



FUNCTIEPROFIEL

Organisatie:

Silverein

Functies:

Voorzitter en lid raad van bestuur

Bestuurlijk ervaren teamspelers die staan voor collegiaal bestuur en richting geven in beweging. Combineren strategisch vermogen met realisatiekracht en bouwen gezamenlijk aan een zelfstandig en toekomstbestendig Silverein, waarin persoonlijke zorg, regionale samenwerking, innovatie en de ouderenzorg van de toekomst bijdragen aan een waardevol leven voor ouderen met een hulpvraag.

Chasse Executive Search

Versie: Juni 2026

1. Silverein

Silverein biedt een breed palet aan persoonlijke ondersteuning en zorg aan ouderen met een hulpvraag binnen een aantal gemeenten in de regio's Zuid-Oost Utrecht en Eemland in de provincie Utrecht. De kernexpertise ligt op het gebied van thuiszorg, verpleeghuiszorg en geriatrische revalidatie, met aandacht voor levensvragen en zingeving. Binnen Silverein is er oog en oor voor wat cliënten, naasten, medewerkers en vrijwilligers belangrijk vinden. Wat hen iedere dag bindt, is de manier waarop zij samenwerken en hun cultuur. Ze zijn open, eerlijk en zeggen waar het op staat. Met beide benen op de grond staan, zit in hun karakter, net als humor en een flinke portie doorzettingsvermogen. Deze eigenschappen zorgen voor een bijzondere cultuur—een cultuur die aanvoelt als thuis.

Silverein komt voort uit een fusie per juli 2021 van drie VVT-onderdelen van Zorggroep De Opbouw. Vanuit het zorgaanbod sluit Silverein aan op het zorgkantoor Zilveren Kruis en heeft buiten de WLZ-zorg te maken met diverse gemeenten en zorgverzekeraars. Binnen de regio's wordt als een van de grote spelers intensief samengewerkt met andere zorgorganisaties en gemeenten binnen het ZOU (Zuid-Oost Utrecht), SSE (Eemland) en met de VVT-organisaties in de provincie Utrecht binnen de IVVU. Met circa 2.500 medewerkers, 1.500 vrijwilligers, een omzet van ongeveer €155 miljoen en zorg voor ruim 1.000 cliënten is Silverein een van de grotere ouderenzorgorganisaties in de regio Utrecht en Eemland. Vanuit die positie speelt Silverein een belangrijke rol in de regionale samenwerking en ontwikkeling van toekomstbestendige ouderenzorg.

Missie

Silverein draagt bij aan een waardevol leven van ouderen met een hulpvraag, door persoonlijke ondersteuning en zorg te bieden.

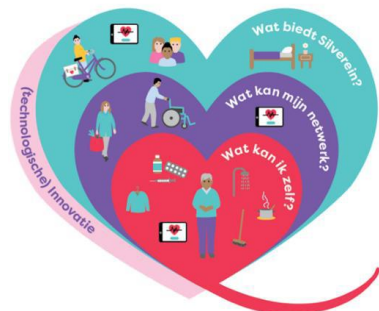
Visie

Vanuit het hart en samen bieden we waardevolle persoonlijke ondersteuning en zorg in een doorlopende ontwikkeling.

Kernwaarden

Iedereen bij Silverein herkent zich in de kernwaarden:

- Persoonlijk
- Samen
- Ontwikkelingsgericht
- Vanuit het hart



Strategie

Kern van de strategie 2023-2026 is om vanuit het hart van Silverein toe te werken naar een toekomstbestendige organisatie die aan kan sluiten bij een waardevol leven van de oudere mens met een hulpvraag. Kern is om in samenwerking met cliënt en mantelzorg eerst invulling te geven aan mogelijkheden van zelfredzaamheid, het sociale netwerk (zoals mantelzorg en vrijwilligers) en technologie voordat de professional in beeld komt om de overblijvende hulpvraag te beantwoorden.



