



# Wervingsprofiel

## Manager HR

*Lid Concern Management Team*

9 mei 2025

**Opdrachtgever** Sint Maartenskliniek

**Auteur** Margriet van Ast

**Aanvraagnummer** A07219

## Inhoud

|           |                                                          |          |
|-----------|----------------------------------------------------------|----------|
| <b>1.</b> | <b>Inleiding</b>                                         | <b>3</b> |
| <b>2.</b> | <b>De organisatie</b>                                    | <b>3</b> |
| 2.1       | Sint Maartenskliniek                                     | 3        |
| 2.2       | Strategische koers tot en met 2026: 'Verder in beweging' | 3        |
| 2.3       | Visie op HR: 'Medewerkers verder helpen in beweging'     | 3        |
| 2.4       | Organisatiestructuur en governance                       | 4        |
| <b>3.</b> | <b>De functie van manager HR</b>                         | <b>5</b> |
| 3.1       | De uitdaging                                             | 5        |
| 3.2       | Resultaatgebieden                                        | 6        |
| 3.3       | Profiel                                                  | 6        |
| 3.4       | Functie-eisen                                            | 7        |
| <b>4.</b> | <b>Wat biedt de Sint Maartenskliniek?</b>                | <b>7</b> |
| <b>5.</b> | <b>De selectieprocedure</b>                              | <b>8</b> |

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL  
GEREPRODUCEERD WORDEN.

## 1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager HR bij de Sint Maartenskliniek. Met dit document willen we je graag inzicht geven in de uitdagingen, verantwoordelijkheden en kwaliteiten passend bij deze positie. We duiden ook de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen binnen deze ambitieuze organisatie. Tot slot tref je een beschrijving van de selectieprocedure aan. We zien je reactie graag tegemoet en zien uit naar een persoonlijke ontmoeting.

## 2. De organisatie

### 2.1 Sint Maartenskliniek

De Sint Maartenskliniek is sinds 1936 dé expert op het gebied van beweging in Nederland. De specialisten behoren tot de internationale top. Dit is de plek waar mensen terecht kunnen als bewegen niet vanzelf gaat. Daar zet de organisatie zich voor in, elke dag weer. Met excellente patiëntenzorg, toegepast wetenschappelijk onderzoek op topniveau en innovaties waar de patiënt direct baat bij heeft. Voor de generaties van nu en van de toekomst. Samen in beweging. Binnen de medisch specialistische bewegingszorg is sprake van vier nauw samenwerkende specialismen: orthopedie, revalidatie als focusgebieden en reumatologie en pijnbestrijding als zorg in de breedte:

- ▶ Als gespecialiseerde kliniek ligt de focus op complexe **orthopedie**. De kliniek onderscheidt zich door unieke expertise op het gebied van infectie en revisie en is hierin koploper in Nederland. De expertise in kinderothopedie wordt landelijk erkend. Bij deze ambitie hoort ook het ontwikkelen en toepassen van innovatieve behandelingen.
- ▶ Medisch specialistische **revalidatiezorg** is een ander belangrijk focusgebied in het ziekenhuis. Voor dwarslaesiezorg is de Sint Maartenskliniek het nummer één revalidatieziekenhuis in Nederland. Het Loop Expertise Centrum helpt mensen letterlijk vooruit en staat nationaal en internationaal zeer hoog aangeschreven.
- ▶ Als grootste **reumacentrum** van Nederland wil de kliniek aantoonbaar de beste reumazorg blijven leveren. De focus ligt op kwaliteit van zorg, klinisch wetenschappelijk onderzoek en doelmatig gebruik van reumamedicatie. Het expertisecentrum is koploper in Nederland en Europa. In de toekomst wil men deze service en zorg nog breder beschikbaar maken, ook via digitale oplossingen.
- ▶ Veel patiënten kampen met acute of chronische pijnklachten. Het **pijnbehandelcentrum** speelt een centrale rol in de bewegingszorg. Met leefstijladvies, medicatie of operaties (zoals neuromodulatie) wordt persoonsgerichte zorg op maat geboden.

