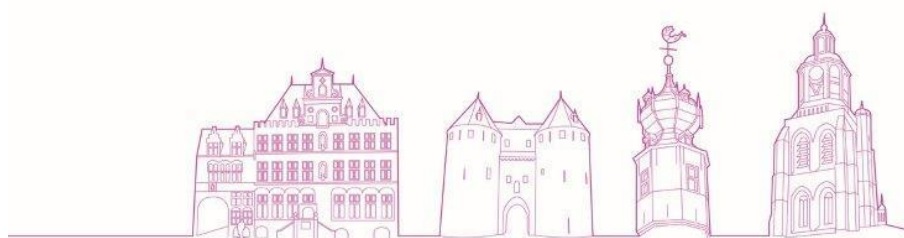




# CASTANHO

SELECTIE & ADVIES



Halverwege wereldsteden  
Waar Brabant Zeeland kust  
Ligt als eeuwenoude parel  
Aangenaam Bergen op Zoom  
Theater van het goede leven



**Profielschets HR-manager gemeente Bergen op Zoom voor de clusters  
Informatie & Processen en Documentaire Informatievoorziening, Control &  
Audits en de Concernstaf**

## **Over Bergen op Zoom**

Bergen op Zoom is een eeuwenoude parel op de grens van Brabant en Zeeland, statig en monumentaal en tegelijk gastvrij en bourgondisch. De gemeente bruist en borrelt van de innovatie. Het is een broedplaats van Agrofood en de Biobased Economy. De stad is het kloppend hart van de Brabantse Wal.

Van oudsher heeft het buitengebied van de Markiezenstad een agrarisch karakter. We liggen op de kruising van belangrijke transportassen. Dat biedt ruime kansen voor transport en logistiek. De Zeeuwse kust ligt binnen handbereik, net als Antwerpen en Rotterdam. De ruim 66.000 inwoners wonen in Bergen op Zoom en de dorpen Halsteren, Lepelstraat, De Kladde en Heimolen. Ze vinden alles wat ze nodig hebben in de gemeente of in de directe omgeving. Sport, cultuur, natuur, leisure, shopping: Bergen op Zoom biedt het! Bergen op Zoom is de economische motor van de streek. We hebben een brede variëteit aan bedrijven die werk bieden aan mensen van hier en verder weg. [www.bergenopzoom.nl](http://www.bergenopzoom.nl)

We werken samen met onze inwoners en bedrijven, met partners en met het voorliggend veld. In Brabantse Wal-verband zijn er al innige contacten met Steenbergen en Woensdrecht en ook de samenwerking met Roosendaal is belangrijk en kansrijk. In (West-)Brabant maken we deel uit van kleinere en grotere samenwerkingsverbanden. We weten de weg in Den Bosch, Den Haag en Brussel en werken steeds meer samen met burens aan de andere kant van de provincie- en/of landsgrenzen.

## **De organisatie**

Het concernteam, dat bestaat uit de gemeentesecretaris/algemeen directeur en drie concernmanagers draagt als collectief de verantwoordelijkheid voor de totale organisatie, inclusief de doorontwikkeling en innovatie van onze organisatie en de sturing op de strategische en integrale lange termijn ontwikkeling van onze gemeente. De leden van het concernteam hebben ieder een eigen aandachtsgebied.

De organisatie is bezig met een verdere ontwikkeling, transitie en transformatie waarbij de belangen van de inwoners en de samenleving centraal staan. De kernwaarden zijn: betrouwbaar, betrokken, vooruit en voor elkaar. Deze kernwaarden komen ook terug in individuele ontwikkelplannen van de medewerkers en in de clusterplannen.

De vier ontwikkelsporen van de organisatie zijn:

1. Denken en werken vanuit de klant
2. Vooruitgang voor en door mensen
3. Proces gericht werken
4. Werken met verbindende en sturende data.

De clusters zijn verantwoordelijk voor het verder vormgeven van deze ontwikkelsporen.

## **Clusters en dual management**

Er zijn 13 clusters binnen de organisatie. Elk cluster wordt dual geleid door een resultaatmanager en een HR-manager. Het clustermanagement rapporteert aan de betreffende concernmanager.

