



Wervingsprofiel

Manager integraal capaciteitsmanagement (ICM)

Slutelrol met impact op toekomstgerichte en innovatieve topzorg op Zuid

2 juli 2026

Opdrachtgever Maasstad ziekenhuis

Adviseurs Marcel Ten Berge en Nicole Prins

Aanvraagnummer A07989



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 integraal capaciteitsmanagement	6
3.1	De positie	6
3.2	Kerntaken	7
3.3	De opgave	8
3.4	Profiel	9
4.	Wat biedt Maasstad ziekenhuis?	9
5.	De selectieprocedure	10

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager integraal capaciteitsmanagement bij het Maasstad ziekenhuis. 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.

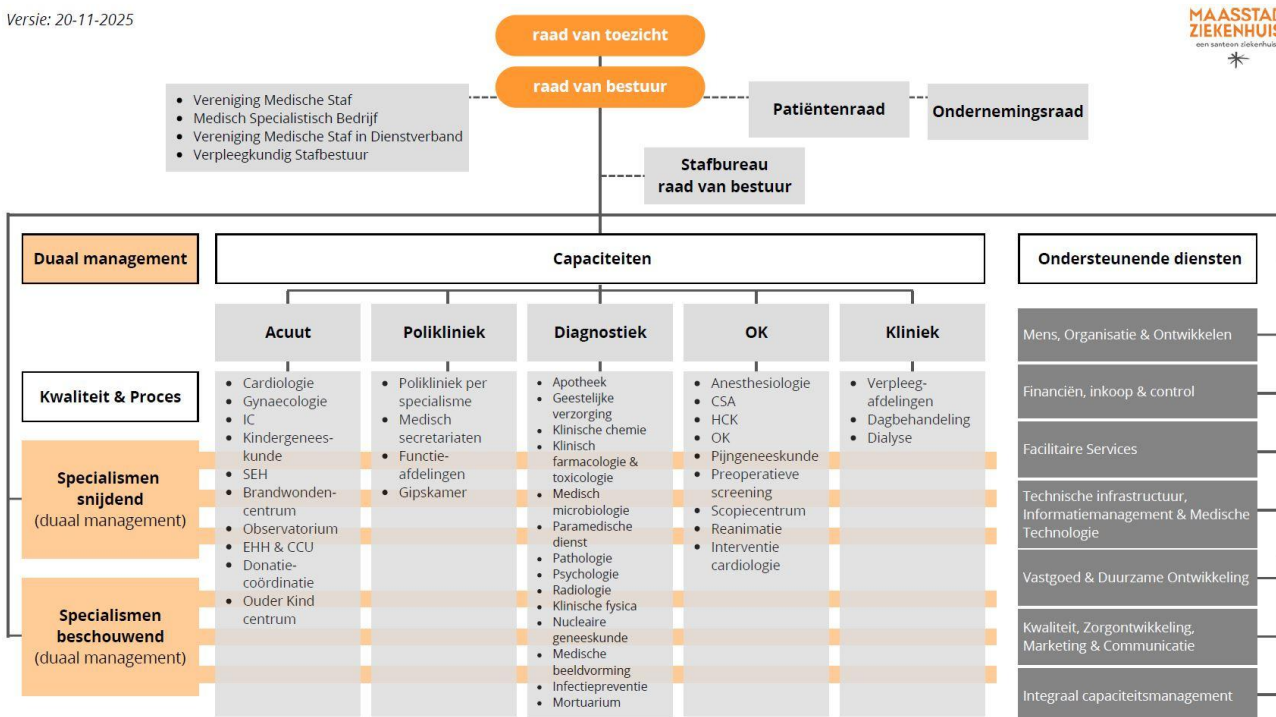
Het Maasstad ziekenhuis heeft bewust gekozen voor een matrix structuur omdat deze organisatievorm beter past bij de inhoud, complexiteit en toekomstige opgaven van de zorg (o.a. voortkomend uit IZA/AZWA) waarin het ziekenhuis opereert. De keuze is gebaseerd op een combinatie van strategische, zorginhoudelijke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

