



Wervings
profiel

De Zijnen
zie elkaar.

Twee bestuurders

ML



Inhoud

De organisatie

De Zijlen
Van eenhoofdig naar tweehoofdig raad van bestuur
Strategische koers 'Onderweegs naar 2030'
De organisatiestructuur
Medezeggenschap
Vrijwilligers

Positie

Raad van bestuur
Collegiaal leiderschap in een tweehoofdig bestuur

Kandidaat profiel

Kennis en ervaring binnen de gehele raad van bestuur
Competenties voor beide bestuurders
Bezoldiging

Procedure

Planning
Contactgegevens



De organisatie

De Zijlen

De Zijlen is dé plek met expertise en ervaring voor mensen met een verstandelijke beperking in Noord-Nederland. Zie elkaar! Dat staat centraal bij De Zijlen. De Zijlen is er voor iedereen met een verstandelijke beperking, ongeacht leeftijd of complexiteit, of het nou gaat om wonen, werken/dagbesteding, kinderdagcentrum, ambulante begeleiding of gezinsondersteuning. Het merendeel van de cliënten heeft relatief zware zorg nodig en heeft een indicatie voor een zorgzwaartepakket 5 t/m 8. De zorgactiviteiten zijn georganiseerd in drie regio's en de behandel functies zijn geclusterd in het behandel- en expertisenetwerk.

De Zijlen is oprecht geïnteresseerd in -en nieuwsgierig naar - een ander, staat open voor samenwerkingen en zoekt deze actief op. Zo weten de medewerkers wat er speelt en bieden ze de beste ondersteuning aan circa 1.200 cliënten onder steeds veranderende omstandigheden. De Zijlen ziet geen beperkingen, maar mogelijkheden voor cliënten in een inclusieve samenleving, waar iedereen zoveel mogelijk kan meedoen. Daarin staat altijd de mens centraal. Verwanten (familieleden, wettelijk vertegenwoordigers) spelen een belangrijke rol in de zorg en ondersteuning van de cliënt. Zij zijn veelal contactpersoon tussen cliënt en zorginstelling. Met het oog op de transitie die in de zorg moet plaatsvinden, wordt de rol van verwanten in de komende jaren alleen maar belangrijker. Denk hierbij aan familieparticipatie en zorg aan huis.

De Zijlen biedt een inspirerende, leerzame werkomgeving met ruimte voor initiatief aan circa 1.500 medewerkers. Vanuit eenvoud en flexibiliteit worden innovatieve technologische oplossingen toegepast voor hoogwaardige zorg.



De jaaromzet van De Zijlen bedraagt circa € 105 mln.

Van eenhoofdig naar tweehoofdig bestuur

De huidige bestuurder heeft aangegeven per 1 januari 2026 zijn functie na acht jaar te willen neerleggen. De raad van toezicht heeft daarop een brede verkenning laten uitvoeren met de vraag welke vorm van besturing in de komende jaren voor De Zijlen nodig is om als organisatie effectief en slagvaardig (proactief) te blijven.

Uit de verkenning kwam het volgende naar voren:

- De Zijlen wordt gezien als een stabiele organisatie.
- De financiën zijn op orde, de organisatie is in control.
- De organisatie is bezig met de voorbereidingen op de toekomst: passende zorg/regelarm/uitbreiding netwerk cliënt/efficiënt en wendbaar organiseren/ portfolio-analyse/ technologie.
- Er is bestuurlijke aandacht nodig voor medewerker op 1, medezeggenschap en cliënt centraal, kwaliteit van zorg en het langdurig hoge verzuim.
- Versterking van samenwerking in de regio, hierin de rol van regisseur oppakken.

De (groeierende) omvang en opgaven van De Zijlen, de stevige in- en externe ontwikkelingen, de wens om als raad van bestuur zowel intern als extern meer zichtbaar te zijn en (bestaande) samenwerkingen, zowel horizontaal als verticaal, te verbreden en te verdiepen. Dit maakt dat de raad van toezicht heeft besloten over te gaan naar een tweehoofdige raad van bestuur. De adviesgremia hebben hierover positief advies uitgebracht. Ook het managementteam heeft zich achter dit besluit gesteld.

