



Wervingsprofiel

Manager Finance, Control, Inkoop & Verkoop

23 april 2026

Opdrachtgever Ziekenhuis Rivierenland

Adviseurs Bianca van Winkel en Quirine Damen

Aanvraagnummer A07868



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Ziekenhuis Rivierenland: samen in Rivierenland!	3
2.2	Visie, missie en kernwaarden	3
2.3	Samen in Rivierenland – koers 2026 - 2030	4
2.4	Organisatiestructuur	4
2.5	De afdeling Finance, Control, Inkoop & Verkoop (FCI&V)	5
3.	De functie van de manager Finance, Control, Inkoop & Verkoop	5
3.1	De uitdagingen	5
3.2	Profiel	6
4.	Wat biedt Ziekenhuis Rivierenland?	6
5.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van Manager Finance, Control, Inkoop & Verkoop (FCI&V) bij Ziekenhuis Rivierenland, het enige en vertrouwde ziekenhuis in de regio Rivierenland. In dit wervingsprofiel lees je meer over dit mooie ziekenhuis, de strategische koers, de belangrijkste opgaven en uitdagingen en de rol die jij daarin kunt spelen. Hiernaast gaan we in op de gewenste ervaring en competenties en geven we een toelichting op de selectieprocedure.

We hopen dat dit profiel je inspireert om te onderzoeken of deze uitdagende rol bij jou past en kijken uit naar jouw reactie.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website te bezoeken: [Ziekenhuis Rivierenland](#).

2. De organisatie

2.1 Ziekenhuis Rivierenland: samen in Rivierenland!

Al meer dan 40 jaar is Ziekenhuis Rivierenland hét vertrouwde en enige ziekenhuis in de regio Rivierenland. Ziekenhuis Rivierenland vervult al meer dan 40 jaar een centrale rol in de regionale zorg en is voor veel inwoners het eerste aanspreekpunt voor medisch-specialistische zorg. Het ziekenhuis combineert zorg van hoge kwaliteit met vriendelijkheid en persoonlijke aandacht. Ziekenhuis Rivierenland is in 1982 ontstaan, toen vier ziekenhuizen in Tiel en Culemborg fuseerden. Dit vormt nog altijd de basis van de organisatie zoals die vandaag de dag bestaat: een sterk regionaal ziekenhuis met oog voor zowel de patiënt als de inwoners van de regio. De verbondenheid met Rivierenland is groot en vertaalt zich in een actieve inzet om de regio gezonder te maken. Naast de hoofdlocatie in Tiel beschikt Ziekenhuis Rivierenland over een tweede locatie in Culemborg: de Barbarapolikliniek. De omzet bedraagt circa 200 miljoen en er werken in totaal 1.700 medewerkers en vrijwilligers.

2.2 Visie, missie en kernwaarden

De visie, missie en kernwaarden vormen samen de basis van hoe Ziekenhuis Rivierenland werkt en richting geeft aan de zorg, samenwerking en ontwikkeling van de organisatie.

Visie

Ziekenhuis Rivierenland wil dat patiënten en inwoners van de regio zo gezond mogelijk kunnen leven. Daarbij kijken zij verder dan alleen ziekte en behandeling. Gezondheid gaat ook over mentale kracht, zingeving, meedoen in de samenleving en het voeren van eigen regie. Vanuit het gedachtegoed van Positieve Gezondheid staat daarom steeds de vraag centraal: *“Wat is voor u belangrijk?”*, zowel binnen het ziekenhuis én in de regio. Door deze benadering krijgt iedere patiënt en inwoner zorg of ondersteuning die écht past. Zo verschuift de focus van zorgvraag naar leefvraag en wordt samengewerkt aan betere gezondheid in Rivierenland.

Missie

Ziekenhuis rivierenland biedt medisch-specialistische zorg van hoge kwaliteit voor iedereen die dat nodig heeft. Dag en nacht en 7 dagen per week. Ze stimuleren gezondheid in de regio. Daarbij kijkt het ziekenhuis verder dan de muren van de organisatie. Door het stimuleren en ondersteunen van initiatieven die bijdragen aan een gezondere leefstijl, en door intensieve samenwerking met regionale partners, wordt actief gebouwd aan een gezondere regio.

