



Wervingsprofiel

Manager Kennis- & Beroepsontwikkeling

9 december 2025

Opdrachtgever	Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF)
Adviseurs	Bianca van Winkel en Marcel ten Berge
Aanvraagnummer	A07439

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie	3
2.2	Ontwikkelingen en koers: 'Sámen sterk!'	3
2.3	Algemene Ledenvergadering	4
2.4	Verenigingsbestuur	4
2.5	Verenigingsbureau	4
3.	De functie van manager Kennis- & Beroepsontwikkeling	5
3.1	De uitdagingen	5
3.2	De afdeling Kennis- & Beroepsontwikkeling	5
3.3	Het profiel	6
3.4	Functie-eisen	6
3.5	Aanvullende competenties	6
4.	Wat biedt het KNGF?	7
5.	De selectieprocedure en contactgegevens	7

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager Kennis- en Beroepsontwikkeling bij het Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie. 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 Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie

In 1889 werd de Vereniging voor Heilgymnastiek opgericht, de voorloper van het Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (hierna: KNGF). Tegenwoordig is het KNGF dé beroepsvereniging van en voor fysiotherapeuten in Nederland met circa 13.000 aangesloten leden en 18.000 geregistreerde fysiotherapeuten in het kwaliteitsregister van het KNGF. De vereniging bevordert de kwaliteit van het vak van fysiotherapie, behartigt de belangen van fysiotherapeuten, positioneert fysiotherapie en de fysiotherapeut en ondersteunt leden op maat met advies en diensten. Aan het KNGF zijn 12 beroepsinhoudelijke verenigingen verbonden. Zij houden zich bezig met de belangen en de vakinhoud van fysiotherapeuten die zich nader hebben toegelegd op, of gespecialiseerd zijn in behandeling van specifieke aandoeningen of categorieën patiënten.¹

2.2 Ontwikkelingen en koers: 'Sámen sterk!'

De wereld van de fysiotherapie is volop in transitie. Regionalisatie, de opkomst van hechte wijkverbanden en nieuwe vormen van samenwerking, zetten het vakgebied verder in beweging. Er is sprake van schaalvergroting van praktijken, steeds meer kwaliteitsnetwerken, een netto uitstroom uit de beroepsgroep en dat alles tegen de achtergrond van tarieven die in de eerstelijns op een te laag niveau liggen. Tegelijkertijd verandert ook de wereld van de vereniging ingrijpend. Jongere fysiotherapeuten sluiten zich niet meer vanzelfsprekend aan, en de bestaande leden ervaren de band met de vereniging als dun en de toegevoegde waarde is voor velen niet voldoende concreet. Het KNGF bevindt zich dan ook op een kantelpunt.

De samenspraak met leden in 2025 binnen het project 'Vereniging van Morgen' heeft geleid tot een duidelijke koerswijziging: de focus ligt nu en in de toekomst nadrukkelijker op belangenbehartiging en dienstverlening, voor het individuele lid en voor het collectief. In het jaarplan voor 2026 zijn onderstaande speerpunten als richtinggevend gedefinieerd voor de inspanning van het KNGF om haar toegevoegde waarde te versterken én te expliciteren:²

- ▶ Het KNGF versterkt de strategische positie van de beroepsgroep
- ▶ Het KNGF behartigt de materiële belangen van haar leden
- ▶ Het KNGF bundelt haar krachten, landelijk en regionaal/lokaal
- ▶ Het KNGF bevordert de kwaliteit van de zorg die fysiotherapeuten leveren
- ▶ Het KNGF ondersteunt de fysiotherapeut in zijn dagelijkse praktijk
- ▶ Het KNGF biedt ledenvoordeel

Deze accentverlegging, met als kompas het belang van het lid, vergt een verandering in mindset, in de wijze waarop het KNGF werkt, prioriteiten stelt en intern georganiseerd is.

¹ Via www.kngf.nl/app/uploads/2025/06/KNGF-jaarverslag-2024.pdf is het jaarverslag over 2024 beschikbaar.

² Het Jaarplan 2026 is na de ALV op 25 november 2025 inzichtelijk via www.kngf.nl/visie-jaarplan/.

