

*Functieprofiel*

# Directeur

## Met accent op ontwikkeling



*Als directeur stuurt u samen met de collega directeuren op opgaven en ontwikkelingen in het gebied en de organisatie, binnen de portefeuilles uitvoering, ontwikkeling en bedrijfsvoering. Uw accent ligt daarbij op ontwikkeling.*

*Kernwoorden: coachend leiderschap: ontwikkel- en omgevingsgericht, strategisch en verbindend*

### **Hoogheemraadschap van Delfland**

In een van de meest laaggelegen en – met 1,2 miljoen inwoners en 40.000 bedrijven op 41.000 hectare – meest dichtbebouwde delen van de Randstad zorgt Delfland voor droge voeten en schoon en gezond water. Wij werken met inwoners en bedrijven aan een klimaatbestendige en prettige leefomgeving. In de afgelopen jaren heeft Delfland flinke stappen gemaakt in het voorkomen van wateroverlast, het groener maken van de leefomgeving in en om het water en het verbeteren van de waterkwaliteit.

Nederland is gevormd door water en menskracht. Door de eeuwen heen is ons land zo aangepast, dat het bestand is tegen de grillen van het water. Dijken aanleggen gebeurde in gezamenlijkheid en werd gekenmerkt door consultatie, consensus en compromis met gebiedspartners en bewoners. Delfland benut deze historische kracht optimaal bij het uitoefenen van zijn zorg voor de woonbaarheid van het land en de bescherming en verbetering van het leefmilieu. Daartoe staat het waterschap midden in de maatschappij en blijft het zoeken naar een optimaal maatschappelijk effect.

De aanwezigheid van stad en platteland, de economische belangen van de glastuinbouw, de nabijheid van kennisinstututen als Deltares, de Technische Universiteit en de politiek–bestuurlijke context maken van Delfland een boeiende werkomgeving.

### **Organisatie in ontwikkeling**

Het Hoogheemraadschap van Delfland is volop in ontwikkeling. Vanzelfsprekend is Delfland in de ruim 700 jaar van zijn bestaan altijd in ontwikkeling geweest, maar vandaag de dag gaan de ontwikkelingen sneller dan ooit. Delfland is zich ervan bewust dat de grote opgaven van dit moment – klimaatverandering, digitalisering, duurzaamheid en circulaire economie, invoering Omgevingswet – nog veel meer dan voorheen in samenwerking met de partners in de omgeving ter hand genomen moeten worden, waarbij de maatschappelijke vraagstukken centraal staan, en niet de eigen afgebakende taakopvatting van welke overheidsorganisatie dan ook.

Om deze uitdagingen met succes het hoofd te bieden, is een effectieve, omgevingsgerichte, efficiënte overheidsorganisatie van groot belang. Vanuit dit uitgangspunt is – onder de noemer “Samenspel” – een begin gemaakt met de organisatieontwikkeling, met als wenkend perspectief: Delfland is een resultaatgerichte uitvoeringsorganisatie in een dynamische wereld. Wij werken vanuit verbinding met de maatschappij en ontwikkelen en verbeteren door te leren.

#### *Nieuwe topstructuur*

Een van de eerste stappen die we zetten is de wijziging van de topstructuur. In het perspectief van een slagvaardig directieteam met focus op integrale aansturing van de organisatie is gekozen voor een overgang naar een directiemodel waarbinnen we met portefeuilles werken: uitvoering, ontwikkeling en bedrijfsvoering. Op elk van deze terreinen ligt een stevige samenhangende productie- en ontwikkelopgave. De directeuren zijn kwartiermaker voor de opgaven binnen hun portefeuille.

De secretaris-directeur is de secretaris van het bestuur en de algemeen directeur van Delfland. Hij is integraal, inhoudelijk en organisatorisch, eindverantwoordelijk en in die rol de voorzitter van het directieteam. Vanuit die verantwoordelijkheid kan hij, indien nodig of gewenst, eigenstandig beslissingen nemen.

Het directieteam is gezamenlijk verantwoordelijk voor de organisatie brede visievorming, de (strategische) advisering aan het bestuur, het stellen van kaders en de integrale aansturing van de organisatie en de interactie met externe partners op strategisch niveau.

Elk van de drie directeuren stuurt ook een aantal teamleiders en/of programmamanagers aan, in lijn met het accent in zijn of haar portefeuille. Concreet betekent dit dat er clusters van teams zullen worden gevormd in lijn met de directieportefeuilles. Onder uitvoering worden teams toegedeeld en/of gevormd die werken aan uitvoeringstaken (zowel beheer als aanlegprojecten) en onder ontwikkeling teams met een meer beleidsmatig karakter. Onder bedrijfsvoering worden teams toegedeeld en/of gevormd die in brede zin de ondersteuning van de primaire processen uitvoeren.

De precieze toedeling van de huidige teams is bewust nog niet gemaakt. Deze zal in gezamenlijkheid door het nieuwe directieteam in samenspraak met de organisatie worden uitgewerkt.

#### *Interactie tussen bestuur, directieteam en organisatie*

Opdrachten van het dagelijks bestuur worden op basis van belang, urgentie en logische indeling van het takenpakket verdeeld binnen de directie, waarbij ook de secretaris-directeur een of meerdere opdrachten voor zijn rekening kan nemen. Opdrachten worden vastgelegd tussen het dagelijks bestuur en het directieteam, waarna deze door de organisatie verder kunnen worden uitgevoerd. Leden van het directieteam fungeren dus als opdrachtnemer van het bestuur en als ambtelijk opdrachtgever richting de organisatie.

