



Wervingsprofiel

Directeur Bedrijfsvoering

2 oktober 2023

Opdrachtgever Veiligheidsregio Hollands Midden

Auteurs Corinne van der Salm
Irina Raimondo

Aanvraagnummer A05812



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Samen sterk voor veiligheid	3
2.2	Strategie: samen sterk	3
2.3	Bedrijfsvoering	4
2.4	Organisatiecontext	5
3.	De functie van directeur Bedrijfsvoering	5
3.1	De opgaven voor de nieuwe directeur Bedrijfsvoering	5
3.2	Profiel	6
4.	Wat biedt Veiligheidsregio Hollands Midden?	7
5.	De selectieprocedure	7

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van directeur Bedrijfsvoering bij Veiligheidsregio Hollands Midden. Met dit functieprofiel 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 dynamische en unieke organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

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

2. De organisatie

2.1 Samen sterk voor veiligheid

Veiligheid en veiligheidsgevoel zijn belangrijke thema's in de samenleving. Door internationalisering, terrorisme, pandemieën en klimaatverandering dienen zich steeds nieuwe onverwachte veiligheidsvraagstukken aan. Daarnaast heeft Nederland door zijn bevolkingsdichtheid en waterpeil een kwetsbare infrastructuur, wat impact heeft op het ontstaan en de beheersing van veiligheidsvraagstukken. Sommige van deze vraagstukken gaan over brandweezorg, rampenbestrijding en crisisbeheersing, andere gaan over veiligheid in het algemeen. De veiligheidsregio wil de veiligheid van iedereen die in Hollands Midden woont, werkt en verblijft vergroten door de brandweezorg, crisisbeheersing en rampenbestrijding efficiënt, effectief en professioneel te organiseren. Daarom werken politie, brandweer, Geneeskundige Hulpverleningsorganisaties in de Regio (GHOR) en alle 18 gemeenten sinds 1 januari 2011 samen in de veiligheidsregio. Afhankelijk van de aard en oorzaak van een incident, werkt Veiligheidsregio Hollands Midden ook samen met defensie, de provincie Zuid-Holland, Rijkswaterstaat, waterschappen, nutsbedrijven, zorginstellingen en vele andere partijen.

De kerntaken van de veiligheidsregio zijn meldkamer (gezamenlijk met Veiligheidsregio Haaglanden), brandweezorg, bevolkingszorg, GHOR en risico- en crisisbeheersing in de regio, die bestaat uit zo'n 810.000 inwoners. De organisatie bestaat uit circa 1.400 medewerkers, waarvan 1.000 brandweervrijwilligers (43 kazernes), 150 beroepsbrandweerlieden (4 kazernes) en 250 kantoormedewerkers.

De veiligheidsregio heeft de volgende taken:

- ▶ Risicobeheersing
- ▶ Brandweezorg
- ▶ GHOR (Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de regio)
- ▶ Coördinatie gemeentelijke crisisbeheersing (bevolkingszorg)
- ▶ Rampenbestrijding en crisisbeheersing
- ▶ Meldkamerfunctie voor brandweer, crisisbeheersing en geneeskundige hulpverlening

2.2 Strategie: samen sterk

Veiligheidsregio Hollands Midden staat voor 'samen sterk', voor veiligheid en continuïteit van de samenleving in de regio. Door de inzet op risicobeheersing, brandweezorg en crisisbeheersing wordt schade en leed voorkomen en beperkt en wordt ervoor gezorgd dat het dagelijks leven doorgang vindt of zich na een verstoring kan herstellen. Dit doet de veiligheidsregio niet alleen, het is een gezamenlijke inspanning van hulpdiensten, gemeenten, partners, burgers, instellingen en bedrijfsleven.

Veiligheidsregio Hollands Midden is voor haar taken toegerust door de professionele opstelling van de betrokken organisaties en de eigen medewerkers. De kennis en expertise wordt gecombineerd met waakzaamheid en slagvaardigheid. Alhoewel de taken van de veiligheidsregio zijn belegd bij verschillende organisaties, wordt het gezamenlijk doel scherp voor ogen gehouden. Medewerkers voeren de taken van de veiligheidsregio soms onder moeilijke omstandigheden uit. De veiligheidsregio bereidt hen hierop voor en zorgt voor een veilige werkomgeving en voor veilige werkmethoden. Verder wordt er ingespeeld op de dynamische omgeving door het kennen en duiden van veranderende risico's om deze zoveel mogelijk te voorkomen en de gevolgen hiervan te verkleinen. Door de brede expertise op het gebied van incidentenbestrijding en crisisbeheersing is de veiligheidsregio ook in staat veranderende en nieuwe crisistypen aan te pakken. En als het toch misgaat, kan de samenleving altijd rekenen op de veerkrachtige inzet van de hulpdiensten en de crisisorganisatie.

