

Manager Communicatie & Marketing Zuyderland concern

primair opererend op strategisch niveau

drijvende kracht achter de positionering van communicatie en marketing,

inspirerend leider van een afdeling in transitie naar strategisch professioneel partnerschap
strategisch sparringpartner voor de Raad van Bestuur van de grootste werkgever in Zuid-Limburg in
een sector die op vele thema's onder toenemende (politieke) druk en belangstelling staat

Samenvatting positie en opdracht

Zuyderland, hét toonaangevende zorgconcern van Zuid-Limburg met meer dan 11.000 medewerkers en een jaarlijkse omzet van ruim € 1 miljard, biedt een unieke kans aan een ervaren strategisch manager op het snijvlak van communicatie, marketing en leiderschap. De organisatie bevindt zich in een ambitieuze transitie richting toekomstgerichte, geïntegreerde en digitale zorg. Als grootste zorgaanbieder in Zuid-Limburg heeft en neemt Zuyderland specifiek regionaal en ook landelijk positie als het gaat om maatschappelijke thema's als gezondheid en welzijn. Zuyderland loopt voorop met baanbrekende innovaties en heeft een bewezen goede reputatie in succesvolle zorgvernieuwingen en samenwerkingen.

In deze context is de **afdeling Communicatie & Marketing (C&M)** strategisch gepositioneerd als essentieel instrument in het realiseren van de organisatie brede ambities. Door de interimmanager is een duidelijke koers uitgezet richting 2026. Daarin ontwikkelt de afdeling zich als strategisch partner naar een corporate communicatieafdeling de komende periode gefaseerd naar strategisch partnerschap, met meer zichtbaarheid, structurele samenhang, data- en AI-gedreven communicatie met duidelijke aansluiting op het veranderproces van Zuyderland. De nieuwe manager C&M bouwt voort op de ingezette professionaliseringslag.

De rol vraagt een krachtige, crisisbestendige, strategisch denkende leider met politiek-bestuurlijke sensitiviteit, die op academisch niveau opereert en ruime ervaring heeft in complexe (maatschappelijk relevante) organisaties. Als eindverantwoordelijke geef je leiding aan een ontwikkelend en in omvang groeiend team van ruim 20 medewerkers (16,2 fte) in transitie, ben je sparringpartner van de Raad van Bestuur en Bestuursraad, in het bijzonder van de voorzitter RvB en voorzitter MSB, en eindverantwoordelijk voor crisiscommunicatie, woordvoering en reputatiemanagement. Je hebt directe invloed op hoe Zuyderland zich positioneert richting media, politiek, medewerkers en samenleving. Je bent in staat om complexe bestuurlijke onderwerpen te vertalen naar impactvolle communicatiestrategieën. Naast communicatie ligt er een sterke behoefte aan versterking van marketing: merkprofilering, arbeidsmarktcommunicatie en ondersteuning van planbare zorg zijn actuele thema's waar jouw visie en executiekracht het verschil kunnen maken. In de nieuwe structuur stuur je aan op vijf focusgebieden: corporate communicatie, arbeidsmarktcommunicatie, digitalisering, patiëntcommunicatie en strategische (verander)communicatie, met uitbreiding richting AI en data gedreven zorgcommunicatie. Daarnaast draag je zorg voor voldoende verbondenheid naar de bedrijfsonderdelen van Zuyderland: ziekenhuis, GGz, Care en stafafdelingen.

De cultuur binnen het team en de organisatie is informeel, open en op samenwerking gericht, maar vraagt ook om stevigheid, richting en een duidelijke koers. De functie is onderdeel van een ambitieus en strategisch krachtenveld en biedt volop ruimte voor eigen leiderschap, visie en doorontwikkeling. Je bent zichtbaar, gezaghebbend, verbindend en resultaatgericht, met een natuurlijk gevoel voor bestuurlijke verhoudingen én een pragmatische instelling. Je toont daadkracht om het team de gewenste ontwikkeling te laten maken.

Zuyderland biedt een **vaste aanstelling** met passende arbeidsvoorwaarden en de mogelijkheid om werkelijk verschil te maken in een regio met grote maatschappelijke en gezondheidsuitdagingen. Dit is een sleutelpositie voor wie met lef en visie zeker vijf jaar met een team wil bouwen en bijdragen aan de ontwikkeling en positionering van Zuyderland, mensen en systemen.

