



Wervingsprofiel

Voorzitter raad van bestuur

12 maart 2026

Opdrachtgever Treant

Adviseur Douwe Wijbenga

Aanvraagnummer A07613



Inhoud

Op weg naar de zorg van morgen: samen verder	3
1. Treant: de organisatie	3
1.1 Samen voor een vitaal en betekenisvol leven!	3
1.2 Organisatiestructuur	5
2. De voorzitter raad van bestuur die wij zoeken	5
3. Bezoldiging	7
4. De selectieprocedure	7

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

Op weg naar de zorg van morgen: samen verder

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.

In dit document duiden we de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen voor Treant. 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.

1. Treant: de organisatie

Treant verleent kwalitatief hoogstaande ziekenhuis- en ouderenzorg in Drenthe en Zuidoost-Groningen. Samen met de patiënten en cliënten gaat Treant voor een vitaal en betekenisvol leven. Elke dag zet Treant zich in voor waardevolle zorg. Met noordelijke nuchterheid, passie voor het vak en de drijfveer om steeds beter te worden.

Treant is er in alle fasen van het leven: van de zorg voor een ongeboren kind tot de betekenisvolle zorg in de laatste jaren. Treant onderzoekt, behandelt, geneest, verpleegt, verzorgt en begeleidt. Dit doet Treant met zo'n 6.500 collega's vanuit drie ziekenhuislocaties en zeventien woonzorglocaties in de regio. Toegewijd. Innovatief. Samen. 't Is Treant.

In alles wat Treant doet kijkt zij of het slimmer, beter, leuker of duurzamer kan. Vernieuwen wordt gedaan door digitalisering en technologie en altijd met oog voor de kwaliteit van zorg voor onze patiënten en cliënten. Treant ontzorgt haar zorgprofessionals door inzet van slimme oplossingen.

Treant biedt collega's volop kansen zich verder te ontwikkelen in hun prachtige vak. Met verschillende leermogelijkheden in een veilige leercultuur. Zo groeit Treant uit tot een aantrekkelijke werkgever en belangrijke (praktijk)opleider in de regio. Treant is een grote organisatie waar zorgprofessionals graag werken, leren en langdurig aan verbonden blijven.

Samen met partners in de regio organiseert Treant de zorg dichterbij. Samenwerking en met elkaar verbonden zijn, is een kracht waarmee Treant de uitdagingen van de toekomst aankan. Zorg dichterbij. Vanuit ons hart.

Treant is ambitieus. Dit blijkt o.a. uit de ambitie om magneetziekenhuis te worden (als eerste in Nederland) en de ambitie om de status van STZ-ziekenhuis te verkrijgen.

1.1 Samen voor een vitaal en betekenisvol leven!

Saamhorigheid vormt de essentie van het meerjarenbeleidsplan van Treant.

In het 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 warme zorg in de toekomst te waarborgen. Zeker in combinatie met technologische innovatie en (keten)samenwerking liggen er volop kansen in de regio. We werken toe naar een gezondere bevolking en een lagere zorgvraag: een win-win situatie 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 u [hier](#) vinden.

In 2026 wil Treant verder vormgeven aan de zorgtransformatie die in 2025 is ingezet. De ambitie is ook helder: een 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 zijn:

- ▶ **Zorgtransformatie:** Medewerkers worden ondersteund met goed ingerichte processen in het nieuwe EPD en ECD, gericht op toekomstbestendige GRZ, optimalisatie van de inzet van behandeldiensten en het opvangen van toename van zorggebruik en personeelstekorten.
- ▶ **Leiderschap:** Met collectief en professioneel leiderschap worden teams in staat gesteld hun werk goed te doen en resultaten te behalen, door het ontwikkelen van persoonlijk, collectief, verpleegkundig, verzorgend en medisch leiderschap, het vergroten van de veranderkracht, een effectieve leidinggevendestructuur, verbeterde samenwerking tussen ondersteunende diensten en het primair proces, het realiseren van de Magneetorganisatie®, aantrekkelijk werkgeverschap, optimale benutting van personele capaciteit en een efficiëntieslag waarbij leidinggevend worden ontlast door de ondersteunende diensten.

