



Wervingsprofiel

Directeur-bestuurder

'Inspirerend en verbindend boegbeeld'

24 maart 2026

Opdrachtgever Stichting Gezondheidscentra Haarlemmermeer

Adviseur Bianca van Winkel

Aanvraagnummer A07825

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Stichting Gezondheidscentra Haarlemmermeer	3
2.2	Missie en visie	3
2.3	Kernwaarden	4
2.4	Strategische koers	4
2.5	Wat zijn de uitdagingen?	5
2.6	Organisatiecontext	5
3.	De functie van directeur-bestuurder	6
3.1	De aanleiding en rol	6
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	7
3.3	Profiel	7
4.	Wat biedt Stichting Gezondheidscentra Haarlemmermeer?	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 directeur-bestuurder bij Stichting Gezondheidscentra Haarlemmermeer. 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: www.gchaarlemmermeer.nl.

2. De organisatie

2.1 Stichting Gezondheidscentra Haarlemmermeer

De Stichting Gezondheidscentra Haarlemmermeer (SGH) is de overkoepelende organisatie van de gezondheidscentra Overbos, Floriande en Drie Meren in Hoofddorp en biedt zorg aan ongeveer 22.000 cliënten. De gezondheidscentra bieden eerstelijns zorg. Alle medewerkers van de drie gezondheidscentra zijn in dienstverband bij de Stichting. Het gezondheidscentrum Overbos is recent verbouwd. Bij de gezondheidscentra zijn circa 150 medewerkers in dienst. De Huisartsen Spoedpost Haarlemmermeer is onderdeel van SGH. Bij de spoedpost zijn de triagisten in dienst en 62 huisartsen aangesloten. De spoedpost levert spoedeisende huisartsenzorg buiten kantooruren in een verzorgingsgebied van ongeveer 135.000 inwoners. De totale opbrengsten van SGH bedroegen in 2025 ongeveer € 16 miljoen.

In de gezondheidscentra kunnen de bewoners van de wijken Overbos en Floriande het hele jaar vijf dagen per week terecht voor zorg door de huisarts en de fysiotherapeut. In gezondheidscentrum Floriande en in gezondheidscentrum Drie Meren is ook een apotheek gevestigd. Daarnaast is er in Floriande een paramedisch behandelcentrum hoofdpijn met een bovenregionale werking. In de gezondheidscentra wordt veel samengewerkt. Verschillende andere zorgverleners zoals een diëtiste, psycholoog, podotherapeut en verloskundige zijn één of meerdere dagdelen aanwezig.

De cliënten worden gestimuleerd om waar mogelijk zelf keuzes te maken bij het opstellen van hun zorg- of behandelplan. Uitgangspunt hierbij is dat het geven van goede informatie, persoonlijke aandacht en het gezamenlijk opstellen van behandeldoelen de zelfredzaamheid bevorderen. Alle zorgverleners hechten grote waarde aan het leveren van kwalitatief goede zorg. Zij werken volgens de laatste standaarden en richtlijnen van hun beroepsgroep en volgen de laatste ontwikkelingen.

2.2 Missie en visie

De missie van SGH is “De Stichting Gezondheidscentra Haarlemmermeer biedt eerstelijnsgezondheidszorg volgens de geldende landelijke richtlijnen en standaarden, waarbij de vraag van de cliënt centraal staat.”

De visie van SGH luidt als volgt: “SGH biedt doeltreffende en veilige eerstelijnszorg binnen haar verzorgingsgebied. De cliënt kan beschikken over de zorg, zowel preventief als curatief, die voor hem of haar noodzakelijk is en binnen het aanbod van SGH valt. De cliënt kan binnen een verantwoord (= volgens de wettelijke normen en regels) tijdsbestek terecht voor de zorg.

De zorgverlener geeft de cliënt relevante informatie op het niveau van de cliënt. De cliënt wordt op deze manier in staat gesteld zelf beslissingen te nemen over de gewenste behandeling (informed consent).