Uitgebreide beschrijving

Aanleiding

Momenteel wordt de functie ingevuld door een ervaren interimmanager, die eind 2025 vertrekt. Haar opdracht richtte zich in belangrijk accent op ondersteuning van de Raad van Bestuur op persstrategie, woordvoering en strategische communicatie bij een aantal actuele thema's zoals de zorg van de toekomst, naast het in gang zetten van een transitie en professionaliseringsslag van de afdeling naar strategisch partnerschap en advies. Deze veranderopgave vraagt de komende periode om zowel implementatie, borging, continue doorontwikkeling als een organisatie brede positionering. Het streven is per 1 december a.s. een nieuwe manager C&M aan te stellen.

Zuyderland concern bestaat uit drie onderdelen: Zuyderland Medisch Centrum (een topklinisch ziekenhuis), Zuyderland Care (organisatie voor langdurige ouderenzorg, thuiszorg en thuishulp) en Zuyderland GGZ (organisatie voor geestelijke gezondheidszorg). Uniek is dat al deze zorg binnen één overkoepelende organisatie wordt aangeboden en Zuyderland er voor elk moment in het leven van patiënten/cliënten kan zijn.

Zuyderland is actief in de regio Zuid-Limburg (Parkstad Limburg en Westelijke Mijnstreek) en vanuit enkele onderdelen in Midden-Limburg en Maastricht Heuvelland (totaal ca. 450.000 inwoners). Het concern beschikt over ca. 2.500 bedden/plaatsen en behandelt jaarlijks ongeveer 199.000 patiënten/cliënten. Met ongeveer 11.000 medewerkers en 420 medisch specialisten en behandelaren is Zuyderland de grootste werkgever van Limburg. De omzet bedraagt ruim € 1,1 miljard.

Inrichting besturing

Eindverantwoordelijkheid is belegd bij de driehoofdige **Raad van Bestuur (RvB)** met ieder eigen aandachtsgebieden en portefeuilles:

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

Zuyderland hecht aan gedegen besluitvorming vanuit een breed perspectief, bestuurlijk overleg is ingericht in de vorm van een **Bestuursraad**, deze wordt gevormd door de 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. Directie **Cure, Care en GGZ** ressorteren direct onder de Raad van Bestuur. P&O, Finance, Facilitair Bedrijf, ICMT en de Bestuursstaf zijn georganiseerd vanuit **staf- en ondersteunende RVE's** (zie organogram bijlage 1). De afdeling **Communicatie & Marketing** is organisatorisch gepositioneerd onder de RVE Bestuursstaf. De manager C&M rapporteert op inhoud rechtstreeks aan de voorzitter van de Raad van Bestuur.

Medezeggenschap op concernniveau is georganiseerd vanuit de GCR (**Gezamenlijke Cliëntenraad**), de COR (**Centrale Ondernemingsraad**) het Bestuur MSB (**Medisch Specialistisch Bedrijf**), VSB (Cure) (**Verpleegkundig Stafbestuur**) en een VAR (Care) (**Verpleegkundige Adviesraad**). Bedrijfsonderdelen kennen een eigen OR en CR.

Ontwikkelingen zorgsector

De zorg staat onder druk en heeft een belangrijke uitdaging om kwalitatief goede, toegankelijke en betaalbare zorg te kunnen behouden. Beschikbare budgetten worden krapper en het aantal zorgmedewerkers, mantelzorgers en vrijwilligers neemt af. De gevolgen van de in de landelijk afgesloten akkoorden en keuzes doen een groot beroep op het (flexibele) vermogen van organisaties en vooral ook van de medewerkers om te transformeren. Een opgave die van organisaties vraagt om innovatieve en duurzame oplossingen.

