



Wervingsprofiel

Inkomend voorzitter raad van toezicht

30 oktober 2026

Opdrachtgever	De Binnenvest
Adviseur(s)	Douwe Wijnbenga
Aanvraagnummer	A08340

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	De Binnenvest	3
2.2	Strategie	4
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van Inkomend voorzitter raad van toezicht	5
3.1	De opgave	5
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	5
3.3	Profiel	6
4.	Wat biedt De Binnenvest?	7
5.	De selectieprocedure	8

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 De Binnenvest. 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: www.debinnenvest.nl

2. De organisatie

2.1 De Binnenvest

De Binnenvest biedt in de zorgregio Zuid-Holland Noord en Delft ondersteuning en begeleiding aan mensen die veel problemen tegelijk hebben en daardoor de grip op hun leven zijn kwijtgeraakt en hierdoor mogelijk dak- of thuisloos zijn geworden. Het gaat bijvoorbeeld om mensen met grote geldzorgen, psychosociale problemen of verslavingsproblematiek. De organisatie bestaat uit ongeveer 270 professionals, 70 vrijwilligers en 15 ervaringsdeskundigen die op jaarbasis ruim 1600 cliënten begeleiden.

De Binnenvest gaat uit van de kracht en talenten van haar cliënten. Er wordt gekeken naar de mogelijkheden die cliënten hebben, waar mogelijk in samenwerking met het eigen netwerk van een cliënt. De werkwijze van De Binnenvest draait om de methodiek Krachtwerk. Krachtwerk gaat om het werken vanuit de eigen kracht en kwaliteiten van cliënten. De wensen en kwaliteit van leven van de cliënt zijn hierin leidend. De cliënt heeft hierdoor zelf de regie, ondersteund door een begeleider vanuit De Binnenvest die zorgt voor steun en stimulering in het proces.

De Binnenvest werkt samen met tal van instellingen, zoals gemeenten, schuldhulpverleningsbureaus, Sociaal Wijkteam, GGZ, verslavingszorg en woningbouwcorporaties.

De Binnenvest heeft haar hoofdvestiging in Leiden. In Leiden bevindt zich onder andere ook de regionale maatschappelijke opvang, de Nieuwe Energie. Daarnaast heeft De Binnenvest een aantal intramurale locaties, waaronder een locatie voor jongeren (18-27 jaar). Naast de regionale en decentrale (jongeren)opvang biedt De Binnenvest ook beschermd wonen (thuis), wonen met begeleiding of ondersteuning in de wijk, verstrekking van briefadressen met begeleiding, bemoeizorg en outreachend werk. Ook is De Binnenvest actief binnen het samenwerkingsverband Tom in de buurt. De Binnenvest bezit een registratie als GGZ-zorgaanbieder. De meeste van de bijna 1600 unieke cliënten die De Binnenvest jaarlijks begeleidt, worden ambulant begeleid.

De stichting wordt gefinancierd door het Zorgkantoor voor Wlz-zorg, door de Dienst Justitiële Inrichtingen voor Forensische Zorg, de Gemeente Leiden, de gezamenlijke gemeenten in de Duin- en Bollenstreek, de gezamenlijke gemeenten in de Leidse regio (Holland Rijnland), de gezamenlijke gemeenten in de Rijnstreek, de gemeente Delft en de gemeenten Haaglanden voor Wmo-zorg en ondersteuning. De financiering gebeurt enerzijds op basis van gegunde contracten na aanbestedingen met verschillende looptijden en anderzijds op basis van subsidies van gemeenten in subregionaal verband.

Visie, missie en kernwaarden

Visie en missie: *De Binnenvest laat niemand aan de kant staan. Iedereen heeft recht op een passende plek om te wonen om van daaruit het leven verder, naar vermogen, in te richten met werk en vrijetijdsbesteding. De Binnenvest gelooft in perspectief voor iedereen.*

De kernwaarden van De Binnenvest zijn breed gedragen en verankerd in alles wat zij doen. Zij zijn richtinggevend voor het handelen. De Binnenvest is daadkrachtig, innovatief, toegankelijk en werkt aan duurzame oplossingen. Dit mogen de cliënten en samenwerkingspartners van De Binnenvest verwachten.

2.2 Strategie

Zowel de samenleving als de doelgroep van De Binnenvest is aan verandering onderhevig. Daarbij komen zorgbudgetten onder druk te staan, waarbij met name bij gemeenten bezuinigingen aan de orde zijn als gevolg van rijksbeleid. De Binnenvest zal in het licht van deze ontwikkelingen zorg en ondersteuning blijven bieden aan inwoners die dit nodig hebben. Dit doet De Binnenvest als partner in de maatschappelijke zorg en in de eerste plaats met en voor de cliënten van De Binnenvest.

