



Wervingsprofiel

Directeur Stedelijke Ontwikkeling en Beheer

24 februari 2025

Opdrachtgever Gemeente Hoorn

Auteurs Corinne van der Salm
Irina Raimondo

Aanvraagnummer A06971



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Gemeente Hoorn: Durven. Doen! Dromen.	3
2.2	Strategie	4
2.3	Organisatiecontext	4
3.	De functie van directeur Stedelijke Ontwikkeling en Beheer	5
3.1	De opgave: Samen Meer Stad Worden	5
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	5
3.3	Profiel	5
4.	Wat biedt gemeente Hoorn?	6
5.	De selectieprocedure	6

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van directeur Stedelijke Ontwikkeling en Beheer bij gemeente Hoorn. Met dit wervingsprofiel 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 en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

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

2. De organisatie

2.1 Gemeente Hoorn: Durven. Doen! Dromen.

Hoorn is een ambitieuze stad. Een stad die blijft groeien en tegelijkertijd zichzelf blijft. Een stad waar iedereen erbij hoort en zich thuis voelt. De uitdagingen die daarbij horen, pakken ze samen op. Samen met de inwoners, ondernemers en instellingen. Maar ook samen met de gemeenteraad, de regionale partners in het Pact van Westfriesland en de partners buiten de regio. Samen, met lef, daadkracht en visie. Meer informatie over wat dit betekent voor gemeente Hoorn lees je in het [Coalitieakkoord 2022-2026](#).

Steeds meer stad worden, dat is de ambitie. Daarom werkt gemeente Hoorn aan uitdagende projecten, waaronder de uitbreiding van het stadshart met de Poort van Hoorn. Ook worden er nieuwe voorzieningen gecreëerd die meegroeien met de ontwikkeling van de stad. In alles wat de gemeente doet wordt oog gehouden voor de inwoners en wordt ervoor gezorgd dat iedereen mee kan komen. In Hoorn hoort iedereen erbij. Zo worden de ruim 75.000 inwoners, vele ondernemers én de stad vooruit geholpen.

Meer Stad Worden

De ambitie 'Meer Stad Worden' (raadsbesluit 6 juni 2019) en [de Omgevingsvisie](#) zijn belangrijke leidraden voor het domein. Deze richt zich op een toekomstbestendig Hoorn, een stad in balans. Als voormalige groeikern krijgt Hoorn extra met vergrijzing te maken. Het is daardoor van groot belang om in te zetten op het binden en vinden van jongeren en jonge gezinnen. Dit wordt o.a. gedaan door het ontbrekende woningaanbod te ontwikkelen, onderwijsaanbod en werkgelegenheid te vergroten en voorzieningen uit te breiden. Er is weinig ruimte, dus de groei moet binnenstedelijk worden gezocht, er moeten nieuwe en andere keuzes worden gemaakt. Uiteraard wordt daarbij niet de aandacht voor de bestaande stad verloren. Naast het Meer Stad Worden spelen er diverse andere inhoudelijke uitdagingen, zoals de energietransitie, demografische balans, beheer en onderhoud groen en grijs en de strategische agenda voor de nieuwe bestuursperiode.

Regionale rol

Gemeente Hoorn werkt samen met 6 andere gemeenten in de Regio Westfriesland: Drechterland, Enkhuizen, Koggenland, Medemblik, Opmeer en Stede Broec. Samen met bedrijven, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties werkt de gemeente aan een bloeiende en leefbare regio waarin mensen met trots kunnen wonen, werken en genieten van alles wat Westfriesland te bieden heeft. De ambitie van Regio Westfriesland is een van de meest aantrekkelijke regio's te worden van Nederland. Om deze ambitie waar te maken hebben de 7 gemeenten het Pact van Westfriesland gesloten, een samenwerkingsverband met een uitvoeringsprogramma.

De projecten in het uitvoeringsprogramma zijn verdeeld over 6 thema's:

- ▶ Wonen, leefbaarheid & bereikbaarheid
- ▶ Energietransitie & klimaatadaptatie
- ▶ Arbeidsmarkt & onderwijs
- ▶ Vrije tijd & recreatie
- ▶ Ondernemen & economie
- ▶ Zorg & sociaal domein

Waar mogelijk wordt in de projecten samengewerkt met maatschappelijke partners. Regio Westfriesland werkt ook steeds meer samen op bovenregionaal niveau, zowel met de provincie Noord-Holland als met de andere regio's in Noord-Holland Noord (NHN). Zo wordt de samenwerking met de regio's Alkmaar en Kop van Noord-Holland geïntensiveerd door bijvoorbeeld de Regio Deal en het Ruimtelijk Ontwikkelperspectief. Ook werkt Regio Westfriesland - samen met de regio's Noord-Kennemerland en Kop van Noord-Holland - aan toekomstbestendige zorg via het Integraal Zorgakkoord (IZA).

