middin

Notitie

Onderwerp	Profielschets directeur zorg
Eigenaar	Raad van bestuur
Datum	29 oktober 2026
Versie	Definitief

Profielschets directeur zorg

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Strategische agenda
3. Organisatie
4. De functie
5. Aanbod
6. Procedure en planning
7. Informatie en sollicitatie

1. Inleiding

Middin helpt circa 6.000 mensen met een (licht) verstandelijke beperking, lichamelijke beperking of niet-aangeboren hersenletsel midden in het leven te staan. Dat doet Middin met circa 3.000 medewerkers op 120 locaties in Rotterdam, Den Haag en omliggende gemeenten. Aan de hand van het Middin Kompas vormt de zorg voor een betekenisvol leven voor mensen met een beperking het uitgangspunt in het handelen.

Middin kijkt niet weg wanneer het ingewikkeld is. Middin is er. Present en in verbinding met mensen die aan de zorg van Middin zijn toevertrouwd. Veel mensen met complexe of intensieve zorgvragen krijgen bij Middin passende ondersteuning. Dat is de kracht van Middin. Ook wanneer ondersteuning niet vanzelfsprekend kostendekkend kan worden georganiseerd, neemt Middin haar maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Middin bouwt voort op 100 jaar kennis en kwaliteiten van haar rechtsvoorgangers en heeft de afgelopen jaren haar ontwikkelkracht nog verder weten te versterken. Met een budget van ruim € 260 miljoen heeft de instelling een omvang om efficiënt en flexibel te kunnen werken. Daarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden en eigen kracht van cliënten en wordt daar waar nodig ondersteuning geboden om midden in het leven te staan. Middin combineert de kennis en expertise van een grote organisatie met persoonlijke en nabije ondersteuning. De organisatie biedt haar medewerkers een betekenisvolle werkomgeving en levert een duurzame bijdrage aan de samenleving binnen de maatschappelijke context waarin zij haar kernopdracht uitvoert.

De gehandicaptenzorg staat de komende jaren voor grote uitdagingen door maatschappelijke, demografische en sociale ontwikkelingen. Schaarste op de arbeidsmarkt en een groeiende zorgvraag vragen om andere manieren van organiseren en ondersteunen. Digitalisering en technologische innovaties bieden daarbij kansen, net als de ontwikkeling van huisvesting, nieuwe zorgproducten en (netwerk)samenwerking. Daarnaast is inclusie een belangrijk thema: hoe zorgen we ervoor dat mensen met een beperking volwaardig kunnen meedoen in de samenleving, midden in het leven!

2. Strategische agenda

Mensen met een beperking krijgen in toenemende mate een plek in de samenleving. Doordat de maatschappij steeds complexer wordt, is het voor deze groep mensen echter steeds moeilijker om 'mee te doen'. Ook stijgt de levensverwachting van mensen met een beperking. Hiermee ontstaan nieuwe uitdagingen, zoals de combinatie van een beperking met dementie en andere ouderdomsziekten.

Daarnaast leidt het steeds vaker en langer thuis wonen tot flinke uitdagingen. De omgang met cliënten 'in de wijk' en met name cliënten met een licht verstandelijke beperking, waarvan een aantal ook psychische klachten, verslavingen en/of schulden heeft, vraagt van Middin creatieve oplossingen. Vanuit de visie 'Midden in het leven' en het Middin Kompas staan drie beloften centraal: de vraag goed verstaan, het goede doen en goed organiseren. Middin werkt daarbij vanuit vier basisprincipes: nieuwsgierig, stimulerend, samen en verantwoordelijk. Triple C is gekozen als leidende werkwijze en ondersteunt professionals om deze visie in de dagelijkse praktijk vorm te geven.

Middin heeft als lerende organisatie gekozen voor een andere inrichting van ondersteuning, besturing en ontwikkeling. Binnen het programma Sterkere Support en vernieuwingskracht wordt actief vormgegeven aan deze nieuwe inrichting. Inmiddels zijn de zeven domeinen die tot op heden werden aangestuurd door managers, ondergebracht bij twee nieuwe directeuren: de Directeur Bedrijfsvoering en Control en de Directeur Kwaliteit en Ontwikkeling. Hiermee is het fundament gelegd voor een verdere doorontwikkeling en toekomstbestendige ondersteuning.

