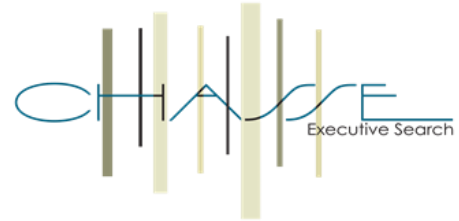




**gemeente
Haarlemmermeer**



FUNCTIEPROFIEL

Organisatie:

Gemeente Haarlemmermeer

Functie:

Directeur Sociaal Domein

Een politiek-bestuurlijk sensitieve directeur en teamspeler met een brede en scherpe blik die in- en extern verbinding maakt en verbindingen legt. Met zicht op de gemeentelijke overheid en inzicht in en voorliefde voor het sociaal domein.

Chasse Executive Search
November 2024

1. Gemeente Haarlemmermeer

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 gemeente Haarlemmermeer. Inmiddels telt Haarlemmermeer meer dan 160.000 inwoners, 31 dorpen en kernen. Het gemeentelijk gebied strekt zich uit van het Noordzeekanaal in het noorden tot aan de Kagerplassen in het zuiden. De komende decennia zal Haarlemmermeer doorgroeien naar meer dan 200.000 inwoners.



Toekomstbestendig groeien

Coalitieakkoord 2022 - 2026



Gelegen in het hart van de Randstad, en met een bijzondere historie, leeft in onze gemeente de toekomst, en wij staan klaar om die toekomst vorm te geven. We zijn trots op onze diverse en dynamische gemeenschap, waarin mensen van over de hele wereld samenkomen. Hier worden ideeën geboren en ambities verwezenlijkt. Haarlemmermeer staat voor vooruitgang, duurzaamheid en levenskwaliteit.

Haarlemmermeer staat voor enorme groeiopgaven, en we omarmen deze uitdaging met enthousiasme. Onze gemeente werkt hard aan duurzame oplossingen voor woningbouw, mobiliteit en infrastructuur. Haarlemmermeer heeft een stevig sociaal fundament. Daar blijven we aan werken, door bijvoorbeeld de kansengelijkheid in het basis-

en voortgezet onderwijs te versterken, en daarmee op de arbeidsmarkt. We blijven er ook voor zorgen dat inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt ondersteuning krijgen. Als het gaat om zorg en ondersteuning mag niemand tussen wal en schip raken. Om zorg te kunnen blijven verlenen met de middelen die we van het rijk krijgen, kijken we welke kansen en innovaties er mogelijk zijn in de zorg.

Politiek en bestuur

De gemeenteraad van Haarlemmermeer telt 39 leden. Sinds de verkiezingen van 2022 zijn er dertien politieke partijen vertegenwoordigd in de raad. Het college wordt gevormd door twee wethouders van de VVD (8 raadszetels), twee wethouders van de HAP (6 raadszetels), één wethouder van het CDA (3 raadszetels) en één wethouder van de D66 (4 raadszetels). Het college werkt collegiaal samen aan de realisatie van het coalitieakkoord '[Toekomstbestendig groeien](#)' en staat onder leiding van burgemeester Schuurmans, die in 2019 is aangetreden.

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 1.130 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 doorzettingsmacht. 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.

2. Directeur Sociaal Domein: context en opgave

De Directeur Sociaal Domein en vormt samen met vier collega-directeuren de directie die de clusters aansturen. Elke directeur is verantwoordelijk voor een portefeuille met onderwerpen en projecten. De gemeentesecretaris is ook algemeen directeur.

Sturingsprincipes

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; en
- Stabiliteit, ruimte bieden en vertrouwen geven wordt bevorderd.

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 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.

Portefeuille

De huidige portefeuille van de Directeur Sociaal Domein omvat de volgende clusters en opgaven/beleidsterreinen:

Clusters

- Samenleving, Sport en Cultuur.
- Maatschappelijke Ondersteuning en Zorg.
- Sociale Dienstverlening.
- Projecten.

Opgaven/beleidsterreinen

- Werk en inkomen.
- Huisvesting en inburgering.
- Jeugdzorg.
- Participatie.
- Onderwijs en Onderwijshuisvesting.
- Wonen/woonbeleid/wonen met zorg
- WMO.
- Asielopgaven.

De directie functioneert als een collegiaal en complementair team. Hoewel de focus van deze vacature ligt op het sociaal domein beschikt elke directeur van Gemeente Haarlemmermeer over een brede blik én interesse. De definitieve portefeuillevindeling binnen de directie zal opnieuw worden vastgesteld na de benoeming van de nieuwe directeur, waarbij verschuivingen in beleidsterreinen mogelijk zijn.



