



Wervings profiel



Lid raad van bestuur
(bedrijfsvoering incl.
financiën en ICT)





Inhoud

De organisatie

Het Dijklander Ziekenhuis

Missie en visie

Strategie en bestuurlijke opgaven

Samenstelling raad van bestuur

Positie

Raad van bestuur

Kandidaat profiel

Lid raad van bestuur, bedrijfsvoering incl. financiën en ICT

Procedure

Planning

Contactgegevens



De organisatie

Het Dijklander Ziekenhuis

Het Dijklander Ziekenhuis (hierna Dijklander) 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'.

Het Dijklander is geworteld in de regio's Waterland en West-Friesland en biedt zorg aan alle inwoners. Als opleidingsziekenhuis deelt het ziekenhuis 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 is de 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.

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. Het Dijklander kent 26 medisch specialismen, circa 300 medisch specialisten en 1100 verpleegkundigen.

Alle specialisten (behalve de radiologen en kaakchirurgen) zijn in loondienst en verenigd in de Vereniging Medische Staf (VMS). De medische staf is 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.

Er zijn vijf zorgcentra (acute zorg, electieve zorg, chronische zorg, medisch ondersteunende diensten, klinieken) die worden aangestuurd door vijf bedrijfskundig centrummanagers, vijf medisch centrummanagers en een verpleegkundig centrummanager (voor het centrum klinieken). De medezeggenschap is georganiseerd in een ondernemingsraad, cliëntenraad, medisch stafbestuur en een verpleegkundig stafbestuur

Cultuur

Het Dijklander 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.

Missie en visie

We organiseren de zorg anders, slimmer, beter. Voor iedereen.

Het ziekenhuis waar iedereen op vertrouwt.

Strategie en bestuurlijke opgaven

De huidige strategische koers loopt af in 2026. Het Dijklander is bezig met een nieuwe tienjarenstrategie om het ziekenhuis te transformeren en daarmee de uitdagingen van de zorg als gevolg van sterk toenemende vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt aan te kunnen. Dat vraagt om een stevig investeringsprogramma in digitalisering, medische techniek en vastgoed. Ook is er een nieuw besturingsmodel ingevoerd dat nog in ontwikkeling is.

Het ziekenhuis kent (o.a.) de volgende uitdagingen:

- herstel van vertrouwen in de onderlinge (bestuurlijke) verhoudingen en de inhoudelijke consistentie van het beleid;
- overeenstemming met de zorgverzekeraars, regionale (zorg)partners en banken over de Tienjarenstrategie;
- afronding Lange Termijn Huisvestingsplan in lijn met deze strategie;
- opstellen financieel plan voor deze strategie en overeenstemming met de banken en verzekeraars;
- aanpak van de verhoging van de productiviteit van het gehele ziekenhuis;
- investering in vastgoed en medische technologie;
- doorontwikkeling van het besturingsmodel waarbij aandachtspunten uit de evaluatie worden opgepakt om de werking van het besturingsmodel te optimaliseren;
- doorontwikkelen en versterken van de financiële kolom;
- doorontwikkelen en versterken van de ICT-kolom alsmede het uitwerken van de digitaliseringsplannen voor de komende jaren;
- uitvoering IZA-plannen, benutten IZA-gelden en transformatie van de zorg.

**Samenstelling raad van bestuur**

Het ziekenhuis wordt bestuurd door een driehoofdige raad van bestuur. Door omstandigheden is de raad van bestuur in de afgelopen periode ingevuld door een voorzitter ad interim en een lid met portefeuille financiën ad interim.

Per 1 maart 2026 start Jurgen Sernee als ervaren bestuurder uit de regio en hij zal per 1 april de rol van voorzitter overnemen. Jurgen werkte ruim 14 jaar bij Noordwest Ziekenhuisgroep, waarvan ruim negen jaar als lid raad van bestuur. In die rol heeft hij veel ervaring opgedaan met regionale transformaties, digitalisering en vastgoed.

Per 7 april 2026 versterkt Hilde de Snoo de raad van bestuur. Samen met bestuursvoorzitter Jurgen Sernee en Rik Riemens, lid raad van bestuur a.i. vormt zij vanaf april het bestuursteam. Zij neemt onder meer de portefeuille kwaliteit op zich. Met Hilde haalt het Dijklander Ziekenhuis een bestuurder in huis met een scherpe blik op kwaliteit, samenwerking en veranderkracht. Hilde is opgeleid als psycholoog en werkte in verschillende zorgfuncties. De afgelopen zeven jaar was zij werkzaam bij de Inspectie voor Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ).

Zowel Jurgen als Hilde worden actief betrokken bij de search naar de derde bestuurder met de portefeuille bedrijfsvoering inclusief financiën en ICT.

