



Wervingsprofiel

Manager Mens, Organisatie en Ontwikkeling

Met de drive voor toekomstgerichte en innovatieve topzorg op Zuid

5 juni 2026

Opdrachtgever Maasstad ziekenhuis

Adviseurs Marcel ten Berge en Nicole Prins

Aanvraagnummer A07988



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Maasstad ziekenhuis	3
2.2	Missie, visie en kernwaarden	4
2.3	Strategie 2028	4
2.4	Organisatiecontext	4
3.	De manager Mens, Organisatie en Ontwikkeling	6
3.1	De positie	6
3.2	De opgave	6
3.3	Profiel	7
4.	Wat biedt Maasstad ziekenhuis?	8
5.	De selectieprocedure	8

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager Mens, Organisatie & Ontwikkeling bij het Maasstad ziekenhuis (hierna ook wel kortweg aangeduid met Maasstad). Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij deze mooie positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze interessante 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:

<https://www.maasstadziekenhuis.nl/over-maasstad-ziekenhuis>

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 Missie, visie en kernwaarden

Missie

Het Maasstad ziekenhuis wil de kwaliteit van leven van patiënten verbeteren. Wij doen dat deskundig en betrouwbaar.

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.

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 dat 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 de 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 lees je [hier](#).

2.4 Organisatiecontext

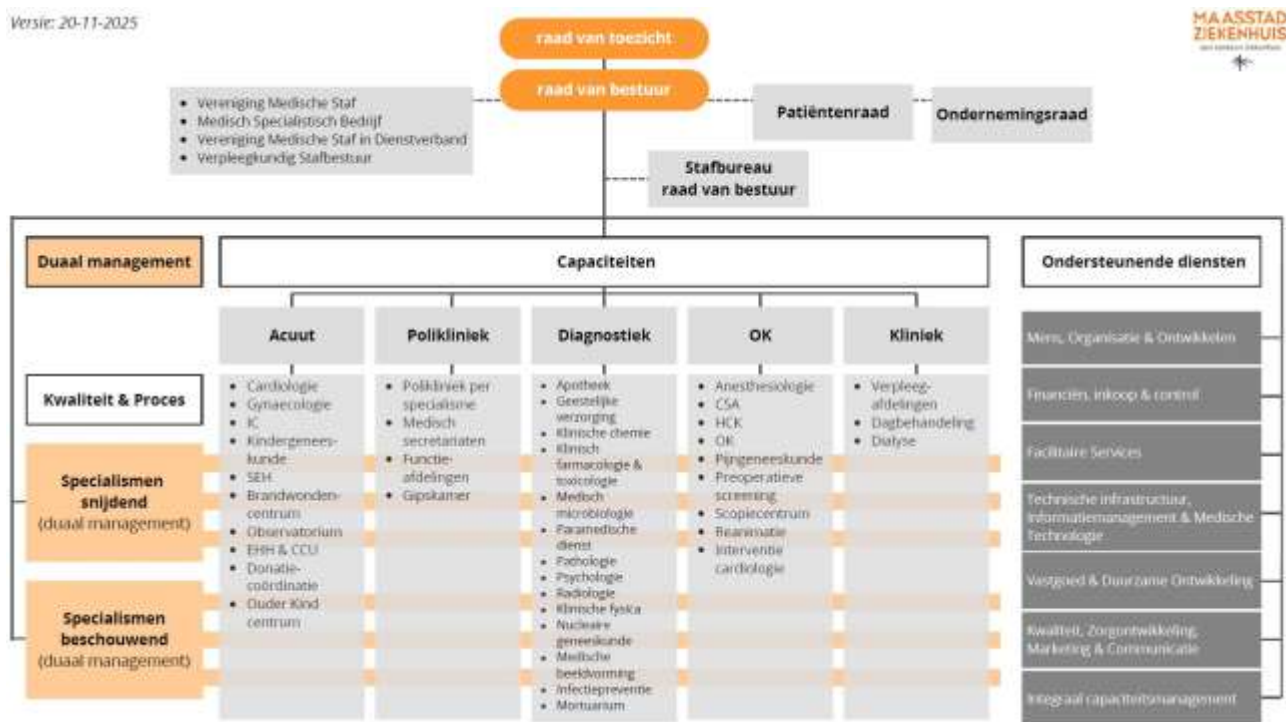
De raad van bestuur van het Maasstad ziekenhuis bestaat uit drie leden: Sander Dekker (algemeen bestuurlijk profiel), Kobien Mijland-Bessems (bedrijfskundig profiel) en Anneke van der Leeuw-van Beek (medisch-inhoudelijk profiel). Ieder lid heeft een eigen aandachtsgebied binnen het bestuur en een eigen (zorg)portefeuille. Naast de raad van bestuur kent het Maasstad ziekenhuis de Vereniging Medische Staf, Medisch Specialistisch Bedrijf, Vereniging Medische Staf in Dienstverband en Verpleegkundig Stafbestuur.

