



Wervingsprofiel

Lid Raad van Toezicht (op bindende voordracht van de cliëntenraad)

Met aandachtsgebied Transformatie en Innovatie

Een toezichthouder die de beweging naar passende zorg en gezondheid bewaakt, vanuit het perspectief van de patiënt en de kracht van het netwerk.

28 augustus 2026

Opdrachtgever Diakonessenhuis Utrecht

Adviseur Manon Min

Aanvraagnummer A08025

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Het Diaconessenhuis	3
2.2	Strategie: Samen voor de (zorg)toekomst van Utrecht	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van lid Raad van Toezicht	5
3.1	De Raad van Toezicht	5
3.2	Algemeen profiel Raad van Toezicht	6
3.3	Profiel lid Raad van Toezicht met aandachtsgebied Transformatie en Innovatie	7
4.	Bezoldiging	8
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 lid Raad van Toezicht bij Diaconessenhuis. 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: [Diaconessenhuis](#)

2. De organisatie

2.1 Het Diaconessenhuis

Het Diaconessenhuis is in 1844 opgericht en daarmee het oudste Diaconessenhuis van Nederland. Vanuit die geschiedenis is de organisatie uitgegroeid tot een modern opleidingsziekenhuis dat, zonder zijn warme en persoonlijke karakter te verliezen, zorg wil bieden vanuit nabijheid, betrokkenheid en verbinding met de stad en regio Utrecht. Het Diaconessenhuis is een modern opleidingsziekenhuis in het hart van Utrecht met drie locaties: Utrecht, waar de focus ligt op acute en complexe zorg; Zeist, waar electieve zorg, ouderenzorg en diagnostiek worden aangeboden; en Doorn, waar poliklinische zorg en diagnostiek worden geleverd. Met circa 3.000 medewerkers en 250 medisch specialisten bedient het ziekenhuis jaarlijks honderdduizenden patiënten en realiseert het een omzet van ongeveer € 400 miljoen. De regio Utrecht groeit en kent een grote culturele diversiteit, wat vraagt om zorg die toegankelijk, passend en inclusief is voor iedereen.

Binnen het Diaconessenhuis hebben zich twee herkenbare profielen ontwikkeld. Het stadsziekenhuis is het generalistische en toegankelijke opleidingsziekenhuis met een volledige acute zorgfunctie, waaronder een spoedeisende hulp, intensive care, traumacentrum niveau 2 en acute verloskunde. Diak Clinic, sinds 2022 gevestigd in Zeist, richt zich op planbare en laagcomplexe zorg, met de belofte van een snelle en persoonlijke behandeling binnen zes weken. De kracht van het Diaconessenhuis ligt in de samenhang tussen beide profielen: door de electieve zorg te concentreren in Diak Clinic ontstaat ruimte om de toenemende complexiteit van zorg binnen het stadsziekenhuis op te vangen.

2.2 Strategie: Samen voor de (zorg)toekomst van Utrecht

In 2025 liep de strategie [Dicht bij jou naar 2026](#) af. Het Diaconessenhuis greep dit aan voor een herijking: na een intensief traject met zorgcollega's, patiënten, externe partners en met positief advies van de gremia en de Raad van Toezicht, stelde de organisatie in oktober 2025 haar nieuwe strategie vast: *Samen voor de (zorg)toekomst van Utrecht*. Het ziekenhuis blijft daarin wie het is: het opleidingsziekenhuis voor stad en regio, met de combinatie van stadsziekenhuis en Diak Clinic.

Vanaf 2026 richt de organisatie zich op drie ambities. Ten eerste wil het Diaconessenhuis een plek zijn om met trots te werken, in een tijd van toenemende druk op personeel en arbeidsmarkt. Ten tweede zoekt het ziekenhuis nauwere samenwerking in passende netwerken in de regio. Ten derde wil de organisatie zichzelf en haar zorg slim en efficiënt organiseren, zonder de menselijke maat te verliezen. Een ambitie die onder meer vorm krijgt in het programma 'Ruimte voor Morgen' en onder andere ook in de ontwikkeling van hybride zorgpaden en de centralisatie van thuismonitoring.

