



# Functie profiel

kadaster



## Directeur Personeel & Organisatie

ML



# De organisatie

## De organisatie

Het Kadaster is in 1832 opgericht, begon met landmeten onder invloed van Napoleon en groeide uit tot het zelfstandig bestuursorgaan dat het nu is. Tot 1974 was het onderdeel van het ministerie van Financiën, vervolgens van het ministerie van BZK en sinds 2024 valt het Kadaster onder het ministerie van VRO (Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening). Vanaf 1994 is het een Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO). Dit betekent dat het Kadaster een publiekrechtelijke rechtspersoon is die als organisatie zelfstandig wettelijke taken uitvoert en daarbij verantwoording aflegt aan de minister van Volkshuisvesting en Ruimtelijk Ordening. De minister verleent goedkeuring aan het meerjarenbeleidsplan, de tarieven, het besluit tot vaststelling van de begroting en het besluit tot vaststelling van de jaarrekening.

Het Kadaster registreert en verstrekt gegevens over de ligging van vastgoed en ruimte in Nederland; waar ligt het, wat is het, wie is de eigenaar en rust er hypotheek op? Ook registreert het Kadaster het eigendom van schepen, luchtvaartuigen en (ondergrondse) netwerken. Deze wettelijke taak zorgt voor rechtszekerheid: het is voor iedereen duidelijk wie welke rechten heeft. Samen met andere overheden zorgt het Kadaster ervoor dat de geografische informatie van Nederland goed raadpleegbaar is. Bijvoorbeeld de topografische kaart, informatie over adressen, gebouwen en bestemmingsplannen. Veel van deze informatie is gratis. Verder treedt het Kadaster op als onafhankelijk adviseur bij ruimtelijke vraagstukken en ruilverkavelingen. Ook is het Kadaster adviseur bij het opzetten van kadasters in ontwikkelingslanden. In 2024 trad de Omgevingswet in werking waarmee het Kadaster een belangrijke rol kreeg in de ontwikkeling en het beheer van de digitale diensten en producten van de Omgevingswet. Bij het Kadaster zijn ongeveer 2.000 medewerkers werkzaam die jaarlijks ruim 20 miljoen digitale producten verstrekken.



### **Strategie en doelstellingen**

Het Kadaster heeft de ambitie op nationaal, Europees en wereldniveau een sterk Kadaster te zijn door zo goed mogelijk uitvoering te geven aan de publieke functie. Op basis van expertise, onafhankelijke positie en innovatie wil het Kadaster een leidende rol spelen en inspelen op de ontwikkelingen in de samenleving en technologie. Dit betekent dat het Kadaster voortdurend in beweging is, waarbij doelgericht wordt ingezet op continuïteit, verbetering en vernieuwing.

Door maatschappelijke ontwikkelingen en de verschuiving naar de informatiesamenleving is het Kadaster een organisatie waarin data centraal staan en maatschappelijke ontwikkelingen en klantvragen snel worden gesignaleerd. Het Kadaster ontwikkelt zich continu en voert haar taken in samenhang uit, met als doel meer overzicht, meer inzicht en een efficiëntere uitvoering, georganiseerd rondom data. Het Kadaster staat open voor nieuwe initiatieven waarmee ze met data een bijdrage leveren aan maatschappelijke vraagstukken.

### **Governance**

Het Kadaster kent als zbo eigen tarieven, een zelfstandige governance-structuur (RvT, gebruikersraad) en eigen CAO. Het Kadaster wordt bestuurd door de Raad van Bestuur, die namens het bestuursorgaan optreden en de rechtspersoon Kadaster vertegenwoordigen. De dagelijkse leiding gebeurt door een coördinerende Directieraad bestaande uit bestuurders en de directeuren die leidinggeven aan de zes directies van het Kadaster, te weten:

- Data Governance en Vernieuwing
- Operatie, Dienstverlening en Registratie
- Beheer en Ontwikkeling Informatietechnologie
- Bestuur en Strategie
- Financiën en Control
- Personeel en Organisatie

De huidige inrichting van de organisatie sluit aan op de transitie naar datagedreven sturing. De kracht van deze ontwikkeling zit vooral in het versterken van de samenhang binnen de grote hoeveelheid gegevens waarover het Kadaster beschikt, vanuit een integrale visie en heldere aansturing. Taken en verantwoordelijkheden zijn daarbij duidelijk belegd, waardoor de samenwerking binnen en tussen directies verder wordt versterkt. Dat vraagt om een cultuur waarin betrokkenheid, samenwerking, gezamenlijke ontwikkeling en het werken vanuit samenhang centraal staan.

