

FUNCTIEPROFIEL

DRIE CON CERNDIRECTEUREN

- DIENSTVERLENING
 - LEEFBAARHEID
 - INCLUSIEVE SAMENLEVING
-

GEMEENTE KATWIJK



Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| 1 Gemeente Katwijk | 3 |
| De organisatie | 4 |
| Missie | 5 |
| Cultuur | 5 |
| Organisatieverandering | 5 |
| Het directieteam | 6 |
| 2 Concerndirecteuren | 7 |
| Concerndirecteur Dienstverlening | 8 |
| Concerndirecteur Leefbaarheid | 8 |
| Concerndirecteur Inclusieve Samenleving | 9 |
| Functie-eisen en ervaring | 10 |
| Kerncompetenties | 10 |
| Persoonlijkheidsprofiel | 10 |
| Arbeidsvoorwaarden | 10 |
| 3 Procedure | 10 |
| Planning | 11 |
| Aanvullende informatie | 11 |
| Solliciteren | 11 |
| Contactgegevens | 11 |

1 Gemeente Katwijk

Katwijk telt 65.000 inwoners en is de grootste gemeente in de Duin- en Bollenstreek. De gemeente bestaat oorspronkelijk uit Katwijk aan Zee en Katwijk aan den Rijn. Na een fusie in 2006 maken ook Rijnsburg en Valkenburg er deel van uit. De gemeente kent een rijke historie. Tot op de dag van vandaag vinden archeologen er nog restanten van de vele Romeinse nederzettingen die dateren van net na het begin van onze jaartelling. Een andere historische hotspot is voormalig Vliegkamp Valkenburg dat tegenwoordig vooral bekend is door de musical 'Soldaat van Oranje'.

Katwijk is trots op haar historie en traditioneel veelzijdige sociale structuren. Veel inwoners zijn actief binnen de kerk, sportvereniging of als vrijwilliger. Een sprekend resultaat hiervan is de titel 'Topsportgemeente van Nederland' die Katwijk dit jaar mag dragen. Katwijk staat open voor verfrissende, innovatieve ideeën vanuit de samenleving. De gemeente werkt nauw samen met inwoners, lokale ondernemers en maatschappelijke partners aan maatschappelijke opgaven. Zo kunnen het bestuur en de gemeentelijke organisatie verbindend, integraal en vernieuwend werken met optimaal draagvlak van de samenleving.

Katwijk is volop in beweging. De komende jaren realiseert Katwijk 5.000 nieuwe woningen en ondergaat de lokale infrastructuur een metamorfose. Veel mensen associëren Katwijk nog met visserij, maar voor de lokale economie zijn innovatie, handel en toerisme al jaren veel belangrijker. De werkloosheid is laag, voor een duurzame werkgelegenheid werkt Katwijk aan diverse initiatieven, zoals de ontwikkeling van een onderzoek- en testcentrum voor hoogwaardige dronetechnologie. Ook zoekt Katwijk steeds nadrukkelijker naar samenwerking met regionale partners om haar positie te versterken.

Coproductie en participatie met inwoners, bedrijven en maatschappelijke instellingen wordt steeds meer vanzelfsprekend en is het soms zoeken naar een eigenstandige rol van de overheid. De kunst is om dingen te doen of te ondersteunen die het verschil maken. Soms gaat dat anders dan verwacht. Echt luisteren, bijsturen en leren zijn belangrijke elementen in dat proces. Zowel het bestuur, de raad, de organisatie alsook de medewerkers hebben daarin een eigen rol. Dit vraagt om een continue bijstelling en verbetering.

