



Wervingsprofiel

Bestuurder

Gezamenlijk werken aan duurzame zorg en ondersteuning voor mensen met een verstandelijke beperking in Salland

16 december 2025

Opdrachtgever	De Parabool
Adviseur(s)	Marcel ten Berge en Ingrid de Boer
Aanvraagnummer	A07506

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	De Parabool	3
2.2	Strategie	4
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van bestuurder	5
3.1	De opgave	5
3.2	Profiel	5
4.	Wat biedt de Parabool?	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 bestuurder bij de Parabool. 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.

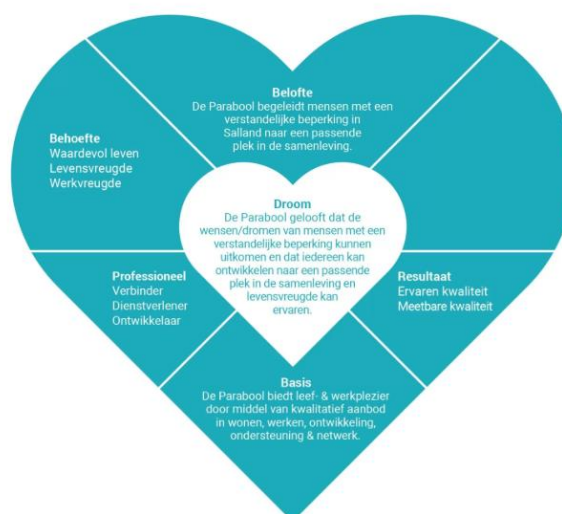
Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: [Home - De Parabool](#).

2. De organisatie

2.1 De Parabool

De Parabool is een zorgorganisatie in Salland die mensen met een verstandelijke beperking ondersteunt bij het vinden van een passende plek in de samenleving. De organisatie is er voor kinderen, (jong)volwassenen en ouderen, en biedt begeleiding op het gebied van wonen, werken, dagbesteding en vrije tijd. Dit gebeurt zowel op kleinschalige locaties in onder andere Raalte en Deventer als in de thuissituatie, op school of op het werk. Daarnaast is de Parabool gestart met de realisatie van een nieuw en bijzonder project: Erve Steenbruggen in Olst. Het voormalige boerenerv zal een thuis worden voor 24 bewoners met een (Zeer) Ernstige Meervoudige Beperking (Hierna: ZEMB). Hierdoor zal de omzet en het aantal medewerkers toenemen. De ondersteuning is altijd persoonlijk en afgestemd op de wensen en mogelijkheden van de cliënt en diens sociale omgeving. Bij de Parabool werken 450 medewerkers en 100 vrijwilligers, zij zetten zich in voor 670 cliënten. De jaaromzet bedraagt ruim 27 miljoen (jaarverslag 2024). De organisatie is financieel gezond.

Het motto van de Parabool is: gewoon maakt ons bijzonder. Niet eenmalig of speciaal, maar dagelijks en vertrouwd. Vanuit die benadering helpt de Parabool cliënten hun dromen en talenten te ontdekken en te ontwikkelen. De organisatie gelooft dat ieder mens zich kan ontplooiën en een waardevol leven kan leiden, met ruimte voor eigen regie, sociale contacten en werkplezier. Samen met de cliënt wordt gezocht naar de best passende begeleiding, in een veilige en vertrouwde omgeving. De kernwaarden, missie en visie van de Parabool zijn samengebracht in het *Hart van de Parabool*.



De cultuur binnen de Parabool is warm, mensgericht en verbindend. De kernwaarden *Open, Ontwikkelen, Lef, Samen* en *Persoonlijk* vormen het fundament van de organisatie en leiden tot plezier voor cliënten én medewerkers. De Parabool is een organisatie waar mensen zich thuis voelen, waar persoonlijke aandacht vanzelfsprekend is, en waar samenwerking centraal staat. Want samen kun je meer dan alleen.

2.2 Strategie

De Parabool heeft voor de periode 2022–2026 een strategische koers uitgezet die gericht is op duurzame groei, kwaliteit en wendbaarheid. Centraal staat het versterken van de organisatie als een plek waar cliënten én medewerkers tot bloei kunnen komen. De strategie is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met medewerkers, cliënten, de ondernemingsraad, de Centrale Cliëntenraad en de Raad van Toezicht. Deze brede betrokkenheid heeft geleid tot een koers die diepgeworteld is in de praktijk en gedragen wordt door de hele organisatie. Hier past de realisatie in van de nieuwe locatie (Erve Steenbruggen) voor bewoners met een ZEMB.

De strategie rust op vier hoofdthema's: De Basis op Orde, Groei & Innovatie, Mens & Cultuur, en Inzicht & Organisatie. Deze thema's komen ook terug in het kwaliteitsbeeld van de Parabool: <https://deparabool-kwaliteitsbeeld.nl/tijdlijn-2024>.

