



Wervingsprofiel

Bestuurder

29 juni 2026

Opdrachtgever	De Viersprong
Adviseur	Douwe Wijbenga
Aanvraagnummer	A07977



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	De Viersprong	3
2.2	Missie, visie en kernwaarden	4
2.3	Strategie 2023-2026: Samen Duidelijk Anders	4
2.4	Organisatiecontext	4
3.	De functie van bestuurder	5
3.1	De opgave	5
3.2	Profiel bestuurder	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 bestuurder bij De Viersprong. 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: [De Viersprong](#).

2. De organisatie

2.1 De Viersprong

De Viersprong is een hoogspecialistische organisatie voor geestelijke gezondheidszorg (GGZ) voor kinderen, jongeren en volwassenen met ernstige problemen in hun persoonlijkheid, gedrag en/of gezin, of bij wie deze problemen dreigen te ontstaan. De Viersprong opereert landelijk – regionaal – lokaal, maar veel in netwerken. De Viersprong levert sinds 1957 haar maatschappelijke bijdrage aan de ontwikkeling en het gedachtegoed van de GGZ in Nederland. De Viersprong neemt een unieke positie in het landschap van de Nederlandse GGZ als het gaat om behandelpecialismen, diagnostiek en consultatie in persoonlijkheid, gedrag en gezin. De medewerkers bieden cliënten en hun naasten oplossingen die echt werken en hen sterker maken. Door energie te steken in wetenschappelijk onderzoek ontwikkelen en verbeteren de diagnostiek en behandelingen voortdurend. Deze kennis wordt met anderen gedeeld, zodat meer mensen in Nederland een betere behandeling krijgen. In 2025 had de Viersprong circa 740 medewerkers en circa € 81 miljoen omzet.

De Viersprong is grensverleggend door voortdurend te zoeken naar betere GGZ-behandelingen. De Viersprong biedt GGZ-cliënten het best mogelijke resultaat op basis van de laatste inzichten in het vakgebied. Zij doet dit vanuit twee financieringsbronnen: de Jeugdwet en de Zorgverzekeringswet.

De Viersprong biedt diagnostiek, consultatie en psychotherapeutische behandelingen, in toenemende mate uitgevoerd in zorgcombinaties, daarbij inspeland op de wensen van cliënten en maatschappelijke ontwikkelingen.

De Viersprong heeft een eigen kenniscentrum waarin wetenschappelijk onderzoek, productontwikkeling alsmede kennisoverdracht naar overige partijen in het veld plaats vindt. Regelmatig wordt er onderzoek gepubliceerd waar De Viersprong aan bijgedragen heeft. Een overzicht van de publicaties van de afgelopen jaren is te vinden op <https://www.deviersprong.nl/over-de-viersprong/publicaties/>. Daarnaast biedt De Viersprong BIG-opleidingen aan, waarmee de organisatie zich verankert in het landelijke netwerk en actief meebeweegt met landelijke ontwikkelingen in het vakgebied. Dit maakt De Viersprong een aantrekkelijke omgeving voor hoogopgeleide professionals.

De Viersprong heeft het keurmerk TOPGGz erkend voor de diagnostiek en het behandelaanbod van de gehele GGZ-instelling en heeft hiermee landelijk aanzien opgebouwd. Er wordt alleen gewerkt met een selectie van de beste diagnostiek, consultatie en behandelprogramma's die in hoge mate effectief, efficiënt, patiëntveilig en rendabel zijn. Dit zijn:

- ▶ Topklinische methodische behandelingen, zoals Multisysteemtherapie (MST), Kortdurende Klinische Psychotherapie (KKP), Mentalization-Based Treatment (MBT) en Schema Focus Therapy (SFT).
- ▶ Topklinische flexibele behandelingen (GIT-PD en FIT behandelingen, behandelingen op maat).



Topklinische Innovatieve behandelingen (behandelingen waar de Viersprong wetenschappelijk onderzoek naar doet zoals MBT early en MST-ID).