2. Aanleiding, achtergrond en context vacatures

Silverein maakt momenteel onderdeel uit van Zorggroep De Opbouw, een landelijke zorgorganisatie waarvan ook Prinsenchurching en Zideris deel uitmaken. Vanuit de koers Zorg Nabij waarbij het doel is om nóg betere zorg en ondersteuning aan cliënten te bieden, is (met positieve adviezen van alle betrokken medezeggenschapsorganen), besloten toe te werken naar een nieuwe situatie waarin deze organisaties per 1 januari 2027 als [zelfstandige stichtingen](#) verdergaan. Dit betekent dat er voor iedere organisatie, en zo ook Silverein, per 1 januari zowel een raad van bestuur als een raad van toezicht wordt benoemd.

De zorg staat voor grote maatschappelijke opgaven. De vraag naar zorg neemt toe, terwijl de beschikbaarheid van personeel onder druk staat en de financiële kaders verder worden aangescherpt. Dit vraagt om zorgorganisaties die wendbaar zijn, [toekomstgericht](#) opereren en stevig geworteld zijn in hun regio.

Voor Silverein betekent dit een unieke fase: een organisatie met een stevige basis, sterke expertise en betrokken professionals, die tegelijkertijd bouwt aan een nieuwe bestuurlijke en organisatorische werkelijkheid. Voor nieuwe bestuurders betekent dit stappen op een 'rijdende trein': de zorg voor cliënten gaat onverminderd door, terwijl gelijktijdig verder wordt gebouwd aan een zelfstandige organisatie, inclusief governance, positionering, samenwerking en ondersteunende structuren. Dat vraagt om bestuurders die richting geven in beweging, rust en vertrouwen brengen én zichtbaar leiderschap tonen in verandering.

Om de drie zorgorganisaties toekomstbestendig te ondersteunen wordt gewerkt met een Shared Service Center (SSC) met gemeenschappelijke diensten. Ondersteunende diensten die dicht bij het dagelijkse zorgproces staan zijn belegd binnen de zorgorganisatie. Specialistische of organisatiebrede ondersteuning wordt vanuit het Shared Service Center georganiseerd, zodat de zorgorganisaties zich maximaal kunnen richten op hun maatschappelijke opdracht, dichtbij cliënten en professionals. De raden van bestuur van Zideris, Silverein en Prinsenchurch dragen gezamenlijk eigenaarschap voor het SSC.

Gezien de omvang en complexiteit van de bestuurlijke opgaven is gekozen voor een tweehoofdige raad van bestuur, met collegiaal bestuur en een lichte voorzittersrol. De precieze verdeling van verantwoordelijkheden wordt in gezamenlijkheid vormgegeven en ontwikkelt zich mee met de opgaven van de organisatie.

3. Vacatures twee leden raad van bestuur en de opgave

Er wordt gezocht naar een tweehoofdige raad van bestuur die past bij de bestuurlijke opgaven waar Silverein voor staat. Het betreft nadrukkelijk een collegiaal bestuur, waarvan één bestuurder een lichte voorzittersrol vervult. De bestuurders dragen gezamenlijke eindverantwoordelijkheid, beschikken over werkpakketten die qua omvang en complexiteit vergelijkbaar zijn en zijn samen verantwoordelijk voor de samenhang daartussen. Zij vormen daarmee een gelijkwaardig bestuursteam.

Met het oog op de werkbaarheid en een complementaire samenwerking zullen binnen de raad van bestuur natuurlijke accentverschillen ontstaan in aandachtsgebieden en rollen, passend bij ervaring, expertise en complementariteit. De precieze portefeuillevelding – waaronder de aansturing van onderdelen van het primaire proces, ondersteunende diensten, de tweede besturingslaag en andere 'direct reports' – wordt in

onderling overleg vormgegeven en ontwikkelt zich mee met de opgaven van de organisatie.

