



Wervingsprofiel

Directeur Innovatie & Programma's

24 juli 2026

Opdrachtgever Mesdag

Adviseurs Corinne van der Salm, Raoul Schildmeijer en Irene Vervelde

Aanvraagnummer A07843

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Mesdag: Naast mensen. Voor veiligheid	3
2.1	Waar veiligheid en menselijkheid samenkomen	3
2.2	Een veld en organisatie in beweging	4
2.3	Een stevige governance als fundament	5
3.	Bouwen aan Mesdag: De functie van directeur Innovatie & Programma's	6
3.1	De opgaven die de komende jaren tellen	6
3.2	Strategie als collectieve verantwoordelijkheid	6
3.3	Jouw specifieke opgaven	7
3.4	Jouw domein in de praktijk	8
3.5	Koersvast. Verbindend. Integer.	8
4.	Wat Mesdag jou biedt	10
5.	De procedure	10

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

1. Inleiding

De opgaven binnen de forensische zorg zijn groot en complex. De druk op het systeem neemt toe, de maatschappelijke verwachtingen zijn hoog en de doelgroep waarmee gewerkt wordt vraagt om specialistische, samenhangende en duurzame oplossingen. Voor Mesdag betekent dit dat het bouwen aan een toekomstbestendige organisatie geen keuze is, maar een noodzakelijke en voortdurende opgave.

Met de fusie van Van Mesdag en Forint per 1 januari 2025 is een belangrijke stap gezet. Wat voorheen twee organisaties waren, groeit de komende jaren verder toe naar één samenhangende forensische zorgorganisatie, waarin behandeling, veiligheid en maatschappelijke opdracht met elkaar in balans worden gebracht. Die beweging vraagt niet alleen om structuur en richting, maar vooral om leiderschap dat verbinding brengt, koers houdt en ruimte creëert voor ontwikkeling.

Om deze ontwikkeling kracht bij te zetten, gaat Mesdag werken met een nieuw directiemodel. Een directieteam van vijf directeuren vormt de verbindende laag tussen strategie en uitvoering. Zij dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de koers van de organisatie en geven tegelijkertijd richting aan hun eigen domein. Binnen dit team is de Directeur Zorg de inhoudelijke ruggengraat van de organisatie: iemand die drie eenheden die de behandeling van de patiënten uitvoeren (Forensisch Psychiatrisch Centrum (FPC), Klinisch Verblijf en Ambulant) verbindt tot één samenhangende keten, en die zorgt dat behandeling, doorstroom en maatschappelijke re-integratie op elkaar aansluiten. Het team wordt nu gevormd en biedt een unieke kans om vanaf de basis mee te bouwen aan hoe Mesdag zich verder ontwikkelt — in gedrag, samenwerking en sturing.

In dit document nemen we je mee in de context van Mesdag en de belangrijkste opgaven voor de komende jaren. We beschrijven de rol van de directeur, de specifieke uitdagingen binnen het domein en de kwaliteiten die nodig zijn om in deze positie succesvol te zijn.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [Mesdag | Forensische zorg](#).

2. Mesdag: Naast mensen. Voor veiligheid

2.1 Waar veiligheid en menselijkheid samenkomen

Mesdag is een forensisch-psychiatrische zorgorganisatie die specialistische zorg biedt aan mensen met complexe psychische problemen die grensoverschrijdend gedrag (dreigen te) vertonen. Van ambulante behandeling en klinische zorg tot beschermd wonen en tbs: Mesdag begeleidt patiënten op weg naar herstel en een veilige toekomst. Dat doet Mesdag vanuit één overtuiging: de weg naar meer veiligheid begint bij het erkennen van de werkelijkheid. Wegkijken lost niets op.