De Gemeente Katwijk wil haar resultaten boeken door, voor en met de samenleving. Ze wil resultaten boeken door iets toe te voegen, die goed zijn voor de gemeenschap, belangrijk zijn voor de wijken en de kernen. Iedere dorpskern heeft een eigen identiteit, allemaal met een rijk verenigingsleven. De kracht van de samenleving zie je op straat, bij de verenigingen en de clubs. Door het goed georganiseerde sociale netwerk van Katwijk is het meer dan logisch om samen met inwoners, bedrijven, maatschappelijke instellingen en ketenpartners te werken aan de (sociale) veiligheid, zorg, duurzaamheid, mobiliteit en andere vraagstukken. De Katwijkers staan met beide benen op de grond. De inwoners hebben binding met de openbare ruimte. Ze fietsen en wandelen, het zijn geen globetrotters, ze zijn verankerd met de plek waar ze dagelijks leven.

Verbindend werken is inleven in de leefwereld van de inwoners. Dit gebeurt door de dialoog aan te gaan en te verdiepen in de vragen, behoeften en wensen. Door aanwezig en benaderbaar te zijn in de wijken, buurten en straten. Door te laten zien dat er oog is voor de belangen en betrokkenen en dit mee te nemen in hun voorstellen, laat de organisatie zien zorgvuldig om te gaan met de wensen van de mensen.

Elke dag is de organisatie op zoek naar nieuwe en betere oplossingen. Die worden samen met inwoners, partners en ondernemers ontwikkeld. Experimenten zijn nodig om ervan te leren en nieuwe keuzes te maken.

De bestuurlijke opgave uit het coalitieakkoord en de omgevingsvisie staan centraal voor de resultaten waar Katwijk de komende jaren aan werkt. De kunst is om scherp te krijgen wat de bedoeling is van die opgaven en hoe het mogelijk is om die samen te bereiken. Om dingen daadwerkelijk te bereiken, wordt de organisatie rondom de opgave georganiseerd, zodat alle disciplines zijn vertegenwoordigd, elkaar versterken en de complexe opgaven samen worden waar gemaakt en de problemen opgelost.

De financiële situatie is de afgelopen jaren uitdagend en onzeker geworden. Katwijk heeft een bezuinigingsopgave van 5 miljoen Euro, op een begroting van 165 miljoen. De oplopende vraag naar WMO-middelen en Jeugdzorg heeft veroorzaakt dat er meer geld uitgegeven is. In het sociale domein zal ook een deel van de bezuiniging gerealiseerd moeten worden. Met de komende begroting zal helder worden welke keuzes in ambities, investeringen en prioritering, worden gemaakt, zodat Katwijk zorgvuldig, duurzaam en transparant kan omgaan met haar middelen. Met ruimte om te innoveren en gezamenlijk buiten de gebaande paden te denken en nieuwe ambities mogelijk te maken.

De omgevingsvisie is de basis voor nieuwe keuzes. De visie valt uiteen in zeven doelstellingen en vier ontwikkelstrategieën: sterke kust, florerende onderneming, Katwijkse kernen en een gezonde en aantrekkelijke leefomgeving. De doelstellingen die hierin gerealiseerd moeten worden zijn:

- versterken en innovatiever maken van de economie en behoud van de werkgelegenheid;
- een energieneutraal en klimaatbestendig Katwijk in 2050, in lijn met de regio Holland Rijnland, bij BZK heeft Katwijk zich aangemeld voor het realiseren van een gasloos wijkproject;
- versterken, verduurzamen en aantrekkelijk houden van het bestaande stedelijk gebied met behoud van de groene kwaliteit;
- bouwen aan inclusieve kernen met een sterke vitale sociale samenhang;
- kiezen voor duurzame en veilige mobiliteit;
- ontwikkelen van een gezonde en een veilige gemeente;
- benutten van Katwijkse historische en landschappelijke kwaliteiten en erfgoed.

In Katwijk kijkt men naar elkaar om. Na de decentralisatie gaat de transformatie van het sociaal domein gewoon door. De afgelopen jaren heeft Katwijk er wel een aantal zorgtaken bij gekregen, die eerder door het Rijk werden uitgevoerd. Dit betekent meer verantwoordelijkheid op het gebied van de zorg. Katwijk is een partner in de samenleving voor mensen die ondersteuning nodig hebben. Daarbij wordt de komende jaren nadrukkelijker gestuurd op het maatschappelijk effect van inspanningen en activiteiten. Uitgangspunt is dat niemand tussen wal en schip mag vallen en dat iedereen meedoet naar vermogen. Hiervoor is de maatschappelijke agenda opgesteld en worden er integrale wijkteams en een serviceteam ingericht waarbij de zorg- en hulpverleners direct worden aangestuurd door de ambtelijke organisatie.

