



Wervingsprofiel

Bestuurder
Met medisch inhoudelijk profiel

19 augustus 2026

Opdrachtgever St. Jans Gasthuis Weert B.V. (SJG Weert)

Adviseurs Manon Min en Douwe Wijbenga

Aanvraagnummer A08110

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	SJG Weert	3
2.2	Strategie en positionering	4
2.3	Regionale samenwerking	4
2.4	Organisatieontwikkeling	4
3.	De bestuurder die wij zoeken	5
3.1	De raad van bestuur	5
3.2	De opgave	5
3.3	Profiel bestuurder met medisch inhoudelijk profiel	5
4.	Bezoldiging	6
5.	De selectieprocedure	6

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van bestuurder met medisch inhoudelijk profiel bij SJG Weert. 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: [SJG Weert](#)

2. De organisatie

2.1 SJG Weert

SJG Weert kent een rijke historie van 157 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+). Binnen het concern beschikt de B.V. over een eigen bestuur en toezicht. 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 Algemene Ziekenhuizen (SAZ) en de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ). Het levert waarde-gedreven medisch specialistische zorg en werkt samen met huisartsen en instellingen voor ouderenzorg en thuiszorg en met MUMC+, CZE en MMC. Ruim 90% van alle zorgvragen in de regio kan SJG Weert zelfstandig beantwoorden. 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.

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. Binnen SJG Weert werken ongeveer 720 Fte's (1.058 medewerkers in dienst). Daarnaast zijn nog tal van vrijwilligers actief.

SJG Weert kent een gezonde financiële basis. In 2025 bedraagt het rendement 1,5% (ten opzichte van 2,8% in 2024). Het resultaat over 2025 is € 2,2 mln. positief. Vanaf 2026 landen de financiële lasten van de nieuwbouw in de exploitatie. Deze jaren vergen een zorgvuldige financiële planning.

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.

2.2 Strategie en positionering

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. In 2025 heeft SJG Weert een nieuwe ziekenhuisprofilering vastgesteld: van een speerpuntenbeleid naar een profiel als "thuisziekenhuis", met de merkbepoofte "Uw zorg in vertrouwde handen".

SJG Weert heeft een centrale plek in de regio. Kleinschalig, betrokken en goed toegankelijk voor iedereen. Als regioziekenhuis kent SJG Weert haar kracht en beperkingen. Door onze lange geschiedenis is SJG Weert gewend om te anticiperen en te reageren op de ontwikkelingen in het zorglandschap (kansen en bedreigingen van buiten). Met de verworven kennis en ervaring bouwt SJG Weert aan haar toekomst. Dat blijft een continu proces. De strategische koers voor 2025-2027 richt zich op vijf thema's: veerkracht en vitaliteit, nieuwbouw, samenwerking met MUMC+, de zorgtransformatie en duurzaamheid. In 2027 start het nieuwe strategietraject voor de strategische koers vanaf 2028.

2.3 Regionale samenwerking

De afgelopen jaren hebben alle betrokkenen 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 inhoud geven aan de zorgtransformatie (passende zorg). Hierbij heeft SJG Weert samen met Land van Horne en Meditta een coalitie voor Weert en omstreken. In 2025 is een intentieverklaring ondertekend voor de intensivering van deze coalitie, gericht op gezamenlijke uitvoering van plannen rondom ouderenzorg, het spoedplein, chronische en hybride zorgpaden, zorgcoördinatie en preventie. Organisatieontwikkeling, huisvesting en terreinontwikkeling zullen zich hiermee (gaan) verhouden. Voor de huisartsenzorg werkt SJG Weert samen met Meditta en PoZoB. Op het gebied van digitalisering is SJG Weert aangesloten bij het RZCC Eindhoven.

2.4 Organisatieontwikkeling

SJG Weert werkt aan de manier waarop het ziekenhuis wordt aangestuurd onder de naam "Samen Sturen & Continu Verbeteren". Dit is gericht op gespreide verantwoordelijkheid en besluitvorming, een open cultuur, het verbeteren van processen en het vergroten van het probleemoplossend vermogen. Deze besturingsfilosofie wordt gecombineerd met "Veerkracht en Vitaliteit", gericht op het vergroten van werkplezier, eigenaarschap, weerbaarheid en verandervermogen van medewerkers.

