



Wervingsprofiel

Lid raad van toezicht, aandachtsgebied HRM,
organisatieontwikkeling en arbeidsmarkt

14 november 2025

Opdrachtgever	Bink Kinderopvang
Adviseurs	Corinne van der Salm
Aanvraagnummer	A07546

Inhoud

1.	Samen groeien met plezier bij Bink kinderopvang	3
2.	Kinderopvang die betrokken, bevlogen, en in beweging is	3
2.1	Bink Kinderopvang	3
2.2	Strategische koers	3
2.3	Bestuur en organisatie	4
3.	Toezicht met impact	4
3.1	De raad van toezicht	4
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	5
3.3	Profiel	5
3.4	Samenwerking binnen de raad: collegiaal en aanvullend	6
4.	Bezoldiging	6
5.	De selectieprocedure	6

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

1. Samen groeien met plezier bij Bink kinderopvang

Dank je wel voor je interesse in de rol van lid van de Raad van Toezicht bij Bink Kinderopvang: een betekenisvolle toezichthoudende rol in een organisatie die ertoe doet. Deze positie biedt de kans om bij te dragen aan een organisatie met een sterke maatschappelijke missie: het creëren van gelijke ontwikkelkansen voor ieder kind. Bink is een grote, maatschappelijke kinderopvangorganisatie, stevig verankerd in de regio Gooi en Vechtstreek. Wekelijks vangt Bink duizenden kinderen op en werkt intensief samen met ouders, scholen, gemeenten en zorgpartners.

Bink staat bekend om haar hoge pedagogische kwaliteit, betrokken medewerkers en innovatieve, wijkgerichte aanpak. De organisatie bevindt zich in een dynamische fase, met actuele vraagstukken zoals arbeidsmarktkrapte, regionale samenwerking, de vorming van integrale kindcentra (IKC's) en het wetsvoorstel voor gratis kinderopvang.

In dit profiel nemen we je mee in de context van Bink als organisatie, de strategische koers voor de komende jaren en de opgaven waar de Raad van Toezicht zich mee bezighoudt. Je leest meer over de rol en verantwoordelijkheden van het nieuwe lid, de kwaliteiten die we zoeken en de procedure die we volgen.

We hopen dat dit profiel je inspireert om verder te lezen en mogelijk een waardevolle bijdrage te leveren aan Bink. Voor meer achtergrondinformatie nodigen we je van harte uit om de website te bezoeken: [Samen groeien met plezier | Bink kinderopvang](#).

2. Kinderopvang die betrokken, bevlogen, en in beweging is

2.1 Bink Kinderopvang

Bink is een maatschappelijke kinderopvangorganisatie, actief in Hilversum, Soest, Soesterberg en Huis ter Heide. Met ruim 70 vestigingen vangt Bink wekelijks zo'n 6.000 kinderen op. De organisatie investeert haar opbrengsten direct in de kwaliteit van opvang en een fijne werkomgeving voor medewerkers. Bink werkt wijkgericht en in nauwe samenwerking met ouders, scholen, gemeenten en zorgpartners aan gelijke ontwikkelkansen voor ieder kind. De pedagogische kwaliteit staat centraal, met extra aandacht voor kinderen die dat nodig hebben, zoals kinderen met een VE- of sociaal-medische indicatie.

De organisatie kenmerkt zich door haar sterke maatschappelijke oriëntatie, betrokken medewerkers en een cultuur van continu verbeteren. Bink is trots op haar kernwaarden: *betrokken*, *bevlogen* en *in beweging*. Deze waarden zijn zichtbaar in de dagelijkse praktijk, in de samenwerking met partners en in de manier waarop medewerkers worden ondersteund in hun ontwikkeling. Via de Bink Academie, studiedagen en coaching investeert Bink in vakmanschap en werkplezier. De organisatie heeft een diverse en loyale medewerkersgroep, met een gemiddelde diensttijd van acht jaar en een sterke focus op natuurlijk leiderschap.

Bink is strategisch gericht op de toekomst en beweegt mee met maatschappelijke ontwikkelingen. De organisatie werkt aan de vorming van integrale kindcentra (IKC's), zet in op duurzaamheid, innovatie (zoals slimme technologie) en het versterken van wijkgerichte netwerken. Bink biedt een breed scala aan opvangvormen, waaronder kinderdagverblijven, peuterspeelzalen en buitenschoolse opvang.

2.2 Strategische koers

De strategische koers 2026–2030 is opgebouwd rond vier pijlers: *aandacht voor ieder kind*, *hart voor medewerkers*, *samen voor gelijke kansen* en *klaar voor de toekomst*. Deze koers vraagt om een wendbare organisatie en een governance die deze ambities ondersteunt.

Met aandacht voor ieder kind

Bij Bink Kinderopvang staat het kind centraal. In een samenleving die steeds complexer wordt, biedt de organisatie een veilige en vertrouwde omgeving waarin kinderen zichzelf kunnen zijn en spelenderwijs kunnen groeien. Bink gelooft in gelijke ontwikkelkansen voor ieder kind, ongeacht achtergrond of thuissituatie. Door intensieve samenwerking met ouders en maatschappelijke partners ontstaat een optimale ontwikkelplek waarin kinderen zich kunnen ontwikkelen tot zelfstandige, sociale en veerkrachtige deelnemers aan de samenleving.

