



Wervingsprofiel

Twee bestuurders

Met zorginhoudelijke portefeuille

Met portefeuille bedrijfsvoering

21 maart 2025

Opdrachtgever	Maasstad Ziekenhuis
Auteurs	Manon Min en Douwe Wijbenga
Aanvraagnummer	A06680



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Maasstad Ziekenhuis	3
2.2	Visie, missie en kernwaarden	3
2.3	Strategie samen verantwoord naar 2028	4
2.4	Organisatiecontext	4
3.	De functie van Bestuurder	5
3.1	De raad van bestuur	5
3.2	De opgave	6
3.3	Profiel bestuurder (met zorginhoudelijke portefeuille)	7
3.4	Functie-eisen	7
3.5	Profiel bestuurder (met portefeuille bedrijfsvoering)	7
3.6	Functie-eisen	7
4.	Wat biedt het Maasstad Ziekenhuis?	8
5.	De selectieprocedure	8

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van bestuurder met de zorginhoudelijke portefeuille of bestuurder met de portefeuille bedrijfsvoering bij het Maasstad Ziekenhuis. Met dit wervingsprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de posities. Hopelijk maakt dit profiel u 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 posities, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: [Maasstad Ziekenhuis](#).

2. De organisatie

2.1 Maasstad Ziekenhuis

Het Maasstad Ziekenhuis is een waardegedreven, toegankelijk Santeon-opleidingsziekenhuis. Ieder jaar bezoeken meer dan 450.000 patiënten de poliklinieken. Het ziekenhuis wil de kwaliteit van leven van patiënten verbeteren en doet dit deskundig en betrouwbaar. Het primaire verzorgingsgebied – met 650.000 bewoners – van het Maasstad Ziekenhuis bestaat uit: Rotterdam-Zuid (Feijenoord, IJsselmonde en Charlois), Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk. Rest kerngebied: Binnenmaas, Brielle, Cromstrijen, Hellevoetsluis, Korendijk, Oostflakkee, Oud-Beijerland, Spijkenisse en Westvoorne.

Het Maasstad Ziekenhuis biedt acute en topklinische zorg. Er wordt voor gezorgd dat patiënten toegang hebben tot basiszorg. Het Maasstad Ziekenhuis doet dit met haar collega's (ruim 3.300 medewerkers in 2023) én in nauwe samenwerking met zorgpartners om de groeiende vraag naar medische specialistische zorg op te vangen. Het Maasstad Ziekenhuis werkt nauw samen met het Spijkenisse Medisch centrum (50% aandeelhouder) en Van Weel-Bethesda. Naar verwachting zal het Maasstad Ziekenhuis 2024 afsluiten met een positief resultaat van circa € 10 miljoen (conform begroting 2024).

Er bestaat een intensieve samenwerking met een breed palet aan zorgaanbieders om de zorg aan patiënten continu te verbeteren. Het Maasstad Ziekenhuis is trots om lid te zijn van:

- ▶ Stichting Topklinische opleidingsZiekenhuizen
- ▶ Santeon
- ▶ Samenwerkende Rijnmond Ziekenhuizen
- ▶ BeterKeten
- ▶ deRotterdamseZorg

2.2 Visie, missie en kernwaarden

Visie

Het Maasstad Ziekenhuis is een waardegedreven en toegankelijk Santeon en STZ-ziekenhuis met een duidelijk regionaal en bovenregionaal profiel, waar acute en topklinische zorg voor patiënten wordt geleverd.

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

Missie

De kwaliteit van leven van patiënten verbeteren, 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.

2.3 Strategie samen verantwoord naar 2028

Het Maasstad Ziekenhuis formuleert in haar Strategie 2028 vijf ambities die helpen om de missie te bereiken en richting geven 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

Het Maasstad Ziekenhuis breidt de raad van bestuur uit van een tweehoofdig naar een driehoofdig collegiaal bestuur. Twee posities zijn momenteel ingevuld door interim-bestuurders (tot 1 september 2025). De raad van bestuur is wettelijk en statutair eindverantwoordelijk voor de resultaten van het ziekenhuis en vertegenwoordigt de organisatie bij externe gelegenheden. De raad van bestuur werkt nauw samen met het bestuur Vereniging Medische Staf (VMS), het bestuur Vereniging Medisch Specialisten in Dienstverband (VMSD), het Medisch Specialistisch Bedrijf (MSB) en het Verpleegkundig Staf Bestuur (VSB). Gezamenlijk vertegenwoordigen deze besturen de volledige medische staf en het verpleegkundige perspectief op strategisch niveau.

