



Wervingsprofiel

Directeur/ secretaris

20 oktober 2023

Opdrachtgever MGR sociaal domein Centraal Gelderland

Auteurs Irene Vervelde
Corinne van der Salm

Aanvraagnummer A05761



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	MGR SDCG: samenwerken en ontzorgen	3
2.2	Organisatiecontext	3
3.	De functie van Directeur/ secretaris	4
3.1	De opgaven	4
3.2	Profiel	5
4.	Wat biedt MGR sociaal domein Centraal Gelderland?	5
5.	De selectieprocedure	5

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL
GEREPRODUCEERD WORDEN.

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van Directeur/ secretaris bij MGR sociaal domein Centraal Gelderland. Met dit functieprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

We geven een schets van de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website te bezoeken:

<https://www.mgrsdcg.nl/home/default.aspx>

2. De organisatie

2.1 MGR SDCG: samenwerken en ontzorgen

De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein Centraal Gelderland (MGR SDCG) is een samenwerkingsverband van 11 gemeenten (Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Wageningen, Westervoort en Zevenaar) op het gebied van het sociaal domein. Ze staat voor een krachtige en samenhangende aanpak van lokale en regionale opgaven binnen het sociaal domein. De MGR is in 2017 opgericht en bestaat inmiddels uit vijf samenwerkingsmodules op het terrein van zorg, onderwijs en participatie:

- ▶ Inkoop Zorg sociaal domein Centraal Gelderland.
- ▶ Onderwijszaken (Regionaal Bureau Leerlingzaken Middel Gelre – RBL).
- ▶ Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP).
- ▶ Werkgeverschap SW (WgSW).
- ▶ Contractmanagement Inburgeringstrajecten en een beheerorganisatie.

In 2020 is in de missie en visie van de MGR de basis voor de integrale benadering en kruisbestuiving tussen de modules vastgelegd. Doel van de MGR is de impact te vergroten en een relevante bijdrage te leveren aan lokale en regionale vraagstukken in het sociaal domein. De MGR staat voor passende ondersteuning bij onderwijs, participatie en zorg, die voor alle inwoners in de regio toegankelijk moet zijn. Door een integrale benadering kunnen gemeenten effectief en efficiënt samenwerken en elkaar versterken. Ze verbeteren, innoveren en ontwikkelen samen met de partners en laten zich inspireren door lokale, regionale en landelijke ontwikkelingen binnen het sociaal domein. De toegevoegde waarde van MGR in vergelijking met andere vormen van intergemeentelijke samenwerking ligt daarnaast in de eenvoudiger te realiseren transparantie en borging van het regionale denken.

2.2 Organisatiecontext

De modules worden aangestuurd door integraal verantwoordelijk managers. Zie ook het [organogram](#). De modules WSP en WgSW worden door één manager aangestuurd. Hetzelfde geldt voor Inkoop en Contractmanagement. De drie managers van de modules vormen samen met de concerncontroller (manager Bedrijfsvoering) en directeur het MT. De directeur is tevens integraal leidinggevende van de beheerorganisatie die bestaat uit de concerncontroller, een managementassistent, een privacy officer, een functionaris gegevensbescherming, een ondersteunend medewerkers en een communicatieadviseur. Als directeur ben je daarnaast secretaris en eerste adviseur van het (dagelijks) bestuur.

3. De functie van Directeur/ secretaris

3.1 De opgaven

Sinds de oprichting heeft de MGR een goede positie en naam in de regio verworven. De dienstverlening van de modules staat en is zelfs uitgebreid. De komende jaren staan naar verwachting in het teken van de volgende opgaven en uitdagingen voor de MGR en de nieuwe directeur/ secretaris:

