

## **Twee leden directieteam Zuyderland Cure; Clusterdirecteur Planbare Zorg / Clusterdirecteur Chronische Zorg**

*cruciaal strategische directiepositie /relevante veranderopdracht /gericht op innovatie  
binnen een organisatie die met lef kiest*

Samenhang, samenwerking, efficiency zowel op clusterniveau als organisatiebreed zijn relevante kerndoelen met als resultaat om de zorg voor de inwoners van Zuid-Limburg kwalitatief beter en betaalbaar en voor medewerkers het werk aantrekkelijk te houden. Als leider, manager en lid van een team is de clusterdirecteur gericht op samenwerking, inspirerend, verbindend, ondernemend en consistent. Binnen het team en voor de Bestuursraad is de clusterdirecteur een plezierig en kritische gesprekspartner en adviseur.

### **Aanleiding**

Het huidige besturingsmodel van de Cure (een RVE-structuur met duale aansturing) is recent aangepast naar minder eenheden en een andere ordening. Dit besluit is genomen op basis van een breed en gedragen onderzoek, in relatie tot externe ontwikkelingen o.a. integraal zorgakkoord (IZA). Deze nieuwe structuur gaat uit van vier clusters. Ieder cluster wordt duaal aangestuurd door een Clusterdirecteur en een Medisch directeur. Gezamenlijk met een Chief Nursing Officer (CNO) vormen zij als team, de strategische directie van het ziekenhuis en van hen wordt uitdrukkelijk verwacht dat zij cluster overstijgend en organisatiebreed functioneren. Binnen Zuyderland zijn dit nieuwe strategische directieposities. In de combinatie van het team zullen de afzonderlijke leden in persoonlijkheid en achtergrond complementair aan elkaar zijn. Ieder cluster heeft een eigen focusgebied en vraagt daarom ook specifieke kennis en ervaring.

Planning is om de nieuwe structuur en de bemensing daarvan per 1 januari 2025 operationeel te laten zijn. Conform de afspraken in het Sociaal Plan zijn deze nieuw ontstane posities (vier clusterdirecteuren en vijf medisch directeuren (incl. GGZ) eerst intern opengesteld. Zeer recent heeft dit geleid tot de benoeming van twee interne kandidaten voor de positie van Clusterdirecteur, ook is de CNO benoemd. Momenteel loopt de interne procedure voor de Medisch Clusterdirecteuren en is de externe werving gestart de voor de Clusterdirecteur Planbare Zorg en Chronische Zorg.

### **Zuyderland**

Zuyderland bestaat uit de zorgorganisaties **Zuyderland Medisch Centrum (Cure)** en **Zuyderland Zorg (Care)**. Het concern omvat een ziekenhuis op vijf locaties, geestelijke gezondheidszorg, revalidatie, zorgcentra, thuiszorg, twee hospices en thuishulp (huishoudelijke hulp). De unieke kenmerken van het Zuyderland concern, waarin Care en Cure beiden zijn vertegenwoordigd, bieden intern korte lijnen voor samenwerking als ook korte lijnen extern voor samenwerking met partners in de regio. Vanuit dit aanbod biedt Zuyderland zorg in de gehele zorgketen; van geboorte tot en met de laatste levensfase. De afgelopen jaren heeft Zuyderland zich als concern en partner in de regio sterk ontwikkeld. Ook landelijk heeft Zuyderland zich gepositioneerd als een vooraanstaande zorgorganisatie. Met visie en vanuit een sterk maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel voor patiënten, cliënten en zorgprofessionals heeft Zuyderland positie genomen en de dilemma's op de beleidstafels neergelegd. Het primaire verzorgingsgebied van Zuyderland bevindt zich in de Westelijke- en Oostelijke Mijnstreek met circa 450.000 inwoners.

Met ongeveer 11.000 medewerkers (ca. 4.870 fte Cure en 2.691 fte Care) en 420 medisch specialisten en behandelaren is Zuyderland de grootste werkgever van Limburg. Het concern beschikt over ca. 2.500 bedden/plaatsen en behandelt ongeveer 199.000 patiënten/cliënten op jaarbasis en heeft een totaalomzet van ruim € 1 miljard, waarvan ruim € 700 mio Cure en Care € 300 mio. 2023 is afgesloten met een positief resultaat van € 19,3 mio., de solvabiliteit bedraagt 25,5%.

## Missie

### Zuyderland Cure

*“Als topklinisch opleidingsziekenhuis leveren wij excellente, nabije en innovatieve patiëntenzorg in een gastvrije omgeving met het oog op verbetering van kwaliteit van leven, in samenwerking met onze partners”.*

### Zuyderland Care

*“Wij staan voor de beste zorg, zo thuis mogelijk.  
 Wij zijn er vooral voor ouderen, met een eigen regie als basis”.*

## Visie

- De beste zorg
- Zo thuis mogelijk
- Met bevlogen en betrokken medewerkers
- In een financieel gezonde en duurzame organisatie

## Kernwaarden Zuyderland Concern

*“De zorg van je leven, het verhaal van Zuyderland, is ontstaan uit vele gesprekken met medewerkers over de hele breedte en alle lagen van Zuyderland. Waar staan we voor? Wat vinden we belangrijk? Waar worden we blij van? Wat maakt ons uniek? Dit heeft geleid tot drie (kern)waarden voor het gehele Zuyderland concern en een belofte aan de patiënt. Deze belofte ‘Zuyderland, de zorg van je leven’, geven we vorm vanuit drie kernwaarden: met aandacht, in samenhang en verfrissend alledaags”.*



## Concernstructuur

Eindverantwoordelijkheid van het concern is belegd bij de driehoofdige **Raad van Bestuur** met ieder eigen aandachtsgebieden en portefeuilles:

- de heer drs. D.M.F. (David) Jongen, voorzitter
- de heer drs. R.E.A. (Roel) Goffin, COO Care
- mevrouw dr. E.P.W.A. (Esther) Talboom-Kamp, COO Cure.

