



Wervingsprofiel

Manager HR

‘ontwikkelingsgericht, zichtbaar en verbindend’

28 juli 2025

Opdrachtgever Adrz

Adviseur Bianca van Winkel

Aanvraagnummer A07359

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Adrz: Zorg voor elkaar!	3
2.2	Strategie 2025-2027	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van manager HR	5
3.1	De uitdagingen	5
3.2	Profiel	6
4.	Wat biedt Adrz?	7
5.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Een ziekenhuis dat volop in beweging is, waar mensen met trots werken aan het verwezenlijken van de ambities en waar veel kansen liggen om invulling te kunnen geven aan toekomstgerichte zorg in samenwerking met alle partners in Zeeland. Een ziekenhuis dat staat in een prachtige provincie. Waar je in Zeeland ook woont of werkt, je bent zo op het strand en nog steeds nabij de Randstad en Belgisch stedelijk gebied. Een provincie met natuur en cultuur, mooie dorpen en steden én rust en ruimte.

Dit unieke ziekenhuis, het Admiraal De Ruyter Ziekenhuis (Adrz), zoekt een verbindende en toegankelijke manager HR.

Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste uitdagingen, verantwoordelijkheden en kwaliteiten passend bij deze positie. We duiden ook de belangrijkste uitdagingen en ontwikkelingen binnen deze unieke 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 Adrz: Zorg voor elkaar!

Adrz is een volwaardig ziekenhuis in Zeeland met locaties in Goes en Vlissingen. Het ziekenhuis is onderdeel van Erasmus MC. De locatie in Zierikzee is een buitenpolikliniek met beperkt specialismen. Er werken 2.250 medewerkers, 200 medisch specialisten en 140 vrijwilligers. Het adherentiegebied van Adrz bestaat primair uit de regio's Walcheren, de Bevelanden en Schouwen-Duiveland. Adrz levert een kwalitatief goed zorgaanbod en heeft een omzet van € 320 miljoen. De drive onder de medewerkers om er te zijn voor de patiënt is groot en dat werkt motiverend. Adrz werkt vanuit de kernwaarden verbindend, met aandacht en wendbaar. Adrz levert hoogwaardige zorg met oog voor kwaliteit, veiligheid en doelmatigheid, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en is verbonden in netwerkwerkzorg.

Adrz is het grootste ziekenhuis in Zeeland en één van de grootste werkgevers binnen deze regio. Adrz biedt 24/7 een breed spectrum aan medisch specialistische zorg. Het behoud van dit brede zorgaanbod is nu en in de toekomst belangrijk voor Zeeland vanwege de relatief grote afstand tot topklinische en academische ziekenhuizen. De geografische positie met een bevolkingssamenstelling die in de zomermaanden meer dan verdubbelt, brengt met zich mee dat het ziekenhuis zich optimaal heeft toegerust op het gebied van spoedzorg en planbare zorg aanbiedt op meerdere locaties.

Adrz onderschrijft de knelpunten in de duurzame toegankelijkheid en betaalbaarheid van zorg en welzijn in Zeeland. Adrz neemt hierin verantwoordelijkheid voor de patiënt in Zeeland en kijkt daarmee nadrukkelijk verder dan de eigen organisatie. Zeeland is een dunbevolkte provincie met een vergrijzende populatie. De grote afstanden en het beperkte aantal inwoners maken het behoud van voorzieningen als onderwijs en openbaar vervoer, het thuis kunnen blijven wonen als oudere maar ook de duurzame toegankelijkheid van een breed zorgaanbod, uitdagend.

2.2 Strategie 2025-2027

In 2024 is de strategie "Samen Zeeland" geüpdatet en herijkt naar: "Zorg voor elkaar - 2025-2027". De missie van Adrz is "Wij bieden in ons ziekenhuis de hoogst mogelijke kwaliteit van tweedelijns medische en verpleegkundige zorg aan alle bewoners en gasten in Zeeland".

