



Profiel

Clustermanager VTH en JOV

9 december 2022

Opdrachtgever Gemeente Noordwijk

Auteur(s) Corinne van der Salm

Aanvraagnummer A05269

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

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	4
2.1	Noordwijk: bloeiende kustgemeente!	4
2.2	Samen Noordwijk	4
2.3	Leiderschap	6
2.4	Cluster VTH en JOV	6
3.	De functie van clustermanager VTH en JOV	7
3.1	De opgave	7
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	7
3.3	Profiel	8
4.	Wat biedt gemeente Noordwijk?	10
5.	De selectieprocedure	12

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van clustermanager Vergunningen, Toezicht en Handhaving en Juridische zaken, Openbare orde en Veiligheid (VTH en JOV) bij gemeente Noordwijk. 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 je om de website te bezoeken:

<https://www.noordwijk.nl/>

Momenteel wordt deze positie ad interim vervuld vanwege het vertrek van de vorige clustermanager. De vacature is intern en extern gelijktijdig opengesteld.

2. De organisatie

2.1 Noordwijk: bloeiende kustgemeente!

Noordwijk staat bekend als een heilzame en bruisende kustplaats en kuuroord met een prachtige kuststrook, een levendige boulevard en gezellige winkelstraten. Een levendige plaats binnen de gezonde en energieke regio Duin & Bollenstreek waar internationale (toeristische) aantrekkingskracht en innovatie samenkomen. Door een innovatieve bollensector, strand, zee, duinen, bossen en veelzijdige verblijfsaccomodaties is er voor de toerist van alles te ondernemen, maar ook voorzakelijke events is Noordwijk een aantrekkelijke locatie. Zo zijn er zeer regelmatig grote congressen en is ESTEC er gevestigd, een Europees centrum voor ruimteonderzoek en technologie, de grootste vestiging van de Europese ruimtevaartorganisatie ESA en werkgever voor 6000 high tech arbeidsplaatsen. Het bezoekerscentrum van ESTEC, Space Expo, is een grote ruimtevaarttentoonstelling. Noordwijk is door dit alles een gewilde woon- en verblijfplaats.

Per 1 januari 2019 zijn gemeente Noordwijk en gemeente Noordwijkerhout opgegaan in de nieuwe gemeente Noordwijk, met de vier kernen Noordwijk Binnen, Noordwijk aan Zee, Noordwijkerhout en De Zilk. De organisatie behartigt de vele en diverse belangen van ruim 44.000 inwoners, verdeeld over vier kernen en doet dat met ruim 300 medewerkers. Zij werken op het gemeentehuis in Noordwijk en het gemeentekantoor in Noordwijkerhout. Noordwijk staat er financieel relatief goed voor, omdat het een ondernemende gemeente is, met toerisme als extra inkomstenbron. Net als bij veel andere gemeenten is er op langere termijn toch ook zorg over de niet gecompenseerde extra kosten als gevolg van de extra taken rond de omgevingswet, jeugdzorg en verduurzaming.

Gemeente Noordwijk staat voor:

- ▶ Mooi wonen, goed werken, fijn recreëren.
- ▶ Sterk partnerschap in de regio.
- ▶ Een gezonde organisatie binnen een energieke, gastvrije en betrokken samenleving.

In het coalitieakkoord 2022-2026 staat beschreven waar gemeente Noordwijk zich de komende vier jaar op gaat focussen. Gemeente Noordwijk een verademing laten zijn is daarbij het doel. Onlangs heeft de ambtelijke organisatie middels een [strategische verkenning](#) in kaart gebracht welke (maatschappelijke) opgaven zij de komende jaren voorziet. Denk aan wonen, werken, duurzaamheid en gezondheid.

2.2 Samen Noordwijk

Per 1 januari 2019 is een transformatie ingezet die heeft geleid tot '[Samen Noordwijk](#)'. Als uitgangspunt geldt de visie:

'De gemeente Noordwijk voegt waarde toe!

De gemeente Noordwijk is ervoor de inwoners en wat zij samen van belang vinden (het algemeen belang). Samen met hen bepalen we welke ontwikkeling in Noordwijk wenselijk is en welke opgaven we aan moeten pakken. Als gemeente gaan we altijd voor de beste oplossing voor de samenleving. We willen zaken goed en logisch organiseren waarbij we goed kunnen uitleggen wat we doen (of laten).'