- ▶ **Bouw:** Realiseren van toekomstbestendige zorgomgevingen voor cure en care (wonen en werken), met naleving van klimaatwetgeving door 55% minder directe CO₂-uitstoot in 2030 en klimaatneutraliteit in 2050.
- ▶ **Gezonde bedrijfsvoering:** Harmonisatie en uniformiteit van processen op de drie ziekenhuislocaties, personele inzet, verzuimreductie, en duurzame inzetbaarheid, ontwikkelingen binnen de acute as, doelmatige inzet diagnostiek, inzet ondersteunende diensten, aantoonbare en hoogwaardige ziekenhuis- en ouderenzorg, en het herijken van de strategie van een meerjarenbeleidsplan.

Het volledige jaarplan 2026 leest u [hier](#).

1.2 Organisatiestructuur

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. Het managementteam van Treant wordt gevormd door de managers bedrijfsvoering en zorgtransformatie, de regiomanagers en de managers van de ondersteunende diensten. 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 die allen samen met de medisch manager rapporteren aan de raad van bestuur.

Treant kent een intensieve samenwerking met de 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.

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. Met ingang van 1 februari jongstleden is voor een periode van zes maanden een interim-voorzitter raad van bestuur aangesteld. Door het vertrek van de CFO is onlangs de procedure gestart voor een interim CFO. Dit biedt de toekomstige voorzitter raad van bestuur de mogelijkheid om invloed te hebben op de vaste invulling van deze (CFO)-positie en dus op de samenstelling van de raad van bestuur.

Het organogram vindt u [hier](#).

2. De voorzitter raad van bestuur die wij zoeken

Treant staat de komende jaren voor belangrijke keuzes. Daarbij is het realiseren van toekomstige zorgomgevingen voor zowel de cure als de care een erg belangrijk speerpunt. In de loop van 2026 moet duidelijk worden hoe dit eruit moet komen te zien (rekening houdend met de klimaatwetgeving). Vervolgens dient vanuit die keuzes de (ver)bouw plaats te vinden. Dit vraagt om een gezonde bedrijfsvoering, leiderschap en zorgtransformatie. Samen met de collega's raad van bestuur dient de voorzitter regie te houden en sturing te geven aan genoemde processen. De voorzitter raad van bestuur die Treant zoekt, combineert visie, ervaring, menselijkheid en bestuurlijke kracht. Hij of zij weet Treant verder te brengen in een tijd van verandering in de zorg. Dat vraagt om leiderschap dat vertrouwen geeft, richting biedt en ruimte schept.

Van de voorzitter raad van bestuur wordt qua leiderschapsstijl verwacht dat hij/zij een verbindende en daadkrachtige stijl laat zien waarbij hij/zij zichtbaar is in de organisatie, koersvast is en verantwoordelijkheid zo laag als mogelijk wordt belegd (maar wel blijft monitoren).



De voorzitter raad van bestuur bevordert een open en veilige cultuur waarin gedrag, waarden en samenwerking expliciet onderwerp van gesprek zijn en weet waar nodig met humor lucht in de discussies te brengen. Het is belangrijk dat de voorzitter ambities op het gebied van regioregie (extern) en slagvaardigheid/kwaliteit (intern) vertaalt naar het slagen van regionale samenwerkingsverbanden en de interne samenwerkingsstructuur en -cultuur. De voorzitter investeert in leiderschapsontwikkeling: geeft ruimte en spreekt waar nodig aan op houding en gedrag, Uiteraard is de financiële- en procesdiscipline belangrijk, gericht op prestaties en ontwikkeling van de organisatie en al haar medewerkers.

