

Profiel

GGD Noord- en Oost-Gelderland

Directeur Publieke Gezondheid



GGD Noord- en Oost-Gelderland

Directeur Publieke Gezondheid

GGD Noord- en Oost-Gelderland (GGD NOG), met het hoofdkantoor in Warnsveld, is de gezamenlijke gezondheidsdienst van 22 gemeenten in Gelderland. GGD NOG is werkzaam voor zowel de hele samenleving in Noord- en Oost-Gelderland, afzonderlijke gemeenten of gedeelten daarvan zoals buurten of scholen. GGD NOG werkt samen met de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (VRNOG), in het bijzonder met de Geneeskundige Hulpverlenings Organisatie in de Regio (GHOR).

Bij GGD NOG staat de gezondheid van de inwoners centraal. Dat geldt zowel voor preventie (bevorderen en beschermen van de gezondheid van de bevolking) als voor acute situaties (crisissen en incidenten). De taken van de GGD zijn onder andere:

- Jeugdgezondheidszorg (4 - 18 jarigen)
- Infectieziektebestrijding
- Vaccinaties
- Medische milieukunde
- Technische hygiënezorg
- Toezicht kinderopvang en Wmo
- Seksuele gezondheid
- Maatschappelijke zorg
- Beleidsadvisering
- Epidemiologie
- Gezondheidsbevordering
- Bevolkingsonderzoeken
- Forensische zorg

GGD NOG werkt voor de volgende gemeenten: Aalten, Apeldoorn, Berkelland, Bronckhorst, Brummen, Doetinchem, Elburg, Epe, Ermelo, Hattum, Harderwijk, Heerde, Lochem, Montferland, Nunspeet, Oldebroek, Oost Gelre, Oude IJsselstreek, Putten, Voorst, Winterswijk en Zutphen. De gemeenten werken vaak samen in drie regio's: Noord- Veluwe, Midden-IJssel/Oost-Veluwe en Achterhoek.

Bestuurlijke inbedding

Het Algemeen Bestuur van de GGD bestaat uit de 22 wethouders volksgezondheid van de colleges van burgemeester en wethouders in de regio. Het Algemeen Bestuur benoemt uit zijn midden het Dagelijks Bestuur en de voorzitter. Het Dagelijks Bestuur heeft zeven leden en bestaat uit twee portefeuillehouders publieke gezondheid uit elk van de drie regio's en de portefeuillehouder GHOR, die zitting heeft in het Dagelijks Bestuur van de GGD, speciaal voor de afstemming van de geneeskundige aspecten van rampenbestrijding en crisisbeheersing en als liaison naar de veiligheidsregio.



Bestuurlijke agenda voor de komende periode

GGD NOG ontwikkelt haar strategisch beleid samen met de 22 gemeenten. Dit leidt iedere vier jaar tot een bestuurlijke agenda die richting geeft aan het doen en laten van de organisatie. De Bestuursagenda 2019-2023 is recentelijk vastgesteld door het Algemeen Bestuur. De geformuleerde uitgangspunten zijn:

- *Gezond houvast*: de GGD NOG kiest voor de benadering van 'positieve gezondheid': 'Gezondheid is het vermogen zich aan te passen en een eigen regie te voeren, in het licht van fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven'. De missie van de GGD blijft: "GGD Noord- en Oost-Gelderland is de gezondheidsdienst van 22 gemeenten. De GGD biedt actief 'Een gezond houvast' en bewaakt, beschermt en bevordert de gezondheid van de inwoners."
- *NOG Gezonder*: GGD NOG sluit aan bij de landelijke ontwikkelingen, het gezondheidsbeleid en de preventieagenda's van de gemeenten en zet in op de volgende vier prioriteiten:
 1. NOG gezondere jeugd
 2. NOG gezondere leefomgeving
 3. NOG gezonder oud worden
 4. NOG gezondere leefstijl