In 'Samen Noordwijk' is uitgewerkt hoe de gemeentelijke organisatie deze visie wil realiseren. In de manier van werken staan de volgende leidende principes centraal:

- ▶ Aansluiting van de dienstverlening op de behoefte van inwoners: participatie.
- ▶ Robuuste organisatie: zelforganiserend, effectief en efficiënt.
- ▶ Goede partner in de regio.

- ▶ Goed werkgeverschap.
- ▶ Innovatief, opgavegericht en tijd- en plaatsafhankelijk werken.

Om uitvoering te kunnen geven aan de visie gelden voor iedereen die voor Noordwijk werkt (bestuurder, medewerker, leidinggevende, samenwerkingspartner) de volgende kernwaarden:

- ▶ Openheid
- ▶ Ja-denken
- ▶ Verbindend
- ▶ Plezier

En daarbij horen de kernkwaliteiten:

- ▶ Weerbaarheid
- ▶ Opgavegericht
- ▶ Nieuwsgierig
- ▶ Proactief

Noordwijk is een organisatie in ontwikkeling die uitgaat van de kracht en talenten van de medewerkers. De geformuleerde leidende principes geven richting aan de invulling van die ontwikkeling.

In Noordwijk betekent zelforganisatie dat de medewerkers van een team:

- ▶ In afstemming met de clustermanager (zoveel mogelijk) verantwoordelijkheid gaan nemen voor de eigen taken en opgaven (*eigenaarschap*).
- ▶ *Verantwoordelijkheid gaan nemen* voor de resultaten en daarover verantwoording afleggen.
- ▶ Regelvermogen hebben door de (proces)aanpak te bepalen, de eigen prestaties te monitoren en werkwijzen aan te passen (*ruimte voor kennis en vaardigheden*).
- ▶ Zich bekwamen in *samenwerking* binnen en buiten het team en de organisatie.
- ▶ Het zelf organiserend vermogen en innoveren waar mogelijk *ontwikkelen*.

Het organisatiemodel dat aansluit bij bovenstaande visie en besturingsfilosofie is voor Noordwijk het netwerkmodel. In het netwerkmodel wordt gewerkt vanuit functionele eenheden – 30 teams – om wendbaarheid en integraliteit te bevorderen. Het stelt de organisatie in staat om aan te sluiten bij de opgaven van de samenleving. Dit mede door inzet van medewerkers die verbinden en netwerken. Omdat dat de samenwerking met, de zelfstandigheid en de zelfredzaamheid van de samenleving stimuleert. De gekozen organisatievorm gaat uit van de kracht van medewerkers als deskundige professionals, die vertrouwen krijgen in hun vakmanschap. Zij krijgen de ruimte en de verantwoordelijkheid om op innovatieve wijze en integraal de afgesproken resultaten te behalen.

De organisatie is ingedeeld in integraal samenwerkende domeinen, waarbij het fysiek domein wordt aangestuurd door de gemeentesecretaris en het sociaal domein en het domein diensten door de collega-directeur, zie ook het [organogram](#). Er is geen scherpe scheiding tussen domeinen. Zij zijn van elkaar afhankelijk om tot goede resultaten te komen. Zo kan bijvoorbeeld de goede uitvoering van buitendienstwerkzaamheden niet zonder samenwerking met en inzicht in de beleidsplannen op het fysieke domein. Die beleidsplannen winnen aan kwaliteit met input vanuit het dagelijks werk in de openbare ruimte. Medewerkers van de PIOFACH-teams zijn vanuit hun deskundigheid vanzelfsprekend nauw betrokken bij de werkzaamheden van teams uit de beide domeinen.

2.3 Leiderschap

Noordwijk heeft, ook als teams zelf organiserend zijn, leiders nodig die verantwoordelijk zijn voor het uitzetten van de koers, het scheppen van de randvoorwaarden en het nemen van de eindverantwoordelijkheid voor planning, prioritering en resultaten. Deze leidinggevend (de clustermanagers) zijn inspirerend, uitdagend en coachend. Zij ondersteunen en bewaken de ingezette koers naar 'werken vanuit de bedoeling'. Dit doen zij door te vertrouwen op de kracht van de zelfstandige en deskundige professionals. Door ruimte te geven voor zelforganisatie zonder volledig los te laten. Door anders vast te houden. Zij omarmen ontwikkeling en innovatie. Deze rol wordt gekenmerkt door:

- ▶ Richting, ruimte, resultaat en reflectie.
- ▶ Coachen waar het kan, sturen waar nodig.
- ▶ Verbinding met jezelf en elkaar.
- ▶ Persoon leiderschap/ eigenaarschap.

