



Wervingsprofiel

Voorzitter raad van toezicht

27 februari 2026

Opdrachtgever Dijklander Ziekenhuis

Auteur Manon Min

Aanvraagnummer A07712



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Het Dijklander Ziekenhuis. Beter voor iedereen.	3
2.2	Strategie en bestuurlijke opgaven	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van toezichthouder	4
3.1	De raad van toezicht	4
3.2	Algemeen profiel raad van toezicht	5
3.3	Profiel voorzitter raad van toezicht	6
4.	Bezoldiging	6
5.	De selectieprocedure	8

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van voorzitter raad van toezicht bij het Dijklander Ziekenhuis. Met dit wervingsprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel 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: <https://www.dijklander.nl/>

2. De organisatie

2.1 Het Dijklander Ziekenhuis. Beter voor iedereen.

Het Dijklander Ziekenhuis biedt zorg aan alle inwoners van de regio's Waterland en West-Friesland en wil een ziekenhuis zijn waar iedereen zich welkom voelt. Een ziekenhuis waar het niet alleen draait om de vraag 'wat is er met u' maar ook om 'wat is voor u belangrijk'. Een ziekenhuis dat de patiënten écht wil begrijpen en waar altijd wordt gedacht: 'kan het niet nog beter voor de patiënt'.

Als opleidingsziekenhuis deelt het Dijklander kennis en ervaring, dit houdt de medewerkers scherp en zo blijven ze zich ontwikkelen. Het Dijklander heeft een topklinische ambitie en wil haar kennis ook bovenregionaal inzetten. Voor goede zorg vindt het Dijklander samenwerking met andere partijen zoals academische en topklinische ziekenhuizen, huisartsen en thuiszorg onmisbaar. De organisatie denkt en handelt vanuit de Lean-filosofie: continu werken aan verbetering en toevoegen van waarde is een vanzelfsprekend onderdeel van het dagelijkse werk.

Het Dijklander Ziekenhuis maakt de ziekenhuiszorg samen beter voor iedereen, nu en voor de generaties die volgen. Er wordt hard gewerkt aan duurzame, toekomstbestendige zorg die past binnen de grenzen van de planeet. Het ziekenhuis streeft ernaar een organisatie te zijn waar iedereen op kan vertrouwen.

Het ziekenhuis kenmerkt zich door een cultuur van nuchterheid en lef, want aanpakken zit in de aard. Medewerkers gaan door het vuur voor de patiënten, werken samen in de regio en blijven zichzelf elke dag verbeteren. Ze vinden elkaar in een mentaliteit van doén.

2.2 Strategie en bestuurlijke opgaven

De zorg in Nederland kent een aantal grote uitdagingen. Denk daarbij aan de groeiende zorgkloof van toenemende zorgvraag tegenover een gelijkblijvend aantal zorgprofessionals, de toename van de complexiteit van de zorgvraag en de opgave omtrent het verduurzamen van de zorg. Dit noodzaakt tot digitalisering, robotisering en informatisering in de zorg, het aangaan van strategische samenwerkingsverbanden en investeringen in medisch technologie en huisvesting. Om de zorg van morgen te verzorgen is de tienjarenstrategie "Dijklander innoveert, de route naar onze zorg in 2035" ontwikkeld, vanuit een integraal perspectief op deze uitdagingen. De strategie behelst een stevig investeringsprogramma in digitalisering, medische techniek en vastgoed. Momenteel wordt gewerkt aan het in balans brengen van de beschreven ambities en de benodigde investeringen, in samenspraak met strategische partners. Om de ambities te kunnen realiseren is daarnaast een nieuw besturingsmodel ingevoerd, dat nog in ontwikkeling is.