De bestuurlijke agenda biedt vooral een algemeen kader en wordt meer in detail samen met de gemeenten nader uitgewerkt. Deze ruimte is er: naast de wettelijke taken die de GGD heeft en die worden gefinancierd vanuit de gemeentelijke inwonerbijdrage kan de GGD taken uitoefenen op basis van subsidiering of dienstverleningsovereenkomsten. Dit biedt ruimte voor maatwerk en meer sturing op lokaal en regionaal niveau. De drie regio's leggen immers andere accenten in hun beleid aangaande preventie en gezondheid. Zo heeft bijvoorbeeld de regio Achterhoek de ambitie 'de gezondste regio in 2030' te worden. Hiertoe zijn thematafels ingericht. De Directeur Publieke Gezondheid (DPG) is voorzitter van een van de thematafels. Voor andere regio's of gemeenten kan ook maatwerk worden geleverd.

Een recente benchmark van alle GGD's in Nederland laat zien dat GGD NOG naar voren komt als een GGD met een smal takenpakket, die tegen een betrekkelijk lage inwonerbijdrage voldoende kwaliteit levert.

Academische werkplaats

GGD NOG en Wageningen UR werken samen als Academische Werkplaats Publieke Gezondheid (AGORA). AGORA verbindt kennis uit beleid, onderzoek en praktijk. Met deze verbinding kan beleid worden gebaseerd op zowel wetenschappelijk bewezen als in de praktijk verworven inzichten waardoor publieke gezondheidsprogramma's steeds effectiever worden.

GHOR-verantwoordelijkheid

De DPG stuurt de afdeling GHOR aan via een afdelingshoofd en richt zich vooral op de strategische- en beleidsmatige aspecten van de geneeskundige hulpverlening. Die (GHOR)verantwoordelijkheid betreft, namens het openbaar bestuur, de voorbereiding van de (opgeschaalde) geneeskundige zorg en de ambtelijke eindverantwoordelijkheid voor de operationele organisatie ten tijde van incidenten en crises. Bij het optreden van een crisis of



ramp is de DPG de hoogste leidinggevende voor wat betreft de geneeskundige hulpverlening. De DPG maakt deel uit van het multidisciplinaire afstemmingsoverleg en is in geval van een ramp of een crisis belast met de operationele leiding van de geneeskundige hulpverlening. Neemt ook deel aan het overleg van de aanbieders van acute zorg, het Regionaal Overleg Acute Zorgketen (ROAZ), om in regionaal verband betere samenwerking binnen de acute zorg te bewerkstelligen en te waarborgen. De DPG schakelt op bestuurlijk niveau met de portefeuillehouder GHOR van de VNOG. De GHOR is organisatorisch ondergebracht bij de veiligheidsregio. De DPG legt voor de GHOR verantwoording af aan het Dagelijks bestuur en aan het Algemeen bestuur van de VRNOG.

Organisatie en cultuur

GGD NOG heeft ongeveer 260 medewerkers (180 fte), een omzet van ongeveer € 18 miljoen en bedient ruim 824.000 inwoners. De DPG stuurt de gehele organisatie aan en wordt daarbij ondersteund door twee managers publieke gezondheid, een manager bedrijfsondersteuning (ad interim), een directiesecretaris en het afdelingshoofd GHOR.

Over het algemeen kan worden gesteld dat GGD NOG 'op orde' is. De organisatie staat bekend als betrouwbaar en degelijk. Financieel is de organisatie gezond en de relaties met de stakeholders zijn goed. De sfeer in de organisatie is prettig, medewerkers (veelal vrouwen) zijn betrokken bij het werk en bij elkaar en hebben over het algemeen langjarige arbeidscontracten. Medewerkers ervaren GGD NOG als een prettige organisatie om voor te werken. De cultuur heeft trekjes van een 'familiecultuur' waarbij elkaar aanspreken soms lastig wordt gevonden. Dit aspect van samenwerken kan verder worden ontwikkeld. GGD NOG kan aan effectiviteit winnen door op onderdelen wat zakelijker te zijn, bijvoorbeeld waar het gaat om het nakomen van afspraken.

