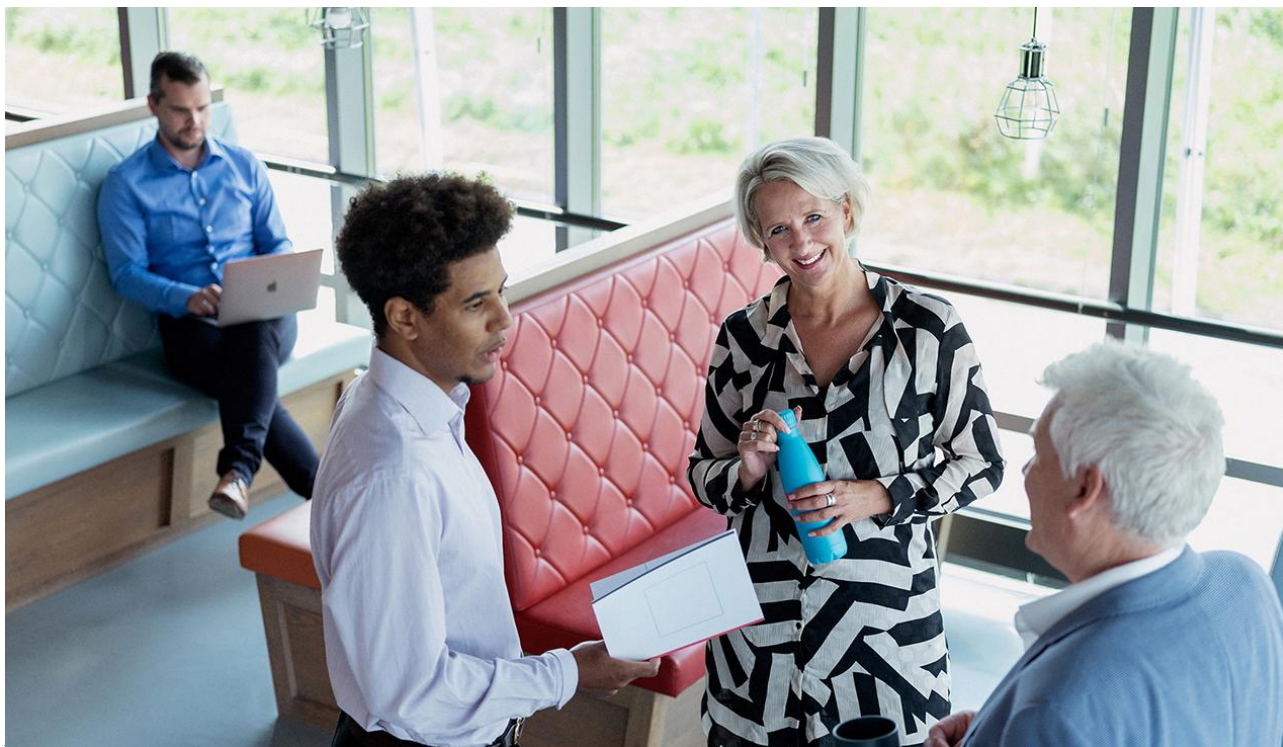




Wervingsprofiel

Collegiaal bestuurder

2 oktober 2026

Opdrachtgever	Santé Partners
Adviseur	Douwe Wijbenga
Aanvraagnummer	A08164

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Santé Partners	3
2.2	Missie, visie, kernwaarden	4
2.3	Professionele raad	4
2.4	Organisatiecontext	4
3.	De functie van collegiaal bestuurder	5
3.1	De opgave	5
3.2	Profiel	5
3.3	Functie-eisen	6
3.4	Kerncompetenties	6
4.	Wat biedt Santé Partners?	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 collegiaal bestuurder bij Santé Partners. Met dit wervingsprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de organisatie en 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.

Meer achtergrondinformatie vindt u op www.santepartners.nl.