Medewerkers zijn enthousiast over de nieuwe koers en dragen actief bij aan het veranderproces. Er is een grote mate van professionaliteit en bevoegdheid om de doelen te bereiken. Leidinggevendens laten nieuw gedrag zien en werken samen aan het uitrollen van de nieuwe werkwijze en het aanpakken van uitdagingen zoals versterking van de onderlinge samenwerking, integraal en resultaatgericht werken en project- en programmasturing.

### **Het cluster Informatie & Processen en Documentaire Informatievoorziening, Control en Audits en Concernstaf**

Het cluster Informatievoorziening & Processen (I&P) en Documentaire Informatievoorziening (DIV) bestaat uit twee entiteiten. I&P draagt zorg voor Onderzoek & Business Intelligence, de gemeentelijke basisadministraties en applicatiebeheer. Ook ondersteunt het de bedrijfsvoering door het ontwikkelen van beleid, implementatie van dit beleid en het adviseren over en het beschikbaar stellen van betrouwbare, bruikbare, veilige en toegankelijke informatie en draagt zorg voor de doorontwikkeling van de ICT infrastructuur. DIV ondersteunt de bedrijfsvoering door het realiseren en in stand houden van een kwalitatief hoogwaardig digitale informatievoorziening binnen de gemeentelijke organisatie. Er is een verandertraject ingezet binnen DIV met focus op doorontwikkeling van de informatievoorziening en reorganisatie van het team. Control en Audits en Concernstaf zijn verantwoordelijk voor een optimale planning en controlcyclus en optimale advisering. De span of control is ongeveer 62 FTE.

### **De belangrijkste opgaven van de clusters**

- Het ontwikkelen van een strategische koers op het gebied van informatievoorziening, business intelligence en planning en control;
- Het verder ontwikkelen van de informatie architectuur waaronder het applicatie-landschap, digitalisering en automatisering van processen, ontwikkelen van data-gedreven werken en dashboards;
- Het toetsen van doelmatigheid en efficiency en het zorgdragen voor een goede planning en control cyclus binnen de organisatie;
- Het bevorderen van samenhangende dienstverlening aan de klanten;
- Ruimte bieden aan professionals voor verdere ontwikkeling/leren.

### **Rol en positionering**

De HR-manager vervult de werkgeversrol en richt zich op een optimale opbouw, samenstelling en omvang van één of meerdere clusters. Om dit te bereiken, blijft zij/hij voortdurend in gesprek met de individuele medewerkers en het cluster als geheel over doelstellingen, ontwikkelmogelijkheden, alle functioneringsaspecten, waardegedreven handelen en rechtspositionele aspecten.

Daarnaast behoren concernbrede HR-aspecten zoals strategische personeelsplanning, de ontwikkeling van een HR-strategie en -agenda, ontwikkeling van het cluster en het meedenken over relevante beleidsvraagstukken tot de aandachtsgebieden van de HR-manager.

De HR-manager werkt intensief samen met de andere HR-managers, de resultaatmanagers en P&O. Zij/hij vormt samen met de resultaatmanager een goed functionerend duo dat zorgdraagt voor een goede balans tussen het bereiken van resultaten enerzijds en het ontwikkelen en inzetten van schaarse middelen anderzijds: een balans tussen efficiency en effectiviteit.

Zij/hij legt verantwoording af aan de concernmanager bedrijfsvoering. In voorkomende gevallen neemt zij/hij deel aan het poho bedrijfsvoering.