2.3 Bedrijfsvoering

De uitvoering van de taken als veiligheidsregio kan niet zonder ondersteuning vanuit bedrijfsvoering. Bedrijfsvoering levert een belangrijke bijdrage aan het realiseren van de doelen van de veiligheidsregio.

Voor de komende jaren ligt de inhoudelijke ontwikkelfocus van de veiligheidsregio, naast de reguliere werkzaamheden, op de volgende punten. Vanuit de sector bedrijfsvoering zal hieraan een belangrijke bijdrage worden gevraagd:

1 Positie in het Omgevingsrecht

De advisering van VRHM zal minder regelgericht zijn. Ook zal de rol van VRHM minder formeel geborgd zijn. Dat vraagt om een verandertraject.

2 Risicogericht werken

Om dat te kunnen is het belangrijk dat VRHM die risico's samen met partners goed in beeld heeft en goed kan beoordelen.

3 Inzet op zelfredzaamheid van bewoners

Een groeiende groep inwoners is vanwege vergrijzing, langer thuis wonen en digitalisering niet of minder zelfredzaam. Zij verdienen extra aandacht met een gerichte(re) benadering.

4 Tactieken en technieken die passen bij de nieuwe uitdagingen

Nieuwe ontwikkelingen leiden tot nieuwe incidenttypen. VRHM moet beschikken over de juiste tactiek en techniek passend bij deze nieuwe uitdagingen.

5 Vakbekwame brandweercollega's

De brandweer verandert van een ervaringsgerichte naar een kennisorganisatie. Aanvullend daarop noodzaken nieuwe incidenttypen tot aanvullende vakbekwaamheidseisen.

6 Paraatheid

Het binden en boeien van brandweercollega's, zowel vrijwillig als beroeps, is een steeds grotere uitdaging. Daarbij is het ook nodig om naar andere manieren te kijken om de paraatheid overeind te houden.

7 Moderne crisisorganisatie

De huidige crisisorganisatie is nog te veel gericht op de meer klassieke crises (kortdurend en lokaal/regionaal). Nieuwe crisistypen stellen echter andere eisen aan de inrichting, werking, competenties en vakbekwaamheid van de crisisorganisatie en de samenwerking met partners.



8 Partners kennen

Het is belangrijk dat VRHM haar partners goed kent en afspraken maakt over de samenwerking, de rolverdeling, de informatiedeling en informatieveiligheid en het samen oefenen (regionaal partnerprofiel). Bij nieuwe risico's horen ook nieuwe partners.

9 Goede en veilige informatievoorziening

Het op tijd beschikbaar hebben van elkaars informatie is onmisbaar voor de (mono en multidisciplinaire) samenwerking. Belangrijk is bovendien dat er steeds hogere eisen gesteld worden aan de informatieveiligheid van die informatievoorziening.

10 Maatschappelijke verantwoordelijkheid

VRHM zet in op een duurzame, veilige en gezonde organisatie waarin iedereen zich welkom en thuis voelt.

11 Investeren in collega's

VRHM heeft talenten hard nodig. Daarom investeert VRHM in hun ontwikkeling, leiderschap en hun medewerkerschap.

12 Wendbaar

Er wordt veel van VRHM gevraagd. Daarvoor is het nodig keuzes te kunnen maken, te verbeteren en om te veranderen waar nodig.

2.4 Organisatiecontext

De veiligheidsregio is een verplichte gemeenschappelijke regeling op grond van de Wet veiligheidsregio's. De regio kent een Algemeen Bestuur, gevormd door de 18 burgemeesters uit de regio Hollands Midden en een Dagelijks Bestuur, bestaande uit een vertegenwoordiging van het Algemeen Bestuur, aangevuld met de voorzitter van de veiligheidsregio. Het Algemeen Bestuur stelt de hoofdlijnen en de financiële kaders voor het te voeren beleid vast. Ook controleert het Algemeen Bestuur het Dagelijks Bestuur. Het Dagelijks Bestuur bereidt onder andere de vergaderingen van het Algemeen Bestuur voor en voert de besluiten uit.

