



Wervingsprofiel

Clustermanager Mens & Organisatie

Lid MT, FWG 80

29 mei 2026

Opdrachtgever Canisius Wilhelmina Ziekenhuis

Adviseur Nicole Prins

Aanvraagnummer A08009



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Canisius Wilhelmina Ziekenhuis	3
2.2	Missie en visie	3
2.3	Strategische koers 2026-2028	4
2.4	Organisatiecontext	4
3.	De functie van Clustermanager Mens & Organisatie	5
3.1	De opgave	5
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	6
3.3	Profiel	6
4.	Wat biedt CWZ?	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 clustermanager Mens & Organisatie bij het Canisius Wilhelmina Ziekenhuis. In dit document duiden we de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen voor CWZ. We geven je ook inzicht in de uitdagingen, verantwoordelijkheden van deze positie en de kwaliteiten die ervoor nodig zijn. Tot slot tref je een beschrijving van de selectieprocedure aan. We zien je reactie graag tegemoet en kijken uit naar een persoonlijke ontmoeting.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [CWZ \(Canisius Wilhelmina Ziekenhuis\) Nijmegen.](#)

2. De organisatie

2.1 Canisius Wilhelmina Ziekenhuis

Canisius Wilhelmina Ziekenhuis (CWZ) bestaat al ruim 175 jaar. In 1974 zijn het katholieke Canisius ziekenhuis en het protestante Wilhelmina ziekenhuis samengevoegd tot CWZ. Met 28 medische specialismen, bijna 4.000 medewerkers en zo'n 125 vrijwilligers leveren zij elke dag persoonlijke, passende en innovatieve zorg die bijdraagt aan de gezondheid en kwaliteit van leven in de regio Nijmegen. Jaarlijks bezoeken zo'n 280.000 patiënten de poliklinieken en het ziekenhuis telt circa 400 bedden. Naast de specialistische basiszorg bieden ze ook complexe medische zorg in topklinische expertisecentra. Hierdoor bezoeken ook mensen van buiten de regio CWZ.

Als topklinisch tweedelijns ziekenhuis investeert CWZ in waardegedreven en toekomstbestendige zorg. Dit doen ze onder andere door regionale samenwerking binnen "Nijmegen op één lijn" (NOEL). Binnen NOEL werken ze met de regionale zorgpartners, onderwijsinstellingen, het sociaal domein, gemeenten en zorgverzekering VGZ aan verschillende projecten en initiatieven op het gebied van arbeidsmarkt, digitale transformatie en zorgsamenwerking. Daarnaast wordt er landelijk samengewerkt binnen het STZ (Samenwerkende Topklinische Ziekenhuizen). Als opleidingsziekenhuis is het opleiden van zorgprofessionals één van de kerntaken van CWZ.

CWZ is ook onderdeel van Santeon, een samenwerking van 7 STZ-ziekenhuizen verspreid over het land. Het Santeon project "Zorg bij jou" is een voorbeeld van deze samenwerking waarin zorgpaden gedigitaliseerd worden en zorg op afstand mogelijk wordt gemaakt.

2.2 Missie en visie

De aard en omvang van de uitdagingen in de zorg zijn enorm. Dit geldt uiteraard ook voor CWZ. Het besef dat het echt anders moet is meer dan duidelijk. CWZ wil van betekenis zijn én het verschil blijven maken voor patiënten, medewerkers en regionale partners.

De missie van CWZ luidt: *"Wij bieden persoonlijke, passende en innovatieve zorg, die bijdraagt aan de gezondheid en kwaliteit van leven van de inwoners in onze regio."* Vanuit deze missie werkt CWZ iedere dag aan zorg die mensgericht, toegankelijk en toekomstbestendig is. De kernwaarden samen, open en duurzaam vormen daarbij het fundament. Binnen de familiecultuur van CWZ staat de samenwerking met patiënten, collega's en regionale partners centraal, met gelijkwaardigheid, transparantie en innovatie als belangrijke uitgangspunten.

De visie van CWZ is: *"Samen met onze partners de zorg in de regio van goede kwaliteit, toegankelijk en betaalbaar houden."* Deze visie sluit aan op de maatschappelijke uitdagingen waar de zorg voor staat, zoals vergrijzing, toenemende zorgvraag en personeelstekorten.

Vanuit haar rol als tweedelijns topklinisch ziekenhuis en betrouwbare regionale partner zet CWZ daarom in op intensieve samenwerking, innovatie, wetenschap en waardegedreven zorg. De strategie richt zich op het versnellen en versterken van regionale samenwerking en het ontwikkelen van duurzame zorgoplossingen.

