



Wervingsprofiel

Directeur Risico- en Crisisbeheersing

18 december 2024

Opdrachtgever Veiligheidsregio Hollands Midden

Auteur Irina Raimondo

Aanvraagnummer A06640



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Veiligheidsregio Hollands Midden: samen sterk voor veiligheid	3
2.2	Strategie: samen sterk	3
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van directeur Risico- en Crisisbeheersing	4
3.1	De opgave	4
3.2	Profiel	5
4.	Wat biedt Veiligheidsregio Hollands Midden?	5
5.	De selectieprocedure	6

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van directeur Risico- en Crisisbeheersing bij Veiligheidsregio Hollands Midden. 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: <https://www.vrhm.nl/>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk 'hij' staat uiteraard ook 'zij', 'die' of 'hen' gelezen kan worden.

2. De organisatie

2.1 Veiligheidsregio Hollands Midden: 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, risicobeheersing, crisisbeheersing en rampenbestrijding efficiënt, effectief en professioneel te organiseren. Daarbij wordt samengewerkt met de politie, defensie, de provincie Zuid-Holland, Rijkswaterstaat, waterschappen, nutsbedrijven, zorginstellingen en vele andere partijen.

De kerntaken van de veiligheidsregio zijn de instandhouding van de meldkamer (gezamenlijk met Veiligheidsregio Haaglanden), uitvoeren van brandweezorg, coördinatie van bevolkingszorg, coördinatie van geneeskundige hulpverlening (GHOR) en risico- en crisisbeheersing in de regio. In het verzorgingsgebied wonen ruim 830.000 inwoners. De organisatie bestaat uit ongeveer 1.400 medewerkers, waarvan 1.000 brandweervrijwilligers (43 kazernes), 150 beroepsbrandweerlieden (4 kazernes) en 250 kantoormedewerkers.

2.2 Strategie: samen sterk

Veiligheidsregio Hollands Midden staat voor 'samen sterk', voor veiligheid en continuïteit van de samenleving in de regio. Het is de missie van de veiligheidsregio om samen met de inwoners, de partners en de medewerkers de toekomst veilig te stellen. 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 het 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. 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.

De veiligheidsregio werkt vanuit de volgende kernwaarden:

- ▶ **Moedig:** ook wanneer het moeilijk is, moet gedaan worden wat nodig is. Moedig handelen is op eigen verantwoordelijkheid vanuit je diepste overtuiging beslissingen nemen in situaties die om optreden vragen, ook als dit nadelige gevolgen kan hebben voor de eigen positie.
- ▶ **Samenwerkend:** niemand kan het alleen. Samenwerkend betekent de bereidheid en het vermogen om samen te werken aan een gemeenschappelijk doel, ook wanneer dit doel niet onmiddellijk van persoonlijk belang is.
- ▶ **Betrouwbaar:** op elkaar aankunnen. Betrouwbaar betekent dat er gedaan wordt wat is gezegd en gezegd is wat wordt gedaan, ook wanneer dit niet uitkomt.
- ▶ **Wendbaar:** aanpassingsvermogen in veranderende omstandigheden. Wendbaar betekent dat dit moeiteloos gaat, zowel fysiek, mentaal en als het vermogen om als organisatie in te spelen op verandering. Dit vraagt om pro-activiteit, reflectie en omgevingsbewustheid.

2.3 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. 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 Risico- en Crisisbeheersing vormt het directieteam samen met de algemeen directeur, de directeur Bedrijfsvoering en de directeur Brandweezorg.

De organisatie bestaat uit beroepsmedewerkers 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 risico's kan beheersen en incidenten kan bestrijden.

De veiligheidsregio is een krachtige, samenwerkende eenheid, waarin de regelkracht van de brandweer de netwerkkracht van risico- en crisisbeheersing versterkt en andersom. Dit alles is gebouwd op een stevig fundament van bedrijfsvoering. Medewerkers worden centraal gesteld en er wordt gewerkt vanuit de kernwaarden van de organisatie. Talent wordt benut en van iedereen wordt persoonlijk leiderschap verwacht. Het is een sterke en wendbare organisatie die inspeelt op veranderingen terwijl de continuïteit en paraatheid van vandaag gewaarborgd wordt. De structuur en cultuur stelt de organisatie in staat zich blijvend te ontwikkelen voor de nieuwe tijd.

Zie [het organogram](#) op pagina 8 van het jaarverslag 2023.

3. De functie van directeur Risico- en Crisisbeheersing

3.1 De opgave

Zowel vanuit de samenleving als beleidsmatig komen er veel ontwikkelingen op de veiligheidsregio af. Er ligt een stevige opgave om de regio naar een moderne risico- en crisisorganisatie te geleiden en de afdelingen van de sector risico- en crisisbeheersing naar een hoger niveau te tillen. De landelijke Contourennota Versterking Crisisbeheersing en Brandweezorg moet op een goede manier vertaald worden naar de werkzaamheden van de veiligheidsregio. Er zal met een toekomstgerichte blik worden gewerkt vanuit ervaring met en kennis van zowel het risico- als crisisvakgebied, waarbij verbinding tussen en ontwikkeling van de verschillende onderdelen van de veiligheidsregio centraal staat.



