



Wervingsprofiel

Bestuurder

27 maart 2026

Opdrachtgever Zovida

Adviseurs Bianca van Winkel en Elizabeth de Jong

Aanvraagnummer A07856

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Zovida	3
2.2	Missie en visie	3
2.3	Merk- en kernwaarden	4
2.4	Uitdagingen	4
2.5	Strategie en koers	4
2.6	Organisatiecontext	5
3.	De functie van Bestuurder	6
3.1	De opgave	6
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	6
3.3	Profiel	7
4.	Wat biedt Zovida?	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 bestuurder bij Zovida. In dit wervingsprofiel lees je meer over deze mooie organisatie, de strategische koers, de belangrijkste opgaven en uitdagingen en de rol die jij daarin kunt spelen. Hiernaast gaan we in op de gewenste ervaring en competenties en geven we een toelichting op de selectieprocedure.

We hopen dat dit profiel je inspireert om te onderzoeken of deze betekenisvolle en uitdagende rol bij jou past en kijken uit naar jouw reactie

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website te bezoeken: [Zovida - De snelste weg naar de juiste zorg](#).

2. De organisatie

2.1 Zovida

Stichting Zovida is een eerstelijnszorgorganisatie met veertien multidisciplinaire gezondheidscentra in met name de regio Rotterdam-Rijnmond. Vanuit deze centra wordt dagelijks zorg verleend aan een grote en diverse patiëntenpopulatie van in totaal circa 100.000 patiënten. Binnen de gezondheidscentra werken verschillende zorgprofessionals samen, waaronder huisartsen, fysiotherapeuten, apothekers, logopedisten en ondersteunend personeel. Door deze multidisciplinaire samenwerking kan zorg dicht bij de patiënt worden georganiseerd en kan snel worden afgestemd tussen verschillende disciplines.

Naast de gezondheidscentra beschikt Zovida over een centraal servicecentrum. Dit servicecentrum ondersteunt de centra op onder meer het gebied van ICT, HRM, administratie, kennisdeling, innovatie en facilitair management. Door deze ondersteuning kunnen zorgprofessionals zich primair richten op hun kerntaak: het leveren van kwalitatief goede en toegankelijke zorg. De expertise op het gebied van ICT en administratiegebied heeft geleid dat deze activiteiten op commerciële basis ook voor externe huisartspraktijken worden uitgevoerd en daarmee bijdraagt aan het resultaat van Zovida. Daarnaast is de stichting een loondienstcentrum. De organisatie is de afgelopen jaren ontstaan uit een fusie tussen twee eerstelijnsorganisaties. De fusie is inmiddels afgerond en de organisatie werkt vanuit een gezamenlijke koers en strategie.

2.2 Missie en visie

De eerstelijnszorg vervult een essentiële rol in het Nederlandse zorgstelsel: zij vormt het eerste aanspreekpunt voor patiënten en draagt bij aan de toegankelijkheid én doorstroming naar andere vormen van zorg. Tegelijkertijd neemt de druk toe door vergrijzing, complexere zorgvragen, krapte op de arbeidsmarkt en een voortdurende herverdeling van taken binnen de zorg. Ook het complexe financieringssysteem maakt de context uitdagend.

Missie

Zovida staat voor zorg die dichtbij, persoonlijk en van betekenis is.

Visie

Zovida gelooft dat toekomstbestendige zorg begint bij professionals die hun vak met toewijding en expertise uitoefenen, zo dicht mogelijk bij de patiënt. In een tijd waarin de zorgvraag sneller groeit dan de beschikbare capaciteit, wil Zovida professionals maximaal ondersteunen bij hun verantwoordelijke rol in het zorgproces. Met slimme, innovatieve en gestroomlijnde processen en door sterke samenwerking in de keten op te zetten, bouwt Zovida aan eerstelijnszorg die toegankelijk en van hoge kwaliteit blijft. Voor iedereen, nu én in de toekomst.

2.3 Merk- en kernwaarden

De waarden van Zovida vormen het fundament onder de cultuur, samenwerking en positionering van de organisatie. Zovida onderscheidt daarbij merkwaarden, die richting geven aan de externe identiteit, en kernwaarden, die richting geven aan het gedrag van medewerkers binnen de organisatie.

