

# PROFIELSCHETS

CONCERNCONTROLLER /  
AFDELINGSHOOFD CONCERNCONTROL

*DIE/DAT MET DE AFDELING EEN BREDE CONTROLINVULLING REALISEERT*



DECEMBER 2024

## GEMEENTE BREDA

Breda is met bijna 190.000 inwoners de 9<sup>e</sup> stad van Nederland en onderscheidt zich als internationale schakelstad waar het goed wonen, werken en recreëren is. Voor deze positionering richt Breda zich op het continu versterken van een groene, grenzeloze en gastvrije omgeving die optimaal bereikbaar is. In samenwerking met de stad zijn het [Verhaal van Breda](#) en de [Omgevingsvisie 2024](#) tot stand gekomen en zijn de plannen verder uitgewerkt in het [Bestuursakkoord 2022 - 2026](#) 'Dichtbij doen, samen sterk vooruit'.

Bij gemeente Breda werken zo'n 3500 mensen die samen met de partners in de stad het verschil willen maken voor Breda, haar inwoners, ondernemers, studenten en bezoekers. Gewerkt wordt vanuit 4 organisatieonderdelen die zich samen inzetten om de stad te blijven verbeteren: 3 domeinen geleid door een directeur, namelijk het Ruimtelijk Economisch Domein (RED), het Sociaal Economisch Domein (SED), Bedrijfsvoering & Dienstverlening (BVD), en de Concernstaf bestaande uit Concernadvies & Communicatie en Concerncontrol, aangestuurd door de gemeentesecretaris (zie ook [Organogram](#)). Binnen de organisatieonderdelen kent Breda 22 afdelingen en ketens en daarbinnen nog bijna 100 teams. De gemeentesecretaris/algemeen directeur is eindverantwoordelijk voor de organisatie en vormt samen met de drie directeurs de directie.

Breda heeft ambities en staat voor grote en complexe opgaven, zoals de betaalbaarheid van de zorg, klimaatverandering, energietransitie, circulaire economie, bereikbaarheid en woningbouw, die impact hebben op de stad. De organisatie heeft nu de taak om mee te groeien met de stad, antwoorden te vinden op nieuwe uitdagingen, en de ambities waar te maken. Dit vraagt om een flexibele gemeentelijke organisatie die veranderingen aankan. Gewerkt wordt daarom aan een doorontwikkeling naar een organisatie die FIT is: Flexibeler, Integraler en Toekomstgericht. Vanuit dit perspectief wordt nu geïnvesteerd in de ontwikkeling van vakmanschap en leiderschap, de verbetering van samenwerking en communicatie, en geeft de aandacht voor vernieuwing en innovatie een impuls aan verdere digitalisering, data gestuurd werken en bijvoorbeeld de ontwikkeling van digital twins. Ook wordt verder geïnvesteerd in het beter organiseren van basiswerkwijzen, waaraan sturings-, beheersings-, verantwoordings- en besluitvormingsvraagstukken ten grondslag liggen.

In het streven naar een organisatie die nog beter 'in control' is, heeft de afdeling Concerncontrol een belangrijke rol. Om deze rol goed te kunnen vervullen is een verdere professionalisering in gang gezet naar een meer robuuste afdeling met een brede insteek van control, audit en gegevensbescherming.

Gezocht wordt nu naar een Concerncontroller en tevens Afdelingshoofd Concerncontrol die deze ontwikkeling verder begeleidt.

## DE AFDELING CONCERNCONTROL

De afdeling Concerncontrol is direct onder de gemeentesecretaris gepositioneerd. De afdeling herbergt het cluster Control, het cluster Audit en de Functionaris Gegevensbescherming (FG), en telt in totaal nu 17 fte. De concerncontroller is als afdelingshoofd Concerncontrol eindverantwoordelijk voor de resultaten van de afdeling.

De concerncontroller helpt, samen met de afdeling, de organisatie bij het sturen, beslissen, beheersen en verantwoorden, zodat doelen gerealiseerd worden met de beschikbare middelen, bij te dragen aan de verbetering van de besluitvorming en het vergroten van de betrouwbaarheid van informatie of adviezen, te duiden wat de consequenties en risico's van voorgenomen besluiten zijn, werkt mee in het op orde brengen van processen en helpt de organisatie een volgende stap zetten in haar volwassenheid.