De organisatie

Bij de Gemeente Katwijk werken 500 professionals in een nu nog sectorale organisatie met zes afdelingen en 20 teamleiders, met een directieteam van twee directeuren waarvan één de gemeentesecretaris/algemeen directeur is. De organisatie wil steeds meer aansluiten bij initiatieven, ideeën en energie in de samenleving waarbij de lijnen kort zijn en de sfeer toegankelijk is. Het afgelopen jaar is gekozen om de organisatie door te ontwikkelen naar een opgave gestuurde organisatie. Dit betekent een omslag in denken en werken, alsook een andere structuur en sturingsfilosofie. De concerndirectie heeft hierin een voorbeeldfunctie en een trekkersrol.

De komende jaren zullen verschillende stappen worden gezet om de organisatie mee te laten bewegen met de ontwikkelingen en wensen in de samenleving. En in te kunnen spelen op bezuinigingen en rolverschuivingen in het publieke domein. De vraag van de inwoners en bedrijven staat centraal. Daar wil Katwijk permanent mee bezig zijn. Dit betekent dat de

organisatie zich steeds opnieuw aanpast aan veranderingen in de samenleving en de wensen van de inwoners. De ambitie is hoog, met oog voor openheid en resultaat, waar met plezier en trots gewerkt wordt.

Missie

De missie van de organisatie is "*Samen werken aan Katwijk*", met de volgende uitgangspunten wordt hier invulling aan gegeven:

- *Gericht op de toekomst, oog voor traditie*: door de Gemeente Katwijk te kennen, weet je hoe de gemeenschap in elkaar steekt. Katwijk heeft een eigen karakter en er is grote betrokkenheid met dit bijzonder stukje Nederland;
- *Menselijk, gezamenlijk en zakelijk*: je werkt met collega's, inwoners, strategische partners samen voor Katwijk. Dit doe je respectvol en op basis van vertrouwen. Je kunt er vanop aan, werkt er met plezier en enthousiasme. Je bent flexibel, laagdrempelig en dienstverlenend;
- *Realistisch en nuchter*: dit doe je door doelstellingen te behalen en kwalitatieve resultaten te boeken, daar voel je je verantwoordelijk voor. Jouw resultaat maakt het verschil, je weet welke resultaten je moet boeken en welke afspraken hierbij gelden.

De kernwaarden van de organisatie zijn: vertrouwen, nieuwsgierigheid, passie en resultaatgerichtheid. Dit laat de organisatie zien door gewoon de mouwen op te stropen en aan de slag te gaan via slimme oplossingen, daadkracht, vernieuwing en verbinding. Binnen de gemeentegrenzen, maar ook vaak daarbuiten.

Cultuur

Katwijk is een zelfbewuste, hechte gemeenschap. Dat zie je op straat, in buurten en wijken en dat zie je ook in de organisatie terug. De betrokkenheid is groot, de netwerken stevig. De mentaliteit is doen, handen uit de mouwen, actiegericht. Katwijk was gewend om zelfstandig te kunnen acteren, eigen voorzieningen te hebben en een hoge mate van dienstverlening te bieden. Door de ontwikkelingen in de samenleving, de veranderingen in het sociale domein, de komst van de omgevingswet en de ambities uit het klimaatakkoord is samenwerking met de regio en ketenpartners nodig. Dit vraagt een actieve houding naar de regio en provincie. De blik naar buiten is nodig, verder dan de gemeentegrenzen.

