



Wervingsprofiel

Directeur Kennis, Kwaliteit, Medewerker- en Organisatieontwikkeling

31 oktober 2025

Opdrachtgever Trajectum

Adviseurs Margriet van Ast en Quirine Damen

Aanvraagnummer A07524

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Trajectum	3
2.2	Kernwaarden	3
2.3	Organisatiestructuur en governance	3
2.4	Meerjarenbeleidsrichting 2024 – 2026: ‘Jouw kansen met kaders zit in ons DNA’	5
3.	De functie van directeur Kennis, Kwaliteit, Medewerker- en Organisatieontwikkeling	5
3.1	De opgave	5
3.2	Resultaatverantwoordelijkheden	6
3.3	Profiel en functie-eisen	8
3.4	Aanvullende competenties	8
4.	Wat biedt Trajectum?	9
5.	De selectieprocedure en contactgegevens	9

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van directeur Kennis, Kwaliteit, Medewerker- en Organisatieontwikkeling bij Trajectum. Met dit document willen we je graag inzicht geven in de uitdagingen, verantwoordelijkheden en kwaliteiten passend bij deze positie. We duiden ook de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen binnen de organisatie. Tot slot tref je een beschrijving van de selectieprocedure aan. We zien je reactie graag tegemoet en kijken uit naar een persoonlijke ontmoeting.

2. De organisatie

2.1 Trajectum

Ruim 20 jaar biedt Trajectum hoog specialistische behandeling en begeleiding aan (volwassen) mensen met een licht verstandelijke beperking en onbegrepen en risicovol (delict) gedrag, die uit heel Nederland kunnen komen. Een gedeelte van de cliënten heeft een forensische achtergrond. Zorg wordt zo geboden op het snijvlak van gehandicaptenzorg, psychiatrie en forensische zorg. Er is sprake van een ruim en specialistisch aanbod, vanuit de sectoren Klinisch Behandelen, Specialistisch Verblijf en Ambulante Zorg. Trajectum ziet het als haar missie én uitdaging om cliënten die eerder zijn vastgelopen in de reguliere zorg, perspectief te bieden. Medewerkers werken aan het verminderen en beheersbaar maken van hun problemen, zodat terugkeer naar de samenleving mogelijk is. In totaal heeft Trajectum 29 locaties, verspreid in het noorden en oosten van het land. De unieke locaties dragen bij aan een optimaal behandelklimaat voor cliënten en bieden de ruim 1700 medewerkers een fijne werkomgeving. Zie eveneens jaarverslagtrajectum2024.jaarverslag.org/.

2.2 Kernwaarden

Vanuit grote betrokkenheid bij de bijzondere cliënten, werken medewerkers dagelijks op basis van vijf kernwaarden, met de aanvulling dat Trajectum in de regio verbindend, bevlogen en betrouwbaar wil zijn:

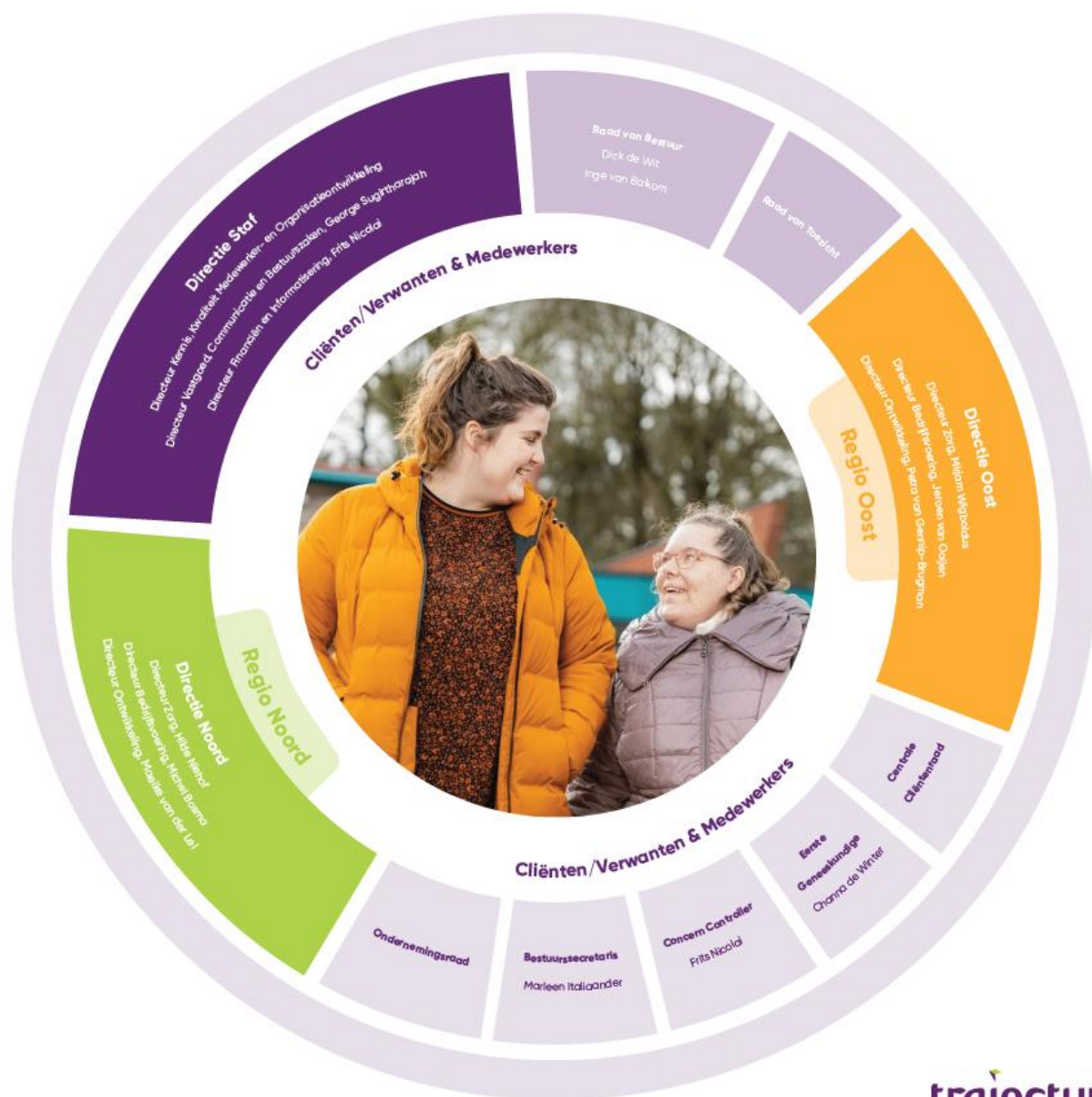
- ▶ **Professioneel:** Met de gedreven deskundigheid en expertise van medewerkers maakt Trajectum het verschil voor de bijzondere doelgroep waar zij voor staat. De ambitie is om in de zorg voorop te lopen door kennis te blijven ontwikkelen. Elke medewerker neemt zijn verantwoordelijkheid en nét een beetje meer.
- ▶ **Oplossingsgericht:** Cliënten hebben een uiterst ingewikkelde zorgvraag. Dat vraagt om een consequente en zeer verfijnde dagelijkse aanpak en behandeling. Daar hoort ook dat extra stapje bij. Als een bepaalde aanpak goed werkt wordt dit doorgezet. Wat niet werkt, daar stopt men mee. Medewerkers denken niet in problemen, maar proberen oplossingen te vinden.
- ▶ **Samenwerken:** Medewerkers werken voor de cliënten en verwanten en dat staat centraal in hoe men bij Trajectum met elkaar samenwerkt. Dit vormt het uitgangspunt in het gezamenlijk handelen. Hierbij zoeken medewerkers elkaar op en helpen elkaar in het behalen van gemeenschappelijke doelen.
- ▶ **Gelijkwaardig:** Iedereen is gelijkwaardig en vanuit die gelijkwaardigheid worden gezamenlijke doelen bereikt.
- ▶ **Veilig:** Specialist zijn voor de doelgroep vraagt om de hoogste mate van veiligheid van cliënten, medewerkers en de maatschappij.

