

FUNCTIEPROFIEL

Organisatie:

Haaglanden Medisch Centrum (HMC)

Functie:

Voorzitter van de raad van bestuur

Een bestuurlijk ervaren en verbindend leider met visie op en kennis van de ziekenhuiszorg. Een boegbeeld en teamspeler die staat voor medisch leiderschap, bestuurlijke vernieuwing en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Chasse Executive Search
November 2025

1. Haaglanden Medisch Centrum (HMC)

Haaglanden Medisch Centrum (hierna: HMC) is met circa 4.500 medewerkers en 500 vrijwilligers een toonaangevend ziekenhuis midden in de (binnen)stad voor de Haagse regio waar samen de beste zorg geleverd wordt. Een ziekenhuis waar oog is voor patiënt en medewerker. Bij HMC wordt iedere stem gehoord en is elke mening belangrijk. De inwonerspopulatie is multicultureel en de regio is internationaal georiënteerd.

Als topklinisch opleidingsziekenhuis heeft HMC vele expertises in huis en biedt HMC in verschillende centra en samenwerkingen gespecialiseerde zorg aan.

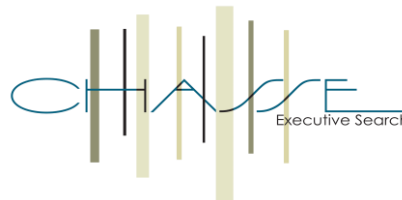
De speerpunten van HMC zijn het HMC Traumacentrum en HMC Neurocentrum. In het HMC Kankercentrum biedt HMC topklinische kankerzorg, met als speerpunt daarin de behandeling van het colorectaal carcinoom (darmkanker).

De zorg wordt geboden in het ziekenhuis en waar mogelijk dicht bij de patiënt. Naast een poliklinische locatie in Wassenaar biedt HMC klinische en poliklinische zorg tot zeker 2030 op drie ziekenhuislocaties:

- HMC Antoniushove.
- HMC Bronovo (weekziekenhuis voor planbare zorg).
- HMC Westeinde.

In de komende jaren werkt HMC toe naar twee klinische ziekenhuislocaties: HMC Westeinde en HMC Antoniushove.





Missie, visie, kernwaarden

HMC is één van de 27 topklinische ziekenhuizen van Nederland. HMC heeft een antwoord op de grote variëteit aan acute en hoog complexe zorgvragen van de multiculturele inwoners in haar internationaal georiënteerde regio.

De patiënten mogen vertrouwen op het brede aanbod aan medisch specialistische zorg en een aantal bijzondere en hoog complexe zorgfuncties. HMC staat vooral bekend om de acute zorg, de functionaliteiten voor acute interventies en hoog complexe zorg en om de zorg voor kanker.

Met een aantal topklinische functies bereikt HMC ook patiënten buiten de regio. Door samenwerking binnen het netwerk van zorgpartners is zorg beschikbaar in de Haagse wijken, in de huisartsenpraktijken en online bij mensen thuis.

HMC maakt zich sterk voor een duurzame en efficiënte samenwerking met haar zorgpartners, zoals huisartsen, thuiszorgorganisaties, andere ziekenhuizen in de regio en met het LUMC. De zorg wordt zoveel mogelijk samen met de patiënt vormgegeven.

HMC is trots op de medewerkers en biedt een aantrekkelijke werkomgeving met mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling.

Missie

"HMC biedt als topklinisch opleidingsziekenhuis patiënten uit de Haagse regio de beste medisch specialistische zorg dicht bij huis. Op onze speerpunten zijn wij landelijk onderscheidend."

Visie

"Zorg is aandacht. Wij kijken met en door de ogen van de patiënt en wij zijn er om hem of haar met aandacht te helpen. Innovatie, gastvrijheid en samenwerking dragen bij aan het realiseren van onze missie."

De kernpunten van de visie zijn:

- We bieden zorg zoals de patiënt het wil.
- Zorgen doen we samen; mét de patiënt, met verwijzers, verpleging, verzorging en thuiszorg en met de partners in de regio.
- We leveren topklinische zorg door toegewijde professionals.
- Innovatie zien we als constante factor.

