



Wervingsprofiel

Lid raad van bestuur

23 mei 2025

Opdrachtgever Wilhelmina Ziekenhuis Assen

Auteurs Manon Min

Aanvraagnummer A07099

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Wilhelmina Ziekenhuis Assen	3
2.2	Ambitie	3
2.3	Organisatiecontext	3
3.	De functie van lid raad van bestuur	4
3.1	De opgave	4
3.2	Profiel lid raad van bestuur	4
4.	Wat biedt Wilhelmina Ziekenhuis Assen?	5
5.	De selectieprocedure	5

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL
GEREPRODUCEERD WORDEN.

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van lid raad van bestuur bij Wilhelmina Ziekenhuis Assen (WZA). Hopelijk maakt dit profiel u enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: [Wilhelmina Ziekenhuis Assen](#)

2. De organisatie

2.1 Wilhelmina Ziekenhuis Assen

Het WZA is een belangrijk ziekenhuis in de Drentse hoofdstad. Het is een algemeen ziekenhuis met 1.500 medewerkers, waarvan 138 medisch specialisten. De organisatie heeft jaarlijks bijna 200.000 polikliniekbezoeken, 14.215 dagbehandelingen en 199 bedden. Om de ambitie van het WZA te realiseren, wil het ziekenhuis in samenspraak met de patiënten, de inwoners van Drenthe en betrokken zorgprofessionals binnen én buiten het WZA de best mogelijke zorg leveren op de juiste plek (dichtbij huis of thuis wat kan, in het ziekenhuis wat moet), inclusief het behoud van de medisch specialistische zorg in Drenthe. Het WZA voert hiervoor een aantal innovatieve programma's uit die bijdragen aan netwerkzorg en het geven van de juiste en passende zorg op de juiste plek. Recent zijn aan twee projecten IZA gelden toegekend.

2.2 Ambitie

Het WZA heeft voor de komende jaren de ambitie om de Drentse inwoners de vitaalste inwoners van Nederland te laten zijn. Daarvoor is een koers tot 2027 opgesteld met strategische doelen die bijdragen aan deze ambitie. Deze doelen zijn:

- ▶ We zien onze medewerkers als ons grootste kapitaal.
- ▶ Beschikbare en passende zorg in een krachtig netwerk.
- ▶ Onze zorg is persoonsgericht en dichtbij, samen met de patiënt.
- ▶ We gaan verstandig met ons geld om.

Om deze doelen te bereiken, zet het ziekenhuis in op het boeien en binden van de medewerkers, continue verbetering van organisatie en kwaliteit van zorg, investeringen in innovatie en vastgoed, gerichte samenwerkingen binnen en buiten de organisatie en verbetering van haar financiële positie. De kernwaarden van waaruit het WZA werkt zijn **Persoonlijk, Helder en Verbonden**.

2.3 Organisatiecontext

Het WZA kent een tweehoofdig collegiaal bestuur, de bestuurders werken op basis van gelijkwaardigheid collegiaal samen. Zij zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitvoering van het ziekenhuisbeleid en omarmen de huidige inrichting van de overleg- en besluitvormingsstructuur. De raad van bestuur werkt in de aansturing van de organisatie nauw samen met het Managementteam (MT) en het Bestuursteam (BT) waarin een vertegenwoordiging van de medische en verpleegkundige staf zitting heeft. In het BT vindt afstemming en besluitvorming plaats over het verpleegkundig en medisch beleid. De raad van bestuur heeft tweewekelijks overleg met het Managementteam (MT), waar ook het BT is vertegenwoordigd. In het MT-BT overleg vindt strategische besluitvorming plaats. De raad van toezicht houdt proactief toezicht op de werkzaamheden van de raad van bestuur, vervult de werkgeversrol en fungeert als klankbord voor de raad van bestuur.

De raad van toezicht bestaat uit vijf leden en werkt op een prettige manier samen met de raad van bestuur. De zorgeenheden en stafdiensten worden aangestuurd door een manager die direct onder de raad van bestuur opereert.

3. De functie van lid raad van bestuur

3.1 De opgave

De maatschappelijke opgaven voor het WZA zijn fors. De raad van toezicht van het WZA heeft ervoor gekozen om na het vertrek van één van de bestuurders eind 2024 voor de periode van een jaar een bestuurder a.i. aan te stellen vanwege de (kritieke) ontwikkelingsfase waarin het WZA zich bevindt. Door de interim-bestuurder en de huidige bestuurder is een herstelplan opgesteld. Op 1 december 2025 rondt de interim-bestuurder haar taken af en per die datum zoeken we een vaste invulling voor deze mooie positie. De opgave van het nieuwe lid raad van bestuur is om samen met de huidige bestuurder de gestarte ontwikkelingen verder te brengen. De focus voor de komende tijd ligt op professionalisering van de bedrijfsvoering en het maken van een cultuuromslag met als uitkomst een structureel gezonde financiële huishouding.

