



Wervingsprofiel

Collegiaal bestuurder

27 februari 2026

Opdrachtgever	Kwadrant
Adviseur	Manon Min
Aanvraagnummer	A07444

Inhoud

1.	Over grenzen heen	3
2.	De organisatie	3
2.1	Kwadrant	3
2.2	Over grenzen heen – strategie 2025 – 2030	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van collegiaal bestuurder	4
3.1	De opgave	4
3.2	De raad van bestuur	5
3.3	Resultaatgebieden	5
3.4	Profiel	5
4.	Bezoldiging	6
5.	De selectieprocedure	6

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

1. Over grenzen heen

De aard en omvang van de uitdagingen in de zorg zijn enorm. Dit geldt uiteraard ook voor Kwadrant. Het besef dat het echt anders moet is meer dan duidelijk.

Kwadrant heeft de afgelopen tijd hard gewerkt aan een herijking van de strategie voor de komende jaren. Deze heeft als titel meegekregen: over grenzen heen. Die benaming moet ruim opgevat worden. Kwadrant gelooft dat het bestendigen van de zorg alleen mogelijk is als organisaties en overheden over hun eigen grenzen heen durven te kijken, te denken en te doen. Dat betekent in eigen huis maar ook in de samenwerking met anderen oude manieren en methodes durven los te laten om nieuwe manieren en methodes te kunnen ontdekken, leren en omarmen.

In dit document duiden we de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen binnen Kwadrant. We geven u ook inzicht in de uitdagingen, verantwoordelijkheden van deze positie en de kwaliteiten die ervoor nodig zijn, uitgaande van een ideaaltypisch profiel. Tot slot treft u een beschrijving van de selectieprocedure aan. We zien uw reactie graag tegemoet.

2. De organisatie

2.1 Kwadrant

Kwadrant is een toonaangevende en innovatieve organisatie, duurzaam en nauw verbonden met regionale partners. Met een breed aanbod aan ondersteuning bij het leven helpt Kwadrant ouderen om met hulp van hun netwerk zo lang mogelijk fijn, veilig en zelfstandig te leven. Dit doen we zowel thuis als in haar woonzorgcentra. Met 23 locaties, meer dan 100 thuiszorgteams en ruim 6000 medewerkers is Kwadrant altijd dicht bij haar 15.000 cliënten. De kernwaarden van Kwadrant zijn: kracht door verbinding, oprechte aandacht en werkplezier.

In plaats van verschillende regionale merknamen voert Kwadrant vanaf 2025 één sterk merk voor heel Fryslân. De organisatie biedt zorg en ondersteuning in vier domeinen: Ondersteuning thuis, Zorg thuis, Tijdelijk verblijf en Wonen met zorg. Kwadrant werkt nauw samen met regionale partners zoals ziekenhuizen en gemeenten.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: <https://www.kwadrant.nl>

2.2 Over grenzen heen – strategie 2025 – 2030

De aanleiding voor een nieuwe strategie ligt in de grote invloed van wereldwijde ontwikkelingen op onze samenleving en de toenemende uitdagingen in de (ouderen)zorg. De vraag naar zorg groeit, terwijl de beschikbare middelen – zowel in mensen als in geld – juist onder druk staan. In deze context is het niet langer voldoende om alleen te verbeteren of kleine veranderingen door te voeren; er is een meer fundamentele vernieuwing nodig. Daarbij speelt ook de toenemende wederzijdse afhankelijkheid tussen zorgaanbieders, gemeenten en woningcorporaties een rol. Opereren vanuit enkel het eigen belang brengt ons niet verder; de maatschappelijke opgave vraagt om een gezamenlijke aanpak. Daarom is een koersverlegging gewenst: een nieuwe strategie.

Kwadrant maakt de omslag van ‘het verlenen van zorg’ naar ‘het samen ondersteunen bij het leven’. Daarvoor gaat Kwadrant in meerdere opzichten over grenzen heen:

- ▶ *Over de grens heen van een nieuw tijdperk.*
- ▶ *Over de grens van de gebiedsgebonden merknamen heen.*
- ▶ *Over de grens heen van de eigen afdeling en het eigen domein.*
- ▶ *Over de eigen organisatiegrens heen.*
Dit alles betekent meer Fryslân en minder Kwadrant.
- ▶ *Over de mentale grens heen naar anders durven denken.*

De strategie van Kwadrant steunt op 4 pijlers:

- 1 Stimuleren van zelf- en samenredzaamheid.
- 2 Voldoende en vitale medewerkers.
- 3 Samen sterk met anderen.
- 4 Toekomstbestendig innoveren en digitaliseren.

