



Profielchets

**Gemeentesecretaris/algemeen directeur
gemeente Groningen**

energieke, betrokken en koersvaste leider die richting en sturing geeft aan de verdere ontwikkeling van de organisatie

Gemeente Groningen

De gemeente Groningen is met ingang van 1 januari 2019 een nieuwe gemeente, met 230.000 inwoners. Daarmee behoort Groningen tot de zes grootste gemeenten van Nederland. De herindeling van de gemeenten Groningen, Haren en Ten Boer is een feit en zorgt ervoor dat de gemeente verandert van een grootstedelijke gemeente in een gemeente met een groot landelijk buitengebied. Er is letterlijk en figuurlijk een nieuwe gemeente ontstaan. Er is een nieuw College gevormd en een gezamenlijke ambitie geformuleerd in het Coalitieakkoord 2019–2022 ‘Gezond, groen, gelukkig Groningen’. Groningen is een van de snelst groeiende gemeenten van Nederland en profiteert van de economische vooruitgang. Het aantal banen was nog nooit zo hoog, de innovatiekracht nog nooit zo sterk en de landelijke voorbeeldfunctie van de energietransitie is veelzeggend. De aantrekkingskracht als (internationale) onderwijs- en werkstad groeit nog steeds. 110.000 leerlingen en studenten volgen onderwijs in Groningen. Ook het culturele aanbod is toonaangevend. Groningen heeft naast de stedelijke dynamiek ook een omvangrijk landelijk gebied met veel dorpen met een gekoesterde eigen identiteit. De gemeente moet rekening houden met de schaal- en cultuurverschillen tussen dorpen, het landelijk gebied en de stad. De aardbevingen als gevolg van de gaswinning zijn met name in de oude gemeente Ten Boer te voelen. Recent was opnieuw een aardbeving in Westerwijtwerd. Inwoners krijgen of hebben te maken met de versterkingsopgave voor veilige huizen.

Een goede verbinding met de regio is voor Groningen altijd belangrijk geweest. Van oudsher is er nauwe samenwerking met andere gemeenten, provincies en ook over de grens met Oldenburg, Bremen en Hamburg. Een grotere gemeente Groningen betekent ook een grotere verantwoordelijkheid voor de relatie met deze omgeving. Bij alles wat Groningen doet, staat de leefkwaliteit voorop. In de omgevingsvisie ‘The Next City’ staan de ambities helder omschreven. Daar is nog veel te bereiken, want de leefkwaliteit is nu niet gelijk voor alle inwoners. Ondanks de inspanningen is er nog steeds een grote groep inwoners met wie het minder goed gaat. In diverse wijken spelen grote vraagstukken op het gebied van opgroeien, gezondheid, zorg, werkloosheid en armoede. Ondanks de groei van het aantal banen blijft de stad Groningen één van de armste steden van Nederland. De sociale opgave voor Groningen is groot. Voor aanvullende informatie: www.gemeente.groningen.nl

De bestuurlijke ambitie

In het College van Groningen participeren GroenLinks, PvdA, D66 en ChristenUnie. Zeven wethouders nemen deel aan het College. Begin oktober 2019 start de nieuwe burgemeester in zijn functie.

Het coalitieakkoord is vertaald in zes sporen. Gezamenlijk wordt gewerkt aan een sociale, groene, sterke en gezonde samenleving.

1. De mens centraal (o.a. welzijn, jeugd, gezondheid en zorg)
2. Groningen Actief (o.a. onderwijs, arbeidsmarkt, werk & inkomen, economie)
3. Leefkwaliteit en openbare ruimte (o.a. kwaliteit van de leefomgeving, klimaatadaptatie, openbare ruimte, parkeren, sport & bewegen)
4. Organisatieontwikkeling, gebiedsgericht werken, democratische vernieuwing (o.a. dienstverlening, integraal gebiedsgericht werken, programma college en raad)
5. Versterking, vernieuwing en energie (o.a. energietransitie, wijk- en dorpsvernieuwing, Nationaal Programma Groningen)
6. Vestigingsklimaat (o.a. economie, wonen, bereikbaarheid, cultuur).

De opdracht voor de gemeentesecretaris

Het College van Burgemeester en Wethouders is op zoek naar een energieke, betrokken en koersvaste leider die richting en sturing geeft aan de verdere ontwikkeling van de organisatie.

