



Wervingsprofiel

Manager PO&O

Lid MT, FWG 80

10 februari 2026

Opdrachtgever	Treant
Adviseur	Marcel Ten Berge & Nicole Prins
Aanvraagnummer	A07692

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Treant, organisatie op weg naar de zorg van de toekomst	3
2.1	Samen voor een vitaal en betekenisvol leven!	3
2.2	Organisatiestructuur	4
2.3	Afdeling PO&O	5
3.	De manager die wij zoeken	5
3.1	De opgave voor de manager PO&O	5
3.2	Profiel	6
4.	Wat biedt Treant?	7
5.	De selectieprocedure	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 PO&O bij Treant. In dit document duiden we de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen voor Treant. We geven je ook inzicht in de uitdagingen, verantwoordelijkheden van deze positie en de kwaliteiten die ervoor nodig zijn. Tot slot tref je een beschrijving van de selectieprocedure aan. We zien je reactie graag tegemoet en kijken uit naar een persoonlijke ontmoeting.

2. Treant, organisatie op weg naar de zorg van de toekomst

De aard en omvang van de uitdagingen in de zorg zijn enorm. Dit geldt uiteraard ook voor Treant. Het besef dat het echt anders moet is meer dan duidelijk. Treant wil van betekenis zijn én het verschil blijven maken voor cliënten, patiënten, medewerkers en regionale partners. De organisatie zet zich samen in voor de beste kwaliteit van leven. Met noordelijke nuchterheid, passie voor het vak en de ambitie om continu beter te worden. Altijd met oog voor de menselijke maat. Zorg dichterbij, vanuit het hart. Dankzij diepgaande kennis en vakmanschap zorgen bijna zeventuizend medewerkers er elk jaar voor dat tweehonderdduizend mensen kunnen rekenen op de best mogelijke ziekenhuis- en ouderenzorg (cure en care) vanuit 21 locaties in de regio Drenthe en Zuidoost-Groningen. Treant is er in alle fasen van het leven: van de zorg voor een ongeboren kind tot de zorg in de laatste jaren.

De kernwaarden omschrijven waar Treant voor staat en naar streeft, het is hun kompas: Toegewijd, Innovatief & Samen: 'T IS Treant.

2.1 Samen voor een vitaal en betekenisvol leven!

Saamhorigheid vormt de essentie van het meerjarenbeleidsplan van Treant.

In het voedings-/adherentiegebied van Treant wordt gewerkt met een dubbele vergrijzing en ontgroening. Anders gezegd: de zorgvraag neemt toe en het tekort aan zorgprofessionals groeit snel. Daarom investeert Treant o.a. in digitale ondersteuning van medewerkers om de zorg in de toekomst te waarborgen. Zeker in combinatie met technologische innovatie en (keten)samenwerking liggen er volop kansen in de regio. Het verbeteren van leefstijl kan ziekte helpen voorkomen en herstel bevorderen. Oftewel een gezondere bevolking en een lagere zorgvraag: een win-winsituatie bij uitstek.

De grote uitdagingen in de zorg vragen om een ambitieuze strategie en heldere toekomstgerichte keuzes. Vanuit dat besef heeft Treant vier strategische thema's geformuleerd. Om daar een succes van te maken, worden deze thema's organisatiebreed uitgevoerd. Met álle medewerkers van Treant, want samen kom je verder! De thema's zijn:

- 1 Waardevolle zorg.
- 2 Werkgeluk en ontwikkeling.
- 3 Slim organiseren: geïntegreerd en digitaal.
- 4 Netwerkgorg en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Het volledige meerjarenbeleidsplan 2022-2027 kan je [hier](#) vinden. Inmiddels is een traject gestart om het meerjarenbeleidsplan te evalueren en te actualiseren. Van de nieuwe manager wordt verwacht dat hij/zij hier tevens een bijdrage aan levert.

Elk jaar wordt er een jaarplan opgesteld. Het jaarplan voor 2026 is onlangs vastgesteld. In 2026 wil Treant verder vormgeven aan de zorgtransformatie die in 2025 is ingezet. De ambitie is ook helder: in 2035 kwalitatief hoogstaande ziekenhuis- en ouderenzorg kunnen bieden aan iedereen die dat nodig heeft en een aantrekkelijke werkgever zijn die zorgprofessionals aantrekt en behoudt.

