

## Twee impactvolle bedrijfskundig directeuren voor het Hart+Vaatcentrum (HVC) en het Maastricht Comprehensive Cancer Center (MCCC).

### Korte schets context

De werving van deze twee vacatures markeert een volgende stap in de doorontwikkeling van het leiderschap binnen het MUMC+. In de afgelopen periode is het inzicht gegroeid dat deze rollen nadrukkelijk op strategisch eindverantwoordelijk niveau opereren. Dit vraagt om een nadere positionering van de rol, waarbij bedrijfskundige sturing, organisatieontwikkeling en leiderschap in samenhang worden ingevuld. Parallel hieraan werkt het MUMC+ aan het versterken van de onderlinge samenhang en sturing binnen de organisatie. De huidige inrichting, met gedeelde verantwoordelijkheden en een traditioneel sterke positie van de centra, vraagt om verdere en noodzakelijke ontwikkeling richting meer integrale besluitvorming en samenwerking over centra heen. Dit biedt de mogelijkheid om te bouwen aan een organisatie waarin slagvaardigheid en gezamenlijk eigenaarschap sterker worden verankerd. De invulling van deze rollen is daarmee niet alleen van betekenis voor de afzonderlijke centra, maar juist ook voor het versterken van de samenhang en sturing binnen het MUMC+ als geheel.

**Aanleiding** voor de vacature MCCC is het vertrek van de huidige directeur naar een bestuurlijke positie buiten het MUMC+. Het Centrum HVC viel eerder in combinatie het Centrum voor Acute en Kritieke Zorg (CAKZ) onder verantwoordelijkheid van één directeur. Om gericht aandacht te kunnen geven aan elk centrum afzonderlijk, is er voor gekozen beide centra los te koppelen waarmee de vacature op HVC is ontstaan.

### Korte schets profiel

Bedrijfskundig directeur bij het MUMC+ is geen klassieke directierol, maar een strategische leiderschapspositie met directe invloed op koers, cultuur en resultaat. In duale samenwerking met een medisch directeur neem je integrale verantwoordelijkheid voor resultaten, organisatieontwikkeling, positionering binnen regionale (inter)nationale netwerken en toekomstbestendigheid van het centrum, maar ook aan de verdere professionalisering en samenhang van het MUMC+ als geheel. Deze positie biedt een interessante kans om impact te maken in een academische topomgeving, waarin zorg, onderzoek en onderwijs samenkomen. Beide zijn het belangrijke sleutelposities in het realiseren van strategische ambities, het versterken van leiderschap en het verbeteren van samenwerking en sturing, in een veranderende, complexe academische omgeving.

De opgave is helder: efficiency in besluitvorming, versterken van samenwerking en realiseren van tastbare resultaten in een context waar governance, structuur en cultuur nog volop in ontwikkeling zijn. Je creëert beweging waar die niet vanzelf ontstaat en weet strategische ambities met je team om te zetten in concrete impact.

Gezocht wordt een gezaghebbende leider met bewezen executiekracht, die richting geeft, keuzes durft te maken en de eigen en andere organisaties weet te verbinden en in beweging te brengen. Kandidaten hebben een academisch bedrijfskundige achtergrond met aantoonbaar ruime leidinggevende ervaring in een complexe en veranderende organisatie waar meerdere belangen samenkomen en bijdragen aan doel en resultaat. Als leider, manager en lid van een team ben je gericht op samenwerking, inspirerend, verbindend, ondernemend, consistent en een plezierig kritische gesprekspartner en adviseur.

## Maastricht UMC+ organisatie

Het MUMC+ is het academisch ziekenhuis in de regio Limburg en vormt samen met de Faculty of Health, Medicine and Life Sciences van de Universiteit Maastricht één geïntegreerde organisatie. Met circa 7.500 medewerkers en een sterke combinatie van patiëntenzorg, wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en opleiding vervult het MUMC+ een centrale rol in zowel de regionale zorgverlening als de (inter)nationale academische gemeenschap. Jaarlijks worden meer dan 30.000 klinische opnames gerealiseerd en vinden circa 500.000 polikliniekbezoeken plaats, wat de schaal en dynamiek van de organisatie onderstreept. Het MUMC+ beschikt over ca. 700 bedden. De financiële situatie van het MUMC+ is positief. In 2024 bedroeg de omzet circa € 1,13 miljard en werd binnen de kenmerkende beperkte marges van een academisch ziekenhuis een nettoresultaat gerealiseerd van circa € 22 mio.