Adrz neemt haar uitdagingen en risico's serieus, hierdoor wordt de rol van regionale zorgverlener versterkt. Als aanbieder van medisch specialistische zorg, met een centrale ligging in Zeeland, investeert Adrz in regionale samenwerking. Zeeuwse zorgorganisaties zijn nauw verbonden in de Zeeuwse Zorg Coalitie. Samen kijken zij hoe zij de juiste zorg op de juiste plaats kunnen bieden met een focus op kwaliteit van zorg en afname van zorgvolume.

De betaalbaarheid en toegankelijkheid van de zorg, het stijgen van volumenormen, het zorgaanbod en het stagneren van uitstroom van patiënten naar verpleeg- en/of verzorgingshuizen, zijn belangrijke ontwikkelingen en uitdagingen waar Adrz voor staat. Adrz zet in op passende zorg, samenwerking, duurzaamheid en een stevige infrastructuur, zowel digitaal als in vastgoed. Patiënten nemen steeds meer regie en het belang van patiëntgerichte zorg is groter dan ooit. De zorg wordt steeds specialistischer. Tegelijkertijd groeit de vraag om basiszorg zo dicht mogelijk bij de patiënt te leveren. Door onder andere digitalisering is dat steeds beter mogelijk, maar ook door het verder ontwikkelen en implementeren van passende zorg.

Er zijn vijf strategische programma's geformuleerd die de komende jaren helpen de strategische agenda te realiseren: nieuwbouw, passende zorg, duurzaamheid, collega's en doelmatigheid. Het uitgebreide strategisch plan lees je [hier](#).

2.3 Organisatiecontext

Huidig organisatiemodel

Adrz heeft een collegiale tweehoofdige raad van bestuur, bestaande uit een voorzitter en lid. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de strategie, het beleid, de financiering en de realisatie van de organisatiedoelstellingen en leggen hierover gezamenlijk verantwoording af aan de raad van commissarissen. De raad van bestuur en het stafbestuur Vereniging Medische Staf (VMS) vormen samen een co-bestuur met respect vanuit het stafbestuur VMS voor de statutaire positie van de raad van bestuur. Adrz kent een aantal zorgeenheden die op basis van integraal management dual aangestuurd worden door managers zorg en bedrijfsvoering en medisch managers. Naast de zorgeenheden kent Adrz ook bedrijfseenheden en een aantal stafafdelingen waaronder de stafafdeling HR.

Medisch specialisten

Alle medisch specialisten werkzaam in Adrz zijn verenigd in de Vereniging Medische Staf (VMS). De VMS concentreert zich op de kwaliteit van medische zorg. In het stafbestuur VMS zijn zowel de medische specialisten in loondienst als vrijgevestigd vertegenwoordigd. De vrijgevestigde medische specialisten zijn verbonden aan het Coöperatief Medisch Specialistisch Bedrijf (CMSB).

Medezeggenschap

Adrz betreft de medezeggenschapsorganen actief rondom het beleid en de dagelijkse gang van zaken in het ziekenhuis. De cliëntenraad behartigt het patiëntbelang. De ondernemingsraad vertegenwoordigt de medewerkers die in de organisatie werken. De Verpleegkundige Raad is een adviesgremium van verpleegkundige beroepsbeoefenaren. Binnen Adrz worden initiatieven genomen om op termijn de Verpleegkundige Raad nauwer bij het beleid van het ziekenhuis te betrekken en door te laten ontwikkelen tot Verpleegkundig Stafbestuur.

Adrz als dochteronderneming van Erasmus MC

Adrz is georganiseerd als vennootschap en heeft een intensieve samenwerking met Erasmus MC. Deze samenwerking biedt voor Adrz kansen op het gebied van innovatie, onderzoek en onderwijs.

Erasmus MC is sinds 2017 aandeelhouder, de academische ruggengraat en samenwerkingspartner van Adrz op het gebied van de patiëntenzorg. Door het samenwerkingsverband draagt Erasmus MC actief bij aan de continuïteit en kwaliteit van de ziekenhuiszorg in Zeeland. De relatie en samenwerking met het Erasmus MC is goed en constructief en er vindt onderling regelmatig afstemming plaats zowel medisch-inhoudelijk als bestuurlijk.

