



Wervingsprofiel

Lid raad van commissarissen
Profiel (impact van) Zorgtransformatie

13 februari 2026

Opdrachtgever St. Jans Gasthuis Weert

Adviseur Manon Min

Aanvraagnummer A07497

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	SJG Weert	3
3.	De functie van lid raad van commissarissen	4
3.1	De raad van commissarissen en de opdracht	4
3.2	Algemeen profiel lid raad van commissarissen	5
3.3	Lid raad van commissarissen met profiel (impact van) Zorgtransformatie	6
4.	Bezoldiging	7
5.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de positie van lid raad van commissarissen bij het Sint Jans Gasthuis Weert (SJG Weert). Met dit wervingsprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. De specifieke wensen voor beide posities vindt u terug in dit wervingsprofiel. Hopelijk maakt de informatie u enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze 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: [SJG Weert](#)

2. De organisatie

2.1 SJG Weert

SJG Weert kent een rijke historie van 155 jaar en is uitgegroeid van een kleinschalige liefdadigheidsinstelling tot een modern en goed uitgerust regioziekenhuis. Per 3 juni 2024 is SJG Weert een besloten vennootschap geworden, volledig in eigendom van het Maastricht Universitair Medisch Centrum+ (MUMC+). Deze strategische samenwerking versterkt de regionale zorg, verkort wachttijden en bevordert passende zorg op de juiste plek.

SJG Weert is een tweedelijns regioziekenhuis dat aangesloten is bij de Samenwerkende Ziekenhuizen (SAZ) en de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ). Het levert zinvolle waarde-gedreven medisch specialistische zorg en werkt samen met huisartsen en instellingen voor ouderenzorg en thuiszorg voor de 2e- tot de 0e-lijnszorg en met MUMC+, CZE en MMC voor de 3e lijns- en academische zorg. De zorg wordt steeds zo dichtbij mogelijk georganiseerd vanuit de thuissituatie van de patiënt.

SJG Weert is een belangrijke partner in de zorg voor de regio Weert en heeft daarvoor een ziekenhuis ter beschikking dat zich duurzaam vernieuwt voor de toekomst.

De strategie van SJG Weert is erop gericht om de beschikbaarheid van tweedelijns zorg in het verwijsgebied te garanderen voor de toekomst. Dat is te zien aan de aanpassing van de huisvesting middels nieuwbouw en door regionale samenwerking in de keten. SJG Weert werkt niet alleen met eigen professionals maar ook met de patiënt, diens familie en zorgpartners. Door samen te werken en elkaar te versterken, kan SJG Weert altijd de best passende zorg bieden.

SJG Weert heeft een centrale plek in de regio. Kleinschalig, betrokken en goed toegankelijk voor iedereen. Als algemeen ziekenhuis kent SJG Weert zijn kracht en beperkingen en zijn we in onze lange geschiedenis gewend om te anticiperen en te reageren op de ontwikkelingen in het zorglandschap (kansen en bedreigingen van buiten). Met de verworven kennis en ervaring bouwen we aan onze toekomst. Dat blijft een continu proces.

De afgelopen jaren hebben we gebouwd aan een stevige basis om toekomst te geven aan SJG Weert. Vanuit de samenwerking met MUMC+ zal SJG Weert zich richten op de versterking van de academische functie van MUMC+ en het inhoud geven aan het Integraal Zorg Akkoord (IZA) (werken aan toegankelijke zorg) in de zorgnetwerken van Limburg en Zuid-Oost Brabant. Hierbij heeft SJG Weert samen met Land van Horne en Meditta een coalitie voor Weert en omstreken. Organisatie-ontwikkeling, huisvesting en terreinontwikkeling zullen zich hiermee (gaan) verhouden.

Het zorgprofiel van SJG Weert geeft een goede basis voor de komende jaren. Het geeft in hoofdlijnen antwoord op de vraag aan welke zorg de regio Weert de komende jaren behoefte heeft; een antwoord dat richting geeft aan de keuzes die moeten worden gemaakt in ons zorgportfolio en daarmee de aanpassingen van ons zorgaanbod. Hierbij kijken we natuurlijk ook naar onze interne organisatie, het lange termijn huisvestigingsplan en de financiering van al onze plannen.