Je stuurt een team van zes bevoegen afdelingsmanagers aan:

Risicoduiding, Risicoadviesing, Brandveiligheid, Crisisbeheersing, GHOR en bevolkingszorg. De GHOR en bevolkingszorg zijn nieuwe onderdelen, waardoor de sector weer een nieuwe balans nodig heeft. De directeur Risico- en Crisisbeheersing weet een collectieve ambitie te formuleren, zonder daarbij direct te sturen op opbrengst. Als lid van het directieteam ben je medeverantwoordelijk voor bereikbaarheid en continuïteit. Dat betekent dat je ook piketdiensten zult draaien en meebouwt aan de verdere ontwikkeling van het relatief nieuwe directieteam.

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 positief, verbindend, toegankelijk en daadkrachtig. Een betrokken leidinggevende die ruimte en vertrouwen geeft aan de afdelingsmanagers en hen blijft uitdagen. Je bent zichtbaar binnen de organisatie en werkt veel samen met beleidsadviseurs. Je creëert een veilig werkklimaat waarin fouten maken mag en ontwikkeling centraal staat. Ook ben je een voorbeeld als het gaat om leren en ontwikkelen en inspireert en motiveert daarmee ook jouw medewerkers. Je bent een toekomstgerichte, strategische denker met een lange termijnvisie en geduld en vasthoudendheid om deze visie voor elkaar te krijgen. Je volgt relevante ontwikkelingen binnen en buiten de veiligheidsregio en vertaalt deze naar concrete doelen voor zowel het risico- als crisisvakgebied. Van nature ben je een netwerker en zet dat zowel intern als extern in. Je stuurt met vertrouwen en bent assertief zonder de menselijke maat uit het oog te verliezen.

Kortom je bent een inspirerende collega die anderen weet te enthousiasmeren en te verbinden. Met jouw verbindende persoonlijkheid creëer je een omgeving waarin samenwerking en groei centraal staan. Je hebt geen negen-tot-vijf mentaliteit en bent altijd gericht op de ontwikkeling van zowel medewerkers als de organisatie. Je bouwt duurzame relaties op met stakeholders en stimuleert samenwerking op basis van vertrouwen en wederzijds begrip. Met jouw empathische en procesgerichte aanpak luister je naar de behoeften van het team en zorg je voor een vloeiende samenwerking, waarbij je altijd oog hebt voor het resultaat. Als mensgerichte leider heb je aandacht voor de menselijke kant van de organisatie en werk je samen met anderen om gezamenlijke doelen te bereiken. Je hebt een passie voor de Veiligheidsregio en het vakgebied, en je zet je volledig in om hierin het verschil te maken.

Wat breng je mee:

- ▶ Je hebt academisch werk- en denkniveau
- ▶ Ervaring in organisatieontwikkeling
- ▶ Kennis van het publieke domein
- ▶ Affiniteit met het veiligheidsdomein
- ▶ Ruime integrale directie/managementervaring
- ▶ Ervaring op het gebied van verandermanagement en een visie op organisaties in verandering
- ▶ Een achtergrond in het openbaar bestuur, de publieke gezondheidszorg of een koepel- of brancheorganisatie.
- ▶ Ervaring in een complexe politiek-bestuurlijke omgeving.

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.

Er heerst een familiale, warme en open cultuur en er staan teams met bevoegen medewerkers klaar om samen met jou de sector Risico- en Crisisbeheersing verder te ontwikkelen.

Je hebt veel vrijheid en jouw ideeën voor vernieuwingen en verbeteringen in de organisatie zijn van harte welkom. Het net vernieuwde kantoor van de veiligheidsregio voldoet aan alle moderne eisen voor prettig werken en nodigt uit om elkaar ontmoeten.

Verder biedt Veiligheidsregio Hollands Midden:

- ▶ Een aanstelling voor 12 maanden met de intentie om dit bij goed functioneren om te zetten naar onbepaalde tijd.
- ▶ Het salaris bedraagt bij 36 uur in de week, afhankelijk van opleiding en ervaring, maximaal € 9.066, - bruto (schaal 15 CAR (-UWO) Veiligheidsregio's).
- ▶ Een Individueel Keuze Budget (IKB) van 18,63% van het jaarsalaris.
- ▶ Eigen werktijd indelen en de mogelijkheid om thuis te werken (waarvan min. 2 dagen per week op kantoor);
- ▶ Laptop, telefoon en andere samenwerkingstools.
- ▶ Pensioenopbouw bij ABP.
- ▶ Een vitaliteitsprogramma met o.a. een online gezondheidsplatform, korting op verschillende sportabonnementen en iedere week op werk vers fruit.
- ▶ 187,2 uur vakantieverlof bij 36 uur (26 vakantiedagen), thuiswerk- (€ 3) en reiskostenvergoeding (woon-werk (€0,21) en zakelijk €0,37).
- ▶ Via IKB kunnen er uren gekocht of verkocht worden.
- ▶ Je kunt met premiekorting een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten bij Loyalis.

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 **6 januari 2025 tot 16 januari 2025**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **20 januari 2025** 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 1^e ronde gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **23 januari 2025**. En een 2^e verdiepend gesprek op **28 januari 2025**. Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Als hiervoor 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 **10-2-2025**.

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

De procedure wordt begeleid door Irina Raimondo, senior-adviseur executive search, in samenwerking met Chinouk Middeldorp, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via:

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