Versie: 20-11-2025



3. De manager integraal capaciteitsmanagement

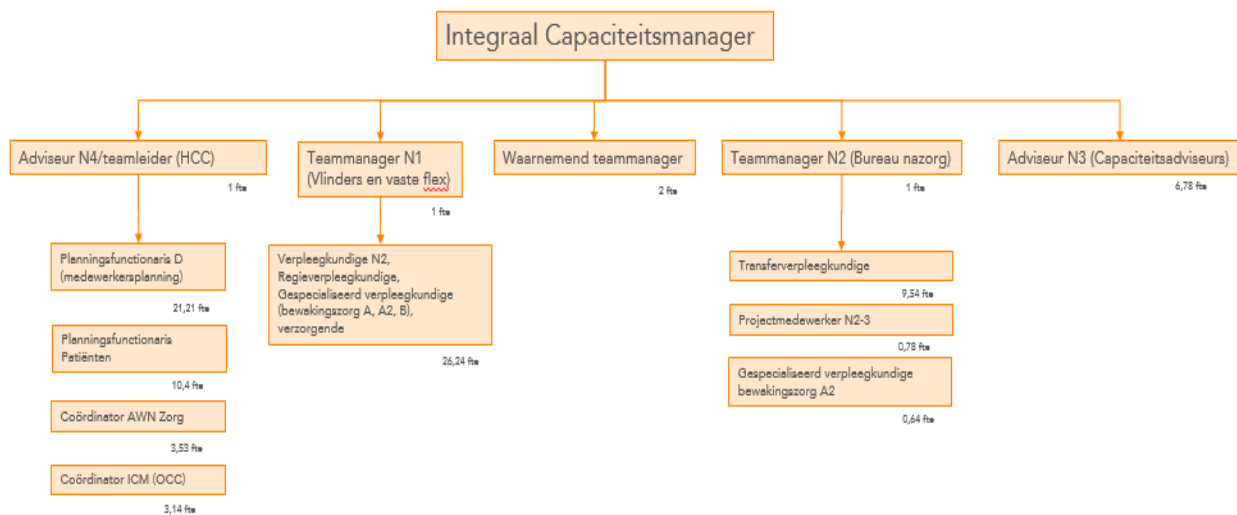
3.1 De positie

Als manager integraal capaciteitsmanagement maak je deel uit van het Management Overleg (MO) en rapporteer je direct aan de raad van bestuur. Je vervult een strategische en tactische spilfunctie op het vlak van het integraal capaciteitsmanagement in het ziekenhuis en geeft leiding aan de afdeling integraal capaciteitsmanagement (ICM) met onder meer de teamleider Hospital Control Center (HCC), de teammanager Vlinderpool en Vaste Flex en de teammanager Bureau nazorg. Totaal omvat de afdeling ICM (inclusief planners en vaste flexpool) zo'n 80 medewerkers.

Als manager integraal capaciteitsmanagement ben je de drijvende kracht binnen Maasstad achter het continu verbeteren van de productiviteit en efficiëntie van de zorgverlening. Je staat voor de ziekenhuisbrede doorontwikkeling van integraal capaciteitsmanagement en weet de raad van bestuur, medisch specialisten, professionals en collega-managers daarin mee te nemen. Je werkt intensief samen op alle niveaus en schakelt (o.a.) met de zorgmanagers van de verschillende capaciteiten, de ICM-aanspreekpunten van de medische staf en de stafafdelingen binnen het Integraal Advies Team (IAT) waaronder Mens, Organisatie & Ontwikkeling, Financiën en Kwaliteit & veiligheid. Je bent voorzitter van het Centraal Capaciteitsoverleg (CCO).

Het Maasstad ziekenhuis werkt al een aantal jaren intensief aan het proactief op elkaar afstemmen van zorgvraag en aanbod over de hele zorgketen. Voor deze integrale benadering zijn zorg logistieke en planningsfuncties samengebracht in de afdeling ICM die op hoofdlijn bestaat uit het Hospital Control Center (HCC), het Capaciteitsadvies team, Bureau Nazorg en de vlinder en vaste Flexpool.

