



Wervingsprofiel

Bestuurder

16 oktober 2026

Opdrachtgever De Zellingen

Adviseur(s) Manon Min

Aanvraagnummer A08227

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	De Zellingen	3
2.2	Strategie	3
3.	De bestuurder die wij zoeken	4
3.1	De raad van bestuur	4
3.2	De opgave	4
3.3	Profiel bestuurder	5
4.	Bezoldiging	6
5.	De selectieprocedure	6

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van bestuurder bij De Zellingen. Met dit wervingsprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel u 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 u om de website te bezoeken: [De Zellingen](#)

2. De organisatie

2.1 De Zellingen

De Zellingen is een ambitieuze en toekomstgerichte ouderenzorgorganisatie die zich inzet voor mensen en hun naasten die voor korte of langere tijd ondersteuning, begeleiding, verzorging of verpleging nodig hebben. Altijd met als doel dat mensen zo lang mogelijk zelfstandig kunnen blijven functioneren, bij voorkeur thuis, in de eigen vertrouwde omgeving. Wanneer dat niet meer mogelijk is, biedt De Zellingen een veilige en warme zorgomgeving waar men zich thuis voelt.

Dat is ook de kern van De Bedoeling van De Zellingen: wij zijn er voor iedereen die ondersteuning nodig heeft, door ouderdom of als gevolg van een tijdelijke of chronische aandoening. We zijn er ook voor naasten van onze cliënten. We bieden ondersteuning of zorg op de plaatsen en op de momenten dat het er echt toe doet. Nu en in de toekomst. We zien elke persoon als uniek. We ondersteunen mensen vanuit onze deskundigheid, zodat ze hun leven op een eigen manier kunnen vormgeven en geluuksmomenten blijven ervaren.

De zorg en ondersteuning worden geleverd vanuit meerdere locaties en via Zorg Thuis, verspreid over alle wijken van Capelle aan den IJssel, Krimpen aan den IJssel en Nieuwerkerk aan den IJssel. Ruim 1.100 betrokken medewerkers en 500 vrijwilligers zetten zich hier dagelijks met toewijding voor in.

De Zellingen kenmerkt zich door de korte lijnen binnen de organisatie en is stevig geworteld in haar verzorgingsgebied. Het is een financieel gezonde organisatie en gaat uit van de financiële principes "Zorg voor zorg, Stenen voor stenen", wat al jaren zorgt voor een positief resultaat op zowel zorg als kapitaallasten. De Zellingen onderhoudt duurzame relaties met samenwerkingspartners. Een mooi voorbeeld daarvan is de samenwerking binnen Capelle Krimpen Verbonden. Ook is De Zellingen actief in ConForte, de brancheorganisatie voor ouderenzorg in de regio Rotterdam. De Zellingen heeft de afgelopen jaren een stevige positie in de regio opgebouwd, door veel te investeren in samenwerkingsverbanden en het opbouwen van relaties.

2.2 Strategie

In 2024 heeft De Zellingen de richting voor de komende periode bepaald en vastgelegd in [Koers 2030](#): van zorgen voor naar samen zorgen dat. Drie uitgangspunten staan daarin centraal: **regie houden over het leven, werkplezier en gezonde bedrijfsvoering**. De kernwaarden **Duidelijk, Samen en Plezier** helpen de organisatie deze koers te realiseren: we zijn duidelijk in wat we doen en laten, we doen dit samen en met plezier.

Daarnaast kent De Zellingen een belangrijke strategische huisvestingsopgave. Naast de nieuwbouw van Crimpenersteyn in Krimpen aan den IJssel gaat het om de verdere ontwikkeling van de huisvesting in Capelle aan den IJssel en Nieuwerkerk aan den IJssel. De meerjarenhuisvestingsstrategie is erop gericht de huisvesting toekomstbestendig en flexibel vorm te geven, zodat De Zellingen kan inspelen op de veranderende zorgvraag en de beweging naar langer thuis wonen en korter of waar mogelijk niet intramuraal verblijven. Vastgoedontwikkeling en zorgvisie zijn daarmee nadrukkelijk met elkaar verbonden. Zie ook het [Kwaliteitsbeeld 2025](#) en [Jaarverslag Raad van Toezicht 2025](#)

3. De bestuurder die wij zoeken

3.1 De raad van bestuur

De raad van bestuur van De Zellingen bestaat uit één bestuurder met integrale verantwoordelijkheid voor zowel de kwaliteit van zorg als de bedrijfsvoering van de organisatie. De bestuurder werkt nauw samen met het managementteam, dat bestaat uit vier directeuren, de manager Financiën & ICT, de manager HR en de bestuurssecretaris. Binnen het MT komen de verschillende zorgonderdelen, bedrijfsvoering en organisatiebrede vraagstukken samen.

