



Wervingsprofiel

Directeur

8 juli 2024

Opdrachtgever	BHIC
Auteurs	Irina Raimondo Corinne van der Salm
Aanvraagnummer	A06451



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Het Brabants Historisch Informatie Centrum	3
2.2	Organisatiecontext	3
3.	De functie van directeur	6
3.1	In- en externe ontwikkelingen en de opgave	6
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	7
3.3	Profiel	7
4.	Wat biedt het Brabants Historisch Informatie Centrum (BHIC)?	7
5.	De selectieprocedure	8

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

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van directeur bij het Brabants Historisch Informatie Centrum (BHIC). Met dit wervingsprofiel willen we u graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel u enthousiast om te reageren.

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

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: <https://www.bhic.nl>.

2. De organisatie

2.1 Het Brabants Historisch Informatie Centrum

Het Brabants Historisch Informatie Centrum (BHIC) is het geheugen van Brabant. Het BHIC wordt gezien als hét centrum voor de genealogie en de geschiedenis van Noord-Brabant en voor de lokale geschiedenis in noordoostelijk Noord-Brabant. Gevestigd in de Citadel in 's-Hertogenbosch, een bijzondere werkplek in een historische omgeving, beheren zo'n 56 collega's ruim 1.500 archieven en collecties (bijna 40 kilometer papier en perkament). Deze bevoegde collega's dragen ieder vanuit een eigen discipline bij aan de missie van het BHIC: om mensen de historische informatie en beleving te leveren waar ze om vragen, snel en betrouwbaar.

Het BHIC streeft naar het vergroten van het publieksbereik: meer publiek, meer divers publiek en meer tevreden publiek en dit altijd vanuit hun kernwaarden betrokken, bevoegd en belangeloos. Hierbij helpt het BHIC niet alleen particulieren, maar ook organisaties, instellingen, gemeenten, waterschappen en provinciale instellingen met al hun vragen op het gebied van archieven en cultuurhistorie.

Het werkgebied van het BHIC is de provincie Noord-Brabant. Het BHIC is een gemeenschappelijke regeling (GR) die per 1 januari 2005 is ontstaan uit een fusie van het Rijksarchief in Noord-Brabant en enkele streekarchieven. Deelnemers van de gemeenschappelijke regeling zijn de minister van OCW, de colleges van B&W van negen gemeenten en de besturen van twee waterschappen. Een derde waterschap heeft een dienstverleningsovereenkomst met het BHIC en zal mogelijk op termijn toetreden tot de gemeenschappelijke regeling. De provincie is geen deelnemer, maar heeft een dienstverleningsovereenkomst met het BHIC. Daarnaast heeft het BHIC nog andere samenwerkingsverbanden en/of dienstverleningsovereenkomsten met diverse partners. Het BHIC werkt dus voor het Rijk, negen gemeenten, drie waterschappen, de provincie Noord-Brabant en twaalf gemeenschappelijke regelingen. Het Rijk levert straks geen bestuursleden meer, maar de dienstverlening gaat door.

2.2 Organisatiecontext

De organisatie-inrichting is gebaseerd op de indeling in hoofdtaken en de middelenfunctie. De eerste hoofdtaak is de archieftaak (beheer van de collectie). Dit omvat de wettelijke taken van het BHIC. Het hoofd is dan ook tevens de Archivaris. De tweede hoofdtaak van het BHIC is het verbinden van het historisch erfgoed van de regio met de buitenwereld. Vanuit de wettelijke taak moet het archief ook al toegankelijk worden gemaakt, maar de afgelopen jaren heeft het BHIC bewust gekozen om de maatschappelijke relevantie te vergroten door proactief publiek en samenwerkingspartners op te zoeken en zich open te stellen voor de buitenwereld. De Citadel als historische locatie wordt daarbij actief ingezet, maar ook andere kanalen zoals de website en podcast worden actief ingezet. Door collectie en publiekendiensten als twee afdelingen te onderscheiden, en deze in het MT te laten vertegenwoordigen, worden de twee kanten van het BHIC in evenwicht georganiseerd. Het beheer van de middelen (mensen, financiën en technische infrastructuur) is dan de derde poot in het MT.



