Leeuwendaal

Springplank



Wervingsprofiel

Directeur-bestuurder

5 november 2026

Opdrachtgever	Springplank
Adviseur(s)	Douwe Wijbenga
Aanvraagnummer	A08333

Winthontlaan 1
3526 KV Utrecht

Postbus 1408
3500 BK Utrecht

088 00 868 00
Leeuwendaal.nl

Leeuwendaal

Inhoud

1.	**Inleiding**		**3**
2.	**De organisatie**		**3**
	2.1	Springplank	3
	2.2	Strategie	3
	2.3	Organisatiecontext	4
3.	**De functie van directeur-bestuurder**		**4**
	3.1	De opgave	4
	3.2	Taken en verantwoordelijkheden	5
	3.3	Profiel	5
4.	**Wat biedt Springplank?**		**6**
5.	**De selectieprocedure**		**6**

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van directeur-bestuurder bij Springplank. 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: springplank.org

2. De organisatie

2.1 Springplank

Springplank ondersteunt en biedt perspectief aan mensen die in een uitzichtloze situatie zitten. De organisatie biedt werk, onderdak en een netwerk, zodat de zelfredzaamheid van mensen groter wordt. Springplank is uitgegroeid tot een belangrijke speler voor dak- en thuisloze mensen in Eindhoven en de regio, ‘s-Hertogenbosch, Breda en Tilburg. Met circa 150 medewerkers is de Springplank actief op meerdere opvang- en woonlocaties.

In Eindhoven is Springplank040 sinds 1 januari 2021 hoofdaannemer van de Maatschappelijke Opvang. Het aanbod omvat onder meer een outreachend team, een centrale inloop en 24-uursvoorzieningen, een intake- en adviesteam, winternoodopvang en maatwerkroutes voor jongvolwassenen en kandidaten met meervoudige, complexe problematiek. Daarnaast biedt Springplank opvang aan vluchtelingen uit Oekraïne in Eindhoven en Helmond. In ‘s-Hertogenbosch (073), Breda (076) en Tilburg (013) werkt Springplank met maatwerkroutes.

Springplank heeft een eigen definitie van bestaanszekerheid, samengevat in drie leefgebieden: wonen, werken en meedoen. Mensen die gebruikmaken van de dienstverlening heten bij Springplank kandidaten. Het Springplank-DNA bestaat uit drie woorden: persoonlijk, praktisch en betrouwbaar, vertaald naar gedrag in de negen geboden. De kernwaarden verbinden, hervormen, inspireren en duidelijk geven daar richting aan. Medewerkers zijn over het algemeen erg tevreden over Springplank als werkgever, vooral door de prettige samenwerking en de maatschappelijke impact van het werk.

2.2 Strategie

In december 2024 lanceerde Springplank de visie Springplank 2030, die in 2025 intern is geïmplementeerd en op Werelddaklozendag (10 oktober 2025) breed extern is gecommuniceerd. De visie bestaat uit een nieuw visiedocument, een nieuw DNA, een strategiekaart en een organisatie in clusters die werkt met een tertaalcyclus.

De ontwikkeling van concepten en diensten rust op drie pijlers:

- **Preventie**: het voorkomen van dakloosheid, onder meer via samenwerking met woningcorporaties, werkgevers en gemeenten, met als ambitie de maatschappelijke opvang uiteindelijk overbodig te maken.
- **Innovaties**: passend werk, inclusieve huisvesting en slimmer registreren.
- **Kennis**: het toegankelijk maken en delen van de Springplank-methodiek, onder meer via de Springplank Academie.

Voor 2026 heeft Springplank vijf hoofdopgaven benoemd: werkdruk, inzetbaarheid en professionaliteit; slimmer en digitaler organiseren; financiële en sociale stabiliteit; positionering, partnerschappen en zichtbaarheid; en het concretiseren van de visie en de Springplank-route Wonen, Werken en Meedoen.

2.3 Organisatiecontext

Springplank is een stichting met dochterondernemingen. Sinds 7 mei 2026 is Jean-Pierre van Beers interim-bestuurder. In het kader van Project Veerkracht werkt de organisatie aan herstel van de financiële positie, versterking van de bedrijfsvoering en vereenvoudiging van de governance. De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor Stichting Springplank en haar dochterondernemingen en legt verantwoording af aan de raad van toezicht.

