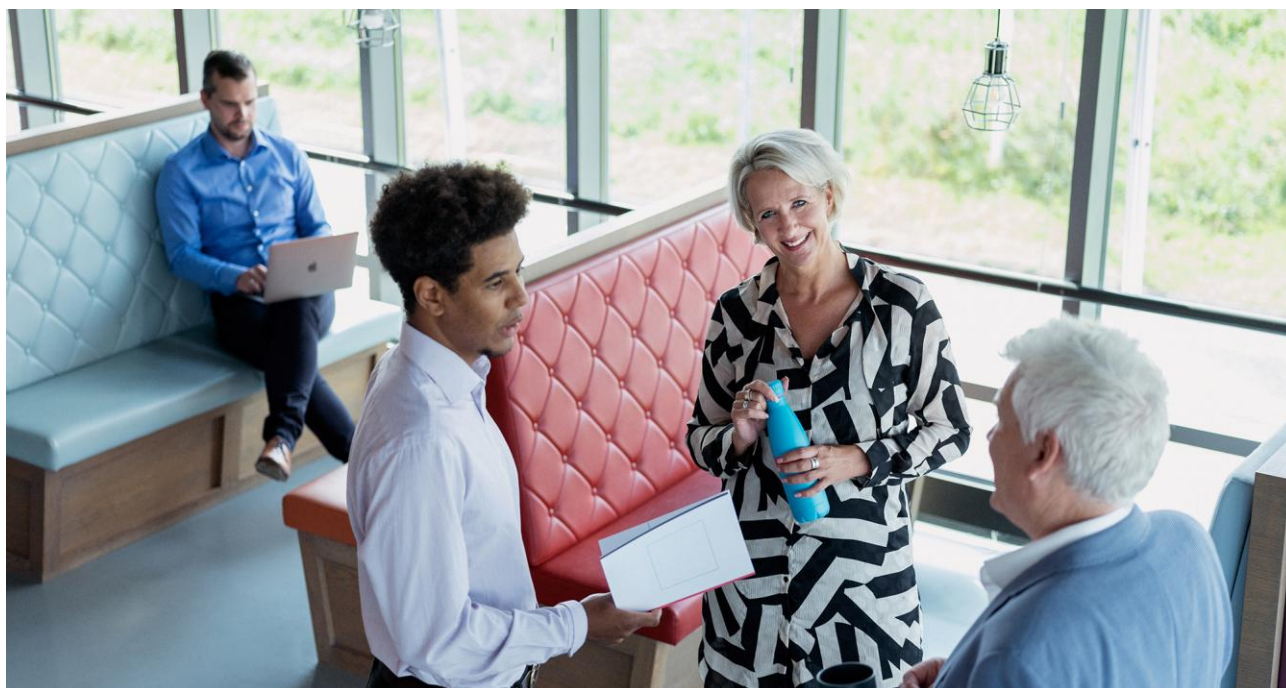




Wervingsprofiel

Voorzitter raad van toezicht

11 juni 2025

Opdrachtgever	Pantein
Adviseurs	Manon Min
Aanvraagnummer	A07242

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Pantein	3
2.2	De koers: samen voor een gezonde regio	3
2.3	Ambities	4
2.4	Organisatiecontext	4
3.	De positie van voorzitter raad van toezicht	5
3.1	De raad van toezicht	5
3.2	Algemeen profiel raad van toezicht	5
3.3	Profiel voorzitter raad van toezicht	6
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 voorzitter raad van toezicht bij Pantein. Met dit functieprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt deze beschrijving 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 posities, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: <https://www.pantein.nl>

2. De organisatie

2.1 Pantein

Pantein is een veelzijdige speler in de zorg. De zorgorganisatie heeft één van de meest brede portfolio's van Nederland door de combinatie van het Maasziekenhuis, zorgcentra, thuiszorg en services aan huis. Dit zorgt voor een zeer brede en complete dienstverlening op het gebied van gezondheid en zorg. Zorg die dichtbij is en vertrouwd voelt, maar ook op-en-top medisch specialistische zorg.