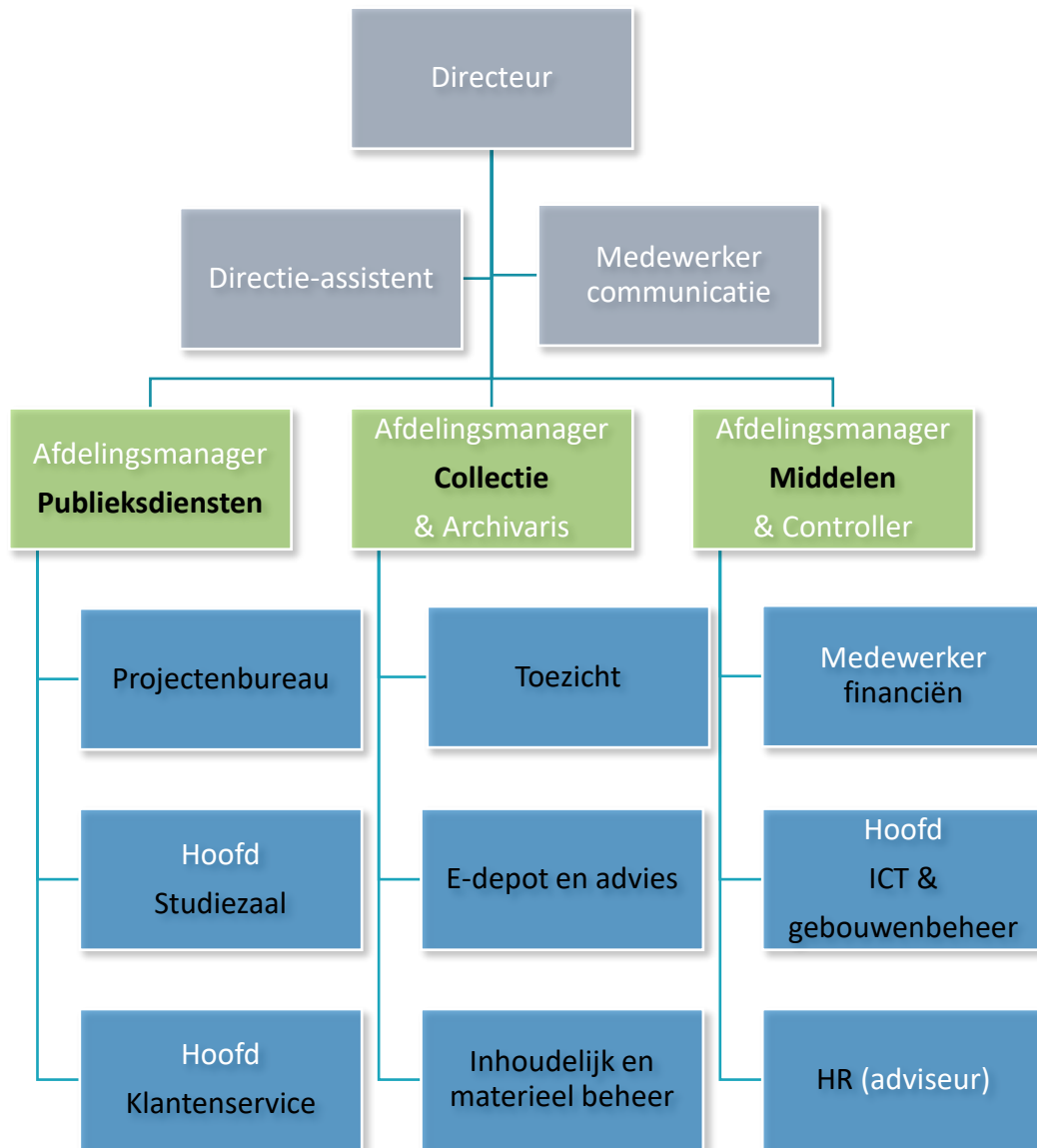
Het huidige managementteam (MT) van het BHIC wordt gevormd door de directeur, de adjunct-directeur/ controller, Vier clusterhoofden en twee teamhoofden. Bij het BHIC zijn naast de 56 medewerkers (inclusief vaste inhuur dan wel detachering en vacatures, totaal 44,57 fte) ongeveer 100 vrijwilligers actief.

