



Wervingsprofiel

Lid raad van toezicht

Met aandachtsgebied HR en Organisatieontwikkeling

18 februari 2026

Opdrachtgever Stichting Sint Jozefoord

Adviseur Douwe Wijbenga

Aanvraagnummer A07459

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2..1	Sint Jozefoord	3
2..2	Betekenisvol Leven en Werken	3
2..3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van lid raad van toezicht	5
3..1	De raad van toezicht	5
3..2	Algemeen profiel lid raad van toezicht	5
3..3	Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebied HR en Organisatieontwikkeling	6
4.	Bezoldiging	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 lid raad van toezicht bij Stichting Sint Jozefoord. 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: [Sint Jozefoord - Wonen met zorg en ondersteuning in Noord-Brabant](#).

2. De organisatie

2..1 Sint Jozefoord

Sint Jozefoord is een kleinschalige zorgorganisatie, gelegen in een bosrijke omgeving nabij 's-Hertogenbosch. Sint Jozefoord biedt intramurale zorg, wijkverpleging, huishoudelijke ondersteuning, dagbesteding en maaltijden aan huis. Al decennialang biedt Sint Jozefoord zorg en ondersteuning, in de traditie van de zusters die dit werk zeventig jaar geleden begonnen: met persoonlijke aandacht en oprechte betrokkenheid. Door de tijd heen is de zorg veranderd en deze verandering zet zich nog steeds voort. De vraag naar zorg neemt toe, terwijl het aantal zorgprofessionals afneemt. Dit vraagt om meebewegen, kansen zien en het aangaan van samenwerkingen. In dat licht ontwikkelt Sint Jozefoord zich van een katholiek huis naar een waarden-gedreven gemeenschap, verbonden met de dorpen om haar heen.

Sint Jozefoord werkt vanuit de visie 'Betekenisvol leven in verbondenheid voor alle ouderen in de lokale omgeving van Sint Jozefoord in 2026'. Deze visie slaat een brug naar lokale verankering in de dorpen Nuland, Geffen en Vinkel. Om in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen blijft de organisatie zich ontwikkelen en bouwt zij verder aan toekomstbestendige ouderenzorg en -welzijn. Dit gebeurt in samenwerking met onder andere regio-organisaties, gemeenten, lokale (ouderen)netwerken en andere partijen.

De missie van Sint Jozefoord is 'Menswaardige aandacht'. Dit betekent aandacht voor alle ouderen: niet alleen voor bewoners van Sint Jozefoord of cliënten van thuiszorg en dagbesteding, maar ook voor ouderen die eenzaam zijn of juist voldoende vitaal zijn om een bijdrage te leveren, bijvoorbeeld als vrijwilliger. Menswaardige aandacht gaat over verbondenheid met de omgeving. Vanuit die verbondenheid geeft Sint Jozefoord invulling aan haar maatschappelijke verantwoordelijkheid om te zorgen voor ouderen en om te zorgen voor elkaar. Dit handelen is verankerd in vier kernwaarden: persoonlijke aandacht, vakmanschap, openheid en zingeving.

2..2 Betekenisvol Leven en Werken

Sint Jozefoord heeft zich ontwikkeld van een gesloten zorgorganisatie met katholieke wortels naar een open, zorgzame gemeenschap waarin verbondenheid met de omgeving centraal staat. Met deze transformatie speelt de organisatie in op ontwikkelingen in de ouderenzorg, zoals dubbele vergrijzing, langer thuis wonen, arbeidsmarktkrapte, regionale samenwerking, digitalisering en de groeiende rol van informele zorg.

Sinds eind 2023 werkt Sint Jozefoord volgens de Sociale Benadering, uitgewerkt in *Betekenisvol Leven en Werken* (BVLW), waarbij de kwaliteit van leven van bewoners en cliënten centraal staat. Vanuit deze werkwijze zijn de pijlers geformuleerd die richting geven aan de verdere ontwikkeling.

Tot en met eind 2026 gaan alle woongroepen en andere organisatieonderdelen van Sint Jozefoord stapsgewijs over naar deze manier van wonen, leven en werken. Dat gebeurt zorgvuldig en samen met bewoners, cliënten, familie en naasten, vrijwilligers en medewerkers.

De belangrijkste pijlers bij de transformatie naar Betekenisvol Leven en Werken zijn:

1 Samenredzaamheid

Sint Jozefoord stimuleert ouderen om minder afhankelijk te zijn van zorg en werkt aan het vermogen van ouderen om van betekenis te zijn en te blijven voor hun omgeving.