2.4 Cluster VTH en JOV

Dit cluster bestaat uit twee teams met medewerkers in schaal 7 -12:

- VTH: Vergunningen, Toezicht en Handhaving, met 18 medewerkers in functies van adviseurs, medewerkers vergunningverlening, medewerkers handhaving (boa's).
- JOV: Juridische zaken, Openbare orde en Veiligheid, met 11 medewerkers in functies van juridisch adviseur, adviseur rampenbestrijding en crisisbeheersing, adviseur en medewerker openbare orde en veiligheid.

Inhoudelijke actuele opgaven waar deze teams voor staan zijn onder andere:

- ▶ Toerisme (strand/ bollen) en evenementen. In de zomer lijkt Noordwijk eerder een 100.000+ gemeente door alle belangstelling vanuit toerisme en zakelijke events. Dat leidt tot extra parkeerdruk, toename in veiligheidsrisico's, extra vergunnings- en handhavingsdruk op bijvoorbeeld strandtenten en grote behoefte aan goede, veilige locaties voor evenementen. Daarbij speelt het dilemma tussen enerzijds de vraag om snelle en eenvoudige vergunningverlening en anderzijds een goede risico-afweging. Ook het afgenomen vertrouwen in en de acceptatie van de veiligheidsvoorschriften en handhavers van de gemeenten heeft impact op deze vraagstukken en werkzaamheden.
- ▶ Goede afstemming tussen gemeentelijke handhaving en taakverdeling van de politie vraagt continu om afspraken en afstemming van de gemeentelijke handhavingscapaciteit. De aankomende jaren zal dit verder ontwikkeld moeten worden.
- ▶ Noordwijk kent mogelijk "gelegenheidsstructuren" zoals toerisme, de aanwezigheid van relatief veel vastgoed, horeca, arbeidsmigranten. Er is gestart met een organisatiebrede opgave rond ondermijning voor de komende jaren, met een regierol vanuit OOV. Recent is een programmamanager gestart die dit gemeentebreed gaat oppakken.
- ▶ Meer proactief werken vanuit beleid en vergunningen, maar ook als handhavers proactiever en breder werken. Balans vinden tussen wet- en regelgeving en dus nee zeggen enerzijds, en meedenken met wat wel mogelijk is.
- ▶ Voor alles geldt dat er meer integraal (team- en domeinoverstijgend) gewerkt moet gaan worden. In het CMO en onder aansturing van de clustermanagers in de teams is dat een gemeentebreed thema voor de komende tijd.

Kijk [hier](#) voor meer informatie over de inhoudelijke opgaven van het cluster.

3. De functie van clustermanager VTH en JOV

3.1 De opgave

De teams binnen de gemeente Noordwijk maken allen in hun eigen tempo een ontwikkeling door richting zelforganisatie, waarbij zij uiteindelijk zelf verantwoordelijkheid nemen om het werk te organiseren en te verdelen. Als clustermanager sta jij aan de lat om jouw teams aan te sturen en hen te begeleiden in hun ontwikkeltraject en hen richting te geven en te adviseren bij het inhoudelijke werk en de organisatie daarvan. Daarom is het belangrijk dat jij als clustermanager affiniteit hebt met openbare orde en veiligheid, vergunningen, toezicht en handhaving en juridische zaken. Je bent een goede sparringpartner voor het bestuur (de burgemeester), de medewerkers, zodat de oorspronkelijke uitgangspunten van de organisatiefilosofie gerealiseerd kunnen worden. De medewerkers zijn het hart van de organisatie, het zijn de vak professionals, die zichtbaar en opgabegericht en resultaatgericht werken aan de college- en organisatie doelen. Hierbij past een clustermanager die naast coachend ook zakelijk en resultaatgericht is.

