



the executive network

PROFIEL

Directeur SADC

LANDGOED "HET HUIS MET HET BLAUWE DAK", RIJKSSTRAATWEG 426, 2243 CH WASSENAAR
T. +31(0)70 51 219 33, INFO@TEN.NL, WWW.TEN.NL

Vertrouwelijk. Dit document en de hierin opgenomen informatie is strikt vertrouwelijk.
Verspreiding en/of vermenigvuldiging van dit document is niet toegestaan.



the executive network

VACATURE

Directeur

Opdrachtgever
Vacante positie
Reacties
Sluitingsdatum

Schiphol Area Development Company N.V.
Directeur
Uitsluitend schriftelijk, via: herminevanzadelhoff@ten.nl
11 april 2021

SADC

De organisatie, de cultuur, de uitdagingen nu en straks

Algemeen

SADC is in 1987 opgericht door bestuurders die over eigen grenzen heen durfden te kijken om de economische potentie van stad en luchthaven optimaal te benutten, krachten te bundelen en daarmee de concurrentiepositie van de regio in (inter)nationaal verband te versterken.

SADC heeft vier gelijkwaardige aandeelhouders (elk voor 25%): gemeente Haarlemmermeer, gemeente Amsterdam, provincie Noord-Holland en Schiphol Group.

SADC is door haar oprichters primair gericht op luchthavengebonden bedrijvigheid en draagt als ontwikkelbedrijf bij aan de samenwerking tussen de aandeelhouders binnen de door hen gestelde kaders.

Meer in het bijzonder: SADC zet zich in voor het ontwikkelen van de Metropoolregio Amsterdam waarbij groei en leefkwaliteit hand in hand gaan.

Aandeelhouders

gemeente Haarlemmermeer
gemeente Amsterdam
provincie Noord-Holland
Schiphol Group

Raad van Commissarissen

J.C.M.A. (Jaap) Gillis MBA FRICS
Drs. M.B.E. (Monique) Maarsen
Mr. C.H.M. van Steenhoven MRICS RT
Drs. H.M.A. Aarts MRE
Drs. M. van der Sleen

Directeur

Vacant per 1-5-2021

Strategisch team

Het strategisch team geeft dagelijks leiding aan SADC. Het team bestaat uit de directeur (tevens voorzitter, vacant per 1-5-2021), de manager Financiën (dhr. Arno Jansen) en de manager Gebiedsontwikkeling (dhr. Reinoud Fleurke).



the executive network

SADC is een publiek-privaat samenwerkingsverband met een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid in het ontwikkelen van de Amsterdam Airport Regio.

SADC is actief in een complex speelveld waarin zij internationale, nationale en regionale belangen weet te verbinden. De regio wordt gekenmerkt door een hoge bestuurlijke dichtheid waarin een goede samenwerking tussen overheden en marktpartijen van essentieel belang is.

SADC ontwikkelt een samenhangend portfolio van hoogwaardige, bereikbare, (inter)nationaal concurrerende werkmilieus in de Amsterdam Airport Regio. Zij richt zich op (inter)nationale en regionale logistieke bedrijven, met name in economische sectoren als aerospace, fashion, food & flowers, life sciences en high tech.

De werklocaties moeten ook op langere termijn aansluiten op de ambities en behoeften van de klant. Om dit doel te bereiken beperkt SADC zich niet tot het leveren van 'stenen en meters'. Door haar kennis van de markt goed te gebruiken bij de gebiedsontwikkeling maakt SADC verschil. Voor en bij SADC gaat gebiedsontwikkeling om iets anders dan stenen stapelen: SADC verbindt mensen, organisaties en ideeën waardoor SADC toekomstbestendige werkmilieus ontwikkelt en bijdraagt aan de regionale economie.

Naast financieel rendement via de verkoop en het tijdelijk gebruik van grond levert SADC maatschappelijk rendement in de vorm van arbeidsplaatsen, een bijdrage aan de transitie naar een circulaire economie en versterking van de concurrentiepositie van de regio.

Aandeelhouders SADC





the executive network

Organisatiestructuur

Het strategisch team (ST) geeft dagelijks leiding aan SADC. Het team bestaat uit de algemeen directeur (tevens voorzitter van het strategisch team, hierna: directeur), de manager Financiën en de manager Gebiedsontwikkeling.

Collega's hebben een belangrijke inbreng in het strategieteam op grond van hun specifieke expertise. Afhankelijk van de thema's nemen zij deel aan het strategieoverleg.

De directeur is verantwoording verschuldigd en rapporteert aan de Raad van Commissarissen (RvC). De RvC bestaat uit vijf leden, waaronder de voorzitter.