De teamleiders en programmamanagers fungeren als ambtelijk opdrachtnemer onder de directie. Zo mogelijk is de opdrachtnemer de teamleider die verantwoordelijk is voor het belangrijkste deel van de werkzaamheden van een bepaalde opdracht. Bij organisatie brede onderwerpen kan de rol van opdrachtnemer bij een programmamanager belegd worden.

Delfland telt ca. 500 medewerkers (450 fte) met hoofdkantoor in Delft.

### **De opgaven**

#### *Resumerend:*

- U bent samen met de andere directieleden verantwoordelijk voor de organisatiebrede visievorming, de (strategische) advisering aan het bestuur, het stellen van kaders, de integrale aansturing van de organisatie en de interactie met strategische partners op strategisch niveau.
- U bent ook kwartiermaker van onderdelen binnen het veranderproces “samenspel” en samen met de andere directieleden verantwoordelijk voor de sturing op het totale veranderproces. Door uw aanpak bent u op de doelen van het proces van “samenspel” een voorbeeld voor de medewerkers binnen de organisatie.
- Binnen uw portefeuille zorgt u voor de aansturing van de teamleiders en eventuele programmaleiders. U doet dit op een wijze die past bij “samenspel”: kader stellend, ruimte gevend, sensitief, coachend en verbindend.
- Tevens bent u opdrachtnemer voor opdrachten vanuit het bestuur. Voor de organisatie vervult u de rol van opdrachtgever. Dit doet u op een bestuurlijk sensitieve wijze met aandacht voor hoge kwaliteit.

### **Persoonsprofiel**

Vanzelfsprekend heeft u een academisch werk- en denkniveau en ruime ervaring met leidinggeven in een (eind)verantwoordelijke rol in een (politiek-) bestuurlijk complexe omgeving, met aantoonbare ervaring met ontwikkel- en veranderopgaven. Daarbij heeft u ervaring en affiniteit met de opgaven in het fysieke publieke domein.

Naast kennis en ervaring mag het belang van persoonlijkheid, drijfveren en competenties niet onderschat worden. Hier zal dan ook nadrukkelijk bij worden stilgestaan in de selectieprocedure.

- Ontwikkeldericht, strategisch, een verbinder. Dat zijn aspecten die u bovenal typeren.
- U bent (bestuurlijk en organisatie)sensitief met oog voor wensen, verhoudingen en rollen in complexe en (politiek)gevoelige situaties.
- U heeft een externe oriëntatie, gericht op ontwikkeling en innovatie, waarbij u wel zichtbaar en aanspreekbaar bent binnen de organisatie. U volgt ontwikkelingen, reflecteert, en denkt na over het effect daarvan op de dagelijkse werkpraktijk. U faciliteert en kanaliseert kansen en ontwikkelingen en zorgt met een pragmatische instelling voor realisatie.
- U bent in je element in een omgeving in verandering: daarin bent u evenwichtig en beschouwend. Koers houden, duidelijkheid scheppen en vervolgens richting en houvast geven zijn kenmerkend voor je stijl van leidinggeven. Dit doet u door kaders te stellen en ruimte te geven.
- Als mens heeft u een open houding en beweegt u zich soepel door de organisatie. Anderen typeren u als sociaal vaardig, als iemand die snel verbinding maakt, de tijd neemt, geen drempels opwerpt en zaken bespreekbaar maakt.

- U bent een teamspeler met samenbindend vermogen die bijdraagt aan een actieve, motiverende en inspirerende werkomgeving. U weet collega's te enthousiasmeren en mee te nemen in uw plannen.

#### **Arbeidsvoorwaarden**

Delfland biedt een salaris dat afhankelijk is van opleiding en werkervaring met een maximum van € 8.126,- bruto per maand (schaal 16 op basis van 36 uur).

Naast het maandsalaris heeft u ook een Individueel Keuze Budget (IKB) ter waarde van circa 20% van het salaris. Dat budget kunt u inzetten voor verschillende doelen. Daarnaast bieden wij uitstekende secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder flexibele werktijden, ruime opleidingsmogelijkheden en een collectieve ziektekostenverzekering.

Eventuele aanstelling bij het Hoogheemraadschap van Delfland vindt plaats onder de voorwaarde dat u beschikt over een recente, positieve Verklaring Omtrent Gedrag natuurlijke personen (VOG), afgegeven door Dienst Justis van het Ministerie van Veiligheid en Justitie. De kosten hiervoor krijgt u vergoed.

#### **Contact en informatie procedure**

De procedure wordt begeleid door Zeelenberg. Voor nadere informatie over deze functie kunt u contact opnemen met Wouter Nijland of Cees Zeelenberg via ons kantoor in 's-Hertogenbosch, telefoonnummer 073 - 612 06 55.

We zien uw sollicitatie inclusief curriculum vitae en motivatiebrief graag tegemoet, vóór 21 januari 2019. U kunt online solliciteren via [www.zeelenberg.nl/vacatures/directeur-delfland](http://www.zeelenberg.nl/vacatures/directeur-delfland). We vragen u in uw motivatiebrief nadrukkelijk centraal te stellen: uw visie op de rolinvulling van directeur en uw eigen toegevoegde waarde daarbij, waarmee u tevens een inkijkje geeft in uw persoonlijkheid, drijfveren en motivatie voor het werken bij Delfland.