De Raad van Bestuur legt verantwoording af aan de **Raad van Toezicht**. Op bestuurlijk niveau is het overleg ingericht in de vorm van een **Bestuursraad**, deze wordt gevormd door de Raad van Bestuur (**RvB**) en Bestuur Medisch Specialistisch Bedrijf (**MSB**). Binnen dit bestuurlijk platform vindt informatie-uitwisseling, meningsvorming en gezamenlijke besluitvorming plaats over alle bestuurlijk relevante onderwerpen over het concern en MSB, ongeacht herkomst of werkingsbereik. Afhankelijk van specifieke agendapunten en/of thema's worden relevante staf/directieleden uitgenodigd. De **Care** wordt geleid door een directeur. P&O, Finance, Facilitair Bedrijf, ICMT en Bestuurszaken zijn georganiseerd vanuit staf- en ondersteunende RVE's. De onderdelen Cure, Care, GGZ en staf- en ondersteunende RVE's kennen periodiek, elk een eigen MT-overleg.

## Cure

Per 1 januari 2025 wordt de Cure ingericht vanuit vier clusters die elk dual worden aangestuurd door een Clusterdirecteur en een Medisch directeur. Samen met de Chief Nursing Officer (CNO) hebben zij de verantwoordelijkheid voor het ziekenhuis en vormen het directieteam ziekenhuis. Onder hen worden vier stafafdelingen gepositioneerd. Verderop in de tekst op pagina 5 leest u meer over de aanleiding en bedoeling van deze governance wijziging.

## Care

Zuyderland Care wordt aangestuurd door een directeur Care. Deze is integraal verantwoordelijk voor alle aspecten van de bedrijfsvoering voor **drie onderdelen**: Zorgcentra, Thuiszorg en Thuishulp en geeft direct leiding aan vijf regiomanagers. Conform het meerjaren implementatieplan wordt de herinrichting van de drie bedrijfsonderdelen naar één Care vormgegeven.

## Medezeggenschap

Veel waarde wordt gehecht aan het vroegtijdig betrekken van de medezeggenschap; duidelijk en daadwerkelijk vormgegeven vanuit transparantie en constructief overleg. Medezeggenschap is georganiseerd vanuit vier ondernemingsraden en tien cliëntenraden met een **Centrale Ondernemingsraad** en een **Divisie Cliëntenraad**, een **Verpleegkundige Adviesraad** (Care) en een **Verpleegkundig Stafbestuur** (Cure).

## Externe ontwikkelingen

De zorg staat onder druk. Om kwalitatief goede, toegankelijke en betaalbare zorg te kunnen behouden is het noodzakelijk dat de sector actie onderneemt. Een terugtrekkende overheid kiest voor een duidelijk meer ondersteunende rol. Beschikbare budgetten worden krappere, de arbeidsmarkt binnen de zorg kent steeds grotere tekorten, terwijl in de regio Limburg het aantal mensen met zorgbehoeften groeit en hoger ligt dan het landelijk gemiddelde. Er ontstaan (nieuwe) verbindingen en samenwerkingen in de keten en de 1<sup>e</sup> lijn. Voor de bekostiging hebben zorgorganisaties te maken met meerdere partijen; gemeenten, zorgkantoor, zorgverzekeraar. Elk met hun eigen inhoudelijke en (financiële) eisen met een toenemende administratieve en

procedurele lastendruk voor zorgorganisaties. Technologische ontwikkelingen en innovatie spelen een belangrijk rol en zijn bedoeld om processen in de zorg efficiënter te maken en de kwaliteit van leven van patiënten en cliënten te verhogen. Maar vragen ook om nieuwe deskundigheid van medewerkers. Van hen wordt verwacht dat zij daarin flexibel kunnen meebewegen in een regio die zich kenmerkt door vergrijzing.

Door VWS en een groot aantal partijen zijn opgaven en antwoorden vastgelegd in landelijke akkoorden: IZA (Integraal Zorg Akkoord) GALA (Gezond en Actief Leven Akkoord) WOZO (Wonen Ondersteuning en Zorg voor Ouderen) en TAZ (Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn). Van organisaties wordt verwacht dat zij acteren op de in de akkoorden gemaakte keuzes.

## Ontwikkelingen en opgaven specifiek voor Zuyderland

Basis is en blijft gericht op de beste zorg met continue aandacht voor kwaliteitsverbetering vanuit alle denkbare perspectieven. De gevolgen van de in de landelijk afgesloten akkoorden en keuzes doen een groot beroep op het (flexibele) vermogen van het concern en vooral ook van de medewerkers om te transformeren (inrichting en cultuur), nieuwe technologieën toe te passen en te bouwen aan de noodzakelijke nieuwe organisatievormen in de zorg. Dit vraagt om nieuw leiderschap dat past bij deze veranderende ontwikkelingen.

