

FUNCTIEPROFIEL

Organisatie:

Amarant

Functie:

Lid Raad van Toezicht

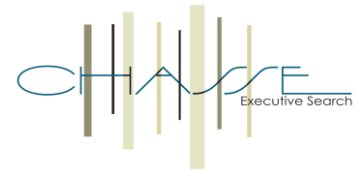
Profiel Kwaliteit van Zorg / Lid commissie kwaliteit van zorg en arbeid

&

Lid Raad van Toezicht

Profiel HRM / Lid commissie van kwaliteit van zorg en arbeid

Chasse Executive Search
Maart 2026



1

1. Amarant

Amarant draagt bij aan het welzijn en geluk van mensen met een (lichte) verstandelijke beperking, autisme of niet-aangeboren hersenletsel. Amarant helpt problemen te verminderen, stimuleert de zelfredzaamheid en zet zich in voor een hogere kwaliteit van leven. Dat doet Amarant in verbinding met verwanten, medezeggenschap en samenwerkingspartners.

Inhoudelijk leidend voor de komende jaren is [Koersvaste Avonturiers](#). Hierin staan de ambities voor de komende jaren opgeschreven. Deze ambities vormen het strategisch kader voor de periode 2025-2028:

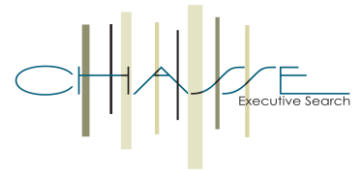
De wereld om ons heen verandert snel en er zijn uitdagingen om de zorg toekomstbestendig te blijven organiseren. Bij Amarant nemen we de wereld van vandaag serieus, maar leven niet bij de waan van de dag. We hebben vertrouwen in de kracht van onze organisatie. We hebben ongekend veel expertise en mogelijkheden in huis. We verschillen van elkaar en maken elkaar sterker. We werken vanuit onze stabiele basis en proberen nieuwe dingen uit om de zorg die nodig is voor morgen te realiseren.

Samen zijn we koersvaste avonturiers!



Kernwaarden

Verbinden, nieuwsgierig en leef zijn de kernwaarden die richting geven aan het denken en doen. Via deze kernwaarden wordt invulling gegeven aan de missie en visie van Amarant.



2

Feiten & cijfers

Amarant kan niet zonder de 5.294 medewerkers en stagiaires. Ook krijgt Amarant hulp van ruim 1.300 vrijwilligers. De medewerkers, stagiaires en vrijwilligers bieden zorg aan ongeveer 5.750 cliënten verdeeld over het Sociaal Domein (1.342), Wonen in de Wijk (1.267), Jeugd (1.008), Intensieve Ondersteuning (747) en Specialistische Zorg (1.204). Als **bijlage** bij dit profiel is *Amarant in feiten cijfers 2026* bijgevoegd.

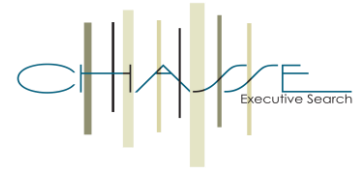
Naast een breed aanbod aan zorg, begeleiding en behandeling aan huis of met verblijf, biedt Amarant volop mogelijkheden op het gebied van dagbesteding, leren, werken en vrije tijd.



Organisatie

De zorgprofessional weet het beste wat er nodig is om de juiste invulling te geven aan de zorg en ondersteuning van de cliënt. Daarom liggen de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie, georganiseerd in krachtige teams. Samen met cliënten en verwanten zijn de teams verantwoordelijk voor de zorg die zij bieden. De organisatie eromheen is ondersteunend en faciliterend aan dit zorgproces.