Kernwaarden

Persoonlijk, professioneel en samen vormen de kern van hoe Ziekenhuis Rivierenland werkt. **Persoonlijke aandacht** staat centraal, waarbij patiënten, collega's en partners zich gezien en welkom voelen en er écht oog is voor de mens achter de zorgvraag. Een vriendelijke houding wordt in de onderlinge samenwerking als belangrijk gezien. Tegelijkertijd wordt er gewerkt vanuit **professionaliteit**: volgens de nieuwste inzichten, met ruimte voor ontwikkeling, kennisdeling en ieders inbreng. Dit alles gebeurt in nauwe **samenwerking**, waarbij collega's, patiënten en partners samen optrekken om tot de best passende zorg te komen. Door goed te luisteren, kennis en ervaring te bundelen en gezamenlijk keuzes te maken, wordt iedere dag gewerkt aan zorg van hoge kwaliteit en een gezonde regio.

2.3 Samen in Rivierenland – koers 2026 - 2030

Bij Ziekenhuis Rivierenland staat de patiënt altijd voorop. Alles is erop gericht om patiënten en inwoners van de regio zo gezond mogelijk te laten leven. In de strategische koers 2026–2030 is vastgelegd hoe Ziekenhuis Rivierenland zich de komende jaren blijft ontwikkelen en vernieuwen.

Deze koers is vertaald naar vijf concrete hoofddoelen die richting geven aan de ontwikkeling van Ziekenhuis Rivierenland de komende jaren:

- ▶ **Zorg van hoge kwaliteit**
Dag en nacht zorg bieden van hoge kwaliteit, vanuit de vraag *“Wat is voor u belangrijk?”*. Dit gebeurt onder andere door samenwerking met andere ziekenhuizen en netwerken, zoals Rivierenland Samen Beter, Regionaal Overleg Acute Zorg en Oncomid voor oncologische zorg.
- ▶ **Ontwikkeling en werkplezier**
Samen werken aan een inspirerende, veilige en ontwikkelingsgerichte werk- en leeromgeving, vanuit de vraag *“Wat is voor jou belangrijk?”*. Het behouden van medewerkers en het aantrekken van nieuw talent is essentieel voor de toekomst van de organisatie.
- ▶ **Een daadkrachtige organisatie**
Efficiënt werken en goed onderbouwde besluiten nemen, ondersteund door kennis, technologie en data. Medewerkers krijgen ruimte om zelf beslissingen te nemen in hun werk. Ook kleine verbeteringen dragen bij aan de kwaliteit van zorg, nu en in de toekomst.
- ▶ **Een gezonde regio Rivierenland**
Samen met partners werken aan een gezonde regio. Het opvangen van de stijgende zorgvraag en de duurzaamheidsopgave vormen belangrijke uitdagingen. Het ziekenhuis signaleert, stimuleert en ondersteunt initiatieven die bijdragen aan een gezondere leefstijl.
- ▶ **Een financieel gezonde organisatie**
Zorgen voor een financieel gezonde organisatie om te kunnen blijven vernieuwen. Er wordt geïnvesteerd in toekomstbestendige zorg, onder andere door vernieuwing van gebouwen en technologische innovaties die zorg slimmer en beter organiseren.

Daarnaast is duurzaamheid stevig verankerd in de organisatie. Ziekenhuis Rivierenland heeft een duidelijke duurzaamheidsambitie opgenomen in het jaarplan en is aangesloten bij de landelijke Green Deal 3.0 (Samen werken aan duurzame zorg). Ook neemt het ziekenhuis deel aan de Milieuthermometer Zorg van het Milieuplatform Zorgsector.

2.4 Organisatiestructuur

Ziekenhuis Rivierenland kent een heldere governance-structuur. De organisatie wordt bestuurd door een tweehoofdige raad van bestuur, die verantwoordelijk is voor de dagelijkse aansturing. De Coöperatie Medische Staf Rivierenland geeft in goede samenwerking met de raad van bestuur en het ziekenhuismanagement vorm en inhoud aan de strategische koers van het ziekenhuis. Het toezicht hierop is belegd bij een vijfhoofdige raad van toezicht.

