

ZOEKPROFIEL

Directeur-bestuurder



1. Inleiding

Over MHC

Mental Health Caribbean (MHC) vervult een belangrijke rol binnen de geestelijke gezondheidszorg in Caribisch Nederland. De stichting biedt een breed palet aan geestelijke gezondheidszorg aan de inwoners van Bonaire, Sint Eustatius en Saba: van (intensieve) poliklinische zorg, kinder- en jeugdhulp en verslavingszorg tot forensische zorg, beschermd wonen en preventie. MHC bestaat sinds 1 juni 2012 en is ontstaan uit de omvorming en verbreding van de voormalige Stichting Verslavingszorg Bonaire. De organisatie heeft zich sindsdien ontwikkeld tot een brede en professionele ggz-instelling. Per 1 januari 2025 zijn ook het bestuur en de backoffice binnen MHC ondergebracht en is de organisatie volledig zelfstandig.

Missie, visie en ambitie

De geestelijke gezondheidszorg in Caribisch Nederland staat voor bijzondere opgaven. De zorgvraag neemt toe als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen en bevolkingsgroei, terwijl de kleinschaligheid, de spreiding over drie eilanden en de toenemende arbeidskrapte vragen om creatieve, doelmatige en goed op elkaar afgestemde zorg. Vanuit die context werkt MHC vanuit de ambitie de kwaliteit van het leven van de inwoners van Caribisch Nederland te verbeteren. Uitgangspunt daarbij is ambulant werken, vanuit een vraaggerichte en herstelondersteunende aanpak. Iedere cliënt is uniek; daarom biedt MHC zorg op maat.

Deze ambitie komt samen in de belofte die MHC dagelijks uitdraagt: *MHC maakt het verschil*.

Het *Strategisch Plan 2026–2030 Samen maken we het verschil* geeft richting aan de verdere ontwikkeling van MHC. De strategische thema's uit dit plan vormen de bestuurlijke agenda voor de komende jaren: een toekomstbestendig zorgaanbod, organisatieontwikkeling en leiderschap, samenwerking en externe positionering, huisvesting en bedrijfsvoering, kwaliteit, innovatie en kennisontwikkeling, diversiteit, inclusie en cultuursensitieve zorg, en een efficiënte en toekomstbestendige organisatie. De ambitie is MHC verder te ontwikkelen als een toekomstbestendige en lokaal verankerde organisatie voor geestelijke gezondheidszorg op Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

De context van de vacature

De raad van toezicht zoekt een inspirerende en verbindende directeur-bestuurder die, samen met medewerkers, cliënten, ketenpartners en andere relevante stakeholders, verder bouwt aan toekomstbestendige geestelijke gezondheidszorg in Caribisch Nederland. Voor de komende bestuursperiode heeft de raad van toezicht een bestuurlijke opdracht geformuleerd die richting geeft aan de werving en selectie. Na benoeming wordt deze opdracht in samenspraak tussen de raad van toezicht en de nieuwe directeur-bestuurder nader uitgewerkt en geconcretiseerd. Het werkgebied omvat Bonaire, Sint Eustatius en Saba; de standplaats is Bonaire. De beoogde start van de nieuwe directeur- bestuurder is februari 2027.