Gezien de ontwikkelingsfase van Silverein en de nieuwe verantwoordelijkheden als zelfstandige organisatie, waaronder governance, vastgoed, financiering en de samenwerking binnen het Shared Service Center (SSC), ligt het voor de hand dat binnen het bestuur zowel zorginhoudelijke als bedrijfsmatige accenten worden belegd. Denk daarbij enerzijds aan de zorginhoudelijke transformatieopgaven, waaronder het verder verfijnen en verinnerlijken van het hart van Silverein, sociale innovatie en de ontwikkelopgaven voortvloeiend uit de strategie 2027–2030, en anderzijds aan de bedrijfsmatige doorvertaling van deze transformatie, organisatieontwikkeling, governancevraagstukken, vastgoed en financiering, alsmede de besturing van het SSC. De uiteindelijke verdeling ontstaat op basis van complementariteit en de gezamenlijke opgave.

Beide bestuurders bewegen zich zichtbaar binnen én buiten de organisatie, geven gezamenlijk richting aan de ontwikkeling van Silverein en verbinden zorginhoudelijke, bedrijfsmatige en maatschappelijke vraagstukken. Daarbij wordt zichtbaar en verbindend leiderschap gevraagd: nabij professionals, cliënten en naasten, koersvast in verandering en in staat ruimte te geven én duidelijke keuzes te maken in een dynamische omgeving.

Met het oog op de gewenste integraliteit van bestuur dragen beide bestuurders bij aan de versteviging van de regionale samenwerking en vertegenwoordigen zij gezamenlijk de organisatie in de regio's Eemland en Zuid-Oost Utrecht. Daarnaast worden opgaven gericht op professionalisering, stroomlijning van de organisatie en de implementatie van het herijkte besturingsmodel, inclusief de vormgeving van het MT, onder gezamenlijke auspiciën aangestuurd.

Opgave

De grootste opgave voor Silverein ligt in het vormgeven van de ouderenzorg van de toekomst, in een context van een organisatie die zich verder ontwikkelt naar zelfstandigheid. Hoewel Silverein per 1 januari 2027 klaar wil zijn voor de start als zelfstandige organisatie, ligt tegelijkertijd de uitdaging in het daadwerkelijk toekomstbestendig maken van de organisatie. De maatschappelijke druk op toegankelijkheid, betaalbaarheid en beschikbaarheid van zorg vraagt om fundamentele vernieuwing.

Silverein zet daarbij in op het versterken van zorg thuis, het beter benutten van informele zorg en sociale netwerken, de inzet van technologie en innovatie én een fundamentele arbeidsmarkttransitie, waarin anders organiseren, samenwerken en werken centraal staan.

De komende jaren staan in het teken van het verder brengen van Silverein van een herstelfase na verzelfstandiging naar een stabiele groeifase, met een goede balans tussen stabiliteit en het realiseren van strategische ambities. Tegelijkertijd wordt gewerkt aan het verdiepen en verankeren van de principes van 'Samen vanuit 't hart' en aan het herijken van de strategie richting 2027–2030.

Binnen deze transformatie werkt Silverein aan een toekomstgericht zorgaanbod, met een sterkere samenhang tussen interne en externe zorg en tussen intra- en extramurale dienstverlening. Daarbij verschuift de focus naar meer passende woonvormen en zorg thuis, ondersteund door een betere verbinding tussen zorg en ondersteuning.

Een belangrijke opgave ligt daarnaast in het versterken van de veranderkracht van de organisatie, zodat medewerkers daadwerkelijk volgens deze visie werken en kunnen inspelen op maatschappelijke en sectorale ontwikkelingen. Dit vraagt om verdere professionalisering van de organisatie, een gezonde bedrijfsvoering en voldoende uitvoeringskracht: niet alleen klaar zijn voor de start als zelfstandige organisatie, maar ook voorbereid zijn op de eisen van de toekomst.