Vanuit de besturingsfilosofie van De Zellingen worden verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie belegd. Dit vraagt van de bestuurder om richting en kaders te geven, ruimte en vertrouwen te bieden en tegelijkertijd de samenhang en integrale verantwoordelijkheid voor de organisatie te bewaken.

3.2 De opgave

De ouderenzorg bevindt zich in een fundamentele transitie. De arbeidsmarkt staat onder druk, het ziekteverzuim is hoog en de ouderen van morgen hebben andere wensen, mogelijkheden en verwachtingen dan de huidige generatie. Tegelijkertijd is onzeker hoe de vraag naar wonen, zorg en ondersteuning zich de komende vijftien jaar precies zal ontwikkelen. Landelijk zien we verschuivingen in de behoefte aan intramurale capaciteit en een verdere beweging naar langer zelfstandig thuis wonen. Dit vraagt van De Zellingen om tijdig te anticiperen en tegelijkertijd voldoende wendbaar te blijven. Ook de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, van wie een deel al langdurig in dienst is, vraagt om voortdurende aandacht.

De opgave voor de nieuwe bestuurder is om in deze dynamiek invulling te geven aan de ingezette koers én wendbaar en dicht bij de organisatie te blijven. Dat vraagt om het vermogen om onzekerheden en maatschappelijke ontwikkelingen tijdig te duiden, keuzes te maken en deze te vertalen naar een toekomstbestendige organisatie. Binnen deze bredere opgave vragen vier thema's in het bijzonder om bestuurlijke aandacht: ICT, cultuur, vastgoed en kwaliteit van zorg:

- ▶ **Kwaliteit van zorg:** De ingezette kwaliteit van zorg is goed. Gezien de uitdagingen met betrekking tot de personele inzet staat deze onder druk. De bestuurder heeft aandacht voor de doorontwikkeling en professionalisering van de kwaliteit in relatie tot de krappere inzet van personeel.
- ▶ **Cultuur:** De Zellingen heeft een sterke familiecultuur waarin mensen zich verbonden voelen. De nieuwe bestuurder behoudt deze kracht en versterkt die cultuur met professionalisering en transparantie. Helderheid in afspraken en verantwoordelijkheden geeft houvast en past bij de kernwaarden Duidelijk, Samen en Plezier.
- ▶ **ICT en innovatie:** De ontwikkelopgave op het gebied van ICT en innovatie richt zich op het versterken van de digitale basis en het gericht benutten van technologische en sociale innovaties, om zorg, ondersteuning en werk anders en slimmer te organiseren.
- ▶ **Vastgoedopgave:** De Zellingen kent een belangrijke strategische huisvestingsopgave, afgeleid van de meerjarenhuisvestingsstrategie.

Naast de nieuwbouw van Crimpenersteyn in Krimpen aan den IJssel gaat het om de verdere ontwikkeling van de huisvesting in Capelle aan den IJssel en Nieuwerkerk aan den IJssel. Het definitief ontwerp van Crimpenersteyn is gereed en de eerste bouwwerkzaamheden zijn inmiddels gestart.

3.3 Profiel bestuurder

De Zellingen zoekt een bestuurder die zichtbaar en benaderbaar is, die weet wat er leeft binnen de organisatie en verbinding maakt met cliënten, naasten, medewerkers en vrijwilligers. Daarbij ziet de bestuurder de kracht en het belang van samenwerking met het managementteam. Een bestuurder die stevigheid, besluitvaardigheid en executiekracht combineert met warmte, oprechte belangstelling en menselijkheid, en daarmee herkenbaar de kernwaarden Duidelijk, Samen en Plezier uitdraagt.

De Zellingen heeft een duidelijke ondernemende en strategische visie, die als een gedeelde overtuiging leeft in de organisatie. We zoeken een bestuurder die niet alleen de koers van de organisatie begrijpt, maar er persoonlijk door gedreven wordt, trots is op wat er al in gang is gezet en het voortouw neemt om deze beweging verder te brengen.

