



Wervingsprofiel

Bestuurder

Bevlogen leider met sterke communicatieve vaardigheden en natuurlijke verbindingskracht voor stevige uitdaging in de spoedzorg

4 september 2026

Opdrachtgever Huisartsenspoedposten Amsterdam

Adviseurs Irene Vervelde en Irina Raimondo

Aanvraagnummer A08064

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Huisartsenspoedposten Amsterdam	3
2.2	Missie, visie en kernwaarden	3
2.3	Meerjarenbeleidsplan 2026-2030: <i>samen wendbaar, samen weerbaar, samen sterk</i>	3
2.4	Organisatiecontext	4
3.	De functie van bestuurder	5
3.1	De opgave	5
3.2	Profiel	5
4.	Wat biedt Huisartsenspoedposten Amsterdam?	6
5.	De selectieprocedure	6

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 Huisartsenspoedposten Amsterdam.

In dit profiel geven we een schets van deze Amsterdamse organisatie, de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen.

Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure. We nodigen je van harte uit te reageren op deze prachtige positie!

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website te bezoeken: [Huisartsenposten Amsterdam](#).

2. De organisatie

2.1 Huisartsenspoedposten Amsterdam

Huisartsenspoedposten Amsterdam (HpA) organiseert de spoedhuisartsenzorg in de avond, nacht, het weekend en op feestdagen voor inwoners van Amsterdam en omgeving. Vanuit vier huisartsenposten en een centrale triagepost zorgt een team van ongeveer 250 medewerkers, 679 aangesloten huisartsen en 416 reguliere waarnemers ervoor dat patiënten met een acute zorgvraag zorgvuldig worden beoordeeld en naar de juiste zorg worden doorgeleid.

Wanneer de eigen huisartsenpraktijk gesloten is, bieden de huisartsenspoedposten een vangnet voor iedereen met een dringende zorgvraag. Via telefonische triage bepalen deskundige triagisten wat nodig is: advies, een consult op de post of een visite aan huis. Huisartsen en ondersteunende collega's werken daarbij nauw samen, zodat elke patiënt de juiste zorg krijgt op het juiste moment.

HpA staat niet op zichzelf. De organisatie werkt intensief samen met huisartsen, ziekenhuizen, ambulancezorg en andere ketenpartners in de regio. Die samenwerking is geen vanzelfsprekendheid, maar een bewuste keuze: alleen samen is het mogelijk de spoedzorg toegankelijk, veilig en kwalitatief sterk te houden. Daarin investeert de organisatie continu, door te bouwen aan scholing, kwaliteit en het aantrekken van goed opgeleide professionals.

2.2 Missie, visie en kernwaarden

HpA heeft een heldere missie: *het ondersteunen van betrouwbare huisartsenspoedzorg*. Als de eigen huisartsenpraktijk gesloten is, staat de organisatie klaar voor patiënten die acute zorg nodig hebben. Met excellente triage en deskundige begeleiding zorgen triagisten en huisartsen ervoor dat niemand alleen staat in een moment van medische urgentie.

De visie van HpA luidt: *samen bouwen aan veerkrachtige huisartsenspoedzorg*. Dat betekent de kwaliteit van triage blijven verbeteren, burgers beter de weg wijzen naar de juiste zorg en de samenwerking met huisartsen-dagzorg en ketenpartners verder verdiepen, op weg naar een gesmeerd lopend spoedzorgnetwerk met de patiënt centraal.

Die koers wordt gedragen door vier kernwaarden die het DNA van de organisatie vormen;

- 1 **Professionaliteit:** werken volgens beroepsstandaarden en behandelrichtlijnen en jezelf blijven ontwikkelen.
- 2 **Mensgerichtheid:** medewerkers en patiënten waarderen en respecteren in al hun diversiteit.
- 3 **Veerkracht:** aanpassen aan veranderende omstandigheden en stabiel blijven onder druk.
- 4 **Samenwerking:** mensen en organisaties verbinden voor optimale zorgverlening.

2.3 Meerjarenbeleidsplan 2026-2030: *samen wendbaar, samen weerbaar, samen sterk*

HpA staat voor een betekenisvolle opgave. De stad groeit, de bevolking vergrijsst en de zorgvraag neemt toe, terwijl de arbeidsmarkt krapper wordt en de druk op de spoedzorg stijgt. Het werkgebied van HpA groeit de komende jaren naar meer dan één miljoen inwoners, waarbij de vergrijzing het sterkst toeneemt in de regio's Noord, West en Zuidoost.

