



## Wervingsprofiel

### Directeur Sociaal Domein

Een warm-zakelijke, dienende en faciliterende leidinggevende met brede en integrale kijk en ervaring. Een echte politiek-bestuurlijke netwerker met strategisch denkvermogen.

20 december 2023

**Opdrachtgever** Gemeente Katwijk

**Auteur(s)** Corinne van der Salm  
Irina Raimondo

**Aanvraagnummer** A06012



## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>3</b>
2.1	Gemeente Katwijk	3
2.2	Samen werken aan Katwijk	4
2.3	Organisatiecontext en cultuur	4
2.4	Organisatieontwikkeling	5
<b>3.</b>	<b>De functie van directeur Sociaal Domein</b>	<b>6</b>
3.1	De opgaven	6
3.2	Profiel	6
<b>4.</b>	<b>Wat biedt gemeente Katwijk?</b>	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>7</b>

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



## 1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van directeur Sociaal Domein bij gemeente Katwijk. 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 deze mooie en ambitieuze organisatie en 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 om de website te bezoeken: <https://www.katwijk.nl/>

## 2. De organisatie

### 2.1 Gemeente Katwijk

Katwijk is een kustgemeente met karakter. Waar mensen met verschillende overtuigingen in goede harmonie naast elkaar wonen. Natuurlijk beroemd om haar strand. Met aantrekkingskracht voor dagjesmensen of langdurig bezoek. Naast het strand, is de streek ook bekend om haar visserij-verleden, het voetbal en de theaterhangaar van Soldaat van Oranje. Katwijk is een unieke gemeente door de bijzondere ligging, de rijke geschiedenis en de enorme betrokkenheid van haar inwoners. De gemeente ligt op een prachtige plek aan de kust en bestaat uit Katwijk aan den Rijn, Katwijk aan Zee, Rijnsburg en Valkenburg. In deze vier dorpen leven en werken ruim 65.000 inwoners met elkaar, naar verwachting groeit het aantal inwoners de komende jaren naar 80.000. Katwijk is daarmee een groeigemeente. Katwijk is trots op haar mooie gemeente en doet er alles aan om dat zo te houden. Het strand en duinen zijn bekroond met de blauwe vlag en een Gouden Quality Coast-award. De bekroningen staan voor een schoon en veilig strand en voor hoge kwaliteit van het zwemwater. Het is ook een erkenning van de inspanningen voor duurzaam toerisme en instandhouding van biodiversiteit. Katwijk wil groeien mét behoud van haar natuur, erfgoed en tradities. Die vormen een deel van de identiteit van de gemeente en haar inwoners. Toch kun je Katwijk gerust een open samenleving met een innovatief karakter noemen. De prijswinnende parkeergarage 'Kustwerk', die geïntegreerd is in een dijk onder de duinen, is daarvan een sprekend voorbeeld. Een parkeergarage dicht bij het strand, zonder verlies van het mooie uitzicht voor omwonenden.

Katwijkers kijken naar elkaar om, hebben oog voor elkaar. De Katwijkse samenleving is én blijft sterk, ook in de komende onzekere tijd met diverse opgaven en uitdagingen, zoals: woningtekort, stijgende energietarieven, de effecten van corona en oorlogen en vertrouwen in de overheid. De samenstelling van gezinnen in Katwijk is de afgelopen decennia sterk veranderd. Er is sprake van dubbele vergrijzing en een toename in het aantal inwoners. Ook willen veel jonge inwoners in de gemeente blijven wonen. Belangrijkste prioriteit voor de komende jaren is dan ook het versnellen van de woningbouw, met name betaalbare woningen. Katwijk is daarmee een groeigemeente. Dit brengt met zich mee dat de kosten voor de baten uitgaan. Dit vraagt nogal wat van de gemeentelijke financiën. Er zal moeten worden voorgefinancierd wanneer het gaat om het realiseren van voorzieningen, voordat de eerste woningen worden opgeleverd.