HMC is proactief, ook als het gaat om de innovatie van de zorg. Innovatie is onderdeel van het topklinisch klimaat van het ziekenhuis en is een randvoorwaarde om patiënten steeds de beste zorg te kunnen bieden. Tegelijkertijd verstevigt dit klimaat de regionale positie. Iedereen in de organisatie krijgt de ruimte om samen te werken aan technologische en organisatorische innovaties en vernieuwingen die helpen om de strategische doelstellingen te realiseren.

Kernwaarden

HMC biedt zorg met liefde en lef. De kernwaarden 'liefde' en 'lef' zitten in het DNA van de organisatie:

- Liefde ervaren patiënten omdat de medewerkers vanuit compassie écht naar hen luisteren, samen met hen de zorg gastvrij vormgeven, samen keuzes maken en de wensen en behoeften van de patiënt centraal stellen.
- We hebben liefde voor onze medewerkers die zich dagelijks inzetten om samen de beste zorg te leveren.
- We hebben lef om keuzes te maken en te innoveren.



Uitdagingen

HMC staat de komende jaren voor de volgende belangrijke uitdagingen:

- Uitvoeren van een integraal huisvestingsplan.
- Anticiperen op het thema 'concentratie en spreiding'.
- Realiseren van afspraken omtrent samenwerking in de regio Haaglanden en het ontwikkelen van samenwerkingsconcepten met zorgpartners in de regio.
- Heldere positionering op profielfdiscussie in de regio.
- Zorg dragen voor een financieel gezonde bedrijfsvoering.
- Realiseren van passende zorg zijnde de verschuiving van zorg die verplaatst kan worden (naar dichterbij in de wijk, eerstelijns zorg en thuis).
- Het realiseren van de digitale strategie en de doelstelling op het gebied van innovatie.
- Zorgdragen voor de QUALICOR her-accreditatie.
- Realiseren van de ambities op het gebied van werkplezier en werkklimaat en verlagen van het percentage ziekteverzuim.

Strategische koers 2025-2030

De koers van HMC tot 2030 is een belofte aan patiënten, medewerkers en partners dat HMC blijft streven naar het hoogste niveau van zorg:

“Veranderen, vernieuwen en keuzes maken doen we samen. Met liefde en lef.”

Zie [hier](#) voor de Strategische Koers 2025-2030.

Diversiteit

HMC is een multiculturele organisatie waarin medewerkers met diverse achtergronden werkzaam zijn. De patiëntenpopulatie is eveneens zeer divers. Dit stelt specifieke eisen aan de omgang met patiënten, waaronder bijvoorbeeld met betrekking tot het effectief omgaan met taalbarrières, laaggeletterdheid, beperkte digitale vaardigheden en verschillen in normen en waarden.

Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij helder en toegankelijk communiceren, sensitief omgaan met culturele verschillen en passende strategieën inzetten om informatie begrijpelijk over te brengen. Deze aandacht voor diversiteit draagt bij aan veilige, inclusieve en begrijpelijke zorg voor iedere patiënt.



2. Organisatie

De basis is georganiseerd in zorgclusters die zijn gevormd rond specialismen en afdelingen. In het besturingsmodel zijn bevoegdheden en verantwoordelijkheden zoveel mogelijk ondergebracht op het niveau waar patiëntenzorg, onderzoek en onderwijs plaatsvinden. Er is sprake van dual management, waarbij medisch specialisten participeren in het clustermanagement en daarmee medeverantwoordelijk zijn voor management en organisatie. De clustermanagers hebben een integrale managementverantwoordelijkheid.

De multidisciplinaire patiëntprocessen zijn cluster overstijgend georganiseerd, vanuit de diverse specialismen en afdelingen die erbij betrokken zijn. Behalve de zorgclusters zijn er zes stafclusters: financiën, service & huisvesting, informatisering & automatisering, kwaliteit & communicatie, HR en het Landsteiner Instituut.