We verwachten een groeiende vraag naar huisartsenspoedzorg, niet alleen door de vergrijzing en de toenemende complexiteit van zorgvragen maar ook door de veranderende verwachtingen van patiënten in onze diverse Amsterdamse populatie. Tegelijkertijd heeft de organisatie de afgelopen jaren een stevige basis gelegd: een gezonde financiële positie, gemotiveerde medewerkers en goed functionerende systemen. Vanuit die basis werkt HpA aan de toekomst, met een heldere koers: samen wendbaar, samen weerbaar, samen sterk.

De volgende vier strategische pijlers komen hierin terug:

- ▶ **Sterke spoedzorg:** meesterschap in triage en behandeling. De organisatie zet in op excellente triage, regio-overstijgend werken tussen de stadsposten en de inzet van technologische innovaties zoals AI-ondersteunde triage en spraak-naar-tekst. Doel is de juiste zorg op de juiste plek, met behoud van kwaliteit, ook bij toenemende druk op capaciteit.
- ▶ **Sterke professionals:** het hart van de organisatie. In een krappere wordende arbeidsmarkt investeert de organisatie in de volledige reis van medewerkers: van werving en onboarding tot duurzame inzetbaarheid, werkplezier en persoonlijke ontwikkeling. De organisatie wil een werkgever zijn die inspireert en talent koestert.
- ▶ **Sterke ondersteunende diensten:** de onzichtbare kracht achter goede zorg. Opleidingen, Financiën, ICT, HR, kwaliteit en communicatie vormen het fundament waarop de zorgverlening rust. Zonder stevige bedrijfsvoering is excellente spoedzorg niet mogelijk.
- ▶ **Sterke partnerschappen:** gelijkgerichtheid in de Amsterdamse zorgketen. De organisatie werkt toe naar een naadloos spoedzorgnetwerk, onder meer door intensievere samenwerking met de Amsterdamse Huisartsen Alliantie, de doorontwikkeling van integrale spoedposten en deelname aan zorgcoördinatie met GGZ, ambulance en VVT.

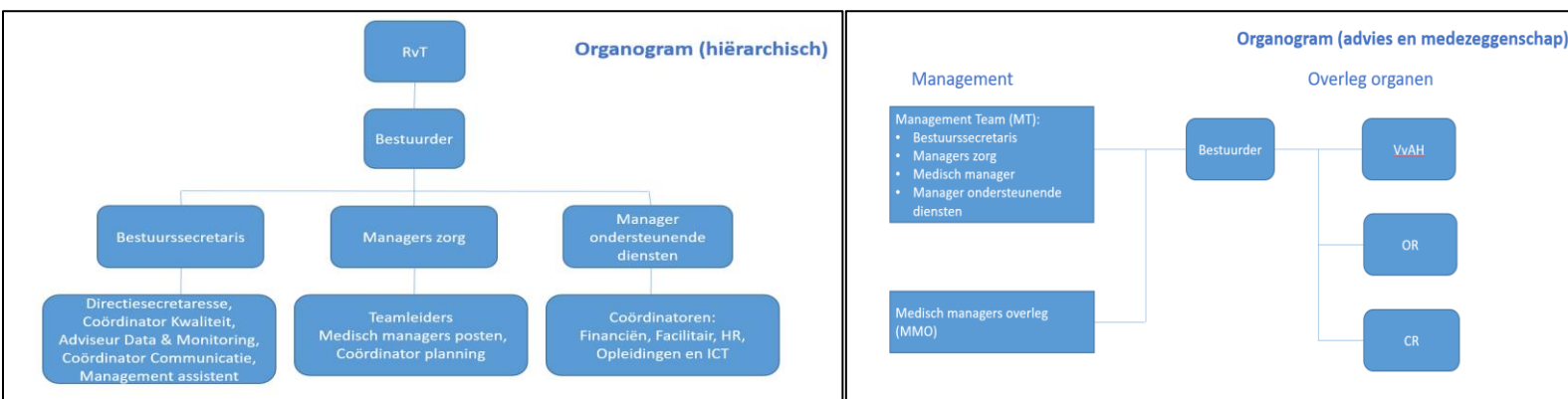
2.4 Organisatiecontext

HpA wordt geleid door de bestuurder, die eindverantwoordelijk is voor het functioneren van de organisatie en verantwoording aflegt aan de raad van toezicht. De bestuurder wordt ondersteund door een managementteam, dat bestaat uit twee managers Zorg, een manager Ondersteunende Diensten en een bestuurssecretaris. Op de posten zelf werkt de organisatie met een duale managementstructuur: elke post wordt dual aangestuurd door een teamleider en een medisch manager.

