



Wervingsprofiel

Manager Polikliniek

20 februari 2026

Opdrachtgever Maasstad Ziekenhuis

Adviseurs Ingrid de Boer en Quirine Damen

Aanvraagnummer A07824

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Maasstad Ziekenhuis	3
2.2	Visie, missie en kernwaarden van Maasstad Ziekenhuis	4
2.3	Strategie 2028	4
2.4	Organisatiecontext	4
3.	De functie van Manager Polikliniek	5
3.1	De opgave	5
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	5
3.3	Profiel	6
3.4	Aanvullende competenties	6
4.	Wat biedt Maasstad Ziekenhuis?	7
5.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van Manager Polikliniek bij Maasstad Ziekenhuis. Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [Maasstad Ziekenhuis Rotterdam - Topzorg op Zuid](#).

2. De organisatie

2.1 Maasstad Ziekenhuis

Het Maasstad Ziekenhuis is een waardegedreven en toegankelijk Santeon-opleidingsziekenhuis in Rotterdam-Zuid, met ruim 600 bedden. Jaarlijks bezoeken meer dan 450.000 patiënten de poliklinieken. Het ziekenhuis streeft ernaar de kwaliteit van leven van patiënten te verbeteren, en doet dit deskundig, betrouwbaar en met oog voor wat mensen écht nodig hebben.

Het verzorgingsgebied bestaat primair uit de 650.000 inwoners van Rotterdam-Zuid (Feijenoord, IJsselmonde en Charlois), Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk). Daarnaast bedient het ziekenhuis een breder gebied met onder andere Binnenmaas, Brielle, Cromstrijen, Hellevoetsluis, Korendijk, Oostflakkee, Oud-Beijerland, Spijkenisse en Westvoorne.

Het Maasstad Ziekenhuis is er voor alle Rotterdammers én patiënten daarbuiten die acute of topklinische zorg nodig hebben. Toegankelijkheid tot basiszorg staat centraal, waarbij behandeling niet altijd in het ziekenhuis hoeft plaats te vinden. Door intensieve samenwerking met netwerkpartners wordt de toenemende vraag naar medisch-specialistische zorg opgevangen. Met ruim 3.500 medewerkers levert het ziekenhuis hoogwaardige zorg in nauwe samenwerking met collega's, patiënten en regionale partners.

Netwerksamenwerking is een belangrijk fundament van het Maasstad Ziekenhuis. Er wordt intensief samengewerkt met eerstelijns zorgverleners, collega-ziekenhuizen en andere zorginstellingen. Het ziekenhuis is trots op het lidmaatschap van:

- ▶ De vereniging Samenwerkende Topklinische Ziekenhuizen (STZ)
- ▶ Santeon
- ▶ Samenwerkende Rijnmond Ziekenhuizen
- ▶ Partners, waaronder BeterKeten, VVT, GGZ en regionale huisartsen
- ▶ De Rotterdamse Zorg
- ▶ Coöperatie Zorg op Zuid: samenwerking met Ikazia Ziekenhuis, Spijkenisse Medisch Centrum en Van Weel-Bethesda Ziekenhuis.

2.2 Visie, missie en kernwaarden van Maasstad Ziekenhuis

Visie

Wij zijn een waardegedreven en toegankelijk Santeon en STZ-ziekenhuis met een duidelijk regionaal en bovenregionaal profiel. We leveren acute en topklinische zorg voor onze patiënten.

Voor de patiënten in onze nabije omgeving blijven we toegankelijk voor elke medisch specialistische zorgvraag. De behandeling wordt vervolgens aangeboden in het Maasstad Ziekenhuis of op een andere plaats in ons netwerk waar deze behandeling het best uitgevoerd kan worden.

Missie

De kwaliteit van leven van patiënten verbeteren. Wij doen dat deskundig en betrouwbaar.

Kernwaarden

Het Maasstad Ziekenhuis is gastgericht, verbindend, deskundig, betrouwbaar en ambitieus. We leveren de beste zorg in nauwe samenwerking met onze collega's, patiënten én zorgpartners. Deze kernwaarden geven aan hoe – met welk gedrag – we invulling geven aan onze missie en ambitie. De kernwaarden zijn verder uitgewerkt in de Gedragscode van het Maasstad Ziekenhuis.

Diversiteit en inclusie

Het Maasstad Ziekenhuis hecht veel waarde aan diversiteit en inclusie en wil een veilige werkomgeving creëren waarin iedereen zichzelf kan zijn en verschillen worden gerespecteerd en benut. Door het ondertekenen van het Charter Diversiteit heeft het ziekenhuis zich gecommitteerd aan het opstellen en uitvoeren van een concreet plan van aanpak en het jaarlijks rapporteren van de voortgang. Met aandacht voor onder andere gender, leeftijd, culturele achtergrond, arbeidsvermogen en LHBTI+ wil het Maasstad Ziekenhuis bijdragen aan betere samenwerking, begrip en zorg voor zowel medewerkers als patiënten.