2. De organisatie

2.1 Santé Partners

Santé Partners is een VVT-organisatie die actief is in zes bestuurlijke regio's in Midden-Nederland: Arnhem en omstreken, Bommelerwaard, Gelderse Vallei, Rivierenland, Zuidoost-Utrecht en Utrecht Lekstroom. Met ruim 3.300 medewerkers, 407 vrijwilligers en een totale omzet van circa 135 miljoen euro (2025) biedt Santé Partners zorg en ondersteuning aan meer dan 20.000 unieke cliënten per jaar.

De organisatie werkt vanuit drie totaalconcepten: 'Thuis Verplegen en Behandelen' (ondersteuning bij herstel, ziekte en de laatste levensfase), 'Langer Thuis' (ondersteuning om zo lang mogelijk zelfstandig thuis te wonen) en 'Bij Ons Thuis' (een vertrouwd thuis met intensieve zorg). De drie totaalconcepten vormen samen het strategisch hart van de organisatie voor de periode 2026-2030. De focus op deze drie totaalconcepten is in de afgelopen jaren vormgegeven en ten gevolge daarvan heeft Santé Partners onderdelen van haar ondersteuning en zorg overdragen.

Het zorgmodel is gebouwd op het Santé Kompas: een werkwijze in vier stappen die cliënten stimuleert om eerst zelf de regie te nemen, dan (digitale) hulpmiddelen in te zetten, vervolgens het eigen netwerk te activeren en pas in de laatste stap professionele ondersteuning in te schakelen. Dit principe van zelfredzaamheid en samenredzaamheid vormt de basis voor hoe Santé Partners haar zorg organiseert en innoveert.

De organisatie werkt aan een ambitieuze transformatieagenda. Het eigenstandige IZA-transformatieplan is toegekend en vormt de basis voor verdere innovatie in passende zorg. Tegelijkertijd wordt ingezet op een financieel duurzaam gezonde organisatie, digitalisering, AI-readiness, geclusterde wijkverpleging en uitbreiding van ziekenhuisverplaatste zorg. De strategie '[Samen sterk in de buurt 2026-2030](#)' geeft richting aan hoe Santé Partners de komende jaren haar zorg organiseert: op één centrale plek waar dat kan, samen met andere organisaties en toekomstbestendig. Santé Partners zit in de zes bestuurlijke regio's aan tafel, onder andere rondom de ontwikkeling van RESV's en regionale transformatietrajecten.

Financieel laat Santé Partners een positieve lijn zien, zodat er nu sprake is van een gezonde financiële situatie. Na een verlies van 2,4 miljoen euro in 2022 is het resultaat stapsgewijs over de jaren verbeterd naar 666.000 euro positief in 2025. Ook de tussentijdse resultaten van 2026 zijn goed. De organisatie werkt continu aan de doorontwikkeling van haar planning- en controlcyclus, informatiebeveiliging (NEN 7510-certificering behaald) en strategisch huisvestingsbeleid.



2.2 Missie, visie, kernwaarden

Santé Partners doet er alles aan om mensen zo te ondersteunen dat zij in hun eigen omgeving een zo goed mogelijk leven kunnen leiden. Een leven zoals zij dat voor ogen hebben, binnen de mogelijkheden die er zijn en gedurende alle fasen in het leven. Als hulpverlener vraagt de organisatie naar wat de cliënt nodig heeft. Er wordt altijd breed gekeken: verder dan de lichamelijke en geestelijke problematiek. En men gaat uit van het hele leven: de omgeving, sociale contacten, levensstijl, wensen en voorkeuren.