2.2 Missie, visie en kernwaarden

Missie:

De Viersprong heeft de missie om zoveel mogelijk kinderen, jongeren en volwassenen met ernstige problemen op het gebied van persoonlijkheid, gedrag of gezin een gezonde levensloop dichterbij brengen. Dit wordt gedaan middels hoogspecialistische diagnostiek en behandeling, die continu kritisch wordt bekeken om te evalueren en te verbeteren. Dit doen ze samen met de cliënten, naasten en ketenpartners. Daarnaast heeft de Viersprong ook aandacht voor de ontwikkeling van de behandelaren: hoe meer zij zich ontwikkelen hoe meer mensen zij kunnen helpen om beter te functioneren. Kennis en expertise wordt gedeeld middels opleidingen, trainingen en consultaties. De Viersprong beschikt verder over een wetenschappelijke werkplaats voor zorginnovatie, onderzoek en kennisoverdracht. Medewerkers zijn zowel betrokken bij de cliënten, als bevlogen en ambitieus om de zorg nog beter te maken.

Visie:

De Viersprong helpt een vastgelopen levensloop weer op gang te laten komen, waardoor het kind, jeugdige, volwassene of gezin zich zelfstandig verder kan ontwikkelen. Daarbij is er niet alleen oog wat er niet goed gaat, maar juist ook wat er al wel goed gaat. Er wordt niet alleen naar een individu gekeken, maar ook naar de onderlinge relaties binnen het gezin/de partnerrelatie, het bredere sociale netwerk en de maatschappij. De Viersprong is uniek in de combinatie tussen hoog specialistische zorg en onderzoek. Hierdoor wordt er continu onderzocht of er nog beter passende en effectievere behandelmogelijkheden zijn om een gezonde levensloop dichterbij te laten komen. Mens en maatschappij zijn immers continu in ontwikkeling.

Meer informatie is te vinden op www.deviersprong.nl en op <https://nl.linkedin.com/company/de-viersprong-specialist-in-persoonlijkheid-gedrag-en-gezin>.

2.3 Strategie 2023-2026: Samen Duidelijk Anders

De Viersprong heeft in 2023 een nieuwe meerjarenstrategie opgesteld. Daarin is beschreven hoe de organisatie de komende jaren hun unieke meerwaarde kan blijven bieden aan de mensen die het nodig hebben. De Viersprong zet in op kwalitatief hoge zorg. Dit wordt gedaan door het toepassen van een levensloopperspectief op de cliënt, waarbij vroegdetectie en -interventie belangrijke pijlers zijn en er een brug wordt geslagen tussen jeugd- en volwassenen GGZ. Om medewerkers te binden, boeien en behouden zet De Viersprong in op het optimaal benutten van de kennis binnen de organisatie. Hierbij zijn curatief behandelen en het vormen van kleine teams met methodisch hoogopgeleide collega's met een overzichtelijke case-load belangrijke pijlers. Wat betreft onderzoek wordt er de komende jaren meer ingezet op het faciliteren van beloftevolle innovaties en maatschappelijke relevantie om financiering in de vorm van externe subsidies te kunnen garanderen. De wetenschappelijke meerjarenagenda bestrijkt onderzoek op het gebied van preventie, diagnostiek en behandeling van complexe problemen op het gebied van persoonlijkheid, gedrag en/of gezin en sluit aan op relevante ontwikkelingen in het veld. Het uitgebreide strategiedocument leest u [hier](#).

De huidige meerjarenstrategie wordt met een jaar verlengd, zodat de nieuwe bestuurder de gelegenheid krijgt om samen met de organisatie voort te bouwen op de ingezette koers en deze verder vorm te geven.

2.4 Organisatiecontext

De Viersprong kent op dit moment een tweehoofdige raad van bestuur. De raad van bestuur is eindverantwoordelijk voor en belast met het besturen van de organisatie en is hiermee onder meer verantwoordelijk voor het opstellen en de realisatie van de strategische doelstellingen, het beleid en de daaruit voortvloeiende resultaten. De raad van bestuur bestuurt de Viersprong gericht op de maatschappelijke doelstellingen.

