

Functieprofiel



Lid Raad van Bestuur
portefeuille bedrijfsvoering

Nicolette van Helsdingen
Partners, Partners at Work
april 2025

De informatie in dit document is vertrouwelijk en is alleen bestemd voor personen die direct betrokken zijn bij deze search opdracht. De ontvanger en direct betrokkenen dienen deze informatie dan ook vertrouwelijk te behandelen. Partners at Work BV is niet verantwoordelijk noch aansprakelijk voor eventuele onjuistheden, onvolledige of verouderde informatie in dit document. De personen vermeld in deze longlist mogen niet door de ontvanger direct benaderd worden tenzij daarover schriftelijk overeenstemming is bereikt met Partners at Work BV.

Organisatie: visie en missie van GGz Centraal

Specialistische zorg voor alle levensfasen en een focus op zwaardere problematiek

GGz Centraal biedt specialistische GGz hulp aan mensen met psychische problemen in alle fasen van hun leven. Deze zorg biedt zij via diagnostiek, behandeling, begeleiding, preventie en voorlichting. Binnen het behandelspectrum ziet de organisatie het als haar taak juist de zwaardere GGz problematiek aan te gaan en dit te borgen voor de toekomst. De organisatie streeft ernaar de zorg zo dicht mogelijk bij de cliënt aan te bieden en werkt hiervoor nauw samen met huisartsen, sociale wijkteams, jeugdzorginstellingen, algemene ziekenhuizen, ambulante zorgaanbieders, forensische psychiatrie, verslavingszorg en RIBW-instellingen.

Geloof in waardigheid en inclusie

GGz Centraal gelooft in waardigheid en eigen regie voor iedereen. De organisatie zet zich in voor een inclusieve samenleving waarin geestelijke gezondheid als mensenrecht wordt erkend. De reis van de cliënt naar herstel vraagt om een gedegen voorbereiding, betrokkenheid en samenwerking. Innovatie, veelzijdigheid en nauwe samenwerking met partners maken deze reis zo effectief en prettig mogelijk voor de client.

Omvang en bereik van de organisatie

Met 100 locaties en ongeveer 3.000 medewerkers biedt GGz Centraal zorg in de provincies Utrecht, Gelderland, Flevoland en Noord-Holland. Op jaarbasis helpen de zorgmedewerkers van GGz Centraal ruim 25.000 cliënten. De organisatie behoort tot de grootste GGz-instellingen van Nederland, met een jaarlijkse opbrengst van €282,1 miljoen in 2023. Naast patiëntenzorg hecht de organisatie aan het opleiden van een nieuwe generatie zorgprofessionals, de organisatie kent grote opleidingen voor psychologen, verpleegkundigen en psychiaters.

Strategie en doelstellingen 2025

Veranderingen

GGz Centraal bevindt zich in een periode met belangrijke veranderingen om toekomstbestendig te blijven. Na jaren van voorbereiding heeft zij grote vastgoedveranderingen gestart. De organisatie werkt aan noodzakelijke ombuigingen in een operatie die moet leiden naar meer effectiviteit en efficiëntie. Deze ombuigingsprogramma's zijn in 2024 gestart en zullen de komende jaren hun impact en vervolg hebben.

Thema's

Voor 2025 heeft GGz Centraal negen thema's bepaald om de organisatie richting te geven. De thema's vormen het fundament naar 'Zorg voor morgen met 1 GGz Centraal' en helpen om de kwaliteit, toegankelijkheid en duurzaamheid van de zorg te waarborgen.

Strategische koers

De strategische koers richt zich op het meerjarig perspectief en gaat uit van vijf pijlers: geestelijke gezondheidszorg in alle levensfasen voor ernstige mentale stoornissen; actief verbinden in netwerken; inspireren en ondersteunen van medewerkers; duurzame en gezonde bedrijfsvoering; opleiden, onderzoeken en innoveren.

Doelstellingen in 2025

1. *Geestelijke gezondheidszorg in alle levensfasen*

GGz Centraal richt zich op een flexibele benadering van haar zorgaanbod, met een meer uniforme organisatie van zorg, gedreven door financiële noodzaak en de behoefte aan geschikte opleidingsomstandigheden. Zij richt zich op het vrijspelen van de behandelcapaciteit en zet dit zo doelmatig mogelijk in.

- Trans diagnostisch zorgaanbod: waarbij zij zich richt op onderliggende psychologische processen in plaats van afzonderlijke diagnoses.
- Ouderenzorg: uitbreiding van het aantal bedden in de klinische voorzieningen voor langdurige behandeling van WLZ-cliënten.