2 Kwaliteit van leven

De focus ligt op een betekenisvol leven van en voor ouderen, in plaats van op (medische) zorg. Samenwerking met private en maatschappelijke partners is hierbij belangrijk, net als actieve deelname aan het publieke debat rondom ouderenzorg.

3 Extramuralisering

In aansluiting op landelijke ontwikkelingen werkt Sint Jozefoord aan een toekomst waarin ouderen langer zelfstandig thuis kunnen wonen, met ondersteuning dicht bij huis. Door samenwerking met lokale partners, het aanbieden van diensten in de wijk en de inzet op community building worden intramurale en extramurale zorg steeds meer met elkaar verbonden.

4 Informele zorg en gemeenschapskracht

In de ontwikkeling naar een zorgzame gemeenschap investeert Sint Jozefoord actief in het versterken van informele zorg. Familie, buren en vrijwilligers worden geactiveerd, onder andere via initiatieven zoals buurtverbinders. Hierdoor ontstaat ruimte voor wederkerigheid en blijven ouderen onderdeel van betekenisvolle netwerken.

5 Wendbaarheid en vakmanschap van medewerkers

De transformatie vraagt om medewerkers die deskundig, wendbaar en verbindend zijn. Sint Jozefoord stimuleert professioneel eigenaarschap, leren in de praktijk en samen reflecteren, om vakmanschap en werkplezier te versterken.

2.3 Organisatiecontext

Het bestuur van Sint Jozefoord wordt gevormd door de bestuurder. De raad van toezicht ziet toe op het bestuur en beleid van Sint Jozefoord en fungeert als klankbord voor de bestuurder.

De bestuurder is eindverantwoordelijk voor het besturen van Sint Jozefoord en is daarbij verantwoordelijk voor de realisatie van de (statutaire) doelstellingen, strategie en beleid van de organisatie alsmede de daaruit voortvloeiende resultaatontwikkeling, kwaliteit en veiligheid van de zorgverlening. De bestuurder vormt samen met de manager wonen en zorg, de manager mens en organisatie, manager bedrijfsvoering en de bestuurssecretaris het managementteam. In het MT wordt het beleid van de organisatie geëvalueerd en vastgesteld onder de eindverantwoordelijkheid van de bestuurder.

De ondernemingsraad en cliëntenraad brengen gevraagd en ongevraagd advies uit aan de bestuurder m.b.t. het gevoerde beleid, de financiële resultaten, de begroting en het jaarwerkplan. De OR en CR hebben wettelijke bevoegdheden en worden daarin graag erkend. Beide medezeggenschapsorganen hechten een grote waarde aan hun inbreng in het belang van de organisatie.

3. De functie van lid raad van toezicht

3..1 De raad van toezicht

De raad van toezicht van Sint Jozefoord houdt integraal en onafhankelijk toezicht op het bestuur, het beleid en de algemene gang van zaken van de organisatie. Daarbij ziet de raad erop toe dat Sint Jozefoord haar maatschappelijke doelstelling realiseert en dat de raad van bestuur weloverwogen strategische keuzes maakt, met een zorgvuldige en evenwichtige afweging van belangen en risico's. Naast de toezichthoudende rol vervult de raad van toezicht ook de rol van sparringpartner en werkgever van de raad van bestuur, met als doel bij te dragen aan het waarmaken van de missie, visie en ambities van de organisatie.

De raad van toezicht committeert zich aan de missie 'Menswaardige aandacht', de visie 'Betekenisvol leven', de kernwaarden en de strategische speerpunten van Sint Jozefoord. Zij is zich ervan bewust dat de realisatie hiervan plaatsvindt in een dynamische en onzekere context, waarin ontwikkelingen zoals toenemende zorgzwaarte, arbeidsmarktkrapte, stijgende kosten en veranderingen in het zorglandschap een grote rol spelen. In deze context ondersteunt de raad van toezicht de raad van bestuur actief en ziet zij het aanpassingsvermogen en de samenwerking van de organisatie als cruciale succesfactoren.

In haar werkwijze hanteert de raad van toezicht de Governance Code Zorg als belangrijk uitgangspunt, aangevuld met relevante wet- en regelgeving en kwaliteitskaders. Kenmerkend voor het toezicht is de combinatie openheid en transparantie, aanspreken en aanspreekbaar zijn, betrokkenheid en onafhankelijkheid, een goede balans tussen de focus intern en extern en optimale inzet van de aanwezige deskundigheid en professionaliteit. De raad hecht veel waarde aan goede informatievoorziening en aan binding met de organisatie, onder andere door werkbezoeken, contacten met de Ondernemingsraad en Cliëntenraad en het onderhouden van relaties met interne en externe stakeholders.