Onderdeel van Project Veerkracht is een herinrichting van bestuur, management en ondersteuning rond de opdracht wonen, werken en meedoen. Het voorgenomen ontwerp is ter advisering voorgelegd aan de ondernemingsraad, met 1 januari 2027 als beoogde ingangsdatum. U start dus in een organisatie die enkele maanden werkt volgens de nieuwe inrichting. De kern van het ontwerp:

- **Eenhoofdig bestuur**. De bestuurder stuurt de clusterleiders en supporthoofden rechtstreeks aan. Mandaten en procuratie zorgen ervoor dat niet ieder operationeel besluit bij de bestuurder terechtkomt.
- **Drie primaire clusters**. Contact (aanmelding, basisvoorzieningen, outreach en opvang Oekraïne), Begeleiding (maatwerkroutes in vier steden) en Leefgebieden (wonen, werk, participatie, vastgoed en facilitaire zaken).
- **Vier supportonderdelen**. Strategie & Ontwikkeling, Financiën, HR en Front- & Backoffice. De lijn blijft verantwoordelijk voor resultaten, medewerkers en middelen. Support adviseert, faciliteert en bewaakt kaders.
- **Toewerken naar één stichting**. De raad van toezicht nam het principebesluit om in ongeveer twee jaar toe te werken naar één stichting. Dit traject verloopt afzonderlijk, onder verantwoordelijkheid van de bestuurder.

De raad van toezicht bestaat uit ten minste drie en ten hoogste vijf leden. De raad houdt onafhankelijk en integraal toezicht op het bestuur en de algemene gang van zaken, is werkgever van het bestuur en fungeert als adviseur en klankbord. De raad onderschrijft de Governancecode Zorg 2022 en de aanbevelingen van de NVTZ en vergadert minimaal vijf keer per jaar met het bestuur en minimaal één keer per jaar met de ondernemingsraad en de externe accountant. Binnen de raad wordt gewerkt met vier commissies: de auditcommissie, de remuneratiecommissie, de commissie voor zorg, kwaliteit en veiligheid en de vastgoedcommissie.

Voor de eerste maanden na de overdracht staat onder meer de aanbesteding voor maatschappelijke ondersteuning in Eindhoven op de agenda, die in het eerste kwartaal van 2027 plaatsvindt.

3. De functie van directeur-bestuurder

3.1 De opgave

De nieuwe directeur-bestuurder bouwt voort op de basis die in Project Veerkracht wordt gelegd. De belangrijkste opgaven zijn:

- **Financieel herstel en beheersing**: het voortzetten van het financieel herstel, het borgen van een professionele planning- en controlcyclus en het houden van grip op contracten, risico's en vastgoed binnen een organisatie met beperkte marges.
- **Visie Springplank 2030 in de praktijk**: het vertalen van de visie, de route Wonen, Werken en Meedoen en het principe 'Eerst Werk' naar concrete resultaten voor kandidaten, in elke stad met zijn eigen kenmerken en afspraken.
- **Publieke opdrachtgevers en partners**: het onderhouden en uitbouwen van sterke relaties met gemeenten, woningcorporaties, werkgevers en zorgorganisaties, waaronder een zorgvuldige begeleiding van de aanbesteding in Eindhoven.

- **Organisatie en cultuur**: het verder professionaliseren van structuur en processen, met heldere rollen en verantwoordelijkheden, behoud van de open en informele cultuur die Springplank kenmerkt en aandacht voor werkdruk en doorgroeimogelijkheden van medewerkers.
- **De nieuwe organisatie borgen**: het laten landen van de herinrichting met heldere mandaten, proceseigenaarschap en overdrachtsmomenten, en het vormgeven van het traject naar één stichting, in afstemming met de raad van toezicht en de medezeggenschap.
- **Governance en samenwerking**: het bouwen van een transparante, vertrouwensvolle relatie met de raad van toezicht, de ondernemingsraad en het managementteam.

Deze opgave vraagt om een bestuurder die richting geeft en realisatiekracht heeft, die rust, structuur en duidelijkheid brengt, en die de maatschappelijke belofte aan kandidaten en medewerkers verbindt met zakelijke discipline.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor Springplank en daarmee onder andere voor:

- De maatschappelijke koers en de continuïteit van de organisatie.
- De kwaliteit van opvang, begeleiding en ondersteuning aan kandidaten.
- De financiële gezondheid en de bedrijfsvoering.
- De relatie met gemeenten, financiers, maatschappelijke partners en toezichthouders.
- De verdere ontwikkeling van de organisatie en haar medewerkers.
- Het aansturen van de clusterleiders en supporthoofden en het vaststellen van mandaten en overlegstructuur.
- Een transparante en professionele samenwerking met de raad van toezicht en de medezeggenschap.

De directeur-bestuurder opereert in een omgeving waarin maatschappelijke betrokkenheid, ondernemerschap, publieke verantwoording en financieel realisme voortdurend met elkaar in balans moeten worden gebracht.