2.3 Organisatiestructuur en governance

Stichting Trajectum wordt geleid door een tweehoofdige raad van bestuur die verantwoording aflegt aan de raad van toezicht, die bestaat uit vijf leden. De raad van bestuur is samen met de directeuren verantwoordelijk voor het proces van strategieontwikkeling, de kwaliteit van het strategische beleid, de inhoudelijke kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling. Trajectum wordt voorts gevormd door twee regio's (Noord en Oost) waarin de specialistische zorg is georganiseerd. Elke regio wordt aangestuurd door drie directeuren die aan de uitvoering van de ontwikkelde strategie op inspirerende wijze sturing geven met accenten op organisatie en inhoud van de zorg, de bedrijfsvoering en de professionele ontwikkeling en aandacht voor medewerkers. De directeuren in de regio's zijn op een aantal

beleidsgebieden gemandateerd en rapporteren formeel aan de raad van bestuur. De directeuren werken in collegiale samenwerking (samensturing) binnen de toegewezen regio en ontwikkelen de uitgezette strategie, acquisitie, ontwikkeling van het (specialistische) zorgaanbod en ketenzorg alsmede de ontwikkeling van de daarvoor vereiste professionaliteit en kwaliteit. De zes directeuren in de regio's vormen samen met de raad van bestuur en de drie directeuren op de ondersteunende diensten (financiën en informatisering / vastgoed, communicatie en bestuurszaken / kennis, kwaliteit, medewerker- en organisatieontwikkeling) het directieteam. In het directieteam wordt de strategische beleidscyclus gedefinieerd en vormgegeven. De uitvoeringscyclus (planning & control) vindt in de twee regio's en bedrijfsondersteunende organisatieonderdelen plaats.

Met betrekking tot medezeggenschap en belangenbehartiging van cliënten en medewerkers kent Trajectum een centrale cliëntenraad (CCR) en een ondernemingsraad (OR). De medezeggenschap van cliënten is centraal georganiseerd (in de vorm van overleg met de RvB), en ook decentraal (in de vorm van overleg met de directeuren). Ook is er periodiek overleg met (de) naaste(n) van de cliënt. Trajectum hecht hier veel belang aan. Het behandeldoel voor elke cliënt is een veilige terugkeer in de maatschappij; een sociaal netwerk is daarbij belangrijk. Daarom betreft de organisatie de naaste(n) van de cliënt graag bij de (voortgang van) de behandeling. Vanzelfsprekend gebeurt dit alleen in overleg met de cliënt.



2.4 Meerjarenbeleidsrichting 2024 – 2026: 'Jouw kansen met kaders zit in ons DNA'

'Jouw kansen met kaders, zit in ons DNA'; het thema van de meerjarenbeleidsrichting 2024-2026. Bij Trajectum gelooft men in ieders kansen. Van cliënten en van elkaar. Nieuwsgierig worden ontwikkelmogelijkheden verkend, manieren om te groeien, met als doel het morgen anders en beter te doen. Tegelijkertijd is er sprake van (soms strakke) kaders waarbinnen gewerkt wordt. Medewerkers bewegen zich actief tussen die kansen en kaders en vinden daarin de balans. Steeds daagt men elkaar, cliënten, collega's en samenwerkingspartners uit om de kansen binnen de kaders optimaal te pakken. Ten aanzien van drie speerpunten (1. Effectieve behandeling, 2. Beste werkgever en 3. Zuinig met alles en iedereen) zijn kansen en kaders gedefinieerd:

- ▶ Effectieve behandeling: Bij Trajectum creëert men een veilig, begripvol en open leef- en werkklimaat. De zorg is maatwerk volgens matched en stepped care principes: elke cliënt krijgt de zorg die voor hem of haar noodzakelijk is en bijdraagt aan ontwikkeling. Dit betekent dat de behandeling voor iedere cliënt anders kan zijn, afgestemd op hun specifieke zorgvragen, behoeften en situatie. Daarnaast zorgt men voor een goede in-, door- en uitstroom van cliënten, zodat iedereen zich op de juiste plek bevindt, zowel binnen als buiten Trajectum. De werkwijze sluit aan bij de bedoeling van de wettelijke kaders van de Wet zorg en dwang (Wzd), waarbij men zich houdt aan de kwaliteitsnormen.
- ▶ Goed werkgeverschap: Trajectum is een goede werkgever. Medewerkers zijn betrokken en weten als professionals hoe het werk beter, slimmer of duurzamer kan. Trajectum faciliteert innovatie als werkgever. Iedereen krijgt de kans om zichzelf en de organisatie continue verder te ontwikkelen.
- ▶ Zuinig met alles en iedereen: Bij Trajectum heeft men hart voor de omgeving, voor een schonere wereld en zuinig omgaan met materialen, grondstoffen, energie en medicijnen. Men is ook zuinig op elkaar door respectvol met elkaar om te gaan. Er is aandacht voor ieders werklast, emotionele welzijn en professionele ontwikkeling. Men gaat verantwoordelijk en doordacht om met uitgaven en investeringen.

De maatschappelijke en zorginhoudelijke opgaven blijven onverminderd groot. Daarom scherpt Trajectum haar koers aan met actuele ontwikkelingen, prioriteiten en concreet te bereiken resultaten in 2026. De beleidskaders en prioriteiten worden door het directieteam uitgewerkt in een directiejaarplan 2026 en in de jaarplannen 2026 van de regio's en centrale staf.

3. De functie van directeur Kennis, Kwaliteit, Medewerker- en Organisatieontwikkeling

Wij zijn voor Trajectum, ter opvolging, op zoek naar een nieuwe collega op de sleutelpositie van directeur Kennis, Kwaliteit, Medewerker- en Organisatieontwikkeling, die vanuit een strategische, ondernemende en veranderkundige blik meebouwt aan impactvolle dienstverlening, een toekomstbestendige organisatie en een professioneel zakelijke samenwerkingscultuur.

3.1 De opgave

Als lid van het directieteam waarin men werkt vanuit gedeeld leiderschap, ben je als directeur KKMO op centraal niveau medeverantwoordelijk voor een maximale bijdrage aan het creëren van waarde voor de cliënten, dat voldoet aan de verwachting van stakeholders. De uitdaging de komende jaren bestaat uit het zorgdragen voor:

- ▶ Positionering van het eigen beleidsterrein in het directieteam, op zo'n wijze dat er synergie tot stand komt met het zorginhoudelijk beleid. De directeur KKMO is op de korte en langere termijn resultaatverantwoordelijk voor het voorbereiden, ondersteunen en monitoren van het kwaliteitsbeleid van Trajectum;
- ▶ Het scheppen van voorwaarden gericht op wetenschappelijk onderzoek en kennisontwikkeling omtrent technologische en sociale innovatie;

- ▶ Realisatie van een organisatieklimaat waarin medewerkers met plezier en op een gezonde en veilige manier (samen)werken;
- ▶ Voldoen aan voorwaarden voor een stimulerend, goed en veilig werk- en leerklimaat, medezeggenschap, opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden, alsmede waarborging van continuïteit van de werkgelegenheid;
- ▶ Zichtbaarheid van kwaliteitsbeleid en kennisontwikkeling waarmee Trajectum zich kan positioneren en onderscheiden op de arbeidsmarkt.