De raad van toezicht van Sint Jozefoord bestaat uit vijf personen. De leden worden benoemd voor een periode van vier jaar, met de mogelijkheid om deze termijn één keer te verlengen. De raad van toezicht vergadert minimaal zes keer per jaar met de bestuurder. Voorafgaand aan de vergaderingen van de raad van toezicht vindt agendaoverleg plaats tussen de voorzitter van de raad van toezicht en de bestuurder. Een afvaardiging van de raad van toezicht is periodiek (minimaal 2 keer per jaar) aanwezig bij de afzonderlijke vergaderingen van de OR en de CR. Periodiek evalueert de raad van toezicht het eigen functioneren en de samenwerking met de raad van bestuur. Om optimaal gebruik te maken van de aanwezige deskundigheid in de raad zijn drie commissies gevormd, die belangrijke onderwerpen binnen hun aandachtsgebied met de raad van bestuur (en waar wenselijk MT-leden) bespreken en voorbereiden en hierover adviseren aan de raad van toezicht.

3..2 Algemeen profiel lid raad van toezicht

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Uitstekende communicatieve en sociale vaardigheden.
- ▶ Algemene bestuurlijke kwaliteiten en ervaring.
- ▶ De deskundigheid om een juist evenwicht te vinden in betrokkenheid en bestuurlijke afstand.
- ▶ Het vermogen en de attitude om de bestuurder met advies en als klankbord terzijde te staan.
- ▶ Het vermogen om het beleid van de stichting en het functioneren van de bestuurder te toetsen.
- ▶ Het vermogen om advies en toezicht in teamverband uit te kunnen oefenen.
- ▶ Een integere, verantwoordelijke, positief kritische en onafhankelijke opstelling.
- ▶ Zich kunnen vinden in de visie van 'Waardengericht Toezicht' en deze verder vorm geven binnen de raad van toezicht van Sint Jozefoord.
- ▶ Onderschrijft en erkent het belang van medezeggenschap van de OR en CR.
- ▶ Heeft voldoende tijd voor de invulling van het lidmaatschap in de raad van toezicht.

- ▶ Binding met de regio van St. Jozefoord en een netwerk in de regio, is een pre.

3.3 Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebied HR en Organisatieontwikkeling

Het lid van de raad van toezicht met het aandachtsgebied HR en Organisatieontwikkeling combineert strategische en operationele ervaring met een scherp inzicht in veranderprocessen, cultuurontwikkeling, organisatievernieuwing en sociale innovaties binnen complexe omgevingen zoals de zorgsector. We zoeken een toezichthouder die intrinsiek gemotiveerd is om bij te dragen aan de maatschappelijke opgave van Jozefoord. Deze toezichthouder heeft een persoonlijkheid die wordt gekenmerkt door een open, reflectieve houding en het vermogen om op een constructieve wijze kritisch mee te denken. Begrip van de impact van organisatieontwikkeling op medewerkers, cliënten en andere stakeholders is belangrijk en het hebben van besef over hoe belangrijk het is om draagvlak en vertrouwen te creëren is cruciaal. Vanuit deze toezichthoudende rol is er aandacht voor cultuur, leiderschap en het lerend vermogen van de organisatie.

Daarnaast passen de volgende profieleisen bij de functie:

- ▶ Ervaring als toezichthouder.
- ▶ Brede expertise op het gebied van HR, organisatieontwikkeling en verandermanagement.
- ▶ Kennis van- en ervaring met complexe veranderprocessen en vanuit toezichtperspectief hier een rol in kunnen spelen.
- ▶ Stevige persoonlijkheid die de kritische vragen durft te stellen en een scherpe discussie niet uit de weg gaat.
- ▶ Empathisch en relatiegericht.
- ▶ Innovatief en ondernemend, kan vanuit eigen expertise vernieuwende denkbeelden inbrengen.
- ▶ Is een teamspeler en heeft het vermogen om advies en toezicht in teamverband te kunnen uitoefenen.

Om de diversiteit binnen de raad te versterken, nodigen wij vrouwelijke kandidaten nadrukkelijk uit om te reageren op deze positie. Bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar een vrouwelijke kandidaat.

4. Bezoldiging

De bezoldiging is conform de richtlijnen van de NVTZ en voldoet aan de normstelling van de WNT 3.

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 **2 t/m 14 maart 2026**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **18 maart 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Sint Jozefoord.

2 Selectiegesprekken door Sint Jozefoord

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie en een adviesgesprek een afvaardiging medezeggenschap op **25 maart 2026 (16.30 en 21.00 uur)**.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 april 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 vindt u ook op de website van Sint Jozefoord. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Douwe Wijbenga, directeur zorg & senior adviseur executive search in samenwerking met Soesja Bijtelaar, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).