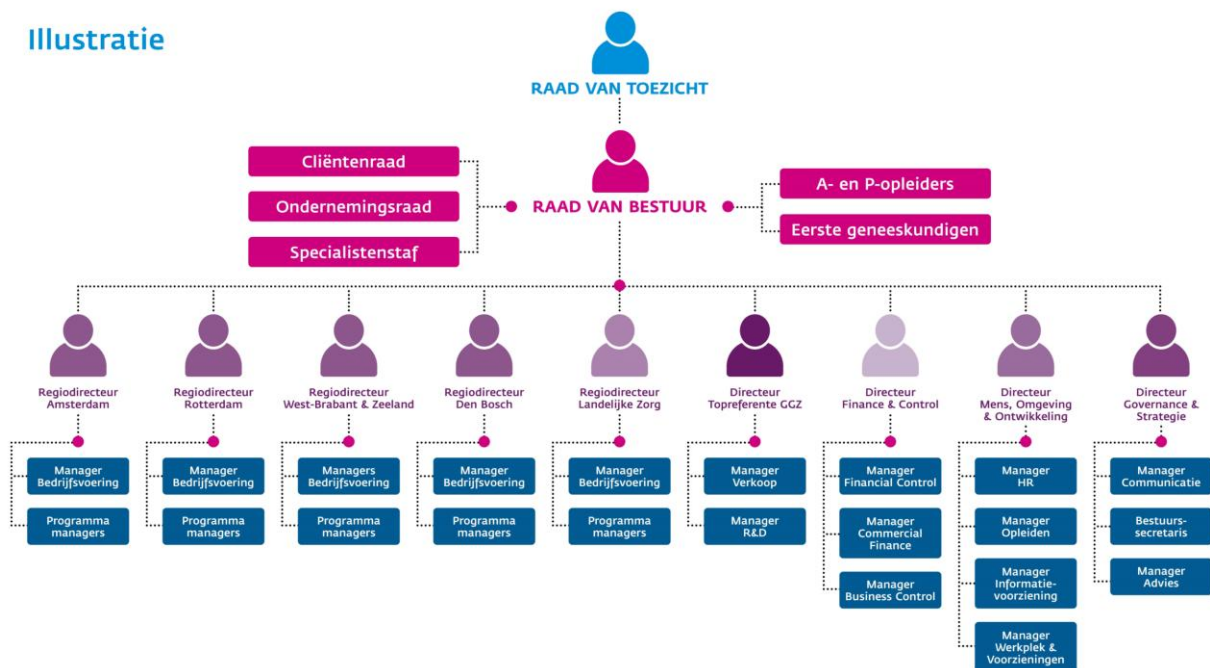
De maatschappelijke doelstelling is geborgd in een strategisch meerjarenplan en in de jaarplannen. De raad van bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht. Het is een organisatie met korte lijnen en met resultaat- en budgetverantwoordelijke eenheden.

De huidige bestuurders vertrekken om verschillende redenen dit jaar. Hester den Hartog, lid raad van bestuur, vertrekt medio 2026. De voorzitter raad van bestuur, Walter Franken is in ieder geval t/m 31 december 2026 in functie. Gezien de nieuwe organisatiestructuur heeft de raad van toezicht besloten over te gaan naar een eenhoofdige raad van bestuur per 1 januari 2027.

De organisatie heeft een ondernemingsraad, cliëntenraad en specialistenstaf. Er wordt gestreefd naar participatieve medezeggenschap. De raad van bestuur en raad van toezicht zijn verantwoordelijk voor het naleven van de governance conform de Governancecode Zorg.

