Leeuwendaal

Groene Hart Ziekenhuis
Open voor iedereen



Wervingsprofiel

Clustermanager OK/IC

Ervaren leider met veranderkracht, samenwerkingsgerichte ambitie, relativeringsvermogen en passie voor de OK/IC

19 november 2026

Opdrachtgever	Groene Hart Ziekenhuis
Adviseur	Irene Vervelde
Aanvraagnummer	A08426

Winthontlaan 1
3526 KV Utrecht

Postbus 1408
3500 BK Utrecht

088 00 868 00
Leeuwendaal.nl

Leeuwendaal

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	4
	2.5	Cultuur	5
3.	**De functie van clustermanager OK/IC**		**5**
	3.1	De opgave en verantwoordelijkheden	5
	3.2	Profiel	6
4.	**Wat biedt het Groene Hart Ziekenhuis?**		**7**
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 clustermanager OK/IC 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. We kunnen je vast enthousiast maken voor deze uitdagende positie!
Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je 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. Circa 2.350 medewerkers, bijna 200 medisch specialisten en circa 185 vrijwilligers bieden mensgerichte zorg van hoge kwaliteit, toegesneden op de wensen van de patiënt. Dat gebeurt vanuit de hoofdlocatie in Gouda en de regiolocaties in Zuidplas (Nieuwerkerk aan den IJssel), Schoonhoven en Bodegraven.

Het GHZ is slagvaardig en financieel gezond (financieel sterkste ziekenhuis, benchmark BDO 2026, lees ook www.ad.nl/gouda/een-negen-als-rapportcijfer-waarom-dit-ziekenhuis-financieel-de-beste-is-in-nederland). Vanuit dit fundament werkt het GHZ aan toekomstbestendige zorg die beschikbaar, betaalbaar en passend is bij de (veranderende) behoefte van de patiënt. Door middel van Route ‘31 vernieuwt het GHZ gefaseerd de huisvesting en de zorgprocessen, met als doel in 2031 de toename van de zorgvraag voor een belangrijk deel te hebben omgebogen en een nieuw te bouwen deel van het ziekenhuis voor zorgafdelingen in gebruik te hebben genomen.

Het GHZ is een aantrekkelijke regionale werkgever waarbij vakmanschap en bevlogenheid van werknemers voorop staan. Het ziekenhuis 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. Het GHZ is in de regio het consultatie-en expertiseplatform voor de medisch specialistische zorg en neemt 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.

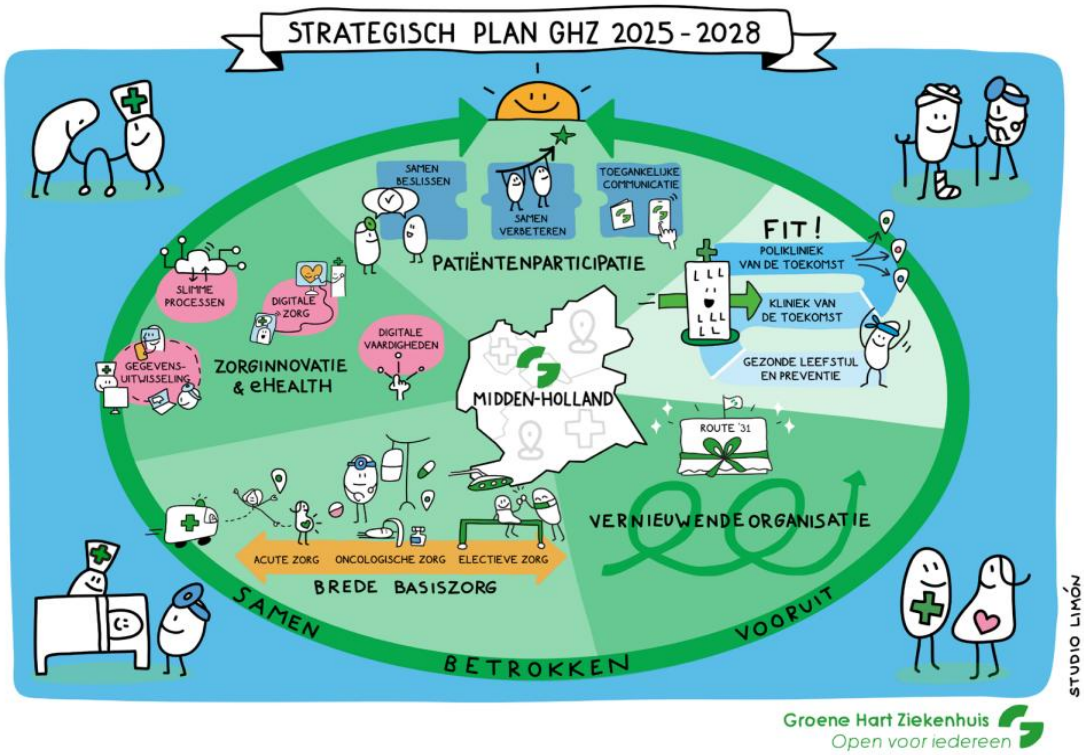
De kernwaarden van het GHZ zijn:

- *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 strategisch plan 2025-2028 geeft richting aan de keuzes in een complexe, veranderende context. Vanuit de kernwaarden Samen, Betrokken en Vooruit biedt het GHZ brede basiszorg met een versterkte focus op de acute zorg (inclusief verloskunde), de oncologische zorg en de electieve zorg.

Als vernieuwende organisatie zet het GHZ in op het aantrekken, behouden en opleiden van betrokken professionals, op capaciteitsmanagement, op samenwerking in de regio en op voldoende financiële ruimte voor de ambities. De drie strategische thema's zijn Fit! Ziekenhuis van de Toekomst (de juiste zorg op de juiste plek), Zorginnovatie & eHealth en Patiëntenparticipatie.
Samen met Route '31 bepalen zij de agenda, met eind 2026 de invoering van het nieuwe elektronisch patiëntendossier (EPD), HiX, als belangrijke stap.
Bekijk ook het filmpje: Strategisch Plan GHZ 2025-2028.



2.4 Organisatiecontext

De tweehoofdige raad van bestuur draagt zorg voor het dagelijks besturen van het ziekenhuis en is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van doelstellingen, strategie, beleid en de daaruit voortkomende resultaten. De raad van toezicht toetst, controleert en adviseert de raad van bestuur.

Het GHZ werkt met een co-bestuur dat wordt gevormd door de voorzitter en vice-voorzitter van het bestuur van de medische staf. Het co-bestuur brengt kennis van de medische professie en het primaire proces in en speelt een belangrijke rol bij het verwerven van draagvlak binnen de medische staf voor het ziekenhuisbeleid. De raad van bestuur en het co-bestuur vormen samen de tweewekelijkse bestuursvergadering, waarbij onder andere ook het Verpleegkundig stafbestuur en de clustermanagers zijn vertegenwoordigd.

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. Binnen de RVE's zijn daarnaast teamleiders werkzaam. De stafdiensten faciliteren het zorgproces. Het clustermanagement en de managers van de stafdiensten rapporteren aan de raad van bestuur en vervullen voor hen een belangrijke rol als sparringpartner.

Recent is besloten de OK en IC samen onder te brengen in één kleiner cluster zodat daarmee voldoende ruimte beschikbaar is om de OK en IC te versterken en nog meer toekomstbestendig te maken. Zodra dat is gerealiseerd zal worden gekeken op welke wijze het cluster verder op een logische wijze kan worden uitgebreid. Naast de RVE's dragen de clustermanagers medeverantwoordelijkheid voor clusteroverstijgende en externe aandachtsgebieden. Met de start van de nieuwe clustermanager zal deze verdeling opnieuw worden bekeken.
Met de komst van een nieuw ziekenhuisgebouw in 2031 zal voor die tijd ook opnieuw naar de organisatiestructuur worden gekeken, waardoor de clusterindeling mogelijk op onderdelen kan veranderen.