De huidige structuur is de volgende:



Toelichting per onderdeel:

Capaciteitsadvies

Het capaciteitsadvies team bestaat uit 7 capaciteitsadviseurs die rechtstreeks onder de manager integraal capaciteitsmanagement vallen. Zij zijn verantwoordelijk voor de strategische capaciteitsbepaling als onderdeel van de jaarlijkse planning- en controlcyclus. Twee van de adviseurs hebben de rol van analist. Zij richten zich onder meer op het ontwikkelen van BI-analyses en het opstellen van dashboards voor ICM.

Hospital Control Center (HCC)

Het Hospital Control Center wordt aangestuurd door een teamleider HCC die rapporteert aan de manager integraal capaciteitsmanagement. Het HCC heeft voortdurend een actueel inzicht in de patiëntprocessen en beschikbare capaciteit, en vormt een centraal punt van waaruit deze worden gepland en bijgestuurd. Het HCC bestaat uit circa 40 medewerkers verdeeld over:

Het Plannings Control Center (PCC)

Het PCC richt zich op het integraal plannen van zowel patiënten als medewerkers. Medewerkers worden ziekenhuisbreed ingepland, terwijl de patiëntplanning zich uitsluitend richt op de electieve opnames voor de OK. Het team bestaat uit centrale medewerkerplanners (circa 21 fte) en de centrale patiëntenplanning (circa 10 fte).

Het Operational Control Center (OCC)

Het OCC richt zich op de operationele capaciteitssturing. Dit team bestaat uit circa 3 fte.

Avond-nacht-weekend hoofden

De AWN-hoofden zorgen voor de aansturing van de zorgafdelingen op momenten waarop er geen teammanager aanwezig is. Deze groep bestaat uit circa 3 fte.

Vlinderpool en Vaste Flex

De vlinders en de vaste flexmedewerkers vallen hiërarchisch onder één teammanager, welke rechtstreeks rapporteert aan de manager integraal capaciteitsmanagement. Deze teammanager draagt zorg voor een optimale inzet van flexibele (verpleegkundige) capaciteit om fluctuaties in zorgvraag, ziekteverzuim en tijdelijk capaciteitsverlies op te vangen. De medewerkers worden functioneel aangestuurd door de teammanager van de afdeling waar ze op dat moment werken.

De vlinderpool bestaat uit (verpleegkundige) medewerkers die flexibel over afdelingen heen worden ingezet voor de opvang van ziek en piek op de dag zelf. De vaste flex-medewerkers zijn medewerkers met vaste uren die ingezet worden bij een afdeling voor een bepaalde langere periode. In totaal werken hier circa 15 medewerkers.

Bureau nazorg

Bureau nazorg wordt aangestuurd door een teammanager die rechtstreeks rapporteert aan de manager integraal capaciteitsmanagement. Het team bestaat uit transferverpleegkundigen, projectmedewerkers en gespecialiseerd verpleegkundigen (totaal circa 15 medewerkers) en richt zich op het organiseren en opstarten van de nazorg buiten het ziekenhuis voor patiënten die het Maasstad Ziekenhuis na opname verlaten.

Waarnemend teammanager

De functie van waarnemend teammanager is een nieuwe rol binnen het Maasstad Ziekenhuis. Wanneer er geen vervangingsopdracht is, ondersteunt de waarnemend teammanager de organisatie bij bredere ontwikkelopgaven, zoals het implementeren van projecten, het begeleiden van verandertrajecten en het ondersteunen van teammanagers met een te grote span of control. Hiërarchisch valt deze functie onder de manager integraal capaciteitsmanagement, maar functioneel wordt de waarnemend teammanager aangestuurd door de afdeling waar diegene op dat moment inzetbaar is.