Mesdag is de naam die voortvloeit uit de fusie van Van Mesdag en Forint. Twee organisaties die per 1 januari 2025 zijn samengegaan om één forensische keten bij elkaar te brengen. Samen vormen zij een hecht forensisch vangnet rondom patiënten in Noord-Nederland. Door de zorgketen in één organisatie te bundelen, biedt Mesdag een beter afgestemd aanbod, soepelere overdrachten en meer continuïteit voor patiënten en hun netwerk. Mesdag is daarmee een onmisbare spil in de forensische zorg in het noorden van Nederland.

De organisatie werkt vanuit vijf kernwaarden:

- ▶ **Menswaardig:** Mesdag ziet de hele mens, ongeacht diens verleden.
- ▶ **Alert:** Mesdag signaleert waar veiligheid kwetsbaar is, binnen en buiten de organisatie.

- ▶ **Helder:** Mesdag communiceert open en duidelijk, ook als dat ongemakkelijk is.
- ▶ **Volhardend:** Mesdag houdt vol, ook als het moeilijk is of lang duurt.
- ▶ **Toekomstgericht:** Mesdag werkt aan persoonlijk en maatschappelijk herstel, met oog voor wat komen gaat.

Mesdag heeft circa 905 medewerkers en biedt zorg aan ruim 873 patiënten, verspreid over de behandel eenheden Forensisch Psychiatrisch Centrum (FPC), Klinisch en Verblijf (K&V) en Ambulant (AFPB). De organisatie is gevestigd in Groningen.

2.2 Een veld en organisatie in beweging

De wereld om ons heen is sterk in beweging. De druk om te presteren is hoog, de sfeer verhardt en de afstand tussen mensen groeit. Kwetsbare mensen lopen meer risico en de vraag naar forensisch psychiatrische zorg neemt toe, terwijl de beschikbare middelen onder druk staan. In het noorden van Nederland vervult Mesdag een onmisbare rol in dit maatschappelijke vraagstuk.

Mesdag staat aan het begin van een uitdagende en betekenisvolle reis. Het samengaan van Van Mesdag en Forint is niet het eindpunt, maar het startpunt van het bouwen aan één sterke organisatie. 2025 stond in het teken van het op orde brengen van de basis en het maken van strategische keuzes. De jaren erna bouwt Mesdag stapsgewijs verder, met als kompas het strategisch verhaal: *Naast mensen. Voor veiligheid.*

De missie van Mesdag is helder: iedere dag levert Mesdag in hechte samenwerking met haar netwerkpartners forensisch zorg van topkwaliteit aan mensen met complexe psychiatrische problemen. Mesdag werkt aan hun persoonlijk en maatschappelijk herstel, zodat zij niet opnieuw een delict plegen en de samenleving een veiligere en stabielere plek wordt voor iedereen. De visie gaat verder dan zorg alleen. Mesdag streeft naar een wereld waarin elke forensisch psychiatrisch patiënt op tijd de specialistische zorg krijgt die nodig is. Een wereld waarin mensen, ongeacht hun verleden, een kans krijgen om te herstellen en te groeien. Waar veiligheid en menselijkheid hand in hand gaan.

De strategische koers van Mesdag rust op vier pijlers die richting geven aan de ontwikkelingen in de komende jaren:

- ▶ **Werving, behoud en ontwikkeling van medewerkers:** Mesdag investeert in het aantrekken en behouden van bevoegde professionals. In een krappe arbeidsmarkt is dit een van de belangrijkste opgaven voor de organisatie.
- ▶ **Huis op orde:** Mesdag werkt aan een solide fundament: heldere structuren, eenduidige processen en een besturingsfilosofie die door de hele organisatie wordt gedragen.
- ▶ **Ketenvorming:** Mesdag versterkt de samenwerking met netwerkpartners in de forensische zorgketen, zodat patiënten altijd de juiste zorg op de juiste plek krijgen en niet tussen wal en schip vallen.
- ▶ **Vastgoed:** Mesdag investeert in haar fysieke omgeving, zodat de behandelomgeving past bij de ambities van de organisatie en de behoeften van patiënten en medewerkers.

