

FUNCTIEPROFIEL

Organisatie:

Haaglanden Medisch Centrum (HMC)

Functies:

Voorzitter van de raad van toezicht

&

Lid van de raad van toezicht

Profiel Vastgoed/bouw

&

Lid van de raad van toezicht

Profiel Financiën

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.

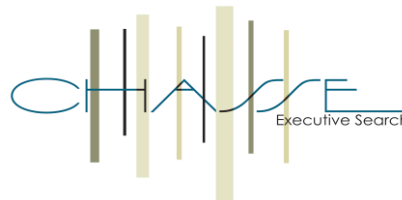
De speerpunten van HMC zijn het HMC Traumacentrum en HMC Neurocentrum. In het HMC Kankercentrum biedt HMC topklinische kankerzorg, met als speerpunt daarin de behandeling van het colorectaal carcinoom (darmkanker).

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 profieldiscussie 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 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 duaal 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.

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.

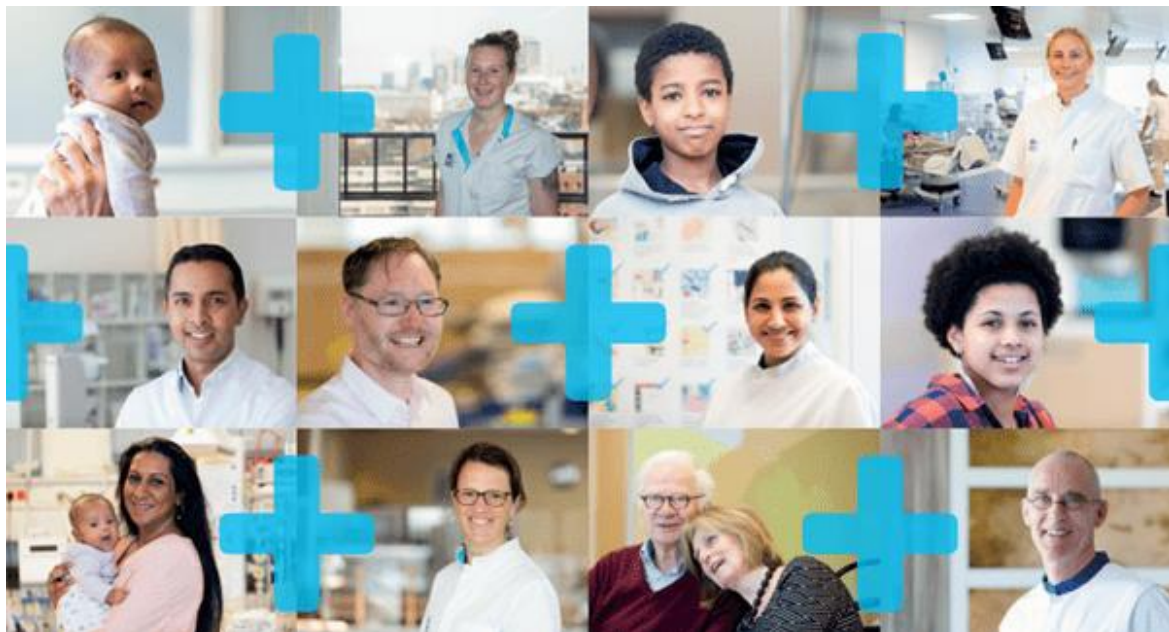
Gremia

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 RvB moet bij beslissingen rekening houden met het advies van de CR. De CR verleent in een aantal gevallen instemming op een voorgenomen besluit. Daarnaast heeft de CR een voordrachtsrecht voor één lid van de RvT. 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 vacatures