In een omgeving van grote ambities, waarin de omvang en complexiteit van opgaven toeneemt, ontstaan in toenemende mate nieuwe vraagstukken. Ook de verantwoording rondom die vraagstukken wordt intensiever en ingewikkelder (denk aan integriteit, rechtmatigheidsverantwoording, AI en IT softcontrols). Het is de uitdaging voor de afdeling Concerncontrol om in dit dynamische en complexe speelveld optimaal van toegevoegde waarde te kunnen zijn, en hierbij zowel een ontwikkelende rol te kunnen vervullen (richtlijnen, kaders en control- en sturingsinstrumentarium), een adviserende en expertrol te kunnen invullen (scenarioanalyses, sturingsfilosofie, proces- en projectsturing en risicomanagement), een kritisch klankbord te kunnen zijn, als ook de onafhankelijke toetende rol te kunnen blijven vervullen.

Om deze rollen goed te kunnen invullen is de afgelopen periode, onder leiding van een interim afdelingshoofd, een ontwikkeltraject ingezet. Afzonderlijk en met elkaar hebben de clusters verder uitgewerkt hoe zij optimaal invulling kunnen geven aan de brede, integrale controlinsteek. Dit heeft geresulteerd in uitbreiding en een heldere inrichting van de afdeling waarin nieuwe functies en rollen zijn georganiseerd, en is ingezet op verdere professionalisering van de verschillende disciplines. Vanuit het drielijnenmodel vervult concerncontrol zowel een 2<sup>e</sup> lijnsfunctie (Control) als een 3<sup>e</sup> lijnsfunctie (Audit en de FG).

Inmiddels bestaat nu het cluster Control uit 3 business controllers die dedicated voor een domein/organisatieonderdeel werken en een coördinator risicomanagement. Het team Audit is gegroeid naar 9 (senior) auditors en een coördinator. Daarbij zijn in een auditcharter opdracht, positie, werkwijze en rapportagelijnen geformaliseerd, is een kwaliteitshandboek met kaders voor de interne audits opgesteld alsmede een auditplan voor de financial, it en operational audits op de interne beheersing, governance en risicobeheersing. Het cluster audit is zeer recent (extern) gecertificeerd volgens de IIA-standaarden. Verder wordt het afdelingshoofd in zijn leidinggevende verantwoordelijkheid gefaciliteerd door een teamleider die recent is aangesteld (0,5 fte) en die primair verantwoordelijk leidinggevende is voor de p-zaken van de afdeling. Het management team van de afdeling wordt nu gevormd door de concerncontroller/afdelingshoofd Concerncontrol, de teamleider, de coördinator audit, de plaatsvervangend concerncontroller en de functionaris gegevensbescherming.

In vervolg op de invulling van de nieuwe functies en rollen wordt aandacht besteed aan de begeleiding van nieuwe medewerkers, aan de (overleg)structuren in de nieuwe omvang en samenstelling, aan de inhoudelijke uitdagingen en aan de teamontwikkeling en samenwerking onderling. Het afdelingsplan 2025 vormt een routekaart, het is een belangrijk en 'levend' document dat helpt bij het sturen en organiseren van de activiteiten, prioriteiten en middelen. Het draagt in belangrijke mate bij aan een heldere organisatie en helpt effectief te werken en bij te dragen aan de organisatiedoelen.

## DE FUNCTIE EN DE OPGAVE

Als concerncontroller ben je een onafhankelijk adviseur en kritisch sparringpartner binnen de organisatie. Je werkt nauw samen met de gemeentesecretaris, de directie en het bestuur van de

gemeente en geeft hen gevraagd en ongevraagd advies. Als hoofd van de afdeling Concerncontrol ben je eindverantwoordelijk voor de resultaten van de afdeling.

Je hebt een actieve rol bij de doorontwikkeling van de organisatie en je eigen afdeling. De afgelopen periode is geïnvesteerd in uitbreiding en organiseren van de afdeling die hiermee nu op volle sterkte is. Het is nu zaak om de ingezette professionalisering verder te begeleiden en in de praktijk verder vorm te geven. In dit kader wordt van de nieuwe concerncontroller en tevens afdelingshoofd Concerncontrol de komende periode extra aandacht gevraagd voor de volgende aspecten in het bijzonder:

#### *Afstemming en samenwerking teamleider*

Recent is een teamleider aangesteld die verantwoordelijk is voor de personele zaken van de gehele afdeling. Dit betekent dat zij verantwoordelijk is voor de professionele ontplooiing van de medewerkers en hen faciliteert in de verdere ontwikkeling van kennis, competenties en onderlinge samenwerking. De functie is nieuw in de afdeling. Als afdelingshoofd werk je nauw samen met de teamleider en geef je in samenspraak verder invulling aan deze functie en aan de onderlinge taakverdeling, zodat je elkaar kunt aanvullen en versterken. Gezocht wordt een afdelingshoofd Concerncontrol dat hierbij de meerwaarde van ieders rol en kracht erkent en een professioneel samenwerkingspartner is.