Om die visie en strategie waar te maken, heeft Mesdag drie besturingsprincipes vastgesteld die richting geven aan de doorontwikkeling van de organisatie. Ze beschrijven hoe Mesdag wil sturen, samenwerken en groeien, en vormen de basis voor de verdere inrichting van structuur, leiderschap en cultuur:

- ▶ **Professionele wederkerigheid:** Professionals krijgen de ruimte en het vertrouwen om hun werk goed te doen, en nemen daar verantwoordelijkheid voor. Ruimte en verantwoording gaan hand in hand.
- ▶ **De kracht van samen:** Goede forensische zorg kan niemand alleen leveren. Door kennis en vaardigheden te bundelen, ontstaat een synergie die verder reikt dan individuele bijdragen. Mesdag vormt een stuwende kracht in het forensische netwerk van Noord-Nederland.
- ▶ **Groeien als mens, professional en organisatie:** Net zoals Mesdag haar patiënten ondersteunt in hun groeiprocessen, streeft de organisatie ernaar zichzelf voortdurend te blijven ontwikkelen. Leren, verbeteren en innoveren zijn geen eenmalige inspanningen, maar een constante houding.

De beweging die Mesdag wil maken is van een organisatie van professionals naar een professionele organisatie. Dat vraagt om faciliterend leiderschap, georganiseerde samenwerking en een cultuur waarin medewerkers zich vrij voelen om ideeën en zorgen te delen en van fouten te leren. Faciliterend leiderschap is bij Mesdag geen managementconcept, maar een dagelijkse praktijk. Het betekent dat leidinggevend er zijn om medewerkers en collega-leidinggevenden in staat te stellen hun werk goed te doen — binnen heldere kaders van professionele standaarden, beroepscode en de strategische koers van de organisatie. Niet sturen, maar mogelijk maken. Niet beheersen, maar vertrouwen geven.

Dat vraagt om een cultuur van professionele wederkerigheid: ruimte en verantwoordelijkheid gaan hand in hand. Wie ruimte krijgt, neemt verantwoordelijkheid. Wie verantwoordelijkheid neemt, mag rekenen op vertrouwen. Deze beweging — van sturen naar faciliteren — is ingezet en vraagt van elke directeur dat hij of zij dit in gedrag voorleeft.

Werken bij Mesdag is werken in een forensische omgeving. Dat betekent dat veiligheid en zorg voortdurend in evenwicht gehouden moeten worden, dat beslissingen maatschappelijke gevolgen hebben en dat de druk hoog kan zijn — van binnenuit en van buitenaf. Mesdag vraagt van haar directeuren dat zij stevig staan: koersvast als het complex wordt, helder als het ongemakkelijk is, volhardend als het lang duurt.

Tegelijk is forensische zorg diepmenselijk werk. De patiënten van Mesdag zijn mensen met een geschiedenis en een toekomst. Dat vraagt integriteit, professionele distantie én oprechte betrokkenheid. Voor directeuren betekent dit: weten waar de grenzen liggen en die bewaken — ook als de druk om die te verleggen groot is.

2.3 Een stevige governance als fundament

De governance van Mesdag is ingericht conform de normen voor goed bestuur in de zorg. De raad van bestuur is integraal eindverantwoordelijk voor het beleid, de strategie en de uitvoering van de organisatie. De raad van bestuur bestaat uit twee leden: één met een algemeen profiel en één met een behandelprofiel. Zij leggen verantwoording af aan de raad van toezicht, die toezicht houdt op het beleid en de algemene gang van zaken. Daarnaast heeft Mesdag een geneesheer-directeur, die als zelfstandig en onafhankelijk bestuursorgaan toezicht houdt op de kwaliteit en uitvoering van de zorg, met name de verplichte zorg conform de Wet verplichte ggz. Medezeggenschap is stevig verankerd via de ondernemingsraad, patiëntenraden, cliëntenraad en een professionele adviesraad.