Specifiek voor Zuyderland geldt dat Zuid-Limburg sterk vergrijsd en relatief veel inwoners gezondheidsachterstanden hebben. Zuyderland benadert hun uitdagingen vanuit een optimistisch standpunt dat uitgaat van kansen om daadwerkelijk innovatieve en duurzame oplossingen te realiseren; inrichting en cultuur, toepassen van nieuwe technologieën en bouwen aan noodzakelijke nieuwe organisatievormen in de zorg. Een beweging die uiteraard al eerder is ingezet en heeft geleid tot een aantal strategische keuzes en implementaties. Enkele voorbeelden daarvan zijn de aanpassing van het besturingsmodel in de Cure. Vanaf 2025 is deze georganiseerd vanuit vier omvangrijke clusters. Voor de locaties Sittard-Geleen en Heerlen zijn keuzes gemaakt voor vernieuwende zorgconcepten om de zorg in Zuid-Limburg zo dichtbij mogelijk te bieden. De transitie van de Care naar een nieuwe structuur met organisatorische integratie van de drie bedrijfsonderdelen is vanuit de 'één Care-gedachte' in volle gang. Recent is een nieuw ECD/EPD geïmplementeerd.

In aansluiting op de eerder ingezette koers en passend bij de missie, visie en een drietal gedefinieerde kernwaarden heeft Zuyderland de uitdagingen voor de komende periode vertaald in de nieuwe strategie 2025-2028 naar een tweetal strategische thema's, namelijk netwerkgorg en digitale zorg & innovatie. Nieuwe verbindingen en samenwerkingen in de keten en 1^e lijn worden ontwikkeld waardoor de zorg soepel en samenhangend verloopt. Technologische, digitale ontwikkelingen en innovatie spelen in snelle en belangrijk toenemende mate een rol en worden ingezet, toegepast om processen in de zorg efficiënter te maken en de kwaliteit van leven van patiënten en cliënten te verhogen. Van medewerkers vraagt dit om nieuwe deskundigheid en is het noodzakelijk hen en ook patiënten en cliënten mee te nemen in deze ontwikkelingen. Van management vraagt het om nieuw leiderschap dat past bij deze veranderende ontwikkelingen.

Alleen met een gezonde basis kan Zuyderland zijn missie waarmaken en de beste zorg blijven bieden. Drie pijlers vormen het fundament van de strategie. Zuyderland probeert de zorg zoveel mogelijk thuis of in de eigen leefomgeving van mensen te organiseren. Zorg dicht bij huis, eventueel ondersteund door technologie. De tweede pijler onderstreept het belang van gemotiveerde, betrokken medewerkers en de derde pijler betreft een gezonde organisatie; intern op orde en toekomstbestendig. Dit betekent dat Zuyderland voortdurend werkt aan kwaliteitsverbetering, onderwijs, onderzoek, duurzaam te werk gaan en zorgen voor financiële stabiliteit (voor een samenvatting van de strategie verwijzen wij naar bijlage 2).

De afdeling Communicatie & Marketing; in transitie

In het kader van al deze veranderingen en keuzes is communicatie & marketing een essentieel strategisch instrument en draagt bij aan de realisatie van de concernstrategie. Tegelijkertijd staat Zuyderland onder toenemende (politiek) druk en publieke belangstelling en is communicatie cruciaal in de strategische positionering van de organisatie. De afdeling opereerde lange tijd vanuit een uitvoerend karakter, zonder duidelijke structuur of onderlinge samenhang. Medewerkers werkten redelijk autonoom en het geheel leidde vaak tot rol- en functieonduidelijkheid. Deze ontwikkelingen kenmerken de noodzaak van de transitie waarin de afdeling zich bevindt en die door de interimmanager in gang is gezet.

Op basis van een zorgvuldige analyse, samen met de medewerkers van de afdeling, heeft de interimmanager een voorstel tot professionalisering gedaan waarin de afdeling C&M zich ontwikkelt en positioneert naar een strategisch partner/adviseur voor de organisatie. Een afdeling die intern meer zichtbaar is en integraal samenwerkt met alle stakeholders in de organisatie. Dit is beschreven in een inmiddels vastgesteld strategisch communicatieplan 2024-2025 (*) en is de richting vanaf 2024. Noodzakelijke verandering in de structuur is gefaseerd ingezet met een tussenvorm voor 2025. Deze anticipeert op een geheel nieuwe inrichting van de structuur in 2026. In de tussenvorm worden medewerkers reeds gericht betrokken op focusgebieden en heeft het media- en productieteam een coördinator gekregen.

