



## Wervingsprofiel

**Directeur Services (HR, Innovatie & Kwaliteit, Bureau GD)**

*Daadkrachtige multidisciplinaire verbinder en vernieuwer*

12 mei 2023

**Opdrachtgever** GGz Breburg

**Auteur** Margriet van Ast

**Aanvraagnummer** A05413

## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>3</b>
2.1	GGz Breburg	3
2.2	Visie 'Herstelondersteunende zorg'	3
2.3	Missie 'Iedereen zijn leven de baas'	3
2.4	Strategische koers 'Samen het Sterkst in Mentale Gezondheid'	4
2.5	Strategische thema's	5
2.6	Organisatie inrichting 'van zorggroepen naar zorgclusters'	6
2.7	Besturingsfilosofie en governance	7
<b>3.</b>	<b>De functie van Directeur Services</b>	<b>8</b>
3.1	De uitdaging	8
3.2	Resultaatgebieden en verantwoordelijkheden	9
3.3	Profiel	9
<b>4.</b>	<b>Wat biedt GGz Breburg?</b>	<b>10</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>11</b>

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL  
GEREPRODUCEERD WORDEN.

## 1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van directeur services, met de portefeuille HR, Innovatie & Kwaliteit, Bureau Geneesheer Directeur bij GGz Breburg. Met dit profieldocument willen we u graag inzicht geven in de uitdagingen, verantwoordelijkheden en kwaliteiten passend bij deze positie. We duiden eveneens de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen binnen deze ambitieuze zorgorganisatie. Tot slot treft u een beschrijving van de selectieprocedure aan. Voor meer achtergrondinformatie verwijzen wij eveneens graag naar [www.ggzbreburg.nl](http://www.ggzbreburg.nl) en naar [www.werkenbijggzbreburg.nl](http://www.werkenbijggzbreburg.nl) We zien uw reactie graag tegemoet.

## 2. De organisatie

### 2.1 GGz Breburg

GGz Breburg biedt specialistische behandeling en ondersteuning aan mensen met complexe psychiatrische problemen in de regio Midden- en West-Brabant, met locaties in Etten-Leur, Dongen, Breda, Tilburg, Oosterhout en Waalwijk. Elk jaar zetten ruim 2000 medewerkers en 200 vrijwilligers zich met hoofd, hart en handen in voor 11.000 cliënten. GGz Breburg vormt tevens onderdeel van een samenwerkingsverband - de Bestuurlijke Coöperatie A59 -, samen met drie andere Brabantse GGZ organisaties: GGZ Oost Brabant, Reinier van Arkel en GGz Westelijk-Noord Brabant. Het doel van de coöperatie is kwaliteitsverbetering van de zorg en behandeling 'aan de voorkant', door samenwerking en kostenvermindering 'aan de achterkant'. Naast kennisdeling, levert de samenwerking rondom bijvoorbeeld hoog specialistische GGZ, de Brabant Academie of de personeels- en salarisadministratie ook een aanzienlijke kostenbesparing op.

### 2.2 Visie 'Herstelondersteunende zorg'

Hoop is essentieel voor herstel, dus die beoogt GGz Breburg altijd te bieden. Centraal staat de gedachte dat iedereen weliswaar kan herstellen van de gevolgen van een psychiatrische kwetsbaarheid, maar dat dat niet altijd hetzelfde betekent als genezen. Herstel kan ook betekenen dat cliënten minder last ervaren van hun aandoening. Daarom richt GGz Breburg zich niet alleen op therapie of medicatie, maar ook op het hervinden van zin en plezier in het leven. Bovendien is het uitgangspunt dat herstellen een intens persoonlijk proces betreft: alleen de individuele cliënt weet wat hem of haar gelukkig maakt. GGz Breburg wil de best passende behandeling bieden, afgestemd op persoonlijke wensen en mogelijkheden en bij voorkeur in een krachtige samenwerking met familie en naasten. Daarom staan de cliënt en diens naasten centraal en niet de diagnose.

