

Directeur Zorg en Bedrijfsvoering, lid MT

Stevig, verbindend en resultaatgerichte directeur, die inhoud en strategie weet te verbinden. Een leider die rust en energie brengt, mensen in beweging krijgt en gemakkelijk schakelt tussen het belang van de eigen zorggroep en dat van het Catharina Ziekenhuis als geheel. Collegiaal, positief-kritisch, met bestuurlijke sensitiviteit, lef en ondernemerschap. Hard op de inhoud, zacht op de relatie.

Catharina Ziekenhuis

Het Catharina Ziekenhuis is een financieel gezond, topklinisch ziekenhuis met circa 4.500 medewerkers en een omzet van € 625 miljoen. Het ziekenhuis maakt deel uit van de Santeon-groep en vervult een belangrijke rol binnen de Brainportregio Eindhoven en heeft nauwe banden met zorgpartners, kennisinstellingen als ook het bedrijfsleven, zoals Tu/e en Philips. Het Catharina Ziekenhuis staat voor toegankelijke, toekomstbestendige en hoogwaardige zorg en kent van oudsher een sterke focus op hoogcomplexen, innovatieve zorg en specialistische expertise. Het ziekenhuis heeft de afgelopen jaren laten zien de zorg fundamenteel anders te kunnen organiseren. Het aantal bedden is teruggebracht van 700 naar 340, terwijl het aantal patiënten is verdrievoudigd. Deze ontwikkeling was mede mogelijk door technologische, procesmatige en sociale innovatie, met een sterke nadruk op kwaliteit en efficiëntie.

De zorg verandert. De snelle groei en ontwikkeling van de Brainportregio leiden tot een toenemende en veranderende zorgvraag. Tegelijkertijd staan toegankelijkheid, betaalbaarheid en beschikbaarheid van zorg onder druk door onder meer vergrijzing, personeelsschaarste en toenemende druk op zorgketens. Dat vraagt om een organisatie die niet alleen goed georganiseerd is, maar ook steeds meer samenwerkt over de grenzen van de eigen organisatie heen.

Met [de strategische koers 2025-2035: 'Zorg voor onze regio'](#) ontwikkelt het Catharina Ziekenhuis zich naar een meer netwerkgerichte organisatie. Samen met partners in de regio wordt gezamenlijke verantwoordelijkheid genomen voor toegankelijke, betaalbare en hoogwaardige zorg. Daarbij verschuift de focus naar een sterkere externe oriëntatie, samenwerking over organisatiegrenzen heen en het anders en slimmer organiseren van zorg.

Deze strategische herpositionering vraagt ook om een verdere ontwikkeling van de interne organisatie. Het Catharina Ziekenhuis bouwt daarbij voort op de professionele kracht en resultaatgerichte cultuur met meer ruimte voor verbinding, samenwerking en vernieuwend denken.

De huidige cultuur binnen het Catharina Ziekenhuis is te typeren als zakelijk, prestatiegericht en analytisch sterk. Medewerkers zijn trots op hun professionaliteit en prestaties, er heerst een hoge werkethiek en er is sprake van langdurige dienstverbanden. Mensen staan voor elkaar klaar, willen leren en verbeteren, hebben de focus op innoveren en zijn gedreven om hun vak uit te oefenen, om zo het verschil te maken.

Het Catharina Ziekenhuis wordt bestuurd door een driehoofdige Raad van Bestuur, in nauwe samenwerking met de Vereniging Medische Staf en het Verpleegkundig Stafbestuur. De zorgorganisatie is ingericht in vier zorggroepen, ieder onder verantwoordelijkheid van een Directeur Zorg en Bedrijfsvoering. Lees meer over de [missie en visie](#) van het Catharina Ziekenhuis, bekijk de [organisatiestructuur](#), of de [jaarverslagen](#).

De functie

De vier Directeuren Zorg en Bedrijfsvoering vormen gezamenlijk het directieteam, elk met een strategische portefeuille en integrale verantwoordelijkheid voor de eigen zorggroep. De directeuren dragen daarnaast gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de koers, ontwikkeling en resultaten van het Catharina Ziekenhuis als geheel. Deze dubbele verantwoordelijkheid kenmerkt de functie: je geeft richting aan de eigen zorggroep en verbindt dit steeds met het gezamenlijke belang van het Catharina Ziekenhuis.

Als Directeur Zorg en Bedrijfsvoering ben je integraal verantwoordelijk voor de Zorggroep en geef je leiding aan een managementteam met zes afdelingsmanagers. Je legt verantwoording af aan de Raad van Bestuur. De portefeuilles van de Directeuren variëren van € 70 tot 100 mio, waarbij de budget-verantwoordelijkheid op de individuele RVE's ligt. De rol van de directeur is gericht op totale integraliteit en strategie, met andere woorden op het doen van "de goede dingen".

