

FUNCTIEPROFIEL DIRECTEUR OMGEVINGSDIENST IJMOND

“ontwikkelingsgericht, ondernemend en sensitief”

Werklocatie: Beverwijk

1. ORGANISATIE

Omgevingsdienst IJmond (ODIJmond) is een gemeenschappelijke regeling verbonden aan veertien gemeenten en de provincie Noord-Holland. De organisatie voert vergunningsverlening-, toezicht- en handhavingstaken uit en controleert bedrijven op bouw-, milieu-, drank en horeca en brandveiligheidsregels. Daarnaast heeft de omgevingsdienst milieuspecialisten in dienst op het gebied van asbest, bodem, veiligheid, geluid en flora & fauna.

Via het milieubeleid zet de omgevingsdienst namens de gemeenten in op thema's als luchtkwaliteit, mobiliteit en duurzaamheid. Het werkgebied beslaat ruim 10.000 bedrijven en circa 560.000 inwoners in de gemeenten Beverwijk, Bloemendaal, Edam-Volendam, Haarlem, Heemskerk, Heemstede, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend (Beemster), Uitgeest, Velsen, Waterland, Wormerland en Zandvoort. ODIJmond onderscheidt zich van andere omgevingsdiensten omdat zij voor een aantal van haar gemeenten ook beleidstaken uitvoert.

Zelforganisatie

Bij ODIJmond werken circa 130 enthousiaste medewerkers. Vanaf 2018 heeft de organisatie ingezet op zelforganisatie en werkt zij met zelforganiserende teams. Deze worden cirkels genoemd. Zelforganiserend betekent bij ODIJmond dat medewerkers gestimuleerd worden tot het tonen van eigenaarschap en om verantwoordelijkheid te nemen over hun werk. De hechte organisatie staat bovendien voor een leven lang leren en je blijven ontwikkelen. Dit is essentieel om competent te blijven in haar complexe werkomgeving.

Cirkel Kompas en Ondernemingsraad

De directeur is eindverantwoordelijk voor de organisatie, rapporteert aan het Dagelijks en Algemeen bestuur en onderhoudt nauwe contacten met de gemeenten en de provincie. De cirkel Kompas is verantwoordelijk voor de koers en de vertaling van de kaders van de organisatie naar de uitvoeringscirkels. De leden van de cirkel Kompas nemen samen met de directeur de dagelijkse besluiten. Cirkelcoaches, financiën, HR en communicatie zijn hierin vertegenwoordigd. De inspraak van de leden van de cirkel Kompas draagt bij aan de kwaliteit van de besluiten die de directeur neemt. Ook het raadplegen van de Ondernemingsraad is binnen de organisatie geborgd.

Informele werksfeer

Bij ODIJmond heerst een informele werksfeer waarin medewerkers op inhoud met elkaar samenwerken. Collega's zijn behulpzaam en staan voor elkaar klaar. Ze werken digitaal en zaakgericht waarbij ze, waar mogelijk, plaats- en tijdsafhankelijk werken.

Kernwaarden

De kernwaarden van ODIJmond weerspiegelen de organisatie, waar zij voor staan en wie zij zijn. Deze vinden zij zo belangrijk dat ze de kernwaarden verbinden aan de waarderingssystematiek van de organisatie. De kernwaarden zijn: enthousiasme, respect (waardering), vertrouwen, lef (durf), contact, (relatie), innovatie. De medewerkers worden gestimuleerd via het dagelijks beleid en via de cirkelcoaches om gericht en door de hele organisatie heen met elkaar samen te werken. Ook met collega's bij de deelnemende gemeenten, de provincie en externe samenwerkingspartners.

Voor meer informatie zie www.odijmond.nl

2. FUNCTIE

Voor de nieuwe directeur wacht een prachtige en uitdagende opdracht: de doorontwikkeling van uitvoeringsorganisatie en de intensivering van de rol van samenwerkingspartner voor gemeenten en provincie zijn de komende jaren belangrijke aandachtspunten. Daarnaast wordt van de nieuwe directeur verwacht dat de cultuur waar ontwikkeling hoog in het vaandel staat wordt ondersteund en doorgezet en het behoud van de goede en informele sfeer gewaarborgd blijft. Dat alles vraagt om inspirerend leiderschap, samenwerking en vertrouwen. Zowel binnen de organisatie als daar buiten.

