



Wervingsprofiel

Directeur Bedrijfsvoering

6 maart 2026

Opdrachtgever	GGNet
Adviseur(s)	Irina Raimondo
Aanvraagnummer	A07793

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	GGNet	3
2.2	Strategie	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van Directeur Bedrijfsvoering	6
3.1	De opgave	6
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	6
3.3	Profiel	7
4.	Wat biedt GGNet?	7
5.	De selectieprocedure	8

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

1. Inleiding

Hartelijk dank voor je interesse in de vacature van Directeur Bedrijfsvoering bij GGNet. Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [Wat heb jij nodig?](#).

2. De organisatie

2.1 GGNet

GGNet is een grote specialistische ggz-organisatie in Noord- en Oost-Gelderland, die zich richt op het herstel en de mentale veerkracht van inwoners in de regio. Jaarlijks ondersteunen ruim 2.100 medewerkers en 140 vrijwilligers ongeveer 18.000 mensen met complexe psychiatrische problematiek, variërend van depressie en angst tot persoonlijkheidsstoornissen, trauma, LVB-problematiek, eetstoornissen en forensische GGZ. GGNet biedt zorg op verschillende niveaus: van ambulante ondersteuning in de leefomgeving tot intensieve klinische zorg en hoog specialistische expertisecentra. Daarbij werkt de organisatie altijd nauw samen met familie en naasten, huisartsen, gemeenten en andere partners in het sociaal domein.

De missie van GGNet is het versterken van de mentale veerkracht van inwoners: mensen zo ondersteunen dat zij weer regie ervaren over hun leven en kunnen deelnemen aan de samenleving. Herstel betekent daarbij niet altijd dat het lijden volledig verdwijnt, maar dat mensen toewerken naar een persoonlijke balans, veerkracht en betekenisvol leven. De visie van GGNet bouwt hierop voort: zorg wordt zoveel mogelijk in de eigen leefomgeving georganiseerd, in gelijkwaardige samenwerking met de patiënt, diens naasten en netwerkpartners. De organisatie vervult een specialistische rol in regionale mentale gezondheidsnetwerken en richt zich op duurzame oplossingen, minder zorgafhankelijkheid en het versterken van eigen kracht.

GGNet werkt waarde gedreven, met drie kernwaarden die richting geven aan handelen en besluitvorming: *perspectief*, *zingeving* en *verbinding*. Perspectief staat voor hoop en ontwikkelmogelijkheden, zelfs wanneer problematiek complex of zwaar is. Zingeving draait om betekenis ervaren, kunnen bijdragen en gezien worden als mens. Verbinding vormt de basis voor het werken mét in plaats van voor mensen: verbinding tussen patiënt en professional, binnen teams en met partners in de regio. Deze waarden bepalen hoe GGNet zorg verleent, hoe medewerkers samenwerken én hoe de organisatie zich ontwikkelt binnen de beweging “*Van zorg naar gezondheid*”

2.2 Strategie

GGNet opereert in een zorglandschap dat sterk onder druk staat door arbeidsmarktkrapte, oplopende zorgvragen en versnippering tussen domeinen. De organisatie kiest daarom bewust voor de beweging “*Van zorg naar gezondheid*”: een transformatie waarbij zorg niet langer het startpunt is, maar de vraag en leefomgeving van de inwoner. Dit betekent dat GGNet inzet op wijkgericht werken, nauwe samenwerking met het sociaal domein, huisartsen en regionale partners, en het organiseren van zorg zo dicht mogelijk bij het gewone leven van mensen. Deze koers stelt GGNet in staat om passende zorg op de juiste plek te bieden, escalatie te voorkomen en afhankelijkheid van zorg terug te dringen.

De strategische ambitie voor 2024–2027 is uitgewerkt langs drie pijlers: *Zorg*, *Medewerkers* en *Organisatie*. Binnen *zorg* ontwikkelt GGNet een samenhangend aanbod van ambulante zorg, intensieve klinische voorzieningen en expertisecentra en speelt de organisatie een actieve rol in de opbouw van mentale gezondheidsnetwerken. In de pijler *medewerkers* bouwt GGNet aan een lerende, waard gedreven organisatie met ruimte voor vakmanschap, zeggenschap en professionele autonomie. En binnen de pijler *organisatie* richt GGNet zich op samenhang in processen, een stabiele financiële basis, het moderniseren en verduurzamen van vastgoed, en een versnelling van digitalisering en data gedreven werken als fundament voor toekomstbestendige zorg.