De afdeling heeft op basis van de ambities en doelen van Zuyderland hun visie vastgesteld en is er inzichtelijk gemaakt welke bijdrage de afdeling levert aan de ambities en doelen van Zuyderland. Daarin zijn thema's, prioriteiten en bijbehorende doelen beschreven, alsmede zijn knelpunten, benodigde ontwikkelingen, ontwikkelpunten, ambities en bijbehorende werkwijzen benoemd. Om de verandering efficiënt vorm te geven zijn vijf focusgebieden gedefinieerd: corporate communicatie, arbeidsmarktcommunicatie, digitalisering, patiënten- en strategische (verander)communicatie en is er behoefte aan uitbreiding richting AI en data gedreven zorgcommunicatie. Het is de verwachting dat ook in de komende periode een belangrijk accent zal uitgaan naar communicatie. De inzet van marketing richt zich concern breed voornamelijk op merkpositionering en arbeidsmarktcommunicatie, en specifiek voor het te ontwikkelen en uit te voeren marketingconcept voor het centrum van planbare zorg.

Het voorstel voor de nieuwe structuur van de afdeling (2026) is beschreven vanuit onderlinge samenhang, met nieuwe rollen en duidelijke verantwoordelijkheden en posities (functieniveaus); een manager C&M, een communicatiestrategist, senior- en medior adviseurs en content creators. Deze herstructurering leidt tot een voorziene uitbreiding naar 18,2 fte.

Het huidige team is loyaal en betrokken en bestaat uit ca. 23 mensen 16,2 fte, met daarnaast een zestal parttime interimers. De cultuur en sfeer op de afdeling kenmerkt zich door toegankelijkheid waarin openheid, humor en kwetsbaarheid worden gewaardeerd. De samenstelling is vanuit wisselend niveau, soms ook vanuit een te specifiek gerichte achtergrond en ervaringen. Het team is nog te weinig gericht op de transitie naar advies, strategisch denken, pro activiteit, eigenaarschap en organisatiegericht werken. Investeren in kwaliteit en capaciteit wordt gezien als noodzaak om doelen te realiseren. Een deel van de medewerkers volgt inmiddels trainingen om lacunes in hun kennis en ervaring te overbruggen.

Persstrategie en woordvoering; niet weg te denken relevante verantwoordelijkheid

Even zo belangrijk is de ondersteuning en begeleiding van de Raad van Bestuur, de Bestuursraad als geheel, het Bestuur MSB en Directie op het gebied van persstrategie en woordvoering (in crisissituaties). De manager is voor hen een belangrijke en ook kritische sparringpartner van wie ook wordt verwacht dat deze zijn/haar eigen perspectief /mening vertegenwoordigt. Dit speelt zich steeds vaker af in een context van een gevoelig politiek speelveld (zowel regionaal als landelijk) en zoals gebleken van actiegroepen in de regio. Het betreft onderwerpen en thema's die grote maatschappelijke impact hebben op de beeldvorming over Zuyderland. Om stakeholders goed te adviseren vraagt dit specifiek van de manager (naast inhoudelijk advies) ook dat hij / zij strategisch overzicht houdt en afstand kan nemen, emoties begrijpt maar vooral ook vanuit rust acteert. En daardoor goed kan adviseren. Goed adviseren betekent vanuit een strategisch perspectief, het in beeld hebben van het volledige in- en externe stakeholderveld met diverse (eigen) belangen, in staat zijn iedere keer zorgvuldig en objectief de afweging te maken van wat kan en wat nodig is. Tegelijkertijd is er ook realisme nodig om inzicht te hebben in wat er vanuit communicatie kan worden bijgedragen en waarop aanvullende expertise en/of advies van anderen nodig is.

Opdracht, taken en verantwoordelijkheid van de manager

Als de nieuwe **manager van de afdeling** tref je een loyaal en betrokken team dat vanuit een plezierige sfeer met elkaar werkt en is het belangrijk dat je deze balans weet te bewaren en waar nodig zakelijkheid inbrengt. Met draagvlak voor de gekozen richting van professionalisering, de inrichting, structuur en nieuwe functies binnen de afdeling, staan medewerkers open voor de ingeslagen richting. Een deel van hen bereidt zich voor via aanvullende opleidingen. Een adviesaanvraag voor deze wijziging voor de COR is voorbereid. Naar verwachting nemen zij hierover uiterlijk augustus een besluit.

Vanzelfsprekend wordt van jou als nieuwe manager verwacht dat je de gekozen strategie voortzet en het team verder begeleidt in hun (strategische) ontwikkeling om te kunnen bouwen aan een organisatie brede verbinding en een stevige interne strategische profilering en positionering van de afdeling.