De Parabool investeert in een stabiele en professionele organisatie die klaar is voor de toekomst. Verdere groei en professionalisering komen terug in het lopende organisatie brede project "Samen Ontwikkelen". Er is aandacht voor het versterken van processen en structuur, het vergroten van het innovatief vermogen, het ontwikkelen van een professionele familiecultuur en het verkrijgen van inzicht in de eigen positie en regionale zorgvraag. De organisatie speelt actief in op maatschappelijke ontwikkelingen zoals toenemende zorgzwaarte, arbeidsmarktkrapte, technologische innovatie en druk op financiering.

De kernwaarden (Open, Ontwikkelen, Lef, Samen en Persoonlijk) vormen het DNA van de strategische koers. Ze geven richting aan de manier van werken en aan de gewenste cultuur binnen De Parabool. Door bewust te investeren in verbinding, reflectie en ontwikkeling ontstaat een organisatie die niet alleen voorbereid is op de toekomst, maar die de toekomst ook actief vormgeeft met werkplezier, impact en toegevoegde waarde voor cliënten in de regio Salland.

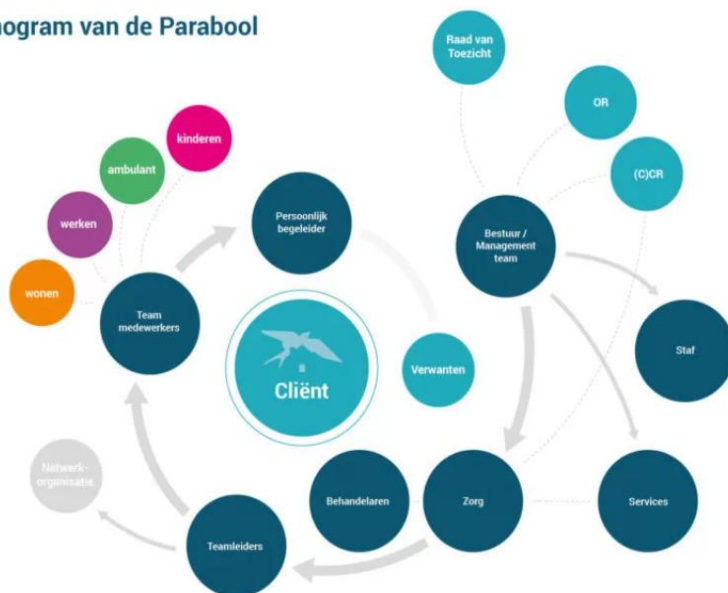
2.3 Organisatiecontext

De Parabool is een zorgorganisatie met een duidelijke en transparante bestuurlijke structuur. De dagelijkse leiding ligt bij een eenhoofdige Raad van Bestuur, in de persoon van de bestuurder. Deze is verantwoordelijk voor het beleid, de uitvoering en de aansturing van de organisatie. De bestuurder geeft leiding aan de organisatie en vertegenwoordigt de Parabool extern, in samenwerking met ketenpartners, gemeenten en andere stakeholders in de regio. Daarnaast is de bestuurder voorzitter van het MT, en stuurt hij/zij direct facilitair, communicatie, kwaliteit, financiën en de bestuurssecretaris aan.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid van de bestuurder en op de algemene gang van zaken binnen de organisatie. Daarnaast vervult de raad een adviserende rol en keurt zij belangrijke documenten goed, zoals de begroting, het beleidsplan en het maatschappelijk verantwoordingsverslag. De werkzaamheden van de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in een reglement en worden uitgevoerd conform de Zorgbrede Governancecode 2022. De Raad van Toezicht is betrokken en werkt op basis van openheid en vertrouwen. Transparantie en verantwoording zijn belangrijke pijlers binnen de Parabool. Jaarlijks legt de organisatie verantwoording af over haar prestaties en bedrijfsvoering via een jaarplan en deponering van de jaarrekening bij het CIBG. Ook is er een actuele klokkenluidersregeling van kracht. Deze governancepraktijk onderstreept het professionele karakter van de Parabool en de zorgvuldigheid waarmee zij haar maatschappelijke opdracht vervult.

Hieronder vindt u het organogram van de organisatie.

Organogram van de Parabool



3. De functie van bestuurder

3.1 De opgave

Vanwege de pensionering van de huidige bestuurder halverwege 2026 is de organisatie op zoek naar een nieuwe bestuurder. De nieuwe bestuurder staat aan het roer van een organisatie die stevig geworteld is in de regio Salland en tegelijkertijd volop in ontwikkeling is. De Parabool heeft een duidelijke strategische koers uitgezet, waarin de doorontwikkeling naar een duurzame, wendbare en kwalitatief sterke organisatie centraal staat. De bestuurder heeft de opdracht en de ruimte om deze koers verder te realiseren en te verankeren in de organisatie.

Een belangrijke opgave ligt in het versterken van de professionele familiecultuur, waarin medewerkers en teams zich kunnen ontwikkelen en floreren. Dit vraagt om inspirerend en verbindend leiderschap, met oog voor mens én organisatie. Daarnaast speelt de bestuurder een sleutelrol in het vergroten van het innovatief vermogen, het borgen van kwaliteit, oppakken van strategische thema's en het versterken van de interne processen en structuur, oftewel: het op orde brengen en houden van de basis.