Het Maasstad ziekenhuis heeft bewust gekozen voor een matrix structuur omdat deze organisatievorm beter past bij de inhoud, complexiteit en toekomstige opgaven van de zorg (o.a. voortkomend uit IZA/AZWA) waarin het ziekenhuis opereert. De keuze is gebaseerd op een combinatie van strategische, zorginhoudelijke en organisatorische redenen.

De zorg die het Maasstad levert is complex (acute zorg, topklinische zorg), multidisciplinair, en vaak chronisch of ketenbreed. Patiënten bewegen zich in het matrixmodel (dat in ontwikkeling is) niet langs afdelingen, maar langs zorgpaden. In de strategie van het Maasstad ziekenhuis is expliciet benoemd dat zorg steeds meer wordt georganiseerd rondom de patiëntreis in plaats van het specialisme. Als Santeon ziekenhuis werkt Maasstad aan waardegedreven zorg. Dat betekent dat in dit model meerdere disciplines samen verantwoordelijk zijn voor één zorgpad, zorgteams samen sturen op uitkomsten, doorlooptijd en capaciteit. Met elkaar wordt vanuit de strategie gewerkt aan optimalisatie van het matrixmodel, toekomstbestendige en innovatieve zorg.

Het Maasstad ziekenhuis werkt intensief samen in Coöperatie Zorg op Zuid, regionale netwerken en Santeon-samenwerkingen. Netwerkgorg vraagt om een organisatie die niet naar binnen gekeerd is, maar flexibel kan samenwerken met externe partners.

Het organogram van het Maasstad ziekenhuis ziet er nu als volgt uit, de verdere optimalisatie loopt via een bestuurlijke werkagenda waarbij de koers hetzelfde blijft:



3. De manager Mens, Organisatie en Ontwikkeling

3.1 De positie

Je vervult op jouw vakgebied binnen het Maasstad ziekenhuis een stevige strategische positie, maakt deel uit van het centrale managementteam en geeft leiding aan de afdeling MO&O. De manager MO&O stuurt direct de zes teamleiders, drie HR business partners, jurist en secretaresse aan. Inhoudelijk schakelt de manager MO&O met betrekking tot de Maasstad Academie (waaronder leren & ontwikkelen, opleiden & begeleiden en wetenschap) met Anneke van der Leeuw-van Beek. Voor HR (waaronder HR advies en expertise, HR services, HR bedrijfsgezondheid en vitaliteit) werkt de manager MO&O samen met Sander Dekker.

Als manager MO&O draag je vanuit jouw positie bij aan de ambities van het Maasstad ziekenhuis en ben je sparringpartner van en adviseur voor de raad van bestuur en andere interne stakeholders zoals management, ondernemingsraad, PAR, VMS en VSB. Daarmee schakel je tussen strategisch, tactisch en operationeel niveau en combineer je het leidinggeven aan de eigen afdeling met een organisatie brede focus op de doorontwikkeling en positionering van het Maasstad ziekenhuis als professioneel Santeon en STZ ziekenhuis op Rotterdam Zuid.

In deze positie ben je verantwoordelijk voor de aansturing van de brede MO&O afdeling en bijbehorend managementteam. Het werkterrein van MO&O omvat naast de HR dienstverlening ook de Maasstad Academie inclusief wetenschappelijk onderzoek. Bij MO&O werken in totaal circa 90 medewerkers die verdeeld zijn over diverse teams met ieder een eigen teamleider. Zo bestaat HR services uit de salarisadministratie, de personeelsadministratie en functioneel beheer. Het team bedrijfsgezondheid en vitaliteit richt zich op duurzame inzetbaarheid, verzuimbegeleiding en preventie. Dit doen zij in nauwe samenwerking met externe partners zoals de arbodienst. Het team HR advies & expertise bestaat uit HR-adviseurs, beleidsontwikkeling, recruitment en het flexbureau dat de flexpool van het ziekenhuis beheert. Tot slot is er de Maasstad Academie die op hoofdlijnen bestaat uit de teams leren & ontwikkelen, begeleiden & opleiden en wetenschap. Het team leren & ontwikkelen houdt zich onder andere bezig met leiderschapsontwikkeling, innovatie en medische vervolgoopleidingen. Het team opleiden & begeleiden is verantwoordelijk voor werving, selectie en het begeleiden van studenten verpleegkunde, het stagebureau en de opleidingsbegroting inclusief bijbehorende subsidies voor opleiding. Het wetenschapsbureau richt zich op het ondersteunen en faciliteren van kennisontwikkeling en onderzoek binnen de organisatie.