Adrz heeft een eigen raad van bestuur en staat onder toezicht van een onafhankelijke raad van commissarissen. Statutair zijn afspraken vastgelegd over de betrokkenheid van de aandeelhouder en de raad van commissarissen bij besluiten van strategisch belang en/of met een grote financiële impact.

Minimaal tweemaal per jaar wordt in de algemene vergadering van aandeelhouders (AV) door de raad van bestuur en de raad van commissarissen verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid. De raad van commissarissen legt dan verantwoording af over zijn toezichthoudende rol. Het bovenstaande laat onverlet dat de Governancecode Zorg onverkort van toepassing is.

Meer informatie, waaronder het jaarverslag en het meerjarenbeleidsplan, is te vinden op de [website van Adrz](#).

3. De functie van manager HR

Wij zijn voor Adrz op zoek naar een manager HR, die vanuit een verbindende en ontwikkelingsgerichte blik meebouwt aan strategisch en duurzaam HR beleid en organisatieontwikkeling.

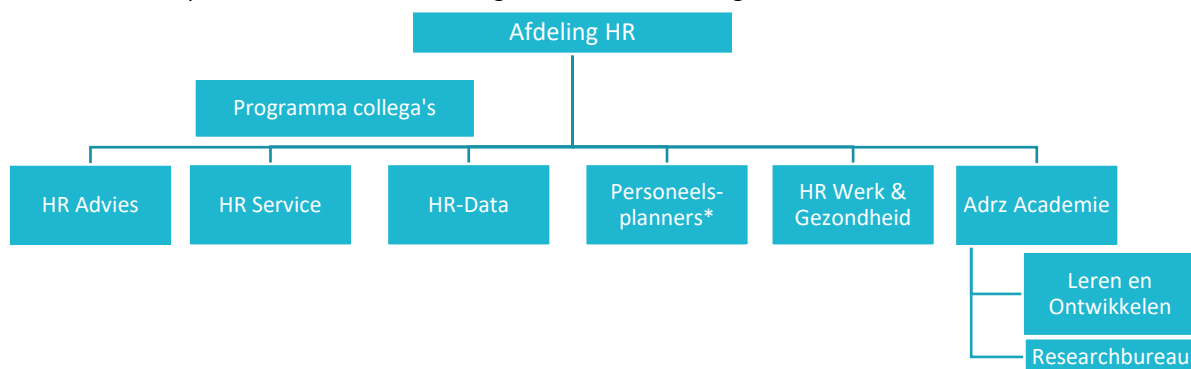
De strategische HR doelen voor de komende jaren richten zich op het borgen van kwalitatief goede, passende en mensgerichte zorg en het faciliteren van continue groei en beweging. Ingegeven door ontwikkelingen en de vraagstukken waar Adrz als organisatie voor staat, zijn de strategische HR doelen erop gericht om de medewerker in staat te stellen de patiënt maximaal te ondersteunen om het leven te leven zoals hij/zij dat wil en kan en klaar te zijn voor de toekomst. HR streeft hierbij naar bevlogen medewerkers binnen het Adrz en goed werkgeverschap.

3.1 De uitdagingen

Als lid van het management overleg, draag je actief bij aan de realisatie van de strategische koers, groei en positionering van Adrz en weet je in te spelen op een veranderende omgeving. De uitdagingen voor de afdeling HR in de komende jaren zijn onder andere:

- ▶ Ontwikkeling van strategisch en pro actief HR beleid gericht op de zorg, zoals functiedifferentiatie, strategische personeelsplanning en centraal roosteren.
- ▶ Organisatie en cultuur, met het oog op duurzame, excellente en betaalbare zorg.
- ▶ Leiderschap op alle niveaus, samenwerking, duurzame inzetbaarheid en leren en ontwikkelen.
- ▶ HR dienstverlening gericht op versterking en doorontwikkeling van doelmatige processen en systemen.
- ▶ Duidelijke positionering en koers van de Adrz Academie met een duidelijke verbinding naar externe partners.
- ▶ Doorontwikkeling en structurering van het Arbo beleid, arbeidscommunicatie en recruitment.