Voor Zuyderland staat 2024 in het teken van de doorontwikkeling van de strategie en jaarplan van 2023. Dit betekent dat strategische focusgebieden zijn verdeeld over de vier strategische pijlers vanuit de missie; *“De beste zorg, Zo thuis mogelijk, Met bevlogen medewerkers, In een financieel gezonde en duurzame organisatie”*. Vanuit deze pijlers zijn opgaven in het jaarplan 2024 ‘*vooruit met (digitale) transformatie*’ (zie bijlage 2) geëxpliciteerd. Met minder personeel zal een grotere zorgvraag moeten worden opgevangen. Dus het moet *nóg* slimmer en efficiënter, met meer focus. Dit vraagt inzet van (medische) technologie, eHealth en data, keuzes in zorgportfolio, stevige samenwerking in de zorgketen en nadruk op passende zorg. Voor de locaties Sittard-Geleen en Heerlen zijn keuzes gemaakt voor vernieuwende zorgconcepten om de zorg in Zuid-Limburg zo dichtbij mogelijk te bieden.

### Sittard-Geleen



**24/7 geïntegreerde spoedzorg**, inclusief alle HAP-zorg SEH en geboortezorg, in samenwerking met huisartsen en de ambulancezorg. Op deze manier ontlasten we de huisartsen.

#### Laag volume of hoog risico, planbare klinische zorg

Waarvoor mogelijk een IC-nodig is. Bijvoorbeeld operaties aan de slokdarm en de hersenen

#### Poliklinieken en dagbehandeling

Deze blijven allemaal op deze locatie

### Heerlen



**24/7 geïntegreerde spoedzorg.** Alle HAP-zorg, laagrisico spoedzorg zoals eenvoudige botbreuken. Tevens is hier een spoedopname-afdeling voor kwetsbare ouderen

#### Hoog volume, planbare klinische zorg

In elk geval: bariatrie, liesbreuken, merendeel orthopedische ingrepen, slaapcentrum; kaakchirurgie. (klinische en observatiebedden)

#### Poliklinieken en dagbehandeling

Deze blijven allemaal op deze locatie

#### Sociaal hospitaal

Hier ontvangen mensen de ondersteuning om hun uitdagingen zoals schulden, armoede en gezondheidsproblemen op te pakken. Zij komen hier via de huisarts of specialist. Betrokkenheid van gemeenten is hierbij essentieel

De beste zorg zo thuis mogelijk vraagt ook om anders werken, onder meer door herinrichting van processen. Samen met huisartsen en ketenpartners zet Zuyderland hier in 2024 de schouders onder. Specifiek dit jaar vraagt de implementatie van een nieuw ECD/EPD veel inspanning en is er uiteraard de opgave om toe te werken naar een gezonde exploitatie.

## Cure, wijziging governance

Om goede sturing te geven aan ontwikkelingen wordt de huidige structuur met zeven dual aangestuurde RVE's, verdeeld in afzonderlijke zorg- en capaciteiten RVE's ervaren als onvoldoende slagvaardig. Omvang, ontstane verzuiling en overlap op diverse thema's werken belemmerend op het aangaan van verdergaande gezamenlijke integrale verantwoordelijkheid voor het operationele en tactische proces.

In de nieuwe structuur ontstaan vier clusters op directieniveau, direct gepositioneerd onder de Raad van Bestuur (totaal € 700 mio. omzet). Elk cluster wordt dual aangestuurd door een (bedrijfskundig) Clusterdirecteur en een Medisch directeur. Gezamenlijk vormen zij met de [Chief Nursing Officer \(CNO\)](#) het directieteam van het ziekenhuis.

Binnen de clusters is het primaire proces zorg verdeeld vanuit [Acute zorg, Planbare Zorg, Complexe Zorg en Chronische zorg](#). De CNO is verantwoordelijk voor het leiderschap, de visie en het beleid m.b.t. verpleegkunde en klinische praktijken om daarmee ook een optimale werkomgeving te bevorderen voor verpleegkundigen. De vier stafafdelingen respectievelijk, [Bedrijfsbureau, Zuyderland Academie, Digitale Zorgtransformatie en Kwaliteit & Veiligheid](#) worden aangestuurd door managers. De afdelingen hebben een inhoudelijk mandaat om onafhankelijk, niet vrijblijvend advies te geven.

De nieuwe clusterstructuur is ingericht om efficiëntie, keten denken, sturen in zorgprocessen, zorgtransformatie en een gezamenlijke (financiële) verantwoordelijkheid beter te faciliteren en integraal bij te dragen aan de doelen van Zuyderland, zowel van het ziekenhuis als concernbreed. Om dit te kunnen realiseren is het absoluut noodzakelijk dat vanuit vele perspectieven en niveaus intensief zal worden samengewerkt. De nieuwe structuur ondersteunt dit. Een belangrijke kritische succesfactor in de implementatie van de transitie vormt de nieuw te vormen directie, niet alleen in de combinatie van specifiek aanvullende expertise en ervaring, maar ook zeker in persoonlijkheid en gedeeld leiderschap.

## Profiel en opdracht Team Clusterdirectie ziekenhuis

Leidend in de besturing is het principe van [duale en integrale verantwoordelijkheid](#) op cluster- en ziekenhuisniveau. [Samenhang en samenwerking](#) zijn cruciaal voor het te realiseren operationeel en tactisch resultaat, waarvoor het clusterdirectieteam verantwoordelijk is. Vanuit een gezamenlijke perspectief implementeren zij strategisch beleid, geven zij sturing aan de realisatie en adviseren zij de Bestuursraad. Van hen wordt een stevige invloed verwacht op de koers, positie en inhoud van het concernbeleid van Zuyderland. Binnen het gegeven mandaat zijn zij bevoegd contracten af te sluiten met opdrachtgevers en/of financiers.

