



secretaris–directeur

max. € 9 594,- (schaal 17)

Als we iets zeker weten, dan is het dat we het als waterschap niet alleen kunnen maar ook niet alleen willen doen.

Het waterschap bevindt zich in een ontwikkeling waarin de opgaven complexer en integraler worden en de maatschappelijke belangen groot zijn. Dit heeft invloed op de diverse rollen van het waterschap als overheid. Het waterschap schuift steeds meer op in de richting van een grotere maatschappelijke rol en verantwoordelijkheid. De samenleving vraagt dit ook.

Moderne netwerkorganisatie

Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden wordt bestuurd door een algemeen bestuur en een dagelijks bestuur. De dijkgraaf is voorzitter van zowel het dagelijks als het algemeen bestuur.

De secretaris–directeur is adviseur van zowel het dagelijks als het algemeen bestuur en geeft leiding aan de organisatie. Om adaptief en flexibel in te spelen op de maatschappelijke en bestuurlijke opgaven is de organisatie meer en meer ingericht als netwerkorganisatie, die niet meer in beeld kan worden gebracht met een traditioneel organogram. Het MT is georganiseerd rondom thema's en opgaven. Zelforganisatie geldt als een belangrijk principe.

Bij het waterschap werken ruim 600 mensen waarvan ruim 100 medewerkers in het kader van het muskusrattenbeheer ten behoeve van de 6 westelijke waterschappen. Samen zorgen zij, ieder vanuit eigen expertise, voor een goed functionerende organisatie, gericht op optimale uitvoering van het werk, met oog voor ontwikkeling en innovatie.

HDSR is een platte organisatie met een kleine afstand tussen het bestuur en de organisatie. Er is veel rechtstreeks contact tussen het dagelijkse bestuur en de inhoudelijke ambtenaren. HDSR heeft en staat voor een transparante communicatie met de omgeving.

Toekomstbestendig watersysteem, ruimtelijke inrichting en klimaatverandering

Klimaatverandering en ruimtegebruik (met watervraag) dwingen tot aanpassing van het watersysteem in samenhang met verbetering van waterkwaliteit en biodiversiteit. Het is nodig om in het watersysteem maatregelen te nemen, maar ook in de ruimtelijke inrichting om wateroverlast (te veel en te weinig) tegen te gaan. Daarnaast zullen bewoners en ondernemers rekening moeten houden met (risico op) schade bij wateroverlast. Tegelijk werken we aan een breed maatschappelijk bewustzijn dat de oplossingen voor de kwantitatieve én kwalitatieve wateropgaven ook binnen de mogelijkheden en verantwoordelijkheden van andere overheden en particulieren liggen.

Het waterschap is zich bewust van alle onzekerheden en kiest daarom voor het inzetten van een adaptatiestrategie gebaseerd op experimenten en lerend ontwikkelen. Deze visie helpt het waterschap de komende jaren de koers om te komen tot een toekomstbestendig watersysteem concreet te maken, in relatie met de ruimtelijke inrichting van ons gebied.

Opgaven en rolinvulling

In 2020 is de strategische agenda geïntroduceerd waarmee gestuurd kan worden op de thema's die momenteel van belang zijn voor de doorontwikkeling van het waterschap. Tegelijk is daarmee het proces gestart van het nieuwe waterbeheerprogramma, dat bepalend is voor de richting die wij als waterschap op gaan. Duurzaamheid, in beleid, werkwijze en organisatie, neemt hierin een belangrijke plaats in.

Als complicerende factor is de coronacrisis er bijgekomen. Voor iedereen en dus ook voor het waterschap is dit een crisis met een ongewisse uitkomst. Inmiddels is het een crisis waar nog altijd risico's voor het werk en de sociale cohesie in schuilen, maar die al een stuk hanteerbaarder voelt.

Externe ontwikkelingen en positionering in de netwerken door interne aandacht voor groei van medewerkers

Met de strategische agenda en het nieuwe waterbeheerprogramma nemen wij in de komende periode richtinggevend beslissingen over de toekomst van het waterschap. De belangrijkste keuzes daarbij worden ingegeven door maatschappelijke ontwikkelingen waarin het waterschap een grotere rol kan spelen dan zij nu vervult. Tegelijkertijd zijn er ook vragen over taken die door deze ontwikkelingen anders, effectiever of helemaal niet meer uitgevoerd hoeven te worden.

Het is daarom van belang om kritisch te kijken naar rol en positionering van het waterschap. Vast staat dat wij nog meer 'naar buiten' en in gezamenlijkheid moeten opereren. Het is bovenal van belang dat alle medewerkers zich deze 'externe blik' eigen maken en zelfbewust opereren in de organisatie en het netwerk. Zonder blauwdruk, maar op natuurlijke wijze, passend bij de diverse opgaven. Als secretaris-directeur draag je deze mindset actief uit en zorg je voor inspiratie en stimulans.

Adaptief en flexibel organiseren met het resultaat voor ogen

Het MT is 'a-typisch' georganiseerd: als netwerk, rondom thema's en opgaven, met per thema een eigenaar. Doordat er veel thema's tegelijkertijd en in wisselend tempo spelen, werkt het MT niet in vaste samenstellingen. Deze vorm van zelforganisatie vraagt in het bijzonder aandacht voor professionaliteit, flexibiliteit en onderlinge samenhang. Hier is de afgelopen periode met succes aan gewerkt.