Er zijn 28 mensen in vaste dienst van SADC en ca. 40 personen worden extern ingehuurd.

Het kantoor van SADC is gevestigd op Schiphol.

Organisatiecultuur

Gemeenschappelijke deler in de SADC cultuur zijn de waarden 'vrijheid' en 'verantwoordelijkheid'. De vrijheid is relatief groot en het vertrouwen dat mensen de juiste dingen doen (binnen de afgesproken kaders en procedures) is intern zeer aanwezig.

Ook staat ondernemerschap hoog in het vaandel. Typering die daarbij horen zijn: hard werken en hands-on cultuur. Mensen zijn dan ook open, eerlijk en duidelijk tegen elkaar: 'recht voor z'n raap en niet achter de ellenbogen'.

Medewerkers van SADC zijn intrinsiek gemotiveerd om het juiste te doen. Principes als 'afpraak is afspraak' en 'doen wat je belooft' horen daar bij. Er is sprake van een grote mate van betrokkenheid. De medewerkers hebben 'hart voor het bedrijf'. Men is trots te werken voor SADC, de loyaliteit is groot en de dienstverbanden (relatief) lang.



We ontwikkelen SADC vanuit het perspectief van de professional service firm. Kenmerk hiervan is dat onze professionals bepalend zijn in het bereiken van onze strategische bedoelingen.



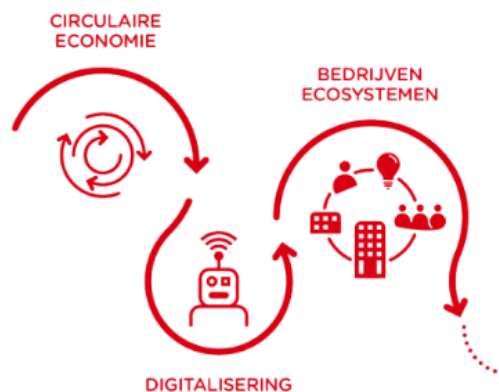


the executive network

De uitdagingen

Binnen de maatschappelijke en economische context waarin SADC werkt aan het verwezenlijken van haar doelstellingen is verandering een constante. Daarvan is SADC zich terdege bewust en ziet als belangrijke uitdagingen voor de toekomst:

- De transitie van een lineaire naar een circulaire economie.
- Digitalisering: de invloed daarvan op hoe wij werken, wonen en leven.
- Bedrijven die veranderen in de manier waarop zij innovatief en concurrerend proberen te blijven. Dit is zichtbaar in de manier waarop bedrijven samenwerken: steeds meer cross-sectoraal en in bedrijvenecosystemen.



Daarnaast kent SADC uiteraard ook een aantal interne uitdagingen, waaronder

1. (Verder) vormgeven van de rol van SADC als uitvoeringsorganisatie verbinden aan de publieke opgaven.
2. Toekomstige groei van de portefeuille door grondverwerving onderzoeken en waar mogelijk vormgeven.
3. Voorloper blijven in de circulaire principes van de gebiedsontwikkeling.
4. Samenstelling strategisch team ('tijdelijke' interne uitdaging)
Aantrekken nieuwe directeur. Tezamen met de zittende leden van het strategisch team en de rest van de organisatie een integraal en complementair vormend team dat met elkaar gaat voor realisatie van de strategische speerpunten.



Het vermogen om over grenzen heen te kijken ligt aan de basis van SADC. Dat doen we bij SADC nog altijd.





the executive network

DE POSITIE

Directeur SADC

Vanwege het toekomstig vertrek van de huidige directeur is SADC op zoek naar een opvolger.

De uitdagingen die zowel intern en extern voorliggen, het ondernemende karakter van de organisatie SADC en de sterke klantgerichtheid vereisen excellent besturen. SADC heeft dan ook een slagvaardige en transparant opererende directeur nodig die een heldere visie op de organisatie heeft en duidelijk richting geeft door duidelijke strategische keuzes en verantwoordelijk is voor de aansturing van de organisatie, en het opstellen en realiseren van de doelstellingen binnen de door de aandeelhouders vastgestelde kaders.

De directeur onderhoudt contacten met de belangrijkste stakeholders, signaleert belangrijke ontwikkelingen, ontwikkelt samen met het ST beleid en vertaalt dit in concrete acties. Vertegenwoordiging van SADC op nationaal en internationaal niveau, netwerkopbouw en lobby contacten zijn belangrijke onderdelen van de functie. De directeur heeft een belangrijke rol naar de belangrijke relaties en strategische partners.