Het zorgprofiel van SJG Weert als regioziekenhuis voorziet in een stevige basis voor de toekomst. Met dit profiel kunnen (toekomstige) ontwikkelingen in de zorgvraag van de regio Weert voor het overgrote deel worden ingevuld. SJG Weert kijkt hierbij niet alleen naar de ontwikkelingen in de zorgvraag maar ook naar hetgeen dit betekent voor de interne organisatie, het lange termijn huisvestingsplan en de financiering van alle (toekomst) plannen.

SJG Weert staat voor een fundamentele vernieuwing van de huisvesting van het ziekenhuis. Fase 1 van de nieuwbouw is op 8 december 2025 opgeleverd en op 31 januari 2026 in gebruik genomen. De planvorming voor fase 2 – met een nieuw operatiecentrum, de overige poliklinieken, restaurant en kantoren – is gestart; de eerste formele stappen zijn in maart 2026 gezet. De volledige afronding van de nieuwbouw staat gepland op eind 2030.

SJG Weert is in het bezit van de Qualicor accreditatie (in 2024 verlengd voor 5 jaar). SJG Weert bezit ook de NEN7510-certificering.

3. De bestuurder die wij zoeken

3.1 De raad van bestuur

De raad van bestuur van SJG Weert bestaat uit twee bestuurders. Door het vertrek van bestuurder drs. Gertjan Kamps naar MUMC+ zoekt SJG Weert een nieuwe bestuurder die samen met de heer dr. Marc Rouppe van der Voort de raad van bestuur vormt.

De raad van bestuur geeft leiding aan SJG Weert als zorgonderneming met een regionale maatschappelijke opgave. De twee bestuurders beheren elk een eigen portefeuille met een overlap naar gezamenlijke taken. Zij zijn de drijvende kracht achter het gelijktijdig waarmaken van de opgaven, zonder de continuïteit van zorg en de financiële stabiliteit uit het oog te verliezen. Bij aanstelling van de nieuwe bestuurder bestaat er ruimte om de portefeuillevverdeling en de hieraan verbonden rollen te herijken.

De bestuurders zijn vanuit hun rol als leider aanspreekpunt en sparringpartner voor de managers en zij scheppen een inspirerend klimaat op grond waarvan de managers zich verder kunnen ontwikkelen. Vanzelfsprekend hebben de bestuurders oog en een groot hart voor de patiënten en de zorgprofessionals en faciliteren de bestuurders een open en transparante werkomgeving. Duidelijkheid en daadkracht wordt gecombineerd met aandacht voor de medewerkers en patiënten. De raad van bestuur neemt verantwoordelijkheid voor gemaakte keuzes, stuurt op het nakomen van gemaakte afspraken en geeft daarin zelf het goede voorbeeld.

De raad van bestuur vormt een samenwerkingsgericht en complementair team dat elkaar aanvult, scherp houdt en feedback geeft.

3.2 De opgave

2026 is voor SJG Weert een jaar van uitvoering. De strategische koers is gezet – als "thuisziekenhuis" met de merkbefoorte "Uw zorg in vertrouwde handen" – en moet nu verder tot uitvoering worden gebracht.

De externe opgave ligt in het toekomstbestendig organiseren van toegankelijke zorg in de regio. De stuurgroep IZA Midden Limburg West heeft hiervoor een visie geformuleerd: passende zorg- en ondersteuning in nabijheid, beschikbaar en betaalbaar voor iedereen in het werkgebied. De toenemende vergrijzing, de groeiende zorgvraag en het structurele tekort aan goed geschoold personeel op de arbeidsmarkt maken dit tot een urgente opgave.

De interne opgave ligt in drie samenhangende lijnen: de doorontwikkeling naar volledige nieuwbouw (fase 2), de verdere invulling van de samenwerking met MUMC+ en de ketenpartners en de organisatieontwikkeling onder de noemer "Samen Sturen & Continu Verbeteren", "Veerkracht en Vitaliteit" en "Duurzaamheid". Het werven en behouden van medewerkers blijft daarbinnen de grootste uitdaging. De omvangrijke investeringsagenda voor fase 2 vergt daarnaast dat het financieel rendement op peil blijft; SJG Weert werkt aan het verder versterken van de reserves en een gezond liquiditeitsniveau om de toekomstige financiering te kunnen dragen.

