

**Profielschets voor de  
Directeur Crisisbeheersing Veiligheidsregio  
Gelderland-Zuid**



### PROFIELSCHETS

*Een strategisch en communicatief sterke teambuilder. Verbindend en gedreven. Een gezaghebbende en respectvolle netwerker met een kritisch oog voor het bestuurlijk-ambtelijk samenspel.*

---

### ALGEMEEN

Het afgelopen jaar heeft de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid (VRGZ) stappen gezet in het verbeteren van de in- en externe samenwerking. In de notitie 'Wij in verbinding' is een visie op de organisatie uitgewerkt. Daarin staat de in- en externe verbinding centraal. Dit proces heeft ruimte gegeven voor het netwerkend werken waarbij professionals een proactieve houding hebben, meer zelfstandig hun werk organiseren, er sprake is van coachend leiderschap en de focus op veiligheid. Dit werkt ook door in de bedrijfsvoering waardoor een meer collectieve en integrale sturing vanuit overzicht en inzicht groeit.

Dit heeft geleid tot het besluit om de hoofdstructuur aan te passen zodat een tweehoofdige directie gezamenlijk eindverantwoordelijkheid kan nemen voor de organisatie, haar dienstverlening en samenwerking met haar partners. De directeur Crisisbeheersing stelt zich op als krachtig partner van het bestuur en (crisis)partners. Daarnaast fungeert hij/zij als secretaris van het bestuur. Dit doet hij/zij samen met de directeur Operaties, die zich richt op de aansturing van de Brandweerorganisatie en Regionale Ambulancevoorziening (RAV) die tevens als regionaal commandant fungeert. Het directieteam handelt vanuit een nevenschikte en gedeelde verantwoordelijkheid. De directeur Publieke Gezondheid (DPG), tevens directeur van de GGD Gelderland-Zuid, is directielid vanwege de verantwoordelijkheid voor de Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie (GHOR). Daarnaast maakt de GGD Gelderland-Zuid gebruik van de diensten van de afdeling Bedrijfsvoering van de VRGZ.

Zie voor meer informatie [www.vrgz.nl](http://www.vrgz.nl)

### DE FUNCTIE

De directeur Crisisbeheersing heeft een scherp oog voor relaties en het versterken van de interne synergie en samenwerking tussen de verschillende onderdelen en vertoont daarin voorbeeldgedrag. Het omarmen van de ingezette koers en bestaande kernwaarden, *vertrouwen, eigenaarschap en oplossingsgericht*, is een belangrijke voorwaarde hierbij. Extern ligt de focus op het uitbouwen van de veiligheidsregio als netwerkorganisatie. Hiermee wordt stevig geïnvesteerd in de beweging waarin samenwerken en (strategisch) netwerken een kern van het werk van de VRGZ is.

Samen met de organisatie stelt de directeur Crisisbeheersing de VRGZ in staat om relevante ontwikkelingen door te vertalen naar impact en consequenties voor de samenwerking met de (crisis)partners en de dienstverlening aan de regio. Hij/zij neemt daarbij aantoonbaar de bestuurlijke, politieke en maatschappelijke ontwikkelingen in ogenschouw en zorgt ervoor dat de organisatie financieel op koers blijft. Hiertoe is het nodig de bedrijfsvoering van de VRGZ stevig te verankeren zodanig dat hiermee een stevig fundament voor de doorontwikkeling van de dienstverlening ligt. Tevens helpt dit bij een scherpe dialoog over een bestendige financiële positie van de VRGZ. Nu en in de toekomst. De directeur Crisisbeheersing is hierin op kennis en kunde een volwaardig gesprekspartner voor en een stevig adviseur van het bestuur.

### HET PROFIEL

De ideale kandidaat is een empathische en ervaren manager en strategisch gesprekspartner. Hij/zij is gericht op samenwerking en dienstverlening en zet zijn/haar veranderkundige ervaring in om de organisatie verder te ontwikkelen. Hij/zij verbindt, prioriteert, brengt (financiële) focus aan en durft medewerkers op adequate wijze aan te spreken op resultaat en ontwikkeling. Hij/zij voelt zich thuis binnen een Veiligheidsregio en heeft sterke affiniteit met het complexe speelveld en krachtenveld van de VRGZ. De directeur Crisisbeheersing hecht aan innovatie van werkwijzen en samenwerking en inspireert zijn/haar omgeving hierin.

Samen met de directeur Operaties en de afdelingshoofden stelt de directeur Crisisbeheersing het maatschappelijk resultaat centraal, elkaar inspireren en het uitbouwen van een collectieve verantwoordelijkheid voor de organisatie en haar dienstverlening zijn daarbij belangrijke thema's. Heel specifiek focust de directeur

Crisisbeheersing zich op de verbinding met het bestuur en de samenwerking met partners en de regio zodanig dat de VRGZ haar professionele positie op het gebied van veiligheid bevestigt en verstevigt.

