

# Vacature intakeformulier directeuren

## Vragen over de opgaven

1. Voor welke uitdagingen, veranderingen en opgaven staat de directie de komende jaren? Welke rol speelt de directeur hierin?
2. Welke impact heeft deze functie op de stad en/of samenleving?
3. Welke resultaten moeten op korte en lange termijn worden behaald? En wanneer ben je tevreden over de behaalde resultaten van de directeur?
4. Zijn er specifieke projecten, transities of processen die op korte termijn prioriteit vragen?
5. Zijn er andere belangrijke beleidsthema's die spelen? Zoals sociale veiligheid, innovatie, toekomstbestendigheid, inclusieve inkoop, flexibiliteit, Artificial Intelligence (AI), etc.
6. De directeur maakt deel uit van het DT van het cluster. Welke bijdrage levert de directeur aan het cluster? Ligt daar ook een specifieke opgave?
7. Wat zijn voorbeelden van interessante of onderscheidende projecten binnen de directie, momenteel of in het verleden?
8. Wat is de visie van de directie of het cluster op inclusie en diversiteit (I&D)? Kun je deze visie vertalen naar concrete voorbeelden?
9. Waar ligt de grootste prioriteit van de directie op de opgave I&D, volgens de uitvoeringsagenda en bestuursopdracht?
10. Hoe verloopt de cultuurverandering naar een integere, inclusieve en sociaal veilige cultuur en diverse organisatie? Wat gaat goed en waar lopen jullie tegenaan?
11. Hoe is inclusie en diversiteit vertaald naar de opdracht van de directeur?
12. Hoe divers is de directie, met name in de vertegenwoordiging van medewerkers van buiten-Europese herkomst in functies vanaf schaal 12?
13. (Indien relevant) Op welke manier draagt de directie/directeur bij aan de duurzaamheidsambitie van Amsterdam, in relatie tot de Amsterdamse klimaatdoelstellingen (bestuursopdracht Duurzame Toekomst, Stad & Organisatie)? Wat betekent dit concreet voor doelstellingen op dit vlak voor deze directie en directeuren?

## Inhoudelijke taken

1. Wat zijn de belangrijkste verantwoordelijkheden en taken van de directeur?
2. Hoe wordt er nu binnen jouw directie gestuurd op de (top) prioriteit van de gemeente Amsterdam; de ontwikkeling naar een integere, inclusieve en sociaal veilige cultuur en een diverse organisatie, waar

alle medewerkers zich gehoord, gewaardeerd en erkend voelen en waar talent optimaal wordt ontwikkeld en ingezet. Wat gaat goed en wat kan beter? Wat betekent dit concreet voor de werkzaamheden van de directeur?

3. Wat is de omvang van de directie (aantal fte)? Wat is de functiemix en verdeling naar schaalniveau?
4. Hoe is de cultuur en werksfeer binnen de directie?

### **Over het gewenste profiel**

1. Welke objectief meetbare ervaringen zijn essentieel voor deze rol? Noem maximaal 4 criteria (combinatie van ervaring en kennis).
2. De onderstaande 4 competenties zijn verplichte competenties vanuit het Amsterdams leiderschapsprofiel. Wat is het gewenste gedrag met betrekking tot de volgende competenties?
  - *Richting geven: ...*
  - *Samenwerken: ...*
  - *Vernieuwing stimuleren: ...*
  - *Inclusief denken en handelen: als leider in een inclusieve organisatie denk en handel je inclusief. Door cultuur- en religiesensitief te zijn, waardeer je een diverse, sociaal veilige en inclusieve werkomgeving. Je ziet de waarde van een werkomgeving met mensen die verschillend zijn. Je hebt daarbij zorg voor de medewerkers, ongeacht hun identiteit. Je toont respect en begrip voor medewerkers en hun achtergrond en laat medewerkers in hun waarde. Je zorgt voor gelijkwaardigheid op de werkvloer en bent open, empathisch en benaderbaar. Je kunt goed luisteren, bent betrouwbaar en voorspelbaar, en geeft vertrouwen door kwetsbaarheid bij jezelf en bij anderen te omarmen. Je ziet de talenten van medewerkers en het belang van talentontwikkeling. (Let op: deze competentie mag niet worden aangepast en is afgestemd met het GMT)*
3. Zijn er andere competenties vereist? Let op dat je uitkomt op maximaal 8 criteria in totaal (zowel kennis, ervaring als competenties).
4. Is gewenste ervaring óf kennis vereist van inclusief leiderschap? (Let op: Dit is een verplichte functie-eis, waarbij afhankelijk van de situatie binnen het cluster kan gekozen worden voor ervaring met inclusief leidinggeven of voor kennis van inclusief leiderschap. Clusters die al verder zijn op dit vlak kunnen de nadruk leggen op kennis en clusters die nog veel stappen moeten zetten op ervaring.)

### **Samenwerking en stakeholders**

1. Hoe verhoudt deze functie zich tot het MT, DT, GMT en andere leidinggevende posities en andere directies?
2. Wat zijn de belangrijkste stakeholders buiten de gemeente voor deze directeur?

3. Is er sprake van complexe interne of externe politieke dynamiek waar rekening mee moet worden gehouden?
4. Wie is de verantwoordelijk wethouder?
5. Hoe is de relatie met de OC? Op welke manier wordt de OC betrokken?

### **Afspraken procedure**

1. Wordt de vacature intern en/of extern gepubliceerd en waarom?
2. Wat is de wens voor publicatie- en sluitingsdatum?
3. Wie nemen deel aan de selectiecommissie?
4. Wie nemen deel aan de adviescommissie?
5. Wie nemen deel aan de briefselectie?
6. In hoeverre zijn deze selectiecommissieleden ervaren met biws? Moeten zij getraind worden?
7. Welke andere stakeholders moeten bij de procedure worden betrokken?
8. Welke wervingshaalbaarheid wordt verwacht?
9. Is extra inzet van arbeidsmarktcommunicatie gewenst en nodig?
10. Wie is de eerste contactpersoon die in de vacature vermeld kan worden?

### **Benodigde documenten**

- Jaarplan
- Organogram
- Directie actieplan I&D