2.3 Strategie 2028

Het Maasstad Ziekenhuis heeft in haar Strategie 2028 vijf ambities geformuleerd die helpen om deze missie te bereiken en geven richting aan het werk:

- 1 We werken gastgericht. We hebben aandacht voor onze patiënten én aandacht voor onze collega's.
- 2 We zijn onderdeel van zorgnetwerken en zijn continu met onze zorgpartners in verbinding. Door samenwerking kunnen we nóg verder verbeteren.
- 3 We zijn een deskundig ziekenhuis dat acute-, topklinische- en basiszorg levert. Ook zijn we een opleidingsziekenhuis en doen we wetenschappelijk onderzoek.
- 4 We kijken vooruit en spelen in op de uitdagingen die er zijn in de zorg. Wij benutten kansen, zijn toekomstgericht, innovatief én ambitieus.
- 5 We zijn betrouwbaar en werken voortdurend en aantoonbaar aan verbeteringen op het gebied van kwaliteit en veiligheid.

Het volledige strategie document leest u [hier](#).

2.4 Organisatiecontext

De Raad van Bestuur van het Maasstad Ziekenhuis bestaat uit drie leden: Sander Dekker (algemeen bestuurlijk profiel), Kobien Mijland-Bessems (bedrijfskundig profiel) en Anneke van der Leeuw-van Beek (medisch-inhoudelijk profiel). Ieder lid heeft een eigen aandachtsgebied binnen het bestuur en een eigen (zorg)portefeuille.

De Manager Polikliniek legt verantwoording af aan Sander Dekker, die de poliklinieken in zijn portefeuille heeft.

Naast de Raad van Bestuur kent het Maasstad Ziekenhuis de Vereniging Medische Staf, Medisch Specialistisch Bedrijf, Vereniging Medische Staf in Dienstverband en Verpleegkundig Stafbestuur.

De Manager Polikliniek maakt deel uit van het managementteam van het Maasstad Ziekenhuis. Dit team bestaat uit de managers van de verschillende capaciteiten (Kliniek, OK, Acut, Diagnostiek & medisch ondersteunend en Polikliniek), managers van de stafafdelingen en twee managers Kwaliteit & Proces. De managers Kwaliteit & Proces werken in dualiteit met de medisch managers. De Manager Polikliniek werkt intensief samen met een adviesteam van medisch managers.

3. De functie van Manager Polikliniek

3.1 De opgave

Het Maasstad Ziekenhuis zoekt een daadkrachtige, verbindende Manager Polikliniek met een heldere visie, die samen met medisch specialisten, medisch managers, teammanagers en de andere capaciteitsmanagers richting geeft aan de verdere ontwikkeling van de poliklinieken.

Binnen de poliklinieken werken circa 470 medewerkers (350 fte) en ongeveer 20 teammanagers. De opgave ligt in verdere professionalisering: meer uniformiteit voor patiënten, efficiënter omgaan met capaciteit en een optimale afstemming van patiëntinstroom en productie.

Daarnaast zet het Maasstad Ziekenhuis sterk in op digitalisering en innovatie. Nieuwe (digitale) werkwijzen moeten snel en effectief worden geïntegreerd, zodat zowel patiënt als zorgprofessional profiteert. De komende jaren ligt de focus op toekomstbestendige poliklinieken, volgens de principes van waardegedreven zorg.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

De Manager Polikliniek heeft een sleutelrol in het aansturen en verder ontwikkelen van de poliklinieken. De manager geeft leiding aan de teammanagers en ondersteunt hen bij het zo goed mogelijk inrichten van hun afdelingen, met aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers en capaciteit. Door betrokken en zichtbaar leiderschap zorgt de manager voor soepel lopende werkprocessen binnen de poliklinieken. Bij uitdagingen wordt tijdig bijgestuurd en worden oplossingen afgestemd met alle betrokken partners.

Het doel is om toekomstbestendige poliklinieken te realiseren, waar zorg op de juiste plek wordt aangeboden en kwaliteit verbetert volgens waardegedreven principes. Daarnaast is het de bedoeling dat medewerkers flexibel en efficiënt werken in een positieve werkomgeving, zodat zorg toegankelijk blijft tegen verantwoorde kosten. De manager ontwikkelt de visie op de poliklinieken van de toekomst en vertaalt deze naar concrete projecten, met blijvende aandacht voor medewerkers, kwaliteit en financiën.

De samenwerking met medisch specialisten is hierbij essentieel. De manager voert tactisch en strategisch capaciteitsmanagement uit, in nauwe samenwerking met de managers van andere capaciteiten en met ondersteuning van de afdeling Integraal Capaciteitsmanagement.