Daarnaast denkt het Diaconessenhuis nadrukkelijker van buiten naar binnen, vanuit de leefwereld van de patiënt en de demografische ontwikkeling van de regio. Dit vertaalt zich in extra aandacht voor de mens achter de patiënt, voor ouderen die langer zelfstandig willen leven, voor vrouwenzorg die aansluit op de behoeften van vrouwen, voor investeringen in geboortezorg en voor de maatschappelijke thema's leefstijl, diversiteit en inclusie, en duurzaamheid. Deze strategische keuzes gaan gepaard met een aanzienlijke vastgoedopgave: de nieuwbouw op locatie Utrecht en de verbouw van de Centrale Sterilisatie Afdeling vergen de komende jaren (2026-2030) een investering van circa € 250 miljoen.

Verschuiving naar passende zorg en gezondheid

De toenemende zorgvraag maakt een andere organisatie van zorg noodzakelijk. Passende zorg betekent zorg die aansluit bij de behoeften van de patiënt: doelmatig, op de juiste plek en op de juiste manier geleverd, niet alleen binnen de ziekenhuismuren, maar in samenwerking met het brede netwerk van zorg- en welzijnsorganisaties in de regio. Als stadsziekenhuis vervult het Diaconessenhuis daarin een spilfunctie: het verbindt acute, electieve en complexe ziekenhuiszorg met de eerste lijn en andere zorgpartners. Innovatie en digitalisering stellen het ziekenhuis in staat om die rol steeds effectiever te vervullen. Passende zorg is daarbij nadrukkelijk inclusieve zorg: gelijkwaardig en toegankelijk voor iedereen, met oog voor diversiteit en duurzaamheid.

2.3 Organisatiecontext

Het Diaconessenhuis hanteert de Governancecode Zorg als leidraad voor bestuur en toezicht. De Raad van Bestuur werkt volgens het principe van collegiaal bestuur: ieder lid heeft een eigen portefeuille, maar draagt ook gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het geheel. Onder de Raad van Bestuur is de zorg ingedeeld in vijf clusters en Diak Clinic, ingericht op basis van zorgprocessen. Elk cluster wordt aangestuurd door duaal management van een manager Zorg- en Bedrijfsvoering en medisch manager. Diak Clinic wordt geleid door een medisch en bedrijfsvoerend directeur en valt onder een co-bestuur van de Federatie Medische Staf Diaconessenhuis (FMSD) en de Raad van Bestuur. Daarnaast zijn er zeven expertise diensten (onder meer Financiën, ICT, Facilitair, Diakademie).

De organisatie kent een rijke medezeggenschapsstructuur. De FMSD is het overkoepelende orgaan van de 234 medisch specialisten, verdeeld over 31 vakgroepen en heeft het mandaat om bindende afspraken te maken over bedrijfsvoering, strategie en kwaliteit van zorg. De Verpleegkundige Staf Diaconessenhuis (VSD) vertegenwoordigt de verpleegkundige beroepsgroep en heeft in 2025 via het programma Zeggenschap !n Nursing geïnvesteerd in het behoud van startende verpleegkundigen.

De Ondernemingsraad (OR), met dertien zetels, behandelde in 2025 achttien adviesaanvragen en acht instemmingsverzoeken. Het Diaconessenhuis kent daarnaast een Kinderadviesraad (KAR), met negen tot twaalf kinderen tussen 10 en 18 jaar, die de Raad van Bestuur in 2025 op het gebied van kindzorg, onder meer via gesprekken met de Raad van Bestuur, adviseren.

De Cliëntenraad (CR) is een essentieel onderdeel van de governance van het Diaconessenhuis. Als wettelijk adviesorgaan van de Raad van Bestuur brengt de Cliëntenraad het patiëntenperspectief in de besluitvorming, behartigt zij de gemeenschappelijke belangen van patiënten en draagt zij actief bij aan de kwaliteit en veiligheid van de zorg. De Cliëntenraad bestaat uit zes vrijwilligers en beschikt op grond van de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018 (Wmcz 2018) over advies- en instemmingsrechten.

Een recent voorbeeld van de inzet van de Cliëntenraad is haar bijdrage aan de versterking van patiëntenparticipatie. Zo was de raad nauw betrokken bij de ontwikkeling van beleid op dit terrein en stelde zij een eigen visiedocument over patiëntenparticipatie op. De samenwerking tussen de Raad van Toezicht, de Raad van Bestuur en de Cliëntenraad is van grote waarde, waarbij het de gedeelde ambitie is dat de stem van de patiënt nadrukkelijker wordt ingebracht in toezicht en besluitvorming.

