Leeuwendaal

Zorgpartners Midden-Holland



Wervingsprofiel

Directeur HR

16 oktober 2026

Opdrachtgever	Zorgpartners Midden-Holland
Adviseur	Marcel ten Berge
Aanvraagnummer	A08347

Winthontlaan 1
3526 KV Utrecht

Postbus 1408
3500 BK Utrecht

088 00 868 00
Leeuwendaal.nl

Leeuwendaal

Inhoud

1.	**Inleiding**		**3**
2.	**De organisatie**		**3**
	2.1	De organisatie	3
	2.2	‘Samen thuis met Zorgpartners’ – strategische koers 2023 – 2028	3
	2.3	Jaarplan 2026	4
	2.4	Organisatiecontext en cultuur	4
3.	**De functie van Directeur HR**		**5**
	3.1	De opgave	5
	3.2	Profiel	5
4.	**Wat biedt Zorgpartners?**		**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 Directeur HR bij Zorgpartners Midden-Holland (Hierna: Zorgpartners). Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. 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 vacante positie, 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: thuiszorg en verpleging regio Gouda.

2. De organisatie

2.1 De organisatie

Zorgpartners is dé innovatieve, toonaangevende en betrouwbare partner in het Groene Hart, voor met name ouderen die tijdelijke of permanente professionele ondersteuning nodig hebben. Ook op momenten dat het leven kwetsbaar wordt, of als het einde van het leven nadert. Zorgpartners is mede oprichter van Reable Nederland. De organisatie biedt een breed palet aan dienstverlening op het gebied van wonen, welzijn, zorg en behandeling. Zorgpartners is er daarnaast op gericht dat haar zorg en diensten rondom het eigen leven van elke cliënt wordt verleend. Samen met de cliënt, zijn omgeving, en andere organisaties. Respect, inclusiviteit en het centraal stellen van de vraag van de cliënt bepalen het dagelijks handelen. Hier ligt de kracht van de organisatie. Persoonlijke betrokkenheid is dan ook erg belangrijk.

Zorgpartners is actief voor haar cliënten dankzij de inspanningen van circa 2860 medewerkers en circa 1050 vrijwilligers met een groot werkgebied, stedelijk én landelijk. De resultaten over 2025 zijn in lijn met de (meerjaren)verwachting. Zorgpartners ontwikkelt zich steeds meer tot een lerende organisatie die medewerkers betrekt en in staat stelt om hun zelf- en samenredzaamheid zo goed mogelijk vorm te geven. De organisatie investeert in een open cultuur waarin leren, reflecteren en vertrouwen centraal staan. Zorgpartners staat er financieel gezond voor en heeft de basis op orde. Dat geeft ruimte om met elkaar verder te bouwen in een tijd waar de zorgvraag groeit en in complexiteit toeneemt.

2.2 ‘Samen thuis met Zorgpartners’ – strategische koers 2023 – 2028

Zorgpartners heeft haar strategische koers voor 2023 – 2028 vastgesteld. De strategie vloeit voort uit de visie. De kernwaarden uit de visie zijn: *Samen, Persoonlijke aandacht* en *Eigen regie.* De koers voor 2023 – 2028 is gericht op de transitie naar **passende zorg** vanuit het gedachtengoed van Reablement en Positieve gezondheid. Dit is een manier van werken waarmee hulpverleners ouderen helpen hun eigen leven te leiden, zoals ze dat zelf willen; de zorgverlener doet een stapje opzij. De koers kent drie strategische ambities:

1. **Meerdere vormen van Zorg Thuis:** De grenzen tussen intramurale en extramurale zorg vervagen. Maar de basisprincipes van passende zorg zijn overal van toepassing. Hierbij staan centraal:

- **‘Zo lang mogelijk thuis’** waarbij cliënten bij voorkeur gewoon thuis blijven wonen, zelfs bij een intensieve zorgvraag.
- ‘Zo lang mogelijk thuis’ houdt óók in dat de zorgvraag op locaties zwaarder, intensiever en korter van duur wordt. Maar ook dáár willen ze de cliënt een omgeving bieden die **‘zo thuis mogelijk’** is.
- **‘Vorming van communities stimuleren’**. Een aantal zorglocaties is omringd door wooncomplexen voor senioren. Zo kunnen er waardevolle gemeenschappen ontstaan. Zorgpartners wil dit actief stimuleren en ondersteunen. Daarbij willen ze ook leren van ontwikkelingen en ervaringen elders in het land.

2 **Strategische programma's:** Zorgpartners wil de kennis en expertise die ze al ruim voorhanden hebben op haar woonzorglocaties ook beschikbaar maken voor cliënten in de wijk.
In de planperiode wordt er daarom via drie programma's een impuls gegeven aan de extra (benodigde) expertise die Zorgpartners wil opbouwen om cliënten met complexe zorgvragen in de wijk of op een zorglocatie goed en passend op te vangen met inzet van hun specialistische kennis. Deze programma's zijn ***Dementie***, ***Herstelzorg*** en ***Innovatie & Digitalisering***. Die kennis wil Zorgpartners Midden Holland ook ter beschikking stellen van andere zorgaanbieders in de regio.

