



## Wervingsprofiel

### **Twee collegiaal bestuurders**

*Bestuurder met primair zorginhoudelijk profiel*

*Bestuurder met primair bedrijfsmatig profiel*

9 juli 2026

**Opdrachtgever** De Wever

**Adviseur** Manon Min

**Aanvraagnummer** A075285



## Inhoud

|           |   |          |
|-----------|---|----------|
| <b>1.</b> | <b>Inleiding</b>                          | <b>3</b> |
| <b>2.</b> | <b>De Wever: de organisatie</b>           | <b>3</b> |
| 2.1       | Strategie 2026 – 2030                     | 3        |
| 2.2       | Organisatiecontext en opgave              | 4        |
| <b>3.</b> | <b>De bestuurders die wij zoeken</b>      | <b>4</b> |
| 3.1       | Leiderschapstijl                          | 5        |
| 3.2       | Kerncompetenties (voor beide bestuurders) | 5        |
| 3.3       | Profielen                                 | 6        |
| <b>4.</b> | <b>Bezoldiging</b>                        | <b>6</b> |
| <b>5.</b> | <b>De selectieprocedure</b>               | <b>7</b> |

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



## 1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de posities van collegiaal bestuurder bij De Wever. Met dit wervingsprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij beide 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: [De Wever](#)

## 2. De Wever: de organisatie

### 'Sterk in vandaag, gedreven door morgen'

De Wever is de toonaangevende ouderenzorgorganisatie in Midden-Brabant, met als thuisbasis de gemeente Tilburg. Vanuit vijftien locaties, een hospice en twee revalidatiecentra biedt De Wever een breed en samenhangend palet aan zorg: van wijkverpleging en dagbehandeling tot langdurige intramurale zorg en geriatrische revalidatie. Ruim 2.923 medewerkers (1.734 fte) en 966 vrijwilligers zetten zich dagelijks in voor circa 5.000 cliënten.

De Wever is in 2024 formeel erkend als Regionaal Expertisecentrum D-ZEP (Dementie en Zeer Ernstig Probleemgedrag) en heeft daarnaast een sterke regionale reputatie op het gebied van jonge mensen met dementie. Daarmee positioneert De Wever zich als kennisorganisatie: niet alleen uitvoerder van zorg, maar ook als ontwikkelaar van kennis, methodieken en innovatieve zorgconcepten voor de regio en landelijk.

### Visie

We zien een wereld voor ons waarin ook de meest kwetsbare senioren zelf regie houden en met hun omgeving ondersteund worden bij het ouder worden. De focus ligt op het behouden en herwinnen van de kwaliteit van bestaan en het blijven zien van mogelijkheden, en als het nodig is, op het leren omgaan met beperkingen. De senior wordt hierbij ondersteund door naasten, en waar nodig gestut door professionals die luisteren naar wat de senior en zijn of haar naasten wel – of juist niet – nodig hebben.

### Missie

We bieden met onze expertise ondersteuning bij het oud leren worden. Dit doen we door het behoud of herpakken van de eigen regie centraal te stellen en aan te sluiten bij het leven van senioren. Na impactvolle gebeurtenissen helpen we dat wat betekenis geeft te behouden en dat wat verloren gaat te herwinnen. Wanneer dat niet meer gaat, zijn we er om het loslaten te ondersteunen of het sterven te begeleiden.

### 2.1 Strategie 2026 – 2030

In december 2025 heeft De Wever haar nieuwe strategie 'Sterk in vandaag, gedreven door morgen' vastgesteld voor de periode 2026-2030. Deze strategie bouwt voort op de beweging die in 2023 in gang is gezet, maar scherpt de koers verder aan. De kern: samen leren oud worden, vanuit nieuwsgierigheid als motor, levenslust als kompas en vakmanschap als basis. De strategie beschrijft een fundamentele beweging die De Wever maakt in haar manier van werken en denken: van veiligheid naar vrijheid, van kwaliteit van zorg naar kwaliteit van bestaan, van ontzorgen naar samenredzaamheid, van ondergaan naar eigenaarschap.

