



Wervingsprofiel

Twee leden raad van toezicht

Eén lid met ziekenhuis bestuurlijk profiel

Eén lid met aandachtsgebied (Digitale) Transformatie

12 oktober 2026

Opdrachtgever Dijklander Ziekenhuis

Auteur Manon Min

Aanvraagnummer A08104

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 lid raad van toezicht met ziekenhuis bestuurlijk profiel	6
3.4	Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebied (Digitale) Transformatie & Data	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 vacature van lid 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 twee posities. 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 posities, 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: [Dijklander Ziekenhuis](#)

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 dóén.

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, het slimmer organiseren en benutten van informatie in de zorg, het aangaan van strategische samenwerkingsverbanden en investeringen in medisch technologie en huisvesting. Om de zorg van morgen te verzorgen is in 2025 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 besturingsmodel ingevoerd, dat nog in ontwikkeling is.

Het ziekenhuis kent onder andere de volgende bestuurlijke uitdagingen:

- ▶ Realisatie van de ambitie om toe te treden tot de STZ (Samenwerkende Topklinische opleidings Ziekenhuizen).
- ▶ Een blijvend gezonde bedrijfsvoering en duurzaam werkklimaat waar medewerkers graag werken.
- ▶ Doorontwikkeling van het in 2023 geïmplementeerde besturingsmodel waarbij aandachtspunten uit de evaluatie worden opgepakt om de werking van het besturingsmodel te optimaliseren.
- ▶ Verder bouwen aan verbinding in de onderlinge (bestuurlijke) verhoudingen en vasthouden aan 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/AZWA (integrale zorgakkoord).
- ▶ Tot overeenstemming komen met de zorgverzekeraars en banken over de tienjarenstrategie en het lange termijn huisvestingsplan goed passend in de regionale context.
- ▶ 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. Er is eind 2025 een nieuwe voorzitter raad van bestuur geworven en inmiddels zijn de overige twee leden raad van bestuur ook aangesteld. De driehoofdige raad van bestuur is op dit moment volledig bezet. Medio 2026 is tevens een nieuwe voorzitter van de raad van toezicht gestart.

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). 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. Een verkenning hoe “shared governance” tussen raad van bestuur, stafbestuur en verpleegkundig stafbestuur is gestart.

Er zijn vijf zorgcentra (acute zorg, electieve zorg, chronische zorg, medisch ondersteunende diensten en klinieken) die duaal worden aangestuurd door bedrijfskundig centrummanagers en medisch centrummanagers (medisch specialisten). Samen met de managers Ondersteunende Diensten vormen zij het managementteam. Het Dijklander ziekenhuis hecht veel waarde aan medezeggenschap.

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 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 in de raad van toezicht specifiek aandacht voor zijn:

- ▶ Invulling en uitvoering geven aan de tienjarenstrategie.
- ▶ 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 zit in de procedure voor toetreding tot de STZ. Hiermee gepaard gaat onder andere het binnen halen van opleidingen en wetenschap.
- ▶ Samenwerking en teamontwikkeling vanwege een aantal recente wisselingen.

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 de rol van klankbord/ sparringpartner. 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 risicomanagement.
- ▶ 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 sparringpartner en kan inspireren
 - Heeft een proactieve houding ten aanzien van in- en externe ontwikkelingen en de consequenties ervan voor het ziekenhuis.
 - Houdt verbinding met medezeggenschapsorgaan.
- ▶ Vaardigheden:
 - Ziet toe met scherpste.
 - Behoudt als adviseur/klankbord het evenwicht tussen betrokkenheid én distantie; is rolvast.
 - Kan functioneren in teamverband.
 - Is crisisbestendig.
 - Is zelfreflectief en hecht belang aan zelfevaluatie.

- ▶ Algemene kennis en ervaring:
 - Adequate ervaring op bestuurlijk niveau. Kan het totale bestuurlijke proces op hoofdlijnen volgen, heeft ervaring met organisaties waarin professionals 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 hebben affiniteit met specifieke sociaal-culturele kenmerken van het verzorgingsgebied.

Voor zowel de commissie Kwaliteit & Veiligheid als de Auditcommissie zoeken wij per 1 januari 2027 een toezichthouder. Afhankelijk van het profiel van de kandidaten wordt bepaald welk profiel in welke commissie zal starten. De raad van toezicht hecht aan een diverse samenstelling. Bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar kandidaten die bijdragen aan een evenwichtige samenstelling van de raad naar geslacht, etnische achtergrond, leeftijd en professionele achtergrond. Voor één van beide profielen is ruimte voor een startend toezichthouder.

3.3 Profiel lid raad van toezicht met ziekenhuis bestuurlijk profiel

Het lid straalt als persoon én op inhoud senioriteit uit en is doortastend en besluitvaardig. Combineert dit met een verbindende persoonlijkheid en heeft een positieve uitstraling. Gaat meningsverschillen en 'lastige gesprekken' niet uit de weg, behoudt zorgvuldig het evenwicht tussen 'klankborden' en 'sturen'. Is een onafhankelijk denker en beschikt over een positief kritische houding.

De volgende profiel eisen zien we eveneens graag:

- ▶ Aantoonbare bestuurlijke ervaring binnen de ziekenhuiszorg (**niet** in een actuele rol).
- ▶ Vanuit een bestuurlijke rol ervaring met transformatie-/transitietrajecten.
- ▶ Brede kennis van bedrijfsvoering.
- ▶ Inhoudelijke deskundigheid op het gebied van ontwikkelingen in het zorglandschap.
- ▶ In staat visie te ontwikkelen op strategische thema's en een juist evenwicht te vinden tussen betrokkenheid en afstand.
- ▶ Maatschappelijk betrokken.

3.4 Profiel lid raad van toezicht met aandachtsgebied (Digitale) Transformatie & Data

Het lid straalt op inhoud gezag uit en is in staat complexe technologische vraagstukken helder te vertalen naar bestuurlijk niveau. Heeft ervaring met de inzet van technologie om een transformatie voor elkaar te krijgen. Combineert inhoudelijke diepgang met een verbindende persoonlijkheid en weet anderen te enthousiasmeren voor vernieuwing. Gaat het gesprek aan over de kansen én risico's van digitalisering en AI, en behoudt daarin een onafhankelijke, positief kritische houding. Durft te adviseren én te bevragen, ook als dat schuurt.

De volgende profiel eisen zien we eveneens graag terug:

- ▶ Aantoonbare kennis van en ervaring met digitale transformatie binnen een andere sector dan de zorg.
- ▶ Heeft een heldere visie op de inzet van AI, data en technologie in ziekenhuiszorg en de impact daarvan op processen, medewerkers en patiënten.
- ▶ Ervaring met brede bedrijfsvoeringsvraagstukken.
- ▶ In staat om strategische keuzes op het gebied van digitalisering op bestuurlijk niveau te beoordelen en te doorgronden.
- ▶ Bekend met vraagstukken rondom data-governance, informatie & IT beveiliging en ethische aspecten van digitalisering.
- ▶ Beschikt over een inspirerende, vernieuwende blik en durft buiten de gebaande paden te denken.
- ▶ Maatschappelijk betrokken.

4. Bezoldiging

Mooie toezichtposities in 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), 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 of via MS Teams tot **13 november 2026**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **donderdag 19 november 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 eerste ronde op **maandag 30 november 2026, tussen 13:00 - 20:00 uur** en een tweede ronde op **4 december tussen 12.00 - 16.00 uur**.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 januari 2027**.

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 [Dijklander Ziekenhuis](#). 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](#).