Om de strategische ambities van het verhaal van Mesdag waar te maken, is in 2025 een nieuwe organisatiestructuur bepaald. De organisatie gaat met een directieteam van vijf directeuren werken, dat samen de verbindende laag vormt tussen strategie en uitvoering. Zij geven leiding aan de organisatie op strategisch niveau en dragen zowel concernbrede verantwoordelijkheid als regie over een specifiek domein. Door de positionering van het directieteam krijgt de raad van bestuur meer ruimte om zich te richten op bestuurlijke vraagstukken en externe relaties. Dit directieteam wordt nu gevormd.

Het toekomstige directieteam bestaat uit vijf posities:

- ▶ Directeur Zorg
- ▶ Directeur Integrale Veiligheid
- ▶ Directeur Bedrijfsvoering
- ▶ Directeur Innovatie & Programma's
- ▶ Directeur Mens & Organisatie

De positie van directeur Mens & Organisatie wordt intern ingevuld. Voor de overige vier posities wordt in- en extern gelijktijdig geworven. Het doel is een complementair team samen te stellen, met een diversiteit aan inhoudelijke en organisatiekennis, achtergrond en ervaring. Een team dat met een frisse blik en in aansluiting op de cultuur en het vakmanschap van Mesdag richting gaat geven aan de doorontwikkeling van de organisatie. De besluitvorming over de vier benoemingen gebeurt dus ook in onderlinge samenhang.

Naast de vakinhoudelijke match met de specifieke positie kijkt Mesdag ook naar wat een kandidaat toevoegt aan het geheel: in perspectief, in karakter, in ervaring. Het gaat om mensen die vanuit hun eigen kracht bijdragen aan een gedeelde koers — en die bereid zijn daarvoor samen te bouwen.

3. Bouwen aan Mesdag: De functie van directeur Innovatie & Programma's

3.1 De opgaven die de komende jaren tellen

Het nieuwe directieteam staat voor een aantal samenhangende uitdagingen die de komende jaren volle aandacht vragen.

- ▶ Culturele integratie. De werkelijke integratie van de twee voormalige organisaties is nog volop gaande. Het voormalige Van Mesdag kent van oudsher een meer hiërarchische, controlegerichte besturingsstijl; het voormalige Forint werkt vanuit een plattere structuur met meer professionele autonomie. Beide culturen hebben waarde en zijn deels passend bij de verschillende zorgmodaliteiten. De nieuwe directeuren spelen een sleutelrol in het samenbrengen van deze culturen tot één gedeelde identiteit, met ruimte voor verschillen waar die functioneel zijn.
- ▶ Strategisch leiderschap in een nieuwe structuur. De rol van de directeuren is nadrukkelijk strategisch. De behandel eenheden beschikken over eigenstandige managementkoppels die verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse operatie. Van de directeuren wordt verwacht dat zij richting geven, kaders stellen en de integraliteit van beleid bewaken — niet door in de operationele aansturing te treden, maar door het goede gesprek te organiseren, blinde vlekken te signaleren en patronen te herkennen. Directeuren stemmen onderling eerst horizontaal af voordat er verticaal wordt geëscaleerd naar de raad van bestuur. Zo ontstaat een slagvaardig directieteam dat als collectief opereert.
- ▶ Opereren in een forensische context. Mesdag opereert in een permanent spanningsveld tussen de veiligheid van de samenleving en het persoonlijk herstel van patiënten. Dat spanningsveld is inherent aan het werk en kan leiden tot situaties met ingrijpende gevolgen voor patiënten, medewerkers en de samenleving. Dat vraagt om directeuren die koersvast blijven onder druk, die het lef hebben om ook niet-populaire besluiten te nemen en die integer en professioneel opereren in een omgeving waarin de maatschappelijke en politieke aandacht groot is.

3.2 Strategie als collectieve verantwoordelijkheid

Elke directeur draagt een dubbele verantwoordelijkheid. Als lid van het directieteam is hij of zij mede-eigenaar van de organisatiebrede koers van Mesdag als geheel. Als hoofd van de eigen organisatie-eenheid is hij of zij integraal verantwoordelijk voor de strategie, de kwaliteit en de resultaten binnen dat domein. Die twee rollen zijn onlosmakelijk verbonden.

