

Algemene kenmerken

Vanwege het politiek bestuurlijke, strategische karakter van de bedrijfsprocessen, alsmede het grote belang voor de continuïteit van het CIZ heeft de Internal Auditor als taak de bedrijfsprocessen op bestuursniveau te borgen. De Internal Auditor adviseert vanuit een onafhankelijk rol de Voorzitter van de Raad van Bestuur over concern brede bedrijfsprocessen. De Internal Auditor voert (interne) audits uit om de inrichting van bedrijfsprocessen te toetsen en te analyseren. De Internal Auditor adviseert de Raad van Bestuur en het Management over verbeteringen in de bedrijfsvoering. De Internal Auditor toetst de juistheid, rechtmatigheid, betrouwbaarheid en doelmatigheid van bedrijfsprocessen en brengt hierover advies uit.

Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel)	Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context)
Bedrijfsprocessen op bestuursniveau borgen. Toetsen van en adviseren over de juistheid, rechtmatigheid, betrouwbaarheid en doelmatigheid van bedrijfsprocessen.	De Internal Auditor rapporteert en draagt rekenschap af aan de voorzitter Raad van Bestuur.

Wat moet ik bereiken? (Resultaten)	Wat kan ik doen om de resultaten te bereiken? (Activiteiten)
1. Adviseren van de Raad van Bestuur	
Integraal advies is gegeven, zodanig dat de Raad van Bestuur, de directie en het management op strategisch niveau gevraagd en ongevraagd zijn geadviseerd en risico's tijdig en zo volledig mogelijk in kaart zijn gebracht.	• Informeert de RvB over strategische bedrijfsrisico's aangaande processen. • Geeft gevraagd en ongevraagd adviezen op strategisch niveau en gericht op de strategische doelstellingen van het CIZ.
2. Adviseren en uitvoeren van audits	
Uit te voeren audits in kaart gebracht en advies gegeven, zodanig dat het bedrijfseconomisch beleid van de organisatie of een onderdeel daarvan, in lijn is met de in- en externe wet- en regelgeving en de te behalen strategische doeleinden.	• Bepaalt in overleg met de RvB en de externe accountant de onderwerpen en onderdelen van het CIZ waar audits moeten worden uitgevoerd. • Stelt een auditprogramma op met een afweging en planning van uit te voeren audits en in te zetten capaciteit • Stelt auditplannen op en voert operationele, proces- en financiële audits uit. • begeleidt de uitvoering van audits door externe auditors. • Adviseert de RvB en belanghebbend het management, naar aanleiding van de bevindingen, over maatregelen voor verbetering van de toepassing van regelgeving, inrichting van de organisatie, bedrijfsprocessen, administratieve organisatie e.d..

Gezichtspunten

- WO-werk- en denkniveau.
- Afgeronde opleiding Bedrijfskunde en/of RA.
- Kennis van meerdere specialisaties binnen strategische communicatie en corporate governance.
- Kennis van de inrichting en werkprocessen van de organisatie.
- Kennis van het strategische krachtenveld binnen en buiten de organisatie.
- ervaring met ontwikkeling van financieel beleid in omvangrijke en veranderende uitvoeringsorganisaties.
- Houdt zich op de hoogte van relevante ontwikkelingen ten aanzien van het eigen vakgebied, van de ontwikkelingen in de visie en strategie van het CIZ, en de algemene veranderingsstrategie van het CIZ.
- Is communicatief (mondeling en schriftelijk) sterk en sociaalvaardig.
- Heeft organisatie-overstijgende visie ten aanzien van de AWBZ en kan deze visie op meerdere plaatsen in de organisatie overbrengen.
- Is organisatiesensitief, heeft gevoel voor de politieke verhoudingen en is daarmee in staat overtuigend te adviseren.
- Neemt initiatief bij het aandragen van visie, beleid en tactiek richting de Raad van Bestuur.
- Er is sprake van een groot afbreukrisico bij onvoldoende kwaliteit van strategisch bedrijfsprocessen en advisering. Dit kan leiden tot een aanzienlijk risico op interne en externe imagoschade en productieverlies in het primaire proces.