#### *Verstevinging brede invulling control en adviesrol*

Met de versterking van de afdeling en de invulling van de nieuwe functie is aan de randvoorwaarden voldaan om de brede invulling van control, audit en toezicht vorm te geven. Voor zowel de auditfunctie, in de verbreding van financial naar interne audit, als de controlfunctie voor wat betreft business control en risicomanagement moet de toegevoegde waarde, in aansluiting en in aanvulling op de expertise bij bedrijfsvoering en de andere domeinen, worden uitgekristalliseerd. Het is de uitdaging van het afdelingshoofd Concerncontrol deze ontwikkeling van een robuuste en pro-actieve adviserende en controlerende rol rondom interne beheersing te realiseren, met in achtneming van de onafhankelijkheid van Audit en de FG.

#### *Samenwerking afdeling*

Hoewel de disciplines van elkaar verschillen en ook een eigen, onafhankelijke rol hebben, valt winst te behalen door meer als één team professioneel samen te werken. Als afdelingshoofd organiseer je het gesprek over de afstemming tussen de disciplines, hoe zowel op inhoud en momentum als op samenhang van producten, diensten en adviezen meer efficiency, integraliteit en eenduidigheid in adviezen en sturingsinstrumenten bereikt kan worden.

#### *Teamontwikkeling*

De medewerkers van de afdeling zijn zeer gemotiveerd, betrokken en collegiaal en werken plezierig en in een goede sfeer met elkaar samen. Zij leggen de lat voor zichzelf en het team hoog en zijn bijzonder dienstverlenend naar de organisatie. De uitdaging is nu om ook een meer professioneel zakelijke cultuur met elkaar te ontwikkelen, waarin bijvoorbeeld bij goed opdrachtgever- en opdrachtnemerschap soms ook nee-zeggen hoort, en waarin je elkaar ook constructief kunt aanspreken. Van het afdelingshoofd wordt verwacht dit voor te leven en in samenwerking met de teamleider de afdeling hierbij te begeleiden.

#### *Positionering*

Je bent een verbindende schakel naar de organisatie en ambassadeur van je afdeling. Je positioneert je (medewerkers van de) afdeling bij bestuur, directie en organisatie en weet helder over de Bühne te brengen waar de afdeling en de disciplines van toegevoegde waarde zijn. Je

sluit als vanzelfsprekend aan bij de strategische directieoverleggen en bij de wekelijkse reguliere overleggen sluit je aan wanneer nodig. Je bent vanuit hier ook het informatiekanaal naar je afdeling toe.

## DE IDEALE KANDIDAAT ...

springt op de rijdende trein die vaart maakt! Je bent een leider die koers en richting geeft, neemt de afdeling mee in de volgende stap en draagt daarmee bij aan een FIT organisatie Breda.

Je hebt een visie op control en de ontwikkeling van het vakgebied. Je hebt een goed abstractieniveau, staat boven de materie, kunt helder uitleggen hoe je naar de brede invulling van control kijkt. Je bent analytisch en weet in relatief korte tijd overzicht, structuur en inzicht te creëren en je een beeld te vormen van waar en wanneer concerncontrol in Breda toegevoegde waarde biedt. Je hebt een goed beeld van de verschillende disciplines, hebt waardering voor de professionele invulling ervan, kunt scherp aanbrengen in het gesprek over waar de vakgebieden elkaar kunnen versterken en hoe de professionele adviesrol vorm kan krijgen. Je beschikt over een gezonde dosis innovatiekracht. Je brengt je medewerkers in positie waar dat nodig is. Je communiceert soepel, weet in verbinding te opereren en draagvlak te realiseren voor (je) ideeën en voorstellen. Tegelijkertijd stel je ook kritische vragen en fungeer je als countervailing power. Vanuit je achtergrond aan kennis, ervaringen en je persoonlijkheid ben je in staat om voor zowel bestuur als alle geledingen binnen de ambtelijke organisatie een sparringpartner te zijn en met gezag te opereren.