Meer informatie, waaronder het jaarverslag, is te vinden op www.dijklander.nl



Positie

Raad van bestuur

De raad van bestuur is statutair eindverantwoordelijk voor de continuïteit van zorg en de realisatie van de doelstellingen van het Dijklander: de strategie, het beleid en de daaruit voortvloeiende resultaten. De raad van bestuur betreft in de besluitvorming proactief de diverse advies- en medezeggenschapsorganen (medisch stafbestuur, verpleegkundig stafbestuur, OR en CR) en zet op basis daarvan de koers uit.

De raad van bestuur draagt bij aan het scheppen van een klimaat waarin medewerkers trots zijn op de organisatie, vertrouwen hebben in elkaar en gestimuleerd worden tot persoonlijke ontplooiing, creativiteit, vakinhoudelijke vernieuwing en innovatie. De raad van bestuur heeft in gedrag en functioneren een voorbeeldfunctie en is, zowel intern als extern, gericht op verbinding en samenwerking.

De raad van bestuur heeft compassie en het geloof om te willen blijven investeren in een cultuur van continu verbeteren met Lean.

De raad van bestuur opereert als team en vanuit een collegiale verantwoordelijkheid, met een evenwichtig verdeelde taakverdeling tussen patiëntenzorg, bedrijfsvoering en in- en externe oriëntatie. Hierbij heeft iedere bestuurder ook een rechtstreekse verbinding met de zorgcentra. De leden raad van bestuur zijn ieder voor zich en tezamen verantwoordelijk voor het totaal te voeren en gevoerde beleid.

De voorzitter is verantwoordelijk voor het functioneren als raad van bestuur als geheel, maar er is geen hiërarchische relatie tussen de voorzitter en de andere leden.



De voorzitter is in het bijzonder verantwoordelijk voor het proces van besluitvorming in de raad van bestuur en voor de communicatie en het overleg tussen raad van bestuur en raad van toezicht, die uit vijf leden bestaat.

De raad van bestuur legt als geheel verantwoording af aan de raad van toezicht. De raad van toezicht toetst het functioneren van de organisatie in het algemeen en draagt zorg voor goed werkgeverschap en een goed functionerend bestuur. De raad van toezicht staat de raad van bestuur met raad terzijde en fungeert als klankbord vanuit een passende, statutair vastgelegde rolopvatting tussen toezichthouder en bestuur en een visie op goed toezichthouden.



Kandidaat profiel

Lid raad van bestuur, bedrijfsvoering incl. financiën en ICT

Het nieuwe lid is een maatschappelijk betrokken en verbindend leider met bewezen passie voor de zorg en een ondernemende geest. Je weet hoe de hazen in een ziekenhuis-omgeving lopen en bent op de hoogte van actuele ontwikkelingen in de zorg. Je legt actief je oor te luister bij de verschillende zorgeenheden en laat je zien. Je zet in je bestuurlijk handelen de patiënt en zijn of haar beleavingswereld centraal en bent intrinsiek gemotiveerd om de patiëntenzorg continu te verbeteren.

Als bestuurder draag je zorg voor een structureel gezonde en duurzame financiële basis voor het ziekenhuis. Je bent organisatiesensitief en werkt aan draagvlak voor het financiële beleid en mogelijk nieuwe vormen van samenwerking in een sterk veranderend zorglandschap. Doel daarbij is een toekomstbestendig Dijklander dat aan patiënten goede zorg verleent en medewerkers een aantrekkelijke werkomgeving biedt. Je bent in staat noodzakelijke verbeteringen en (cultuur)veranderingen met succes te implementeren en te borgen. Je beschikt over realisatiekracht en ziet toe op het consequent uitvoeren van de gemaakte afspraken.

Je hebt als bestuurder en teamspeler natuurlijk gezag, overzicht en overzicht. Geeft richting, stelt en bewaakt met de collega-bestuurders de kaders. Je hebt een scherp oog en luisterend oor voor soms tegengestelde belangen in huis en kunt de rug waar nodig recht houden en daadkracht tonen zonder de verbinding te verliezen.



Je kunt goed in een collegiaal bestuur werken, bent enthousiast, hebt humor en relativiseringsvermogen. Je maakt op heldere en transparante wijze de koppeling tussen de bedrijfsvoering en (zorg)inhoud.

Je bent zichtbaar en strategisch gesprekspartner in het ziekenhuis en daarbuiten bij de relevante stakeholders (o.a. zorgverzekeraars, banken), weet daardoor wat er speelt en anticipeert daarop. Je geeft anderen ruimte maar durft ook te acteren en het gewoon te gaan doen.

