



Wervingsprofiel

Twee Regiodirecteuren

In gezamenlijkheid bouwen aan toekomstgerichte zorg en organisatie

14 september 2026

Opdrachtgever Pieter van Foreest

Adviseur(s) Corinne van der Salm en Marcel ten Berge

Aanvraagnummer A08160

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Pieter van Foreest: 'Het gewone leven als uitgangspunt'	3
2.2	Missie	3
2.3	Visie	3
2.4	Strategie 2026-2030: 'Samen in beweging'	4
2.5	Organisatiestructuur en governance	4
3.	De functie van Regiodirecteur	5
3.1	Opgave	5
3.2	Profiel	6
4.	Wat biedt Pieter van Foreest?	7
5.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacatures van Regiodirecteur bij Pieter van Foreest. Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij deze posities. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de gewenste capaciteiten en competenties, kennis en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [Wonen, zorg, behandeling en welzijn in de regio Delft, Midden-Delfland, Pijnacker-Nootdorp en Westland - Pieter van Foreest](#).

2. De organisatie

2.1 Pieter van Foreest: 'Het gewone leven als uitgangspunt'

In de geest van de historische Delftse stadsgeneesheer Pieter van Foreest zet de organisatie zich in voor het welzijn van de individuele mens én van de samenleving als geheel.

Pieter van Foreest biedt in de regio Delft, Midden-Delfland, Pijnacker-Nootdorp en Westland een breed en samenhangend aanbod op het gebied van wonen, zorg, behandeling en welzijn. Met 25 locaties, uitgebreide zorg thuis en aanvullende dienstverlening, ondersteunt Pieter ouderen in alle fasen van hun cliëntreis thuis en op de locaties. Zo'n 4.000 medewerkers en circa 1.550 vrijwilligers zetten zich dagelijks in om samen met cliënten en hun naasten passende zorg en ondersteuning te realiseren. De mens staat daarbij op #1.

2.2 Missie

De cliënten van Pieter van Foreest zijn de bron waar alles uit voortkomt, een stroom die ondersteuning en zorg in beweging brengt. Waar zorg vroeger voornamelijk door professionals werd verleend, verschuift de verantwoordelijkheid nu naar een gedeelde aanpak. Bij Pieter van Foreest gelooft men dat cliënten zo lang mogelijk zelf de regie behouden over hun leven en zorg. Als experts in ouderenzorg kunnen medewerkers hen, in samenwerking met hun naasten en het zorgnetwerk, ondersteunen om zo lang mogelijk hun eigen leven te blijven leiden. Pieter van Foreest werkt samen met cliënten, hun netwerk, vrijwilligers en zorgprofessionals, vanuit de overtuiging dat alleen in gezamenlijkheid het zorgproces goed kan worden afgestemd. Om zo samen een goede kwaliteit van bestaan voor cliënten te kunnen vormgeven, zowel thuis als op de locaties. Medewerkers staan naast hen, om hen te helpen regie te houden en te ondersteunen waar nodig.

2.3 Visie

Cliënten behouden, voor zover als mogelijk, de regie over hun leven, of dit nu thuis is of binnen een locatie. In de gevallen waarin dit niet mogelijk is, werken medewerkers samen met naasten en verwanten, waarbij zij zo goed mogelijk aansluiten bij het leven en de persoonlijkheid van de cliënt. Dit vraagt om een collectieve verandering in de samenleving, waarbij iedereen, cliënten, naasten, het zorgnetwerk en inzet van technologie, bijdraagt aan de ondersteuning en zorg die nodig is. Reablement is het leidend principe. In gezamenlijkheid wordt een omgeving gecreëerd waarbij de cliënt de regie houdt op het eigen leven. Want zorg moet geen stilstaand water zijn, maar een levendige stroom waarin de cliënt de koers bepaalt.

Medewerkers en vrijwilligers blijven met elkaar verbonden en zorgen goed voor elkaar, zodat men vitaal en weerbaar blijft. Één Pieter van Foreest-team, waarin met elkaar aan de toekomst wordt gebouwd, nieuwe ideeën worden bedacht en ontwikkeld, en medewerkers gewoon ook doen. De organisatie biedt ruimte om te onderzoeken, te leren, te proberen en steeds verder te verbeteren, vanuit de kernwaarden: *samen, kundig en jezelf zijn*.

