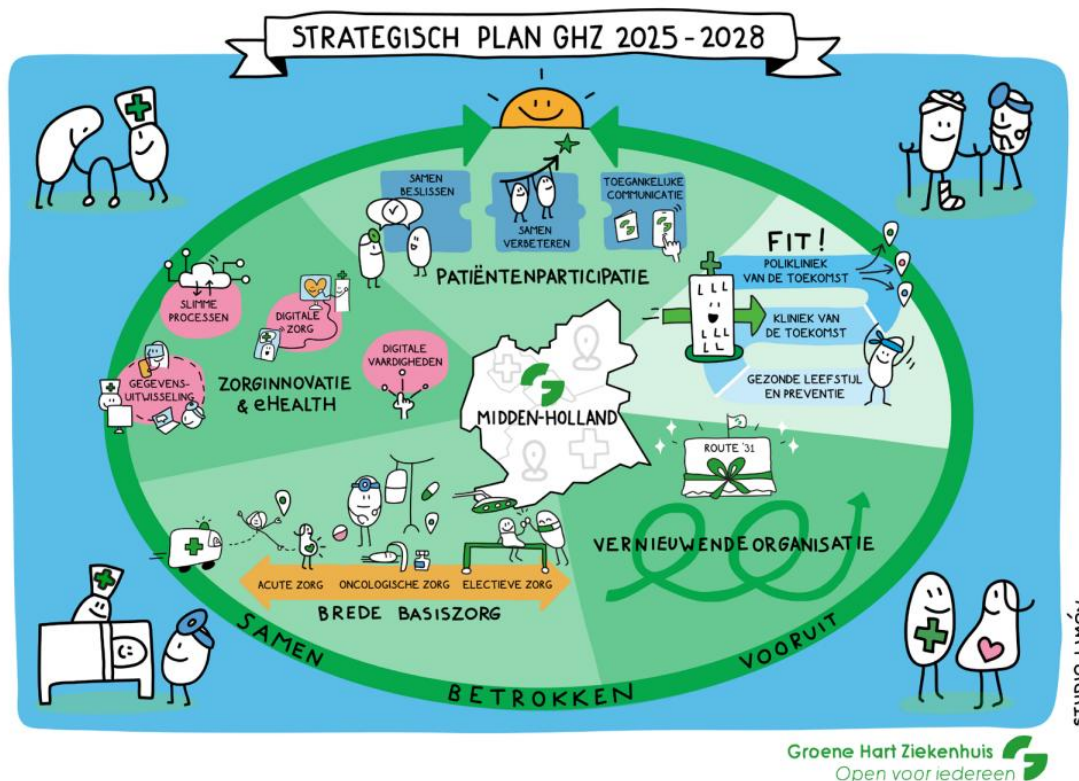
De kernwaarden van het GHZ zijn:

- ▶ *Samen* – Samen met de patiënt, met elkaar en met de partners.
- ▶ *Betrokken* – Oprechte aandacht en nabijheid.
- ▶ *Vooruit* – Open blik en toekomstgericht.

2.3 Strategie

Het GHZ beweegt niet alleen mee, maar anticipeert proactief op in- en externe ontwikkelingen. Het strategisch plan GHZ 2025-2028 biedt concrete richtlijnen om in deze complexe en veranderende context de nodige keuzes te maken. Vanuit de kernwaarden Samen, Betrokken Vooruit levert het GHZ brede basiszorg voor- en met de patiënten in het verzorgingsgebied Midden-Holland. Zij doet dit in nauwe samenwerking met de netwerkpartners en profileert zich als een vernieuwende zorgorganisatie.

De actuele uitdagingen en kansen maken dat het GHZ zich de komende jaren inzet op drie strategische thema's: Fit!, Zorginnovatie & eHealth en Patiëntenparticipatie. Het programma Route '31 raakt aan de strategische thema's. Zie ook het filmpje: [Strategisch Plan GHZ 2025-2028](#).



1 Brede basiszorg

Het GHZ biedt een breed palet aan kwalitatief hoogwaardige en mensgerichte basiszorg. Om de patiënten deze brede basiszorg ook in de toekomst te kunnen blijven bieden, ligt de focus de komende jaren op het verstevigen van de acute zorg, de oncologische zorg en electieve zorg.