2026 is het jaar van transformeren, harmoniseren, uniformeren en optimaliseren om samen toekomstbestendige zorg en huisvesting te realiseren. Treant bouwt aan de zorg voor morgen! Een aantal doelen die in 2026 belangrijk zullen zijn:

- ▶ **Zorgtransformatie:** Medewerkers worden ondersteund met goed ingerichte processen in het nieuwe EPD en ECD, toekomstbestendige GRZ, optimalisatie van de inzet van behandeldiensten en het opvangen van toename van zorggebruik en personeelstekorten. Hiernaast is ook de samenwerking met de externe stakeholders van Treant van groot belang.
- ▶ **Leiderschap:** Met collectief en professioneel leiderschap worden teams in staat gesteld hun werk goed te doen en resultaten te behalen. Het gaat om het ontwikkelen van persoonlijk, collectief, verpleegkundig, verzorgend en medisch leiderschap. Belangrijke aspecten zijn het vergroten van de veranderkracht, een effectieve leidinggevendestructuur, verbeterde samenwerking tussen ondersteunende diensten en het primair proces, het realiseren van de Magneetorganisatie®. Tevens is er aandacht voor aantrekkelijk werkgeverschap, optimale benutting van personele capaciteit en een efficiëntieslag waarbij leidinggevenden worden ontlast door de ondersteunende diensten.
- ▶ **Bouw:** Realiseren van toekomstbestendige zorgomgevingen voor cure en care, met naleving van klimaatwetgeving, omgevingsfactoren en andere demografische aspecten.
- ▶ **Gezonde bedrijfsvoering:** Harmonisatie en uniformiteit als standaard door optimalisatie van poliprocessen op drie ziekenhuislocaties, personele inzet in de kliniek, inzet van de ondersteunende diensten, dialyseprocessen en spoedzorg, doelmatige inzet van diagnostiek en farmacie, gezonde en toekomstbestendige bedrijfsvoering, verzuimreductie en duurzame inzetbaarheid, aantoonbaar hoogwaardige (verbinding tussen) ziekenhuis- en ouderenzorg en het bepalen van de strategie voor 2026 en verder, aansluitend op het aflopende meerjarenplan in 2027.

2.2 Organisatiestructuur

De algemene en dagelijkse leiding van Treant is in handen van de driehoofdige raad van bestuur. De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het voorbereiden, vaststellen en uitvoeren van afspraken en beleid. De raad van bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht. De raad van toezicht bestaat uit vijf personen en houdt toezicht op het goed functioneren van de raad van bestuur.

PO&O is onderdeel van zeven ondersteunende diensten en de manager PO&O rapporteert direct aan de raad van bestuur. De zorg van Treant is georganiseerd in een structuur met Resultaat Verantwoordelijke Eenheden (RVE's) per specialisme. Daaromheen zijn ondersteunende diensten gevormd die het primair proces faciliteren en ondersteunen. Een manager bedrijfsvoering en zorgtransformatie heeft een portefeuille met een aantal RVE's. Hij/zij geeft leiding aan een RVE samen met een medisch manager. Beide perspectieven (zorg en bedrijfsvoering) wegen even zwaar en samenwerking en gelijk gerichtheid tussen manager bedrijfsvoering en medisch manager is belangrijk (duaal leiderschap). Sinds oktober 2025 kent Treant vier managers bedrijfsvoering en zorgtransformatie en twee regiomanagers Care die allen samen met de medisch managers rapporteren aan de raad van bestuur. Het MT van Treant bestaat uit de vier managers bedrijfsvoering en zorgtransformatie, de twee regiomanagers en de zeven managers ondersteunende diensten.

Treant kent daarnaast een Medisch Specialisten Collectief Treant (MSCT), een Verpleegkundige en Verzorgende Stafbestuur (VVSb), een Cliëntenraad ziekenhuiszorg, een (Centrale) Cliëntenraad Care, een Ondernemingsraad Care en een Ondernemingsraad Cure & Ondersteunende Diensten.

Het organogram vind je [hier](#).

2.3 Afdeling PO&O

De afdeling is omvangrijk (circa 85 fte / 110 medewerkers) en bestaat uit vier hoofdonderdelen:

- *PO& Advies*, HR Business Partners, vitaliteit, loopbaan, project- en procesadvies (circa 25 fte).
- *P&O Services*, o.a. PSA, recruitment, servicedesk en HR-applicaties (AFAS) (circa 20 fte).
- *Treant Academie* (circa 25 fte).
- *Dienst Arbo Treant*, de interne arbodienst (circa 15 fte).

Treant grijpt deze fase aan om de afdeling PO&O opnieuw te herijken en toekomstbestendig in te richten.

Daarmee wordt PO&O gepositioneerd als een stevige, dienstbare en strategische partner in leiderschap, organisatieontwikkeling en zorgtransformatie.

