



## Wervingsprofiel

Bestuurder

28 april 2026

**Opdrachtgever** Nederlandse Stichting voor het Dove en Slechthorende Kind

**Adviseurs** Bianca van Winkel en Irene Vervelde

**Aanvraagnummer** A07869



## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>3</b>
2.1	De NSDSK: “Samen voor het beste”	3
2.2	De beste zorg door goed werkgeverschap	3
2.3	Samenwerking in de sector	4
2.4	Visie, missie en strategie: Samen voor het beste	4
2.5	Organisatiestructuur	4
<b>3.</b>	<b>De functie van bestuurder</b>	<b>5</b>
3.1	De bestuurlijke opgave	5
3.2	Profiel	6
<b>4.</b>	<b>Wat biedt de NSDSK?</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>7</b>

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 de Nederlandse Stichting voor het Dove en Slechthorende Kind (NSDSK). Een professionele en warme organisatie die staat voor de beste zorg op maat en dicht bij huis voor mensen bij wie horen of spreken niet vanzelf gaat. Bovendien is het een organisatie die vooroploopt in zorg- en kennisontwikkeling.

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 uitdagende rol bij jou past en kijken uit naar jouw reactie. Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website te bezoeken: [www.nsdsk.nl/](http://www.nsdsk.nl/).

## 2. De organisatie

### 2.1 De NSDSK: “Samen voor het beste”

De NSDSK helpt kinderen en volwassenen met hoorproblemen of problemen in de taal en spraak. De organisatie zet zich in voor vroege signalering, diagnostiek en behandeling van doofheid, slechthorendheid en taalontwikkelingsstoornissen. De organisatie ondersteunt vooral kinderen met auditieve of communicatieve beperkingen in hun ontwikkeling en meet de effecten van haar interventies. Daarbij staan optimale maatschappelijke participatie van cliënten en optimale ontwikkeling van kinderen centraal, met een sterke focus op innovatie, betrokkenheid en samenwerking. De zorg wordt zo dicht mogelijk bij de cliënt georganiseerd. Er heerst een informele cultuur met hoge kwaliteitsnormen, en de NSDSK staat in de branche bekend als een betrouwbare samenwerkingspartner en voorloper in zorgvernieuwing.

De NSDSK optimaliseert de ketenzorg en zet de volgende stap in systeemgericht werken. Een belangrijke kernwaarde is dat theorie en praktijk nauw op elkaar aansluiten. De organisatie werkt verder aan het implementeren van producten en methodieken. Om goede zorg te verlenen, doet de NSDSK veel wetenschappelijk onderzoek. De NSDSK heeft een rijk opleidingsklimaat: medewerkers volgen scholingen, ze organiseren zelf scholing via hun academie, ze werken samen met de Hogeschool Utrecht en ze zijn een erkend opleider voor klinisch fysici audiologen (samen met het VU Medisch Centrum).

Bij de NSDSK werken 260 mensen. Ongeveer 200 hiervan zijn hoogopgeleide zorgprofessionals en 10% van de medewerkers doet wetenschappelijk onderzoek. Het hoofdkantoor ligt in de Pijp in Amsterdam. De NSDSK heeft daarnaast drie grote locaties in Alkmaar, Amsterdam Zuidoost en Landsmeer. Verder heeft de NSDSK ruim 30 behandelgroepen voor peuters met een gehoorverlies of een taalontwikkelingsstoornis in noordwest Nederland.

### 2.2 De beste zorg door goed werkgeverschap

De NSDSK slaagt er al jaren in om voorop te lopen in de sector. De organisatie is innovatief, werkt intensief samen met andere organisaties en ontwikkelt veel expertise, die sectorbreed ingezet wordt. De NSDSK is financieel gezond en cliënten en medewerkers zijn zeer tevreden. In 2025 gaven de cliënten de zorg op het Audiologisch Centrum een 8.8 en de zorg van de Vroegbehandeling een 9. De NSDSK heeft verschillende malen de prijs gewonnen voor beste werkgever in de Nederlandse gehandicaptenzorg. Goed werkgeverschap en tevreden medewerkers leiden tot de best mogelijke zorg voor cliënten met een auditieve en communicatieve beperking.