Tezamen een stevig fundament voor het ondersteunen bij het leven van kwetsbare ouderen in Fryslân.

Een toelichting op de vier pijlers leest u [hier](#).

2.3 Organisatiecontext

Kwadrant bestaat uit de Stichting Kwadrant en de 100%-dochtervennootschap Kwadrant Ondersteuning thuis B.V. Het financiële resultaat van 2024 was positief, met een winst van € 7,2 miljoen. Dit stelt de organisatie in staat te investeren in duurzame zorgoplossingen en vastgoed.

Kwadrant kent een tweehoofdige raad van bestuur en vijf leden in de raad van toezicht. Daarnaast kent de organisatie een Verpleegkundigen en Verzorgende Advies Raad (VAR), Centrale Cliënten Raad (CCR) en Ondernemingsraad (OR). Per 1 mei wordt een andere inrichting van de hoofdstructuur ingevoerd: van een breed managementteam onder de raad van bestuur gaat de organisatie over naar een compact en slagvaardig directieteam van 6 personen onder de raad van bestuur.

De cultuur binnen Kwadrant is energiek en betrokken, met een sterke focus op samenwerking en procesverbetering. Medewerkers streven naar vooruitgang, wat een motiverende werkomgeving creëert. Kwadrant investeert in de groei en het werkplezier van medewerkers, zodat zij optimale ondersteuning kunnen bieden. De organisatie legt nadruk op verbinding, oprechte aandacht en werkplezier, waardoor medewerkers zich gewaardeerd voelen. Het streven naar innovatie en technologie maakt de werkomgeving dynamisch en toekomstgericht. De positieve sfeer binnen Kwadrant, ondersteund door duidelijke afspraken en uniforme bedrijfsvoering, bevordert een prettige werkervaring, waar zowel betrokkenheid als professionalisering centraal staan.

Vanwege het vertrek van een van de twee leden van de raad van bestuur per 1 september 2026 is de raad van toezicht op zoek naar een nieuwe collegiaal bestuurder. De raad van toezicht heeft gekozen voor een collegiaal bestuursmodel, waarin geen onderscheid gemaakt meer wordt gemaakt tussen voorzitter en lid raad van bestuur. Deze keuze sluit aan bij de nieuwe strategie en visie op de besturing van Kwadrant. Het collegiaal bestuursmodel is 1 januari jl. ingevoerd.

3. De functie van collegiaal bestuurder

3.1 De opgave

Voor de komende jaren ziet Kwadrant een aantal algemene ontwikkelingen die belangrijke risico's in zich hebben. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vormen een zorgpunt door toenemende krapte, wat het vervullen van vacatures bemoeilijkt. Bezuinigingen vanaf 2026 bedreigen de continuïteit van vitale medewerkers en de zorgkwaliteit. Het functiehuis wordt aangepast om de complexiteit van zorgvragen aan te pakken en om te gaan met arbeidsmarktproblematiek. Geopolitieke risico's veroorzaken daarnaast vastgoeduitdagingen door kosten en problemen in de supply chain. Innovaties zoals digitalisering bieden kansen maar brengen cybersecurityrisico's en vereisen aanpassingen in verandermanagement.

De strategie 2025-2030 richt zich op zelf- en samenredzaamheid, voldoende en vitale medewerkers, sterke samenwerkingen en toekomstbestendige innovatie. Deze strategie helpt Kwadrant om externe uitdagingen het hoofd te bieden en de Friese ouderenzorg te transformeren. Kwadrant speelt een belangrijke rol in de samenwerking tussen verschillende stakeholders in de regio, waaronder zorgorganisaties maar ook gemeenten.

Zoals eerder aangegeven wordt 1 mei een nieuwe hoofdstructuur met een directieteam ingevoerd. De volledige implementatie van deze structuur en de uitvoering van het meerjarenavastgoedplan zijn belangrijke opgaven voor de raad van bestuur.

Gezien de opgave en de context waarin deze tot succesvolle uitvoering moet worden gebracht, is de raad van toezicht op zoek naar een ervaren bestuurder die vanuit verbinding en samenwerking samen met de collega-bestuurder en het directieteam Kwadrant voorbereid op de uitdagingen van de toekomst. Dat vraagt om een bestuurder die in staat is om in een onzekere toekomst de medewerkers te inspireren en daarbij dienend leiderschap toont. En ook durft om zijn/haar emoties en onzekerheden te tonen.