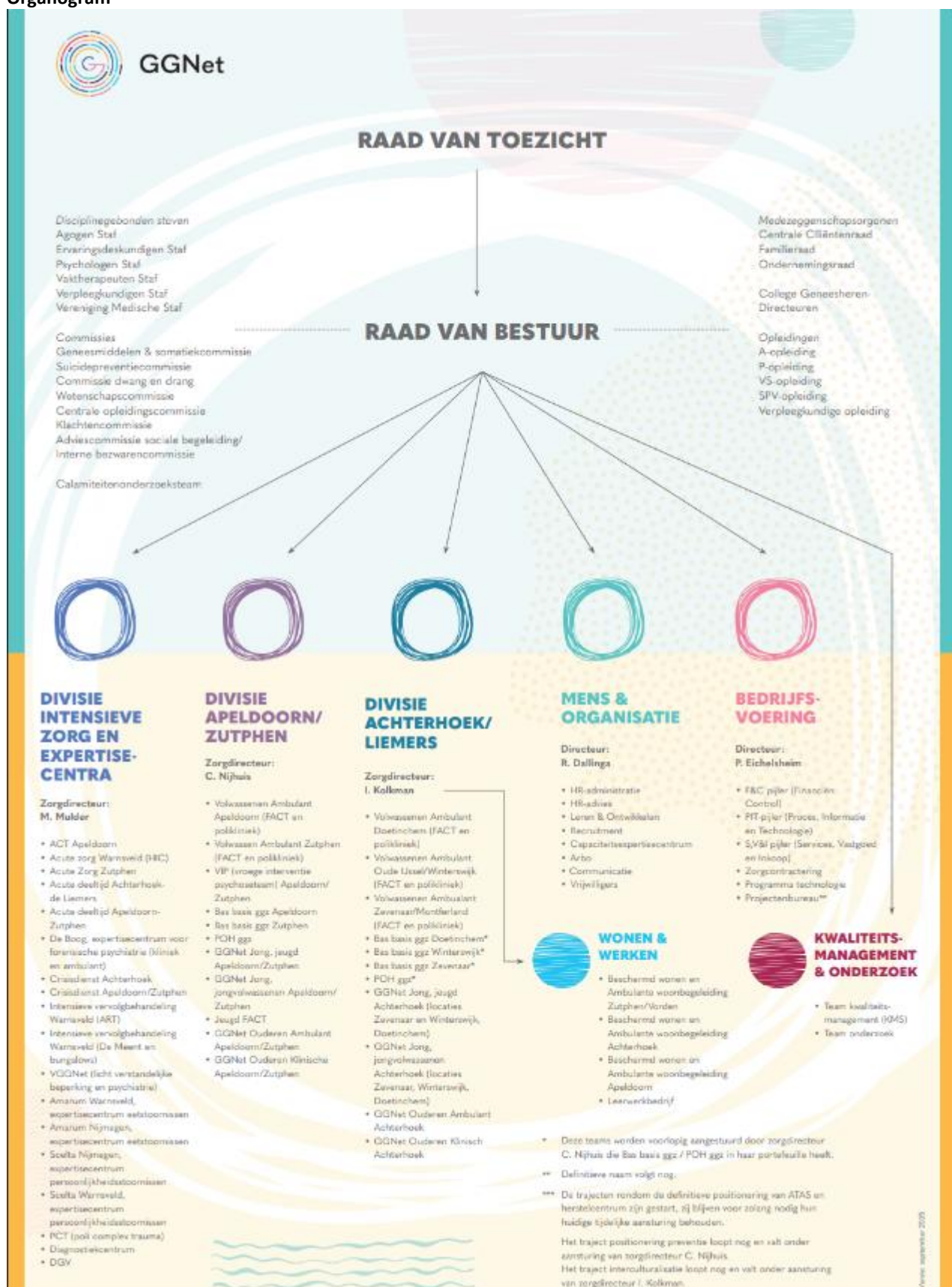
Deze strategie vraagt om wendbaarheid, discipline en samenwerking door de hele organisatie heen. GGNet werkt daarom met een duidelijke besturingsfilosofie en uniforme kaders die richting geven, terwijl er tegelijk ruimte blijft voor regionale verschillen en professionele afwegingen. Door te bouwen aan samenhang, continu te leren en stapsgewijs te verbeteren, wil GGNet de komende jaren haar maatschappelijke opdracht verder versterken: bijdragen aan de mentale veerkracht van inwoners, met zorg die toegankelijk, passend en betaalbaar blijft.

