



gemeente
Haarlemmermeer

ZEELENBERG
mensen maken het verschil

Directeur

Schaalsprong wonen, Ruimtelijk beleid, Omgevingswet, Energietransitie, Schiphol

max. € 135.000,- bruto (incl. IKB)

Gemeente Haarlemmermeer is een dynamische en inclusieve organisatie die zich inzet voor iedereen die in de gemeente woont en werkt. Inmiddels telt Haarlemmermeer meer dan 150.000 inwoners, 31 dorpen en kernen en strekt het gebied zich uit van het Noordzeekanaal tot aan de Kagerplassen. Haarlemmermeer is een **spannende en dynamische gemeente vol contrasten**: agrarisch, maar ook de dynamiek van internationale handel en logistiek. Groen én grijs, dorps én grootstedelijk. Haarlemmermeer streeft ernaar een duurzame, innovatieve en dienstverlenende gemeente te zijn. Nationale luchthaven Schiphol Airport draagt mede bij aan het unieke karakter van Haarlemmermeer.

Inhoudsopgave

Samenvatting	2
Politiek en bestuur	3
De organisatie	3
Voorname opgaven	5
De kandidaat	6
Contact en informatie procedure	7



gemeente
Haarlemmermeer

ZEELENBERG
mensen maken het verschil

Samenvatting

De komende decennia zal Haarlemmermeer doorgroeien naar meer dan 200.000 inwoners.

De groeifase waarin de gemeente zich bevindt, vraagt om een organisatie (nu iets meer dan 1050 FTE) die daarin meegroeit. Als directeur geef je mede sturing aan de hiervoor benodigde organisatieontwikkeling, waarbij gelijktijdig ook verschillende andere grote en kleine(re) in- en externe opgaven de nodige aandacht zullen vragen.

We zoeken een directeur die:

...**op een energieke manier nieuwe impulsen geeft aan het ruimtelijk beleid.** Je inspireert management en medewerkers, niet alleen vanuit visie maar juist ook via je dagelijkse handelen, de manier waarop je leiding geeft en samenwerkt. De opgave is altijd leidend voor je, integraal en vanuit de blik van de samenleving.

...**een inspirerende dienstverlener en een netwerker is:** je bent verantwoordelijk voor succesvolle uitvoering van het beleid en stimuleert vernieuwingen. Je onderhoudt een relevant netwerk op lokaal en regionaal niveau en zet dit in voor het bereiken van de doelen van onze organisatie. Je bent een ambassadeur voor onze organisatie en laat dit zien in houding en gedrag.

... **een krachtig strategisch adviseur is:** je adviseert het college van B&W en betrokken wethouders en vertaalt politieke ambities in hoogwaardige en uitvoerbare plannen. Je doet dit met een goed ontwikkeld gevoel voor de politieke verhoudingen. Je bent een stevige gesprekspartner met overtuigingskracht. Je bent in staat om bestuurders te 'spiegelen' en biedt tegenspel. Je zoekt naar een goede match tussen wat het bestuur wil en de ambtelijke organisatie kan.

Wij zoeken een **vernieuwend leider** die **met flair leiding geeft** aan de realisatie van de ambities van Haarlemmermeer. Iemand die gemotiveerd raakt van onze organisatiekoers '**Werken vanuit de bedoeling**' en intrinsiek aansluit op onze kernwaarden **Samen, Waarderend en Professioneel**. Iemand die makkelijk schakelt tussen lange- en korte termijn en tussen strategisch, tactisch en operationeel niveau en die **organiserend vermogen** koppelt aan **besluitvaardigheid**. Daarbij ben je steeds weer in staat om het **bestuurlijke en ambtelijke perspectief aan elkaar te verbinden**. Dit vanuit nabijheid en betrokkenheid op de politiek-bestuurlijke omgeving en met aantoonbare leidinggevende kwaliteiten.



gemeente
Haarlemmermeer

ZEELENBERG
mensen maken het verschil

Politiek en bestuur

In maart 2022 zijn in Haarlemmermeer gemeenteraadverkiezingen geweest. Hier de verkiezingsuitslag:

[Verkiezingsuitslag Haarlemmermeer](#)

Op dit moment vinden gesprekken plaats over het vormen van een nieuwe coalitie. Op basis daarvan zal een nieuw coalitieakkoord worden gemaakt. Het nieuwe college zal, zoals ook het vorige college, onder leiding staan van burgemeester Schuurmans, die in 2019 is aangetreden.