Ook werkt Silverein aan het versterken van haar regionale rol, met een meer leidende en open positie in samenwerkingen binnen het zorglandschap. Tot slot vraagt de volgende fase om het implementeren van een herijkt besturingsmodel en het gezamenlijk sturen op het Shared Service Center met partners, als essentiële randvoorwaarden voor duurzame ontwikkeling en toekomstbestendige zorg.



De kandidaten

De nieuw te vormen raad van bestuur van de Silverein neemt met vertrouwen én plezier de leiding over een zelfstandige Silverein en benut de ruimte die door de ontvlechting is ontstaan om de organisatie verder naar voren en naar buiten te bewegen. Daarbij brengt de raad een verantwoorde balans aan in de bestuurlijke aandacht voor vraagstukken rondom bestendinging, verzelfstandiging en doorontwikkeling. De leden zijn bereid en in staat om als team samen te werken en weten zich in hun rol als medebestuurders goed te verhouden tot het Shared Service Center, het samenspel met de eigen organisatie en de samenwerking met collega-organisaties.

Voor Silverein worden twee collegiale, complementaire bestuurders gezocht, die samen het strategisch kompas vormen van de organisatie. Zij bouwen voort op een fundament dat de afgelopen jaren is gelegd en krijgen de ruimte om dit verder te ontwikkelen en toekomstbestendig vorm te geven. Binnen het bestuur is sprake van aantoonbaar bestuurlijke of eindverantwoordelijke leidinggevende ervaring, bij voorkeur in de zorg.

De bestuurlijke eindverantwoordelijkheid is gezamenlijk en integraal. Beide bestuurders zijn visionair en transformatiegericht. De bestuurders werken intensief met elkaar en de andere bestuurslagen samen. Het bestuur heeft een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het Shared Service Center, dat samen met twee partnerzorgorganisaties wordt bestuurd.

Belangrijke profielkenmerken voor de raad van bestuur:

Sectorkennis & netwerk

Het bestuur weet ontwikkelingen in de ouderenzorg én het sociaal domein te vertalen naar strategische keuzes en positionering van Silverein. Minimaal één van de bestuurders heeft ervaring in het sociaal domein, gecombineerd met een relevant netwerk op regionaal en landelijk niveau.

Transformatie- en veranderkundige ambitie

Het bestuur heeft een heldere veranderkundige visie die aansluit bij 't Hart van Silverein. In elk geval de bestuurder met de zorginhoudelijke focus is bekend met en heeft visie op thema's zoals reablement, technologie gedreven innovatie en het anders organiseren van het primaire proces. Binnen het bestuur is sprake van aantoonbare ervaring met het leiden van organisatiebrede transitie en borgen verandercapaciteit in teams: koersvast en toekomstgericht.

Ervaring met regionale samenwerking

Silverein is als een van de grotere spelers in Utrecht en Eemland een vanzelfsprekende en gezaghebbende partner in de regio. Het bestuur beweegt zich met gezag en vanzelfsprekendheid in regionale samenwerkingsverbanden en realiseert duurzame samenwerking met gemeenten, ziekenhuizen, huisartsen, zorgverzekeraars, VVT-partners



Silverein



en maatschappelijke organisaties. De bestuurders zijn niet alleen zorgbestuurders, maar ook herkenbare regionale boegbeelden die verbinding organiseren en gezamenlijke beweging creëren rondom de ouderenzorg van de toekomst.

Voorbeeldrol in daadkracht en vernieuwend organiseren

Het bestuur is zichtbaar, besluitvaardig en tonen leiderschap met positieve en verbindende energie. Het bestuur heeft een natuurlijke voorbeeldrol in het anders en slimmer organiseren over de grenzen van zorg en bedrijfsvoering heen. Het bestuur inspireert medewerkers (zowel direct als via de medezeggenschap), stimuleert eigenaarschap en durft bestaande patronen te doorbreken wanneer dit in het belang van cliënten én medewerkers is.