3.2 De opgave

De aard en omvang van de uitdagingen in de zorg zijn enorm. Ook het Maasstad ziekenhuis staat voor de uitdaging om (o.a.) met minder personeel kwalitatief goede en toekomstbestendige zorg te blijven leveren. Het besef dat het echt anders moet is meer dan duidelijk. Vanuit netwerksamenwerking, de keuze voor de matrixorganisatie en de koers zoals neergelegd in de Strategie 2028, werkt het Maasstad ziekenhuis aan toekomstbestendige acute en topklinische zorg. Dit vraagt om andere manieren van organiseren, een slimme inzet van mensen, technologie (o.a. digitalisering) en strategische HR-oplossingen. MO&O kan en zal een belangrijke rol vervullen in deze transformatie van organisatie, zorg en dienstverlening. Als manager MO&O weet je samen met jouw professionals op inspirerende wijze mee te sturen in deze ontwikkeling van het Maasstad ziekenhuis. Je beschikt over een visie op de doorontwikkeling van de organisatie, de zorg en de dienstverlening en weet deze met elkaar door te vertalen naar concrete samenwerkingsvormen, stuur- en werkgroepen, programma's en acties. MO&O wordt daarbij ook nadrukkelijk gepositioneerd als een adviserend en ondersteunend partner, dicht op de zorg en in nauwe verbinding met de dagelijkse praktijk.

Een belangrijk actueel onderwerp is de evaluatie en aanscherping van de huidige matrixstructuur met als doel meer duidelijkheid in verantwoordelijkheden te scheppen en de integrale samenwerking te versterken. Andere thema's die op de agenda staan, zijn onder meer het verstevigen van de opleidingsfunctie van het ziekenhuis en het verder opzetten van het wetenschappelijk onderzoek.



Er is behoefte aan meer structuur, samenhang en borging van opleiden, ontwikkeling en wetenschap. Meer in algemene zin is er aandacht voor het ontwikkelen van het strategisch HR beleid, de bedrijfscultuur, het leer- en ontwikkelklimaat en de sociale veiligheid binnen de organisatie.

Als leidinggevende draag je naast deze opgaven ook bij aan een samenhangende, stabiele en toekomstbestendige MO&O afdeling. De afdeling heeft wisselingen in bezetting gehad en is nu onder leiding van de manager MO&O a.i. verder in ontwikkeling. De basis in de dienstverlening staat en geeft de ruimte om te sturen op rolontwikkeling bij teamleiders en de professionals.

Je bouwt op inspirerende wijze met elkaar aan een krachtig en toekomstbestendig team dat bijdraagt aan de koers en ambities van het Maasstad ziekenhuis. Je hebt daarbij een uitstekend oog voor de ontwikkeling van het MO&O-MT, versterkt de teamleiders in hun rol, stuurt op (meer) integrale samenwerking en staat voor een stevige positionering van MO&O met meerwaarde voor de diverse interne stakeholders.

3.3 Profiel

Je bent als manager MO&O een stevige, mensgerichte en strategische leider die richting geeft aan de afdeling die in beweging is. Je verbindt visie aan uitvoering en weet met overtuiging en sensitiviteit koers te houden in een dynamische omgeving waar medische, organisatorische en menselijke belangen samenkomen.

Als natuurlijke verbinder en netwerker beweeg je moeiteloos tussen verschillende gremia: van zorgprofessionals en management tot raad van bestuur en externe stakeholders. Met een scherp gevoel voor het krachtenveld binnen de organisatie weet je draagvlak te creëren, belangen te wegen en besluiten te nemen die bijdragen aan het grotere geheel van het Maasstad ziekenhuis.

