



Wervingsprofiel

Directeur kortdurende en specialistische zorg

10 juli 2026

Opdrachtgever Woonzorgcentra Haaglanden (WZH)

Adviseurs Corinne van der Salm en Irina Raimondo

Aanvraagnummer A08055



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	WoonZorgcentra Haaglanden	3
2.2	Visie, missie en kernwaarden	3
2.3	Strategie en koers	4
2.4	Organisatiecontext: een nieuwe directie laag	4
3.	De functie van Directeur Kortdurende en Specialistische Zorg	4
3.1	De opgaven	4
3.2	Taken en resultaten	5
3.3	Profiel	5
4.	Wat biedt WZH?	6
5.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

WoonZorgcentra Haaglanden (WZH) staat aan de vooravond van een fundamentele verandering. Met de koers *Samen Dichtbij* ontwikkelt WZH zich van een traditionele verpleeghuisorganisatie naar een brede aanbieder van woon-, buurt- en wijkgerichte zorg. Als directeur Kortdurende en Specialistische Zorg geef je leiding aan deze beweging: je realiseert de groei van de thuiszorg, VPT, MPT en wijkverpleging, ontwikkelt de multidisciplinaire behandeldienst door tot een toonaangevende eerstelijnspartner voor diagnostiek, behandeling en consultatie en bouwt voort op de landelijke expertisepositie van Nieuw Berkendaal op het gebied van NAH+ en langdurige bewustzijnsstoornissen.

Dit profiel beschrijft de organisatie, de opgaven en het gevraagde profiel. Het sluit af met de selectieprocedure. Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [Woonzorgcentra Haaglanden](#).

2. De organisatie

2.1 WoonZorgcentra Haaglanden

WoonZorgcentra Haaglanden (WZH) is een toonaangevende zorgorganisatie in de regio Haaglanden. Vanuit dertien woonzorgcentra, gespecialiseerde geriatrische revalidatie, een hospice, thuiszorg, diverse Dagactiviteiten- en Ontmoetingscentra biedt WZH een breed palet aan wonen, zorg, behandeling en leefondersteuning. Met de koers **Samen Dichtbij** ontwikkelt WZH zich van een traditionele verpleeghuisorganisatie naar een organisatie die zorg, behandeling en ondersteuning steeds dichterbij de cliënt organiseert: thuis, in de wijk én in de woonzorgcentra. WZH beschikt daarnaast over een landelijk expertisecentrum voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel (NAH+) en langdurige bewustzijnsstoornissen (LBS). WZH investeert actief in innovatie, kennisontwikkeling en wetenschappelijk onderzoek, onder meer via het Universitair Netwerk voor de Caresector Zuid-Holland (UNC-ZH). De organisatie is actief in Den Haag, Rijswijk, Leidschendam, Voorburg en Zoetermeer.

Met een omzet van ruim 220 miljoen euro in 2025, ruim 2.800 medewerkers in meer dan 2.100 fte en 749 vrijwilligers is WZH een van de grotere zorgorganisaties in de regio. WZH is als ANBI-instelling erkend als algemeen nut beogende instelling.

2.2 Visie, missie en kernwaarden

WZH gelooft dat mensen willen leven met anderen in een omgeving waar ze zich prettig voelen, ongeacht de lichamelijke en geestelijke gesteldheid. In elke fase van het leven staat de autonomie en het leven in eigen stijl centraal. De missie luidt: 'Wij beloven onze thuiswonende cliënten en bewoners van onze locaties ons hoofd, hart en handen bij het ondersteunen van het leven in eigen stijl.' De kernwaarden zijn open, samen en geborgen.

WZH werkt vanuit drie pijlers:

- ▶ Mensen wonen: medewerkers en vrijwilligers werken in het huis van de cliënt, of die nu thuis woont of in een van de locaties verblijft.
- ▶ Leven zoals u wilt: WZH ondersteunt cliënten bij het leven op hun eigen manier, met betrokkenheid van familie en naasten.
- ▶ Hoofd, hart en handen: medewerkers zijn professioneel, nemen verantwoordelijkheid en werken vanuit vertrouwen.