Het ziekenhuis kent onder andere de volgende bestuurlijke uitdagingen:

- ▶ Herstel van het vertrouwen in de onderlinge (bestuurlijke) verhoudingen en de inhoudelijke consistentie van het beleid.
- ▶ Voortbouwen en bestendigen bestaande relaties met ziekenhuizen, ketenpartners, zorgverleners en gemeenten in de wijde regio conform de afspraken in het IZA (integrale zorgakkoord).
- ▶ Tot overeenstemming komen met de zorgverzekeraars en banken over de Tienjarenstrategie en het lange termijn huisvestingsplan goed passend in de regionale context.
- ▶ Realisatie van de ambitie om toe te treden tot de STZ (Samenwerkende Topklinische opleidings Ziekenhuizen).
- ▶ Een gezonde bedrijfsvoering en duurzaam werkklimaat waar medewerkers graag werken.
- ▶ Doorontwikkeling van het besturingsmodel waarbij aandachtspunten uit de evaluatie worden opgepakt om de werking van het besturingsmodel te optimaliseren.
- ▶ Het realiseren van de ambitieuze duurzaamheidsdoelstellingen.

2.3 Organisatiecontext

De driehoofdige raad van bestuur is verantwoordelijk voor de strategie, het beleid en de dagelijkse gang van zaken in het Dijklander Ziekenhuis. De raad van toezicht heeft als taak integraal toezicht te houden op het beleid van de raad van bestuur en op de algemene gang van zaken. Recent is er een nieuwe voorzitter raad van bestuur geworven en loopt de werving van de overige twee bestuurders nog. Deze posities worden nu op interimbasis ingevuld.

Ruim 3100 medewerkers en meer dan 250 vrijwilligers werken vanuit de twee hoofdlocaties in Hoorn en Purmerend en de twee buitenpoliklinieken in Enkhuizen en Volendam. Alle specialisten (behalve de radiologen en kaakchirurgen) zijn in loondienst en verenigd in de Vereniging Medische Staf (VMS). De medische staf is samen met het centrummanagement en de managers Ondersteunende Diensten verantwoordelijk voor de ziekenhuisbrede en vakgroepoverstijgende aspecten van medische kwaliteit en veiligheid. Het bestuur van de medische staf heeft regulier overleg met de raad van bestuur over die strategische medische aspecten die vakgroep-overstijgend zijn. Zij adviseert het bestuur en neemt deel aan de bestuurlijke processen over de strategie, de besturing en de jaarplannen. Het verpleegkundig stafbestuur bevordert de professionele zeggenschap van verpleegkundigen binnen alle lagen van het Dijklander Ziekenhuis, om vanuit hun expertise en vakbekwaamheid de kwaliteit van patiëntenzorg te verbeteren en daarbij richting te geven aan beleid. Het verpleegkundig stafbestuur heeft regulier overleg met de raad van bestuur. Er zijn vijf zorgcentra (acute zorg, electieve zorg, chronische zorg, medisch ondersteunende diensten en klinieken) die dual worden aangestuurd door vijf bedrijfskundig centrummanagers, vier medisch centrummanagers (medisch specialisten) en een verpleegkundig centrummanager (voor het centrum klinieken). Samen met de managers Ondersteunende Diensten vormen zij het managementteam.

De medezeggenschap is georganiseerd in een ondernemingsraad, cliëntenraad, stafbestuur en een verpleegkundig stafbestuur

Het organogram vindt u [hier](#).

3. De functie van toezichthouder

3.1 De raad van toezicht

De raad van toezicht van het Dijklander Ziekenhuis bestaat uit vijf leden. De leden worden benoemd voor een periode van vier jaar, met de mogelijkheid om deze termijn één keer te verlengen.

Er zijn minimaal drie belangrijke werkvelden voor de raad van toezicht die in commissies worden belegd:

Remuneratiecommissie, Auditcommissie en Kwaliteitscommissie.

De komende periode zal een aantal leden van de raad van toezicht, die in hun tweede termijn zitten, wisselen. Dit betekent concreet dat in januari 2026 wordt gestart met de werving van een nieuwe voorzitter en een nieuw lid van de raad van toezicht met het aandachtsgebied Vastgoed.

