



Wervingsprofiel

Directeur-bestuurder

Ondernemende en verbindende ontwikkelaar van netwerk en organisatie

29 november 2024

Opdrachtgever Opleidingsinstelling Geestelijke Gezondheidszorg Verpleegkundig Specialist (GGZ-VS) te Utrecht

Auteur(s) Manon Min
Margriet van Ast

Aanvraagnummer A06105



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Opleidingsinstelling GGZ-VS	3
2.1	Organisatie	3
2.2	Missie	3
2.3	Opleiding	3
2.4	Structuur en governance	4
2.5	Financiering	4
3.	De functie van directeur-bestuurder	5
3.1	De opgave	5
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	5
3.3	Profiel	6
4.	Wat biedt GGZ-VS?	6
5.	De selectieprocedure	7

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



1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van directeur-bestuurder van opleidingsinstelling Geestelijke Gezondheidszorg Verpleegkundig Specialist (hierna te noemen GGZ-VS). Met dit document willen we u graag inzicht geven in de uitdagingen, verantwoordelijkheden en kwaliteiten passend bij deze positie. We duiden ook de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen binnen de organisatie. Tot slot treft u een beschrijving aan van de selectieprocedure. Voor meer achtergrondinformatie over de opleiding GGZ-VS en het beroep verpleegkundig specialist ggz verwijzen wij u naar de site www.ggzvs.nl. We zien uw reactie graag tegemoet en kijken uit naar een persoonlijke ontmoeting.

2. Opleidingsinstelling GGZ-VS

2.1 Organisatie

De organisatie GGZ-VS startte in 1998 met een avontuur: het opleiden van verpleegkundig specialisten voor de ggz. De opleiding Geestelijke Gezondheidszorg Verpleegkundig Specialist is niet uit de lucht komen vallen. Het is ook niet bedacht aan een tekentafel. Het was de tijdsgeest, de samenloop van omstandigheden en de wil van velen. Samen met oneindig veel pioniers, talloze werkgevers, visionairs en voortrekkers heeft de organisatie van binnenuit de opleiding én het beroep vormgegeven. Er is een wettelijk erkende landelijke opleiding gebouwd die past bij de wensen en de behoeften van de praktijk – van dat moment en van morgen. (Zie www.youtube.com/watch?v=nbwFDWs7O38 voor de film Florence 2.0 over de ontstaansgeschiedenis en de toekomst van GGZ-VS).

2.2 Missie

GGZ-VS stimuleert de beroepsontwikkeling van verpleegkundig specialisten in de ggz en wil de patiëntenzorg verbeteren, in nauwe samenwerking met de ggz-instellingen. In een tijd waarin sociale, culturele en technologische veranderingen elkaar opvolgen, mensen ouder worden, hoge eisen stellen aan zichzelf én de maatschappij, staat de zorg voor grote uitdagingen. En voor nieuwe mogelijkheden. Door steeds vooruit te kijken en een opleiding te ontwikkelen die aansluit bij de wensen van de praktijk, leidt GGZ-VS ervaren verpleegkundigen op tot experts die de hoogwaardige zorg kunnen leveren waar de toekomst om vraagt. De organisatie zet zich daarnaast in om het verpleegkundig vakgebied in de ggz te onderzoeken en verder te ontwikkelen, beschikbare kennis te ontsluiten, over te dragen en te implementeren in de dagelijkse praktijk. Daarbij is het besef dat het verbeteren van de verpleegkundige patiëntenzorg vooral een inspanning is die zich in de praktijk afspeelt. Er wordt met ggz-instellingen samengewerkt, waar studenten de gelegenheid hebben zich te ontwikkelen in verschillende rollen. Door de ambities van de ggz-instellingen samen te brengen met die van de opleiding, de studenten, docenten, vakgenoten, lectoraten, universiteiten en kenniscentra wordt er een beweging gecreëerd die de ontwikkeling van verpleegkundige topzorg mogelijk maakt. Allemaal met één doel: de kwaliteit van de zorg voor de patiënt in de geestelijke gezondheidszorg verhogen.

2.3 Opleiding

De opleiding GGZ-VS is uniek, wat betreft organisatie en financieringsvorm, en is ontwikkeld met, door en voor ggz-instellingen in het hele land. Volgens het accreditatieorgaan NVAO behoort GGZ-VS tot de tien procent best presterende hbo-en wo-opleidingen. Gedurende drie jaar worden uitsluitend verpleegkundig specialisten ggz opgeleid voor de geestelijke gezondheidszorg. Als regiebehandelaar leren zij de leiding te nemen in het behandelen van hulpvragen die zich primair richten op de gevolgen van de psychiatrische beperkingen in het (inter-) persoonlijk functioneren binnen complexe zorgsituaties. De opleiding bestaat uit één dag per week cursorisch onderwijs in het opleidingscentrum in Utrecht (tevens bureaulocatie). De overige dagen werken de studenten op een werkervaringsplek bij een van de aangesloten ggz-instellingen.¹