3 **Medewerkers:** Zorgpartners maakt tijd voor medewerkers om nieuwe kennis, vaardigheden, competenties en mindset eigen te kunnen maken die van belang zijn om medewerkers goed voor te bereiden op de overgang naar passende zorg en meer zorg thuis. Hierbij zoekt Zorgpartners naar nieuwe creatieve oplossingen binnen de bestaande én nieuwe doelgroepen op de arbeidsmarkt om medewerkers aan zich te binden en te vinden.

2.3 Jaarplan 2026

Zorgpartners heeft een jaarplan voor 2026 opgesteld. Dit jaarplan markeert het vierde jaar van de hierboven genoemde strategische koers. In de afgelopen jaren heeft Zorgpartners samen met cliënten, naasten, medewerkers, vrijwilligers en regiopartners gebouwd aan een fundament van samenredzaamheid, persoonlijke aandacht en eigen regie. In 2026 zet Zorgpartners de volgende stap: van experimenteren naar structureel anders werken. Wat werkt, gaat Zorgpartners nu ook doen.

Missie en visie

De missie blijft helder: passende zorg leveren aan ouderen in een kwetsbare fase van hun leven.
Dit doet Zorgpartners vanuit drie kernwaarden die alle activiteiten in 2026 kleuren:

- **Samen** - We bouwen aan samenredzaamheid met cliënten, naasten, vrijwilligers en regiopartners
- **Persoonlijke aandacht** - We stemmen af op de persoonlijke situatie van de cliënt
- **Eigen regie** - We versterken de zelfredzaamheid en keuzevrijheid van cliënten

Dit vraagt om een bewuste cultuuromslag: van zorg vóór de cliënt naar zorg mét de cliënt en diens netwerk.

2.4 Organisatiecontext en cultuur

De tweehoofdige raad van bestuur van Zorgpartners is integraal eindverantwoordelijk voor het besturen van de organisatie en legt verantwoording af aan de raad van commissarissen. Per 1 november 2026 treedt Frida van der Sloot toe tot de raad van bestuur van Zorgpartners. Zij vormt dan samen met de bestuursvoorzitter Marianne Straks de tweehoofdige raad van bestuur. Regelmatig overlegt de raad van bestuur met de Centrale Cliëntenraad, de Ondernemingsraad, de VVAR (Verpleegkundigen en Verzorgenden Adviesraad). Zorgpartners wil daarin een stap verder gaan dan gebruikelijk en deze gremia in een vroegtijdig stadium betrekken om de plannen te verdiepen en de besluitvorming te verrijken.

Zorgpartners kenmerkt zich door een organisatiestructuur waarin de verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie belegd worden. De organisatie heeft een compact MT met twee Regiodirecteuren (Noord en Zuid), directeur Behandeling en Zorgkwaliteit, manager HR, Concerncontroller, bestuurssecretaris en de directeur Zorg Thuis & Herstel (hieronder valt VPT, Thuiszorg en Revalidatie). Deze organisatiestructuur draagt bij aan meer flexibiliteit, slagvaardigheid en wendbaarheid van de organisatie.
De serviceafdelingen ondersteunen de locaties en de thuiszorg en werken cliëntgericht. De behandeldienst en de geestelijke verzorging werken locatie-overstijgend.

3. De functie van Directeur HR

Als directeur HR ben je lid van het managementteam (MT) en verantwoordelijk voor het HR-beleid en de HR-dienstverlening voor de gehele organisatie van Zorgpartners. Je geeft direct leiding aan een multidisciplinair HR-team van ongeveer 40 professionals, met HR-businesspartners, praktijkopleiders, recruiters, adviseurs leren en ontwikkelen, de HR-servicedesk, verzuimadviseurs en het flexbureau. Je legt verantwoording af aan de raad van bestuur.

3.1 De opgave

Zorgpartners is stevig in ontwikkeling de komende jaren en zet in 2026 de stap van experimenteren naar structureel anders werken. Passende zorg is de basis van de strategie: zorg mét de cliënt en diens netwerk, met een rol voor mantelzorgers en vrijwilligers en een professional die een stapje opzij doet. Dat vraagt andere kennis, vaardigheden en mindset van medewerkers, en duidelijkheid over wie in het team welke rol vervult. Daarnaast blijft de arbeidsmarkt krap en er komen niet meer handen bij.

Als Directeur HR staat je voor een strategische en zichtbare opgave in het hart van de organisatie. In een organisatie die volop in transformatie is, bouw je door aan een krachtige, betrouwbare en toekomstbestendige HR-afdeling en -dienstverlening die deze beweging ondersteunt en door innovatieve ideeën daadwerkelijk mogelijk maakt en daarbij het primaire zorgproces daadwerkelijk ondersteunt. Dit proces is bij de aanvang van de huidige strategie in gang gezet en moet door concrete vernieuwingen verder worden gebracht.