SJG Weert staat voor een fundamentele vernieuwing van de huisvesting van het ziekenhuis. Fase 1 van de nieuwbouw wordt eind 2025 opgeleverd en zal volgens planning begin 2026 in gebruik worden genomen. Inmiddels is de planvorming voor Fase 2 ter hand genomen.

Aan SJG Weert zijn ruim 100 medisch specialisten verbonden. Zij werken in dienstverband danwel in vrije vestiging. Zij zijn allemaal lid van de Vereniging Medische Staf. De Vereniging Medische Staf is aanspreekbaar op de samenhang, continuïteit en kwaliteit van zorg. De zakelijke belangen van de vrijgevestigd medisch specialisten worden behartigd door het Medisch Specialistisch Bedrijf (MSB). Het MSB heeft de coöperatie als organisatievorm.

SJG Weert kent een gezonde financiële basis. In 2024 is een goed rendement (resultaat boekjaar/som der bedrijfsopbrengsten) gerealiseerd. Deze bedraagt 2,8% ten opzichte van voorgaand jaar 3,0%.

Binnen SJG Weert werken ongeveer 690 FTE's. Daarnaast zijn nog tal van vrijwilligers actief.

SJG Weert past de Zorgbrede Governancecode toe. Door de verschillende principes die hierin zijn opgenomen te volgen, wordt reflectie en het gesprek over het functioneren van bestuurders en toezichthouders gestimuleerd. Er is ruim oog voor adequate invloed van belanghebbenden (intern en extern) en bestuur en toezicht zijn gericht op de maatschappelijke doelstelling van de organisatie.

SJG Weert is in het bezit van de Qualicor accreditatie (in 2024 verlengd voor 5 jaar).

3. De functie van lid raad van commissarissen

3.1 De raad van commissarissen en de opdracht

De raad van commissarissen (vijf leden en drie commissies: remuneratiecommissie, auditcommissie en commissie K&V) is verantwoordelijk voor het toezicht op het beleid van de raad van bestuur en de algemene gang van zaken binnen de organisatie van SJG Weert. De opdracht vindt zijn fundament in de missie en visie van SJG Weert en de daaruit – door de jaren heen – ontwikkelde kracht van SJG Weert en kan als volgt worden geformuleerd:

- ▶ De bestaansgrond en de identiteit van SJG Weert bewaken.
- ▶ Zorgen voor stabiliteit en evenwicht in de checks and balances.
- ▶ Zorgen dat SJG Weert de beoogde maatschappelijke effecten bereikt.

De raad van commissarissen wil vormgeven aan zijn opdracht door met de bestuurders een permanente kritische dialoog aan te gaan vanuit de toezichtrol. Het gesprek gaat daarbij over de doelen die SJG Weert wil bereiken, besturing, haalbaarheid, risico's en hun onderlinge samenhang. Deze dialoog kenmerkt zich door een open, toegankelijke, informele en respectvolle verhouding tot elkaar, waarin ook moeilijke onderwerpen op een waarderende en onderzoekende manier op tafel komen. De dialoog vindt plaats op basis van wederzijds 'gefundeerd vertrouwen', vertrouwen dat is opgebouwd, wordt onderbouwd en onderhouden.

Daarnaast wil de raad waarde toevoegen door de werkgeversrol (betrokkenheid bij benoemen en ontslaan van het bestuur, beoordelen van het functioneren van het bestuur en vaststellen van de arbeidsvoorwaarden van het bestuur) zorgvuldig in te vullen en de bestuurders als klankbord met raad terzijde te staan. De klankbordrol wordt met behoud van ieders rol ingevuld; voldoende nabij, maar met distantie.

Dit betekent dat de raad van commissarissen ervoor waakt niet actief deel te nemen aan besluitvormende processen in de organisatie. Besluiten worden getoetst aan de doelstellingen en beleidsuitgangspunten van de organisatie. Tot slot wil de raad van commissarissen toegevoegde waarde leveren door kennis en ervaring in te brengen en netwerken open te stellen. De leden van de raad hebben hierbij de bereidheid om verantwoordelijkheid te dragen zonder alles te kunnen overzien.