State-of-the-art kennis is belangrijk voor alle medewerkers en andere professionals in het werkveld, daarom zet de NSDSK met haar academie een volgende professionaliseringsstap. De NSDSK zoekt voortdurend naar kansrijke initiatieven en technologieën die worden toegepast in het werk.

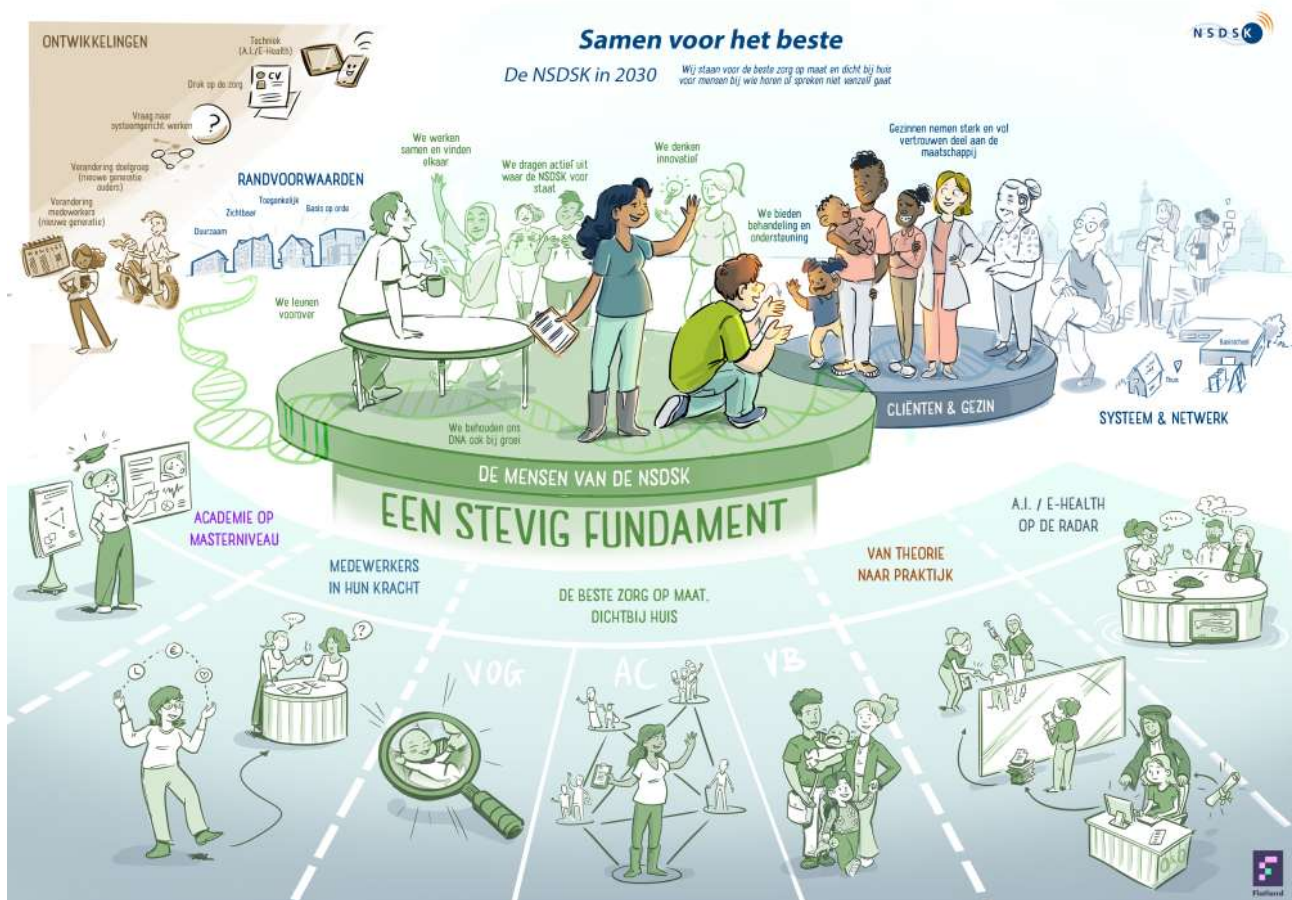
Successen worden met elkaar gevierd en ontwikkelingen worden samen opgezet en geïmplementeerd. De lijnen zijn kort en de deuren staan open. De betrokkenheid van de collega's is groot.