De Pantein Zorggroep werkt nauw samen met Radboudumc, Sint Maartenskliniek en andere netwerkpartners in de regio MooiMaasvallei, zoals: huisartsen, verloskundigen, GGZ, welzijnsinstellingen, onderwijs, ondernemers en gemeenten. Alles is gericht op het bieden van een compleet en hoogwaardig zorgaanbod. Hiermee ondersteunt Pantein de gezondheid en kwaliteit van leven van de inwoners van Noordoost-Brabant en Noord-Limburg. Het verzorgingsgebied omvat de regio Noordoost-Brabant en de kop van Noord-Limburg en bestaat uit ca. 700.000 inwoners, verdeeld over 16 gemeenten. Regio MooiMaasvallei werkt samen met inwoners en partners uit het bedrijfsleven, zorg, gemeenten en onderwijs aan een vitale regio. Uniek bij deze aanpak is dat de partners samen optrekken en werken met een transformatieplan, goedgekeurd door VGZ en CZ. Hierdoor komt er geld vrij uit het Integraal Zorg Akkoord (IZA). MooiMaasvallei richt zich – in plaats van alleen te focussen op traditionele zorgmodellen – op het creëren van een samenhangend netwerk waar preventie, samenwerking en technologie centraal staat.

2.2 De koers: samen voor een gezonde regio

Pantein gelooft dat ieder mens recht heeft op een gezond en betekenisvol leven, in zijn eigen omgeving, zo zelfstandig mogelijk. Pantein is er omdat gezondheid kwetsbaar is – en niemand het alleen hoeft te doen.

Daarom doet Pantein er alles aan om zorg te voorkomen. Pantein stimuleert gezondheid en versterkt mensen in wat zij zelf kunnen, alleen of met hulp van anderen. Lukt dat niet, dan biedt Pantein ondersteuning dichtbij huis – persoonlijk, passend en samen met naasten en partners in de regio.

Pantein doet dat samen: met collega's, met naasten en met partners in een krachtig regionaal netwerk. Pantein organiseert ondersteuning en zorg die aansluit bij het leven van mensen – dichtbij, persoonlijk en met oog voor wat echt nodig is.

Daarbij zorgt Pantein voor de juiste inzet van mensen op de juiste plek. Door goed af te stemmen wie wat doet, benut Pantein de kracht van haar collega's én het netwerk. En maakt Pantein duurzame keuzes – voor nu én voor later.

Kernwaarden:

- ▶ Vanuit kracht (menselijke maat | betrokken | met initiatief)
- ▶ Grensverleggend verbinden (samen | open | ondernemend)
- ▶ Vakmanschap met bezieling (intrinsieke motivatie | inspiratie | samen groeien)

2.3 Ambities

1 Zorg voorkomen

‘We stimuleren een gezonde leefstijl om te voorkomen dat mensen zorg nodig hebben. Dit doen we door te investeren in positieve gezondheid. We helpen mensen om gezonde keuzes te maken, signaleren vroeg én werken in de regio samen aan gezondheid, bijvoorbeeld met scholen en buurtsportcoaches. Zo bevorderen we gezondheid en beperken we zorg waar het kan. *We stimuleren gezondheid om zorg te voorkomen.*’

2 Zorg dichtbij

‘Wij bieden zorg en ondersteuning zoveel mogelijk thuis, digitaal of in de wijk. Samen met inwoners, mantelzorgers en partners in het netwerk zoeken we naar oplossingen die aansluiten bij iemands leven. Denk bijvoorbeeld aan samenwerking in het wijkteam en overleg tussen huisarts, wijkverpleegkundige en sociaal werk. Zo maken we zorg toegankelijk én mensgericht, dicht bij huis. *Samen zorgen we voor zorg dichtbij.*’

3 Zorg in het netwerk

‘We versterken de zorg door samen te werken in het netwerk. We benutten de kracht van onze collega’s én onze partners, zoals huisartsen en welzijnsorganisaties. Door samen goed af te stemmen wie wat doet, krijgt iedere inwoner de juiste ondersteuning op het juiste moment. Soms is het slimmer om eerst hulp te bieden vanuit welzijn, en pas daarna specialistische zorg. *De juiste ondersteuning op de juiste plek.*’