Merkwaarden

- ▶ **Hulpvaardig:** Zovida wil eerstelijnszorg bieden die daadwerkelijk helpt. Dat betekent dat patiënten, collega's en ketenpartners zo goed mogelijk worden ondersteund bij hun zorgvraag.
- ▶ **Rechtvaardig:** Iedereen heeft recht op goede zorg. Tegelijkertijd gaat Zovida zorgvuldig om met publieke middelen en wordt actief gezocht naar de juiste plek voor elke zorgvraag binnen het zorgsysteem.

Kernwaarden

- ▶ **Duidelijkheid:** Door duidelijk te zijn tegen patiënten, partners en elkaar, werkt Zovida efficiënter samen aan zinnige zorg.
- ▶ **Autonomie:** Lokale zorgkracht betekent dat medewerkers en teams hun primaire taak zoveel mogelijk naar eigen inzicht kunnen inrichten. Op wijkniveau kan immers het best worden bepaald hoe zorg het beste aansluit op behoeften.
- ▶ **Nieuwsgierigheid:** Omdat voor de toekomstbestendigheid de zorg anders moet worden georganiseerd, is het voor Zovida belangrijk om vanuit de collegiale kracht open te staan voor nieuwe mogelijkheden, andere processen en zorginnovatie.
- ▶ **Kundigheid:** De professionals van Zovida zijn goed opgeleid voor hun functie, op de hoogte van de laatste ontwikkelingen en handelen professioneel en kwalitatief. Hun kundigheid heeft prioriteit in hoe we processen organiseren. Want professionals die kunnen werken vanuit hun kracht hebben de meeste toegevoegde waarde.

2.4 Uitdagingen

Voor veel patiënten vormt de eerste lijn het eerste aanspreekpunt voor zorg en ondersteuning. Tegelijkertijd staat de sector onder toenemende druk. Door vergrijzing, een toenemende zorgvraag en schaarste op de arbeidsmarkt groeit de druk op zorgprofessionals. Ook verschuiven taken steeds vaker vanuit de tweede lijn naar de eerste lijn, waardoor de complexiteit van zorgvragen toeneemt. Tegelijkertijd vraagt het zorgstelsel om efficiënter samenwerken tussen zorgorganisaties, gemeenten en het sociaal domein. Deze ontwikkelingen vragen om andere manieren van organiseren, samenwerken en innoveren. Digitalisering, hybride zorgvormen en nieuwe vormen van taakverdeling spelen daarbij een steeds grotere rol.

Voor Zovida betekent dit dat de organisatie zich voortdurend moet blijven ontwikkelen om de kwaliteit, toegankelijkheid en continuïteit van zorg te waarborgen. Door haar schaal, multidisciplinaire karakter en regionale positie beschikt Zovida over een sterke uitgangspositie om hierin een actieve rol te spelen.

2.5 Strategie en koers

Zovida werkt vanuit een duidelijke strategische koers die gericht is op het versterken en toekomstbestendig maken van de eerstelijnszorg. Daarbij staat het ondersteunen van zorgprofessionals centraal, zodat zij hun werk goed en met plezier kunnen blijven doen.

De strategie van Zovida is opgebouwd rond vijf strategische pijlers:

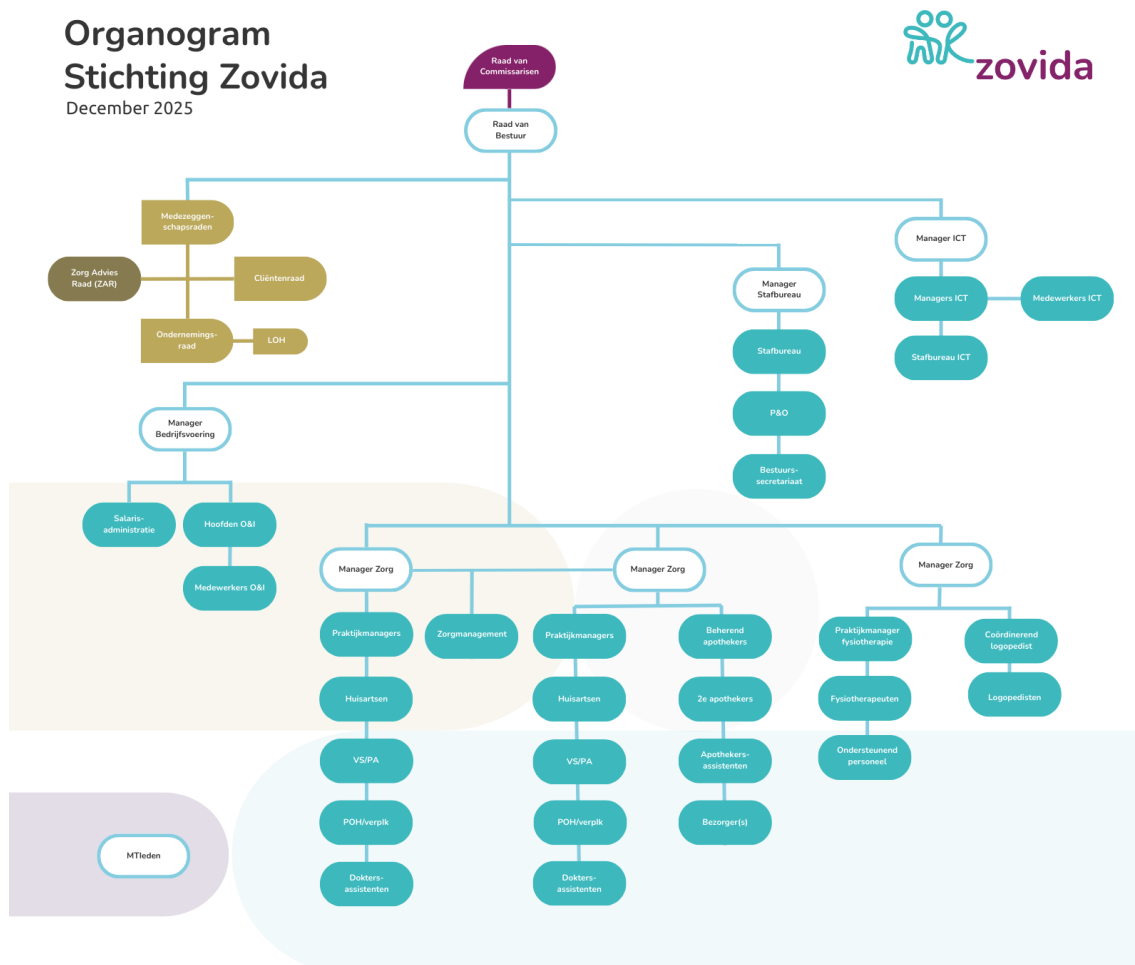
- ▶ **Basis op orde:** gericht op het versterken van de interne organisatie, onder meer door het verder ontwikkelen van de dienstverlening van het servicecentrum, het verbeteren van kennisdeling en communicatie binnen de organisatie en het stroomlijnen van ondersteunende processen zoals ICT, HRM en administratie.
- ▶ **Arbeidsmarkt:** met als doel een aantrekkelijke werkgever te zijn voor eerstelijnsprofessionals, onder andere door gerichte werving, het versterken van de werkgeversbelofte van Zovida en het bieden van goede ontwikkel- en carrièreperspectieven voor medewerkers.

- **Positionering:** gericht op het versterken van de rol van de gezondheidscentra in de regio, het bevorderen van multidisciplinair samenwerken en het verder ontwikkelen van Zovida als partner in ketensamenwerking en innovatie.
- **Portfolio:** met aandacht voor het verder ontwikkelen van het dienstenpakket van het servicecentrum, het stimuleren van innovatieprogramma's en het beter benutten van data en stuurinformatie binnen de organisatie.
- **Toekomstbestendig groeien:** waarbij wordt verkend hoe de organisatie zich verder kan ontwikkelen, bijvoorbeeld door uitbreiding van activiteiten, nieuwe samenwerkingen in de zorgketen en het onderzoeken van mogelijkheden voor groei van het aantal gezondheidscentra.

Deze strategische pijlers vormen gezamenlijk het kader voor de verdere ontwikkeling van Zovida als toekomstbestendige eerstelijnszorgorganisatie.

2.6 Organisatiecontext

De dagelijkse leiding van de organisatie ligt bij een éénhoofdige raad van bestuur (bestuurder), die verantwoording aflegt aan de raad van commissarissen, bestaande uit vijf leden. Het management team rapporteert aan de bestuurder en bestaat uit twee managers zorg, een manager bedrijfsvoering, een manager ICT en een manager stafbureau. Daarnaast kent de organisatie verschillende vormen van medezeggenschap, zoals een ondernemingsraad, Lokaal Overleg Huisartsen (LOH), en cliëntenraad.