Het beoogde lid van de Raad van Toezicht wordt benoemd op bindende voordracht van de Cliëntenraad en vervult daarmee een belangrijke rol bij het verder versterken van patiëntenparticipatie, de kwaliteit van zorg en patiëntveiligheid. Zoals voor alle toezichthouders geldt, neemt dit lid zitting op persoonlijke titel en zonder last of ruggespraak.

Binnen het Diaconessenhuis heerst een cultuur van openheid, professionaliteit en gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij patiënten en medewerkers centraal staan en gezamenlijk zorg dragen voor continue verbetering van de zorgkwaliteit en patiëntveiligheid.

3. De functie van lid Raad van Toezicht

3.1 De Raad van Toezicht

Diaconessenhuis hanteert de Governancecode Zorg als kader en norm voor goed bestuur en toezicht. De Raad van Toezicht houdt integraal en onafhankelijk toezicht op het handelen en het beleid van de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken in het Diaconessenhuis. Zo keurt de raad de begroting en de jaarrekening goed. De Raad van Toezicht staat de Raad van Bestuur met raad terzijde als sparringpartner en treedt daarnaast op als werkgever voor de leden van de Raad van Bestuur. Het doel is het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van het ziekenhuis en de centrale positie van de patiënt daarin. De raad werkt volgens toezichthoudende opgaven en heeft zowel aandacht voor systemen, gedrag en cultuur als voor de resultaten, kijkt naar de zorg in de regio en heeft aandacht voor de impact op governance.

De Raad van Toezicht van het Diaconessenhuis bestaat momenteel uit vier leden. Leden worden, volgens het rooster van aftreden, in de regel benoemd voor een periode van vier jaar, met de mogelijkheid om deze termijn één keer te verlengen. De Raad van Toezicht kent drie commissies waarin de belangrijkste werkvelden zijn belegd: de Auditcommissie Patiëntveiligheid en Kwaliteit, de Auditcommissie Financiën en de Remuneratiecommissie. Elke commissie bestaat uit twee leden van de Raad van Toezicht en adviseert en rapporteert aan de voltallige raad over de ontwikkelingen binnen het Diaconessenhuis. Voorafgaand aan een jaar wordt de jaarkalender vastgesteld op basis van het door Raad van Bestuur en Raad van Toezicht vastgestelde informatieprotocol en in afstemming met de jaarkalenders van de commissies. De reguliere vergaderingen worden voorafgegaan door de vergaderingen van de Auditcommissie Patiëntveiligheid en Kwaliteit en de Auditcommissie Financiën met de Raad van Bestuur. Gemiddeld vergadert de Raad van Toezicht zes keer per jaar; de commissies vergaderen even frequent.

De Raad van Toezicht vindt invloed en betrokkenheid van alle gremia, de organisatie en buitenwereld op beleid en besluiten van belang, gefaciliteerd door transparantie en regelmatig contact met de medezeggenschaps- en adviesorganen – zowel door de gehele raad als door individuele leden. Zo woont een vertegenwoordiging van de raad overlegvergaderingen bij van de Ondernemingsraad (art 24 overleg) met de Raad van Bestuur en zijn er jaarlijks overleggen met de OR, voorzitter FMSD, CR en VSD. Daarnaast leggen leden jaarlijks diverse werkbezoeken af. Eenmaal per jaar vindt het zomerberaad plaats, waarbij de raad met afvaardigingen van gremia en organisatieonderdelen in gesprek gaat over een vooraf gekozen onderwerp.

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 de Raad van Toezicht de komende tijd van belang, en hier zal de raad specifiek aandacht voor hebben:

- ▶ Het Diaconessenhuis maakt, samen met zeven andere ziekenhuizen in Midden-Nederland, regionale keuzes over concentratie en spreiding van medisch-specialistische zorg (IZA-tranche 1), met afspraken die uiterlijk per 1 januari 2027 gerealiseerd moeten zijn.
- ▶ Transformatie van zorg en daarmee samenhangend digitalisering en innovatie is een doorlopende opgave: onder meer via het transformatieplan, de ontwikkeling van 70 hybride zorgpaden en de centralisatie van thuismonitoring.
- ▶ De bouwopgave op locatie Utrecht en de verbouw van de Centrale Sterilisatie Afdeling vragen de komende jaren (2026-2030) om een investering van circa € 250 miljoen, in een context waarin netcongestie een aandachtspunt blijft.