Krachtige teams zijn geen doel op zich, maar een middel om waarde toe te voegen aan het leven van de cliënt en zijn naasten. Om dit goed te kunnen doen, is ruimte nodig om eigen keuzes te mogen maken. Een veilige werkcultuur is bij Amarant daarom heel



3

belangrijk. Er wordt een omgeving geschapen waarin fouten mogen worden gemaakt en elkaar feedback wordt gegeven. Waarin samen kan worden geleerd. Iedere zorgdivisie bestaat uit zorgeenheden met een aantal krachtige teams die aangestuurd worden door een Manager Krachtige Teams.

De volgende zorgdivisies zijn te onderscheiden die ieder door een divisiedirecteur worden aangestuurd:

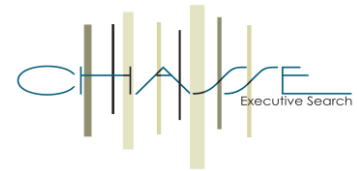
- Divisie Intensieve Ondersteuning;
- Divisie VG Specialistische Zorg;
- Divisie Jeugd;
- Divisie Sociaal Domein;
- Divisie Wonen in de Wijk.

Naast de zorgdivisies is er ondersteuning vanuit de onderdelen Digitalisering, Huisvesting & Facilitaire Zaken en Financiën, Inkoop & Zorglogistiek, een divisie HR en een Bestuursbureau. De directeuren leggen verantwoording af aan de Raad van Bestuur.

Organisatiecontext en opgave

Amarant is een Brabantse zorgorganisatie, die inhoudelijk en landelijk toonaangevend wil zijn en blijven. De medewerkers willen voor cliënten én voor elkaar het verschil maken. Met kleine haalbare stappen vooruit worden de grote ambities waargemaakt! Amarant gaat door waar anderen opgeven. Daarbij is Amarant zich volop bewust van de uitdagingen die zich in de samenleving voordoen en wat dit betekent voor het werk en voor de hulpvraag vanuit de opdrachtgevers. De behandelaars geven extra identiteit aan de zorg en aan de organisatie. De expertise van hen is van groot belang voor de kwaliteit van zorg en voor de toonaangevende positie van Amarant in het domein van complexe zorgvragen.

Amarant heeft de uitdaging zich strategisch te positioneren in het veranderende zorglandschap. Dit begint met profilering in landelijke en regionale relevante netwerken en het actief opzoeken en aangaan van strategische allianties. Het vraagt ook om vernieuwingen in zorgconcepten en in de manier van werken. Tegelijkertijd ligt er de uitdaging om (potentiële) medewerkers aan Amarant te verbinden in een krappe arbeidsmarkt. Ondertussen moet de continuïteit van Amarant geborgd blijven. Kort gezegd is de uitdaging van Amarant om de balans te vinden tussen exploreren en innoveren enerzijds en continueren en zorgen voor solide bedrijfsvoering anderzijds om zo ook op de langere termijn haar missie waar te kunnen maken: het centraal stellen van het welzijn en het geluk van haar cliënten.



4

2. Bestuur en toezicht

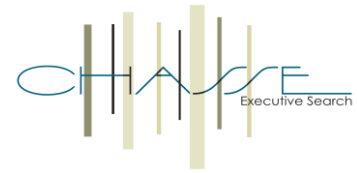
De Raad van Bestuur heeft de dagelijkse leiding over Amarant. Amarant kent een tweehoofdige Raad van Bestuur, de heer ir. Peter van den Broek, MHA (voorzitter) en de heer dr. Bas van Oosterhout (lid). De Raad van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht houdt integraal toezicht op het beleid van de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken binnen Amarant. De Raad van Toezicht staat de Raad van Bestuur met advies terzijde.

De Raad van Toezicht bestaat op dit moment uit de volgende leden:

- De heer drs. G.T. (Gerco) Blok (voorzitter)
- De heer drs. A.J.E. (Ton) Christophersen RA (vicevoorzitter)
- Mevrouw drs. N.B.G.M. (Nicolette) Engbers
- De heer A (Abdoulmajid) Bozia MSc
- Mevrouw prof. dr. I.M.B. (Inge) Bongers
- De heer J.J. (Jeroen) Lambriks MSc.





