

Lid, inkomend voorzitter Raad van Bestuur

generalist en ervaren bestuurder die aansluit op de ingezette koers met een brede bedrijfskundige affiniteit, aantoonbare organisatie- en veranderkundige ervaring en intrinsieke verbondenheid met Limburg en de regio.

Een voorzitter die vanuit een intrinsiek gevoelde betrokkenheid en verantwoordelijkheid voor patiënten, medewerkers en de continuïteit van de organisatie zich inzet voor de maatschappelijke opgave van Mondriaan; het bieden van de beste begeleiding, behandeling en zorg voor kwetsbare patiënten en cliënten met psychische en psychiatrische problematiek.

Aanleiding

Recent heeft de huidige voorzitter van de Raad van Bestuur van Mondriaan, Jean-Paul Essers, aangekondigd dat hij per uiterlijk het 4^e kwartaal 2026 met pensioen gaat. Jean-Paul Essers was sinds 2017 als bestuurder aan Mondriaan verbonden en vanaf 2019 als voorzitter. Anticiperend op zijn vertrek en op een voorgenomen wijziging in de topstructuur naar een driehoofdige Raad van Bestuur is besloten te kiezen voor een dakpansgewijze overgang waarin de beoogde voorzitter tijd en gelegenheid heeft de organisatie, ontwikkelingen en netwerk goed te leren kennen. Aanstelling van het lid/beoogd voorzitter staat gepland per december 2025.

Korte schets profiel

Voor deze positie zoekt Mondriaan een ervaren, zowel conceptueel, als daadkrachtige, ondernemende, besluitvaardige en koersvaste bestuurder met zicht op/kennis van de ontwikkelingen in de zorg en aantoonbare expertise en ervaring op het gebied van financiën en brede bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling. Een gelande, evenwichtige en verbindende bestuurder voor wie persoonlijk belang, succes of statuut ondergeschikt zijn, en de ontwikkeling van de Mondriaan organisatie, medewerkers én patiënten en cliënten in het licht van de brede maatschappelijke opgave prioriteit heeft. Een bestuurder die gewend is samen te werken binnen een breed netwerk aan ketenpartners en vanuit natuurlijk gezag Mondriaan daarin weet te positioneren, die strategische keuzes kan en durft te maken. Transparantie, openheid en toegankelijkheid in gedrag en communicatie kenmerken een oprecht verbindende leiderschapsstijl, die vanuit vertrouwen is gericht op in- en externe samenwerking. Organisatie- en omgevingssensitiviteit zijn van wezenlijk belang in het meenemen van medewerkers bij het succesvol realiseren van belangrijke strategische- en organisatie veranderopgaven.

Mondriaan

Mondriaan is een toonaangevende, geïntegreerde GGZ-instelling en biedt daarmee alle facetten van geestelijke gezondheidszorg; van preventie, inloop, dagbesteding, beschermd wonen, ambulante- poli- en dagbehandelingen, daghospitaal, academisch gefundeerde afdelingen, klinieken tot aan spoedeisende psychiatrie voor alle leeftijdsgroepen in Zuid-Limburg. Daarnaast heeft Mondriaan een uitgebreide rol als opleider van nieuwe professionals in de zorg. Door ca. 2400 medewerkers en 150 vrijwilligers wordt jaarlijks vanuit 41 locaties zorg verleend aan meer dan 10.000 patiënten en cliënten. Hoofdlocaties zijn gevestigd in Heerlen en Maastricht. De totale jaaromzet van Mondriaan bedraagt ca. € 213 mio.

Missie en visie vertalen de maatschappelijke verantwoordelijkheid die Mondriaan voelt en neemt voor een geestelijk gezond Zuid-Limburg, door persoonlijke en gespecialiseerde zorg te bieden aan mensen met beperkte mentale veerkracht, zorg die gericht is op herstel van autonomie en zingeving. Onderligger voor de visie op zorg is het gedachtengoed van 'Positieve Gezondheid'.

Basis voor de koers van Mondriaan van de afgelopen jaren is beschreven in het meerjarenbeleid (MJB) 2022 – 2026 “Verder op de ingeslagen weg”, als vervolg op een eerder gekozen strategie en richting, zonder grootschalige veranderingen in de strategie. Echter wel met een duidelijke ambities en speerpunten. De ambities waren gericht op het garanderen van de zorgcontinuïteit en verfijning van de bestaande koers, met een belangrijke en toenemende focus op samenwerking en netwerkzorg.