2.5 Cultuur

Het GHZ is een open, toegankelijke en mensgerichte organisatie. Het ziekenhuis heeft ambitie, is samenwerkingsgericht en werkt met warme zakelijkheid en korte lijnen aan het leveren en faciliteren van de best mogelijke zorg.

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

3. De functie van clustermanager OK/IC

3.1 De opgave en verantwoordelijkheden

In deze uitdagende senior managementrol sta je aan de lat om samen met het management en de teams de OK en IC te verstevigen en versterken met het verder definiëren van heldere rollen, taken en verantwoordelijkheden, gericht op samenwerking en uniformiteit. Hiermee draag je met een stevige dosis verandervermogen bij aan het inrichten en organiseren van een toekomstbestendige OK en IC.

Als clustermanager ben je lid van het managementteam van het GHZ en draag je actief bij aan de realisatie van de strategische koers, groei en positionering. Samen met de medisch leiders van de RVE's ben je verantwoordelijk voor het cluster OK/IC. Je vertaalt visie en beleid naar resultaten, werkt op basis van resultaatafspraken met de raad van bestuur en legt daar verantwoording aan af. Je geeft leiding aan drie teamleiders en indirect aan circa 230 medewerkers.

Je bent verder medeverantwoordelijk voor de jaarplannen van de RVE's, die je samen met de medisch leiders en teamleiders opstelt en uitvoert, en voor het realiseren van de financiële doelstellingen binnen het vastgestelde budget. Je stuurt het cluster aan in samenspraak met de medisch leiders en teamleiders, gericht op een optimale inzet en ontwikkeling van medewerkers, en je zorgt voor kwaliteit, veiligheid en efficiency binnen het cluster. Je adviseert de raad van bestuur en de medisch leiders beleidsmatig, met oog voor het belang van het GHZ als geheel. Daarnaast ben je verantwoordelijk voor enkele clusteroverstijgende portefeuilles en neem je deel aan de 7x24-uurs dienstenpool voor ziekenhuisbrede bereikbaarheid.

Als clustermanager sta je voor de volgende uitdagingen:

- **Een stabiel managementteam met heldere rollen**
  Eén van de belangrijkste opgaven is het duurzaam inrichten van het leidinggevend kader van de OK inclusief heldere definiëring van taken en verantwoordelijkheden. Je bouwt met de teamleiders van de OK en de IC aan verder teamvorming en ontwikkelt hen verder om hun positie in een toekomstbestendige OK en IC waar te kunnen maken. Je brengt duidelijkheid in taken, verantwoordelijkheden en mandaten, zorgt voor draagvlak bij de medisch specialisten en voor een heldere lijn met de raad van bestuur.

- **Samenwerking en werkwijzen op de OK**
  Op de OK werken medisch specialisten uit snijdende specialismen, anesthesiologen, anesthesiemedewerkers, operatieassistenten, verkoeververpleegkundigen en logistiek medewerkers en programmacoördinatoren samen aan complexe zorg, ieder vanuit een eigen invalshoek. Je versterkt de samenwerking tussen deze groepen, werkt aan meer uniformiteit in werkwijzen, overlegstructuren en besluitvorming. Je speelt een belangrijke rol in het OK-verbeterprogramma dat recent is opgestart.
- **Een toekomstbestendige IC**
  De IC draait operationeel zelfstandig, dus jouw rol is vooral procesmatig en toekomstgericht. Samen met de medisch leider IC, de teamleider IC en het bestuur ontwikkel je een toekomstvisie voor de IC en zorg je voor een passende positionering van de IC binnen het ziekenhuis van de toekomst, ook in de nieuwbouw.
- **Personeel en capaciteit voor OK en IC**
  Het behouden en aantrekken van verpleegkundigen, leerlingen en andere professionals is op beide afdelingen een blijvende opgave. Voor de IC werkt het GHZ met HR aan een strategisch ontwikkelplan voor het personeel. Op de OK vraagt capaciteitsplanning voortdurend aandacht. Je onderzoekt waar nodig functiedifferentiatie en flexibele inzet van personeel, en draagt bij aan een stabiele bezetting.

