



Functie profiel



Een (gedeeld) voorzitter
en een lid raad van
toezicht





Inhoud

De organisatie

Amstelring

Positie

Raad van toezicht

Kandidaat profiel

Algemene kenmerken en verwachtingen
Specifieke kenmerken en verwachtingen

Procedure

Planning
Contactgegevens



De organisatie

Amstelring

[Amstelring](#) biedt zorg, ondersteuning en begeleiding in Amsterdam, Amstelland en Meerlanden. Bijna 4000 betrokken collega's, mantelzorgers en vele vrijwilligers zetten zich elke dag in om ouderen en chronisch zieken een goede dag te bezorgen. Of het nu is in de wijkzorg, thuisbegeleiding, dagbesteding of één van de 24 verpleeghuizen.

Amstelring is 'plat' georganiseerd, met zorgteams, managers en het integraal Serviceteam. De tweehoofdige raad van bestuur vormt een collegiaal bestuur en de raad van toezicht werkt met gedeeld voorzitterschap. De medezeggenschap is georganiseerd in de ondernemingsraad (hierna OR) en de centrale cliëntenraad (hierna CCR).

[De koers van Amstelring](#) is gericht op duurzame innovatie in de (ouderen)zorg en ondersteuning, in lijn met de wensen en behoeften van cliënten en bewoners en de maatschappelijke ontwikkelingen. Dit vraagt veel van de medewerkers, met een groeiende zorgvraag (zowel in aantal mensen als in complexiteit), krapte op de arbeidsmarkt, zeker in de Randstad, digitalisering en de nodige (vastgoed)investeringen.

Voor het behoud van goede zorg, leuk werk en een financieel gezonde organisatie, worden de zorg en diensten in de komende jaren anders georganiseerd. Om daarop te anticiperen, werkt Amstelring aan nieuwe zorg- en dienstverleningsconcepten. Hieraan gerelateerd staat er in de komende jaren een aantal ingrijpende vastgoedontwikkelingen op de agenda. Op het gebied van regionalisering vraagt de eigen positionering in de regio en de rol in de keten aandacht. Daarnaast is de doorontwikkeling van zelforganisatie van belang, evenals het expliciteren van de eigen besturingsfilosofie.



Positie

Raad van toezicht

De raad van toezicht (RvT) is verantwoordelijk voor het toezicht op het beleid van de raad van bestuur (RvB) en de algemene gang van zaken binnen de zorgorganisatie. De RvT ziet er als toezichthouder op toe dat Amstelring de juiste en toekomstbestendige beslissingen neemt met het belang van cliënten, medewerkers en stakeholders voorop. Hierbij houdt de RvT de wettelijke en financiële kaders in het oog. De belangrijkste taken zijn het toezien, klankborden en werkgever zijn. De wijze waarop de RvT toezicht houdt leest u hier [Toezichtsvisie](#).

De RvT bestaat momenteel uit Annelies Versteegden, Pieterbas Lalleman, Annemarie van Dalen, Frans Stark, Robert Muijsers, Helianthe Kort en (net gestart) Mark Kok. Bij drie van de leden loopt de maximale zittingstermijn in de zomer van 2026 af. Voor een soepele overgang is ervoor gekozen het lid met aandachtsgebied vastgoed en financiën een half jaar eerder te laten starten waardoor de RvT nu tijdelijk uit zeven personen bestaat.

De cultuur binnen de RvT kenmerkt zich als betrokken, ontspannen en informeel. Er zijn inhoudelijke dialogen waarbij het, met constructieve scherpte, mag schuren. Er is ruimte om twijfel en ongemak te bespreken en 'wie het weet mag het zeggen'.

De RvT vergadert zes keer per jaar op een middag op één van de Amstelring locaties, individuele leden gaan ook buiten de vergadermomenten op locatiebezoek. Daarnaast is er jaarlijks een thema-tweedaagse en twee keer per jaar een artikel 24 overleg met OR en RvB. Ook vinden er structurele overleggen met de CCR plaats. De commissie Kwaliteit en Veiligheid komt vier keer per jaar bijeen waarvan twee keer samen met de CCR en OR. De Auditcommissie komt frequenter bij elkaar.