Zo wordt gestreefd naar optimale betrokkenheid van de cliënt. Alle cliënten ontvangen geschikte en correcte zorg ongeacht geslacht, seksuele geaardheid, taalvaardigheid, culturele, etnische, maatschappelijke of andere achtergrond. De cliënt wordt indien nodig verwezen naar een andere zorgverlener binnen of buiten SGH zodat de continuïteit van zorg gewaarborgd is. Acute huisartsen – en farmaceutische zorg is 7 dagen per week/24 uur per dag beschikbaar. Bevoegde, bekwame en betrokken medewerkers zijn voorwaarde om geschikte en correcte zorg te kunnen leveren. De zorg die geleverd wordt is evidence based.”.

2.3 Kernwaarden

Vanuit de volgende kernwaarden zijn de basis voor de manier waarop medewerkers met patiënten, collega's en partners omgaan:

► Aandacht, gelijkwaardigheid en respect

‘De relatie tussen de zorgverlener en de zorgbehoevende is veranderd. In toenemende mate wordt gezamenlijk de insteek van de zorgverlening bepaald. Wij vinden het belangrijk om in onze zorgverlening oprechte aandacht te hebben voor anderen. Deze oprechte aandacht komt tot uiting in de manier waarop wij cliënten benaderen. Dit gebeurt altijd op basis van gelijkwaardigheid en respect. Wanneer cliënten bij ons komen, willen wij hen voorzien van objectieve relevante informatie en deze begrijpelijk maken. De cliënt wordt op deze manier in staat gesteld zelf keuzes te maken over eventueel gewenste acties of behandelingen. Zo wordt de zelfredzaamheid van de cliënt bevorderd en benodigde zorg in samenspraak met de cliënt vormgegeven’.

► Kennis en innovatie

‘Kennis is een voorwaarde voor de borging van de kwaliteit van de zorg en maakt innovatie mogelijk. Wij vinden het belangrijk dat professionals die aan SGH verbonden zijn, worden gestimuleerd en gefaciliteerd om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen, ook op het gebied van digitalisering, en kennis en vaardigheden uit te breiden. De zorg die geleverd wordt, is waar mogelijk evidence based of gebaseerd op best practices. SGH levert een bijdrage aan onderwijs door het begeleiden van stagiairs en door het deelnemen aan wetenschappelijk onderzoek. Ook bij cliënten is er aandacht voor het vergroten van kennis die voor de cliënt relevant is. Innovatie wordt toegejuicht en waar mogelijk proactief opgepakt om de zorg te verbeteren. Meer en meer willen wij als SGH onze ervaringen beschikbaar stellen, omdat wij vooroplopen’.

► Samenwerking

‘Binnen de gezondheidscentra zijn de lijnen tussen vakdisciplines kort en dit moet zo blijven. Zorgverleners adviseren cliënten maar ook elkaar en maken gebruik van elkaars kennis, zodat wij gezamenlijk met de cliënt de beste keuzes kunnen maken en toegesneden zorgverlening bieden. Wij vinden het belangrijk dat er op een open en collegiale wijze samengewerkt wordt en dat er ruimte is om van elkaar te leren. SGH werkt samen met de zorgverzekeraar Zorg en Zekerheid, met de gemeente Haarlemmermeer en met veel partijen in de samenwerkingstructuur Zorg en Welzijn Haarlemmermeer, onder meer met het Spaarne ziekenhuis en de huisartsen zorggroep Haarlemmermeer. De organisatie hecht grote waarde aan de medezeggenschap die is georganiseerd via de OR en een Cliëntenraad dat input geeft op het (kwaliteits) beleid’.

2.4 Strategische koers

De strategische koers van SGH focust op het versterken van de eigen positie en het verkennen van de regionale samenwerkingsmogelijkheden, zodat cliënten nu en in de toekomst geschikte en passende zorg ontvangen. Door stap voor stap wijkgerichte zorg verder te ontwikkelen en taakherschikking door te voeren, wordt gestreefd naar een duurzame en effectieve eerstelijnszorg die de druk op personeel vermindert, tegemoetkomt aan de stijgende zorgvraag en de juiste zorg voor cliënten op de juiste plek biedt. Efficiënter en flexibeler werken door digitalisering wordt daar waar mogelijk verder geïntroduceerd. De samenwerking tussen de vakdisciplines wordt (nog) nauwer vormgegeven. SGH onderzoekt proactief de mogelijkheden voor intensievere samenwerking met andere zorgpartijen in de regio. Daarbij wordt ook de meerwaarde van een gezamenlijke organisatie verkend, waarmee een toekomstbestendige zorginfrastructuur wordt gecreëerd. Ten aanzien van samenwerking(en) is SGH selectief. Samenwerking moet duidelijke meerwaarde hebben en kan bijvoorbeeld gericht zijn op onderdelen voor het bieden van geïntegreerde zorg samen met de zorggroep en/of welzijnsorganisaties.