Het BHIC is gehuisvest in een historische locatie (de Citadel) in 's-Hertogenbosch die wordt gehuurd van het Rijksvastgoedbedrijf. Sinds 1 januari 2019 is het BHIC ook verantwoordelijk voor het onderhoud en de instandhouding van het gebouw. Het ministerie van OCW stelt hiervoor middelen ter beschikking. In Grave heeft het BHIC nog een kleine locatie met een depot in eigen bezit.

Het BHIC heeft ook huurinkomsten. Erfgoed Brabant zal binnenkort een bijgebouw bij de Citadel gaan huren van het BHIC. Daarnaast verhuurt het BHIC op ad hoc-basis ruimten binnen de Citadel voor activiteiten die voldoende passen bij het profiel van de Citadel en het BHIC.

Sinds voorjaar 2023 wordt er gewerkt aan verder ontwikkeling van de organisatie. Dit heeft geleid tot een nieuwe structuur met een kleiner MT en enkele wijzigingen in rollen. Doel van is om van het MT een platform te maken voor bespreking en vormgeving van de strategie en koers van het BHIC te bespreken, en deze van daaruit naar de rest van de organisatie uit te dragen en draagvlak te realiseren. Het MT zorgt ook voor borging van de integraliteit tussen de BHIC-onderdelen en activiteiten en bewaakt dat er evenwicht is tussen de opgaven en de spankracht van de organisatie. Sommige clusters kennen naast het hoofd een operationeel leidinggevende, die een deel van de medewerkers aan stuurt maar geen deel uitmaakt van het MT. De rol van clustermanager wordt daarmee minder meewerkend voorvrouw/-man en meer die van manager. Een meer strategisch MT ontstaat niet alleen door structuurwijziging, er is daarom ook ingezet op team- en individuele ontwikkeling, met name op managementniveau. Het nieuwe MT bestaat dan vanaf het najaar uit de directeur (voorzitter van het MT) en drie afdelingsmanagers (collectie, publieksdiensten en middelen. Hiermee ontstaat een compact MT dat zich vooral op strategische en organisatie brede vraagstukken kan richten. De MT-leden zijn de linking pins tussen MT en hun eigen afdeling (zie onderstaand organogram).

Organogram BHIC



De cultuur van het BHIC wordt omschreven als informeel, persoonlijk, warm, gezellig en sociaal. Iedereen is welkom en er is veel oog voor elkaar. Het ziekteverzuim ligt de afgelopen jaren tussen de 3-5%. De drie kernwaarden zijn nadrukkelijk voelbaar en merkbaar in de organisatie, ze leven echt en worden regelmatig besproken. Medewerkers van het BHIC zijn betrokken, bevlogen en belangeloos. Het zijn hardwerkende, gepast en bescheiden trotse professionals. Momenteel wordt een cultuurscan uitgevoerd, die mede input gaat leveren over de huidige en gewenste cultuur. Zowel de structuur als cultuurontwikkeling zijn met name gericht op een meer toekomstbestendige organisatie worden. De huidige resultaten zijn immers goed en er was in die zin geen aanleiding voor organisatieontwikkeling.

