



VACATURE

Twée bestuurders

De werving is uitbesteed aan The Executive Network.

Uitsluitend schriftelijke reacties worden in behandeling genomen via e-mail:

vacature.envida@ten.nl

Sluitingsdatum: 30 oktober 2025

ENVIDA



Envida biedt diensten aan op het gebied van wonen, welzijn en zorg aan ouderen en chronisch zieken in de regio Maastricht en het Heuvelland. De organisatie is ondernemend, bruist en werkt samen met andere partners aan de juiste zorg op de juiste plek. De krappe arbeidsmarkt en de vergrijzing brengen echter uitdagingen met zich mee.

Bij Envida werken circa 4.000 medewerkers en bijna 1.000 vrijwilligers. Deze betrokken professionals zijn dagelijks in de weer voor de 1.200 bewoners en hun familieleden in de zorgcentra, de 7.000 cliënten in de wijk en de 35.000 leden. Daarmee is Envida één van de grotere zorgorganisaties in Zuid-Limburg. Envida-mensen zijn trots op hun organisatie en voelen zich sterk betrokken bij de regio, de cliënten, bewoners én elkaar.

De kernwaarden van Envida zijn: **samen, dichtbij, kundig en krachtig**. Deze waarden vormen de basis van hoe Envida werkt en hoe de zorg geleverd wordt.

Bestuurlijke uitdagingen

De bestuurlijke uitdagingen zijn groot. Zuid-Limburg is koploper in vergrijzing. In 2040 zal het aantal inwoners van 75 jaar en ouder met één of meer beperkingen bijna verdubbeld zijn. De beroepsbevolking blijft ongeveer even groot. De vraag naar zorg groeit snel, steeds meer zorg vindt thuis plaats én informele zorg wordt steeds belangrijker. Bijna overal in Nederland stijgt de vraag naar zorg al sneller dan de arbeidsmarkt kan bijhouden, maar dus vooral in deze regio.

Om niet alleen oog te hebben voor de zorg van vandaag en morgen, maar ook verder vooruit te blijven kijken heeft Envida niet alleen koers gezet naar de toekomst in haar huidige meerjarenstrategie tot en met 2027 maar zal in de afronding daarvan ook een nieuwe



meerjarenstrategie voor de jaren daarna ontwikkelen. Envida maakt keuzes die nodig zijn om ook in 2027 en daarna – vanuit haar missie en visie – de juiste zorg en ondersteuning op de juiste plek en het juiste moment te kunnen bieden. Dat doet Envida met veel betrokken collega's maar ook samen met partners op het gebied van wonen, welzijn en zorg.

“Wij zijn ervan overtuigd dat ook wanneer je kwetsbaar bent, je recht hebt op een eigen leven, een plekje voor jezelf en een veilige, warme woonomgeving. Bij Envida noemen wij dat het gouden randje. En dát is ons DNA.”

Meerjarenstrategie Envida

Aan de hand van een ambitieuze meerjarenstrategie geeft Envida richting aan de toekomst en is daardoor volop in beweging. De toekomst is fundamenteel anders en moet leiden naar een hernieuwd ecosysteem voor de zorg waarin gezondheid, (kwaliteit van) zorg, kosten en werkplezier hand in hand gaan. In deze ontwikkeling is samenwerking van groot belang. Envida trekt actief op met ketenpartners en neemt (mede) initiatief tot nieuwe allianties in de samenleving. Daarbij draait het niet alleen om zorg; Envida is er in toenemende mate ook voor preventie en voorzorg. Envida ondersteunt mensen om zo lang mogelijk zelfredzaam te blijven, bij voorkeur in hun eigen veilige omgeving en te midden van hun eigen sociale netwerk. Verpleegzorg thuis (Volledig Pakket Thuis) en de realisatie van woonzorgzones – met zorg en ondersteuning in de nabijheid – zijn hierbij belangrijke ontwikkelingen. Als het niet meer lukt om thuis te blijven wonen, kunnen cliënten terecht in één van de 18 locaties van Envida. Zoals thuis, maar dan in een ander huis, is hierbij het uitgangspunt.

Drie strategische ambities

Envida kiest in haar strategie voor drie strategische ambities als inhoudelijk kompas:

1. werk met plezier, 2. werken aan de zorg van morgen en 3. investeren in een solide en slagvaardige organisatie.

