



**CASTANHO**

SELECTIE & ADVIES



**Veiligheidsregio  
IJsselland**

Brandweer | GHOR | Politie | Gemeenten

**Profielchets**

**Directeur Veiligheidsregio IJsselland /**

**Brandweercommandant**

*Empathische en koersvaste leider met visie en daadkracht*

### *Context van de Veiligheidsregio*

Nederland is ingedeeld in 25 veiligheidsregio's. Binnen de veiligheidsregio werken brandweer, GHOR, politie en gemeenten samen op het gebied van brandweezorg, crisisbeheersing en rampenbestrijding en geneeskundige hulpverlening bij ongevallen en rampen. In Veiligheidsregio IJsselland wonen, werken en recreëren ruim 500.000 inwoners in elf gemeenten. Dit zijn de gemeenten Dalfsen, Deventer, Hardenberg, Kampen, Ommen, Olst-Wijhe, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Zwartewaterland en Zwolle. De veiligheidsregio is ingesteld om de inwoners van de regio beter te beschermen tegen de risico's van branden, rampen en crises. Dankzij samenwerking zorgen zij ervoor dat ze steeds beter voorbereid zijn op het bestrijden van rampen en het onder controle houden van steeds groter wordende risico's. Enkele specifieke risico's zijn: klimaatverandering en gevolgen gaswinning.

De veiligheidsregio heeft de volgende taken:

- het inventariseren van risico's van branden, rampen en crises;
- het adviseren van het bevoegd gezag over risico's van branden, rampen en crises en over brandweezorg en de veiligheidsketen;
- het voorbereiden op de bestrijding van branden en het organiseren van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing;
- het in stand houden van een brandweer;
- het in stand houden van een geneeskundige hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR);
- het voorzien in de meldkamerfunctie;
- het aanschaffen en beheren van gemeenschappelijk materieel;
- het inrichten en in stand houden van de regionale informatievoorziening met het oog op de rampenbestrijding en crisisbeheersing.

Meer info? [www.vrijsselland.nl](http://www.vrijsselland.nl)

### *Over Veiligheidsregio IJsselland*

Veiligheidsregio IJsselland (VRIJ) heeft sinds de start in 2014 veel bereikt. Er staat een robuuste organisatie, die vertrouwen krijgt van haar omgeving. Natuurlijk zijn er de wettelijke taken: zij werken nog altijd aan het versterken van veiligheid in de fysieke leefomgeving, beperken risico's waar het kan en bestrijden incidenten wanneer dat moet. Nu is de tijd aangebroken om verder te groeien. Er is een ontwikkeling in gang gezet waardoor Veiligheidsregio IJsselland, vanuit een meer extern gerichte focus, beter in staat is in te spelen op maatschappelijke behoeftes. Denk hierbij ook aan de verbinding van de thema's zorg en veiligheid en het meer functioneren in de keten. Daarnaast richt Veiligheidsregio IJsselland zich de komende jaren nog meer op de buitenwereld en levert daarbij maatwerk in verbinding met de samenleving en hun partners. Pro activiteit en vraaggericht werken zijn hierbij speerpunten.

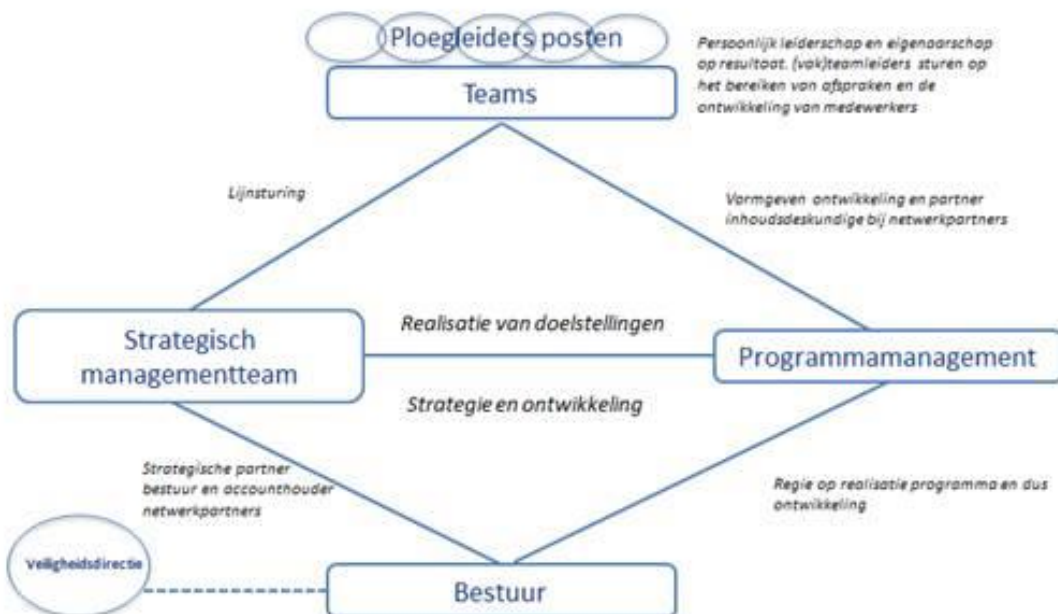
Door de introductie van programmamanagement kan er gericht worden gestuurd op nieuwe ontwikkelingen.