Speerpunten richt(t)en zich op:

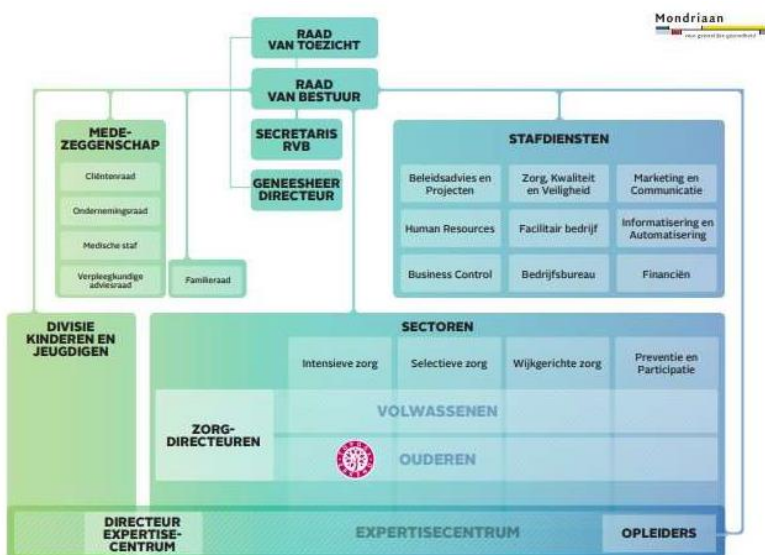
1. Kwaliteit & veiligheid - continue verbeteren van zorg en werkklimaat;
2. Netwerkzorg- doorontwikkeling van multidisciplinair naar interdisciplinair;
3. Onderzoek & Innovatie – pionieren met digitale toepassingen en academische werkplaatsen;
4. Medewerkers – investeren in strategische HR, opleidingspaden en employer branding;
5. Financiën – zorgen voor acceptabel rendement en duurzaam portfolio.

Voor een gevisualiseerde samenvatting zie: <https://www.mondriaan.eu/route-26>).

Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan een nieuw MJB voor de komende periode 2026 – 2030. Dit is na een periode van intensieve samenwerking en reflectie binnen en buiten Mondriaan in concept gereed. Het doel is de definitieve conceptversie, na interne feedback, eind juli als voorgenomen besluit aan de gremia aan te bieden.

Inrichting en besturing (in verandering)

Momenteel wordt Mondriaan aangestuurd door een tweehoofdige Raad van Bestuur; voorzitter Jean-Paul Essers en lid Jeroen Kampkes. RvB en RvT worden ondersteund door twee bestuurssecretarissen. Mondriaan is nu nog ingericht vanuit een matrixmodel met vier sectoren en één divisie (Kind en Jeugd) die worden aangestuurd door drie (bedrijfskundige) directeuren met inhoudelijke ondersteuning van vier Zorgdirecteuren. Het expertisecentrum wordt geleid door een directeur. Mondriaan kent negen stafdiensten, verdeeld over zeven managers. Formele medezeggenschap is georganiseerd vanuit Cliëntenraad en Ondernemingsraad. Verder worden de Medische Staf en de Verpleegkundige adviesraad nauw betrokken bij het maken van beleid en uitvoering van de zorg. Daarnaast kent Mondriaan tevens een Familie- en naastenraad.



Beoogde nieuwe inrichting en besturing

Om de strategie van Mondriaan; het bieden van geïntegreerde en toegankelijke geestelijke gezondheidszorg, efficiënt vorm te geven wordt gekozen voor een nieuwe organisatiestructuur. De adviesaanvraag is ingediend bij de OR en CR.

- De tweehoofdige Raad van Bestuur wordt met één lid uitgebreid. Reden daarvoor is de veelheid aan ontwikkelingen en verantwoordelijkheden op het gebied van zorg, innovatie en technologie, wet- en regelgeving, financiën en continuïteit. Het succesvol bereiken van de doelen van eerdere meerjarenbeleidsplannen heeft gezorgd voor een uitbreiding van taken van het bestuur. Vooral het toenemende belang en positie van Mondriaan in samenwerkingsverbanden, waarvan Mondriaan in meerdere verbandingen ook penvoerder is, vereisen veel aandacht en externe landelijke en regionale vertegenwoordiging van met name de voorzitter.
- Voor de inrichting van de zorg wordt het matrixmodel losgelaten en wordt de zorg verdeeld over drie sectoren. Deze worden allen dual aangestuurd door een Sectordirecteur en Zorgdirecteur(en) die integraal verantwoordelijk zijn voor meerdere RVE's.
- Ontwikkelingen in de zorg (algemeen en interne organisatieverandering en het aantal samenwerkingsverbanden) vraagt om een andere inrichting van de back-office, zowel qua organisatie als processen.