De Manager Polikliniek zet uniforme werkprocessen op die aansluiten bij de overige capaciteiten van het ziekenhuis. Op basis van de zorgvisie, productiebegroting en eigen analyses stuurt de manager bij op tactisch en strategisch niveau. Er wordt nauw samengewerkt met andere capaciteitsmanagers en met de managers Kwaliteit & Proces, die samen met de medisch managers een vertaling maken van de strategie.

3.3 Profiel

De Manager Polikliniek beschikt over:

- ▶ Een afgeronde WO Master, bijvoorbeeld met een achtergrond in bedrijfskunde, gezondheidswetenschappen, zorgmanagement of een vergelijkbaar vakgebied.
- ▶ Ruime en aantoonbare leidinggevende ervaring op tweede echelon, met een grote span of control. Dit binnen een complexe zorgorganisatie of een andere omvangrijke dienstverlenende omgeving. Ervaring in een ziekenhuisomgeving is een pré.
- ▶ Bewezen ervaring in het aansturen van teammanagers, waarbij wordt gewerkt binnen de kaders van wet- en regelgeving, cao-afspraken en beleid.
- ▶ Sterk voorbeeldgedrag als leidinggevende: helder in communicatie, verbindend in samenwerking en gericht op een veilige en prettige werk- en leeromgeving.
- ▶ Ervaring met tactisch en strategisch capaciteitsmanagement, en het vermogen om vanuit data en visie te sturen.
- ▶ Kennis van én affiniteit met digitalisering en procesoptimalisatie binnen de zorg, en de vaardigheid om deze succesvol te implementeren.
- ▶ Het vermogen om strategische doelen te vertalen naar uitvoerbare plannen met concrete resultaten.
- ▶ Ruime ervaring met verander- en verbeterprocessen in multidisciplinaire teams en een talent voor het begeleiden van teams door transities.
- ▶ Sterke financiële en organisatorische vaardigheden, met aandacht voor doelmatige inzet van mensen, middelen en budgetten.
- ▶ Uitstekende samenwerkingsvaardigheden, met het vermogen om effectief op te trekken met medisch specialisten en andere zorgprofessionals.

3.4 Aanvullende competenties

De ideale Manager Polikliniek is een krachtige, inspirerende leider die koers houdt in een complexe zorgomgeving en mensen meeneemt in verandering.

- ▶ Mensgericht en betrokken: ziet de mens achter de professional en weet de balans te bewaren tussen kwaliteit van zorg, tevreden medewerkers en organisatiedoelen.
- ▶ Intrinsiek gemotiveerd: heeft een oprechte drijfveer om bij te dragen aan toekomstbestendige zorg én aan de verdere ontwikkeling van het Maasstad Ziekenhuis.
- ▶ Inspirerend en verbindend: weet anderen te enthousiasmeren, toont voorbeeldgedrag en staat voor het gezamenlijke belang — ook buiten het eigen domein.
- ▶ Creatief en vernieuwend: durft buiten bestaande kaders te denken en ziet kansen om zorgprocessen slimmer, beter en toegankelijker te maken.
- ▶ Stevig en overtuigend: combineert vernieuwing met daadkracht en kan zowel op de korte als op de lange termijn richting geven en resultaten realiseren.
- ▶ Besluitvaardig en standvastig: houdt koers, neemt besluiten wanneer dat nodig is en blijft effectief onder druk of bij tegenslagen.
- ▶ Coachend leider: geeft vertrouwen, creëert ruimte voor eigenaarschap en stimuleert medewerkers in hun professionele ontwikkeling.
- ▶ Analytisch en strategisch sterk: kan data, processen en capaciteit met elkaar verbinden en op basis daarvan doelgericht sturen.
- ▶ Toekomstgericht en innovatief: heeft een natuurlijke interesse in digitalisering, vernieuwende werkwijzen en het continu verbeteren van zorgprocessen.
- ▶ Organisationsensitief: begrijpt de dynamiek van een ziekenhuisorganisatie en weet belangen van verschillende disciplines op een verbindende manier bij elkaar te brengen.
- ▶ Communicatief sterk en samenwerkingsgericht: luistert goed, zoekt actief verbinding en weet collega's op alle niveaus mee te nemen in verandering.

4. Wat biedt Maasstad Ziekenhuis?

Het Maasstad Ziekenhuis biedt een rol met impact, dynamiek en ruimte om echt het verschil te maken. Het betreft een fulltime functie voor 36 uur per week. In eerste instantie wordt een jaarcontract geboden, dat, bij goed bevinden van beide kanten, kan worden omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd. De functie is ingeschaald in FWG 80, conform CAO ziekenhuizen.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseurs van Leeuwendaal voeren allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in week 12 en 13.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in week 14 gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Maasstad Ziekenhuis

2 Selectiegesprekken door Maasstad Ziekenhuis

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en/of adviescommissies bij de opdrachtgever op woensdag 15 april.

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 1-5-2026.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

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 Maasstad Ziekenhuis. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Quirine Damen en Quirine Damen, adviseurs executive search in samenwerking met Job Schouten, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).