### 2.3 Samenwerking in de sector

De NSDSK heeft een goede reputatie en draagt bij aan kennisontwikkeling en innovatie van de zorg. De organisatie speelt een belangrijke rol in een groot en divers netwerk van instellingen in de zorg, de jeugdgezondheidszorg, het onderwijs, wetenschappelijke instituten, zoals de leerstoel Tilburg University, en verschillende overheden. De NSDSK is één van de kartrekkers van Deelkracht, een landelijk ZonMw meerjarig expertiseprogramma. Ook op brancheniveau is de organisatie actief. De bestuurder is medebestuurder van de brancheverenigingen (FENAC en SIAC) en werkt samen met de branchevereniging van cluster 2 onderwijs (SIMEA) en eerstelijns logopedie (NVLf).

### 2.4 Visie, missie en strategie: Samen voor het beste

De NSDSK heeft haar visie, missie en strategie vastgelegd in een meerjarenstrategie NSDSK 2025 – 2030 “Samen voor het beste”, weergegeven in onderstaande strategiekaart.



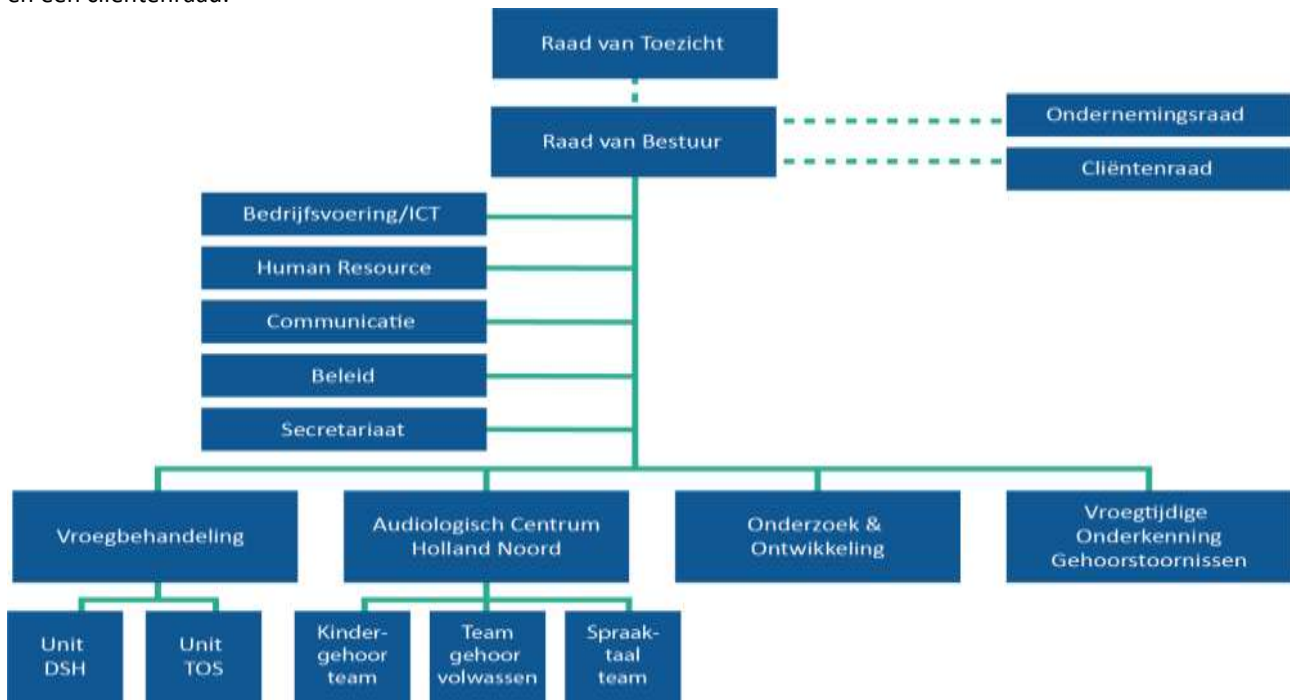
De visie van de NSDSK is: “Iedereen kan communiceren”.

