

Algemene kenmerken

De CIO is de sparringpartner van de (voorzitter van de) Raad van Bestuur (RvB) en geeft gevraagd en ongevraagd advies aan (de voorzitter van) de RvB over concern brede (strategische) IT risico's. De CIO draagt zorg voor de ontwikkeling van strategisch beleid op het gebied van informatievoorziening bij CIZ en voor de alignment tussen de business en de IT dienstverlening binnen de organisatie: managet de verwachtingen met betrekking tot de mogelijkheden en kansen die de IT dienstverlening kan bieden. Hiertoe adviseert de CIO de Raad van Bestuur en het overige strategisch management. Daarnaast coördineert de CIO de ontwikkeling van voornoemd beleid op zowel strategisch als tactisch niveau en zorgt voor IT waarde creatie voor de business. Het betreft een functie waarbij verschillende belangen (strategische, financieel-economische en politieke) een rol spelen. Bij de uitvoering van de functie speelt het creëren van draagvlak eveneens een aanzienlijke rol. De CIO is verantwoordelijk voor, en adviseert de Raad van Bestuur (RvB) over, de strategische besluitvorming betreft de (rol van) informatievoorziening in de publieke sector en de positie van het CIZ daarbinnen. Daarnaast heeft de CIO een nadrukkelijke externe rol waarin de CIO met mandaat namens de RvB van het CIZ de belangen van het CIZ behartigt in diverse CIO overleggen (zoals de regiegroepen van de Manifestgroep, het i-Directeurenoverleg etc.)

Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel)

Besturen van de CIZ brede informatievoorziening ten behoeve van een innovatieve, effectieve en efficiënte bedrijfsvoering. Gevraagd en ongevraagd adviseren van de (Voorzitter van de) Raad van Bestuur.

Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context)

De CIO rapporteert aan en draagt rekenschap af aan de Voorzitter van de Raad van Bestuur.
De CIO geeft hiërarchisch leiding aan de diverse bedrijfsonderdelen van CIZ op het gebied van informatievoorziening.

Wat moet ik bereiken? (Resultaten)

Wat kan ik doen om de resultaten te bereiken? (Activiteiten)

1 RvB adviseren

Integraal advies is gegeven op het gebied van informatievoorziening, zodanig dat de Raad van Bestuur en het management op strategisch niveau gevraagd en ongevraagd zijn geadviseerd en de rol van strategisch sparringpartner professioneel is vervuld.

- Analyseert ontwikkelingen binnen het aandachtsgebied, vertaalt deze naar de organisatie en adviseert over consequenties en oplossingsrichtingen.
- Fungeert als strategisch sparringpartner voor de Raad van Bestuur en management op strategisch niveau.
- Adviseert over de ontwikkeling en formulering van strategisch beleid en vertaalt (strategische) kaders naar een geïntegreerde inhoudelijke beleids- en visieontwikkeling.
- Overziet mogelijke strategische bedrijfsrisico's als gevolg van informatievoorziening en adviseert hierover.
- Beoordeelt vernieuwingen op doelmatigheid, investeringen en kosten.
- Fungeert als sparringpartner op strategisch niveau voor de RvB, voorziet betrokkenen van de benodigde informatie en geeft ontwikkelingen door.
- Is verantwoordelijk voor, en geeft advies aan de RvB over, verstoringen op het gebied van informatievoorziening en de daaruit voortvloeiende risico's voor het CIZ als poortwachter van de zorgketen WLZ..

2 Strategisch beleid ontwikkelen

Strategisch beleid op het gebied van informatievoorziening is ontwikkeld zodanig dat deze voldoet aan de geformuleerde strategische doelstelling van de organisatie.

- Analyseert interne ontwikkelingen en de ontwikkeling van de markt. Geeft kansen en bedreigingen aan.
- Formuleert de visie, het beleid en de (meerjaren)strategie met betrekking tot de informatievoorziening.
- Zorgt voor goedkeuring van de RvB op visie, beleid en jaarplannen.
- Is na vaststelling van het strategisch beleid door de RvB verantwoordelijk voor de realisatie van de doelstellingen.

