



Wervingsprofiel

Bestuurder

2 juli 2025

Opdrachtgever	Heemzicht
Adviseur(s)	Elizabeth de Jong Ingrid de Boer
Aanvraagnummer	A07287



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Heemzicht	3
2.2	Missie, visie en kernwaarden	3
2.3	Strategie	4
2.4	Organisatiestructuur	4
2.5	De opgave	5
2.6	Profiel	5
3.	Wat biedt Heemzicht?	6
4.	De selectieprocedure	6

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



1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van bestuurder bij Heemzicht. Met dit wervingsprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij deze mooie, uitdagende positie. Hopelijk maakt dit profiel u enthousiast om te reageren.

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

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

2. De organisatie

2.1 Heemzicht

Heemzicht is een zelfstandige zorgorganisatie, ontstaan vanuit de lokale gemeenschap en opereert sinds 1988 als woonzorgcentrum voor ouderen in Piershil. Heemzicht biedt diensten op het gebied van wonen, zorg en welzijn aan de inwoners van de Hoeksche Waard, vooral gericht op het westelijke gedeelte van de gemeente. De organisatie streeft ernaar om een actieve rol te spelen in de gemeenschap van Hoeksche Waard waarbij het bieden van de beste zorg, welzijn en samenwerking in de regio centraal staan, kortom een levendig en ondernemend huis van de wijk en omgeving en een niche speler in de community care.

Samen met circa 150 medewerkers en 180 vrijwilligers zet Heemzicht zich dagelijks in om naast zorgtaken ook een grote variatie aan activiteiten te bieden aan de bewoners en de cliënten en verwanten. Heemzicht heeft geen nevenvestigingen en is stevig verankerd in de lokale gemeenschap, wat de organisatie uniek maakt in de zorgsector. De organisatie is financieel stabiel, met een gezond eigen vermogen en stabiele liquiditeitspositie.

2.2 Missie, visie en kernwaarden

De **missie** van Heemzicht is het bieden van kleinschalige, belevingsgerichte zorg. De nadruk ligt hierbij op het faciliteren van de mogelijkheid om zelfstandig te blijven wonen, als dat niet meer lukt biedt Heemzicht mensen met kenmerken van dementie en/of een lichamelijke hulpvraag ondersteuning. Voor Heemzicht staat het welzijn en welbevinden van haar cliënten voorop en wordt dit ondersteund door professionele zorg.

De **visie** van Heemzicht wordt gekenmerkt door 'alles voor de cliënt'. Hierbij staat het welzijn en welbevinden van de cliënt centraal als een belangrijke basis voor de kwaliteit van leven. Dit doet Heemzicht door samen waarde te geven aan het leven van iedereen die een beroep op haar doet. Heemzicht werkt belevingsgericht, dit betekent dat wonen, welzijn en zorg voor iedereen uniek is en afgestemd is op de persoonlijke levensgeschiedenis, gewoontes en behoeften.

De **kernwaarden** die centraal staan in het werk van Heemzicht zijn:

▶ **Uniek**

Alle mensen zijn uniek. Dit geldt ook voor de cliënten van Heemzicht en voor haar medewerkers en vrijwilligers. Daarnaast wil Heemzicht als organisatie uniek zijn, door haar lokale geworteldheid en combinatie van kleinschalige woon- en zorgorganisatie.

▶ **Durf**

Heemzicht durft als organisatie te blijven wie zij is. Ze durft voor haar cliënten en medewerkers 'buiten de lijntjes' te kleuren, maar doet dit wel overdacht en in overleg.



▶ **Samenwerking**

Samenwerking met de cliënt en diens naasten is van essentieel belang om belevingsgerichte zorg te kunnen leveren. Daarnaast is de samenwerking met de gemeente, zorgaanbieders en andere partijen noodzakelijk voor het voortbestaan van de organisatie.

▶ **Nieuwsgierigheid**

Heemzicht is oprecht nieuwsgierig naar de beleving, behoeften en ideeën van haar cliënten, medewerkers en vrijwilligers. Dit vormt de basis voor haar informele en professionele zorg.