3.3 Profiel bestuurder met medisch inhoudelijk profiel

De bestuurder omarmt met passie de uitgezette koers van SJG Weert, houdt die koersvast én is bereid zich duurzaam te verbinden aan SJG Weert. Kennis van het zorglandschap vormt de basis voor een eigen visie op de ambities van SJG Weert. Daarin staat de bestuurder niet alleen boven, maar ook tussen de professionals — als een verbindende kracht die samen met hen het groeipad aflegt en zich daaraan committeert.

Dit vraagt om een bestuurder met een sterk zelfbewustzijn over de impact van het eigen handelen. Iemand die zakelijkheid weet te combineren met empathie en nabijheid, soepel schakelt tussen strategisch, tactisch en operationeel niveau, en daarin steeds de verbindende rol zoekt. Politieke sensitiviteit en handelen vanuit het organisatiebelang zijn daarbij vanzelfsprekend. Evenals een open en intrinsiek leerbare houding.

Gezamenlijk draagt de raad van bestuur de verantwoordelijkheid voor haar functioneren als team en treedt zij als eenheid naar buiten.

SJG Weert zoekt een bestuurder met bestuurlijke lenigheid, die omgevingsbewust is en die de charme én het belang van een regioziekenhuis onderschrijft. Een bestuurder die zichtbaar is voor alle geledingen binnen het ziekenhuis en de aan het ziekenhuis gelieerde ketenpartners.

Als bestuurder neemt u deze belangrijke ervaring en vaardigheden mee:

- ▶ Medisch specialist met bestuurlijke ervaring in de zorg (bij voorkeur ziekenhuiszorg).
- ▶ Bestuurlijke ervaring in het werken met medisch specialistische teams (op management en/of bestuurlijk niveau).
- ▶ Kennis van, een eigen visie op en ideeën over de ontwikkelingen in de zorg en de positie van het regioziekenhuis daarin (nu en in de toekomst).
- ▶ Aantoonbare ervaring met het vertalen en realiseren van strategie en meerjarenbeleid naar concrete doelstellingen.
- ▶ Ervaring met nieuwbouwprocessen van planning tot realisatie is een pré.
- ▶ Collegiale verantwoordelijkheid in portefeuillevordering.
- ▶ Aantoonbare ervaring met (externe) samenwerking in de keten.
- ▶ Kennis van relevante ontwikkelingen op het gebied van technologische innovaties om de zorg te verbeteren.

Persoonlijke eigenschappen

- ▶ Waarde gedreven leiderschap.
- ▶ Bruggenbouwer en communicatief sterk.
- ▶ Overtuigend en besluitvaardig.
- ▶ Enthousiast, gedreven, gezonde dosis werklust en zichtbaarheid en gevoel voor humor.
- ▶ Reflectief vermogen.
- ▶ Gevoel voor de diverse professionals in het ziekenhuis; in staat om hen aan zich te binden in woord en gedrag (organisatiesensitiviteit en voorbeeldgedrag).

4. Bezoldiging

De bezoldiging is conform modelovereenkomst van de NVZD en voldoet aan de normstelling van de WNT-2, 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 **31 augustus t/m 21 september**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **28 september 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek.

2 Selectiegesprekken door SJG Weert

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op **donderdag 1 oktober 2026 (tussen 16.00 en 21.00 uur)**. Benoembare kandidaten hebben op **12 oktober 2026 (tussen 13.00 en 18.00 uur)** een gesprek met de gehele raad van commissarissen en de bestuurder.

De overgebleven benoembare kandidaat, krijgt een kennismakingsgesprek met een afvaardiging van de medezeggenschap, de medische staf en het MT, waarop genoemde gremia hun advies kunnen baseren (**NTB**). Op een **NTB** vindt als laatste nog een kennismakingsgesprek plaats met de aandeelhouder.

Daarna vindt het arbeidsvoorwaardengesprek en de definitieve benoeming door de aandeelhouder plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor uiterlijk **1 november 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 Douwe Wijbenga en Manon Min, senior-adviseurs executive search in samenwerking met Estelle Kraag, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kan u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).