



Profiel

2 Strategisch P&O businesspartners/managers
*'Stevige sparringpartners op directieniveau met
managementkwaliteiten'*

1 juli 2022

Opdrachtgever gemeente Den Haag

Auteur(s) Irene Vervelde
Irina Raimondo

Aanvraagnummer A04958

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN
LEE UWENDAAL GEREPRODUCEERD WORDEN.

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	4
2.1	Werken voor Den Haag	4
2.2	Visie, missie en strategie	4
2.3	Organisatiecontext	5
2.4	Dienst Bedrijfsvoering	6
3.	De functie van strategisch P&O businesspartner/manager	8
3.1	De opgave bij Onderwijs, Cultuur en Welzijn	8
3.2	De opgave bij Stedelijke Ontwikkeling	8
3.3	Profiel	9
4.	Wat biedt de gemeente Den Haag?	10
5.	De selectieprocedure	11

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacatures van strategisch P&O businesspartner/ manager bij de gemeente Den Haag. Met dit functieprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website te bezoeken:

<https://www.denhaag.nl/nl.htm>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk “hij” staat uiteraard ook “zij” gelezen kan worden.

2. De organisatie

2.1 Werken voor Den Haag

Den Haag is een unieke stad: veelvormig, internationaal en als enige grote stad gelegen aan zee. Daar zijn we trots op. Tegelijk hebben we de verantwoordelijkheid voor het leven en welzijn van 500.000 inwoners. Voor de leefbaarheid van een stad waar mensen met 180 verschillende nationaliteiten wonen, werken en verblijven. Dat vraagt om een open blik, initiatief en de wil om echt het verschil te maken. Werken in en voor Den Haag is mooi werk. Voor iedereen.

Den Haag is in alle opzichten een moderne werkgever. Van flexibele arbeidsvoorwaarden tot aandacht voor jouw ontwikkeling en van stages tot traineeships. Het is allemaal goed geregeld.

De gemeente Den Haag wil een inclusieve organisatie zijn waar medewerkers zichzelf kunnen zijn en zich gewaardeerd voelen. Hier maken we actief werk van, want we zijn ervan overtuigd dat we op deze manier alle talenten en verschillen benutten én een aantrekkelijke en betrokken werkgever zijn voor iedereen. Uitgangspunten hierbij zijn:

- ▶ We geloven in de kracht van verschillen tussen mensen.
- ▶ We staan voor gelijkheid en gelijke kansen.
- ▶ Iedere medewerker van de gemeente draagt bij aan een fijne en veilige werkomgeving.
- ▶ Als werkgever zijn we een voorbeeld voor anderen.
- ▶ We bieden al onze medewerkers mooi en zinvol werk.
- ▶ We geloven dat iedereen talent heeft en het gaat erom dat we de talenten verbinden met het werk dat we te doen hebben.

2.2 Visie, missie en strategie

Gemeente Den Haag wil 1 gezamenlijke agenda met ambities die ze ook samen werkelijkheid laten worden. Samen met alle diensten werken ze aan de veranderende stad. En dat is niet de optelsom van ieders eigen taak. Maar juist in samenhang en verbinding. Binnen de diverse domeinen maar ook juist in de verbinding daartussen.

De wereld om ons heen is continu in beweging, daardoor staat ook de gemeente Den Haag voor steeds weer nieuwe uitdagende vragen. Vragen van inwoners, bezoekers, instellingen en bedrijven over bijvoorbeeld duurzaamheid, veiligheid, huisvesting en leefomgeving. Er ligt dan ook een grote opgave bij de gemeente Den Haag, de stad verwacht veel van hen. Natuurlijk gaat het daarbij om inhoudelijke kennis, dat is hard nodig om vooruitgang te boeken. Maar er wordt méér van hen verwacht. Inwoners rekenen ook op een betrouwbare, efficiënte en controleerbare overheid. Van een moderne overheid wordt verwacht dat ze slagvaardig handelt. Van overheden wordt daarbij ook een steeds grotere transparantie verwacht. Het zo transparant mogelijk informeren - een open overheid - is een belangrijk uitgangspunt.