De directeur Crisisbeheersing is een zichtbare en aanspreekbare strateeg, die samenwerking in de regio een warm hart toedraagt en stimuleert. Hij/zij brengt daarvoor actief verbinding aan tussen innovatie en de dienstverlening van de VRGZ, haar medewerkers, het bestuur en partners. Als leidinggevende weet de directeur de afdelingshoofden te stimuleren in hun professionele ontwikkeling en creëert hij/zij een inspirerende omgeving waarbinnen zij zich kunnen ontwikkelen en een dergelijk proces in hun eigen teams kunnen bewerkstelligen.

Om succesvol invulling te kunnen geven aan deze complexe en intensieve functie zijn de bovengenoemde eigenschappen heel belangrijk. Echter de uitdaging ligt vooral in het bieden van balans op de volgende domeinen:

- *Aanvoeren én anderen laten schitteren*  
Laat collega's schitteren en zet hen in hun kracht. Treedt ook zelf op de voorgrond en stuurt tijdig (bij) en schept helderheid wanneer de situatie daar om vraagt.
- *Interne én externe oriëntatie*  
Formuleert afspraken en opgaven die realistisch en realiseerbaar zijn door de organisatie. Werkt vanuit overzicht en kent de krachten, belangen en behoeften buiten de organisatie, weet hiermee om te gaan.
- *Authentiek én aanpassend vermogen*  
Benoemt zaken en is zelfbewust. Durft nieuwe werkwijzen te introduceren en weet de daarvoor benodigde mensen in te schakelen. Heeft ook gevoel voor tempo en timing op grond waarvan hij/zij vertraagt of juist druk zet.
- *Onderzoeken én waar nodig sturen*  
Bevordert de verkenning van behoeften en analyse van mogelijkheden, maar stuurt wanneer besluitvorming achterwege blijft.
- *Analytisch vermogen én empathie*  
Weet snel tot de kern van een vraagstuk te komen, heeft overzicht en kan informatie goed overbrengen. Voelt aan wanneer er onderliggende problematieken spelen en maakt deze bespreekbaar.
- *Lef én terughoudend*  
Er is lef nodig om de organisatie mee te nemen in een leerklimaat door het stimuleren van de experimenten en acceptatie. Er is ook terughoudendheid nodig wanneer belangen, verhoudingen en risico's dat vraagt.

### PERSOONLIJKHEID

De directeur Crisisbeheersing is een communicatieve strateeg en werkt graag samen aan opgaven en vraagstukken zonder het daarbij over te nemen. Hij/zij is toegankelijk, open en positief, met focus op relaties en (werk)processen, heeft gevoel voor politiek-bestuurlijke verhoudingen en affiniteit met financiële processen. Hij/zij heeft humor, natuurlijk gezag, inspireert, en moedigt collega's en partners aan tot innovatie en ontwikkeling.

### FUNCTIE-EISEN

Voor het vervullen van de functie van directeur Crisisbeheersing dient de kandidaat te beschikken over:

- WO denk- en werkniveau
- Coachende stijl van leidinggeven, vanuit waarderend leiderschap
- Ervaring in het (bege)leiden van organisatieontwikkeling en verandertrajecten
- Meerjarige (eindverantwoordelijke) leidinggevende ervaring in een meervoudig en complex bestuurlijk krachtenveld.

### COMPETENTIES

- Verbinden (relatiegericht)
- Bestuurs- en organisatiesensitiviteit
- Politieke antenne
- Strategisch en analytisch denkvermogen.

### VOORWAARDEN

Een boeiende uitdaging met een bruto maandsalaris van maximaal € 8.697 (fulltime basis), schaal 17 CAR-UWO. Het betreft een tijdelijke aanstelling van een jaar. Bij goed functioneren volgt een vaste aanstelling. De organisatie kent daarnaast een eigentijds arbeidsvoorwaardenpakket.

### PROCEDURE

Contactpersoon voor deze procedure is Marcella Rijkschroeff, senior adviseur bij bureau Rieken & Oomen. Na een voorselectie door het bureau vindt een voordracht van kandidaten plaats aan de opdrachtgever.

De sollicitatieprocedure bij de opdrachtgever bestaat uit een eerste en tweede (verdiepende) ronde met de selectie- en adviescommissie. De selectiecommissie bestaat uit de voorzitter van het dagelijks en algemeen bestuur, de portefeuillehouder P&O, de huidige algemeen directeur a.i. en de coördinerend gemeentesecretaris. De adviescommissie bestaat uit een afvaardiging vanuit de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid.

Een assessment kan deel uitmaken van de selectieprocedure.

De eerste gespreksronde is gepland medio oktober. Het tweede (verdiepende) gesprek volgt eind oktober. Wij verzoeken u, omwille van de planning, uw vakantieperiode te vermelden bij uw sollicitatie.

### SOLLICITEREN

Voor nadere informatie kunt u contact opnemen met Marcella Rijkschroeff, tel. nr. 030-2930144.

Uw sollicitatie ontvangen wij graag uiterlijk 30 september 2018 via [www.riekenoomen.nl/vacatures.html](http://www.riekenoomen.nl/vacatures.html)