Wat moet ik bereiken? (Resultaten)	Wat kan ik doen om de resultaten te bereiken? (Activiteiten)
	• Evalueert periodiek het gevoerde strategische beleid. Geeft de consequenties aan die daaruit volgen voor continuering of bijstelling van het strategisch beleid. • Is verantwoordelijk voor de strategische besluitvorming over de (rol van) informatievoorziening in de publieke sector en de positie van het CIZ daarbinnen.
3 Strategisch beleid realiseren	
Optimaal en tijdig gerealiseerde strategische doelstellingen. Efficiënte, effectieve en resultaatgerichte werkorganisaties zowel op korte als lange termijn.	• Stuurt de CIO-afdeling op het gebied van organisatorische en budgettaire aangelegenheden binnen de daartoe gestelde beleidskaders. • Vertaalt het strategisch beleid naar jaarambities, stelt een doelmatige veranderportfolio op en bewaakt (mede) de voortgang. Stuurt zijn/ haar MT aan zodanig dat zij een bijdrage leveren aan het opstellen van de betreffende jaarplannen. • Stelt een investeringsplan op ten behoeve van grote investeringen en zorgt dat deze wordt beoordeeld op financiering en rentabiliteit. Legt het voorstel voor aan de Voorzitter van de Raad van Bestuur. • Zorgt, op basis van de beleidsvoorstellen voor een efficiënte en effectieve automatisering, een adequate positionering en profilering van de diensten. • Houdt zich, via het periodiek overleg met de CFO, op de hoogte van resultaatontwikkeling(en). • Inventariseert en evalueert projectrisico's en formuleert beheersmaatregelen.
4 Medewerkers aansturen	
Medewerkers zijn aangestuurd, zodanig dat zij gemotiveerd zijn en hun werkzaamheden efficiënt en effectief hebben gerealiseerd.	• Geeft leiding aan medewerkers door de kwaliteit en kwantiteit van de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden te controleren en medewerkers te begeleiden, instrueren, coachen en motiveren. Bewaakt de voortgang van werkzaamheden. • Ziet toe op en/of zorgt voor een juiste kwantitatieve en kwalitatieve bezetting binnen het organisatieonderdeel en neemt hiertoe de benodigde acties (zoals het signaleren van ontwikkelingsbehoeften, het voeren van werving- en selectiegesprekken, et cetera). • Geeft uitvoering aan het personeelsbeleid (zoals het voeren van werkoverleg, het houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken, et cetera). • Signaleert problemen en knelpunten. Doet verbetervoorstellen en zorgt dat problemen worden opgelost.
5 Netwerk onderhouden en opbouwen	
Interne en externe relaties zodanig onderhouden dat werkprocessen en beleid ten behoeve van de informatievoorziening en ICT effectief en efficiënt kunnen worden uitgevoerd en draagvlak gecreëerd.	• Initieert en bouwt netwerken op en fungeert als contactpersoon voor de relevante, voor de organisatie kritische, interne en externe relaties en beïnvloedt deze richtinggevend. • Neemt deel aan de CIO raad Rijksoverheid (I-directeuren overleg). • Fungeert als opdrachtgever van bedrijfsbrede programma's, bijv. ICT kostenreducties. • Verzorgt heldere rollen en verantwoordelijkheden tussen betrokken partijen. • Intern en extern (strategisch) overleg zoals Directeuren overleg, CIO Raad en Manifestgroep. • Voorzitter van de securityboard. • Leveranciersmanagement en overleg met hostingpartijen op strategisch niveau.

Gezichtspunten

- Relevante WO studie, > 15 jaar relevante werkervaring in vakgebied, aangevuld met gedegen ervaring met CIO vraagstukken, organisatie van de informatievoorziening en ICT en regievoeren in complexe organisaties. Daarnaast kennis van de branche, organisatie en het primaire proces.
- Verantwoordelijk voor het ontwikkelen en realiseren van het strategisch beleid van een functioneel deelgebied met een grote impact op het eindresultaat van de organisatie.
- Sociale vaardigheden vereist bij het adviseren van de RvB, het vertegenwoordigen van de organisatie en het voeren van complexe en kritische onderhandelingen.
- Er is sprake van een grote vrijheid van handelen en de functiehouder draagt (mede)verantwoordelijkheid voor een cruciaal onderdeel van de organisatie.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor uiteenlopende overleg- en onderhandelingssituaties, het geven van leiding, het uitvoeren van analyses en het opstellen van beleidsplannen en begrotingen.
- Oplettendheid en nauwkeurigheid bij het opstellen en zorgdragen voor de naleving van strategisch beleid.
- Overige functie-eisen: Doorzettingsvermogen, geduld en volharding zijn nodig bij het opstellen en zorgdragen voor de naleving van strategisch beleid, het geven van leiding en bij het voeren van complexe onderhandelingen, extern en intern.