De vereniging zal extraverter worden, nadrukkelijker gaan koersen op de toegevoegde waarde die leden ervaren, commercieel-zakelijk gaan opereren zonder commercieel te zijn of te worden, en bij alles wat zij doet vanuit de behoeften van de leden handelen. Het KNGF maakt zodoende een transitie door naar de vereniging die zij in 2030 moet en wil zijn, waarbij oude werkwijzen en gewoonten deels vervangen gaan worden door nieuwe die zeker ook aansluiten bij wat jonge fysiotherapeuten verwachten. Het jaarplan voor 2026 markeert de volgende stap in die beweging naar een toekomstbestendige en ledengerichte vereniging. Daarbij heerst optimisme over wat komen gaat. Fysiotherapeuten zijn onmisbaar in het Nederlandse zorgstelsel. Die boodschap landt steeds beter in de politiek en bij andere beleidsmakers. Vanuit trots op het beroep en eigen kracht zet het KNGF de volgende stappen voorwaarts, als zelfverzekerde partner in de zorg, staand voor de gezondheid van patiënten.

2.3 Algemene Ledenvergadering

Samen met de leden wordt de strategie van de vereniging vastgesteld. Dit gebeurt tijdens de Algemene Ledenvergadering (ALV), het hoogste orgaan van de vereniging. Tijdens de ALV stemmen leden over voorgenomen besluiten van het bestuur. De ALV komt statutair twee keer per jaar bij elkaar, in de praktijk kan dit vaker.

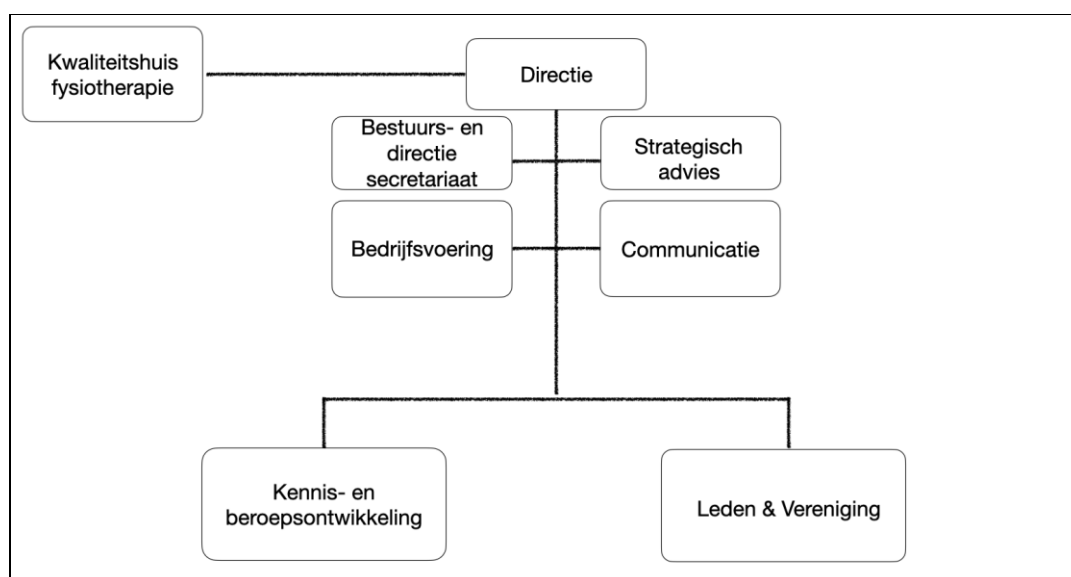
2.4 Verenigingsbestuur

Het bestuur van het KNGF heeft de algemene leiding over de vereniging en bestaat uit een voorzitter en vier leden (fysiotherapeuten). Elk bestuurslid heeft een eigen aandachtsgebied. Het hoofddoel van het bestuur is het versterken van de positie van de beroepsgroep en het vak bij alle relevante partijen en organisaties zoals de landelijke politiek, zorgverzekeraars en patiëntenorganisaties.

2.5 Verenigingsbureau

Met ingang van april 2025 is mevrouw Arja Broenland benoemd tot directeur van het KNGF. In deze positie stuurt zij het verenigingsbureau aan, dat zorgt voor de uitvoering van het beleid en ondersteuning van het bestuur, de leden en de beroepsinhoudelijke verenigingen.

Vanuit de waarden integrale samenwerking, eigenaarschap en doelgerichtheid werken ongeveer 82 medewerkers dagelijks vol energie en betrokkenheid aan kennis- en beroepsontwikkeling, collectieve belangenbehartiging, strategische beleidsvorming en individuele dienstverlening. Per 1 januari 2026 is sprake van een nieuwe organisatiestructuur (zie onderstaande illustratie), die bovengenoemde waarden ondersteunt en ledengerichtheid faciliteert.



Binnen de werkorganisatie zijn er twee grote afdelingen. De afdeling Kennis & Beroepsontwikkeling en daarnaast de afdeling Leden & Vereniging.