Werken vanuit talent in bedrijfsvoering en ondersteuning

In elk geval de bestuurder met bedrijfsmatige focus heeft ervaring met bedrijfsvoering en heeft aantoonbare resultaten bereikt op de gebieden: financiën, mens & organisatie, ICT, vastgoed, kwaliteit en operations. Het bestuur is vaardig in het tijdig signaleren van risico's en het integraal benaderen van complexe vraagstukken. Het bestuur heeft duidelijk inzicht in hoe ondersteunende diensten (binnen de zorg en SSC) optimaal kunnen bijdragen aan een wendbare en toekomstbestendige zorgorganisatie.

Affiniteit met en visie op cliëntmedezeggenschap

Het bestuur onderschrijft de meerwaarde van betekenisvolle cliëntmedezeggenschap en heeft een heldere visie op de rol van cliënten en hun vertegenwoordigers in beleidsvorming, kwaliteit van zorg en organisatieontwikkeling. Het bestuur weet cliëntmedezeggenschap actief te verbinden aan strategische vraagstukken en stimuleert een open, constructieve samenwerking met de Cliëntenraad, gebaseerd op wederzijds vertrouwen, transparantie en dialoog.

Kandidaten voor de raad van bestuur voldoen aan de volgende functievereisten:

- Academisch werk- en denkniveau.
- Aantoonbare bestuurlijke of eindverantwoordelijke leidinggevende ervaring, bij voorkeur in de zorg of het sociaal domein.
- Een gezaghebbende en verbindende bestuurder die regionaal samenwerking weet te realiseren tussen zorgaanbieders, gemeenten, huisartsen, ziekenhuizen, financiers en maatschappelijke partners.
- Ervaring met organisatieontwikkeling, transitieprocessen en cultuurverandering.
- Inzicht in zorgfinanciering en relevante wet- en regelgeving.
- Ervaring met samenwerken in complexe netwerken en regionale samenwerkingsverbanden.
- Maatschappelijk gedreven en laat zich leiden door het perspectief van de cliënt.
- Strategisch sterk en in staat om lange termijn doelen te vertalen naar concrete stappen.

- Combineert visie met realisatiekracht.
- Verbindend, benaderbaar en communicatief sterk.
- Toont natuurlijk gezag en weet professionals te inspireren en te faciliteren.
- Reflectief, integer en transparant in handelen.
- Besluitvaardig en koersvast, ook in een complexe en veranderende omgeving.
- Oog voor cultuur, gedrag en onderlinge samenwerking.
- Onderhoudt een constructieve, zichtbare en transparante samenwerking met de Ondernemingsraad en Cliëntenraad, gebaseerd op wederzijds respect, vroegtijdige betrokkenheid en continue dialoog.
- Ziet en benut de betekenisvolle rol van cliënten en hun netwerk in de ontwikkeling van zorg, organisatie en medezeggenschap en heeft oog voor de maatschappelijke meerwaarde die Silverein voor cliënten en hun omgeving realiseert.
- Affiniteit met en een visie op cliëntmedezeggenschap en weet de stem van cliënten en hun vertegenwoordigers betekenisvol te verbinden aan bestuurlijke besluitvorming en organisatieontwikkeling.

Kandidaten herkennen zich in de volgende leiderschapsstijl:

- Mensgericht en waarde gedreven.
- Stimuleert eigenaarschap, professionele ruimte en samenwerking.
- Geeft richting en vertrouwen, met duidelijke kaders.
- Is zichtbaar en aanspreekbaar binnen en buiten de organisatie.

Complementariteit team

Binnen een complementair team zijn niet alleen de inhoudelijke competenties en expertise aanwezig, maar vullen ook de persoonlijkheden elkaar aan. Zowel in de gesprekken met Chasse als in de gesprekken met Silverein zal hier uitgebreid aandacht aan worden besteed.