Dankzij de combinatie van patiëntenzorg, onderzoek en innovatie heeft de Sint Maartenskliniek een unieke positie binnen de zorg in Nederland. Ze helpt patiënten hun bewegingsvrijheid terug te krijgen, zodat zij weer kunnen functioneren in het dagelijks leven en deelnemen in de samenleving. Dit doet de Sint Maartenskliniek in nauwe samenwerking met andere zorgorganisaties, kennisinstellingen en bedrijven. De Sint Maartenskliniek heeft naast de hoofdlocatie in Ubbergen ook buitenlocaties in onder meer Boxmeer, Woerden, Geldrop en Ede. Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de site te bezoeken: [www.maartenskliniek.nl](http://www.maartenskliniek.nl)

### 2.2 Strategische koers tot en met 2026: 'Verder in beweging'

Bij de Sint Maartenskliniek zet men zich met volle energie in om iedereen snel en optimaal te helpen en is men continu op zoek naar manieren om het werk slimmer en efficiënter te maken. Er wordt gestreefd naar een beheerste en duurzame groei, waarbij niet alleen kosten verlaagd, maar vooral impact en resultaten vergroot worden. Zo brengen we onze zorg naar een kwalitatief hoger niveau.

### 2.3 Visie op HR: 'Medewerkers verder helpen in beweging'

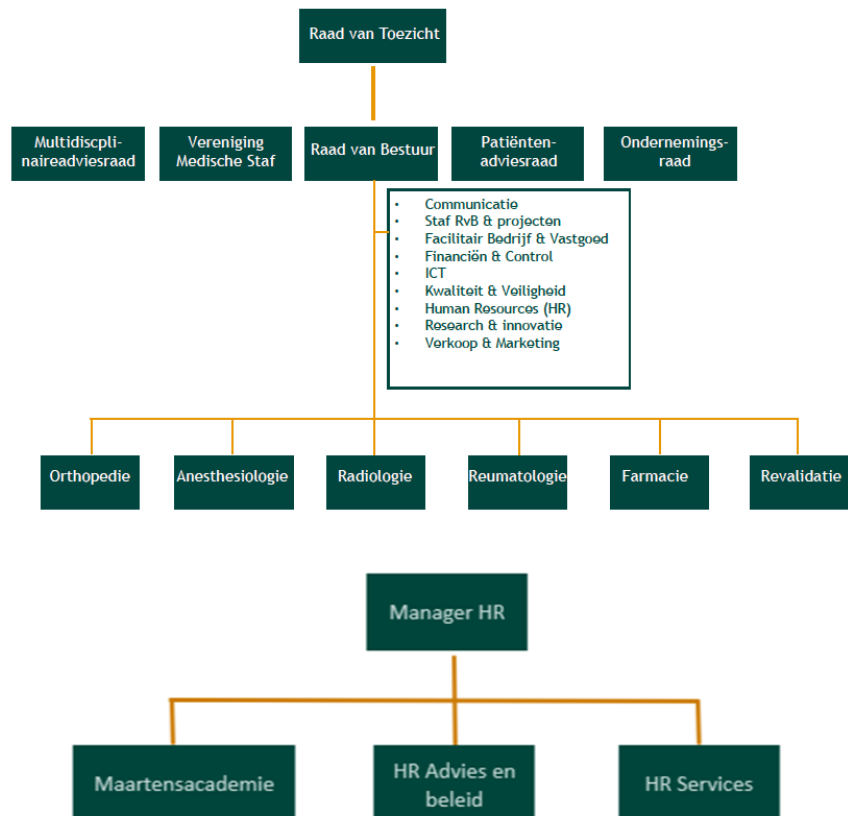
De Sint Maartenskliniek levert excellente zorg. Dit kan alleen met vakbekwame professionals die excelleren in hun werk. Leidinggevend en faciliteren het persoonlijk leiderschap van elke medewerker. Excellent leiderschap is dan ook de basis voor de visie op werkgeverschap: medewerkers verder helpen in beweging.

