



Wervingsprofiel

Directeur Zorg & Expertisecentra

9 oktober 2026

Opdrachtgever	Atlant
Adviseurs	Bianca van Winkel Anne Kik
Aanvraagnummer	A08269

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Atlant: ruimte voor specialistische zorg	3
2.2	Visie Atlant: 'Wij geven ruimte'	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van Directeur Zorg en Expertisecentra	5
3.1	Verantwoordelijkheden	5
3.2	Uitdagingen	5
3.3	Profiel Directeur Zorg & Expertisecentra	6
3.4	Functie-eisen	6
4.	Wat biedt Atlant?	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 vacature van Directeur Zorg en Expertisecentra bij Atlant, een vooruitstrevende specialistische zorgorganisatie waar behandeling, begeleiding en langdurige zorg aan mensen met complexe zorgvragen samenkomen.

In dit wervingsprofiel lees je meer over Atlant, de strategische koers, de belangrijkste opgaven en uitdagingen en de rol die jij daarin kunt spelen. Daarnaast 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 betekenisvolle en uitdagende rol bij jou past. Voor meer achtergrondinformatie verwijzen we je graag naar de website van Atlant. We zien je reactie met belangstelling tegemoet. [Home - Atlant](#).

2. De organisatie

2.1 Atlant: ruimte voor specialistische zorg

Atlant is een specialistische zorgorganisatie in de regio Apeldoorn die zich inzet voor mensen met complexe zorgvragen. De organisatie biedt vanuit negen locaties in Apeldoorn, Beekbergen en Ugchelen behandeling, begeleiding en langdurige zorg aan mensen met dementie, een somatische zorgvraag, gerontopsychiatrische problematiek, het syndroom van Korsakov of de ziekte van Huntington. Voor de laatste drie doelgroepen is Atlant formeel erkend als doelgroep expertisecentrum, één van de in totaal zeven zogeheten laag-volume-hoog-complex-doelgroepen in Nederland. Als expertisecentrum draagt Atlant, in samenwerking met het landelijke doelgroep netwerk, bij aan het verbeteren van de kwaliteit van zorg voor deze doelgroepen, onder meer door het ontwikkelen en verspreiden van kennis via praktijkgericht en wetenschappelijk onderzoek. Voor Huntington, Korsakov en gerontopsychiatrie heeft Atlant hiermee een bovenregionale en, waar nodig, landelijke functie.

Met deze specialistische opgave is Atlant een organisatie van substantiële omvang. In 2025 bood zij zorg aan ruim 650 mensen die er woonden, aangevuld met 175 cliënten die gebruikmaakten van dagactiviteiten en 103 cliënten die extramurale zorg ontvingen. Deze zorg wordt mogelijk gemaakt door een mooie groep: eind 2025 telde Atlant 1.430 medewerkers in loondienst en 650 vrijwilligers. Daarmee gaf de organisatie in 2025 invulling aan een bedrijfsopbrengst van ruim 105 miljoen euro.

In haar werk laat Atlant zich leiden door vier belangrijke kernwaarden:

- ▶ **Vakmanschap:** passie, expertise en ervaring inzetten om de best mogelijke zorg te leveren, met ruimte voor medewerkers om zich te blijven ontwikkelen.
- ▶ **Gelijkwaardigheid:** iedereen wordt als even belangrijk gezien.
- ▶ **Samen:** nauwe samenwerking met naasten, vrijwilligers en andere zorgprofessionals, binnen netwerken in de regio en landelijk.
- ▶ **Vertrouwen:** de overtuiging dat een goede samenwerking staat of valt met het geven en krijgen van vertrouwen.

2.2 Visie Atlant: 'Wij geven ruimte'

Atlant omschrijft haar visie 'wij geven ruimte' als iets dat zowel letterlijk als figuurlijk bedoeld is: ruimte als de eigen omgeving van een mens, met alles wat daarbij hoort, en ruimte als een haast onbegrensde mogelijkheid om jezelf te zijn. Deze ruimte wil de organisatie geven aan iedereen die zij ondersteunt of met wie zij samenwerkt, van bewoner/cliënt tot naaste, vrijwilliger en medewerker. Deze visie is niet vanuit een bestuurskamer opgelegd, maar samen met cliënten, hun naasten, vrijwilligers en medewerkers opgehaald en verwoord.