De beide nieuwe bestuurders worden tegelijkertijd geworven en zullen begin 2026 starten.

Strategische koers 'Onderweegs naar 2030'

De zorgomgeving is dynamisch en vraagt meer dan ooit om keuzes te maken die bijdragen aan de continuïteit van zorg, werken met passie en een gezonde bedrijfsvoering.

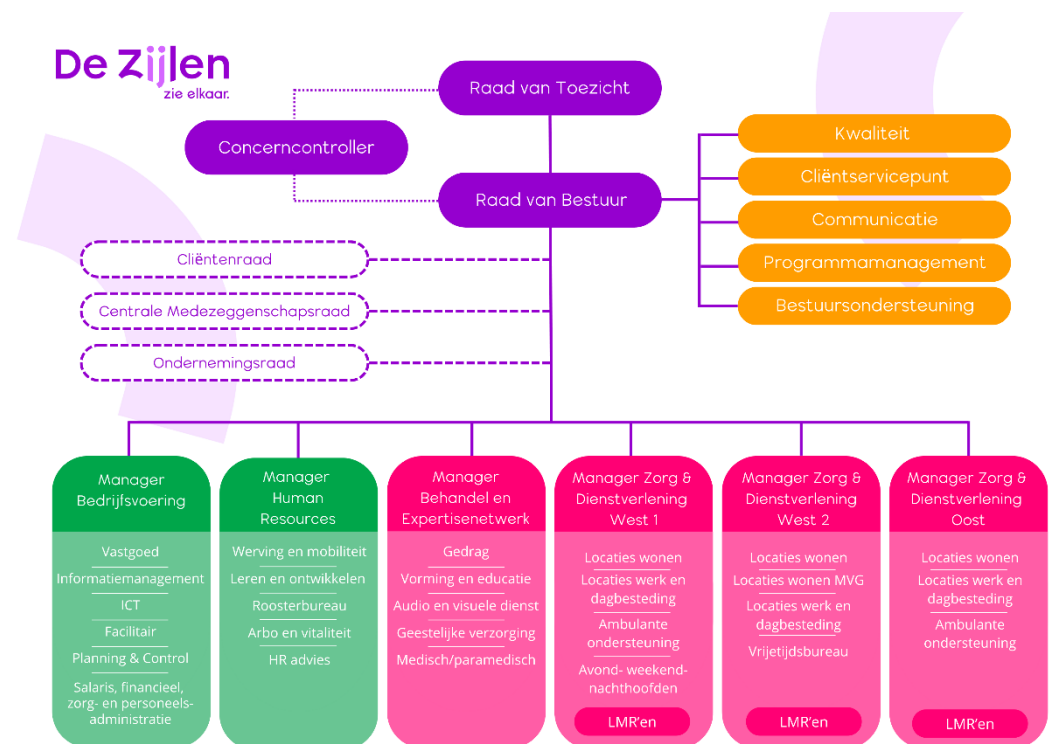
Een aantal externe factoren zijn van invloed op de strategische koers van De Zijlen:

- Arbeidsmarkt: de vergrijzing leidt tot een toenemende zorgvraag en structurele personeelstekorten. De zorg zoals wij die nu kennen is niet langer houdbaar.
- Informele zorg en zorgaanbieder: er zijn hooggespannen politieke ambities over de eigen bijdrage die het eigen netwerk van de cliënt kan leveren. Omgekeerd hebben cliënten en netwerk verwachtingen van de zorg. Het goede gesprek over de wederzijdse verwachtingen in een veranderende context is belangrijk.
- Zorgvraag en financiën: dalende en ontoereikende tarieven en sterk stijgende kosten en een vraagtoename bij de complexe zorg. Er is een beweging naar ambulantisering van de zorg.
- Regeldruk: deze neemt helaas eerder toe dan af.
- Regionale samenwerking: regionaal de krachten bundelen (zoals in het Groninger Zorgakkoord) om zo de zorgcontinuïteit te borgen en doelmatigheid te versterken.