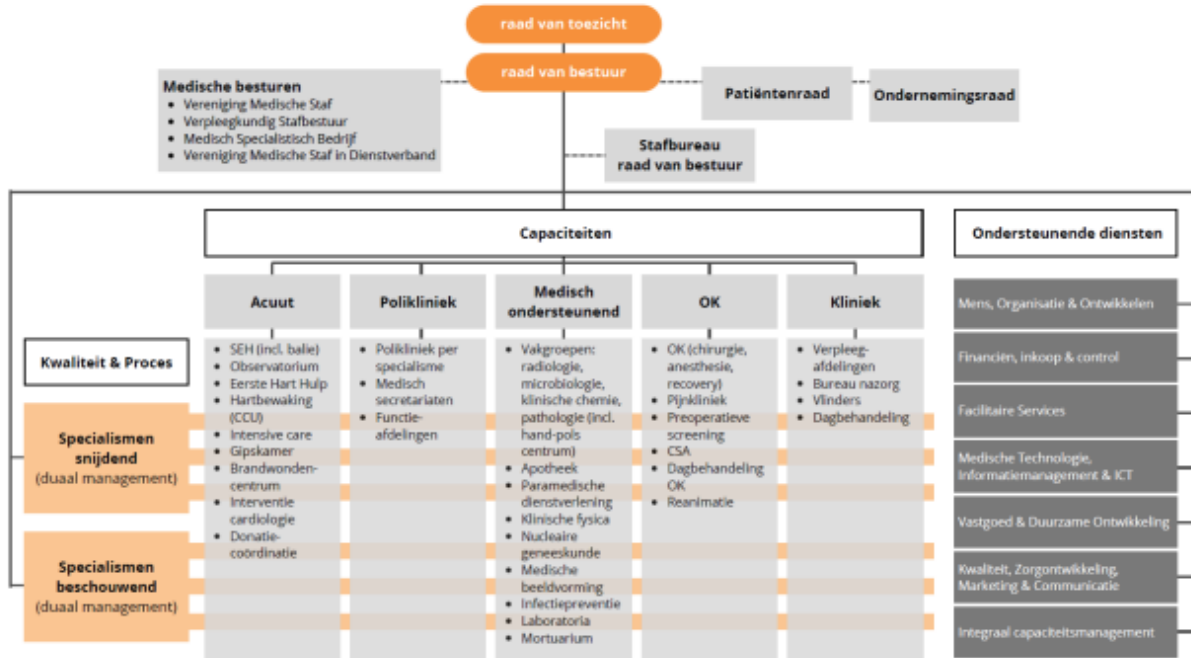
De raad van bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht. De raad van toezicht bestaat uit zes onafhankelijke leden en heeft drie verschillende rollen: de rol van werkgever van de leden van de raad van bestuur, de rol van toezichthouder en de rol van adviseur en sparringpartner. De raad van toezicht werkt volgens de uitgangspunten van de [Governancecode Zorg 2022](#) en heeft een eigen huishoudelijk reglement.

Het Maasstad Ziekenhuis is een 'platte organisatie' en kent op dit moment een matrix structuur met een integrale eindverantwoordelijkheid bij de raad van bestuur. De portefeuilles van de raad van bestuur worden voor de poortspecialismen aangestuurd door het (dual) management op tactisch niveau. De zorgeenheden kwaliteit en proces zijn verantwoordelijk voor het primaire en medische inhoudelijke zorgproces. Daarnaast zijn er eenheden die de capaciteiten aansturen. Deze vallen onder verantwoordelijkheid van managers.

Het primaire proces wordt ondersteund door een aantal stafafdelingen, waaronder MO&O, de Maasstad Academie, Finance & Inkoop, Kwaliteit & Veiligheid, Marketing & Communicatie, ICT & Medische Technologie, Vastgoed & Duurzame Ontwikkeling.