De missie luidt als volgt: “De NSDSK staat voor de beste zorg op maat en dicht bij huis voor mensen bij wie horen of spreken niet vanzelf gaat”.

### 2.5 Organisatiestructuur

De NSDSK kent een eenhoofdige raad van bestuur en een raad van toezicht die uit vier leden bestaat. De NSDSK bestaat uit vier lijnafdelingen: Audiologisch Centrum Holland Noord, Onderzoek & Ontwikkeling, Vroegbehandeling en Vroegtijdige Onderkenning Gehoorstoornissen en een aantal stafafdelingen.

Het managementteam bestaat uit vier lijnmanagers, de manager bedrijfsvoering, de manager HR, de beleidsadviseur en de communicatieadviseur, ondersteund door de officemanager. Daarnaast kent de NSDSK een ondernemingsraad en een cliëntenraad.



### 3. De functie van bestuurder

De NSDSK zoekt een bestuurder die leidinggeeft aan de organisatie en de strategie uitzet in nauwe dialoog met medewerkers en externe relaties. De bestuurder is integraal eindverantwoordelijk voor het functioneren en de resultaten van de NSDSK, op zorginhoudelijk, personeel en financieel gebied. Ook is de nieuwe bestuurder verantwoordelijk dat de NSDSK haar maatschappelijke rol als dienstverlener, expertiseorganisatie en werkgever behoudt én versterkt.

De bestuurder stuurt het managementteam (MT) aan. De bestuurder en het MT zorgen in verbinding voor een eenduidige aansturing van de organisatie. Daarnaast zorgt de bestuurder voor goede informatievoorziening aan de raad van toezicht, de ondernemingsraad en de cliëntenraad, en legt maatschappelijke verantwoording af over alle activiteiten van de organisatie. De bestuurder zorgt voor in- en externe verbinding, onderhoudt het externe netwerk en breidt deze waar nodig uit. De bestuurder zorgt voor een blijvende stevige positionering van de NSDSK in het brede veld van zorg en wetenschappelijk onderzoek.

#### 3.1 De bestuurlijke opgave

De bestuurder van de NSDSK staat voor de volgende bestuurlijke opgaven:

- ▶ Samen met de organisatie en stakeholders invulling geven aan de missie en visie van de NSDSK.
- ▶ Het borgen van een gezonde bedrijfsvoering en financiële stabiliteit.
- ▶ Stimuleren en continue verbeteren van een toekomstbestendig zorgaanbod.
- ▶ De NSDSK optimaal verbinden met relevante netwerken.
- ▶ Bestendigen en uitbouwen van wetenschappelijk onderzoek.



## 3.2 Profiel

De ideale kandidaat is een ervaren, maatschappelijk betrokken bestuurder met een sterk moreel kompas en oprechte betrokkenheid bij cliënten met een auditieve of communicatieve beperking én bij wetenschappelijk onderzoek. Het is een strateeg die extern strategisch handelen en interne organisatiesensitiviteit in balans weet te houden, en die de complexiteit en inhoudelijke diepgang van de organisatie niet schuwt.