Organisatieverandering

De recent gestarte gemeentesecretaris/algemeen directeur heeft een organisatieverandertraject ingezet met vijftien bouwstenen. Eén van deze bouwstenen is de sturingsfilosofie/structuur van de organisatie, waarbij de verantwoordelijkheid laag in de organisatie wordt gelegd. Het krijgen en nemen van verantwoordelijkheid betekent ook verantwoording afleggen en kunnen omgaan met de vrijheid die wordt geboden. Het persoonlijk leiderschap wordt ontwikkeld.

Gekozen is voor een verandering van de topstructuur. Aan het eind van 2019, begin 2020 zal de organisatie bestaan uit twee managementlagen namelijk: de directie met vier directeuren (inclusief de gemeentesecretaris/algemeen directeur) en een nog nader te bepalen aantal teamleiders/clustermanagers.

In de opgave gestuurde organisatie is iedereen rondom de opgave georganiseerd. Het gaat om het samenspel waarin ieder een eigenstandige rol heeft. De concerndirecteur heeft de verantwoordelijkheid voor het resultaat bij de clustermanagers belegd.

Door ruimte te geven, en situationeel bij te sturen, is er vrijheid en zijn er ontplooiingskansen voor de clustermanagers. De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de opgave ligt dan ook bij hen, zowel voor de beleidsontwikkeling –uitvoering alsook de ondersteuning.

In het samenspel met de clustermanagers, is de concerndirecteur de opdrachtgever van opgaven, geeft zij/hij sturing aan het concern en geeft leiding aan enkele clustermanagers.

Naast de geformuleerde integrale opgaven zijn en blijven de teams voor 80% werkzaamheden verrichten die het *going* concern betreffen, dit is per definitie een aangelegenheid van de clustermanagers.

Het directieteam

De concerndirectie is verantwoordelijk voor de strategische aansturing van de gehele gemeentelijke organisatie. De concerndirectie bestaat uit een algemeen directeur en drie concerndirecteuren met elk een eigen aandachtsgebied. De rol van algemeen directeur wordt ingevuld door de gemeentesecretaris. Deze geeft leiding aan de concerndirectie, is eerste adviseur van B&W en eindverantwoordelijk voor de gemeentelijke organisatie.

De concerndirectie bestaat uit; de algemeen directeur/gemeentesecretaris, de directeur Dienstverlening, de directeur Leefbaarheid en de directeur Inclusieve Samenleving.

De concerndirecteur heeft vier rollen:

- de interactie met de leefgemeenschap; goed contact met de samenleving en haar ketenpartners en heeft een goed netwerk in de regio;
- de interactie met het bestuur en de politiek; een goede tandem zijn met de portefeuillehouder, sparringpartner – kritisch adviseur;
- lid van het Concerndirectie-team; een collegiale directie met ruimte voor elkaars kwaliteiten en inzetbaarheid, staan voor het grotere geheel, elkaar wat gunnen en als geheel versterken;
- opdrachtgever voor concernopgaven, waaronder de organisatieverandering, met affiniteit op de inhoud en motor voor de realisatie van de integrale opgave.

De concerndirectie opereert als een eigenstandig collegiaal team, waar een aantal integrale opgaven – ketens en transformatie opgaven en ook de organisatieverandering– bij elkaar komen. Dit zijn opgaven van belang voor de gemeenschap, boven teams uitstijgend, en belangrijk voor de doorontwikkeling van de organisatie. In het toekomstig concernplan staan deze opgaven beschreven vanuit de nog vast te stellen kernwaarden. De concerndirecteuren werken actief mee aan de organisatieverandering en vinden het leuk om in deze zoektocht de opgave gestuurde organisatie te helpen vormgeven.

De directie is opdrachtgever van de (integrale) bestuurlijke opgaven. Ze zorgt ervoor dat opdrachten voor de maatschappelijke opgaven tot stand komen. Samen met de clustermanagers en andere directeuren werken ze aan de gemeente, dragen ze bij aan de verbinding tussen de verschillende programma's en opgaven en werken nauw samen met het college van burgemeester en wethouders.