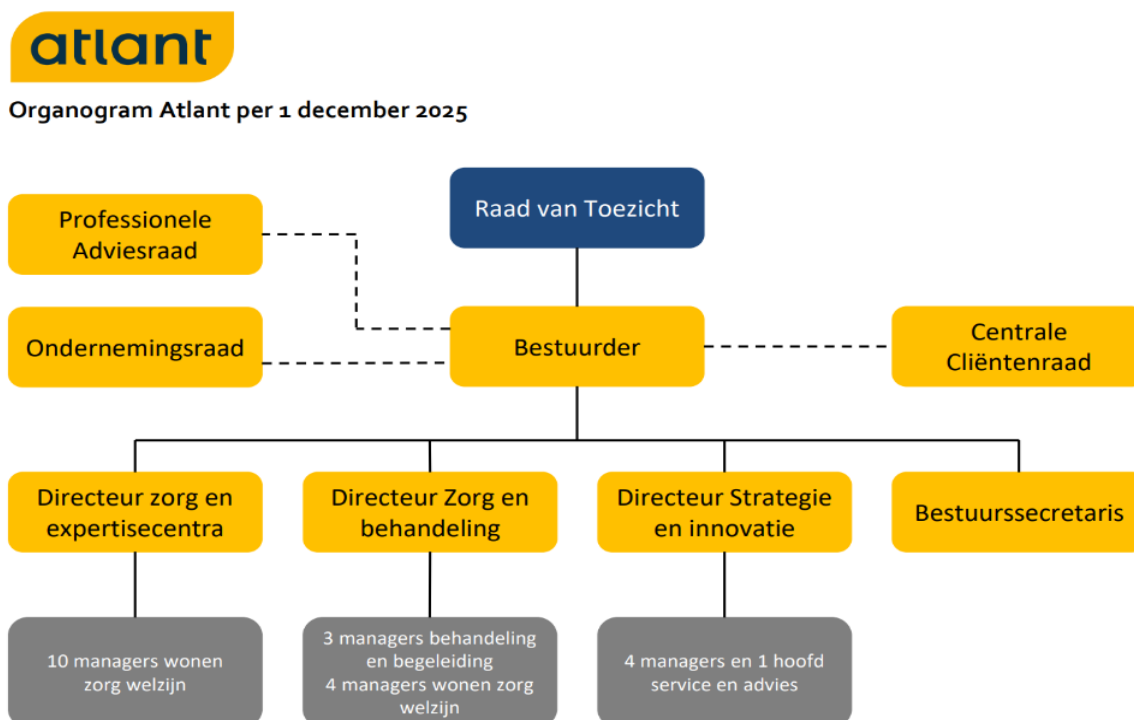
De visie werkt dit uit langs een aantal thema's. Zo wil Atlant houvast en thuis bieden, ongeacht iemands achtergrond of levensverhaal, en tegelijk keuzevrijheid en zelfstandigheid stimuleren, ook met behulp van technologie. Ook investeert de organisatie in kennisontwikkeling en het delen daarvan, zowel intern als met het bredere zorgnetwerk, en in heldere communicatie richting cliënten en hun naasten. Daarnaast zoekt Atlant actief de verbinding met de samenleving, bijvoorbeeld door de buurt te betrekken bij activiteiten en door zelf proactief nieuwe woonvormen en initiatieven te ontwikkelen. Lees de volledige visie van Atlant via hun website: [visie 2025](#).

2.3 Organisatiecontext

Atlant kent één statutair bestuurder, die integraal verantwoordelijk is voor de organisatie. Direct onder de bestuurder vallen vier functies: de directeur zorg en expertisecentra, de directeur zorg en behandeling, de directeur strategie en innovatie, en de bestuurssecretaris. Onder deze directeuren zijn managers werkzaam die de dagelijkse aansturing van de locaties en vakgebieden verzorgen. Het toezicht op de bestuurder en op de besturing van Atlant ligt bij de raad van toezicht. Deze raad treedt namens de stichting op als werkgever van de bestuurder en staat diegene daarnaast met raad en advies terzijde.

Atlant kent een uitgebreide medezeggenschap. De ondernemingsraad en de centrale cliëntenraad vervullen hierin een formele rol en overleggen rechtstreeks met de bestuurder. De centrale cliëntenraad is opgebouwd uit leden van de lokale cliëntenraden per locatie. Daarnaast heeft Atlant een professionele adviesraad, die de zorgprofessionals binnen de organisatie vertegenwoordigt.