Voor meer informatie zie [www.kadaster.nl](http://www.kadaster.nl)



## Positie

### **Plaats in de organisatie**

De directeur Personeel & Organisatie (P&O) geeft leiding aan de directie P&O en is eindverantwoordelijk voor de strategie, het beleid en de uitvoering binnen Personeel & Organisatie en de facilitaire afdeling. In die rol levert de directeur een belangrijke bijdrage aan het realiseren van de ambities en vernieuwing van het Kadaster. Een continue focus op betrouwbaarheid, samenhang en procesverbetering binnen P&O is daarbij essentieel.

Binnen de directie Personeel & Organisatie werken ongeveer 110 collega's, verdeeld over vier afdelingen:

- Organisatie, Beleid & Ontwikkeling (OBO), (o.a. organisatieadvies, arbeidsvoorwaarden, ESG inclusief participatie & diversiteit, opleiding en ontwikkeling)
- Advies, Ondersteuning & Implementatie (AOI)
- P&O Services (o.a. personeels- en salarisadministratie, inhuur)
- Facilitaire Zaken (o.a. informatiehuishouding, gebouwenbeheer, wagenpark)

### **Doelstelling van de functie**

De directeur is samen met bestuur en mededirecteuren integraal verantwoordelijk voor invulling van de taken en de verdere ontwikkeling van het Kadaster. Hierbij acteert de Directieraad als coördinerend team. De teamleden voeren samen de strategie en strategisch belangrijke initiatieven uit. Zij managen met elkaar de belangrijkste operationele afhankelijkheden in de organisatie. P&O speelt hierbij een cruciale rol. Voor de komende jaren ligt de focus op cultuur en leiderschap (met nadruk op verandermanagement, gedrag en talentmanagement) en een innovatief HR-beleid (procesoptimalisatie en dienstverlening).



De organisatie beschikt over bevoegen en deskundige medewerkers. Tegelijkertijd vraagt de volgende ontwikkelfase om meer eenduidigheid in richting en sturing. Ook is versterking van de samenhang tussen afdelingen en directies nodig, evenals verdere professionalisering van leiderschap. De opgave is om bestaande kwaliteiten beter te verbinden en door te ontwikkelen. Het Kadaster werkt toe naar een cultuur met helderheid, resultaatgerichtheid en eigenaarschap. Een cultuur waarin mensen zich gezien voelen, elkaar aanspreken en met vertrouwen samenwerken aan de opgaven van morgen. De in ontwikkeling zijnde samenhangende visie op mens en organisatie is daarbij een belangrijke hefboom: deze geeft richting aan leiderschap en gedrag, verbindt initiatieven en creëert duidelijkheid in verwachtingen, waardoor de organisatie als geheel slagvaardiger en meer in balans opereert.

### **Taken en verantwoordelijkheden**

De verantwoordelijkheden en opgaven voor de directeur Personeel & Organisatie zijn:

- Vanuit een integrale visie een bijdrage leveren in de Directieraad aan de verdere ontwikkeling van het Kadaster. Daarbij legt de directeur de verbinding tussen de 'buitenwereld', de taken en processen van het Kadaster in relatie tot de directie Personeel & Organisatie en brede interne organisatie
- Eindverantwoordelijk voor visie en ontwikkelopgave van modern HR; passend bij de strategie van het Kadaster en sturing geven aan de vertaalslag naar organisatiebeleid, -inrichting en passende instrumenten
- Leidinggeven aan de directie Personeel & Organisatie: uitzetten van een koers in het verlengde van de organisatiestrategie en hierop sturen
- Onderdeel van de coördinerende Directieraad en zorgt dat de behoefte van de organisatie aan personeel, kennis, werkwijzen en organisatieontwikkeling wordt ingevuld
- Belangrijke rol in de gesprekken met de Ondernemingsraad en vakbonden (bijv. Cao-onderhandelingen).
- Stuurt op blijvende effectieve en flexibele inzet van personeel (vitaal en wendbaar), middelen en kosten
- Geeft binnen de directie P&O vorm aan de transitie naar een datagedreven organisatie



## Kandidaat profiel

### **Algemene kennis en ervaring**

De directeur wordt enthousiast van het ontwikkelen, vormgeven en uitvoeren van een heldere HR-visie die nauw aansluit bij de organisatiedoelstellingen en voldoet aan het volgende profiel:

- Staat binnen en buiten de organisatie bekend als een autoriteit op P&O-gebied met een strategische en innovatieve HR-visie
- Heeft ruime kennis en ervaring met het ontwikkelen en implementeren van HR-strategieën, het managen van HR-afdelingen en het ontwikkelen van talent
- Brengt ervaring vanuit een grote, diverse organisatie en heeft begrip voor zowel uitvoering als beleid
- Heeft een bewezen achtergrond op het gebied van verandermanagement. Is in staat om veranderingen door te voeren en draagvlak te creëren met een sterke drive om voortdurend te verbeteren en te ontwikkelen.
- Heeft ervaring als gesprekspartner van de OR en vakbonden
- Is altijd op zoek naar een stap extra op facilitair en organisatiekundig gebied
- Heeft overzicht en is in staat dwarsverbanden te zien en vanuit een integrale visie sturing te geven
- Bekend met de politieke en bestuurlijke omgeving waarin het Kadaster opereert. Heeft gevoel bij en passie voor de Kadastermaterie
- Voortdurende nieuwsgierigheid naar innovatie en ontwikkeling



### **Persoonlijkheid en cultuur**

Gezocht wordt een warm-zakelijke en authentiek persoon met oprechte interesse in mens én organisatie. Een zichtbaar persoon die er direct staat, senioriteit uitstraalt en rust brengt, en tegelijk professioneel en resultaatgericht opereert.

De directeur spreekt mensen respectvol aan en stelt de juiste vragen met een open mind. Toont inlevingsvermogen en stelt waar nodig grenzen. De persoon opereert tactisch, communiceert transparant en is helder over de koers. Daarnaast brengt de directeur nieuw, fris en positief elan. Heeft een hoog energieniveau en voelt goed aan wat binnen de organisatie wel en niet kan.

Verder voldoet de directeur aan het volgende profiel:

- Een directeur die het eigen vakgebied overstijgt en medeverantwoordelijkheid neemt buiten eigen directie
- Een verbinder die bekend staat om een proactieve samenwerkingsstijl en motiverende leiderschapskwaliteiten
- Grote stijflexibiliteit heeft
- Een 'go-to' person met een lage drempel
- Kan vanuit verbinding op inhoudsniveau tegenwicht bieden
- Bezit leiderschapskwaliteiten die zich kenmerken door het kunnen vormgeven aan verandering, samenwerken, het kunnen ontwikkelen van medewerkers en teams en sturen op doelen
- Geeft vorm en inhoud aan, en is een voorbeeld voor de gewenste kadastercultuur
- Heeft daarnaast een zakelijke en resultaatgerichte aanpak: kan prioriteren, focus aanbrengen en richting geven, kan op directe doch prettige wijze complexe zaken ontrafelen en stapsgewijs oplossen, gaat aan de slag en is niet bang om fouten te maken
- Is in staat te werken in een collegiale directieraad waar integraal samenwerken voorop staat. Heeft uitstekende contactuele eigenschappen en werkt actief samen met de andere directeuren

### **Opleidingseisen**

De kandidaat beschikt over academisch werk- en denkniveau.

### **Remuneratie**

Deze functie is ingedeeld in schaal 16 (max. € 10.148 per maand, excl. 25% IKB). Het Kadaster heeft goede secundaire arbeidsvoorwaarden waaronder een leaseauto.



# Procedure

Maes & Lunau Executive Search ondersteunt het Kadaster tijdens de selectieprocedure voor de Directeur Personeel & Organisatie.

- De voorselectie is in handen van Maes & Lunau, waar een eerste interview zal plaatsvinden
- Cv-presentatie donderdag 10 september
- Eerste gespreksronde met de selectiecommissie op 16 september
- Vervolggesprek op 24 september
- Kennismakingsgesprekken met o.a. OR en RvT
- Een assessment kan onderdeel zijn van de selectieprocedure
- Nagaan referenties
- Arbeidsvoorwaardengesprek en akkoord uiterlijk 30 september
- Start 1 november 2026

## **Contactgegevens**

Deze search wordt uitgevoerd door Michiel van Donselaar, partner bij Maes & Lunau. Voor meer informatie over deze positie kunt u contact opnemen met Joosje Hoekstra, researchconsultant via [joosje.hoekstra@maeslunau.com](mailto:joosje.hoekstra@maeslunau.com) of T 06 27190320.