3.2 Profiel

Het GHZ zoekt een ervaren manager die rust, richting en vertrouwen brengt in een cluster in beweging en die de OK en de IC samen met de medisch leiders sterk en toekomstbestendig verder brengt.

- **Strategisch partner**
  Je hebt een procesoverstijgende en toekomstgerichte visie op de OK en IC. Je vertaalt de koers van het GHZ naar de OK en de IC en schakelt soepel tussen strategisch, tactisch en operationeel niveau. Je bent een volwaardige sparringpartner voor de raad van bestuur, de medisch leiders, de teamleiders en je collega-clustermanagers en denkt actief mee over de toekomst. Je handelt vanuit het belang van het GHZ als geheel.
- **Verandermanager**
  Je hebt lef om veranderingen te leiden in een complexe, professionele omgeving en weet dat duurzame verandering tijd kost. Je hebt een goed gevoel voor timing en uiteenlopende belangen, bent koersvast, geduldig, en brengt stap voor stap meer uniformiteit in werkwijzen en besluitvorming. Je bewaakt de rust en het vertrouwen van de teams en bent een stabiele factor.
- **Stevige verbinder**
  Je bent organisatie- en bestuurlijk sensitief en weegt de belangen van de verschillende groepen op de OK en de IC zorgvuldig af. Je velt een onafhankelijk oordeel op basis van feiten en organisatiedoelen en hebt oog voor alle professionals, van chirurgen en anesthesiologen tot operatieassistenten en verpleegkundigen. Je voert volwaardige gesprekken, geeft richting en waar nodig tegengas, met behoud van verbinding.
- **Coachend leider**
  Je bent een zichtbare, laagdrempelige en betrokken leider met ervaring in situationeel leiderschap. Je geeft teamleiders vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid en staat achter hen. Je bent duidelijk over taken, rollen en mandaten. Je communiceert helder naar teamleiders, medewerkers en artsen en betrekt hen bij de stappen die je zet. Je werkt met warme zakelijkheid, humor en relativeringsvermogen.

Verder herken je je in de volgende profieleisen:

- Academisch werk- en denkniveau, opleiding in de richting van bedrijfskunde, gezondheidswetenschappen of gelijkwaardig.
- Ruime leidinggevende ervaring, aan leidinggevenden, in elk geval deels opgedaan in de (ziekenhuis-)zorg.
- Ervaring met integrale verantwoordelijkheid voor resultaten, financiën, kwaliteit en veiligheid.
- Ervaring in de OK-, IC- of acute zorgomgeving.
- Kennis van en ervaring met capaciteitsplanning en personeelsvraagstukken in de zorg.
- Ervaring met innovatie en digitalisering van zorg, zoals eHealth, strekt tot aanbeveling.

4. Wat biedt het Groene Hart Ziekenhuis?

Het GHZ is hét ziekenhuis in het Groene Hart. Een ziekenhuis dat het beste van twee 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.

Het GHZ biedt een marktconform salaris en een fulltime functie (36 uur per week). De functie wordt ingeschaald in FWG 75 van de CAO Ziekenhuizen (augustus 2026), afhankelijk van ervaring en opleiding, oplopend van € 6.834,-- tot € 10.138,-- per maand. Daarnaast een 13e maand, mogelijkheden tot ontwikkeling en het volgen van opleidingen.

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 tussen **14 en 24 december 2026.**
Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **maandag 28 december 2026** 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 **maandag 4 januari 2027.**
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 februari 2027.**

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.
We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.
Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

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, senior adviseur executive search in samenwerking met Lize Heidinga, research consultant.
We kijken uit naar je reactie, middels cv en motivatiebrief via: vacaturesite van Leeuwendaal.