Hieronder vindt u het huidige organogram:

Illustratie



3. De functie van bestuurder

3.1 De opgave

De Viersprong blijft zich inzetten als TOPGGZ-organisatie (waarvan 60 à 65 % Jeugd GGZ): een plek waar cliënten en gezinnen terecht kunnen voor diagnostiek, behandeling, consultatie en advies, en waar professionals ruimte krijgen voor initiatief, creativiteit en ontwikkeling. Als hoogspecialistische aanbieder in een smal marktsegment zijn innovatie en expertise cruciaal voor het behoud van de identiteit en propositie. Vanuit politieke-akkoorden ligt er een uitdaging om zich als aanbieder van hoogspecialistische zorg opnieuw te positioneren binnen de netwerken van de GGZ en de eerste lijn.

In 2025 is een nieuwe organisatiestructuur ingevoerd. Met deze stap wordt beter ingespeeld op regionalisering, wordt meer aandacht gegeven aan medewerkers, wordt gewerkt aan het verlagen van de werkdruk en wordt de sturing op kwaliteit van zorg en financiën versterkt. Daarnaast zijn diverse grote onderzoeksprojecten opgestart en voortgezet, is een leergang voor managers ontwikkeld en is gewerkt aan digitale toekomstbestendigheid en wendbaarheid.

In 2026 wordt verder gewerkt met de nieuwe organisatiestructuur. Deze helpt om sterker in de regio te staan en de belangen van De Viersprong te behartigen, beter voor medewerkers te zorgen en de werkdruk te verlagen. Ook maakt het de aansturing van het werk duidelijker en overzichtelijker. In de nieuwe lijnstructuur kan vernieuwing en verbetering van de zorg beter worden vastgehouden. In de eerste helft van 2026 wordt geëvalueerd of de structuur brengt wat ervan werd verwacht. Daarbij wordt bewust gekozen wat eerst opgepakt wordt en wat later kan – het bewaken van de hartslag van de organisatie is en blijft belangrijk. Dit vraagt om een bestuurder die de organisatie scherp houdt en tegelijkertijd ruimte creëert voor verdere vernieuwing en verbetering.

Tot slot vraagt de positie van De Viersprong in het zorglandschap om voortdurende aandacht. Het duurzaam borgen van het financieel fundament en het verder versterken van de samenwerking met partners blijven belangrijke opgaven. De Viersprong ontwikkelt zich steeds verder als netwerkorganisatie. Zoals eerder vermeld, wordt de huidige meerjarenstrategie met een jaar verlengd, zodat de nieuwe bestuurder de gelegenheid krijgt om samen met de organisatie, stakeholders en partners voort te bouwen op de ingezette koers en de nieuwe strategie verder vorm te geven. Samen wordt er gebouwd aan de toekomst van deze bijzondere organisatie – met één doel: zoveel mogelijk kinderen, jongeren en volwassenen met ernstige problemen op het gebied van persoonlijkheid, gedrag of gezin weer perspectief bieden.

3.2 Profiel bestuurder

De bestuurder van De Viersprong is een integere, verbindende en resultaatgerichte leider. Hij of zij staat stevig in de rol, toont lef, is analytisch sterk en in staat complexe situaties snel te doorgronden – maar handelt altijd vanuit de menselijke maat. Iemand die vertrouwen geeft en daardoor ook ontvangt. Zelfreflectief en standvastig, met een natuurlijk gevoel voor verhoudingen in een professionele omgeving waar topprofessionals de kern vormen.

Als eenhoofdige bestuurder geeft hij of zij integraal leiding aan de organisatie, samen met een stevig directieteam. Deze bestuurder weet het directieteam te motiveren en te inspireren zonder de regie te verliezen. Hij of zij is faciliterend en kadergevend, creëert een stimulerende en veilige omgeving voor professionals en weet professionals op een respectvolle manier aan te sturen. De bestuurder heeft een heldere langetermijnvisie op de toekomst van De Viersprong, weet nieuwe mogelijkheden te ontdekken voordat zij zich aandienen en is in staat die visie ook daadwerkelijk te vertalen naar de organisatie en het directieteam. Voor de strategische koers en ambities van De Viersprong verwijzen wij graag naar het eerdergenoemde [strategiedocument](#).