Als eindverantwoordelijke heb je een integrale visie op communicatie & marketing ben je de **strategisch adviseur van de Raad van Bestuur, de Bestuursraad als geheel, het Bestuur MSB en de directies van de Cure, Care en GGZ** o.a. in accent ook bij politie-bestuurlijke thema's en in crisissituaties (zie persstrategie en woordvoering) waarin je belangrijk sturend en eindverantwoordelijke bent in de begeleiding van het bestuur in crisiscommunicatie en voor woordvoering. Jij bent hierin dé sparringpartner en ook vertrouwenspersoon voor de bestuurder. Jij zet persstrategieën uit en bent regisseur van in- en externe communicatieprocessen. Maar ook ben je in staat om in ad hoc situaties en op crisismomenten snel te schakelen van strategie naar effectieve adviezen en uitvoering. Dit kan zich op ieder moment voordoen en als sparringpartner en vertrouwenspersoon begrijp je dat het belangrijk is dat je direct beschikbaar bent. In de nieuwe situatie is het streven een communicatiestrategie ter ondersteuning toe te voegen aan de manager.

Vanuit marketingperspectief speelt een aantal specifieke thema's zoals de tekorten op de arbeidsmarkt, merkpositionering en het beïnvloeden van de patiëntenstroom. Bijzonder is ook de ontwikkeling en daadwerkelijk realiseren en positioneren van het centrum voor planbare zorg. Dit vraagt om een integrale benadering vanuit marketing en communicatie en ben je daarmee de directe sparringpartner voor de directeur van dit centrum.

Profiel

Je hebt academisch werk- en denkniveau op basis van een afgeronde academische opleiding, bijvoorbeeld communicatiewetenschappen, aangevuld met een marketingopleiding (NIMA) of aantoonbare marketingervaring. Je hebt veranderkundige- en leidinggevende ervaring aan een substantieel omvangrijk, strategisch gepositioneerd C&M onderdeel van een complexe organisatie (zorg of bedrijfsleven), met interactie in zowel de interne organisatie als de markt en bij voorkeur in verbinding met 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 nauw samen te werken met kwalitatief hoogwaardige professionals. 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.

Je bent het boegbeeld in de verandering. De rol vereist strategisch leiderschap, sensitiviteit, teamontwikkeling en crisis bestendigheid.

Voor deze spilpositie in de juiste positionering van Zuyderland is politiek-bestuurlijke ervaring en sensitiviteit noodzakelijk. Affiniteit met Limburg of de regio is een pré.

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.

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.

Kortom je ...

- functioneert op (post) academisch niveau in een strategische, vergelijkbare managementpositie (communicatie & marketing) in een complexe concernorganisatie met hoogwaardige professionals;
- doorziet de politieke en maatschappelijke context waarbinnen Zuyderland actief is en kan daarin sparringpartner zijn voor de bestuurder en gesprekspartner voor externe stakeholders (aantonbare ervaring persstrategie en woordvoering);
- conformeert je aan de ingezette koers, hebt aantonbare veranderervaring (ontwikkeling en implementatie) en durft moeilijke besluiten te nemen;
- hebt ervaring met cultuur- en gedragsverandering;
- hebt een proactieve, resultaatgerichte instelling waarbij je gekenmerkt wordt door een mensengerichte, dienstbare en tevens krachtige stijl van management.

Als persoon ...

- heb je natuurlijk gezag, bent stevig en consistent in gedrag, en kan tegelijk ook met humor relativeren en out of the box te denken;
- ben je integer, stelt de missie, visie en de belangen van de organisatie voorop;
- ben je 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;
- communiceer je open, duidelijk, eerlijk, transparant en consistent, ben je een prettige en betrouwbare gesprekspartner op elk niveau binnen en buiten de organisatie
- kenmerk je je door een stijl van aan-/besturen met balans tussen zakelijkheid, resultaatgerichtheid en oog voor de persoon. Biedt de gelegenheid om van fouten te leren en prestaties te verbeteren;
- ben je een bruggenbouwer en netwerker die interne en externe belanghebbenden verbindt;
- inspireer en enthousiasmeer je mensen om hun grenzen te verleggen, verantwoordelijkheid te nemen en het beste uit jezelf naar boven te brengen.