Met hart voor medewerkers

Wat Bink kinderen gunt, geldt ook voor haar medewerkers: een inspirerende werkomgeving met ruimte voor plezier, uitdaging en professionele groei. Via de Bink Academie wordt ontwikkeling op maat gefaciliteerd en natuurlijk leiderschap gestimuleerd. Diversiteit en samenwerking vormen de kern van de organisatiecultuur. Medewerkers van verschillende leeftijden en achtergronden werken samen in teams waarin iedereen zich gezien, gewaardeerd en thuis voelt.

Samen voor gelijke kansen

Gelijke kansen zijn geen vanzelfsprekendheid. Bink zet zich actief in om deze te realiseren door te investeren in sterke wijkgerichte netwerken en nauwe samenwerking met onderwijs, zorg en gemeenten. De organisatie stimuleert de vorming van integrale kindcentra (IKC's), waarin opvang en onderwijs samenkomen in één visie en aanpak. Bink kiest bewust voor maatschappelijke impact, ook als dat vraagt om het verlaten van gebaande paden.

Klaar voor de toekomst

Om relevant te blijven in een snel veranderende wereld, bouwt Bink aan een wendbare, duurzame en innovatieve organisatie. Er wordt geïnvesteerd in slimme technologie, waaronder AI, om medewerkers te ondersteunen in hun werk. Tegelijkertijd maakt Bink bewuste keuzes voor een duurzamere wereld en ontwikkelt zij een veerkrachtige organisatie die meebeweegt met maatschappelijke behoeften. Zo blijft Bink toekomstbestendig voor kinderen, ouders en medewerkers.

2.3 Bestuur en organisatie

De dagelijkse leiding is in handen van een tweehoofdige Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur wordt ondersteund door een managementteam en stafafdelingen, waaronder HR, kwaliteit, pedagogiek, communicatie en bedrijfsvoering.

3. Toezicht met impact

3.1 De raad van toezicht

Bink beweegt mee met maatschappelijke ontwikkelingen en zet de komende jaren sterk in op wijkgericht werken en samenwerking met partners, onder andere om arbeidsmarktvaagstukken aan te pakken. De Raad van Toezicht (RvT) speelt hierin een sleutelrol door toezicht te houden op het beleid van de Raad van Bestuur en de algemene gang van zaken binnen de organisatie. Daarnaast fungeert de RvT als werkgever van de bestuurders en als klankbord bij strategische en maatschappelijke vraagstukken. De raad bewaakt of Bink haar maatschappelijke opdracht zorgvuldig en verantwoord uitvoert, met oog voor de belangen van kinderen, ouders, medewerkers en samenwerkingspartners.

De RvT bestaat uit vijf leden met diverse professionele achtergronden, waaronder zorg, onderwijs, IT, bedrijfsleven en organisatieadvies. Binnen de raad zijn drie commissies actief:

- ▶ Auditcommissie – financiën en risicobeheersing
- ▶ Remuneratiecommissie – beloningsbeleid en benoemingen
- ▶ Commissie kwaliteit en veiligheid – pedagogische en organisatorische kwaliteit

De voorzitter coördineert de werkzaamheden, onderhoudt het contact met de Raad van Bestuur en vertegenwoordigt de RvT extern. De raad werkt conform de Governancecode Kinderopvang en de Code Goed Toezicht, en evalueert jaarlijks haar functioneren.

De RvT vergadert minimaal vijf keer per jaar, inclusief een themavergadering en een vestigingsbezoek. Indien nodig zijn er extra vergaderingen. Daarnaast vinden commissievergaderingen plaats en is er jaarlijkse aanwezigheid bij overleg met management en medezeggenschap. De bijeenkomsten worden in overleg gepland op het hoofdkantoor in Hilversum.

Het vertrek van de huidige voorzitter in februari 2026 (einde benoemingstermijn) betekent dat er per die datum een nieuwe voorzitter uit het huidige team wordt benoemd. Het betekent ook dat Bink nu op zoek is naar een nieuw lid met expertise in HRM, organisatieontwikkeling en arbeidsmarkt. Dit lid treedt toe tot de commissie kwaliteit en veiligheid en wordt voorzitter van de remuneratiecommissie. De intentie is dat deze persoon na 1,5 jaar de rol van voorzitter van de RvT overneemt. Het is binnen de raad gebruikelijk om naast de jaarlijkse team-evaluatie met nieuwe leden na een jaar te evalueren hoe het gaat. Bij dit nieuwe lid wordt op dat moment ook stilgestaan bij de mogelijkheid om de voorzittersrol op zich te nemen. En tijdens de wervingsprocedure gaan we daarom ook graag met je in gesprek over jouw ambities en hoe jij deze rol zou willen en kunnen invullen.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

Het nieuwe lid van de Raad van Toezicht krijgt een veelzijdige rol binnen een dynamische organisatie. Je draagt samen met je RvT-collega's bij aan het bewaken van Binks maatschappelijke opdracht, het toetsen van het beleid van de Raad van Bestuur en het meewegen van strategische keuzes. De focus ligt op HRM, organisatieontwikkeling en arbeidsmarktproblematiek — thema's die essentieel zijn gezien de krapte op de arbeidsmarkt en Binks ambities. Als voorzitter van de remuneratiecommissie voer je beoordelings- en functioneringsgesprekken met de bestuurders en adviseer je over benoemingen en beloningsbeleid. Daarnaast neem je zitting in de commissie kwaliteit en veiligheid.

