



Wervingsprofiel

Manager HR

'een inspirerend en toegankelijk eindverantwoordelijk manager'

28 november 2025

Opdrachtgever Reinier de Graaf Ziekenhuis

Adviseur Bianca van Winkel

Aanvraagnummer A07599

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Reinier de Graaf Ziekenhuis: 'Je ziekenhuis voor het leven'	3
2.2	Missie	3
2.3	Kernwaarden	4
2.4	Organisatiecontext	4
3.	De functie van manager HR	4
3.1	De uitdaging	4
3.2	De afdeling HR	5
3.3	Profiel	5
3.4	Functie-eisen	5
4.	Wat biedt het Reinier de Graaf ziekenhuis?	6
5.	De selectieprocedure	6

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

1. Inleiding

Als “ziekenhuis voor het leven” biedt Reinier de Graaf hoogwaardige zorg in een sterke regionale omgeving, met een duidelijke focus op gezondheid, vernieuwing en de juiste zorg op de juiste plek. Werken bij Reinier de Graaf betekent bijdragen aan vooruitstrevende zorg die écht het verschil maakt.

Dit topklinische ziekenhuis zoekt een inspirerende en toegankelijke manager HR.

Met dit profiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste uitdagingen, verantwoordelijkheden en kwaliteiten passend bij deze positie. We schetsen eveneens de belangrijkste uitdagingen en ontwikkelingen binnen deze mooie en ambitieuze organisatie. Tot slot tref je een beschrijving van de selectieprocedure aan.

Voor meer achtergrond verwijzen wij eveneens graag naar www.reinierdegraaf.nl en www.werkenbijreinier.nl.

We zien je reactie graag tegemoet en zien uit naar een persoonlijke ontmoeting!

2. De organisatie

2.1 Reinier de Graaf Ziekenhuis: ‘Je ziekenhuis voor het leven’

Als oudste ziekenhuis van Nederland levert Reinier de Graaf al bijna acht eeuwen zorg aan de inwoners van Delft en omgeving. Door de eeuwen heen heeft Reinier de Graaf zichzelf steeds weten te vernieuwen. Reinier de Graaf is een sterk, innovatief, regionaal en goed georganiseerd topklinisch opleidingsziekenhuis. Naast basiszorg wordt er ook hooggespecialiseerde en complexe zorg geleverd. Er wordt met zo’n 3000 gedreven professionals, hoogwaardige zorg geboden. Ongeveer 500.000 mensen kunnen voor zorg terecht bij het ziekenhuis. Het ziekenhuis heeft een omzet van circa €430 miljoen.

Reinier de Graaf werkt samen met andere zorgverleners en organisaties in de regio. De kwaliteit van zorg en ondersteuning wordt niet alleen bepaald door de kwaliteit die binnen de muren van Reinier de Graaf geleverd wordt. Belangrijke samenwerkingspartners zijn inwoners uit de regio, huisartsen, partners uit het sociale domein en volksgezondheid, verloskundigen, paramedici, de TU Delft, academische ziekenhuizen, ZBC’s, VVT-organisaties, ICT-organisaties, verzekeraars en universiteiten. Onderdeel van de samenwerking met de TU-Delft zijn onderzoek en wetenschap, innovatie, opleiding en bijdragen aan start-ups. De samenwerking is verder geconsolideerd in de Reinier de Graaf leerstoel aan de TU-Delft en in de organisatie bestaat er een actief en goed georganiseerd innovatieplatform.

Reinier de Graaf is een STZ-ziekenhuis, hetgeen betekent dat het hooggespecialiseerde en complexe zorg biedt, maar ook medische vervolgopleidingen verzorgt. Dit wordt gedaan met zowel de OOR (Opleidings- en Onderwijsregio) Zuid-West Nederland (ZWN) als met de OOR Leiden. Tevens verricht Reinier de Graaf zelf sinds jaar en dag wetenschappelijk onderzoek, waarbij uit onderzoek is gebleken dat Reinier de Graaf met haar onderzoeken die worden gepubliceerd ten opzichte van andere STZ-ziekenhuizen de meeste impact genereert. In november 2025 heeft het ziekenhuis een tweede operatierobot ingezet.

2.2 Missie

Samen met regionale (zorg)partners biedt Reinier de Graaf de juiste zorg op de juiste plek op het juiste moment. Zo wil zij samen échte waarde toevoegen aan de gezondheid en de ervaren kwaliteit van leven van patiënten, medewerkers en van mensen uit haar regio én daarbuiten. Reinier de Graaf biedt de juiste en beste medische zorg en kijkt verder dan de muren van het ziekenhuis hoe zij iemand optimaal kan helpen. Zo is het Reinier de Graaf ziekenhuis te gast in het leven van mensen. Van het prille begin tot het einde van een uniek mensenleven, waarbij ‘preventie’ en ‘samenwerking’ de sleutelwoorden zijn van haar handelen.