### 2.3 Missie 'Iedereen zijn leven de baas'

GGz Breburg is trots op haar missie, waarin één krachtige wens centraal staat: 'Iedereen zijn leven de baas'. GGz Breburg belooft cliënten dat gezamenlijk de hoopvolle weg naar herstel gezocht wordt. Uitdagingen die cliënten boven het hoofd zijn gegroeid, worden teruggebracht naar stappen die zij wél aankunnen. Samen wordt gewerkt aan behapbare doelen, die (opnieuw) betekenis geven aan het leven en helpen in het herstel. Zo verandert individuele psychische kwetsbaarheid van 'te groot om te overzien' in 'klein genoeg om mee te leven'. Uitgaande van de gedachte dat we allemaal het best functioneren als we grip hebben op ons leven, wordt ook zorg en aandacht besteed aan belangrijke uitdagingen voor haar medewerkers, zoals de werkdruk of de bureaucratie waar de organisatie soms onder gebukt gaat.



## 2.4 Strategische koers 'Samen het Sterkst in Mentale Gezondheid'

De Nederlandse geestelijke gezondheidszorg hoort al jaren bij de wereldtop en daar draagt GGz Breburg haar steentje aan bij, als koploper op gebied van diverse inhoudelijke ontwikkelingen. Toch ziet GGz Breburg dat de organisatie van het aanbod meer en meer begint te knellen en dat de kosten van de gezondheidszorg, ook in de ggz, steeds hoger worden en onder druk staan. De hulpvraag aan de ggz wordt groter, terwijl de krapte op de arbeidsmarkt en de regeldruk verder toenemen. Dat leidt tot te lange wachtlijsten die niet opgelost kunnen worden met de huidige manier van werken. Niet iedereen die dit nodig heeft krijgt op tijd de juiste zorg. Ook dient te worden omgegaan met de gevolgen van de implementatie van de nieuwe bekostiging per 1 januari 2022 (het Zorgprestatiemodel) alsook met de nieuwe kaders voor de medisch specialistische zorg volgend uit het Integraal Zorgakkoord ten aanzien van netwerksamenwerking, ICT, preventie en nieuwe financiële kaders, ook voor de ggz met betrekking tot Zorgverzekeringswet. Bovendien zorgen technische ontwikkelingen en innovaties voor nieuwe mogelijkheden.

Met haar reeds ingezette strategische koers 'Samen het Sterkst in Mentale Gezondheid' wil GGz Breburg in 2023-2025 een antwoord bieden op deze veranderende wereld. De koers is gericht op het beschikbaar houden van expertise voor de meest kwetsbare mensen met psychiatrische problematiek in de regio. Dit vereist een fundamentele herinrichting van de toegang tot de zorg en de inzet van expertise. GGz Breburg realiseert een nieuw model van cliëntgerichte mentale gezondheidszorg, waarmee dicht bij de cliënt en zijn belevingswereld gewerkt kan worden en specialistische expertise ingezet kan worden indien dit nodig is.

Drie pijlers onder dit nieuwe model zijn:

- ▶ **Dichtbij:** Herstellen doe je bij voorkeur thuis, met de mensen die belangrijk voor je zijn. In al zijn facetten sluiten we zo dichtbij mogelijk aan bij de beleving en behoefte van de cliënt, maar ook bij die van de partners in het netwerk.
- ▶ **Wij zien de mens:** Wie zich tot GGz Breburg wendt is niet alleen cliënt, maar een compleet mens. Een mens met een eigen plek, een eigen beleving en een eigen behoefte. Met mensen die voor hem of haar belangrijk zijn. Met unieke eigenschappen en eigen kracht.
- ▶ **Samen:** Met de cliënt, verwijzers, maar ook met andere zorgpartijen in de wijk zoeken we actief de samenwerking op om te zoeken naar het juiste antwoord op de vraag van de cliënt, passend bij het unieke verhaal en de individuele behoefte. Samen komen we tot de beste zorg. Samen het sterkst in mentale gezondheid.

Centraal staat de belofte dat iedereen die een beroep doet op GGz Breburg, kan rekenen op haar aandacht en deskundigheid om gezamenlijk tot een persoonlijke aanpak te komen, binnen of buiten de specialistische ggz. Dit betekent dat cliënten snel (als het kan binnen één week) een persoonlijk contact kunnen hebben om een eerste stap te zetten naar de terugkeer van mentale gezondheid. Daarbij beoogt de organisatie om zoveel mogelijk wachtlijstvrij te werken. Dit betekent dat de hulp die iemand nodig heeft en graag wil zo snel mogelijk in gang wordt gezet en zo de kwaliteit van zorg verbeterd wordt.