De ambities geven richting aan het handelen in de komende jaren.

1. Werken met plezier

Plezier in het werk: dat is wat Envida belangrijk vindt voor haar medewerkers. Medewerkers die plezier hebben in hun werk, goed in hun vel zitten en die de beste zorg aan cliënten en bewoners kunnen geven. Zij zijn trots op hun werk en Envida is trots op alle medewerkers.

2. Werken aan de zorg van morgen

Bij Envida staan de cliënten en bewoners centraal. In de wetenschap dat het aantal zorgvragers de komende jaren explosief gaat groeien en er geen of nauwelijks extra zorgmedewerkers zullen zijn, is het besef groot dat het personeelsbestand van Envida in belangrijke mate richtinggevend is voor de hoeveelheid en de soort zorg die Envida kan bieden. Binnen de personele mogelijkheden wil Envida zoveel mogelijk mensen helpen. Technologische oplossingen (inclusief data-analyse) zijn hierbij essentieel net als het aanleren van vaardigheden waarmee de cliënt zoveel mogelijk zelf kan blijven doen. Zo leren professionals de cliënten (en hun naasten en andere mantelzorgers) hoe ze zelf hun medicatie kunnen innemen, hun eigen steunkousen kunnen aantrekken of zichzelf kunnen wassen.



3. Investeren in een solide en slagvaardige organisatie

Om het mogelijk te maken om voor medewerkers een aantrekkelijke werkgever te zijn én voor de cliënten en bewoners een betrouwbare zorgverlener, is blijvend investeren in de momenteel (ook financieel) slagvaardige organisatie een must. Envida biedt regelruimte aan professionals en hanteert – voor zowel cliënten, bewoners als medewerkers – een persoonsgerichte benadering. “Wij werken op basis van vertrouwen, maar willen wel weten hoe het gaat; via feiten en cijfers en met heldere spelregels. Zo kunnen we medewerkers waardering en steun geven.”

Voor een volledig inzicht in de meerjarenstrategie van Envida hierbij de link:

<https://Envida.foleon.com/meerjarenstrategie/meerjarenstrategie-2023-2027/>



DE POSITIES

Envida – Twee bestuurders

Envida kent momenteel een eenhoofdige raad van bestuur. De huidige bestuurder wordt daarbij ondersteund door vijf directeuren, het directieteam.

De huidige voorzitter van de raad van bestuur, Roger Ruijters, zal Envida in de loop van 2026 verlaten in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. In dat licht heeft de raad van toezicht een uitgebreide inventarisatie gedaan en is er in gesprekken met de bestuurder, leden van de raad van toezicht, het directieteam en diverse gremia binnen Envida zorgvuldig gekeken naar de toekomstige bestuurlijke inrichting.

Op basis van deze gesprekken is de raad van toezicht tot de conclusie gekomen dat, gegeven de toenemende complexiteit en turbulentie in de (zorg)omgeving, een tweehoofdige raad van bestuur wenselijk is. Daarnaast spelen factoren zoals de omvang van de organisatie, de diversiteit aan zorg- en dienstverlening, en de gevraagde bestuurlijke zichtbaarheid en externe vertegenwoordiging van Envida een belangrijke rol.

De raad van toezicht heeft daarom besloten over te gaan tot de inrichting van een tweehoofdige raad van bestuur.

Collegiaal bestuursmodel

Envida gaat op zoek naar twee nieuwe bestuurders die gezamenlijk een collegiaal bestuur vormen met oog voor hun complementaire kennis, ervaring en competenties. Envida hanteert als basis een collegiaal bestuursmodel, waarin beide bestuurders gezamenlijk (statutair) en evenwichtig verantwoordelijkheid hebben voor de organisatie als geheel en een voortrekkersrol vervullen met ondersteuning van de aanwezige expertise en ervaring van het directieteam. Binnen dit kader van gezamenlijke verantwoordelijkheid is sprake van specifieke aandachtsgebieden en portefeuilles.