Belangrijke ambities vanuit de Visienota 2025-2029 Iedereen Onderdak zijn:

- ▶ Het verstevigen en bestendigen van de kwaliteit van het werk
- ▶ Werken in partnership met gemeenten en stakeholders
- ▶ Schaalvergroting
- ▶ Met plezier en professioneel werken
- ▶ Een beheerste bedrijfsvoering hebben

2.3 Organisatiecontext

De Binnenvest hanteert de Governancecode Zorg als richtinggevend kader en norm voor goed bestuur en toezicht. De Binnenvest heeft een directeur-bestuurder en een vijfhoofdige raad van toezicht (RvT). Zij zijn ieder vanuit hun eigen rol verantwoordelijk voor de governance, de vervulling van de maatschappelijke doelstelling en het functioneren van de organisatie. Afspraken over de samenwerking zijn onder andere vastgelegd in de statuten, het reglement raad van bestuur, de toezichtvisie raad van toezicht en het reglement raad van toezicht.

De Binnenvest kent een eenhoofdig bestuur. De raad van bestuur is de directeur-bestuurder en deze legt verantwoording af aan de RvT, die bestaat uit een voorzitter en vier leden. De RvT heeft uit zijn midden een Remuneratiecommissie, een Auditcommissie Financiën en een commissie Kwaliteit & Veiligheid ingesteld. Er is een duidelijke scheiding tussen bestuur en toezicht. De raad van bestuur is juridisch en organisatorisch verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van De Binnenvest. De RvT houdt toezicht op de besturing en op de raad van bestuur (RvB) en draagt zorg voor kritisch en constructief tegenwicht.

De directeur-bestuurder is voorzitter van het managementteam (MT) van de organisatie. De begeleiding van de cliënten wordt uitgevoerd door teams van gespecialiseerde maatschappelijk werkers, persoonlijk begeleiders, ervaringsdeskundigen en vrijwilligers. Bij de ambulante begeleiding werken de teams als gebiedsteam voor regio's en wijken. Op de locaties waar 24/7 zorg en toezicht noodzakelijk is, zijn bovendien, afhankelijk van de locatie, sociaal werkers, huishoudelijk ondersteuners, beheerders, nachtwachten, gastvrouwen/-heren, verpleegkundigen, helpenden en soms beveiligers aan het werk. Daarnaast is er een afdeling Zorgstrategie en een Servicebureau met ondersteunende afdelingen.

De medezeggenschap door cliënten wordt vormgegeven door de CCR. De CCR heeft een onafhankelijk voorzitter en ondersteuner. De medezeggenschap door medewerkers wordt vormgegeven door de OR. Afspraken over de samenwerking zijn onder andere vastgelegd in de Medezeggenschapsregeling Cliënten en het OR-reglement.

3. De functie van Inkomend voorzitter raad van toezicht

3.1 De opgave

Kwalitatief goede zorg, de benodigde ondersteuning bieden en financieel gezond blijven, vraagt de komende jaren veel van De Binnenvest.

Binnen De Binnenvest worden verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie belegd. De directeur-bestuurder en het MT zijn verantwoordelijk voor zowel de interne aansturing als tegelijkertijd het externe speelveld en de daarbij behorende stakeholders.

In verband met het rooster van aftreden ontstaat per 1 november 2026 een vacature in de RvT. Het betreft een vacature voor een RvT-lid dat tevens de voorzittersrol kan overnemen in 2027. Daarnaast zal het lid deel uitmaken van de remuneratiecommissie.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

De RvT is erop gericht om proactief, vanuit zijn diverse taken en verantwoordelijkheden, waarde voor De Binnenvest als geheel en in het bijzonder voor de RvB toe te voegen. De RvT houdt toezicht op de besturing en op de RvB en draagt zorg voor kritisch en constructief tegenwicht.

De RvT kent de volgende aandachtsgebieden:

- ▶ **Governance:** visie op toezicht, compliance en governance; bestuurlijke ervaring.
- ▶ **Zorg:** kennis van actuele ontwikkelingen en innovatie in de zorg.
- ▶ **Financiële expertise:** kennis van en ervaring met financieel-economische vraagstukken en managementtechnieken gericht op financiële continuïteit en beheersing/control (risicomanagement).
- ▶ **Openbaar Bestuur:** kennis van politieke besluitvormingsprocessen binnen de (lokale) overheid.
- ▶ **Organisatiekunde:** zicht op consequenties van besluitvorming voor organisatie en medewerkers.