In de praktijk betekent dit dat het directieteam beslissingen neemt vanuit het perspectief van de organisatie als geheel, niet vanuit deelbelangen. Directeuren stemmen eerst horizontaal af met hun collega's voordat vraagstukken worden geëscaleerd naar de raad van bestuur. Dat vraagt collegialiteit, transparantie en de bereidheid om het eigen domeinbelang soms ondergeschikt te maken aan de organisatiebrede koers.

De vier kerntaken zijn voor alle directeuren gelijk in opbouw, al verschilt de inhoudelijke invulling per domein:

- ▶ Visie en strategieontwikkeling. Elke directeur is medeverantwoordelijk voor de ontwikkeling van de organisatiebrede koers en het strategisch beleid van Mesdag. Daarnaast vertaalt de directeur die koers naar een visie, meerjarenplannen en beleid voor de eigen organisatie-eenheid. De directeur volgt en duidt relevante maatschappelijke, sectorale en politieke ontwikkelingen en vertaalt deze naar strategische richting en interne besluitvorming. Waar keuzes binnen het eigen domein gevolgen hebben voor andere eenheden, brengt de directeur dit actief in het directieteam.

- ▶ Domeinspecifiek beleid en kwaliteitsbewaking. De directeur is verantwoordelijk voor het beleid en de kwaliteit binnen de eigen organisatie-eenheid. Dit omvat het opstellen van een meerjarenbegroting, het toewijzen van deelbudgetten, het bewaken van de P&C-cyclus en het bevorderen van een goed functionerende overlegstructuur. De directeur draagt bij aan de Mesdag-begroting en bewaakt de integraliteit van het beleid over de organisatie-eenheden heen.
- ▶ Leidinggeven en organisatieontwikkeling. De directeur geeft integraal en hiërarchisch leiding aan de leidinggevendenden binnen de eigen organisatie-eenheid, vanuit een faciliterende stijl. De directeur draagt verantwoordelijkheid voor personeelsplanning en cultuurontwikkeling in samenwerking met de directeur Mens & Organisatie, bewaakt de besturingsfilosofie en kernwaarden van de organisatie, en initieert en stuurt organisatieontwikkelingstrajecten aan. De directeur treedt op als verbinder en cultuurdrager.
- ▶ Externe vertegenwoordiging en ketensamenwerking. De directeur vertegenwoordigt Mesdag in relevante regionale en landelijke netwerken op het eigen vakgebied. De directeur positioneert de organisatie in een veranderend maatschappelijk en politiek klimaat, draagt de forensische identiteit en visie uit naar buiten, signaleert kansen voor samenwerking met externe partijen en onderhandelt, binnen het mandaat van de raad van bestuur, over samenwerkingsverbanden en contractvormen.

Daarnaast is elke directeur portefeuillehouder van een of meer organisatiebrede programma's op het eigen domein en draagt bij aan het programma- en projectportfolio van Mesdag in samenwerking met de directeur Innovatie & Programma's.

3.3 Jouw specifieke opgaven

De Directeur Innovatie & Programma's staat voor de opgave om binnen Mesdag richting en structuur te geven aan vernieuwing, in een organisatie waar innovatie nadrukkelijk nodig is om toekomstbestendig te blijven, maar nog niet eenduidig is belegd of georganiseerd. De rol ontstaat in een context waarin ambities op het gebied van ontwikkeling groot zijn, terwijl de manier waarop innovatie wordt gerealiseerd nog in ontwikkeling is.

Een belangrijke uitdaging ligt in het positioneren van innovatie als antwoord op strategische vraagstukken, in het bijzonder de toenemende arbeidsmarktkrapte en de vraag hoe Mesdag ook in de toekomst zorg blijft leveren. Dit vraagt om het ontwikkelen van nieuwe manieren van werken, organiseren en behandelen waarbij innovatie niet een doel op zich is, maar bijdraagt aan concrete oplossingen voor deze opgaven.