Kandidaat profiel

De RvT zoekt twee nieuwe leden:

- Een lid tevens gedeeld voorzitter. Samen met Annelies Versteegden ben je de voorzitter van de RvT. Je hebt toezichthoudende ervaring en een coachende stijl in je toekomstige rol als gedeeld voorzitter. Qua kennis en ervaring ben je aanvullend op Annelies en breng je een zorginhoudelijke - of bijvoorbeeld HR-achtergrond mee;
- Een lid tevens lid commissie Kwaliteit en Veiligheid.

Algemene kenmerken en verwachtingen ten aanzien van nieuwe leden

De RvT en de RvB van Amstelring zijn te kenmerken als deskundig en reflectief. Amstelring zoekt daarom nieuwe leden die getuigen van persoonlijke stevigheid en ervaring, die op een juiste wijze kunnen in- en toevoegen. Die inhoudelijk ondersteunend zijn, zich goed inleven en daarmee in staat zijn op kritische wijze het proces te volgen door te bevragen. En die oog en oor hebben voor de stem van cliënten, medewerkers en hun vertegenwoordigers.

Specifieke kenmerken en verwachtingen ten aanzien van de twee nieuwe leden

- Minimaal een lid heeft ervaring als zorgprofessional in de (langdurige) zorg, de eerste lijn en/of het sociaal domein en beschikt daardoor over actuele inhoudelijke praktijkkennis;
- Minimaal een lid heeft actuele bestuurlijke ervaring opgedaan bij een vergelijkbare complexe zorgorganisatie als Amstelring;
- Beide leden hebben een strategische visie en realistische kijk op kwaliteit van zorgverlening in een sterk veranderend zorglandschap;



- Aanvullend op de zorginhoudelijke kennis past een lid met strategische kennis van organisatieontwikkeltrajecten en HR en/of iemand met een achtergrond als bijvoorbeeld socioloog, antroposoof of geesteswetenschapper en een brede blik op maatschappelijke ontwikkelingen.

Je bent in staat met open vragen een ander perspectief in te brengen en dilemma's te verkennen om zodoende de bestuurders te inspireren en tot denken aan te zetten. Je bent rolvast en gaat als basishouding uit van het vertrouwen in zorgprofessionals. Je brengt waar nodig scherpheid en daadkracht zonder op de stoel van de bestuurder te gaan zitten. Je behoudt onder druk de rust en het overzicht, je kunt situaties goed in het juiste perspectief plaatsen. Je kunt je verbinden aan de besturingsfilosofie en de toezichtsvisie van Amstelring en onderschrijft de koers en Governancecode Zorg 2022.

Binnen de RvT streeft Amstelring naar een diverse inclusieve samenstelling. Voor het vervullen van beide functies zijn we op zoek naar kandidaten die over een ruim netwerk beschikken waar de organisatie in voorkomende gevallen een beroep op kan doen. Om de verdere inbedding van Amstelring in de samenleving vorm te geven zoeken we bij voorkeur ook een regionaal verbonden toezichthouder met een sterk netwerk in Amsterdam en omstreken.

Remuneratie

De leden van de RvT ontvangen een vergoeding voor hun werkzaamheden op basis van de richtlijnen van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Zorg alsmede eigen richtlijnen die binnen Amstelring zijn afgesproken.



Procedure

Maes & Lunau Executive Search ondersteunt Amstelring tijdens de selectieprocedure voor twee leden raad van toezicht.

Planning, concrete data volgen zo spoedig mogelijk

- De voorselectie is in handen van Maes & Lunau, waar een eerste interview zal plaatsvinden
- CV-presentatie – 13 mei
- Eerste ronde selectiegesprekken met de twee selectiecommissies – 18 of 19 mei (10.30-15.30u)
- Ronde locatiebezoeken in week 22/23, een concreet moment wordt nog gepland.
- Tweede ronde selectiegesprekken – 2 juni
- Kennismaking/adviesgesprek eindkandidaten met delegatie OR en CCR in week 24
- Nagaan referenties
- Benoeming en aanstelling per 1 augustus 2026

Uw belangstelling kunt u kenbaar maken door voor 2 mei uw actuele cv met een korte motivatie in te sturen via [onze website](#). Wij vragen u om in uw motivatie aan te geven naar welke van de twee rollen in de RvT uw voorkeur uitgaat.

Contactgegevens

Deze search wordt uitgevoerd door Eugenie van Leusen, consultant bij Maes & Lunau. Voor meer informatie over deze positie kunt u contact opnemen met Ed den Ouden, researchconsultant via ed.denouden@maeslunau.com of M 06 41377543.



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 48 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.