Naar buiten is de bestuurder een overtuigende netwerker met gevoel voor politieke en bestuurlijke verhoudingen. Hij of zij onderhoudt en vergroot het netwerk van De Viersprong en weet samenwerkingsverbanden aan te gaan die de organisatie versterken. Daarbij onderschrijft de bestuurder het belang van wetenschappelijk onderzoek en opleiding van specialisten voor De Viersprong en durft dit landelijk verder op de kaart te zetten.

De bestuurder:

- ▶ Heeft aantoonbare strategische (bestuurlijke) ervaring in complexe organisaties.
- ▶ Heeft ruime affiniteit en/of kennis en inzicht in de problematiek van de doelgroepen en hulpverleningsprocessen van De Viersprong.
- ▶ Heeft ruime ervaring in en beleeft plezier aan het vertegenwoordigen van De Viersprong in het externe veld. Hij of zij beschikt over een breed netwerk en/of aantoonbare netwerkvaardigheden en is bereid en in staat dit netwerk zowel landelijk als regionaal actief in te zetten ten behoeve van De Viersprong.
- ▶ Heeft kennis van en een visie op het belang en de complexe financiering van wetenschappelijk onderzoek.
- ▶ Heeft kennis van het landelijke en regionale zorgbeleid en overig relevant beleid en overheidsregelgeving.
- ▶ Heeft inhoudelijke expertise en ruime ervaring op het gebied van (financiële) bedrijfsvoering en kan de vertaling maken naar de strategisch-inhoudelijke ontwikkelingen van De Viersprong.
- ▶ Kan leiding en richting geven aan een innovatieve strategie gericht op de huidige en toekomstige ontwikkelingen (onder andere de inzet van AI).

- ▶ Is sterk in procesmatig werken en kan de doorvertaling maken van inhoud naar executie.
- ▶ Heeft aantoonbare ervaring met het realiseren en in goede banen leiden van complexe veranderings- en transitietrajecten.
- ▶ Werkt vanuit vertrouwen en stimuleert eigenaarschap binnen duidelijke kaders.
- ▶ Investeert in een sterk directieteam en een cultuur waarin samenwerking, aanspreekbaarheid, gezamenlijke verantwoordelijkheid en besluitvaardigheid elkaar versterken.
- ▶ Durft richting te kiezen en weet daarin duidelijkheid en verbinding te combineren.

De bestuurder handelt vanuit een aantal kernwaarden die De Viersprong typeren. Hij of zij is professioneel in de breedste zin van het woord: zorgdragend dat de zorg- en dienstverlening zich op expertniveau bevindt en continu blijft ontwikkelen. Daarbij staat respectvolle bejegening centraal – van cliënten, medewerkers en partners – met oog voor de eigenheid van de ander en het vermogen om op alle niveaus van de organisatie gelijkwaardig te opereren. De bestuurder is innoverend en ondernemend: hij of zij houdt voortdurend de vinger aan de pols van maatschappelijke en inhoudelijke ontwikkelingen en benut kansen om De Viersprong verder te positioneren als toonaangevende instelling op haar vakgebied. Dit alles met één doel: de zorg- en dienstverlening van De Viersprong waarneembaar afstemmen op de behoeften van cliënten en de samenleving. De bestuurder is reflectief op eigen handelen, benaderbaar, nieuwsgierig, verbindend en daadkrachtig. Tenslotte is de bestuurder intrinsiek overtuigd van de toegevoegde waarde van de medezeggenschap.

4. Bezoldiging

De bezoldiging is conform modelovereenkomst van de NVZD en voldoet aan de normstelling van de WNT-2, klasse IV.

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 **17 augustus t/m 4 september**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **9 september** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **De Viersprong**.

2 Selectiegesprekken door De Viersprong

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op **16 september (tussen 16.00 en 21.00 uur)**. De benoembare kandidaat/kandidaten wordt/worden gesproken door een afvaardiging van de medezeggenschap en van het directieteam op **23 september (tussen 18.00 en 21.00 uur)**

Leeuwendaal wint referenties in. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 oktober 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 De Viersprong. 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 kan u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).