Van de gemeente Den Haag wordt ook verwacht met verschillen om te gaan en tegelijkertijd de eigen ambtelijke professionaliteit te bewaken. Want juist als er veel perspectieven zijn, is een helder advies, dat overzicht biedt en de keuzes inzichtelijk maakt, belangrijk. Integriteit heeft een steeds belangrijkere plaats. Vanwege integriteitsskwetsies, maar vooral omdat ze integer werken steeds centraler zetten. Als een integriteitsschending klip en klaar is, willen ze dat de koers en de communicatie glashelder zijn. Maar vraagstukken over integriteit en integer gedrag hebben niet altijd een zwart of wit antwoord. Dit vraagt om een constant intern gesprek.

Ook participatief wordt er veel van hen verwacht. Dat betekent onder andere meer mogelijkheden bieden aan mensen om invloed uit te oefenen op het beleid. Het is cruciaal dat ze nauw in verbinding staan met de wijken om te weten wat daar speelt en nodig is. Om signalen uit de wijk te verbinden aan het beleid dat ze maken. En inwoners vragen steeds meer van onze dienstverlening. Digitaal, integraal, gedifferentieerd met maatwerk waar het kan. Ook dat vraagt wat van ons, dwars door heel de organisatie heen.

Om als organisatie in staat te zijn om antwoorden te formuleren op de ingewikkelde opgaven en hoge verwachtingen, werkt de gemeente Den Haag met een organisatie-ontwikkelagenda. De organisatie-ontwikkelagenda bestaat uit vier punten:

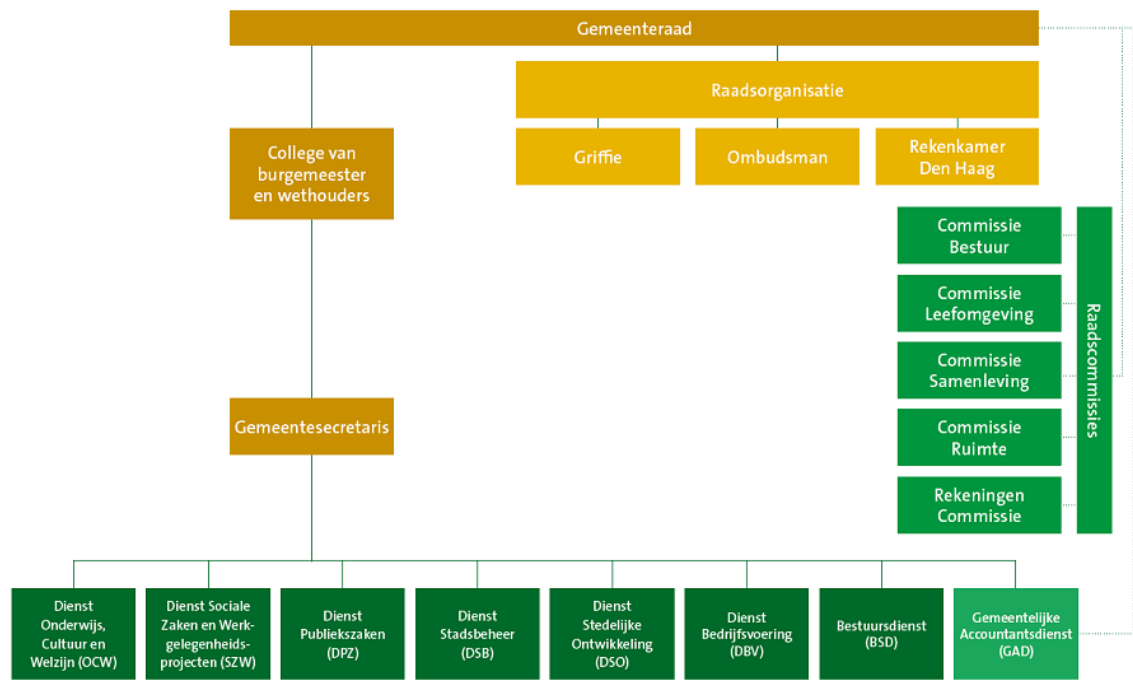
- ▶ Opgave- en gebiedsgericht: de maatschappelijke opgaven in de wijken van Den Haag zijn het startpunt. Ze benaderen die opgaven integraal. Als vraagstukken vooral in een bepaald gebied spelen, dan werkt ze gebiedsgericht.
- ▶ Nauwe samenwerking met inwoners en andere partners: brede maatschappelijke opgaven vragen om brede maatschappelijke allianties. De inhoudelijke ambities kunnen zij alleen realiseren in samenwerking met inwoners en andere partners. Daarbij werken ze van buiten naar binnen.
- ▶ Aantrekkelijke werkgever met ambitieuze werknemers: voor complexe vraagstukken zijn talentvolle en ambitieuze collega's nodig. Gemeente Den Haag wil daarom een aantrekkelijke werkgevers zijn die talent aantrekt én behoudt.
- ▶ Steeds betere bedrijfsvoering: De bedrijfsvoering ondersteunt het primaire proces professioneel, collegiaal en in verbinding met de diensten.

