



Wervingsprofiel

Bestuurder

17 november 2025

Opdrachtgever	RAVU
Adviseur	Manon Min
Aanvraagnummer	A07003

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	RAVU	3
2.2	Organisatiecontext	4
3.	De functie van bestuurder	4
3.1	De raad van bestuur	4
3.2	De opgave	4
3.3	Profiel bestuurder	4
4.	Bezoldiging	5
5.	De selectieprocedure	5

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 Regionale Ambulance Voorziening Utrecht (RAVU). 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: [RAVU](#)

2. De organisatie

2.1 RAVU

De RAVU is met ruim 550 medewerkers een van de grootste ambulancezorgorganisaties van Nederland. De organisatie verzorgt met 85 ambulances vanuit 14 standplaatsen in de provincie Utrecht jaarlijks 100.000 (acute-)zorgverleningen. Met huisartsen, ziekenhuizen, ggz, vvt en verloskundigen wordt intensief samengewerkt. Dit geldt ook voor de veiligheidsregio, politie en gemeenten waar het de noodhulpverlening aan burgers betreft. RAVU is de initiatiefnemer van het Zorg Coördinatie Centrum (ZCC) Midden-Nederland. Het ZCC (ondergebracht bij het ROAZ) is een nieuwe regionale organisatievorm-in-ontwikkeling. In het ZCC werken alle ketenpartners in de acute zorg slimmer samen om de juiste zorg op de juiste plek door de juiste zorgprofessional te organiseren. Deze ontwikkeling sluit goed aan bij de kernwaarden voor de RAVU, namelijk: koploper, gepassioneerd, persoonlijk, vernieuwend en samenwerkend.

Strategie

De strategie van RAVU wordt constant gevoed en aangepast op basis van de missie en visie van de organisatie, waarbij de focus ligt op toegankelijkheid en kwaliteit van zorg, innovatie, samenwerking en duurzaamheid. De speerpunten van RAVU 2025 zijn:

- ▶ Consolideren wat goed is.
- ▶ Optimaliseren waar nodig.
- ▶ Focus aanbrengen wat prioriteit heeft.
- ▶ Samenwerken en verbinden voor een beter resultaat.

De strategie van de RAVU is gericht op het bereiken van haar missie en visie door:

- ▶ Het inzetten op duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
- ▶ Het stimuleren van een goed opleidingsklimaat voor nieuwe en bestaande medewerkers.
- ▶ Het proactief uitbreiden en vervangen van materialen en voertuigen.
- ▶ Het waarborgen van de kwaliteit van zorg door continue monitoring en verbeteringen.
- ▶ Het versterken van de samenwerking met zorgketenpartners binnen de regio.
- ▶ Het bevorderen van een circulaire bedrijfsvoering en duurzame energieoplossingen.

Het volledige jaarverslag inclusief deze speerpunten leest u [hier](#).

2.2 Organisatiecontext

Zorgprofessionals in de meldkamer en op de ambulances worden in de organisatie ondersteund door collega's van onder andere medische zaken, opleidingen, human resources, finance & control, logistiek & wagenpark en het stafbureau. De RAVU heeft een raad van toezicht en een eenhoofdige raad van bestuur. Het managementteam bestaat uit zeven leden. RAVU organiseert haar medezeggenschap met een ondernemingsraad (OR), een professionele adviesraad (PAR), en een cliëntenraad. [Hier](#) ziet u het organogram van de RAVU-organisatie.

3. De functie van bestuurder

3.1 De raad van bestuur

De organisatie wordt aangestuurd door een eenhoofdige bestuurder. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor het strategisch beleid, het aansturen van de organisatie, de integrale bedrijfsvoering en voor de inhoudelijke en financiële resultaten van de gehele organisatie en daarmee voor de ontwikkeling en realisatie van acute zorgverlening aan patiënten/burgers. De bestuurder vertegenwoordigt de organisatie op bestuurlijk, strategisch, regionaal en landelijk niveau. De bestuurder legt verantwoording af aan de raad van toezicht en voedt hen tijdig met alle informatie, gevraagd en ongevraagd, die nodig is voor een goede uitoefening van de taak van de raad van toezicht. De bestuurder is voorzitter van het MT. Wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd gaat de bestuurder de organisatie per 1 juni 2026 verlaten. Dit is de reden voor de werving van een nieuwe bestuurder voor de RAVU.