Ziekenhuis Rivierenland kent een aantal stafafdelingen, waaronder de afdeling Financiën, Control, Inkoop & Verkoop en een viertal zorgclusters (Acute Zorg, Snijdende specialismen, Beschouwende specialismen en Medisch ondersteunend) en een cluster Bouw, Techniek en Huisvesting.

Daarnaast spelen binnen het Ziekenhuis Rivierenland medezeggenschaps- en adviesorganen een belangrijke rol, bestaande uit de ondernemingsraad, de patiëntenadviesraad en het verpleegkundig stafbestuur.

2.5 De afdeling Finance, Control, Inkoop & Verkoop (FCI&V)

Op dit moment wordt de afdeling FCI&V aangestuurd door een interim manager en Ziekenhuis Rivierenland is op zoek naar een vaste invulling van deze positie. De manager FCI&V geeft leiding aan de teams Planning & Control, Zorgcontrol, Inkoop, Zorgverkoop en de Financiële administratie. Elk team kent een manager, zorgverkoop wordt rechtstreeks door de manager FCI&V aangestuurd. De afdeling bestaat uit totaal circa 50 medewerkers.

3. De functie van de manager Finance, Control, Inkoop & Verkoop

3.1 De uitdagingen

Ziekenhuis Rivierenland bevindt zich in een fase waarin de basis op orde is en de organisatie zich richt op verdere ontwikkeling en versterking. Binnen het ziekenhuis loopt een organisatiebreed programma 'Financieel Gezond' gericht op het versterken van de financiële positie. Daarbij ligt de nadruk op het doelmatig organiseren van zorgprocessen, het maken van bewuste keuzes in de inzet van mensen en middelen en het benutten van digitalisering. Tegelijkertijd staat er een substantiële vastgoedopgave op de agenda: het ziekenhuis werkt toe naar ver- of nieuwbouw, waarvoor de financiële middelen mede door dit programma worden vrijgespeeld.

De nieuwe manager FCI&V pakt de beweging op die de afgelopen periode in gang is gezet waarin de basis is versterkt. De volgende fase vraagt om verdere groei naar een samenhangende, richtinggevende en toekomstbestendige financiële functie binnen de organisatie. Daarbij verschuift het accent van voornamelijk registreren en analyseren naar het actief sturen, adviseren en vooruitkijken. Dit vraagt onder andere om het verder ontwikkelen van sturingsinformatie, het versterken van de planning- en control cyclus, strakker contractmanagement, richting geven aan de professionalisering van het verkoopproces, verdere ontwikkeling richting data gedreven werken en BI, en het vergroten van het financieel bewustzijn in de organisatie.

De manager FCI&V speelt hierin een centrale rol door richting te geven aan de (financiële) koers, overzicht te creëren en de verbinding te leggen tussen strategie en uitvoering. Dit vraagt om visie, het aanbrengen van prioriteiten, het versterken van de samenhang tussen de verschillende teams van de afdeling FCI&V en het creëren van duidelijkheid in rollen, verantwoordelijkheden en werkwijzen. Daarnaast is de manager FCI&V verantwoordelijk voor een solide financiële basis, waaronder begroting, jaarrekening en liquiditeitsmanagement, en het onderhouden van de relatie met de externe accountant.

Hiernaast kent het management team van de afdeling momenteel een aantal interim managers. Het is aan de nieuwe manager FCI&V om te zorgen voor een duurzaam en stevig team dat elkaar aanvult en weet te versterken. Aandacht voor teamvorming en verbetering van onderlinge samenwerking staat voor de komende periode prominent op de agenda.

3.2 Profiel

Ziekenhuis Rivierenland kenmerkt zich als een relatief klein en informeel ziekenhuis met korte lijnen en een toegankelijke cultuur. De manager FCI&V voelt zich thuis in deze omgeving en is betrokken bij wat er in de organisatie speelt. De manager is een verbindende en resultaatgerichte leider die in staat is om richting te geven aan een afdeling in ontwikkeling. Initiatief nemen, kansen signaleren en het aanbrengen van structuur en samenhang zijn belangrijke elementen in deze rol.