2.3 Organisatiecontext

De gemeenteraad is het algemeen bestuur van de gemeente. Het college van burgemeesters en wethouders zijn het dagelijks bestuur. De acht verschillende diensten staan onder leiding van de gemeentesecretaris.



Den Haag



Organogram gemeente Den Haag

2.4 Dienst Bedrijfsvoering

Bij deze dienst maken ze het werk van de gemeente mogelijk. Van schone en veilige werkplekken, een solide ICT-infrastructuur, één financiële administratie, communicatie in de stad tot en met beleid voor maatschappelijk verantwoord inkopen en modern werkgeverschap. Bedrijfsvoering regelt het, zodat de bijna 10.000 ambtenaren hun werk voor de inwoners van Den Haag goed kunnen doen.

De dienst Bedrijfsvoering is april jl. in de huidige vorm ontstaan vanuit drie onderdelen, om hiermee betere dienstverlening en meer toegevoegde waarde te creëren.

De komende jaren bouwt de gemeente Den Haag stap voor stap samen verder aan de dienst. Het heeft de ambitie om er een dienst van te maken die zich snel kan aanpassen aan nieuwe werkelijkheden en moderne dienstverlening biedt. Daarbij is er volop ruimte om met elkaar te werken aan nieuwe, slimme oplossingen, innovatie en persoonlijke ontwikkeling.

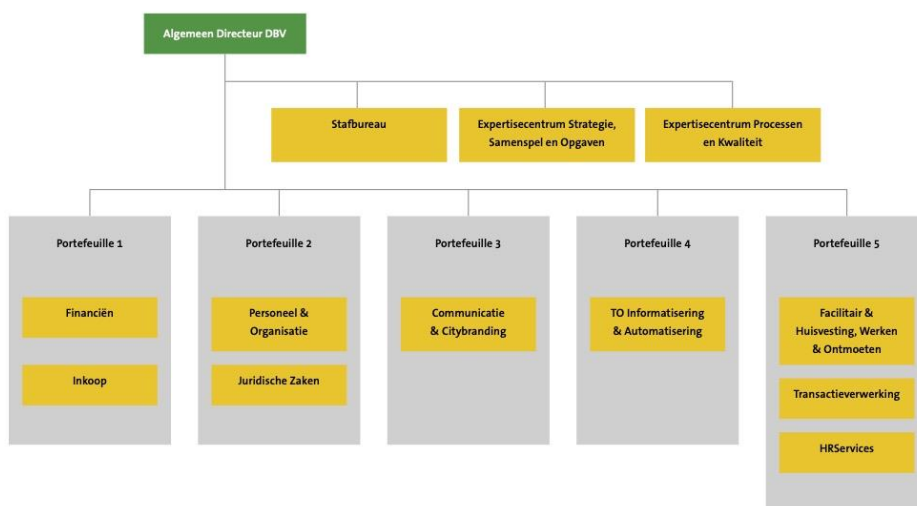
De strategisch P&O businesspartners/managers (hierna: businesspartners) zijn onderdeel van de dienst Bedrijfsvoering, portefeuille P&O en Juridische Zaken, en worden aangestuurd door de manager businesspartners P&O.

De businesspartners werken (gedeconcentreerd) ieder voor een dienst met een eigen team, bestaande uit de P&O businesspartner en meerdere businessadviseurs P&O.



