



Wervingsprofiel

Directeur Publieke Gezondheid

18 september 2025

Opdrachtgever GGD Zuid-Limburg

Adviseurs Corinne van der Salm
Bianca van Winkel

Aanvraagnummer A06580

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	GGD Zuid-Limburg	3
2.2	Strategie	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van Directeur Publieke Gezondheid	6
3.1	Verantwoordelijkheden	6
3.2	De uitdagingen	7
3.3	Profiel	8
4.	Wat biedt GGD Zuid-Limburg?	8
5.	De selectieprocedure	9

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de relevante en uitdagende vacature van Directeur Publieke Gezondheid bij GGD Zuid-Limburg. De aard en omvang van de uitdagingen in de publieke gezondheid zijn groot. Dat geldt in het bijzonder voor Zuid-Limburg. GGD Zuid-Limburg speelt een centrale rol in het aanpakken van deze complexe en urgente opgave. De organisatie werkt intensief samen met gemeenten, het Rijk, de Provincie Limburg en maatschappelijke partners, ook in de Euregio. Preventie, gelijke kansen voor kinderen en jongeren met speciale aandacht voor kwetsbaren in de samenleving, en het breed uitrollen van bewezen effectieve interventies, staan hierin centraal.

In 2026 gaat de huidige Directeur Publieke Gezondheid met pensioen, vandaar dat wij op zoek zijn naar een opvolger. In dit document duiden we de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen binnen GGD Zuid-Limburg. We geven u inzicht in de uitdagingen en verantwoordelijkheden die horen bij de functie van Directeur Publieke Gezondheid, evenals de kwaliteiten die wij zoeken in een kandidaat. Tot slot treft u een beschrijving van de selectieprocedure aan. We zien uw reactie met belangstelling tegemoet.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: <https://www.ggdzl.nl/>

2. De organisatie

2.1 GGD Zuid-Limburg

De gemeenschappelijke regeling GGD Zuid-Limburg is een samenwerking tussen zestien gemeenten in de regio. De organisatie heeft als missie om de gezondheid van alle inwoners te beschermen, te bewaken en te bevorderen, met bijzondere aandacht voor mensen in kwetsbare posities. Daarbij streeft GGD Zuid-Limburg naar het verkleinen van gezondheidsverschillen en het realiseren van een gezonde en vitale samenleving. De organisatie voert wettelijke taken uit zoals infectiebestrijding, jeugdgezondheidszorg (0-18 jaar), seksuele gezondheid, en biedt daarnaast diensten aan op het gebied van medische milieukunde, openbare geestelijke gezondheid en forensische geneeskunde. GGD Zuid-Limburg adviseert gemeenten, levert data en kennis, verbindt relevante partijen en speelt een cruciale rol in regionale gezondheidszorg met een sterke focus op preventie. Ook Veilig Thuis maakt onderdeel uit van de GGD Zuid-Limburg.

Het werk van GGD Zuid-Limburg vindt plaats in drie hoofdprogramma's: Jeugdgezondheidszorg, Veilig Thuis en GGD. Deze programma's vormen samen een flexibele en verbonden organisatie die inspeelt op maatschappelijke ontwikkelingen en toekomstige uitdagingen. De organisatie werkt nauw samen met regionale, nationale en internationale partners en is procesregisseur in het programma Trendbreuk, dat gericht is op het inlopen van gezondheidsachterstanden in de regio. De kernwaarden professionaliteit, wendbaarheid en vitaliteit vormen de basis van de organisatiecultuur. Ze weerspiegelen de betrokkenheid en trots van medewerkers en de veerkracht van de organisatie in een dynamische omgeving. GGD Zuid-Limburg richt zich op duurzame inzet van personeel en middelen, ondanks financiële uitdagingen door bezuinigingen vanuit het rijk en veranderende financieringsstromen. De organisatie kent een platte organisatiestructuur, waarbij het aantal medewerkers en activiteiten varieert afhankelijk van de programma's en organisatieonderdelen. Met een sterke maatschappelijke positie en een duidelijke regionale focus blijft GGD Zuid-Limburg zich inzetten voor een gezonde toekomst voor alle inwoners van Zuid-Limburg!