De raad van toezicht bestaat uit vijf leden en houdt toezicht op de organisatiedoelen, de kwaliteit van zorg en de financiële gezondheid van de organisatie. De raad werkt met drie commissies: een Remuneratiecommissie, een Auditcommissie en een Commissie Kwaliteit en Veiligheid.

HpA hecht aan eigenaarschap en invloed van huisartsen op het beleid van de organisatie. Aangesloten huisartsen oefenen die invloed uit via de Vergadering van Aangesloten Huisartsen (VvAH), waar zij stemrecht hebben bij ingrijpende beleidswijzigingen. Waarnemend huisartsen kunnen als toehoorder deelnemen. Via het HaROP-Crisisteam zijn daarnaast korte communicatielijnen naar alle huisartsen-wijkteams en dagpraktijken.

De medezeggenschap is belegd bij de Ondernemingsraad en de Cliëntenraad. Meer informatie over de organisatie is ook te vinden in het [jaarverslag 2025](#). Het organogram van HpA ziet er als volgt uit:



3. De functie van bestuurder

3.1 De opgave

HpA heeft de afgelopen jaren een solide basis opgebouwd. De financiën zijn op orde, de kwaliteit van zorg staat en de relatie met zorgverzekeraars is constructief. De vertrekkende bestuurder heeft een organisatie achtergelaten die functioneert. Die basis is het vertrekpunt voor de nieuwe bestuurder, maar de opgave voor de komende jaren reikt verder.

De spoedzorg in Amsterdam bevindt zich in een periode van ingrijpende verandering. Ziekenhuizen herpositioneren zich, de druk op de eerste lijn neemt toe en het model van de zelfstandige huisartsenpost staat in veel regio's ter discussie. Elders in Nederland zijn integrale spoedposten, waarbij huisartsenspoedzorg en spoedeisende hulp van het ziekenhuis samen worden georganiseerd, inmiddels gemeengoed. Ook in Amsterdam beschikt HpA over integrale spoedposten, maar is de verdere doorontwikkeling nog steeds gaande. De nieuwe bestuurder bepaalt, in samenwerking met het MT en de adviesorganen, de positie van HpA in dat veranderende landschap, bouwt aan duurzame samenwerking met de Amsterdamse ziekenhuizen en vertegenwoordigt de belangen van de huisartsenspoedzorg met gezag richting zorgverzekeraars, GGD Amsterdam en andere ketenpartners. Een bijzondere rol is weggelegd in de relatie met de Amsterdamse Huisartsen Alliantie (AHA): HpA verkent actief de mogelijkheden om toe te groeien naar één Amsterdamse huisartsenorganisatie. Dit is één van de meest bepalende strategische trajecten voor de komende jaren.

Intern staat de organisatie voor een volgende stap in haar ontwikkeling. Het managementteam is de afgelopen jaren opgebouwd en bestaat uit betrokken en bekwame mensen, én zijn als team nog in ontwikkeling. De nieuwe bestuurder versterkt de positie van het MT, legt meer eigenaarschap in de organisatie en zorgt voor heldere kaders en een duidelijke besturingsfilosofie. Daarmee wordt de organisatie zelfstandiger en flexibeler en beter in staat om ook op langere termijn in te spelen op veranderingen. Tegelijkertijd vernieuwt hij of zij de samenwerking met de Vergadering van Aangesloten Huisartsen (VvAH) en bouwt aan draagvlak bij de huisartsen en waarnemers voor de koers van de organisatie.

