



Wervingsprofiel

Inkomend voorzitter raad van toezicht

21 april 2026

Opdrachtgever iHub

Auteur Douwe Wijbenga

Aanvraagnummer A07087



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	iHub	3
2.2	Meerjarenkoers 2025-2030: Op naar een veerkrachtige generatie	3
2.3	Organisatiecontext	4
2.3.1	Medezeggenschap	5
3.	De functie van voorzitter raad van toezicht	5
3.1	De raad van toezicht	5
3.2	De opgave	5
3.3	Algemeen profiel raad van toezicht	6
3.4	Profiel (inkomend) voorzitter raad van toezicht	6
4.	Bezoldiging	7
5.	De selectieprocedure	7

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



1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van (inkomend) voorzitter raad van toezicht bij iHub. Met dit wervingsprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de posities. 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: [iHub](#)

2. De organisatie

2.1 iHub

iHub biedt gespecialiseerd onderwijs, specialistische jeugd-ggz en familie zorg aan jongeren en gezinnen. Onze expertise is het helpen van gezinnen met meervoudige, vaak complexe en langdurige problematiek. Met ruim drieduizend bevoegde medewerkers op locaties in Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht zetten we ons voor hen in. iHub werkt aan twee grote maatschappelijke opdrachten van dit moment. We spannen ons in voor de transformatie van de jeugdzorg met het afbouwen van JeugdzorgPlus. Daarnaast richten we ons op het realiseren van passend en inclusief onderwijs. Bij iHub geloven we in de levenslust en de veerkracht van het kind. Met dit als vertrekpunt creëren we perspectief. Het gezin en het netwerk staan centraal bij onze hulp.

De i in iHub staat voor iedereen, voor inspiratie, impact en innovatie. Dit benadrukt dat het onderwijs en de hulp voor iedereen toegankelijk moet zijn. Ook voor de meest kwetsbare kinderen, jongeren en gezinnen voor wie rimpelloos opgroeien niet vanzelfsprekend is. Inspiratie helpt om impact voor deze gezinnen te kunnen creëren en innovatie staat voor de vernieuwing die binnen familie hulp noodzakelijk is. Met het bundelen van de krachten van alle collega's - iHub als netwerkorganisatie - heeft iHub de juiste middelen in huis om de missie waar te maken.

iHub is in 2016 opgericht als innovatie-platform om de samenwerking tussen de merken Horizon, Altra, De Opvoedpoli en De Nieuwe Kans te stimuleren. Vanaf 2021 is iHub juridisch vereenvoudigd. En vanaf 2024 werken we vanuit iHub Onderwijs en Familie zorg. iHub heeft de ambitie om fundamentele doorbraken te maken op het gebied van passend onderwijs en de transformatie van de jeugdzorg en werkt aan het gezamenlijke doel: steengoed onderwijs en de beste zorg leveren aan kwetsbare kinderen, jongeren en gezinnen.

2.2 Meerjarenkoers 2025-2030: Op naar een veerkrachtige generatie

Bij iHub werken we elke dag aan wat we het allerbelangrijkste vinden: de veerkracht en het perspectief van jongeren en gezinnen.

De *Koers 2025-20230* die vorig jaar is vastgesteld, is het resultaat van dialoog op ooghoogte, in teams, tussen zorg en onderwijs en met onze partners. De dialoog blijft centraal staan in hoe we deze *Koers* verder brengen. Ons kompas helpt ons om de complexiteit van ons werk en de uitdagingen die we hierin tegenkomen, hanteerbaar te maken. Want als het werk complex is, is juist samen Koers houden essentieel.

Onze strategische koers bestaat uit drie pijlers:

▶ *Veerkracht bevorderen*

We bouwen aan het zelfvertrouwen, de autonomie en het perspectief van kinderen en jongeren. We stimuleren

hun ontwikkeling in een netwerk van steun, met zo veel mogelijk continuïteit en veiligheid. We geloven in het bieden van perspectief, inclusie, nabijheid en relaties — en handelen daar ook naar.