2.2 Strategie

Het meerjarenbeleidsplan 2024–2027 van GGD Zuid-Limburg biedt een strategisch raamwerk dat gericht is op het versterken van de publieke gezondheidszorg en het creëren van een gezonde leefomgeving voor alle inwoners van de regio. Daarnaast speelt de GGD in op landelijke en (EU)regionale initiatieven die meerjarig en in samenwerking met het netwerk het zorg-, welzijns- en preventieveld willen versterken.

In Zuid-Limburg is er in 2023 gezamenlijk een Regioplan opgesteld. Dit beschrijft hoe de ambitie: *samen voor een gezond en goed leven in Zuid-Limburg*, gerealiseerd wordt. Dit is gemaakt in het kader van het Integraal Zorgakkoord (IZA) en in samenhang met het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA). Dit is dan ook het resultaat van een intensieve en groeiende samenwerking tussen diverse organisaties binnen de regio, die zich allen inzetten voor het bevorderen van gezondheid, preventie en het welzijn van de gemeenschap. Momenteel wordt ook het landelijke Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA) geconcretiseerd binnen de samenwerking Gezond Zuid-Limburg. De GGD werkt hierin nauw samen met verzekeraars en regionale partners. Ook investeert de GGD in opleiding, digitalisering en een solide crisisorganisatie, zodat zij adequaat kan reageren op gezondheids crises en maatschappelijke veranderingen.

De strategische pijlers in het meerjarenbeleidsprogramma zijn wendbaarheid, vitaliteit en professionaliteit. Deze pijlers bevorderen samenwerking tussen afdelingen, versterken de organisatiecultuur en ondersteunen een efficiënte uitvoeringsinfrastructuur. Door strategische personeelsplanning en een efficiënte bedrijfsvoering speelt GGD Zuid-Limburg in op de financiële uitdagingen als gevolg van bezuinigingen vanuit het rijk en de veranderende financieringsstromen. Het meerjarenbeleidsplan fungeert als een routekaart voor de toekomst, waarin de ambities van de organisatie worden geconcretiseerd en stakeholders worden verzekerd van een goed doordachte en toekomstbestendige strategie. Met speciale aandacht voor kwetsbare groepen en een sterke preventie-infrastructuur blijft GGD Zuid-Limburg zich inzetten voor het verbeteren van de gezondheid en het verkleinen van gezondheidsverschillen in de regio.

Zuid-Limburg kampt al decennialang met een hardnekkige gezondheidsachterstand. Mensen leven hier gemiddeld korter en in minder goede gezondheid dan elders in Nederland. Deze achterstand is diepgeworteld en wordt beïnvloed door factoren als armoede, opleidingsniveau, leefstijl en beperkte toegang tot kansen op het gebied van werk, onderwijs en zorg. Recente monitors, cijfers en jeugdprofielen laten zien dat meerdere ontwikkelingen aandacht vragen. Zo daalt de vaccinatiegraad, staat het sociale netwerk van ouders en jeugdigen onder druk en is sprake van een achterblijvende spraak-taalontwikkeling. Daarnaast zijn er signalen van toename in alcohol- en middelengebruik, mentale gezondheidsproblemen zoals eenzaamheid en suïcidale gedachten onder jongeren, een stijgend aantal soa's en een afname in het gebruik van anticonceptie.