Het aanbod

Zuyderland is een ambitieuze organisatie die een vooraanstaande positie nastreeft en past bij de omvang en statuut. Een organisatie waarin gedreven professionals het belang van zakelijke samenwerking (business partnering) onderkennen en de (toegevoegde) waarde van elkaars expertise erkennen. En vooral ook gekenmerkt wordt door een informele cultuur waarin humor zorgt voor gezonde relativering.

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.

Voor deze positie geldt een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, salariëring is afhankelijk van ervaring passend binnen de CAO Ziekenhuizen (36 uur).

() Het strategisch communicatieplan wordt ter beschikking gesteld aan kandidaten die door Crown Gillmore worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.*

Solliciteren en procedure

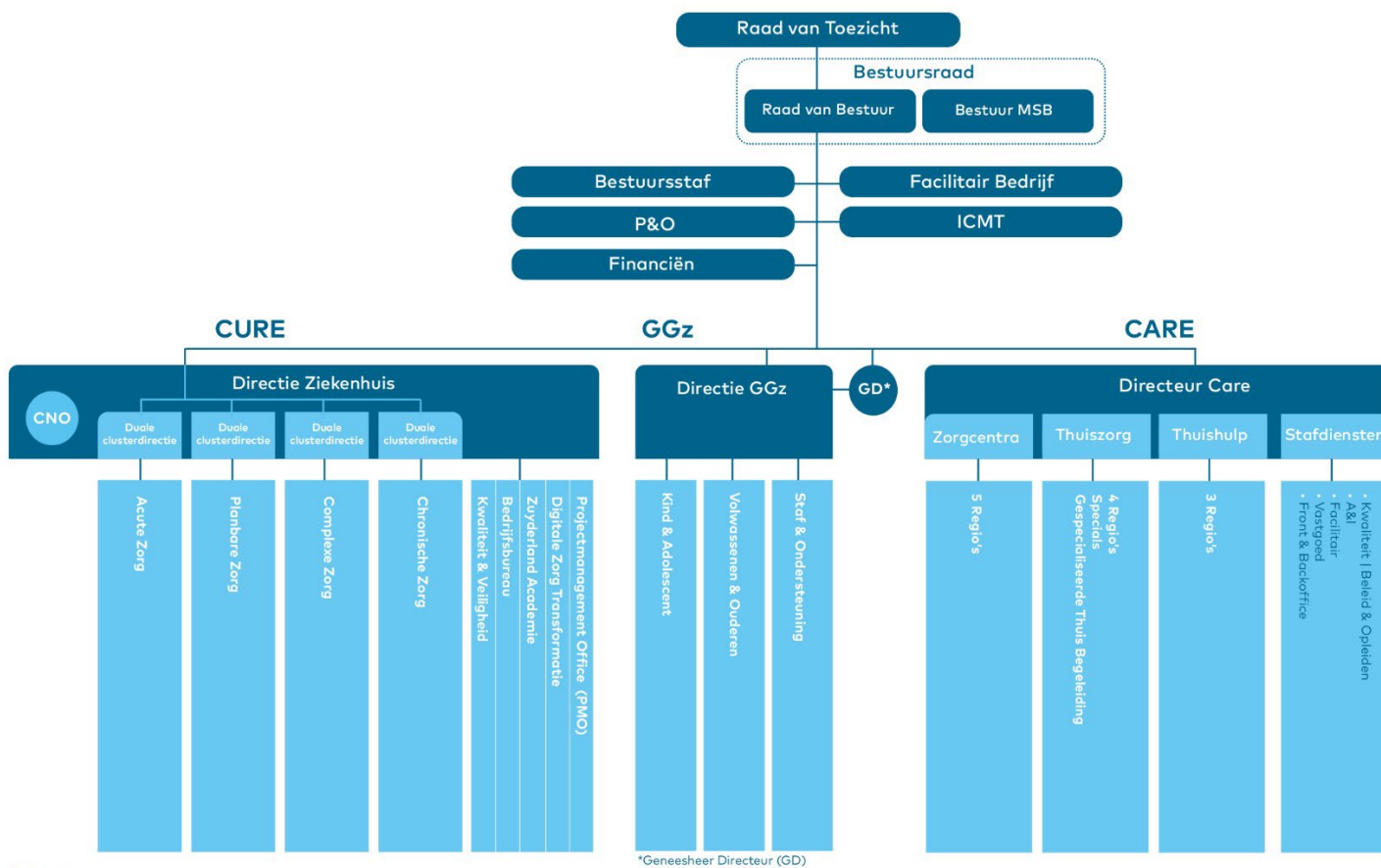
Voor meer (inhoudelijke) informatie kunt u contact opnemen met Ellen van den Hoven of Ruud van den Nieuwenhof van Crown Gillmore, telefoonnummer 033 – 28 58 700. Indien u na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kunt u uw CV en motivatie vóór 30.06.2025 uploaden via de website van Crown Gillmore BV www.crowngillmore.nl.