3.2 Kerntaken

Jouw kerntaken zijn:

Leidinggeven aan en eindverantwoordelijkheid over de afdeling ICM

- Zorgen voor continuïteit van de bedrijfsvoering binnen ICM en het aansturen en coachen van teammanagers en capaciteitsadviseurs.
- Doorontwikkeling van de teams.
- Voorzitter van het Centraal Capaciteitsoverleg (CCO)
Voorzitten van het CCO en samen met het CCO besluiten nemen over capaciteitsverdeling.



- Zorgen dat de juiste informatie, analyses en scenario's worden ingebracht voor een optimale besluitvorming.

Ontwikkelen en implementeren van tactisch en integraal capaciteitsmanagement

- Het bestuurlijk afstemmen van en implementeren van het concept van de 'luchtverkeersleider' binnen capaciteitssturing.
- Implementeren en borgen van tactische sturing op alle lagen van de organisatie.
- Organisatie meenemen in deze verandering.

Implementeren van integraal capaciteitsmanagement

- Zorgen dat de visie en het doel van ICM in de organisatie gedragen wordt.
- Borgen dat rol, taken en verantwoordelijkheden van ICM voor iedereen helder zijn.
- Centraliseren van de patiëntenplanning.

Organiseren fysieke werkplekken

- Realiseren van vaste werkplekken voor medewerkers van de operationele capaciteitsplanning, het capaciteitsadviesteam, bij voorkeur fysiek gepositioneerd in de nabijheid van het OCC.

3.3 De opgave

De uitdagingen in de zorg zijn groot en urgent. Ook het Maasstad ziekenhuis staat voor de opdracht om met schaarsere middelen en personeel kwalitatief goede en toekomstbestendige zorg te blijven leveren. Integraal capaciteitsmanagement (ICM) speelt daarin een sleutelrol. ICM is een relatief jonge discipline binnen het ziekenhuis, maar ontwikkelt zich snel en wordt steeds geavanceerder, met name op het gebied van data-analyse en capaciteitssturing.

De kernopgave is het realiseren van echte integrale samenwerking over de hele keten: het koppelen van productieplanning, capaciteitsplanning en personeelsinzet, denken vanuit het totaalplaatje en anticiperen op ontwikkelingen zoals wachtlijsten en vraagverschuivingen tussen specialismen. Een kernopgave waar jij als manager integraal capaciteitsmanagement voor staat en die je met de afdeling ICM en in samenwerking met alle interne stakeholders verder weet te brengen.

Een belangrijk aandachtspunt is dat er binnen het ziekenhuis nog te veel vanuit "silo's" wordt gewerkt. Het doorbreken van die patronen is een echte prioriteit en voorwaarde om integraal capaciteitsmanagement verder te ontwikkelen en te realiseren. Dat vraagt om meer samenwerking waarbij onder meer artsen en de vijf verschillende capaciteitsmanagers (van Acute, Polikliniek, Diagnostiek, OK en Kliniek) met ICM actief samen optrekken. De medische staf wordt daarin tevens actief betrokken en meegenomen. Gezamenlijk worden meer integrale werkwijzen gerealiseerd die aansluiten op de matrixorganisatie van Maasstad en invulling geven aan de strategische koers van het ziekenhuis. Nieuwe werkwijzen, zorgpaden en -processen worden ontwikkeld en structureel verankerd waarbij de meerwaarde van ICM door de betrokken stakeholders wordt gevoeld en gedragen.

Als manager integraal capaciteitsmanagement heb je daarnaast oog voor de verdere professionalisering van de afdeling ICM. Hierbij staat het versterken van de teams binnen ICM centraal met aandacht voor onderwerpen zoals leiderschap en de aanscherping van overlegstructuren en besluitvorming. Inhoudelijk is er een start gemaakt met data-analyses en een ondersteunend platform wat verder zal worden vorm gegeven. Als leidinggevende ben je faciliterend, coachend en inspirerend en weet je de afdeling ICM inhoudelijk en als professioneel team verder te brengen.