MUMC+ vervult een belangrijke opleidingsfunctie voor zorgprofessionals, met jaarlijks duizenden studenten en professionals in opleiding. Daarnaast is het MUMC+ een toonaangevend onderzoeksinstituut, met honderden lopende onderzoeksprojecten en promotietrajecten. Het ziekenhuis levert topreferente en topklinische zorg voor patiënten met complexe en academische zorgvragen en vervult daarnaast een belangrijke functie in de basiszorg voor de regio. Kenmerkend is de brede benadering van gezondheid, waarbij naast behandeling van ziekte nadrukkelijk wordt ingezet op preventie, gezondheidsbehoud en kwaliteit van leven.

Als universitair medisch centrum is het MUMC+ onderdeel van de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) en neemt het een actieve rol in de ontwikkeling van nieuwe zorgmodellen, onderwijsconcepten en wetenschappelijke innovaties. De samenwerking met de Universiteit Maastricht en de Brightlands Maastricht Health Campus draagt bij aan de internationale positionering van het MUMC+. Het ziekenhuis opereert nadrukkelijk in netwerken, zowel binnen de regio als (inter)nationaal. In de Euregio wordt intensief samengewerkt met zorg- en kennispartners. Deze netwerkpositie vraagt om continue afstemming en gezamenlijke ontwikkeling.

Het MUMC+ kent een meerhoofdige Raad van Bestuur en is georganiseerd rond acht centra voor patiëntenzorg, waarbinnen 24 medische afdelingen zijn ondergebracht. Deze centra vormen de kern van het primaire proces van zorg, onderwijs en onderzoek. Daarnaast kent de organisatie vijf expertise-eenheden, zeven servicebedrijven en een bestuursstaf, die gezamenlijk ondersteuning, advisering en richtinggevende kaders bieden aan de zorgorganisatie (zie voor organogram: <https://www.mumc.nl/over-mumc/bestuur-en-organisatie/organogram> ).

Binnen de centra wordt op directieniveau gewerkt volgens het principe van duaal management, waarbij de verantwoordelijkheid voor de aansturing is belegd bij zowel een zorginhoudelijke (medische) als een bedrijfskundige lijn. Dit vraagt om nauwe samenwerking en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor kwaliteit, bedrijfsvoering en ontwikkeling. Naast de lijnorganisatie wordt gewerkt met organisatiebrede programma's, zoals het programma Veiligheid, Duidelijkheid en Vertrouwen (VDV) en Digitale Zorg. Deze programma's zijn rechtstreeks gepositioneerd onder de Raad van Bestuur en opereren op hetzelfde niveau als de centra, servicebedrijven en expertise-eenheden. Deze inrichting maakt dat sprake is van een hybride, deels matrixachtige organisatie, waarin lijnverantwoordelijkheid, stafondersteuning en programmasturing samenkomen en in samenhang moeten worden aangestuurd.

De combinatie van omvang, academische opdracht en financiële dynamiek maakt het MUMC+ tot een organisatie waarin keuzes voortdurend worden gemaakt in het spanningsveld tussen kwaliteit van zorg, toegankelijkheid, innovatie en financiële duurzaamheid.

## 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 netwerksamenwerkingen 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 belangrijke 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.

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 organisaties 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 en samenwerkingen in de zorg. Dit vraagt om nieuw leiderschap dat past bij deze veranderende ontwikkelingen.

## Ontwikkelingen en opgaven MUMC+

Het MUMC+ bevindt zich in een fase waarin meerdere ontwikkelingen gelijktijdig samenkomen en elkaar beïnvloeden. Deze hebben betrekking op de inrichting van de organisatie, de wijze van sturing en samenwerking en de verdere professionalisering van het leiderschap op directieniveau en in brede zin het stimuleren van eigenaarschap.

Een belangrijke ontwikkeling betreft de doorontwikkeling van de besturing van het ziekenhuis. De huidige inrichting, waarin centra, servicebedrijven en programma's in onderlinge samenhang opereren, brengt een inherente complexiteit met zich mee. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn niet altijd in balans en besluitvorming over organisatieonderdelen heen kan complex en tijdrovend zijn. Dit vraagt om heldere roldefinitie, eenduidige mandaten en effectieve samenwerking en besluitvorming over de grenzen van organisatieonderdelen heen.