Aansturing voor kwaliteit van zorg, personeelsbeleid, en bedrijfsvoering vereist binnen alle clusters aandacht. Daarnaast zal ook in ieder cluster digitale zorgtransformatie en andere technologische ontwikkelingen zoals artificial intelligence (AI) verder worden ontwikkeld en geïmplementeerd. Organisatiebreed worden (ontwikkel) thema's vanuit werkgroepen opgepakt. De clusterdirectie neemt en heeft hierin een sterk initiërende en leidende rol. Vanuit hun specifieke expertise hebben Clusterdirecteur én de Medisch directeur ieder hun primaire focus, respectievelijk bedrijfsvoering en medische en zorg inhoudelijke aspecten. Naast de gezamenlijke integrale opdracht heeft ieder cluster voor de komende jaren een eigen focus. Voor de Acute zorg is dit het toekomstbestendig organiseren van de acute zorg in de ROAZ-regio. Voor de Complexe zorg betekent dit verdergaande samenwerking met andere ziekenhuizen in de regio en keuzes met betrekking tot volume genormeerde zorg.



Van de clusterdirectie wordt verwacht dat hun specifieke competenties bijdragen aan de verschillende focusgebieden en organisatie brede innovatie thema's. Onderstaande en uitgebreide basis profiel beschrijving is de belangrijke basis om effectief bij te dragen aan de gemeenschappelijk opdracht en integrale management verantwoordelijkheid van een cluster.

Het **Cluster Planbare Zorg** beweegt zich binnen de zorg in het meest commerciële, ondernemende en ook concurrerend stakeholderveld. Onder dit cluster vallen Orthopedie, Plastische Chirurgie, Dagverpleging, Oogheelkunde, Dermatologie, Kaak KNO, Diëtetiek, en de Geriatrische Revalidatie, afhankelijk van het specialisme met polikliniek en /of verpleegafdeling. Op een deel van deze onderdelen positioneren externe commerciële partijen zich als focusklinieken en concentreren zich op deze planbare, medische behandelingen. Voor de clusterdirectie van dit onderdeel ligt belangrijke, (ook positionerings) taak vanuit de cluster focus die zich richt op procesoptimalisatie (operational excellence) en betaalbaarheid van (concurrerende) planbare zorg. Totaal werken hier ca. 630 medewerkers / 480 fte, de omzet bedraagt € 175 mio.. De Clusterdirectie heeft 10 direct reports (afdelingshoofden). Heel specifiek voor deze clusterdirecteur zoeken wij naar kandidaten die naast het algemene profiel, aantoonbare competenties en ervaring brengen vanuit een zorg-commerciële omgeving.

Voor het **Cluster Chronische Zorg** ligt de focus op een verdere inrichting van lijnloze ketenzorg in samenwerking met vele vertegenwoordigers in de regio, denk aan huisartsen, VVT-instellingen, sociaal domein etc. Het is dan ook belangrijk dat de clusterdirecteur relevante, aantoonbare netwerkervaring heeft en beschikt over competenties die hem / haar in staat stellen een gelijkwaardige samenwerkingspartner te zijn, zowel in- als extern. Bij voorkeur kent hij / zij het brede zorg stakeholderveld dat zich richt op multidisciplinaire transmurale samenwerking. Onderdelen van dit cluster, verdeeld over 7 direct rapporten (afdelingshoofden) zijn MDL, Long- en Interne Geneeskunde, Cardiologie, Reuma, Geriatrie en Palliatieve Zorg, Dialyse, de Trombosedienst Neurologie, MS centrum KNF Vaatfunctie, Wervelkolomcentrum en Geestelijke Verzorging. Voor dit cluster werken ca. 1160 medewerkers / 920 fte, de omzet bedraagt € 260 mio.

### Profiel Clusterdirecteur (algemeen)

Je hebt academisch werk- en denkniveau, verkregen door zowel een afgeronde, relevante WO-opleiding als vanuit aantoonbare werkervaring op een gecombineerd tactisch/strategisch niveau in de zorg of het bedrijfsleven. Veranderkundige- en leidinggevende ervaring aan een substantieel omvangrijk, strategisch gepositioneerd onderdeel van een complexe organisatie, met interactie in zowel de interne organisatie als de markt en het maatschappelijk veld. Je hebt overzicht en kunt gemakkelijk associëren en beschikt duidelijk over aantoonbare strategische en organisatie ontwikkelingsgerichte kwaliteiten. Je bent innovatief, toont lef en pakt door. Je bent gewend om in nauwe samenwerking met kwalitatief hoogwaardige professionals sturing te geven aan de organisatie brede opgaven. Je bent communicatief en verbindend naar zowel in- als externe belanghebbenden en bent in staat vanuit expertise, natuurlijk gezag en een plezierig op samenwerking gerichte, senioren en gezaghebbende persoonlijkheid mensen mee te krijgen om beoogde transitie's daadwerkelijk mogelijk te maken. Voor alles ben je geïnteresseerd in mens, organisatie en ontwikkeling.

Als leider én manager ben je een **inspirator, voorbeeld en uitdagend boegbeeld**, ben je innovatief, heb je overzicht, ben je zichtbaar, krachtig, bezit je uithoudings- en doorzettingsvermogen en overtuigingskracht om veranderingen vanuit ook een normatieve benadering te beoordelen en aan te sturen in structuur, cultuur en verbeteringen van de (financiële) bedrijfsvoering en zorg. Van jou wordt consistentie in gedrag en houding met de visie en waarden van Zuyderland verwacht. Maar ook ben je in staat (soms zeker ook met humor) te relativeren en problemen te vertalen naar bespreekbare dilemma's om gezamenlijk te komen tot ontwikkeling

en oplossingen.

