



FUNCTIEPROFIEL

Organisatie:

Vereniging van Waterbedrijven in Nederland (Vewin)

Functie:

Directeur

Chasse Executive Search
Mei 2026

1. Vewin

[Vewin](#), de Vereniging van waterbedrijven in Nederland, is de brancheorganisatie van de drinkwatersector. Vewin behartigt de belangen van haar leden, de huidige tien Nederlandse drinkwaterbedrijven: publieke ondernemingen, met gemeenten en provincies als aandeelhouders, die ervoor zorgen dat overal in Nederland 24/7 kwalitatief hoogwaardig drinkwater geleverd wordt aan ruim acht miljoen adressen.

De belangrijkste taak van Vewin is het in Den Haag en Brussel behartigen van de collectieve sectorbelangen van haar leden. Dit doet Vewin in afstemming met de leden en met als doel gunstige condities tot stand te brengen en te houden voor de continue productie en levering van goed drinkwater, nu en in de toekomst. Daarnaast stimuleert Vewin gezamenlijke kennisontwikkeling en innovatie binnen de sector.

De opgave van Vewin raakt aan een aantal urgente publieke en maatschappelijke vraagstukken. Beschikbaarheid en kwaliteit van drinkwater, bescherming van bronnen, ruimtelijke druk, klimaatverandering, Europese regelgeving, infrastructuur, betaalbaarheid en vertrouwen in de drinkwatervoorziening vragen om een stevige, gezaghebbende en toekomstgerichte vertegenwoordiging van de sector. Vewin beweegt zich daarmee in een complex en relevant speelveld, waarin publieke verantwoordelijkheid, bestuurlijke verhoudingen en inhoudelijke deskundigheid nauw met elkaar verbonden zijn.



2. Organisatie en governance

Binnen de vereniging bepalen de leden de koers en het beleid. Zij vormen samen de Algemene Ledenvergadering (ALV) en zijn daarnaast allen vertegenwoordigd in het Bestuur. Zowel het Bestuur als de ALV kennen een onafhankelijke voorzitter. Het Bestuur van Vewin wordt gevormd door de directeuren van de tien drinkwaterbedrijven en een onafhankelijk voorzitter.

Het Vewin-kantoor, gevestigd in Den Haag, staat onder leiding van een directeur die door het Bestuur is benoemd. Het bureau bestaat uit circa 23 professionals met verschillende disciplines. De directeur draagt de eindverantwoordelijkheid voor het bureau, werkt daarbij samen met de adjunct-directeur en is het directe aanspreekpunt voor het Bestuur.

Vanuit deze governancestructuur behartigt Vewin namens haar leden de belangen van de drinkwatersector in Den Haag en Brussel. Daarbij werkt Vewin constructief samen met relevante stakeholders, waaronder politiek, ministeries, nadrukkelijk ook aan de ambtelijke zijde, toezichthouders, koepelorganisaties en Europese partners.

De organisatie vraagt om een directeur die de vereniging en het bureau in samenhang weet te leiden: extern zichtbaar en gezaghebbend, intern verbindend en richtinggevend, en bestuurlijk sensitief in de verhouding met leden, bestuur en medewerkers.

3. Aanleiding van de vacature

De huidige directeur, de heer Hans de Groene, neemt per oktober 2026 afscheid. Hierdoor ontstaat per die datum een vacature voor directeur van Vewin.



4. De directeur van Vewin

Vewin zoekt een strategisch sterke, verbindende directeur die de organisatie positioneert in een complex politiek-bestuurlijk speelveld en tegelijkertijd zorgt voor een gezonde, professionele en toekomstbestendige organisatie. De directeur brengt richting, houdt overzicht en vervult een belangrijke bindende functie met, voor en tussen de leden van de vereniging. Hij of zij weet de balans te bewaren tussen externe belangenbehartiging, bestuurlijke afstemming en interne organisatieontwikkeling.

De nieuwe directeur is in staat de collectieve sectorbelangen met gezag te vertegenwoordigen, in Den Haag en Brussel, en weet daarbij de verbinding te leggen tussen inhoudelijke deskundigheid, politiek-bestuurlijke timing en maatschappelijke relevantie. Hij of zij beweegt zich vanzelfsprekend tussen bestuur, leden, bureau, overheid en andere stakeholders en weet ook in spanningsvolle dossiers koers te houden.