Vanwege het aflopen van de zittingstermijn ontstaan in de raad van toezicht twee vacatures: een lid van de raad van toezicht met het profiel vastgoed/bouw en een lid van de raad van toezicht met het profiel financiën. Per 1 juli 2026 loopt ook de zittingstermijn van de voorzitter van de raad van toezicht af. Recent heeft een procedure plaats gevonden om tijdig tot de benoeming van de nieuwe voorzitter van de raad van toezicht te komen. Dit heeft niet geleid tot een benoeming. Gelet hierop en met het oog op zowel de onderlinge complementariteit tussen de nieuwe voorzitter en leden van de raad van toezicht alsmede de complementariteit met de zittende leden is besloten om de vacatures in de raad van toezicht via één samenhangende procedure in te vullen. Aanvullend geldt dat recent gestart is met de procedure die per 1 mei 2026 moet leiden tot de benoeming van de voorzitter van de raad van bestuur. Daarom is ervoor gekozen om de procedure voor de vacatures in de raad van toezicht enkele weken na de procedure voor voorzitter van de raad van bestuur te starten zodat de samenhang tussen – met name – voorzitter raad van toezicht en voorzitter raad van bestuur goed geborgd kan worden.

Hierdoor ontstaan drie vacatures binnen de Raad van Toezicht van HMC: de voorzitter en twee leden met respectievelijk de profielen vastgoed/bouw en financiën.

De leden starten per 1 februari 2026 terwijl de voorzitter per 1 juli 2026 start.



4. 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 een [Visie op Toezicht](#) opgesteld welke als leidraad dient voor het handelen van de raad van toezicht en de manier waarop de raad van toezicht zijn rol als toezichthouder vervult.

Samenstelling

De raad van toezicht bestaat uit vijf personen. De raad is zodanig samengesteld dat:

- Er voldoende affiniteit met de gezondheidszorg in het algemeen en de doelstelling van HMC in het bijzonder aanwezig is.
- De leden van de RvT ten opzichte van elkaar en de RvB onafhankelijk en kritisch opereren.
- Adequaat wordt voorzien in de advies- en klankbordfunctie ten behoeve van de RvB.
- Relevante kennis en ervaring t.a.v. financiën en vastgoed aanwezig is.
- Relevante kennis en ervaring van en in de RvT beschikbaar is op medisch inhoudelijk gebied, op het gebied van ICT en digitalisering, op het gebied van technologische ontwikkelingen en innovatie en op ethisch en juridisch vlak.
- Affiniteit en ervaring met patiëntbelangen en kennis van en ervaring met samenwerking in de zorg aanwezig is.
- Een brede maatschappelijke binding en een functioneel netwerk wordt bereikt.
- Een spreiding van maatschappelijke achtergronden, deskundigheden en disciplines aanwezig is.

Diversiteit

In de samenstelling van de raad van toezicht wordt bij (her)benoemingen gestreefd naar een inclusieve samenstelling, door aandacht voor onder andere diversiteit naar gender, maatschappelijke en culturele achtergrond, etniciteit, arbeidsbeperking, leeftijd, regionale binding en rol in het team. Bij de uiteindelijke keuze voor betreffende voor te dragen kandidaten worden deze aspecten van diversiteit door de raad gezamenlijk nagelopen in het kader van het collectief en bewust voldoen óf afwijken van de nagestreefde diversiteit en de eventuele consequenties ervan voor volgende (her)benoemingen. Op deze wijze werkt de raad aan de balans tussen deskundigheid, vaardigheid en diversiteit.

Vaardigheden en competenties

Voor ieder lid van de RvT zijn de volgende vaardigheden en competenties van belang:

- Affiniteit met en onderschrijven van de doelstelling en zorgfunctie van HMC en specifiek affiniteit met het topklinische karakter van HMC.
- Algemene bestuurlijke kwaliteiten en ervaring.
- Een autoriteit zijn op het eigen vakgebied van het betreffende lid.
- Een juist evenwicht in betrokkenheid en onafhankelijke opstelling en oordeelsvorming.
- Het vermogen en de attitude om het beleid van HMC en het functioneren van de RvB te toetsen en daarbij als klankbord te kunnen fungeren.
- Het vermogen om in teamverband advies te geven en toezicht uit te kunnen oefenen.
- Integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling.
- Inzicht in de eisen die kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit aan een organisatie als HMC stellen.
- Het vermogen om zich op hoofdlijnen een oordeel te vormen over door de RvB voorgelegde aangelegenheden.