3.3 Profiel

Springplank zoekt een bestuurder met maatschappelijke gedrevenheid en bestuurlijke stevigheid, die affiniteit heeft met mensen die dak- of thuisloos zijn of dreigen te worden, die financieel en bedrijfsmatig goed onderlegd is en die in staat is om de organisatie in een nieuwe fase te leiden.

U voldoet aan de onderstaande functie-eisen:

- Een academisch werk- en denkniveau, verkregen door meerdere jaren bestuurlijke of eindverantwoordelijke managementervaring in een complexe organisatie.
- Ervaring met het geven van richting aan een organisatie in ontwikkeling en het nemen van besluiten in situaties waarin belangen uiteenlopen. Daarbij is ervaring met verandertrajecten, reorganisaties of financieel herstel is een duidelijke meerwaarde
- Voldoende bedrijfskundige en financiële kennis om zelfstandig leiding te geven aan een organisatie met beperkte marges en grote maatschappelijke verantwoordelijkheden. U kunt financiële rapportages, begrotingen en liquiditeitsprognoses beoordelen, stuurt op risico's, doelmatigheid en resultaat, en stelt tijdig de juiste vragen.
- Inzicht in de samenhang tussen kwaliteit van dienstverlening, financiën, vastgoed, ICT, HRM en governance.
- Aantoonbare affiniteit met het publieke en maatschappelijke domein, en begrip van de positie van gemeenten als opdrachtgever, de dynamiek van aanbestedingen, subsidies en publieke contractering en de complexiteit van samenwerking tussen zorg, welzijn, wonen, werk en gemeentelijke ondersteuning.
- Ervaring in zorg, welzijn, maatschappelijke opvang, gemeenten, woningcorporaties of een aanpalend publiek domein is een pre. Directe sectorkennis weegt minder zwaar dan bestuurlijke kwaliteit, maatschappelijke affiniteit en veranderkundige ervaring.
- Ondernemend en verbindend als netwerker: u ziet kansen, legt verbindingen en ontwikkelt duurzame relaties met gemeenten, woningcorporaties, werkgevers, zorgorganisaties en maatschappelijke partners. Ondernemerschap betekent hier initiatief nemen binnen heldere financiële en bestuurlijke kaders.

- Collegiaal en samenwerkingsgericht leiderschap: u investeert in een professioneel managementteam, geeft ruimte aan de deskundigheid van medewerkers en bent duidelijk over rollen, verantwoordelijkheden en verwachtingen.
- Een toegankelijke en zichtbare stijl: u staat in contact met medewerkers en kandidaten, luistert actief en communiceert open, eerlijk en begrijpelijk.
- Begrijpt de (zuidoost) Brabantse cultuur en is goed in staat om een relevant netwerk op te bouwen en te onderhouden.

Daarnaast herkent u zich in de volgende kerncompetenties:

- Bestuurlijk stevig, analytisch en besluitvaardig.
- Financieel gedisciplineerd, met oog voor de spanning tussen maatschappelijke ambitie en financiële haalbaarheid, en de durf om daarin duidelijke keuzes te maken.
- Verbindend leider, loyaal aan genomen besluiten en gericht op samenwerking over organisatieonderdelen heen.
- Laagdrempelig in contact en tegelijk helder in professionele grenzen: u spreekt aan en bent zelf aanspreekbaar.
- Politiek-bestuurlijk sensitief.
- Zelfreflectief en integer.
- Relativeringsvermogen en veerkracht, ook onder druk rustig en voorspelbaar.

4. Wat biedt Springplank?

Een maatschappelijk betekenisvolle bestuurlijke functie in een organisatie met circa 150 medewerkers die zich met hart en ziel inzetten voor kandidaten, in een regio waar uw bijdrage direct zichtbaar is. De functie wordt aangeboden in vaste dienst, met een beoogde **start per 1 april/mei 2027,** voorafgegaan door een zorgvuldige introductie en bestuurlijke overdracht met de interim-bestuurder. U ontvangt een passend salaris conform de geldende normering voor bestuurders (WNT, klasse III).

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 **NTB**
Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **NTB** gepresenteerd aan de selectiecommissie van de raad van toezicht. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Springplank.

2 **Selectiegesprekken door Springplank**
Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie van de raad van toezicht op **NTB.** Vertegenwoordigers van het managementteam (Groot WakkerTeam) en de ondernemingsraad hebben een formeel adviserende rol. De raad van toezicht neemt het benoemingsbesluit. 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 februari 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 Springplank (springplank.org). 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 Estelle Kraag, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: vacaturesite van Leeuwendaal.