Mondriaan bevindt zich in een relevant veranderproces (processen en bijbehorende cultuur) met een belangrijke opdracht voor de Raad van Bestuur

Bestuurlijke (verander) opgaven komende periode

Primair in de opdracht voor het bestuur intern is het in verbinding met de organisatie doorzetten, implementeren en borgen van de ingezette (nieuwe) strategie en koers. De zorg voor patiënten en cliënten is het uitgangspunt, een financieel gezonde organisatie is de voorwaarde. Tegelijkertijd zullen duidelijke strategische afwegingen en gedragen keuzes moeten worden gemaakt over autonomie, synergie en samenhang/samenwerking tussen de verschillende sectoren.

De besturingsfilosofie is gebaseerd op faciliterend, ondersteunend leiderschap en het bevorderen van professionele autonomie en verantwoordelijkheid. Bijbehorende verandering in gedrag en cultuur vraagt de komende tijd van zowel bestuur als management intensieve aandacht en daadwerkelijke begeleiding en programma's om dit te faciliteren.

Bijzondere aandacht zal moeten uitgaan naar het creëren van meerwaarde en efficiency door het stimuleren van de verbinding en samenwerking tussen de bedrijfsonderdelen onderling, als ook met de stafafdelingen. Toegevoegde waarde van de groep als totaal kan worden versterkt door te bevorderen dat lokaal professionele kennis, ontwikkelde innovaties en initiatieven worden gedeeld en gezamenlijk toepasbare keuzes worden gemaakt voor implementatie.

Bijzondere aandacht extern, in het bijzonder van de voorzitter, gaat uit naar de positionering van Mondriaan in meerdere samenwerkingsverbanden en regionale en landelijk netwerken.

Samengevat betekent dit dat de nieuw aan te stellen voorzitter een organisatie aantreft waar de koers helder van is en volop in verandering is. Gezamenlijk bouwen aan een gezonde en duurzame toekomst staat centraal. De wil en het draagvlak tot de verandering en verbetering zijn breed aanwezig, de uitvoering en executie ervan zal verder voortvarend opgepakt dienen te worden. Medewerkers en medezeggenschap zullen tijdig moeten worden meegenomen in nog te maken keuzes.

Profiel Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur opereert collegiaal en is integraal eindverantwoordelijk voor de realisatie van de statutaire en andere doelstellingen van de stichting, de strategie en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultaatontwikkeling en voor de kwaliteit en veiligheid van de zorg. De Raad van Bestuur rapporteert aan de Raad van Toezicht. Ten aanzien van sturing van de organisatie ondersteunt de Raad van Bestuur de gekozen besturingsfilosofie van integrale/duale directieverantwoordelijkheid.

De Raad van Bestuur staat open voor een transparante samenwerking met en draagt verantwoordelijkheid voor de inrichting en het actief betrekken van de medezeggenschap. De Raad van Bestuur onderhoudt gestructureerd contact met de medezeggenschap: de Ondernemingsraad, de Cliëntenraad, Medische Staf, de Verpleegkundige Adviesraad en de Familie- en naastenraad. Mondriaan is in het proces om naast de OR en de CR een Professionele Adviesraad te vormen waarin naast de medische staf en de verpleegkundige adviesraad ook andere discipline specifieke organen zitting gaan hebben, zoals vanuit de psychologen, de agogen en overige therapeutische beroepen.

Extern is de Raad van Bestuur en specifiek de voorzitter het boegbeeld voor Mondriaan. Voorzitter en leden hebben contacten met zorgkantoren, zorgverzekeraars, banken, gemeenten, justitie, samenwerkings- en ketenpartners, zoals andere zorgaanbieders, ziekenhuizen, huisartsen, woningbouwcorporaties, koepel- en brancheorganisaties. De intensieve samenwerking binnen de regio en met relaties zijn van belang om verbinding te leggen in de keten en daarmee de patiënten- en cliëntenzorg effectiever, efficiënter en kwalitatief beter te organiseren. De Raad van Bestuur is daarin zichtbaar en profileert de organisatie zowel in- als extern en positioneert Mondriaan samen met de directieleden, managers en professionals als een betrouwbare partner.