De afdeling Kennis & Beroepsontwikkeling richt zich op fysiotherapie als zorgprofessie. Het gaat daarbij onder andere om richtlijnontwikkeling, de opleiding voor fysiotherapie, nascholingen, wetenschappelijke onderzoeken en al het ander wat direct te maken heeft met de inhoud van het vakmanschap van de fysiotherapeut, zowel in de behandelkamer als in multidisciplinair verband.

Binnen de afdeling Leden & Vereniging staat niet de inhoud van het vak/ambacht centraal, maar alle strategische, dienstverlenende en bedrijfskundige aspecten voor en rondom de fysiotherapeut en zijn/haar praktijk. Het Kwaliteitshuis (het team voor de registers fysiotherapie), de twee stafteams Communicatie en Bedrijfsvoering, het directie-secretariaat en de strategisch adviseur vallen onder de directie.

Voor wat betreft de besluitvorming is er sprake van een 'strategisch MT' bestaande uit de directeur, de manager Kennis- & Beroepsontwikkeling, de manager Leden & Vereniging, de teamleider Communicatie en de strategisch adviseur (deze laatste zonder beslisbevoegdheid). Daarnaast is er een minder frequent samenkomend 'breed overleg', waar dezelfde leden en de teamleiders gezamenlijk zitting in hebben.

3. De functie van manager Kennis- & Beroepsontwikkeling

Wij zijn voor het KNGF op zoek naar de manager Kennis- & Beroepsontwikkeling met visie, uitgesproken managementvaardigheden en gevoel bij hoe een vereniging met individuele professionals als lid werkt.

3.1 De uitdagingen

Als manager Kennis- & Beroepsontwikkeling zit je in de cockpit van de vereniging. Er wordt vol ingezet op meer dienstverlening en ondersteuning van de leden, op meer inspelen op hun behoeften, meer co-productie met de leden, het extern afdwingen van een steviger positie van de fysiotherapeut in het zorgveld en het versterken van de vereniging.

Je bent als manager Kennis- & Beroepsontwikkeling verantwoordelijk voor wat de werkorganisatie van het KNGF doet op het vlak van kennis en beroepsinhoud. De dossiers binnen de afdeling betreffen in de brede zin van het woord het vak van fysiotherapeut en de behandeling van patiënten.

Ten aanzien van de eigen portefeuille ben je verantwoordelijk voor het richting geven en nader professionaliseren van de afdeling Kennis- & Beroepsontwikkeling.

3.2 De afdeling Kennis- & Beroepsontwikkeling

Deze afdeling richt zich op de ontwikkeling, de realisatie, het beheer en de borging van de kwaliteit en deskundigheid van de fysiotherapie, en bestaat uit de volgende onderdelen:

- ▶ Kenniscentrum (richtlijnen, wetenschap, professionele ontwikkeling)
- ▶ Beroep/onderwijs en vakgebied
- ▶ Kwaliteitsraad (ondersteuning)
- ▶ Landelijke Database Fysiotherapie (LDF)
- ▶ Datahuis (beoogd)

De totale afdeling Kennis- & Beroepsontwikkeling bestaat uit 15 hoogopgeleide professionals. Als manager geef je direct leiding aan 9 medewerkers, waaronder de teamleider van het Kenniscentrum, dat bestaat uit 6 medewerkers. De manager Kennis- & Beroepsontwikkeling legt direct verantwoording af aan de directeur (voorzitter van het managementteam).

3.3 Het profiel

De manager die we zoeken heeft een coachende en faciliterende leidinggevende stijl. Je helpt de organisatie en de medewerkers zichzelf verder te ontwikkelen. Vanuit je leidinggevende rol trek je samen op bij het initiëren, ontwikkelen en vooruitbrengen van vakinhoudelijke projecten. Je weet met een wetenschappelijke blik de juiste vragen te stellen om daarmee het voortschrijdend inzicht van de medewerkers te stimuleren. Je stuurt op cyclisch leren, op resultaten en procesoptimalisatie zonder daarbij de 'zachte kant' uit het oog te verliezen. Tegelijk ben je je zeer bewust van de betekenis van het KNGF voor haar leden, daar waar het de vakinhoud betreft. Je weet behoeften binnen de beroepsgroep 'naar binnen te vertalen'. Hetzelfde geldt voor de eisen die aan het vak worden gesteld in het veranderende zorglandschap waarbinnen de fysiotherapeut zijn/haar rol en positie mede ontleent en aan het inspelen op vakinhoudelijke ontwikkelingen. Je bent thuis in de wereld waarin praktijk en wetenschap elkaar ontmoeten. Je bent bekend met organisaties als Zorginstituut Nederland, ZonMw, IGJ, andere beroepsverenigingen, VWS, onderwijsinstellingen, patiëntenverenigingen, wetenschappelijke instituten en dergelijke. Je voelt je als een vis in het water in het netwerk van dit soort partijen.