3.3 Profiel

Het nieuwe lid van de Raad van Toezicht bij Bink Kinderopvang, dat op termijn het voorzitterschap zou kunnen overnemen, heeft een profiel dat past bij een organisatie in transitie met een sterke maatschappelijke opdracht. Bink zoekt een toezichthouder met ruime bestuurlijke ervaring, bij voorkeur in het publieke of maatschappelijke domein zoals kinderopvang, zorg of welzijn. Je hebt strategisch inzicht, affiniteit met organisatieontwikkeling en weet wat het betekent om toezicht te houden in een veranderende context.

Je beschikt over natuurlijk gezag, kunt het goede gesprek voeren – ook bij complexe of gevoelige onderwerpen – en communiceert helder en verbindend. Je werkt vanuit vertrouwen. Tot slot is het belangrijk dat je de kernwaarden van Bink: betrokken, bevlogen en in beweging, in je handelen weet te laten zien.

Verder voldoet het lid raad van toezicht aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Ruime ervaring als bestuurder en toezichthouder, bij voorkeur in het publieke of maatschappelijke domein (zoals kinderopvang, , zorg of welzijn).
- ▶ Strategisch sterk en in staat toezicht te houden in een context van organisatieontwikkeling, strategische vraagstukken en samenwerkingen.
- ▶ Kennis van en affiniteit met HRM, organisatieontwikkeling en arbeidsmarktvraagstukken. Ervaring met sociale innovatie is een pre.
- ▶ Affiniteit met de regio Hilversum, Soest, Soesterberg en Huis ter Heide.
- ▶ Bereid om je in principe voor twee termijnen van vier jaar te verbinden aan deze raad.

Voor de eventuele toekomstige voorzittersrol is van belang:

- ▶ Natuurlijk gezag, verbindend vermogen en uitstekende communicatieve vaardigheden.
- ▶ Stevigheid en lef, met oog voor relaties en samenwerking.
- ▶ Toekomstgerichtheid en verantwoordelijkheidsbesef.
- ▶ Ervaring met governancevraagstukken.
- ▶ In staat om het goede gesprek te voeren, ook bij complexe of gevoelige onderwerpen.

3.4 Samenwerking binnen de raad: collegiaal en aanvullend

Binnen de Raad van Toezicht hechten we veel waarde aan een goede samenwerking. Die samenwerking draait om collegialiteit – het gezamenlijk nastreven van doelen, het delen van waarden en het bouwen aan een gedeelde visie – én om complementariteit: het benutten van elkaars verschillende achtergronden, ervaringen, expertises en talenten. Een sterk team is niet alleen verbonden in wat het samen belangrijk vindt, maar ook rijk aan diversiteit in perspectieven. Juist wanneer leden elkaar goed leren kennen, worden verschillen een waardevolle aanvulling. Daarom besteden we tijdens het wervingstraject aandacht aan beide aspecten: collegialiteit én complementariteit. We kijken breed naar wat iemand toevoegt – qua kennis, ervaring én unieke talenten. Om hier goed zicht op te krijgen, maken we gebruik van de CliftonStrengths-meting. Zowel de huidige leden van de raad als de kandidaten die worden uitgenodigd voor een gesprek bij Bink vullen deze meting in. Zo bouwen we samen aan een team dat elkaar versterkt en waarin iedereen tot zijn recht komt (zie hoofdstuk 5 voor de processtappen).

4. Bezoldiging

Leden van de Raad van Toezicht ontvangen een vergoeding die aansluit bij de adviesregeling van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Kinderopvang (NVTK-VTOI).

5. De selectieprocedure

We ontvangen je reactie graag uiterlijk **8 december 2025**. 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 MSTeams in de periode van **9 december 2025 – 5 januari 2026**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **7 januari 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Bink**.

Deze geselecteerde kandidaten ontvangen een inlogcode voor de CliftonStrengths vragenlijst en een duidingsgesprek met een van onze gecertificeerd strengthscoaches. Dit gesprek vindt plaats via MSTeams op **12 of 14 januari 2026**. De reflectie op de rapportage en het gesprek nemen zij mee als input naar de gesprek: op welke manier dragen hun talenten bij aan het team en wat is de unieke toegevoegde waarde.

2 Selectiegesprekken door Bink

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **16 januari 2026**.

We streven naar een afronding van de procedure voor medio januari 2026.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

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 vind je ook op de website [Samen groeien met plezier | Bink kinderopvang](#). We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Corinne van der Salm, senior adviseur executive search in samenwerking met Lars van Rooy, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).