Om deze ontwikkelingen het hoofd te bieden en de gezondheid en het welzijn van inwoners in de regio te versterken, is een langjarige, gerichte en samenhangende regionale strategie en samenwerking nodig. Hierover waren alle partijen in de regio het eens na het verschijnen van het rapport: *De Limburgfactor* eens. Zo besloten de 16 Zuid-Limburgse gemeenten, samen met de GGD Zuid-Limburg, de Provincie Limburg, het Rijk, en diverse maatschappelijke partners in 2018 om de krachten te bundelen in het Programma Trendbreuk. Een belangrijk uitgangspunt is dat alle kinderen en jongeren in Zuid-Limburg – van -9 maanden tot 27 jaar – toegang moeten hebben tot hetzelfde aanbod van zorg, ondersteuning en onderwijs, ongeacht waar ze wonen of naar school gaan. Het programma heeft als hoofddambitie om in 2030 minstens een kwart van deze gezondheidsachterstand te hebben ingelopen. Een belangrijke opgave voor de GGD Zuid-Limburg is om deze aanpak succesvol met alle partijen op de agenda te houden, voort te zetten en uit te breiden naar andere levensfasen.

2.3 Organisatiecontext

Organisatiestructuur

In 2024 heeft GGD Zuid-Limburg de strategische schets van de nieuwe organisatiestructuur uit 2023 verder uitgewerkt tot een operationeel ontwerp. Deze organisatieontwikkeling wordt *GGD Canvas* genoemd. Diverse werkgroepen van medewerkers hebben zich ingezet om het werk beter te organiseren, met als belangrijkste verandering een verbeterde samenwerking tussen afdelingen. Dit vraagt om innovatie, daadkracht terwijl tegelijkertijd zorgvuldig moet worden omgegaan met publieke middelen en complexe regelgeving. Door programmatisch en projectmatig werken verder te ontwikkelen, worden vraagstukken integraal aangepakt. Dit vergroot de flexibiliteit van de organisatie en benut de talenten van medewerkers beter.

Ook is er aandacht voor een passende span of control, waarmee de begeleiding van medewerkers wordt geborgd. De implementatiefase van het nieuwe ontwerp wordt in 2025 doorlopen en het nieuwe organisatiemodel is vanaf 1 januari 2026 van kracht.

Organisatiecultuur

De organisatiecultuur van GGD Zuid-Limburg kenmerkt zich door verbinding, samenwerking en flexibiliteit. Medewerkers werken afdelingsoverstijgend samen aan maatschappelijke gezondheidsvraagstukken, wat leidt tot een open en lerende cultuur. Er is veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, talentontplooiing en werkplezier, ondersteund door een informele en collegiale werksfeer. De organisatie stimuleert diversiteit en investeert in een vitale werkomgeving, waardoor zij een afspiegeling vormt van de samenleving en aantrekkelijk blijft als werkgever, ook in tijden van arbeidsmarktkrapte. Deze context en cultuur stellen GGD Zuid-Limburg in staat om effectief en betrokken te opereren binnen het regionale gezondheidslandschap, met een sterke focus op samenwerking, innovatie en maatschappelijke impact.

De matrixstructuur als motor van vernieuwing

Vanaf januari 2026 werkt de GGD volgens een matrixstructuur om effectiever, wendbaarder en meer integraal te kunnen werken. In deze structuur bestaan er twee sturingslijnen. Enerzijds is er lijnsturing die gericht is op het ontwikkelen van vakmanschap, het borgen van kwaliteit en het faciliteren van professionals. Anderzijds is er opgavesturing die doelgericht is op het realiseren van maatschappelijke resultaten binnen programmalijnen, clusters en thema's. Deze sturingslijnen zijn complementair en complex. Succesvolle samenwerking tussen beide sturingslijnen vraagt om helderheid in rollen en verantwoordelijkheden, goede communicatie en onderling vertrouwen.