Den Haag

Dienst Bedrijfsvoering (DBV) hoofdstructuur



April 2022

 Dienst
BEDRIJFSVOERING

3. De functie van strategisch P&O businesspartner/manager

3.1 De opgave bij Onderwijs, Cultuur en Welzijn

Alle diensten hebben een businesspartner P&O, en zijn hierin P&O eindverantwoordelijk voor de dienst en de aansturing van meerdere business adviseurs.

Als businesspartner bij de grootste kerndienst, de dienst OCW (de eerste positie) verbind je je aan de opgaven van, en de dienstverlening naar de stad, op het gebied van onderwijs, cultuur en welzijn. Jeugd (zorg), maatschappelijke opvang en ondersteuning, onderwijs, cultuur maar ook sport (-beleid en -exploitatie) en de gemeenschappelijke regeling voor de GGD en Veilig Thuis in de regio Haaglanden (Den Haag en 9 omliggende gemeenten) maken deel uit van deze veelzijdige dienst van circa 2200 medewerkers.

Als businesspartner ben je dé strategisch sparringpartner van de algemeen directeur en het directieteam van de dienst OCW op het gebied van personeel en organisatie. Je bent de coördinator van de brede P&O dienstverlening en je bent in staat om met veel verschillende ketenpartners af te stemmen en op dienstverlening te contracteren. Je stuurt een team aan van vier businessadviseurs die het management van de dienst adviseren op tactisch en strategisch niveau. Tenslotte werk je nauw samen met de Manager Ondersteuning en Kwaliteit met organisatieontwikkeling en leren en ontwikkelen in zijn portefeuille.

Het is een grote complexe organisatie met stevige vraagstukken en P&O kan hier echt iets toevoegen. Voor het programma Jeugd 2024 bijvoorbeeld, door het maken van scenario's, het inrichten van processen, en de reorganisatie die gaat spelen. Hiervoor komt er tijdelijk een extra adviseur en een organisatieadviseur. Deze adviseurs rapporteren in de lijn aan de manager JMO en worden functioneel aangestuurd door de businesspartner. Mogelijk wordt het team op termijn hiërarchisch aangestuurd.

3.2 De opgave bij Stedelijke Ontwikkeling

Als businesspartner bij de dienst Stedelijke Ontwikkeling (de tweede positie) verbind je je aan de opgaven van en de dienstverlening naar de stad, op het gebied van de ontwikkeling van de nieuwe en bestaande stad, stedenbouw, wonen, energietransitie, planologie, etc.

DSO is een complexe dienst met 35 afdelingshoofden en aansturing door vijf verschillende wethouders, er werken circa 1000 medewerkers.

Als businesspartner ben je lid van het directieteam en dé strategisch sparringpartner van de algemeen directeur van de dienst DSO op het gebied van personeel en organisatie. Je bent de coördinator van de brede P&O dienstverlening en bent in staat om met veel verschillende ketenpartners af te stemmen en op dienstverlening te contracteren. Je stuurt een team aan van twee businessadviseurs die het management van de dienst adviseren op tactisch en strategisch niveau. Je schakelt gemakkelijk tussen de verschillende niveaus in de organisatie.

3.3 Profiel

Voor beide functies zoeken we stevige, strategische P&O businesspartners/ managers die bijdragen aan, en onderdeel uitmaken van de doorontwikkeling van de dienst bedrijfsvoering en het domein P&O. Samen met je collega businesspartners en de collega's van concernadvies ben je actief betrokken bij de realisatie van de domeinagenda P&O en het strategisch P&O beleid gemeente breed, waarmee vanuit P&O een bijdrage wordt geleverd aan de concernontwikkeling. Werving, behoud en duurzame inzetbaarheid spelen een cruciale rol in de domeinagenda.

Je bent een coachend leidinggevende, iemand die makkelijk benaderbaar is en goed kan luisteren. Je maakt heldere afspraken en stuurt hierop, bewaakt grenzen, hebt zelfreflectie en in staat constructief te spiegelen wat je ziet. Je denkt strategisch en conceptueel, en zet dit om in actie en resultaat. Je kunt snel een goede inschatting maken van de inhoudelijke vraagstukken die leven binnen het primaire proces en de P&O opgaven die hieruit voortvloeien.