De organisatie

Haarlemmermeer is groen, grijs, dorps en grootstedelijk tegelijkertijd. De opgaven lopen op van kleinschalig tot aan strategisch zonder daarbij concessies te kunnen en willen doen aan de aandacht voor elk van deze opgaven. Het werkt op vele manieren door op onze organisatie en op Haarlemmermeer als werkgever. Het stelt hoge eisen aan de professionaliteit, het strategisch vermogen en capaciteit van de ambtelijke organisatie. Ook vraagt het betrokken medewerkers die groot en klein kunnen denken en doen en daarbij de publieke waarde en de betekenis voor Haarlemmermeer vooropzetten. Het komt tot uitdrukking in onze organisatiekoers 'Werken vanuit de bedoeling' en wordt ondersteund door drie kernwaarden: Samen, Waarderend en Professioneel.

Gemeente Haarlemmermeer is voor een groot deel van de uitvoering een regiegemeente en staat daarmee in verbinding met externe uitvoeringsorganisaties. Regie is voor Haarlemmermeer echter geen doel op zich en wordt vooral ingezet wanneer de professionaliteit van de uitvoering op deze wijze beter is geborgd of als de samenwerking tot een hogere maatschappelijke waarde leidt. Op dit moment zijn iets meer dan 1050 FTE werkzaam bij de gemeente. De aansturing van de ambtelijke organisatie is ingericht via het concept van een concern directiemodel bestaande uit [vijf leden](#) (inclusief de algemeen directeur). Het directieteam functioneert als een collegiaal directieteam waarbij een werkverdeling is gemaakt ten aanzien van de clusters, directieportefeuilles, thema's en bestuurs-programma's. Indien nodig heeft de algemeen directeur bij de ambtelijke besluitvorming als eindverantwoordelijke en als voorzitter van het directieteam een veto en doorzettingmacht. Elke clustermanager wordt in het directiemodel door één directielid aangestuurd. De clustermanagers sturen op hun beurt vanuit een integrale managementverantwoordelijkheid (inhoud, bedrijfsvoering en personeel) samen met hun teammanagers de 19 clusters van de organisatie aan.

Bij de aansturing worden drie leidende principes gehanteerd:

- er wordt gestuurd vanuit de kernwaarden: Samen, Professioneel en Waarderend;
- samenwerking en samenhang wordt bevorderd en de (strategische) richting wordt gewaarborgd;
- stabiliteit, ruimte bieden en vertrouwen geven wordt bevorderd.



gemeente
Haarlemmermeer

ZEELENBERG
mensen maken het verschil

Via een tweejaarlijks directiewerkplan wordt de sturing geëxpliciteerd aan de hand van de verschillende (bestuurlijke) opgaven en ambities en hoe de organisatie zich ontwikkelt. De concerndirectie is het strategisch schakelpunt tussen bestuur en de ambtelijke organisatie. Daarbij is het doel om de clusters en medewerkers in positie te zetten als het gaat om van 'buiten naar binnen' en in de ondersteuning en advisering naar het bestuur. Dit betekent dat de bestuurlijk-ambtelijke samenwerking niet louter via de hiërarchische structuur verloopt (bestuurder, directie, manager, medewerker) maar ook de hiërarchie 'doorkruist'. Hiermee wordt meer snelheid gegenereerd en wordt de breed aanwezige ambtelijke professionaliteit, het vakmanschap en expertise van clustermanagers, teammanagers, beleidsmedewerkers en specialisten beter benut. Het zorgt voor een gewenste informele cultuur waarbij medewerkers en bestuurders geregeld direct samenwerken.