Daarnaast spelen vragen als: Hoe kan de gemeente de passende zorg die dorpsgenoten nodig hebben blijven bieden en betaalbaar houden? Hoe kan de bestaanszekerheid worden versterkt? Hoe blijven wijken leefbaar? Wat zijn realistische stappen om in 2050 energieneutraal te zijn? Zijn er voldoende goede schoolgebouwen voor de kinderen in het primair en voorgezet onderwijs? Al deze opgaven spelen binnen beperkte financiële speelruimte, dus er moeten realistische keuzes worden gemaakt.

## 2.2 Samen werken aan Katwijk

Samen werken in en aan een Katwijkse samenleving die vandaag en in de ontwikkeling naar morgen eigen regie en verantwoordelijkheid neemt. Het doel voor alle inwoners is: zorg met een zo groot mogelijke kwaliteit van leven, werken en recreëren met behoud van het eigen karakter van de verschillende dorpen. Een goede samenwerking met de inwoners, ondernemers en partners is daarbij cruciaal. Opgaven en taken worden integraal opgepakt. De gemeente staat dicht bij de inwoners en ondernemers en samen dragen ze verantwoordelijkheid en zorg voor de leefomgeving. De wensen van inwoners, organisaties en ondernemers zijn belangrijk en daarom is Katwijk voortdurend met hen in gesprek over de nieuwste ontwikkelingen op een persoonlijke en professionele manier. In Katwijk wordt iedereen met gelijkwaardigheid en respect behandelt. De gemeente neemt ook zelf initiatief om vraagstukken binnen de samenleving bespreekbaar te maken en met elkaar op te lossen. Hierbij past een flexibele en wendbare organisatie zodat deze dienstbaar kan inspelen op de opgaven en kwaliteit kan leveren.

Op regionaal niveau neemt Katwijk het initiatief. Katwijk ligt in de Duin- en Bollenstreek en heeft daarnaast een nauwe relatie met de Leidse regio. In het samenwerkingsverband Holland Rijnland wordt ingezet op de verstedelijkingsas Alphen aan den Rijn, Zoeterwoude, Leiden, Katwijk en Noordwijk. Katwijk vervult hierin een scharnierfunctie; ze verbindt de regio's aan elkaar en stimuleert de overkoepelende strategische blik op de opgaven van de regio. De komende periode wil Katwijk de regionale samenwerking blijven versterken.

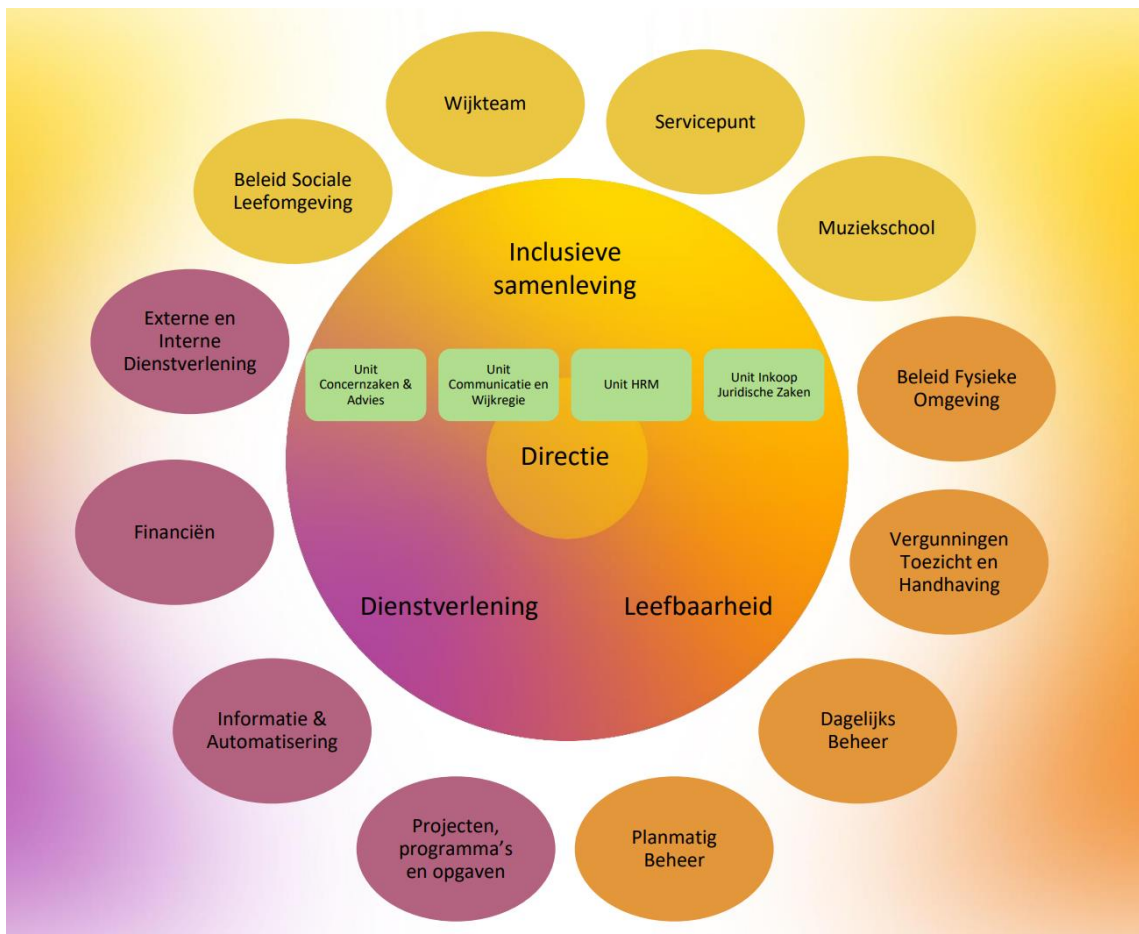
Het collegeprogramma 2022-2026 heeft als missie met elkaar realistische keuzes te maken en staat voor verandering met behoud van het goede. Thema's waar de gemeente zich de komende vier jaar voor inzet zijn:

- ▶ Bouwen voor de samenleving;
- ▶ Verstandig verduurzamen;
- ▶ Multifunctioneel gebruik;
- ▶ Kansen voor een goede toekomst;
- ▶ Leren en ontwikkelen;
- ▶ Katwijk veilig.

Zie het [coalitieprogramma 2022-2026](#) voor meer informatie.

## 2.3 Organisatiecontext en cultuur

Met 700 medewerkers, waarvan 200 inhuur, werkt gemeente Katwijk aan een hoge kwaliteit van wonen, werken en recreëren voor de ruim 65.000 inwoners. De ambtelijke organisatie bestaat uit 13 clusters en 4 ondersteunende units. De organisatie wordt geleid door de directie bestaande uit de gemeentesecretaris, directeur Leefbaarheid, directeur Dienstverlening en de vacante positie; de directeur Sociaal Domein. Zij werken samen in de aansturing van de organisatie.



Als directeur Sociaal Domein ben je gezamenlijk met je mede directieleden leidinggevend van de managers. De clusters binnen het Sociaal Domein bestaan uit Beleid Sociale Leefomgeving (40 FTE), Servicepunt (45 FTE) en Wijkteams (40 FTE). In totaal werken er binnen deze clusters 207 medewerkers.

Katwijk heeft een hechte gemeenschap en dat zie je ook terug in de cultuur van de organisatie. De organisatie streeft ernaar om benaderbaar, transparant, zorgvuldig en betrouwbaar te zijn en de dialoog met de samenleving op te zoeken en afspraken na te komen. De organisatie staat midden in de samenleving en is er duurzaam aan verbonden. Zo werkt iedereen met trots samen aan het Katwijk van nu, maar ook aan het Katwijk van morgen. De sfeer is te typeren als toegankelijk en familiair met een 'niet denken maar doen'-mentaliteit. Medewerkers zijn plichtsgetrouw en loyaal, ze blijven vaak lang in dienst bij de gemeente. Collega's helpen elkaar wanneer het druk wordt, vangen alles op en lopen elkaars gaten dicht. Keerzijde hiervan is dat nee zeggen soms moeilijk is en daardoor een hoge werkdruk wordt ervaren. Een andere valkuil van deze vriendelijke cultuur is dat elkaar aanspreken soms als lastig wordt ervaren en er nog wel een professionaliseringslag gemaakt kan worden.