De huidige uitdaging van de raad van bestuur bestaat uit de volgende thema's:

- ▶ Verscherpen van de focus binnen de organisatie, zowel intern als extern.
- ▶ Doorvoeren van de benodigde verzakelijking en optimalisatie van de brede bedrijfsvoering door uitvoering van het herstelplan en de professionalisering van de aanwezige expertise.
- ▶ Verder implementeren van het ingezette cultuurtraject naar een sterke organisatiecultuur waarbij persoonlijk leiderschap, kwaliteit van zorg en innovatie centraal staan.
- ▶ Een heroriëntatie van de huidige strategie die loopt tot eind 2026.
- ▶ Aantrekkelijk werkgeverschap, medewerkers binden en boeien, en hen duurzaam ondersteunen zodat zij met betrokkenheid en vakmanschap kunnen bijdragen aan veilige en toekomstgerichte zorg.
- ▶ Aandacht voor het kwaliteitssysteem (wat in de basis goed staat) zodat kwaliteit van zorg gewaarborgd wordt met als gevolg een uitstekende patiëntervaring om de Drent de vitaalste inwoner van Nederland te laten worden.
- ▶ Doorvoeren van de maatschappelijke transformatieopdracht naar een ziekenhuis voor de toekomst.
- ▶ Monitoren en waarborgen van relevante technologische ontwikkelingen. Zo is in 2023 de implementatie van HIX standaardcontent afgerond en volgt de afronding van de AFAS-implementatie medio 2025.
- ▶ Het uitdragen van de positie van het WZA als netwerkziekenhuis, waarbij strategische samenwerking belangrijk is met alle stakeholders, waaronder huisartsen, VVT en de ziekenhuizen in de regio.

3.2 Profiel lid raad van bestuur

Wij zijn op zoek naar een inspirerende bestuurder die ziet waar een streekziekenhuis als het WZA groot in is. Een ziekenhuis met een prachtige positie in het regionale netwerk en waar kansen liggen om het ziekenhuis te positioneren in het zorglandschap van de toekomst. Waar innovatie hoog in het vaandel staat. En waar, zoals eerder aangegeven, ook een uitdaging ligt waar in gezamenlijkheid de schouders onder gezet moeten worden. De bestuurder die gezocht wordt, omarmt het tot stand gekomen herstelplan en realiseert dit vanuit (collegiale) samenwerking en in verbinding met anderen, met focus op zowel de interne als externe 'wereld'.

De volgende profieleisen passen bij deze bestuurder:

- ▶ Ervaren en ondernemende zorgbestuurder met ervaring binnen het ziekenhuis, die de taal spreekt van de zorgprofessionals. Met oog voor verbinding met de medische staf en alle beroepsgroepen uit het primaire proces.
- ▶ Ervaring met brede bedrijfsvoeringsthema's.
- ▶ Ervaring met het implementeren van (grote) veranderingen en/of transitie binnen een vergelijkbare (zorg)organisatie.

- ▶ Ervaring met het onderhouden én uitbouwen van netwerken en het aangaan van strategische allianties.
- ▶ Creëert draagvlak voor beslissingen en ziet de medezeggenschap van medewerkers, patiënten/cliënten als cruciaal voor het bereiken van de te realiseren doelstellingen.
- ▶ Beschikt over executiekracht en pragmatisme.
- ▶ Straalt vertrouwen en rust uit. Is benaderbaar en zichtbaar in de organisatie.
- ▶ Weet focus aan te brengen en prioriteiten te stellen en is in staat met tact urgentie te laten voelen.
- ▶ Heeft daadkracht en autoriteit zonder macht; heeft een hanteerbaar ego en combineert zakelijkheid met empathie.
- ▶ Schroomt niet de scherpste in een discussie te brengen met behoud van de relatie.

4. Wat biedt Wilhelmina Ziekenhuis Assen?

Het Wilhelmina Ziekenhuis Assen is een prachtig streekziekenhuis met een stabiele, hoge en consistente patiënttevredenheid. Waar de raad van bestuur de uitdagingen die er liggen in collegiale samenwerking met positiviteit aangaat.

Per 1 januari 2013 is de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) van kracht. Dit betekent dat de bezoldiging van bestuurders en hoogste leidinggevend in de publieke en semipublieke sector wettelijk aan een maximum is gebonden. Voor zorginstellingen geldt een afzonderlijke WNT-norm met een maximale bezoldigingsgrens. Voor het WZA geldt de klasse V.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht in de periode van **23 mei – 20 juni 2025**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in de week van 23 juni gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij het Wilhelmina Ziekenhuis Assen.

2 Selectiegesprekken door het Wilhelmina Ziekenhuis Assen

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie **op maandag 7 juli 2025 tussen 14:30 – 18:00 uur**. Vervolgens vindt de tweede ronde plaats **op vrijdag 11 juli 2025**.

Een verdiepend gesprek met het beoogd lid raad van bestuur vindt plaats **op maandag 14 juli tussen 14:00 – 16:30 uur**. Een gesprek met de adviescommissie vindt plaats tussen **16 - 18 juli 2025**.

Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats tussen **21 – 25 juli 2025**.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure uiterlijk **1 augustus 2025**.

Contactgegevens

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. Meer informatie vindt u ook op de website van het [WZA](#). We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Manon Min, senior adviseur executive search in samenwerking met Soesja Bijtelaar, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).