Wij zoeken naar een secretaris-directeur die deze ingezette lijn van adaptief en flexibel organiseren doorontwikkelt. Samen met de organisatie zet je lijn en koers uit en zorg je voor verbinding binnen en buiten en met het bestuur. Belangrijke termen die het gezochte leiderschap van de secretaris-directeur aanduiden zijn verbinding, bottom-up, authenticiteit, persoonlijk leiderschap, vertrouwen, loslaten en tegelijk de balans zoeken met actief sturen. Alertheid op (kosten)effectiviteit en realisatiekracht van de organisatie mag hierbij uiteraard niet ontbreken.

Verbinding tussen de bestuurlijke en ambtelijke verantwoordelijkheid

In iedere functie op het bestuurlijk-ambtelijk snijvlak is het belangrijk om als linking-pin bestuurlijke ambities en ambtelijke mogelijkheden te verenigen. Zeker in deze tijd. Bestuurlijke en maatschappelijke ontwikkelingen doen zich in rap tempo voor, de opgaven die op het waterschap afkomen veranderen, nieuwe samenwerkingsvormen dienen zich aan, het waterschap is niet als traditionele 'hark' georganiseerd...dit alles vraagt van de secretaris-directeur zo mogelijk extra sensitiviteit en inspanning om elkaar als algemeen bestuur, dagelijks bestuur én organisatie te blijven vinden en in een passend tempo ambities te realiseren. Van de secretaris-directeur wordt in dit samenspel een proactieve maar neutrale advies- en actiegerichte rol verwacht.

Persoonsprofiel

Wij zoeken naar een secretaris-directeur met hart voor het waterschap en zijn opgaven, die intrinsiek gemotiveerd is om het waterschap verder te (bege)leiden naar een modern, innovatief, effectief, maatschappelijk relevant en toekomstbestendig waterschap. Iemand met gevoel voor de huidige bestuursstijl en managementfilosofie en de wens om deze voort te zetten. Iemand bovendien die stuurt op gezamenlijke waarden en visie, in de organisatie én in het netwerk.

Academisch werk- en denkniveau, meerjarige directie- of managementervaring in een politiek-bestuurlijke context en ervaring met het leiden van ontwikkelprocessen horen tevens bij je profiel.

Gelet op het belang van persoonlijkheid en drijfveren voor een passende match zal hier nadrukkelijk bij stil worden gestaan in de procedure. Relevante aspecten en eigenschappen waar met name op gelet wordt zijn:

- Visie en strategisch vermogen, mede richting geven aan het samenspel tussen bestuur en organisatie;
- Een open, naar buiten gerichte blik;
- Veelzijdig, nieuwsgierig, transparant en communicatief vaardig;
- Inspirerend, bevlogen enthousiasmerend;
- Ruimte blijven geven voor zelforganisatie, vertrouwen, loslaten; vanuit een overkoepelende blik sturen op hoofdlijnen;
- Benaderbaar, toegankelijk, sociaal verbindend;
- Begripvolle, open houding, in balans met doortastend, besluitvaardig én resultaatgericht handelen; gevoel hebben waar je kunt loslaten en waar je strakker op moet sturen.
- Humor, zelfrelativering en het uitdragen van trots, ook door juist anderen te kunnen laten stralen.

Arbeidsvoorwaarden

De functie is gewaardeerd in schaal 17 cao Werken voor Waterschappen en biedt daarmee een salaris van maximaal € 9 594,- bruto per maand.

Contact en informatie procedure

De procedure wordt begeleid door Zeelenberg. Voor nadere informatie over deze functie kun je contact opnemen met Cees Zeelenberg of Wouter Nijland via 073 - 612 06 55. We zien je motivatie en curriculum vitae graag uiterlijk 14 maart 2021 tegemoet. Je kunt online solliciteren via www.zeelenberg.nl/vacatures/secretaris-directeur-hdsr.

De data van de gesprekken in de procedure zijn gepland:

18 of 23 maart 2021	oriënterend gesprek met adviseurs Zeelenberg
Donderdag 25 maart 2021	cv-presentatie (door adviseurs Zeelenberg)
Donderdag 1 april 2021	1e selectieronde: persoonlijke presentatie
Donderdag 8 april 2021	2e selectieronde: verdiepend gesprek
Dinsdag 13 april 2021	afronde selectieronde

Een ontwikkelgericht assessment maakt mogelijk onderdeel uit van de procedure.

Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden is een waterschap met een heel divers beheergebied met ongeveer 750.000 inwoners. Van de hoge zandgronden op de Heuvelrug waar het water diep in de grond zit, via de voormalige moerassen in het Langbroekerweteringgebied, de rivierklei van het Eiland van Schalkwijk, het kleinschalige rivierengebied van de Kromme Rijn, het stedelijk gebied van Houten, Utrecht en Nieuwegein naar de twee verschillende veenweidegebieden in de Lopikerwaard en het Oude Rijngebied rondom Woerden. Deze verschillende gebieden hebben hun eigen dynamiek en zorgen voor heel afwisselend werk aan water.

Het waterschap richt zich op veilige dijken, schoon oppervlaktewater en droge voeten. Naast de ontwikkelingen in het beheer en het reinigen van afvalwater vergen de Omgevingswet, de digitale transformatie en grote projecten, zoals de Sterke Lekdijk, de Klimaatbestendige WaterAanvoer (KWA) en de KaderRichtlijn Water (KRW) veel aandacht en capaciteit.