- Trans forensisch zorgaanbod: versterking van het aanbod gericht op mensen die psychische problemen hebben en (mogelijk) grensoverschrijdend of crimineel gedrag vertonen, maar die niet direct met justitie in aanraking zijn gekomen vanwege ernstig strafbaar gedrag.
 - Transitiepsychiatrie: oriëntaties op mogelijkheden om jongeren die in behandeling zijn, niet na hun 18e zonder zorg komen te zitten en dat hun behandeling naadloos doorgaat binnen de volwassenenzorg.
 - Digitale strategie: de zorg toegankelijker maken en de beschikbare behandelcapaciteit efficiënt in te zetten (voortraject, wachttijd verkorten en ondersteuning, uniformiteit en administratie, hybride en online zorg).
2. *Verbinden in netwerken*
- De samenwerking met regiopartners en het sociale domein versterkt GGz Centraal door:
- Crisisdienst versterken: meer samenwerking met regiopartners om de crisisdienst uit te breiden.
 - Continuïteit van complexe zorg: samen met GGz-partners zorgen voor stabiele zorg voor cliënten met complexe problemen, mede door inzet van IZA-subsidies.
 - Integraal Zorgakkoord (IZA): richtlijnen voor samenwerking met het sociaal domein, huisartsen en GGz-instellingen om zorg te verbeteren en digitalisering te versnellen.
3. *Inspireren en ondersteunen van medewerkers*
- Ook voor GGz Centraal blijft de arbeidsmarkt uitdagend. Daarom is het essentieel om een toekomstbestendig personeelsbestand op te bouwen. Dit realiseert zij door te focussen op:
- Werkplezier: een gezonde en productieve werkomgeving begint bij werkplezier. Daarom blijft dit een speerpunt binnen de organisatie. Regelmatig voert GGz Centraal medewerkers tevredenheidsonderzoeken (MTO) uit om dit te waarborgen.
 - Goed werkgeverschap & groei: GGz Centraal streeft naar aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers in loondienst. Dit omvat een passend salaris, goede secundaire arbeidsvoorwaarden en volop kansen voor persoonlijke en professionele ontwikkeling.
 - Vermindering van verzuim: om het verzuim te beperken, wordt structureel overleg gevoerd, extra ingezet op verzuimadviseur en krijgt preventie meer aandacht.
 - Leiderschapsontwikkeling: leiderschap ziet GGz Centraal als een continu leerproces. Door te investeren in de ontwikkeling van leidinggevend, creëert zij een werkomgeving die duurzaam en toekomstgericht is.
 - Minder administratieve lasten: GGz Centraal streeft ernaar de administratie te beperken tot wat inhoudelijk en verantwoord noodzakelijk is. Waar administratieve taken zorgcontinuïteit in de weg staan, voert de organisatie radicale verbeteringen door. Dit geeft zorgmedewerkers meer tijd voor direct patiëntcontact.
 - Beperking van externe inhuur (PNIL): de organisatie wil de kosten van personeel niet in loondienst verlagen. Binnen de Wet DBA zet GGz Centraal alleen zzp'ers in onder strikte voorwaarden.
 - Efficiëntere ondersteuning: in 2025 onderzoekt de organisatie hoe investeringen in ondersteuning kunnen bijdragen aan een hoger percentage patiëntcontacten per zorgmedewerker. Als dit haalbaar blijkt, zal zij concrete stappen zetten om dit te realiseren.
4. *Duurzaamheid en gezonde bedrijfsvoering*
- Om de kwaliteit van zorg te waarborgen en tegelijkertijd de kosten beheersbaar te houden, treft GGz Centraal verschillende maatregelen.
- Beheersing van stijgende personeelskosten: de organisatie hanteert een doordachte aanpak om de toenemende personeelskosten onder controle te houden. Hierbij weegt zij zorgvuldig af welke maatregelen zij kan nemen zonder de kwaliteit van zorg in gevaar te brengen.
 - Efficiëntie en uniformiteit in zorgprocessen: door behandelingen en werkafspraken efficiënter en uniformer te organiseren, verlaagt de organisatie zowel de kosten en verbetert zij de kwaliteit van zorg. De nadruk ligt op het harmoniseren van ondersteunende processen en, waar mogelijk, het standaardiseren en digitaliseren van

zorgprocedures. De nieuwe werkwijze richt zich op een uniforme aanpak binnen de organisatie.

- Verantwoord vastgoedbeheer: een doordachte benadering van het beheer van de landgoederen en investeringen in nieuwbouw voor verblijfsafdelingen draagt bij aan betere zorgomstandigheden en een hogere kwaliteit van verblijf.