We starten met de gesprekken voor de voorzitter zodat de voorzitter vervolgens deel kan nemen aan de gesprekken voor het lid raad van toezicht met aandachtsgebied Vastgoed. Zij zullen per 1 juli 2026 toetreden. De werving voor de overige twee leden start rond de zomer van 2026 zodat zij per 1 januari 2027 kunnen instromen. Daarmee is de raad van toezicht begin 2027 weer compleet met een nagenoeg nieuw team.

De raad van toezicht oefent zijn taken uit als eenheid. Hoewel elk lid zijn eigen achtergrond, kennis en ervaring en dus ook inbreng heeft, staat de raad en elk lid individueel voor een complete afweging van verschillende aspecten. Het is daardoor mogelijk een aantal algemene eisen te formuleren waaraan elk lid moet voldoen.

Een aantal thema's is voor het Dijklander Ziekenhuis de komende tijd van belang en hier zal in de raad van toezicht specifiek aandacht voor zijn:

- ▶ De bestuurlijke top en nagenoeg gehele raad van toezicht van het Dijklander Ziekenhuis wordt nu vernieuwd. Dat heeft uiteraard impact. Met elkaar staat er straks een nieuw team dat zich ook nog moet ontwikkelen als zodanig.
- ▶ Invulling en uitvoering geven aan de tienjarenstrategie die in een afrondende fase van besluitvorming is.
- ▶ Transformatie van zorg en daarmee samenhangend innovatie en digitalisering is ook voor het Dijklander Ziekenhuis een opgave. Dit geldt ook voor de uitdagingen op het gebied van vastgoed.
- ▶ Het Dijklander Ziekenhuis wil graag een STZ-ziekenhuis worden. Hiermee gepaard gaat onder andere het binnen halen van opleidingen en wetenschap.

3.2 Algemeen profiel raad van toezicht

De raad van toezicht als geheel en de leden afzonderlijk hebben formeel: de statutaire rol, de rol van werkgever (samenstellen van de raad van bestuur en het beoordelen van de wijze waarop de raad van bestuur functioneert) en het gevraagd en ongevraagd adviseren van de raad van bestuur. De raad van toezicht heeft vanuit de werkgeversrol zowel aandacht voor de individuele leden van de raad van bestuur als voor de raad van bestuur als team.

Om de statutaire rol in te vullen beoordeelt de raad van toezicht onder andere de volgende aspecten:

- ▶ De algemene strategie van de organisatie en van het algemeen beleid.
- ▶ De borging van kwaliteit en veiligheid.
- ▶ De ontwikkeling van de financiële positie.
- ▶ Het risicomangement.
- ▶ De organisatiestructuur.
- ▶ Cultuur en het sociaal beleid.
- ▶ Positionering Dijklander in een veranderend zorglandschap.

Om aan de taak als toezichthouder te kunnen voldoen gelden voor alle leden van de raad van toezicht de volgende eisen:

- ▶ Basiseisen: onafhankelijkheid, integriteit, zorgvuldigheid, nemen van verantwoordelijkheid, bereidheid tot verantwoording en beschikking over voldoende tijd om een dergelijke verantwoordelijke rol te kunnen vervullen.
- ▶ Houding en oriëntatie:
 - Heeft een evenwichtige houding ten aanzien van de belangen van alle stakeholders.
 - Compliance: is zich bewust van de na te leven geldende gedragsregels en wet- en regelgeving.
 - Is georiënteerd op het 'in control' zijn van de organisatie.
 - Heeft een proactieve houding ten aanzien van in- en externe ontwikkelingen en de consequenties ervan voor het ziekenhuis.
 - Heeft verbinding met de medezeggenschapsorganen.
- ▶ Vaardigheden:



- Ziet toe met scherpste.
- Behoudt als adviseur/klankbord het evenwicht tussen betrokkenheid én distantie; is rolvast.
- Kan functioneren in teamverband.
- Is crisisbestendig.
- ▶ Algemene kennis en ervaring:
 - Adequate ervaring op bestuurlijk niveau. Kan het totale bestuurlijke proces op hoofdlijnen volgen, heeft ervaring met organisaties waarin professionele organisaties een belangrijke rol spelen, kan evenwichtig en met behoud van afstand tot het bestuur raad geven en toetsen.
 - Voldoende leden hebben inzicht in belangen van doelgroepen van het ziekenhuis en de specifieke sociaal-culturele kenmerken van het verzorgingsgebied.