De relatie met de ondernemingsraad (9 leden) is goed. Elke maand vindt overleg met de DPG plaats in een goede verstandhouding. De juiste thema's staan op de agenda.

GGD NOG heeft recent gekozen voor het invoeren van werken in zelforganiserende teams. In het mooie kantoor in Warnsveld heeft niemand een eigen werkplek en is het de bedoeling dat medewerkers elkaar opzoeken. De eerste evaluaties van de zelforganisatie geven aan dat deze werkwijze nog aandacht vraagt in termen van werkbare kaders, gedrag en andere cultuuraspecten. De keuze voor zelforganisatie is bewust gemaakt en wordt gedragen; de uitvoering in de praktijk behoeft evenwel nog aandacht.

De bedrijfsmatige ondersteuning van de professionals, die veelal zelfstandig en buiten het kantoor werken, is een aandachtspunt. Een manager ad interim stuurt nu de teams Bedrijfsondersteuning aan.

Recent heeft de DPG aangekondigd dat hij uiterlijk 1 januari 2020 stopt als DPG. Wij zoeken een nieuwe DPG voor de GGD NOG. Indiensttreding is eerder mogelijk dan 1 januari 2020.

Functie



De DPG heeft drie oriëntaties:

- het ontwikkelen en borgen van de publieke gezondheid, in opdracht van de 22 gemeenten, via het netwerk van publieke gezondheidszorg met een groot aantal actoren van diverse achtergronden, respectievelijk het verbeteren en mede ontwikkelen van fysieke en sociale veiligheid met partners als brandweer, politie, gemeenten en overige veiligheidspartners;
- management van de GGD-organisatie;
- aansturen van de afdeling GHOR en optreden bij rampen en crises als adviseur van het bevoegd gezag en eindverantwoordelijke voor de GHOR, alsmede het coördineren van de voorbereiding op rampen door de instellingen binnen de geneeskundige hulpverlening in afstemming met de politie, brandweer en gemeenten.

Opdracht DPG

Een belangrijke opdracht is het blijvend optimaliseren van de verhouding met het bestuurlijke en lokale veld. De DPG brengt focus aan in de Bestuurlijke agenda en voert deze uit. Bouwt de positie van de GGD NOG verder uit, gebaseerd op het bestaande vertrouwen in de organisatie en haar dienstverlening. Is daarbij proactief en gaat actief het gesprek aan met de gemeenten. Helpt hen, waar nodig, hun vraag te articuleren op het gebied van preventie en publieke gezondheid en ontwikkelt diensten en producten die passen bij de vragen van de gemeenten en de regio's. Heeft daarbij oog voor de overeenkomsten en verschillen binnen de regio's en bewaakt de 'eenheid in verscheidenheid'. Maakt de verbinding met de omgeving nog sterker zodat de GGD kan meebewegen in de veranderingen die zich in de zorg en het sociale domein voordoen. Sluit aan bij de ontwikkelingen rondom het nationaal Preventie akkoord. Waarborgt dat de goede naam van de GGD en het zijn van een betrouwbare partner gehandhaafd blijft. De functie vereist dat de DPG zichtbaar is, niet alleen in de netwerken van de regio, maar dat deze ook voornemens is op nationaal niveau bij te dragen aan de lopende discussies. Behartigt de belangen van GGD NOG ook op landelijk niveau en voert daartoe overleg met het ministerie van VWS.

De DPG gelooft in het model van zelforganisatie en begeleidt de ingezette transitie naar meer zelforganisatie naar de eindfase. Draagt er zorg voor dat medewerkers weten wat er in dit nieuwe kader van hen wordt verwacht en versterkt de onderlinge verbinding van de medewerkers. Werkt aan verbetering van de bedrijfsmatige ondersteuning en faciliteert de professionals. Bewerkstelligt een cultuur waarbij zelfreflectie een vanzelfsprekend onderdeel van gedrag is. Draagt zorg voor een goed functionerende organisatie met een prettig en veilig werkklimaat.