De raad van bestuur

De raad van bestuur heeft de leiding over HMC en is formeel eindverantwoordelijk voor het ziekenhuis. De raad van bestuur bestaat uit de voorzitter raad van bestuur en twee leden raad van bestuur (CFO en COO). De raad van bestuur van HMC opereert als collegiaal bestuur en is integraal eindverantwoordelijk.

Binnen de collegiale en collectieve verantwoordelijkheid heeft iedere bestuurder een aantal aandachtsgebieden (portefeuille) waarvoor hij/zij fungeert als eerste aanspreekpunt. De bestuurders zijn complementair aan elkaar, vullen elkaar aan, houden elkaar scherp en geven elkaar feedback. Zij kunnen elkaar naadloos vinden en vervangen indien nodig. Zij passen bij de cultuur van de Haagse regio en zijn zichtbaar en verbindend, binnen HMC als ook binnen het netwerk van het ziekenhuis in de regio.

De bestuurders maken zich sterk voor teamwork op elk niveau in de organisatie en dragen uit dat zij net als de medewerkers een deel zijn van een groter geheel. Zij geven met elkaar inhoud aan verbonden leiderschap, waardoor HMC in staat is diverse groepen met verschillende belangen met visie en gezag en in gezamenlijkheid verder te brengen. Met liefde en lef zorgen zij ervoor dat medewerkers in staat zijn het beste uit zichzelf te halen en continu mee te denken met het verbeteren van de zorg.

De bestuurders werken op constructieve wijze samen met het geïntegreerd bestuur medische staf, de ondernemingsraad, de cliëntenraad en het verpleegkundig stafbestuur, en zorgen nadrukkelijk voor verbinding met (vertegenwoordigers van) deze interne stakeholders, maar ook met externe stakeholders als ketenpartners, ziekenhuizen in de regio, gemeenten, overheden etc.

De raad van toezicht

De raad van toezicht houdt integraal toezicht op het beleid van de raad van bestuur, op de wijze waarop het bestuur kwaliteit en veiligheid van zorg waarborgt en faciliteert, de algemene gang van zaken in het ziekenhuis en vervult een advies- en klankbordfunctie voor de raad van bestuur. De raad van toezicht heeft vijf leden.



Gremia

In HMC werken ruim 350 medisch specialisten (vrijgevestigd en met een dienstverband). Zij zijn verenigd in de Vereniging Medische Staf en worden vertegenwoordigd door het Geïntegreerd Bestuur Medische Staf (GBMS), dat vooral verantwoordelijk is voor het afstemmen met het medisch beleid (inclusief de strategische keuzes op medisch inhoudelijk gebied) en de kwaliteit van zorg.

Het Verpleegkundig Stafbestuur (VSB) is een door de raad van bestuur erkend onafhankelijk adviesorgaan, dat de raad van bestuur adviseert op het gebied van de verpleegkundige beroepsinhoud en beroepsontwikkelingen. Hiermee oefent het VSB invloed uit op de kwaliteit van de verpleegkundige zorg en de patiëntveiligheid en op het ziekenhuisbeleid van HMC.

De Ondernemingsraad (OR) staat voor de balans tussen personele belangen en de belangen van de organisatie. De rechten en plichten van de OR zijn onder andere vastgelegd in de Wet op Ondernemingsraden (WOR) en zijn leidend voor de inrichting van de medezeggenschap. De OR van HMC heeft 19 zetels.

De Cliëntenraad (CR) van HMC en het Medisch Specialistisch Bedrijf (MSB) behartigt de gemeenschappelijke belangen van patiënten en iedereen die gebruikmaakt van het ziekenhuis. Zij heeft een volwaardige positie in het huis. Voor de CR staat goede zorg voor alle patiënten voorop. Daarom is het belangrijk dat patiënten, mantelzorgers en bezoekers meedenken over wat er in het ziekenhuis gebeurt. De CR praat namens al deze mensen met de raad van bestuur en het MSB van HMC over de kwaliteit van de zorg en de dienstverlening.