Besluitvaardigheid is hierbij belangrijk, ook wanneer de belangen uiteenlopen of informatie onvolledig is. De raad van toezicht wordt op een tijdige manier betrokken bij dilemma's en spanningen; goed bestuur is zichtbaar in houding, besluiten en werkstijl. Gezien de omvang van de NSDSK is de bestuurder nadrukkelijk betrokken bij het primaire proces. Er is een kleine staf ter ondersteuning, wat vraagt om pragmatisme.

De bestuurder is een goede werkgever: professionaliteit, creativiteit en samenwerking staan centraal.

De bestuurder is intern en extern zichtbaar, proactief aanwezig en oprecht geïnteresseerd in mensen. De bestuurder geeft helder leiding aan het MT, zorgt voor rolvastheid, stimuleert eigenaarschap en zorgt voor duidelijke besluitvorming. Medewerkers en MT leden worden gestimuleerd, gefaciliteerd en gezien in hun professionele ontwikkeling. De bestuurder combineert nabijheid met duidelijke grenzen en behoudt regie. De bestuurder draagt actief de open, professionele en nieuwsgierige organisatiecultuur uit: een cultuur waarin ruimte is om te leren en te groeien, waarin men elkaar kan aanspreken en waarin het zorgaanbod verder ontwikkeld kan worden.

Daarbij heeft de bestuurder oog voor de geschiedenis, waarden en dynamiek van de NSDSK, herkent onderstromen en groepsprocessen en weegt deze mee in het bepalen van het juiste tempo van verandering.

De bestuurder heeft goede communicatieve vaardigheden, is toegankelijk, authentiek en verbindend, weet op elk niveau het gesprek aan te gaan, en doet dat met warmte, humor en gevoel voor de mens achter het vraagstuk. De bestuurder beschikt over een goed analytisch vermogen, neemt nieuwe informatie en inzichten snel op en past deze effectief toe. De persoon is ondernemend en innovatief en een stevige en flexibele gesprekspartner die op basis van inhoud en onderhandelingsvaardigheid weet te overtuigen maar ook goed kan luisteren.

De bestuurder positioneert de NSDSK sterk en toekomstgericht, zodat de organisatie maximaal relevant blijft en haar toegevoegde waarde duidelijk zichtbaar is. Door voortdurende aansluiting bij ontwikkelingen in maatschappij en zorgsector stimuleert de bestuurder hoogwaardige zorgverlening en innovatieve concepten. Daarnaast bouwt en onderhoudt de bestuurder actief duurzame relaties met cliënten en ouders, ketenpartners, onderwijs- en onderzoeksinstellingen, overheid en zorgverzekeraars. Ook zorgt de bestuurder voor het succesvol aantrekken van fondsen en subsidies voor onderzoek, interventies en productontwikkeling.

Verder voldoet de bestuurder aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau, met een afgeronde relevante WO-opleiding.
- ▶ Aantoonbare bestuurlijke ervaring, bij voorkeur in de zorg.
- ▶ Strategisch en toekomstgericht denk- en handelingsniveau.
- ▶ Vertrouwd met governance en toezichtverhoudingen.
- ▶ Aantoonbare ervaring met het opbouwen van netwerken in zorg, wetenschap en/of onderwijs.

## 4. Wat biedt de NSDSK?

De honorering voor deze positie is conform de Wet Normering Topinkomens, klasse IV. De honorering is inclusief pensioenopbouw, welke is ondergebracht bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn.



## 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 21 - 22**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **week 22** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij de NSDSK.

### 2 Selectiegesprekken door de NSDSK

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever in **week 23**. Een verdiepend gesprek met de selectiecommissie en een gesprek met de adviescommissies vindt plaats in **week 24**. Hierna vindt een ontwikkelgericht assessment (**week 25**) plaats.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (DISA Global Solutions) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 juli 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 de NSDSK. We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Bianca van Winkel en Irene Vervelde, senior adviseurs executive search, in samenwerking met Lize Heidinga, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).