2.3 Strategische koers 2026-2028

De strategische koers van CWZ voor 2026–2028 is gericht op het toegankelijk, betaalbaar en toekomstbestendig houden van de zorg in de regio. Om deze ambitie te realiseren, werkt CWZ vanuit vijf strategische pijlers:

▶ **Fundament op orde**

CWZ wil een financieel gezonde, wendbare en gelijkgerichte organisatie blijven. Daarbij is aandacht voor doelmatigheid, duurzaamheid, strategisch capaciteitsmanagement en toekomstbestendig vastgoed.

▶ **Onze collega's**

Medewerkers vormen het hart van de organisatie. CWZ investeert daarom in vitaliteit, professionele ontwikkeling, leiderschap en een veilige en inclusieve werkomgeving.

▶ **Regionale samenwerking**

Samen met zorg- en welzijnspartners werkt CWZ aan toegankelijke zorg in de regio. Door intensieve samenwerking wil het ziekenhuis bijdragen aan de juiste zorg op de juiste plek en de druk op de zorg verlichten.

▶ **Zorgtransformatie en digitalisering**

CWZ zet in op passende en innovatieve zorg, ondersteund door digitale toepassingen, data en technologie. Hierbij staan zelfredzaamheid van patiënten, digitale zorg en efficiëntere zorgprocessen centraal.

Opleiden, wetenschap en innovatie

Als topklinisch ziekenhuis investeert CWZ in onderzoek, innovatie en het opleiden van zorgprofessionals. Hiermee wil de organisatie bijdragen aan de ontwikkeling van toekomstbestendige en hoogwaardige zorg.

2.4 Organisatiecontext

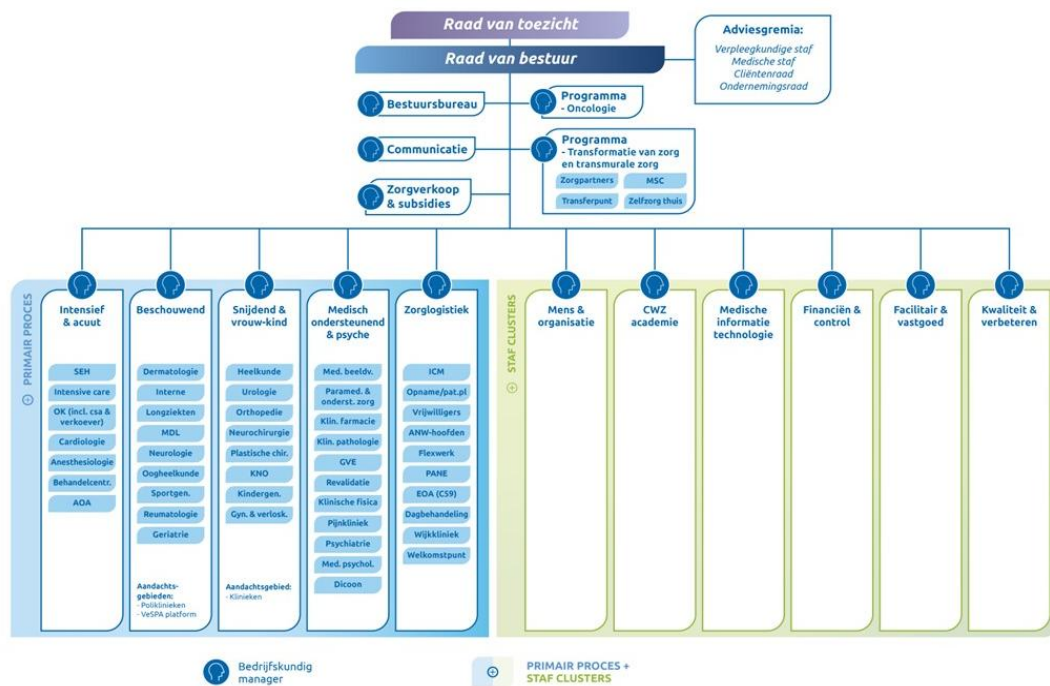
Canisius Wilhelmina Ziekenhuis wordt bestuurd door de raad van bestuur, die eindverantwoordelijk is voor de strategie, het beleid, de financiering en het realiseren van de organisatiedoelstellingen. De raad van bestuur bestaat uit twee personen die een collegiaal bestuur vormen: Ankie van Rossum (voorzitter) en Jos Wannet (lid). In juli 2026 zal Robert Janssen (lid) worden toegevoegd aan de raad van bestuur.

De raad van bestuur werkt nauw samen met de Vereniging Medische Staf, de Verpleegkundige Staf, de Ondernemingsraad en de Cliëntenraad. Deze advies- en medezeggenschapsorganen leveren vanuit hun eigen expertise een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van beleid, kwaliteit van zorg en organisatieontwikkeling en zijn belangrijke samenwerkingspartners.