Bovenstaande ontwikkelingen leiden voor de organisatie tot scherpe, niet vrijblijvende keuzes voor het realiseren van de strategie 2024 – 2026. Vanuit het gegeven dat de cliënt centraal staat, kiest De Zijlen voor:

- De medewerker staat bij ons op 1!
- We bouwen aan een community
- We organiseren onszelf wendbaar

De organisatiestructuur



Medezeggenschap

Binnen De Zijlen zijn diverse medezeggenschapsorganen actief; te weten centrale medezeggenschapsraad, de cliëntenraad en de ondernemingsraad. In de centrale medezeggenschapsraad zitten ouders en andere (wettelijk) vertegenwoordigers, die namens alle cliënten meedenken met de organisatie. Voor de cliënten zelf is er de cliëntenraad. De medewerkers worden vertegenwoordigd in de ondernemingsraad. Op woonlocaties is er veelal een lokale medezeggenschapsraad.

Vrijwilligers

De Zijlen werkt met een groot aantal vrijwilligers die ervoor zorgen dat cliënten nieuwe mensen ontmoeten en vrienden- en kennissenkring kunnen uitbreiden. Door hun inzet wordt de omgeving van de cliënten vergroot en een meer inclusief leven bevorderd.

Meer informatie over de organisatie is te vinden op www.dezijlen.nl



Positie

Raad van bestuur

De Zijlen zal vanaf 2026 worden bestuurd door een tweehoofdige raad van bestuur (hierna RvB), die eindverantwoordelijk is voor de organisatie en werkt op basis van de Zorgbrede Governancecode. De RvB legt verantwoording af aan de raad van toezicht (hierna RvT), die uit vijf personen bestaat. De RvB is verantwoordelijk voor de formulering en realisatie van de strategie en het beleid van de organisatie, de kwaliteit van de geleverde zorg, de bedrijfsvoering en de hieruit voortvloeiende financiële resultaten. De RvB richt zich op binden en verbinden, samenhang zoeken en bewaren, regisseren en sturen. De RvB spreekt met één mond. De RvB is daadwerkelijk in verbinding met de organisatie, heeft visie op het toekomstbestendig houden van de organisatie, volgt een voor iedereen heldere koers en creëert rust en duidelijkheid.

Collegiaal leiderschap in een tweehoofdig bestuur

De RvB werkt complementair, gelijkwaardig en collegiaal samen in een tweehoofdig bestuur, straalt als bestuur eenheid uit naar de organisatie en ondersteunt elkaar in standpunten en successen. Diversiteit in de samenstelling van de nieuwe RvB is voor ons belangrijk. Hier zal nadrukkelijk rekening mee worden gehouden bij de samenstelling van de nieuwe raad van bestuur.

Een van de bestuurders zal *intern* de rol van voorzitter vervullen. Deze rol beperkt zich tot het zorgdragen voor de voorbereiding van de bestuurlijke agenda en totstandkoming van de besluitvorming.



De RvB zorgt voor een heldere taakverdeling en beide bestuurders zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de resultaten van De Zijlen. Er wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling van de portefeuilles, met voor beiden hierin onderdelen van het primaire proces. Dit moet een weergave zijn van de gewenste collegiale verhouding en integrale benadering in en van de RvB. De definitieve verdeling van de inhoud van beide portefeuilles zal in een later stadium in overleg met de RvT plaatsvinden. Dit alles zoveel mogelijk aansluitend bij de kennis, ervaring en persoonlijke voorkeuren van de twee te werven bestuurders.



Kandidaat profiel

Kennis en ervaring binnen de gehele raad van bestuur

- Meerdere jaren integrale verantwoordelijkheid in een grote complexe organisatie.
- Ervaring met het indirect leidinggeven aan een grote groep zorgprofessionals.
- Relevant netwerk op landelijk niveau.
- Bekendheid met de specifieke kenmerken van de regio en het zorgnetwerk waarin de organisatie functioneert.
- Ervaring met transitie en samenwerkingsverbanden in de zorg.
- Visie op ontwikkelingen in de gehandicaptenzorg en jeugdzorg en wat dit betekent voor de zorg, behandeling, het wonen en werken van cliënten.
- Visie op toekomstbestendige zorg, ook bij personele krapte.
- Visie op duurzame organisatieontwikkeling en innovatie.