2.3 Organisatiecontext

De organisatie wordt bestuurd door een tweehoofdige raad van bestuur, ondersteund door een vijfkoppig directieteam en staat onder toezicht van een onafhankelijke raad van toezicht van vijf leden. Binnen GGNet werken drie zorgdivisies: Apeldoorn/Zutphen, Achterhoek/Liemers en Intensieve Zorg & Expertise. Daarin is het volledige aanbod van ambulante, klinische en hoog specialistische zorg georganiseerd. Daarnaast zijn er twee stafclusters: Mens & Organisatie en Bedrijfsvoering, elk met een eigen directeur en onderliggende expertteams. De organisatie kent verder sterke professionele zeggenschap via discipline gebonden staven (zoals Agogen, Verpleegkundigen, Psychologen en Medische Staf) en uitgebreide medezeggenschap (Cliëntenraad, Familieraad, OR).

Sinds 2025 werkt GGNet in een regionaal aansturingsmodel, bedoeld om sneller en eenduidiger te schakelen in de mentale gezondheidsnetwerken en nauwer aan te sluiten op de leefomgeving van inwoners. Tegelijkertijd vindt er een forse modernisering van vastgoed en zorginfrastructuur plaats, onder andere met de nieuwbouw van De Spreng, renovatie van De Boog en de oplevering van behandelhuis De Dries in Warnsveld.

Organogram



3. De functie van Directeur Bedrijfsvoering

3.1 De opgave

GGNet zit midden in een grote vernieuwingsslag. De zorgvraag stijgt, professionals zijn schaars en de organisatie bouwt aan passende zorg binnen een nieuw besturingsmodel waarin nabij leiderschap, professionele zeggenschap en werken vanuit sterke teams centraal staan. In deze dynamiek zoekt GGNet een directeur bedrijfsvoering die rust, richting en samenhang brengt en bedrijfsvoering ontwikkelt tot een stevige, betrouwbare partner voor de zorg.

Een belangrijke uitdaging ligt in het structureel verbeteren van de financiële gezondheid. De directe patiënt tijd in de zorg moet omhoog, afspraken nagekomen en de organisatie zal koersvast dienen te blijven richting banken, verzekeraars en toezichthouders. Dat vraagt om een directeur die financiële scherpte combineert met realisme en begrip voor de zorgpraktijk. Dat betekent iemand die kan duiden, prioriteren en het gesprek voeren over doelmatigheid, capaciteit en realistische keuzes op strategisch niveau.

Daarnaast staan er grote opgaven op vastgoed, ICT, digitalisering, technologie en procesoptimalisatie op de agenda. Onder bedrijfsvoering vallen meerdere strategische portefeuilles. Deze hebben professionalisering en versterking nodig. De directeur brengt integraliteit, focus en versnelling: van domeinsturing naar ketensturing, van versnippering naar samenhang. Managers moeten worden versterkt, in positie gebracht en eigenaarschap wordt gestimuleerd; daar ligt een cruciale coachende en richtinggevende rol.

Uiteindelijk maak je als directeur bedrijfsvoering de beweging naar Passende Zorg mogelijk: door te zorgen dat processen, data, teams, systemen en middelen zo ingericht zijn dat sterke teams hun verantwoordelijkheid kunnen nemen en patiënten daadwerkelijk de juiste zorg op de juiste plek ontvangen.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

De nieuwe directeur bedrijfsvoering:

- ▶ Zorgt voor financiële stabiliteit door te sturen op meer directe patiënt tijd, doelmatigheid en een gezonde exploitatie, in nauwe afstemming met banken, verzekeraars en toezichthouders.
- ▶ Brengt rust, richting en samenhang in de brede bedrijfsvoering (F&C, ICT/PIT, Vastgoed & Services, Inkoop, Zorgcontractering en Projecten) en versterkt integraliteit.
- ▶ Moderniseert bedrijfsvoering (zowel binnen de divisie als de bedrijfsvoering van de gehele organisatie) via digitalisering, data gedreven werken, procesoptimalisatie met behulp van toekomstbestendige ICT en technologie.
- ▶ Positioneert en versterkt het MT bedrijfsvoering: ontwikkelt managers en stimuleert eigenaarschap.
- ▶ Is strategisch sparringpartner voor RvB en directie en bewaakt organisatiebelang, koers en prioriteiten.
- ▶ Maakt scherpe keuzes binnen schaarste en dynamiek en houdt koers in een complexe omgeving.
- ▶ Stuurt op toekomstbestendig vastgoed en facilitaire services, passend bij de zorgopgave.
- ▶ Versterkt nabij leiderschap, samenwerking en professionele zeggenschap binnen het nieuwe besturingsmodel.
- ▶ Maakt passende zorg mogelijk door processen, data, systemen en middelen optimaal te laten aansluiten op de zorg.
- ▶ Is zichtbaar binnen en buiten GGNet en sluit intern en extern aan bij samenwerkingen op strategisch niveau.
- ▶ Draait mee in bereikbaarheidsdiensten voor continuïteit en veiligheid van zorg.