¹ Praktijkopleiders '25: Altrecht, Arkin, Dimence Groep, Emergis, Fier, FPC De Rooyse Wissel, GGNet, GGz Breburg (i.s.m. de Koraalgroep, SMO Breda

Net als psychiaters en klinisch psychologen worden de studenten opgeleid door leermeesters in de praktijk. Inmiddels participeren nagenoeg alle toonaangevende ggz-instellingen in de opleiding. Studenten wisselen jaarlijks van werkplek waardoor ze zich kunnen ontwikkelen in de breedte van de ggz, transfervaardigheden kunnen aanleren en zich kunnen verdiepen in verschillende doelgroepen en behandelcontexten. Met het afronden van de opleiding verwerven studenten een Master of Science diploma en zijn ze bevoegd zich in te schrijven in het register met de wettelijk beschermde titel verpleegkundig specialist ggz.

2.4 Structuur en governance

De organisatie GGZ-VS wordt aangestuurd door een directeur-bestuurder, die integraal verantwoordelijk is voor het totaal te voeren en gevoerde beleid en daarover verantwoording aflegt aan een raad van toezicht. De raad van toezicht stelt de strategie van de opleiding vast (strategisch beleidsplan) en de financiële kaders (begroting en jaarrekening). Tevens houdt de raad toezicht op de koers van de opleiding en de uitvoering van werkzaamheden door de directeur-bestuurder, alsmede de algemene zaken binnen opleiding. Daarbij zijn de Governancecode Zorg en de Branchecode 'Goed bestuur en toezicht in het HBO' leidend.

Naast de verantwoordelijkheid voor het primaire proces is de directeur-bestuurder ook verantwoordelijk voor de ondersteuning van het primaire proces, die gepositioneerd is in 'de staf' van de organisatie en die verantwoordelijkheid krijgt gestalte in de relatie tussen de directeur-bestuurder en de opleidingsmanager. De opleidingsmanager geeft leiding aan het opleidingsbureau (opleidingsmedewerkers en secretariaat). Dit bureau ondersteunt het primaire proces en adviseert de directeur-bestuurder over de administratie, coördinatie en beheer van de opleiding. Wanneer aanvullende onderwijsactiviteiten ontplooid gaan worden kan dat leiden tot nieuwe taken en daarmee benodigde uitbreiding van het bureau.

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de ontwikkeling, uitvoering en kwaliteit van het onderwijs van de opleiding. De directeur-bestuurder heeft hiervoor een aantal instrumenten ter beschikking, waaronder het Consilium Magistrorum ('Raad van Leermeesters'; CM) en de examencommissie. De directeur-bestuurder laat zich door het CM gevraagd en ongevraagd adviseren over de inhoud en vormgeving van het opleidingscurriculum, en ook de kwaliteit en de uitvoering daarvan. Daarmee is het CM een belangrijk instrument voor het borgen en vergroten van de kwaliteit van het onderwijs en het innoveren van het opleidingscurriculum. De directeur-bestuurder treedt vanuit zijn of haar verantwoordelijkheid op als voorzitter van het CM. Ondersteuning vindt plaats vanuit het opleidingsbureau. De hoofdopleiders zijn inhoudelijk verantwoordelijk voor het onderwijs van de gehele opleiding, zowel voor het cursorisch deel als voor het praktijkdeel. De hoofdopleiders zijn zelf ook werkzaam als VS GGZ om de verbondenheid met de praktijk te onderstrepen én omdat belang wordt gehecht aan de trias academica, ofwel de combinatie van patiëntenzorg, onderwijs en onderzoek. Het CM, waarvan de hoofdopleiders deel uitmaken, wordt (on)gevraagd geadviseerd en gevoed vanuit de opleidingsvergadering, het hoofddocentenoverleg en de vioraad ten aanzien van de invulling en gewenste wijzigingen in het curriculum. Dit borgt de samenhang met de actuele ontwikkelingen in de praktijk en in onderzoek en fungeert als zodanig als curriculumcommissie.

De examencommissie heeft een onafhankelijke rol en de directeur-bestuurder dient die onafhankelijkheid te borgen.