Het inspelen op de zorgvraag, de zorgbehoeften van de cliënten en het borgen van toegankelijkheid zijn essentieel in het bijzonder vanwege de schaarste aan zorgprofessionals en het (voorziene) oplopende tekort aan huisartsen. De focus richt zich op wendbaarheid en toekomstbestendigheid zonder grote risico's te nemen.

Intern vraagt de invoering van taakherschikking en efficiënter werken om zorgvuldige implementatie en aandacht voor training, communicatie en draagvlak onder de medewerkers. Onder druk van het arbeidstekort zijn werving, behoud, inzetbaarheid van medewerkers en aantrekkelijk werkgeverschap, dé belangrijke thema's voor het strategisch HR-beleid. Ook wordt geïnvesteerd in verduurzaming. De NEN-15224 is een onderdeel van de kwaliteitsstrategie, waarbij kwaliteitsaspecten, zoals veiligheid, toegankelijkheid en continuïteit, structureel worden toegepast. Dit sluit naadloos aan op de missie en visie om passende en veilige zorg te leveren aan de cliënten.

2.5 Wat zijn de uitdagingen?

Extern

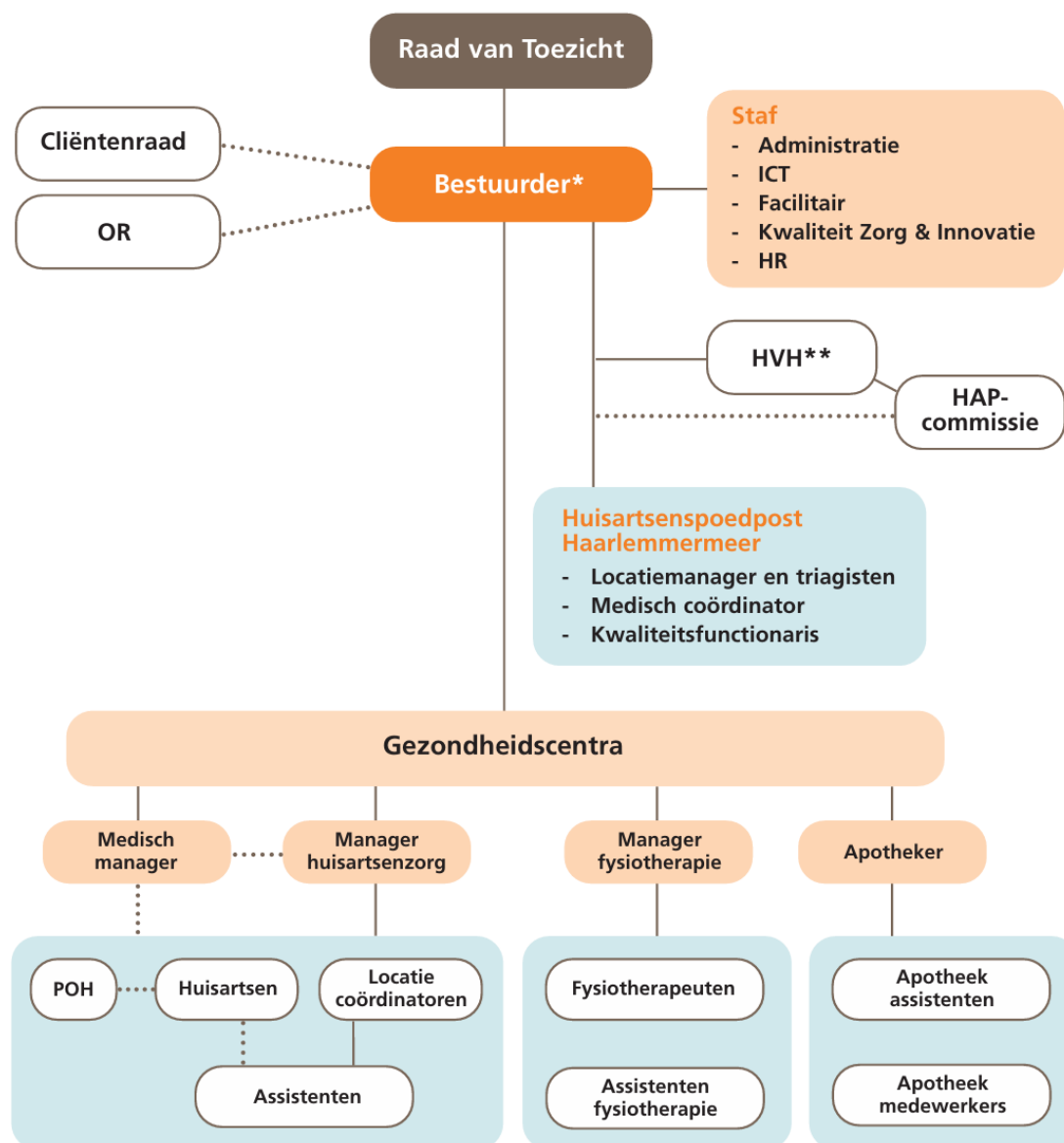
- ▶ De inrichting van de spoedzorg (HAPs) in de regio Kennemerland.
- ▶ Ook in de Haarlemmermeer speelt de regionalisering en daarmee een versterking van de samenwerking tussen partijen in de regio. Hierin speelt de bestuurder een belangrijke rol.