De raad van toezicht houdt integraal toezicht op het beleid van de raad van bestuur en op de algemene gang van zaken binnen CWZ als maatschappelijke onderneming. De raad van toezicht staat de raad van bestuur met advies terzijde.

De organisatie van CWZ is opgebouwd uit vijf zorgclusters en negen stafclusters en twee programma's. Binnen de zorgclusters zijn de verschillende zorgeenheden ondergebracht, waarbij per eenheid sprake is van duaal management: een manager bedrijfsvoering werkt samen met een medisch leider.

Het organogram van CWZ ziet er als volgt uit:



Het stafcluster Mens & Organisatie (M&O) is een van de negen stafclusters en volop in ontwikkeling. Het cluster bestaat uit

3 verschillende domeinen:

- 1 M&O services bestaande uit de frontoffice, personeels- en salarisadministratie en functioneel applicatiebeheer.
- 2 Beleid en Advies bestaat uit een team van HR adviseurs, HR businesspartners en strategisch HR businesspartners.
- 3 M&O expertteam bestaat uit doktersassistenten, casemanagers verzuim, loopbaanconsulenten, recruiters en (strategisch) adviseurs.

Ter ondersteuning van het management op M&O-vraagstukken wordt er binnen de dienstverlening gewerkt met interne samenwerkingsaccounts waarin alle domeinspecialisaties op basis van de vraag vertegenwoordigd zijn.

3. De functie van Clustermanager Mens & Organisatie

3.1 De opgave

De strategie van CWZ vraagt om een actieve, resultaatgerichte houding van het cluster M&O. Het cluster geeft op basis van vakkennis en betrokkenheid bij de organisatie, gevraagd en ongevraagd advies. M&O is expert in het HR-vak, en biedt ondersteuning in de vorm van effectieve dienstverlening aan de raad van bestuur, het management en de medewerkers. M&O is eigenaar van de HR-processen binnen CWZ en draagt zorg voor optimalisatie en de doorontwikkeling hiervan. Het cluster is intern en extern zichtbaar en zorgt dat men weet waarvoor men bij M&O terecht kan.

Het cluster M&O bevindt zich in een fase van doorontwikkeling. Na een periode waarin structuur en rolverdeling ontbraken, is een belangrijke stap gezet: er is meer duidelijkheid aangebracht, rollen zijn kritisch tegen het licht



gehouden en het cluster is strategischer geïmponeerd. De basis staat, maar de opgave is nu om de ingezette lijn vast te houden en verder te borgen.

Dit betekent onder meer het verder versterken van de organisatorische inrichting, het verduidelijken van rollen en verantwoordelijkheden en het blijven evalueren van recente ontwikkelingen binnen de structuur en aansturing. Het cluster heeft behoefte aan een manager die richting geeft, verbinding maakt en zorgt voor continuïteit.

Inhoudelijk liggen er belangrijke dossiers op tafel. De arbeidsmarktkrapte vraagt om een heldere visie op goed werkgeverschap: wat maakt CWZ een aantrekkelijke werkgever en hoe behoud je medewerkers voor de langere termijn? Verzuim en duurzame inzetbaarheid zijn nauw met elkaar verbonden en vragen om een structurele aanpak. Sociale veiligheid en inclusie zijn thema's die ziekenhuisbreed aandacht verdienen. Cultuur en leiderschap speelt in veel van deze thema's een sleutelrol: leidinggevend moeten in staat zijn om een veilige en stimulerende werkomgeving te creëren. Dat is dan ook een belangrijk thema op de agenda, in samenwerking met de CWZ academie. Tot slot is data-gedreven werken een groeiende opgave: beleid onderbouwen en bijsturen op basis van cijfers en inzichten. Deze dossiers vragen om een strategische, resultaatgerichte én koersvaste benadering.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

Als Clustermanager M&O geef je leiding aan een team van circa 35 professionals. Als manager stel je kaders, bied je ruimte voor autonomie en versterk je actief het eigenaarschap van je medewerkers. Je hebt een duidelijke visie op het vakgebied en werkt samen met het team aan een stevige en herkenbare positie van M&O binnen de organisatie.

Je bent lid van het managementteam en fungeert als stevige gesprekspartner richting de raad van bestuur en het primair proces. Je verbindt strategische M&O-vraagstukken aan de bredere organisatiedoelstellingen en weet complexe thema's helder te vertalen naar beleid en praktijk. Je vertegenwoordigt en profileert het cluster binnen de organisatie, communiceert helder en transparant, en spreekt aan waar dat nodig is. Samen met de andere MT-leden draag je de integrale verantwoordelijkheid voor de CWZ-brede doelstellingen, waarbij gezamenlijk wordt opgetrokken om resultaten te behalen.