Binnen deze nieuwe inrichting wil Middin de strategische koers, kwaliteit, innovatie en organisatieontwikkeling sterker met elkaar verbinden. Veranderende zorgvragen en maatschappelijke en technologische ontwikkelingen vragen om een duidelijke toekomstvisie en een blik van buiten naar binnen. Met deze verandering en vernieuwing wil Middin de samenhang binnen de organisatie versterken. Het (deels nieuwe) directieteam werkt met de RvB aan de gezamenlijke opdracht Middin toekomstbestendig te organiseren en goede ondersteuning voor cliënten te waarborgen.

middin

3. Organisatie

Organisatiemodel

Middin kent een tweehoofdige collegiale Raad van Bestuur die samen met het directieteam van zeven directeuren voor de taak staat om de strategie te bepalen en vorm te geven aan de uitvoering daarvan. Hoewel er duidelijk onderscheiden verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn, is nauwe onderlinge samenwerking een randvoorwaarde voor het succes van Middin. Dit geldt zowel horizontaal als verticaal. Zonder af te doen aan de eigen verantwoordelijkheden zijn er korte lijnen voor afstemming en uitwisseling.

4. De Functie

Je bent integraal verantwoordelijk voor de resultaten en ontwikkeling van je eigen portefeuille en draagt als lid van het directieteam actief bij aan Middin als geheel. Daarbij werk je nauw samen met de andere directeuren en de raad van bestuur, vanuit heldere verantwoordelijkheden en een gezamenlijke opdracht. Je vormt met de andere directeuren zorg, de directeur behandeldienst en twee nieuwe directeuren bedrijfsvoering & control en kwaliteit & ontwikkeling, een directieteam van zeven directeuren. Je stapt in op een belangrijk moment: de plannen voor de nieuwe inrichting worden momenteel verder ontwikkeld en vertaald naar een heldere, organisatiebrede ontwikkelagenda. Je kijkt over de grenzen van je eigen portefeuille heen, zoekt actief de samenwerking met behandeling, kwaliteit & ontwikkeling en bedrijfsvoering & control en stelt het belang van Middin als geheel boven het belang van het eigen organisatieonderdeel.

De uitdaging is om langetermijnvisie en ontwikkelagenda te verbinden met de dagelijkse praktijk en om ruimte voor professionele expertise te combineren met focus en resultaatgerichtheid. Dit vraagt sterk veranderkundig leiderschap en om nauwe betrokkenheid van het primaire proces, managers, medewerkers, cliënten, verwanten en andere belanghebbenden. De opgave is om onder druk van arbeidsmarktkrapte en toenemende zorgvragen anders te organiseren: meer procesgericht werken, standaardiseren waar dat helpt en professionele ruimte behouden waar die nodig is, digitalisering en technologie veel nadrukkelijker benutten en begeleiding, behandeling, kwaliteit, ontwikkeling en bedrijfsvoering beter met elkaar verbinden. Naast de veranderopgave is ook het voortbouwen en bestendigen van wat waardevol is aan Middin en haar manier van werken essentieel: vanuit trots versterken en vernieuwen.

Je bent de spil tussen regionale maatschappelijke ontwikkelingen en de interne organisatie. Je bent ambassadeur en het gezicht naar buiten en onderhoudt daarvoor een relevant extern netwerk binnen het werkgebied. De omvang van de vacante portefeuille en de breedte en complexiteit van het zorgaanbod maken deze positie tot een interessante uitdaging in een tijd dat er veel verandering op de organisatie en haar cliënten afkomt. Je geeft richting en vertrouwen, brengt managers in positie en stimuleert leren en verbeteren in de zorg. Je weet kwaliteit van zorg, goed werkgeverschap en bedrijfsmatige houdbaarheid met elkaar te

verbinden. Je durft daarin keuzes te maken en spreekt managers aan op zowel kwaliteit als resultaten. De visie die is uitgewerkt in het Middin Kompas, de keuze voor Triple C als leidende methodiek en de versterking van bedrijfsmatig werken vormen daarbij de leidraad.

4.1 Profielschets directeur zorg

Je bent een ervaren directeur met bewezen kwaliteit in het realiseren van duurzame verandering in een complexe organisatie, waarin je leiding hebt gegeven aan leidinggevenden. Je geeft leiding aan leidinggevenden en verstaat de kunst om nabij te zijn zonder over te nemen. Je stelt heldere kaders, geeft vertrouwen en spreekt aan op resultaten. Eigenaarschap ligt waar het hoort.