5. *Opleiden, onderzoeken en innoveren*

GGz Centraal zet technologie en innovatie in om de zorg toegankelijker te maken, wachttijden te verkorten en cliënten meer regie te geven. Digitalisering en de betrokkenheid van zorgprofessionals spelen hierin een cruciale rol. Om toekomstbestendig te blijven, investeert de organisatie in onderzoek, innovatie en de ontwikkeling van medewerkers. Innovatieve vaardigheden worden geïntegreerd in opleidingen om de zorg efficiënter en beter toegankelijk te maken.

- EHealth-training en gebruik: inzet van virtual reality, zelfmanagement-apps en online therapieën voor een betere zorgervaring.
- Digitale ontwikkeling: voortdurende investeringen in technologieën die de zorgkwaliteit en toegankelijkheid verbeteren.
- Data-geïnformeerd werken: benutten van data voor gepersonaliseerde zorg en efficiëntere organisatie.
- Innovatie in behandelmethoden: onderzoek en implementatie van nieuwe methoden voor effectievere zorg.
- Verbetering van het EPD: optimalisatie van het elektronisch patiëntendossier met slimme oplossingen.
- Digitale fitheid van medewerkers: training in digitale vaardigheden om zorgtoegankelijkheid en behandelresultaten te verbeteren.
- Onderzoek naar AI: verkenning van AI-toepassingen ter ondersteuning en verbetering van de zorg.

Toekomstige relevante ontwikkelingen

Het meerjarenperspectief sluit direct aan bij de strategische koers die GGz Centraal heeft gekozen om de missie en visie te realiseren. De ontwikkelingen die de kaders van 2025 bepalen en ook na 2025 relevant blijven, zijn:

- Demografische veranderingen, met name met betrekking tot het personele aanbod en de vergrijzing.
- Toenemende diversiteit en complexiteit van zorgvragen binnen de GGz, waarbij de druk op de capaciteit verder zal toenemen.
- Technologische vooruitgang, die zowel kansen als uitdagingen met zich meebrengt voor de zorgverlening.
- Vastgoedopgaven binnen de organisatie, gericht op het creëren van een toekomstbestendige infrastructuur.
- Schaarste aan omgevingsmiddelen, zoals beschikbare ruimte en financiële middelen, wat mogelijk tot toenemende druk zal leiden.

Medezeggenschap

Cliëntenraad

Cliënten en medewerkers spelen een actieve rol binnen GGz Centraal. Via de centrale cliëntenraad en lokale raden bieden cliënten invloed op hun leefomgeving. Een cliëntenraad bestaat uit (ex-)cliënten die ervaring hebben met de betreffende instelling. De centrale cliëntenraad komt op voor de belangen van de cliënten/patiënten van GGz. De cliëntenraad brengt gevraagd en ongevraagd advies uit aan de raad van bestuur. De zorg die GGz Centraal levert is georganiseerd in zogenaamde resultaat-verantwoordelijke zorgeenheden (RVZe's). Elke RVZe heeft een eigen cliëntenraad. De regionale raden komen op voor de belangen van de cliënten in de verschillende regio's. Door gesprekken met cliënten, medewerkers en directie weten ze wat er in de RVZe speelt. Deze regionale raden brengen advies uit aan de directies van de verschillende regio's.

Ondernemingsraad

Medewerkers spelen een actieve rol binnen GGz Centraal. Via de centrale ondernemingsraad en de ondernemingsraden binnen de verschillende resultaatverantwoordelijke zorgeenheden (RVZe's) hebben zij invloed op beleid en werkomstandigheden. De centrale ondernemingsraad komt op voor de belangen van alle medewerkers binnen GGz Centraal. De ondernemingsraad overlegt met en adviseert de raad van bestuur, zowel gevraagd als ongevraagd. Binnen elke RVZe is een ondernemingsraad actief die in gesprek is met medewerkers en directie om te weten wat er leeft op de werkvloer. Deze raden brengen advies uit aan de directies van hun regio. Zo dragen medewerkers via medezeggenschap bij aan goed werkgeverschap en de kwaliteit van zorg bij GGz Centraal

Raad van Bestuur

De tweehoofdige Raad van Bestuur draagt collectieve verantwoordelijkheid voor de organisatie en legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. De bestuurders verdelen de portefeuilles als volgt:

- De voorzitter beheert de zorginhoudelijke portefeuille, ICT, vastgoed, strategie en opleiding & onderzoek. Het lid (vacant) is verantwoordelijk voor de brede bedrijfsvoering, waaronder financiën, HRM en resultaatgericht organiseren. Na de samenstelling van de nieuwe Raad van Bestuur kan een herverdeling van portefeuilles plaatsvinden.