De CR geeft gevraagd en ongevraagd advies over onderwerpen die belangrijk zijn voor patiënten en bezoekers, zoals:

- Veilige zorg en privacy.
- Voorzieningen voor patiënten.
- Wachttijden.
- Patiëntenparticipatie.
- De toekomstplannen van het ziekenhuis.

De rol van de CR staat beschreven in de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018 (Wmcz 2018).

Meer informatie

Meer informatie over bestuur en organisatie van HMC is [hier](#) terug te vinden.

3. Aanleiding vacature

Recent is bekend geworden dat mevrouw Ingrid Wolf per 1 mei 2026 na zes jaar [afscheid](#) neemt als voorzitter van de raad van bestuur. Hierdoor ontstaat per die datum de vacature voor voorzitter van de raad van bestuur van HMC.

4. De functie: verantwoordelijkheden en context

De voorzitter raad van bestuur heeft – bij voorkeur – een medisch profiel en vormt met de twee andere bestuurders een samenwerkingsgericht team. Er is binnen de raad van bestuur geen vicevoorzitter. De voorzitter is verantwoordelijk voor de voortgang van de werkzaamheden van de raad van bestuur en het besluitvormingsproces van de raad van bestuur, waaronder de agenda en het leiden van de vergaderingen van de raad van bestuur en het overleg met andere HMC-gremia. Besluiten van de raad van bestuur worden voor zoveel mogelijk bij consensus genomen. De voorzitter draagt zorg voor een zorgvuldige besluitvorming en vertegenwoordigt het ziekenhuis op hoofdlijnen naar externen daar waar het niet specifieke portefeuilles betreft. De voorzitter raad van bestuur is samen met de voorzitter raad van toezicht ook in het bijzonder verantwoordelijk voor een goed overleg tussen de raad van bestuur en de raad van toezicht.

Resultaatgebieden (als raad van bestuur gezamenlijk)

- Waarborgen van de continuïteit van HMC door het realiseren van duurzame, effectieve en efficiënte inrichting van de zorg- en ondersteuningsprocessen en ervoor zorgdragen dat het ziekenhuis proactief inspeelt op de dynamiek in de externe omgeving.
- Vervolg geven aan de ingezette strategische koers, zodat HMC hét topklinische stadsziekenhuis met een compleet en hoogwaardig zorgaanbod voor de Haagse regio is en blijft.
- Organisatie breed doorvoeren van integraal capaciteitsmanagement, als belangrijke voorwaarde voor de realisatie van toekomstbestendige zorg.
- Tot verdere ontwikkeling brengen van het groeipotentieel in specifieke zorgsegmenten (Traumacentrum, Neurocentrum en Kankercentrum), en hiertoe verder uitbouwen van de samenwerking met o.a. het LUMC en het HagaZiekenhuis, tevens aangaan van nieuwe kansrijke samenwerkingsrelaties, die de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening kunnen verhogen.
- Continueren en verder optimaliseren van de bestaande goede samenwerking met het geïntegreerd bestuur medische staf, waarin gelijkgerichtheid een essentieel uitgangspunt vormt en geborgd blijft bij beleidsvoorbereiding, besluitvorming en uitvoering.
- Fungeren als inspirerend leider, aanspreekpunt en sparringpartner voor de clustermanagers en hen stimuleren om hun capaciteiten als resultaatgerichte, inhoudelijk gedreven, inspirerende en creatieve leidinggevende verder aan te scherpen.
- Behartigen van de belangen in het maatschappelijk en politieke krachtenveld, landelijk, regionaal en lokaal.
- De organisatie en governance toekomstbestendig maken en het in de werkzaamheden toepassen van bestuurlijke reflectie (bestuurlijke vernieuwing).
- Zorgdragen voor goed overleg en verhoudingen met de medezeggenschapsorganen en met het VSB-bestuur.