2.3 Strategie en koers

Samen dichtbij is voor WZH meer dan een koers; het is de manier waarop de organisatie de toekomst van wonen, leven en ondersteuning vormgeeft. WZH ontwikkelt zich van een traditionele verpleeghuisorganisatie naar een gebiedsgerichte netwerkorganisatie die, samen met inwoners, naasten en maatschappelijke partners, bouwt aan sterke gemeenschappen. Daarbij staat de mens centraal, met zijn of haar leven, mogelijkheden en omgeving. Wonen vormt het fundament; leefondersteuning en behandeling worden zoveel mogelijk dichtbij georganiseerd. Specialistische expertise wordt gebundeld waar dat meerwaarde heeft en dichtbij ingezet waar dat kan. WZH organiseert haar dienstverlening doelmatig, vanuit het principe van ziel én zakelijkheid, en blijft zich continu ontwikkelen om in te spelen op de veranderende behoeften van de samenleving. Dankzij de brede expertise op het gebied van onder meer dementie, somatiek, geriatrische revalidatie, palliatieve zorg, thuiszorg, specialistische behandeling en het expertisecentrum NAH+ en LBS, kan WZH mensen op verschillende momenten in hun leven ondersteunen: thuis, in de wijk en wanneer nodig in een specialistische woonomgeving.

2.4 Organisatiecontext: een nieuwe directie laag

WZH staat voor een betekenisvolle organisatieontwikkeling. De collegiale raad van bestuur bestaat uit Marco de Bruin en Anne Kroezen. Eind 2025 is besloten de directie laag te versterken en te verbreden. Waar eerder één directeur Wonen & Zorg verantwoordelijk was voor de aansturing van het primaire proces, zijn hiervoor drie zorgdirecteuren in de plaats gekomen: twee regiodirecteuren (Noord en Zuid) en een directeur Kortdurende en Specialistische Zorg. De functie van Regiodirecteur Noord is ingevuld door Guido Lampe, die vanuit zijn eerdere rol als directeur Wonen & Zorg in deze positie is benoemd. De twee posities die nu openstaan zijn die van Regiodirecteur Zuid en Directeur Kortdurende en Specialistische Zorg. Met deze inrichting organiseert WZH de aansturing dichter op de inhoud, de regio en de strategische opgaven van de organisatie.

De drie zorgdirecteuren vormen samen met de drie stafdirecteuren (Bedrijfsvoering, Mens & Organisatie en Vastgoed & Facilitair) en de raad van bestuur het nieuwe managementteam (MT) van WZH. Vanuit ieders eigen verantwoordelijkheid dragen zij gezamenlijk bij aan de verdere ontwikkeling van de organisatie en geven zij richting aan de uitvoering van de koers *Samen Dichtbij*. Het MT opereert als één team, waarin collegialiteit, complementariteit en gezamenlijke verantwoordelijkheid belangrijke uitgangspunten zijn. Verschillende perspectieven, expertises en stijlen worden daarbij bewust benut om tot betere besluiten en sterkere samenwerking te komen.

3. De functie van Directeur Kortdurende en Specialistische Zorg

3.1 De opgaven

Gedeelde opgaven van het managementteam

In het nieuwe MT heeft elk een eigen domein en portefeuille, maar de gedeelde opdracht is helder: richting geven aan een organisatie in beweging, de transitie van intramurale woonzorg naar buurt- en wijkgerichte ondersteuning actief verder brengen, en tegelijkertijd de continuïteit van zorg en organisatie bewaken.

Dat vraagt om directeuren die niet alleen intern sturen, maar ook extern verbinden: met gemeenten, woningcorporaties, zorgpartners, ziekenhuizen en de wijk. En die dat doen als collegiale partners van elkaar: transparant over wat er speelt in hun eigen domein, bereid om gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen voor de koers van WZH als geheel.

WZH zoekt daarbij bewust naar complementariteit. Niet drie directeuren die op elkaar lijken, maar drie mensen die elkaar aanvullen in stijl, perspectief en talenten, naast hun individuele geschiktheid voor de eigen functie. Die complementariteit is geen bijzaak: zij bepaalt mede hoe sterk het leiderschapsteam als geheel wordt en hoe goed WZH de komende jaren de ingezette koers kan waarmaken.