Er is sprake van een ervaren en vak volwassen HR team. Je geeft als manager HR leiding aan circa 32 fte. Dit betreft grotendeels rechtstreekse aansturing, de Adrz academie wordt aangestuurd door een hoofd. Deze 32 fte is inclusief 6,78 fte aan personeelsplanners maar deze zijn tijdelijk voor de duur van het project Rooster in Balans. Op een later moment wordt bepaald waar dit team in de organisatie wordt ondergebracht.



Als manager HR speel je een belangrijke rol in het programma collega's, waarbij effectievere en duurzame inzetbaarheid van de collega's in een stimulerende werkomgeving met carrière kansen de focus heeft en de verbinding met passende zorg evident is. Je legt in deze rol direct verantwoording af aan de voorzitter van de raad van bestuur.

3.2 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 past in een professionele organisatie met een hoog ambitieniveau. 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 voelt je thuis in een informele werksfeer waar via korte lijnen intensief wordt samengewerkt. Je schakelt gemakkelijk tussen strategie en operatie. Je bent regelmatig zichtbaar op de werkvloer en weet wat er leeft binnen teams. Je bent een reflectieve leidinggevende die mensgericht is en eigenaarschap stimuleert en het team vertrouwen en ruimte geeft voor ontwikkeling. Je creëert veiligheid en openheid in het team en stuurt op individuele talenten en hebt oog voor teamdynamiek. Je communiceert helder en transparant met uiteenlopende disciplines en belanghebbenden. Je vindt proactieve en laagdrempelige samenwerking met de diverse gremia cruciaal.

Als stevige sparringpartner ben je in staat de raad van bestuur eigenstandig te adviseren en de strategische koers samen met andere managers mede te ontwikkelen en te implementeren. Je staat hierbij stevig in je schoenen en bent hierin rol zuiver.

Verder voldoet de manager HR aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau en relevante opleiding, met aanvullende kennis en ervaring op het gebied van HRM, leiderschap en veranderkunde.
- ▶ Management 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).
- ▶ Een intrinsieke motivatie voor de zorg en inzicht in integrale strategisch relevante uitdagingen waar de brede sector en de diverse regio's waarbinnen Adrz opereert voor staan.
- ▶ Een duidelijke visie op HR in de zorg nu en in de toekomst en ervaring met het initiëren, helder uitdragen en implementeren van organisatieontwikkelings- en transitieprocessen.
- ▶ Weet digitalisering, AI en data gedreven werken te vertalen naar concrete kansen voor mens en organisatie.
- ▶ Ervaring in het sturing geven aan interne klantgerichte dienstverleningsprocessen, gericht op kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit, in een goede samenhang en relatie met het primair proces en de interne stakeholders.
- ▶ Ruime ervaring in het op inspirerende en coachende wijze leidinggeven aan (teams van) hoogopgeleide professionals, gericht op verbinding, innovatie, samenwerking en ontwikkeling.
- ▶ Actuele kennis van relevante wet- en regelgeving.

4. Wat biedt Adrz?

Een mooie uitdagende functie in een gezond, ambitieus en goed gewaardeerd ziekenhuis met grote maatschappelijke waarde voor de regio! Een mooie kans om vanuit een belangrijke sleutelpositie hier onderdeel van uit te maken.

De positie van manager HR is ingeschaald conform de CAO ziekenhuizen, in FWG 75, zijnde maximaal € 9.744,-- bij 36 uur per week. Daarnaast profiteer je van goede secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder een eindejaarsuitkering, een goede pensioenvoorziening en ruimte ontwikkelmogelijkheden.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams **in week 35 tot en met 37**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **18 september** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Adrz**.

2 Selectiegesprekken door Adrz

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **23 september**. Vervolggesprekken met de selectie- en adviescommissie vinden plaats op **25 september**.

Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hiervoor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 oktober 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. Meer informatie vindt u ook op de website van [Adrz](#). We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Bianca van Winkel, senior adviseur executive search in samenwerking met Maxine van Ekelenburg, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).