Leidend gedachtegoed is **reablement**: niet overnemen, maar mogelijk maken. Elk contactmoment is een kans om iemand sterker te maken. De Wever werkt hierbij niet voor de wijk, maar met de wijk, samen met gemeenten, woningcorporaties en andere partners. De strategie formuleert **vijf** gedurfde doelen voor 2035. In 2035:

- 1 Heeft iedere senior een betekenisvol leven, zelfs ziekte is daarvoor geen belemmering.
- 2 Woont elke senior in een omgeving die niet te onderscheiden is van thuis.
- 3 Woont zelfs de meest kwetsbare senior zelfstandig in de wijk.
- 4 Gaat geen senior met een ondersteuningsvraag meer onnodig naar het ziekenhuis.
- 5 Wordt elke medewerker gezien, ze zijn nieuwsgierig en ontwikkelen zelf en samen met het team.

Het volledige strategiedocument 'Sterk in vandaag, gedreven door morgen' leest u [hier](#).

## 2.2 Organisatiecontext en opgave

De Wever is een stichting en kent een tweehoofdige collegiale raad van bestuur. De raad van bestuur is eindverantwoordelijk en legt verantwoording af aan de raad van toezicht. De Governancecode Zorg 2022 is van toepassing. De raad van bestuur is eindverantwoordelijk voor het gevoerde beleid in het verslagjaar. De Ondernemingsraad, de Cliëntenraad en de Verpleegkundig en Verzorgenden Adviesraad (VVAR) zijn als medezeggenschapsorganen nauw betrokken bij het beleid en de besturing van De Wever.

De raad van bestuur wordt ondersteund door de volgende centrale afdelingen: HRM, Financiën Inkoop en Control, De Wever Wonen, Wetenschap Innovatie en Onderzoek, Marketing en Communicatie, Concernstaf, Bureau Zorgadvies, Informatisering en Automatisering en Behandeling en Expertise. De zorg is op dit moment georganiseerd in twee clusters:

- 1 **Cluster Langdurige Zorg**
- 2 **Cluster Kortdurende Zorg**

De Wever staat op het punt tot een bij de vastgestelde strategie passende fundamentele herinrichting van het besturingsmodel te komen inclusief de inrichting van de topstructuur. De nieuwe raad van bestuur krijgt de opdracht om deze transitie verder te begeleiden en hier vanaf het begin actief richting aan te geven. Kandidaten worden gedurende de procedure geïnformeerd over de stand van zaken en de beoogde implementatietijdlijn.

### Vastgoedopgave

De Wever staat voor een substantiële vastgoedopgave. Vanuit de visie op zelfredzaam en inclusief oud worden in de wijk werkt De Wever aan toekomstbestendige nieuwbouw en herontwikkeling van bestaande locaties, waaronder Zandstaete, Spinaker en de Dr. Deelenlaan. De nieuwbouw sluit aan op het woonconcept 'gewoon wonen' en de eisen van zelfredzaamheid. De bestuurders borgen dat het vastgoed onlosmakelijk verbonden blijft met de zorgvisie en dragen zorg voor de strategische vastgoedportefeuille en de bijbehorende financiering.

## 3. De bestuurders die wij zoeken

De raad van bestuur van De Wever bestaat uit twee leden die collegiaal en gelijkwaardig opereren in een tweehoofdig bestuur. Beide bestuurders dragen integrale verantwoordelijkheid voor zowel de kwaliteit van zorg als de bedrijfsvoering van de organisatie. Iedere bestuurder heeft haar/zijn expertisegebied hierin.

De Wever heeft een duidelijke, ondernemende en strategische visie. Deze visie is een gedeelde overtuiging die leeft in de organisatie. We zoeken twee bestuurders die niet alleen deze koers van de organisatie begrijpen, maar er persoonlijk door gedreven worden.