In de aansturing van het cluster concretiseer je de gekozen besturingsfilosofie van integrale management verantwoordelijkheid en vertaalt deze in heldere competentieprofielen. Op basis daarvan bouw je verder aan het competentie management, maakt met managers concrete resultaatafspraken op basis van strategisch beleid en jaarplannen en volgt de realisatie door middel van periodieke voortgangsrapportages en - gesprekken. Je bewaakt de eigen agenda en focus op de directie doelstellingen en legt de tactisch/operationele verantwoordelijkheid bij het management van de onderdelen en brengt de onderlinge samenwerking verder tot ontwikkeling. Daartoe versterk je de competenties van deze managementlaag door effectieve ontwikkeling. Om de cirkel van planning, sturing en verantwoording te sluiten adresseer je zowel gerealiseerde positieve als achterblijvende resultaten. Dit doe je zelf door middel van periodieke voortgangsrapportages en -gesprekken. Je bent in staat om daarbij enerzijds 'los te laten' en anderzijds tijdig en adequaat (zakelijk) in te grijpen.

### Funcctie-eisen, je ....

- functioneert op (post) academisch niveau, beschikt over sterke analytische en beschouwende vaardigheden.
- bezit ruime integrale managementervaring op aantoonbaar strategisch en organisatiebreed niveau.
- beschikt over aantoonbare en vergelijkbare kennis van complexe organisaties met hoogwaardige professionals.
- hebt kennis van complexe vraagstukken, in de gezondheidszorg, of het bedrijfsleven; doorziet de politieke en maatschappelijke context waarbinnen Zuyderland actief is.
- hebt aantoonbare veranderervaring en bent in staat op verandering gerichte organisatieontwikkelingsprocessen te initiëren, begeleiden en duurzaam te (laten) implementeren. Durft daarin moeilijke besluiten te nemen.
- hebt ervaring met cultuur- en gedragsverandering, kan hierbij invulling geven aan de voorbeeldrol en het reflecteren op dit nieuwe gedrag door het tonen van leiderschap, duidelijk en zakelijk handelen, door zichtbaar en toegankelijk te zijn.
- organiseert eigen tegenspraak en borgt een onafhankelijke procesgang van de noodzakelijke veranderingen.
- hebt een proactieve, resultaatgerichte instelling met oog voor (financiële) risico's en haalbaarheid waarbij je gekenmerkt wordt door een mensengerichte, dienstbare en tevens krachtige stijl van management.
- denkt vanuit een normatieve benadering waarbij een bepaald minimum rendement dient te worden behaald; beschikt daarvoor over aantoonbare kennis van en inzicht in de bekostiging en over de vaardigheden en intrinsieke motivatie om (noodzakelijke) besparingen te realiseren, zonder dat de zorg van patiënten daaronder lijdt. Bent in staat daar 'hard' op te sturen en monitort consequent of de door gestelde doelen snel genoeg worden bereikt.
- bent een representatieve persoonlijkheid die de organisatie bij externe partijen (collega organisaties in de keten, verzekeraars, media, gemeente, etc.) kan vertegenwoordigen.
- beschikt over een besluitvaardige en resultaatgerichte stijl van leidinggeven op basis van geïnformeerd vertrouwen, voert de dialoog en kan beleid en werkvloer met elkaar verbinden.
- weet het Directieteam verder te versterken tot een orgaan dat gaat voor het gezamenlijke resultaat van de Cure en richt zich op het organisatie brede belang (in plaats van het belang van het eigen cluster). Hij/zij bewaakt derhalve de eenheid en samenhang van het beleid. Hij/zij zorgt ervoor en stimuleert dat er in de directie plaats is voor samen- en tegenspraak.

## Persoonskenmerken, je ....

- hebt natuurlijk gezag, bent stevig en consistent in gedrag.
- bent integer en stelt de missie, visie en de belangen van de organisatie voorop.
- bent van nature een verbinder, niet alleen op inhoud en proces, maar ook in de diversiteit aan mensen, waarbij je kunt schakelen tussen verschillende gezichtspunten en perspectieven;
- communiceert open, duidelijk, eerlijk, transparant en consistent, bent een prettige en betrouwbare gesprekspartner op elk niveau binnen en buiten de organisatie.
- kenmerkt je door een stijl van aan-/besturen door balans tussen zakelijkheid, resultaatgerichtheid en oog voor de persoon. Biedt enerzijds de gelegenheid om van fouten te leren en presteren te verbeteren en laat anderzijds structurele achterstand in prestaties niet doorwoekeren.
- bent een bruggenbouwer en netwerker die interne en externe belanghebbenden verbindt.
- bent gericht op consolideren en verbinden en vervult een voorbeeldfunctie voor wat betreft samenwerken.
- inspireert en enthousiasmeert mensen om hun grenzen te verleggen, verantwoordelijkheid te nemen en het beste uit zichzelf naar boven te brengen.
- staat garant voor heldere beslissingsbevoegdheden en open informatie als de sleutel tot een succesvolle uitvoering van de vastgestelde strategie.
- durft out of de box te denken, bent een prettige persoonlijkheid met humor die vertrouwen weet te wekken;
- Hebt een goed gevoel voor humor en weet dit ook functioneel in te zetten.