De afgelopen jaren hebben de teams te maken gehad met afwezigheid en tijdelijke invulling van een clustermanager (voorheen teamcoach genoemd). Vanwege uitbreiding worden nog nieuwe collega's gezocht, de formatie was niet compleet ingevuld. De teams hebben zich -met een interim clustermanager- ingezet om de lopende en met name uitvoerende taken goed uit te voeren. Op gebied van beleid en vernieuwingen is er echter sprake van enige stilstand of achterstand. Er is in de teams en de organisatie behoefte aan meer continuïteit, rust, en toekomstgerichtheid en aan aandacht voor realisatie van de kernwaarden in de vorm van concreet gedrag (realisatie van het Huis van Noordwijk). De medewerkers willen daarnaast graag met hun clustermanager op hoofdlijnen sparren over inhoudelijke vraagstukken en hebben soms iemand nodig die een knoop doorhakt en informatie uit en met andere lagen deelt. Zeker als dat gaat om politiek-gevoelige dossiers en om prioriteitstelling bij (ad hoc) bestuurlijke vragen. De bestuurlijke advisering heeft de afgelopen tijd namelijk ook onder druk gestaan. Tenslotte, heel belangrijk, is er behoefte aan aandacht van een clustermanager voor persoonlijk welbevinden, erkenning en waardering en voor verbinding binnen en tussen de teams en met de rest van de organisatie.

Het team clustermanagers (CMO) is een belangrijke thuisbasis voor jou. Dit team is afgelopen jaar flink gewijzigd met naast de compleet nieuwe directie ook vijf nieuwe clustermanagers. Het CMO is recent met een eigen ontwikkeltraject gestart, waarin de eigen rol in de organisatieontwikkeling en de optimale samenwerking onderling centraal staan. Van een nieuwe clustermanager vragen zij om net als zij zelf zich open op te kunnen stellen in dit traject. Om het team verder aan te vullen zou een nieuwe collega ideaal gesproken talenten meebrengen op het gebied van visie, strategisch denken, wat meer beschouwend, aangevuld met maar het vermogen om tijdig en met daadkracht besluiten te nemen.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

Omdat er sprake is van een groeipad vervullen de clustermanagers voornamelijk de volgende (integrale) managementtaken:

- ▶ Coachen, inspireren en uitdagen van de individuele medewerkers in de teams.
- ▶ Bevorderen teamontwikkeling naar zelforganisatie en de interne teamverhoudingen begeleiden, leren feedback geven en nemen.
- ▶ Starten en begeleiden teamontwikkelingstrajecten.
- ▶ Agenderen onderlinge kwesties (ook team overstijgend) en helpen deze op te lossen.
- ▶ Vertalen van het strategisch concernbeleid (Het verhaal van Noordwijk) naar beleidsontwikkeling, -voorbereiding, - en uitvoering binnen de teams.

- ▶ Toetsen van werkzaamheden op proces (integraliteit, afstemming op wensen interne klanten, maar ook bijvoorbeeld met team financiën).
- ▶ Onderhouden van (externe) netwerkcontacten met samenwerkingspartners, leveranciers, organisaties in de samenleving en andere belanghebbenden.
- ▶ Regelen van randvoorwaarden voor het goed functioneren van de teams.
- ▶ Personele taken zoals aanstelling, beoordeling en ontslag van (team)medewerkers. Resultaatafspraken maken, planning en control.

3.3 Profiel

Je bent iemand met een sterke persoonlijkheid en managementervaring, die rust en overzicht uitstraalt. Een authentiek leider met visie, overzicht, focus en energie. Je bent ontwikkelgericht en een echte 'uitbouwer' van de huidige koers. Je bent daarin een kartrekker, die de mouwen opstroopt en het voorbeeld in het gewenste gedrag vertoont en bespreekbaar maakt. Je schakelt makkelijk tussen de uiteenlopende teams en medewerkers, zowel op gebied van inhoud als op het gebied van rol (van operationeel tot strategisch/ beleidsmatig).