3. De functie van directeur

3.1 In- en externe ontwikkelingen en de opgave

Als nieuwe directeur van het BHIC krijg je te maken met een aantal interessante en uitdagende ontwikkelingen en opgaven. Het behouden van de maatschappelijke relevantie van het archief staat centraal, net als het verstevigen van de positie van het BHIC als expertisecentrum in de regio. En je werkt actief aan het onderhouden van een aantrekkelijke werkomgeving en aan diversiteit en inclusie binnen de organisatie. We lichten deze uitdagingen toe:

Om te beginnen gaat de GR en de samenstelling van het bestuur de komende periode veranderen door het uittreden van het Rijk. In het nieuwe bestuur zullen (naar verwachting op 1 januari 2026) ten gevolge van de nieuwe Archiefwet de Rijksbestuurders die het Rijksbelang vertegenwoordigen uit het bestuur verdwijnen. Het algemeen belang is daardoor straks niet meer bestuurlijk vertegenwoordigd. Dit wordt ondervangen door twee onafhankelijke leden in het dagelijks bestuur op te nemen. Daarnaast krijgen alle deelnemers een rol in het bestuur, er komt dus meer invloed voor de regionale deelnemers dan voorheen. Je begeleidt dit proces en zorgt dat de nieuwe governance goed ingeregeld wordt. Overigens heeft het Rijk verzekerd dat de financiering van het BHIC voor onbepaalde tijd is gegarandeerd. Ook is er met een convenant duidelijkheid gekomen over aard en inhoud van de bredere opdracht. Als directeur is netwerken en lobbyen van belang, niet alleen met de aangesloten partners, maar ook met andere gemeenten, ministeries, RHC's en andere stakeholders. De vorige directeur heeft sterk geïnvesteerd in de relaties met het bestuur en de deelnemers. Als directeur zorg jij dat je bij beslissers aan tafel blijft of komt over de ontwikkeling van de dienstverlening van BHIC en nieuwe kansen en mogelijkheden, ook in het licht van een voortdurend bewegende politieke context. Daarnaast is de verwachting dat er in de directe fysieke omgeving van het BHIC- veranderingen optreden. De gemeente en andere organisaties in de omgeving zijn op dat gebied belangrijke gesprekspartners. Je zorgt – samen met het MT- voor aansluiting tussen deze 'buitenwereld' en de ontwikkelingen en ervaringen van de werkvloer. Daarbij heb je ook oog voor de haalbaarheid van plannen, kansen en ambities in relatie tot de afgesproken werkzaamheden en beschikbare uren.

Het beleidsplan van BHIC beslaat de periode 2023-2026 en staat in het teken van meerstemmigheid. Ook digitalisering was, is en blijft een belangrijk thema, waarop het BHIC overigens als een van de voorlopers in de archiefwereld wordt gezien. Hoewel de hoofdlijnen van het huidige en het vorige beleidsplan de komende jaren zeer waarschijnlijk nog steeds van toepassing zullen zijn, is het goed om de doelen in de aanloop naar 2026 te bestendigen en waar nodig te herijken, ook vanwege de nieuwe bestuurlijke samenstelling. De stem van de gemeenten en provincie wordt zwaarder nu het Rijk geen rol meer speelt. Het gaat voor het BHIC om de continuïteit van en balans tussen wettelijke dienstverlening en publiekstaken. Goed en toegankelijk archief is voor de deelnemers vooral een vanzelfsprekendheid, het is in vergelijking met andere thema's minder 'sexy'. Hoewel archieven een belangrijke rol kunnen spelen gezien de toegenomen twijfel in de samenleving aan de betrouwbaarheid van informatie en bronnen. En als het gaat om meerstemmigheid zijn er nog de nodige stappen te zetten: de archieven kunnen nog meer gebruikt en gevuld worden door een breder en diverser publiek dan nu nog het geval is. En het personeelsbestand zou een nog betere afspiegeling kunnen worden van de huidige samenleving. Kortom: ook inhoudelijk zijn er interessante thema's waar de nieuwe directeur mee aan de slag kan.