### **Taken en verantwoordelijkheden HR-manager**

- Geeft (met input van de resultaatmanager en P&O) invulling aan concernbrede personeelsplanning op de korte en lange termijn.
- Zorgt voor een gemeenschappelijke lijn bij de invulling van de werkgeversrol binnen clusters, samen met HR-management en met P&O.
- Draagt in nauwe samenwerking met de resultaatmanager zorg voor een optimale mix van kwalitatieve en kwantitatieve elementen (talenten, taken, omvang, budgetten enz.) om de beoogde resultaten te kunnen bereiken, waarbij het belang van het concern leidend is.
- Stelt samen met de resultaatmanager een clusterplan op en legt daarin de bemensing van processen en activiteiten vast en de benodigde opleiding en ontwikkeling. Zijn samen verantwoordelijk voor de realisatie van het plan.
- De HR manager is verantwoordelijk voor het beheer en de realisatie het P-budget van het cluster.
- Legt samen met de resultaatmanager verantwoording af via het sociaal jaarverslag en de gerealiseerde P-kosten in de jaarrekening.
- Zoekt samen met de resultaatmanager naar oplossingen voor capaciteits- en kwaliteitsvraagstukken. Stuurt (met input van de resultaatmanager) op talent- en competentieontwikkeling, professionalisering en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers.
- Stuurt op de ontwikkeling, het functioneren en professionaliseren van het cluster als geheel.
- Draagt bij aan de ontwikkeling van waardegedreven en integer handelen van zowel de individuele medewerkers als het cluster als geheel.

### **Functie-eisen**

- HBO/ WO- werk- en denkniveau.
- Een sterk ontwikkeld vermogen tot samenwerken, sterke empathische en verbindende kwaliteiten.
- Een duidelijke en resultaatgerichte visie op de werkgeversrol en een visie op de inhoud van het werk dat in het cluster wordt verricht.
- Aantoonbare kennis van en ervaring met vraagstukken op het gebied van HR en affiniteit met andere bedrijfsvoeringsaspecten zoals financiën en business intelligence.
- Aantoonbare ervaring met organisatie verandertrajecten.
- Een zakelijke instelling, waarbij resultaatgerichtheid en ontwikkelgerichtheid in evenwicht zijn; voldoen aan de behoeften van de klanten door schaarse middelen (geld en menselijk kapitaal) efficiënt en effectief in te zetten.
- Een situationele leiderschapsstijl (firm waar duidelijkheid in besluiten en verantwoording noodzakelijk is en coachend waar mogelijk) die zich kenmerkt door:
  - Inspirerend leidinggeven; het geven van betekenis aan werk en medewerkers;
  - Het van nature zijn van een sparringpartner;

- Oprechte belangstelling voor de drijfveren van medewerkers; voor wat hen beweegt en tegenhoudt;
- Duidelijke en transparante communicatie; echt kunnen luisteren en niet snel oordelen;
- Eerlijke, constructieve feedback;
- Sturing op ontwikkeling en verandering op cluster- en individueel niveau; kunnen enthousiasmeren;
- Voorbeeldgedrag op het gebied van normen, waarden en integer handelen;
- Het bewegen tussen korte termijn-handelingen en lange termijneffecten.

### **Persoonlijke kwaliteiten**

- Gericht op samenwerken (intern en extern).
- Open, eerlijk en duidelijk: in de communicatie, in het geven van feedback/coachen, in het aanspreken op houding en gedrag.
- Sensitief: gevoel voor potentieel en ontwikkeling van medewerkers en voor het welzijn en de persoonlijke omstandigheden van medewerkers, conflictbewustzijn.
- Betrouwbaar.
- Enthousiasmerend: energie geven en het eigen energieniveau hoog weten te houden.
- Zakelijkheid: het verbinden van de HR-aspecten aan het bereiken van resultaten voor de organisatie.
- Ondernemerschap: makelaar van talenten en schaarste.

### **Procedure en condities**

Bergen op Zoom biedt een aanstelling in schaal 12. Het maximum bruto maandsalaris is € 5757,- op basis van een fulltime aanstelling, exclusief individueel keuzebudget van 17% van het bruto jaarsalaris.

De procedure wordt tegelijkertijd in- en extern opengesteld. Castanho verricht de voorselectie en voert selectiegesprekken met enkele kandidaten. Daarna vindt er een voordracht plaats aan de opdrachtgever en hebben een selectie- en een adviescommissie gesprekken met enkele kandidaten. Directie, een afvaardiging van het management en van de medezeggenschap hebben een rol tijdens de selectieprocedure.

- De gespreksrondes in Bergen op Zoom vinden eind maart en begin april plaats.
- Een benoemingsbesluit volgt eind april 2020.
- 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 maandag 9 maart 2020 via [www.castanho.nl/vacatures](http://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.