2.2 Strategie

De gemeente Hoorn werkt via vijf strategische pijlers om de doelen te realiseren:

- ▶ Blijvend ontwikkelen
Dit betreft talentgericht werken: talenten kennen, benutten, ontwikkelen. Ook wordt gewerkt aan het expliciet maken van professionele verwachtingen.
- ▶ Optimalisatie & innovatie
De komende periode wordt verder gewerkt aan het op orde brengen en houden van de basis. Voor de ketenprocessen geldt dat deze benoemd, beschreven en geoptimaliseerd worden. Op het gebied van innovatie is het de wens om (efficiency)doelen en een aanpak uit te werken.
- ▶ Doelbewust opgavegericht samenwerken
Binnen deze pijler ligt de focus op het definiëren van samenwerkingsopgaven en het bepalen van de rol van Hoorn.
- ▶ Prioriteren & contracteren
Het college-uitvoeringsprogramma, portfolio's, OGSM, cyclusdocumenten, en (meerjarige) teamplanningen zijn hier belangrijke instrumenten voor.
- ▶ Eigenaarschap & rekenschap
Hieraan gaat gewerkt worden door verantwoordelijkheden helder te beleggen (doelen en processen), resultaatafspraken vast te leggen en door monitoring en hercontractering.

De directie is gezamenlijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling van deze pijlers.

2.3 Organisatiecontext

De gemeenteraad in Hoorn bestaat uit 35 raadsleden, verdeeld over 13 fracties. Het college wordt gevormd door burgemeester Jan Nieuwenburg, wethouder René Assendelft (Hoorn Lokaal), wethouder Axel Boomgaars (GroenLinks), wethouder Karin Hakhoff (Fractie Breuker), wethouder Dick Bennis (CDA), wethouder Marjon van der Ven (VVD) en wethouder Arthur Helling (D66). De gemeentesecretaris is Peter Entius. De ambtelijke organisatie bestaat sinds 2022 uit 3 domeinen; Stedelijke Ontwikkeling & Beheer, Maatschappelijke Ontwikkeling en Bedrijfsvoering & Dienstverlening. Deze worden elk geleid door een directeur. Samen met de gemeentesecretaris vormen zij de directie. Elke directeur kent individuele verantwoordelijkheid voor het eigen domein, maar wel in afstemming op de collectieve doelen en ontwikkelingen. De keuze voor dit organisatie model is bewust gemaakt om de integraliteit en samenwerking te borgen voor de toekomst. Dit vraagt om collectief leiderschap.

Van de ruim 750 medewerkers van de gemeente Hoorn werken ongeveer 300 collega's binnen SOB iedere dag toegewijd aan de stad van vroeger, de stad van nu en de stad van de toekomst.



Dit gebeurt vanuit de teams Erfgoed, Veiligheid & Toezicht, Regie Openbare Ruimte, Realisatie, Beheer & Onderhoud, Stedelijke Ontwikkeling, Ruimtelijke Ontwikkeling & Bouwen en Kwaliteitsmanagement & Ondersteuning.

3. De functie van directeur Stedelijke Ontwikkeling en Beheer

3.1 De opgave: Samen Meer Stad Worden

De uitdagingen voor Hoorn zijn steeds meer grootstedelijk van aard. Dit betekent voor de organisatie meer en complexere projecten en programma's. Als directeur zorg je voor de juiste samenhang en balans tussen bouwen en vitaliteit in de stad. Ook de samenwerking met externe partijen is daarbij van groot belang. Er ligt een goed netwerk, waarin op basis van vertrouwen en partnerschap wordt gewerkt aan gezamenlijke doelen.

De afgelopen periode is veel geïnvesteerd in de onderlinge samenwerking binnen het domein en de gemeentelijke organisatie. Het besef is sterk dat ieder team een bijdrage levert aan het geheel. Eigenaarschap is belegd op het niveau van ketenprocessen. Deze ontwikkeling heeft een goede basis, maar tegelijk zijn er nog stevige vervolgstappen nodig.

De komende tijd blijft Hoorn langs de vijf strategische pijlers werken aan verdere organisatieontwikkeling. De koers staat, de organisatorische basis is grotendeels op orde. De financiën staan echter meer onder druk dan voorheen. Samen met de genoemde verbetering van het eigenaarschap en de ketensamenwerking vraagt dit om meer verzakelijking. Na het afscheid van het concept zelfsturing is er ook meer behoefte aan collectief en helder leiderschap en het ontwikkelen van een zakelijker cultuur: contracteren, prioriteren, aanspreken en samenwerken. Wel binnen de warm menselijke relatie zoals die in Hoorn wordt gewaardeerd. Als directeur SOB heb je samen met de rest van het DT en het management een belangrijke rol in die ontwikkeling.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

Als directeur Stedelijke Ontwikkeling en Beheer omarm je de visie op de stedelijke ontwikkeling en het beheer van Hoorn en de regio. Je realiseert deze verder met interne en externe stakeholders. Je bent eindverantwoordelijk voor (strategische) beleidsontwikkeling, realisatie en het stedelijk beheer. Ook ben je verantwoordelijk voor advisering en rapportage aan directie en bestuur over realisatie van de gestelde doelen en inzet van middelen. Je legt de verbinding tussen regio, stad, bestuur en organisatie. Jij bent als directeur:

- ▶ Lid van het directieteam: Hier wordt de verbinding tussen de domeinen gelegd voor de grotere programma's en beleidsonderwerpen en de gemeentebrede organisatieontwikkeling en bedrijfsvoering geleid. Je hebt met het directieteam gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de organisatie als geheel en de organisatieontwikkeling via de genoemde strategische pijlers.
- ▶ Voorzitter van het wekelijks overleg met de bestuurders: Integraal adviseren van de bij de diverse onderwerpen betrokken portefeuillehouders.
- ▶ Voorzitter van het MT Stedelijke Ontwikkeling en Beheer: Leidinggeven aan het gezamenlijk eigenaarschap van voor bestuurlijke advisering, bedrijfsvoering en uitvoering (acht teammanagers).
- ▶ Ambtelijk opdrachtgever van grotere (wijk)programma's en projecten: Zoals de Poort van Hoorn, Kansen voor de Kersenboogerd en Duurzaamheid. Deze rol wordt vanuit de directie ingevuld en maakt een belangrijk onderdeel uit van deze functie.
- ▶ Aanspreekpunt van diverse strategische netwerkpartners: Zoals de woningcorporaties, gebiedsontwikkelaars, gemeenten in de regio's, provincie NH, Rijk.

3.3 Profiel

De inhoudelijke en organisatorische ambities en uitdagingen van de gemeente Hoorn vragen om een directeur die helder en inspirerend leiding kan geven en met veel plezier bijdraagt aan verzakelijking met behoud van de open, informele werksfeer. Je bent besluitvaardig, resultaatgericht en politiek-bestuurlijk sensitief. Je hebt een helicopterview en overzicht en creativiteit in een context van veel beweging en je haalt de buitenwereld naar binnen. Je bent bedreven in het externe netwerk en je zoekt actief verbinding met de uiteenlopende teams.



Je brengt lijn en structuur aan, faciliteert verdere professionalisering en spart graag met de teammanagers. Hoorn zoekt tenslotte bovenal een fijne en optimistische collega: samenwerkingsgericht, open, warm, mensgericht en met humor.

Verder voldoet de directeur Stedelijke Ontwikkeling en Beheer aan de volgende belangrijke profieisen:

- ▶ Ruime management/directie ervaring en ervaring met leidinggeven aan leidinggevendenden binnen een politiek-bestuurlijke context
- ▶ Als leidinggevende ervaring met team- en organisatieontwikkeling
- ▶ Ervaring met en visie op stedelijke ontwikkeling en beheer. Affiniteit met de diverse thema's binnen het domein
- ▶ Academisch werk- en denkniveau

4. Wat biedt gemeente Hoorn?

Bij de gemeente Hoorn heerst een mentaliteit van doeners en ja-denkers. In Hoorn krijgen ze dingen voor elkaar. Het is een gemeente met veel meer dan alleen een historische binnenstad. Van het Markermeer, met het grootste stadsstrand van Nederland, tot aan bruisende evenementen zoals de Hoornse Stadsfeesten en een enorme kermis. In Hoorn vind je het allemaal. Vanuit de verantwoordelijkheid voor de volle breedte van het ruimtelijk domein en in verbinding met de overige domeinen en de organisatie-doelen geef je leiding aan uitdagende projecten en ontwikkelingen. Dat doe je met betrokken en gedreven collega's, die klaar staan om met jou te gaan samenwerken, ontwikkelen, én lachen.

Verder biedt de gemeente Hoorn:

- ▶ Afhankelijk van opleiding en ervaring een salaris van maximaal € 8.889,- bruto per maand (functieschaal 15), exclusief 17,05% IKB.
- ▶ Een contract van 36 uur. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 1 jaar aan, maar het doel is dat er, na goed functioneren, een overeenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden wordt.
- ▶ Een laptop en smartphone om hybride te kunnen werken.
- ▶ Veel vrijheid en eigen verantwoordelijkheid om je eigen werk in te richten zodat je een optimale werk/privé balans voor jezelf kunt creëren.

5. De selectieprocedure

We ontvangen je reactie graag uiterlijk **16 maart 2023**. 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 **17 maart 2025 – 28 maart 2025**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **31 maart 2025** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **gemeente Hoorn**.

2 Selectiegesprekken door gemeente Hoorn

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **3 april 2025**. Een tweede gesprek vindt plaats op **9 april 2025**.

Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hier voor gekozen wordt, gaat het 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 1-5-2025.

Over de inzet van videobellen

Indien 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

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. Meer informatie vindt u ook op de website van gemeente Hoorn. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Corinne van der Salm en Irina Raimondo, senior adviseurs executive search in samenwerking met Chinouk Middeldorp, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).