De directeur bedrijfsvoering vormt het directieteam met de algemeen directeur, de directeuren Brandweezorg en Risico- en crisisbeheersing, de concerncontroller en het hoofd Strategie en beleid. Als directeur Bedrijfsvoering ben jij indirect leidinggevende van ongeveer 60 collega's. Er zijn vijf afdelingsmanagers in jouw directie. Zij leiden de afdelingen Personeel, Organisatie en Communicatie; Facilitaire Zaken; Informatiemanagement; Proces- en Projectondersteuning en Financiën.

De organisatie bestaat uit beroeps en vrijwillige medewerkers en heeft veel kenmerken van een familiecultuur: veel onderlinge betrokkenheid en aandacht voor elkaar. Een informele, warme organisatie, die op de momenten dat het ertoe doet op een duidelijke snelle en formele wijze problemen en risico's kan bestrijden.

Zie [hier](#) het organogram

3. De functie van directeur Bedrijfsvoering

3.1 De opgaven voor de nieuwe directeur Bedrijfsvoering

Als directeur Bedrijfsvoering krijg je te maken met verschillende interessante en uitdagende opgaven. Voor de veiligheidsregio is het belangrijk om wendbaarheid, flexibiliteit en adaptief vermogen te versterken. In een crisissituatie moet er snel gereageerd worden. Dat gaat goed maar kan nog beter.

Een betrouwbare stevige bedrijfsvoering, nauwkeurige informatie en data is daarvoor een belangrijke basis. De veiligheidsregio is in een relatief korte tijd sterk gegroeid. In 2018 heeft er een reorganisatie plaatsgevonden. Sinds de vorming in 2011 lag de nadruk binnen bedrijfsvoering op harmoniseren en uniformeren van de dienstverlening. Het fundament waarop verder gebouwd kan worden is nog wisselend van sterkte per afdeling. De beleidsmatige lijn en het bedrijfsmatig denken (in termen van besturing en planning & control) dienen daarnaast verder ontwikkeld te worden. Jij gaat -samen met de afdelingshoofden- aan de slag met het systematisch op orde brengen en efficiënter inrichten van de bedrijfsvoering, zowel in de uitvoering als in het beleid. Je zorgt daarbij voor een goede verbinding met en aansluiting op de complexiteit van het primaire proces. Momenteel maakt een interim-directeur een analyse en een verbeterplan. Jij neemt de realisatie van dit plan op je met inbreng van je eigen kennis, ervaring en visie.

De medewerkers, binnen Bedrijfsvoering, hebben behoefte aan een toegankelijke directeur die kaders schetst, rolverdeling verduidelijkt, ruimte geeft, een meerjarige visie heeft en waar nodig bijstuurt. Je zet je managers goed in positie, inspireert hen en geeft hen vertrouwen. Vanuit jouw rol als directeur overzie je het grote geheel en bevordert je de integrale samenwerking tussen de verschillende teams binnen bedrijfsvoering en de lijnorganisatie. Als directeur heb je verder naast de leidinggevende rol een beleidsvormende rol en draag je proactief bij aan de strategische koers en beleidsontwikkeling, alsmede de implementatie daarvan middels een P&C-cyclus. Je fungeert als sparringpartner voor bestuur, directeuren, managers en andere collega's en praat en denkt mee over verschillende onderwerpen. Landelijk wordt er samengewerkt in de vakraad Bedrijfsvoering Brandweer Nederland ook daarin pak jij je rol.

Tot slot vormt ook het arbeidsmarkt vraagstuk een opgave voor de directie Bedrijfsvoering en de gehele organisatie. Dat betekent dat je als directeur ook stuurt op het aantrekken en behouden van goede mensen. Zodat de ambities en de capaciteit in balans blijven, dat er voldoende aandacht voor leren en ontwikkelen is en dat medewerkers zich verbonden blijven voelen met de veiligheidsregio.