Als directeur KKMO geef je direct leiding aan managers, die samen met jou het nog in ontwikkeling zijnde MT KKMO vormen: onder andere de manager HR, de manager Leren & Ontwikkelen en de manager Bureau WZD. Indirect geef je daarmee leiding aan ruim 25 medewerkers. Samen met je team vervul je een sleutelrol bij de ontwikkeling van kennis, kwaliteit, mens- en organisatieontwikkeling, en van een organisatieklimaat waar medewerkers veilig, gezond en plezierig kunnen werken. Je legt in deze rol direct verantwoording af aan de raad van bestuur.

3.2 Resultaatverantwoordelijkheden

Strategie en beleid

Het ontwikkelde strategische beleid speelt ondernemend en scherp in op actuele ontwikkelingen en is adequaat geborgd. Kwalitatief goede voorstellen over de ontwikkeling van het strategisch organisatiebeleid op basis van gesignaleerde ontwikkelingen zijn gepresenteerd en besproken. Uitvoeringsplannen voor het aandachtsgebied zijn in lijn met de strategische organisatiedoelstellingen opgesteld met oog voor regionale accenten. Daartoe:

- ▶ bepaal je als lid van directieteam mede de missie, visie en kernwaarden van de organisatie en ben je medeverantwoordelijk voor de ontwikkeling, implementatie en uitvoering van het strategisch organisatiebeleid;
- ▶ signaleer en onderzoek je relevante vakinhoudelijke ontwikkelingen en vertaal je deze in samenwerking met de collega-directeuren naar strategisch HR- en opleidingsbeleid. Voorstellen zijn gefundeerd, onderling samenhangend, breed afgestemd en dragen bij aan het verwezenlijken van de ambitie en visie;
- ▶ zorg je voor een adequate rapportage aan de raad van bestuur;
- ▶ vertaal je de ambitie van aantrekkelijk werkgeverschap naar voorstellen en acties en draag je meetbaar bij aan de medewerkerstevredenheid en aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt;
- ▶ stel je in overleg met het directieteam strategische HR-doelen vast en draag je zorg voor de vertaling naar programma's en projecten en de uitvoering daarvan.

HR-beleidsadvisering en –implementatie

Het vastgestelde HRM-beleid is conform vastgestelde kwaliteit en planning geïmplementeerd en afgesproken doelen zijn gehaald. Daartoe:

- ▶ initieer en ontwikkel je jaarplannen met betrekking tot personeel-, organisatie- en opleidingsbeleid op basis van de visie van de organisatie, van wet- en regelgeving en van in- en externe ontwikkelingen en adviseer je het directieteam over risico- en succesfactoren;
- ▶ onderzoek je, in het kader van sociale innovatie, of sociale doelstellingen en audits zijn gerealiseerd. Je analyseert en toetst resultaten;
- ▶ vertaal je in- en externe en wettelijke ontwikkelingen naar mogelijkheden voor nieuw of vernieuwend beleid en voor nieuwe producten en vormen van dienstverlening;
- ▶ vertaal en/of draag je zorg voor de vertaling van het vastgestelde HR-beleid naar procedures en processen en de inrichting van processen en adviseer je collega-directeuren bij de implementatie en uitvoering van het HR-strategie;
- ▶ toets je de uitvoering van jaarplannen op haalbaarheid, kwaliteit, effectiviteit en interne consistentie;
- ▶ adviseer je het directieteam correct en voer je het overleg namens de raad van bestuur met de ondernemingsraad, vakbonden en werkgeversvereniging;
- ▶ ondersteun je vanuit de gezamenlijke staf met integrale adviezen de raad van bestuur om de strategische doelen van Trajectum te realiseren.