3. De functie van Bestuurder

3.1 De opgave

Zovida staat voor de opgave om haar positie als sterke en toekomstbestendige eerstelijnszorgorganisatie verder te ontwikkelen. De organisatie beschikt over een stevige basis, een duidelijke strategie en een sterke regionale positie. Tegelijkertijd vragen ontwikkelingen in de zorgsector om voortdurende vernieuwing, samenwerking en organisatorische ontwikkeling. De nieuwe bestuurder krijgt de opdracht om deze koers te omarmen, te bestendigen en verder te ontwikkelen binnen de complexiteit van de eerstelijnszorg. Daarbij gaat het zowel om het versterken van Zovida als organisatie, als om het blijvend waarborgen van de continuïteit en kwaliteit van zorg in de wijk.

De belangrijkste uitdagingen voor de komende jaren zijn:

- ▶ **Het versterken van de organisatie en het optimaal inzetten van personeel en middelen**
De druk op de eerstelijnszorg vraagt om een robuuste en wendbare organisatie én het vermogen om mee te groeien met de toenemende zorgvraag. Dat betekent het verstevigen van interne processen, het optimaliseren van de bedrijfsvoering en daarmee het verhogen van het rendement, het versterken van het servicecentrum, het slim inzetten van beschikbare menskracht en (innovatieve) middelen en methoden, en het intensiveren van samenwerkingsverbanden in de regio, en (eventuele) uitbreiding van gezondheidscentra, waardoor de organisatie minder kwetsbaar is. Daarbij zijn werving, behoud en ontwikkeling van medewerkers cruciaal om de zorg toegankelijk en kwalitatief hoogwaardig te houden. Ook dienen de belangen van Zovida in de regio te worden verstevigd.
- ▶ **Vertrouwen behouden en versterken binnen Zovida**
Als bestuurder is het essentieel om het vertrouwen van medewerkers en medezeggenschap te blijven versterken en onderhouden. Alleen met dit vertrouwen, door zichtbaar te zijn en door samen te werken, kunnen vernieuwingen en veranderingen daadwerkelijk worden gerealiseerd.
- ▶ **Het verder ontwikkelen en implementeren van digitale en innovatieve oplossingen**
Digitalisering maakt het mogelijk om zorg slimmer en toekomstbestendig te organiseren. Door hybride zorg (digitaal waar mogelijk), digitale triage, thuismonitoring en datagedreven werken in te zetten, wordt capaciteit efficiënter benut en kan eerder en proactiever worden gehandeld. Teamgericht werken, taakherschikking en ondersteuning door AI verminderen de werkdruk en vergroten de kwaliteit. Daarbij blijft een realistische, mensgerichte benadering leidend, waarbij digitale oplossingen het persoonlijk contact en professioneel handelen ondersteunen. In combinatie met regionale samenwerking en gedeelde digitale infrastructuur, passend binnen de regionale en landelijke veranderingen, ontstaat een wendbare en duurzame zorgorganisatie.
- ▶ **Het realiseren van duurzame samenwerking binnen en buiten de organisatie**
Goede zorg stopt niet bij de grenzen van het gezondheidscentrum. Samenwerking met ketenpartners, gemeenten en andere zorgaanbieders is noodzakelijk om patiënten de juiste zorg op de juiste plek te bieden. Binnen de organisatie vraagt dit om het versterken van multidisciplinair werken en het uitwisselen van kennis en ervaring zowel binnen als buiten de organisatie.
- ▶ **Het borgen van kwaliteit, toegankelijkheid en continuïteit van zorg in de wijk**
De kern van Zovida ligt in het leveren van hoogwaardige eerstelijnszorg dicht bij de patiënt. Het is een uitdaging om die zorg toegankelijk te houden, terwijl de zorgvragen complexer worden. Dit vraagt om efficiënte werkprocessen en aandacht voor de continuïteit van zorg in alle wijken waar Zovida actief is.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de strategische leiding van de organisatie en draagt zorg voor de continuïteit, kwaliteit en innovatie van de eerstelijnszorg behorend tot Zovida. De bestuurder:

- ▶ Geeft leiding aan een multidisciplinaire organisatie van gezondheidscentra en een servicecentrum.
- ▶ Borgt en ontwikkelt de ingezette strategie verder, met focus op kwaliteit, continuïteit en innovatie.
- ▶ Bewaakt de financiële gezondheid, governance en bedrijfsvoering van de organisatie.

- ▶ Vertegenwoordigt de organisatie in externe gremia, zoals ledenraden, samenwerkingsverbanden en relevante overlegtafels.
- ▶ Stimuleert samenwerking binnen de organisatie en met externe partners in de zorgketen.
- ▶ Creëert een werkomgeving waarin professionals zich optimaal kunnen ontwikkelen en waarin werkplezier, balans en duurzame inzetbaarheid centraal staan.