3.2 De opgave

De RAVU heeft regionaal, maar ook binnen ambulancezorg Nederland een sterke reputatie als professionele organisatie die samenwerking en innovatie nastreeft in het belang van goede en veilige patiëntenzorg. De RAVU is bovendien een organisatie in beweging waarbij medewerkers volop de mogelijkheid krijgen hun talenten te ontplooien. De organisatie staat tevens bekend als excellente opleider van zorgprofessionals en maakt gebruik van een eigen simulatie-opleidingscentrum. Dit versterkt de aantrekkingskracht van de organisatie in het werven van nieuwe medewerkers in de krappe arbeidsmarkt. Het is van belang dat deze ambitieuze positie behouden blijft en dat hierop wordt voortgebouwd door de nieuwe bestuurder. Hier liggen bovendien goede kansen om strategische keuzes te maken die ervoor zorgen dat RAVU toonaangevend blijft. Een investeringsprogramma voor de bouw van nieuwe standplaatsen, de vervanging van ambulances, de aanschaf van de nieuwste hartbewakingsapparatuur, point of care toepassingen en technologische vernieuwingen zijn in volle gang. Van de nieuwe bestuurder wordt verwacht dat deze projecten in nauwe samenwerking met het managementteam voortvarend worden geïmplementeerd.

3.3 Profiel bestuurder

De ideale bestuurder van de RAVU is een verbindende en toegankelijke leider met natuurlijk gezag, die rust en vertrouwen weet uit te stralen in een dynamische omgeving. Hij/zij combineert bestuurlijke sensitiviteit en strategisch inzicht met besluitvaardigheid en executiekracht (zet woorden om in daden). Denkt in kansen en mogelijkheden. In een complex krachtenveld beweegt de bestuurder zich met souplesse, tact en overtuigingskracht. Communicatief sterk, helder en transparant weet de bestuurder medewerkers, toezichthouders en ketenpartners te inspireren en mee te nemen in gezamenlijke ambities. Hij/zij doet dit op een toegankelijke, zichtbare wijze en is goed in staat om te luisteren. Komt daarnaast gemaakte beloftes ook na. Heeft inlevingsvermogen en oog voor de vaak heftige situaties waar de medewerkers van de RAVU dagelijks mee te maken krijgen.

Daarnaast voldoet de bestuurder aan de volgende vereisten:

- ▶ Een academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Ervaring in een integrale eindverantwoordelijke bestuurlijke- of strategische directiepositie in een grote, veranderende, complexe organisatie in de (ziekenhuis) zorg. Aantoonbare affiniteit met acute zorg.

- ▶ Is bedrijfsmatig goed onderlegd. Kennis van de specifieke financiering (opbouw van verschillende soorten van budgetten) van de ambulancezorg is een pré of kan zich dit snel eigen maken. Heeft ervaring met vastgoedvraagstukken.
- ▶ Zet bestuurlijke lijnen uit, is koersvast en heeft een lange termijnvisie.
- ▶ Is nieuwsgierig naar en heeft een visie op innovatie en technologische ontwikkelingen, en vertaalt deze naar kansen voor de organisatie.
- ▶ Creëert verbinding tussen beleid en praktijk, met oog voor kwaliteit, continuïteit en de publieke opdracht van de RAVU.
- ▶ Benut de kwaliteiten van het MT en betreft hen bij strategische vraagstukken. Zorg er tevens voor dat het MT als team kan functioneren.
- ▶ Beschikt over een stevige maatschappelijke statuur en een breed (regionaal of landelijk), relevant netwerk.
- ▶ Is in staat de juiste balans te houden tussen de interne focus en de externe gerichtheid.
- ▶ Ziet (intrinsiek) de meerwaarde van de medezeggenschap en handelt daarnaar.
- ▶ Beschikt over de kennis en ervaring met relevante wet- en regelgeving, waaronder in ieder geval de Wet Toelating Zorg instellingen (WTZi), de Wet veiligheidsregio's (Wvr), de Governancecode Zorg en is goed in staat om deze effectief te vertalen naar het toezicht van de RAVU en naar relevante thema's voor de belanghebbenden.

4. Bezoldiging

De bezoldiging is conform de richtlijnen en adviezen 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 op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van **week 47 – 50**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, **in week 51** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij de **RAVU**.

2 Selectiegesprekken door RAVU

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever **in weken @@**.

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 RAVU. 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](#).