Naast de hierboven uiteengezette lijnstructuur is ook programma-, project- en gebiedssturing onderdeel van ons sturingsmodel. De aangegeven gebiedssturing is specifiek bedoeld om de organisatie vraaggericht en gebiedsgericht te laten werken, waarbij de behoeften van inwoners en bedrijven het vertrekpunt zijn. We willen ervoor zorgen dat de samenhang zoals inwoners en ondernemers die ervaren in de 'leefwereld' ook binnen de organisatie tot stand komt.

De strategische heroriëntatie

Tijdens de huidige bestuurlijke periode ontstond het vooruitzicht van een verdere verslechtering van het algehele financieel meerjarenbeeld van de gemeente. De gemeente Haarlemmermeer moet de komende jaren meer ombuigen dan aanvankelijk werd gedacht. Dit heeft tot consequentie dat keuzes nodig zijn om tot een positief meerjarenbeeld te komen. Dit proces is doorlopen onder de noemer van een 'strategische heroriëntatie'. De bestuurlijke voorstellen die hierbij door de raad zijn aangenomen rusten op drie pijlers: (1) de minima zo veel mogelijk ontzien; (2) woningen blijven bouwen; (3) de lasten voor de inwoners en ondernemers beperkt houden. Het is een uitdaging om als gevolg van de ombuigingsopgaven balans te brengen en te houden tussen de ambities voor Haarlemmermeer en de (ambtelijke) uitvoering. Met de strategische heroriëntatie heeft het bestuur voorstellen gedaan om tot die balans te komen. Tegelijkertijd zullen de groeiambities voor Haarlemmermeer ook een toename vragen van de ambtelijke capaciteit.



gemeente
Haarlemmermeer

ZEELENBERG
mensen maken het verschil

Voorname opgaven

Voor de nieuwe directeur is het de verwachting dat de volgende opgaven de nodige tijd en aandacht zullen vragen, uiteraard in samenwerking met het directieteam, het management en de gehele organisatie:

- Gevolgen coronapandemie: waaronder de organisatorische- en maatschappelijke impact; de voortvloeiende (extra, nieuwe) taken en (mogelijke) beleidsaanpassingen.
- Uitvoering ombuigingen: Diverse bezuinigingen vragen grote inspanningen vanuit de ambtelijke organisatie om bijv. samen met gesubsidieerde organisaties of gemeenschappelijke regelingen tot daadwerkelijke realisatie van bezuinigingen te komen. Uiteraard met de opmerking dat de bedragen onzekerheden bevatten en ook een nieuw college andere opvattingen kan hebben.
- Tijdelijke en nieuwe huisvesting: Op dit moment worden voorbereidingen getroffen voor de verhuizing naar de tijdelijke locatie om (naar verwachting) in 2025 terug te keren naar een nieuw gemeentehuis.
- Schaa sprong 2050: Komende decennia groeien we met circa 20 – 40.000 woningen en 40.000 arbeidsplaatsen. Dit is een niet te onderschatten opgave die de nodige overcapaciteit behoeft om de ontwikkeling en de hiermee gepaard gaande onzekerheden goed te kunnen hanteren.
- Energietransitie: Het is een van de grootste maatschappelijke uitdagingen van onze tijd waarbij Haarlemmermeer optimaal gebruik wil maken van de kennis en ervaring van andere gemeenten en van het bedrijfsleven. Op welke wijze, met welke inzet en in welk tempo we deze opgave tegemoet treden vragen echter nog nadere uitwerking en besluitvorming.
- Omgevingswet (per 1 juli 2022): De implementatie van het nieuwe instrumentarium van de Omgevingswet is bedoeld om de grote maatschappelijke opgaven als de schaa sprong en de energietransitie in samenhang aan te pakken.
-

