



Wervingsprofiel

Algemeen directeur

18 april 2025

Opdrachtgever	RegiozorgNU
Auteur(s)	Bianca van Winkel
Aanvraagnummer	A07078

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	RegiozorgNU	3
2.2	Organisatiecontext RegiozorgNU	4
2.3	Medezeggenschap en adviesraden	4
2.4	RegiozorgNU 2.0	5
3.	De functie van algemeen directeur	6
3.1	Uitdagingen	6
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	6
3.3	Profiel	6
4.	Wat biedt RegiozorgNU?	7
5.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van algemeen directeur bij RegiozorgNU. Door het vertrek van de huidige algemeen directeur, zoeken wij een nieuwe algemeen directeur die samen met de medisch directeur integraal verantwoordelijk is voor RegiozorgNU. Met dit wervingsprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste uitdagingen, verantwoordelijkheden en kwaliteiten passend bij deze positie. We duiden ook de belangrijkste uitdagingen en ontwikkelingen binnen deze professionele en ambitieuze organisatie. Tot slot treft u een beschrijving van de selectieprocedure aan.

Voor meer achtergrondinformatie over de organisatie adviseren we u om de website te bezoeken: [RegiozorgNU](#)

We zien uw reactie graag tegemoet en kijken uit naar een persoonlijke ontmoeting!

2. De organisatie

2.1 RegiozorgNU

RegiozorgNU is dé regionale organisatie voor huisartsenzorg in Noordwest-Utrecht. In opdracht van aangesloten huisartsen verbetert en vernieuwt RegiozorgNU de eerstelijnszorg, spoedzorg en chronische zorg in de gemeenten Utrecht-West (Leidsche Rijn, Vleuten en De Meern), Montfoort, Woerden, Stichtse Vecht en Ronde Venen zodat circa 257.000 inwoners van Noordwest-Utrecht ook in de toekomst verzekerd zijn van goede zorg. Persoonlijk, toegankelijk, met het accent op eigen regie, preventie en gezond gedrag.

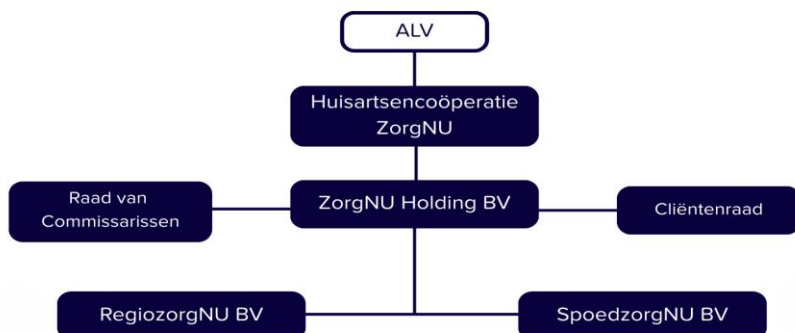
RegiozorgNU heeft twee kerntaken:

- ▶ Inrichten en coördineren van de spoedzorg in de avond-, nacht- en weekenduren (ANW) en tijdens de feestdagen. De huisartsenspoedpost verleent buiten kantooruren spoedeisende huisartsenzorg. Dit wordt gedaan vanuit de huisartsenspoedpost Noordwest Utrecht op de locatie van het Antonius Ziekenhuis in Leidsche Rijn. De diensten op de spoedpost worden verleend door de 150 huisartsen uit de regio en zo'n 150 waarnemend huisartsen. De huisartsenspoedpost organiseert en coördineert deze zorg en voert de triage uit.
- ▶ Stimuleren, ondersteunen en ontzorgen van huisartsen en eerstelijns zorgverleners bij het (anders) organiseren van de zorgverlening. Daarnaast wordt door RegiozorgNU gewerkt aan intensivering van de samenwerking in de eerstelijnszorg, met zorgpartners in de wijken en de gemeenten in de regio Noordwest-Utrecht. RegiozorgNU ondersteunt bij de uitvoering van integrale, multidisciplinaire zorgprogramma's en zet in op innovatie, digitalisering, deskundigheidsbevordering en op verduurzaming. Ook wordt gewerkt aan borging van de continuïteit van de huisartsenzorg in de regio.

Kernwaarden: Samen op weg naar BETER

De uitdagingen in de zorg zijn urgenter dan ooit: de toenemende zorgvraag, personeelstekorten en druk op de toegankelijkheid vragen om vernieuwende oplossingen. De kernwaarden van RegiozorgNU zijn hierin leidend. Zij beschrijven waar RegiozorgNU voor staat, wat bindt en hoe wordt samengewerkt. Door bruggen te bouwen tussen zorgverleners, domeinen en organisaties wordt ruimte gecreëerd voor vernieuwing, efficiëntie en meer aandacht voor de patiënt. Eerlijkheid in wat wel en niet kan. Toekomstbewust. Met empathie voor de zorgprofessional én de patiënt en altijd met oog op het resultaat.