De beoogde voorzitter (uiterlijk eind 2026) **wordt aangesteld als lid van de Raad van Bestuur.** In de eerste periode zal deze bestuurder zich als vanzelf voegen in de driehoofdige Raad van Bestuur. Samen met zijn/haar collegae en in accent met de huidige voorzitter is deze periode bedoeld om Mondriaan intern en het netwerk te leren kennen.

Als beoogd voorzitter is hij/zij een generalist, integere ‘gezagvoerder’/strateeg met ruime bewezen bestuurlijke ervaring, heeft affiniteit met de zorg voor kwetsbare patiënten en cliënten en visie op de ontwikkelingen in de zorg en is zich tegelijkertijd bewust van het belang van continuïteit van de organisatie om te kunnen voldoen aan de missie van Mondriaan. Toegevoegd brengt deze bestuurder aantoonbare organisatie- en bedrijfskundige kennis en ervaring.

Vanuit het veranderende perspectief van de zorg en de organisatie is organisatie- en veranderekundige ervaring noodzakelijk. Is gewend zich van nature te bewegen en te positioneren in samenwerkingsverbanden en externe netwerken. In accent heeft de voorzitter de opdracht Mondriaan te vertegenwoordigen in landelijke- en regionale netwerken met als kader het IZA. Hij/zij doet dit op een verbindende manier, zowel op inhoud als op de mens en is in staat onderhandelingsvaardigheden met sensitiviteit voor de context en overtuigingskracht te laten zien, uiteraard gericht op resultaat.

De voorzitter heeft het vermogen leiding te geven aan complexe maatschappelijke-, financiële en organisatie uitdagingen. Beschikt over executiekracht. Hij/zij geeft invulling aan de strategie en visie van Mondriaan en is gericht op draagvlak en betreft medewerkers, management en medezeggenschap proactief. Heeft natuurlijk overwicht en gezag, is open en transparant naar alle geledingen in de

organisatie. Als mens voelt de voorzitter zich ook verbonden met de inhoud, zorgt voor een goede verhouding met de collegae in de Raad van Bestuur en met de Raad van Toezicht.

Juist ook dan zijn openheid, transparantie, betrouwbaarheid, een lerende houding en consistentie in gedrag belangrijke persoonlijke eigenschappen. Deze gelden evenzeer voor de samenwerking met de verschillende medezeggenschapsorganen binnen Mondriaan.

De beoogd voorzitter geeft samen met de collegae in de RvB sturing aan de transitie binnen de GGZ. Voor Mondriaan is de voorzitter daarin het boegbeeld en voorbeeld. Maar wordt uiteraard gedragen door ieder lid van de RvB. Hij/zij bevordert en stuurt op de executiekracht van directie en management. De voorzitter geeft medewerkers vertrouwen en het geloof dat zij ertoe doen en creëert een cultuur waarbinnen zij fouten mogen maken en kunnen leren in een veilige werkomgeving. Benaderbaarheid, openheid en transparantie, evenals samenwerking zijn een vanzelfsprekendheid en de norm in gedrag. Een setting waarin men gezamenlijk bouwt, de samenwerking met partners verder ontwikkelt en uitbouwt en medezeggenschap wordt gewaardeerd. Hij/zij neemt eindverantwoordelijkheid, gaat pijnlijke beslissingen niet uit de weg en is in staat deze helder toe te lichten. De Raad van Bestuur en directie & staf zijn solidair en geïmmiteerd aan elkaar en de belangen en de koers van Mondriaan. Met de collega in de Raad van Bestuur heeft hij/zij een respectvolle, open, transparante en collegiale samenwerking. Last but not least moet de voorzitter kunnen omgaan met het gegeven dat hij/zij niet alles weet en kan voorzien en dat (soms ernstige) incidenten met relevante maatschappelijke impact bij de aard van het werk van bestuurder van Mondriaan behoren. Van de voorzitter wordt verwacht dat deze daarover integer, in verbinding en met respect naar alle betrokkenen op de juiste manier in- en extern communiceert. Van de voorzitter wordt verwacht dat deze staat voor de medewerkers en verantwoordelijkheid neemt.