Daarmee samenhangend is er een duidelijke opgave op het gebied van executiekracht. Strategische ambities en plannen zijn in ruime mate aanwezig, maar vragen in toenemende mate om vertaling naar concrete resultaten in de praktijk. Dit stelt eisen aan het vermogen om prioriteiten te stellen, keuzes te maken en voortgang te realiseren, ook wanneer belangen uiteenlopen. Dit vraagt tevens om verdere versterking van het duaal management binnen de centra, waarbij het gelijkwaardig partnerschap tussen medische en bedrijfskundige aansturing bepalend is voor integrale besluitvorming en het realiseren van resultaten.

Tegelijkertijd is op basis van het recente cultuuronderzoek organisatiebreed inzicht ontstaan in patronen die de samenwerking, besluitvorming en het ervaren werk- en leerklimate beïnvloeden. Deze inzichten hebben geleid tot een integraal plan van aanpak, gericht op het versterken van vertrouwen, sociale veiligheid, leiderschap en transparantie in besluitvorming, samengebracht in het programma Veiligheid, Duidelijkheid en Vertrouwen (VDV). De daadwerkelijke verandering wordt gerealiseerd via zeven samenhangende werkstromen., die worden ondersteund door in- en externe adviesgroepen en kennen een brede participatie vanuit de organisatie.

Dit programma is de start van een meerjarige veranderopgave, waarin samenhangende interventies worden ingezet op onder andere leiderschap, feedbackcultuur, structuur en communicatie. Cultuurverandering wordt daarbij nadrukkelijk gezien als een organisatiebrede verantwoordelijkheid en vraagt consistent gedrag, voorbeeldrol en sturing op *alle* niveaus.

## Context van de centra

Het [Hart+Vaatcentrum](#) is een omvangrijk, gespecialiseerd centrum waarin hoogcomplexere cardiovasculaire zorg, onderzoek en onderwijs samenkomen. Het centrum bestaat uit drie medische afdelingen, aangestuurd door een medisch specialist/hoogleraar, vier verpleegafdelingen, één polikliniek en een vijftal overige en functieafdelingen, elk geleid door een manager/hoofd. In totaal bestaat het HVC uit 383 FTE, de omzet bedraagt ca. € 108 mio.

Het HVC heeft een stevige ambitie, die is gericht op doorgroeien naar een toonaangevend regionaal, bij voorkeur internationaal cardiovasculair centrum. Deze ambitie vraagt om duidelijke versterking van de bedrijfskundige sturing, een hoger tempo van besluitvorming en resultaatgericht ondernemerschap binnen het centrum. Tegelijkertijd zetten de schaal en bestaande werkwijzen het tempo en realisatiekracht onder druk en vraagt dit om gerichte doorbraken om de ambitie daadwerkelijk te realiseren. Naast samenwerking in de keten vindt vanuit het HVC samenwerking plaats met de medisch technologische industrie, zoals Philips en Medtronic.

Ook bij het [Maastricht Comprehensive Cancer Center](#) komen zorg, onderzoek en onderwijs samen. MCCC biedt de best mogelijke zorg voor mensen met (een vermoeden van) kanker en goedaardige bloedziekten. Elk ziektebeeld behoort toe aan zorglijn die bestaat uit diagnostiek, behandeling en nazorg. In mei 2025 heeft de directie MCCC een pilot gestart met een nieuwe structuur waarin het creëren van duidelijkheid in structuur, sturing en samenwerking centraal staan. Direct onder de directie zijn twee hoofden gepositioneerd, respectievelijk een Hoofd Poli's met drie teamleiders en een Hoofd Oncologisch dagcentrum met twee teamleiders. Maastro (radiotherapie, bestraling en innovatieve behandeling), gevestigd naast het MUMC+ is een zelfstandige en belangrijke samenwerkingspartner. In totaal bestaat het MCCC uit 405 FTE, de omzet bedraagt ca. € 120 mio.

## Opgaven Bedrijfskundig Directeur

Voor de komende tijd ligt een belangrijke interne opgave bij verdere ontwikkeling en het bestendigen van de ingezette organisatiestructuur. Tegelijkertijd vraagt de positionering binnen het regionale en academische netwerk om een sterke externe oriëntatie en het verder versterken van samenwerking met partners. Het realiseren van samenhang en eenduidigheid binnen het centrum is hierbij een belangrijke randvoorwaarde. De complexiteit van oncologische zorg en de positionering binnen een regionaal en academisch netwerk maken dat het centrum opereert in een breed en dynamisch krachtenveld. Verdere versterking van samenwerking, het realiseren van samenhang tussen zorglijnen en het verduidelijken van sturing en rolverdeling zijn daarbij bepalend.