Opgavegericht sturen

In Zuid-Limburg is goede gezondheid geen vanzelfsprekendheid. De urgentie om te veranderen is groot. Daarom stuurt de GGD vanuit een opgavegerichte benadering: maatschappelijke opgaven vormen het startpunt van het handelen. Denk aan het terugdringen van gezondheidsverschillen, het versterken van mentale veerkracht of het verbeteren van de gezondheid van jeugdigen. Opgavegericht sturen betekent dat klassieke organisatiegrenzen overstegen worden. Opgaven zijn per definitie complex en vragen om samenwerking over domeinen, teams en organisaties heen. Ambitie is om binnen de matrixstructuur de samenwerking doelgericht en flexibel te organiseren.

Regionale vertaling van landelijke zorgakkoorden

Landelijk werken vele partijen onder aanvoering van het Ministerie van VWS samen aan het transformeren van de zorg. Men ziet dat de zorg in Nederland zich op een kritisch punt bevindt en wanneer er niets zal veranderen er straks onvoldoende hulp beschikbaar is voor mensen die dit het hardst nodig hebben. Vandaar dat er verschillende landelijke akkoorden zijn gesloten. Naast de eerdergenoemde IZA, GALA en AZWA is er ook het Wonen, Ondersteuning en Zorg Ouderen (WOZO) akkoord gesloten. In Zuid-Limburg stolt dit in samenwerkingen tussen welzijn, zorg en preventie in een netwerk aan partijen bijvoorbeeld *Gezond Zuid-Limburg*. De DPG vervult hierbinnen een aanjagende en verbindende rol.

Het Algemeen Bestuur (AB)

Het AB is het hoogste bestuursorgaan van de GGD. Elke gemeente is hierin vertegenwoordigd door een lid van het college van B&W, meestal door de wethouder volksgezondheid. Het AB besluit over de begroting, de jaarstukken, de benoeming van de accountant en de richting van het meerjarenbeleid. Elke 4 jaar stelt het AB de inhoudelijke en financiële kaders voor de GGD vast. Jaarlijks geven alle Zuid-Limburgse gemeenteraden een zienswijze over de GGD-begroting.

Het Dagelijks Bestuur (DB)

Het DB bestaat uit zeven bestuurders uit Zuid-Limburg. Zij gaan over de bedrijfsvoering van de GGD en zijn sparringpartner voor de directie. Het DB gaat over de grote lijnen van de organisatie en de toekomst van de GGD. De Directeur Publieke Gezondheid is secretaris van het bestuur en rapporteert aan het DB en AB, geeft leiding aan diverse multidisciplinaire teams en heeft een leidende rol binnen de crisisorganisatie.

Medische Advies Raad (MAR)

In lijn met de landelijke ontwikkelingen binnen de medische wereld zijn ook binnen de GGDZL in 2024 verkennende gesprekken gevoerd tussen de directie en een afvaardiging van artsen over de oprichting van een Medische Advies Raad. De MAR fungeert als overleg- en adviesorgaan en behartigt de belangen van artsen richting directie en management. Het doel is om de medische professionaliteit stevig te verankeren binnen de organisatie. Hiermee voldoet GGD Zuid-Limburg aan de wettelijke verplichting rondom professionele zeggenschap in de zorg. De MAR is op 18 februari 2025 officieel geïnstalleerd.

Academische Werkplaats Publieke Gezondheid Mosa (AWPG Mosa)

Kenmerkend voor de GGD Zuid-Limburg is de Academische Werkplaats Publieke Gezondheid Mosa, een samenwerkingsverband tussen GGD Zuid-Limburg en Universiteit Maastricht. “Mosa” symboliseert de Maas en de stroom van kennis en de verbinding tussen praktijk, onderzoek en beleid in nationale- en internationale context. Deze werkplaats integreert onderzoek, beleid en praktijk, ondersteund door een slagkrachtige en solide (project)organisatie op de domeinen: infectieziektebestrijding, integraal gezondheidsbeleid en gezonde jeugd en intergenerationele overdracht.

Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio (GHOR)

De GHOR maakt in Zuid-Limburg vanaf 1 januari 2025 geen onderdeel meer uit van de GGD Zuid-Limburg en is ondergebracht bij de Veiligheidsregio Zuid-Limburg. De GHOR functioneert echter wel onder leiding van de DPG, dit is wettelijk verankerd in de Wet veiligheidsregio's (Wvr). De GHOR houdt zich tijdens grote ongevallen en rampen bezig met de coördinatie van de samenwerking tussen die verschillende geneeskundige hulpdiensten. Doorlopend is de GHOR bezig met voorbereiding en advisering aan partijen. De complexiteit van de samenleving neemt toe, met nieuwe risico's en dreigingen tot gevolg. Denk hierbij aan de weerbaarheid, militaire dreigingen en cyberveiligheid. De GHOR moet haar aanpak en strategie hierop aanpassen.

3. De functie van Directeur Publieke Gezondheid

3.1 Verantwoordelijkheden

De functie Directeur Publieke Gezondheid heeft drie oriëntaties:

- 1 Het ontwikkelen en borgen van de publieke gezondheid, in opdracht van de gemeenten, via het netwerk van publieke gezondheidszorg met een groot aantal actoren van diverse achtergronden.
- 2 Voorbereiding van en het daadwerkelijk optreden bij rampen en crises als adviseur van het bevoegd gezag en eindverantwoordelijke voor GGD en GHOR met formele sturingsbevoegdheden in het kader wetgeving.
- 3 Management van een grote (uitvoerings)organisatie die voor de gemeenten zorgdraagt voor advisering over en uitvoering van gemeentelijke en niet-gemeentelijke taken op het gebied van publieke gezondheid.

Bestuurlijke context en samenwerking

De DPG opereert in een complex bestuurlijk speelveld met meerdere stakeholders:

- GGD-bestuur: burgemeesters en/of wethouders van de 16 Zuid-Limburgse gemeenten.
- Veiligheidsregio-bestuur: uitsluitend burgemeesters van de 16 gemeenten.

Beide besturen werken vanuit eigen wettelijke kaders (onder meer de Wpg en WVR) en de lokale maatschappelijke en politieke context. Tegelijkertijd zijn er landelijke doelstellingen vanuit verschillende Ministeries zoals VWS en JenV. De DPG is secretaris van het bestuur van de GGD en adviseur van de Veiligheidsregio. Deze gremia zorgen ook voor de financiering van de GGD. Voor aanvullende middelen zoekt hij samenwerking met zorginstellingen, kennisorganisaties, scholen, verzekeraars en andere partners.

Netwerorganisatie en leiderschap

De DPG leidt een organisatie van circa 600 medewerkers en is aanjager van een netwerorganisatie. De DPG identificeert strategische behoeften en zoekt actief naar financiering, uitvoerders en samenwerkingspartners om deze behoeften te realiseren. Bestuurlijke kwaliteiten en verbindend leiderschap zijn hierbij cruciaal.

Crisisbeheersing en GHOR

De DPG is eindverantwoordelijk voor de GHOR en adviseur van het Veiligheidsbestuur. De DPG werkt samen met partners uit het veiligheidsdomein, zoals brandweer, politie en acute zorg (ROAZ). In crisissituaties is er sprake van leiderschap onder hoge druk waarbij leiding wordt gegeven aan de witte kolom en advies aan het bevoegd gezag (de burgemeester of voorzitter van de veiligheidsregio) in het beleidsteam. Dit betreft zowel GHOR-taken als GGD-taken zoals psychosociale hulpverlening, gezondheidsadvies bij gevaarlijke stoffen en maatschappelijke onrust.