3. De manager die wij zoeken

3.1 De opgave voor de manager PO&O

De manager PO&O staat voor een strategische en zichtbare opgave in het hart van Treant. In een organisatie die volop in transformatie is, bouwt hij of zij aan een krachtige, betrouwbare en toekomstbestendige PO&O-afdeling en -dienstverlening die het primaire zorgproces daadwerkelijk ondersteunen. Dit proces is reeds in gang gezet door een interim manager PO&O.

Na een periode van wisselingen en interim-inzet vraagt PO&O om stabiliteit, richting en scherpste. De manager brengt rust en samenhang in een breed en complex speelveld, maakt duidelijke keuzes en zorgt dat initiatieven niet alleen worden gestart, maar ook worden afgerond en geborgd. Heeft daarbij aandacht voor de medewerkers PO&O en weet PO&O stevig te positioneren als een dienstbare én koersvaste partner voor leidinggevenden en professionals.

Een centrale opgave is het vanuit PO&O bijdragen aan de zorgtransformatie waarvoor Treant staat. Treant werkt aan een vernieuwde leiderschapsstructuur waarin nabijheid, uniformiteit en professionele ruimte centraal staan. De manager PO&O is mede-eigenaar van deze beweging en verbindt structuur, leiderschap, HR-processen en ontwikkelprogramma's tot één samenhangend geheel. De Treant Academie en leiderschapsonwikkeling worden daarbij strategisch ingezet voor instroom, behoud en vakmanschap.

Daarnaast vraagt de rol om scherpste op actuele vraagstukken als verzuim, duurzame inzetbaarheid, strategische personeelsplanning, modern recruitment en digitale HR-ondersteuning. De manager PO&O weet hierin prioriteiten te stellen, durft keuzes te maken en stuurt op effect voor zowel medewerkers als organisatie.

De manager PO&O beweegt zich overtuigend in de bestuurlijke context: als stevig lid van het managementteam, als onafhankelijk en deskundig gesprekspartner van de raad van bestuur en als voorspelbare, transparante partner voor de medezeggenschap. Zichtbaar, benaderbaar en met gezag – dicht op de organisatie, met het overzicht van bovenaf.

De nieuwe manager:

- ▶ Geeft strategisch richting aan PO&O en bouwt aan een samenhangende, stabiele en toekomstbestendige PO&O-organisatie die het primaire zorgproces ondersteunt.
- ▶ Positioneert PO&O als een herkenbare, dienstbare en koersvaste partner voor leidinggevenden, met duidelijke kaders over rol, verantwoordelijkheid en toegevoegde waarde.
- ▶ Stuurt inspirerend en faciliterend een brede PO&O-organisatie aan (o.a. P&O-advies, services & recruitment, Treant Academie en arbodienst) en brengt focus, prioritering en ritme in een complexe portefeuille.
- ▶ Is mede-eigenaar van de organisatiebrede leiderschapstransformatie en verbindt leiderschapsstructuur, HR-processen, assessments en ontwikkelprogramma's tot één geheel.

- ▶ Positioneert en versterkt de Treant Academie als strategisch instrument voor instroom, ontwikkeling, behoud en vakmanschap.
- ▶ Zet heldere lijnen uit op thema's als verzuim, duurzame inzetbaarheid, strategische personeelsplanning, modern recruitment en digitale HR-ondersteuning.
- ▶ Borgt dat initiatieven planmatig worden uitgevoerd, afgerond en geïmplementeerd, en maakt scherpe keuzes over wat wel en niet wordt opgepakt.
- ▶ Leidt verander- en ontwikkeltrajecten met oog voor draagvlak, voortgang en resultaat, en doorbreekt waar nodig bestaande patronen en eilandvorming.
- ▶ Is stevig lid van het managementteam en een inhoudelijk sterke, onafhankelijke adviseur voor de raad van bestuur.
- ▶ Onderhoudt een transparante, voorspelbare en constructieve samenwerking met de medezeggenschap en externe partners.

3.2 Profiel

De manager PO&O is een ervaren, koersvaste en mensgerichte leider die op natuurlijke wijze verbinding maakt tussen strategie en dagelijkse praktijk. Hij of zij overziet het geheel, brengt structuur en prioriteit in complexiteit en weet wanneer te vertragen, versnellen of bij te sturen. Met een scherp oog voor mens én organisatie geeft de manager PO&O richting aan personeelsbeleid, leiderschap en ontwikkeling, zonder de realiteit van de werkvloer uit het oog te verliezen.