Van de leden van de raad van toezicht wordt verwacht dat zij zich blijven verdiepen in de ontwikkelingen op het gebied van de gezondheidszorg in het algemeen en de zorgfunctie van HMC in het bijzonder en dat zij zelf maatschappelijk actief zijn.

Van de leden van de raad wordt voorts verwacht dat zij voldoende beschikbaar zijn in verband met voorbereiding en aanwezigheid bij de vergaderingen van de raad en de commissievergaderingen.



5. De vacatures

Naast de hiervoor vermelde meer 'algemene' profieleisen voor ieder lid van de raad van toezicht wordt met het oog op onderhavige vacatures een aantal meer 'specifieke' deskundigheden, vaardigheden en eigenschappen gevraagd:

Voorzitter van de raad van toezicht

Voor de strategische functie van voorzitter van de raad van toezicht heeft de beoogde kandidaat zowel bestuurlijke ervaring als ervaring opgedaan in een toezichthoudende rol. Hij/zij heeft ervaring in het vormgeven en leiden van verandering in complexe professionele omgevingen en heeft daarnaast ruime ervaring op het vlak van continu verbeteren, verandermanagement en doorvoeren van innovatie. Hij/zij heeft een goed gevoel voor verhoudingen en posities. Heeft kennis van bestuurlijke besluitvormingsprocessen, kan knopen helpen doorhakken en beschikt over een scherp inzicht om de reikwijdte van genomen beslissingen in te kunnen schatten.

Hij/zij is een kritische onafhankelijke geest die openstaat voor dialoog met alle belanghebbende partijen. Hij/zij is een teamspeler met natuurlijk overwicht die een stimulerende invloed heeft binnen de RvT en in relatie tot de bestuurders en de organisatie.

De kandidaat is een kritisch toezichthouder, een 'challenging' klankbord, een inspirerend adviseur en actief ambassadeur van het HMC. Hij/zij is betrokken bij de organisatie, betreft het patiënten- en medewerkers perspectief, is empathisch en kan goed communiceren en luisteren. Hij/zij is verbindend en in staat het relevante netwerk voor HMC actief te onderhouden.

Resumerend worden van de voorzitter van de RvT de volgende specifieke eigenschappen en kwaliteiten verwacht:

- Gezaghebbend (natuurlijk gezag), inspirerend, energiek en gedreven.
- Overtuigingskracht; uitstekende communicatieve vaardigheden en inlevingsvermogen.
- Besluitvaardig, zelfverzekerd, integer en toegankelijk.
- Sterk verbindend (zowel teamplayer als 'netwerker') op basis van een duidelijk intrinsieke motivatie.
- Ervaren met toezichthouden in een complexe organisatie en affiniteit met publieke organisaties.
- Ruime bestuurlijke ervaring in een grote organisatie en ruime kennis op het gebied van strategie en beleid.
- Vertrouwen gevend en vertrouwen vragend; behoudt rust.
- Tenslotte: Is voldoende beschikbaar.

Lid van de raad van toezicht, profiel vastgoed/bouw

Voor deze vacature in de raad van toezicht wordt expliciet gezocht naar een lid met een profiel vastgoed/bouw, aangezien het HMC in de komende jaren uitvoering zal gaan geven aan het opgestelde Lange Termijn Huisvestingsplan (LTHP). Daarom wordt gevraagd om:

- Ruime eindverantwoordelijke ervaring in de uitvoering, ontwerp, begeleiding of contractering van grote bouwprojecten en/of renovatieprojecten, bij voorkeur in de zorg- of publieke sector.
- Kennis van en affiniteit met de (impact van) duurzaamheid in relatie tot vastgoed en bouw.
- Ervaren met toezichthouden in een complexe organisatie en affiniteit met publieke organisaties.
- Ervaring met/deskundigheid op het terrein van strategisch vastgoedmanagement en het ontwikkelen van vastgoedstrategieën die aansluiten bij de langetermijnvisie en het beleid van een (zorg)organisatie.
- Kennis van innovatieve en duurzame oplossingen in vastgoedontwikkeling en van de toepassing van nieuwe technologieën in zorgvastgoed is een pré.