4 Duurzame zorg

‘Wij maken duurzaamheid vanzelfsprekend in alles wat we doen: van energiegebruik tot zorgverlening, van gezonde werkomgeving tot milieubewuste keuzes. Samen met inwoners en partners werken we aan een leefbare regio waarin gezondheid ook voor volgende generaties mogelijk blijft. *We zorgen met aandacht voor later.*’

2.4 Organisatiecontext

Stichting Pantein is 100% aandeelhouder en bestuurder van twee zorgbedrijven (zorg BV's): Maasziekenhuis Pantein BV en Thuiszorg en Zorgcentra Pantein BV. De 100% dochterondernemingen van Stichting Pantein hebben geen eigenstandige directievoering en daarmee kent de Pantein Zorggroep een ver doorgevoerde concernopzet, waarbij de bedrijfsonderdelen in de verschillende juridische entiteiten acteren als een functionele eenheid. De serviceafdelingen zijn centraal ondergebracht in Stichting Pantein. Zij faciliteren de beide zorgbedrijven en de stichting.

De tweehoofdige raad van bestuur van Pantein is integraal eindverantwoordelijk voor het besturen van de organisatie. Dit betekent de verantwoordelijkheid voor het realiseren van de maatschappelijke en statutaire doelstellingen van de organisatie, de strategie, het beleid, de daaruit voortvloeiende resultaten en kwaliteit en veiligheid van de zorg.

Beide bestuurders leggen verantwoording af aan de raad van toezicht over visie/strategie, meerjarenbeleidsplan, kwaliteit en veiligheid van zorg, begroting en jaarplan en behaalde resultaten. De raad van toezicht vervult een actieve rol t.a.v. de strategie en de maatschappelijke functie van Pantein. De raad van toezicht van Pantein houdt integraal toezicht op het bestuur en gevoerde beleid van de raad van bestuur en op de algemene gang van zaken binnen Pantein, haar dochterondernemingen en daarmee verbonden instellingen. Regelmatig overlegt de raad van bestuur in het kader van belangenbehartiging met de Cliëntenraden, de Ondernemingsraad, VVAR (Verpleegkundigen en Verzorgenden Adviesraad) en met de Vereniging Medische Staf (VMS) van het ziekenhuis.

Pantein kenmerkt zich door een slagvaardige organisatiestructuur met korte lijnen en directe contacten met de managers in de zorgbedrijven en de ondersteunende diensten. De ondersteunende diensten, waaronder HRM, rapporteren rechtstreeks aan de raad van bestuur.

Het organogram vindt u [hier](#).

3. De positie van voorzitter raad van toezicht

3.1 De raad van toezicht

De raad van toezicht houdt integraal toezicht op het bestuur, beleid en de algemene gang van zaken binnen Stichting Pantein en haar dochterondernemingen en daarmee verbonden instellingen. Ingeval van deelnemingen is het toezicht beperkt tot de zeggenschap daarin van Pantein, tenzij van rechtswege anders is bepaald.

Conform de Governancecode Zorg 2022 vervult de raad zijn toezicht-, goedkeurings-, advies- en werkgeversrol in op een evenwichtige wijze en richt zich daarbij op het belang van het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van de zorgorganisatie en de centrale positie van de patiënt c.q. cliënt daarin.

De raad van toezicht fungeert als sparringpartner voor de raad van bestuur en houdt zich bezig met strategische en maatschappelijke ontwikkelingen. De raad heeft een werkgeversrol richting de raad van bestuur, o.a. bij benoeming, functioneren en persoonlijke ontwikkeling en evalueert jaarlijks de raad van bestuur als collegiaal bestuursorgaan.

De raad van toezicht telt (minimaal) vijf leden die onafhankelijk opereren. Leden worden benoemd voor vier jaar (met de mogelijkheid om deze termijn één keer te verlengen) en melden nieuwe functies ter toetsing op onafhankelijkheid. De raad van toezicht is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren en zijn samenstelling. Jaarlijks evalueert de raad van toezicht het functioneren van de raad op zijn toezicht-, goedkeurings-, advies- en werkgeversfuncties.