Bestuurders die trots zijn op wat De Wever al in gang heeft gezet, en die het voortouw nemen om deze beweging verder te brengen. Vanzelfsprekend is er ruimte om zelf kleur te geven aan de verdere invulling ervan.

De bestuurders beschikken over aantoonbare ervaring als eindverantwoordelijk bestuurder, bij voorkeur binnen de (ouderen)zorg. Zij hebben diepgaande kennis van en affiniteit met vraagstukken rondom ouderenzorg, waaronder intramurale zorg, thuiszorg, tijdelijk verblijf en woonconcepten voor senioren.

Van beide leden van de raad van bestuur wordt verwacht dat zij:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau hebben.
- ▶ Strategisch en zorg- en bedrijfsmatig sterk zijn, met bewezen ervaring in het sturen op resultaten en organisatieontwikkeling, specifiek vanuit cultuur oogpunt.
- ▶ Beschikken over kennis van en inzicht in vastgoedvraagstukken binnen de zorgcontext.
- ▶ Bouwen aan duurzame regionale samenwerkingen en creëren van zorgnetwerken rondom de cliënt.
- ▶ Ervaring en/of affiniteit hebben met (de bedoeling van) reablement of een vergelijkbare vorm.
- ▶ Aantoonbare ervaring hebben met het realiseren van grote organisatieveranderingen en in staat zijn om daarin van meet af aan eigenaarschap te nemen.
- ▶ Innovatiekracht tonen, gericht op het vernieuwen van zorgconcepten, werkwijzen en organisatie.
- ▶ In staat zijn om zowel vanuit de organisatie naar buiten te kijken als vanuit externe ontwikkelingen de vertaling naar binnen te maken.
- ▶ Ervaring hebben met governance en samenwerking met een raad van toezicht.
- ▶ Verbinding leggen tussen zorginhoudelijke kwaliteit en duurzame bedrijfsvoering.
- ▶ Kennis en ervaring met arbeidsmarkt-vraagstukken en verbinding met opleidingsinstanties.
- ▶ In staat zijn De Wever extern te positioneren en te vertegenwoordigen in regionale en landelijke netwerken.
- ▶ Sterk ontwikkeld maatschappelijk kompas en affiniteit met de doelgroep.

### 3.1 Leiderschapsstijl

De bestuurders hanteren een verbindende leiderschapsstijl, zowel intern als extern. Zij geven richting vanuit gedeelde overtuiging door het creëren van heldere kaders en condities, waarbinnen professionals optimaal de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen en eigenaarschap te nemen. Vertrouwen en sociale veiligheid vormen hierbij de basis.

Zij sturen op harmonie zonder scherpte te vermijden: door middel van feedback, reflectie en gerichte bijsturing maken zij verwachtingen expliciet en houden zij de organisatie scherp en in beweging. Actief organiseren zij tegenspraak, zowel binnen het management als in gremia en de raad van toezicht, en stimuleren zij een open dialoog in de gehele organisatie.

De bestuurders geven helder invulling aan hun rol als collegiaal bestuur: zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk, maar expliciteren onderling accenten in portefeuille en aandachtsgebieden. Zij maken duidelijke afspraken over verantwoordelijkheden, besluitvorming en vertegenwoordiging en treden naar buiten als één bestuur.

De bestuurders beschikken over natuurlijk gezag, gebaseerd op inhoudelijke deskundigheid, bestuurlijke ervaring en persoonlijk leiderschap. Zij zijn zichtbaar (ook op de werkvloer), benaderbaar en consistent in hun handelen. Zij nemen waar nodig positie in, ook in complexe of spanningsvolle situaties, en tonen daadkracht in besluitvorming en de implementatie van beleid en strategie, zonder het bredere organisatiebelang uit het oog te verliezen.

Het is een pré als één van de bestuurders bekend is met de regio.

### 3.2 Kerncompetenties (voor beide bestuurders)

- ▶ **Verbindend leiderschap** – Creëert samenhang en vertrouwen, weet interne en externe stakeholders duurzaam aan de organisatie te verbinden.