Je bent stevig en stressbestendig. De complexiteit en hoeveelheid (bestuurlijke) opgaven zorgen voor een permanente druk op het primaire proces. Je bent rolvast en weet welke werkzaamheden wel en niet bij je teams en de bijbehorende functies horen. Je kunt daarom goed prioriteiten stellen in wat de teams wel en niet doen en hakt gemakkelijk knopen door. Je bent duidelijk en consistent en geeft daarmee vertrouwen. Je toont stevigheid in het spel met bestuur en directie, je durft ook nee te zeggen. Dit alles doe je vanzelfsprekend met de zorgvuldigheid die past binnen een politiek-bestuurlijke omgeving.

Je vindt het leuk om mensen op een lijn te brengen, processen te laten stromen en zaken op de rit te krijgen en samenwerking te bevorderen. Je brengt balans tussen enerzijds kaders en grenzen stellen en anderzijds het bevorderen van autonomie en zelf organiserend vermogen. Je wordt blij van het halen van resultaten en geniet als mensen met plezier naar het werk komen. Je bent gewend leiding te geven aan mondige professionals die goed zijn in hun vak. Je weet wat er speelt en wat mensen nodig hebben om goed te functioneren. Je helpt hen verder te ontwikkelen als individu en als team en faciliteert hun werk zodanig dat zij hun resultaten kunnen halen en werken leuk is! Je weet ook wat er nodig is om goed personeel aan boord te houden en aan te trekken. Je durft het gesprek aan te gaan, stelt - ook in het CMO - kritische vragen en kunt goed omgaan met verandering en dynamiek. Je creëert draagvlak en neemt mensen mee in jouw ideeën en toekomstvisie. Je bent samenwerkingsgericht: je benut de kennis en kracht van de teams. Ook binnen het CMO zoek je de samenwerking: jouw ervaring en openheid brengt mee dat je een goede sparringpartner bent voor collega clustermanagers. Zo zorg je ook voor verbinding met andere teams. Naast je duidelijke, resultaatgerichte managementstijl ben je dus toegankelijk, sociaal en benaderbaar en kun je goed luisteren. Je beschikt kortom over 'warme zakelijkheid'.

Verder voldoe je aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Leidinggevende ervaring, opgedaan in bijvoorbeeld een gemeente of andere publieke organisatie, denk bijvoorbeeld aan een samenwerkingspartner van een gemeente.
- ▶ Om een goede sparringpartner voor de burgemeester en de teams te zijn is ervaring of aantoonbare affiniteit met veiligheid en openbare orde een must. Daarnaast is ervaring, kennis of affiniteit met vergunningverlening en juridische zaken welkom.
- ▶ Je bent bewezen succesvol in het coachen en ontwikkelen van individuen en teams, je hebt ervaring met verandervraagstukken op het gebied van gedrag en samenwerking.
- ▶ Je hebt organisatiesensitiviteit en inzicht en gevoel bij politiek-bestuurlijke contexten. Je bent een bewezen effectieve strategisch gesprekspartner op bestuurlijk en directieniveau en je hebt er veel plezier in om te schakelen met diverse stakeholders.
- ▶ Je bent aantoonbaar besluitvaardig en in staat om strategie samen met het team om te zetten in haalbare plannen en resultaten. Daarbij heb je oog voor de (bestuurlijke) prioriteiten en de haalbaarheid in de organisatie. Soms ben je ook de olievrouw/ man of het hitteschild.
- ▶ Je hebt ervaring met projectmatig werken.
- ▶ Academisch werk- en denkniveau.

4. Wat biedt gemeente Noordwijk?

Gemeente Noordwijk is een overzichtelijke gemeente met interessante inhoudelijke en organisatorische uitdagingen. De organisatie is volop in ontwikkeling en aan het bouwen op het fundament dat de afgelopen periode is gelegd. Aan dit alles mag jij met jouw expertise bijdragen.

Wat maakt werken voor gemeente Noordwijk in deze positie zo uitdagend en aantrekkelijk?

