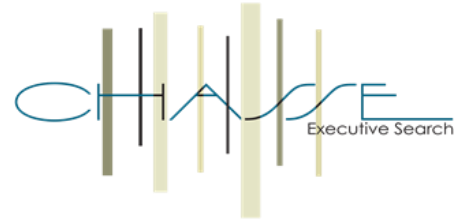




**gemeente
Haarlemmermeer**



FUNCTIEPROFIEL

Organisatie:

Gemeente Haarlemmermeer

Functie:

Gemeentesecretaris/Algemeen Directeur

Ambtelijk boegbeeld van een ondernemende én ambitieuze gemeente: gezaghebbend, ervaren, verbindend, richtinggevend, organisatie- en politiek-bestuurlijk sensitief.

Chasse Executive Search
Februari 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. Nationale luchthaven Schiphol Airport draagt mede bij aan het unieke karakter van gemeente Haarlemmermeer. Haarlemmermeer streeft ernaar voor zijn inwoners en bedrijven een aantrekkelijke, duurzame, innovatieve en dienstverlenende gemeente te zijn. Inmiddels telt Haarlemmermeer al meer dan 165.000 inwoners verdeelt over 31 dorpen en kernen en circa 19.500 bedrijven. 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. Wij staan klaar om die toekomst vorm te geven. We zijn trots op onze diverse en dynamische (internationale) gemeenschap. Van dorp tot stad komen mensen samen. Met elkaar worden hier ideeën geboren en ambities verwezenlijkt. Samen werken wij aan morgen. Haarlemmermeer staat voor vooruitgang, duurzaamheid én 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. Denk daarbij aan de ontwikkeling van het duurzame stadshart Hoofddorp, inclusief een nieuw gemeentehuis, dat straks fungeert als een

bruisend centrum voor ontmoeten, cultuur en winkelen. Daarnaast stopt straks de doorgetrokken Noord-Zuidlijn vanuit Amsterdam in Hoofddorp en transformeren wij kantoren en (nieuwbouw)wijken naar duurzame en aantrekkelijke woonlocaties. Wij bouwen actief aan een gemeente waarin het voor iedereen prettig is om te wonen, werken en recreëren. Van dorp tot stad, samen zorgen wij voor een inclusieve gemeenschap met de juiste geur, kleur en smaak, waardoor iedereen zich thuis voelt.

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. In Haarlemmermeer telt iedereen mee.

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.

2. Organisatieinrichting

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 bestuursprogramma'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.

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.

3. De functie

Als gemeentesecretaris ben je het eerste aanspreekpunt van het bestuur en als algemeen directeur sta je aan het hoofd van de organisatie en ben je eindverantwoordelijk. Je bent hiermee een zichtbare en sturende schakel tussen het bestuur en de organisatie. Samen met de burgemeester vorm je de tandem die het bestuurlijk en ambtelijk leiderschap uitdraagt binnen de organisatie. Als voorzitter van het directieteam bewaak je samen met je collega-directeuren de grote lijn in de uitvoering van het coalitieakkoord, maar wanneer nodig ben je ook betrokken bij alledaagse bestuurlijke kwesties (intern en extern). Het bevorderen en stimuleren van de integraliteit en de samenwerking als ook de vertaling van politiek-bestuurlijke signalen naar de ambtelijke organisatie zijn daarbij kerntaken.



Verder stuur je samen met je directieteam op de realisatie van bestuurlijke doelen, organisatiedoelen en de kwaliteit, snelheid en kosten van de dagelijkse operatie en dienstverlening. Hiervoor richten jullie je met name op de integrale en (inhoudelijk) strategische verbinding(en) in de organisatie, op de continuïteit en een stabiele ontwikkeling van de organisatie o.a. via strategisch personeelsmanagement en een ondersteunende leiderschapsontwikkeling. De Ondernemingsraad (OR) is voor de directie een belangrijke partner bij de sturing op organisatieontwikkeling.

De specifieke taken als gemeentesecretaris/algemeen directeur:

- Integrale beleidsadviesing aan en strategische ondersteuning van het college van B&W.
- Verantwoordelijk voor de naleving en het uitdragen van het integriteitsbeleid in de organisatie.
- Deelnemen aan het driehoeksoverleg met de burgemeester en raadsgriffier.