Om de verschillende opgaven te kunnen realiseren vragen we van de nieuwe voorzitter raad van bestuur de volgende **kwalificaties/ervaringen:**

- ▶ Ervaring in een zorgorganisatie als bestuurder is een vereiste. Indien geen ervaring als ziekenhuisbestuurder dan is, naast bestuurlijke (voorzitters)ervaring, binnen een complexe (zorg)organisatie, minimaal directie-ervaring binnen een ziekenhuis vereist.
- ▶ Kennis van en visie op de ontwikkelingen in de zorg en de veranderende positie van ouderen- en ziekenhuiszorg (nu en in de toekomst). Bewust van de opgave voor de zorgsector, met oog voor de regionale context en het politieke landschap. Is zich goed bewust van de grote uitdagingen waar de wijkzorg en de VVT voor staan de komende jaren.
- ▶ Bewezen leiderschap in het realiseren van transformatie en organisatieverandering. Vanuit een breed bestuurlijke perspectief in staat bij te dragen aan de ontwikkeling en realisatie van de strategie van Treant.
- ▶ Hart voor de medewerkers, hart voor de patiënt en cliënt van Treant en voor de maatschappelijke opgave van Treant. Onderschrijven van de missie, visie en strategische doelen.
- ▶ Ervaring in het aansturen 'vanuit vertrouwen', waarin patiënt -en cliëntwaarde, elkaar aanspreken en voorspelbaarheid kernwoorden zijn. Geeft hierbij ruimte aan het MT om hun verantwoordelijkheid te pakken en daagt hen uit het beste uit zichzelf te halen. Is nabij indien nodig.
- ▶ Positioneert Treant in regionale en landelijke samenwerkingsverbanden en het nationale zorgdebat.
- ▶ In staat om met inachtneming van de verschillende gremia zorg te dragen voor besluitvorming binnen de raad van bestuur.
- ▶ Heeft patiënt- en cliëntparticipatie hoog in het vaandel staan.

Persoonlijkheidskenmerken en competenties:

- ▶ Verbindend en gezaghebbend: beschikt over natuurlijk gezag om de rol van voorzitter te vervullen. Treedt op als bruggebouwer en heeft motivatie voor het werken in een collegiaal team; in staat en bereid collegiale verantwoordelijkheid te dragen voor het gehele beleid. Is toegankelijk en aanspreekbaar.
- ▶ Integer en transparant: is zich bewust van de maatschappelijke verantwoordelijkheid, weegt belangen zorgvuldig af en handelt vanuit betrouwbaarheid en integriteit.
- ▶ Leiderschap met lef en innovatiekracht: geeft richting en houdt koers. Kan loskomen van bestaande structuren en processen en komt met nieuwe ideeën en initiatieven (met uiteraard zicht op de achterban).
- ▶ Collegiaal en rolvast: in staat om rolvast en onafhankelijk op te treden. In staat om kritisch te opereren binnen de raad van bestuur en naar andere stakeholders. Is reflectief en kijkt hierin ook kritisch naar eigen handelen.
- ▶ Communicatief, toegankelijk en inspirerend: is goed in staat effectieve teams te bouwen, zowel binnen de organisatie als in samenwerking met anderen, inspireert en daagt uit. Combineert hierbij zakelijkheid met warmte en empathie. Daar waar nodig in staat om op een constructieve wijze de dialoog aan te gaan teneinde een soepel verloop van processen te effectueren.
- ▶ Bestuurlijk sensitief: heeft inzicht in formele en informele besluitvormingsprocessen, weet wie invloed heeft, welke belangen spelen en hoe je die op een constructieve manier kunt verbinden om resultaten te bereiken.

3. Bezoldiging

De bezoldiging is conform WNT-2, klasse V.

4. 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 **NTB**.

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

2 Selectiegesprekken door Treant

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie raad van toezicht en met twee adviescommissies bestaande uit de raad van bestuur en afvaardiging CR Cure en CR Care bij **Treant op NTB**. De benoembare kandidaten worden vervolgens gesproken door een afvaardiging van het MSCT, een afvaardiging van de OR cure en care en afvaardiging van het MT. Een meer informele kennismaking/diepgang met de huidige raad bestuur vindt tevens plaats. Op basis van de adviezen, zal de selectiecommissie één kandidaat voordragen aan de raad van toezicht. Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Als laatste vindt het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 juni 2026 (waar mogelijk eerder)**.

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.

Er mogen geen geluidsopnames gemaakt worden zonder nadrukkelijke toestemming van alle betrokkenen.

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 Treant. 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](#).