De rol vraagt om het verbinden van externe ontwikkelingen en interne opgaven. Je vertaalt relevante trends zoals personeelsschaarste, veranderende zorgbehoeften en technologische mogelijkheden naar concrete programma's en initiatieven. Daarbij richt je je nadrukkelijk niet alleen op technologische innovatie, maar juist ook op sociale en organisatorische vernieuwing, gericht op gedrag, samenwerking en acceptatie in de praktijk.

Daarnaast heb je de opgave om innovatie te organiseren en te laten landen. Dat betekent dat je niet alleen initiatieven stimuleert, maar ook zorgt voor samenhang, prioritering en opschaling. Je creëert de randvoorwaarden waarbinnen experimenten kunnen ontstaan én leidt tot structurele verbetering van de organisatie. Je voorkomt daarmee dat innovatie versnipperd raakt of blijft steken in losse pilots en goede ideeën.

Een belangrijke uitdaging ligt in het vinden van de juiste balans tussen ruimte en richting. Innovatie vraagt om vrijheid en experiment, terwijl de organisatie tegelijkertijd behoefte heeft aan focus en concrete resultaten. Je weet deze spanning productief te maken en helpt de organisatie om stap voor stap te leren en ontwikkelen.

Tot slot geef je mede vorm aan een rol en domein die nog niet volledig zijn uitgekristalliseerd. Dit vraagt ondernemerschap, reflectievermogen en het vermogen om samen met collega-directeuren te bouwen aan de positionering van innovatie binnen Mesdag.

3.4 Jouw domein in de praktijk

Als Directeur Innovatie & Programma's opereer je organisatiebreed en werk je primair vanuit programma's, opgaven en netwerken, in plaats van vanuit een klassiek afgebakende lijnorganisatie. Je geeft leiding aan een nog te ontwikkelen organisatie-eenheid, bestaande uit een compacte groep professionals, zoals programmamanagers, projectleiders en mogelijk functies rond onderzoek en ontwikkeling. Daarnaast werk je nauw samen met bestaande onderdelen zoals het projectenbureau en andere organisatie-eenheden waarin innovatie-initiatieven zijn belegd.

De omvang van de eenheid is naar verwachting relatief beperkt (circa 15 medewerkers), maar de impact van je rol is groot: je werkt dwars door de organisatie heen en raakt alle zorglijnen en ondersteunende domeinen.

Je rol kenmerkt zich door het verbinden van denken en doen. Je verkent ontwikkelingen buiten Mesdag in het netwerk van zorg, kennisinstellingen en ketenpartners en vertaalt deze naar concrete initiatieven binnen de organisatie. Tegelijkertijd zorg je dat deze daadwerkelijk landen in de praktijk en bijdragen aan de dagelijkse uitvoering van zorg en ondersteuning.

In de praktijk betekent dit dat je:

- ▶ Verantwoordelijk bent voor het integrale portfolio van langetermijnprogramma's en projecten, en zorgt voor heldere governance, mandatering en besluitvorming rondom deze programma's.
- ▶ Het programma- en projectportfolio organisatiebreed bewaakt, samenhang aanbrengt, overlap signaleert en prioriteiten stelt op basis van de verandercapaciteit van de organisatie.
- ▶ Actief wensen en behoeften ophaalt uit de praktijk en deze vertaalt naar concrete prioriteiten voor de organisatie-eenheid Innovatie & Programma's, zodat het portfolio nauw aansluit op het primair proces.
- ▶ Onderzoeksprogramma's initieert en borgt die bijdragen aan de doorontwikkeling van de zorg en de organisatie.
- ▶ Zorg- en organisatie-innovaties daadwerkelijk laat landen in de praktijk, waarbij je stuurt op implementatie en op zichtbaar veranderd gedrag binnen de behandel- en ondersteunende eenheden.
- ▶ Het projectenbureau aanstuurt en zorgdraagt voor een professionele projectmethodiek en effectieve programmabeheersing.
- ▶ Een (meerjaren)begroting opstelt voor de organisatie-eenheid, deelbudgetten toewijst, de realisatie bewaakt en bijdraagt aan de integrale Mesdag-begroting.
- ▶ De planning- en controlcyclus binnen de organisatie-eenheid inricht en bewaakt, en toeziet op de integraliteit van beleid en uitvoering.
- ▶ Een goed functionerende overlegstructuur bevordert en werkt aan een cultuur van professionele samenwerking en wederkerigheid binnen de organisatie-eenheid.