## 2.5 Strategische thema's

Om in te spelen op de beschreven ontwikkelingen en op het waarmaken van haar belofte aan cliënten, verwijzers en medewerkers, heeft GGz Breburg binnen haar strategische koers vijf thema's geformuleerd en ingericht waar men de afgelopen twee jaar mee aan de slag is gegaan en waar ook de komende jaren 2023-2025 op doorontwikkeld zal worden:

- ▶ **Samen Regie:** Samen Regie kan gezien worden als het fundament waarop / de verandering waaraan gebouwd wordt. Het betreft de manier van omgaan met de cliënt en met elkaar en de cultuur die GGz Breburg beoogt samen te vormen om haar ambities waar te maken. Deze samenwerking krijgt integraal vorm binnen het team, tussen teams en met ondersteunende afdelingen én met ketenpartners. Het kader waarbinnen men volgens de principes van het strategische programma *SamenRegie!* kan en wil werken draait om de balans tussen de vier domeinen in de waardecreatiecirkel (buiten, binnen, bedrijf, beroep):



- ▶ **Mentale Gezondheidscentra:** Met de inrichting van negen Mentale Gezondheidscentra in de regio, beweegt GGz Breburg dichterbij cliënten, verwijzers en partners in het sociaal domein toe, en gaat voor een wijk- en vraaggerichte aanpak. In de Mentale Gezondheidscentra wordt gewerkt vanuit een integrale visie, aangevuld met de kennis van specifieke domeinen uit het stoornis- en doelgroep-specifieke aanbod van de Expertisecentra. Hiermee wordt expertise naar voren gebracht en kan sneller de juiste zorg worden ingezet.
- ▶ **Expertisecentra:** Naast de integraal georiënteerde Mentale Gezondheidscentra biedt GGz Breburg specialistische zorg op maat voor specifieke klachten en doelgroepen binnen haar Expertisecentra. Binnen de Expertisecentra wordt zorg geboden die vanwege de intensiteit of duur (bijv. deeltijdbehandeling, groepspsychotherapie) niet vanuit een Mentale Gezondheidscentrum geboden kan worden. De zorg vanuit deze Expertisecentra is gebaseerd op 'state of the art' kennis, kwaliteitsstandaarden en recente wetenschappelijke inzichten. De toeleiding tot deze zorg loopt via de Mentale Gezondheidscentra. Hetzelfde geldt voor de uitstroom. De zorg vanuit de expertisecentra is altijd in tijd gelimiteerd en instroom vindt plaats op basis van strikte indicatiecriteria. Het Mentale Gezondheidscentrum neemt de zorg weer over, zodra de zorg vanuit het Expertisecentrum zijn doel heeft bereikt of als de indicatie is vervallen. Komend jaar wordt gewerkt aan een optimale verbinding tussen de Expertisecentra en de nieuw op te zetten Mentale Gezondheidscentra. Daarnaast wordt in dit programma gewerkt aan het doorontwikkelen van het aanbod van de Expertisecentra, zodat hier de beste specialistische zorg geboden kan blijven worden.

- ▶ **Acute en Intensieve Zorg:** Nieuwe ontwikkelingen en knelpunten in de (niet planbare) acute en intensieve zorg binnen Breburg worden gevolgd. Er wordt verder gewerkt aan een sluitende keten voor de acute ggz en de beste zorg voor mensen die in een acute fase een beroep doen op GGz Breburg. De crisisdiensten, de IHT (intensive home treatment) teams met onder andere een intensief deeltijdprogramma, en de HIC-s (high intensive care; acute opname-afdelingen) gaan integreren en werken aan een optimale samenwerking.
- ▶ **Samen Innoveren:** Centraal staan ook digitale ontwikkelingen om (onderdelen van) het dagelijkse werk van medewerkers te versimpelen en te verbeteren. Al deze projecten zijn ondersteunend aan de andere programma's van de strategische koers. Afgelopen periode zijn diverse digitale applicaties versneld uitgerold in de organisatie, mede als gevolg van corona. Daarnaast gaat men aan de slag met de Mentale Gezondheidscentra, waarin digitale behandelingen onderdeel gemaakt worden van het zorgaanbod. Door samen te innoveren beoogt GGz Breburg de organisatie en haar medewerkers te laten groeien en de werkomgeving te verbeteren.