## Het aanbod

Zuyderland is een ambitieuze organisatie die een vooraanstaande positie nastreeft, passend bij de omvang en statuur. Een organisatie waarin gedreven professionals het belang van zakelijke samenwerking (business partnering) onderkennen en de (toegevoegde) waarde van elkaars expertise erkennen. Het directieteam Cure speelt een belangrijke, strategische rol bij de interne en externe doorontwikkelingen van het concern in de regio.

- Het betreft een aanstelling voor onbepaalde tijd, waarbij het eerste jaar als een proefperiode voor beide partijen wordt gezien en waarbij uiteraard periodiek evaluatiemomenten worden georganiseerd met onder meer als onderwerp wederzijdse tevredenheid over invulling en resultaat van de positie.
- De arbeidsvoorwaarden zijn conform CAO Ziekenhuizen. In verband met de aard en zwaarte van de functie is er een passend pakket van aanvullende arbeidsvoorwaarden beschikbaar, incl. leaseauto.
- Voor deze positie geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, salariering is conform FWG 80 CAO Ziekenhuizen (36 uur), plus 11,11% en wordt beoordeeld in relatie tot opleiding en werkervaring.

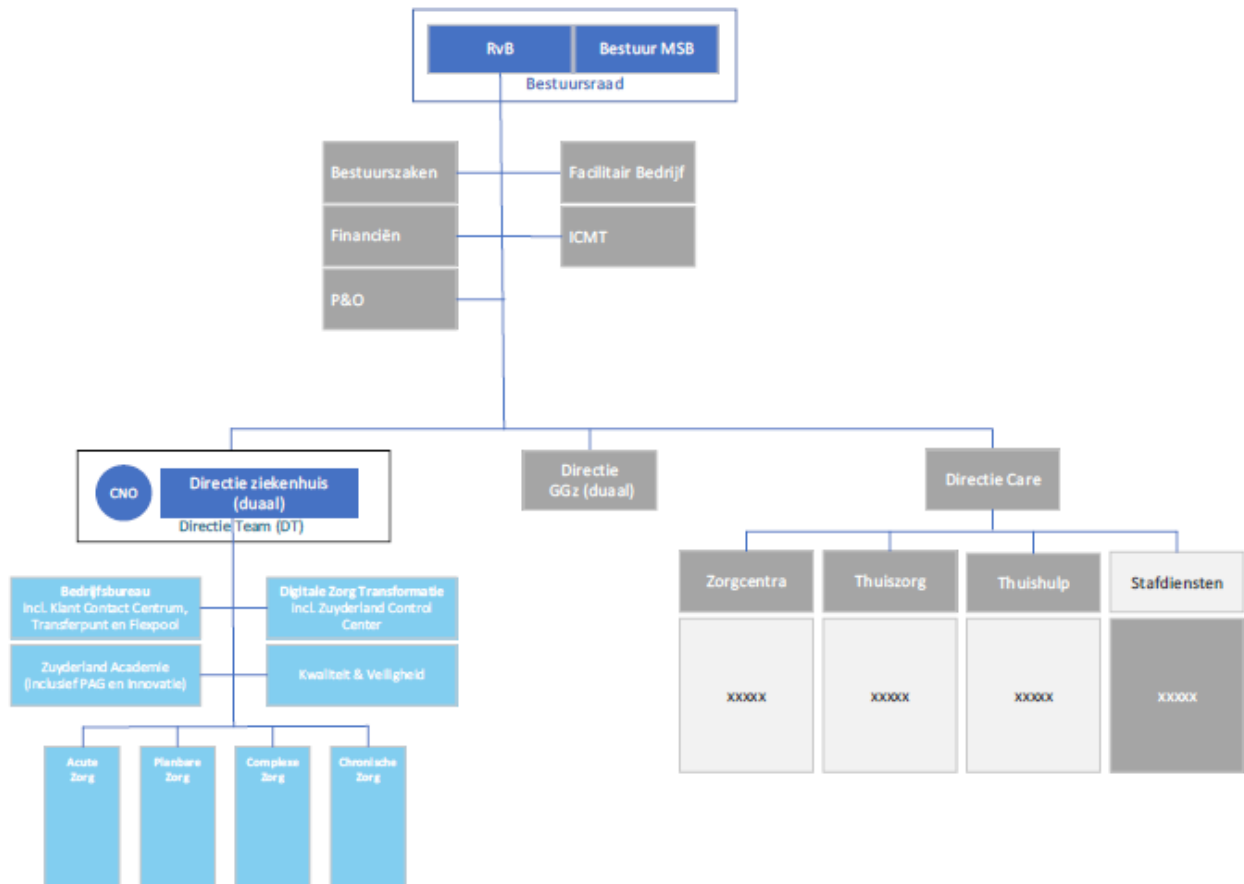
## Solliciteren en procedure

Voor meer (inhoudelijke) informatie kunt u contact opnemen met Ellen van den Hoven of Jos Houben van Crown Gillmore, telefoonnummer 033 – 28 58 700. Indien u na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kunt u uw CV en motivatie **vóór 17 augustus a.s.** te uploaden via de website van Crown Gillmore BV [www.crowngillmore.nl](http://www.crowngillmore.nl). In bijlage 3 treft u een overzicht en planning van de procedure. Ter bevordering van een efficiënte voortgang zijn data reeds vastgelegd. Een assessment maakt onderdeel uit van de procedure. Het online screenen, bijvoorbeeld via zoekmachines en social networks kan deel uitmaken van de sollicitatieprocedure. Voor deze functie binnen Zuyderland wordt een VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) gevraagd. Voorafgaande aan een indiensttreding zal hierover nadere informatie worden verstrekt.