Vewin zoekt nadrukkelijk een directeur die niet alleen een sterke lobbyist en beleidsontwikkelaar is, maar ook een goed werkgever en verbindend peoplemanager. De directeur geeft professionals ruimte en verantwoordelijkheid, stuurt op hoofdlijnen en resultaten, is zichtbaar en benaderbaar en draagt actief bij aan een open, veilige en professionele organisatiecultuur. Gelet op de dagelijkse hoeveelheid aandachts- en zorgpunten vraagt de rol om moed en vastberadenheid, maar ook om relativeringsvermogen, humor en positiviteit.

Verantwoordelijkheden van de directeur

- Lobbyist en beleidsontwikkelaar: draagt standpunten met gezag uit en intervenueert in beleidsprocessen op verschillende overheidsniveaus, in het belang van een continue en ongehinderde drinkwaterwinning.
- Ondersteunt en adviseert het Bestuur van Vewin. Bevordert de samenwerking tussen de lid-bedrijven, vervult een bindende functie met en tussen de leden van de vereniging en helpt mogelijke tegenstellingen te overbruggen.
- Treedt zelfstandig en aanvullend op in het belang van de lid-bedrijven; luistert, handelt, gaat de dialoog aan, communiceert, neemt besluiten en vertegenwoordigt de sector.
- Bouwt, onderhoudt en herstelt waar nodig relaties en netwerken bij politiek, ministeries- nadrukkelijk ook aan de ambtelijke zijde- toezichthouders, koepelorganisaties, maatschappelijke partners en Europese stakeholders.
- Handelt strategisch en acteert op signalen die de toekomst van een ongehinderde drinkwatervoorziening zouden kunnen bedreigen of ondermijnen.
- Geeft leiding aan het bureau van Vewin op een wijze die past bij een professionele werkomgeving, met overzicht, motiverend optreden en effectieve delegatie.
- Beschikt over een onderzoekende houding ten aanzien van de sector, met een helicopterview en internationale oriëntatie.

- Kan onafhankelijk en bemiddelend optreden en weet tussen en boven de partijen te staan.
- Denkt in concepten en creatieve oplossingen en weet complexe dossiers begrijpelijk en hanteerbaar te maken.
- Bewaakt de balans tussen externe belangenbehartiging en interne organisatieontwikkeling, met aandacht voor een open overlegcultuur, duidelijke communicatie en professionele samenwerking binnen het bureau.

Kerncompetenties

Voor succesvolle invulling van de rol zijn de volgende competenties essentieel:

- Strategisch en conceptueel denkvermogen: overzicht houden, beschikken over een helicopterview en tijdig acteren op signalen die de toekomst van een ongehinderde drinkwatervoorziening kunnen bedreigen of ondermijnen.
- Coöperatief en verbindend leiderschap: samenwerking tussen de lid-bedrijven bevorderen, mogelijke tegenstellingen helpen overbruggen en als ambitieuze verbinder tussen en boven de partijen kunnen staan. De directeur is in staat om samen met de voorzitter een bestuur te bedienen waarin opvattingen en belangen uiteen kunnen lopen.
- Besluitvaardigheid en voortgangskracht: luisteren, handelen, de dialoog aangaan, communiceren en besluiten nemen, ook wanneer belangen uiteenlopen of dossiers complex zijn.
- Communicatieve kracht: standpunten met gezag kunnen uitdragen, helder en overtuigend communiceren en zichtbaar en laagdrempelig benaderbaar zijn, zowel intern als extern.
- Bestuurlijke sensitiviteit en representatief vermogen: gevoel voor decorum, timing en verhoudingen; professioneel optreden in Den Haag, Brussel, richting bestuur, leden, ambtelijke contacten en andere stakeholders.
- Onafhankelijk en bemiddelend vermogen: flexibel kunnen schakelen tussen belangen, zonder de koers en het collectieve sectorbelang uit het oog te verliezen.
- Leidinggevende bekwaamheid: richting geven door overzicht, motiverend optreden en effectieve delegatie; professionals ruimte en verantwoordelijkheid geven en tegelijk duidelijkheid bieden.
- Transparantie en integriteit: betrouwbaar, open en consistent handelen, vertrouwen uitstralen en een open overlegcultuur stimuleren.
- Resultaatgerichte en dienstverlenende instelling: oog hebben voor de belangen van de leden, het bureau en de maatschappelijke opdracht van de drinkwatersector; de directeur begrijpt dat goed drinkwater vanzelfsprekend lijkt, maar dat achter die vanzelfsprekendheid een wereld van publieke verantwoordelijkheid, infrastructuur, beleid en samenwerking schuilgaat.
- Persoonlijke stevigheid: verbindend en diplomatiek, moedig en standvastig, stressbestendig en rustig; inhoudelijk gedreven, nieuwsgierig, positief en met gevoel voor humor en de menselijke maat.