Samengevat betekent dit voor het profiel van het lid/beoogd voorzitter Raad van Bestuur

- heeft ruime en aantoonbare bestuurlijke eindverantwoordelijke ervaring in een professionele, complexe maatschappelijke-, zorg of zorg gerelateerde organisatie;
- heeft aantoonbaar academisch niveau; een generalist is met een bedrijfskundige affiniteit en ervaring in organisatieontwikkeling;
- is in staat complexe vraagstukken in de gezondheidszorg te doorzien, alsook de politieke en maatschappelijke context waarbinnen Mondriaan actief is;
- heeft bewezen veranderervaring en is in staat op verandering gerichte innovatie- en organisatieontwikkelingsprocessen te initiëren en duurzaam te (laten) implementeren;
- heeft visie op organisaties, affiniteit met de geestelijke (jeugd)gezondheidszorg en de maatschappelijke context en weet op grond daarvan binnen de missie en visie van Mondriaan de koers aan te geven.
- heeft ervaring met complexe cultuur- en gedragsverandering, weet tegenmacht te creëren en te hanteren en kan hierbij invulling geven aan de voorbeeldrol en het reflecteren op (eigen) gedrag door tonen van leiderschap, duidelijk en zakelijk handelen, door zichtbaar en toegankelijk te zijn en voert de dialoog en verbindt beleid en de werkvloer;
- neemt besluiten, licht die toe en stuurt daarop;
- heeft een proactieve, resultaatgerichte instelling met oog voor risico's en haalbaarheid/draagvlak;
- is bedreven in het sturen op executie van plannen en tijdig behalen van resultaat; monitort resultaten blijvend en is in staat deze aantoonbaar en voelbaar in de organisatie om te zetten naar stimulansen;

- is bedreven in het vertegenwoordigen van de organisatie, beschikt bij voorkeur over een relevant bestuurlijk netwerk in (Zuid)-Limburg als (in)directe stakeholders in de zorg of is in staat dit snel te (re)activeren;
- bezit de vaardigheid in gedrag, houding en sociale vaardigheden die aansluit bij de veranderende in- en externe situaties en belangen;
- heeft bewezen trackrecord om vernieuwing en intensivering van in- of externe samenwerking te initiëren;
- weet de onderlinge samenwerking tussen de Mondriaan sectoren en stafdiensten te versterken tot samenwerkingen die zich zichtbaar inzetten voor het gezamenlijke resultaat van Mondriaan, bewaakt de eenheid van samenhang van (zorg)beleid en stimuleert dat er binnen Mondriaan directie en staf overleggen plaats is voor samen- en tegenspraak.

Persoonskenmerken samenvatting

- is intrinsiek gemotiveerd, hecht geen waarde aan status;
- heeft natuurlijk gezag, is daadkrachtig en stevig en consistent in gedrag, volstrekt integer
- is een prettige en betrouwbare gesprekspartner op elk niveau binnen de organisatie en zoekt de dialoog op alle niveaus;
- wordt gekenmerkt door resultaatgerichtheid en heeft oog voor de persoon en weet dit met elkaar te verbinden. Biedt de gelegenheid om van fouten te leren én laat structurele achterstand in prestaties niet doorwoekeren; staat dicht bij de organisatie, heeft voldoende ervaring om medewerkers verder te helpen in hun ontwikkeling en kan effectief bijdragen aan situationeel leiderschap;
- weet gemakkelijk te variëren tussen afstand en nabijheid, kan 'opstijgen en afdalen';
- is zichtbaar en aanwezig om moeilijke/pijnlijke beslissingen of keuzes toe te lichten;
- is een bruggenbouwer die interne en externe belanghebbenden verbindt;
- is gericht op consolideren en verbinden en vervult een voorbeeldfunctie voor wat betreft samenwerken;
- inspireert en enthousiasmeert medewerkers om grenzen te verleggen, verantwoordelijkheid te nemen en het beste uit zichzelf naar boven te halen;
- is geduldig en kan goed luisteren, is aanspreekbaar en spreekt de ander aan.

Informatie en solliciteren

Voor Mondriaan is conform de sectorale WNT-regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en jeugdhulp klasse V van toepassing.

Voor meer (inhoudelijke) informatie over Mondriaan verwijzen we u naar de website van Mondriaan. Hier vindt u ook het jaarverslag 2024.

Voor aanvullende informatie over de opdracht kunt u contact opnemen met Ellen van den Hoven of Jos Houben van Crown Gillmore telefoonnummer 033 – 28 58 700. Indien u na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, verzoeken wij u uw CV en motivatiebrief vóór 14.07.2025 te richten aan Crown Gillmore BV, t.a.v. E.M.H. (Ellen) van den Hoven en te uploaden via de website van Crown Gillmore BV www.crowngillmore.nl.