Dit doet de Sint Maartenskliniek door richting en ruimte te geven zodat medewerkers zelf in de lead kunnen zijn, de talenten van medewerkers te benutten, zorg te dragen voor een prettig werkklimaat in een lerende organisatie en samenwerking te stimuleren.



## 2.4 Organisatiestructuur en governance

De stichting Sint Maartenskliniek heeft een raad van toezicht en een tweehoofdige raad van bestuur. De zorgafdelingen worden geleid door drie managers Bedrijfsvoering (voor de drie combinaties orthopedie/anesthesiologie/radiologie, reumatologie/farmacie en revalidatie) en zes medisch managers op basis van duaal management. De stafdiensten kennen een eenhoofdige leiding. Het management van de zorgafdelingen en van de stafdiensten en de raad van bestuur vormen gezamenlijk het Concern Management Team. De organisatie kenmerkt zich door een slagvaardige structuur met korte lijnen en directe contacten. Onderstaand tref je het organogram aan, als ook de structuur van de afdeling HR:



### 3. De functie van manager HR

Wij zijn voor de Sint Maartenskliniek op zoek naar een collega op de positie van manager HR, die vanuit een strategische, verbindende en ontwikkelingsgerichte blik meebouwt aan duurzaam HR beleid en organisatieontwikkeling.

#### 3.1 De uitdaging

Als lid van het Concern Management Team, draag je, vanuit een medeverantwoordelijkheid voor het geheel, actief bij aan de realisatie van de (overall) strategische koers en positionering van de kliniek en weet je in te spelen op een veranderende omgeving. De uitdaging de komende jaren bestaat uit de doorontwikkeling van:

- ▶ Strategisch HR beleid, als afgeleide van de in 2026 nieuw te formuleren strategische koers
- ▶ Organisatie en cultuur, met het oog op duurzame, excellente en betaalbare zorg
- ▶ HR dienstverlening, gericht op versterking en implementatie van doelmatige processen en systemen
- ▶ Leiderschap op alle niveaus, samenwerking, duurzame inzetbaarheid en leren en ontwikkelen

Er is sprake van een ervaren HR team. Je geeft als manager direct leiding aan 12 collega's: het hoofd Maartensacademie (en daarmee indirect aan 4 medewerkers), het hoofd HR Services (en daarmee indirect aan 5 medewerkers), een beleidsadviseur HR, 5 HR adviseurs, een recruitment adviseur, een re-integratieadviseur, de ambtelijk secretaris van de OR en een secretaresse. Tenslotte leg je in deze rol direct verantwoording af aan de raad van bestuur.

### 3.2 Resultaatgebieden

Er is ten aanzien van de portefeuille in deze functie sprake van vier gedefinieerde resultaatgebieden.

Ten aanzien van beleid en advies:

- ▶ Ontwikkel je op basis van organisatiedoelstellingen, in- en externe ontwikkelingen en behoeften van de organisatie een strategische visie op het gebied van personeel, organisatie en educatie en vertaal je dit naar strategisch beleid.
- ▶ Evalueer je op basis van onderzoek, trends en ontwikkelingen en gesignaleerde kansen de uitgezette koers en stel je deze waar nodig bij.
- ▶ Adviseer je de raad van bestuur en het CMT bij (strategische) vraagstukken binnen het aandachtsgebied, zoals ten aanzien van organisatie- en cultuurontwikkeling of toepassing van sociale kaders/cao.
- ▶ Participeer je in het CMT en lever je een bijdrage aan de ontwikkeling, besluitvorming en toetsing van strategisch organisatiebeleid.
- ▶ Onderhoud je een strategisch in- en extern netwerk op het eigen vakgebied, signaleer je samenwerkingsmogelijkheden, geef je hier mede vorm aan en draag je bij aan het corporate imago van de organisatie.