Werken bij Veiligheidsregio IJsselland betekent een bijdrage leveren aan een veilige samenleving. De missie: 'Versterken van veiligheid in de fysieke leefomgeving: risico's beperken waar het kan en incidenten bestrijden waar het moet'.

De organisatie bestaat uit ruim 1100 professionals. Ruim 800 van hen zijn vrijwillige brandweerprofessionals die brandweezorg leveren in de gehele regio. Daarnaast vervullen ruim 300 beroepskrachten zowel taken op het gebied van, crisisbeheersing, geneeskundige hulpverlening (GHOR), brandweezorg en bedrijfsvoering. Er zijn 35 kazernes in de regio. De eenheid bedrijfsvoering werkt ten dienste van zowel Veiligheidsregio IJsselland als GGD IJsselland.

### Organisatiestructuur

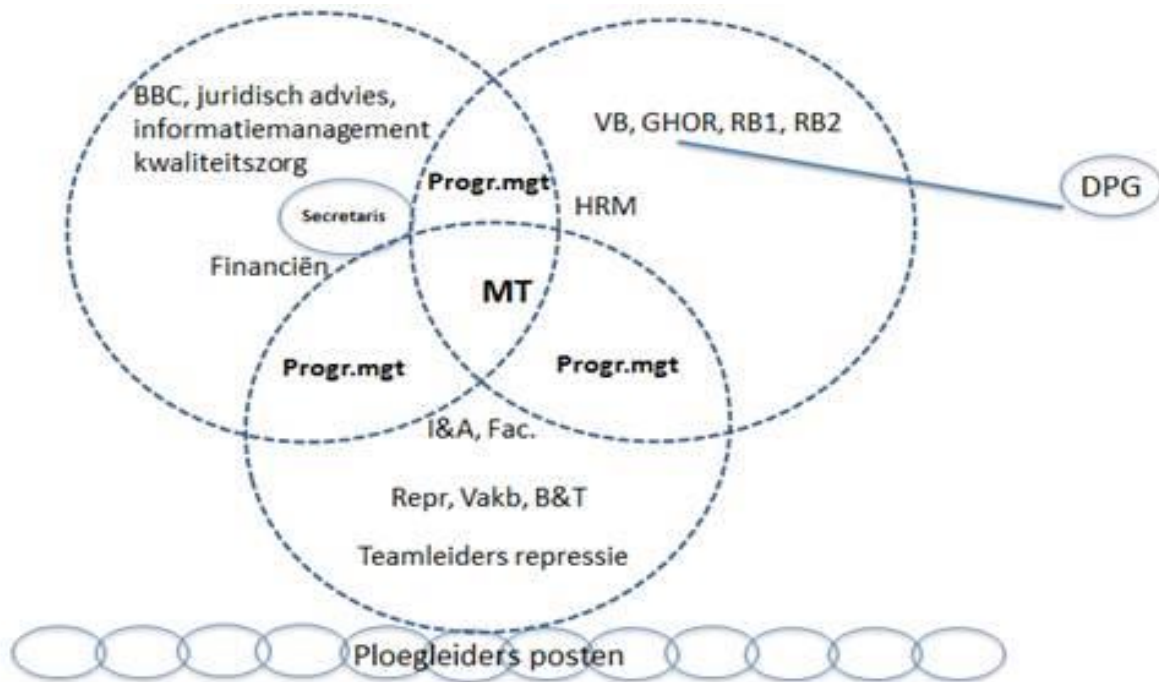
De hoofdstructuur van Veiligheidsregio IJsselland omvat vier onderdelen die zich onderling tot elkaar verhouden. Dit ziet er, in onderlinge samenhang, grafisch als volgt uit:



Het bestuur wordt gevormd door de burgemeesters van de elf gemeenten. Zij hebben zitting in het algemeen bestuur (AB). Het AB stelt het beleid vast en neemt hierover besluiten. Daarnaast is er een Dagelijks Bestuur (DB) onder voorzitterschap van de burgemeester van Zwolle.

Veiligheidsdirectie (VD): de VD is het afstemmingsoverleg tussen de directeuren van Veiligheidsregio en GGD IJsselland, de districtchef politie en de coördinerend functionaris gemeenten. Zij stemmen af met de inhoudsdeskundigen in de teams en met de bestuurlijk portefeuillehouders. De veiligheidsdirectie zorgt voor samenhangende adviezen aan het bestuur over rampenbestrijding en crisisbeheersing in IJsselland en zorgt voor de uitvoering van taken, besluiten, projecten en processen op dit terrein. Ook geeft zij uitvoering aan het multidisciplinaire beleidsplan.

Strategisch managementteam (MT): een team van drie mensen dat verantwoordelijk is voor de integrale en strategische aansturing van de organisatie vanuit een heldere strategische koers met bijbehorende kaders. Het MT stuurt vooral procesmatig op de teams en op ontwikkeling van de teamleiders/teams. Onderstaand is weergegeven hoe de MT-leden hun aandacht over de teams verdelen.



### *Cultuurtypering*

Binnen Veiligheidsregio IJsselland is sprake van een open, informele cultuur. Er wordt hard gewerkt en medewerkers zijn vriendelijk ten opzichte van elkaar. De kernwaarden 'verbinding, vertrouwen en vakmanschap' staan centraal. Er is ruimte en aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van medewerkers, o.a. door opleiding en training. Het thema verbinding blijft een punt van aandacht binnen de organisatie: tussen vakgebieden, tussen locaties en tussen medewerkers en vrijwilligers. Daarnaast bestaat er behoefte aan meer zakelijkheid en professionaliteit, o.a. op het gebied van aanspreekcultuur, daadkracht en overlegstructuren.

### *De opdracht voor de directeur*

In lijn met de reeds ingezette ontwikkelingen, vragen we van de directeur:

- de verdere doorontwikkeling van de strategische koers waarbij men flexibel inspeelt op de vraag van de netwerkpartners en diensten aanbiedt die gebaseerd zijn op de maatschappelijke behoeftes vanuit een heldere en sterke identiteit;
- het verder versterken van de netwerkfunctie ter bevordering van de interne en externe samenwerking; zowel met de aangesloten gemeenten, andere veiligheidsorganisaties en interregionale en landelijke netwerken;
- het vergroten van het verandervermogen in alle lagen van de organisatie; o.a. door persoonlijk leiderschap en het innovatief denken van medewerkers te stimuleren;
- het stimuleren van een cultuur gebaseerd op vertrouwen, verbinding en vakmanschap waarin feedback geven en ontvangen gemeengoed is.

### *De Directeur Veiligheidsregio/brandweercommandant vervult de volgende rollen:*

- *Adviseur*

Is als secretaris van het Dagelijks en Algemeen Bestuur over zowel fysieke veiligheid als multidisciplinaire veiligheidsvraagstukken van strategische aard. Draagt bij aan een integrale advisering van de elf gemeenten, afgestemd op de lokale behoefte en zorgt ervoor dat de veiligheidsregio in nabijheid van de gemeenten opereert. Realiseert zich dat het belang van veiligheid afgewogen dient te worden ten opzichte van andere belangen.