Resultaten Mondriaan van 2022 - 2026

Nu na ca. drieënhalf jaar valt te concluderen dat op basis van de speerpunten hard gewerkt is aan het behalen van een substantieel aantal behaalde resultaten/doelen, zoals onder andere:

- Het bestendigen van de topklinische functie door een tweetal nieuwe TOP GGZ-kwalificatie.
- Innovatie is door het expertisecentrum nadrukkelijk op de kaart gezet o.a. door de inzet van Virtual Reality methodieken (VR) en Transcraniële Magnetische Stimulaties (TMS).
- De eerste stappen zijn gezet in de transformatie van mentale gezondheid volgens IZA. Dit richt zich op passende zorg en ondersteuning voor mensen met een mentale kwetsbare waardoor de mentale gezondheid verbetert en wachtlijsten afnemen.
- Om de kwaliteit, efficiëntie en effectiviteit van de jeugdzorg in Zuid-Limburg te verbeteren is in samenwerking met jeugdzorgpartners in de regio een geïntegreerde en interdisciplinaire aanpak ontwikkeld die de gehele patiëntreis omvat. Ook hier met het doel de mentale gezondheid te verbeteren en wachtlijsten te verminderen.
- Mondriaan versterkte haar positie als netwerkorganisatie en neemt in veel samenwerkingen haar maatschappelijke verantwoordelijkheid door regie en penvoerderschappen op te pakken, waarmee ook het merk Mondriaan is versterkt.
- Veel aandacht gaat uit naar het binden, boeien en behoud van medewerkers. Een recent onderzoek heeft uitgewezen dat ooit eerder vertrokken medewerkers terugkomen.
- Er is geïnvesteerd in vastgoed; nieuwe/gerenoveerde locaties zijn in gebruik genomen, een ander voorbeeld is een nieuw kind en jeugdcentrum op de locatie in Heerlen.
- Last but not least een gemiddeld positief rendement van 1,2% per jaar dat leidt tot een toenemende solvabiliteit en financiële weerbaarheid.

Overzicht planning procedure search lid beoogd voorzitter Raad van Bestuur

	Wat:	Wie:	Wanneer:
WERVING / SEARCH	Search Crown Gillmore Mediawerving - Website en LinkedIn Mondriaan en Crown Gillmore - Skipr / Zorgvisie	- Mondriaan - Crown Gillmore	Juni 2025
	Benaderen potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten	Crown Gillmore	Vanaf juni 2025
SELECTIE CG	Inventariseren reacties mediawerving	Crown Gillmore	Juli / aug 2025
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	- Crown Gillmore - Kandidaten	17 / 22 / 23.07.2025
SELECTIE OPDRACHTGEVER	CV Presentatie kandidaten (ca. 6) (longlist) mondelinge toelichting Keuzebepaling ca. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist)	- Selectiecommissie - Adviseur Selectiecommissie	12.08.2025
	Ronde 1: Selectiegesprekken ca. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist)	- Kandidaten - Selectiecommissie - Adviseur Selectiecommissie	01.09.2025
	Evaluatie en keuzebepaling max. 3 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgprocedure	Crown Gillmore	
	Ronde 2: Presentatie / verdiepend gesprek, max. 3 <i>benoembare kandidaten</i> + keuzebepaling max. 2 potentieel <i>benoembare</i> kandidaat	- Max. 3 kandidaten - Selectiecommissie - Adviseur Selectiecommissie	04.09.2025
	Ronde 3: Kennismakingsgesprek adviescommissies (3) met max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten Vorm Carrousel	- Max. 2 kandidaten - Adviescommissie 1 / 2 / 3	Week 37 n.t.b. datum
	Terugkoppeling advies benoembaarheid / ontwikkeling van kandidaat van adviescommissie aan selectiecommissie	(Afvaardiging) Adviescommissies - Selectiecommissie - Adviseur selectiecommissie	
	Definitieve keuze <i>benoembare</i> kandidaat	- Selectiecommissie - Adviseur Selectiecommissie	
ASSESS MENT	Ontwikkelassessment met rollenspel definitief <i>benoembare</i> kandidaat	- Definitief <i>benoembare</i> kandidaat - Assessor (psycholoog Crown Gillmore)	eind week 38/ begin week 39
	Terugkoppeling via schriftelijk rapportage assessor na akkoord kandidaten	Selectiecommissie + adviseur Selectiecommissie	Eind week 39
AFRONDEN	Arbeidsvoorwaardengesprek	- Remuneratie cie. - Kandidaat	Uiterlijk 30.09.2025
	Benoeming kandidaat	Nader te bepalen	
	Communicatie benoeming	Nader te bepalen	
	Aanstelling	Bestuurder	Uiterlijk 01.01.2026