Je beweegt continu tussen intern en extern. Je bouwt een relevant netwerk buiten Mesdag en benut dit actief om nieuwe inzichten, samenwerkingen en oplossingen te ontwikkelen. Tegelijkertijd ben je zichtbaar binnen de organisatie en stimuleer je een gezamenlijke benadering van innovatie. De rol vraagt dat je opereert met ruimte en zonder volledig uitgekristalliseerd kader. Je geeft mede vorm aan je eigen positie en het domein, en doet dat in nauwe afstemming met de andere directeuren. Je succes wordt bepaald door je vermogen om beweging te creëren en resultaten te realiseren door anderen heen.

3.5 Koersvast. Verbindend. Integer.

Je hebt een heldere visie en de executiekracht om die te realiseren. Je kijkt breed en meervoudig, toont eigenaarschap en stimuleert dat ook in anderen. Je durft tegenkracht te bieden wanneer dat nodig is — constructief, maar zonder de boodschap te verzachten waar duidelijkheid gevraagd wordt. Je bent iemand die mensen en organisatieonderdelen weet samen te brengen die vanuit verschillende tradities en culturen aan dezelfde opgave werken. Niet door verschillen te nivelleren, maar door een gedeelde richting te smeden met ruimte voor diversiteit daarbinnen. Dat vraagt luistervermogen, oordeelskracht en de bereidheid je eigen perspectief te bevragen.

In een omgeving waar veiligheid, zorg en maatschappelijke druk voortdurend samenkomen, zijn er onvermijdelijk momenten waarop moeilijke of niet-populaire besluiten genomen moeten worden. Je staat op die momenten helder en transparant — en bent achteraf aanspreekbaar op de gemaakte afwegingen. Reflectie en daadkracht sluiten elkaar bij jou niet uit.

Integriteit is in de forensische context geen vanzelfsprekendheid maar een dagelijkse keuze. Mesdag verwacht van haar directeuren dat zij daarin onwrikbaar zijn — ongeacht de druk van buiten. Je haalt energie uit bouwen: aan een team, aan een cultuur, aan een organisatie die nog volop in ontwikkeling is. Je hoeft die onzekerheid niet te vermijden — je gebruikt haar. Wat alle directeuren delen: een stevige basis in leidinggeven, een intrinsieke motivatie voor het maatschappelijke doel van Mesdag en het vermogen om in een nieuwe rol iets op te bouwen — vanuit wie jij bent.

Kortom: Wat je drijft en hoe je werkt, laat zich samenvatten in vijf woorden: visie, executiekracht, integriteit, verbinding en robuustheid.

Alle directeuren voldoen aan de volgende ervaringseisen:

- ▶ Meerjarige strategische managementervaring in een complexe omgeving — of dat nu in de publieke sector, zorg, overheid, onderwijs of het bedrijfsleven is.
- ▶ Aantoonbaar vermogen om organisatieontwikkeling te leiden, inclusief vraagstukken van structuur, cultuur en samenwerking.
- ▶ Ervaring met het ontwikkelen van leidinggevend en professionals, in welke organisatievorm dan ook.
- ▶ Vaardigheid in het navigeren van omgevingen met meerdere stakeholders en tegenstrijdige belangen.
- ▶ Financieel en bedrijfsmatig inzicht om sturing te geven aan resultaten, continuïteit en kwaliteit.
- ▶ Ervaring met of een sterk ontwikkeld vermogen voor externe positionering en het bouwen van strategische samenwerkingsrelaties.
- ▶ Oprechte affiniteit met het maatschappelijke doel van Mesdag en bereidheid je de forensische context eigen te maken.
- ▶ Het vermogen om op academisch niveau te denken en te werken.