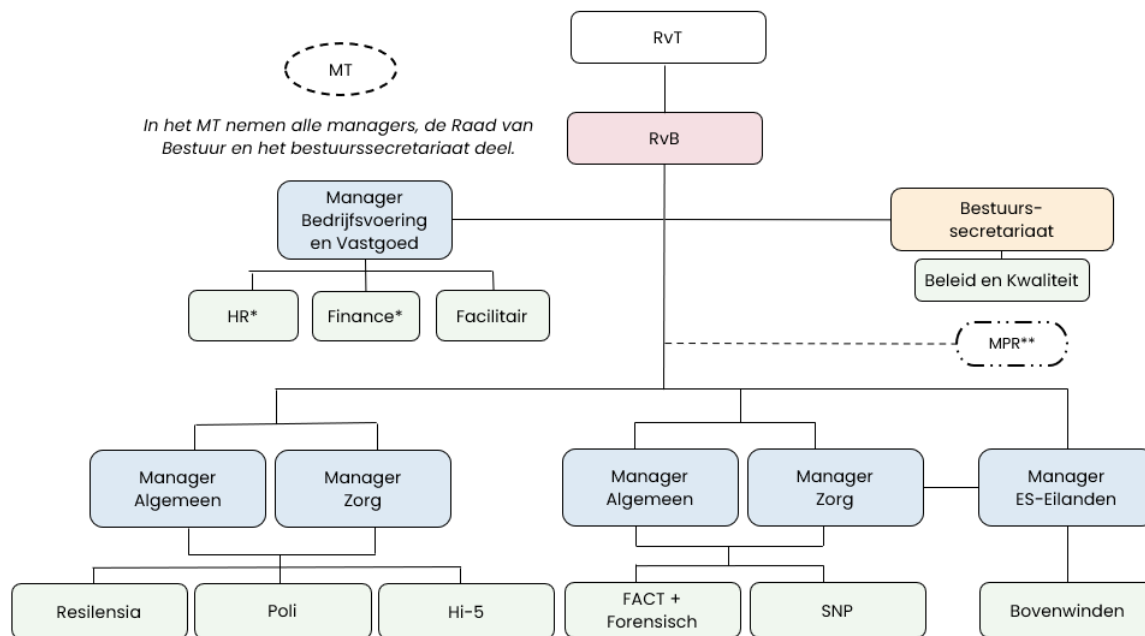
2. De organisatie

2.1 Organisatie en omvang

MHC telt zo'n 110 medewerkers, werkzaam op Bonaire, Sint Eustatius en Saba. Het hoofdkantoor bevindt zich in Kralendijk op Bonaire. Binnen MHC werken onder meer psychiaters, psychologen, (sociaal-psychiatrisch) verpleegkundigen, maatschappelijk werkers, activiteitenbegeleiders, begeleiders beschermd wonen, preventiemedewerkers en medewerkers forensische zorg.

2.2 Governance en organisatiestructuur

MHC kent een raad van toezicht en een eenhoofdige raad van bestuur. De directeur-bestuurder vormt de raad van bestuur en is daarmee statutair bestuurder en eindverantwoordelijk voor de organisatie. De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de raad van toezicht. De raad van toezicht houdt toezicht op het beleid van de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken binnen MHC, staat de directeur-bestuurder met advies terzijde en vervult de werkgeversrol ten aanzien van de directeur-bestuurder.



*HR en Finance worden door een meewerkend voormens aangestuurd.

**De Medewerkersparticipatieraad is een intern adviesorgaan aan de RvB met vertegenwoordiging van medewerkers van de gehele organisatie.

Sinds 1 januari 2026 werkt MHC met een vernieuwde organisatiestructuur. De directeur-bestuurder wordt ondersteund door het bestuurssecretariaat en vormt samen met de managers en het bestuurssecretariaat het managementteam (MT).

De Medewerkersparticipatieraad (MPR) vertegenwoordigt de stem van medewerkers binnen de organisatie en is advies- en gesprekspartner van de directeur-bestuurder.

2.3 Werkwijze en zorg

MHC werkt ambulant, vraaggericht en herstelondersteunend en geeft hieraan invulling met verschillende zorgvormen en methodieken. Op Bonaire wordt onder meer gewerkt volgens de F-ACT-methode (Flexible Assertive Community Treatment); op Saba en Sint Eustatius wordt brede, generalistische ggz geboden, passend bij de kleinschalige context van de eilanden. De cliënt en het systeem staan centraal, waarbij waar passend familie en naasten worden betrokken en nauw wordt samengewerkt met lokale partners en ervaringsdeskundigen.

Door de beperkte mogelijkheden voor klinische opname op de eilanden zijn het voorkomen van opname, het tijdig inzetten van passende zorg en een goede samenwerking binnen de zorgketen van groot belang. Deze manier van werken vraagt om professionals die dicht bij de gemeenschap staan, creatief zijn in het vinden van oplossingen en nauw samenwerken met de zorgketen en het sociaal domein.

2.4 Cultuur en kernwaarden

De cultuur van MHC wordt gekenmerkt door betrokkenheid, passie en een sterke verbondenheid met de eilanden. MHC is een diverse organisatie, met medewerkers die veelal lokaal geworteld zijn en die de talen, culturen en de leefwereld van de inwoners van Caribisch Nederland kennen. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie zijn belangrijke uitgangspunten voor de organisatie, het werkgeverschap en de zorgverlening.