Sturing in Groningen

Samen met de drie concerndirecteuren en de concerncontroller vormt de gemeentesecretaris/algemeen directeur de concerndirectie. De concerndirectie werkt gezamenlijk aan de ontwikkelopdracht van de gemeente Groningen. De organisatie functioneert vanuit 16 directies, met als adagium 1 organisatie, wendbaar en flexibel. Binnen de organisatie zijn naast ca. 3440 ambtenaren (2990 fte) ook ongeveer 1150 SW medewerkers actief. Directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun resultaten.

De bedrijfsvoeringstaken zijn centraal ondergebracht in het Shared Service Center en er zijn binnen de concerndirectie afspraken gemaakt over sturing en werkverdeling.

Opgavegericht werken

De samenleving en het politiek bestuur vragen in toenemende mate om een samenhangende en slagvaardige aanpak van vraagstukken. In het coalitieakkoord 2019–2022 wordt gesproken over integraal en gebiedsgericht werken, maar vooral over opgavegericht werken. Dit betekent een omslag in de aansturing; de opgave als vertrekpunt. Het huidige bestuur vraagt daarin ook een sturende rol van de concerndirectie en vraagt om verantwoordelijkheid te nemen op een aantal strategische thema's. Groningen kent een financieel krappe setting. Er ligt een lastig vraagstuk waar de opgaven en ambities en de beschikbare middelen in balans moeten komen.

Groningen wil bewegen naar een moderne overheidsorganisatie waar verantwoordelijkheden laag in de organisatie zijn belegd, mensen verantwoordelijkheid nemen, aanspreekbaar zijn en eigenaarschap voelen. De nadruk ligt op waarden, ruimte en vertrouwen. Daarbij is de opgave het vertrekpunt en is de ontwikkeling naar een wendbare en flexibele organisatie de doelstelling. De huidige fase waarin de organisatie zich bevindt, vraagt om een sterke concernsturing die gericht is op het realiseren van 1 organisatie. Daarbij zijn de directies sterk onderling afhankelijke organisatieonderdelen en de directeuren dragen integrale verantwoordelijkheid binnen de concernkaders. Deze beweging is in gang gezet. Er wordt hard gewerkt aan het aanpassen van de sturing, de zeggenschap en medezeggenschap die past bij een sterkere concernsturing.

De concerndirectie

De concerndirectie ontwikkelt zich in haar nieuwe rol:

- Is collectief verantwoordelijk voor organisatiebeleid en –ontwikkeling, de bedrijfsvoering, dienstverlening, en de organisatie van de inhoud;
- Heeft een sturende rol;
- Is integraal gesprekspartner voor het college, zowel collectief als individueel, in het bijzonder op een aantal strategische thema's.

De concerndirectie is een besluitvormend orgaan. De concerndirectie bestaat uit vijf personen: gemeentesecretaris/algemeen directeur, drie concerndirecteuren en concerncontroller. De concerncontroller is adviseur van de concerndirectie. De gemeentesecretaris/algemeen directeur is eindverantwoordelijk en heeft een doorslaggevende stem.

Het reguliere takenpakket

De functie van gemeentesecretaris heeft naast de bovenstaande specifieke opdracht drie taakvelden:

1. sparringpartner van het college;
2. eindverantwoordelijk voor de ambtelijke organisatie/voorzitter concerndirectie;
3. WOR bestuurder.

Ad 1. De gemeentesecretaris is de eerste adviseur van het college en geeft gevraagd en ongevraagd advies. Is gesprekspartner voor het bestuur en de ambtelijke organisatie en borgt een optimale kwaliteit van de besluitvorming en advisering. De gemeentesecretaris signaleert, analyseert en vertaalt relevante maatschappelijke ontwikkelingen en is in staat om het bestuur op strategisch niveau te prikkelen.

Ad 2. De gemeentesecretaris is eindverantwoordelijk voor de ambtelijke organisatie en voorzitter van de concerndirectie waarin hij of zij een doorslaggevende stem heeft. De concerndirectie zorgt voor de integrale uitvoering van het collegeprogramma en bevordert de samenhang en samenwerking binnen de totale gemeentelijke organisatie. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de bedrijfsvoering is verdeeld onder de gemeentesecretaris en de concerndirecteuren. De gemeentesecretaris investeert actief in een goed functionerende driehoek van burgemeester, griffier en gemeentesecretaris.

Ad 3. De gemeentesecretaris is de WOR- bestuurder en vanuit die rol verantwoordelijk voor een optimale en effectieve samenwerking en communicatie met de Ondernemingsraad.