Een assessment kan onderdeel uitmaken 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 Zuyderland concern
 2. Samenvatting strategie 2025 – 2028 “De zorg van je leven”
 3. Inrichting & planning procedure

Bijlage 1: Organogram Zuyderland vanaf 01.01.2025

Organogram Zuyderland



Bijlage 2 Samenvatting strategie Zuyderland Concern

Strategie Zuyderland 2025-2028 De zorg van je leven



Samenwerken aan een gezonde en veerkrachtige regio



Zuid-Limburg vergrijst sterk en relatief veel inwoners hebben gezondheidsachterstanden. Daardoor stijgt de zorgvraag. Tegelijkertijd nemen het aantal zorgmedewerkers, mantelzorgers, vrijwilligers en middelen af. Dit zorgt voor een steeds verder toenemende druk op de zorg. Meer dan 10.000 Zuyderlanders spelen hierin een cruciale rol.

We benaderen deze uitdaging met een optimistische blik: wij zien en benutten kansen om innovatieve en duurzame oplossingen te ontwikkelen. Samen met inwoners, de zorgsector en maatschappelijke instellingen, ondersteund door digitale middelen, werken we aan een gezond en goed leven in Zuid-Limburg.

Zuyderland en haar missie, visie & kernwaarden

Onze missie

De zorg van je leven

Zuyderland biedt veel soorten zorg. We zijn er voor patiënten/cliënten op elk moment in hun leven. De komende jaren hebben we extra aandacht voor netwerkzorg en digitale zorg & innovatie. We leveren zorg op andere manieren dan onze zorgprofessionals en patiënten/cliënten gewend zijn. Ook bieden we zorg die eerder niet als zorg werd gezien, zoals preventie. We lopen voorop in innovatieve zorg en blijven ons unieke karakter daarbij benutten.

Onze visie

De zorg van je leven is zo thuis mogelijk. Om dat nog beter te doen, zetten we de komende jaren in op **netwerkzorg** en **digitale zorg & innovatie**. Met deze strategische thema's als focus leveren **bevlogen en betrokken Zuyderlanders passende zorg**. Dat doen we binnen een **gezonde organisatie**.

Onze drie kernwaarden



- **Met aandacht** We zien de mensen om ons heen en we leven ons in, in hun leven, in hun behoeften, hun zorgen en hun talenten.



- **In samenhang** We kijken altijd naar het grotere plaatje, over onze eigen grenzen heen.



- **Verfrissend alledaags** We organiseren eenvoud, zelfs bij de meest complexe en ingrijpende zorg, zodat alles net even soepeler loopt en het dagelijkse ritme zo min mogelijk wordt verstoord.

Strategische thema's



Netwerkzorg

- **Patiënt/cliënt centraal** Als het nodig is en kan, leveren we zorg bij de patiënt/cliënt thuis, anders zo nabij mogelijk, binnen Zuyderland of elders in het zorgnetwerk, altijd zo 'thuis' mogelijk.
- **Lijnloze zorg** We stemmen de zorg af op de patiënt/client. Door goede samenwerking binnen Zuyderland en met het zorgnetwerk verloopt de zorg soepel en samenhangend, ongeacht wie de zorg levert.



Digitale zorg & Innovatie

- **Hybride zorg** We bieden zorg digitaal als dat kan. Is fysieke zorg nodig, dan altijd digitaal ondersteund. Aandacht voor de digitale vaardigheden van patiënten/cliënten en medewerkers is vanzelfsprekend.
- **Naadloze gegevensuitwisseling** We geven patiënten/cliënten, ketenpartners en Zuyderlanders tijdig toegang tot de benodigde gegevens, bij overdracht binnen én buiten onze organisatie. We registreren gegevens optimaal en goed beveiligd.
- **Data en AI** We gebruiken de kracht van data en AI optimaal om zorg- en werkprocessen van de toekomst vorm te geven.