De directeuren zijn coaches die de clustermanagers (en ook projectleiders) aanmoedigen en ondersteunen bij het ontwikkelen van hun talenten en hun prestaties. Ze organiseren de randvoorwaarden en onderhouden de contacten met het gemeentelijke, regionale en landelijke netwerk. Het doel is dat medewerkers van Katwijk niet meer uitsluitend voor één team werken en/of één concerndirecteur, maar in wisselende samenstellingen via de integrale opgaven. Vaak met allerlei partners en bewoners uit de gemeente en regio. Waarin iedere taak of opgave vraagt om passende sturing.

De concerndirecteuren van Katwijk hebben oog voor de mensen in de organisatie en die van de gemeenschap. Ze geven mensen echte aandacht, houden van een praatje en hebben de nodige dosis humor.

Ze zijn als een vis in het water in de politieke omgeving, geven goede adviezen en denken in scenario's. Als team zijn ze complementair aan elkaar. Gunnen elkaar het beste, helpen elkaar waar nodig, zijn geen ego's. In de samenstelling van de concerndirectie is er sprake van een toegevoegde waarde. Op de bijdrage van eenieder ten opzichte van het geheel van het team, zal nadrukkelijk worden gelet.

De directeuren zijn échte leidinggevend. Ze boeken prestaties door de verbinding, het zoeken van synergie en door focus op de ontwikkeling van medewerkers. De directeuren hebben affiniteit met hun vakgebied en kunnen daardoor inhoudelijk alsook procesmatig goede coaches en adviseur zijn, kansen zien en hun netwerk inzetten.

De huidige logica van de organisatie sluit nog niet vanzelfsprekend aan op de opgaven en taken in de wijken en de dorpen. Hier zal energie in moeten worden gestoken en er zal vaker met andere disciplines en collega's in gesprek moeten worden gegaan. Via de bouwstenen worden de opdrachten en de opgaven, het uiteindelijke resultaat, en de manier waarop Katwijk dit wil organiseren, helder.

De directeur Leefbaarheid zal voorlopig sturing geven aan de teams ruimte en veiligheid, projecten en vastgoed & beheer. De directeur Inclusieve Samenleving zal voorlopig sturing geven aan de teams in het sociaal domein. De overige disciplines worden aangestuurd door de directeur Dienstverlening, tevens loco-secretaris, en de gemeentesecretaris/algemeen directeur. Als duidelijk is waar de opgaven liggen, kan er een herverdeling van teams plaatsvinden.

Katwijk zoekt drie directeuren die oog hebben voor de ontwikkelingsfase van de gemeente en de verandering van de organisatie. Directeuren die zich verantwoordelijk voelen voor het grotere geheel, die de integraliteit van de opgaven borgen. De directeuren dragen zorg voor een werkomgeving, waarin veilig, eerlijk en met vertrouwen en plezier gewerkt kan worden.

De verantwoordelijkheid wordt zo laag mogelijk in de organisatie belegd en eigenaarschap wordt gestimuleerd. Er is ruimte om te experimenteren, fouten te maken, ervan te leren en beter te worden. Het coalitieakkoord, de omgevingsvisie en de maatschappelijke agenda vormen het kompas. In deze documenten heeft de gemeenteraad vastgelegd welke maatschappelijke impact het bestuur dient te bereiken, hoe de organisatie en het bestuur dit gaat doen en welke focus is aangebracht.

Daar waar dit nog niet duidelijk is, zal de organisatie via de bouwstenen, met de gemeente, inwoners en het bestuur, komen met een nadere definitie hoe ze tot de beoogde impact tracht te komen. Dat maakt de functie van concerndirecteur een veeleisende en prachtige functie.

2 Concerndirecteuren

Het College van Burgemeester en Wethouders van de Gemeente Katwijk en de gemeentesecretaris/algemeen directeur zijn op zoek naar drie nuchtere en mensgerichte directeuren, die zakelijk genoeg zijn om de resultaten te boeken en medewerkers goed in positie brengen, kunnen coachen, teamspelers zijn en anderen wat gunnen. Directeuren met passie voor de dorpskernen, die de kracht zien van het verenigingsleven en de clubs, die vernieuwing brengen en visie hebben op de integrale opgaven en die ook daadwerkelijk realiseren.