Conform het rooster van aftreden zijn er momenteel twee vacatures binnen de raad van toezicht (start per 1 januari 2026). Die van voorzitter raad van toezicht en lid raad van toezicht met de portefeuille cliëntperspectief (op bindende voordracht van de GCR).

In de samenstelling van de raad wordt rekening gehouden met een spreiding van de maatschappelijke achtergronden, deskundigheid en specifieke disciplines, zoals zorginhoudelijke, financieel-economische, juridische, sociale en bedrijfskundige en wetenschappelijke achtergronden. Diversiteit in brede zin is een belangrijke leidraad bij de samenstelling van de raad van toezicht.

3.2 Algemeen profiel raad van toezicht

Met betrekking tot algemene competenties en kwaliteitseisen vindt de raad van toezicht de volgende aspecten van noodzakelijk belang voor het functioneren:

- ▶ Affiniteit met ziekenhuiszorg, de VVT-sector (ouderenzorg en thuiszorg) en de strategische domeinen en doelstellingen van de Stichting.
- ▶ Gevoel voor relevante maatschappelijke ontwikkelingen en deze kunnen duiden voor de organisatie.
- ▶ Integriteit en verantwoordelijkheidsgevoel.
- ▶ Onafhankelijke opstelling en oordeelsvorming.
- ▶ Vermogen om op tactisch/strategisch niveau te functioneren.
- ▶ Goede communicatieve eigenschappen.
- ▶ Een brede maatschappelijke binding en een functioneel netwerk.
- ▶ Neemt initiatief tot zelfontwikkeling en scholing op de domeinen en doelstellingen van Pantein.
- ▶ Onafhankelijke opstelling en oordeelsvorming met een juist evenwicht tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand.

3.3 Profiel voorzitter raad van toezicht

U bent een energieke en inspirerende voorzitter met voldoende tijd en beschikbaarheid om de functie adequaat te vervullen. U bent een vrije denker, kunt snel schakelen en bent bereikbaar wanneer de situatie daarom vraagt. U beschikt over natuurlijk gezag en stevigheid om de voorzittersrol binnen de raad van toezicht effectief en met vertrouwen te vervullen.

Uw persoonlijkheid en achtergrond stellen u in staat een leidende rol te spelen in de menings- en besluitvorming. Daarnaast beschikt u over de uitstraling en eigenschappen om, wanneer nodig, ook extern op te treden in het belang van Pantein.

U heeft visie op de transformatie in de zorg en begrijpt waar de zorg heen moet om deze toekomstbestendig te maken/houden.

Daarnaast passen de volgende profieleisen passen bij u:

- ▶ Ervaren zorgbestuurder; ervaring met de brede bedrijfsvoering van een ziekenhuis; affiniteit met de VVT-sector (ouderenzorg en thuiszorg).
- ▶ Beschikbaarheid over een groot (landelijk) netwerk wat ingezet kan worden ten dienste van Pantein.
- ▶ Fungeert als eerste aanspreekpunt voor zowel de leden van de raad van toezicht als de voorzitter van de raad van bestuur. U bent verbindend en houdt het team goed bij elkaar.
- ▶ Vermogen om complexe verbanden te zien en relevante ontwikkelingen in het zorglandschap te duiden voor de organisatie en haar strategische partners.
- ▶ Strategische allianties kunnen doorzien en bijdragen aan het vormen van nieuwe mogelijkheden in de verkenningsfase.
- ▶ In staat zijn om als goede sparringpartner op te treden voor de voorzitter van de raad van bestuur, nu en in de toekomst.

4. Bezoldiging

De bezoldiging is conform de richtlijnen van de NVTZ en voldoet aan de normstelling van de WNT-2.

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 in de periode van **week 24 tot en met week 27 2025**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **week 28 2025** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Pantein.

Eerst zullen de gesprekken met kandidaten voor de rol van voorzitter gevoerd worden bij Pantein. Als de voorzitter benoemd is, zal hij/zij deelnemen aan de gesprekken voor het lid raad van toezicht.

2 Selectiegesprekken door Pantein

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever in **week 28 en week 29 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 Pantein. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Manon Min, senior adviseur executive search in samenwerking met Soesja Bijtelaar, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).