3.2 De uitdagingen

De nieuwe DPG komt te werken in een dynamisch en complex speelveld met de nodige uitdagingen, zowel ex- als intern:

Externe ontwikkelingen

GGD Zuid-Limburg opereert in een dynamische externe omgeving die sterk wordt beïnvloed door maatschappelijke, politieke en wettelijke veranderingen. Tegelijkertijd groeit de urgentie rondom publieke gezondheid, waarin wordt gepleit voor een intersectorale aanpak en meer aandacht voor de sociale determinanten van gezondheid. De rol van de DPG wordt in dit krachtenveld steeds belangrijker. De DPG versterkt de positie van de GGD als cruciale schakel in het publieke gezondheidsdomein en vertaalt externe ontwikkelingen naar strategische interne acties. Dit vraagt om visionair leiderschap, met oog voor innovatie, samenwerking en het versterken van de regionale en landelijke positie van GGD Zuid-Limburg. Daarnaast spelen landelijke thema's zoals betaalbaarheid en toegankelijkheid van zorg en ondersteuning, arbeidsmarktkrapte, innovatie en de noodzaak tot intensieve samenwerking tussen verschillende domeinen. De nieuwe DPG staat voor de uitdaging om binnen een veranderend politiek landschap de balans te vinden tussen financiële en inhoudelijke opgaven, en tegelijkertijd de continuïteit van zorg te waarborgen. Dit vereist een strategische visie, sterke communicatieve vaardigheden en het vermogen om flexibel te opereren in een complex en veranderlijk speelveld.

Interne ontwikkelingen

GGD Zuid-Limburg is bezig met de implementatie van een nieuwe organisatiestructuur *Canvas* om beter in te kunnen spelen op de externe ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen vragen om een strategische en besluitvaardige aanpak om de continuïteit van zorg te waarborgen, de werkdruk te beheersen en de organisatie wendbaar te houden. De interne structuur van de organisatie vraagt om versterking en uitbreiding, met aandacht voor de samenwerking tussen GGD en GHOR. In dit kader wordt ook de samenwerking binnen de regio en met externe partners verder uitgebouwd. De implementatie van een matrixstructuur en het versterken van afdelingsoverstijgende samenwerking zijn belangrijke stappen richting een flexibele en toekomstbestendige organisatie. De nieuwe DPG speelt een sleutelrol in het stroomlijnen van interne processen en het ontwikkelen van een koersvaste visie die medewerkers inspireert en verbindt. Daarbij is het essentieel om een balans te vinden tussen financiële en inhoudelijke opgaven, met oog voor de verschillende behoeften van zowel grote als kleine gemeenten. Het leggen en behouden van een solide basis voor publieke gezondheid binnen de organisatie vraagt om leiderschap dat zowel strategisch als verbindend is.

3.3 Profiel

Als DPG opereert u in een dynamisch maatschappelijk speelveld waarin strategisch leiderschap, samenwerking en publieke verantwoordelijkheid centraal staan. U bent een zichtbaar en benaderbaar boegbeeld in het regionale en landelijke netwerk, en weet effectief te navigeren tussen verschillende belangen en besluitvormingsprocessen. Dankzij uw kennis van zaken, politiek-bestuurlijke sensitiviteit en omgevingsbewustzijn onderhoudt u sterke strategische relaties met stakeholders, gemeenten en externe partners. U bewaakt de continuïteit van zorg in een uitdagende arbeidsmarkt en houdt daarbij de balans tussen financiële kaders en inhoudelijke ambities. Met uw communicatieve kracht maakt u complexe gezondheidsvraagstukken begrijpelijk voor uiteenlopende doelgroepen en draagt u bij aan het versterken van de positie van GGD Zuid-Limburg als betrouwbare en zichtbare speler in het publieke gezondheidsdomein.

Intern geeft u richting aan een koersvaste organisatie en weet u uw heldere visie op publieke gezondheid te vertalen naar een inspirerende werkcultuur. U stimuleert operationeel en tactisch leiderschap binnen teams en creëert ruimte voor ontwikkeling, eigenaarschap en innovatie. U combineert strategisch inzicht met besluitvaardigheid en weet richting te geven aan complexe interne vraagstukken. In een omgeving waarin maatschappelijke urgentie en organisatorische druk samenkomen, neemt u weloverwogen en daadkrachtige besluiten. U durft keuzes te maken, ook wanneer belangen uiteenlopen, en weet deze helder te communiceren binnen de organisatie. Daarmee biedt u houvast aan teams en creëert uw duidelijkheid in koers en prioriteiten. Uw besluitvaardigheid draagt bij aan een cultuur van vertrouwen, waarin medewerkers zich gesteund voelen om verantwoordelijkheid te nemen en eigenaarschap te tonen.