Je beschikt over een heldere strategische visie op organisatieontwikkeling, HR, Leren & Ontwikkelen en wetenschap binnen een ziekenhuis en weet dat vanuit een innovatieve koers te vertalen naar concrete stappen. Daarbij wordt continu de balans gezocht tussen lange termijn koers en operationele slagkracht; van het versterken van de basis en het reduceren van verzuim en verloop, tot het prioriteren van projecten en het realiseren van zichtbare verbeteringen.

Je stijl van leidinggeven is warm zakelijk, toegankelijk, transparant en authentiek, met ruimte voor humor. Je bent empathisch en luistert actief, maar durft ook scherpe keuzes te maken en lastige boodschappen te brengen. Je bent een stevige leider die staat voor de afdeling en rugdekking geeft. Met jouw senioriteit coach je jouw teamleiders en zet je in op kracht en persoonlijke ontwikkeling.

Met sterke analytische vaardigheden en organisatietalent breng je overzicht in complexiteit en maak je nieuwe inhoud jezelf snel eigen. Door integraal te denken en verbanden te leggen tussen de verschillende disciplines van MO&O, wordt de afdeling sterker gepositioneerd binnen het ziekenhuis en richting bestuur.

Je hebt ervaring in veranderopgaven en cultuurtransities en weet beweging te creëren; van reactief naar proactief, van papier naar doen. Je bent actiegericht, ondernemend en resultaat gedreven en doet wat je belooft. Je toont eigenaarschap en beschikt daarmee over het gewenste voorbeeldgedrag. Met aandacht voor zowel de “zachte” als de “harde” kant van HR én gevoel voor wetenschap en academische ontwikkeling, draag je bij aan een toekomstgerichte en professionele organisatie. Integriteit, betrouwbaarheid en een sterk moreel kompas vormen daarbij jouw basis.

Kortom: je bent een veelzijdige, resultaatgerichte en ambitieuze manager, een echte “spin in het web”, die met scherpzinnigheid, energie en overtuiging werkt aan een sterke, verbonden en ontwikkelgerichte MO&O-afdeling binnen het Maasstad ziekenhuis.

Verder voldoe je aan de volgende belangrijke profieleisen:

- Je beschikt over academisch werk- en denkniveau en hebt ruime meerjarige ervaring in een eindverantwoordelijke HR-managementfunctie.
- Je hebt ruime ervaring in integraal leidinggeven aan verschillende teams en het ontwikkelen van het (midden-) management.
- Je hebt aantoonbare relevante werkervaring binnen grote, complexe zorgorganisatie (bij voorkeur ziekenhuis) of brengt specifieke expertise mee die passend is voor dit profiel.
- Je hebt goed inzicht in de structuur en dynamiek van een grote zorgorganisatie, inclusief bestuurlijke verhoudingen en beleids- en besluitvormingsprocessen.
- Je hebt stevige HR-inhoudelijke kennis op het gebied van organisatieontwikkeling, cultuurtrajecten, arbeidsverhoudingen en strategisch HR-beleid.
- Naast het integrale HR-domein heb je kennis van Leren & Ontwikkelen en wetenschappelijk onderzoek.
- Je beschikt over actuele kennis van relevante wet- en regelgeving, bij voorkeur over de Cao ziekenhuizen en AMS, en bent vertrouwd met bijbehorende procedures, richtlijnen en werkwijzen.
- Je volgt actief de ontwikkelingen binnen je vakgebied en weet deze te vertalen naar concrete innovaties en verbeteringen binnen de organisatie.

4. Wat biedt Maasstad ziekenhuis?

Het Maasstad ziekenhuis biedt een veelzijdige strategische functie met ruimte om bij te dragen aan de toekomst van de organisatie en bijbehorende ontwikkeling van de afdeling MO&O. Het betreft een fulltime dienstverband van 36 uur per week. Verder zijn er verschillende mogelijkheden om je persoonlijk en professioneel verder te ontwikkelen. 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 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 in de periode van 24 juni tot en met 2 juli 2026. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op 8 juli gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Maasstad.

2 Selectiegesprekken door Maasstad Ziekenhuis

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op 15 juli en voor een tweede gesprek op 20 juli. Vervolgens en 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 in week 31 het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure vóór 1 augustus 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 Maasstad Ziekenhuis. We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Nicole Prins en Marcel ten Berge, senior adviseurs executive search in samenwerking met Job Schouten, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).