2 Vernieuwende organisatie

Als vernieuwende organisatie kan het GHZ goed anticiperen op de ontwikkelingen in de wereld om haar heen. De komende jaren wordt extra aandacht besteed aan:

- ▶ Aantrekken, behouden en opleiden van betrokken professionals.
- ▶ Als lerende organisatie continu verbeteren op basis van signalen uit onder meer het kwaliteits- en veiligheidssysteem.
- ▶ Investeren in (nieuwe en bestaande) samenwerkingsverbanden met andere RVE's, afdelingen (zie hiervoor 3.1) en (zorg)organisaties.
- ▶ Als duurzame organisatie een bijdrage leveren aan een duurzame toekomst.
- ▶ Het doorontwikkelen, borgen van, en sturen op basis van integraal (capaciteits)management.
- ▶ Creëren van voldoende financiële marges om ook in de toekomst de strategische ambities te kunnen realiseren.
- ▶ De transitie van het GHZ naar een toekomstbestendig ziekenhuis (Route '31), waarbij het aantal te (her)bouwen m2 samenhangt met, en afgestemd wordt op, de ontwikkeling van de zorgvraag.

3 Zorginnovatie en eHealth

Door de zorg te innoveren en in te zetten op eHealth, is het GHZ een toekomstbestendig ziekenhuis dat meebeweegt met de veranderende markt (toename en verschuivingen) en behoeften van patiënten en zorgverleners.

Door slimme nieuwe technieken ook in te zetten in de samenwerking, vernieuwt het GHZ waar ze kan in het gehele netwerk. Hiermee borgt ze ook in de toekomst de beschikbaarheid en toegankelijkheid van de zorg.

4 Fit!

Om alle uitdagingen aan te gaan, wil het GHZ, samen met de netwerkpartners binnen en buiten de regio, de zorg duurzaam toegankelijk vormgeven. Het GHZ zet in op de polikliniek van de toekomst, de kliniek van de toekomst en gezonde leefstijl en preventie.

5 Patiëntenparticipatie

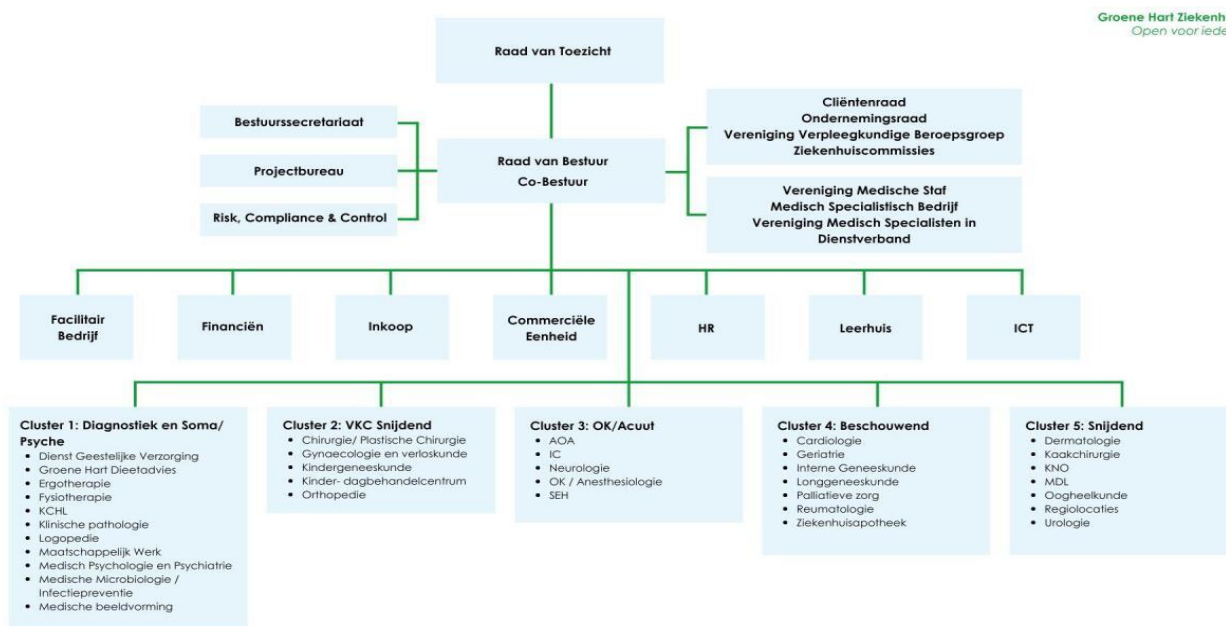
Door de patiënt als partner te zien, geeft het GHZ patiënten de mogelijkheid invloed te hebben op beslissingen en acties rond hun eigen behandeling en gezondheid. Optimale patiëntenparticipatie is altijd het uitgangspunt, maar de mate waarin de patiënt participeert in zijn of haar zorgproces hangt af van in hoeverre deze in staat is- of de behoefte heeft om zelf de regie te nemen.