2.4 Strategie 2026-2030: 'Samen in beweging'

In 2025 heeft de organisatie haar strategie vernieuwd. Er hebben diverse bijeenkomsten plaatsgevonden met onder andere collega's, management, ondernemingsraad, verpleegkundige en verzorgende adviesraad en cliëntenraad. Alle betrokkenen hebben met elkaar van gedachten gewisseld rondom de strategische keuzes. Welke aandachtspunten zijn er? Wat moet niet vergeten worden, wat gaat er goed, wat kan er beter en welke kansen zijn er? De betrokkenheid was groot en met elkaar is er vanuit diverse invalshoeken gekeken naar de vraagstukken waar Pieter van Foreest als zorgorganisatie voor staat. De bijeenkomsten, analyses en het onderzoek hebben als resultaat het strategisch beleid 2026-2030 opgeleverd. Sleutelwoord: we doen het samen. De strategie 2026-2030 draait om één duidelijke beweging: regie bij de cliënt, de mens op #1. Zes strategische bewegingen staan centraal:

- ▶ Beweging naar 'kwaliteit van bestaan'
- ▶ Beweging naar 'zorgzame samenleving met domein overstijgende samenwerking'
- ▶ Beweging naar 'wendbare organisatie'
- ▶ Beweging naar 'flexibele inzet van talent'
- ▶ Beweging naar 'technologie en innovatie als bondgenoot'
- ▶ Beweging naar 'duurzaam organiseren'

Deze bewegingen zijn niet losstaand, maar versterken elkaar. Ze vragen een gezamenlijke inzet, waarbij de cliëntreis als kompas fungeert en het perspectief van alle betrokkenen de richting aangeeft.

2.5 Organisatiestructuur en governance

De collegiale raad van bestuur is eindverantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de organisatie. De RvB kijkt vooruit, houdt in de gaten wat er in de omgeving van de organisatie gebeurt en zorgt voor een heldere en eenduidige visie en strategie. De raad van bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht. De RvT houdt toezicht op alle aspecten van het maatschappelijk functioneren van de organisatie en functioneert als klankbord voor de Raad van Bestuur.

De raad van bestuur vormt samen met de directeuren, stafmanagers en de bestuurssecretaris het Bestuurlijk Overleg dat tweewekelijks bij elkaar komt en gezamenlijk verantwoordelijkheid draagt voor de dagelijkse leiding van de organisatie, de uitvoering van strategie en beleid en het bewaken van 'waar de organisatie voor staat' ook daadwerkelijk wordt gerealiseerd.

Pieter van Foreest hanteert integraal management als leidend besturingsprincipe. Binnen de door de raad van bestuur gestelde kaders zijn leidinggevenden integraal verantwoordelijk voor de zorg aan cliënten, de zorg voor medewerkers, de omstandigheden waarbinnen zorg wordt verleend, en een evenwichtige bedrijfsvoering.

De organisatie is ingedeeld in twee zorgdivisies, de Divisie Delft en Oostland en de Divisie Westland en Midden-Delfland, aangevuld met de Divisie Behandeling & Expertise en de centrale stafdiensten. Elke zorgdivisie wordt aangestuurd door een regiodirecteur, die als integraal leidinggevende verantwoordelijk is voor het geheel van intramurale en extramurale zorg binnen de eigen regio.



3. De functie van Regiodirecteur

Pieter van Foreest zoekt twee regiodirecteuren die niet alleen de dagelijkse zorgorganisatie aansturen, maar ook een organisatie in beweging verder helpen ontwikkelen. Twee mensen die begrijpen dat de ouderenzorg van morgen er fundamenteel anders uitziet dan die van vandaag, en die de ambitie en het vermogen hebben om die toekomst actief mee vorm te geven, samen met de mensen om hen heen.

3.1 Opgave

In het licht van de doorontwikkeling van de organisatie is Pieter van Foreest op zoek naar twee regiodirecteuren: één voor de Divisie Westland en Midden-Delfland en één voor de Divisie Delft en Oostland.

Als regiodirecteur ben je integraal verantwoordelijk voor de aansturing van jouw divisie. Je draagt zorg voor een gezonde en toekomstbestendige bedrijfsvoering én voor een gezonde, sociale, veilige en inclusieve werkomgeving voor alle medewerkers in jouw regio. Je stuurt daarbij nadrukkelijk op resultaat, maar ook op ontwikkeling, inclusie en samenwerking.