Profiel

De DPG:

- afgeronde academische opleiding; werkt en denkt op academisch niveau;
- heeft aantoonbare ervaring in de aansturing van een organisatie van een dergelijke grootte;
- heeft affiniteit met het vakgebied publieke gezondheid en belangstelling voor het werk van de (zorg)professional;



- is bedrijfsmatig sterk en gewend aan het dragen van financiële eindverantwoordelijkheid;
- is goed thuis in een politiek-bestuurlijk complexe setting en is politiek-bestuurlijk zeer sensitief;
- kent bij voorkeur het lokaal bestuur en heeft ervaring met het (samen)werken in een gemeenschappelijke regeling;
- is gericht op samenwerken, is een netwerker en belangenbehartiger die in staat is om op het gewenste niveau met stakeholders (gemeenten, brandweer, politie, kerken, zorginstellingen etc) te communiceren;
- heeft oog voor regio-specifieke kenmerken;
- is een inspirerende en enthousiaste leider met een moderne managementstijl en een frisse blik; is bevoegen en ondernemend, creatief en pro-actief;
- beschikt over persoonlijk gezag, kan relativeren, is nuchter, benaderbaar en een prettige collega.

Vanwege de operationele GHOR-rol zal de DPG zich dienen te bekwamen in aspecten die crises en rampen betreffen. De DPG in zijn rol als verantwoordelijke voor de GHOR:

- is stressbestendig en beschikt over het vermogen om kalm te blijven en besluiten te kunnen nemen onder druk;
- staat open voor adviezen van professionals en is in staat in crisissituaties de juiste informatie te filteren en te wegen en op basis daarvan beslissingen te nemen.

Passende leiderschapsrollen

- Bestuurder: Heeft overzicht en is in staat het grote 'plaatje' te construeren. Heeft het vermogen om in een spanningsvolle omgeving de juiste keuzes te maken en richting te geven door complexe vraagstukken terug te brengen tot de essentie.
- Verbinder: Ziet het gezamenlijk belang en weet mensen daaraan te verbinden. Overbrugt verschillen en is het middelpunt van verschillende netwerken.
- Bedrijfsmatig manager: toont financieel en kostenbewustzijn en heeft inzicht in de dynamiek van de organisatie.

Arbeidsvoorwaarden

De functie is ingeschaald in Cao Gemeenten schaal 16. Voor de operationele inzet maakt de DPG deel uit van een DPG-piket (met vergoeding).

Eenmaal per vier weken heeft de DPG een week lang piket. Om aan de eisen van de piketdienst te voldoen is het belangrijk dat de DPG snel ter plaatse kan zijn indien nodig. Daarbij is het een eis dat de DPG in staat is om binnen 90 minuten na alarmering aanwezig te zijn in ieder gemeentelijk of regionaal beleidsteam binnen het gecombineerde gebied van IJsselland en Noord- en Oost-Gelderland.



Procedure

Het Algemeen Bestuur van de GGD benoemt de DPG op voordracht van het Dagelijks Bestuur en in overeenstemming met het bestuur van de Veiligheidsregio.

Belangstellenden dienen rekening te houden met de volgende procedure en data:

- Eerste gespreksronde met selectie- en adviescommissie: woensdagmiddag 5 juni
- Tweede gespreksronde met selectie- en adviescommissie: woensdagmiddag 19 juni
- Kennismaking Dagelijks Bestuur en ondernemingsraad: maandagmiddag 24 juni
- Benoeming door het Algemeen Bestuur: vergadering van 4 juli

GGD NOG laat zich in deze procedure bijstaan door Dorothea van Rijnen van Vanderkruijs, partner in executive search. Belangstellenden kunnen hun interesse kenbaar maken door een korte motivatie (inclusief actueel cv) te sturen aan ggnog@vanderkruijs.com

Voor informatie kunnen geïnteresseerden ook bellen met Dorothea van Rijnen of Madelon van Rijn op 020-7267272.

Een assessment behoort tot de mogelijkheden.