Je vertaalt de strategische koers van het Catharina Ziekenhuis naar de eigen zorggroep en verbindt daarbij zorginhoud, bedrijfsvoering en mensen. Daarbij stuur je op kwaliteit, veiligheid en patiënttevredenheid én op productie, capaciteit en financiële resultaten. Je doorziet de verschillende bedrijfsmatige dynamieken en ziet waar ruimte ligt voor innovatie, samenwerking en ondernemerschap. Als lid van het directieteam draag je actief bij aan ziekenhuisbrede strategische vraagstukken en de verdere ontwikkeling van de organisatie. Je brengt een eigen visie en perspectief en verbindt deze steeds aan het gezamenlijke belang.

De zorggroep: diversiteit en ontwikkeling

De Zorggroep, waarvoor deze Directeur wordt geworven, wordt gevormd door negen Resultaat Verantwoordelijke Eenheden (RVE's): Interne Geneeskunde, MDL, PMD, Eten & Drinken, het Monitoringscentrum, de Apotheek, AKL, Nucleaire Geneeskunde en Radiologie. Met circa 628 fte is het een brede en diverse zorggroep waarin patiëntenzorg, diagnostiek, farmacie en medisch ondersteunende dienstverlening samenkomen. De RVE's verschillen sterk in aard, omvang en professionele dynamiek en kennen ieder hun eigen ontwikkelopgaven. Juist deze diversiteit vraagt om een directeur die oog heeft voor de eigenheid van deze RVE's, de verschillen ziet en respecteert en de onderlinge samenhang weet te versterken. Er liggen kansen om expertise, capaciteit en infrastructuur beter met elkaar te verbinden en zorginhoud en bedrijfsvoering meer in samenhang te ontwikkelen. Digitalisering, hybride zorg, technologische ontwikkeling en regionale samenwerking zijn daarbij belangrijke thema's.

De zorggroep staat daarnaast midden in de omvangrijke huisvestings- en vernieuwingsopgave van het Catharina Ziekenhuis. Veranderingen in huisvesting hebben directe gevolgen voor de inrichting van zorgprocessen, capaciteit, logistiek en de manier waarop zorg wordt georganiseerd. Dit vraagt om een directeur die de komende jaren die ontwikkelingen in samenhang kan beoordelen en keuzes durft te maken vanuit het perspectief van het geheel.

De Opdracht

De Directeur Zorg en Bedrijfsvoering heeft een sleutelrol in de transitie van de organisatie naar een meer netwerkgerichte organisatie. De komende jaren vragen om een directeur die verder kijkt dan het in stand houden van wat er is. Je geeft richting aan de ontwikkeling van de zorggroep, versterkt de samenhang en samenwerking tussen de RVE's en zorgt dat continuïteit en resultaten op orde zijn en draagt bij aan de ontwikkeling van het Catharina Ziekenhuis als geheel.

De strategische koers vraagt om een nadrukkelijke externe oriëntatie. Je kijkt over de grenzen van de eigen zorggroep en het ziekenhuis heen, weet wat er speelt in de regio en verstrekt de samenwerking met zorg- en netwerkpartners, waaronder VVT en GGZ. Je draagt bij aan de ambities van de regiovisie 2025–2035 en ziet waar het Catharina Ziekenhuis vanuit zijn expertise waarde kan toevoegen, waar samenwerking nodig is en waar kansen liggen voor innovatie en nieuwe zorgvormen. Een belangrijk deel van de opdracht ligt daarmee in het initiëren, realiseren en verder uitbouwen van samenwerking binnen regionale netwerken.

Niet alles ligt daarbij vooraf vast. Juist in een omgeving die volop in ontwikkeling is, neem je eigenaarschap en geef je richting. Je brengt managers en professionals in beweging, stimuleert integraal leiderschap en creëert ruimte om over bestaande grenzen heen te kijken. Daarbij bouw je voort op de aanwezige professionaliteit en resultaatgerichtheid, met meer ruimte voor verbinding, samenwerking, reflectie en een mensgerichte benadering. Jij draagt, als Directeur Zorg en Bedrijfsvoering, bij aan deze balansverschuiving. Daar waar er (cultuur)veranderprogramma's nodig zijn pak je een leidende rol.