3.4 Functie-eisen

Als manager Kennis- & Beroepsontwikkeling voldoe je aan de volgende belangrijke functie-eisen:

- ▶ Afgeronde universitaire opleiding binnen het domein van de zorg (patientenzorg), zoals geneeskunde of een aanpalende studie.
- ▶ Bekend met wetenschappelijk onderzoek aan de kant van de onderzoekers of met hen samenwerkend vanuit een complementaire rol.
- ▶ Strategisch inzicht in de integrale uitdagingen waar de zorgsector, de beroepsgroep en de landelijke organisatie en dienstverlening van het KNGF voor staan.
- ▶ Ruime leidinggevende ervaring op strategisch-tactisch niveau binnen een onderzoeksgerichte of kennisintensieve organisatie, waarbij het op inspirerende en coachende wijze en vanuit een integrale visie aansturen van (teams van) hoogopgeleide professionals centraal staat. Ervaring in de zorgsector en kennis van het zorgstelsel is daarbij een pre.
- ▶ Ruime ervaring in programmamanagement (inclusief het verwerven van subsidies) en in gestructureerd -vanuit heldere kaders, prioriteiten en keuzes- werken conform projectmanagementmethodieken
- ▶ Aantoonbaar inzicht en gevoel voor politiek-bestuurlijke speelvelden, verhoudingen en besluitvorming. En vanuit uitstekende relationele en communicatieve vaardigheden goed in staat tot het initiëren van, het onderhouden van en het politiek strategisch bewegen in uiteenlopende samenwerkingsrelaties.
Focus op teamontwikkeling en optimalisatie van samenwerking

3.5 Aanvullende competenties

- ▶ Analytisch sterk, generalist om ook de rol in MT te kunnen invullen.
- ▶ Verbindend, inspirerend en ruimte gevend leiderschap en eigenaarschap (people manager met natuurlijk gezag).
- ▶ Strategisch, conceptuele denkkraft, onderzoekend, pragmatisch.
- ▶ Teamworker, gericht op teamontwikkeling en optimalisatie van integrale samenwerking.
- ▶ Organisatiesensitief, systemisch inzicht en seniore veer- en tegenkracht.
- ▶ Vermogen om te acteren op en te schakelen tussen strategisch, tactisch en operationeel niveau.
- ▶ Oplossings- en resultaatgericht, besluitvaardig.

4. Wat biedt het KNGF?

Werken bij het KNGF betekent werken in het brandpunt van de fysiotherapie, in een vereniging waar meningen sterk kunnen verschillen en in een werkorganisatie waar het tempo hoog ligt. Een professionele organisatie die in beweging is en de lat hoog legt, met een warm kloppend hart voor de fysiotherapie en voor leden die dat vak uitoefenen. Dat is waar jij met jouw visie en leiderschap aan kunt bijdragen. Via de site www.kngf.nl / www.kngf.nl/werken-bij-het-kngf/ vind je nadere informatie.

Het KNGF biedt voor de positie van manager Kennis- & Beroepsontwikkeling een contract voor bepaalde tijd met de nadrukkelijke intentie om dit na een jaar om te zetten naar een contract voor onbepaalde tijd. Op basis van kennis en ervaring bedraagt de maximale inschaling € 10.327,- bruto per maand op basis van 40 uur per week.

De standplaats betreft Amersfoort.

5. De selectieprocedure en contactgegevens

We ontvangen je sollicitatie graag uiterlijk **zondag 11 januari 2026**. De selectie kent vervolgens drie fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Bianca van Winkel en Marcel ten Berge voeren namens Leeuwendaal allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op het kantoor van Leeuwendaal, uiterlijk in **week 3 en 4**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs, in **week 5** gepresenteerd aan het KNGF. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste selectieronde.

2 Selectiegesprekken door het KNGF

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gespreksronde met de selectiecommissie bij het KNGF in **week 6 en 7**. De tweede gespreksronde vindt vervolgens plaats met twee adviescommissies en de selectiecommissie bij het KNGF in **week 8**. Adviseurs van Leeuwendaal zijn eveneens aanwezig bij beide rondes.

3 Referenties en arbeidsvoorwaardengesprek

Na de twee gespreksrondes wint Leeuwendaal ten aanzien van de beoogde eindkandidaat referenties in. Tot slot vindt in **week 9** het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 maart 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 Bianca van Winkel en/of Marcel ten Berge, senior adviseurs executive search, via telefoonnummer 088-0086800 of via bianca.vanwinkel@leeuwendaal.nl danwel marcel.tenberge@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](http://vacaturesite.vanLeeuwendaal.nl).