Deze manager is zichtbaar, benaderbaar en staat stevig in de bestuurlijke context. Hij of zij is een volwaardig gesprekspartner voor de raad van bestuur, beweegt zich soepel in het managementteam en onderhoudt een open en voorspelbare relatie met de medezeggenschap. Met empathie én daadkracht bouwt de manager PO&O aan vertrouwen, maakt duidelijke keuzes en draagt zo zichtbaar bij aan leiderschap, werkgeluk en toekomstbestendige zorg bij Treant.

Verder voldoet de manager aan de volgende profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau, met een relevante achtergrond in HRM, organisatiekunde, bedrijfskunde of vergelijkbaar.
- ▶ Ruime ervaring als eindverantwoordelijk PO&O-/HR-manager of -directeur binnen een grote, complexe en maatschappelijk gedreven organisatie.
- ▶ Aantoonbare ervaring met organisatieverandering, leren en ontwikkelen, leiderschapsontwikkeling, positionering en herinrichting van een PO&O afdeling met bijbehorende integrale dienstverlening.
- ▶ Strategisch sterk, met het vermogen om richting te geven, scherp te prioriteren en keuzes te maken in een omgeving met veel parallelle dossiers.
- ▶ Daadkrachtig en koersvast, met oog voor mens en cultuur; combineert empathie met duidelijkheid en besluitvaardigheid.
- ▶ Bestuurlijk sensitief en communicatief sterk; beweegt overtuigend tussen raad van bestuur, management, medezeggenschap en externe partners.
- ▶ Affiniteit met opleiden, management development en duurzame inzetbaarheid; ervaring met academies, leerhuizen of leiderschapsprogramma's is een duidelijke pré.
- ▶ Ervaring met actuele HR-thema's zoals verzuim, strategische personeelsplanning, recruitment en digitalisering van HR-processen.
- ▶ Voldoende begrip van of affiniteit met de zorgsector en haar dynamiek.
- ▶ Ervaring in complexe organisaties in zorg, overheid of onderwijs.

4. Wat biedt Treant?

Zorg vanuit het hart. Zo belangrijk, maar niet vanzelfsprekend. Het zit in kleine dingen: de juiste vraag, elkaar zien, een troostend woord, samen lachen of een oprecht gebaar. Alles draait om toewijding: van mens tot mens, van hart tot hart. Treant onderzoekt, behandelt, geneest, verpleegt, verzorgt en begeleidt. Zie ook www.treant.nl.

De positie van manager PO&O wordt ingeschaald in FWG 80 conform de CAO Ziekenhuizen, op basis van relevante opleiding en aantoonbare werkervaring. Uitgangspunt daarbij is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (36 uur per week). Er gelden aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder 8,33% vakantietoeslag, een eindejaarsuitkering (volledige 13^e maand), een goede pensioenvoorziening en een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden met daarin mooie regelingen zoals extra reiskostenvergoeding en diverse collectieve verzekeringen. Bovendien is er veel ruimte voor nadere professionele ontwikkeling.

5. De selectieprocedure

We ontvangen je sollicitatie graag uiterlijk **zondag 8 maart 2026**. De selectie kent vervolgens vier fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Marcel ten Berge en Nicole Prins voeren namens Leeuwendaal allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht in de periode **2 tot en met 13 maart 2026**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs, op **19 maart 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste selectieronde.

2 Selectiegesprekken door Treant

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor diverse gesprekken met de selectie- en adviescommissie bij Treant in Emmen. De eerste gespreksronde is met de selectiecommissie en vindt plaats op **donderdag 26 maart 2026**. De tweede, verdiepende gespreksronde, eveneens met de selectiecommissie, vindt plaats op **maandag 30 maart 2026**. De derde gespreksronde is met de adviescommissie en vindt plaats op **donderdag 9 april 2026**.

3 Selectieassessment door Odgers

De beoogde eindkandidaat wordt na de drie gespreksrondes genodigd voor een online assessment en online interview op **16 en 17 april 2026** door Odgers. Op **dinsdag 21 april 2026** vindt een online terugkoppeling van de resultaten plaats.

4 Referenties en arbeidsvoorwaardengesprek

Na de drie gespreksrondes, de afsluitgesprekken met de raad van bestuur op **22 april**, en een positief assessment wint Leeuwendaal referenties in en vindt in de middag van **dinsdag 28 april 2026** het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure **vóór 1 mei 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 vind je ook op de website van Treant. We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Marcel ten Berge

en Nicole Prins, senior adviseurs executive search, in samenwerking met Lars van Rooy, research consultant. Je cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).