- ▶ De rol van directeur heeft door de governance en de organisatie-inrichting van MGR specifieke kenmerken. Het eigenaarschap en de regie op de MGR ligt bij de gemeenten. Zij zijn dus eigenaar en klant. Als directeur leg je verantwoording af aan het bestuur over de bedrijfsvoering en ben je signalerend en volgend op nieuwe ontwikkelingen. De managers zijn eindverantwoordelijk voor de dienstverlening van hun eigen module en de contacten met de bijbehorende bestuurscommissies en ambtenaren. Als directeur houd je je vooral met de integrale en overstijgende zaken bezig. Dat betekent dat je kennis op hoofdlijnen hebt en met de managers kunt spiegelen en sparren zonder dat je zelf inhoudelijk eindverantwoordelijk bent. Zij nemen de beslissingen.
- ▶ Het is de uitdaging om de lean en mean organisatie te blijven behouden, robuust te blijven en daarnaast de kruisbestuiving tussen de modules te bevorderen. Op dat gebied zijn er veel kansen, die jij opmerkt en onder de aandacht van betrokkenen modules brengt. Ook coach je de managers op de realisatie van integraliteit.
- ▶ Het sociaal domein is enorm in beweging. Daarnaast stijgt de behoefte aan regionale samenwerking. Dit is ook de landelijke trend. In deze regio is steeds meer een ontwikkeling zichtbaar van “Lokaal wat kan, regionaal als het moet” naar “Regionaal als het kan, lokaal als het moet”. MGR is een uitvoeringsorganisatie, waarbij het bewaken van het kerndoel en de functie waarvoor de MGR is opgericht tot de taken van de directeur/ secretaris behoort. Groei is geen doel op zich, tenzij dit wenselijk is vanuit de regiogemeenten (opdrachtgevers) en dit past in de taakstelling van de MGR. De signalen en vragen komen veelal via de modulaire lijn en de colleges en/of raden van de deelnemende gemeenten binnen. Als directeur houd jij je bezig met de integraliteit van dienstverlening en organisatie en beheersbaarheid van de werkzaamheden.
- ▶ Bij de deelnemende gemeenten bestaat een toenemende zorg en druk op de financiën. Dat vertaalt zich naar druk op de uitvoering en discussies over prijs-kwaliteitsverhouding, ook binnen MGR. Als directeur manage je de verwachtingen bij de MGR-brede vraagstukken.
- ▶ De organisatie is uit de start-up fase. Dat maakt het mogelijk om aan verdere professionalisering te werken en de organisatie te laten ontwikkelen op nieuwe vragen en afspraken over dienstverlening. Je bent verantwoordelijk voor organisatiebrede thema's als huisvesting, vitaliteit, opleiding, goed werkgeverschap en mobiliteit. Als WOR-bestuurder trek je nauw op met de ondernemingsraad.
- ▶ Het is belangrijk goede mensen aan te trekken en te behouden. De arbeidsmarktpositie van de MGR is relatief goed, maar de verwachting is dat het niet gemakkelijker wordt. Als regionale organisatie zou MGR een toegevoegde waarde kunnen hebben door de samenwerking inzake de arbeidsmarkt met gemeenten en andere gemeenschappelijke regelingen te faciliteren wat een win-win situatie oplevert voor alle partijen.
- ▶ Als basis gedachtengoed voor organisatieontwikkeling en goed werkgeverschap hanteert MGR het talentgericht werken (CliftonStrengths). Wanneer je jouw talenten leert kennen en de kans krijgt om deze te ontwikkelen tot strengths, ben je productiever, presteer je beter en voel je je meer verbonden met de organisatie. Als directeur omarm je deze manier van denken en werken en zorg je dat het verder vorm krijgt in de gehele organisatie.
- ▶ Deze collegeperiode kan er nog veel doorontwikkeld worden met de deelnemende gemeenten. Verkiezingen kunnen impact hebben op de politieke wensen rond de gemeenschappelijke regeling. Als directeur zorg je dat de organisatie daar flexibel op kan inspelen.

3.2 Profiel

Gezien de positionering en opgaven liggen de belangrijkste functie-eisen niet op kennis en inhoud, maar op competenties, managementervaring en persoonlijkheid.

We zoeken een stevige en betrokken directeur die goed kan delegeren, vertrouwen, ruimte en verantwoordelijkheid geeft en medewerkers weet te enthousiasmeren en inspireren. Je bent een situationeel leidinggevende die beschikt over goede communicatieve vaardigheden. Met jouw helicopterview bevorder je het integraal denken en overstijgend werken. Je bent betrokken, doortastend en empathisch. Je stimuleert het geven en krijgen van feedback in de organisatie. Je staat achter de werkwijze en benadering van het talentgericht werken, je werkt zelf op deze manier en inspireert anderen om hier ook mee aan de slag te gaan.

Je hebt kennis van besluitvormingsprocessen, inzicht in bestuurlijke, politieke en maatschappelijke verhoudingen en spreekt de politieke taal. Je vertegenwoordigt de organisatie naar buiten toe en zet in op partnerschap met de verschillende stakeholders. Je schakelt gemakkelijk tussen verschillende niveaus en stakeholders en bent hierin rolvast. Je bent secretaris en eerste adviseur van het (dagelijks) bestuur en hebt ervaring met of inzicht in de governance rol die je vervult als directeur.

Verder voldoet de directeur/ secretaris aan de volgende kennis en ervaring:

- ▶ Relevante (eindverantwoordelijke) managementervaring, bij voorkeur in een overheids(gerelateerde) organisatie.
- ▶ Kennis en ervaring op het gebied van bedrijfsvoering, team- en organisatieontwikkeling.
- ▶ Kennis van of affiniteit met het sociaal domein.
- ▶ Academisch werk- en denkniveau.

4. Wat biedt MGR sociaal domein Centraal Gelderland?

MGR sociaal domein Centraal Gelderland biedt:

- ▶ Een salaris van maximaal € 7.659,-- bruto per maand (schaal 14, CAO-SGO m.i.v. januari 2023) op basis van een 36-urige werkweek.
- ▶ Je aanstelling is voor een jaar en zal bij wederzijds goedvinden worden omgezet naar een vast contract voor onbepaalde tijd.
- ▶ Een vrij besteedbaar Individueel Keuze Budget (IKB) van 17,05%.
- ▶ Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en de bijbehorende mogelijkheden.

5. De selectieprocedure

We ontvangen je reactie graag uiterlijk **31 oktober 2023**. De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van **23 tot en met 31 oktober 2023**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **week 44** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij de MGR.



2 Selectiegesprekken door de MGR

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever **in week 44-45**. Verdiepende gesprekken vinden plaats **in week 45**.

Hierna volgt voor de eindkandidaat een assessment in week 46. Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 december 2023.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie en de procedure kun je contact opnemen met Irene Vervelde of Corinne van der Salm, senior-adviseurs executive search, zij zijn bereikbaar via 088 – 00 868 00.

Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.