- *Eindverantwoordelijke Veiligheidsregio IJsselland*

Is eindverantwoordelijke binnen Veiligheidsregio IJsselland. Is verantwoordelijk voor het functioneren van de organisatie Veiligheidsregio IJsselland en alle medewerkers die daarbij werkzaam zijn. Geeft op basis van de integraal management gedachte leiding aan het management en draagt zorg voor de uitvoering van het bestuurlijk vastgestelde beleid. Heeft inzicht in de dynamiek waarmee de aansturing van een vrijwilligersorganisatie gepaard gaat. Is verantwoordelijk voor een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering en aanwending van middelen binnen de kaders en op basis van gemandateerde bevoegdheden. Is bestuurder in de zin van de wet op de Ondernemingsraden.

- *Voorzitter Veiligheidsdirectie*

Is als voorzitter van de Veiligheidsdirectie verantwoordelijk voor het multidisciplinaire domein in samenwerking met de leden van de Veiligheidsdirectie: de directeur publieke gezondheid, de coördinerend gemeentesecretaris en de districtschef van de politie. De Veiligheidsdirectie adviseert het Dagelijks en Algemeen Bestuur over multidisciplinair beleid. Is bereid tot het vervullen van een strategische rol in de crisisorganisatie van de brandweer en/of het multidisciplinaire domein.

- *Ontwikkelmanager*

Staat voor de uitdagende klus de ontwikkelopgave te realiseren. Het gaat hier om een verdere professionalisering en kwaliteitsverbetering van de organisatie binnen de vastgestelde kaders. Een ontwikkelopgave waarbij de nadruk ligt op eigentijds maar ook op persoonlijk leiderschap. Is in staat de medewerkers in de organisatie mee te nemen in de ontwikkelopgave die Veiligheidsregio IJsselland voorstaat.

- *Vertegenwoordiger van VRIJ in regionale en landelijke netwerken*

Draagt de missie van de organisatie uit. Onderhoudt goede relaties met zowel bestuurders als gemeentesecretarissen, medewerkers, vrijwilligers, andere veiligheidsorganisaties (o.a. waterschappen, politie, justitie, defensie). Vertegenwoordigt de Veiligheidsregio in de relevante landelijke en grensoverschrijdende overlegorganen.

- *Operationeel leider*

Vervult tijdens crisissituaties de rol van operationeel leider. De operationeel leider is voorzitter van het Regionaal Operationeel Team (ROT) en heeft onder het gezag van de burgemeester of voorzitter van de Veiligheidsregio de leiding over de aanpak van het incident en dan met name de effecten ervan op de omgeving. Momenteel vindt er een herziening plaats van de crisisorganisatie. Dit kan mogelijk effecten hebben op de functie van OL. De rol van operationeel leider wordt ingevuld op basis van beschikbaarheidsdiensten met een frequentie van 1x in de 4 a 5 weken.

### *Gewenste kennis en ervaring*

- beschikt over WO werk- en denkniveau;
- heeft ruime ervaring in het leiden van een organisatie op basis van de integraal managementgedachte en het leiden van complexe veranderingsprocessen;
- heeft affiniteit met het veiligheidsdomein en het leiden van een (brandweer) organisatie die in grote mate bestaat uit vrijwilligers;
- is leergierig en nieuwsgierig naar het vak;
- heeft de ervaring en vaardigheden om als sparringpartner voor bestuur, veiligheidsdirectie en ketenpartners te fungeren;
- is extern gericht en weet de belangrijkste maatschappelijke ontwikkelingen te vertalen naar de interne organisatie;
- is een gedreven netwerker die gemakkelijk relaties aangaat en onderhoudt op diverse niveaus (zowel medewerkers als bestuurders, gemeenteraden en andere netwerkpartners);
- beschikt over de vaardigheid om een strategische rol te vervullen in de crisisorganisatie van de brandweer en/of het multidisciplinaire domein, is in dat kader stressbestendig, behoudt het overzicht en is samenwerkingsgericht;
- is bestuurlijk, organisatorisch en maatschappelijk sensitief;
- werkt op basis van een visie, is besluitvaardig, verbindend, ontwikkelingsgericht en integer;
- is een coach voor leidinggevendenden binnen de organisatie en beschikt over inspirerende leiderschapskwaliteiten en stimuleert persoonlijk leiderschap.