3.2 Profiel

We zoeken voor de Veiligheidsregio Hollands Midden een mensgerichte directeur die oog heeft voor de persoon achter de functie. Je hebt een sterke persoonlijkheid en bent verbindend, toegankelijk en daadkrachtig. Je bent een betrokken leidinggevende die ruimte en vertrouwen geeft aan de afdelingsmanagers en hen blijft uitdagen. Je bent zichtbaar binnen de organisatie. Je creëert een veilig werkklimaat waarin fouten maken mag en ontwikkeling centraal staat. Je bent een voorbeeld als het gaat om leren en ontwikkelen en inspireert en motiveert daarmee ook jouw medewerkers. Ook ben je een strategisch denker met een visie en een duidelijke stip op de horizon. Je volgt relevante ontwikkelingen binnen en buiten de veiligheidsregio en vertaalt deze naar concrete doelen. Je hebt een visie op en kennis van bedrijfsvoering en weet dit door te vertalen naar verbeterprocessen. Je stelt prioriteiten, brengt focus aan en hakt waar nodig knopen door. Je kunt goed 'ja', maar wanneer nodig ook goed 'nee' zeggen. Je bent een stevige sparringpartner voor de afdelingsmanagers en het bestuur. Beleidsmatig en financieel ben je sterk onderlegd en je schakelt makkelijk tussen uitvoerend, tactisch en strategisch niveau. Communicatief ben je sterk, je behoudt de rust en bent rolvast. Kortom: Je bent een stevige, ervaren, ondersteunende en coachende directeur die vol enthousiasme bedrijfsvoering naar een hoger niveau brengt.

Verder voldoet de directeur Bedrijfsvoering aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Managementervaring op strategisch niveau, bij voorkeur binnen een overheid gerelateerde uitvoeringsorganisatie.
- ▶ Leidinggevende ervaring en brede kennis van alle vakgebieden van bedrijfsvoering, zowel strategie, beleid en uitvoering.
- ▶ Je hebt inhoudelijke bedrijfskundige kennis, ervaring met planning & control en een sterk financieel inzicht.
- ▶ Je hebt ervaring in een dynamische en complexe organisatie zoals de veiligheidsregio is.
- ▶ Je hebt ervaring met proces- en projectmatig werken.

- ▶ Je bent bewezen succesvol in het implementeren van organisatieontwikkelingen en het doorvoeren van veranderingen vanuit jouw leidinggevende rol.

4. Wat biedt Veiligheidsregio Hollands Midden?

De veiligheidsregio is een dynamische en unieke organisatie met maatschappelijke impact. Dat deze organisatie ertoe doet merk je aan de energie, onderlinge verbondenheid en dynamiek. Ook als nieuwe directeur kun je echt iets bijdragen aan en impact maken op de maatschappij. Binnen deze functie is er bijvoorbeeld ook de mogelijkheid om een rol te spelen binnen de crisisorganisatie. Er heerst een familiale, warme en open cultuur en er staan teams met bevlogen medewerkers klaar om samen met jou de afdeling Bedrijfsvoering verder te ontwikkelen. Je hebt veel vrijheid en jouw ideeën voor vernieuwingen en verbeteringen zijn van harte welkom. Het splinternieuwe kantoor van de veiligheidsregio is net geopend en voldoet aan alle moderne eisen voor prettig werken en nodigt uit om elkaar ontmoeten.

Verder biedt Veiligheidsregio Hollands Midden:

- ▶ Maximaal €8.521 bruto per maand (schaal 15 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's) op basis van een 36-urige werkweek. Je exacte salaris is afhankelijk van je opleiding, kennis en ervaring.
- ▶ Je benoeming is voor een jaar en zal bij goed functioneren worden omgezet naar een vast contract voor onbepaalde tijd.
- ▶ Een individueel keuzebudget van 18,63% om extra verlofuren mee te kopen, een opleiding, fiets, of vakbondscontributie van te bekostigen.
- ▶ Overige emolumenten zijn volgens de CAO veiligheidsregio's.

5. De selectieprocedure

Om de veiligheidsregio écht te leren kennen voordat je reageert, is er de mogelijkheid om kennis te maken door middel van, bijvoorbeeld, een rondleiding of een (virtuele) kop koffie met een van de medewerkers. Daarvoor kun je contact opnemen met Irina Raimondo of Corinne van der Salm, contactgegevens zie hieronder.

We ontvangen je reactie graag uiterlijk **22 oktober 2023**.

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 **23 tot en met 31 oktober**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **2 november** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Veiligheidsregio Hollands Midden.

2 Selectiegesprekken door Veiligheidsregio Hollands Midden

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **7 november**. Verdiepende gesprekken vinden plaats op **9 november**. Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats.

Indien 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 **1-12-2023**.

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 kan je contact opnemen met Irina Raimondo en Corinne van der Salm, senior adviseurs executive search, en voor vragen over de procedure met Anouk Keiren, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via:

<https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.