Iedereen is uniek in zijn of haar situatie. Dus de oplossing ook. Santé Partners gelooft dat mensen het meest gelukkig zijn als ze zich zelfstandig kunnen redden. Niemand is graag afhankelijk van anderen. Vanuit deskundigheid en ervaring denken ze mee en bieden ondersteuning. Ze bieden oplossingen die antwoord geven op vragen als: 'Wat is je doel?', 'Wat heb je nodig om dit te bereiken?' en 'Wat heb je nodig om het straks zelf te kunnen?' Mensen hebben de regie door te weten en aan te geven wat belangrijk voor hen is. De kernwaarden van Santé Partners zijn: 'We doen het samen', 'Onze professionals hebben zeggenschap', 'We zijn deskundig' en 'We geven en nemen verantwoordelijkheid'. Professionele zeggenschap is daarbij een speerpunt: professionals hebben zeggenschap op de inhoud van hun vak en bepalen samen met het lijnmanagement hoe zorg en ondersteuning worden vormgegeven.

2.3 Professionele raad

Professionele zeggenschap is binnen Santé Partners van cruciale waarde. In 2023 is dit vertaald naar de totstandkoming van de professionele raad die zeggenschap heeft over de kwaliteit, veiligheid, inhoud en toekomst van de zorg bij Santé Partners. De zorgprofessionals die het werk dagelijks uitvoeren hebben de meeste expertise op dat wat er moet gebeuren en dat wat er kan veranderen. Professionele zeggenschap is een beweging die in 2023 in gang is gezet met als doel een verbeterde samenwerking tussen de werkvloer en het management. De medewerkers krijgen hierdoor meer regie in hun taak als zorgprofessional. Beslissingen die genomen worden, worden veel meer gedragen binnen de organisatie. De zorg moet anders in de toekomst en zo komt de praktijk dicht bij de strategie te staan.

Hierdoor komt de professionele zorg en het beleid van de organisatie echt samen. Het doel is om in de toekomst meer richtinggevend te zijn en daarmee betere beslissingen te kunnen nemen. En zo uiteindelijk de zorg voor de cliënten beschikbaar te houden.

2.4 Organisatiecontext

Santé Partners is een stichting met een tweehoofdig collegiaal bestuur en een raad van toezicht. Onder de stichting vallen twee dochterstichtingen: Santé Zorg en Santé Sociaal Domein. Dit is primair een fiscaal en contractueel construct; bestuurders zijn ook bestuurder van de twee dochterentiteiten. De raad van bestuur bestaat op dit moment uit Rogier van Dijk en een tijdelijk bestuurder Oscar Dekker. Onder de raad van bestuur zijn de zeggenschapsorganen Directieteam (DT) en Professionele Raad (PR) gepositioneerd. Het MT bestaat uit de volgende personen: directeur Rivierenland, directeur Bommelerwaard, directeur Utrecht, directeur Gelderland, bestuurssecretaris, directeur Management & Organisatie, directeur Financiën & Control en directeur ICT en Vastgoed/Facilitair. De Professionele Raad bestaat uit de vakgroep voorzitters Wijkverpleging, Wonen & Behandeling en Sociaal Domein.

De Ondernemingsraad en Cliëntenraad van Santé Partners vervullen een belangrijke rol in de medezeggenschap en dragen actief bij aan de ontwikkeling van beleid en strategische keuzes binnen de organisatie. Beide gremia brengen vanuit hun eigen perspectief waardevolle inzichten in en leveren daarmee een essentiële bijdrage aan kwalitatieve, toekomstbestendige en cliëntgerichte dienstverlening.

3. De functie van collegiaal bestuurder

3.1 De opgave

Santé Partners heeft een stevige basis opgebouwd en een heldere koers uitgezet. Voor de komende jaren liggen er veelzijdige opgaven die om bestuurlijk leiderschap vragen dat hierbij past.

Zo staat de zorg voor een flinke uitdaging: de groeiende zorgvraag en de beschikbare arbeidscapaciteit raken steeds verder uit balans. De vergrijzing zet door, de zorgbehoefte neemt toe en het wordt steeds moeilijker om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden en te behouden. Santé Partners ziet het als haar verantwoordelijkheid om zorg en ondersteuning in haar werkgebied toegankelijk en beschikbaar te houden, ook op de langere termijn. Dit is dan ook een van de centrale opgaven waarvoor de nieuwe collegiaal bestuurder zich gesteld ziet. In 2025 ontving Santé Partners een honorering op haar IZA Transformatieplan-aanvraag en zet daarmee in op een transformatie met substantiële positieve impact op passende zorg en de toegankelijkheid daarvan. Concreet betekent dit dat cliënten en bewoners, waar mogelijk, meer regie nemen over hun dagelijks leven en ondersteuning, met inzet van hulpmiddelen en hun netwerk, zodat professionele zorg gericht beschikbaar blijft wanneer die nodig is.