Ervaring en achtergrond

De nieuwe directeur beschikt bij voorkeur over:

- Academisch werk- en denkniveau en een brede, multidisciplinaire oriëntatie.
- Ruime ervaring in of met het Haagse politiek-bestuurlijke speelveld, bijvoorbeeld vanuit overheid, koepelorganisatie, branchevereniging, publieke organisatie, NGO, maatschappelijke belangenorganisatie of vergelijkbare publieke organisatie. Ervaring in of affiniteit met de water- of drinkwatersector strekt tot aanbeveling.
- Ervaring met belangenbehartiging, lobby, beleidsontwikkeling en stakeholdermanagement in een bestuurlijke en politiek-maatschappelijke context.
- Een relevant netwerk of het aantoonbare vermogen om snel ingang te vinden in de relevante ambtelijke en politieke beleidsvoorbereiding, in het netwerk van betrokken ministeries en, waar relevant, in Brussel.
- Ervaring met het ondersteunen en adviseren van een bestuur en bij voorkeur met het opereren in een vereniging, brancheorganisatie, koepelorganisatie of vergelijkbare ledenstructuur.
- Leidinggevende ervaring in een professionele kennisorganisatie, bij voorkeur met hoogopgeleide professionals.
- Affiniteit met de fysieke leefomgeving, publieke vraagstukken en bij voorkeur de water- of drinkwatersector.
- Ervaring met of gevoel voor communicatie, media en externe positionering.
- Interesse in digitalisering, data, informatiemanagement en innovatie.
- Bereidheid zich voor langere tijd aan Vewin te verbinden en bij te dragen aan continuïteit, professionalisering en blijvende relevantie.

Vewin staat open voor kandidaten uit verschillende generaties en achtergronden. Doorslaggevend is niet het aantal dienstjaren, maar de combinatie van strategisch vermogen, politiek-bestuurlijk inzicht, verbindend leiderschap, gezag en het vermogen om snel effectief te zijn in het Haagse en Brusselse speelveld.

5. Aanstelling en arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden van de directeur zijn gebonden aan het WNT-bezoldigingsmaximum. De bandbreedte ligt in schaal 17 en 18 van de CAO Rijksoverheid: minimaal € 8.281 (schaal 17, trede 0) en maximaal € 12.021 (schaal 18, trede 10), exclusief vakantiegeld, 13^e maand etc. Dit komt neer op een (totaal) maandsalaris in de bandbreedte van circa € 10.000 - € 14.000. Een pensioenregeling en een leaseauto maken deel uit van het beloningspakket.

6. Procedure en planning

Voor Vewin begeleiden [Annemijn de Lavieter](#) en [Sven de Jongh](#) namens Chasse Executive Search de zoektocht naar de nieuwe directeur. Voor deze procedure is een selectiecommissie samengesteld. Een assessment kan onderdeel zijn van de procedure.

Solliciteren - sluitingsdatum: zondag 21 juni 2026

Sluitingsdatum voor de schriftelijke sollicitatie met motivatie en curriculum vitae (in PDF) is zondag 21 juni 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.

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



Planning

Datum	Activiteit
juni 2026	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Openstelling vacature en gerichte search door Chasse: dinsdag 2 juni tot en met zondag 21 juni 2026. ▪ Voorselectie en interviews kandidaten door Chasse: 24 juni tot en met 8 juli 2026. ▪ Toesturen kandidatenoverzicht aan de Selectiecommissie: vrijdag 10 juli 2026.
13/14 juli 2026	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bespreken kandidatenoverzicht door de selectie-/benoemingsadviescommissie / Selecteren uit te nodigen kandidaten voor de gespreksronde op 16 of 17 juli
16 juli of 17 juli 2026 In de week van 20 juli 2026	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eerste gespreksronde selectie-/adviescommissie op 16 of 17 juli te Den Haag (circa 3 tot 4 kandidaten). ▪ Tweede gespreksronde selectie-/adviescommissie (circa 2 kandidaten) in de week van 20 juli 2026 te Den Haag ▪ Voordracht voorkeurskandidaat aan de OR. ▪ Kennismaking voorkeurskandidaat met het voltallige Bestuur. ▪ Parallel: referentieonderzoek door Chasse en arbeidsvoorwaardengesprek.
Vóór 1 augustus 2026	<i>Definitieve benoeming voorkeurskandidaat door het Bestuur.</i>
Nader te bepalen	Start directeur Vewin

De gesprekken vinden plaats in Den Haag. De gesprekken met Chasse vinden plaats ten kantore van Chasse in Den Haag of via MS Teams.