2.2 Organisatiecontext RegiozorgNU



RegiozorgNU BV en SpoedzorgNU BV zijn onderdelen van ZorgNU Holding BV. ZorgNU Holding BV is 100% dochter van huisartsencoöperatie ZorgNU waarin de aangesloten huisartsen uit de regio Noordwest-Utrecht zijn vertegenwoordigd. RegiozorgNU BV en SpoedzorgNU BV zijn tezamen met de holding verantwoordelijk voor de uitvoering van de strategische agenda van ZorgNU. Het bestuur van de huisartsencoöperatie ZorgNU heeft de formele rol als Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA). Twee keer per jaar leggen de directie en RvC verantwoording af aan de AVA over het gevoerde beleid en de behaalde resultaten. Het coöperatiebestuur legt verantwoording af aan de Algemene Ledenraad Vergadering (ALV).

De raad van commissarissen is op holdingniveau ingericht en vervult de werkgeversrol voor de directie. De raad van commissarissen houdt toezicht op de directie en monitort de voortgang aan de hand van een gestructureerde planning en controlcyclus. De holding (inclusief onderliggende BV's) wordt aangestuurd door een tweehoofdige directie bestaande uit een algemeen directeur en een medisch directeur. De directie legt gezamenlijk verantwoordelijkheid af aan de raad van commissarissen over de drie BV's: ZorgNU Holding, RegiozorgNU en SpoedzorgNU en aan het bestuur van Coöperatie ZorgNU als aandeelhouder. De samenwerking tussen de directie, raad van commissarissen en het coöperatiebestuur is constructief en gericht op de toekomst.

2.3 Medezeggenschap en adviesraden

De huisartsenspoedpost heeft sinds 2023 een personeelsvertegenwoordiging (PVT). Dit wordt doorontwikkeld naar een organisatie brede ondernemingsraad.

De organisatie kent ook een cliëntenraad. De cliëntenraad behartigt de algemene belangen van cliënten binnen het verzorgingsgebied Noordwest-Utrecht en denkt mee over het beleid van RegiozorgNU en de huisartsenspoedpost. De samenwerking tussen de directie en de cliëntenraad is constructief en gericht op de toekomst.

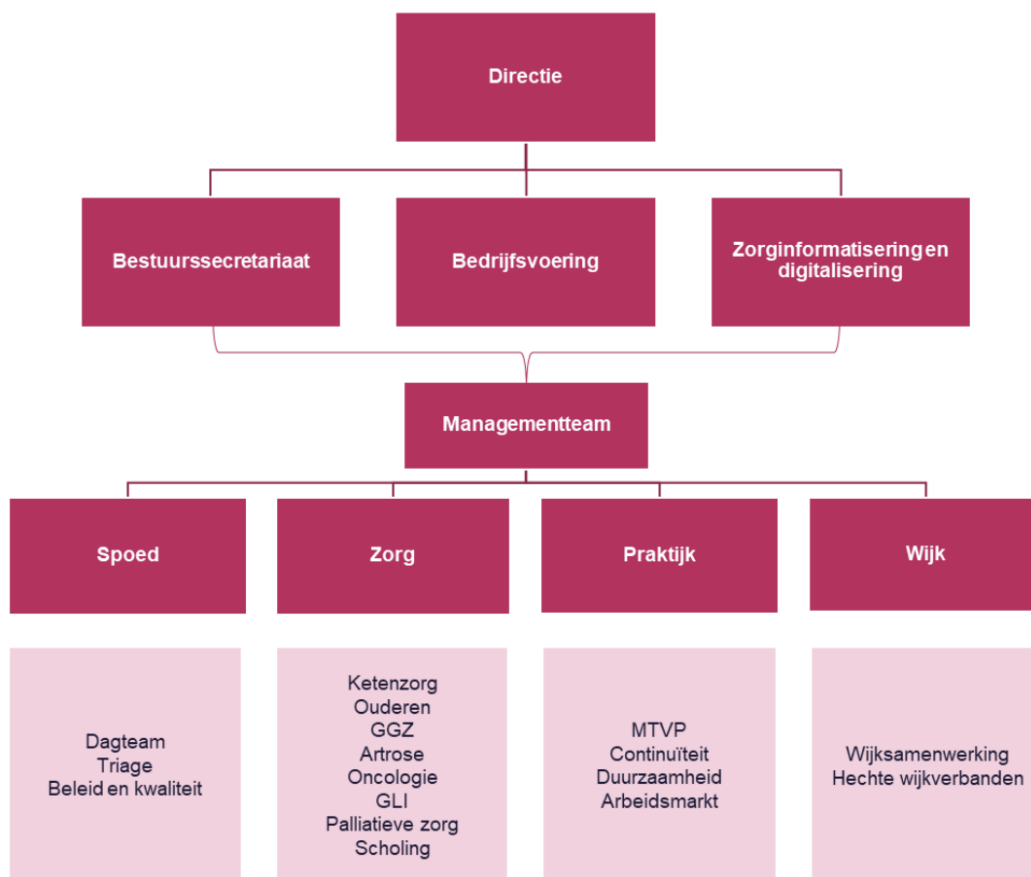
RegiozorgNU heeft twee formele adviesraden: NUGezond en de MAR.