Het fundament voor deze thema's zijn drie stevige pijlers

Passende zorg, zo thuis mogelijk

- **Activeren van eigen regie en versterken van de buurt** Ons uitgangspunt is: zelf als het kan, thuis als het kan, digitaal als het kan. Samen met de patiënt/cliënt beslissen we over passende zorg. We bewegen van 'zorgen voor' naar 'zorgen met'.
- **Concentratie en spreiding van de zorg** We leveren passende zorg met aantoonbare kwaliteit. Voor intensieve of complexe zorg concentreren we deze waar nodig en spreiden we deze waar dat kan.
- **Preventie** We bevorderen gezondheid en kwaliteit van leven in onze regio door in te zetten op preventie.
- **Wetenschappelijk onderzoek** We creëren en delen nieuwe kennis en inzichten. Zuyderland loopt hierin voorop.

Bevlogen & betrokken Zuyderlanders

- **Behouden en boeien van onze medewerkers** Met aandacht voor groei, werkplezier en innovatieve oplossingen zorgen we dat medewerkers zich gewaardeerd voelen en optimaal kunnen bijdragen aan de beste zorg.
- **Aantrekken van nieuwe medewerkers** We werven nieuw talent en zorgen dat ze zich langdurig aan Zuyderland verbinden.

Gezonde organisatie

- **Elke dag beter** We werken voortdurend aan de kwaliteit en toegankelijkheid van onze zorg: we plannen, voeren uit, meten en verbeteren continu.
- **Duurzaam Zuyderland** We dragen actief bij aan een duurzame maatschappij.
- **Financieel gezond** Met een passende bekostiging voor passende zorg en onze hoge kredietwaardigheid, investeren we in de transitie van de zorg.

Bijlage 3 Inrichting en planning procedure

	Wat:	Wie:	Wanneer:
SELECTIE CG	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	• Crown Gillmore • Kandidaten	02.07.2025 03.07.2025 07.07.2025
SELECTIE OPDRACHTGEVER	CV Presentatie: • Ca. 6 kandidaten (longlist) • Keuzebepaling max. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist)	• Zuyderland - Selectiecommissie • Crown Gillmore	02.09.2025
	Ronde 1: • Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist)	• Kandidaten • Selectiecommissie • Crown Gillmore	04.09.2025 Locatie Heerlen
	• Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgpcedure	• Selectiecommissie • Crown Gillmore	
	Ronde 2: Verdiepend gesprek, max. 2 kandidaten	• Max. 2 kandidaten - Voorzitter Raad van Bestuur en Manager Bestuursstaf • Crown Gillmore	10.09.2025 Locatie Sittard
	• Keuzebepaling (voorgenomen) besluit te benoemen kandidaat	• Voorzitter Raad van Bestuur en Manager Bestuursstaf	
	Ronde 3: Draagvlakgesprek <i>benoembare</i> kandidaat	• Kandidaat • Advies- / draagvlak cie. 1 (directie) en • Advies- / draagvlak cie. 2 (afdeling) • Crown Gillmore	16 september Locatie Sittard
	Terugkoppeling advies-/draagvlak cie. aan afvaardiging selectiecommissie	• (Afvaardiging) Advies- /Draagvlakcommissies • Afvaardiging selectiecommissie	
	Definitieve keuze benoeming	• Selectiecommissie	
	(optie) Ontwikkelassessment met psycholoog en rollenspeler	• Kandidaat	17of 18.09.2025
AFRONDEN	• Terugkoppeling en keuzebepaling besluit definitief te benoemen kandidaat	• Voorzitter RvB / Manager Bestuursstaf	25.09.2025
	Arbeidsvoorwaardengesprek	• Definitief te benoemen kandidaat • RVE Manager P&O	25.09.2025
	Kennismaking (kan ook na 30.09.2025)	• Benoemde kandidaat en Medewerkers afdeling C&M	
	Benoeming kandidaat	• Raad van Bestuur	Uiterlijk 30.09.2025
	Aanstelling	• Bestuursraad	Per 01.12.2025