Tot slot, maar zeker niet het minst belangrijk is de verdere organisatieontwikkeling een belangrijk punt van aandacht de komende periode. Het vormgeven van de nieuwe structuur, werkwijze en cultuur; als directeur ben je aanjager en boegbeeld van deze vernieuwingen. Momenteel wordt een cultuurscan uitgevoerd, die mede input gaat leveren over de huidige en gewenste cultuur. Jij kunt aan de slag met de aanbevelingen, die betrekking hebben op wat nu al goed gaat en behouden kan blijven, en op welke ontwikkelingen er gewenst zijn. Je hebt hoe dan ook aandacht voor ontwikkeling van medewerkers en teams, de onderlinge verbinding en het werken aan gezamenlijke doelen. De afdelingen zijn de afgelopen tijd al nauwer gaan samenwerken, maar er liggen nog veel kansen en mogelijkheden om meer integraal te denken en doen.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

Als directeur stuur je als eindverantwoordelijke de organisatie aan, door leiding te geven, te coachen en hoofden te begeleiden in hun ontwikkeling. Daarnaast vervul je de rol van adviseur van zowel het bestuur van de gemeenschappelijke regeling. Je staat hen bij de uitoefening van hun taak terzijde en bent aanwezig bij de vergaderingen en hebt daarin een adviserende stem. Je bent de linkin pin tussen bestuur en organisatie. Netwerken en relatiebeheer vormen een belangrijk aspect van je werk, zowel het opbouwen als het behouden van een professioneel (Brabants en (inter-)nationaal) netwerk als meer generalistisch richting het 'publiek'. Je zorgt voor (besluitvorming over) het beleid en de uitvoering van de taken. Je vervult tot slot de rol van WOR-bestuurder en werkt op een informele en constructieve wijze samen met de ondernemingsraad.

3.3 Profiel

We zoeken een mensgerichte directeur, die als een echte bruggenbouwer het externe en interne gezicht van het BHIC is. Een proactieve netwerker met politiek bestuurlijke sensitiviteit. Vanuit visie en overzicht zorg je dat de ingezette weg wordt vervolgd en bestendig. Je geeft deelnemers en bestuur het comfort dat het archiefbeheer goed op orde en in goede handen is. Je hebt een scherp oog voor kansen en mogelijkheden. Je volgt de nieuwe ontwikkeling en trends en weet die te vertalen in kansen voor het BHIC. Je kunt dankzij je ervaring of netwerk een bijdrage leveren aan een diverse en inclusieve organisatie en een archief dat gevuld en gebruikt wordt door een breed en divers publiek. Je denkt en werkt van buiten naar binnen en andersom, en brengt beide werelden bij elkaar. Je zorgt intern voor balans, integraliteit en samenwerking tussen de twee hoofdtaken en de afdelingen en medewerkers. Je zorgt voor focus, keuzes en prioriteiten en voor het vasthouden daarvan. Je bent dus koersvast.

Dat alles doe je als coachend en faciliterend leider, bij deze organisatie past modern leiderschap. Je begeleidt de MT-leden in hun ontwikkeling en hun sturing aan de professionals binnen hun eigen afdelingen. Je zorgt dat het MT een meer strategische rol gaat pakken en er meer samenwerking en integraliteit ontstaat. Je bent hun sparringpartner, geeft richting, ruimte en vertrouwen, stuurt bij waar nodig. Je bent zichtbaar voor de medewerkers en communiceert open en duidelijk. Je gedijt in een klimaat waar het benutten en ontwikkelen van talenten vanzelfsprekend is. Dat betekent ook dat je zelf reflectief bent en inhoud, proces en relatie op een natuurlijke manier bespreekbaar maakt.

Verder voldoet de directeur aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Ervaring met leidinggeven aan leidinggevendenden, bij voorkeur ervaring als eindverantwoordelijk manager.
- ▶ Ervaring met maatschappelijke en politiek bestuurlijke context, ervaring met het opbouwen en onderhouden van regionale netwerkcontacten en relatiebeheer.
- ▶ Als leidinggevende ervaring met team- en organisatieontwikkeling (thema's als integraal en samen werken, taakverdeling en rolvastheid, strategische leiderschap en coaching) en je hebt een heldere en moderne visie op organiseren en vernieuwen.
- ▶ Ervaring in de archiefwereld is niet noodzakelijk, affiniteit met het vakgebied, erfgoed, technologische ontwikkelingen en/ of informatiemanagement wel.
- ▶ Affiniteit met Brabant en de Brabantse cultuur en historie.