Onderzoek en sociale innovatie

(Wetenschappelijk) onderzoek is verankerd in de organisatie en bestaat uit langlopende, gedifferentieerde onderzoekslijnen die in samenwerking met universitaire centra zijn gevalideerd. Onderzoeksbevindingen dragen bij aan de ontwikkeling van Trajectum als vooruitstrevende organisatie en sociale innovatie. Daartoe:

- ▶ faciliteer je innovatief (wetenschappelijk) onderzoek op het gebied van behandel-effectiviteit en (sociale) innovatie, rapporteer je hierover en werk je ideeën voor het opzetten van vervolgonderzoek verder uit;
- ▶ bewaak je intellectueel eigendom van uitgevoerd onderzoek;
- ▶ houd je ontwikkelingen binnen de technologie/onderzoeksmethode bij, implementeer je deze en bundel je de expertise.

Kwaliteit

Het kwaliteitsmanagementsysteem is optimaal ontwikkeld, geïmplementeerd en geborgd. De kwaliteit van zorg en leven voldoet aan in- externe vastgestelde indicatoren en (wettelijke) vereisten en overige door de organisatie vastgestelde uitgangspunten en kaders. Met sturing op de naleving van beleid en richtlijnen is een levendige verbetercultuur bewerkstelligd, waardoor kwaliteit en veiligheid en bewustwording continu worden verhoogd. Er is tijdig geanticipeerd op gesignaleerde risico's en knelpunten op het gebied van kwaliteit en veiligheid. Daartoe geef je onder meer leiding aan de manager Bureau WZD, en:

- ▶ draag je zorg voor de toetsing op naleving van het kwaliteits- en veiligheidsbeleid, wet- en regelgeving, protocollen, processen en (medisch en zorginhoudelijke) richtlijnen, en begeleid je organisatiebrede audits;
- ▶ signaleer, analyseer en onderzoek je vraagstukken, risico's en knelpunten binnen de organisatie en maak je probleem- en procesanalyses;
- ▶ initieer je innovaties, heb je handelingsvrijheid om innovaties van bedrijfsprocessen te realiseren en stel je de kaders voor kwaliteit bevorderende maatregelen met betrekking tot kwaliteit van (integrale) zorg en leven;
- ▶ zorg je voor het verkrijgen en het behoud van kwaliteitscertificeringen;
- ▶ neem je acute maatregelen bij incidenten en/of kwaliteits- en veiligheidsrisico's en rapporteer je hierover aan betrokkenen;
- ▶ informeer en adviseer je het directieteam met betrekking tot het kwaliteits- en veiligheidsbeleid, het kwaliteitsmanagementsysteem, vraagstukken, risico's, knelpunten en mogelijke oplossingen/verbeteringen, doe je aanbevelingen en stem je aandachtspunten af.

Cultuur en leiderschapsontwikkeling

Leiderschapsontwikkeling is een organisatiebreed continue proces, waarbij de waarden van Trajectum in een continue dialoog zijn geborgd. Daartoe:

- ▶ breng je leiderschap op inspirerende wijze op alle niveaus in de organisatie onder de aandacht waarbij verantwoordelijkheid wordt gedragen voor collectieve bewustwording, facilitering en continuïteit van het proces;
- ▶ stimuleer en faciliteer je persoonlijk leiderschap en draag je eraan bij om het zelforganiserend vermogen van teams en medewerkers te optimaliseren;
- ▶ stimuleer je de dialoog tussen medewerkers, waarbij de waarden van Trajectum zijn geborgd en (specifieke) HR-doelstellingen zijn gerealiseerd op het gebied van kwaliteit van arbeid, zoals duurzame inzetbaarheid, mobiliteit en personeelsontwikkeling- en opleiding;
- ▶ realiseer je medezeggenschap over specifieke ontwikkelingen in de regio's waarbij, indien nodig, advies of instemming is gevraagd.