Strategische heroriëntatie

In de vorige bestuursperiode heeft Haarlemmermeer richting gegeven aan het vooruitzicht van een verslechtering van het algehele financieel meerjarenbeeld van de gemeente. De gemeente Haarlemmermeer heeft keuzes gemaakt om de komende jaren 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 blijft een uitdaging om als gevolg van de ombuigingsopgaven balans te brengen en te houden tussen de ambities voor Haarlemmermeer en de groei in de (ambtelijke) uitvoering. Daarmee is sturing op de gemeentelijke financiën in relatie tot de 'toekomstbestendige groeiopdracht' een belangrijk aandachtspunt.

De opgave voor de organisatie als geheel is als volgt: de groeifase waarin de gemeente zich bevindt, vraagt om een organisatie die daarin meegroeit. Gemeente Haarlemmermeer is een energieke en inclusieve organisatie die zich inzet voor iedereen die in de gemeente woont en werkt.



De opgave voor de Directeur Sociaal Domein

De Directeur Sociaal Domein levert als onderdeel van de collegiale en complementaire directeur – en samen met het management en de gehele organisatie – een richtinggevende bijdrage aan het geheel van de opgaven waar Haarlemmermeer voor staat en neemt – vanuit de portefeuille – verantwoordelijkheid voor de opgaven op het gebied van Jeugdzorg, WMO en Participatie:

- Uitvoering geven aan de ontwikkelopdracht 'Toekomst bestendig groeien'. De groei van Haarlemmermeer zet door. Daarmee ontstaat een opgave om de vele spannende en grootse ambities, en hoe deze raken aan: energietransitie, klimaatadaptatie, samenlevingsvraagstukken, gezondheid- en welzijnsvraagstukken, maar ook aan de organisatieontwikkeling zelf en aantrekkelijk werkgeverschap, duidelijk vorm gaan geven. Hiertoe is een directie ontwikkelopdracht geformuleerd. Het is aan de nieuwe gemeentesecretaris om dit binnen de organisatie in goede banen te leiden en tot ontwikkeling te brengen.
- Tijdelijke en nieuwe huisvesting. Op dit moment verblijft de organisatie op twee tijdelijke locaties om (naar verwachting) in 2028 terug te keren naar een nieuw

gemeentehuis. De ontwikkeling van het nieuwe gemeentehuis maakt onderdeel uit van het ontwikkelplan Stadscentrum Hoofddorp.

- Schaalsprong 2050. Komende decennia groeien we met circa 20 – 40.000 woningen en 40.000 arbeidsplaatsen. Dit is een niet te onderschatte opgave die de nodige overcapaciteit behoeft om de ontwikkeling en de hiermee gepaard gaande onzekerheden goed te kunnen hanteren.
- Jeugdzorg, WMO en Participatie: De sturing op tijdige kwalitatief goede zorg binnen de daarvoor beschikbaar gestelde middelen vraagt aangescherpte kaders. De aanwezige personele en organisatorische opgaven maken de aanpak van de inhoudelijke opgaven en het inspelen op ontwikkelingen extra uitdagend.



Aanvullend staat de Directeur Sociaal Domein – uiteraard samen met de collega's – voor de opgave om het sociaal domein toekomstbestendig en integraal te maken. Zowel vanuit organisatorisch, verbinding en financieel perspectief als vanuit het oogpunt van dienstverlening ('de menselijke maat') en innovatie/vernieuwing. Dit vraagt van de nieuwe directeur een brede blik waarbij verbinding wordt gemaakt tussen onderwerpen (bijvoorbeeld de aansluiting tussen het sociale en fysieke domein) en mensen (zowel intern als extern in de regio en landelijk). Daarbij heeft de directeur oog voor het gekozen sturingsmodel. Een model dat vraagt om stijfflexibiliteit (van sparringpartner en coachend leidinggevende tot opdrachtgever), rolzuiverheid, overzicht, stevigheid, met vertrouwen en een bescheiden ego.

3. De kandidaat

Voor Gemeente Haarlemmermeer zoekt Chasse Executive Search een politiek-bestuurlijk sensitieve directeur en teamspeler met een brede en scherpe blik die in- en extern verbinding maakt en verbindingen legt. Met zicht op de gemeentelijke overheid en inzicht in en voorliefde voor het sociaal domein.

De ideale kandidaat:

- Heeft academisch werk- en denkniveau.
- Is een zichtbaar boegbeeld voor het sociaal domein, mensgericht en toont leiderschap en visie op de organisatie van het sociaal domein en de te volgen koers.
- Geeft ruimte en vertrouwen. Is energiek, verbindend, authentiek, waardierend, realistisch, zelfbewust, stevig, rolzuiver en beschikt over een gezonde dosis relativeringsvermogen.
- Heeft aantoonbare ervaring als leidinggevende op directieniveau met goed ontwikkeld niveau voor politieke verhoudingen. Ervaring met het werken met gemeente of werkzaam (geweest) binnen een gemeente is een vereiste.
- 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'.
- Staat voor collectieve verantwoordelijkheid in de directie en beschikt over een brede blik en weet inhoudelijk verbinding te maken voorbij de eigen portefeuille.
- Beschikt over stijflexibiliteit en is in staat om verschillen productief te maken.
- Is een stevige speler 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.