Conform de governance code ziet de raad van commissarissen in het bijzonder toe op:

- ▶ De realisatie van de doelstellingen van de zorgorganisatie.
- ▶ De strategie en de risico's verbonden aan de activiteiten van SJG Weert.
- ▶ De opzet en werking van de interne risicobeheersing- en controlesystemen.
- ▶ De kwaliteit en veiligheid van de zorg.
- ▶ De financiële discipline en verslaglegging.
- ▶ De naleving van wet- en regelgeving.
- ▶ De verhouding met belanghebbenden zoals patiënten, werknemers en stakeholders.
- ▶ Het uitvoering geven aan het zijn van een 'zorgonderneming met een bijzondere maatschappelijke verantwoordelijkheid'.

De raad van commissarissen overlegt circa zeven keer per jaar face-to-face op locatie met de raad van bestuur. Hieraan voorafgaand bezoekt de raad van commissarissen afdelingen van het ziekenhuis (ongeveer 12 bezoeken per jaar).

Daarnaast is er sprake van commissievergaderingen (vaak online) en onderhoudt de raad van commissarissen contacten met het bestuur van de vereniging medische staf, de OR, de CR, het VSB en het Managementteam. De raad van commissarissen wordt bijgestaan door het bestuurssecretariaat van SJG Weert.

Jaarlijks evalueert de raad het eigen functioneren. Daarnaast wordt van de leden van de raad van commissarissen verwacht dat zij bijeenkomsten en/of cursussen bezoeken om zich op de hoogte te houden van de ontwikkelingen in corporate governance en/of andere relevante onderwerpen. Hiertoe is in overleg budget beschikbaar.

3.2 Algemeen profiel lid raad van commissarissen

Van elk lid van de raad van commissarissen wordt verwacht dat hij/zij een wezenlijke bijdrage levert en de taken en verantwoordelijkheden als toezichthouder energiek en zorgvuldig oppakt. Het competentieprofiel van een lid raad van commissarissen bevat daarnaast ten minste de volgende aspecten:

- ▶ Affiniteit met de doelstelling en zorgfunctie van SJG Weert.
- ▶ Visie op modern toezicht en de daarbij behorende positie en rol van de raad van commissarissen.
- ▶ Algemene bestuurlijke kwaliteiten en ervaring.
- ▶ Een juist evenwicht in betrokkenheid en bestuurlijke afstand.
- ▶ Het vermogen en de attitude om de raad van bestuur met advies en als klankbord terzijde te staan.
- ▶ Het vermogen om het beleid van SJG Weert B.V. en het functioneren van de raad van bestuur te toetsen.
- ▶ Het vermogen om zich kritisch en op hoofdlijnen een oordeel te vormen over door de raad van bestuur ter goedkeuring, toetsing of advies voorgelegde vraagstukken.
- ▶ Het vermogen om in teamverband toezicht uit te oefenen en advies te geven.
- ▶ Integriteit, onafhankelijke opstelling en verantwoordelijkheidsgevoel.
- ▶ Inzicht in de eisen ten aanzien van kwaliteit en doelmatigheid, die aan een zorgorganisatie gesteld moeten worden ten behoeve van de continuïteit.

- ▶ Voldoende beschikbaarheid (circa 1 à 2 dagen per maand inclusief voorbereiding en commissiewerk).
- ▶ Kennis van en eventueel ervaring met de governancecode voor de zorg die SJG Weert toepast.

De raad van commissarissen is op zoek naar twee nieuwe commissarissen. Een commissaris met financieel profiel (is tevens voorzitter Auditcommissie), deze procedure is in de afrondende fase. Daarnaast een commissaris met kennis en ervaring op gebied van (impact van) Zorgtransformatie (is lid van de commissie Kwaliteit en Veiligheid). Hieronder leest u het profiel van het lid raad van commissarissen met profiel (impact van) Zorgtransformatie.