- ▶ In Noordwijk ligt een mooie ontwikkelopgave en er is veel mogelijk. Een dynamische baan met een uitdagende opgave om heerlijk je tanden in te zetten. Je krijgt veel ruimte en vrijheid om met je teams je eigen accenten te leggen en je eigen gedachten en aanpak werkelijkheid te laten worden. Je kunt écht het verschil maken en meebouwen aan een betere (zelf)organisatie.
- ▶ Rond zeer actuele en belangrijke thema's kun jij een centrale schakel zijn met korte lijnen tussen bestuur, organisatie, inwoners/ ondernemers/ instellingen en samenwerkingspartners. Een kleine gemeente die op vele momenten groot en uitdagend is.
- ▶ Er wordt echt geïnvesteerd in een veranderaanpak, in management-, team- en persoonlijke ontwikkeltrajecten en er is genoeg urgentiebesef en kritieke massa om de ingezette beweging voort te zetten. Je bent een van de stuwende krachten achter vernieuwing, professionalisering en doorontwikkeling van de organisatie en bouwt samen met de directie, de andere clustermanagers en je teams en met steun van het college aan de gemeente Noordwijk van de toekomst. Je komt niet in een gespreid bed, maar samen werk je aan hetzelfde doel, zoals weergegeven in het strategiehuis.
- ▶ Je staat er niet alleen voor: een gevarieerde groep clustermanagers staat voor elkaar klaar en heeft regelmatig contact en overleg over allerhande ontwikkelingen in de organisatie.
- ▶ Er staat ook een loyale groep bevlogen, hardwerkende collega's voor je klaar, met hart voor Noordwijk. Mensen die graag samen met jou de schouders eronder zetten en die zich net als jij verder willen ontwikkelen. Talentontwikkeling en leren wordt gestimuleerd. Goed werkgeverschap is het uitgangspunt. Er heerst een open en informele sfeer.
- ▶ Gemeente Noordwijk is met 44.400 inwoners een middelgrote gemeente. Groot genoeg om veel expertise zelf in huis te hebben en klein genoeg om korte lijnen met het college en de gemeenteraad te hebben.
- ▶ De combinatie van het dorps met "stadse" vraagstukken dankzij het (zomerse/ kuuroord) toerisme en de aantrekkingskracht op ondernemers en zakelijke events maakt dat er een grote diversiteit aan vraagstukken speelt. Je zult in deze functie daadwerkelijk impact hebben. De collega's zijn echt intrinsiek gemotiveerd om voor de inwoners van Noordwijk te werken.
- ▶ Jouw duidelijkheid, stevigheid, overzicht, rust, verbindend vermogen en aanstekelijk enthousiasme worden zeer op prijs gesteld binnen alle gelederen van de organisatie.
- ▶ En last but not least: gemeente Noordwijk is één van de mooiste gemeenten in de Randstad met strand, duinen, bollenvelden en vele vormen van recreatie en ontspanning en boeiende steden onder handbereik. Kom jij deze bloeiende kustgemeente versterken met jouw kennis en moderne leiderschap?

Arbeidsvoorwaarden

- ▶ Maximaal € 6.616,-- bruto per maand (schaal 13 CAO gemeenten) op basis van een 36-urige werkweek. Je exacte salaris is afhankelijk van je opleiding, kennis en ervaring.
- ▶ Je benoeming is voor een jaar en zal bij goed functioneren worden omgezet naar een vast contract voor onbepaalde tijd.
- ▶ De mogelijkheid om thuis te werken en zelf je werktijden in te delen, voor een goede balans tussen werk en privé.
- ▶ Een goed pakket secundaire arbeidsvoorwaarden, met onder meer 187,2 verlofuren bij een fulltime dienstverband, opname in het ABP-pensioenfonds en een bijdrage aan je aanvullende ziektekostenverzekering.
- ▶ Een individueel keuzebudget van 17,65% om extra verlofuren mee te kopen, een opleiding, fiets, of vakbondscontributie van te bekostigen.
- ▶ Daarnaast kunnen ook verlofuren worden verkocht.
- ▶ Vanzelfsprekend word je in de gelegenheid gesteld om jezelf zowel professioneel en persoonlijk te ontwikkelen.

5. De selectieprocedure

We ontvangen je cv en motivatie graag uiterlijk 8 januari 2023. De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats via MS Teams in de periode van **9-12 januari 2023**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **13 januari 2023** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprekken bij gemeente Noordwijk.

2 Selectiegesprekken door gemeente Noordwijk

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **16 januari 2023**. De tweede ronde verdiepende gesprekken met de selectiecommissie zijn gepland op **20 januari 2023**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hier voor 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 **1 februari 2023**.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Corinne van der Salm, senior adviseur 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 kun je uploaden via:

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

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.