## 2.6 Organisatie inrichting 'van zorggroepen naar zorgclusters'

Volgend uit de inhoudelijke strategische koers en aansluitend bij de uitgangspunten in de besturingsfilosofie ('de zorginhoud staat voorop' en 'met aandacht'), is de afgelopen periode gewerkt aan een herinrichting van de organisatie van het primair proces. In de nieuwe structuur per 1 januari 2023 (zie eveneens onderstaande figuur) zijn de voormalige vier zorggroepen en de Mentale Gezondheidscentra opgegaan in twee zorgclusters. Met de nieuwe indeling in twee zorgclusters wordt de voormalige indeling op stoornissen en de organisatie op leeftijd per zorggroep losgelaten. De specialismen worden echter wel behouden, maar verbreed met vraaggericht aanbod en gericht op een integrale aanpak van complexe zorgvragen. De nieuwe inrichting ondersteunt de huidige visie op duurzame cliëntenzorg, is eenvoudig, stimuleert integrale in- en externe samenwerking en voorziet in meer aandacht voor en betrokkenheid bij duurzame inzetbaarheid en professionele ontwikkeling van medewerkers.

Binnen Zorgcluster Planbaar ligt de focus op de meer planbare zorg die vooral overdag plaatsvindt. Binnen Zorgcluster Continue ligt de nadruk op de acute en intensieve zorg, die niet altijd planbaar is en de 24-uurs en woonzorg betreft. Onderling werken de twee zorgclusters in de nieuwe inrichting ook nauwer met elkaar samen. Dat wordt onder meer gerealiseerd door een kleiner en slagvaardiger directieteam en door de inrichting van kennisnetwerken (op de zorginhoud) die de kwaliteit van zorg borgen en verbeteren. Het doel van het inrichten van kennisnetwerken is om organisatie-breed de kwaliteit van het behandelaanbod met evidence en practice based kennis aantoonbaar en zichtbaar te borgen, samen met cliënten en het netwerk (conform de ggz-kwaliteitsstandaarden en richtlijnen). Naast een directieteam dat nauw samenwerkt over de zorgclusters heen, zal er ook door professionals meer overstijgend over de zorgclusters worden samengewerkt.