Als je al vertrouwd bent met de specifieke uitdagingen in de zorg, heb je laten zien hoe het anders kan. Als je van buiten de zorg reageert, heb je duidelijke affiniteit met de vraagstukken van cliënten en medewerkers in deze sector en ben je nadrukkelijk bereid én in staat je te verdiepen in de gehandicaptenzorg, cliënten en de gekozen werkwijzen binnen Middin om effectief te kunnen zijn. Je brengt rust, weet echt waar het over gaat en bent in staat de complexiteit te overzien en managers en medewerkers mee te nemen in de nieuwe strategische koers van Middin. Je begrijpt wat er in de dagelijkse zorgpraktijk werkelijk speelt. Bij complexe zorginhoudelijke en ethische vraagstukken ben je beschikbaar voor zorgmanagers, met respect voor hun operationele verantwoordelijkheid. Je weegt ethische dilemma's en neemt verantwoordelijkheid. Je ziet arbeidsmarktkrapte niet alleen als capaciteitsvraagstuk, maar ook als aanleiding om zorg en ondersteuning anders te organiseren. Je stimuleert procesvernieuwing en benut digitalisering, technologie en AI om professionals te ondersteunen en de kwaliteit en toegankelijkheid van zorg duurzaam te versterken.

Als directeur zorg bij Middin:

- beschik je over academisch werk- en denkniveau;
- heb je ruime leidinggevende ervaring in een complexe organisatie en heb je leidinggegeven aan leidinggevenden;
- combineer je veranderkundig inzicht met gevoel voor bedrijfsvoering en kwaliteit van zorg of dienstverlening;
- ben je mensgericht, zichtbaar en betrouwbaar en toon je persoonlijk leiderschap;
- geef je richting en vertrouwen en breng je managers nadrukkelijk in positie;
- stimuleer je leren, verbeteren en vernieuwen en benut je daarbij de mogelijkheden van technologie en procesinnovatie;
- ben je ondernemend, onderhandelingsvaardig en politiek-bestuurlijk sensitief;
- verbind je interne en externe ontwikkelingen en bouw je actief aan relevante netwerken;
- werk je vanuit de basisprincipes nieuwsgierig, stimulerend, samen en verantwoordelijk;

- onderschrijf je de visie ‘Midden in het leven’ en begrijp je hoe het Middin Kompas en Triple C doorwerken in leiderschap, kwaliteit, beleid en organisatieontwikkeling.

5. Aanbod

Brede veelzijdige directiefunctie in een ondernemende organisatie midden in de samenleving. Het betreft een fulltime functie (36 uur) gewaardeerd in FWG 80: salaris € 7.613,- tot € 11.884,- bruto per maand (op basis van 36 uur per week, fwg 80 cao ghz), een vakantietoeslag van 8% en een eindejaarsuitkering van 8,33% en een leaseauto.

6. Procedure en planning

Middin wordt door DirectieWerf ondersteund bij de procedure van werving en selectie. Na sluiting van de responstermijn op 9 november 2026 vindt de briefselectie plaats. Willem Almekinders voert met een aantal kandidaten voorselectiegesprekken. Op 24 november wordt de shortlist vastgesteld en worden kandidaten uitgenodigd voor de selectiegesprekken met de selectie- en adviescommissie die zullen plaatsvinden op vrijdag 4 december 2026. De tweede gespreksronde -met een tweede adviescommissie is gepland op woensdag 9 december 2026. De beoogd kandidaat heeft tot slot op 14 december nog een gesprek met de RvB.

Een assessmentonderzoek kan onderdeel uitmaken van de procedure. De procedure wordt tot slot afgesloten met het inwinnen van referenties en een arbeidsvoorwaarden- en aanstellingsgesprek. Het doel is de procedure vóór 1 januari 2027 af te ronden.

7. Informatie en sollicitatie

De procedure wordt begeleid door Willem Almekinders van DirectieWerf. Voor informatie kun je telefonisch contact opnemen op telefoonnummer 06-20723398. Je brief met curriculum vitae ontvangen wij graag vóór 9 november 2026, t.a.v. Willem Almekinders, e-mail: info@directiewerf.nl.

Zie voor meer informatie over Middin: www.middin.nl