Specifieke opgaven Directeur Kortdurende en Specialistische Zorg

De Directeur Kortdurende en Specialistische Zorg is verantwoordelijk voor een strategisch zorgdomein dat een sleutelrol speelt in de koers *Samen Dichtbij*. De portefeuille omvat thuiszorg, VPT, MPT, wijkverpleging, een multidisciplinaire behandel dienst met ongeveer 200 hoogopgeleide professionals verdeeld over zeven vakgroepen, het landelijk erkende expertisecentrum WZH Nieuw Berkendael voor NAH+ en langdurige bewustzijnsstoornissen en de zorg en begeleiding voor mensen met Multiple Sclerose. Dit is een nieuwe directiepositie; voorheen was er geen directeur specifiek verantwoordelijk voor dit domein en viel de behandel dienst rechtstreeks onder het bestuur. Die nieuwe situatie biedt ruimte om de functie mede vorm te geven, maar vraagt ook om iemand die snel zijn of haar plek vindt en richting geeft.

De directeur staat voor een stevige bedrijfsmatige en inhoudelijke opgave. De grote groei-ambitie van extramurale zorg en kortdurend verblijf vraagt om een andere manier van organiseren en positioneren in de markt, in een context waarin financiering, productiviteit en inzet van personeel onder druk staan. De directeur werkt aan een toekomstbestendige inrichting van het zorgaanbod waarbij kwaliteit van behandeling en herstel centraal blijft staan, maar ook nadrukkelijk wordt gestuurd op doelmatigheid. In het bijzonder vraagt de ontwikkeling van thuiszorg en wijkverpleging om scherpe keuzes over positionering, samenwerking en schaalgrootte. De directeur weet hierin balans te houden tussen professionele autonomie, kwaliteit van zorg en financiële houdbaarheid. Het versterken van de verbinding tussen de behandel dienst en de thuiszorg is hierbij van belang. Beide onderdelen ontwikkelen zich richting de eerste lijn. De directeur legt die lijnen samen en zorgt dat de ontwikkelingen gelijke tred houden.

De portefeuille vraagt om een directeur die de wereld van behandeling, revalidatie en specialistische zorg van binnenuit kent of begrijpt en die die wereld weet te verbinden met de langdurige zorgcontext van WZH. De netwerkopgave is onderscheidend: het opbouwen en onderhouden van sterke relaties met ziekenhuizen, verwijzers, revalidatiecentra, gemeenten en zorgverzekeraars. De NAH+-locatie kent al een sterke basis en vraagt primair om continuïteit en verdere versterking. De grote veranderopdracht zit elders in de portefeuille.

3.2 Taken en resultaten

- ▶ Aansturen van managers en versterken van leiderschap binnen de teams.
- ▶ Bewaken van kwaliteit, bedrijfsvoering en financiële resultaten; zorgen voor een gezonde exploitatie.
- ▶ Ontwikkelen en realiseren van de visie op kortdurende en specialistische zorg binnen WZH.
- ▶ Realiseren van het groeiscenario voor de thuiszorg (VPT/MPT) en wijkverpleging als onderdeel van de beweging naar wijkgerichte zorg en versterken van de verbinding met de behandel dienst.
- ▶ Verbeteren van doorstroom en verkorten van verblijfsduur waar dat mogelijk en wenselijk is.
- ▶ Stimuleren van innovatie en doorontwikkeling van herstelgerichte zorg.
- ▶ Opbouwen en onderhouden van sterke samenwerkingen met ziekenhuizen, revalidatiecentra, verwijzers, gemeenten en zorgverzekeraars.
- ▶ Positioneren van WZH als betrouwbare en zichtbare partner in de keten van kortdurende en specialistische zorg.
- ▶ Bijdragen aan de strategische koers van WZH als volwaardig lid van het directieteam.

3.3 Profiel

De Directeur Kortdurende en Specialistische Zorg is een leider die beweging brengt. Iemand die ziet wat er nodig is en richting durft te geven, ook als de opgave complex is of de belangen uiteenlopen. Ondernemend van aard: signaleert kansen in het zorglandschap en vertaalt die naar concrete stappen voor WZH. Tegelijk is dit iemand die luistert, vragen stelt en bouwt aan duurzame relaties, intern met teams en managers, extern met de ketenpartners die voor deze portefeuille zo bepalend zijn. Zichtbaarheid is daarin van belang: niet alleen aanwezig als het escaleert, maar structureel present op de werkvloer zodat medewerkers weten wie hun directeur is en de directeur weet wat er echt speelt.

WZH is een organisatie met een herkenbare cultuur en een sterke missie. Die cultuur is laagdrempelig en menselijk: medewerkers zijn benaderbaar en betrokken, mensen nemen de hele persoon mee en niet alleen de functie. Er is ruimte voor ontwikkeling, ook buiten het eigen functieprofiel, en vertrouwen is de basis. Tegelijkertijd beweegt WZH naar meer zakelijkheid en helderheid over verwachtingen, een balans die de komende jaren bewust wordt gezocht. De persoonlijke match met die cultuur weegt zwaar. Stijl, drijfveren en de vraag of iemand echt tot zijn of haar recht komt in de cultuur van WZH zijn dan ook onderscheidende criteria in deze procedure.