### *Competentieprofiel*

Om deze functie optimaal uit te kunnen oefenen, zijn de volgende competenties vereist:

#### *1. Verbindend leiderschap*

- fungeert als boegbeeld van de organisatie, is zichtbaar en toegankelijk zowel voor medewerkers als voor vrijwilligers;
- heeft en geeft vertrouwen; is coachend;
- spreekt mensen aan op verantwoordelijkheden en is daarop zelf aanspreekbaar, stimuleert eigen denkkraft en bevordert creativiteit;
- is helder over rollen/posities en verantwoordelijkheden;
- verbindt thema's en vraagstukken aan elkaar en bevordert samenhang en samenwerking;
- heeft sterk ontwikkelde communicatieve vaardigheden;
- is consequent, duidelijk en besluitvaardig.

## *2. Bestuurlijke en politieke gevoeligheid*

- is zich bewust van politiek gevoelige thema's en anticipeert hierop;
- bevordert de politiek–bestuurlijke sensitiviteit binnen de organisatie;
- heeft een goed ontwikkeld inlevingsvermogen;
- is een solide en betrokken adviseur naar Algemeen en Dagelijks Bestuur;
- is een vanzelfsprekende samenwerkingspartner in de regio.
- Is onafhankelijk en beschikt over natuurlijk overzicht.

## *3. Koersvast met visie*

- heeft een visie op de rol van de veiligheidsregio en het veiligheidsdomein en kan dit vertalen naar de medewerkers in de organisatie;
- is in staat het ingezette organisatieontwikkelingstraject verder vorm te geven;
- is navolgbaar en transparant op weg naar realisatie van de doelen;
- is omgevingsgericht en heeft oog voor de ontwikkelingen in de regio.

## *4. Ondernemerschap/resultaatgerichtheid*

- heeft oog voor kansen en mogelijkheden en is innovatief;
- bevordert de kwaliteit, klantgerichtheid, effectiviteit en efficiency van de dienstverlening;
- formuleert doelen, maakt afspraken en stuurt hierop;
- hakt knopen door en bewerkstelligt keuzes;
- is in staat netwerken op te bouwen en te onderhouden en is een representatief boegbeeld van de organisatie zowel lokaal, regionaal als landelijk.

### *Persoonskenmerken*

Toegankelijk, inspirerend, empathisch, integer, werkt vanuit vertrouwen hebben en geven, doel- en resultaatgericht, besluitvaardig, energiek met gevoel voor humor, bruggenbouwer en verbinder.

### *Arbeidsvoorwaarden*

De functie wordt gehonoreerd in schaal 16 en bedraagt maximaal € 7921,00 per (peildatum 1 januari 2019) maand bij een 36–urige werkweek. Voor de diensten als operationeel leider wordt conform de arbeidsvoorwaardenregeling een beschikbaarheidsvergoeding toegekend. Daarnaast zijn er secundaire arbeidsvoorwaarden zoals flexibele werktijden, sportfaciliteiten, ruimte en aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en work–life balance door middel van programma's op het gebied van vitaliteit en gezondheid, betaald ouderschapsverlof, bestedingsruimte in verlof en toelagen op basis van een individueel keuzebudget. Voor de rol van operationeel leider is het van belang dat het woon–werkgebied van de directeur op maximaal 45 minuten van Zwolle ligt.



### *Procedure-informatie*

Castanho verricht de voorselectie en doet op basis daarvan een voordracht van kandidaten. Een delegatie van het Algemeen en Dagelijks Bestuur, de OR, en het management is betrokken bij de selectie. Er is een selectiecommissie en een adviescommissie. De gespreksrondes zijn gepland op maandag 28 oktober en maandag 4 november 2019. Het Algemeen Bestuur neemt een benoemingsbesluit op 21 november 2019. Een assessment kan deel uitmaken van de procedure. De procedure wordt in- en extern tegelijkertijd opengesteld.

### *Solliciteren of meer informatie?*

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met drs. Ellen Bruin, telnr. 06-20303256. U kunt solliciteren tot maandag 30 september 2019 via [www.castanho.nl/vacatures](http://www.castanho.nl/vacatures). Als u uw CV en korte motivatiebrief uploadt bij de *direct solliciteren* button, ontvangt u vervolgens een bevestiging van uw sollicitatie. Spoedig na het verstrijken van de reactietermijn nodigen wij kandidaten uit voor een eerste selectiegesprek.