2.3 Strategie

De strategie en het meerjarenplan van Heemzicht richt zich op het versterken van de dorpscommunity en het verbeteren van welzijn en zorg voor ouderen. Heemzicht streeft ernaar om te functioneren als het centrale punt in de lokale sociale structuur, waarbij de nadruk ligt op de samenwerking met partners en vrijwilligers en het bieden van een breed scala aan activiteiten en diensten. De strategie van Heemzicht integreert welzijn en zorg, met nadruk op preventieve zorg en nauwe samenwerking met lokale organisaties, waaronder ook gemeenten en verenigingen.

Drie strategische pijlers ondersteunen de ambities van Heemzicht: HR-beleid, dienstverleningsconcept en vastgoedontwikkeling.

- ▶ Het HR-beleid zet medewerkers centraal en streeft naar goed werkgeverschap;
- ▶ Het dienstverleningsconcept richt zich op de integratie van zorg en welzijn;
- ▶ Het vastgoedconcept voorziet in open en toegankelijke ruimtes voor gemeenschapsactiviteiten. Het plan streeft naar een structurele aanpak, waarbij medewerkers actief participeren in compacte projectteams onder leiding van MT-leden.

Door deze pijlers te volgen, ontwikkelt Heemzicht haar rol als kleinschalige, maatschappelijke organisatie en draagt bij aan een gezonde en verbonden gemeenschap.