## 2.4 Organisatieontwikkeling

Het doel van de organisatie is een tevreden samenleving, bestuur en medewerkers. Om dat doel te bereiken in relatie tot de huidige maatschappelijke ontwikkelingen en wensen uit de samenleving vraagt dat van de gemeente een groeiproces naar meer flexibel werken, anticiperen en sneller reageren in wisselende verbanden. Dat betekent meer van buiten naar binnen denken en samenwerken aan vraagstukken en opgaven, zowel intern als met externe partijen. De gemeente werkt aan dit groeiproces via vier ontwikkelopgaven: opgavegericht werken, persoonlijk leiderschap, dienstverlening en externe dienstverlening. Daarin zijn personeel, middelen en processen nauw met elkaar verweven.



Personeel is het hoofdbestanddeel, want uiteindelijk moeten de mensen het doen. De enige effectieve manier om te ontwikkelen is om gewenste of noodzakelijke verandering van onderop vorm te geven.

De focus van het strategisch HR-beleid ligt de komende jaren op het boeien en binden van personeel. Vooral door te investeren in opleiden en ontwikkelen, aantrekkelijk werkgeverschap, inzetbaarheid en flexibiliteit. Medewerkers verdienen aandacht en zorg. Knelpunten hierbij kunnen een hoge werkdruk en een grote span of attention zijn. Een andere essentiële randvoorwaarde is dat managers niet de inhoud worden ingezogen, zodat zij hun prioriteit kunnen leggen bij medewerkers, teams en het verbeteren van werkomstandigheden. Met een fijne en plezierige werkplek als gezamenlijk doel.

Een van de aantrekkelijke elementen van Katwijk is de vooruitstrevende manier van werken. Via, de 3 jaar geleden, ingezette weg naar zelforganisatie krijgen medewerkers bijvoorbeeld meer regie op het eigen werk en meer verantwoordelijkheid. De invoering van deze werkwijze loopt, het tempo varieert per cluster om aan te kunnen sluiten op de behoefte en realiteit.

## 3. De functie van directeur Sociaal Domein

### 3.1 De opgaven

Gemeente Katwijk is op vele manieren in ontwikkeling. De stijgende vraag naar woningen, het toenemende inwoneraantal en de vraagstukken rondom jeugd en vergrijzing vereisen een strategische aanpak om de toekomst van de gemeente te waarborgen. In het kader van deze uitdagingen erkent Katwijk de waarde van regionale samenwerking. In de afgelopen jaren heeft de gemeente aanzienlijk geïnvesteerd in het opbouwen van relaties met de omliggende gemeenten. Het is nu van belang om gezamenlijke ambities te definiëren en samen de strategische koers voor de toekomst vast te stellen. In deze fase zijn heldere doelen en samenwerking op regionaal niveau essentieel.

Het college van Katwijk is ambitieus. Er zijn veel plannen, regelmatig meer dan de ambtelijke organisatie aan kan. Dit vergt goede afstemming over de ambities, resultaten, timing en wat ervoor nodig is om deze te bereiken. Het is van belang om de werkdruk behapbaar te houden. Daarnaast is er ook de wens om meer programmatisch en domein overstijgend te gaan werken. In de basis ben je verantwoordelijk voor het sociaal domein, maar steeds vaker zal er integraal worden samengewerkt op thema's die raakvlakken hebben met meerdere domeinen binnen de gemeente. Je omarmt deze manier van werken, net als de ontwikkeling richting zelforganisatie. Jij zorgt daarbinnen samen met de overige directieleden en het management voor kaders en richtlijnen, de verantwoordelijkheden liggen in de organisatie. De invoering van deze werkwijze is al enige tijd geleden ingezet en wordt op een organische manier steeds verder binnen de organisatie geïmplementeerd. Als nieuwe directeur bevorder je deze werkwijze, onder andere via je eigen gedrag.