Als lid van het directieteam draag je medeverantwoordelijkheid voor de totstandkoming van organisatiebeleid en vertaal je strategische doelen naar de eigen zorggroep. Je beheert enkele strategische thema's en adviseert de Raad van Bestuur en het directieteam over relevante ontwikkelingen, trends en vraagstukken.

Wie ben jij?

Jij bent een stevige, verbindende en resultaatgerichte senior manager met zowel inhoudelijke expertise als bestuurlijke sensitiviteit. Je functioneerde eerder succesvol in een senior managersfunctie waarin je rapporteerde aan de Raad van Bestuur.

Met jou komt er iemand binnen die energie geeft én daarnaast rust en duidelijkheid brengt. Je bent integer, toegankelijk en hebt een prettig gevoel voor humor. Je houdt overzicht en kunt goed schakelen tussen strategische doelen en de operationele realiteit. Je bent besluitvaardig, hebt een eigen visie, maar bent voldoende flexibel om je aan te passen aan wat op teamniveau nodig of wijs is. Je luistert goed, vangt ook de onderstroom op, spreekt begrijpelijke taal en verbindt mensen vanuit inhoud en vertrouwen.

Je weet wie je bent als mens en leider en bent senior in je eigen ontwikkeling. Je leiderschapsstijl is coachend en inspirerend. Je bent zelf-startend, ondernemend en hebt lef. In de interactie met je collega-directeuren stel jij je gelijkwaardig en collegiaal op. Je neemt op natuurlijke wijze je plek in het team in en draagt proactief bij aan teamreflectie en gezamenlijke koersbepaling. Je brengt balans tussen hard zijn op de inhoud en zacht op de relatie. Naast versterking van de gezamenlijke competenties en de complementariteit draag je bij aan een optimale dynamiek binnen het team.

Je hebt ervaring met het aansturen van complexe (zorg)processen en multidisciplinaire teams. Moeiteloos combineer je (het aanbrengen van) structuur met improvisatievermogen. Je hebt je sporen verdiend in het begeleiden van complexe reorganisaties en veranderopgaven. Idealiter heb je kennis van capaciteitsmanagement en ketensamenwerking. Je bent vernieuwend en creatief, denkt buiten de gebaande paden en draagt frisse ideeën aan. Door je energie en verbeeldingskracht zet je verandering in gang. Je denkt vanuit het geheel, zowel intern als extern en kunt je leiderschap daar gemakkelijk en natuurlijk op aanpassen. Je kunt omgaan met verandering en onzekerheid, bestuurlijke complexiteit, uiteenlopende belangen en diversiteit aan krachtenvelden. Je bent politiek-sensitief, zonder terughoudend te worden. Je ziet dat regionale samenwerking en oriëntatie cruciaal is.

Wat breng jij?

- een academisch werk- en denkniveau, bij voorkeur in een relevante studierichting (bijv. gezondheidswetenschappen, bedrijfskunde, zorgmanagement);
- vijf tot zeven jaar aantoonbare ervaring in een senior leidinggevende positie, rapporterend aan de Raad van Bestuur, binnen een complexe professionele organisatie;
- ervaring binnen de zorg is een pré, maar geen vereiste;
- ervaring met integraal management en veranderprocessen;
- affiniteit met de ziekenhuiscultuur en bestuurlijke verhoudingen;
- aantoonbaar uitstekende communicatieve en verbindende vaardigheden;
- aantoonbare combinatie van zakelijkheid en mensgerichtheid;
- aantoonbare ervaring met samenwerkingsverbanden en/of netwerkorganisaties;
- ondernemerschap en het vermogen kansen voor samenwerking, innovatie en nieuwe vormen van zorg te ontwikkelen.

Het aanbod

De honorering is vastgesteld conform **FWG 80, CAO Ziekenhuizen**. Inschaling geschiedt op basis van achtergrond en ervaring. Er wordt direct een vast contract geboden.

Daarnaast biedt Catharina aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder ruime verlofmogelijkheden, vakantietoelage, een eindejaarsuitkering en aandacht voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Bij indiensttreding wordt gevraagd om een 'Verklaring Omtrent het Gedrag' (VOG). Een ontwikkelassessment of competentiemeting, als start van een leiderschapstraject gericht op reflectie en ontwikkeling, maakt deel uit van de procedure.

Informatie en procedure

Voor meer (inhoudelijke) informatie kun je contact opnemen met Ruud van den Nieuwenhof of Hannelie Post van Crown Gillmore, telefoonnummer 033 - 28 58 700. Indien je na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kun je jouw belangstelling kenbaar maken door jouw CV en motivatie uiterlijk **20 september 2026** via onze website te uploaden www.crowngillmore.nl.