Lid van de raad van toezicht, profiel financiën

Voor deze vacature in de raad van toezicht wordt expliciet gezocht naar een lid met een profiel financiën, vanuit het perspectief van de (financiële) toekomstbestendigheid van de organisatie (vanuit een goede basis). Daarom wordt gevraagd om:

- Ruime en aantoonbare ervaring met financieel toezicht, risicomanagement (waaronder investeringen in huisvesting en ICT,- en innovatieprojecten), jaarverslaglegging, begrotingsbeheer en financiële strategieën in een zorg- of publieke sector organisatie;
- Deskundigheid op het terrein van de financiering van de gezondheidszorg en kennis van de (financiële) dynamiek in de ziekenhuiszorgsector, zoals financiering via zorgverzekeraars en het verzekeringsstelsel;
- Kennis van het inrichten van (administratieve) processen van zorginstellingen;
- Analytisch sterk, met een goed ontwikkeld financieel inzicht en het vermogen om grote hoeveelheden financiële informatie snel te doorgronden.
- ICT-kennis: Ervaring met het toezicht houden op grote ICT-projecten, op ICT-strategieën en het begrijpen van de technologische behoeften van de organisatie.
- Ervaring met toezicht houden op digitale risico's, zoals cybersecurity, privacy van patiëntgegevens (bijv. AVG-compliance) en het waarborgen van IT-infrastructuur binnen de organisatie.
- Ervaring met toezichthouden in een complexe organisatie en affiniteit met publieke organisaties.

Uitgangspunten voor de samenhang tussen de vacatures

Gelet op het feit dat er zowel een voorzitter als twee nieuwe leden in de raad van toezicht zullen toetreden, dient er sprake te zijn van een samenhangende benoeming met als uitkomst een complementair en divers samengesteld team. Qua kennis en ervaring wordt dit ondervangen door bovengenoemde aandachtsgebieden. De nieuwe voorzitter en leden van de raad van toezicht brengen gezamenlijk afdoende bestuurlijke en toezichthoudende ervaring mee, leiden tot een divers samengesteld team met het oog op gender-, culturele en generatiediversiteit. Voor alle kandidaten geldt dat ze – vanuit een rolzuivere opvatting – (laagdrempelig) benaderbaar zijn voor de raad van bestuur en medezeggenschap passend bij de huidige werkwijze van de raad van toezicht. Voor alle kandidaten geldt eveneens dat zij oog hebben voor de impact van de grootstedelijke context waarbinnen het HMC opereert. Bij voorkeur is minimaal één van de nieuwe leden verbonden aan de Haagse regio.

Conflicterende belangen

Voor de nieuwe voorzitter en leden van de raad van toezicht geldt dat zij een scherp oog voor (potentieel) conflicterende belangen tussen hoofd- en nevenfunctie dienen te hebben. Eventuele conflicterende belangen dienen in een vroegtijdig stadium van deze procedure bespreekbaar gemaakt te worden. Nadrukkelijk geldt dit voor het nieuwe lid van de raad van toezicht met het profiel vastgoed/bouw gelet op de portefeuille en het LTHP.



6. Bezoldiging, benoeming en tijdsbesteding

De voorzitter en leden van de raad van toezicht worden voor een termijn van vier jaar benoemd met de mogelijkheid tot herbenoeming voor nog eens een termijn van vier jaar.

De bezoldiging van de leden van de raad van toezicht voldoet aan de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) en bedraagt voor een lid 10% van het WNT-maximum, klasse V en voorzitter 15% van het WNT-maximum, klasse V.