5

Toezichtvisie

In juli 2022 is de huidige toezichtvisie van de Raad van Toezicht vastgesteld. Deze toezichtvisie alsmede overige relevante documenten (waaronder het organogram, de statuten en de jaarrekening) zijn [hier](#) terug te vinden.

De Raad van Toezicht van Amarant ziet zich als een orgaan dat namens de samenleving toezicht uitoefent en baseert zich daarbij op de Zorgbrede Governancecode 2022 en het Kader 'Goed Bestuur' van de IGJ en NZa uit 2020. De Raad van Toezicht sluit in zijn toezicht aan bij de missie, visie en kernwaarden van Amarant.

De Raad van toezicht heeft tot taak toezicht te houden op de besturing van de organisatie door de Raad van Bestuur (ook genoemd: de bestuurder) en op de algemene gang van zaken in de organisatie, nader uitgewerkt in de statuten en de reglementen voor de Raad van Toezicht, de Raad van Bestuur en het Directieteam.

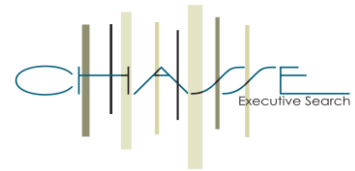
Leiderschap, gedrag en cultuur zijn van grote betekenis in een organisatie. De Raad van Bestuur en het directieteam hebben daarbij een sturende en een voorbeeldrol. De Raad van Toezicht heeft de rol om te toetsen of de Raad van Bestuur voldoende inzicht heeft in de risico's in de organisatie. Ook toetst hij of de Raad van Bestuur en het directieteam de juiste mechanismen hebben om risico's op tijd te ontdekken en waar mogelijk te voorkomen.

De Raad van Toezicht voert zijn kerntaken uit vanuit een proactieve en constructieve benadering, op basis van vertrouwen: met elkaar en het bestuur. Dat vertrouwen wordt mede gebaseerd op resultaten als goede zorg, adequate verantwoording en een toetsbare opstelling.

De Raad van Toezicht onderwerpt zijn eigen functioneren aan kritische reflectie en draagt zorg voor zijn eigen scholing en ontwikkeling. De leden van de Raad van Toezicht zijn beschikbaar en hebben voldoende tijd om hun werkzaamheden naar behoren te verrichten.

Vergaderingen en commissies

De Raad van Toezicht vergadert circa 6 keer per jaar en organiseert daarnaast de zelfevaluatie. Verder komt de Raad van Toezicht naar behoefte vanuit ontwikkelingen in de organisatie bijeen. Een delegatie van de raad voert minimaal eenmaal per jaar overleg met de OR en CCR. De Raad van Toezicht kent de volgende commissies die om extra inzet en tijd vragen: auditcommissie Financiën, commissie kwaliteit van zorg en arbeid en remuneratiecommissie. De commissies vergaderen circa vier keer per jaar. Daarnaast heeft de RvT en commissies meerdere momenten per jaar waarin zij diverse werkbezoeken heeft in de organisatie.



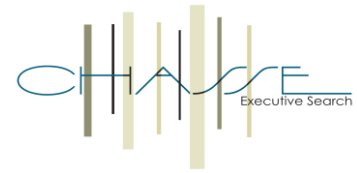
6

3. Aanleiding van de vacature

De recente inwerkingtreding van de wet Verbetering beschikbaarheid jeugdzorg heeft impact op de Raad van Toezicht van Amarant: vanwege de hoofdfunctie van twee leden van de Raad van Toezicht is het lidmaatschap van Amarant niet meer verenigbaar. Daarbij is vanuit de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) een overgangperiode van zes maanden aangegeven. Hierdoor ontstaan per 1 juli 2026 vacatures voor twee leden van de Raad van Toezicht van Amarant.