Daarnaast werkt Santé Partners inmiddels drie jaar met Professionele Zeggenschap en heeft daarmee een werkwijze opgebouwd die inmiddels stevig is geworteld in de organisatie. Directieteam en Professionele Raad werken samen op basis van gelijkwaardigheid, met als overtuiging dat de mensen die het werk dagelijks uitvoeren belangrijke expertise hebben over wat er moet gebeuren en wat er kan verbeteren. Besluiten worden daardoor niet van bovenaf opgelegd, maar samen gedragen. Dit vertaalt zich in aantoonbaar betere beslissingen, een hogere kwaliteit van zorg en ondersteuning, en meer betrokkenheid bij medewerkers. Professionele Zeggenschap is voor Santé Partners een belangrijk onderdeel van de organisatie en een stevige basis voor de verdere transformatie.

Verder ligt er een belangrijke opgave in:

- ▶ Het verder uitvoeren van de strategie 'Samen sterk in de buurt 2026-2030', waarbij beide bestuurders gezamenlijk de transformatieagenda dragen.
- ▶ Het versterken van de samenwerking in de regio's in verbinding met ziekenhuizen, huisartsen, welzijnsorganisaties en gemeenten.
- ▶ Het borgen van de financiële stabiliteit en de planning- en controlcyclus, in een organisatie die werkt aan een toekomstbestendige en efficiënte bedrijfsvoering.
- ▶ Het waarborgen van een open en transparante relatie met de medezeggenschapsorganen.

3.2 Profiel

De raad van toezicht zoekt een bestuurder die goed aansluit bij de koers en cultuur van Santé Partners, die in staat is snel een volwaardige collegiale relatie op te bouwen met huidige bestuurder Rogier van Dijk, die de strategische agenda zelfstandig, in goede samenwerking met collega-bestuurder, kan dragen en verder brengen en die Santé Partners vanuit de ingezette koers vertegenwoordigt bij stakeholders in de externe omgeving.

U hanteert een verbindende leiderschapsstijl, zowel intern als extern. U geeft richting vanuit de 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.

U stuurt op harmonie zonder scherpte te vermijden: door middel van feedback, reflectie en gerichte bijsturing worden verwachtingen expliciet en wordt de organisatie scherp en in beweging gehouden. Tegenspraak wordt actief georganiseerd, zowel binnen de directie, de professionele raad, de medezeggenschap en de raad van toezicht. Daarbij wordt een open dialoog in de gehele organisatie gestimuleerd.

U beschikt over natuurlijk gezag, gebaseerd op inhoudelijke deskundigheid, bestuurlijke ervaring en persoonlijk leiderschap. U bent zichtbaar, benaderbaar en consistent in uw handelen. U neemt waar nodig positie in, ook in complexe of spanningsvolle situaties, en toont daadkracht in besluitvorming en de implementatie van beleid en strategie, zonder het bredere organisatiebelang uit het oog te verliezen.

U heeft een volwaardige en brede portefeuille: lijnsturing over een aantal regio's, verantwoordelijkheid voor enkele stafdiensten, een aantal strategische thema's met een duidelijke transformatiefocus, en de ondernemingsraad als medezeggenschapsorgaan. In de collegiale raad van bestuur wordt de voorzittersrol gezamenlijk gedragen waarbij de afspraken over de rolverdeling in samenspraak met de raad van toezicht worden gemaakt.