Op dit moment zoekt het Diaconessenhuis een nieuw lid voor de Raad van Toezicht, als gevolg van het verstrijken van de tweede termijn van een zittend lid. Het betreft een positie op voordracht van de Cliëntenraad die tevens lid is van de Auditcommissie Patiëntveiligheid en Kwaliteit. Gezien de samenstelling van de raad gaat de voorkeur uit naar een kandidaat met ervaring op het gebied van Transformatie en Innovatie in complexe publieke of maatschappelijke organisaties.

3.2 Algemeen profiel Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht van het Diaconessenhuis streeft naar een samenstelling die recht doet aan de diversiteit en complexiteit van de organisatie en haar maatschappelijke doelstelling. Daarom is het essentieel dat de leden affiniteit hebben met de zorg in het algemeen en met de specifieke missie van het ziekenhuis in het bijzonder. Daarnaast is een brede maatschappelijke binding en een functioneel netwerk van groot belang, zodat de Raad van Bestuur optimaal ondersteund wordt bij maatschappelijke ontwikkelingen en samenwerking met externe partijen kan bevorderen.

De taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in de statuten en in het reglement van de Raad van Toezicht. De principes van de Governancecode Zorg zijn de leidraad in het handelen, de samenstelling, de beloning, het functioneren en het evalueren van de raad en haar subcommissies. Aan de professionaliteit en deskundigheid van de leden worden eisen gesteld ten aanzien van permanente ontwikkeling, feedback en reflectie — onder meer via individuele deskundigheidsbevordering, gezamenlijke reflectie en de jaarlijkse zelfevaluatie.

De samenstelling van de Raad van Toezicht kent een brede variëteit aan bestuurlijke deskundigheden, waaronder kennis en ervaring van en in zorgorganisaties, van governance, van kwaliteit en veiligheid, van informatietechnologie en van financiële en juridische vraagstukken. Bij het werven van nieuwe leden zorgt de raad in het profiel en in de samenstelling voor diversiteit naar deskundigheid, geslacht, leeftijd en rol in het team. Daarbij sluit de raad aan bij de visie van het Diaconessenhuis als het vertrouwde ziekenhuis in de stad en regio Utrecht: een ziekenhuis voor iedereen, waar diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid belangrijke waarden zijn en waar wordt gestreefd naar een omgeving waarin medewerkers, patiënten en vrijwilligers zich welkom, veilig en gewaardeerd voelen. De Raad van Toezicht onderschrijft deze visie en ziet diversiteit in achtergronden, ervaringen, perspectieven en levensverhalen als een belangrijke meerwaarde voor de kwaliteit van het toezicht en de kwaliteit van zorg.

De Raad van Toezicht hanteert daarbij een toezichtvisie met vier kernwaarden waaraan elk lid invulling geeft:

- ▶ **Betrokken:** geïnteresseerd en nieuwsgierig naar de opvattingen van belanghebbenden, met behoud van de noodzakelijke onafhankelijke afstand.
- ▶ **Open:** werken met transparantie en respect, scherp en kritisch op het beleid en functioneren van de Raad van Bestuur, eerst de dialoog voeren voordat een oordeel wordt gevormd.
- ▶ **Deskundig:** onafhankelijk en kritisch kunnen opereren, relevante ontwikkelingen in de zorg en maatschappij volgen en agenderen, en kritisch zijn op het eigen functioneren.

- ▶ **Vertrouwd:** werken volgens de principes van good governance zoals vastgelegd in de Governancecode Zorg, onafhankelijk en integer opereren en bewust zijn van de eigen maatschappelijke positie en voorbeeldfunctie.

3.3 Profiel lid Raad van Toezicht met aandachtsgebied Transformatie en Innovatie

Het Diaconessenhuis zoekt een toezichthouder die de beweging naar passende zorg en gezondheid begrijpt en bewaakt, vanuit het perspectief van de patiënt en de kracht van het netwerk. Iemand die vanuit een brede maatschappelijke oriëntatie naar het ziekenhuis kijkt en de verbinding legt tussen de leefwereld van de stad en regio Utrecht en de strategische keuzes van het ziekenhuis.