2.4 Organisatiecontext

De tweehoofdige raad van bestuur draagt zorg voor het dagelijks besturen van het ziekenhuis. Zij is verantwoordelijk voor goede uitvoering van doelstellingen, strategie, beleid en de daaruit voortkomende resultaten. De raad van bestuur wordt hierin getoetst, gecontroleerd en geadviseerd door de raad van toezicht.

Het GHZ werkt met een co-bestuur. De medische staf neemt deel aan het bestuur van het GHZ, door middel van twee co-bestuurders. Dit co-bestuur brengt kennis in van het medische beroep en het primaire proces. Ook vervult het een belangrijke rol bij het verwerven van draagvlak binnen de medische staf voor het ziekenhuisbeleid.

De zorg is ondergebracht in vijf clusters. Elk cluster bestaat uit meerdere Resultaat Verantwoordelijke Eenheden (RVE's) en iedere RVE wordt aangestuurd door een medisch leider, in nauwe samenwerking met de clustermanager. De stafdiensten faciliteren het zorgproces. Het clustermanagement en de managers van de stafdiensten rapporteren aan- en vervullen een belangrijke rol als sparringpartner voor de raad van bestuur.



2.5 Cultuur

Het GHZ is een open, toegankelijke en mensgerichte organisatie. Het ziekenhuis heeft ambitie, is samenwerkingsgericht en veranderingsgezind. Met warme zakelijkheid en korte lijnen wordt er dagelijks hard gewerkt aan het leveren en faciliteren van de beste toekomstbestendige zorg.

Werken bij het GHZ betekent meewerken in een toekomstgerichte en ambitieuze omgeving waarin iedereen vanuit zijn of haar vakmanschap handen en voeten geeft aan de gezamenlijke visie en missie.

3. De functie van clustermanager OK/Acuut

3.1 De opgave en verantwoordelijkheden

Als clustermanager ben je lid van het managementteam en draag je actief bij aan de realisatie van de strategische koers, groei en positionering van GHZ. Je bent samen met de medisch leiders van de verschillende RVE's verantwoordelijk voor het cluster; de vertaling van de visie, beleidsontwikkeling en bedrijfsresultaten voor de afdelingen en specialismen van het cluster OK/Acuut. Je werkt met de raad van bestuur op basis van resultaatafspraken vanuit het strategisch plan. Samen met de medisch leider maak je per RVE de doorvertaling van de GHZ-strategie naar tactisch- en operationeel niveau, waarbij je de teamleiders coacht, versterkt en begeleidt in de uitvoering. Je legt verantwoording af aan de raad van bestuur.

Om de integraliteit en samenwerking tussen RVE's te bevorderen, zijn de RVE's verdeeld over vijf clusters; Diagnostiek en Soma/Psyché, Vrouw Kind Centrum/Snijdend, Acuut, Beschouwend en Snijdend.

De clustermanager Acuut is verantwoordelijk voor de afdelingen OK, SEH, AOA, IC en Neurologie. Je geeft direct leiding aan zes teamleiders en twee medewerkers kwaliteit en veiligheid binnen de crisisorganisatie en indirect aan circa 350 medewerkers.