## 2.7 Besturingsfilosofie en governance

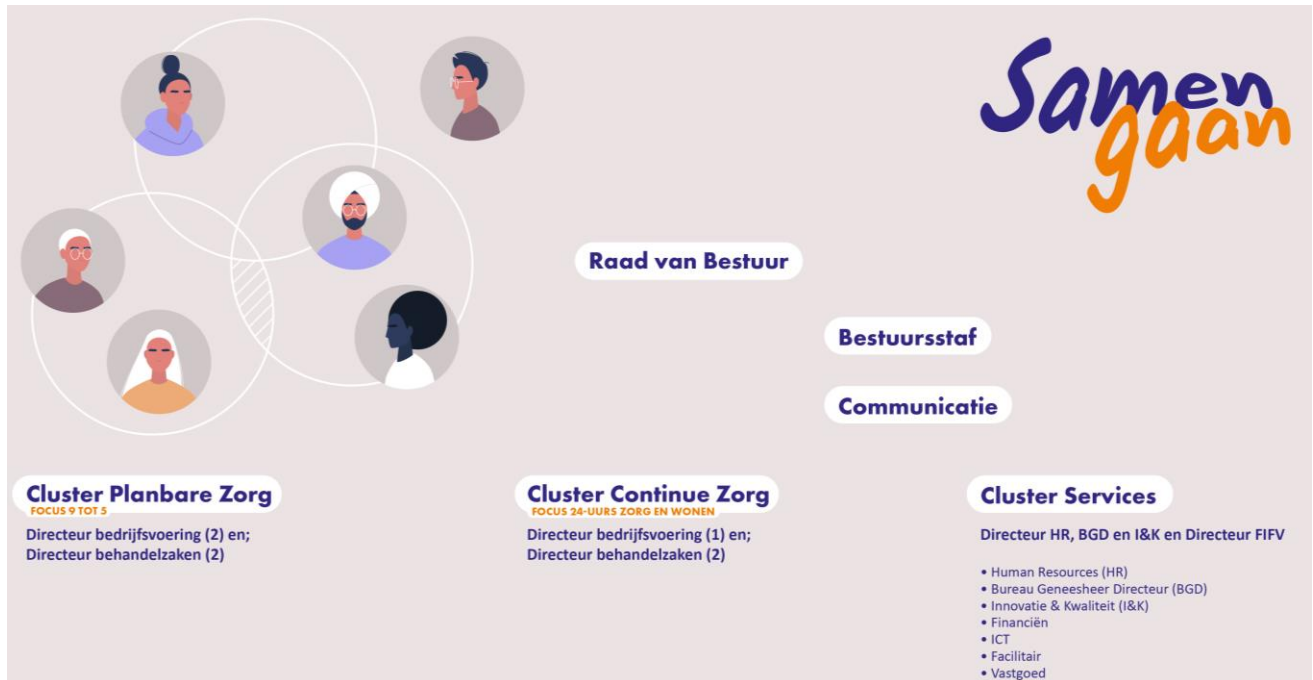
Eén van de uitgangspunten van de besturingsfilosofie van GGz Breburg is dat de inhoud voorop staat; zowel bij de inrichting van de organisatie, als ten aanzien van het leiderschap. Ten aanzien van het leidinggeven (tweede laag) aan het primaire proces geldt per 1 januari 2023 dat er per zorgcluster sprake is van twee directeuren behandeling en in beginsel een directeur bedrijfsvoering. Ten aanzien van het leidinggeven aan het cluster Services heeft de raad van bestuur besloten dit in te richten via duaal leiderschap, waarbij twee directeuren integraal verantwoordelijk zijn en ieder een primaire portefeuille hebben. Recent is een directeur services aangetrokken met de portefeuille Financiën, ICT, Facilitair, Vastgoed (FIFV) en wordt het duaal leiderschap voor dit cluster voltooid met de in deze procedure te werven collega-directeur services (met de portefeuille HR, Innovatie & Kwaliteit, Bureau GD). Deze inrichting sluit zoveel mogelijk aan bij de zorg.

Binnen GGz Breburg werken de raad van bestuur en de raad van toezicht samen aan het laten bieden van goede zorg aan cliënten met psychiatrische problematiek. Dit doen zij ieder vanuit hun eigen rol. De raad van bestuur bestuurt GGz Breburg zodanig dat de organisatie haar maatschappelijke doel realiseert en legt hierover verantwoording af aan de raad van toezicht en externe toezichthouders. De raad van toezicht houdt toezicht op de raad van bestuur en de besturing van GGz Breburg namens de samenleving, zij treedt namens de stichting GGz Breburg op als werkgever van de raad van bestuur en staat de raad van bestuur met advies terzijde. Het maatschappelijke doel, zoals hierboven beschreven, heeft GGz Breburg uitgewerkt in haar toezichtvisie, deze visie geeft richting aan het handelen van de raad van bestuur en van de raad van toezicht.

De raad van bestuur is tweehoofdig en bestaat uit de voorzitter mevrouw J. (Julliette) van Eerd-Vismale en bestuurslid de heer A. (Alex) de Ridder. De raad van bestuur bestuurt GGz Breburg en draagt de eindverantwoordelijkheid voor het organisatiebeleid. Zorgvuldige afstemming vindt plaats met belangrijke gremia, onder meer de cliëntenraad, de familierraad, de medische staf, de verpleegkundig adviesraad, de vakgroep psychologen en de ondernemingsraad. De raad van bestuur geeft bovendien leiding aan het directieteam, dat wordt gevormd door 10 leden: twee directieleden van het cluster Services (resp. voor de portefeuille HR, Innovatie & Kwaliteit, Bureau GD en de portefeuille Financiën, ICT, Facilitair, Vastgoed), drie directeuren (tijdelijk vier) van het cluster Planbare Zorg, drie directeuren van het cluster Continue Zorg en de manager communicatie.