Beide nieuwe leden van de Raad van Toezicht worden lid van de (driehoofdige) commissie kwaliteit van zorg en arbeid. Het betreft enerzijds een lid van de Raad van Toezicht met het profiel Kwaliteit van Zorg en anderzijds een lid van de Raad van Toezicht met het profiel HRM.





7

4. Algemeen profiel Raad van Toezicht

Artikel 6 en 7 van het Reglement van de Raad van Toezicht vormen de basis voor het algemeen profiel van de Raad van Toezicht.

Omvang en samenstelling

De Raad van Toezicht bestaat uit minimaal vijf en maximaal zeven leden. Bij de samenstelling van de Raad van Toezicht wordt uitgegaan van affiniteit met de doelstelling van Amarant, van algemene bestuurlijke kwaliteiten, van onafhankelijkheid en voor diversiteit naar geslacht, maatschappelijke achtergrond, deskundigheid, leeftijd, regionale binding en rol in het team. Ieder lid dient geschikt te zijn om de hoofdlijnen van het totale beleid te beoordelen. De Raad van Toezicht is daarbij zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, de Raad van Bestuur en welk deelbelang dan ook onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Daarbij dient één lid van de Raad van Toezicht te beschikken over voor Amarant relevante kennis van en ervaring in de zorg.

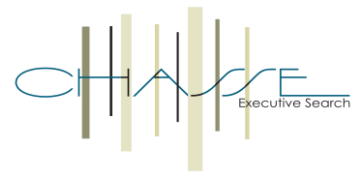
De Raad van Toezicht als geheel beschikt over de volgende competenties: Kwaliteit en veiligheid van zorg- en dienstverlening, Kwaliteit van arbeid, Financieel-economisch, Juridisch, Huisvesting, ICT, Marketing, Maatschappelijk ondernemerschap en Innovatie.

Profielgeschets

De leden van de Raad van Toezicht moeten in ieder beschikken over:

- Een academisch werk- en denkniveau.
- Bestuurlijke en/of toezichthoudend kwaliteiten en ervaring bij voorkeur in maatschappelijke organisaties.
- Affiniteit met de doelstelling en de zorgfunctie van Amarant.
- Inzicht in de eisen die kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit aan een organisatie als Amarant stellen.
- Voldoende inzicht over taken en rollen tussen Raad van Toezicht en Raad van Bestuur ofwel bekend zijn met de onderwerpen van corporate governance.
- De capaciteit en de mentaliteit om de Raad van Bestuur met raad en als klankbord terzijde te staan.
- Het vermogen om het beleid van Amarant en het functioneren van de Raad van Bestuur te beoordelen.
- Integriteit, verantwoordelijkheid en een onafhankelijke opstelling.
- Het vermogen om in teamverband te functioneren.
- Voldoende toewijding en beschikbaarheid.

Van de leden van de Raad van Toezicht wordt tevens verwacht dat zij maatschappelijk actief zijn en zich blijven ontwikkelen en verdiepen op het gebied van de doelstelling en de zorgfunctie van Amarant. Artikel 9 van het Reglement van de Raad van Toezicht benoemt de onverenigbaarheden die het lidmaatschap van de Raad van Toezicht beletten.



5. Profiel nieuwe leden van de commissie kwaliteit van zorg en arbeid

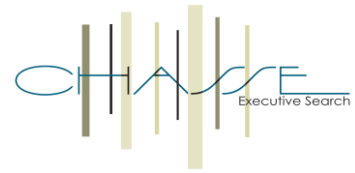
De nieuwe leden van de Raad van Toezicht voldoen aan het algemeen profiel voor de Raad van Toezicht als geheel. Daarnaast worden de nieuwe leden lid van de (driehoofdige) commissie Kwaliteit van Zorg en Veiligheid met de onderscheiden profielen Kwaliteit van Zorg en HRM. Kandidaten herkennen zich in de volgende kenschets:

De nieuwe leden van de Raad van Toezicht zijn teamspelers die met een brede blik de verschillende rollen van toezichthouder vervullen. Toezichthouders met grote affiniteit voor de zorg en het werkgebied van Amarant. Met een groot gevoel voor governance en goed schakelend in de verschillende rollen die van een toezichthouder worden gevraagd en in staat deze goed te onderscheiden. De nieuwe leden van de Raad van Toezicht weten vanuit de eigen kennis en ervaring op enerzijds het profiel Kwaliteit van Zorg en anderzijds op het profiel HRM een waardevolle bijdrage te leveren aan de governance van Amarant en zijn – op de respectievelijke profielen – sparring partner voor de Raad van Bestuur als geheel en de betreffende portefeuillehouder in het bijzonder. Beide toezichthouders hebben goed inzicht in de complexiteit van een grote zorgorganisatie en zijn in staat om de grote lijnen te zien om daarmee de rol als toezichthouder waar te maken. De nieuwe leden zijn vanuit de eigen expertise in staat om als klankbord op te treden en (maatschappelijke) trends en ontwikkelingen te vertalen naar Amarant. Op de inhoud de scherp te zoeken, maar altijd vanuit verbinding, de lange lijnen en de centrale vraag 'wat betekent het voor de cliënten van Amarant?'.

Profiel Kwaliteit van Zorg

Naast een bijdrage aan het functioneren van de Raad van Toezicht als geheel versterkt de ideale kandidaat de raad van toezicht op het profiel Kwaliteit van Zorg. Vanuit kennis van en ervaring binnen de langdurige zorg levert de kandidaat een forse bijdrage aan het inhoudelijke gesprek over de kwaliteit van zorg, zowel binnen de Raad van Toezicht als richting de Raad van Bestuur als sparringpartner. Maar ook het toezicht op de kwaliteit, veiligheid en continuïteit van de zorg. Kan vanuit toezichthoudend perspectief een bijdrage leveren op thema's zoals passende zorg, (zorg-)innovatie, productontwikkeling, (lokaal) organiseren en compliance. Dit alles binnen een zorgorganisatie waarbij voor de verschillende zorgonderdelen andere snelheden en mate van wendbaarheid gelden. Kennis van de jeugdzorg vormt een pré.

Nadrukkelijk gelden voor deze vacature de beperkingen naar aanleiding van de inwerkingtreding van de Wet verbetering beschikbaarheid jeugdzorg (zie onder 'bijzonderheden', hoofdstuk 6 van dit profiel).



9

Profiel HRM

Naast een bijdrage aan het functioneren van de Raad van Toezicht als geheel versterkt de ideale kandidaat de raad van toezicht op het profiel HRM in de context van de commissie kwaliteit van zorg en arbeid. Vanuit kennis van en ervaring op het gebied van HRM levert de kandidaat een forse bijdrage aan het inhoudelijke gesprek over de kwaliteit van zorg en arbeid, zowel binnen de Raad van Toezicht als richting de Raad van Bestuur als sparringpartner. Kan vanuit toezichthoudend perspectief een bijdrage leveren op thema's zoals verzuim, strategische personeelsplanning, de impact van lange termijn (demografische) ontwikkelingen en HRM-compliance. De kennis en ervaring op het gebied van HRM is opgedaan in eindverantwoordelijke functies binnen organisaties met een vergelijkbare complexiteit als Amarant. Het betreft organisaties binnen de volle breedte van het publieke domein. De kandidaat met het profiel HRM beschikt over een brede blik bijvoorbeeld door een bredere verantwoordelijkheid in de hoofdfunctie dan HRM of via toezichthoudende ervaring.

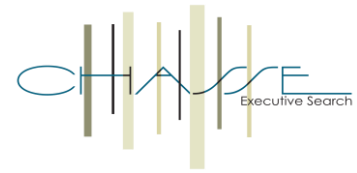
Complementariteit

Amarant streeft naar een complementair samengestelde Raad van Toezicht. Daarom gelden de volgende uitgangspunten voor de twee nieuw te benoemen leden van de Raad van Toezicht:

- Minimaal één van de nieuwe leden beschikt over bestuurlijke ervaring.
- Minimaal één van de nieuwe leden beschikt over toezichthoudende ervaring.
- Bij gelijke geschiktheid en gelet op de (toekomstige) samenstelling van de Raad van Toezicht gaat bij minimaal één kandidaat de voorkeur uit naar een vrouwelijke kandidaat.