- ▶ **Situationeel leiderschap** - herkent en erkent situaties en de daarbij passende leiderschapsstijl.
- ▶ **Strategisch inzicht** – Ziet ontwikkelingen in zorg, maatschappij en vastgoed en vertaalt deze naar een toekomstbestendige koers.
- ▶ **Resultaatgerichtheid** – Stuur op duidelijke doelen en resultaten, met oog voor kwaliteit, continuïteit en doelmatigheid.
- ▶ **Organisatiesensitiviteit** – Begrijpt bestuurlijke, politieke en maatschappelijke verhoudingen en handelt hier effectief naar.
- ▶ **Reflectief vermogen** – Toont zelfinzicht, staat open voor feedback en stimuleert een lerende organisatiecultuur.
- ▶ **Besluitvaardigheid** – Neemt tijdig weloverwogen besluiten en kan deze helder onderbouwen en uitdragen.
- ▶ **Samenwerkingsgerichtheid** – Functioneert effectief in een collegiaal bestuur en bevordert complementariteit en gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- ▶ **Stimuleren van eigenaarschap** – Geeft ruimte en vertrouwen aan professionals en teams, met duidelijke kaders.
- ▶ **Integriteit en transparantie** – Handelt consistent, open en vanuit duidelijke waarden en principes.

### 3.3 Profielen

Hoewel beide bestuurders integraal verantwoordelijk zijn, heeft ieder zijn eigen expertisewaartepunt. De Wever verwacht dat zij elkaar over en weer kunnen bevragen en aanvullen op alle wezenlijke domeinen. Er wordt gestreefd naar complementariteit in achtergrond en expertise.

#### **Bestuurder met primair zorginhoudelijk profiel**

- ▶ Ruime bestuurlijke ervaring binnen de (ouderen)zorg, met nadruk op zorginhoud, kwaliteit en innovatie.
- ▶ Diepgaande kennis van zorgprocessen, kwaliteitssystemen en cliëntgerichte dienstverlening.
- ▶ Visie op de ontwikkeling van ouderenzorg, inclusief extramuralisering, domeinoverstijgende samenwerking en passende zorg.
- ▶ Ervaring met professionele ontwikkeling van zorgteams en het versterken van vakmanschap.
- ▶ Ervaring met verandertrajecten en cultuurverandering binnen een zorgorganisatie.
- ▶ Sterk netwerk binnen de zorgsector en relevante maatschappelijke (zorg)partners.

#### **Bestuurder met primair bedrijfsmatig profiel**

- ▶ Ruime bestuurlijke ervaring met bedrijfsvoering in een complexe organisatie.
- ▶ Aantoonbare expertise op het gebied van financiën, HR, ICT, AI, facilitair en vastgoed.
- ▶ Ervaring met investeringsvraagstukken, vastgoedstrategieën en langetermijnfinanciering in de zorg.
- ▶ In staat om bedrijfsvoering en zorginhoud met elkaar te verbinden en te sturen op duurzame resultaten.
- ▶ Ervaring met verandertrajecten en het realiseren van efficiency en innovatie.

## 4. Bezoldiging

De bezoldiging voldoet aan de normstelling van de WNT-2.

## 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 in de periode **10 juli – 4 september 2026**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in de **week van 7 september 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **De Wever**.

### 2 Selectiegesprekken door De Wever

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij De Wever in **de weken van 7 en 14 september 2026**. Vervolgens vindt er een verdiepingsgesprek en adviesgesprekken met de gremia plaats met de twee eindkandidaten in **de week van 21 september 2026**.

Als laatste vindt in de **week van 28 september 2026** het arbeidsvoorwaardengesprek plaats en wint Leeuwendaal referenties in.

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. Meer informatie vindt u ook op de website van [De Wever](#). We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Manon Min, senior adviseur executive search in samenwerking met Soesja Bijtelaar, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).