Ten aanzien van bedrijfsvoering:

- ▶ Stel je het jaarplan voor de dienst op als afgeleide van het strategisch beleid op het gebied van personeel, organisatie en educatie en maak je afspraken met de raad van bestuur over te behalen resultaten (kwaliteits- en budgetparameters).
- ▶ Draag je zorg voor implementatie van het vastgestelde beleid en jaarplan, zie je toe op de uitvoering, evalueer je en stel je zo nodig bij.
- ▶ Sluit je met de managers dienstverleningsovereenkomsten af, zoals inzake HR-projecten, w&s of ontwikkeling van professionals, en zie je toe op uitvoering, evaluatie en bijstelling van afspraken.
- ▶ Adviseer en ondersteun je de raad van bestuur en het management bij het implementeren van het beleid en inzet van beleidsinstrumenten.
- ▶ Initieer en/of leid je organisatie brede projecten vanuit het eigen vakgebied.

Ten aanzien van leiderschap:

- ▶ Coach je medewerkers, delegeer je verantwoordelijkheden en stuur je op resultaten en ontwikkeling.
- ▶ Bevorder en bewaak je de kwaliteit van de werkzaamheden /dienstverlening.
- ▶ Voer je het vastgestelde personeelsbeleid uit, zoals het voeren van functionerings-/beoordelingsgesprekken, ziekteverzuimbegeleiding en w&s en zorg je voor de kwantitatieve en kwalitatieve personele bezetting.
- ▶ Organiseer je een communicatie- en overlegstructuur ten behoeve van de informatievoorziening binnen de afdeling.
- ▶ Initieer en begeleid je veranderingsprocessen binnen de afdeling en de organisatie (o.a. leidinggeven en fungeren als rolmodel).

Ten aanzien van financieel beheer:

- ▶ Stel je de begroting op bij het strategisch beleid en jaarplan met betrekking tot personeel, organisatie en educatie.
- ▶ Beheer je de begroting en neem je zo nodig bijsturingsmaatregelen.
- ▶ Bewaak je gemaakte productieafspraken en rapporteer je over de voortgang aan de raad van bestuur.

### 3.3 Profiel

Je neemt als manager HR ruime strategische en veranderkundige kennis en ervaring mee, waarmee je in staat bent mee te bouwen aan duurzame zorg en een doelmatige organisatie. In je optreden ben je verbindend, constructief, integer en gericht op samenwerking en samenhang, zowel in- als extern. Je hebt een authentieke en daadkrachtige persoonlijkheid, die tact en geduld combineert en die past in een professionele organisatie met een hoog ambitieniveau. Je wint vertrouwen door je zaken goed op orde te hebben en je keuzes en beslissingen goed te onderbouwen. Een stevige discussie ga je niet uit de weg en je durft ook aan te spreken op gedrag en verantwoordelijkheid. Tegelijkertijd houd je altijd oog voor het relationele aspect.

Je bent een reflectieve leidinggevende die eigenaarschap stimuleert en het team vertrouwen en ruimte geeft voor ontwikkeling. Bovendien ben je een stevige sparringpartner van de raad van bestuur en communiceer je helder en transparant met uiteenlopende disciplines en belanghebbenden.