Extern onderhoud je samenwerkingsrelaties met collega-ziekenhuizen binnen STZ-verband en met regionale zorgpartners via landelijke en regionale samenwerkingsverbanden, zoals Santeon en NOEL. Binnen deze verbanden lever je een actieve bijdrage aan het versterken en toekomstbestendig organiseren van de zorg.

3.3 Profiel

Wij zoeken een inspirerende, resultaatgerichte en mensgerichte clustermanager die het cluster M&O stevig positioneert en verder ontwikkelt binnen een complexe, professionele zorgorganisatie.

De ideale kandidaat is een ervaren leider met visie, die richting geeft en deze weet te vertalen naar concrete resultaten. Je beweegt gemakkelijk tussen strategisch, tactisch en operationeel niveau en hebt een scherp begrip van het speelveld binnen een ziekenhuis of vergelijkbare complexe organisatie. Je bent organisatiesensitief en weet effectief te schakelen tussen verschillende belangen en niveaus. Je beschikt over inhoudelijke kennis van HR, en organisatieontwikkeling, en hebt ervaring met verandermanagement en implementatietrajecten. Je bent analytisch en creatief en toont implementatiekracht. Indien nodig ben je ook bereid om zelf operationeel mee te denken of te handelen.

Als clustermanager creëer je een veilige en transparante werkomgeving waarin vertrouwen centraal staat. Tegelijkertijd ben je besluitvaardig: je durft knopen door te hakken, gaat lastige gesprekken niet uit de weg en bent kritisch en scherp wanneer dat nodig is. Je leiderschapstijl kenmerkt zich door het geven van autonomie aan professionals, binnen duidelijke kaders.

Je combineert een mensgerichte benadering met zakelijk inzicht. Je bent communicatief sterk, luistert goed en weet met een menselijke touch impact te maken, zonder het organisatiebelang uit het oog te verliezen. Daarbij heb je oog voor cijfers, begrijp je de financiële context en weet je deze te vertalen naar effectieve sturing.

Als persoon ben je energiek, ambitieus en positief. Je hebt een no-nonsense mentaliteit, bent nuchter en blijft staan onder druk. Je bent een sterke persoonlijkheid met drive, integriteit en respect als basis voor je handelen.

Verder voldoe je aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Je beschikt over academisch werk- en denkniveau en hebt meerdere jaren ervaring in een eindverantwoordelijke HR-managementfunctie.
- ▶ Je hebt aantoonbare ervaring binnen grote, complexe organisaties, bij voorkeur in de ziekenhuis- of zorgsector.
- ▶ Je hebt een duidelijke en onderbouwde visie op de rol en toegevoegde waarde van M&O en weet deze te vertalen naar praktijk en resultaat.
- ▶ Je beschikt over actuele kennis van relevante wet- en regelgeving, de CAO Ziekenhuizen en AMS, en bent vertrouwd met bijbehorende procedures, richtlijnen en werkwijzen.
- ▶ Je hebt ervaring met data-gedreven werken en beschikt over kennis van ken- en stuurgetallen, die je effectief inzet in sturing en besluitvorming.
- ▶ Je hebt aantoonbare kennis van veranderprocessen, managementprincipes en projectmanagement en weet deze succesvol toe te passen.
- ▶ Je hebt goed inzicht in de structuur en dynamiek van een grote (ziekenhuis)organisatie, inclusief bestuurlijke verhoudingen en beleids- en besluitvormingsprocessen.
- ▶ Je volgt actief de ontwikkelingen binnen het vakgebied M&O en weet deze te vertalen naar concrete innovaties en verbeteringen binnen de organisatie.

4. Wat biedt CWZ?

De organisatie biedt een veelzijdige en uitdagende functie binnen een topklinisch ziekenhuis in Nijmegen, vol met ontwikkelkansen, inspirerende collega's en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Je krijgt een contract voor onbepaalde tijd met een inschaling in FWG 80 conform de CAO Ziekenhuizen.

5. De selectieprocedure

We ontvangen je sollicitatie graag uiterlijk **zondag 21 juni 2026**. De selectie kent vervolgens drie fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Nicole Prins, adviseur executive search, voert namens Leeuwendaal allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht in de periode van **24 juni tot en met 3 juli**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, medio juli gepresenteerd aan het CWZ. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste selectieronde.

2 Selectiegesprekken door CWZ

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gesprek met de selectie- en adviescommissie bij het CWZ in week 29/30. Aansluitend vindt nog een tweede verdiepende gespreksronde plaats in week 30/31.

3 Referenties en arbeidsvoorwaardengesprek

Na de twee gespreksrondes wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hier voor 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 **vóór 1-8-2026**.

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 vind je ook op de website van CWZ. We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Nicole Prins, senior adviseur executive search in samenwerking met Job Schouten, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).