4. Arbeidsvoorwaarden

Het salaris bedraagt maximaal € 10.662 bruto per maand (cao-gemeenten, schaal 17) op basis van 36 uur per week exclusief het Individueel Keuzebudget (IKB) van 17.05% dat maandelijks wordt opgebouwd. De pensioenregeling is ondergebracht bij ABP.

Een referentieonderzoek door Chasse, een VOG en een pre-employment screening zijn (randvoorwaardelijk) onderdeel van de procedure.

5. De procedure

Voor Gemeente Haarlemmermeer begeleidt Chasse Executive Search de procedure voor de nieuwe Directeur Sociaal Domein. Vanuit Chasse Executive Search begeleidt [Ferdinand de Lange](#) deze procedure. De functie wordt gelijktijdig intern en extern opengesteld.

Solliciteren - sluitingsdatum: vrijdag 13 december 2024

Sluitingsdatum voor de schriftelijke sollicitatie met motivatie en curriculum vitae (in PDF) is vrijdag 13 december 2024 via info@chassesearch.nl.

Op de sollicitatie is het privacy statement van Chasse van toepassing. Meer informatie over het privacy statement is [hier](#) terug te lezen.

Planning

Datum	Activiteit
29 november 2024 t/m 3 januari 2025 Kerstvakantie: 21 december 2024 t/m 5 januari 2025 (alle regio's)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Openstelling vacature en gerichte search door Chasse: vrijdag 29 november t/m vrijdag 13 december 2024 ▪ Voorselectie kandidaten door Chasse: 16 t/m 20 december 2024 ▪ Toesturen kandidatenoverzicht aan de Selectiecommissie door Chasse: vrijdag 3 januari 2025
6 t/m 31 januari 2025	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bespreken kandidatenoverzicht met de Selectiecommissie / Uitnodigen kandidaten voor de 1^e gespreksronde: dinsdag 7 januari 2024 ▪ 1^e gespreksronde met de Selectiecommissie (circa 3 tot 4 kandidaten): donderdag 16 januari 2025, 8.30 – 13.00 uur te Hoofddorp ▪ 2^e gespreksronde via een 'carrousel' van Selectiecommissie en Adviescommissie (maximaal 2 kandidaten): woensdag 22 januari 2025, 13.00 – 17.00 uur te Hoofddorp ▪ Besluit over voorkeurskandidaat. ▪ Arbeidsvoorwaardengesprek. ▪ <u>Parallel</u>: Referentieonderzoek door Chasse, aanvraag VOG en pre-employment screening door Gemeente Haarlemmermeer.
Vóór 1 februari 2025	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Definitieve benoeming voorkeurskandidaat.</i>
1 maart – 1 april 2025	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indiensttreding Directeur Sociaal Domein van de Gemeente Haarlemmermeer (afhankelijk van opzegtermijn).

De gespreksrondes vinden plaats ten kantore van Gemeente Haarlemmermeer in Hoofddorp. De gesprekken met Chasse vinden plaats ten kantore van Chasse in Den Haag of via MS Teams.

Samenstelling Selectiecommissie en Adviescommissie en opzet procedure

Na het einde van de openstelling maakt Chasse Executive Search op basis van de sollicitaties en gerichte search een voorselectie van circa 4 tot 6 kandidaten die het beste passen gelet op het gezochte profiel én in vergelijking met het totale krachtenveld aan kandidaten. De voorselectie wordt besproken met de Selectiecommissie. In aanvulling op de voorselectie worden aan de Selectiecommissie alle kandidaten voorgelegd die zich hebben gemeld.

De Selectiecommissie en de Adviescommissie bestaan uit de leden van de concerndirectie en een vertegenwoordiging van clustermanager en teammanagers. De Selectiecommissie wordt voorgezeten door de Gemeentesecretaris/Algemeen Directeur.

De Selectiecommissie bespreekt het kandidatenoverzicht en nodigt circa 3 tot 4 kandidaten uit voor de gespreksronde met de Selectiecommissie. Op basis van deze gespreksronde worden maximaal 2 benoembare kandidaten uitgenodigd voor de gespreksronde met de Selectiecommissie en de Adviescommissie. Deze gespreksronde verloopt via een 'carrousel'. Met medeneming van het advies van de Adviescommissie draagt de Selectiecommissie een voorkeurskandidaat voor. Met deze kandidaat wordt de procedure afgerond.