Tot slot is de regionale samenwerking voor het Maasstad ziekenhuis één van de strategische ambities die bijdraagt aan de verbeteringen en toekomstbestendigheid van zorg. Als manager integraal capaciteitsmanagement ben je een verbindende gesprekspartner voor de andere ziekenhuizen en regionale partners en draag je vanuit ICM bij aan de verdere inrichting van die samenwerking.



3.4 Profiel

Je bent als manager integraal capaciteitsmanagement een inhoudelijk sterke, data-gedreven en stevige manager die richting geeft aan een afdeling in ontwikkeling. Je combineert analytische diepgang met verbindend leiderschap en weet data en capaciteitsvraagstukken te vertalen naar organisatieaansturing en -verandering. Je begrijpt de principes van integraal capaciteitsmanagement volledig, kunt werken met grote hoeveelheden data en doorrekeningen en voorspelt de ziekenhuisbrede effecten van capaciteitskeuzes. Capaciteitsbesluiten hebben altijd keteneffecten en jij overziet dat volledig, kunt het uitleggen en bestuurbaar maken.

Je bent een bouwer: richtinggevend, maar ook hands-on genoeg om de basis verder op te bouwen. Je krijgt energie van het oplossen van complexe vraagstukken en bent niet afwachtend of terughoudend. Je neemt regie waar dat nodig is, maar bent niet autoritair. Je beweegt je moeiteloos tussen inhoud, mensen en bestuur en schakelt snel tussen strategisch, tactisch en operationeel niveau.

Als leidinggevende ben je een echte mensen-manager. Je verbindt je oprecht met je medewerkers, geeft aandacht en wil mensen echt laten groeien. Je coacht je teamleiders, investeert in de ontwikkeling van het (relatief nog "jonge") adviesteam en geeft het goede voorbeeld in eigenaarschap en verantwoordelijkheid. Je past bij de directe en open cultuur van het Maasstad ziekenhuis en van Rotterdam Zuid en bent sensitief op de onderstroom en verschillende belangen in de organisatie.

Je bent een systemisch denker: sociaal vaardig, nieuwsgierig en in staat om verbanden te leggen tussen capaciteit, logistiek en organisatie. Je weet complexe analyses zelfstandig te dragen en begrijpelijk te maken voor uiteenlopende gesprekspartners.

Verder voldoe je aan de volgende profieleisen:

- ▶ Je beschikt over academisch werk- en denkniveau, bij voorkeur met een achtergrond in bedrijfseconomie, econometrie, bedrijfskunde, supply chain management, (zorg)management of vergelijkbaar.
- ▶ Je hebt aantoonbare relevante werkervaring binnen grote, complexe organisatie (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 (zorg)organisatie, inclusief bestuurlijke verhoudingen en beleids- en besluitvormingsprocessen.
- ▶ Je hebt analytisch vermogen, inhoudelijke kennis van integraal capaciteitsmanagement en leervermogen.
- ▶ Je hebt aantoonbare leidinggevende ervaring in een complexe organisatie en weet daarbij te schakelen tussen het aansturen van je eigen teams en een bredere, organisatiegerichte rol.
- ▶ Je beschikt over sterke communicatieve vaardigheden richting interne en externe stakeholders.
- ▶ Je bent organisatiesensitief, beschikt over overtuigingskracht en kan goed omgaan met weerstand.
- ▶ Je bent oplossingsgericht, resultaatgericht, positief, energierijk en veranderkrachtig.
- ▶ Je volgt actief de ontwikkelingen binnen capaciteitsmanagement en weet deze te vertalen naar concrete 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 de verdere professionalisering van integraal capaciteitsmanagement. Het betreft een fulltime dienstverband van 36 uur per week. Verder zijn er verschillende mogelijkheden om je persoonlijk en professioneel 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 75, conform CAO ziekenhuizen. Afhankelijk van je relevante kennis en ervaring kan dit doorlopen naar FWG 80.

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 10 tot 28 augustus 2026.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs, in week 36 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 in week 37 en voor een tweede verdiepend gesprek in week 38.

Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hier voor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment. Als laatste vindt in week 39 het arbeidsvoorwaarden-gesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure vóór 1 oktober 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](#).