Taken en verantwoordelijkheden

Het takenpakket van de directeur bestaat uit:

Integraal leiderschap

Als integraal eindverantwoordelijke voor het functioneren van de uitvoeringsdienst vraagt ODIJmond om coachend leiderschap. Hierdoor krijgt iedereen de ruimte om zich te ontwikkelen. De directeur geeft op inspirerende en verbindende wijze leiding aan dit proces.

Netwerken

De directeur is extern georiënteerd en onderhoudt een uitstekend contact, zowel ambtelijk als bestuurlijk, met de deelnemers en andere strategische partners. De directeur is voor iedereen aanspreekbaar. Samenwerken met collega omgevingsdiensten en andere uitvoeringsdiensten, zowel landelijk als regionaal is essentieel. Zowel voor het functioneren van ODIJmond als voor het stelsel van omgevingsdiensten.

Secretaris Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur

De directeur is secretaris van het Algemeen Bestuur (AB) en Dagelijks Bestuur (DB) en vanuit die hoedanigheid verantwoordelijk voor de voorbereiding en uitvoering van de besluiten van AB en DB.

Ondernemingsraad

De directeur is de bestuurder in de zin van de WOR en derhalve gesprekspartner van de ondernemingsraad. Het kort houden van de lijnen en het tijdig betrekken van de ondernemingsraad bij ontwikkelingen draagt bij aan de kwaliteit van de besluiten die de directeur neemt. Dit zorgt voor draagvlak in de organisatie.

3. PROFIEL

De ideale kandidaat herkent zich in de kernwaarden van ODIJmond, geeft ruimte en vertrouwen en geniet van de successen en resultaten van de organisatie. Een kandidaat met een energieke uitstraling die door een empathisch vermogen gemakkelijk benaderbaar is. De nieuwe directeur is in staat door verbindend leiderschap en met de nodige politiek-bestuurlijke sensitiviteit partijen, deelnemers en individuen te inspireren en samen te brengen. Is transparant over genomen besluiten en is in staat gevoeligheden aan te kaarten. Heeft lef en durft los te laten.

Gewenste persoonlijkheid

Omdat ODIJmond ook beleidstaken voor de deelnemende gemeenten en de provincie uitvoert, wordt gezocht naar een ondernemende directeur voor de politiek-bestuurlijke organisatie: iemand die zich gemakkelijk beweegt binnen het netwerk en strategisch nadenkt over de toekomst van de dienst en hierbij ook een stevige lobby kan voeren. Werken bij ODIJmond betekent werken aan een veilige en duurzame leefomgeving en de nieuwe directeur draagt dit uit.

Daarnaast beschikt de ideale kandidaat over:

- WO werk- en denkniveau en relevante werkervaring;
- Ervaring met coachend leiderschap, ervaring met zelforganisatie is een sterke pre;
- (Eind-) verantwoordelijke ervaring in een politiek-bestuurlijk complexe omgeving;
- Kennis van de andere overheden en instanties waarmee samengewerkt wordt;
- Kennis en ervaring met het vormgeven van strategisch beleid;
- Ervaring of vergaande affiniteit met de producten en dienstverlening van OD IJmond.

4. AANBOD OD IJMOND

- Een salaris ingeschaald op maximaal schaal 15 van de cao SGO (2022, indexering volgt per januari 2023) met een maximum van € 7.977,- per maand op basis van een fulltime dienstverband (36-urige werkweek);
- Ruime pensioenbijdrage bij ABP. Ongeveer twee-derde wordt door de werkgever betaald;
- Een Individueel Keuzebudget (IKB): per maand wordt naast het bruto maandsalaris nog 17,05% opgebouwd als IKB, vrij besteedbaar aan bv. extra vakantiedagen of een eenmalige uitbetaling;
- Secundaire arbeidsvoorwaarden zoals een mobiele telefoon en laptop, opleidingsmogelijkheden, een bedrijfsfitnessvergoeding, een jaarlijkse tegemoetkoming van € 168,- voor zorgkosten, volledige vergoeding van de kosten van openbaar vervoer voor woon-werkverkeer en een reiskostenvergoeding (zelfs voor diegene die op de fiets naar het werk komt);
- Een actieve personeelsvereniging die regelmatig leuke activiteiten organiseert. Van een pop quiz tot een vaaruitje: voor ieder wat wils.

5. CONTACT

Nadere informatie is verkrijgbaar bij Geert-Jan Plette, senior consultant BeljonWesterterp via telefoonnummer 06-22421363 of geertjan.plette@beljonwesterterp.nl