Intern

- ▶ De inrichting van de farmaceutische zorg vanuit fiscale afweging. Dit proces vraagt goede procesbegeleiding door de bestuurder.
- ▶ Van recentere datum is de aangescherpte handhaving wet DBA, wat direct gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering van de HAPs in Nederland, dus ook de HAP Haarlemmermeer. Het gesprek hierover is nog niet beslecht.
- ▶ De digitalisering brengt ook voor de eerste lijn nieuwe vraagstukken mee, onder meer op het gebied van informatiebeveiliging.
- ▶ Crisisbeheersing vormt een groeiend aandeel in het werk van de bestuurder, met name vanuit de verantwoordelijkheid voor de HAP.

2.6 Organisatiecontext

SGH kent een overzichtelijke en betrokken governance. De raad van toezicht, bestaande uit vier leden, houdt toezicht op een eenhoofdige raad van bestuur. De directeur-bestuurder geeft samen met het management team leiding aan de spoedpost en de gezondheidscentra. Het management team bestaat uit een medisch manager en een manager huisartsenzorg (samen sturen zij de gezondheidscentra aan), een manager fysiotherapie en een apotheker. De directeur-bestuurder stuurt rechtstreeks de staf aan (Administratie, ICT, Faciliteit, Kwaliteit Zorg & Innovatie en HR) en de locatiemanager van de huisartsen spoedpost. Daarnaast kent SGH een Cliëntenraad en een Ondernemingsraad.



3. De functie van directeur-bestuurder

3.1 De aanleiding en rol

Vanwege het vertrek van de huidige directeur-bestuurder is SGH op zoek naar een goede opvolger. In de tussentijd zal een interim bestuurder de organisatie aansturen. SGH is een goed georganiseerde en stevig gepositioneerde organisatie met een sterk managementteam en stafmedewerkers. De basis staat en de organisatie functioneert goed. Als directeur-bestuurder speel je een belangrijke rol in het verder versterken van de positie van SGH en de Huisartsenpost in een dynamische omgeving, met steeds het doel voor ogen: toegankelijke, kwalitatief goede en doelmatige zorg voor alle inwoners.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

De directeur-bestuurder is integraal verantwoordelijk voor het functioneren en de verdere ontwikkeling van SGH.