U bent een inspirerend, verbindend en resultaatgericht leider die transparantie en zorgvuldigheid hoog in het vaandel heeft. Met een flexibele en stressbestendige houding draagt u bij aan een wendbare organisatie die klaar is voor toekomstige uitdagingen en versterkt u de directie in het realiseren van maatschappelijke impact.

Verder voldoet de DPG aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Ruime aantoonbare ervaring in een bestuurlijke of eindverantwoordelijke directiefunctie binnen het publieke domein, bij voorkeur in de zorg, sociaal domein of crisisbeheersing.
- ▶ Ervaring in complexe contexten: in staat om te schakelen tussen reguliere en opgeschaalde (crisis)zorg.
- ▶ Ervaring met de politiek-bestuurlijke context: binnen of in samenwerking met overheidsorganisaties. In staat om op strategisch niveau te opereren binnen complexe bestuurlijke netwerken.
- ▶ Ervaring met het direct en indirect aansturen en ontwikkelen van teams en organisaties.
- ▶ Affiniteit met de regio Zuid-Limburg en de cultuur.
- ▶ Academisch werk- en denkniveau, in de richting van geneeskunde, gezondheidswetenschappen, bestuurskunde, management van gezondheidsorganisaties of vergelijkbaar.
- ▶ Bereidheid en beschikbaarheid om 24/7 op te treden bij rampen en crises.

4. Wat biedt GGD Zuid-Limburg?

GGD Zuid-Limburg biedt een unieke kans om te werken in een dynamische en maatschappelijk relevante omgeving. De organisatie ontwikkelt zich voortdurend en stimuleert groei en innovatie. Binnen de regio en de organisatie liggen veel uitdagende opgaven die u samen met professionele collega's aangaat. De Academische Werkplaats is uniek en tekent het ambitieuze en gedegen karakter van de organisatie. Werken bij GGD Zuid-Limburg draagt bij aan het verkleinen van gezondheidsachterstanden in de regio en heeft mede daarom een belangrijke maatschappelijke impact. De cultuur binnen de organisatie is warm en sociaal. De functie van DPG is ingeschaald in schaal 17 CAO Gemeentelijke Samenwerkende Organisatie (CAO SGO).

Verder biedt GGD Zuid-Limburg:

- ▶ Een arbeidsvoorwaardenpakket conform CAO SGO inclusief een Individueel Keuze Budget (IKB) van 17,05% met o.a. vakantiegeld en een eindejaarsuitkering.
- ▶ Een werkgeversbijdrage van ongeveer 70% aan je ABP pensioenpremie.
- ▶ Faciliteiten voor thuis werken.
- ▶ Een intern programma 'GGD In Balans', waarbij je gedurende het hele jaar de kans krijgt om deel te nemen aan workshops, (sportieve) activiteiten, vitaliteitstraject, loopbaanadvies en webinars.

5. De selectieprocedure

Wij ontvangen uw sollicitatie graag uiterlijk 12 oktober 2025. De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op het van Leeuwendaal in Utrecht in de **weken 42, 43 en 44**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **6 november 2025** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **GGD Zuid-Limburg**.

2 Selectiegesprekken door GGD Zuid-Limburg

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **10 november 2025**. Een tweede verdiepende ronde is op **13 november 2025**.

Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1-1-2026.

Contactgegevens

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. Meer informatie vindt u ook op de website van GGD Zuid-Limburg. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Corinne van der Salm en Bianca van Winkel, senior adviseurs executive search in samenwerking met Lars van Rooy, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).