De wijze waarop de RvT haar toezicht invult staat beschreven in de toezichtvisie die in 2022 is herijkt. Enkele kenmerken van de toezichtvisie staan hieronder bij de resultaatverantwoordelijkheden.

Resultaatverantwoordelijkheden:

- ▶ De RvT ziet toe op de goede kwaliteit en veiligheid van de zorgdienstverlening door de organisatie en is werkgever van de RvB.
- ▶ De RvT toetst of de organisatie haar maatschappelijke functie goed vervult en adequaat de verschillende belangen dient in goede dialoog met de relevante stakeholders. De RvT ziet erop toe dat naast algemene waarden als integriteit, transparantie, professionaliteit, doelgerichtheid en doelmatigheid ook de waarden van de organisatie, namelijk daadkrachtig, innovatief, duurzaam en toegankelijk, zichtbaar zijn in cultuur en gedrag.
- ▶ Alle leden van de RvT dragen medeverantwoordelijkheid voor het goed functioneren van de RvT. Er is sprake van een collegiaal team, waarin ook afwijkende geluiden en opvattingen van waarde zijn. Besluitvorming vindt bij voorkeur plaats op basis van consensus en zo nodig op basis van meerderheid van stemmen, conform de statutaire bepalingen.
- ▶ De leden van de RvT voorkomen elke schijn van vermenging van belangen bij henzelf en zij zien toe op het voorkomen van belangenverstrengeling in de organisatie. Leden van de RvT vervullen een ambassadeursrol voor De Binnenvest binnen relevante netwerken.
- ▶ Het uitgangspunt in de relatie tussen de RvT en de raad van bestuur is vertrouwen, transparantie en afspraak is afspraak. De stijl van toezicht, advies en de invulling van de werkgeversrol passen daarbij.
- ▶ De RvT past zijn stijl van functioneren aan, indien de omstandigheden waarin De Binnenvest zich bevindt dat vragen. Het belang van De Binnenvest staat altijd voorop.

- ▶ De RvT gaat de kritische dialoog met de RvB aan en blijft daarbij buiten de besturende rol. De RvT ziet zichzelf als sparringpartner voor de bestuurder. Bevragen, klankborden en discussiëren zijn instrumenten in deze dialoog. Daarnaast ondersteunt, bemoedigt en waardeert de RvT de RvB eveneens. Bestuurder en organisatie hebben recht op positieve feedback en op oprechte interesse vanuit de RvT.

Voor de voorzittersrol geldt dat de voorzitter de vergaderingen voorziet en besluitvormingsprocessen begeleidt, binnen de RvT verbindend en gezaghebbend optreedt en ruimte geeft aan verschillende perspectieven. De voorzitter stimuleert de samenwerking binnen de RvT, heeft oog voor teamdynamiek en fungeert als sparringpartner en werkgever van de RvB. Het voorzitterschap vraagt extra tijdsbesteding.

De RvT vergadert in zijn geheel met de RvB minimaal 5 keer per jaar. Daarnaast is er jaarlijks overleg van de RvT, dan wel een vertegenwoordiging van de RvT, met de CCR en met de OR. De RvT komt ook samen zonder de RvB: tenminste jaarlijks in het kader van de zelfevaluatie, ter voorbereiding op het remuneratiegesprek met de RvB en kort voor elke vergadering ten behoeve van het bespreken van actualiteiten en het voorbereiden van de vergadering.

3.3 Profiel

Wij zoeken een lid van de RvT dat in 2027 de voorzittersrol kan overnemen en dat deel gaat uitmaken van de remuneratiecommissie.

Uitgangspunt voor het profiel van de leden van de RvT is dat de leden gezamenlijk een multidisciplinair team vormen, complementair aan elkaar zijn en dat er sprake kan zijn van een goede onderlinge vertrouwensrelatie. Voor de integrale besluitvorming zijn leden nodig die beschikken over een helicopterview en daarnaast een specifiek aandachtsgebied of invalshoek hebben. Ook vraagt intern toezicht om een scherp moreel kompas. De leden hebben een nauwe betrokkenheid bij het doen en laten van een organisatie. Een lid brengt specifieke ervaring en deskundigheid in en kan bogen op een uitstekende reputatie. Het lid realiseert zich de eis van onafhankelijkheid en weet wat de eigen verantwoordelijkheid betekent bij de meest essentiële vraagstukken.

Een lid van de RvT van De Binnenvest wordt geacht de hoofdlijnen van het totale beleid van de organisatie te kunnen beoordelen.