De nieuwe bestuurder krijgt daarnaast te maken met een aantal concrete vraagstukken die op korte termijn besluitvorming vragen: de toekomst van de spoedpost in Amsterdam-Oost, de ontwikkeling naar uitsluitend geïntegreerde spoedposten, de inrichting van triage in een krappe arbeidsmarkt en de organisatiestructuur in relatie tot de aangesloten huisartsen. Dit zijn vraagstukken die volop in ontwikkeling zijn en waaraan de nieuwe bestuurder een belangrijke bijdrage zal leveren.

3.2 Profiel

De bestuurder combineert bestuurlijk gezag met menselijke nabijheid, heeft oprechte passie voor de acute zorg en de publieke zaak en is betrokken bij de leefwereld van patiënten en zorgprofessionals. Hij of zij is stevig genoeg om in een complex en politiek-bestuurlijk speelveld positie te bepalen en is tegelijkertijd in staat om intern te bouwen aan een organisatie die wendbaar en flexibel is. HpA is een organisatie met een eigen cultuur: direct, nuchter, Amsterdams en met humor.

Voor de functie van bestuurder zijn daarnaast de volgende competenties van belang:

► Visie en strategisch vermogen

De nieuwe bestuurder heeft een heldere visie op de toekomst van huisartsenspoedzorg en weet die te vertalen naar de Amsterdamse context. Strategisch denken en praktisch handelen gaan hand in hand: hij of zij bouwt een agenda voor de langere termijn, verankert die intern en durft daarbij keuzes te maken en positie in te nemen. Daarbij weegt hij of zij het belang van de cliënt van HpA nadrukkelijk mee in zijn of haar bestuurlijke overwegingen.

► **Leiderschap en organisatieontwikkeling**

Deze bestuurder is een stevige leider die zichtbaar is, helder communiceert en handelt op basis van vertrouwen. Hij of zij weet wanneer los te laten of bij te sturen, stelt duidelijke kaders en geeft professionals de ruimte om die in te vullen. Hij of zij is doortastend en besluitvaardig, schept rust en overzicht en spreekt mensen positief kritisch aan waar nodig.

► **Verbinding en draagvlak**

De nieuwe bestuurder heeft sterke affiniteit met het veld van de huisartsenzorg en de zorgprofessionals. Hij of zij zoekt van nature verbinding, zowel met huisartsen als met medewerkers, en weet op een toegankelijke, aanwezige manier draagvlak op te bouwen: door heldere standpunten in te nemen, het gesprek op te zoeken, naar mensen te luisteren en de koers consistent uit te dragen.

► **Externe oriëntatie en netwerkvaardigheid**

De bestuurder is in staat om als gelijkwaardig gesprekspartner op te treden richting (ziekenhuis-) bestuurders, zorgverzekeraars en gemeentelijke partners. Hij of zij beschikt over statuur en politiek-bestuurlijke sensitiviteit en weet de eigen positie en de positie van HpA helder te markeren.

Verder voldoet de bestuurder aan de volgende belangrijke profieleisen:

- Academisch werk- en denkniveau.
- Bewezen bestuurservaring op eindverantwoordelijk niveau, bij voorkeur in de zorg of het publieke domein.
- Aantoonbare affiniteit met de eerste lijn en/of de spoedzorg; kennis van of ervaring in de zorg is een sterke pré.
- Sterk financieel inzicht en gevoel voor bedrijfsvoering.
- Bekendheid met of bereidheid om snel vertrouwd te raken met de grootstedelijke problematiek en het zorglandschap van Amsterdam, affiniteit met de Amsterdamse mentaliteit is een pré.

4. Wat biedt

Voor deze mooie en uitdagende functie is WNT-klasse 3 van toepassing. Huisartsenspoedposten Amsterdam biedt een arbeidsvoorwaardenpakket dat past bij de zwaarte en verantwoordelijkheid van de rol.

Je komt te werken in een modern kantoor aan de Veemkade, met een uitdagende opdracht en een open, informeel en leergierig MT.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met geselecteerde kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams tussen **1 en 20 oktober**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **week 43** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij HpA.

2 Selectiegesprekken door Huisartsenspoedposten Amsterdam

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever in **week 44**. Een tweede ronde vindt plaats met geselecteerde kandidaten in **week 44/46**.

Vervolgens 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 december 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. We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Irene Vervelde en Irina Raimondo, senior adviseurs executive search in samenwerking met Lize Heidinga, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#). Hartelijk dank!