Naast de dagelijkse aansturing van jouw divisie sta je voor een grote en betekenisvolle ontwikkelopgave. Als regiodirecteur vervul je een initiërende en sturende rol in de volgende fase van de organisatieontwikkeling van Pieter van Foreest. In deze fase gaat de organisatie, aanvullend op de doorontwikkeling van lopende trajecten en de verdere concretisering van reablement, op zoek naar logische gebieden rondom de cliënt. In die gebieden, die bijvoorbeeld bestaan uit een samenstel van wijken, organiseert Pieter van Foreest het geïntegreerde aanbod in samenhang en samenwerking met diverse partners zoals gemeenten, woningcorporaties, welzijnsorganisaties en andere zorgaanbieders. Niet vanuit een blauwdruk die van bovenaf wordt uitgerold, maar van onderop, samen met de mensen in het primaire proces die de lokale context kennen en daar dagelijks in werken.

Bij het vormgeven van die gebieden werk je samen met jouw collega's (staf- en lijnmanagers) toe naar een passende en toekomstbestendige doorontwikkeling van de zorg, dienstverlening, processen en managementstructuur. Voor de integratie van zorg, behandeling, revalidatie en herstel werk je nauw samen met de directeur Behandeling & Expertise (B&E). Door onderling en extern samen te werken aan crossovers en ontschotting wordt bijgedragen aan de strategische koers die Pieter van Foreest heeft ingezet. Dit vraagt sociaal ondernemerschap: het vermogen om de eigen organisatie én de omgeving actief te verbinden, kansen te signaleren en mensen te verleiden tot nieuwe initiatieven en concepten.

De twee regio's kennen elk hun eigen dynamiek. Delft en Oostland heeft de complexiteit van een stedelijke omgeving, met een diverse inwonerspopulatie en de bijbehorende uitdagingen op het vlak van personeelsbezetting en bedrijfsvoering. Westland en Midden-Delfland heeft een meer landelijk karakter, met sterke lokale verbondenheid en een eigen gemeenschapsdynamiek. Beide regio's vragen een directeur die zich snel thuis voelt in die context en van buiten naar binnen weet te denken. Wie het beste bij welke regio past, wordt in het selectieproces bepaald op basis van complementariteit en optimale teamsamenstelling.

De uitdaging de komende jaren bestaat concreet uit het zorgdragen voor:

- ▶ De verdere doorontwikkeling naar gebiedsgericht werken, in nauwe samenwerking met de raad van bestuur, het Bestuurlijk Overleg, het management in het primaire proces, de directeur Behandeling & Expertise en externe partners in de regio.
- ▶ Integraal management van de eigen divisie: sturen op kwaliteit van bestaan voor cliënten, op een gezonde bedrijfsvoering en op het binden en boeien van medewerkers in een krappe arbeidsmarkt.
- ▶ Een gezonde, veilige en inclusieve werkomgeving, waarin medewerkers zich gezien en gehoord voelen en ruimte krijgen voor ontwikkeling.
- ▶ De externe inhuur en het investeren in sterke, vaste teams met een laag verzuim en een hoog gevoel van eigenaarschap.
- ▶ De doorontwikkeling en positionering samen met de directeur B&E van de behandelexpertise binnen de regio.
- ▶ Een actieve bijdrage aan concern brede trajecten, waaronder de doorontwikkeling van het flexbureau naar een centraal integraal capaciteitsmanagementbureau.
- ▶ Actieve samenwerking in de regionale keten, met gemeenten, zorgverzekeraars, woningcorporaties, welzijnsorganisaties en andere zorgaanbieders, waaronder in RIGA-verband.

Je legt in deze rol verantwoording af aan de raad van bestuur en werkt nauw samen met de collega's van het Bestuurlijk Overleg en de medezeggenschapsraden. Als lid van het Bestuurlijk Overleg draag je actief bij aan de realisatie van de strategische koers en positionering van Pieter van Foreest als geheel.

3.2 Profiel

Je bent een directeur met visie én voeten in de klei. Iemand die begrijpt dat goede zorg begint bij goede mensen, en die weet hoe je een organisatie in beweging houdt zonder die te overvragen. Je hebt een onderzoekende houding: je stelt de juiste vragen, luistert goed naar wat er speelt op de werkvloer en in de wijk, en nodigt mensen uit om zelf met oplossingen te komen. Niet omdat je het antwoord niet weet, maar omdat je weet dat eigenaarschap van onderaf duurzamer is dan sturing van bovenaf.