CONCERNDIRECTEUREN DIENSTVERLENING, LEEFBAARHEID & INCLUSIEVE SAMENLEVING

Samen met de algemeen directeur/gemeentesecretaris vormen de drie concerndirecteuren de concerndirectie. Er zijn drie nieuwe vacatures ontstaan; concerndirecteur Dienstverlening, concerndirecteur Leefbaarheid en concerndirecteur Inclusieve Samenleving. De concerndirectie is een hecht team die vanzelfsprekend denkt vanuit de integrale opgave en zijn/haar vakkennis daarbij ten dienste stelt. Waardoor het team uiteindelijk de beste afweging voor Katwijk kan maken.

De concerndirecteuren spelen een belangrijke rol in de verdere ontwikkeling van de gemeente en dragen bij aan de organisatieverandering alsook de kwaliteit en integraliteit van de werkzaamheden van de organisatie.

De concerndirecteuren zorgen ervoor dat opdrachten voor de maatschappelijke opgaven tot stand komen. Samen met de clustermanagers en projectleiders werken ze hieraan, dragen bij aan de verbinding tussen de verschillende opgaven en werken nauw samen met het College van Burgemeester en Wethouders.

Concerndirecteur Dienstverlening

Deze directeur stuurt op alle bedrijfsvoeringsfuncties en is tevens de CIO, aangezien de gemeente de komende jaren voor een flinke digitaliseringsopgave staat. Deze directeur draagt zorg voor een excellente dienstverlening zowel in- als extern.

Door de veranderingen van wet- en regelgeving, de mondigheid van burgers, de ambities van ondernemers en een wijkgerichte aanpak in het sociale domein zal dit van de gemeente een andere wijze van faciliteren vragen. De ambitie is een hoge mate van dienstverlening te realiseren via eigentijdse werkwijzen en instrumenten, met de juiste mensen op de juiste plek, die deze ambitie kunnen waarmaken.

De gemeente Katwijk ontwikkelt zich naar een opgavegestuurde organisatie. Dat vergt een andere wijze van begroten. Deze directeur staat dan ook voor een aantal uitdagingen. De organisatie wil in control zijn. De verwerking van uitgaven en verplichtingen door de organisatie gebeurt nog niet systematisch. De organisatie moet financiële en personele informatie beter ontsluiten zodat gestuurd kan worden op beschikbaarheid van capaciteit en middelen.

Strategische personeelsplanning is nodig om de dienstverlening te laten aansluiten op behoeftes van inwoners, nu en in de toekomst. De gemeente zet in op creatieve oplossingen om de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te kunnen bieden. De organisatie wil anticiperen op de uitstroom en de huidige vacatures die momenteel door externe inhuur zijn ingevuld. De directeur is initiatiefnemer van de takendiscussie om de bezuinigingsopgave te realiseren, met oog voor de eigen overhead.

De huidige huisvesting wordt binnenkort verbouwd en gerenoveerd. Hiermee wordt de opgavegerichte werkwijze gefaciliteerd. De verwachting is dat dit in 2020 is gerealiseerd.

Concerndirecteur Leefbaarheid

De inhoudelijke focus voor deze directeur is de economische ontwikkeling, de stedelijke gebiedsontwikkeling en de ontsluiting/mobiliteit van de gemeente zoals omschreven in de omgevingsvisie en de duurzaamheidsagenda.

Katwijk wil een gemeenschap zijn waar je fijn kunt wonen en werken. De economische basis moet op orde zijn. Dit vraagt om een duurzame en gezonde lokale economie. Daarbij wil Katwijk meer dan in het verleden de samenwerking met de regio zoeken. De directeur jaagt dat proces aan en zorgt voor randvoorwaarden.