Voor specifiek de rol van Directeur Innovatie & Programma's zoekt Mesdag een leider die richting weet te geven aan vernieuwing in een context waar nog niet alles vastligt. Je bent in staat om kansen en ontwikkelingen te vertalen naar concrete opgaven en weet anderen te mobiliseren om deze te realiseren. Je combineert strategisch inzicht met ondernemerschap en weet innovatie daadwerkelijk te laten landen in de praktijk.

De Directeur Innovatie & Programma's voldoet specifiek aan de volgende profieleisen:

- ▶ Heeft aantoonbare ervaring met het initiëren, aansturen en borgen van innovatie- en veranderopgaven in complexe organisaties — van experiment tot opschaling.
- ▶ Begrijpt dat innovatie in deze context primair een sociaal en organisatorisch vraagstuk is: je realiseert verandering door mensen, gedrag en samenwerking te bewegen, niet door systemen in te richten.
- ▶ Is in staat om verschillende initiatieven, belangen en perspectieven te verbinden tot een gezamenlijke koers en voelt zich comfortabel bij het mede vormgeven van een nieuwe, zich ontwikkelende rol.

De directeursposities bij Mesdag zijn zwaarwegende functies met echte betekenis. Ze vragen eindverantwoordelijkheid in een complexe omgeving, mentale robuustheid en het vermogen om moeilijke beslissingen te nemen in een organisatie waar veiligheid, zorg en maatschappelijke druk voortdurend samenkomen. Tegelijk bouw je aan iets dat telt: een organisatie die mensen met de zwaarste psychiatrische problematiek op weg helpt naar een veiliger leven.

4. Wat Mesdag jou biedt

Werken als directeur bij Mesdag betekent bijdragen aan een organisatie die ertoe doet. Mesdag biedt de kans om een geheel nieuw directieteam te vormen en mee te bouwen aan een organisatie die midden in een betekenisvolle ontwikkeling staat. Het is een omgeving met bevlogen professionals die zich dagelijks inzetten voor een van de meest complexe doelgroepen in de zorg, gedreven door de overtuiging dat veiligheid en menselijkheid hand in hand gaan. Voor directeuren die energie halen uit het verbinden van mensen, het neerzetten van structuur en het realiseren van maatschappelijke impact biedt Mesdag een werkomgeving waarin dat ook werkelijk kan.

Daarnaast bieden wij:

- ▶ Een salaris in FWG 75: tot € 9.725,- bruto per maand bij een fulltime dienstverband van 36 uur (cao GGZ juli 2026).
- ▶ Een eindejaarsuitkering van 8,33% en vakantiegeld van 8%.
- ▶ Arbeidsvoorwaarden conform de cao GGZ.
- ▶ Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op een vast dienstverband.
- ▶ Volop mogelijkheden voor opleiding, ontwikkeling en leiderschapstrajecten.

5. De procedure

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 **tot 25 september**. Omdat wij de gehele zomer beschikbaar zijn, nodigen wij zowel kandidaten die vroeg als laat op vakantie gaan uit om te reageren, bij voorkeur zo snel mogelijk.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **8 oktober 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Mesdag**.

2 Selectiegesprekken door Mesdag

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **16 oktober 2026**. Een tweede ronde vindt plaats op **22 oktober 2026**. Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hiervoor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment. Daarnaast wordt op een nader te bepalen datum een team-kennismakingsgesprek georganiseerd tussen alle beoogd kandidaat directeuren en de raad van bestuur. De procedure wordt afgesloten met een arbeidsvoorwaardengesprek op een eveneens nader vast te stellen datum.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **30 oktober 2026**.

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

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 Mesdag. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Corinne van der Salm, Raoul Schildmeijer en Irene Vervelde, senior-adviseurs executive search in samenwerking met Lars van Rooy, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).