

PROFIELSCHETS

DE DIENST OCW VAN DE GEMEENTE DEN HAAG ZOEKT

2 ERVAREN

MANAGERS (schaal 15)

MET STEVIGE VERANDERMANAGEMENTERVARING



JULI/AUGUSTUS 2020

DE GEMEENTE DEN HAAG

Den Haag is een unieke stad. Een veelvormige stad, internationaal en ligt als enige grote stad aan zee. Den Haag heeft ruim 500.000 inwoners met 180 nationaliteiten. Werken voor Den Haag betekent samen met 8.500 collega's werken aan een stad waar iedereen prettig en veilig kan wonen, werken en verblijven. Waar alle inwoners van Den Haag dezelfde kansen hebben. De gemeentelijke organisatie telt 9 diensten die werken aan de realisatie van de ambities voor de stad. Zie ook: https://www.youtube.com/watch?v=7ywDjlfB_Wo

DE DIENST ONDERWIJS, CULTUUR EN WELZIJN EN DE AFDELING STAD EN BESTUUR

De dienst Onderwijs, Cultuur en Welzijn (OCW) is een dienst met zowel beleidstaken als uitvoerende taken op het gebied van jeugdhulp, zorg en volksgezondheid, welzijn, integratie, onderwijs, sport en cultuur. Het bestuur, de stad en de uitvoering worden sinds eind 2018 ondersteund door de nieuw ingerichte beleidsafdeling Stad en Bestuur OCW.

De inzet is om flexibeler, effectiever, sneller en in nauwe samenwerking met partners binnen en buiten het stadhuis in te spelen op ontwikkelingen in de stad en prioriteiten van het college van Burgemeester en Wethouders.

De afdeling Stad en Bestuur OCW valt hiërarchisch onder de algemeen directeur OCW. De afdeling kent 4 vakdomeinen die zich richten op inhoudelijke beleidsvelden en twee flexdomeinen (gaat vanwege de omvang gesplitst worden). Vanuit de flexdomeinen zijn professionals breed en flexibel inzetbaar op werk in de vakdomeinen en bij dienstbrede opgaven. Een domein heeft een omvang van ongeveer 40 fte. De portefeuilledirecteuren OCW sturen op de inhoud en zijn daar functioneel verantwoordelijk voor. De domeinmanagers zijn integraal verantwoordelijk voor het managen van de afdeling, voor de effectieve inzet en de ontwikkeling van de professionals.

Gezocht wordt nu naar 2 ervaren domeinmanagers die met frisse energie willen meebouwen aan de doorontwikkeling van de afdeling. Managers die in staat zijn om mensen in hun kracht te zetten en veranderkundig sterk zijn.

DE AFDELING, DE DOMEINMANAGER EN DE OPGAVE

DE AFDELING

De afgelopen twee jaar is de ontwikkeling naar een meer opgavengerichte beleidsafdeling Stad en Bestuur in gang gezet. Een manier van werken waarbij de opgaven meer leidend zijn, vakoverstijgend en integraal gewerkt wordt en de professionele verantwoordelijkheid laag in de organisatie ligt. Dit betekent een omslag in de manier van (samen)werken, in gedrag en houding en in leren en ontwikkelen. Om die beoogde beweging te realiseren is een structuur neergezet die nieuwe processen, werkwijzen en ander gedrag, eigenaarschap en leiderschap mogelijk maakt.

De domeinen worden gevormd door hoogopgeleide beleidsprofessionals in de functieschalen 10 tot en met 14, en ondersteunende professionals in schalen 7 tot en met 10. De professionals in de vakdomeinen werken meer dedicated voor één of een beperkt aantal inhoudelijke beleidsvelden, de professionals van de flexdomeinen zijn breder en daarmee meer flexibel inzetbaar binnen de gehele afdeling. Het maakt de organisatie flexibel in het reageren op de wisselende capaciteitsvraag, het biedt professionals meer kans om variatie in werk te ervaren en

nieuwe ervaringen op te doen en zorgt daarmee ook voor optimale ontwikkeling en inzet van talent. Een verschuiving naar een grotere omvang van de flexdomeinen in de toekomst wordt niet uitgesloten.