Ook extern zijn er ontwikkelingen die een stevige opgave opleveren voor de Parabool. Zoals de toenemende zorgzwaarte, arbeidsmarktkrapte, druk op financiering en het verder versterken van regionale samenwerking, bijvoorbeeld vanuit Salland United. De bestuurder vertegenwoordigt de Parabool in het netwerk, onderhoudt en versterkt relaties met gemeenten en ketenpartners en draagt bij aan het positioneren van de Parabool als dé VG-organisatie in Salland. Daarbij is bestuurlijke sensitiviteit en het vermogen om koersvast én wendbaar te opereren essentieel.

3.2 Profiel

De Parabool zoekt een bestuurder die integraal, mensgericht en verbindend leidinggeeft aan deze mooie organisatie, met een scherp oog voor kwaliteit van zorg, innovatie, organisatieontwikkeling en bedrijfsvoering.

Je hebt visie en bent in staat om de strategische koers van de Parabool verder te realiseren en te verankeren, waarbij je de balans bewaart tussen continuïteit en vernieuwing. Je hebt affiniteit met de doelgroep, staat voor de missie van de Parabool en draagt deze op inspirerende wijze uit naar alle stakeholders.

Je bent als bestuurder authentiek, zichtbaar en benaderbaar, zowel binnen als buiten de organisatie. Je weet medewerkers, cliënten en externe partners te verbinden. Je bent besluitvaardig, sensitief en je werkt met elkaar in én aan de organisatie waarbij er ruimte is voor ontwikkeling, reflectie en werkplezier. Je hebt een helicopterview en weet daadkrachtig op te treden indien nodig, met oog voor mens en proces. Je bent in staat de organisatie zowel intern als extern te vertegenwoordigen en hecht aan regionale samenwerking. Je kunt onderhandelen, met behoud van de relatie. Bij dit alles neem je gevoel voor humor mee en kun je zaken luchtig houden.

Verder voldoe je aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Ervaring als bestuurder bij een organisatie binnen de zorgsector (care en/of cure). Ook kandidaten die beschikken over ruime ervaring in een strategische directie positie in een complexe omgeving binnen de zorgsector (care en/of cure) kunnen solliciteren.
- ▶ Een sociaal maatschappelijke signatuur, affiniteit met de zorg voor/ondersteuning van mensen met een verstandelijke beperking is een pré.
- ▶ Naast een hart voor de zorg en ondersteuning eveneens een focus op de bedrijfsmatige kant van een zorgorganisatie.
- ▶ Kennis van de strategische vraagstukken en ontwikkelingen in de langdurige zorg en het sociaal domein, veranderende zorgvraag, anders organiseren en inzet van zorgtechnologie.
- ▶ Visie op de transities in de zorg en innovatief vermogen om dit door te vertalen/stappen te zetten binnen de Parabool, de regio Salland en op landelijk niveau voor de branche.
- ▶ Ervaring met en waardering voor medezeggenschap en cliëntparticipatie.
- ▶ Ervaring met de doorontwikkeling en positionering van de eigen organisatie en veranderkundige trajecten.
- ▶ Beschikt over een relevant netwerk in de regio Salland of is in staat om dit op korte termijn op te bouwen.

4. Wat biedt de Parabool?

Een mooie bestuurlijke positie bij een zorgaanbieder met de gezonde ambitie om het verschil te blijven maken voor mensen met een verstandelijke beperking in de regio Salland, zodat zij een volwaardige plek in de samenleving vinden, nu en in de toekomst.

Per 1 januari 2013 is de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) van kracht. Dit betekent dat de bezoldiging van bestuurders en hoogste leidinggevendenden in de publieke en semipublieke sector wettelijk aan een maximum is gebonden. Voor De Parabool geldt klasse III (zorg- en Jeugdhulp).

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseurs van Leeuwendaal voeren allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht in de periode van **12-23 januari 2026**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs, **in de week van 26 januari 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **de Parabool**.

2 Selectiegesprekken bij De Parabool

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever in de week van **2 februari 2026**. De adviseurs van Leeuwendaal zijn tevens bij deze gespreksronde aanwezig. De tweede gespreksronde met de selectie- en adviescommissie(s) is gepland in de week van **9 februari 2026**.

3 Gesprekken met de gremia

De te benoemen kandidaat heeft in **de week van 16 februari 2026** het gesprek met de afvaardiging van OR en CR. Daarna volgt de terugkoppeling (advies) via de voorzitter van de gremia aan de voorzitter RvT. De te benoemen kandidaat heeft in dezelfde week het kennismakingsgesprek met MT. Leeuwendaal wint de referenties in. Een onafhankelijk bureau (de Validata Group) voert een Cv-check uit (optioneel). Een ontwikkel assessment kan onderdeel uitmaken van de procedure. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats. Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure in **februari 2026**.

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 de Parabool. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Marcel ten Berge & Ingrid de Boer, senior adviseurs executive search in samenwerking met Lars van Rooy, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).