Het nieuwe lid raad van bestuur, bedrijfsvoering incl. financiën en ICT

- heeft een academisch werk- en denkniveau en een bedrijfseconomische achtergrond;
- heeft bij voorkeur ervaring opgedaan in een financieel (eind)verantwoordelijke rol in een ziekenhuis zoals bijvoorbeeld lid raad van bestuur, directeur financiën of directeur bedrijfsvoering;
- heeft aantoonbare bestuurlijke competenties, en is een leider die gezag uitstraalt;
- heeft een sterke affiniteit en ervaring met de toepassing van ICT en informatisering in een zorgomgeving en ervaring met vastgoedvraagstukken en financiering;
- is vertrouwd met risicomanagement en bekend met spanning tussen kwaliteit en kosteneffectiviteit, ook voortkomend uit de prestatiebekostiging;
- heeft visie op lange termijn ontwikkelingen/innovaties in bedrijfsvoeringprocessen binnen de zorg;
- is bekend met transformatievraagstukken in het licht van het veranderende zorglandschap. Kan en durft keuzes te maken;
- weet uit ervaring inhoud, financiën en strategie goed met elkaar te verbinden;
- kan goed onderhandelen en brengt een bedrijfsmatige blik. Kan ook de ongemakkelijke vragen stellen en gesprekspartners de spiegel voorhouden;
- beschikt over verbindende kwaliteiten en heeft goede communicatieve vaardigheden;
- is sterk in structureren, processen inregelen, afmaken en opvolgen;
- weet uit ervaring hoe productief om te gaan met relevante externe stakeholders zoals zorgverzekeraars, banken en gemeenten;
- intern bouw je een constructieve samenwerkingsrelatie op met de adviesorganen (cliëntenraad, ondernemingsraad, verpleegkundig stafbestuur en medisch stafbestuur) en met de raad van toezicht;
- sluit door eigen achtergrond of ervaringen aan bij de cultuur van het ziekenhuis en wil zich voor langere tijd verbinden aan het Dijklander.

Bezoldiging

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en passend binnen de Wet Normering Topinkomens (WNT) klasse V.



Procedure

Maes & Lunau Executive Search ondersteunt het Dijklander ziekenhuis tijdens de selectieprocedure voor het lid raad van bestuur, bedrijfsvoering incl. financiën en ICT.

Planning

- De voorselectie is in handen van Maes & Lunau, waar een eerste interview zal plaatsvinden
- CV-presentatie op 8 april
- Eerste gespreksronde met de selectiecommissie in week 16
- Adviesgesprekken met de gremia in week 17
- Klikgesprekken twee kandidaten met collega's RvB in week 18 of 19
- Tweede gespreksronde met de selectiecommissie in week 19
- Formeel adviesgesprek eindkandidaat met gremia in week 19 of 20
- Een ontwikkelassessment maakt onderdeel uit van de selectieprocedure
- Nagaan referenties
- Arbeidsvoorwaarden en definitieve benoeming in RvT voor 1 juni 2026

Je kunt je belangstelling kenbaar maken door *voor 20 maart* een actueel cv en je beknopte motivatie in te sturen via [onze website](#).

Contactgegevens

Deze search wordt uitgevoerd door Eugenie van Leusen, consultant bij Maes & Lunau. Voor meer informatie over deze positie kunt u contact opnemen met Madelief Kremer, researchconsultant via Madelief.kremer@maeslunau.com of M 06 25453767.



Maes & Lunau: Beyond the obvious

Wij gaan in alles altijd net even verder; 'beyond the obvious'. Want elke organisatie heeft behoefte aan inspirerend leiderschap met verbindende kwaliteiten en een heldere visie. Als executive search bureau willen én moeten wij hieraan een belangrijke bijdrage leveren; wij willen organisaties helpen verbeteren.

Het begint met te begrijpen waar de organisatie naar toe wil. Dan willen we de cultuur, de mensen en de organisatie goed leren kennen en aanvoelen. Vervolgens gaan wij aan het werk met een haarscherp profiel, op basis waarvan we kandidaten beoordelen. We helpen bij de start in de nieuwe positie en we houden contact tot lang nadat de ideale kandidaat is begonnen.

Insights in search

Ons proces is transparant. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. Wij geven nooit op. Wij horen en zien veel en geven dat terug aan onze kandidaten en cliënten. Wij geven Insights in Search. Soms zijn we eigenwijs omdat we denken dat een andere keuze meer succes zal brengen. Dan hebben we een goed gesprek.

Uw succes is onze motivatie

Wij doen dit al 48 jaar lang goed en grondig omdat wij ons verantwoordelijk voelen voor het succes van de cliënt en de kandidaat. Dat kan alleen met professionele gepassioneerde mensen met kennis, kunde en waarachtige betrokkenheid. Zo werken wij aan het resultaat van mens en organisatie. Wij geloven in het talent en de drive van de mens als bron voor succes. Voor ons is niets mooier dan het gecombineerde succes van onze cliënten en onze kandidaten.