Portefeuilleverdeling

De raad van bestuur van HMC werkt als complementair en collegiaal bestuur dat op basis van verbindend, gezamenlijk en maatschappelijk bevlogen leiderschap in- én extern richting geeft aan HMC. De huidige portefeuilleverdeling vormt het uitgangspunt. Na benoeming van de nieuwe voorzitter en in gezamenlijk overleg kunnen accentverschillen aangebracht worden binnen de portefeuilleverdeling.



5. De kandidaat

De nieuwe voorzitter van de raad van bestuur is het (extern) boegbeeld van het ziekenhuis. De voorzitter geeft richting aan de strategische koers, bewaakt de continuïteit van zorg en organisatie, en versterkt de positie van het ziekenhuis in een complexe en steeds veranderende zorgomgeving.

De voorzitter van de raad van bestuur staat voor collectief leiderschap, bestuurlijke vernieuwing en maatschappelijke verantwoordelijkheid en is een verbindende leider met visie. Iemand die vanuit inhoud, ervaring en overtuiging richting geeft aan kwalitatief hoogwaardige, toegankelijke en betaalbare zorg. De voorzitter weet de juiste balans te vinden tussen mensgericht leiderschap, bedrijfsmatige aansturing en maatschappelijke impact. In samenwerking met de andere leden van de raad van bestuur en het medisch en verpleegkundig bestuur, geeft de voorzitter invulling aan de verdere ontwikkeling van HMC als innovatieve en betrouwbare partner in de regio.

Functie-eisen

De nieuwe voorzitter:

- Is een ervaren (voormalig) ziekenhuisbestuurder, heeft ervaring als voorzitter of lid van een raad van bestuur binnen een (academisch) ziekenhuis en beschikt over aantoonbare, langjarige bestuurlijke ervaring en een bewezen staat van dienst op topniveau in de zorgsector. Een medische achtergrond vormt een pré.
- Heeft inzicht in medische kwaliteit, patiëntveiligheid en zorgprocessen.
- Is een strategisch denker met scherp bestuurlijk inzicht en een bewezen staat van dienst in het realiseren van impactvolle verandertrajecten binnen complexe zorgorganisaties.
- Heeft aantoonbare ervaring met governance en compliance binnen complexe (academische) ziekenhuisorganisaties.
- Heeft ruime ervaring en affiniteit met en is (laagdrempelig) benaderbaar voor medezeggenschap.
- Heeft ruime ervaring met onderhandelingen en lobbyactiviteiten en kent het ambtelijke en politieke speelveld goed.
- Beschikt over een relevant netwerk of is in staat dit op korte termijn op te bouwen en te onderhouden.
- Onderschrijft en neemt als uitgangspunt de Strategische Koers 2025-2030 van HMC.
- Verbindt zich langjarig aan het HMC vanuit het oogpunt van bestuurlijke continuïteit.

Bewezen kerncompetenties en persoonskenmerken

De ideale kandidaat:

- Is in staat om visie en strategie te ontwikkelen, te vertalen naar alle niveaus van de organisatie en beleid om te zetten in concrete resultaten.
- Is een natuurlijke beïnvloeder en verbinder, die moeiteloos verschillende interne en externe stakeholders weet te inspireren en samen te brengen.
- Is besluitvaardig, daadkrachtig en een echte doorpakker; durft moeilijke keuzes te maken en zet door waar nodig; in staat te prioriteren en dit consequent door te voeren.
- Is een teamspeler die het belang van samenhang en collegialiteit hoog in het vaandel heeft staan; is stevig zonder ego.
- Beschikt over een gezonde dosis humor en relativeringsvermogen, waarmee een positieve en open werksfeer wordt gestimuleerd.
- Is sensitief en empathisch, met oog voor de verschillende belangen en nuances binnen de organisatie; heeft een geduldig en luisterend oor en toont interesse in de mensen op de werkvloer.
- Is in staat om vanuit visie en leiderschap het ziekenhuis te positioneren als innovatieve en toegankelijke zorgverlener.
- Is zichtbaar, benaderbaar en in staat vertrouwen te winnen van interne en externe stakeholders; heeft een scherpe politieke antenne, kan goed omgaan met tegengestelde belangen.