Competenties voor beide bestuurders

Visie en strategie

Je hebt een duidelijke visie op de toekomst van de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking in het algemeen en de hiervan afgeleide positie van De Zijlen in de noordelijke regio. Samen met de organisatie werk je aan een toekomstbestendige strategie en een hierop aansluitend meerjarenbeleidsplan, waarin continuïteit en vernieuwing van de zorg samengaan. Je anticipeert op landelijke en regionale ontwikkelingen en benut de sterke kanten van De Zijlen hierbij. Je bent creatief, nieuwsgierig en in staat buiten gebaande paden te denken, waarbij “de bedoeling” centraal staat.

*Cliëntgericht en ethisch leiderschap*

Je stelt de cliënt en zijn of haar netwerk centraal, borgt de kwaliteit van zorg en begeleiding, laat beleid ontwikkelen voor informele zorg, passende zorg en toekomstbestendige zorgportfolio. Je neemt een leidende rol in het bespreken van ethische dilemma's binnen de organisatie. Je weet de benodigde veranderingen met het nodige draagvlak op prettige wijze te implementeren en borgen.

Sterk werkgeverschap en medewerkersbetrokkenheid

Je versterkt het werkgeverschap van De Zijlen door te investeren in werkplezier en autonomie. Je werkt actief aan het versterken van duurzame inzetbaarheid, met als doel het behoud en doorontwikkeling van medewerkers in een lerende en prettige werkomgeving. Je zorgt ervoor dat De Zijlen op deze manier aantrekkelijk blijft voor zowel huidige, als toekomstige medewerkers.

Financiële continuïteit en innovatie

Je borgt de financiële gezondheid van De Zijlen voor de langere termijn en investeert in vernieuwing, onder andere via het inzetten van (arbeidsbesparende) technologie het uitwerken van het lange termijn huisvestingsplan en portfoliovraagstukken. Je bewaakt de balans tussen maatschappelijk rendement en financiële stabiliteit.

Krachtige medezeggenschap

Je versterkt de medezeggenschap door de inspraakorganen vroegtijdig te betrekken bij ontwikkelingen en besluitvorming. Je organiseert ook inspraak op verschillende plekken in de organisatie en het netwerk. Je bent een ambassadeur van cliëntenparticipatie en een verbinder in het verbeteren van de samenwerking tussen de raden.

In- en externe samenwerking

Je bent zichtbaar in de organisatie en je weet hierbij de dialoog met cliënten, verwanten, vrijwilligers en medewerkers op locatie aan te gaan. Je bent als aanjager gemotiveerd om regionale samenwerkingen en kennisnetwerken te behouden en verder te brengen. Waar nodig voer je regie op de vergroting van de externe zichtbaarheid van De Zijlen. Tevens weet je de organisatie nader te verbinden met relevante regionale en landelijke partners, gemeenten, zorginstellingen en onderwijsinstellingen.

Samenwerking met het managementteam

Je werkt verbindend en doelgericht samen met het managementteam, waarbij je stuurt op executiekracht en een goede balans tussen verantwoordelijkheid en autonomie. Je zorgt voor slagvaardige besluitvorming, eenheid richting organisatie en versterkt de samenhang tussen bestuur en management.



Kritische prestatie-indicatoren:

- Clienttevredenheid
- Verwanttevredenheid 8 of hoger
- Medewerkerstevredenheid 8 of hoger
- Verzuim op of lager dan gemiddelde in de branche
- Financiële ratio's blijven op of boven de norm

Persoonskenmerken

- Energieke, toegankelijke persoonlijkheid, empathisch en benaderbaar.
- Toont lef en daadkracht.
- Is verbindend en weet als teamspeler de omgeving te inspireren.
- Is organisatiesensitief en heeft een goed gevoel voor verhoudingen.
- In staat tot zelfreflectie en staat open voor onderlinge feedback in het bestuur.
- Kan relativeren en blijft in control in wisselende omstandigheden.