- Aansturing van de aan jou rapporterende clustermanagers.
- Optreden als WOR-bestuurder conform artikel 1 van de WOR en vanuit een breder perspectief: het benutten van de ondernemingsraad als strategisch partner in de organisatieontwikkeling.
- Verschillende rollen in externe samenwerkingsverbanden en netwerken (zowel landelijk als regionaal) en daar waar relevant, afgestemd optreden met de bestuurders.

4. De opgave

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 Gemeentesecretaris/Algemeen Directeur

De ontwikkelingen en opgaven in Haarlemmermeer vragen gerichte inzet en investeringen in de toekomstbestendigheid van de organisatie en de aantrekkelijkheid als werkgever. Hoe geef je sturing aan de gewenste veranderingen; hoe geef je leiding aan de beoogde groei; hoe breng je balans tussen de focus op tijdelijke opgaven en de aandacht voor structurele ontwikkeling? Hoe zorg je dat je de juiste medewerkers hebt, houdt en aan je bindt? Welke keuzes maken wij als er ook in financiële zin niet alles mogelijk is?

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

- 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.

Gemeenteraadsverkiezingen 2026

Op 18 maart 2026 vinden gemeenteraadsverkiezingen plaats. De nieuwe Gemeentesecretaris/Algemeen Directeur draagt in het bijzonder zorg voor een goede ambtelijke voorbereiding van de collegeonderhandelingen en de ambtelijke begeleiding van de start van het nieuwe College van B&W.



5. De kandidaat

Wij zoeken een richtinggevend boegbeeld, die op een inspirerende wijze leidinggeeft aan de realisatie van de ambities van Haarlemmermeer. Iemand die zichtbaar is voor de organisatie en voor invulling zorgt van onze kernwaarden: Samen, Waarderend en Professioneel. Iemand die kan omgaan met dynamiek, met een open houding voor vernieuwing en tegelijk oog voor het belang van stabiliteit en uitvoerbaarheid. Iemand die steeds weer in staat is om het bestuurlijke en ambtelijke perspectief aan elkaar te verbinden. Het vraagt nabijheid en betrokkenheid op de politiek-bestuurlijke omgeving en aantoonbare leidinggevende kwaliteiten.

De ideale kandidaat:

- Heeft academisch werk- en denkniveau.
- Is een zichtbaar en richtinggevend boegbeeld voor de ambtelijke organisatie, mensgericht en toont leiderschap en visie op de organisatie en de te volgen koers. Is spelverdeler en gericht op het sterker maken en (nog) beter in positie krijgen van anderen.
- Geeft ruimte en vertrouwen. Is energiek, verbindend, authentiek, waarderend, realistisch, zelfbewust en beschikt over een gezonde dosis relativeringsvermogen.
- Heeft aantoonbare ervaring als leidinggevende op (minimaal) directieniveau van grote, complexe overheidsorganisaties. Bij voorkeur is deze ervaring opgedaan binnen een gemeentelijke context passend bij de omvang en complexiteit van een 100.000+-gemeente als Haarlemmermeer.
- Bewezen staat van dienst in het effectief balanceren tussen de uitdagingen in de bestuurlijke en ambtelijke omgeving en daar richtinggevend in zijn. Staat voor en geeft ruimte aan tegendenken en tegenspraak.
- Heeft altijd oog voor de lange termijneffecten en is in staat strategische richting te geven aan de organisatie(ontwikkeling).
- Is iemand die kan omgaan met dynamiek, een open houding heeft voor vernieuwing en tegelijk oog voor het belang van stabiliteit en uitvoerbaarheid.
- Is een gezaghebbende en gelijkwaardige gesprekspartner (kritisch naar binnen, loyaal naar buiten) en gaat voorop in het uitdragen van onze kernwaarden 'Samen', 'Waarderend' en 'Professioneel'.
- Heeft oog voor en ervaring met (de meerwaarde van) medezeggenschap.
- Neemt de eindverantwoordelijkheid in de directie, maar gaat niet voorbij aan de collegialiteit.
- Beschikt over stijflexibiliteit en is in staat om verschillen productief te maken.
- Is een stevige speler in het landelijke (o.a. VNG en ministeries) en 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.

6. Arbeidsvoorwaarden

Het salaris bedraagt maximaal € 11.685 bruto per maand (cao-gemeenten, schaal 18) 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.