De portefeuille vraagt om iemand die thuis is in de wereld van behandeling en revalidatie, of die wereld minstens goed begrijpt en er gezag in heeft. Iemand die gewend is om te werken met hoogopgeleide professionals en het juiste gesprek weet te voeren: over kwaliteit, over productiviteit, over de koers. Wie behandelaars aanstuurt met de mindset van het managen van een zorgteam slaat de plank mis. De directeur begrijpt hoe professionals denken en wat hen beweegt, en weet op basis daarvan te sturen zonder de professionele autonomie te ondermijnen. In het directieteam vult de Directeur Kortdurende en Specialistische Zorg een eigen rol in als inhoudelijk anker op het terrein van behandeling en revalidatie. Bij de selectie kijkt WZH nadrukkelijk ook naar de bijdrage die een kandidaat levert aan het directieteam als geheel: individuele kwaliteit is een voorwaarde, complementariteit is het streven.

De Directeur Kortdurende en Specialistische Zorg is een ondernemende bruggenbouwer die de wereld van behandeling en revalidatie kent, professionals weet te bewegen en de keten van ziekenhuis tot wijk met gezag verbindt. Je voldoet aan de volgende profieleisen:

- ▶ Ruime ervaring in een eindverantwoordelijke leidinggevende rol binnen de zorg of een verwante sector.
- ▶ Aantoonbare ervaring met het leiden van veranderprocessen en organisatieontwikkeling.
- ▶ Kennis van of sterke affiniteit met de behandel- en revalidatiedomeinen (ziekenhuiszorg, geriatrische revalidatie, NAH+, thuiszorg of vergelijkbaar).
- ▶ Kennis van zorginhoud, financiering en relevante wet- en regelgeving.
- ▶ Sterke netwerkvaardigheden; aantoonbare ervaring met ketensamenwerking.
- ▶ Strategisch inzicht en het vermogen om dit te vertalen naar de praktijk.
- ▶ Bij voorkeur ervaring met of kennis van de regio Haaglanden en haar zorgnetwerk.
- ▶ Academisch werk- en denkniveau.

4. Wat biedt WZH?

WZH biedt de Directeur Kortdurende en Specialistische Zorg een inhoudelijk rijke en betekenisvolle leiderschapsrol in een organisatie die bewust kiest voor vernieuwing. Je krijgt de ruimte om een nieuw domein te vormgeven: de verbinding tussen behandeling, revalidatie en wijkzorg sterker maken, een professionele dienst in beweging brengen en een positie in de keten bouwen die WZH nog niet eerder had. Je werkt samen met een nieuw MT dat bewust is samengesteld op complementariteit, en een raad van bestuur die betrokken is, vertrouwen geeft en ruimte laat voor eigen koers. WZH is een organisatie met een sterke missie, een menselijke cultuur en een solide basis.

- ▶ Salaris ingedeeld in FWG 80 (€ 7.932,55 – € 11.825,98 bruto per maand)
- ▶ Een jaarcontract met uitzicht op een vast dienstverband
- ▶ 237,4 vakantie-uren op basis van een fulltime dienstverband (36 uur)
- ▶ 8% vakantiegeld en een eindejaarsuitkering van 8,33%
- ▶ Pensioenopbouw bij PFZW
- ▶ Ruime mogelijkheden voor persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkeling
- ▶ Standplaats: je werkt vanuit WZH Stafbureau in Den Haag en bent veel op locatie

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 of via MS Teams in de periode van **6 tot 16 september 2026**. Omdat wij de gehele zomer beschikbaar zijn, nodigen wij zowel kandidaten die vroeg als laat op vakantie gaan uit om te reageren, bij voorkeur zo snel mogelijk. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **18 september 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij WZH.

2 Selectiegesprekken door WZH

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **23 september 2026**. En voor een 2^e verdiepend gesprek op **25 september 2026**. Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Als 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 **1-10-2026**.

Over de inzet van videobellen

Als 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 WoonZorgcentra Haaglanden. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Irina Raimondo en Corinne van der Salm, senior-adviseurs executive search in samenwerking met Lars van Rooy, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).