Daarbij is er aandacht voor een sociaal veilige werkomgeving waarin medewerkers zich gezien en gehoord voelen, zich vrij voelen om zich uit te spreken en waarin oog is voor spanningen die binnen een diverse en veranderende organisatie kunnen ontstaan.

De kernwaarden van MHC vormen de gezamenlijke identiteit van de organisatie en geven richting aan de wijze waarop wordt samengewerkt, leiding wordt gegeven en zorg wordt verleend:

Onze zorg:

- Ambulante aanpak: zorg wordt zoveel mogelijk geboden in de eigen omgeving van de cliënt, dichtbij en in samenwerking met ketenpartners.
- Cliënt (systeem) centraal: de cliënt en het systeem staan centraal in de zorg.
- Maatwerk: iedere cliënt is uniek; daarom biedt MHC zorg op maat, met aandacht voor gezondheid, welzijn, werk, wonen en financiën.

Onze mensen:

- Passie
- Creativiteit
- Doorzettingsvermogen

Medewerkers zetten zich met hart en ziel in en vinden samen oplossingen, ook wanneer de kleinschaligheid van de eilanden daarom vraagt. De directeur-bestuurder draagt deze waarden zichtbaar uit en geeft leiding vanuit verbinding, integriteit, vertrouwen en cultuursensitiviteit, met oog voor de kracht van medewerkers en de eigenheid van de eilanden.

2.5 Positionering en samenwerking

MHC is stevig verankerd in het zorg- en sociaal domein van Caribisch Nederland. Zorg en Jeugd Caribisch Nederland (ZJCN), onderdeel van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), is de belangrijkste financier en gesprekspartner van MHC. MHC werkt nauw samen met onder andere de Openbare Lichamen, ziekenhuizen, huisartsen, onderwijs, welzijnsorganisaties, jeugdzorg, reclassering en partners op Aruba, Curaçao en Sint Maarten. Daarnaast voert MHC het secretariaat van de Dutch Caribbean Mental Health Federation (DCMH), die zich richt op de samenwerking en ontwikkeling van de ggz op alle zes eilanden van het Caribisch deel van het Koninkrijk.

Voor meer informatie over de organisatie, zie www.mentalhealthcaribbean.com.

3. De bestuurlijke opdracht

De nieuwe directeur-bestuurder geeft uitvoering aan het Strategisch Plan 2026–2030 en vertaalt de strategische koers naar concrete doelstellingen, prioriteiten en resultaten. De komende bestuursperiode staat in het teken van het verder ontwikkelen van MHC als professionele, lerende en toekomstbestendige organisatie en van het versterken van de geestelijke gezondheidszorg in Caribisch Nederland.

De bestuurlijke opdracht richt zich op zeven samenhangende opgaven:

- **Toekomstbestendig zorgaanbod** – het toegankelijk en kwalitatief hoogwaardig houden van de zorg bij een toenemende zorgvraag, met aandacht voor het zorgportfolio, wachttijden, preventie, vroegsignalering en afstemming met het sociaal domein en de eerstelijnszorg.
- **Organisatieontwikkeling en leiderschap** – verdere implementatie van de organisatiestructuur en ontwikkeling van het managementteam, met bijzondere aandacht voor goed werkgeverschap, sociale veiligheid, arbeidsmarktkrapte, lokaal talent en opleidingsmogelijkheden.
- **Samenwerking en externe positionering** – versterken van de samenwerking met VWS/ZJCN, de Openbare Lichamen en andere ketenpartners en het verder ontwikkelen van de regionale samenwerking binnen de Dutch Caribbean Mental Health Federation.
- **Huisvesting en bedrijfsvoering** – realiseren van de nieuwe hoofdlocatie in Hato en de woonvoorziening voor SNP, verder ontwikkelen van de langetermijnvisie op vastgoed en bewaken van een gezonde en duurzame bedrijfsvoering.

- **Kwaliteit, innovatie en kennisontwikkeling** – verder ontwikkelen van kwaliteitssystemen, digitale ondersteuning en e-health en stimuleren van wetenschappelijk onderzoek, kennisontwikkeling en innovatie.
- **Diversiteit, inclusie en cultuursensitieve zorg** – verder bouwen aan een organisatie waarin diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie zichtbaar zijn in beleid, leiderschap en zorgverlening en die aansluit bij de talen, culturen en leefwereld op de eilanden.
- **Efficiënte en toekomstbestendige organisatie** – verder professionaliseren van processen en bedrijfsvoering, waarbij efficiëntie steeds ten dienste staat van kwalitatief goede en toegankelijke zorg.