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> <i>Niveau 4</i> Is op de hoogte van ontwikkelingen binnen het werkveld en weet zijn of haar maatschappelijk/politiek gevoelige netwerk waar nodig te bespelen en organisatie breed in te zetten.	- Bespeelt het (informele) maatschappelijk/politiek gevoelige extern netwerk weloverwogen en weet deze organisatie breed in te zetten. - Anticipeert actief op maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen, weet de impact hiervan voor de organisatie op juiste wijze te schatten. - Draagt binnen de organisatie het belang uit zich actief op de hoogte te stellen van maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen en deze toe te passen. - Kent het krachtenveld in gevoelige besluitvormingsprocessen en weet de juiste partijen op juiste wijze te bespelen en in te zetten.
<u>Kwaliteitsgerichtheid</u> <i>Niveau 4</i> 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 (organisatie breed) beleid om het proces van kwaliteitsverbetering te borgen.
<u>Verantwoordelijkheid</u> <i>Niveau 4</i> Is én toont zich verantwoordelijk voor het grote geheel (organisatie of organisatieonderdeel). Is aanspreekbaar op het eigen handelen en het handelen voortvloeiend uit gedelegeerde verantwoordelijkheden.	- Durft verantwoordelijkheden bij anderen te beleggen. - Neemt verantwoordelijkheid voor het handelen van de gehele organisatie. - Handelt in overeenstemming met ingenomen visie en strategie en verdedigt deze bij gesprekspartners. - Zorgt binnen de organisatie voor een cultuur waarbij verantwoordelijkheden op het juiste niveau zijn gedelegeerd, echter zonder verlies van controle/toezicht.
<u>Samenwerken</u> <i>Niveau 4</i> Schept het klimaat voor en initieert de mogelijkheid tot samenwerking en het behalen van gezamenlijke doelen op organisatieniveau en is hierin een aansprekend voorbeeld voor anderen binnen de organisatie.	- Schept randvoorwaarden voor een goede samenwerking, kent de belangen van anderen en neemt actief verantwoordelijkheid voor het versterken van het groepsproces. - Initieert en stimuleert nieuwe samenwerkingsvormen/-verbanden/-relaties. - Betrekt relevante partijen bij de besluitvorming, activeert betrokkenen tot het leveren van hun bijdrage aan het te bereiken resultaat en houdt daarbij rekening met kwaliteiten van anderen. - Werkt samen met externe partijen om organisatiedoelstellingen te bereiken.
Functie specifieke competenties	

<u>Visie</u> Niveau 4 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 innovaties op I-gebied (big data, Cloud etc.) 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>Organisatiesensitiviteit</u> Niveau 4 Kent de verschillende belangen en politieke verhoudingen binnen de eigen en gelieerde organisaties en speelt hier op in. Weet op organisatieniveau draagvlak te creëren bij het invoeren van veranderingen.	• Benadert besluitvormers weloverwogen en voorbereid, kent hun positie en belangen en speelt daar bewust op in. • Weet complexe besluitvormingsprocessen in de gewenste richting te sturen, rekening houdend met gevoeligheden en draagvlak binnen de organisatie. • Concentreert zich op essenties, houdt voldoende afstand tot processen en weet het beleidsveld/het organisatieonderdeel goed te vertegenwoordigen bij management, directie, bestuur in het heersende krachtenveld. • Kan het informele netwerk benutten om tijdig informatie te verkrijgen over benodigde veranderingen in de organisatie.
<u>Leidinggeven</u> Niveau 4 Inspireert en faciliteert de organisatie tot het behalen van maximale resultaten en tot het creëren van omstandigheden die leiden tot een effectieve professionele ontwikkeling van medewerkers. Geeft hierbij zelf het goede voorbeeld.	• Schept randvoorwaarden voor het geven van sturing op resultaten en op individuele ontwikkeling in lijn met de doelen van de organisatie of van het organisatieonderdeel. • Verwoordt verwachtingen richting leidinggevendenden ten aanzien van de bijdrage aan de strategische organisatiedoelstellingen. • Spoort anderen aan maatregelen te nemen wanneer het functioneren en/of prestaties van organisatieonderdelen achterblijven bij de prognose. • Bevordert het werkklimaat door het geven van materiële en immateriële aandacht aan goede prestaties en ontwikkeling. • Staat model voor leiderschap binnen de organisatie en zet strategische veranderingen in gang, vertaalt strategische doelen naar strategische beleidsplannen.
<u>Overtuigingskracht</u> Niveau 4 Overtuigt (groepen) mensen om doelen te bereiken ten aanzien van zaken met grote consequenties voor de organisatie.	• Straalt gezag en overwicht uit en weet op basis daarvan anderen te winnen voor de eigen mening en/of het standpunt. • Overtuigt anderen/groepen van eigen mening en/of het standpunt, ook al is sprake van fundamentele verschillen van inzicht of zelfs conflictsituaties, houdt de relatie daarbij in stand. • Realiseert betrokkenheid en draagvlak voor plannen, ideeën en besluiten. • Integreert in zijn/haar argumentatie de belangen van de gehele organisatie.