Bedrijfsvoering

Beheer van financiën en de kwaliteit binnen het aandachtsgebied is optimaal en inzichtelijk gemaakt. Verbeterpunten zijn tijdig en volgens afspraken geïmplementeerd. De bedrijfsvoering heeft geleid tot een efficiënte aanwending van mensen, materialen en middelen binnen het aandachtsveld. De collega-directeuren en het directieteam zijn adequaat en volgens afspraken geïnformeerd. Belanghebbenden beschikken tijdig over actuele en bruikbare managementinformatie en/of analyses. Daartoe:

- ▶ geef je binnen geldende kaders sturing aan de onderdelen op bedrijfseconomisch, sociaal en organisatorisch terrein, waarbij de doelmatigheid verzekerd is;
- ▶ ontwikkel en geef je binnen de eigen bedrijfsonderdelen sturing aan de uitvoering van strategisch HR en draag je zorg voor de ontwikkeling van persoonlijk leiderschap en de teamcultuur;
- ▶ lever je een bijdrage aan de integrale samenwerking tussen de regio's waarbij de focus op het zorgproces centraal staat;
- ▶ draag je binnen geldende beleidskaders zorg voor de start en uitvoering van activiteiten, waarbij door middel van managementrapportages wordt gerapporteerd aan het directieteam;
- ▶ geef je met het directieteam richting aan het concernbeleid en besluitvorming over onderwerpen zoals HR-beleid, investeringen, samenwerkingsverbanden en organisatorische ontwikkelingen;
- ▶ ontwikkel je ter borging van de realisatie en uniforme toepassing van HR-beleid binnen de organisatie een samenhangend instrumentarium van social control.

3.3 Profiel en functie-eisen

Als directeur KKMO ben je zichtbaar en heb je een senior, strategisch en veranderkundig leiderschapsprofiel en weet je vanuit ondernemerschap de vier portefeuilles te integreren. Je focust op de lange termijn, weet draagvlak te creëren en kijkt breder dan bestaande kaders. Vanuit nieuwe ideeën scherp je bestaande programma's aan en weet je te inspireren. Daarbij heb je nadrukkelijk oog voor de verbinding tussen staf en lijn en bewaak je doorlopend de balans tussen centrale dienstverlening en regionale eigenheid. Je haalt je energie uit de organisatie-, mensontwikkeling en professionalisering van dienstverlening en bent in staat om (mede) de organisatie te vertegenwoordigen in contacten met externe keten- en samenwerkingspartners. Bovendien voldoe je aan de volgende belangrijke functie-eisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau en relevante opleiding, primair op het vlak van HR/organisatieontwikkeling, met aanvullende vorming ten aanzien van leiderschap en verandkunde.
- ▶ Een intrinsieke motivatie voor het bijdragen aan en het doorzien van de integrale strategisch relevante uitdagingen waar de sector en de regio's waarbinnen Trajectum opereert voor staan.
- ▶ Minimaal 5 jaar eindverantwoordelijke ervaring op strategisch niveau binnen een complexe organisatie, bij voorkeur binnen de zorg, gericht op minimaal het HR-vakgebied en bij voorkeur op een of meerdere van de andere terreinen die onderdeel uitmaken van de genoemde portefeuille. Ervaring met kwaliteitszorg binnen de context van de ggz is tevens een pre.
- ▶ Ervaring met het initiëren, als boegbeeld uitdragen en implementeren van complexe transitieprocessen, vanuit een hoge mate van organisatiesensitiviteit en met oog voor fases van groei.
- ▶ Ruime ervaring in het op inspirerende wijze en vanuit een integrale visie aansturen van (teams van) professionals; gericht op integrale verbinding, innovatie, samenwerking en ontwikkeling van organisatie, teams en medewerkers. Bekendheid met het schakelen met medezeggenschap. Dit bij voorkeur binnen een complexe organisatie, met een grote diversiteit aan belangen en stakeholders, en regionale spreiding.
- ▶ In staat om sturing te geven aan interne klantgerichte dienstverleningsprocessen, gericht op kwaliteit, continuïteit en efficiëntie en in goede integrale samenwerking met collega-directieleden binnen staf en lijn.
- ▶ Actuele kennis van voor de portefeuille relevante wet- en regelgeving.
- ▶ Uitstekende communicatieve vaardigheden en proactieve en klantgerichte adviseur en netwerker richting externe en interne partners en belanghebbenden.