De belangrijkste taken en verantwoordelijkheden zijn:

- ▶ Het strategisch en integraal leidinggeven aan de organisatie, het managementteam en de stafmedewerkers.
- ▶ Het verder versterken en positioneren van SGH binnen de regionale zorgstructuur.
- ▶ Het onderhouden van bestuurlijke relaties met zorgpartners, gemeenten, zorgverzekeraars en andere relevante stakeholders.
- ▶ Het vertegenwoordigen van SGH in regionale overleggen en samenwerkingsverbanden.
- ▶ Het zorgdragen voor een open, transparante en betrokken organisatiecultuur.
- ▶ Het onderhouden van een constructieve relatie met de raad van toezicht en de medezeggenschapsorganen (OR en cliëntenraad);
- ▶ Het optreden als voorzitter van het crisisteam en het onderhouden van de verbinding met de veiligheidsregio bij crisissituaties.

3.3 Profiel

Als directeur-bestuurder ben je het boegbeeld van de organisatie en zowel intern als extern zichtbaar. Je kent en begrijpt de dynamiek van de eerstelijnszorg en bent goed op de hoogte van de actuele vraagstukken in de sector, bijvoorbeeld op het gebied van digitalisering en HR. Je bent een krachtige, toegankelijke persoonlijkheid en een inspirerende en verbindende factor binnen de organisatie. Je bent een volwaardige en benaderbare gesprekspartner voor zorgprofessionals en medewerkers in de gezondheidscentra, de spoedpost en het ondersteunend bureau. Met een open en transparante communicatiestijl zorg je ervoor dat medewerkers en professionals zich gezien en gehoord voelen.

Samen met het managementteam geef je richting aan de verdere ontwikkeling van de organisatie. Met lef en ondernemerschap weet je veranderingen te initiëren en te realiseren die bijdragen aan toekomstbestendige zorg, terwijl je tegelijkertijd koers houdt en resultaten behaalt. Intern werk je constructief samen met gremia zoals de ondernemingsraad en de cliëntenraad en zie je medezeggenschap als een vanzelfsprekend onderdeel van goed bestuur.

Je beschikt over bestuurlijke stevigheid en een goed gevoel voor verhoudingen in een dynamische bestuurlijke omgeving. Als stevige gesprekspartner voor externe stakeholders weet je effectief te handelen en te onderhandelen. Je blijft daarbij rustig en stressbestendig en weet met relativeringsvermogen en humor verbinding te houden. Je bent besluitvaardig en koersvast, maar weet ook wanneer geduld en zorgvuldigheid nodig zijn.

Met visie, daadkracht en diplomatie behartig je de belangen van SGH en de Huisartsenpost en borg je de bestuurlijke positie van de organisatie. Daarbij houd je steeds het belang van toegankelijke en doelmatige zorg voor alle inwoners van de Haarlemmermeer voor ogen.

Verder voldoet de directeur-bestuurder aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Thuis in governance-vraagstukken en in staat samenwerking in de regio door te bouwen en te onderhouden.
- ▶ Uitstekende communicatieve vaardigheden en een transparante, benaderbare, betrouwbare leiderschapsstijl.
- ▶ Strategisch denk- en handelingsniveau.
- ▶ Een duidelijke visie op de toekomst van de eerstelijnszorg, op de regionalisering en op basis daarvan koersvast en behendig kunnen handelen.
- ▶ Bestuurlijke ervaring in een zorgorganisatie, bij voorkeur in de eerste lijn, dan wel directie-ervaring in een complexe grote organisatie.
- ▶ Crisisbestendig.

4. Wat biedt Stichting Gezondheidscentra Haarlemmermeer?

De arbeidsvoorwaarden zijn gebaseerd op de Wet Normering Topinkomens, klasse III. Benoeming geldt in principe voor een periode van vier jaar, waarna herbenoeming kan plaatsvinden.

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 week **16-18**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, **op 7 mei 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **SGH**.

2 Selectiegesprekken door Stichting Gezondheidscentra Haarlemmermeer

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever **op 11 mei 2026**. Vervolggesprekken vinden plaats in **week 20** met de selectie- en adviescommissie.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) 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.

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