- Bijlagen:
- 1 Organogram 2025 Zuyderland Concern
  - 2 Jaarplan 2024
  - 3 Inrichting en planning procedure

**Bijlage 1: Organogram Zuyderland vanaf 01.01.2025**



## Bijlage 2 Jaarplan 2024 Zuyderland Concern



# Jaarplan 2024 'vooruit met de (digitale) transformatie'

2024 staat in het teken van het doorontwikkelen van onze strategie en de (digitale) transformatie.

Tegelijkertijd ligt er de opgave om toe te werken naar een gezonde exploitatie van Zuyderland en zal voor ZMC en de Care de implementatie van een nieuw EPD/ECD veel inspanning vergen.

Daarnaast vragen landelijke akkoorden IZA (Integraal Zorg-akkoord), GALA (Gezond en Actief Leven Akkoord), WOZO (Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen) en TAZ (Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn) onze inspanningen.

We moeten keuzes maken!

In de ( nabije) toekomst is de opgave om met minder personeel een grotere zorgvraag op te vangen. Het moet dus nog slimmer en efficiënter, met meer focus. Dit vraagt inzet van (medische) technologie, e-health en data, keuzes in ons zorgportfolio, stevige samenwerking in de zorgketen en nadruk op passende zorg.

'De beste zorg, zo thuis mogelijk' vraagt ook om anders werken, onder meer door herinrichting van processen.

Samen met huisartsen en alle andere ketenpartners zet Zuyderland hier in 2024 de schouders onder, om zo klaar te zijn voor een volgende cruciale fase van de zorg in de Mijnstreek-regio.

### De beste zorg

#### Ziekenhuis

- Kwaliteit en veiligheid**
- 25+ actieve zorgpad verbetertrajecten
  - 30+ afdelingen actief met continu verbeteren
  - Qualicor deelaccreditatie gehaald
  - NPS per bedrijfs onderdeel minimaal gelijk aan 2023 resulterend in een NPS voor ZMC van minimaal 50
  - 12 use cases BI gericht op Kpi's uit het jaarplan

- STZ positionering**
- Her accreditatie STZ in september

#### Care

- Kwaliteit van zorg**
- Implementatie van het richtinggevend kwaliteitskompas
  - NPS minimaal gelijk aan voorgaande meting en het branche gemiddelde
  - HKZ certificering behaald
  - Verbetermaatregelen vanuit kwaliteitsmonitoring en calamiteiten opgevolgd

#### Doorontwikkeling op expertisegebieden ('specials')

- Een gezamenlijk visie op behandeling is ontwikkeld
- De visie, het beleid en de implementatieplannen op de expertisegebieden zijn ontwikkeld en worden actief uitgevoerd
- Vorming van één team wondzorg binnen de Care

#### GGZ

- In regio Zuid-Limburg: afspraken realiseren Transformatietafel Mentale Gezondheid

### Zo thuis mogelijk

#### Concern

- Regionale Zorgsamenwerking: Actieve betrokkenheid op 5 programmalijnen van de Mijnstreekcoalitie: kwetsbare ouderen, digitalisering, de wijk, palliatieve zorg en arbeidsmarkt
- Focus op **bewezen** innovaties ter ondersteuning van de (digitale) transformatie

#### Ziekenhuis

- Digitale Zorgtransformatie**
- 35% van de poliklinische contacten is digitaal
  - 12 nieuwe eZorgpaden
  - Minimaal 50% gebruik digitale zorg in hoog-volume operatieve zorgpaden
  - Patiënten met contact op afstand: NPS > 50

- Regionale Zorgsamenwerking**
- Uitvoering geven aan acute zorg in de regio
  - Start herinrichting oncologie in de regio
  - MUMC: Multitrauma en Regionaal centrum voor niet cardiale Thoraxchirurgie afgerond

#### Care

- Wonen, Welzijn en Zorg**
- Uitvoering van het programma Wonen, Welzijn en Zorg

#### Wijkgericht werken

- Toename VPT cliënten: + 50
- Vernieuwing in de groei van geclusterde VPT t.o.v. verspreide VPT

#### Toekomstgericht werken

- Uitgewerkte en samenhangende visies op de toekomst van Thuiszorg, Thuiszorg en Zorgcentra, die afsaken wat de organisaties bieden
- Gezamenlijke regionale uitgangspunten opgesteld vanuit de beter laten lijst (Mijnstreekcoalitie initiatief)

#### GGZ

- Uitwerking en implementatie regioteams

### Met bevoegen en betrokken medewerkers

#### Concern

Binnen de pijler 'betrokken en bevoegen medewerkers' wordt prioriteit gegeven aan alles wat bijdraagt aan:

- vitale medewerkers
- vergroting van werkplezier
- een gezond en veilig werk-/leerklimaat, én
- het aantrekken en behouden van medewerkers.

Dit vanuit oprechte aandacht, professionele ruimte en betekenisvol werk, om het werkplezier te laten groeien.