De raad van bestuur werkt daarnaast nauw samen met de medezeggenschaporganen bestaande uit de Ondernemingsraad (OR) en de Patiëntenraad (PAR). De kinderafdeling wordt geadviseerd door de kinderraad

Hieronder vindt u het organogram:



3. De functie van Bestuurder

3.1 De raad van bestuur

De raad van bestuur bestaat uit drie bestuurders en werkt, zoals eerder vermeld, op collegiale wijze met elkaar samen. Bij de vaststelling van het aantal leden van de raad van bestuur, is ook gekeken naar de rollen die de leden van het bestuur invullen. Dit heeft zich vertaald naar de volgende drie rollen: 1) algemeen bestuurlijk, 2) zorginhoudelijk en 3) brede bedrijfsvoering.

De algemeen bestuurlijke rol wordt ingevuld door Sander Dekker, die verantwoordelijk is voor de bewaking van de strategische koers en de integraliteit van het beleid van het ziekenhuis. Daarbij gaat het om de volgende kernverantwoordelijkheden: het bewaken en (in gezamenlijkheid) doorontwikkelen van de strategische visie en koers van het ziekenhuis, het vertegenwoordigen van het ziekenhuis in regionale en landelijke netwerken, het toezicht houden op een evenwichtige en effectieve governance-structuur, het bewaken van eenheid in het beleid, het zijn van eerste aanspreekpunt voor externe stakeholders, het zorgen voor een goed functionerende bestuurlijke samenwerking en het creëren van een sterke organisatiecultuur waarin samenwerking, innovatie en kwaliteit centraal staan. Ook stuurt de algemeen bestuurder een deel van het primaire proces aan.

De zorginhoudelijke bestuurder is verantwoordelijk voor de medische en verpleegkundige zorgkwaliteit, innovatie en patiëntveiligheid. Deze bestuurder werkt nauw samen met medisch specialisten, verpleegkundigen en andere zorgprofessionals om optimale zorg te waarborgen.



Daarmee gaat het om de volgende kernverantwoordelijkheden: bewaken en verbeteren van de kwaliteit en veiligheid van zorg, het stimuleren van medische innovatie en implementatie van nieuwe behandelmethoden, het versterken van de samenwerking tussen medische en verpleegkundige en overige disciplines, het in gesprek blijven met zorgprofessionals over werkdruk, opleidingsklimaat en professionele autonomie, het leiden van verandertrajecten gericht op verbeterde patiëntenzorg en het zorgdragen voor naleving van wet- en regelgeving op het gebied van zorgkwaliteit. Het Maasstadziekenhuis hanteert JCI als keurmerk. Dit valt onder de verantwoordelijkheid van de zorginhoudelijk bestuurder. De zorginhoudelijk bestuurder stuurt een groot deel van het primair proces aan.

De bestuurder met de portefeuille bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor de financiële, operationele en facilitaire bedrijfsvoering van het ziekenhuis. De bestuurder zorgt voor een efficiënte inzet van middelen en duurzame bedrijfsprocessen. Daarmee gaat het om de volgende kernverantwoordelijkheden: het ontwikkelen en bewaken van financieel beleid, begroting en investeringsstrategieën, het optimaliseren van de bedrijfsvoering, inclusief ICT, inkoop en vastgoedbeheer, het leidinggeven aan digitaliserings- en transformatieprojecten ter verbetering van de zorgprocessen, het sturen op kostenefficiëntie zonder in te leveren op de kwaliteit van zorg, het zorgdragen voor een toekomstbestendige vastgoedstrategie en is verantwoordelijk voor compliance en risicomanagement. Ook de bestuurder met de portefeuille bedrijfsvoering stuurt een onderdeel van het primair proces aan.

Op hoofdlijnen betreft dit de portefeuilles en aandachtsgebieden zoals deze zijn vastgesteld, waarbij er na de definitieve start van de nieuwe bestuurders ruimte is om op onderdelen de portefeuilleverdeling verder in detail uit te werken.

Vanuit de raad van bestuur ligt de focus op het richten, inrichten, inspireren en sturen van de organisatie om de vastgestelde strategie stapsgewijs invulling te geven. Bij deze uitwerking wordt een groot belang gehecht aan de inbreng van de professional. Om hier invulling aan te geven vindt besluitvorming plaats in nauwe samenwerking en overleg met de medische besturen en het verpleegkundig stafbestuur.