Daarnaast maken de bestuurssecretarissen onderdeel uit van het directie-overleg. Binnen het directieteam worden met name beleidsmatige en organisatorische onderwerpen en ontwikkelingen besproken.

De nieuwe organisatiestructuur wordt als volgt schematisch weergegeven:



### 3. De functie van Directeur Services

Wij zijn voor GGz Breburg op zoek naar een nieuwe collega op de positie van directeur services met de portefeuille HR, Innovatie & Kwaliteit, Bureau Geneesheer Directeur, die vanuit een multidisciplinaire en integrale blik de beoogde transitie op verbindende, vernieuwende en daadkrachtige wijze vormgeeft.

#### 3.1 De uitdaging

De uitdaging is om, uitgaande van duale directievoering, in een complementair duo, integraal leiding te geven aan het cluster Services met in totaal ca. 215 fte, waarvan ca. 89,5 fte in relatie tot de genoemde portefeuille (ca. 79 fte HR, ca. 6 fte Innovatie & Kwaliteit en ca. 4,5 fte Bureau GD). U geeft samen leiding aan het nader te ontwikkelen MT van het cluster Services en in relatie tot uw eigen portefeuille geeft u rechtstreeks leiding aan de manager HR, de manager Innovatie & Kwaliteit en de medewerkers behorend bij het Bureau GD. Daarnaast draagt u als lid van het overkoepelend directieteam van GGz Breburg, vanuit een medeverantwoordelijkheid voor het geheel, actief bij aan de realisatie van de (overall) strategie van de organisatie. Centraal staat de ontwikkeling van een gezonde financiële huishouding en bedrijfsvoering. Het zorgprestatie-model, het arbeidsmarkt-vraagstuk, huisvesting en ontwikkelingen op het gebied van ICT, E-health en duurzaamheid zijn daarbij actueel. Ook wordt binnen GGz Breburg verder gebouwd aan Samen Regie (het verbeteren van de interne samenwerking en persoonlijk & professioneel leiderschap, inclusief structuur en cultuur aspecten), aan Samen Innoveren (doorontwikkeling technologische toepassingen en versterken digitale strategie), aan een doorlopende integrale benadering van kwaliteit en veiligheid, en aan het binden, boeien en duurzaam inzetten van medewerkers. De Breburg Academie GGz, die eveneens binnen uw portefeuille valt en zich bezighoudt met de organisatie van alle geormerkte beroepsopleidingen en bij- en nascholing vervult ten aanzien van het laatste aandachtspunt eveneens een belangrijke rol. Tenslotte zal komend jaar bekeken moeten worden wat de nieuwe structuur van de twee zorgclusters betekent voor de wijze van bedrijfsmatige ondersteuning door de teams van het cluster Services.



### 3.2 Resultaatgebieden en verantwoordelijkheden

In het beoogde model van duale directievoering dragen de directeur services (HR, Innovatie & Kwaliteit, Bureau GD) en de collega-directeur services (Financiën, ICT, Facilitair, Vastgoed) collegiale en integrale resultaatverantwoordelijkheid voor het cluster Services met een drietal aandachtsgebieden en leggen daarover gezamenlijk verantwoording af aan de raad van bestuur.

Ten aanzien van bedrijfsvoering en organisatie van het cluster Services, draagt u mede zorg voor:

- ▶ Het invullen van een strategische sparringpartner- en stevige adviesrol richting de raad van bestuur en het directieteam en het voorzien van de gehele organisatie van tijdige, juiste en volledige managementinformatie.
- ▶ Het vertalen van de organisatiebrede strategie naar concreet beleid en begroting (en P&C cyclus) vanuit de portefeuilles van het cluster, in het bijzonder voor de afdelingen HR, I&K en BGD.
- ▶ Een doelmatige en doeltreffende realisatie van resultaten zoals vastgelegd in het jaarplan en de begroting;
- ▶ De vertaling van de strategische doelstellingen naar tactische en operationele doelen en naar een doeltreffende en doelmatige organisatie van het werk, op zo een wijze dat het cluster aansluit op en meegroeit met de ambities van de organisatie en vanuit een goede positionering professioneel kan blijven handelen.
- ▶ De realisatie en consolidatie, naast de algemene bedrijfsmatige aspecten, in het bijzonder een optimale benutting van informatiesystemen en een goed functionerende administratieve organisatie.
- ▶ Het bewaken van het kwantitatieve niveau van de (interne) dienstverlening en het scheppen van voorwaarden voor optimalisering van de primaire processen.
- ▶ Een actieve inbreng en adviesrol bij de evaluatie en ontwikkeling van integraal beleid voor de gehele organisatie.