2.5 Financiering

De praktijkinstellingen ontvangen per opleidingsplaats een beschikbaarheidsbijdrage van het ministerie van VWS. GGZ-VS factureert de praktijkinstelling voor de organisatie van de opleiding en het cursorische onderwijs, studenten krijgen een arbeidsleerovereenkomst bij de praktijkinstelling voor de duur van de opleiding en een loon conform de cao ggz.

en Indigo Brabant), GGZ Centraal, GGZ Drenthe, GGZ Friesland (i.s.m. Verslavingszorg Noord-Nederland), GGZ inGeest, GGZ Noord-Holland Noord, GGZ Oost Brabant, GGZ Westelijk Noord-Brabant, GGzE, Lentis, Mediant GGZ, Mondriaan (i.s.m. MET GGZ), Parnassia Groep (i.s.m. Antes, Indigo, YOUZ), Pro Persona, GGZ Rivierduinen, Tactus verslavingszorg, UMC Groningen, Yulius, Fivoor, KieN en Karakter



De Nederlandse Zorgautoriteit stelt jaarlijks de hoogte van de vergoedingsbedragen voor de ggz-opleidingen vast. Het ministerie van VWS stelt jaarlijks het aantal opleidingsplaatsen vast waarvoor een beschikbaarheidsbijdrage mogelijk is. Voor 2025 gaat het om 134 plaatsen.

Het ministerie gaat hierbij uit van adviezen van het Capaciteitsorgaan dat onderzoek doet naar de toekomstige benodigde capaciteit aan zorgprofessionals. De verdeling van de gefinancierde plaatsen verloopt via vaste protocollen van de onafhankelijke stichting TOP Opleidingsplaatsen. GGZ-VS heeft geen invloed op deze verdeling. Het verdeeladvies van opleidingsplaatsen over de praktijkinstellingen wordt door de minister van VWS vastgesteld. Hierna kunnen de praktijkinstellingen en GGZ-VS de werving van kandidaten opstarten.

3. De functie van directeur-bestuurder

Wij zijn voor GGZ-VS, in verband met aanstaande pensionering van de huidige directeur-bestuurder, op zoek naar een nieuwe collega, die vanuit een ondernemende en verbindende houding leidinggeeft en zorg draagt voor innovatief strategisch-tactisch beleid en voor de duurzame ontwikkeling van de organisatie GGZ-VS.

3.1 De opgave

De directeur-bestuurder is gericht op het - binnen vastgestelde kaders - besturen van de organisatie en het dragen van verantwoordelijkheid voor het realiseren van de doelstellingen van de organisatie, de strategie, het beleid en voor de kwaliteit van de opleiding(en). De GGZ-VS organisatie betreft in personele zin ca. 10 fte (exclusief het docentencorps, dat uit ca. 100 leden bestaat) en werkt met een begroting van ca. € 3 miljoen per jaar. Met als doel nader te professionaliseren als onderwijsorganisatie en het ggz verpleegkundig specialistisch beroep toekomstbestendig te maken, betreffen strategische groei-opgaven:

- ▶ Doorontwikkeling van de opleiding.
- ▶ Doorontwikkeling en uitbreiding van het scholingsaanbod, bijvoorbeeld voor alumni en/of studenten die zich door willen ontwikkelen tot verpleegkundig onderzoeker en/of lector ('academisering').
- ▶ Versterking van de marktpositie binnen de onderwijssector.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

De directeur-bestuurder is belast met het dagelijks besturen van de stichting en de daarvan deel uitmakende werkorganisatie. Deze taken en verantwoordelijkheden betreffen met name:

- ▶ Borgen en waar wenselijk actualiseren van de gedragen visie op het beroep van de verpleegkundig specialist ggz en onderwijs van GGZ-VS.
- ▶ Realiseren van kwalitatief hoogwaardig inhoudelijk onderwijs, dat didactisch adequaat is, effectief is opgebouwd en optimaal is toegesneden op de praktijk.
- ▶ Volgen van ontwikkelingen in de onderwijssector en het (doen) ontwikkelen van relevante operationele onderwijsprogramma's.
- ▶ Bestendigen en uitbouwen van de strategische positionering van de opleiding binnen de ggz en onderwijssector.
- ▶ Beheer in financiële en personele zin (inclusief risicobeheersing), aansturen van de werkorganisatie, realiseren van eenheid van beleid en leiding, bewaken van samenhang en bevorderen van samenwerking. Daarbij evenwichtige afwegingen maken tussen de belangen van allen die bij de stichting betrokken zijn.
- ▶ Adequaat informeren van de raad van toezicht zodat de raad zijn taak goed uit kan oefenen.
- ▶ Periodiek advies inwinnen en verantwoording afleggen aan de raad van toezicht.
- ▶ Faciliteren van contacten tussen raad van toezicht en medewerkers of studenten.
- ▶ Onderhouden van functionele contacten met de bestuurders van de aangesloten ggz-instellingen en andere stakeholders.