U heeft ervaring met het in beweging brengen van organisaties in een complex netwerk, binnen de zorg of in een vergelijkbare maatschappelijke context. U weet wat transformatie vraagt van mensen, cultuur en structuur: niet als abstracte opgave, maar als iets dat u in de praktijk heeft geleid. Daarbinnen onderschrijft u de beweging naar passende zorg en gezondheid: u begrijpt wat het betekent om zorg anders te organiseren, met meer aandacht voor preventie, netwerksamenwerking en de juiste zorg op de juiste plek. U ziet daarin de bijzondere positie van het Diaconessenhuis als stadsziekenhuis: een ziekenhuis dat zijn spilfunctie in het regionale netwerk alleen kan waarmaken als de transformatie naar passende zorg en gezondheid daadwerkelijk van de grond komt. U bent vertrouwd met de dynamiek van regionale netwerken en kent de krachten en belangen die daarin spelen.

Vanuit die ervaring bent u een scherpe sparringpartner voor de Raad van Bestuur en houdt u hen kritisch op de opgave die er voor het Diaconessenhuis ligt. U vervult nadrukkelijk een advies- en klankbordrol voor de Raad van Bestuur.

Het patiëntperspectief is voor u geen vinkje, maar een kompas. U spreekt die taal. U heeft een intrinsieke drive om de stem van patiënten en hun naasten door te laten werken in toezicht, strategie en beleid. U prikkelt de Raad van Bestuur om te bewegen van protocolgestuurde naar persoonsgerichte zorg, met oog voor gemeenschapskracht en de rol van het netwerk rondom patiënten. U reflecteert actief op maatschappelijke ontwikkelingen, op het gebied van toegankelijkheid, inclusie en gezondheidsrechtvaardigheid en betreft dit op de strategische keuzes van het Diaconessenhuis.

U bent nieuwsgierig, analytisch scherp en een stevige gesprekspartner voor de Raad van Bestuur. U werkt prettig samen in teamverband en draagt bij aan de verbinding binnen de Raad van Toezicht als geheel.

Resumerend zijn wij op zoek naar iemand met:

- ▶ Een academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Affiniteit met het patiëntperspectief en de drive en intrinsieke motivatie om dit te vertalen naar toezicht op strategie en beleid.
- ▶ Prikkelt de raad van bestuur om de transitie naar passende zorg verder vorm te geven, met oog voor gemeenschapskracht, de inzet van het netwerk rondom patiënten en een verschuiving van protocol gestuurde zorg naar persoonsgerichte zorg.
- ▶ Een scherpe en onderbouwde visie op de toekomst van de zorg — landelijk en regionaal — en wat de rol van een stadsziekenhuis daarin vraagt, in het bijzonder op het terrein van passende zorg en gezondheid.
- ▶ Aantoonbare ervaring met het leiden of begeleiden van grote organisatorische transformaties in een maatschappelijke context en een complex netwerk.
- ▶ Bij voorkeur bestuurlijke of toezichthoudende ervaring, dan wel de bereidheid zich dit eigen te maken.

Dit lid Raad van Toezicht wordt lid van de auditcommissie Patiëntveiligheid en Kwaliteit en is op voordracht van de Cliëntenraad. Gezien de huidige samenstelling van de Raad van Toezicht nodigen wij vrouwelijke kandidaten uit te reageren.

4. Bezoldiging

De bezoldiging van de Raad van Toezicht wordt jaarlijks vastgesteld op basis van de WNT-2, de aanvullende 'Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen in de zorg', en de klasse-indeling voor instellingen in de zorg. Hierbij geldt als uitgangspunt dat het Diaconessenhuis in de hoogste categorie valt: klasse V. Dit betekent dat het maximale toegestane percentage voor de individuele toezichthouders wordt gekoppeld aan het voor dat jaar geldende bezoldigingsmaximum van topfunctionarissen. De bezoldiging is circa €24.000.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Manon Min van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van Manon, op **29 september** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij het **Diaconessenhuis**.

2 Selectiegesprekken door het Diaconessenhuis

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **7 oktober (eerste gespreksronde)** en **15 oktober (tweede gespreksronde)**. Op **26 oktober** vinden de gesprekken met de adviesgremia plaats met de laatste kandidaat.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 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 Diaconessenhuis. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Manon Min, senior-adviseur executive search in samenwerking met Estelle Kraag, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kan u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).