Verder voldoet de kandidaat aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Beschikt over aantoonbare bestuurlijke en/of toezichthoudende ervaring in een complexe maatschappelijke organisatie.
- ▶ Heeft bij voorkeur ervaring met strategische vastgoed -en huisvestingsvraagstukken.
- ▶ Heeft ervaring met het voorzitten van vergaderingen en het begeleiden van besluitvormingsprocessen.
- ▶ Is in staat om binnen de RvT verbindend en gezaghebbend op te treden en tegelijkertijd ruimte te geven aan verschillende perspectieven.
- ▶ Beschikt over bestuurlijke sensitiviteit en een goed gevoel voor governance en rolvastheid.
- ▶ Kan fungeren als sparringpartner en werkgever van de RvB van De Binnenvest.
- ▶ Is in staat om de samenwerking binnen de RvT te stimuleren en heeft oog voor teamdynamiek.
- ▶ Is beschikbaar en voldoende flexibel inzetbaar voor de extra tijdsbesteding die het voorzitterschap vraagt.
- ▶ Woonachtig in het werkgebied van De Binnenvest is een pre.
- ▶ Heeft een sterke lokale, c.q. regionale binding en functioneel netwerk.
- ▶ Is in het recente verleden geen werknemer van De Binnenvest geweest.
- ▶ Is niet werkzaam bij of lid van een organisatie die een (zakelijke) relatie heeft met De Binnenvest en vervult geen functie binnen een gemeente, provincie of ministerie die relevant is voor het werk van De Binnenvest.

Algemeen profiel

- ▶ Affiniteit met de doelstelling en maatschappelijke functie van De Binnenvest.
- ▶ Aantoonbare affiniteit met de doelgroep van De Binnenvest.
- ▶ Algemene bestuurlijke kwaliteiten en ervaring.
- ▶ Het vermogen om op strategisch niveau te acteren en op hoofdlijn een oordeel te vormen over het beleid van De Binnenvest, het functioneren van de RvB te toetsen en dit in teamverband uit te kunnen oefenen (met bewaking van het juiste evenwicht tussen betrokkenheid en bestuurlijke afstand).
- ▶ Het vermogen en de attitude om binnen de RvT en met de RvB de dialoog aan te gaan waarbij bevragen, klankborden en discussiëren instrumenten zijn.
- ▶ Het vermogen om de verschillende belangen en de mogelijke spanning die dat oproept leidend te laten zijn in het handelen: het belang van cliënten, medewerkers, opdrachtgevers en stakeholders.
- ▶ Inzicht in eisen voor kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit van een zorg- en welzijnsorganisatie.
- ▶ Beschikt over een actief en relevant (bestuurlijk) netwerk.
- ▶ Voldoende beschikbaarheid voor de werkzaamheden die gevraagd worden.

Competenties

- ▶ Integer en onafhankelijk.
- ▶ Hoog verantwoordelijkheidsgevoel en proactieve opstelling.
- ▶ Uitstekend inlevingsvermogen en benaderbaar.
- ▶ Besluitvaardig, doelgericht en doelmatig.
- ▶ Sterke communicatieve vaardigheden.
- ▶ Professioneel.
- ▶ Maatschappelijk betrokken.
- ▶ Vernieuwend.
- ▶ Academisch/HBO werk- en denkniveau.
- ▶ Open, kritische en reflectieve houding.

Daarnaast streeft de RvT naar een evenwichtige samenstelling met oog voor maatschappelijke betrokkenheid en diversiteit, waaronder genderdiversiteit, leeftijd, culturele en sociale achtergronden, evenals variatie in professionele kennis, competenties en denkstijlen.

4. Wat biedt De Binnenvest?

Als lid van de RvT draagt u bij aan een organisatie die gelooft in perspectief voor iedereen en niemand aan de kant laat staan. U maakt deel uit van een collegiaal team, waarin ook afwijkende geluiden en opvattingen van waarde zijn, en u werkt samen met een Bestuur dat de RvT ziet als sparringpartner.

De Binnenvest biedt u:

- ▶ Een aanstelling voor een periode van vier jaar. Leden zijn maximaal eenmaal herbenoembaar voor een periode van vier jaar.
- ▶ Een vergoeding die is gebaseerd op de WNT en de regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en jeugdhulp.
- ▶ Lidmaatschap van de remuneratiecommissie en de mogelijkheid om in 2027 de voorzittersrol over te nemen.
- ▶ Een ambassadeursrol voor De Binnenvest binnen relevante netwerken.

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 **9 t/m 22 november 2026**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **De Binnenvest**.

2 Selectiegesprekken door De Binnenvest

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie van De Binnenvest op **NTB**.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 januari 2027**.

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 Binnenvest. We nodigen u van harte uit om te reageren. Acquisitie naar aanleiding van deze vacature wordt niet op prijs gesteld. 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](#).