Gelet op de (resterende) samenstelling van de Raad van Toezicht als geheel is het niet per se noodzakelijk dat de nieuwe leden van de Raad van Toezicht woonachtig en/of werkzaam zijn in provincie Noord-Brabant. Het vormt uiteraard wel een pré.

En – niet onbelangrijk – de nieuwe leden hebben tijd in de agenda en ruimte in het hoofd om deze toezichthoudende rol op gedegen en enthousiaste wijze in te vullen.



6. Bezoldiging, benoemingstermijn en bijzonderheden

De bezoldiging van een lid van de Raad van Toezicht van Amarant is gebaseerd op een percentage (8%) van de bezoldiging van de Raad van Bestuur. Voor 2026 is de jaarlijkse bezoldiging voor een lid van de Raad van Toezicht daarom € 20.814.

Leden van de Raad van Toezicht van Amarant worden voor een termijn van vier jaar benoemd met de mogelijkheid tot eenmalige herbenoeming voor nogmaals een termijn van vier jaar. Met het oog op gebalanceerd rooster van optreden kan hiervan gemotiveerd en in afstemming binnen de Raad van Toezicht afgeweken worden.

Bijzonderheden

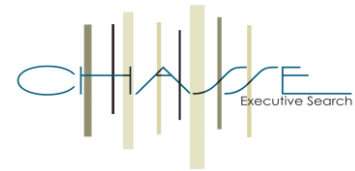
Per 1 januari 2026 is de Wet verbetering beschikbaarheid jeugdzorg in werking getreden. De wet stelt aanvullende eisen aan de samenstelling van een raad van toezicht.

Op grond van deze wetswijziging moet de samenstelling van de raad zodanig zijn dat:

- een lid van de interne toezichthouder niet ook lid kan zijn van de dagelijkse of algemene leiding* van een jeugdhulpaanbieder of gecertificeerde instelling (dit geldt eveneens voor combinatie instellingen). Dit is niet beperkt tot de regio of het verzorgingsgebied. Deze beperkende maatregel geldt voor heel Nederland en kent een afkoelingsperiode van drie jaar. Slechts als er sprake is van een tijdelijk waarnemen van de functie van dagelijkse of algemene leiding zonder formeel daartoe toe te treden, wordt er een uitzondering gemaakt. In dat geval geldt dat een persoon kan worden aangesteld als lid van de interne toezichthouder, tenzij de waarneming in het voorafgaande jaar heeft plaatsgevonden.
- een lid van de interne toezichthouder niet tevens burgemeester (met portefeuille jeugd) of wethouder in het jeugddomein kan zijn.
- bevorderd moet worden dat minstens één toezichthouder persoonlijke ervaring in de jeugdzorg heeft.

** Onder dagelijkse en algemene leiding wordt verstaan: bestuurders van de betreffende organisatie. Directieleden vallen hier niet onder tenzij eindverantwoordelijk en (strategisch) beleidsbepalend. Voorzitters en leden van de Raad van Toezicht vallen hier niet onder mits het instellingen betreft bij een jeugdhulp of combinatie-instelling in een ander verzorgingsgebied.*

Kandidaten voor de vacatures in de Raad van Toezicht van Amarant nemen nadrukkelijk kennis van deze aangescherpte bepaling en hebben daarom geen conflicterende belangen/functies die het onmogelijk maken om lid te worden van deze Raad van Toezicht.



11

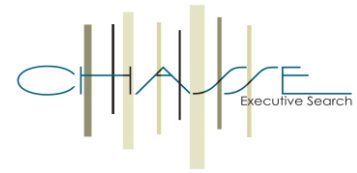
7. Procedure

Voor Amarant begeleidt [Ferdinand de Lange](#) van Chasse Executive Search deze procedure.