Eerste bestuurlijke prioriteiten

In de eerste bestuursperiode liggen de prioriteiten in ieder geval bij de implementatie van het Strategisch Plan 2026–2030, de realisatie van de nieuwe hoofdlocatie en het verblijf voor SNP, de versterking van de samenwerking met VWS/ZICN en ketenpartners, de verdere professionalisering en kwaliteitsontwikkeling, de positionering van MHC als aantrekkelijke werkgever en de versterking van MHC als kennis- en netwerkorganisatie binnen de DCMH. De bestuurlijke opdracht vormt het richtinggevend kader voor de werving en selectie en wordt na benoeming in overleg tussen de raad van toezicht en de nieuwe directeur-bestuurder nader uitgewerkt en geconcretiseerd.

4. De functie

4.1 Betekenis van de functie

Als directeur-bestuurder ben je eindverantwoordelijk voor MHC en geef je richting aan de toekomst van de geestelijke gezondheidszorg in Caribisch Nederland. Je geeft leiding aan de uitvoering van het Strategisch Plan 2026–2030 en de bestuurlijke opdracht, en vertaalt maatschappelijke, zorginhoudelijke en organisatorische ontwikkelingen naar concrete prioriteiten en resultaten. Je bent intern een verbindend leider en extern een zichtbaar en stevig boegbeeld.

4.2 Positie binnen de organisatie

Als directeur-bestuurder vorm je de raad van bestuur van MHC en leg je verantwoording af aan de raad van toezicht, binnen de kaders van de statuten, de reglementen en de Zorgbrede Governancecode. Je geeft leiding aan de manager Bedrijfsvoering en Vastgoed, de managers Algemeen en Zorg van de zorgclusters, de manager ES-Eilanden en het bestuurssecretariaat, en vormt met hen het managementteam. De directeur-bestuurder onderhoudt een open en constructieve dialoog met de Medewerkersparticipatieraad (MPR). Als directeur-bestuurder vertegenwoordig je MHC intern en extern en onderhoud je relaties met overheden, financiers, ketenpartners en regionale samenwerkingspartners. Je werkgebied omvat Bonaire, Sint Eustatius en Saba; je standplaats is Bonaire.

4.3 Resultaatgebieden

De directeur-bestuurder is integraal verantwoordelijk voor de realisatie van de bestuurlijke opdracht en de continuïteit en verdere ontwikkeling van MHC. De in hoofdstuk 3 beschreven opgaven vormen daarbij het inhoudelijke kader. In de functie ligt de verantwoordelijkheid in het bijzonder op de volgende resultaatgebieden:

I. Strategie en zorg

- vertaalt het Strategisch Plan 2026–2030 en de bestuurlijke opdracht naar concrete doelstellingen, prioriteiten en resultaten;
- bewaakt de toegankelijkheid, kwaliteit en continuïteit van het zorgaanbod op Bonaire, Sint Eustatius en Saba;
- geeft richting aan de ontwikkeling van het zorgportfolio en speelt in op relevante maatschappelijke en zorginhoudelijke ontwikkelingen.

II. Organisatie en leiderschap

- geeft leiding aan de organisatie en investeert in de verdere ontwikkeling en positionering van het managementteam;
- bouwt aan een professionele, lerende en sociaal veilige organisatie en stimuleert goed werkgeverschap;
- zorgt voor de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers, met bijzondere aandacht voor lokaal talent en opleidingsmogelijkheden.

III. Externe positionering en samenwerking

- positioneert MHC als een gezaghebbende en betrouwbare partner binnen de geestelijke gezondheidszorg in Caribisch Nederland;
- onderhoudt en versterkt de relaties met VWS/ZJCN, de Openbare Lichamen, ketenpartners en andere relevante stakeholders;
- vertegenwoordigt MHC op lokaal, regionaal en landelijk niveau en vervult een actieve rol binnen de Dutch Caribbean Mental Health Federation.