Als bestuurder voldoet u aan de onderstaande functie-eisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Aantoonbare integrale ervaring als bestuurder binnen de VVT of een andere vorm van langdurige zorg. Affiniteit met de doelgroep ouderen is een vanzelfsprekendheid.
- ▶ Aantoonbare ervaring met grote organisatieveranderingen, met eigenaarschap en verantwoordelijkheid vanaf het begin en het vermogen om samen met de organisatie de veranderkracht en wendbaarheid te vergroten.
- ▶ Kennis van en inzicht in vastgoed- en investeringsvraagstukken binnen de zorgcontext, waaronder vastgoedstrategie en langetermijnfinanciering.
- ▶ Kennis van arbeidsmarktvraagstukken en ervaring met samenwerking met opleidings- en kennisinstellingen.

En beschikt u over bestuurlijke kwaliteiten:

- ▶ Strategisch, zorginhoudelijk en bedrijfsmatig sterk, met bewezen ervaring in het sturen op duurzame resultaten en organisatieontwikkeling.
- ▶ Scherp financieel inzicht en het vermogen om op strategisch niveau te sturen op onder meer financiën, HR, ICT, facilitair en vastgoed.
- ▶ Vermogen om de visie op zelfredzaamheid en eigen regie te vertalen naar strategie, organisatie-inrichting en dagelijks handelen, en deze duurzaam in de organisatie te verankeren.
- ▶ Oog voor de cultuur van de organisatie en het vermogen om zakelijkheid te verbinden met de bestaande warmte, zodat veranderingen beklijven.
- ▶ Onderhoudt een open en constructieve samenwerking met de medezeggenschaps- en adviesgremia binnen de organisatie.
- ▶ Borgt de kwaliteit van zorg en professionaliseert deze verder, ook nu de personele inzet onder druk staat
- ▶ Vermogen om zorginhoudelijke kwaliteit te verbinden met een duurzame en moderne bedrijfsvoering, met koersvastheid gecombineerd met wendbaarheid.
- ▶ Stimuleert innovatie die aansluit bij de behoeften van cliënten, medewerkers en organisatie en die bijdraagt aan toekomstbestendige zorgconcepten en werkwijzen.
- ▶ Vermogen om ontwikkelingen buiten de organisatie tijdig te duiden en te vertalen naar consequenties en kansen voor De Zellingen.
- ▶ Bouwt aan duurzame regionale samenwerkingen en zorgnetwerken, en positioneert en vertegenwoordigt De Zellingen overtuigend in regionale en landelijke netwerken.
- ▶ Durft te delegeren en geeft vertrouwen, met behoud van de integrale verantwoordelijkheid voor de organisatie.
- ▶ Communiceert concreet en toegankelijk, en vertaalt bestuurlijke taal naar de praktijk van de werkvloer.

Daarnaast herkent u zich in de onderstaande persoonlijke eigenschappen:

- ▶ Zichtbaar en benaderbaar, met oprechte betrokkenheid bij cliënten, naasten, medewerkers en vrijwilligers, en loyaliteit aan de organisatie voor de langere termijn.
- ▶ Verbindend en mensgericht leiderschap: goed luisteren, verschillende perspectieven bij elkaar brengen en vertrouwen creëren.
- ▶ Bestuurlijke stevigheid en besluitvaardigheid vanuit natuurlijk gezag, gecombineerd met warmte, menselijkheid en oprechte belangstelling en gevoel voor humor.
- ▶ Beschikt over een langetermijnvisie.
- ▶ Richting en duidelijkheid geven, met tegelijkertijd ruimte voor professionals en leidinggevendenden om verantwoordelijkheid en eigenaarschap te nemen.
- ▶ Gemakkelijk bewegen tussen de bestuurlijke 'systeemwereld' en de dagelijkse leefwereld van cliënten en medewerkers.
- ▶ De kernwaarden Duidelijk, Samen en Plezier herkenbaar uitdragen in het eigen handelen en leiderschap.

4. Bezoldiging

De bezoldiging is conform de geldende normstelling van de WNT-4 voor de zorgsector.

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 tot en met **13 november**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **18 november** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **De Zellingen**.

2 Selectiegesprekken door De Zellingen

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij **De Zellingen**.

Eerste ronde: dinsdag 1 december 2026, 17:00 - 21:00 uur

Tweede ronde: maandag 7 december 2026, 17:30 - 20:00 uur

Gesprekken adviesgremia: dinsdag 15 december 2026, 14.30 - 17.00 uur.

Leeuwendaal wint referenties in. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1-1-2027.

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 De Zellingen. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Manon Min, senior-adviseur executive search in samenwerking met Estelle Kraag, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).