Samen met de inwoners van wijken en buurten maakt de gemeente afspraken over de openbare ruimte en het duurzaam inrichten van de wijk.

De toekomstige bouwlocatie Valkenburg vereist veel aandacht van de concerndirectie. Er is een projectdirecteur aangesteld die zich bezighoudt met de ontwikkeling van deze locatie. Valkenburg is een integrale opgave pur sang. Valkenburg is niet alleen een verstedelijkingsopgave van 5.000 woningen. Het is meer dan dat. Projectlocatie Valkenburg past op alle vlakken innovatieve technologieën toe in een aantrekkelijk en divers woningaanbod.

Het realiseren van de energietransitie is een grote opgave. Katwijk zet in op het isoleren van gebouwen, opwekken van duurzame energie, het organiseren van warmte via onder andere warmtenetten en verdere ontwikkeling van aardgas-loos bouwen. Ze heeft hiervoor bij BZK een voorbeeldproject aangemeld. De duurzaamheidsopgaven en de energietransitie vragen een eigentijdse aanpak om de doelstellingen uit het klimaatakkoord te realiseren, in samenhang met de regionale energiestrategie.

Katwijk heeft een eigen reinigingsdienst en een milieustraat. Mogelijk dat betere afvalscheiding en efficiënte inzameling kan leiden tot bedrijfseconomische impulsen.

Katwijk werkt aan een slimme en betere ontsluiting van en naar Katwijk. De bereikbaarheid via de Noord-Zuid-as (N206/A44) en de Oost – West-as (Leiden – Alphen a/d Rijn: de oude Rijnlandroute) staat hoog op de agenda. Mobiliteit is een strategisch aandachtspunt voor de komende jaren.

Concerndirecteur Inclusieve Samenleving

Het uitgangspunt van de gemeente Katwijk is dat iedereen moet kunnen meedoen in de samenleving. Samen met inwoners, bedrijven en maatschappelijke partners is een maatschappelijke agenda opgesteld over wat er nodig is aan zorg, werk, opgroeien en ontwikkelen. De resultaten die de gemeente Katwijk heeft geboekt zijn positief en moeten de komende jaren verder worden uitgebouwd en verbeterd.

De uitvoering van de Jeugdwet, WMO en participatiewet ligt sinds enkele jaren bij lokale overheden. Omdat er steeds meer behoefte is aan zorg, maar de financiële middelen niet evenredig meegroeien, neemt de noodzaak toe om financiële middelen steeds efficiënter te besteden. De wijze waarop zorg wordt verleend verandert. Complexe situaties worden integraal aangepakt en zelfredzaamheid gestimuleerd. De komende jaren zal de gemeentelijke organisatie nadrukkelijker moeten gaan sturen op het maatschappelijk effect van inspanningen en activiteiten. Het inzetten van integrale wijkteams en het direct aansturen van zorgverleners moet leiden tot meer slagvaardigheid, betere samenwerking en efficiency van dienstverlening.

Het arbeidsmarktbeleid heeft vernieuwing nodig. Katwijk gaat verder op de ingeslagen weg voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, zodat ze uit hun isolement komen en weer gaan participeren.

Verder zal de organisatie - als gevolg van de decentralisatie - het onderzoek naar de rechtmatigheid van verstrekte voorzieningen moeten opschalen en actief beleid ontwikkelen tegen oneigenlijk gebruik en fraude.

Op bovengenoemde processen bevindt de organisatie zich in transitie. Alhoewel efficiency en taakstellingen urgente kwesties zijn, moeten de kwaliteit en oog voor menselijke maat het uitgangspunt vormen voor verdere ontwikkeling. De voornaamste taak van de concerndirecteur is om deze veranderingen vorm te geven en een integrale zorgverlening te borgen.