Ten aanzien van het gewenste duaal leiderschap aan het cluster Services, draagt u met uw collega-directeur, zorg voor:

- ▶ Het voorzitterschap van het managementoverleg, de resultaatverantwoordelijkheid en de afstemming en integratie van mensen, middelen en beleidsmatig inhoudelijk organisatorische en beheersmatige randvoorwaarden. U ontwikkelt samen een integraal jaarplan, tekent mede het managementcontract, zorgt voor heldere besluitvorming en een zorgvuldige onderlinge afstemming van de voorgenomen besluitvorming.
- ▶ Leiderschap richting het managementteam en overige medewerkers.
- ▶ Richting en sturing onder meer door het stellen van doelen en het tot stand brengen en onderhouden van doeltreffende samenwerkingsverbanden.
- ▶ Een optimale informatie- en communicatievoorziening.
- ▶ Uitvoering van het vastgestelde personeels-, opleidings- en arbobeleid en de ontwikkeling van een positief en ontwikkelingsgericht werkklimaat.
- ▶ De randvoorwaarden voor medewerkers om vanuit de samenhang in vakgebieden bij te dragen aan optimale ondersteuning van de organisatie als geheel.

Ten aanzien van binding en identiteit van het cluster Services, draagt u mede zorg voor:

- ▶ Het onderhouden van effectieve relaties met externe organisaties, overheden en eventuele derden en de organisatie van het relatie- en stakeholdermanagement.
- ▶ Eenheid en identificatie met de organisatie als groter geheel door sturing op de vertaling van de kernwaarden en het verhogen van de professionaliteit.
- ▶ Het stimuleren van leren, innoveren en versterken van het professionaliseringsproces van teams en medewerkers door inbreng van eigen expertise en leiderschapstijl.

### 3.3 Profiel

De externe en interne dynamiek zorgt voor een enerverende en soms ook taaie complexiteit. U wordt enthousiast van de vele integrale ontwikkelkansen en vernieuwingsuitdagingen en het in lijn daarmee verder bouwen aan een gezonde en duurzame organisatie. Deze uitdagingen vragen niet alleen uw strategisch en intellectueel-analytisch inzicht, maar doen ook een sterk beroep doen op uw emotionele intelligentie in samenwerking en leiderschap.

U heeft een inspirerende visie op de transitie, de cruciale rol en positionering van interne dienstverlening en draagt de ambities op enthousiasmerende en congruente wijze uit. Samen met uw collega-directeur services weet u actuele ontwikkelingen gerelateerd aan de strategische koers op heldere en enthousiasmerende wijze betekenis te geven en op maat te vertalen naar integrale ontwikkel- en prestatiedoelen op collectief en individueel niveau. Daarbij heeft u eveneens een scherp oog voor borging van ontwikkel- veranderingsprocessen ten aanzien van mens en organisatie. U geeft mede vorm aan het leidinggeven aan en het ontwikkelen van het multidisciplinaire managementteam van het Cluster Services en bent als leidinggevende positief, energiek, humorvol, toegankelijk, integer, ontwikkel- en samenwerkings-gericht. U behoudt overzicht en weet collegae en teams samen te brengen en in hun kracht te zetten. Daarbij nodigt u actief uit tot groei en reflectie. U toont zich tevens een ondernemende teamspeler en proactieve sparringpartner richting uw collega-directieleden van beide zorgclusters. Met een duidelijk commitment, focus en bijbehorende scherpe keuzes stuurt en stimuleert u multidisciplinaire samenwerking en bent u daadkrachtig in besluitvorming en prioritering. U spreekt aan waar nodig en bent moedig in het toepassen van noodzakelijke interventies gericht op doorontwikkeling.