3.3 Functie-eisen

- ▶ Ruime bestuurlijke ervaring met een organisatiekundig profiel. Bestuurlijke ervaring in een vergelijkbare zorgorganisatie is een pre.
- ▶ Kennis en ervaring op het gebied van financieel beheer, bedrijfsvoering, procesmanagement en sociaal beleid en kan verbindingen tussen deze sturingsgebieden leggen.
- ▶ Sterke strategische denkkraft en organisatiesensitiviteit; brengt richting, langetermijnperspectief en reflectie in complexe vraagstukken en weet waar nodig te temporiseren en te prioriteren.
- ▶ Uitstekende strategische kwaliteiten, sterk in analytisch en conceptueel denken, in staat om visie en strategie te ontwikkelen en te vertalen naar alle niveaus van de organisatie.
- ▶ Een breed scala aan sociale vaardigheden in complexe in- en externe onderhandeling- of afstemmingssituaties: creëren van draagvlak, beïnvloedingsstrategieën en adviesvaardigheden, coachende en stimulerende vaardigheden, leidinggevende en aansturende vaardigheden.
- ▶ Ervaring met het in goede banen leiden van complexe transitie (waaronder organisatieveranderingen in een dynamische omgeving) en transformaties.
- ▶ Proactieve, resultaatgerichte instelling met oog voor risico's en haalbaarheid.
- ▶ Erkent de kracht en waarde van medezeggenschap en cliëntenparticipatie.

3.4 Kerncompetenties

- ▶ Toegankelijke persoonlijkheid, zichtbaar aanwezig, brengt rust, duidelijkheid en eenduidigheid.
- ▶ Besluitvaardig en resultaatgericht, koersvast, neemt ook onder druk integere besluiten.
- ▶ Analytisch en conceptueel sterk, kan strategisch, tactisch en operationeel niveau overzien en combineren. Behoud het overzicht.
- ▶ Beschikt over een sterk ontwikkeld strategisch vermogen en brengt visie, reflectie en bestuurlijke wijsheid in complexe vraagstukken. Weet ontwikkelingen in een breder perspectief te plaatsen, stelt kritische vragen en helpt de organisatie koersvast te blijven. Brengt balans tussen tempo en bezinning en draagt bij aan weloverwogen besluitvorming.
- ▶ Neemt verantwoordelijkheid en initiatief in het transformatieproces, houdt daarbij oog voor het collectief en stuurt op samenhang en draagvlak.
- ▶ Verbinder en teamplayer in de raad van bestuur, gelooft in de kracht van samenwerken en benut elkaars kennis en kwaliteiten optimaal.
- ▶ Coachend leider, gaat uit van de kracht van mensen, hun professionaliteit en gedrevenheid en ziet daarbij autonomie als basis voor empowerment en beweging van mensen.
- ▶ Sterke communicatieve vaardigheden, in staat om duurzame en effectieve relaties op te bouwen en te onderhouden in een dynamische omgeving.

4. Wat biedt Santé Partners?

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en gebaseerd op de Beloningscode Bestuurders in de Zorg en de vigerende Wetgeving inzake Normering Topinkomens (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 **1 t/m 20 oktober 2026**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **22 oktober** gepresenteerd aan de Raad van Toezicht van Santé Partners. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Santé Partners**.

2 Selectiegesprekken door Santé Partners

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie van de raad van toezicht en de zittende bestuurder als adviseur op **26 oktober (17.00-21.00 uur)**. Benoembare kandidaten hebben een vervolgesprek met de gehele RvT en de bestuurder op **NTB**. De benoembare kandidaat en de huidige bestuurder krijgen een 'deepdive', waaronder een Clifton Strengths test, om elkaar beter te leren kennen. Vervolgens vinden adviesgesprekken plaats met een afvaardiging van het Directieteam, PR, OR en CR op **NTB**.

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

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 december 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 Santé Partners. We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Douwe Wijbenga, directeur zorg en senior-adviseur executive search in samenwerking met Estelle Kraag, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).