Envida verwacht dat de nieuwe bestuurders de visie, missie en kernwaarden van Envida onderschrijven en energiek en intrinsiek gemotiveerd zijn om samen de uitgezette koers verder tot wasdom te brengen. Daarnaast is het van belang dat de beoogde bestuurders de langere termijnvisie kunnen continueren samen met het directieteam en waar nodig verder ontwikkelen of aan te passen als zorg en arbeidsparticipatie in de brede maatschappelijke context daarom vragen. Daarbij hoort ook het durven maken van realistische en duidelijke keuzes, ook in relatie tot grenzen aan de zorg, en waar Envida voor kan en wil staan. De raad van toezicht is van mening dat de huidige meerjarenstrategie een solide basis vormt voor de verdere ontwikkeling van de organisatie.

Zowel naar binnen als naar buiten treedt de raad van bestuur op als eenheid. De leden van de raad van bestuur initiëren en onderhouden beiden externe contacten, zijn relatiegericht richting externe (samenwerkings)partners van Envida en daarnaast intern gericht op hun respectievelijke aandachtsgebieden in de portefeuilleverdeling en aansturing van het Directie



Team waarbij beiden elkaar -indien nodig- kunnen vervangen. Daarbij is sprake van een respectvolle bestuursstijl en open communicatie, gebaseerd op wederzijds vertrouwen. De besluitvorming binnen de raad van bestuur komt op basis van consensus tot stand.

Gezamenlijk wordt verantwoording afgelegd aan de raad van toezicht over de strategie, kwaliteit van zorg, begroting en jaarrekening, behaalde resultaten, meerjarenbeleidsplan en het jaarplan, waarbij een van de bestuurders de rol van voorzitter op zich zal nemen.

Envida hecht belang aan complementariteit in de kennisdomeinen, zodanig dat de beide leden van de raad van bestuur elkaar aanvullen qua persoonlijkheid en competenties. Een sterk strategisch inzicht op de (aan)sturing van de gemaakte keuzes voor de uitvoering van een toekomstbestendige zorginhoud en bedrijfsvoering, en aandacht voor de impact daarvan op de organisatie, is voor beide bestuurders een belangrijke competentie.

Complementariteit in competenties gaan hand in hand met collegialiteit en integraliteit in bestuur. Gunnen, respecteren en samenwerken, maar ook elkaar kunnen scherphouden, zijn daarbij van belang. Een professioneel duo, die elkaar waar nodig ondersteunen op dossiers of kunnen vervangen mocht dat nodig zijn.

Een goede persoonlijke klik en match tussen beide bestuurders is een belangrijke voorwaarde voor een succesvolle samenwerking.

Ervaring en competenties van de bestuurder

Voor elk van de twee bestuurders is het navolgende van toepassing: een academisch werk- en denkniveau, heeft kennis en ervaring op eindverantwoordelijk directie- dan wel bestuurlijk niveau. Iemand die de uitdagingen voor en in de zorg (her)kent en een warm hart toedraagt en oprecht nieuwsgierig is naar de beleavingswereld waarin kwetsbare cliënten zich momenteel en in de toekomst bevinden.

De beoogd bestuurder is zich terdege bewust van de maatschappelijke opdracht van de organisatie, waartoe ook het waar mogelijk informaliseren van de zorg en stimuleren van zelf-(=samen)redzaamheid behoort. De beoogd bestuurder is intrinsiek gemotiveerd en bezit aantoonbare deskundigheid om zich ten volle in te zetten voor de best mogelijke zorg voor de cliënten van Envida.

De beoogd bestuurder is iemand die beschikt over een goed netwerk voor Envida met oog op de landelijke en bovenregionale uitdagingen en ontwikkelingen die op Envida afkomen. Maar ook de relatie met ketenpartners en andere (lokale) allianties onderhoudt en opbouwt.

De beoogd bestuurder is iemand met moed, daadkracht en relevante ervaring op bepaalde domeinen voor de zorginhoud en bedrijfsvoering van Envida zoals technologische zorginnovatie (digitalisering), kwaliteit & veiligheid van zorg, inzet van data, vernieuwende concepten met oog op de nodige sociale innovatie, IT, duurzaamheid en vastgoed. Een bestuurder met een verantwoordelijke, proactieve leiderschapsstijl die vanuit vertrouwen ruimte geeft binnen Envida en in nauwe samenwerking met de collega-bestuurder in staat is



om de organisatie op een resultaatgerichte, duurzame wijze verder te brengen. De beoogd bestuurder kan zich daarnaast gemakkelijk en ontspannen bewegen binnen de organisatie, en is zichtbaar en benaderbaar.