3.3 Profiel

De nieuwe directeur bedrijfsvoering is een strategisch sterke, financiële en bedrijfskundige leider die rust en richting brengt in een organisatie in volle beweging. Hij of zij beschikt over aantoonbare senioriteit in complexe omgevingen, kan moeiteloos schakelen tussen strategie en uitvoering en combineert blauwe scherpste met menselijke sensitiviteit. Deze directeur begrijpt de cijfers én de praktijk: kan financiële analyses vertalen naar begrijpelijke strategische keuzes, duidt risico's en kansen, stelt prioriteiten en houdt koers in een context vol dynamiek, schaarste en maatschappelijke druk. Daarmee is hij of zij een overtuigende gesprekspartner voor bestuur, zorgdirectie, banken, verzekeraars en toezichthouders.

Tegelijkertijd is de directeur een mensgerichte, verbindende en coachende leider die nabij werkt, vertrouwen wekt en bouwt aan een sterk managementteam dat op zijn beurt teams laat uitgroeien tot professionele, resultaatgerichte eenheden. Iemand met lef om grenzen te stellen en kwetsbaarheid te tonen, die managers in hun kracht zet en eigenaarschap stimuleert. De directeur brengt reflectie en relativering in een energiek directieteam, stelt scherpe vragen, bewaakt het gezamenlijke belang en bevordert professionele samenwerking en zeggenschap binnen het nieuwe besturingsmodel. Hij of zij voelt zich thuis in een organisatie waar "struikelend vooruit" de werkelijkheid is: reflecterend leren, doen, aanpassen en samen betekenisvolle zorg mogelijk maken. De ideale kandidaat wordt gedreven door de opgave van GGNet en krijgt energie van het bouwen aan sterke teams, gezonde bedrijfsvoering en passende zorg.

Verder voldoet de nieuwe directeur bedrijfsvoering aan de volgende profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau, met stevige financiële en bedrijfskundige expertise.
- ▶ Ruime leidinggevende ervaring op strategisch niveau in een complexe organisatie, bij voorkeur in de zorg.
- ▶ Bewezen financieel leiderschap: kan sturen op doelmatigheid, exploitatie en scenario's; is een stevige gesprekspartner voor banken, verzekeraars en toezichthouders.
- ▶ Sterk ontwikkelde veranderkracht en ervaring met professionalisering van bedrijfsvoering, processen, ICT en digitalisering.
- ▶ Coachend en verbindend leider die managers versterkt, eigenaarschap stimuleert en teams helpt groeien.
- ▶ Mensgericht en toegankelijk, in staat om nabij te leiden, vertrouwen te creëren en duidelijke kaders te stellen.
- ▶ Strategisch scherp en reflectief, kan tempo brengen én bewaken, en fungeert als tegenwicht binnen een energiek directieteam.
- ▶ Sterk in stakeholdermanagement en effectief samenwerkend met bestuur, zorgdirectie, medezeggenschap, professionals en ketenpartners.
- ▶ Communicatief overtuigend, kan complexe analyses vertalen naar begrijpelijke keuzes voor alle niveaus.
- ▶ Integer en betrouwbaar, handelt waarden-gedreven, en past bij een warm, open en transparant directieteam.
- ▶ Flexibel en stressbestendig, voelt zich thuis in een dynamische organisatie en leert reflectief.

4. Wat biedt GGNet?

De kans om een sleutelrol te spelen in een organisatie die het verschil maakt voor duizenden mensen met een psychische kwetsbaarheid. Je bouwt mee aan toekomstbestendige zorg, versterkt teams en maakt passende zorg écht mogelijk. Een rol met strategische impact, maatschappelijke betekenis en ruimte om het beste van jezelf te laten zien.

- ▶ De functie is ingeschaald op FWG-80;
- ▶ Reiskosten woon-werkverkeer worden volgens CAO-GGZ bepaald;
- ▶ Er is een balansbudget van € 1.000,-- bruto in september naar rato dienstverband;
- ▶ Er zijn 35 levensfase uren per jaar, op fulltime basis;
- ▶ Je hebt recht op 166 vakantie-uren, op fulltime basis;
- ▶ 8,33% vakantiegeld in mei;
- ▶ 8,33% eindejaarsuitkering in december.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van **30 maart tot 7 april 2026**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **9 april 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **GGNet**.

2 Selectiegesprekken door GGNet

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op GGNet op **13 april 2026**. De verdiepende ronde staat gepland op **20 april 2026**. Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Als hier voor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1-5-2026**.

Over de inzet van videobellen

Als 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

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 GGNet. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Irina Raimondo, senior adviseur executive search in samenwerking met Lars van Rooy, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).