In lijn met voormelde interne en externe uitdagingen luiden de (inhoudelijke) opgaven die de komende jaren spelen als volgt:

- Positionering binnen de regio (o.a. doortrekken van de Noord-Zuid lijn naar Schiphol/ Station Hoofddorp). Rol van SADC als uitvoeringsorganisatie verbinden aan de publieke opgaven. Verhouding met bestuurders is belangrijk.
- Toekomstige groei van de portefeuille door grondverwerving onderzoeken en waar mogelijk vormgeven.
- Visie vanuit duurzaamheid naar brede welvaart verder vormgeven, SDG's, brede maatschappelijke waarde (financieel en maatschappelijk rendement).
- Programma's: Projectbureau Herstructurering Bedrijventerreinen, Amsterdam Logistics Board, Groot Schiphol Bereikbaar, Amsterdam Airport Area.
- Plek in het publieke domein behouden, verbinding publieke belangen/opgaven.
- Verschuiving van voornamelijk bedrijventerrein/logistiek naar ook stedelijke ontwikkeling/kantoren.
- Voorloper blijven in de circulaire principes van de gebiedsontwikkeling.
- Inclusiviteit in het kader van duurzaamheid.





the executive network

Met het oog op deze voorliggende opgaven worden voor de nieuwe directeur de volgende **hoofdtaken** onderscheiden:

1. Ontwikkelen en realiseren van het strategisch en organisatiebeleid

Strategisch beleid ontwikkelen en realiseren, zodanig dat heldere en concrete doelstellingen zijn geformuleerd en behaald.

- Signaleert voor de organisatie relevante ontwikkelingen, maatschappelijke en politieke trends en vertaalt deze naar een meerjarenvisie voor de organisatie;
- Ontwikkelt (samen met het ST) het strategisch meerjarenbeleid van de organisatie;
- Brengt kansen en bedreigingen in beeld en schat de relevantie van ontwikkelingen in de omgeving in, zorgt voor uitwerking van uitgangspunten in concrete (beleids)plannen inclusief begroting;
- Doet voorstellen in de vorm van uitgewerkte plannen, die gericht zijn op verbetering van de kwaliteit en de prestatie van de organisatie en haar doelstellingen en delegeert en bewaakt werkzaamheden;
- Formuleert beleidsuitgangspunten en verwerft hiervoor draagvlak binnen en buiten de organisatie (inclusief de RvC en de aandeelhouders);
- Bewaakt en evalueert gevoerd beleid, draagt zorg voor de implementatie en verschillende rapportages en stuurt bij indien nodig.

2. Behalen van de financiële doelstellingen

Financiële doelstellingen realiseren, zodanig dat is voldaan aan de begroting en het budget niet is overschreden.

- Doet voorstellen voor meerjarenramingen, de begroting en het budget van de organisatie en legt deze ter goedkeuring voor aan de RvC;
- Stelt (in samenwerking met het ST) de begroting en het budget van de afdelingen binnen de organisatie vast;
- Bewaakt het budget van de organisatie en onderneemt actie bij dreigende tekorten en/of overschotten.





the executive network

3. **Vertegenwoordigen van de organisatie**

Organisatie vertegenwoordigen, zodanig dat de belangen van de organisatie correct en overtuigend zijn behartigd.

- Onderhoudt en bevordert de samenwerking met voor de organisatie relevante partijen op strategisch niveau;
- Draagt zorg voor het behartigen van de belangen van de organisatie;
- Repreenteert de organisatie bij uiteenlopende interne en externe evenementen/gelegenheden;
- Onderhoudt een netwerk met strategische en/of invloedrijke contacten, breidt dit uit;
- Verwerft draagvlak voor de standpunten van de organisatie, bijvoorbeeld door middel van lobby werkzaamheden.

4. **Aansturen van medewerkers**

Professional service firm:

Stimuleren van professionele ontwikkeling en motivatie van medewerkers (resultaat- en ontwikkelgesprekken, feedback, voorbeeldgedrag, verankeren cultuur).

- Zorgt voor de juiste kwantitatieve en kwalitatieve bezetting binnen de organisatie om geformuleerde doelstellingen te kunnen realiseren;
- Begeleidt, coacht, inspireert en motiveert medewerkers; geeft aan medewerkers leiding door de kwaliteit en kwantiteit van de uitvoering van werkzaamheden te monitoren;
- Creëert een cultuur binnen de organisatie waarin de betrokkenheid, ontwikkeling en werkgeluk van medewerkers centraal staan;
- Draagt zorg voor de uitvoering van het vastgestelde HR-beleid en houdt in dat kader bijvoorbeeld resultaat- en ontwikkelgesprekken met de betrokken medewerkers.