Niet alleen Haarlemmermeer maar ook de organisatie is ambitieus en ondernemend. Het zijn kwaliteiten die soms op spanning staan met de beschikbare capaciteit en middelen. Zoals eerder hierboven genoemd is het een uitdaging om als gevolg van de huidige ombuigingsopgaven balans te brengen en te houden tussen de ambities voor Haarlemmermeer en de (ambtelijke) uitvoering. Zonder die balans bestaat het risico dat de organisatie structureel overmatig belast raakt met alle gevolgen van dien. Het HRM beleid van de gemeente Haarlemmermeer richt zich hierop en heeft als hoofddoelstelling om een aantrekkelijk en goed werkgever te zijn. Dit is niet alleen een beleidsmatige en waarden gedreven overtuiging maar ook een noodzakelijk doel om talenten en expertises te binden, boeien en (fit en vitaal) te behouden. Veel aandacht gaat daarom momenteel uit naar de beheersing van werkdruk en verzuim en naar het voorkomen van verzuim door het gezond en vitaal houden van onze medewerkers. Hier ligt dan ook een van de belangrijkste opgaven voor de directie: balans houden tussen enerzijds ambitie en resultaten en anderzijds capaciteit, kwaliteit en vitaliteit.



gemeente
Haarlemmermeer

ZEELLENBERG
mensen maken het verschil

De kandidaat

De ideale kandidaat:

- Is een zichtbaar boegbeeld die met flair en energie nieuwe impulsen geeft aan het ruimtelijk beleid. Is mensgericht en toont leiderschap en visie op de organisatie en de te volgen koers.
- Geeft ruimte en vertrouwen. Is verbindend, authentiek, waardierend, realistisch, zelfbewust en beschikt over een gezonde dosis relativeringsvermogen.
- Heeft aantoonbare ervaring als leidinggevende op directieniveau met goed ontwikkeld gevoel voor politieke verhoudingen.
- Schakelt makkelijk tussen korte en lange termijn en strategisch, tactisch en operationeel niveau. Geeft hiermee duidelijk strategische richting aan de organisatie(ontwikkeling).
- Is iemand die kan omgaan met dynamiek, vernieuwing stimuleert en tegelijk oog voor het belang van stabiliteit en uitvoerbaarheid.
- Is een gezagvolle en gelijkwaardige gesprekspartner (kritisch naar binnen, loyaal naar buiten) en gaat voorop in het uitdragen van onze kernwaarden 'Samen', 'Waardierend' en 'Professioneel'.
- Heeft een duidelijke eigen verantwoordelijkheid in de directie, maar gaat niet voorbij aan de collegialiteit.
- Is een stevige speler en netwerker in het regionale krachtenveld met name waar het de opgaven en ambities van Haarlemmermeer raakt.
- Heeft hart voor de publieke zaak en verbindt zich met de gemeente, de organisatie en het bestuur. Geeft daar in zijn/haar communicatie expliciet uiting aan.
- Begrijpt de diversiteit en contrasten die Haarlemmermeer zo kenmerken.



gemeente
Haarlemmermeer

ZEELENBERG
mensen maken het verschil

Contact en informatie procedure

De procedure wordt begeleid door Zeelenberg. Wil je meer weten over deze functie? Neem dan contact op met Cees Zeelenberg of Wouter Nijland via 073 – 612 06 55.

We zien jouw sollicitatie inclusief curriculum vitae en motivatiebrief graag uiterlijk 8 mei 2022 tegemoet. Je kunt online solliciteren via www.zeelenberg.nl/directeur-haarlemmermeer. We zijn benieuwd naar wie je bent en wat jou drijft.

De data van de procedure zijn gepland.

Week 19/20	adviseurs voeren oriënterende gesprekken met kandidaten
19 mei 2022	cv-presentatie (door adviseurs Zeelenberg)
1 juni 2022	persoonlijke presentatie (door kandidaten)
8 juni 2022	1 ^e gespreksronde
10 juni 2022	2 ^e gespreksronde