3.4 Aanvullende competenties

- ▶ Strategische visie en vermogen om te schakelen tussen centrale en regionale belangen
- ▶ Systemische blik, organisatiesensitiviteit, oog voor parallelle processen
- ▶ Open, verbindend en ruimte gevend leiderschap en eigenaarschap
- ▶ Veer- en tegenkracht in samenwerking en feedback
- ▶ Focus op samenwerking en korte lijnen
- ▶ Creativiteit en innovatief vermogen

- ▶ Nieuwsgierigheid, onderzoekende houding, lef
- ▶ Resultaatgerichtheid en concretisering

4. Wat biedt Trajectum?

Werken bij Trajectum betekent werken op het snijvlak van gehandicaptenzorg, psychiatrie en forensische zorg. Een uniek werkveld met een complexe doelgroep. Collega's werken iedere dag met veel passie met de cliënten. Met elkaar kunnen zij de hoog specialistische zorg bieden die deze kwetsbare doelgroep nodig heeft om weer grip te krijgen op hun leven. Dat is waar medewerkers het voor doen en waar jij met jouw visie en leiderschap aan kunt bijdragen.

Via de sites www.trajectum.nl en www.werkenbijtrajectum.nl vind je nadere informatie.

Trajectum biedt voor de positie van directeur Kennis, Kwaliteit, Medewerker- en Organisatieontwikkeling een vast dienstverband. Op basis van kennis en ervaring vindt inschaling plaats conform de CAO Gehandicaptenzorg, in FWG 80, zijnde per 1 juli 2025 maximaal € 11.884,- en per 1 mei 2026 maximaal € 12.122,- op basis van 36 uur per week. Bovendien is sprake van een goed arbeidsvoorwaardenpakket met daarin onder andere vakantiegeld, een eindejaarsuitkering (beide 8,33%), studiefaciliteiten, bedrijfsfitness regeling, fietsplan en een tegemoetkoming reiskosten woon-/werkverkeer. De standplaats betreft Zwolle of één van de locaties in noord of oost Nederland.

5. De selectieprocedure en contactgegevens

We ontvangen je sollicitatie graag uiterlijk **vrijdag 21 november 2025**. De selectie kent vervolgens drie fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Margriet van Ast en Quirine Damen voeren namens Leeuwendaal allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op het kantoor van Leeuwendaal, uiterlijk **24 en 25 november**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs, op donderdag **27 november** gepresenteerd aan Trajectum. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste selectieronde.

2 Selectiegesprekken door Trajectum

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gespreksronde met de commissie bij Trajectum op donderdag **4 december**. De tweede gespreksronde vindt vervolgens plaats met een commissie bij Trajectum op dinsdag **9 december**. Een adviseur van Leeuwendaal is eveneens aanwezig bij beide rondes.

3 Referenties, kennismakingsgesprek met de OR en arbeidsvoorwaardengesprek

Na de twee gespreksrondes wilt Leeuwendaal ten aanzien van de beoogde eindkandidaat referenties in. Op donderdagmiddag **11 december** staat een kennismakingsgesprek gepland met de OR. Tot slot vindt op **dinsdag 16 december** tussen 12 en 13 uur het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 januari 2026** (ingangsdatum opzegtermijn).

Contactgegevens

Dit wervingsprofiel is in alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan ervan uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. We nodigen je van harte uit om te reageren. Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Margriet van Ast en/of Quirine Damen, sr. adviseurs executive search, via 088-0086800 of via margriet.vanast@leeuwendaal.nl danwel quirine.damen@leeuwendaal.nl. Voor vragen over de procedure kun je contact opnemen met Lize Heidinga, research consultant, via lize.heidinga@leeuwendaal.nl. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via de [vacaturesite van Leeuwendaal](#).