NUGezond is de multidisciplinaire adviesraad waarin bestuurders vanuit de samenwerkingsverbanden raad geven over het beleid en daarnaast gevraagd en ongevraagd advies geven aan de directie.

De medisch adviesraad (MAR) heeft een belangrijke rol bij het waarborgen van de kwaliteit en veiligheid van zorg en voorziet de directie van gevraagd en ongevraagd advies over het medisch beleid op de huisartsenspoedpost.

2.4 RegiozorgNU 2.0

Vorig jaar is gewerkt aan de doorontwikkeling van de interne organisatie van RegiozorgNU, waarbij de operationele aansturing is verlegd van de directie naar de leidinggevendenden op MT-niveau. Dit creëert ruimte voor de directie om zich verder te richten op bestuurlijke, strategische en beleidsmatige zaken en biedt mogelijkheden voor de medewerkers om een verdere invulling te geven aan hun eigen rol. De herinrichting van de interne organisatie is op 1 januari 2025 doorgevoerd.



Organogram interne organisatie (1 januari 2025)

Op de afdeling Spoed draagt het dagteam (6 medewerkers) zorg voor de organisatie en planning van de werkzaamheden en levert een grote groep triagisten (56 medewerkers met kleinere deeltijdaanstellingen) tijdens ANW-tijden ondersteuning m.b.t. de acute patiëntenzorg. Bij Zorg, Praktijk en Wijk (11 medewerkers) worden programma's en projecten uitgevoerd en wordt gewerkt aan ondersteuning en transformatie van de huisartsenzorg en zorg in de wijken. Tevens vindt beleidsontwikkeling plaats. Bestuurssecretariaat, Bedrijfsvoering en Zorginformatisering en digitalisering (ZID) (17 medewerkers) bieden ondersteuning aan de directie en de vier afdelingen. In totaal werken er 90 medewerkers (46 fte) bij de organisatie RegiozorgNU.

3. De functie van algemeen directeur

3.1 Uitdagingen

Ook RegiozorgNU heeft te maken met impactvolle landelijke en regionale ontwikkelingen als gevolg van onder andere het Integraal Zorg Akkoord. Het zorgveld verandert en ontwikkelingen volgen elkaar razendsnel op. De komende jaren komt er veel op de huisartsensector en de eerste lijn af. De zorgvraag groeit en wordt complexer, er moet meer gedaan worden met minder mensen en minder middelen. Dat vraagt om ‘anders denken en doen’, om innovatie en samenwerking. Dit vereist een organisatie die adequaat en transparant georganiseerd is en slagvaardig inspeelt op de vragen uit het veld en de ontwikkelingen in de zorg.

RegiozorgNU faciliteert de zorgverleners zo goed mogelijk in het gebruik van (digitale) innovaties. Er wordt gedacht vanuit het concept van Positieve Gezondheid en de beweging naar meer eigen regie van de patiënt. Ook staat de continuïteit van huisartsenzorg de komende jaren centraal, naast de regionale samenwerking en visievorming in de care en de cure en bouwen van zorgnetwerken in de acute zorg. Met het oog op de vergrijzing wordt de komende jaren veel verwacht van de lokale zorg en het welzijn in de wijk. Niet elke gezondheidsvraag is een zorgvraag en niet iedere zorgvraag vraagt een antwoord van een huisarts. Veel vragen die nu aan de huisarts gesteld worden, kunnen door het sociaal domein (zoals welzijn en schuldhulpverlening) worden behandeld. RegiozorgNU speelt een rol om de sectoren aan elkaar te verbinden waarmee beter wordt ingespeeld op de hulpvraag en de eerstelijnszorg toegankelijk wordt gehouden.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

De algemeen directeur en medisch directeur zijn -statutair- gezamenlijk verantwoordelijk voor de organisatie, het beleid en de strategie van RegiozorgNU. De directie vertegenwoordigt RegiozorgNU in het contact met externe en interne stakeholders en externe overleggen en gremia.