Functie-eisen en ervaring

- academisch denk- en werkniveau;
- strategische en analytische vaardigheden;
- een vakman/vrouw met kennis en ervaring op zijn/haar eigen vakgebied, zonder ego, die ondernemend en verandergericht is, zichtbaar opereert;
- oog heeft voor de kernen van Katwijk, begrijpt wat het belang van het club- en verenigingsleven is, haar dynamiek begrijpt en dat weet te verbinden aan de opgaven;
- ervaring in een integrale, (eind)verantwoordelijke directie- of bestuurs-positie binnen de overheid of een (maatschappelijke) onderneming;
- ervaring met (het initiëren van) samenwerking op bestuurlijk niveau met (keten)partners, het krachtenveld kent, een uitstekende externe antenne heeft en een goed ontwikkeld politiek-bestuurlijk gevoel;
- coachend leiding geeft, clustermanagers en projectleiders vrijheid en ruimte geeft waardoor ze zich maximaal kunnen ontplooiën;
- 'rust' weten te bewaren in de organisatie, waar continu veranderen aan de orde van de dag is, alsook tempo houden op de inhoudelijke opgaven;
- sturen op het concern door helder verbindingen te leggen tussen werkvelden, collega's, bestuur en in netwerken;
- leiderschap dat ruimte geeft, verantwoordelijkheden laag legt en professioneel samenspelen vergroot;
- permanente ontwikkeling en bijdragen aan de opgave gestuurde organisatie;
- een collegiaal directielid, die in teamverband functioneert en floreert, humor heeft en relativiseringsvermogen;
- het is de wens is dat de directeuren zich minimaal voor 5 jaar binden aan de opgave van Katwijk.

Kerncompetenties

- Strategische visie
- Persoonlijk leiderschap
- Overtuigingskracht
- Delegatievermogen
- Bindend vermogen en implementatiekracht
- Inspirerend, empathisch en bevlogen
- Ondernemend, doortastend en resultaatgericht
- Netwerkvermogen
- Politiek sensitief

Persoonlijkheidsprofiel

Een gedreven professional met een overtuigende persoonlijkheid. Een inspirator met een creatieve geest, die spiegelt, stimuleert en coacht en vertrouwen uitstraalt. Die de filosofie van de opgave gestuurde organisatie snapt en met verve uitdraagt. De directeur is een toegankelijk gesprekspartner, kan reflecteren op het eigen functioneren, is een teamspeler, investeert in zijn/haar teamgenoten en houdt van een goede sfeer.

Arbeidsvoorwaarden

Katwijk biedt een aanstelling in algemene dienst. Het salaris is gebaseerd op het maximum van functieschaal 15. Inschaling vindt plaats op basis van kennis en ervaring. Op deze functie is de Katwijkse Arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing.

3 Procedure

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van Wesselo & Partners, in de persoon van Saskia Borgers. De consultant zal gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte kandidaten. De vacatures worden zowel voor interne als externe kandidaten tegelijkertijd opengesteld. Er is oog voor de teamsamenstelling en dynamiek, in de selectie en voordracht is er aandacht voor complementariteit van het directieteam. De curricula vitae van

geschikte kandidaten worden aan de opdrachtgever gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd die in aanmerking komen voor de selectiegesprekken.

Planning

Voordracht van kandidaten (in afwezigheid van kandidaten) : 04 september
Eerste ronde selectiegesprekken met selectiecommissie : 09 september hele dag +
12 september middag
Tweede ronde selectiegesprekken met adviescommissie : 16 september ochtend +
19 september hele dag
Tweede ronde verdiepende gesprekken met selectiecommissie : 27 september hele dag

Een assessment kan deel uitmaken van de procedure, evenals onderzoek naar de teameffectiviteit en teamdynamiek, via de management drives - methode.

Aanvullende informatie

Voor meer informatie verwijzen wij u naar www.katwijk.nl.

Solliciteren

Wanneer u belangstelling voor deze functie heeft, nodigen wij u uit te solliciteren via onze website www.wesselopartners.nl.

Contactgegevens

Saskia Borgers
consultant

Wesselo & Partners | Selection as art

Mirjam van Gerwen
managementassistente

telefoon: 030 275 84 48
internet: www.wesselopartners.nl