Om deze missie te realiseren, zijn er vijf strategische pijlers vastgesteld, te lezen in de [meerjarenstrategie 2021 – 2025](#) of in het [jaarverslag 2024](#). Deze strategische pijlers blijven actueel tot eind 2025 en vormen de inhoudelijke basis voor de nieuwe koers richting 2030.

2.3 Kernwaarden

Voor Reinier de Graaf is samen zorgen van levensbelang. Voor de kwaliteit van de zorg én voor het bestaansrecht. De kernwaarden weerspiegelen de essentie en de bedoeling van het ziekenhuis: oprechte aandacht voor de patiënt en voor elkaar, maar ook zichzelf, uitgaande van ieders eigen inbreng, waarbij men grensverleggend is op elk gebied.

2.4 Organisatiecontext

Reinier de Graaf wordt geleid door een tweehoofdige raad van bestuur (voorzitter/CEO en lid/CFO). Zij zijn samen verantwoordelijk voor het realiseren van de strategische doelen van het ziekenhuis, het ontwikkelen van het beleid en het waarborgen van de kwaliteit en veiligheid van de dienstverlening. Hiernaast bestaat er een raad van toezicht, bestaande uit vijf leden. Deze houdt proactief toezicht op de werkzaamheden van de raad van bestuur.

Per januari 2026 gaat Reinier de Graaf starten met een nieuw besturingsmodel met een bestuursraad waarin naast de RvB ook twee co-bestuurders plaatsnemen. De co bestuurders zijn medisch specialist en zijn ook lid van het BMSC. Agenda gestuurd nemen ook de twee leden van het dagelijks bestuur van het verpleegkundig staf bestuur deel aan de vergaderingen van de bestuursraad.

De organisatie bestaat uit vijf zorgeenheden, te weten: Moeder & Kind, Oncologie, Chronische zorg en ouderen, Acute zorg en Planbare Zorg. Elke zorgeenheid werkt met een duaal leiderschap: een medisch manager en een manager zorgeenheid. Een belangrijke schakel in het succes en de executiekracht van Reinier de Graaf is de verbondenheid tussen de raad van bestuur en het managementteam. Het managementteam bestaat uit sterke en ervaren leiders, die onderling goed samenwerken. Samen vormen zij een krachtig team die onderling goed samenwerken.

Het Medisch Specialisten Coöperatief (MSC) van Reinier de Graaf vertegenwoordigt de belangen van de medisch specialisten (en gelijkgestelden) in loondienst en vrijgevestigd. Het MSC wordt vertegenwoordigd door een bestuur, dat door de leden gekozen is. Er vindt periodiek overleg plaats tussen de raad van bestuur en het bestuur MSC. Reinier de Graaf heeft een cliëntenraad die zich richt op de gemeenschappelijke belangen van cliënten/patiënten. Daarnaast is er een actieve en betrokken ondernemingsraad en worden de belangen van de verpleegkundigen en andere zorgprofessionals behartigd door het Verpleegkundig & Zorgprofessioneel Collectief.

3. De functie van manager HR

Op dit moment wordt de afdeling HR aangestuurd door een interimmanager. Het Reinier de Graaf zoekt voor de vaste invulling een manager HR die zorgt voor stabiliteit en het verder continueren van de ingeslagen weg.

3.1 De uitdaging

De manager HR is als lid van het managementteam (MT) verantwoordelijk voor de integrale organisatie brede advisering aan de raad van bestuur. Hiernaast is de manager HR verantwoordelijk voor de verdere ontwikkeling van het strategisch en duurzaam HR-beleid en organisatieontwikkeling. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de manager Reinier Academie.

De manager HR legt rechtstreeks verantwoording af aan de raad van bestuur en staat voor de volgende uitdagingen:

- Het coachend leidinggeven aan en door ontwikkelen van een HR-afdeling in transitie, waarin continuïteit en vervangbaarheid optimaal geregeld is.

- ▶ Het verder uitdragen, implementeren en borgen van de HR-visie, strategie en het afdelingsplan, als integraal onderdeel van de organisatiestrategie en aansluitend op relevante strategische programma's.
- ▶ Het door ontwikkelen van de strategische rol van HR naar een proactieve business partner met een (strategische) adviesrol richting het primair proces. Dit betekent toewerken naar een innovatieve en toekomstgerichte benadering van HR-thema's.
- ▶ Het verder ontwikkelen van goede HR sturings- en managementinformatie.
- ▶ Het verbeteren van behoud- en verzuimprestaties, mede door het ontwikkelen van 'medewerkerswaarde' en een strategische personeelsplanning.
- ▶ Het versterken van arbeidsmarktcommunicatie en met name de zichtbaarheid van Reinier de Graaf onder nieuwe doelgroepen, zodat meer talent de organisatie weet te vinden.
- ▶ Het creëren van voorwaarden voor een stimulerend, goed, veilig werk- en leerklimaat, goede medezeggenschap en ontwikkelingsmogelijkheden. Dit vraagt om professionalisering en goed werkgeverschap.