Inhoudelijk beschikt de manager FCI&V over een stevige financiële basis en het vermogen om complexe vraagstukken te doorgronden en te vertalen naar heldere adviezen. De manager is een volwaardige gesprekspartner voor de raad van bestuur, auditcommissie raad van toezicht, medisch specialisten en externe stakeholders, en weet financiële inzichten overtuigend en toegankelijk over te brengen.

Binnen het managementteam opereert de manager op strategisch en tactisch niveau en levert hij of zij een actieve bijdrage aan organisatiebrede vraagstukken. De manager weet financiële inzichten te verbinden aan de bredere (zorg)opgaven van het ziekenhuis en draagt bij aan het realiseren van de organisatiedoelstellingen.

De leiderschapstijl is verbindend, coachend en mensgericht. De manager geeft ruimte en vertrouwen aan professionals, stimuleert eigenaarschap en samenwerking, maar is ook duidelijk over richting en verwachtingen. Zichtbaarheid, aanspreekbaarheid en het stimuleren van samenwerking en ontwikkeling zijn daarbij belangrijk. De manager FCI&V heeft een stevige en integere persoonlijkheid, is koersvast en beschikt tegelijkertijd over organisatiesensitiviteit. Een pragmatische, no-nonsense instelling en gevoel voor humor dragen bij aan het succesvol vervullen van deze functie.

Verder voldoet de manager FCI&V aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau, met een afgeronde financiële opleiding.
- ▶ Ruime leidinggevende ervaring in een vergelijkbare financiële managementfunctie.
- ▶ Ervaring binnen de zorgsector, bij voorkeur in een ziekenhuis of GGZ-instelling.
- ▶ Aantoonbare kennis van planning & controlcycli, begrotingsprocessen, datamanagement en stuurinformatie en financiële sturing.
- ▶ Met het oog op de toekomst is er behoefte aan financieel inzicht op het gebied van vastgoed en nieuwbouw.
- ▶ Kennis van zorgcontractering en het zorgverzekeraarslandschap is een pré.

4. Wat biedt Ziekenhuis Rivierenland?

Ziekenhuis Rivierenland biedt een werkomgeving waarin een open en informele cultuur heerst. Het ziekenhuis vindt het belangrijk dat iedereen met plezier naar het werk komt en met energie weer naar huis gaat. Het is een ontwikkelingsgerichte werk- en leeromgeving, waarbij de vraag centraal staat: "Wat is voor jou belangrijk?".

Verder biedt ziekenhuis Rivierenland:

- ▶ Een overeenkomst (32-36 uur) voor bepaalde tijd met de intentie deze bij goed functioneren om te zetten naar een vast dienstverband.
- ▶ De arbeidsvoorwaarden zijn conform de cao-ziekenhuizen.
- ▶ Het fulltime (36 uur) brutosalaris is gebaseerd op FWG 80 met een maximum van € 11.865,-. Vanaf 1 augustus 2026 geldt een 2% salarisverhoging.
- ▶ 8,33% vakantiegeld en 8,33% eindejaarsuitkering.
- ▶ Ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.



- ▶ Flexibele arbeidsvoorwaarden, hiermee kun je onder andere een deel van je eindejaarsuitkering en/of vakantiegeld fiscaal aantrekkelijk inzetten voor een hogere reiskostenvergoeding, tegemoetkoming in studiekosten, aanschaffen van een fiets of communicatiemiddel.
- ▶ Gratis parkeren op het ziekenhuisterrein.
- ▶ Je kunt voordelig gebruikmaken van de bedrijfsfitness binnen het ziekenhuis.

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 de periode van **week 19 t/m week 21**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **week 22/begin week 23** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Ziekenhuis Rivierenland**.

2 Selectiegesprekken door Ziekenhuis Rivierenland

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever in **week 23**. Een verdiepend gesprek met de selectiecommissie en een gesprek met de adviescommissie vindt plaats in **week 24**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (DISA Global Solutions) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hiervoor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 juli 2026.

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 ziekenhuis Rivierenland. We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Bianca van Winkel en Quirine Damen, senior adviseurs executive search in samenwerking met Lize Heidinga, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).