Voor de bedrijfskundig directeur betekent dit dat hij/zij niet alleen opereert binnen deze context, maar zeker een actieve rol heeft in het realiseren van genoemde veranderingen. Dit vraagt om zichtbaar leiderschap, het bevorderen van samenwerking over grenzen heen en het daadwerkelijk doorbreken van patronen die voortgang en onderlinge samenwerking kunnen belemmeren.

Overkoepelend vraagt dit van beide bedrijfskundig directeuren dat zij opereren op het snijvlak van inhoud, organisatie en cultuur. Zij zijn verantwoordelijk voor de integrale aansturing van hun centrum en dragen tegelijkertijd bij aan de verdere ontwikkeling van de organisatie als geheel. De kern van de opgave ligt daarmee in het realiseren van samenhang, voortgang en duurzame gedragsverandering in een context die nog in ontwikkeling is. Dit vraagt om leiders die richting geven, keuzes maken en verbinden, en die in staat zijn om beweging te creëren waar structuren en patronen dat nog niet vanzelf ondersteunen.

## De functie

De bedrijfskundig directeur vormt samen met de medisch directeur de duale leiding van het centrum en is integraal verantwoordelijk voor de aansturing, resultaten en verdere ontwikkeling van het centrum. Vanuit deze gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt invulling gegeven aan de strategische koers, organisatieontwikkeling en de dagelijkse aansturing van het centrum.

De bedrijfskundig directeur vertaalt de visie en strategische ambities van het MUMC+ naar concrete doelstellingen en resultaten binnen het centrum en stuurt actief op realisatie daarvan. Hierbij wordt integraal gestuurd op onder meer financiën, capaciteit, kwaliteit en veiligheid, personeelsbeleid en organisatieontwikkeling. De rol vraagt om het overzien van het geheel aan activiteiten en het continu verbeteren van prestaties en inzet van mensen en middelen. Samen met de medisch directeur wordt verantwoordelijkheid gedragen voor de samenhang tussen patiëntenzorg, onderzoek en onderwijs. Binnen deze context wordt richting gegeven aan visie en strategie, organisatie-inrichting, leiderschap en personeel, kwaliteit van zorg en de verdere ontwikkeling van het centrum. De portefeuillevredeling binnen het duaal management wordt in onderlinge afstemming vormgegeven, waarbij gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het resultaat centraal staat.

De bedrijfskundig directeur geeft direct leiding aan het management van alle onderdelen van het centrum en is verantwoordelijk voor het functioneren van het managementteam en de onderliggende organisatieonderdelen. Daarbij wordt gestuurd op heldere verantwoordelijkheden, effectieve samenwerking en het realiseren van resultaten. De rol vraagt om het versterken van samenwerking binnen het centrum en met de andere centra, servicebedrijven en expertise-eenheden binnen het MUMC+. Binnen het centrum wordt door professionals ondersteuning geboden op het gebied van P&O, Finance, IT, Kwaliteit & Veiligheid en Bedrijfsvoering.

De functie wordt uitgeoefend in een complexe organisatiecontext waarin meerdere sturingslijnen samenkomen en waarin lijnverantwoordelijkheid, stafondersteuning en programmasturing elkaar beïnvloeden. Dit vraagt om het effectief navigeren binnen deze context en het bijdragen aan heldere besluitvorming, rolduidelijkheid en mandaat, zowel binnen het centrum als organisatiebreed.

De bedrijfskundig directeur rapporteert aan de Raad van Bestuur en speelt een actieve rol in het realiseren van organisatiebrede doelstellingen en het versterken van de samenwerking tussen centra. Daarbij wordt verwacht dat de directeur bijdraagt aan de verdere ontwikkeling van integraal leiderschap en organisatiebrede sturing.

Eveneens ligt aanvullend een nadruk op externe positionering en samenwerking. Specifiek voor de bedrijfskundig directeur MCCC speelt een belangrijke rol in het versterken van het oncologisch netwerk, waaronder samenwerking met de Universiteit Maastricht en regionale en (inter)nationale partners, en draagt bij aan de verdere ontwikkeling van het MCCC als geïntegreerd oncologisch centrum. Externe positionering specifiek voor HVC richt zich vanuit de ingegeven (inter)nationale ambitie. Voor de bedrijfskundig directeur spelen ook externe contacten met leveranciers zoals bijvoorbeeld Medtronic en Philips.