De tijdsbesteding voor de voorzitter van de RvT bedraagt gemiddeld 2,5 – 3 dagen per maand, voor de leden bedraagt de tijdsbesteding circa 1 tot 2 dagen per maand, meer in het bijzonder:

- In ieder geval de (6) reguliere RvT-vergaderingen.
- Het lid met het profiel financiën zal voorzitter van de auditcommissie worden. Dit betekent circa 4 vergaderingen extra per jaar.
- Naast de reguliere vergaderingen is er jaarlijks een scholingssessie en een zelfevaluatie. De scholingssessie is een los dagdeel in het jaar, de zelfevaluatie wordt doorgaans aansluitend aan een RvT vergadering of aan de scholingssessie gepland.
- Tweemaal per jaar is er een artikel 24 vergadering met de OR waar een afvaardiging van de RvT bij aansluit (2 personen). Hierbij wordt gekeken wie beschikbaar is per artikel 24 vergadering.
- Tweemaal per jaar is er een vergadering met (een afvaardiging van) de RvT en de CR.
- Tweemaal per jaar is er een informeel overlegmoment/bijpraatmoment met de voltallige RvT, RvB en het GBMS. Dit moment is altijd aansluitend aan een regulier RvT overleg.



7. De procedure

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

Solliciteren - sluitingsdatum: vrijdag 19 december 2025

Sluitingsdatum voor de schriftelijke sollicitatie met motivatie en curriculum vitae (in PDF) is vrijdag 19 december 2025 via info@chassesearch.nl.

Graag bij de sollicitatie aangeven naar welke vacature uw interesse uitgaat. Het is mogelijk om voor meerdere vacatures gelijktijdig te solliciteren indien u aan meerdere profielen voldoet.

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
28 november t/m 19 december 2025	Openstelling vacatures en gerichte search door Chasse: vrijdag 28 november t/m vrijdag 19 december 2025.
20 december t/m 4 januari 2026	Kerstvakantie (alle regio's)
5 t/m 9 januari 2026	- Voorselectie Chasse en nadere interviews met kandidaten: 5 t/m 8 januari 2026 - Toesturen kandidatenoverzicht aan de Selectiecommissie: vrijdag 9 januari 2026
12 t/m 16 januari 2026	- Bespreken kandidatenoverzicht door de Selectiecommissie: maandag 12 januari 2026 - Uitnodigen circa 3 kandidaten <u>per vacature</u> voor de eerste gespreksronde.
19 t/m 31 januari 2026	1^e gespreksronde met de Selectiecommissie (circa 3 kandidaten per vacature) : maandag 19 januari 2026 van 10.00 - 16.00 uur en donderdag 22 januari 2026 van 08.00 - 13.00 uur te Den Haag 2^e gespreksronde met de Selectiecommissie (maximaal 2 kandidaten per vacature) : dinsdag 27 januari 2026 van 13.30 - 17.00 uur en donderdag 29 januari 2026 van 11.00 - 15.00 uur te Den Haag - Voordracht Selectiecommissie van een voorkeurskandidaat per vacature aan de raad van toezicht. - Voorgenomen besluit inzake benoeming voorkeurskandidaat per vacature door de raad van toezicht. - Adviesgesprekken met de GBMS en OR met de voorkeurskandidaten voor alle drie de posities (voorzitter en twee leden RvT). - Adviesrecht gremia (GBMS, OR) inzake voorgenomen benoemingen. - Adviesrecht RvB inzake voorgenomen benoemingen. <u>Parallel</u>: referentieonderzoek door Chasse per voorkeurskandidaat. <u>Vóór 1 februari 2026</u>: definitieve benoeming door de RvT. <u>Na benoeming</u>: kennismaking CR als onderdeel van de 'onboarding'.
1 februari 2026	Start twee leden Raad van Toezicht (profiel vastgoed en profiel financiën) van HMC: 1 februari (of zo snel mogelijk nadien).
1 juli 2026	Start voorzitter Raad van Toezicht van HMC.