Deze functie kent een piketregeling.



7. De procedure

Voor gemeente Haarlemmermeer begeleidt Chasse Executive Search de procedure voor de nieuwe Gemeentesecretaris/Algemeen Directeur. Vanuit Chasse Executive Search begeleidt [Ferdinand de Lange](#) deze procedure.

Solliciteren - sluitingsdatum: vrijdag 14 maart 2025

Sluitingsdatum voor de schriftelijke sollicitatie met motivatie en curriculum vitae (in PDF) is vrijdag 14 maart 2025 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.

'Koffiegesprekken' – verkennen van de 'klik'

Haarlemmermeer en Chasse geloven in het verkennen van de onderlinge 'klik' als basis voor een succesvolle benoeming. Op basis van de sollicitaties en een gerichte search door Chasse wordt een eerste inschatting gemaakt over de (inhoudelijke) 'match' tussen het functieprofiel en de kandidaten. Deze kandidaten worden voorgesteld aan de Selectiecommissie van gemeente Haarlemmermeer. Om de verdere 'klik' te verkennen worden kandidaten allereerst uitgenodigd voor een 'koffiegesprek'. In een informele setting wordt met de Burgemeester in korte en informele gesprekken wederzijds verkend of er op voorhand een 'klik' is. Op grond van de uitkomsten van deze 'koffiegesprekken' worden kandidaten uitgenodigd voor de (gecombineerde) gespreksronde met de Selectiecommissie en de Adviescommissie. De verwachting is dat voor de gespreksronde maximaal 3 kandidaten worden uitgenodigd die parallel en via een 'carrousel' de twee gesprekken voeren. Op basis van de uitkomst van deze gesprekken wordt na deze gespreksronde besloten tot een voorkeurskandidaat met wie de procedure verder wordt afgerond richting benoeming en indiensttreding. De volledige planning is als volgt:

Datum	Activiteit
28 februari t/m 21 maart 2025	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Openstelling vacature en gerichte search door Chasse: vrijdag 28 februari t/m vrijdag 14 maart 2025 ▪ Voorselectie kandidaten door Chasse: 17 t/m 20 maart 2025 ▪ Toesturen kandidatenoverzicht aan de Selectiecommissie door Chasse: vrijdag 21 maart 2025
26 maart 2025	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bespreken kandidatenoverzicht met de Selectiecommissie / Uitnodigen kandidaten voor de 1^e gespreksronde.
31 maart t/m 30 april 2025	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 'Koffiegesprekken' met de Burgemeester: maandag 31 maart (13.00 – 15.00 uur) en donderdag 3 april (10.00 – 12.00 uur & 15.00 – 17.00 uur) te Hoofddorp. ▪ Terugkoppeling uitkomsten 'koffiegesprekken' aan de Selectiecommissie: maandag 7 april 2025 ▪ Gespreksronde via een 'carrousel' van Selectiecommissie en Adviescommissie (maximaal 3 kandidaten): donderdag 10 april 2025, 11.00 tot 15.00 uur te Hoofddorp ▪ Besluit over voorkeurskandidaat. ▪ Arbeidsvoorwaardengesprek: woensdag 23 april 2025, 9.00 – 10.00 uur (via Teams) ▪ <u>Parallel</u>: Referentieonderzoek door Chasse, aanvraag VOG en pre-employment screening door Gemeente Haarlemmermeer.
Vóór 1 mei 2025	<i>Definitieve benoeming voorkeurskandidaat door het College van B&W</i>
1 juli 2025	Indiensttreding Gemeentesecretaris/Algemeen Directeur van de Gemeente Haarlemmermeer.



10

De 'koffiegesprekken' vinden plaats op het gemeentehuis van Haarlemmermeer. De gespreksronde met de Selectiecommissie en de Adviescommissie vinden plaats op een externe locatie in Hoofddorp. De gesprekken met Chasse vinden plaats ten kantore van Chasse in Den Haag of via MS Teams.

Samenstelling Selectiecommissie en Adviescommissie

De Selectiecommissie bestaat uit: de Burgemeester (voorzitter), twee wethouders (portefeuillehouder P&O en de 1e locoburgemeester) en twee directeuren.

De Adviescommissie bestaat uit: vertegenwoordigingen van de organisatie (directie en clustermanagers) en de OR.