3.3 Profiel

GGZ-VS acteert op het snijvlak van zorg en onderwijs met in beide sectoren zijn eigen dynamiek en actoren. Als directeur-bestuurder van deze organisatie die van en voor de GGZ-sector bestaat, en afhankelijk is van vele en diverse partijen, bent u dan ook in staat om een zeer uitgebreid netwerk te onderhouden. Daarin heeft u een initiatiefrijke, vasthoudende en open houding, alsook een duidelijke visie op de gewenste praktijk in de GGZ en de te leveren bijdrage van de verpleegkundig specialist ggz en bijpassende inrichting van het onderwijs. In het leidinggeven aan de betrokken professionals communiceert u helder over de inhoudelijke visie, schept u voorwaarden, betreft en ondersteunt u medewerkers, stimuleert u eigenaarschap, hakt u knopen door en gunt u anderen het succes. Duidelijke prioritering in keuzes en realistische verwachtingen zijn daarbij van belang voor medewerkers en toezichthouders. GGZ-VS is in omvang een kleine organisatie met daarbij behorende dynamiek die opereert in een grote buitenwereld met veel stakeholders. Hier voelt u zich senang bij. De rol van stevig boegbeeld, zowel in- als extern past u goed.

Verder voldoet u als directeur-bestuurder van GGZ-VS aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Een conceptueel /analytisch/academisch werk- en denkniveau, met aantoonbare investering in persoonlijke leiderschapsontwikkeling.
- ▶ Ervaring in een integrale strategische directierol. Dit impliceert ook stevige bedrijfsmatige kennis en ervaring.
- ▶ De voor de stichting relevante vakinhoudelijke kennis van/ervaring met/affiniteit met de onderwijssector.
- ▶ Inzicht in en gevoel voor het GGZ-veld als het gaat om de inrichting en de financiering, de beroepenstructuur en de verhoudingen en de beroepsinhoudelijke ontwikkelingen binnen het specialisme GGZ-VS. Een warm hart en begrip voor de identiteit van de verpleegkundig specialistische doelgroep.
- ▶ Inzicht in en gevoel voor het hoger onderwijsveld als het gaat om verwante spelers en opleidingen, politieke ontwikkelingen, kwaliteitszorg en actuele wet- en regelgeving.
- ▶ Een voor de stichting relevant netwerk of het vermogen dat te ontwikkelen.
- ▶ Vermogen om goede relaties met de stakeholders van de stichting te onderhouden.

Competenties

- ▶ Besluitvaardig
- ▶ Innovatief
- ▶ Strategisch
- ▶ Gevoel voor verhoudingen/politiek sensitief
- ▶ Overtuigingskracht
- ▶ Samenbindend leiderschap
- ▶ Zelfreflectief
- ▶ Communicatief vaardig
- ▶ Samenwerkingsgericht

4. Wat biedt GGZ-VS?

- ▶ Een hartelijk welkom in een sociale, ambitieuze en slagvaardige organisatie, die met grote betrokkenheid dagelijks werkt aan het verbeteren van de psychiatrische verpleegkunde door verpleegkundig specialisten op te leiden die het verschil maken in de GGZ.
- ▶ Een inschaling van de functie in FWG 80, afhankelijk van opleiding, kennis en ervaring en gegeven de zwaarte en complexiteit van de opgave, op basis van de CAO GGZ² en daarbij uitgaande van een fulltime dienstverband van 36 uur per week (standplaats in beginsel Utrecht).

² Zie ook www.denederlandseggz.nl/thema/cao-ggz



- ▶ Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- ▶ Ruime ontwikkelmogelijkheden in relatie tot uw persoonlijk ambitieniveau en potentieel, bijvoorbeeld op het vlak van strategische organisatieontwikkeling en/of leiderschap.
- ▶ Uitstekende secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder een eindejaarsuitkering van 8,33%, vakantiegeld van 8% en een goede collectieve pensioenvoorziening bij PFZW.

5. De selectieprocedure

We ontvangen uw sollicitatie graag uiterlijk **zondag 5 januari 2025**. De selectie kent vervolgens drie fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De betrokken adviseurs voeren namens Leeuwendaal allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden live plaats of via MS Teams in **weken 1 en 2**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs, in **week 3** gepresenteerd aan GGZ-VS. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste selectieronde.

2 Selectiegesprekken door GGZ-VS

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gespreksronde met de selectiecommissie op het kantoor van Leeuwendaal in **week 4**. Een tweede gespreksronde met de selectiecommissie en een adviescommissie vindt plaats in **week 5**. Adviseurs van Leeuwendaal zijn eveneens aanwezig bij beide rondes.

3 Referenties en arbeidsvoorwaardengesprek

Na de twee gespreksrondes wint Leeuwendaal in relatie tot de beoogde eindkandidaat nadere referenties in. Optioneel vindt een integriteitsonderzoek en (ontwikkel)assessment plaats. Tenslotte vindt op een nader te bepalen moment in **weken 7 of 8** het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 maart 2025**.

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 www.ggzvs.nl. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Manon Min en Margriet van Ast, senior adviseurs executive search in samenwerking met Lieven Scheepers, research consultant. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).