Profiel van de kandidaat

Persoonlijkheid

Groningen is op zoek naar een enthousiaste kandidaat met lef die open en daadkrachtig is. Een empathische persoonlijkheid met oog voor de medewerkers en die begrip toont voor standpunten. Beschikt over autoriteit en gezag. Weet de balans te vinden tussen leidend en dienend. Is open en toegankelijk richting bestuurders en medewerkers. Is besluitvaardig en legt, waar nodig, de gemaakte keuzes uit. Is communicatief sterk. Is onafhankelijk van geest en tegelijkertijd gericht op samen en op teamvorming. Kan reflecteren op de eigen rol, staat open voor en geeft feedback.

Leider en koersvast

Een leider die met visie de organisatie inspireert en die zichtbaar is binnen de organisatie. Een krachtig, toegankelijk en empathisch leider. Die vanuit een visie gericht op optimale dienstverlening richting geeft en stuurt. Houdt de ingezette lijn vast, stuurt daar op en spreekt aan. Investeert in samen en in samenhang en integraliteit. Investeert in een constructieve relatie met de medezeggenschap.

Politiek-bestuurlijk sensitief

Als bruggenbouwer tussen raad, college, directie en medewerkers komt de kandidaat goed tot zijn/haar recht. Tegelijkertijd durft de kandidaat het college gezond tegenspel te bieden en een spiegel voor te houden. Is open en toegankelijk en relationeel sterk. Signaleert belangrijke maatschappelijke trends of vraagstukken en vertaalt deze naar de organisatie en of het bestuur. Heeft veel affiniteit met ambtelijke en bestuurlijke verhoudingen.

Visie op organisatieontwikkeling

Is in staat de koers van de organisatie vorm te geven naar een moderne overheidsorganisatie waarbij de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie ligt, binnen de gestelde concernkaders. Geeft leiding aan het versterken van de concernsturing en weet de organisatie te richten op de vragen van het bestuur. De ontwikkeling naar opgavegericht werken is bekend terrein.

Netwerken

De kandidaat is zichtbaar binnen de organisatie, maar zeker ook in het netwerk (lokaal, regionaal en landelijk) en is uitstekend in staat het belang van de stad te representeren en investeert nadrukkelijk in de relaties in de regio. Heeft oog voor relevante maatschappelijke ontwikkelingen en vertaalt deze naar de organisatie.

Ervaring en opleiding

De kandidaat heeft academisch werk- en denkniveau en ruime ervaring met leidinggeven in een eindverantwoordelijke rol in een politiek-bestuurlijke context. Heeft aantoonbaar ervaring met het mee vormgeven van een visie op organisatieontwikkeling en implementatie. Is bij voorkeur bekend met de grootstedelijke problematiek. Heeft strategische denkkraft en is conceptueel sterk. Heeft ervaring met het samenwerken met de medezeggenschap.

Arbeidsvoorwaarden

Groningen biedt een aanstelling in schaal 18. Het maximum bruto maandsalaris is € 9.553,- exclusief Individueel Keuze Budget van 17,05% op basis van een fulltime aanstelling. Groningen geeft de voorkeur aan het bieden van een contract voor de duur van 5 jaar.

Procedure en informatie?

De procedure wordt tegelijkertijd in- en extern opengesteld. Groningen heeft aandacht voor diversiteit in het personeelsbeleid. Castanho verricht de voorselectie en voert selectiegesprekken met enkele kandidaten.

Vervolgens vindt er een voordracht plaats aan de opdrachtgever en hebben de selectie- en een adviescommissie gesprekken met enkele kandidaten.

College van B & W, een afvaardiging van de (concern)directie en medezeggenschap hebben een rol tijdens de selectieprocedure.

De gesprekrondes bij Groningen zijn:

- 13 september overdag en evt. 16 september 's avonds met selectiecommissie.
- 20 september overdag met de adviescommissie en aansluitend selectiecommissie.
- Een eventueel assessment maakt deel uit van de procedure.
- Een referentiecheck en een aanvraag VOG maken deel uit van de procedure.
- Het College van B & W neemt eind september 2019 een benoemingsbesluit.
- Kandidaat start zo spoedig mogelijk met de werkzaamheden.

Solliciteren of meer informatie?

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met drs. Ellen Bruin, telnr. 06-20303256. U kunt reageren tot en met maandag 26 augustus 2019 via www.castanho.nl/vacatures. Als u uw CV en korte motivatiebrief uploadt bij de direct solliciteren button, ontvangt u vervolgens een bevestiging van uw sollicitatie. Spoedig na de responsperiode, informeren wij u over het vervolg van de procedure.