Het organogram ziet er als volgt uit:



3. De functie van Directeur Zorg en Expertisecentra

3.1 Verantwoordelijkheden

Als Directeur Zorg en Expertisecentra geef je rechtstreeks leiding aan tien managers zorg, wonen en welzijn en aan het team Beleid, Ondersteuning en Kwaliteit (BOK), dat bestaat uit zeven beleids- en kwaliteitsmedewerkers. Je bent verantwoordelijk voor de zorgonderdelen waarin gespecialiseerde zorgverlening samenkomt met wetenschappelijk onderzoek, innovatie en kennisverspreiding: de expertisecentra voor Korsakov, Huntington en Gerontopsychiatrie. Daarnaast ben je verantwoordelijk voor drie locaties waar mensen met dementie wonen.

Je maakt deel uit van het managementteam van Atlant, samen met de bestuurder, de directeur zorg en behandeling, de directeur strategie en innovatie en de bestuurssecretaris. Vanuit deze rol draag je medeverantwoordelijkheid voor de strategie en de besturingsvisie van Atlant, en vertaal je deze naar de tactische laag.

De samenwerking met de directeur zorg en behandeling is daarbij essentieel, met name in de gezamenlijke opdracht om Atlant verder te ontwikkelen als landelijk expertisecentrum. Daarnaast vertegenwoordig je Atlant in het (boven)regionale en landelijke netwerk rond de expertisedoelgroepen. Ook zorg je voor een goede doorvertaling van ontwikkelingen in dat netwerk naar de praktijk binnen Atlant.

3.2 Uitdagingen

Atlant opereert in een zorglandschap dat ingrijpend verandert. De toenemende vergrijzing, de groeiende complexiteit van zorgvragen, de krapte op de arbeidsmarkt en de druk op de betaalbaarheid van de zorg vragen om fundamenteel andere manieren van organiseren en samenwerken. Atlant speelt hierin een voortrekkersrol en zet nadrukkelijk in op de beweging van zorg naar leven: het ondersteunen van mensen met complexe zorg- en ondersteuningsvragen om zo lang mogelijk regie te houden over hun eigen leven, met passende ondersteuning vanuit hun sociale netwerk, technologische innovaties en specialistische zorg waar nodig.

Deze ontwikkeling vraagt van de organisatie een voortdurende balans tussen hoogwaardige specialistische behandeling en het ontwikkelen van nieuwe zorg- en ondersteuningsconcepten die aansluiten bij de veranderende behoeften van cliënten en de samenleving. Tegelijkertijd vraagt dit om een andere manier van denken en werken van professionals, waarbij samenwerking, netwerkzorg, innovatie en eigen regie centraal staan.

Atlant is een aantal jaar geleden gestart met een beweging van een traditionele, hiërarchische zorgorganisatie naar meer zelfstandigheid en eigenaarschap, lager in de organisatie. Die beweging is ingezet en zichtbaar, maar vraagt nog voortdurend onderhoud. Een belangrijk instrument om dit verder te verankeren is contractering: het onderling vastleggen van verwachtingen, resultaten en verantwoordelijkheden, tussen bestuurder en MT en tussen de directeuren en het middenkader. Van de directeuren wordt verwacht dat zij hierin het voortouw nemen en hier ook zelf een voorbeeldrol in vervullen.

Daarnaast staat Atlant voor de opgave om een aantrekkelijke werkgever te blijven in een krappe arbeidsmarkt. Het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers, het versterken van werkplezier, het investeren in leiderschap en het behouden van deskundige professionals zijn daarbij belangrijke aandachtspunten.

Voor de directeur betekent dit leidinggeven in een complexe en voortdurend veranderende omgeving, waarin strategisch denken, het realiseren van verandering en het verbinden van mensen en belangen essentieel zijn. Daarbij ligt de nadruk op:

- ▶ Het bepalen van de koers en het scheppen van voorwaarden.
- ▶ Het versterken van eigenaarschap en vakmanschap binnen locaties en teams.
- ▶ Het ondersteunen en faciliteren van het middenkader in hun rol binnen verandertrajecten.

- ▶ Het aanbrengen van structuur, voortgang en resultaatgerichtheid in veranderprocessen.
- ▶ Het versterken van de feedbackloop tussen bestuur, management, middenkader en medewerkers.
- ▶ Het bevorderen van samenhang en samenwerking binnen Atlant, met oog voor zowel de belangen van afzonderlijke onderdelen als het organisatiebrede resultaat.

3.3 Profiel Directeur Zorg & Expertisecentra

De Directeur Zorg & Expertisecentra is een ervaren strategische leidinggevende in de VVT of langdurige zorg met affiniteit voor en ervaring met complexe veranderprocessen. Er is behoefte aan een directeur die richting geeft aan de ingezette verandering, duidelijke keuzes en prioriteiten stelt en zorgt voor een consistente en succesvolle implementatie: iemand met het geduld voor een verandering die jaren vergt, en tegelijk de daadkracht om die verandering ook echt te laten landen.