Als clustermanager sta je voor de volgende uitdagingen:

- ▶ Het vormgeven van de passende acute zorg, de uitdaging is om de komende jaren de zorg toegankelijk te houden. Je bent een belangrijke partner in de regio en werkt met hen aan verschillende transformatieopgaven, zoals de inrichting van een goed functionerend Spoedplein. Met de nieuwbouw komt er een nieuwe SEH, waar de huisartsenpost, CCU (Cardio Care Unit) en EHH (Eerste Hart Hulp) een plek krijgen.
- ▶ Het verder versterken van de samenwerking met de 1ste en de 1.5-lijns zorg.
- ▶ De ziekenhuiszorg zo efficiënt mogelijk inrichten door (ook in regionaal verband) in te zetten op het beperken van de instroom en het bespoedigen van de door- en uitstroom van de patiënt in het ziekenhuis.
- ▶ Innovatie en doorontwikkeling van het cluster.
- ▶ Binnen de OK is er veel aandacht voor capaciteitsplanning waarbij arbeidskrapte, druk op de omzet en de wet DBA belangrijke factoren zijn.

Daarnaast heb je de volgende verantwoordelijkheden:

- ▶ **Jaarplan**
Het opstellen van het jaarplan voor het cluster, samen met de medisch leiders en de teamleiders van de RVE's, waarin doelstellingen, resultaten, middelen en planning zijn opgenomen, passend binnen de strategische kaders van het ziekenhuis.
- ▶ **Patiëntenzorg**
Verantwoordelijk voor het uitvoeren van het jaarplan, zodanig dat doelstellingen worden behaald, de patiënt centraal staat en de bedrijfsmatige werkprocessen worden uitgevoerd.
Verantwoordelijk voor het beleidsmatig adviseren van bestuur en medisch leiders met daarbij nadrukkelijk oog voor het belang van het GHZ als geheel en vertaling van beleid in concrete uitvoering.
- ▶ **Financiële doelstellingen**
Het realiseren van de financiële doelstellingen, zodanig dat er is toegezien op een adequate aanwending van financiële- en overige middelen binnen het cluster op basis van het in het jaarplan vastgelegde budget.
- ▶ **Cluster aansturen**
Stuurt het cluster aan in samenspraak met de medisch leiders per RVE, zodanig dat binnen het personeelsbeleid van het ziekenhuis en de mogelijkheden van de medewerkers een optimale inzet en ontwikkeling van medewerkers wordt bereikt, afgestemd op het realiseren van resultaatafspraken en de organisatiedoelstellingen.

Een leiderschapstraject wordt ingezet in de hele organisatie om modern, situationeel en coachend leiderschap te realiseren. Daarnaast zal de komende jaren, in het licht van strategische personeelsplanning, meer worden gewerkt aan het opleiden van de teams.

► **Kwaliteitszorg, innovatie en clusteroverschrijdend beleid**

Zorgdragen voor verbetering van kwaliteit, veiligheid en efficiency om de (gehele) organisatie van de dienstverlening systematisch en continu te verbeteren. Participeert daarbij in stuur- of projectgroepen van het ziekenhuis en leidt ziekenhuisbrede projecten. Draagt verantwoordelijkheid voor het toepassen van kwaliteit- en veiligheidsbeleid binnen het cluster. Verantwoordelijk voor enkele cluster overstijgende portefeuilles. Deze worden in nauw overleg tussen de clustermanagers verdeeld.

► **Bereikbaarheidsdiensten**

Participeren in de 7 x 24 uur dienstenpool waarbij acute vragen vanuit de patiëntenzorg ziekenhuisbreed opgelost moeten worden.

3.2 Wat vraagt het GHZ?

Deze prachtige en ambitieuze rol vraagt om een ervaren en stevige, situationeel leidinggevende die zich als een vis in het water voelt bij een organisatie in beweging. Je bent in staat de strategische koers van het GHZ te vertalen naar jouw cluster en deze te realiseren. Je bent zichtbaar en benaderbaar met in achtneming van ieders rol.