Tenslotte voldoet u als directeur services met de portefeuille HR, Innovatie & Kwaliteit en Bureau Geneesheer Directeur aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau en relevante opleiding, primair op het vlak van HR/organisatieontwikkeling.
- ▶ Directie-ervaring op strategisch niveau binnen een complexe organisatie, bij voorkeur binnen de zorg, gericht op minimaal het HR vakgebied en bij voorkeur tevens op een of meerdere van de andere terreinen die onderdeel uitmaken van de genoemde portefeuille (Innovatie, Kwaliteit, Veiligheid, Bureau GD).
- ▶ Ruime ervaring in het op inspirerende wijze en vanuit een integrale visie aansturen van (teams van) professionals; gericht op integrale verbinding, innovatie, samenwerking en ontwikkeling van organisatie, teams en medewerkers.
- ▶ Ervaring met het initiëren, als boegbeeld uitdragen en implementeren van complexe transitieprocessen, vanuit een hoge mate van organisatiesensitiviteit en met oog voor fases van groei.
- ▶ In staat om sturing te geven aan multidisciplinaire dienstverlenende organisatieprocessen, gericht op kwaliteit, continuïteit en efficiëntie.
- ▶ Kennis van voor de portefeuille relevante wet- en regelgeving.
- ▶ Uitstekende communicatieve vaardigheden en proactieve en klantgerichte adviseur en netwerker richting externe en interne partners en belanghebbenden.

Herkent u zich in dit profiel en bent u de verbindende, vernieuwende en daadkrachtige directeur services (HR, Innovatie & Kwaliteit, Bureau GD) die samen met uw collegae de integrale ambities van GGz Breburg verder vormgeeft? Wilt u bovendien een betekenisvolle bijdrage leveren aan de ggz van morgen? Dan bent u wellicht de kandidaat die we zoeken!

## 4. Wat biedt GGz Breburg?

- ▶ Een warm welkom in een dynamische en innovatieve maatschappelijke organisatie waarin u alle ruimte krijgt om voor het cluster Services in nauwe samenwerking met de zorg van betekenis te zijn in (het leidinggeven aan) de strategische (door)ontwikkeling van de integrale interne dienstverlening tegen de achtergrond van een sterk veranderende maatschappij en sector.
- ▶ Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- ▶ Ruime mogelijkheden om te leren, te ontwikkelen en te vernieuwen in relatie tot het persoonlijk ambitieniveau, bijvoorbeeld op het vlak van (leidinggeven aan) strategische innovatie en transitie.
- ▶ Een inschaling van de functie, afhankelijk van opleiding, kennis en ervaring en gegeven de zwaarte en complexiteit van de opgave, in functiegroep 80 op basis van de Cao GGz en uitgaande van 36 tot 40 uur per week.



- ▶ Een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden via FiscFree®, een vaste eindejaarsuitkering, reiskostenvergoeding, deelname aan collectieve afspraken bij diverse verzekeraars en pensioenopbouw op basis van 50-50 % verdeling bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Overige arbeidsvoorwaarden zijn conform de Cao GGz.

## 5. De selectieprocedure

We ontvangen uw sollicitatie graag uiterlijk **4 juni 2023**. De selectie kent vervolgens twee fasen:

### 1 Voorselectie door Leeuwendaal

Adviseurs van Leeuwendaal voeren allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden bij voorkeur plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in **week 23**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **12 juni 2023** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste selectieronde bij GGz Breburg.

### 2 Selectiegesprekken door GGz Breburg

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op de avond van **20 juni of 21 juni 2023** overdag. De tweede gespreksronde vindt met de selectie- en adviescommissie plaats op **28 juni 2023**. Adviseurs van Leeuwendaal zijn aanwezig bij beide rondes. Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Mogelijk vormt een ontwikkelassessment eveneens onderdeel van de procedure. Tenslotte vindt eind **week 26** het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 juli 2023**.

### Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

### Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kunt u contact opnemen met Margriet van Ast, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Robin de Boer, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088 – 00 868 00. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: [www.leeuwendaal.nl/vacatures/](http://www.leeuwendaal.nl/vacatures/)