### 3.2 Profiel

We zoeken een directeur die warm-zakelijk in balans is. Een dienende en faciliterend leidinggevende die verbindend, samenwerkings- en resultaatgericht is. Je behoudt de rust en het overzicht, kunt goed prioriteiten stellen en bent besluitvaardig. Je beschikt over strategisch denkvermogen en een strategische visie en weet deze over te brengen en te vertalen naar de werkpraktijk. Je omarmt de ingezette organisatieontwikkeling richting zelforganisatie. Je bent een echte netwerker die makkelijk schakelt tussen verschillende niveaus. Je bent in- en extern gericht en bent in staat verschillende clusters met elkaar te verbinden en de integraliteit binnen de organisatie te bevorderen. Een echte bruggenbouwer die voor de mensen staat, transparant is en tegenspraak geeft wanneer nodig. Met politieke en bestuurlijke sensitiviteit weet jij belangen en ambities in verbinding te brengen met de organisatie met oog voor

haalbaarheid, realiteit en de lange termijn. Mensen werken graag voor en mét jou, voelen zich veilig om te experimenteren en fouten te maken.

Verder voldoet de directeur aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Ruime managementervaring en ervaring met leidinggeven aan leidinggevendenden binnen een politiek-bestuurlijke context, ervaring binnen de overheid is een pre;
- ▶ Als leidinggevende ervaring met team- en organisatieontwikkeling (thema's als zelforganisatie, integraal en opgavegericht werken, verzakelijking en groei) en je hebt een heldere en moderne visie op organiseren en vernieuwen;
- ▶ Aantoonbare ervaring met en visie op de maatschappelijke en inhoudelijke opgaven binnen het sociaal domein;
- ▶ Brede en integrale kijk, dus ook ervaring met of aantoonbare affiniteit met andere domeinen binnen de lokale overheid (fysiek, dienstverlening en/of bedrijfsvoering);
- ▶ Ervaring met het opbouwen van landelijke en regionale netwerken. Kennis van het maatschappelijk veld, de rollen van maatschappelijke organisaties, partners en ondernemers is een pre.

## 4. Wat biedt gemeente Katwijk?

Katwijk is een kustgemeente met karakter, waar 'dorpse nabijheid' samengaat met grootstedelijke opgaven. Je komt te werken in een warme en dynamische organisatie met diverse unieke, inhoudelijke en organisatorische uitdagingen. Katwijk is groot genoeg om alle taken zelfstandig uit te voeren. Door de omvang is er veel en diverse kennis en kwaliteit in huis. Met ongeveer 700 medewerkers is het wel nog steeds mogelijk om overzicht te houden en de impact op resultaten in de lokale samenleving te zien. De verbinding met de hechte gemeenschap is sterk. Het is een gemeente met korte lijnen tussen organisatie en bestuur. De directie wordt als benaderbaar en toegankelijk ervaren.

Bij gemeente Katwijk heerst een nuchtere 'can do'-mentaliteit. Een groep bevolgen, gedreven en energieke medewerkers, collega directieleden en bestuur staat klaar om samen met jou te werken aan 'verandering met behoud van het goede'. Het gemeentehuis staat in Katwijk aan Zee en is voorzien van de nieuwste ICT-voorzieningen, die volledig zijn toegerust om flexibel te werken. Behalve vanuit het gemeentehuis wordt er ook gedeeltelijk thuis gewerkt. Gemeente Katwijk zorgt voor de juiste faciliteiten om goed en verantwoord thuis te werken. Je komt binnen in een aangename werksfeer waar iedereen zich welkom voelt.

Verder biedt gemeente Katwijk:

- ▶ Een salaris van maximaal € 8.381,-- bruto per maand (schaal 15) op basis van een 36-urige werkweek.
- ▶ Een individueel keuzebudget van 17,05%, dat je naar eigen inzicht inzet. Bijvoorbeeld voor extra salaris, vakantiedagen of opleidingen.
- ▶ Opbouw van ABP-keuzepensioen.

## 5. De selectieprocedure

We ontvangen je reactie graag uiterlijk 14 januari 2024. De selectie kent vervolgens 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 **10 tot en met 24 januari 2024**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **29 januari 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij gemeente Katwijk.

## **2 Selectiegesprekken door gemeente Katwijk**

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **1 februari 2024**. Een tweede verdiepende gespreksronde is op **7 februari 2024**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hiervoor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 29-2-2024.

### **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 kan je contact opnemen met Irina Raimondo of Corinne van der Salm, senior adviseurs executive search, en voor vragen over de procedure met Anouk Keiren, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via:

<https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.