3.3 Profiel

Zovida zoekt een innovatieve en authentieke bestuurder met ruime bestuurlijke ervaring in de zorg en een duidelijke visie op de ontwikkeling van de eerstelijnszorg. De bestuurder begrijpt de dynamiek van de sector, is besluitvaardig en weet richting te geven aan de verdere ontwikkeling van Zovida als toekomstbestendige eerstelijnszorgorganisatie.

De bestuurder beschikt over strategisch vermogen en kan een langetermijnvisie vertalen naar concrete keuzes en stappen voor de organisatie. Daarbij combineert hij of zij inhoudelijke betrokkenheid bij de zorg met inzicht in de organisatorische en bedrijfsmatige randvoorwaarden die nodig zijn voor een gezonde en toekomstbestendige organisatie. De bestuurder beschikt tevens over een bewezen financieel trackrecord en heeft aantoonbaar financiële successen behaald met beperkte (zorg)budgetten. Binnen Zovida werken veertien gezondheidscentra met ieder een eigen dynamiek en perspectief. Dat vraagt om een bestuurder die verbinding kan creëren tussen professionals, teams en organisatieonderdelen, terwijl tegelijkertijd een duidelijke koers wordt vastgehouden. De bestuurder weet professionals te betrekken, te stimuleren en te motiveren, maar is ook besluitvaardig en doortastend wanneer knopen moeten worden doorgehakt.

De bestuurder is zichtbaar en toegankelijk binnen de organisatie en heeft een intrinsiek samenwerkingsgerichte stijl. Hij of zij bestuurt vanuit vertrouwen en empathie, weet het goede gesprek te voeren en kan effectief omgaan met verschillende belangen binnen een complexe organisatie. In onderlinge samenwerking neemt de bestuurder een gezonde positief kritische houding aan en neemt constructief deel aan verschillende tafels. Daarnaast beweegt de bestuurder zich overtuigend en richtinggevend in een omgeving met uiteenlopende stakeholders, zoals regionale samenwerkingspartners, gemeenten, zorgverzekeraars en andere zorgorganisaties. Met sterke communicatieve vaardigheden en bestuurlijke sensitiviteit weet de bestuurder duurzame relaties op te bouwen en nieuwe ontwikkelingen en innovaties overtuigend uit te dragen.

De bestuurder combineert bestuurlijk-strategische denkracht met een praktische en resultaatgerichte houding, voelt zich goed thuis in de Rotterdamse omgeving en herkent zich in de mentaliteit. Hij of zij beschikt over relativeringsvermogen, humor en zelfreflectie en kan flexibel schakelen tussen verschillende belangen, niveaus en situaties.

Verder voldoet de bestuurder aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Ruime bestuurlijke ervaring in een zorgorganisatie.
- ▶ Ervaring in of sterke affiniteit met de eerstelijnszorg.
- ▶ Aantoonbare kennis van governance en bestuurlijke verhoudingen.
- ▶ Ruime ervaring in het samenwerken met (zorg)professionals.
- ▶ Beschikt over kennis en heeft ruime ervaring in bedrijfsvoering.
- ▶ Ervaring met stakeholdermanagement in een regionale samenwerkingscontext.
- ▶ In staat om complexe organisatie vraagstukken te overzien en te vertalen naar vernieuwende doelen, efficiënte processen en bijbehorende plannen.
- ▶ Beschikt over verander- en innovatiekracht en weet vernieuwing door te voeren.

4. Wat biedt Zovida?

De honorering is in overeenstemming met de zwaarte van de functie en voor de honorering wordt de schaal behorend bij Wet Normering Topinkomens (WNT), klasse IV gehanteerd. Uitgegaan wordt van een full time dienstverband.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht in de periode van **week 14 tot en met week 17**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **week 18** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Zovida**.

2 Selectiegesprekken door Zovida

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op **dinsdagmiddag 12 mei**. Een verdiepend gesprek vindt plaats op **donderdagochtend 21 mei**. Vervolgens voert een onafhankelijk bureau een integriteitstoets uit 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 het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

De planning met exacte data volgt zo spoedig mogelijk. Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 juni 2026**.

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 Zovida. We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Bianca van Winkel en Elizabeth de Jong, senior adviseurs executive search in samenwerking met Lize Heidinga, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).