DE DOMEINMANAGER

Bij deze ontwikkeling heeft de domeinmanager een belangrijke faciliterende, stimulerende en aanjagende rol. Als domeinmanager stel je samen met de portefeuillehouder de prioriteiten. Je organiseert het werk en bent verantwoordelijk voor de kwaliteit en beschikbaarheid van de medewerkers in je domein. Je bent hiërarchisch leidinggevende voor de medewerkers, je faciliteert, stuurt, coördineert inzet waar het nodig is en draagt zorg voor de ontwikkeling van de medewerkers en de organisatie. Samen met je collega's van de andere domeinen en de algemeen directeur, vorm je het MT van Stad en Bestuur.

Je werkt nauw samen met de portefeuilledirecteuren om de inzet van de domeinmedewerkers zo efficiënt en soepel mogelijk te laten verlopen. Je balanceert tussen de verschillende belangen, je verbindt mensen en onderwerpen en je bent snel in staat op hoofdlijnen de inhoud te doorgronden en daar actie op te nemen, waarbij je prioriteiten stelt en oplossingsgericht te werk gaat. Je levert een gerichte bijdrage aan de teamvorming en -building van de domeinmanagers. Je bent, net als je directe collega's, boegbeeld en voorbeeld.

Alhoewel onderliggende structuren staan, een robuust opleidings- en ontwikkeltraject is ontwikkeld en integraliteit en samenwerking steeds actiever worden opgezocht, valt er ook nog het nodige te 'finetunen'. De dagdagelijkse praktijk is veelal nog dynamisch waarbij snel en ad hoc op verschillende vlakken geschakeld moet worden.

DE OPGAVE

De opgave voor de komende periode is daarom om de nieuwe manier van werken verder te bestendigen en door te ontwikkelen naar een nog flexibelere en kwalitatief sterke afdeling waarin uitvoering wordt gegeven aan een gezamenlijke (ontwikkel)agenda van Stad en Bestuur die goed aansluit op de uitvoerende afdelingen.

Gezocht wordt nu naar 2 domeinmanagers; 1 voor het flexdomein en 1 voor het vakdomein Samenleven in de Stad. Dit domein richt zich op onderwijs (voorschoolse educatie, primair en voortgezet onderwijs), sport (verenigingsondersteuning en wijkgericht werken), integratie en emancipatie.

WAT VRAAGT DEN HAAG

Alhoewel de aard van de domeinen en het profiel van de medewerkers in de vakdomeinen en flexdomeinen op onderdelen verschilt, geldt voor de functie van domeinmanager een meer generiek managementprofiel. Affiniteit met de beleidsvelden van OCW is een pré, maar geen vereiste. Het accent ligt vooral op de managementervaring en -kwaliteiten.

Veranderingprocessen kennen hun weerbarstigheden en ontwikkelingen gaan geleidelijk. Gezocht wordt daarom naar ervaren (verander)managers die eerder veranderingen in organisaties doorleefd hebben, doorzettingsvermogen en een lange adem hebben en koersvast zijn. Je bent daarbij een geboren organisatietalent dat het leuk vindt mee te bouwen aan een organisatie in ontwikkeling. Je bent een peoplemanager die organisatiesensitief is, talent in mensen herkent en

je weet professionals in hun kracht te zetten. Je neemt frisse energie mee en staat voor vooruitgang!

In een organisatie in ontwikkeling weet je de balans te vinden tussen de effectieve inzet van professionals, het integraal managen van een afdeling en de ontwikkeling van je medewerkers. Je doel- en samenwerkingsgerichtheid, innoverend en verbindend vermogen en flexibiliteit staan garant voor resultaten. Je weet je medewerkers te stimuleren, uit te dagen tot eigenaarschap, verantwoordelijkheid te nemen en zich te blijven ontwikkelen en expertise en competenties breder in te zetten dan binnen het eigen beleidsterrein. Door je combinatie van kennis, ervaring en overtuigende sociale vaardigheden ben je een makkelijke en gerespecteerde gesprekspartner voor alle niveaus binnen de gemeentelijke organisatie. Je bent daarbij sterk gemotiveerd om met elkaar bij te dragen aan de stad en te investeren in de verbanden die Den Haag sterker maken.