3.3 Lid raad van commissarissen met profiel (impact van) Zorgtransformatie

Aanvullend op het algemene profiel zoals beschreven onder 2.2, gelden voor het lid met profiel Zorgtransformatie de volgende eisen:

Het lid van de raad van commissarissen met profiel Zorgtransformatie brengt, naast strategisch en veranderkundig inzicht, met name ook het patiëntenperspectief in bij de toezichtuitoefening. Hij/zij heeft oog voor de gevolgen van zorgtransformatie voor de toegankelijkheid, kwaliteit en continuïteit van zorg voor de inwoners van het verzorgingsgebied van SJG Weert.

Het lid is een vernieuwende en strategische denker met een verbindende persoonlijkheid, die complexe samenwerkingsdynamieken overziet en op constructief-kritische wijze bijdraagt aan het gesprek met de raad van bestuur over zorgtransformatie.

Het lid raad van commissarissen met profiel Zorgtransformatie (samengevat):

- ▶ Heeft, vanuit ervaring in of met de zorg, goed zicht op de transformatie die plaatsvindt en de impact daarvan op patiënten, professionals en organisaties, zowel intern als in het regionale samenwerkingsveld.
- ▶ Beschikt over inhoudelijke kennis van netwerkzorg en regionale samenwerking. Aantoonbare affiniteit met en kennis van de regio Weert en omstreken, inclusief de daar aanwezige zorgnetwerken en samenwerkingsverbanden is een pré.
- ▶ Heeft een duidelijke visie op de toegankelijkheid van zorg voor de inwoners van het verzorgingsgebied, en kan deze visie betrekken bij het toezicht op strategische keuzes.
- ▶ Beschikt over veranderkundige ervaring, bij voorkeur concreet ingevuld vanuit het perspectief van patiënten en begrijpt wat veranderingen in zorg betekenen voor de beleving en positie van de patiënt.
- ▶ Heeft niet alleen affiniteit met innovatie, maar beschikt over een eigen, onderbouwde visie op innovatie als middel om de zorg toegankelijk, toekomstbestendig en patiëntgericht te organiseren.
- ▶ Heeft inzicht in de veranderende rol van algemene ziekenhuizen binnen regionale zorgnetwerken, mede in relatie tot academische centra en concentratie en spreiding van zorg.
- ▶ Is bekend met de strategische en maatschappelijke kaders van programma's zoals het Integraal Zorgakkoord (IZA), en ziet hierop toe vanuit de rol van toezichthouder, met focus op de betekenis en consequenties hiervan voor SJG Weert en de regionale samenwerking met onder andere Land van Horne, Meditta en MUMC+.
- ▶ Heeft oog voor de driehoek raad van bestuur – raad van commissarissen – aandeelhouder en ieders rol en (eind)verantwoordelijkheid daarin.
- ▶ Draagt actief bij aan de verbinding tussen de Cliëntenraad en de raad van commissarissen (1^e-aanspreekpunt).
- ▶ Mag een startend toezichthouder zijn en vanuit een andere generatie een frisse, maatschappelijk betrokken blik inbrengen.
- ▶ Heeft zitting in de commissie Kwaliteit en Veiligheid van de raad van commissarissen.

SJG Weert streeft naar een zo divers mogelijke samenstelling van de raad. Dit betreft diversiteit in ervaring, achtergrond, leeftijd, gender en denkstijlen.

Benoeming vindt plaats op basis van een bindende voordracht vanuit de Cliëntenraad van SJG Weert B.V.

4. Bezoldiging

Een mooie toezichtpositie in een gezond, ambitieus en goed gewaardeerd streekziekenhuis dat volop in ontwikkeling is! De benoeming is voor een periode van vier jaar met een mogelijkheid tot verlenging van vier jaar. De honorering is conform WNT en advies NVTZ.

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 of via MS Teams in de periode van **week @@**.

Geschiedte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in @@ gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **SJG Weert**.

2 Selectiegesprekken door SJG Weert.

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op @@.

Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1-3-2026.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

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 SJG Weert. 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](#).