3.2 De opgave

De maatschappelijke opgaven zijn fors, zo ook voor het Maasstad Ziekenhuis. Het ziekenhuis ziet in toenemende mate dat de zorgvraag en zorgzwaarte toenemen. Tegelijkertijd kampt het Maasstad, net als veel andere ziekenhuizen, met arbeidsmarktkrapte. Dit maakt dat de druk om de zorg toegankelijk te houden groot is. Het ziekenhuis beschouwt de verdere vormgeving van de transformatieopgaven als randvoorwaardelijk.

Hier zal de komende jaren verdere uitvoering aan worden gegeven, waarbij de bestuurders een actieve rol spelen. Naast de transformatie-opgaven werkt de raad van bestuur aan het verder professionaliseren van de organisatie. De inhoud van de lijnen waarlangs deze professionaliseringsslag plaatsvindt, wordt in samenwerking met de medische besturen en het verpleegkundig stafbestuur bepaald. De eerste contouren van deze zogenoemde bestuurlijke werkagenda zijn reeds bekend. Komende periode wordt gewerkt aan de verdere invulling van de huidige strategie, waarbij nadere keuzes gemaakt zullen worden rondom het zorgprofiel van het ziekenhuis. Als gevolg van deze keuzes worden ook de organisatiestructuur en het besturingsmodel tegen het licht gehouden. Zowel van het ziekenhuis als met betrekking tot de integratie van de medische besturen. Tot slot wordt gewerkt aan een cultuur waarin gelijkgerichtheid en samenwerken het uitgangspunt zijn.

We zoeken in de raad van bestuur leden die met statuur rust en kalme uitstralen en daarnaast als echte teamspelers verbindend en zichtbaar zijn en durven te reflecteren met gevoel voor humor en relativeringsvermogen. De bestuurders zijn vanuit hun rol als leider aanspreekpunt en sparringpartner voor de managers en zij scheppen een inspirerend klimaat op grond waarvan de managers zich verder kunnen ontwikkelen. Vanzelfsprekend is oog en een groot hart voor de zorgvraag van de patiënt en de grote diversiteit binnen de patiëntenpopulatie van groot belang. Datzelfde geldt voor het faciliteren van een open en transparante sfeer. De raad van bestuur hanteert een creatieve denkstijl. Samenwerken wordt als voorwaarde gezien om prestaties te vergroten en synergie tot stand te brengen.



Duidelijkheid en daadkracht wordt gecombineerd met aandacht voor de medewerkers en patiënten. De raad van bestuur neemt verantwoordelijkheid voor gemaakte keuzes, stuurt op het nakomen van gemaakte afspraken en geeft daarin zelf het goede voorbeeld.

De raad van bestuur vormt een samenwerkingsgericht en complementair team. Waarbij u elkaar aanvult, elkaar scherp houdt en elkaar feedback geeft. Er wordt veel waarde gehecht aan diversiteit binnen het team.

3.3 Profiel bestuurder (met zorginhoudelijke portefeuille)

Als bestuurder met de zorginhoudelijke portefeuille maakt u duidelijke keuzes maakt (medisch, strategisch, financieel en bent u zich 'bewust' van operationele consequenties) in samenspraak met relevante stakeholders en kunt u een integraal beeld voor de organisatie als geheel vormgeven. Tegelijkertijd beïnvloedt u (medisch) beleid, kwaliteit en doelmatigheid voor de hele organisatie beïnvloeden en bent u in staat de organisatie in de gewenste verandering mee te nemen. U doet dit met een veelzijdigheid aan leiderschapsstijlen die door stakeholders als consistent en inhoudelijk gedreven worden ervaren. Vanuit betrokkenheid bent u een uitstekend communicator over de visie en de strategie van het Maasstad Ziekenhuis en bent u een stimulerend medisch inhoudelijk sleutelfiguur voor de toekomst van de organisatie.

3.4 Functie-eisen

- ▶ Opgeleid als medisch specialist.
- ▶ Bewezen strategische/bestuurlijke ervaring in (STZ) ziekenhuizen of andere vergelijkbare complexe zorgorganisaties.
- ▶ Ervaring met leiden van transitie- en veranderprocessen in zorgorganisaties en in staat om de uitgezette bestuurlijke lijnen vast te houden.
- ▶ Kennis van en focus op kwaliteit en patiëntveiligheid en ervaring met verbetering in dit domein.
- ▶ Ruime ervaring in het aansturen en vernieuwen van afdelingen op het gebied van zorginhoudelijke processen (zorgpaden, patiëntgerichtheid, synergie, samenwerking).
- ▶ Hart voor de maatschappelijke opgave van het Maasstad Ziekenhuis. Onderschrijven en realiseren van de strategie, meerjarenbeleid en kerndoelen.
- ▶ Kennis van, een eigen visie op en ideeën over de ontwikkelingen in de zorg en de veranderende positie van het ziekenhuis (nu en in de toekomst).
- ▶ Kennis van relevante ontwikkelingen op gebied van technologische innovaties om de zorg te verbeteren.
- ▶ Is zowel binnen als buiten de organisatie zichtbaar.