Je bent een verbinder, maar niet vrijblijvend. Je zoekt de verbinding met collega-directeuren, met managers in het primaire proces, met behandelaren en met partners buiten de organisatie, en je weet die verbinding om te zetten in concrete beweging. Je bent stevig op de bal als dat nodig is, en je kunt dat scheiden van de persoon. In een organisatie die nog volop in transitie is, straalt dat rust en richting uit.

Je denkt buiten de bestaande kaders en bent een echte sociaal ondernemer. Je hebt feeling voor wat er in een wijk of gebied speelt, je signaleert kansen en je weet mensen te verleiden tot het nieuwe.

Je haalt je energie niet uit het beheren van wat er is, maar uit het bouwen van wat er kan zijn. Tegelijkertijd ben je vertrouwd met de complexiteit van een grote zorgorganisatie: je weet dat verandering tijd kost, dat draagvlak geen vanzelfsprekendheid is, en dat goed besturen ook gewoon betekent dat de bedrijfsvoering op orde is.

Je past bij de cultuur van Pieter van Foreest: warm, nuchter, geen gedoe. Mensen staan bij jou op één, of het nu cliënten, medewerkers of partners zijn. Je bent authentiek in de omgang en je weet je plek, zowel in het eigen managementteam als in het Bestuurlijk Overleg. Je bent collectief ingesteld: je draagt bij aan het geheel en laat je niet verleiden tot eilandjesdenken. Samen staat bij Pieter van Foreest niet voor niets vooraan in de kernwaarden.

Verder voldoen de regiodirecteuren aan de volgende profieleisen:

- ▶ HBO+/academisch werk- en denkniveau, met een relevante opleiding aangevuld met vorming op het gebied van leiderschap en veranderkunde.
- ▶ Ruime eindverantwoordelijke leiderschapservaring in het aansturen van een managementteam, op inspirerende, resultaatgerichte en coachende wijze.
- ▶ Aantoonbare ervaring met organisatieontwikkeling en veranderkundige processen, bij voorkeur in een complexe organisatie met een grote diversiteit aan belangen en stakeholders.
- ▶ Ervaring met integraal management: verantwoordelijkheid dragen voor zowel de inhoudelijke zorgkwaliteit als de personele en financiële bedrijfsvoering.
- ▶ Bekend met het schakelen met medezeggenschapsorganen en het werken in een governance-structuur met checks and balances.
- ▶ In staat om sturing te geven aan ketensamenwerking, zowel binnen als buiten de organisatie, in goede samenwerking met collega-directieleden en managers van ondersteunende diensten.
- ▶ Affiniteit met de beweging in de ouderenzorg: reablement, positieve gezondheid, langer zelfstandig thuis en gebiedsgericht werken zijn voor jou geen abstracte begrippen.
- ▶ Een intrinsieke motivatie voor en visie op zorg in de publieke sector, en het vermogen om die visie te vertalen naar de dagelijkse praktijk van een grote zorgorganisatie.
- ▶ Actuele kennis van of sterke affiniteit met relevante ontwikkelingen op het gebied van zorgtechnologie, digitalisering en sociale innovatie.

4. Wat biedt Pieter van Foreest?

Werken bij Pieter van Foreest is werken bij een organisatie die er écht toe doet. Een organisatie met een stevige regionale verankering, een heldere maatschappelijke missie en een cultuur waarin mensen centraal staan. Je krijgt de ruimte om te bouwen en te ondernemen, op een moment dat er echt iets te doen valt.

Pieter van Foreest biedt voor de positie van regiodirecteur een vast dienstverband van 32 tot 36 uur per week. Inschaling vindt plaats conform de CAO VVT in FWG 80, met een salaris van maximaal € 12.239,89 bruto per maand op basis van 36 uur. Daarnaast profiteer je van aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden.

5. 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 in de **weken 12.10 en 19.10**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs, op **27.10** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste gespreksronde bij de opdrachtgever.

2 Selectiegesprekken door Pieter van Foreest

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor de eerste gespreksronde met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op vrijdag **30.10** (interne kandidaten) en op **02.11** (externe kandidaten). De tweede en derde gespreksronden zijn op **09.11**, respectievelijk **13.11**.

Een ontwikkelgericht assessment na de gespreksronden is optioneel. Leeuwendaal wint de referenties in. Op een nader te bepalen datum vindt het arbeidsvoorwaardengesprek plaats. Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor eind november.

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 posities en de organisatie. Meer informatie vind je ook op de website van Pieter van Foreest. We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Marcel ten Berge & 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](#).