▶ **Veerkrachtig organiseren**

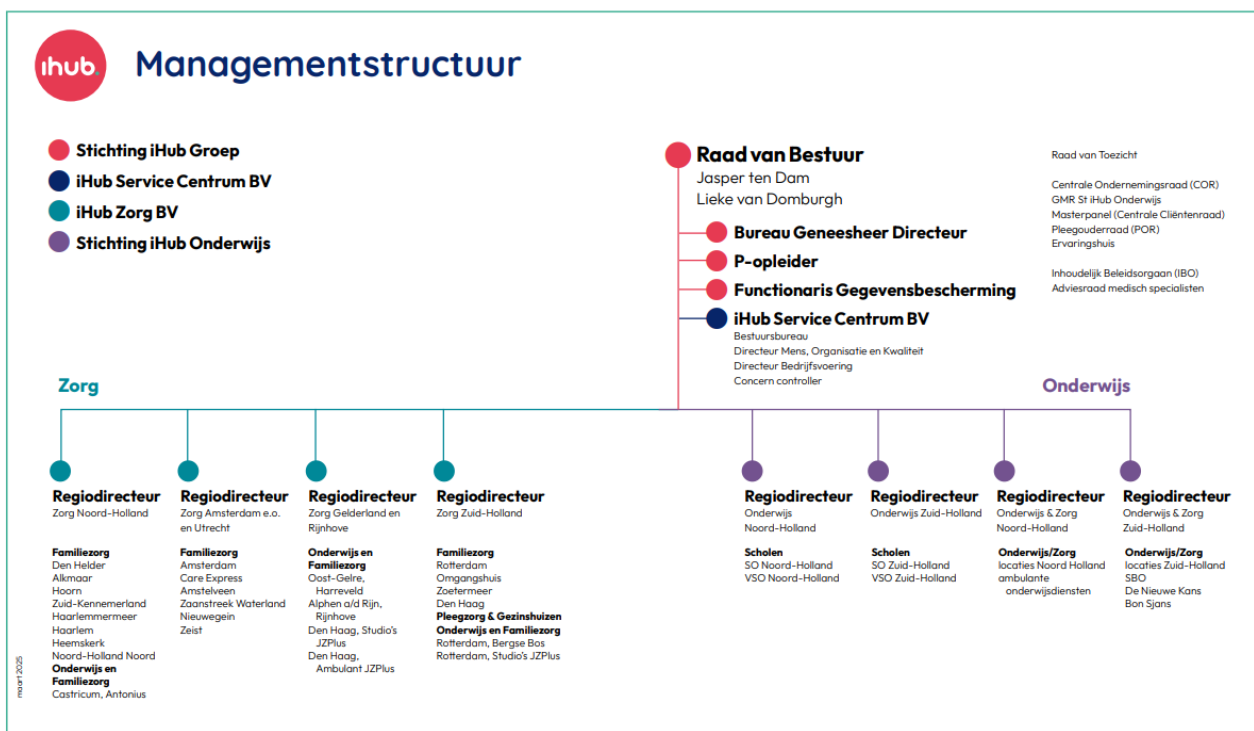
Onze professionals maken het verschil. Daarom investeren we in hun ontwikkeling, werkplezier en leiderschap. We omarmen diversiteit, stimuleren reflectie en bouwen aan een lerende organisatie die stevig staat én wendbaar is. Veerkracht organiseren betekent ook: elkaar steunen, heldere keuzes maken en ruimte geven voor vakmanschap.

▶ **Veerkrachtig samenwerken**

Samenwerken is bij iHub geen extra taak, maar een kernkwaliteit. We bouwen duurzame netwerken met onze partners in onderwijs, jeugdzorg en beleid. We verlagen drempels, stemmen af en delen kennis. Dat vraagt om openheid, gelijkwaardigheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid – juist als het ingewikkeld wordt.

2.3 Organisatiecontext

iHub wordt geleid door een collegiaal raad van bestuur, bestaand uit Jasper ten Dam en Lieke van Domburgh. De raad van bestuur staat onder toezicht van een onafhankelijke raad van toezicht, bestaande uit vijf leden. Het toezicht ziet op Stichting iHub Groep en haar dochtermaatschappijen: iHub Zorg BV, Stichting iHub Onderwijs en iHub Service Centrum BV. iHub biedt zorg en onderwijs vanuit regio's. Elke regio heeft een regiodirecteur die integraal verantwoordelijk is voor zijn of haar regio. De structuur ziet er als volgt uit:



Het iHub Service Centrum wordt aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering en de directeur Mens en Organisatie (M&O). Hier zijn ook de thema's innovatie en kwaliteit geborgd met o.a. de inhoudelijke en productontwikkeling en de implementatie daarvan binnen iHub.

2.3.1 Medezeggenschap

De Stichting iHub Groep kent een aantal vormen van medezeggenschap. Er is een Ondernemingsraad voor de hele groep en een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad in Stichting iHub Onderwijs. iHub Zorg BV heeft tevens een Centrale Cliëntenraad, het Masterpanel. In het Masterpanel zijn verschillende perspectieven vertegenwoordigd: ouders, pleegouders, jongeren en medewerkers met eigen ervaring in de jeugdzorg. Op de verschillende locaties zijn er expertpanels van ouders van kinderen, er zijn jongerenraden op de residentiële locaties, er is een pleegouderraad en de jongerenraad van pleegzorg.