3.5 Profiel bestuurder (met portefeuille bedrijfsvoering)

Als bestuurder bent u verantwoordelijk voor de integrale brede bedrijfsvoering (waaronder vanzelfsprekend de financiën) van het Maasstad Ziekenhuis en biedt u stabiliteit en continuïteit in de bedrijfsvoering. U brengt structuur in processen, zorgt ervoor dat de basis verder op orde komt en u bent verantwoordelijk voor een 'moderniseringsslag' in de bedrijfsvoering. Gezien de grote opgaves in de zorg neemt u verantwoordelijkheid voor de benodigde transformatie en voor het efficiënter inrichten van de (bedrijfsmatige) processen. Daarbij houdt u het patiëntperspectief voor ogen. Bezie kritisch de kosten opbouw en zoekt waar verbetering mogelijk is. U denkt ondernemend en kijkt op een creatieve, innovatieve en uiteraard verantwoorde wijze naar bedrijfsvoering vraagstukken teneinde weerbaarheid van de organisatie op te bouwen/te vergroten. U bent koersvast, komt overtuigend en doortastend tot afgewogen besluiten.

3.6 Functie-eisen

- ▶ Bedrijfsmatig stevig onderlegd met ruime bestuurlijke ervaring in grote – bij voorkeur – zorgorganisaties met de nodige complexiteit mét kennis van ziekenhuisfinanciering.
- ▶ Bewezen veranderkundige resultaten geboekt.
- ▶ Kennis van governance vraagstukken.



- ▶ Kennis van en ervaring met procestransformatie.
- ▶ Visie op bewerkstelligen van duurzaamheid in de zorg.
- ▶ Hart voor de maatschappelijke opgave van het Maasstad Ziekenhuis. Onderschrijven en realiseren van de strategie, meerjarenbeleid en kerndoelen.
- ▶ Ruime ervaring met strategische vraagstukken, in staat om visie en strategie t.a.v. het veranderende zorglandschap te ontwikkelen en te vertalen naar alle niveaus van het Maasstad ziekenhuis en beleid om te zetten in resultaten.
- ▶ Bewezen onderhandelingsvaardig, zowel in- als extern.
- ▶ Kennis van en ervaring met (digitale) innovatie in de zorg.
- ▶ Is zowel binnen als buiten de organisatie zichtbaar.
- ▶ Focus op kwaliteit en patiëntveiligheid.

4. Wat biedt het Maasstad Ziekenhuis?

De functie zal gehonoreerd worden in navolging van de Regeling Bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en welzijnssector en de WNT2. Daarnaast worden aan de functie de gebruikelijke secundaire arbeidsvoorwaarden toegekend. Verdere details zullen op individuele basis met de kandidaten besproken worden naarmate het selectieproces vordert.

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. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in de **week van 28 april 2025** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij het **Maasstad Ziekenhuis**.

2 Selectiegesprekken door het Maasstad Ziekenhuis

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op **12 mei 2025 (vanaf 15:00 uur)**. Een tweede verdiepingsgesprek vindt plaats met een (afvaardiging) raad van toezicht en huidige bestuurder op **15 mei 2025 (vanaf 15:00 uur)**. Vervolgens vindt er onder begeleiding van een externe coach een intensieve verdiepingsslag plaats tussen de huidige bestuurder en de twee potentiële bestuurders. Deze staat gepland op **19 mei 2025 vanaf 15:00 uur**. De gesprekken met de adviesgremia zijn ingepland op **22 mei 2025**. Tenslotte worden er referenties ingewonnen en vindt er een arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 juni 2025**.

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 het [Maasstad Ziekenhuis](#). We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Manon Min en Douwe Wijbenga in samenwerking met Soesja Bijtelaar, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).