Voor beide posities geldt dat de bedrijfskundig directeur opereert op het snijvlak van strategie en uitvoering

en een sleutelrol vervult in het realiseren van verandering, het versterken van samenwerking en het behalen van duurzame resultaten binnen het centrum en het MUMC+ als geheel.

## Het profiel en functie-eisen

De bedrijfskundig directeur:

- beschikt over academisch werk- en denkniveau en ruime ervaring in een eindverantwoordelijke rol binnen een complexe organisatie;
- heeft aantoonbare ervaring met het integraal aansturen van omvangrijke organisatieonderdelen, bij voorkeur in een omgeving met hoogopgeleide professionals;
- heeft bewezen succesvol te zijn in het realiseren van veranderopgaven waarin strategie, structuur, cultuur en resultaatverbetering samenkomen;
- is in staat om strategische ambities te vertalen naar concrete doelen, prioriteiten en resultaten en stuurt actief op realisatie en voortgang;
- heeft ervaring met het werken in een complexe governancecontext, bij voorkeur in een hybride of matrixorganisatie met meerdere sturingslijnen;
- heeft ervaring met of aantoonbare affiniteit met duaal management en het werken in een context waarin inhoud en bedrijfsvoering gezamenlijk worden aangestuurd;
- beschikt over bedrijfskundige expertise op het gebied van financiën, bedrijfsvoering, capaciteit en organisatieontwikkeling;
- heeft ervaring met het aansturen en ontwikkelen van managementteams en het realiseren van effectieve samenwerking binnen en tussen organisatieonderdelen;
- is een stevige en geloofwaardige gesprekspartner voor bestuur, medische professionals, stafafdelingen en externe stakeholders.

**MUMC+ brede competenties** zijn samenwerken, coöperatief gedrag, individugericht leiderschap, groepsgericht leiderschap, verbindend leiderschap, academisch ondernemerschap en flexibiliteit. Deze vertalen zich naar de onderstaande **Persoonskenmerken**

De bedrijfskundig directeur:

- geeft richting en weet tegelijkertijd beweging en realisatie te organiseren;
- combineert scherpzinnigheid en besluitvaardigheid met organisatiesensitiviteit;
- is in staat om duidelijke keuzes te maken en creëert helderheid in complexe situaties;
- neemt zichtbaar positie, spreekt aan en stuurt actief op resultaat en gedrag;
- is een verbindend leider die samenwerking stimuleert en verschillen weet te overbruggen;
- opereert effectief binnen het duaal management en bouwt aan een gelijkwaardig en complementair partnerschap met de medisch directeur;
- heeft het vermogen om strategisch te denken en tegelijkertijd operationeel te handelen;
- brengt structuur en focus aan, zonder tempo en voortgang te verliezen;
- is toegankelijk en benaderbaar, maar ook standvastig wanneer dat nodig is;
- draagt actief bij aan cultuurverandering door voorbeeldgedrag en het versterken van een open en professionele aanspreekcultuur;

- beweegt zich gemakkelijk binnen en buiten de organisatie en is een geloofwaardige vertegenwoordiger van het centrum en het MUMC+;
- beschikt over reflecterend vermogen en is gericht op continue ontwikkeling, zowel persoonlijk als organisatorisch.

## Arbeidsvoorwaarden

De bedrijfskundig directeuren rouleren conform het carouselmodel. Je wordt voor de duur van drie jaar benoemd, waarbij herbenoeming voor drie jaar mogelijk is. Na drie, respectievelijk zes jaar, is het carouselmodel van toepassing waarbij de bedrijfskundig directeuren rouleren.

MUMC+ biedt aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden conform de CAO UMC, gemiddeld 36 uur per week: € 8.747 - € 11.651 bruto per maand. Naast een passend salaris, afhankelijk van het ervaringsniveau van de kandidaat, zijn er secundaire arbeidsvoorwaarden zoals vakantiegeld, een eindejaarsuitkering 8,3% van je bruto jaarsalaris en ruime mogelijkheden voor persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het ziekenhuis investeert actief in het werkplezier en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

## Solliciteren en procedure

In bijlage 1 treft u een overzicht van de planning van de procedure, een ontwikkelassessment maakt deel uit van de 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 27 april 2026** uploaden via de website van [Crown Gillmore BV](https://www.crowngillmore.nl). Een assessment kan deel uitmaken van de procedure. Voor kandidaten die uitgenodigd worden voor een persoonlijke kennismaking bij het MUMC+ is een (samenvatting) beschikbaar van het plan van aanpak.

**Bijlage 1**      Inrichting en planning procedure volgt z.s.m.