3. De functie van voorzitter raad van toezicht

3.1 De raad van toezicht

De raad van toezicht van iHub houdt toezicht op de, door het bestuur vastgestelde en de raad van toezicht goedgekeurde, missie en visie van iHub, zijnde: het bijdragen aan een veerkrachtige generatie. Dit doet de raad van toezicht vanuit de waarden van de organisatie: koersgericht, daadkrachtig, verbindend, deskundig en betrokken. De raad heeft in 2022 haar [toezichtvisie](#) vastgelegd.

De raad van toezicht bestaat uit ervaren toezichthouders en werkt vanuit vertrouwen, mandaat, professionaliteit, rolbewustheid en rolvastheid. Zij is te allen tijde bereikbaar voor het bestuur voor advies en afstemming.

De raad van toezicht heeft steeds de maatschappelijke functie van iHub voor ogen en is gericht op de ontwikkeling van de waardecreatie door iHub op maatschappelijk, sociaal en financieel/economisch opzicht. Naarmate het samenwerken in de keten (met andere rechtspersonen) toeneemt, zal het toezicht door de raad zich ook richten op deze samenwerkingen. De raad van toezicht vervult de volgende rollen: toezichthouder, sparringpartner, werkgever, netwerker/ambassadeur.

De raad van toezicht legt verantwoording af over haar functioneren en evalueert jaarlijks het eigen functioneren en doet dat tweejaarlijks onder leiding van een extern begeleider met expertise op het gebied van governance en toezichthouden. Het functioneren van bestuur en toezicht wordt getoetst aan de Governancecode Zorg 2022 en de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs, waarbij transparantie voorop staat. De raad van toezicht heeft een auditcommissie, een governance commissie en een commissie kwaliteit en veiligheid.

Naast taken en verantwoordelijkheden die de raad van toezicht op grond van de wet, statuten en reglementen zijn opgedragen, zijn onderwerpen van toezicht:

- ▶ De ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van de strategie van iHub en de resultaten die gerealiseerd worden.
- ▶ De rechtmatigheid en doelmatigheid van het financiële beheer en beleid van de organisatie en de aangesloten organisaties.
- ▶ De effecten van belangrijke externe ontwikkelingen voor iHub.
- ▶ Het functioneren van de raad van toezicht in relatie tot het bestuur en andersom.
- ▶ Het functioneren en handelen van de raad van bestuur van iHub.
- ▶ Verslaggeving van de verantwoording en de naleving van de toepasselijke governancecodes.

3.2 De opgave

De transformatie van de jeugdzorg en de beweging naar inclusief onderwijs hebben grote consequenties voor iHub. De toenemende integratie van het aanbod van zorg- en onderwijs vraagt om een balans van het toezicht op beide. Daarnaast vragen de volgende thema's aandacht: de integratie van zorg en onderwijs, verdere vormgeving van passend onderwijs, verdere verbetering van de bedrijfsvoering, invlechten van wetenschap, opleiding op de werkvloer vanuit versterking van de sectoren, het perspectief voor de langere termijn, inclusiviteit en duurzaamheid.



3.3 Algemeen profiel raad van toezicht

De leden van de raad van toezicht zijn integer, beschikken over een brede maatschappelijke belangstelling, handelen standvastig en betrokken, en zijn in staat tot kritische zelfreflectie. U onderkent het nuanceverschil tussen de rol van toezichthouder en werkgever en de rol van sparringpartner en klankbord van de raad van bestuur. U heeft een goede antenne voor politiek-bestuurlijke verhoudingen en individuele belangen en drijfveren.

De raad van toezicht is een divers team, onder meer qua leeftijd, afkomst en gender, en bestaat niet uitsluitend uit 'traditionele' toezichthouders, maar weerspiegelt de doelgroepen van iHub. De leden zijn maatschappelijk verankerd, beschikken over relevante netwerken, hebben aantoonbare bestuurlijke en leidinggevende ervaring, en zijn flexibel en aanspreekbaar in hun rol.