Belangrijke thema's voor de toekomst waar je als HR directeur van toegevoegde waarde zult zijn, liggen onder meer op het vlak van het (weer oppakken van) het MD-programma voor leidinggevenden (samen met een bijbehorende ontwikkelingsgerichte cyclus), het neerzetten en realiseren van het bureau opleiden, arbeidsmarktpositie (instroom), grip op planning en roostering en verlaging van het ziekte verzuim. Daarnaast moet vol worden ingezet op het aantrekken van nieuwe medewerkers met een meer diversiteit in opleiding en ervaring. De directeur HR is mede-eigenaar en regisseur van deze bewegingen en verbindt deze tot één samenhangend geheel. Opleiden en leiderschapsontwikkeling zijn belangrijke strategische thema's voor instroom, behoud en ontwikkeling van nieuw vakmanschap dat past bij de toekomstige zorg en ondersteuning van Zorgpartners.

Na een voor de HR-afdeling woelige periode is daar behoefte aan een directeur die richting geeft en ruimte biedt aan (de ontwikkeling van) het team van professionals en de onderlinge samenwerking bevordert. De manager maakt gebruik van de talenten in het team, stuurt vanuit heldere kaders en maakt duidelijke keuzes waarbij initiatieven niet alleen worden gestart, maar ook worden afgerond en geborgd. Is een inhoudelijke sparringpartner die graag meedenkt maar niet zaken overneemt. Stuurt op eigenaarschap en resultaat. Heeft daarbij aandacht voor de HR medewerkers en weet de afdeling HR stevig te positioneren binnen Zorgpartners en richting MT als een dienstbare én koersvaste partner.

Als directeur HR beweeg je overtuigend in de strategische context: als stevig lid van het MT, als onafhankelijk en deskundig gesprekspartner van de raad van bestuur en als voorspelbare, transparante partner voor de medezeggenschap. Zichtbaar, benaderbaar en met gezag – dicht op de organisatie, met het overzicht van bovenaf.

3.2 Profiel

De directeur HR is een ervaren, koersvaste en mensgerichte leider die op natuurlijke wijze verbinding maakt tussen strategie, organisatieontwikkeling en dagelijkse praktijk. Hij of zij overziet het geheel, brengt structuur en prioriteit in complexiteit en weet wanneer te vertragen, versnellen of bij te sturen. Met een scherp oog voor mens én organisatie geeft de directeur HR richting aan belangrijke thema's zoals het personeelsbeleid, opleidingsbeleid en organisatieontwikkeling, zonder de realiteit waar Zorgpartners op dat moment staat uit het oog te verliezen.

Verder voldoet de manager aan de volgende profieleisen:

- Academisch werk- en denkniveau, met een relevante achtergrond in HRM, organisatiekunde, bedrijfskunde of vergelijkbaar.
- Ruime ervaring als eindverantwoordelijk HR-manager of -directeur binnen een complexe maatschappelijk gedreven organisatie.
- Aantoonbare ervaring met organisatieverandering, leren en ontwikkelen, leiderschapsontwikkeling, positionering en doorontwikkeling van de HR-afdeling met bijbehorende integrale dienstverlening.
- Strategisch sterk, met het vermogen om richting te geven, scherp te prioriteren en keuzes te maken.
- Daadkrachtig en koersvast, met oog voor mens en cultuur; combineert empathie met duidelijkheid en besluitvaardigheid.
- Bestuurlijk sensitief en communicatief sterk.
- Affiniteit met opleiden, management development en duurzame inzetbaarheid; ervaring met academies, leerhuizen en/of leiderschapsprogramma's is een duidelijke pré.
- Ervaring met actuele HR-thema's zoals verzuim, strategische personeelsplanning, recruitment en digitalisering van HR-processen.
- Voldoende begrip van of affiniteit met de zorgsector en haar dynamiek.
- Ervaring in complexe organisaties in zorg, overheid of onderwijs.

4. Wat biedt Zorgpartners?

Werken bij Zorgpartners is werken aan de toekomst van de ouderenzorg in de regio. Zorgpartners staat er in de basis goed voor en is klaar om met jou de vervolgstappen richting de toekomst verder te maken. Je krijgt de ruimte om te bouwen en met elkaar de ambities van de organisatie te realiseren op een moment dat er echt in de zorg veel te doen is.

Zorgpartners biedt jou als directeur HR een fulltime dienstverband van 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 adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht in de **weken 09.11 en 16.11**
Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs, in **week 23.11** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste gespreksronde bij de opdrachtgever.

2. **Selectiegesprekken bij de opdrachtgever**

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor de eerste gespreksronde met de selectiecommissie bij de opdrachtgever in de **week van 23.11**. De tweede gesprekronde met de selectie- en adviescommissies is in de **week van 30.11**. Een ontwikkelgericht assessment kan onderdeel uitmaken van de procedure. Leeuwendaal wint de referenties in. Op een nader te bepalen datum vindt het arbeidsvoorwaardengesprek plaats. Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor medio december.

Over de inzet van videobellen

Indien 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 Zorgpartners Midden-Holland. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Marcel ten Berge, senior adviseur executive search in samenwerking met Lars van Rooy, research consultant.
Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: vacaturesite van Leeuwendaal.