### 3.4 Functie-eisen

- ▶ Academisch werk- en denkniveau en relevante opleiding, met aanvullende vorming ten aanzien van vakinhoud, leiderschap en veranderkunde.
- ▶ Senior leidinggevende ervaring op strategisch niveau in een eindverantwoordelijke HR functie in een complexe organisatie, met een grote diversiteit aan belangen en stakeholders (binnen de zorg is een pre). Je bent daarbij gewend om dicht op het bestuurlijk niveau te functioneren, de raad van bestuur eigenstandig te adviseren en de strategische koers samen met andere managementteamleden mede te ontwikkelen en te implementeren.
- ▶ Een intrinsieke motivatie voor de zorg en inzicht in integrale strategisch relevante uitdagingen waar de brede sector en de diverse regio's waarbinnen de Sint Maartenskliniek opereert voor staan.
- ▶ Een duidelijke visie op HR in de zorg en de capaciteiten om sturing te geven aan interne klantgerichte dienstverleningsprocessen, gericht op kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit, in een goede samenhang en relatie met het primair proces. Daarbij heb je ervaring met het initiëren, helder uitdragen en implementeren van organisatieontwikkelings- en transitieprocessen, vanuit een hoge mate van sensitiviteit en met oog voor fases van groei en innovatie in samenwerking en cultuur.
- ▶ Ruime ervaring in het op inspirerende en coachende wijze leidinggeven aan (teams van) hoogopgeleide professionals, gericht op verbinding, innovatie, samenwerking en ontwikkeling. Je weet leiderschap vorm te geven vanuit een plezierige balans tussen vertrouwen en control.
- ▶ Uitstekende communicatievaardigheden. Je bent een netwerker die de Sint Maartenskliniek ook extern goed kan vertegenwoordigen.
- ▶ Actuele kennis van relevante wet- en regelgeving.

Ben jij een stevige en verbindende leider met een ambitieuze visie op integrale ondersteunende dienstverlening vanuit HR binnen de Sint Maartenskliniek? Ben je strategisch sterk, samenwerkingsgericht én beschik je over veranderkundige kracht? Dan gaan we zeer graag met je in gesprek.

## 4. Wat biedt de Sint Maartenskliniek?

De Sint Maartenskliniek is een sterk merk, dynamisch en groots op haar eigen vakgebied. Innovatie speelt hierin een prominente rol. Het hoge ambitieniveau, de prettige werksfeer, de grote betrokkenheid van medewerkers en de hoge klanttevredenheid kenmerken deze vooruitstrevende en slagvaardige kliniek waar mensen graag werken. Een mooie kans om hier vanuit een sleutelrol onderdeel van uit te maken. Via [werkenbijmaartenskliniek.nl/over-ons](https://werkenbijmaartenskliniek.nl/over-ons) kun je meer te weten komen over werken bij de Sint Maartenskliniek.

De positie van manager HR wordt ingeschaald conform de CAO ziekenhuizen, in FWG 75, zijnde maximaal € 9.744,-- bij 36 uur per week. Een werkweek van 32 uur behoort tot de mogelijkheden. Daarnaast profiteer je van goede secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder een eindejaarsuitkering, een goede pensioenvoorziening, ontwikkelmogelijkheden en gratis sporten.

## 5. De selectieprocedure

We ontvangen je sollicitatie graag uiterlijk **zondag 1 juni 2025**. De selectie kent vervolgens drie fasen:

### 1 Voorselectie door Leeuwendaal

Margriet van Ast voert namens Leeuwendaal allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in **week 23**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **10 juni 2025** gepresenteerd aan de Sint Maartenskliniek. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste selectieronde.

### 2 Selectiegesprekken door de Sint Maartenskliniek

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gespreksronde met zowel de selectie- als de adviescommissie bij de Sint Maartenskliniek op **17 juni 2025**. Een tweede gespreksronde met de selectiecommissie vindt plaats op **24 juni 2025**. Adviseurs van Leeuwendaal zijn eveneens aanwezig bij beide rondes.

### 3 Ontwikkelassessment (optioneel), referenties en arbeidsvoorwaardengesprek

Na de twee gespreksrondes vormt voor de beoogde eindkandidaat een ontwikkelassessment optioneel onderdeel van de procedure. Ook voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Tenslotte vindt op een nader te bepalen moment, uiterlijk in **week 26** het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 juli 2025**.

### Contactgegevens

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. We nodigen je van harte uit om te reageren. Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Margriet van Ast, senior adviseur executive search, via 06–20015978. Voor vragen over de procedure met Maxine van Ekelenburg, research consultant, via 088–0086800 of [maxine.vanekelenburg@leeuwendaal.nl](mailto:maxine.vanekelenburg@leeuwendaal.nl). Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: [www.leeuwendaal.nl/vacatures/](http://www.leeuwendaal.nl/vacatures/).