3.3 Profiel voorzitter raad van toezicht

Het Dijklander Ziekenhuis zoekt een ervaren toezichthouder in een grote organisatie met bestuurlijke statuur en souplesse, die het vermogen heeft om met natuurlijk gezag de voorzittersfunctie in de raad van toezicht te vervullen. U bent sparringpartner en eerste aanspreekpunt voor de raad van bestuur en geeft hun vertrouwen. U bent een energieke en inspirerende voorzitter met voldoende tijd en beschikbaarheid om de functie adequaat te vervullen. Een nuchtere en vrije denker, die snel kan schakelen. U bent - met behoud van rolvastheid - beschikbaar wanneer de situatie daarom vraagt en u houdt de lijnen kort.

De raad van toezicht vernieuwt bijna in zijn geheel. U bent in staat vanuit verbinding een nieuw team te vormen en dit team ook als zodanig te laten werken. Uw stijl als voorzitter raad van toezicht komt voort uit vernieuwend leiderschap wat tevens inhoudt dat u ook tegenspraak organiseert, hiervoor open staat en dat u zelfreflectief bent.

U heeft een sterke betrokkenheid bij de zorg en bij de ziekenhuiszorg in het bijzonder en bent bekend met de bijbehorende complexe dynamiek. U zet daar waar mogelijk en helpend uw eigen netwerk in, zowel regionaal als landelijk, ten gunste van het Dijklander Ziekenhuis. U heeft visie op de transformatie in de zorg en begrijpt waar de zorg heen moet om deze toekomstbestendig te maken/houden. Daarnaast is het van belang dat u goede formele en informele contacten onderhoudt met de medezeggenschapsorganen.

Kortom, als voorzitter raad van toezicht:

- ▶ Heeft u een verbindende persoonlijkheid en maatschappelijke statuur. U bent zowel verbindend binnen het team als naar de organisatie. Vanuit autoriteit en natuurlijk gezag bent u in staat de voorzittersrol te vervullen.
- ▶ Heeft u ervaring als (voormalig) zorgbestuurder of als voorzitter raad van toezicht van een ziekenhuis of vergelijkbare organisatie en een breed (regionaal) netwerk. Ervaring als ziekenhuisbestuurder is een pré.
- ▶ Beschikt u over inzicht en overzicht ten aanzien van de taken en functie van de raad van toezicht en de raad van bestuur.
- ▶ Beschikt u over de persoonlijkheid en achtergrond om een leidende rol te vervullen bij de mening- en besluitvorming van de raad van toezicht.
- ▶ Beschikt u over eigenschappen om van de raad van toezicht een team te maken waarin elk lid voldoende veiligheid ervaart om eigen observaties en bevindingen, ook als het om soft signals gaat, met elkaar te delen.

4. Bezoldiging

Een mooie voorzittersrol in de raad van toezicht van een ziekenhuis dat elke dag weer verder wil verbeteren in kwaliteit, innovatie en opleidingen voor haar patiënten en voor medewerkers. Dit vanuit de gedachte: het ziekenhuis waarop iedereen vertrouwt! De benoeming is voor een periode van vier jaar met een mogelijkheid tot verlenging van vier jaar. De honorering van de bestuurders en toezichthouders voldoet aan de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT).



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 **2 maart – 2 april 2026**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **woensdag 8 april 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij het Dijklander Ziekenhuis.

2 Selectiegesprekken door het Dijklander Ziekenhuis

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

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 juni 2026**.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kunt u contact opnemen met Manon Min, senior-adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Soesja Bijtelaar, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088 – 00 868 00. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.