## KENNIS, ERVARINGEN EN COMPETENTIES

- WO opleiding in bijvoorbeeld een bedrijfskundige, bestuurskundige of financiële richting;
- je bent bij voorkeur bekend met de vraagstukken die spelen bij decentrale overheden op het gebied van governance, risk en compliance;
- je beschikt over leidinggevende ervaring en bent gemotiveerd om als manager de afdeling verder te ontwikkelen en een rol te spelen in de brede organisatieontwikkeling;
- je begrijpt hoe het werkt in een politiek-bestuurlijke omgeving, kunt weerstanden overwinnen en tegengestelde belangen overbruggen;
- je bent scherp in de analyse en kunt ook relativeren;
- je hebt een positief kritische houding en krijgt mensen in beweging;
- je hebt affiniteit met digitalisering van processen en datagedreven sturing;
- je beschikt over communicatieve en sociale souplesse;
- je hebt zodanige ervaring dat je de stap naar concerncontroller in een gemeente van de omvang van Breda kunt maken.

Overige vaardigheden en competenties: nieuwsgierig en open minded, scherp en duidelijk, toont leiderschap, inspirerend en motiverend om als dingen lastig zijn het beste uit mensen te kunnen halen, verbinder die investeert in relaties, gezaghebbend, reflectief, ...

*Gedacht wordt aan kandidaten met ervaring als concerncontroller bij andere gemeenten of publieke organisaties, die een beeld hebben bij de omvang en complexiteit van een gemeente als Breda en de financiële focus overstijgen. Ofwel aan kandidaten die zich herkennen in het profiel en andere ervaringsachtergronden hebben die kunnen aansluiten, zoals bijvoorbeeld kandidaten met een bredere bedrijfsvoeringsachtergrond of ervaring in een (leidinggevende) risk & auditfunctie in de*

*zakelijke dienstverlening, bij een adviesbureau, etc. Ook zij worden van harte uitgenodigd te reageren.*

## WAT BIEDT GEMEENTE BREDA

De functie is ingedeeld in schaal 15 (cao gemeenten), dit betekent een maximum salaris van € 8.889,- bruto per maand, gebaseerd op een 36-urige werkweek. Afhankelijk van je ervaring behoort een arbeidsmarkttoelage tot het maximum van schaal 16 (€9.734,- bruto per maand) tot de mogelijkheden. Daarnaast is er het Individueel Keuze Budget (IKB), dat 17,05% bovenop het bruto salaris bedraagt. Het IKB is een bundeling van onder meer vakantiegeld en eindejaarsuitkering en kan vrij ingezet worden voor studie, het kopen van extra verlof, extra inkomen door uitbetaling, of bijvoorbeeld de aanschaf van een fiets. Gemeente Breda kent ook een uitgebreid pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden. Zo krijg je bijvoorbeeld een laptop en mobiele telefoon, meubilair voor een thuiswerkplek en kent Breda een werkgeversbijdrage in de kosten van je zorgverzekering. Gemeente Breda vindt een goede werk-privébalans belangrijk, worden flexibele werktijden gehanteerd en is er de mogelijkheid om thuis te werken.

## DE PROCEDURE

Gemeente Breda wordt in deze procedure begeleid door Merwede Executive Search. Je sollicitatiebrief, voorzien van motivatie en curriculum vitae, kun je tot en met vrijdag 3 januari sturen naar [danielle.bogje@merwedexecutivesearch.nl](mailto:danielle.bogje@merwedexecutivesearch.nl). Voor meer informatie over de vacature nodigen wij je uit contact op te nemen met drs. Danielle Bogie op telefoonnummer 06 24788503. Spoedig na het verstrijken van de sluitingstermijn worden kandidaten uitgenodigd voor een eerste selectiegesprek. Na een voorselectie door Merwede Executive Search worden kandidaten voorgedragen aan de opdrachtgever. De eerste gesprekken bij gemeente Breda vinden plaats op maandag 20 januari. Een eventueel vervolgesprek op vrijdag 24 of maandag 27 januari. Een (ontwikkel)assessment, het maken van een casus, het opvragen van referenties en (online) screening, bijvoorbeeld via databanken, zoekmachines en sociale netwerken, kunnen deel uitmaken van het sollicitatieproces.