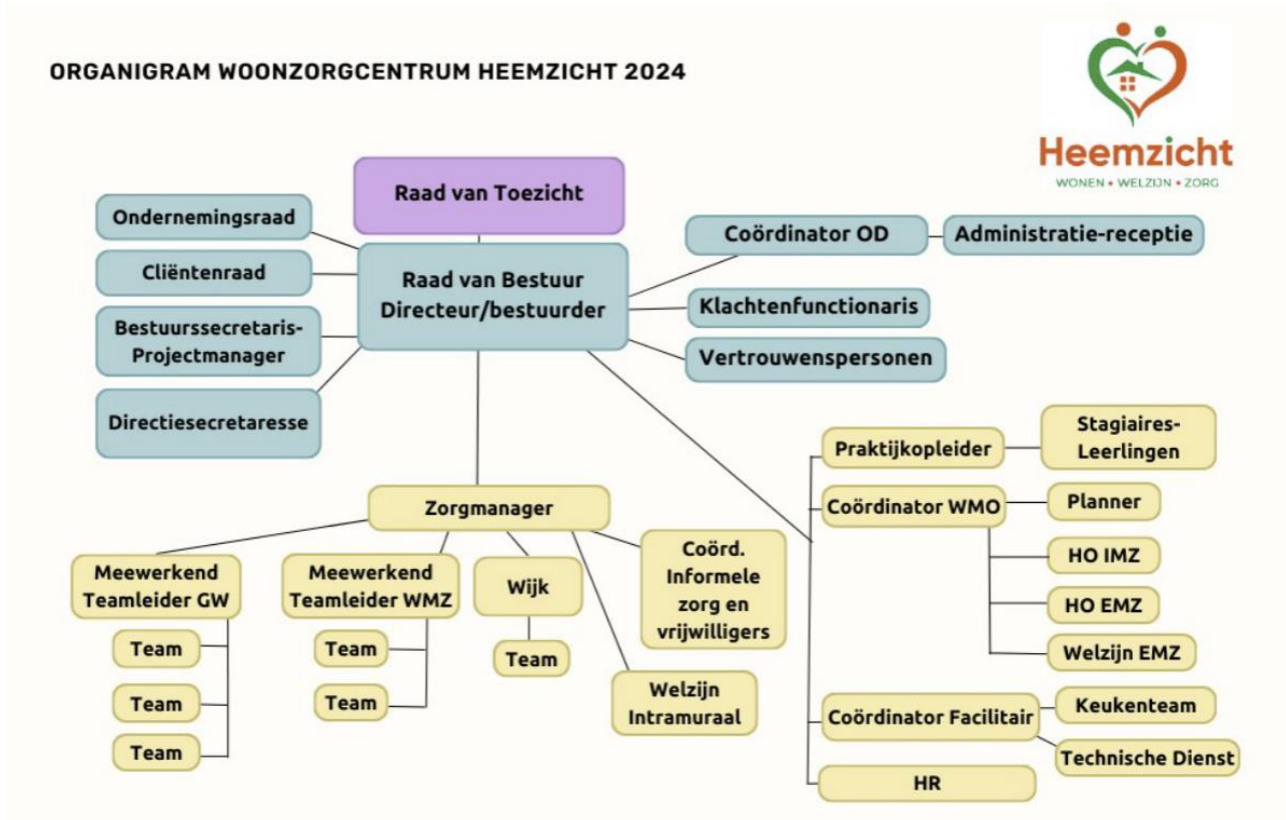
2.4 Organisatiestructuur

Heemzicht kent een platte organisatiestructuur. De bestuurder wordt benoemd door en legt verantwoording af aan de raad van toezicht. De raad van toezicht en de bestuurder werken volgens de Statuten van de Stichting en de Governancecode 2022 voor de zorg. De bestuurder overlegt regulier zes keer per jaar met de gehele raad van toezicht, tussentijds vinden evaluaties plaats met de individuele leden van de RvT.

De bestuurder geeft leiding aan het MT, bestaande uit de zorgmanager, bestuurssecretaris, coördinator ondersteunende diensten en de HR adviseur, dit zijn 4 medewerkers. Samen met de bestuurder bewaakt het MT de strategische doelen zoals omschreven in het Strategisch Beleidsplan en werkt aan nieuw beleid naar aanleiding van actuele en verwachte ontwikkelingen in de zorg.

In relatie tot medezeggenschap beschikt Heemzicht over een actieve Cliëntenraad (CR) en Ondernemingsraad (OR). De CR bestaat momenteel uit één persoon, uitbreiding hiervan verdient aandacht.

De cultuur bij Heemzicht is gastvrij en gemeenschappelijk, met een sterke lokale betrokkenheid en verbondenheid. Medewerkers opereren in kleine, zelfstandige teams en voelen zich nauw betrokken bij de organisatie en de bewoners. Heemzicht hanteert korte communicatielijnen, wat snelle besluitvorming bevordert. De samenwerking met vrijwilligers uit de lokale gemeenschap is cruciaal en is aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en welzijn.



2.5 De opgave

Heemzicht ervaart diverse interne ontwikkelingen die de positie van de bestuurder beïnvloeden. Recentelijk heeft de organisatie een verandering doorgevoerd naar kleinere zorgteams die zelfstandig opereren. Dit vereist leiderschapsvaardigheden van de managers om deze kleinere teams effectief te begeleiden en autonomie te bevorderen. De focus hierbij ligt op samenwerking binnen de regio en het ontwikkelen van een dorpscommunity als kernstrategie. Daarnaast spelen digitalisering van zorgprocessen een belangrijke rol, waarbij technologische innovaties worden geïmplementeerd. De nieuwe bestuurder ondersteunt en ontwikkelt deze veranderingen, met oog voor de balans tussen personeelsinzet en zorgtechnologie. Er wordt gewerkt aan verbeterde interne communicatie en betrokkenheid van medewerkers om eigenaarschap en verantwoordelijkheid binnen de organisatie te vergroten.

Naast de uitvoering van het algemene (meerjaren-) strategisch beleid, het financiële en vastgoedbeheer is de bestuurder verantwoordelijk voor het onderhouden van externe contacten en het bevorderen van diverse samenwerkingsverbanden. De bestuurder participeert in het overleg van het Alliantieoverleg WWZ Uitvoeringsagenda en is onderdeel van het bestuur van de Stichting Personenalarmering Hoeksche Waard (SPHW). Namens Heemzicht neemt de bestuurder actief deel aan de regionale fysieke overlegtafels om in gezamenlijkheid met andere zorgaanbieders en de gemeente Hoeksche Waard te komen tot de inrichting van het Sociaal Domein binnen de WMO.

2.6 Profiel

Voor Heemzicht zijn we op zoek naar een betrokken en toegankelijke bestuurder uit de zorg die een bevlogen, open, verbindende en integere persoonlijkheid meebrengt en die zich voor een langere periode wil committeren. De ideale bestuurder is authentiek en in staat om binnen een lokale en kleine zorgorganisatie te verbinden en te kunnen schakelen tussen strategie en 'hands-on' handelen. De bestuurder beschikt over sterke communicatieve vaardigheden en is zichtbaar binnen de organisatie. Door empathie en verbinding bent u in staat een brug te slaan tussen medewerkers, managers en het bestuur. U neemt als vanzelfsprekend de RvT, OR en de CR mee in de koers en waar nodig in de te nemen besluiten.