the executive network



Door onze kennis van de markt goed te gebruiken bij de gebiedsontwikkeling maken wij verschil. Gebiedsontwikkeling gaat om iets anders dan stenen stapelen: we verbinden mensen, organisaties en ideeën waardoor we toekomstbestendige werkmilieus ontwikkelen en bijdragen aan de regionale economie. Bij SADC vinden we ondernemerschap belangrijk. Dat betekent risico's nemen en je nek durven uitsteken. Het betekent weten wat je klanten willen, voor en ook nadat ze zich gevestigd hebben.





the executive network

De persoon

Gezocht wordt naar een ervaren manager op strategisch niveau van een professionele organisatie. Hij/zij (hierna: zij) denkt in kansen en mogelijkheden en ziet het als een uitdaging om de organisatie stevig te positioneren als een enerzijds rendement gedreven en anderzijds (semi-) maatschappelijke organisatie, die impact wil realiseren en het verschil wil maken.

Zij heeft het vermogen om met verschillende partijen goed samen te werken. Een echte verbinder, die in staat is over de belangen van de eigen organisatie heen te kijken, in het kader van een groter gemeenschappelijk belang. Voorts is zij in staat is om snel inzicht te krijgen in de relevante besluitvormingsprocessen van de aandeelhouders van SADC.

Zij weet een plezierig werkklimaat te scheppen en heeft aandacht voor de medewerkers. Zij is een echte people-manager en een coachend leider, met een zakelijke en resultaatgerichte instelling. Openheid en een goede communicatie zijn voor haar belangrijke eigenschappen.

Zij is in staat om strategie te vertalen naar concrete acties en is hierbij richtinggevend. Zij is flexibel en heeft een groot aanpassingsvermogen. Daarnaast is zij in staat veranderingen te implementeren en weet samen met de medewerkers doelstellingen te bereiken. Zij is benaderbaar, mensgericht en zichtbaar op alle niveaus.

Naast de interne verantwoordelijkheden is de directeur ook het gezicht van SADC naar buiten toe. De kandidaat kan zich krachtig presenteren, kan een boodschap snel en krachtig onder woorden brengen.

Zij heeft kennis van en/of ervaring in het maatschappelijke en politieke speelveld, landelijk, regionaal en zo mogelijk ook lokaal. Zij is zich terdege bewust van ook de maatschappelijke opdracht van de organisatie en is intrinsiek gemotiveerd om zich hiervoor ten volle in te zetten. Daarbij is van belang dat zij het vermogen heeft tot delegeren; zij durft los te laten en te vertrouwen op de kwaliteiten van anderen. Zij stimuleert leiderschap in een organisatie, waarbij verantwoordelijkheden en mandaten zo laag mogelijk in de organisatie (moeten kunnen) worden belegd.

Zij staat bekend om een toegankelijke wijze van opereren en is verbindend. Heeft daadkrachtige besluitvaardigheid ('afpraak is afspraak'). Zij is nieuwsgierig van aard, kan zich oprecht verwonderen en daarover vragen voorleggen in de organisatie in plaats van met antwoorden te komen. Zij is in staat tot het reflecteren op de eigen positie en als lid van team. Kan goed luisteren en wil weten wat er leeft en speelt.



the executive network

Daarom is de volgende ervaring vereist:

- Ruime ervaring in een integraal verantwoordelijke management-, directie- of bestuur positie;
- Ruime ervaring (op strategisch niveau) in een politiek-bestuurlijke omgeving, waarbij het maatschappelijk perspectief een belangrijke rol speelt;
- In staat om te fungeren in het krachtenveld tussen maatschappelijke verantwoordelijkheid en ondernemerschap;
- Goed financieel inzicht is een vereiste.

Voor de functie belangrijke persoonlijkheidskenmerken zijn:

- natuurlijk overzicht;
- proactieve houding;
- flexibiliteit;
- visie;
- resultaatgerichtheid;
- ondernemerschap;
- overtuigingskracht;
- samenwerkingsgericht en sterke communicatieve vaardigheden.

Samenvattend: gezocht wordt naar een samenwerkingsgerichte, ondernemende, resultaatgerichte en collegiale directeur, die verder bouwt op wat er de afgelopen jaren is bereikt en nieuwe kansen weet te ontwikkelen. Een persoon die partijen bij elkaar weet te brengen, en het belang van de eigen organisatie daarin op een goede manier mee weet te nemen. Enthousiasme, ondernemerschap, daadkracht en een verbindende persoonlijkheid zijn hiervoor essentieel.

BESTUURDER

Remuneratie

De arbeidsvoorwaarden zijn conform Wet Normering Topinkomens.