#### Medewerkers onderzoek

- Vervolg aanpak op uitkomsten van het medewerkers onderzoek
- Medewerkerstevredenheid: eNPS > 10  
*NB: er is nog geen tool om dit te meten in 2024*

#### Verzuim

- Uitvoering geven aan programma reductie verzuim met als resultaat verzuim op- of lager dan branche gemiddelde

#### Verloop

- Verloop op of lager dan branche gemiddelde

#### Gezond en veilig leer-/werkklimaat

- Implementatie nieuwe integriteitscode
- Leerklimaat: resultaat minimaal gelijk aan 2023

### In een financieel gezonde en duurzame organisatie

#### Concern

- Duurzaamheid: Verder uitvoering geven aan het programma Duurzaam Zuyderland, met als doel het behalen van de in de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 gestelde resultaten
- Herijking licht van de concernstrategie op basis van actuele ontwikkelingen en de zorgakkoorden IZA, WOZO, GALA en TAZ (gereed eind Q2)

#### Ziekenhuis

- Budget gerealiseerd inclusief maatregelenpakket 2024
- Eind 2024 wachtlijst OK op regulier niveau
- Processen gereed voor uitrol ZIS/EPD
- Realiseren implementatie NEN 7510
- Met de valgroepen afgestemd zorgportfolio en transitiepad voor 2024-2028
- Eind T1: keuze zorg-/locatieprofielen en vastgoedeffecten
- Doorontwikkeling RVE-indeling: besluit uiterlijk eind Q1

#### Care

- Een Care: integreren van de drie bedrijfsonderdelen om een uniforme en naadloze ervaring voor cliënten en medewerkers te waarborgen, inclusief:
  - Uitrol ECD
  - Implementatieplan gereed voor inrichting van gemeenschappelijke front-office en start met uitvoering
  - Doorontwikkeling één Care leerorganisatie
- Vastgoed: ontwikkeling en uitvoering nieuwbouw en renovaties conform LTHP en standaard PvE:
- Gezonde exploitatie met een beoogd rendement voor de Care: Budget 2024 1,3%
- Afname instroom ZZP 4 en toename van ZZP 6 t/m 10: gemiddeld over 2024 afname van 42 ZZP 4 bedden

#### GGZ

- Verder uitvoering geven aan actieplan om productie weer op peil te krijgen
- Branding en communicatiestrategie GGZ Zuyderland gereed

## Bijlage 3: Inrichting en planning procedure

WERVING / SEARCH	<b>Mediawerving</b> 3 weken reactietermijn <ul style="list-style-type: none"> <li>Website Zuyderland</li> <li>Website Crown Gillmore</li> <li>LinkedIn / Skiplr</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Afdeling communicatie)</li> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	16.07.2024
	Benaderen potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	
SELECTIE CG	Inventariseren reacties mediawerving	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	06.08.2024
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crown Gillmore</li> <li>Kandidaten</li> </ul>	Aug. 2024
SELECTIE OPDRACHTGEVER	<b>CV Presentatie:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ca. 4-6 kandidaten (longlist)</li> <li>Keuzebepaling max. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken per vacature (shortlist)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afvaardiging Bestuursraad: RvB / MSB</li> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	26.09.2024 12:30-14:00u
	<b>Ronde 1:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Selectiegesprekken ca. 4 per vacature potentieel geschikte kandidaten. (shortlist)</li> </ul> <i>Organisatie Carrousel</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kandidaten</li> <li>Selectiecommissie I</li> <li>Selectiecommissie II</li> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	30.09.2024 12:00-18:00u Sittard
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluatie en keuzebepaling ca. 2/3 <i>benoembare</i> kandidaten per vacature vervolgpcedure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(afvaardiging) Selectiecommissie I en II</li> <li>Crown Gillmore</li> </ul>	
	<b>Ronde 2:</b> Verdiepend gesprek max. 2/3 kandidaten per vacature	<ul style="list-style-type: none"> <li>Max. 2 kandidaten</li> <li>Bestuursraad</li> <li>Manager P&amp;O a.i.</li> <li>Crown Gillmore (optioneel)</li> </ul>	04.10.2024 10:00-13:00u
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keuzebepaling (voorgenomen) besluit te benoemen kandidaat per vacature</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestuursraad: RvB / MSB</li> <li>Manager P&amp;O a.i.</li> </ul>	
	<b>Ronde 3: Draagvlakgesprek</b> max. 2/3 <i>benoembare</i> kandidaten per vacature	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kandidaten</li> <li>Advies- / draagvlak cie.</li> <li>Manager P&amp;O a.i.</li> <li>Crown Gillmore (optioneel)</li> </ul>	08.10.2024
	Terugkoppeling advies-/draagvlak commissie aan Raad van Bestuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Afvaardiging) Advies- /Draagvlakcommissie</li> <li>Bestuursraad (afvaardiging)</li> <li>Manager P&amp;O a.i.</li> </ul>	terugkoppeling aan BR
	Definitieve keuze voor kandidaten per vacature	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestuursraad</li> <li>Manager P&amp;O a.i.</li> </ul>	09.10.2024

	<b>Hogan ontwikkelassessment / teamsamenstelling na verdiepend gesprek</b> per vacature	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kandidaten</li> <li>• Jos Houben / Ellen van den Hoven</li> </ul>	n.t.b.
	• Terugkoppeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kandidaten</li> <li>• Jos Houben / Ellen van den Hoven</li> </ul>	
	• Terugkoppeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestuursraad: RvB / MSB</li> <li>• Jos Houben / Ellen van den Hoven</li> </ul>	
	• Keuzebepaling besluit te benoemen kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestuursraad</li> </ul>	
AFRONDEN	<b>Arbeidsvoorwaardengesprek</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestuursraad</li> </ul>	Uiterlijk 30.10.2024
	Kennismaking	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3<sup>e</sup> echelon</li> </ul>	n.t.b.
	Benoeming kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raad van Bestuur</li> </ul>	<b>Uiterlijk 30.10.2024</b>
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestuursraad</li> </ul>	<b>Per 01.01.2025</b>