IV. Bedrijfsvoering, governance en continuïteit

- is eindverantwoordelijk voor een gezonde en duurzame bedrijfsvoering en bewaakt de balans tussen ambities, kwaliteit van zorg, personele capaciteit en financiële mogelijkheden;
- draagt zorg voor een doelmatige inrichting van de organisatie en voor de realisatie van strategische huisvestings- en vastgoedopgaven;
- stimuleert kwaliteit, innovatie, digitalisering en kennisontwikkeling;
- draagt zorg voor goede governance en een transparante informatievoorziening aan de raad van toezicht.

5. Profiel van de kandidaat

5.1 Kennis en ervaring

De directeur-bestuurder:

- heeft ervaring met leidinggeven op strategisch niveau en met organisatieontwikkeling, transities en veranderprocessen;
- heeft inzicht in bedrijfsvoering en financiën;
- heeft aantoonbare ervaring met diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie en kan effectief opereren in een cultureel diverse omgeving;
- is een strategisch gesprekspartner voor overheden, financiers, zorgpartners en maatschappelijke organisaties;
- volgt relevante ontwikkelingen op lokaal, regionaal en landelijk niveau en weet deze te vertalen naar de koers van MHC;
- beschikt over een heldere visie op geestelijke gezondheid, toegankelijkheid, kwaliteit van zorg en preventie;
- kennis van governance in een two tier-model;
- ervaring met bestuurlijke eindverantwoordelijkheid is een pré.

5.2 Persoonlijk profiel

Als directeur-bestuurder ben je een inspirerende en verbindende leider. Je combineert een heldere visie en daadkracht met bescheidenheid en weet zowel bestuurlijk als cultuursensitief te handelen. Je bent koersvast waar dat nodig is en flexibel waar ontwikkelingen in de organisatie, de zorg of de omgeving daarom vragen.

De ideale kandidaat:

- combineert richting geven en initiatief nemen met bescheidenheid en het vermogen om te luisteren;
- geeft coachend, verbindend en inclusief leiding;
- is alert op sociale veiligheid, herkent spanningen en weet deze op een open en constructieve manier bespreekbaar te maken;
- is duidelijk over verwachtingen, verantwoordelijkheden en resultaten;
- heeft oog voor de eigen geschiedenis, cultuur, dynamiek en kracht van elk eiland;
- is nieuwsgierig en respectvol en beschikt over gevoel voor context;
- is een sterke netwerker die duurzame relaties opbouwt en verschillende belangen verbindt;
- is een zichtbaar en overtuigend boegbeeld, zowel intern als extern;
- is besluitvaardig en durft tijdig bij te sturen;
- is integer, betrouwbaar en reflectief;
- voelt zich verbonden met de publieke en maatschappelijke opdracht van MHC en wil daadwerkelijk bijdragen aan betere geestelijke gezondheid in Caribisch Nederland.

Je ontleent gezag niet primair aan positie of hiërarchie, maar aan vertrouwen, zorginhoudelijke betrokkenheid, deskundigheid, verbinding en het vermogen om te luisteren. Je bouwt voort op de kennis en ervaring die binnen MHC en op de eilanden aanwezig zijn en weet van daaruit richting te geven aan verdere ontwikkeling.

5.3 Kerncompetenties

Naast kennis en ervaring, zijn voor deze functie de volgende competenties en persoonlijke kwaliteiten van doorslaggevend belang:

- Visie op zorg
- Coachend leiderschap
- Cultuursensitiviteit en inclusiviteit
- Veranderkracht en flexibiliteit
- Verbindend vermogen
- Bescheidenheid en reflectief vermogen
- Bestuurlijke en financiële sensitiviteit
- Maatschappelijke betrokkenheid.

6. Arbeidsvoorwaarden en salarisindicatie

Als directeur-bestuurder van MHC krijg je de mogelijkheid om vanuit een maatschappelijk betekenisvolle positie samen met medewerkers, management en partners verder vorm te geven aan de toekomst van de geestelijke gezondheidszorg in Caribisch Nederland. De functie is ingeschaald in salarisschaal FWG 80 van de CAO Zorg BES, met een bruto maandsalaris van USD 7.715 tot een maximum van USD 12.077 op basis van een fulltime werkweek van 40 uur, afhankelijk van opleiding en ervaring.