Je krijgt energie van het opereren in een dynamisch politiek bestuurlijk krachtenveld, kunt schakelen tussen diverse belangen en weet daarin soepel te opereren. Het is je tweede natuur om jouw rol en gedrag af te stemmen op wat de situatie en het gewenste resultaat verlangt. Je bent een adviseur en manager met lef die in staat is om tegengas te geven waar dat nodig is. Je vindt het een uitdaging om P&O disciplines aan elkaar te verbinden, elkaar scherp te houden en continu van elkaar te blijven leren.

In de huidige situatie stuur je de teamleden functioneel aan, in de toekomstige situatie mogelijk hiërarchisch.

Verder breng je mee:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Minimaal enkele jaren ervaring met strategische P&O advisering en het (functioneel of hiërarchisch) aansturen van professionals, in een grote, dynamische, veranderende organisatie.
- ▶ Ruime ervaring met het begeleiden van organisatieontwikkeling, strategische personeelsplanning en andere HR vraagstukken.
- ▶ Aantoonbare ervaring als strategisch sparringpartner van de directie.
- ▶ Kennis van de domeinen Onderwijs Cultuur Welzijn e/o Stedelijke Ontwikkeling zijn een pré.
- ▶ Affiniteit met de overheid, politiek en bestuur.

4. Wat biedt de gemeente Den Haag?

Een afwisselende functie in een energiek en enthousiast team met veel kansen en mogelijkheden, persoonlijke en professionele groei. Je bent onderdeel van en draagt bij aan de transitie die plaatsvindt bij de gemeente Den Haag en de dienst Bedrijfsvoering. Je vervult een sleutelrol en bent de schakel tussen de centrale organisatie en de dienst (OCW of SO).

Daarnaast kun je rekenen op:

- ▶ In eerste instantie een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor één jaar, waarna, bij wederzijds goedvinden het contract wordt omgezet in een vast dienstverband.
- ▶ Een maximaal salaris van € 7.098,-- (schaal 14) bruto per maand op fulltime basis.
- ▶ Een 36-urige werkweek en de ruimte om compensatieverlof op te bouwen (32 uur per week is bespreekbaar).
- ▶ De ruimte om een optimale werk-privé balans te vinden: diverse voorzieningen (o.a. laptop en telefoon) en de mogelijkheid om je werk daar te doen waar het op dat moment het beste past.
- ▶ Diversiteit en inclusie zijn belangrijk voor de gemeente Den Haag, iedereen is van harte welkom om te solliciteren.

Ook kun je rekenen op een uitstekend arbeidsvoorwaardenpakket, zoals:

- ▶ Opname in het ABP-pensioenfonds.
- ▶ Een maandelijkse bijdrage aan de ziektekostenverzekering.
- ▶ Een individueel Keuzebudget (IKB) ter waarde van 17,05% bovenop jouw salaris wat je naar keuze kunt inzetten voor bijvoorbeeld: extra verlof, salaris of lidmaatschap van de sportschool (gevestigd in het stadhuis in het centrum van Den Haag).

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Uitgebreide gesprekken door de adviseurs van Leeuwendaal met geselecteerde kandidaten vinden via MS Teams plaats in de periode **tussen 1 en 15 augustus 2022**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief en met toelichting van de adviseur, op **18 augustus 2022** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek bij de gemeente Den Haag.

2 Selectiegesprekken door de gemeente Den Haag

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de commissie bij de opdrachtgever.

1^e ronde zal plaatsvinden op **dinsdag 23 augustus 2022**.

2^e ronde zal plaatsvinden op **maandag 29 augustus 2022**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment is onderdeel van de procedure.

Het aanvragen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) is bij externe sollicitanten een verplicht onderdeel van de selectieprocedure.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar afronding van de procedure begin september 2022.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Irene Vervelde en Irina Raimondo, senior adviseurs werving en search en voor vragen over de procedure met Anouk Keiren, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088 – 00 868 00.

We zien je cv en motivatiebrief graag tegemoet via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van Microsoft Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.