Daarnaast hebben de leden van de raad van toezicht:

- ▶ Onafhankelijkheid: zelfstandig en zelfbewust werken. Om kunnen gaan met eisen, veranderingen en hindernissen. Eigen standpunten innemen en verdedigen zowel naar de eigen organisatie als naar derden.
- ▶ Visie: ontwikkelen van een realistisch toekomstbeeld op basis van ervaring en inzicht in interne en externe ontwikkelingen; dit toekomstbeeld bekend maken binnen en buiten de organisatie.
- ▶ Ambitie: willen realiseren van hogere doelen (ten behoeve van de organisatie en voor zichzelf) en voortdurend gericht zijn op verbetering. Zich niet laten weerhouden door tegenslagen bij het streven naar excellentie.
- ▶ Samenwerkingsgerichtheid: erop gericht zijn als team te werken en beslissen. Anderen betrekken, luisteren naar anderen, denken en handelen richten op het bereiken van een gezamenlijk zorgvuldig afgewogen resultaat.
- ▶ Organisationsensitiviteit: zicht hebben op belangen en krachtenvelden binnen en buiten de organisatie. Waarnemen van, aanpassen aan en handelen naar signalen, wensen en verwachtingen van mensen. Oog hebben voor mensen, de werkelijkheid kunnen zien, inzicht hebben in veranderprocessen
- ▶ Voldoende tijd: een indicatie van het tijdsbeslag is ten minste 12 tot 16 dagen per jaar. Maandelijks is er overleg, gezamenlijk en/of in commissie-verband, twee dagen per jaar strategiebijeenkomst, zelfevaluatie en locatiebezoek.

3.4 Profiel (inkomend) voorzitter raad van toezicht

De voorzitter is een gezaghebbende persoon, 'nieuwe stijl toezichthouder', met ruime ervaring in bestuurs- en toezichtfuncties in de semipublieke sector. De kandidaat heeft een visie op de ontwikkelingen en vernieuwingen in het toezicht en weet deze te vertalen naar de raad van toezicht van iHub. iHub heeft een complexe (transformatie)opgave in een complexe multi-stakeholders omgeving. Dit vraagt van de voorzitter kennis en ervaring in het toezicht op maatschappelijke organisaties vanuit een breed perspectief en een grote mate van sensitiviteit voor de omgeving. Een waardegedreven oriëntatie is hierbij onontbeerlijk.

We zoeken voor de raad van toezicht een voorzitter die het vermogen heeft een team te bouwen en samenwerking tussen de leden van de raad stimuleert en versterkt. De voorzitter dient daarom een verbinder te zijn, een teamspeler, en heeft daar ook aantoonbaar ervaring mee. De voorzitter heeft regelmatig contact met de raad van bestuur, overlegt over de voortgang en zorgt voor een goede aansluiting met de volledige raad.

Verder beschikt u over:

- ▶ Ruime bestuurlijke ervaring in een complexe organisatie in combinatie met ervaring in een toezichthoudende rol, bij voorkeur als voorzitter of vice-voorzitter.
- ▶ Goed inzicht in maatschappelijke en (speciaal) onderwijs/zorginhoudelijke ontwikkelingen.
- ▶ Bij voorkeur relevante netwerken waaronder de Haagse politiek, de gemeentes en relevante koepelorganisaties
- ▶ De statuur en uitstraling om iHub te vertegenwoordigen in diverse gremia.
- ▶ Ervaring om een relatie van vertrouwen en onderling respect met de raad van bestuur aan te gaan en de balans tussen de raad van bestuur en de raad van toezicht te managen. Met affiniteit voor de adviserende en klankbord rol naar de bestuurders.



- ▶ Vermogen om vanuit natuurlijk gezag de voorzittersfunctie in de raad van toezicht op verbindende wijze te vervullen. Behoudt de rust bij ingewikkelde incidenten die vaak mediagevoelig zijn.
- ▶ Verantwoordelijkheid voor en ervaring met het bewaken van besluitvormingsprocessen, een goed oog en gevoel voor de input en standpunten van anderen, zodat de raad van toezicht zijn rol in teamverband op effectieve wijze kan vervullen.
- ▶ Oog voor het belang van een open en goede samenwerking met de medezeggenschap en ziet het als een belangrijk onderdeel van goed toezicht binnen de organisatie.
- ▶ Bijzondere aandacht voor de communicatie met cliënten, professionals, medewerkers, verwijzers, ketenpartners, overheden en publieke media.
- ▶ Voldoende tijd om deze functie met verve te vervullen.

4. Bezoldiging

De bezoldiging oriënteert zich op de richtlijnen van de NVTZ binnen de WNT.

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.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, **op 17 juni 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij iHub.

2 Selectiegesprekken door iHub

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor twee gesprekken **op 1 juli 2026 (tussen 13.00 en 21.00 uur)** met de selectiecommissie (bestaand uit leden van de raad van toezicht en de bestuurders) en met de adviescommissie (bestaand uit een afvaardiging van de medezeggenschap).

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