Uitgangspunten voor de samenhang tussen de vacatures en klik gesprekken

Gelet op het feit dat zowel een nieuwe raad van bestuur als een nieuwe raad van toezicht gelijktijdig zullen aantreden bij Silverein, is het van groot belang dat de benoemingen in onderlinge samenhang plaatsvinden. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de complementariteit binnen beide raden afzonderlijk, maar ook naar de samenwerking en onderlinge aanvulling tussen de raad van bestuur en de raad van toezicht. Een essentieel onderdeel van de procedure is het organiseren van een onderling 'klik'-gesprek tussen de voorkeurskandidaten voor de raad van bestuur. Pas nadat dit gesprek heeft plaatsgevonden, wordt overgegaan tot formele benoeming. Daarnaast zal er ook een kennismakingsgesprek worden georganiseerd voor de leden van de raad van bestuur en de raad van toezicht.

4. Arbeidsvoorwaarden

De bezoldiging van de bestuurder voldoet aan de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT), klasse IV. Het betreft een fulltime aanstelling.

5. Procedure en planning

De raad van toezicht van Zorggroep de Opbouw heeft Chasse Executive Search verzocht haar te ondersteunen in de zoektocht naar de voorzitter en lid raad van bestuur voor Silverein. Vanuit Chasse begeleidt [Marrit Smit](#) deze procedure.

Solliciteren - sluitingsdatum: vrijdag 14 augustus 2026

Sluitingsdatum voor de schriftelijke sollicitatie met motivatie en curriculum vitae (in twee separate pdf-bestanden) is **vrijdag 14 augustus 2026** via info@chassesearch.nl.

Voorselectie en nadere informatie

Na de sluitingsdatum maakt Chasse een voorselectie van kandidaten die het beste passen gelet op het gezochte profiel en 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.

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.

*Op de sollicitatie is het privacy statement van Chasse van toepassing.
Meer informatie over het privacy statement is [hier](#) terug te lezen.*

Planning

Datum 2026	Activiteit
Medio juni - augustus 2026	- Openstelling vacatures leden raad van bestuur: vrijdag 19 juni t/m vrijdag 14 augustus 2026 <u>Parallel</u>: gerichte search door Chasse - Voorselectie kandidaten door Chasse (interviews): maandag 17 t/m vrijdag 21 augustus 2026 - Toesturen kandidatenoverzicht aan selectiecommissie: woensdag 26 augustus 2026
Augustus - september 2026	- Bespreken kandidatenoverzicht door RvT en RvB en selectie van circa 3 kandidaten per vacature voor de 1e gespreksronde: maandag 31 augustus 2026 <u>Eerste gespreksronde</u> (in totaal circa 6 kandidaten): woensdag 9 september 2026, 09.00 - 17.00 uur, te Utrecht <u>Tweede gespreksronde</u> (maximaal 2 kandidaten per vacature): maandag 14 september 2026, 09.00 - 14.00 uur, te Utrecht - Besluit over voorkeurskandidaten door RvT - Onderlinge klikgesprekken - Referentieonderzoeken door Chasse - Adviesaanvragen gremia en kennismakingen - Voor 1 oktober: benoemingen nieuwe leden RvB
Vanaf januari 2027	Start nieuwe leden RvB

Samenstelling commissies en opzet procedure

Het samenvattende kandidatenoverzicht wordt besproken met de Selectiecommissie bestaande uit twee leden van de raad van toezicht van de Opbouw en één lid van de raad van bestuur van de Opbouw.

Bij de eerste gespreksronde (circa 6 kandidaten) zullen de kandidaten spreken met twee commissies: een commissie met leden van de raad van toezicht en een afvaardiging van het MT en van de OR en een tweede commissie bestaande uit leden van de RvT, een afvaardiging van het MT en van de CCR.

Bij de tweede gespreksronde zullen 3-4 kandidaten spreken met twee adviescommissies (in carrousel) bestaande uit vertegenwoordigers van de Ondernemingsraad (OR) en de Cliëntenraad (CCR). Een afvaardiging van de RvT zal hierbij aansluiten als toehoorder.