3.2 De raad van bestuur

De raad van bestuur draagt samen de eindverantwoordelijkheid voor het functioneren van de gehele organisatie en leggen hierover verantwoording af aan de raad van toezicht. We spreken ook wel van een collegiaal bestuur.

De portefeuillevverdeling binnen de raad van bestuur komt tot stand door onderling overleg en na afstemming met de raad van toezicht. Uitgangspunt in de aansturing van de organisatie is een evenwichtige taakverdeling tussen primair proces en ondersteunende diensten.

De raad van bestuur onderschrijft de Governancecode Zorg.

3.3 Resultaatgebieden

- ▶ Medeverantwoordelijkheid dragen voor en leidinggeven aan de organisatie in een op collegialiteit gebaseerde samenwerking in het bestuur.
- ▶ Begeleiden van de implementatie van de strategie 2025-2030 en de vertaling daarvan in uniforme zorg- en dienstverlening en ondersteunende processen.
- ▶ Implementeren nieuwe hoofdstructuur.
- ▶ Tot stand brengen van vernieuwing van de zorg- en dienstverlening en inzet op versnelling van technologische innovatie.
- ▶ Zorgdragen voor een effectief HR-beleid, mede in het licht van de veranderende zorgvraag én de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.
- ▶ In het bestuurlijke veld opereren als mede-initiatiefnemer en aanjager van provinciale samenwerking.
- ▶ Optimaal faciliteren en ondersteunen van de managers van de domeinen, het behandelteam en de ondersteunende diensten en bijdragen aan de ontwikkeling van portfoliomanagement.
- ▶ Borgen van kwaliteits- en veiligheidsmanagement als integraal onderdeel van de beleidscyclus.
- ▶ Organiseren van vlot lopende communicatie en samenwerking binnen de organisatie.
- ▶ Bewaken van de medezeggenschap en tevredenheid van cliënten en medewerkers en fungeren als gewaardeerd gesprekspartner voor de OR, VAR en de CCR, waarin de cliëntenraden zijn vertegenwoordigd.

3.4 Profiel

Functie-eisen

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Ruime ervaring als bestuurder in een complexe organisatie in het publieke of semipublieke domein.
- ▶ Combineert veranderkracht met mensgericht leiderschap om duurzame verandering te realiseren.
- ▶ Kennis van strategische vraagstukken en transformatieopgaven. Doorziet de politieke en maatschappelijke context waarbinnen Kwadrant actief is.
- ▶ Affiniteit met en een visie op de actuele ontwikkelingen in de (langdurige) zorg voor ouderen en de transformatie waarvoor de zorg staat.
- ▶ Werkt vanuit co-creatie samen met de medezeggenschap.
- ▶ Een netwerker pur sang die in staat is om een voortrekkersrol te nemen in de samenwerking met stakeholders (zowel binnen de zorg als het sociale domein) in Friesland.

- ▶ Ervaring met innovatievraagstukken op gebied van digitalisering en (zorg)technologie. In staat om bewezen concepten te vertalen naar en te implementeren binnen de organisatie. Toont hierin een resultaatgerichte houding.
- ▶ Heeft gevoel bij de Friese cultuur.
- ▶ Weet met een natuurlijke rust en een beschouwende blik zakelijkheid te verbinden met menselijkheid.
- ▶ Voelt feilloos aan wat er in de onderstroom speelt en maakt dit op integere en verbindende manier bespreekbaar.
- ▶ Is makkelijk benaderbaar en straalt van nature openheid uit waardoor mensen zich snel op hun gemak voelen.

4. Bezoldiging

Voor de beloning van topfunctionarissen is de Wet normering topinkomens (WNT) en de daaruit voortvloeiende regelgeving voor de zorgsector toegepast. De klasse-indeling 2024 is op grond van deze regelgeving door de Raad van Toezicht vastgesteld op klasse V.

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 in de periode **23 maart t/m 10 april 2026**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, gepresenteerd aan de opdrachtgever in **week 16**. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Kwadrant**.

2 Selectiegesprekken door Kwadrant

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij Kwadrant in **week 17**. Vervolgens vindt er een klikgesprek plaats met de huidige bestuurder. Daarna is er een tweede gesprek met de selectie- en adviescommissie. Deze gesprekken vinden plaats in de **weken 19 – 21**. Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in en als laatste vindt het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

De gewenste benoeming vindt plaats in **week 22**.

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 [Kwadrant](#). 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](#).