<p style="text-align: center;">Solliciteren - sluitingsdatum: vrijdag 24 april 2026</p> <p>Sluitingsdatum voor de schriftelijke sollicitatie met motivatie en curriculum vitae (in PDF) is vrijdag 24 april 2026 via info@chassesearch.nl.</p> <p style="text-align: center;">Voorselectie en nadere informatie</p> <p>Na de sluitingsdatum maakt Chasse een voorselectie van kandidaten die het beste passen gelet op het gezochte profiel én in vergelijking met het volledige krachtenveld aan kandidaten. Met deze kandidaten wordt een verdiepend gesprek gevoerd en is er eveneens ruimte voor verdiepende vragen over organisatie, context en opgave.</p> <p>Eventuele vragen die van belang zijn voor de afweging om al dan niet te solliciteren kunnen via info@chassesearch.nl worden gesteld. Zo garanderen wij een volledige en tijdige beantwoording. Beantwoording volgt in de regel binnen één (werk)dag.</p> <p style="text-align: center;"><i>Op de sollicitatie is het privacy statement van Chasse van toepassing. Meer informatie over het privacy statement is hier terug te lezen.</i></p>

Planning

Datum	Activiteit
3 april t/m 4 mei 2026	<ul style="list-style-type: none">Openstelling vacature en gerichte search door Chasse: vrijdag 3 april t/m vrijdag 24 april 2026.Voorselectie en interviews kandidaten door Chasse: 28 april t/m 1 mei 2026Toesturen kandidatenoverzicht aan de Selectiecommissie: maandag 4 mei 2026.
8 mei 2026	<ul style="list-style-type: none">Bespreken kandidatenoverzicht met de Selectiecommissie / Uitnodigen drie kandidaten per vacature voor de gespreksronde.
27 mei 2026	<ul style="list-style-type: none">Gespreksronde – 'carrousel' met de Selectiecommissie, Delegatie OR en Delegatie CCR: woensdag 27 mei 2026, 9.00 – 17.00 uur te TilburgGezamenlijke afstemming Selectiecommissie, Delegatie OR en Delegatie CCR en gemotiveerde voordracht voorkeurskandidaat per vacature aan de Raad van Toezicht.
28 mei 2026 e.v.	<ul style="list-style-type: none">Uitvoeren referentieonderzoek naar de voorkeurskandidaat per vacature door Chasse.Schriftelijke terugkoppeling/verantwoording selectiecommissie t.a.v. de werving en selectie en bespreking geselecteerde kandidaat met de RvT. Afstemming leden Raad van Toezicht met voornemen tot benoeming leden Raad van Toezicht per 1 juli 2026.Voorwaardengesprek met de voorkeurskandidaat per vacature door de Remuneratiecommissie.



12

	<ul style="list-style-type: none">▪ Schriftelijke benoeming nieuwe leden per 1 juli 2026. Beoogde leden bevestigen dit door de ondertekening van een brief, waarin de aanvaarding staat vermeld evenals de instemming met de Statuten en reglementen.▪ <u>Desgewenst</u>: eventuele vervolgesprekken Selectiecommissie met kandidaten (begin juni).
1 & 3 juli 2026	<ul style="list-style-type: none">▪ 1 juli 2026: Benoeming nieuwe leden van de Raad van Toezicht.▪ 3 juli 2026: Kennismaking Raad van Toezicht met de nieuwe leden tijdens de reguliere RvT-vergadering als onderdeel van een dagvullend programma voor de RvT (en daarmee tevens de eerste vergadering van de nieuwe leden).

De gespreksronde bij Amarant wordt begeleid door Ferdi de Lange, partner Chasse Executive Search. De gesprekken vinden plaats te Tilburg. De gesprekken met Chasse Executive Search vinden plaats ten kantore van Chasse in Den Haag of via MS Teams.