Als bestuurder bevordert u eigenaarschap en verantwoordelijkheid en u weet het MT te motiveren om proactief te handelen. U begrijpt en heeft affiniteit met een dorpscultuur en weet deze te combineren met een warm-zakelijke benadering, waarbij u de balans bewaakt tussen huiselijkheid en professionaliteit.

Daarnaast is het essentieel dat u een visie heeft op de toekomst van de ouderenzorg en dat u ontwikkelingen in de sector niet alleen volgt, maar ook actief implementeert binnen Heemzicht. U bent ondernemend en ziet kansen om te innoveren, terwijl u de kernwaarden van de organisatie respecteert en versterkt. Door uw unieke inbreng verrijkt u de organisatie en draagt u bij aan een toekomstbestendige en onderscheidende positie van Heemzicht in de regio. U bent een ambassadeur voor de organisatie en weet deze zowel intern als extern goed te positioneren.

Verder voldoet de bestuurder aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ HBO/ WO werk- en denkniveau;
- ▶ Meerjarige ervaring in een integrale verantwoordelijk strategisch leidinggevende positie binnen de langdurige zorg. Kennis van/affiniteit met de ouderzorg is gewenst;
- ▶ Financieel en bedrijfsmatig goed onderlegd; neemt het voortouw en de verantwoordelijkheid in het genereren van management- en financiële informatie;
- ▶ Beschikt over visie op de actuele ontwikkelingen en risico's in de (ouderen)zorg;
- ▶ Heeft het vermogen om in te spelen op de zorgvragen van de toekomst en de ontwikkelingen in de zorgmarkt. Heeft gevoel voor innovatie en domotica;
- ▶ Is samenwerkingsgericht en heeft verbindende kwaliteiten op alle niveaus binnen de organisatie en daarbuiten richting externe (lokale) samenwerkingspartners en de politiek (grote mate van politieke sensitiviteit);
- ▶ Strategische doener met ondernemingszin;
- ▶ Weet als éénhoofdig bestuurder eigen tegenspraak te organiseren;
- ▶ Heeft uitstekende communicatieve eigenschappen waaronder goede uitdrukingsvaardigheden; beschikt over een goede 'pen';
- ▶ Hanteert een heldere en transparante communicatiestijl;
- ▶ Is eerlijk en open, weet zaken bespreekbaar te maken en neemt mensen mee;
- ▶ Stelt kaders en weet goed te luisteren en te spiegelen, vraagt door;
- ▶ Is toegankelijk, nuchter en benaderbaar; weet zich goed te voegen in de organisatie;
- ▶ Inspirerend vermogen; draagt uit om te vernieuwen en te excelleren;
- ▶ Sterke sociale kwaliteiten, authentiek, is zichtbaar en maakt écht contact op alle niveaus;
- ▶ Sterk relatiegericht en weet netwerken te bouwen en onderhouden.

3. Wat biedt Heemzicht?

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en gebaseerd op de Beloningscode Bestuurders in de Zorg en de vigerende Wetgeving inzake Normering Topinkomens (WNT-2, Klasse II).

4. 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 **van 18 augustus t/m 4 september (week 34-36)**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs, **tussen 8 en 12 september (week 37)** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Heemzicht.



2 Selectiegesprekken door Heemzicht

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gesprek met de selectie- en adviescommissie bij Heemzicht op **maandag 15 september (week 38)**. Een tweede gesprek met de selectie- en adviescommissie vindt plaats tussen **22 t/m 26 september (week 39)**. Tenslotte vindt op een nader te bepalen moment, **voor 1 oktober**, het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure vóór **1 oktober 2025**.

Leeuwendaal wint referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hiervoor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment.

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. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Ingrid de Boer & Elizabeth de Jong, senior adviseurs executive search en interim management in samenwerking met Maxine van Ekelenburg, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.