3.2 De afdeling HR

De manager HR geeft integraal leiding aan een team van 40 FTE en direct aan een aantal afdelingsmanagers. Hiernaast geeft de manager HR ook direct leiding aan 2 bedrijfsartsen, 1 arbo verpleegkundige en 2 assistentes Werk & Gezondheid. De HR-afdeling bestaat uit de teams: HR-advies, HR-beleid, Recruitement, Werk & Gezondheid, HR Services en Functioneel Beheer (AFAS & Monaco).

De structuur van de afdeling wordt momenteel vernieuwd, waarbij de werving en selectie van de leidinggevende laag nog moet worden gestart. De manager HR speelt een sleutelrol in de verdere doorontwikkeling en borging van deze nieuwe structuur.

3.3 Profiel

De manager HR die Reinier de Graaf zoekt, is een mensgerichte én daadkrachtige HR-leider met lef, visie en natuurlijk overwicht. Je bent open, transparant, toegankelijk en geeft leiding vanuit vertrouwen. Je weet mensen te verbinden en bent in staat intensieve samenwerking, partnerships en prestaties te realiseren. Je creëert een veilige en inspirerende werkomgeving en bent zichtbaar in en benaderbaar voor de hele organisatie. Met een duidelijke koers, moderne HR-visie en expertise breng je structuur, professionaliteit en energie. Je stelt scherpe prioriteiten, houdt focus, neemt besluiten, spreekt aan waar nodig en beweegt doortastend in een complexe omgeving.

Vanuit organisatie- en veranderkundig perspectief ben je een stevige gesprekspartner richting de raad van bestuur en binnen het MT. Je combineert integriteit met resultaatgerichtheid, waarbij je een scherp oog hebt voor digitalisering, procesoptimalisatie en de ontwikkeling van mensen en teams. Politiek-bestuurlijke en organisatorische sensitiviteit en uitstekend stakeholdermanagement kunnen in deze positie binnen deze omgeving niet ontbreken.

3.4 Functie-eisen

De functie van manager HR binnen het Reinier de Graaf ziekenhuis vereist:

- ▶ Een academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Ruime leidinggevende ervaring in een eindverantwoordelijke management/HR rol, bij voorkeur binnen een complexe en vergelijkbare organisatie.
- ▶ Ervaring in de sector en/of sectorspecifieke kennis is een pre.
- ▶ Kennis van en ervaring op het gebied van HR en in het aansturen van organisatieontwikkeling en verandermethodieken.
- ▶ Kennis van en ervaring in het begeleiden van het digitaliseren en optimaliseren van processen en (vervangen van) systemen.

4. Wat biedt het Reinier de Graaf ziekenhuis?

Werken bij Reinier de Graaf betekent werken én leren bij een topklinisch ziekenhuis waarbij samen zorgen ertoe doet. Op deze manier zijn we in staat de beste zorg aan de patiënt te leveren en zorgen we ervoor dat mensen hier met veel plezier werken.

Wat biedt Reinier de Graaf verder?:

- ▶ Een warm welkom in een ambitieus ziekenhuis en in een werkomgeving waarin je alle ruimte krijgt om van betekenis te zijn en ambities waar te maken.
- ▶ Een inschaling van de functie in FWG 80 op basis van de Cao Ziekenhuizen.
- ▶ Een fulltime dienstverband van 36 uur per week, op basis van een contract voor onbepaalde tijd (uitgaande van een proeftijd van 2 maanden).
- ▶ Ruime mogelijkheden om te leren en te ontwikkelen in relatie tot jouw persoonlijk ambitieniveau en potentieel, bijvoorbeeld op het vlak van integrale bedrijfsvoering, strategische innovatie, organisatieontwikkeling en/of leiderschap.
- ▶ Goede secundaire arbeidsvoorwaarden conform de Cao Ziekenhuizen, waaronder een eindejaarsuitkering, vakantiegeld en pensioenopbouw bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Voor meer informatie zie eveneens www.werkenbijreinier.nl/arbeidsvoorwaarden.
- ▶ Een werkplek in Delft, met gratis parkeermogelijkheden voor de auto en een overdekte en afgesloten stalling voor de fiets.

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 in de omgeving van Delft in de weken 51/2.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van CV en brief, en met toelichting van de adviseur, eind **week 2** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij het Reinier de Graaf ziekenhuis

2 Selectiegesprekken door Reinier de Graaf ziekenhuis

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met twee commissies bij Reinier de Graaf te Delft **op 8 januari 2026**. Na de eerste ronde, vindt een ontwikkel assessment plaats **in week 3**. De tweede gespreksronde met een gecombineerde commissie vanuit de eerste gespreksronde, vindt plaats **in week 4**. Adviseurs van Leeuwendaal zijn aanwezig bij beide rondes. Vervolgens voert een onafhankelijk bureau een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum **in week 5** het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 februari 2026.

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 Reinier de Graaf. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Bianca van Winkel, senior adviseur executive search in samenwerking met Lize Heidinga, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](http://vacaturesite.vanleeuwendaal.nl).