De beoogd bestuurder ziet kansen en neemt initiatieven om zaken te beïnvloeden, waarbij hij/zij op ondernemende wijze reageert en acteert op de externe ontwikkelingen en uitdagingen. Hij/zij is nieuwsgierig van aard, kan zich oprecht verwonderen en daarover vragen voorleggen aan het Directie Team en breder in de organisatie in plaats van met antwoorden te komen. Kan goed luisteren, niet alleen voor de vorm maar om daadwerkelijk te willen weten wat er leeft of speelt. De beoogd bestuurder gaat moeilijke gespreksonderwerpen niet uit de weg, beschikt over een daadkrachtige besluitvaardigheid en weet aan alle betrokkenen goed uit te leggen waarom bepaalde strategische keuzes noodzakelijk zijn. Hij/zij omarmt de ingezette koers en is in staat deze verder te brengen. Met oog voor verbetering maar zonder het bestaande overboord te zetten.

Bekendheid en ervaring met interne en externe toezichthouders is een vereiste, evenals het optreden richting en de samenwerking met de medezeggenschap. De beoogd bestuurder erkent en waardeert de kracht en waarde van vertegenwoordiging en medezeggenschap vanuit de cliënten en collega's en is gericht op een professionele en constructieve onderlinge relatie.

Teamdynamiek in de raad van bestuur

Het beoogd lid raad van bestuur is een empathische, verantwoordelijke teamplayer die vanuit persoonlijk vertrouwen en openheid goed en gemakkelijk aansluiting kan vinden in een hecht bestuurlijk- en directieteam. Een goede onderlinge verhouding binnen de raad van bestuur en met de directeuren is van groot belang. Hij/zij voelt zich comfortabel in een collegiale teamdynamiek waar openheid, duidelijkheid en transparantie worden geapprecieerd en kan in dit verband goed 'tegen denken' en vanuit een ander perspectief iets voorleggen. De beoogd bestuurder is in staat om anderen uit te dagen op andere dan de eigen domeinen en portefeuilles en dit ook zelf toe te laten, waarbij de domein overstijgende, integrale en collegiale verantwoordelijkheid voorop staat.

Binnen de raad van bestuur zal een verdeling van portefeuilles gemaakt worden over beide bestuurders die recht doet aan de ervaring, kennis en competenties die iedere bestuurder inbrengt. Van belang hierbij op te merken is dat een bestuurder dus zowel zorginhoudelijke als ook bedrijfsvoering aandachtgebieden in de portefeuille zal hebben waardoor er duidelijk sprake is van een gezamenlijk integraal bestuur.

Resumerend en in aanvulling op hetgeen hierboven is gesteld, beschikken de beoogde kandidaten over de volgende ervaring c.q. competenties:

- Ervaring als eindverantwoordelijk directeur of bestuurder in de zorgsector of het bredere semipublieke domein;
- Ruime ervaring, kennis en competenties die nodig zijn voor het aansturen van een zorgorganisatie waar modern werkgeverschap, kwaliteit en veiligheid van zorg,



digitalisering, toepassing van technologie, vastgoed en solide bedrijfsvoering van belang zijn. Een teamplayer die het collectief voor het eigen belang kan laten gaan. Daarnaast beschikken zij over het vermogen om ketenpartnerschappen en andere allianties verder uit te bouwen en te onderhouden.

- Besluitvaardigheid en daadkracht, ondernemend met adequate risico-afweging. Die relevante interne en maar ook externe stakeholders aanhoort maar daarna – vanuit een collegiaal bestuur - tot overwogen keuzes komt ten behoeve van een consistente uitvoering;
- In staat om collega's op inspirerende wijze te stimuleren en in beweging te krijgen om op effectieve wijze invulling te geven aan de organisatie-doelstellingen;
- Reflectief en kwetsbaar is in opstelling ten aanzien van (eigen) functioneren en dat op constructieve wijze op tafel kan leggen;
- En last but not least: Envida zoekt het best mogelijke duo om deze collegiale raad van bestuur te vormen en daarbij is een goede persoonlijke klik en een sterke onderlinge match een belangrijke voorwaarde.

REMUNERATIE

Voor de positie van bestuurder bij Envida geldt de WNT 2 klasse V.