4. Wat biedt BHIC?

Het BHIC is gevestigd in de Citadel: een bijzondere en inspirerende werkplek in een historische omgeving. Je gaat werken in een organisatie met hart voor archief, geschiedenis en erfgoed, waarbij je niet alleen betekenis kunt toevoegen en kennis kunt uitdragen over de historie van Brabant, maar ook over de toekomst.

Vanuit de kernwaarden betrokken, bevlogen en belangeloos heerst er een nuchtere maar warme 'can do'-mentaliteit. Je komt terecht in een prettige omgeving met betrokken en enthousiaste collega's in een boeiende innovatieve organisatie, die -ondanks dat het BHIC bekend staat als beste regionaal archief- volop in ontwikkeling is. Iedereen staat klaar om met jou verder te bouwen aan deze mooie organisatie met maatschappelijke impact.

Verder biedt het BHIC:

- ▶ Een salaris van maximaal € 9.120, -- bruto per maand (schaal 15 CAO Provinciale Sector) op basis van een voltijd dienstverband (36 uur).
- ▶ Een aanstelling in principe voor 32 uur per week.
- ▶ Er is een Individueel Keuze Budget (IKB) van 21,82% van het brutoloon waarin diverse CAO-toeslagen zijn opgenomen, zoals ook het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering. Dit budget kun je laten uitbetalen, ook maandelijks als je dat zou willen. Maar je kunt dit bedrag ook gebruiken om bijvoorbeeld extra verlofdagen te kopen (tot een maximum van 5 extra weken per jaar) en/of aanschaf van een fiets voor woon-werkverkeer.
- ▶ Je pensioen wordt opgebouwd bij het ABP en daarvan betaalt het BHIC ongeveer 70%.
- ▶ Daarnaast is er een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en dienstreizen, een persoonlijk ontwikkelbudget en een laptop en telefoon in bruikleen.

5. De selectieprocedure

Het BHIC is het geheugen van Brabant. De medewerkers doen hun werk pas goed als de archieven vanuit alle perspectieven vertellen hoe de samenleving is geworden zoals deze nu is. Dat verhaal moet recht doen aan ieders identiteit. Daarom is het belangrijk om een organisatie te zijn waar iedereen zich welkom en gekend voelt. Dat geldt voor de klanten, maar uiteraard ook voor alle medewerkers. Bij de selectie gaat om die reden bij gelijke geschiktheid de voorkeur uit naar kandidaten die vanuit hun netwerk of ervaring een bijdrage kunnen leveren aan een diverse en inclusieve organisatie.

De sluitingsdatum voor deze vacature is **18 augustus 2024**. We nodigen je uit om je interesse al eerder kenbaar te maken, zodat we je -rekening houdend met eventuele vakanties- kunnen uitnodigen om de match verder te verkennen en een voorselectiegesprek te voeren. Wij zijn de gehele periode bereikbaar.

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van **18 augustus** en zoveel eerder als mogelijk is en **21 augustus 2024**

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **23 augustus** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij BHIC.

2 Selectiegesprekken door BHIC

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een 1^e gespreksronde met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **29 of 30 augustus**. De 2^e gespreksronde zal plaatsvinden op **4 of 6 september**.

Na vervolgesprek wint Leeuwendaal referenties in en zal een integriteitscheck via Validata ingezet worden. Een assessment vindt plaats. Het gaat hier om een om een ontwikkelgericht assessment.

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

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **16-9-2024**.



Over de inzet van videobellen

Als we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS 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.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kunt u contact opnemen met Irina Raimondo en Corinne van der Salm, senior-adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Quintin Sieburgh Sjoerdsma, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via:

<https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.