Bij OCW wordt gestreefd naar 'dienend leiderschap' onder de noemer 'OCW leiderschap'. Voor de gezochte domeinmanager betekent dit dat deze medewerkers in staat weet te stellen optimaal te presteren en hiervoor ook beschikt over een visie en strategie voor de ontwikkeling van een afdeling of organisatie(onderdeel).

De ideale kandidaat combineert (verander) managementervaring in de publieke sector met ervaring in andere professionele omgevingen als bijvoorbeeld de zakelijke dienstverlening. Gedacht kan worden aan kandidaten met bijvoorbeeld een achtergrond en ervaring bij adviesbureaus, hoogwaardige detachering of anderszins. Ook een eerder vervulde functie als die van manager bedrijfsvoering elders kan interessant zijn voor gemeente Den Haag.

FUNCTIE EISEN

- WO werk- en denkniveau;
- Minimaal 5 jaar leidinggevende ervaring aan ervaren professionals en bewezen peoplemanager;
- Aantoonbare kennis van en ervaring met verandermanagement;
- Soepel kunnen schakelen in een breed en complex stakeholderveld;
- Het is een pré als je ervaring hebt met het politiek-bestuurlijke krachtenveld in publieke organisaties.

Persoonskenmerken: onafhankelijk denker, probleemoplossend vermogen/troubleshooter, positief ingesteld en in kansen denkend, faciliterend, coachend, gericht op ontwikkeling, oog voor talent, professioneel zakelijk, stevige persoonlijkheid, contactvol en verbindend, energiek, (stijl)flexibel, constructief, reflectief, in balans, level-headed.

WAT BIEDT DEN HAAG

De gemeente Den Haag én de dienst OCW zijn volop in beweging. Als je houdt van die dynamiek, dan biedt de functie van (domein)manager je een meer dan een uitdagende positie in een organisatie in ontwikkeling. Je kunt je kennis en ervaring inzetten bij een brede organisatieverandering op een maatschappelijk belangrijk terrein. Je levert een zichtbare en merkbare bijdrage aan de kwaliteit van de maatschappelijke ondersteuning aan de Hagenaars.

De functie is ingedeeld in schaal 15. Dit betekent een salaris van minimaal €5349,- en maximaal €7524,- bruto per maand, op basis van een volledige (36-urige) werkweek. Aanvullend daarop is er

het Individueel Keuze Budget (IKB), dat 17,05% van het bruto salaris bedraagt. Het IKB is een bundeling van het vakantiegeld, eindejaarsuitkering en bovenwettelijk verlof. Het IKB kan vrij ingezet worden voor het kopen van extra verlof, extra inkomen door uitbetaling, lidmaatschap van de sportschool gevestigd in het Stadhuis, etc. Je kunt hiermee keuzes maken die passen bij jouw levensfase, persoonlijke wensen en doelen. De gemeente kent een 36-urige werkweek, met ruimte om compensatieverlof op te bouwen.

Den Haag is actief gericht op de (persoonlijke) ontwikkeling van haar medewerkers. Dat betekent naast de mogelijkheden vanuit lerend werken ook deelname aan trainingen, opleidingen, congresbezoeken, etc. Medewerkers worden gestimuleerd om ook zelf de verantwoordelijkheid te nemen om vanuit persoonlijke kwaliteiten optimaal te functioneren (persoonlijke leiderschap).

DE PROCEDURE

De gemeente Den Haag wordt in deze procedure begeleid door Merwede Executive Search. Uw sollicitatiebrief, voorzien van motivatie en curriculum vitae, kunt u tot en met zaterdag 5 september sturen naar danielle.bogie@merwedexecutivesearch.nl.

Voor meer informatie over de vacature kunt u contact opnemen met drs. Danielle Bogie op telefoonnummer 06 24788503.

Spoedig na het verstrijken van de sluitingstermijn worden kandidaten uitgenodigd voor een eerste selectiegesprek. Na een voorselectie door Merwede Executive Search worden kandidaten voorgedragen aan de opdrachtgever. De eerste gesprekken bij de gemeente Den Haag vinden plaats op maandag 21 september. Een eventueel vervolgesprek op vrijdag 25 september. Een assessment maakt onderdeel uit van de procedure en is gepland op maandag 28 september. Het maken van een casus, het opvragen van referenties en (online) screening, bijvoorbeeld via databanken, zoekmachines en sociale netwerken, kunnen deel uitmaken van het sollicitatieproces.