Strategische prioriteiten voor de komende drie jaar

Aantrekkelijke werkgever blijven

GGz Centraal streeft ernaar een organisatie te zijn waar zowel huidige als toekomstige medewerkers zingeving en professionele ontwikkeling ervaren. Daarnaast is het essentieel dat werknemers een gezonde balans kunnen vinden tussen hun inzet binnen de organisatie en hun persoonlijke leefomgeving. Dit vereist goed werkgeverschap, waarbij de organisatie inspeelt op de behoeften van medewerkers en zij de mogelijkheid krijgen om zich verder te ontwikkelen.

Efficiëntie en effectiviteit verhogen

GGz Centraal gaat ervoor zorgen dat iedere zorgprofessional meer patiënten kan helpen door de effectiviteit en efficiëntie van de organisatie te vergroten. Dit kan door:

- Het uniformeren van zorgprocessen, zodat er eenduidiger wordt gewerkt en verspilling wordt geminimaliseerd.
- Het verminderen van administratieve lasten en overbodig overleg voor zorgmedewerkers, zodat zij meer tijd kunnen besteden aan directe zorg.
- Het inzetten van technologie, een digitale strategie en taakherschikking om ondersteunende taken te vereenvoudigen en werkzaamheden beter te verdelen.
- Het herijken van kwaliteitsnormen en de te behalen resultaten, met als doel goede zorg te leveren zonder onnodige belasting door perfectionisme.

Scherp sturen op strategische pijlers

De bestaande strategische pijlers – geestelijke gezondheidszorg voor ernstige mentale stoornissen, het opleiden van GGz-professionals en kennisontwikkeling & innovatie – blijven leidend in de keuzes die GGz Centraal maakt. Dit vraagt om een scherpere prioritering van activiteiten, zodat de bijdrage aan deze pijlers optimaal blijft.

Samenwerking versterken met andere zorgaanbieders

GGz Centraal gaat actief kansen zoeken om de zorg voor de doelgroep effectiever te organiseren door nauwere samenwerking met andere zorgaanbieders. Dit kan leiden tot meer geïntegreerde zorgtrajecten en een efficiëntere inzet van middelen, waardoor zij met de beschikbare capaciteit meer patiënten kan helpen.

De ideale kandidaat Lid Raad van Bestuur GGz Centraal

De ideale kandidaat beschikt over bestuurlijke ervaring in een complexe organisatie en heeft expertise in bedrijfsvoering, financiën, HRM en digitale transformatie. Daarnaast brengt hij/zij strategisch inzicht, innovatiekracht en een toekomstgerichte visie mee. Een verbindende, reflectieve en

samenwerkingsgerichte instelling is essentieel. De kandidaat is ambitieus, resultaatgericht, zichtbaar en benaderbaar.

Competenties

- Strategisch sterk en in staat visie om te zetten in resultaten.
- Ervaring met veranderings- en cultuurmanagement.
- Sterke analytische en besluitvaardige vaardigheden.
- Communicatief vaardig, verbindend en inspirerend.
- Positief-kritisch, reflectief en stressbestendig.
- Innovatiegericht en zakelijk, met een externe blik.
- Oog voor cliëntenperspectief

Met deze kwaliteiten draagt de nieuwe bestuurder bij aan de toekomstbestendigheid van GGz Centraal en de verdere ontwikkeling van de organisatie.

Remuneratie

De bezoldiging is uiteraard gekoppeld aan de WNT. Het voor GGz Centraal toepasselijke bezoldigingsmaximum is conform het bezoldigingsmaximum voor de GGz en valt in klasse V.

Over de procedure

GGz Centraal laat zich in deze wervingsprocedure begeleiden door Nicolette van Helsdingen, partner bij Partners at Work. Zij zal de eerste gesprekken voeren met in potentie geschikte kandidaten. Vervolgens worden de best passende kandidaten bij de selectiecommissie geïntroduceerd. Op basis hiervan worden kandidaten uitgenodigd voor het vervolg. Er zullen diverse selectiegesprekken worden gevoerd met de selectiecommissie en andere interne stakeholders. Onderdeel van het selectietraject is het maken van een online Talenten Motivatie Analyse (TMA), het inwinnen van referenties en het raadplegen van openbare bronnen.

Indien u zich kandidaat wilt stellen voor deze vacature uploadt dan uw CV en een passende en eigentijdse motivatie via onze website bij deze vacature: <https://partnersatwork.nl/vacatures/>

Voor nadere informatie over deze vacature kunt u contact opnemen met Nicolette van Helsdingen op 035 - 548 0760 of per email, n.vanhelsdingen@partnersatwork.nl