Competentieprofiel

<i>Wat moet ik meebrengen om mijn doelen te kunnen bereiken?</i>	<i>Wat moet ik concreet laten zien, c.q. hoe moet ik me gedragen en hoe kan ik het bereiken?</i>
Organisatiecompetenties	
<u>Omgevingsbewustzijn</u> Niveau 3 Is actief op de hoogte van kansen en ontwikkelingen in de omgeving en vertaalt deze naar mogelijkheden op team/afdelingsniveau. Stimuleert collega's zich op de hoogte te stellen van ontwikkelingen en deze toe te passen.	• Onderhoudt een (informeel) extern netwerk met relevante contacten en weet deze adequaat te bespelen. • Anticipeert actief op maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen en houdt rekening met de effecten van de veranderingen op de verschillende organisatieonderdelen. • Stimuleert anderen om zich actief op de hoogte te stellen van maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen. • Deelt maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen actief met belanghebbenden binnen de organisatie en fungeert als vraagbaak.
<u>Kwaliteitsgerichtheid</u> Niveau 4 Stuurt strategisch op kwaliteit binnen de organisatie.	• Signaleert de noodzaak tot kwaliteitsverbeteringen in de organisatie en neemt passende actie. • Bepleit en bevordert een kwaliteitsgerichte cultuur via onder meer acties en opleidingen. • Signaleert kansen om kwaliteit te verbeteren en schakelt waar nodig externe deskundigheid in. • Bevordert regelmatig onderzoek naar de geleverde kwaliteit bij klanten. • Streeft naar onderlinge afstemming van standaards voor kwaliteit in de gehele organisatie. • Zorgt voor een passend (organisatiebreed) beleid om het proces van kwaliteitsverbetering te borgen.
<u>Verantwoordelijkheid</u> Niveau 3 Neemt mogelijke consequenties in overweging bij het maken van risicovolle afspraken binnen het verantwoordelijkheidsgebied (zoals team/afdeling en/of beleidsgebied). Heeft een realistische inschatting van de impact van het eigen handelen en dat van anderen en baseert hier de afspraken op.	• Neemt als aansprakelijke de gehele verantwoordelijkheid en dekt zich op voorhand niet in. • Maakt heldere, SMART geformuleerde afspraken over verantwoordelijkheden met medewerkers op basis van een reële inschatting van de mogelijkheden. • Beperkt de onbedoelde nadelige gevolgen van de eigen handelingen en dat van anderen binnen het verantwoordelijkheidsgebied. • Maakt heldere, SMART geformuleerde afspraken over verantwoordelijkheden met medewerkers op basis van een reële inschatting van de mogelijkheden. • Voelt zich betrokken bij onderwerpen die buiten het eigen werkgebied of afdeling vallen.
<u>Samenwerken</u> Niveau 3 Motiveert en stimuleert anderen tot samenwerken en het behalen van gezamenlijke doelen en toont hierin het goede voorbeeld.	• Komt samen met anderen tot een gemeenschappelijke aanpak. • Beweegt anderen tot samenwerken, ook met andere teams/afdelingen/organisatieonderdelen. • Zoekt actief naar samenwerking met anderen, stuurt op gemeenschappelijke belangen en zorgt ervoor dat het te behalen resultaat wordt ervaren als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. • Draagt zorg voor een klimaat waarin wederzijdse feedback wordt bevorderd.

Functiespecifieke competentiesAnalytisch vermogenNiveau 3

Ondersteunt en betreft anderen in de directe omgeving bij het analyseren van vraagstukken en geeft hierin het goede voorbeeld.

- Betrekt en ondersteunt anderen bij het nadenken over een vraagstuk of het analyseren van een situatie.
- Vraagt anderen zo nodig relaties te leggen met soortgelijke situaties.
- Bekijkt vraagstukken in bredere context (bijvoorbeeld politieke, sociale of economische verbanden).
- Analyseert en interpreteert situaties grondig alvorens een mening te vormen.

<u>Visie</u> Niveau 3 Draagt bij aan het ontwikkelen van de visie voor het organisatieonderdeel.	• Draagt bij aan de ontwikkeling van originele ideeën, ook buiten het eigen werkgebied. • Ontwikkelt een eigen visie op de toekomstige strategie voor het organisatieonderdeel en weet deze effectief uit te dragen. • Doorziet middellange termijn gevolgen van trends en maatschappelijke politieke en/ of wetenschappelijke ontwikkelingen voor het organisatieonderdeel. • Schetst de consequenties van beleids- of strategiewijzigingen, ook voor andere organisatieonderdelen. • Inspireert anderen in het ontwikkelen van nieuwe visies en strategieën.
<u>Resultaatgerichtheid</u> Niveau 3 Is vasthoudend in het behalen van resultaten en stimuleert en ondersteunt anderen bij het behalen van resultaten.	• Stelt ook voor anderen meetbare doelen en prioriteiten en expliciteert resultaten en gedrag. • Toetst de voortgang van activiteiten, bewaakt de kaders en stuurt waar nodig bij. • Geeft anderen ruimte en middelen om gestelde doelen te behalen, stelt hierbij normen en deadlines en spreekt anderen hierop aan. • Stimuleert medewerkers en motiveert anderen in het behalen van resultaten. • Is vasthoudend en weet doelen te realiseren ondanks tegenslag of kritiek.
<u>Overtuigingskracht</u> Niveau 3 Weet anderen inspirerend te overtuigen en past het perspectief van de ander effectief toe om de eigen argumentatie kracht bij te zetten.	• Overtuigt anderen/groepen op inspirerende wijze van de eigen mening en/of het standpunt. • Leeft zich in de positie van anderen/groepen in en maakt daar gebruik van. • Treedt krachtig en vastberaden op bij tegenstellingen in verwachtingen en belangen. • Presenteert naast de eigen standpunten ook de tegenwerpingen van de ander en toont de ongeldigheid hierin aan.
<u>Integriteit</u> Niveau 3 Neemt persoonlijke verantwoordelijkheid voor eerlijk, betrouwbaar en ethisch handelen en stimuleert anderen hierin.	• Is zich in de communicatie en relaties met klanten/derden bewust van zijn/haar rol/positie en gaat hier ethisch mee om. • Is alert op situaties die pogingen tot omkoping en fraude in de hand zouden kunnen werken en neemt maatregelen om dergelijke situaties te voorkomen. • Stimuleert collega's om open te zijn over gemaakte fouten en zorgt voor een veilige sfeer die dit mogelijk maakt. • Wijst klanten, collega's en derden waar nodig op de voorschriften voor integer en ethisch handelen.
<u>Organisatiesensitiviteit</u> Niveau 3 Weet relevante stakeholders te betrekken bij besluitvormingsprocessen en houdt rekening met acceptatie van besluiten van verschillende organisatieonderdelen.	• Doorziet de machtsverhoudingen binnen de eigen organisatie en andere relevante organisaties en instellingen en kan daarmee werken. • Werkt bewust aan het verwerven van commitment voor voorstellen en plannen, betreft de juiste personen. • Begrijpt de consequenties van plannen en besluiten voor de onderlinge verhoudingen en posities van betrokkenen. • Anticipeert alert op veranderingen binnen de organisatie en houdt rekening met de effecten van veranderingen op de verschillende organisatieonderdelen.