De standplaats is Bonaire. Indien de benoeming een verhuizing naar Bonaire vraagt, wordt tijdig aandacht besteed aan de praktische randvoorwaarden voor indiensttreding, waaronder verblijf en fiscale en administratieve aspecten. Na benoeming volgt een introductieprogramma, met onder meer kennismaking met medewerkers, financiers, overheden en andere stakeholders en werkbezoeken aan de locaties op Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

7. Procedure

De executive search voor deze functie wordt begeleid door crmLINK. De uitvoering van de search is in handen van Carla Aalse en Jerry Straub. Gedurende de gehele procedure wordt integer en strikt vertrouwelijk omgegaan met de gegevens en belangen van kandidaten. Discretie en zorgvuldigheid vormen vanzelfsprekende uitgangspunten gedurende het gehele search- en selectieproces.

De procedure bestaat uit de volgende stappen:

- ◇ De consultants van crmLINK voeren de executive search uit en benaderen potentiële kandidaten actief. Kandidaten van wie kennis, ervaring en persoonlijk profiel aansluiten bij het gezochte profiel worden uitgenodigd voor een eerste oriënterend gesprek in de voorselectiefase.
- ◇ Op basis van deze voorselectie stellen de consultants een gemotiveerde longlist op. Deze longlist wordt besproken met de benoemingcommissie van MHC.
- ◇ De benoemingscommissie beoordeelt de kandidaten uit de longlist, voert de eerste selectie uit en stelt de shortlist vast van kandidaten die worden uitgenodigd voor de selectiegesprekken.
- ◇ De geselecteerde kandidaten voeren gesprekken met de benoemingscommissie en de adviescommissie. Gedurende deze gesprekken wordt niet alleen gekeken naar kennis, ervaring en persoonlijk profiel, maar ook naar de wederzijdse verwachtingen.
- ◇ Planning:
 - ❖ Eerste gespreksronde: week 47
 - ❖ Tweede gespreksronde: week 48
 - ❖ Eventuele derde gespreksronde: in onderling overleg

- ◇ Kandidaten die worden uitgenodigd voor de gespreksrondes wordt gevraagd deze periodes, voor zover mogelijk, beschikbaar te houden.
- ◇ De adviescommissie brengt via de benoemingscommissie schriftelijk advies uit aan de raad van toezicht over de geschiktheid van de kandidaten.
- ◇ De benoemingscommissie betreft dit advies bij haar afweging en doet een gemotiveerde voordracht aan de raad van toezicht. Het advies van de adviescommissie wordt samen met de voordracht aan de raad van toezicht voorgelegd.
- ◇ Van de kandidaat die voor benoeming in aanmerking komt, worden vóór de definitieve benoeming de vereiste controles uitgevoerd (o.a. diploma's en de kandidaat dient een geldige VOG aan te leveren). Ook kunnen referenties worden ingewonnen door crmLINK. Dit gebeurt uitsluitend na instemming van de kandidaat en op verzoek van MHC. De uitkomsten van het referentieonderzoek worden schriftelijk gerapporteerd aan de remuneratiecommissie.
- ◇ De raad van toezicht kan daarnaast besluiten aanvullende selectie-instrumenten of verificaties in te zetten. De kandidaat wordt hierover vooraf geïnformeerd.
- ◇ Na afronding van de adviesprocedure besluit de raad van toezicht over de definitieve benoeming. De remuneratiecommissie voert de arbeidsvoorwaardengesprekken en bereidt de arbeidsovereenkomst en overige afspraken over de arbeidsvoorwaarden voor. De gemaakte afspraken worden ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van toezicht.
- ◇ MHC streeft ernaar de procedure zorgvuldig en voortvarend te doorlopen. Daarbij staat een duurzame match tussen de kandidaat, de organisatie en de wederzijdse ambitie voorop.

8. Reactie

Heb je belangstelling voor deze functie en herken je jezelf in het gevraagde profiel? Dan nodigen wij je van harte uit om **uiterlijk zondag 25 oktober** je belangstelling kenbaar te maken via motivatiebrief en actueel curriculum vitae. Je kunt **uitsluitend** reageren via het online reactieformulier van de vacature op de website van crmLINK: www.crmlink.nl/vacatures.

Voor inhoudelijke vragen of meer informatie:

Consultant : Carla Aalse
 Telefoon/WhatsApp : +31 (0) 6 5258 4679
 E-mail : carla@crmlink.nl

Consultant : Jerry Straub
 Telefoon/WhatsApp : +31 (0) 6 5337 1671
 E-mail : jerry@crmlink.nl