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 met je collega clustermanagers waarbij cluster overstijgend denken en werken voor jou vanzelfsprekend is en ook sparringpartner voor je collega's kunt zijn. Je bent sterk in het opbouwen van een vertrouwensrelatie met de teamleiders, medewerkers, medisch specialisten, collega-managers en stakeholders. Je handelt altijd vanuit het beste voor het GHZ en je straalt deskundigheid, vertrouwen en authenticiteit uit.

Zowel binnen als buiten het cluster zoek je naar gemeenschappelijke doelen en oplossingen. Je bent een volwaardig partner van de RVE-leiders. Daarbij ga je uit van het gezamenlijke. Je gaat organisatiesensitief te werk en weet verschillende situaties, posities en belangen in de organisatie juist in te schatten. Deze functie vraagt om een authentieke, transparante en koersvaste manager. Je bent strategisch sterk, nieuwsgierig en luistert goed naar de behoeften van het team en de organisatie.

3.3 Profieleisen

- Academisch werk- en denkniveau, opleiding in de richting van bedrijfskunde, gezondheidswetenschappen of gelijkwaardig.
- Uitstekende managementkwaliteiten en ruime leidinggevende ervaring, in elk geval deels, opgedaan in een zorgorganisatie. Ervaring in de (acute) ziekenhuiszorg is een pré, evenals ervaring met de OK.
- Beschikt over een inspirerende en coachende leiderschapsstijl met warme zakelijkheid, zichtbaarheid en aandacht voor medewerkers.
- Ervaring met het leiding geven aan verandertrajecten in een complexe omgeving en innovatie van de zorg zoals E-health en digitalisering is een pré.
- Kennis van en ervaring met kwaliteitsvraagstukken en -verbetering.
- Resultaatgericht, samenwerkingsgericht en kan integraal verantwoordelijkheid nemen voor het cluster.
- Ervaring in het vormgeven van harmonieuze en constructieve samenwerking met uiteenlopende in- en externe stakeholders.
- Houdt overzicht en kan snel schakelen in een dynamische en complexe omgeving.
- Is creatief en werkt efficiënt, kan inspelen op de veranderende ontwikkelingen.
- Beschikt over uitstekende communicatieve vaardigheden en empathisch vermogen.
- Kan stevigheid goed combineren met flexibiliteit, humor en relativeringsvermogen.

4. Wat biedt het Groene Hart Ziekenhuis?

Het GHZ is hét ziekenhuis in het Groene Hart. Een ziekenhuis dat het beste van werelden combineert; het is groot genoeg voor brede zorg en stevige ambities en overzichtelijk genoeg voor korte lijnen en een vriendelijke, mensgerichte benadering. Het GHZ staat open voor iedereen. Het karakter laat zich het best omschrijven als: gewoonweg hartelijk. Met een no-nonsense houding én oog voor elkaar.

Dat zie je terug in de werksfeer op de afdelingen. In de zorg voor de patiënten. En in de zorg voor jou. Want pas dan klopt het voor het GHZ.

Het GHZ biedt een marktconform salaris op basis van een 36-urige werkweek. Het betreft een fulltime functie (1,0 fte) voor 36 uur per week. De functie wordt, afhankelijk van ervaring en opleiding, ingeschaald in FWG 75 van de CAO Ziekenhuizen, lopend van € 6.569,-- tot € 9.744,-- bij 36 uur per week.

Secundair biedt het GHZ een volledige 13e maand, mogelijkheden tot ontwikkeling en het volgen van opleidingen. Het dienstverband is in eerste instantie voor de duur van een jaar. Bij wederzijdse tevredenheid zal het contract verlengd worden voor onbepaalde tijd.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in **week 32 t/m 34**.

Gesikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **29 augustus** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **het Groene Hart Ziekenhuis**.

2 Selectiegesprekken door het Groene Hart Ziekenhuis

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **donderdag 4 september 2025**.

Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 oktober 2025**.

Contactgegevens

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. Meer informatie vind je ook op de website van het [Groene Hart Ziekenhuis](#). We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Irene Vervelde en Bianca van Winkel, senior adviseurs executive search in samenwerking met Maxine van Ekelburg, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).