Minimaal een van de twee bestuurders heeft

- Bestuurlijke ervaring in een grote complexe (langdurige zorg)organisatie.
- Eindverantwoordelijke ervaring in de (gehandicapten)zorg, met een zorginhoudelijke visie op en ervaring met transities, waaronder anders organiseren in de zorg.
- Aantoonbare interesse in actuele inhoudelijke zorgconcepten en -ontwikkelingen.
- Ervaring met het succesvol aansturen van veranderingsprocessen.
- Eindverantwoordelijke ervaring op het terrein van financiën en de brede bedrijfsvoering.
- Ervaring en veel affiniteit met de portefeuilles strategisch HR-beleid, vastgoed en zorgtechnologie.

Een van de bestuurders kan van buiten de zorg komen, mits aantoonbare affiniteit met de cliëntdoelgroepen van De Zijlen. Ervaring met (MVG) gehandicaptenzorg is een pré.

Bezoldiging

De raad van bestuur van De Zijlen wordt bezoldigd op basis van de WNT-klasse 4. Beide bestuurders krijgen in beginsel een aanstelling voor de duur van vier jaar.



Procedure

Planning

Maes & Lunau executive search ondersteunt De Zijlen tijdens de selectieprocedure voor de twee bestuurders (bestuurder '#' en bestuurder '@').

Kandidaten kunnen hun belangstelling tonen door een CV met korte motivatie in te sturen **vòòr 4 augustus 2025**.

- De voorselectie is in handen van Maes & Lunau, waar een eerste interview zal plaatsvinden in de maanden juli en augustus
- CV-presentatie op 28 augustus
- Eerste gespreksronde (voor beide bestuurders) met de selectiecommissie op 3 september
- Vervolggesprekken met bestuurder '#' op 16 september. Dit zullen zowel de gesprekken met twee adviescommissies zijn als de tweede gespreksronde met de selectiecommissie
- Vervolggesprekken met bestuurder '@' op 2 oktober. Dit zullen zowel de gesprekken met twee adviescommissies zijn als de tweede gespreksronde met de selectiecommissie aangevuld met eindkandidaat bestuurder '#'
- Aanvullend zal er ruim aandacht zijn voor het nadrukkelijk checken van een goede match tussen beide bestuurders
- Een assessment kan onderdeel zijn van de selectieprocedure
- Nagaan referenties
- Arbeidsvoorwaardengesprek

Contactgegevens

Deze search wordt uitgevoerd door Eugenie van Leusen, consultant bij Maes & Lunau.

Voor meer informatie over deze positie kunt u contact opnemen met

Jellien Kiers, research consultant via

E: jellien.kiers@maeslunau.com

T 06 – 155 93 933



Maes & Lunau: Beyond the obvious

Wij gaan in alles altijd net even verder; 'beyond the obvious'. Want elke organisatie heeft behoefte aan inspirerend leiderschap met verbindende kwaliteiten en een heldere visie. Als executive search bureau willen én moeten wij hieraan een belangrijke bijdrage leveren; wij willen organisaties helpen verbeteren.

Het begint met te begrijpen waar de organisatie naar toe wil. Dan willen we de cultuur, de mensen en de organisatie goed leren kennen en aanvoelen. Vervolgens gaan wij aan het werk met een haarscherp profiel, op basis waarvan we kandidaten beoordelen. We helpen bij de start in de nieuwe positie en we houden contact tot lang nadat de ideale kandidaat is begonnen.

Insights in search

Ons proces is transparant. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. Wij geven nooit op. Wij horen en zien veel en geven dat terug aan onze kandidaten en cliënten. Wij geven Insights in Search. Soms zijn we eigenwijs omdat we denken dat een andere keuze meer succes zal brengen. Dan hebben we een goed gesprek.

Uw succes is onze motivatie

Wij doen dit al 47 jaar lang goed en grondig omdat wij ons verantwoordelijk voelen voor het succes van de cliënt en de kandidaat. Dat kan alleen met professionele gepassioneerde mensen met kennis, kunde en waarachtige betrokkenheid. Zo werken wij aan het resultaat van mens en organisatie. Wij geloven in het talent en de drive van de mens als bron voor succes. Voor ons is niets mooier dan het gecombineerde succes van onze cliënten en onze kandidaten.