De algemeen directeur is op dit moment verantwoordelijk voor de algemene zaken, waaronder de organisatie en de bedrijfsvoering. Daarnaast treedt de algemeen directeur op als voorzitter van de directie en is in die hoedanigheid eerste aanspreekpunt richting de raad van commissarissen, het coöperatiebestuur, medezeggenschapsorganen en de adviesraad NUGezond. De algemeen directeur geeft direct leiding aan de manager bedrijfsvoering, informatiemanager, bestuurssecretaris, coördinator Wijk en aan het organisatieonderdeel Praktijk.

De medisch directeur heeft een parttime aanstelling en is verantwoordelijk voor het medisch beleid en de kwaliteit en veiligheid van de zorg. In dit kader onderhoudt de medisch directeur contact met de zorginhoudelijke-, regionale- en IZA-werkgroepen, de werkgroepen van de zorgprogramma's en de Medisch Adviesraad (MAR). De medisch directeur stuurt de medisch manager van de huisartsenspoedpost aan en geeft direct leiding aan het organisatieonderdeel Zorg.

Bovenstaande werkverdeling is niet “in beton gegoten”. Indien hiervoor aanleiding is, wordt de taakverdeling binnen de directie opnieuw besproken en kan zo mogelijk heroverwogen worden.

3.3 Profiel

De grote uitdagingen binnen de eerstelijnszorg vragen om een inspirerende en verbindende algemeen directeur met een integrale blik en ruime leidinggevende ervaring. Ook om een algemeen directeur die organisatie- en koersveranderingen heeft meegemaakt en geleid. De algemeen directeur omarmt de ingezette koers van RegiozorgNU en brengt deze koers verder. Voor de opgave van RegiozorgNU is kennis van het bredere zorglandschap nodig en een visie op de eerstelijnszorg en huisartsenzorg. De algemeen directeur is collegiaal verantwoordelijk voor innovatie, oriënteert zich daartoe ook extern op ontwikkelingen in de zorg en zorgt met een heldere aanpak voor de doorontwikkeling van RegiozorgNU. Dit vraagt om visie, lef, ondernemerschap en executiekracht.

De algemeen directeur combineert een zakelijke blik met empathie en zichtbare betrokkenheid, weet vertrouwen te wekken en kan goed samenwerken. De leiderschapsstijl van de algemeen directeur is coachend, inspirerend, authentiek en besluitvaardig richting de organisatie. Faciliteert het relatief jonge MT en zorgt voor de verdere doorontwikkeling en versterking van dit team. De algemeen directeur heeft een proactieve benadering en geeft daarbij ruimte voor eigen verantwoordelijkheid, verbindt de in de organisatie aanwezige inhoudelijke expertise en stelt daarbij de medewerker centraal. Is hiernaast zelf reflectief en beschikt over lerend vermogen.

De algemeen directeur heeft gevoel voor de werking en complexiteit van een regionale organisatie en samenwerkingsverbanden en kijkt breder dan de eigen organisatie. De algemeen directeur beschikt over sterke communicatieve en netwerkvaardigheden, die ingezet worden om het contact met de huisartsen en andere externe stakeholders en partners te versterken en onderhouden. Hierdoor zorgt hij/zij voor een duurzame positionering van RegiozorgNU in het regionale krachtenveld.

Verder voldoet de algemeen directeur aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau, bij voorkeur een relevante bedrijfskundige opleiding.
- ▶ Ruime leidinggevende ervaring, opgedaan in een bestuurlijke positie of als directeur in een complexe (netwerk) organisatie.
- ▶ Ervaring in de (eerstelijns)zorg of met huisartsenzorg.
- ▶ Gewend in een veranderende en complexe omgeving resultaten te boeken.
- ▶ Kennis van of ervaring met organisatorische vraagstukken en professionaliseren van de bedrijfsvoering.
- ▶ Affiniteit met innovatie vanuit cliënt/patiëntperspectief.
- ▶ Visie op digitalisering.
- ▶ Is bestuurlijk sensitief, kan goed omgaan met tegengestelde belangen.

4. Wat biedt RegiozorgNU?

Een mooie positie in een gedreven en professionele organisatie die de 'pioniersfase' voorbij is en klaar is voor de next step: RegiozorgNU 2.0. Een mooie uitdaging om samen met de medisch directeur en het MT de ingeslagen koers verder vorm te geven en te bestendigen.

De maximale bezoldiging is conform modelovereenkomst van de NVZD en voldoet aan de normstelling van de WNT-2, klasse III.

Het gaat om een dienstverband van 36 uur, de benoeming is voor 4 jaar.

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 18 en 19**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **donderdag 15 mei 2025** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **RegiozorgNU**.

2 Selectiegesprekken door RegiozorgNU

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op **woensdag 21 mei 2025**. Een tweede gesprekronde met de selectiecommissie vindt op **woensdag 28 mei 2025** plaats.

Vervolgens 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 juli 2025**.

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 RegiozorgNU. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Bianca van Winkel, senior adviseur executive search in samenwerking met Maxine van Ekelenburg, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).