Als lid van het MT ben je een volwaardige gesprekspartner voor de bestuurder en je collega-directeuren. Je hebt strategisch overzicht en bewaakt de koers. Je brengt inhoudelijke diepgang en durft, goed onderbouwd, tegengas te geven binnen het bestuur en het MT. Je bewaakt de visie van Atlant en signaleert het wanneer besluitvorming te veel top-down wordt, in plaats van aan te sluiten bij wat er in de organisatie leeft. Je werkt vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de teamtaak, naast je eigen portefeuille.

Naar je managers en het BOK-team toe geef je op een coachende en faciliterende manier leiding. Je durft los te laten en vertrouwen te geven, en herkent tegelijk het moment waarop bijsturen of remmen nodig is. Je bent duidelijk over verwachtingen en resultaten en houdt eigenaarschap waar het hoort: bij de managers. Je stelt vragen vanuit een onderzoekende en nieuwsgierige houding, zonder vooraf te oordelen, en geeft je team ruimte om te groeien, maar ook rugdekking wanneer dat nodig is. Dit vraagt om inspirerend en verbindend leiderschap, een duidelijke koers en het vermogen om medewerkers mee te nemen in veranderingen. Je bent daarbij in staat om de strategie helder te verwoorden en begrijpelijk over te brengen.

Je vertegenwoordigt Atlant in het landelijke netwerk rond de expertisedoelgroepen Korsakov, Huntington en Gerontopsychiatrie, en zorgt voor een goede doorvertaling van ontwikkelingen in dat netwerk naar de praktijk van de expertisecentra. Deze externe rol heeft impact op de doelgroep en op de financiering van de expertisecentra, en vraagt daarom om zorgvuldigheid en gezag.

De ideale kandidaat combineert veranderkundige expertise, procesregie en resultaatgerichtheid met een leiderschapsstijl die gebaseerd is op dialoog, eigenaarschap en samenwerking. Een directeur die structuur brengt in complexe verandertrajecten, het middenkader weet te versterken en tegelijkertijd de menskant van verandering goed begrijpt.

3.4 Functie-eisen

Verder voldoe je als Directeur Zorg en Expertise aan de volgende belangrijke functie-eisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau, met ruime managementervaring op directieniveau.
- ▶ Ruime ervaring met het leiden van complexe veranderprocessen, met een sterk vermogen tot procesregie en resultaatgerichtheid.
- ▶ Kennis van en affiniteit met de zorgsector; ervaring binnen de VVT of de langdurige zorg is een pré.
- ▶ Ervaring en bekendheid met het vormgeven van eigenaarschap o.b.v. Rijnlandse principes is wenselijk.
- ▶ Sterke sociale en communicatieve vaardigheden en reflectief vermogen.

4. Wat biedt Atlant?

Atlant biedt een professionele en innovatieve werkomgeving waarin deskundige medewerkers iedere dag het verschil maken voor mensen met complexe zorgvragen. De directeur levert een actieve bijdrage aan de verdere ontwikkeling van Atlant als toonaangevende specialistische zorgorganisatie en weet maatschappelijke ontwikkelingen te vertalen naar concrete kansen voor cliënten, medewerkers en samenwerkingspartners.

De nieuwe directeur krijgt hiernaast een belangrijke rol in het verder begeleiden en borgen van organisatieverandering, in een team waarin ruimte is voor eigen inbreng en ontwikkeling.

Als landelijk expertisecentrum heeft Atlant een heldere focus gekozen. Die focus, gecombineerd met een uitgesproken besturingsvisie, betekent dat je je energie kunt richten op de dingen die er voor de doelgroepen echt toe doen, en dat overleggen en tafels die daar niet aan bijdragen bewust worden overgelaten aan anderen. Ook financieel staat Atlant er gezond voor, wat ruimte geeft om de komende jaren te blijven investeren in kwaliteit, expertise en vernieuwing.

Deze positie is ingeschaald in FWG 75 conform de CAO VVT (Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg). Het gaat om een fulltime dienstverband (36 uur).

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 **week 44 en 45**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **donderdag 12 november** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Atlant**.

2 Selectiegesprekken door Atlant

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissies bij de opdrachtgever op **maandag 16 november**. Een verdiepend gesprek vindt plaats om **maandag 23 november**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien 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 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. Meer informatie vindt u ook op de website van Atlant. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Bianca van Winkel en Anne Kik, senior adviseurs executive search in samenwerking met Lize Heidinga, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).