Samenstelling Selectiecommissie en gespreksronde via een 'carousel'

De Selectiecommissie bestaat uit de vier resterende leden van de Raad van Toezicht en één lid van de Raad van Bestuur. De gespreksronde vindt plaats op één dag waarbij kandidaten achtereenvolgens spreken met de Selectiecommissie (Ronde A), een delegatie van de OR (Ronde B) en een delegatie van de CCR (Ronde C). Op basis van de uitkomsten van de gesprekken en adviezen inzake benoembaarheid vanuit de OR en de CCR doet de Selectiecommissie een gemotiveerde voordracht aan de Raad van Toezicht.

LET OP! Bij voorkeur houden kandidaten het gehele tijdsblok tussen 9.00 en 17.00 uur vrij op woensdag 27 mei 2026. Iedere uitgenodigde kandidaat voert achtereenvolgens drie gesprekken (circa 45 minuten per gesprek). Per dagdeel (ochtend: 9.00 – 12.30 uur en middag: 13.30 – 17.00 uur) worden 3 kandidaten per vacature gesproken. Er is ruimte om maximaal 6 kandidaten te spreken.



Amarant

in feiten en cijfers

Feiten en cijfers in dit document zijn gebaseerd op het jaarverslag 2025.

www.amarant.nl



Onze koers voor 2026: Koersvaste avonturiers

In 2026 gaan we als koersvaste avonturiers samen op reis. Met ons kompas in de hand bepalen we onze route en houden we de koers scherp in de gaten.



we kunnen het niet zonder onze **5.294 medewerkers en stagiaires**



en krijgen hulp van \pm **1.301 vrijwilligers**



onze omzet is **395 miljoen**



Je vindt ons met ruim **400 locaties** door heel Noord-Brabant

Hier gaan we voor

Samen dragen we bij aan het welzijn en geluk van mensen met een (verstandelijke) beperking, autisme of hersenletsel. We helpen problemen te verminderen, stimuleren de zelfredzaamheid en zetten ons in voor een hogere kwaliteit van leven. Dat doen we in verbinding met verwanten, medezeggenschap en samenwerkingspartners.

Hier staan we voor

Bij Amarant denken we vooral in de mogelijkheden. Samen met verwanten, medezeggenschap en samenwerkingspartners dragen we bij aan het welzijn en geluk van onze cliënten.

We bieden een veilig, ondernemend en professioneel werkklimaat en stimuleren medewerkers zich te blijven ontwikkelen.

Zo zijn wij

Wij zijn verbindend, nieuwsgierig en tonen lef.



Amarant: jouw leven, jouw mogelijkheden



We bieden zorg aan **\pm 5.750 cliënten**

Intensieve Ondersteuning **747**
Jeugd **1.008**

Sociaal Domein **1.342**
Specialistische Zorg **1.204**
Wonen in de Wijk **1.267**

Specialistische Zorg

Multidisciplinaire 24-uurszorg voor cliënten met een verstandelijke beperking en bijkomende problemen.

Intensieve ondersteuning
Ondersteuning en behandeling in de wijk of op beschutte locatie voor cliënten met een licht verstandelijke beperking en bijkomende psychische, psychiatrische of gedragsproblemen.

Sociaal Domein
Ambulante ondersteuning, dagbesteding, jobcoaching, behandeling en (beschermd) wonen voor cliënten met (verstandelijke) beperking, niet aangeboren hersenletsel of autisme.

Jeugd
Behandeling thuis, op school en in de wijk. Als dat niet gaat, bieden we ook verblijf plus crisisopvang.

Wonen in de Wijk
Woonvoorzieningen in de wijk voor volwassenen met een verstandelijke beperking.

Onze dienstverlening

Naast een breed aanbod aan zorg, begeleiding en behandeling aan huis of met verblijf, bieden we volop mogelijkheden op het gebied van dagbesteding, leren, werken en vrije tijd.