- Heeft oog voor de impact van de grootstedelijke context waarbinnen het HMC opereert.
- Beschikt over aanpassingsvermogen, kan snel schakelen en koers bijstellen waar nodig, maar behoudt tegelijkertijd rust en vertrouwen.
- Is een bruggenbouwer die medewerkers, medisch specialisten en samenwerkingspartners weet te verbinden rond gezamenlijke doelen.
- Communiceert op een open en heldere wijze binnen de organisatie, heeft een ontvankelijke houding ten aanzien van medezeggenschap en onderhoudt een open dialoog met de medezeggenschapsorganen.

6. Bezoldiging en benoeming

De bezoldiging van de voorzitter en leden van de raad van bestuur voldoet aan de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) en bedraagt voor 2026 maximaal € 262.000 bruto.

De voorzitter en leden van de raad van bestuur worden aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.



7. De procedure

Voor HMC begeleiden [Ferdi de Lange](#) en [Marrit Smit](#) van Chasse Executive Search de procedure.

Solliciteren - sluitingsdatum: zondag 7 december 2025

Sluitingsdatum voor de schriftelijke sollicitatie met motivatie en curriculum vitae (in PDF) is zondag 7 december 2025 via info@chassesearch.nl.

Voorselectie en nadere informatie

Na de sluitingsdatum maakt Chasse een voorselectie van kandidaten die het beste passen gelet op het gezochte profiel en in vergelijking met het volledige krachtenveld aan kandidaten. Met deze kandidaten wordt een verdiepend gesprek gevoerd en is er eveneens ruimte voor verdiepende vragen over organisatie, context en opgave.

Eventuele vragen die van belang zijn voor de afweging om al dan niet te solliciteren kunnen via info@chassesearch.nl worden gesteld. Zo garanderen wij een volledige en tijdige beantwoording. Beantwoording volgt in de regel binnen één (werk)dag.

Op de sollicitatie is het privacy statement van Chasse van toepassing. Meer informatie over het privacy statement is [hier](#) terug te lezen.



Planning

Datum	Activiteit
21 november t/m 12 december 2025	- Openstelling vacature en gerichte search door Chasse: vrijdag 21 november t/m zondag 7 december 2025. - Voorselectie Chasse en nadere interviews met kandidaten: 8 t/m 11 december 2025 - Toesturen kandidatenoverzicht aan de Selectiecommissie: vrijdag 12 december 2025
15 t/m 23 december 2025	- Bespreken kandidatenoverzicht door de Selectiecommissie: donderdag 18 december 2025 - Uitnodigen 2 tot 3 kandidaten voor de eerste gespreksronde.
20 december t/m 4 januari 2026	Kerstvakantie (alle regio's)
5 t/m 16 januari 2026	- Optionele gespreksronde met de Selectiecommissie: maandag 22 december 2025 van 09.00 - 12.00 uur te Wassenaar 1^e gespreksronde met de Selectiecommissie: donderdag 8 januari 2026 van 08.00 - 13.00 uur te Wassenaar - Klikgesprek tussen 1-2 kandidaten en de leden RvB: datum ntb. 2^e gespreksronde met de Selectiecommissie: maandag 12 januari 2026 van 13.00 - 16.00 uur te Wassenaar - Voordracht Selectiecommissie van een voorkeurskandidaat aan de raad van toezicht. - Voorgenomen besluit inzake benoeming voorkeurskandidaat door de raad van toezicht. - Adviesgesprek voorkeurskandidaat met de gremia (GBMS, OR, CR). - Kennismakingsgesprek VSB. - Adviesaanvraag gremia (GBMS, OR en CR) en RvB inzake voorgenomen benoeming.
19 t/m 31 januari 2026	- Advies Gremia (OR, CR, GBMS) en RvB over voorgenomen benoeming: 23 januari 2026 <u>Parallel</u>: referentieonderzoek door Chasse en arbeidsvoorwaardengesprek <u>Vóór 1 februari 2026</u>: definitieve benoeming door de raad van toezicht.
1 mei 2026	Start voorzitter raad van bestuur van HMC