



Wervingsprofiel

Algemeen directeur

Een ondernemende en maatschappelijk gedreven directeur die in samenwerking Patijnenburg, het ontwikkelbedrijf van het Westland, duurzaam de toekomst inleidt.

6 februari 2023

Opdrachtgever	Patijnenburg
Auteur(s)	Corinne van der Salm
Aanvraagnummer	A05393



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Patijnenburg: hét sociaal werk-leerbedrijf voor Westland	3
2.2	Werken maakt mensen gelukkiger	3
2.3	Overheids-BV	4
2.4	Patijnenburg in ontwikkeling	5
2.5	De Westlandse mentaliteit	6
3.	De functie van algemeen directeur	6
3.1	Naar een toekomstbestendig ontwikkelbedrijf	6
3.2	Ondernemer met maatschappelijke betrokkenheid, aansluiting op de Westlandse mentaliteit en politiek-bestuurlijke sensitiviteit	6
4.	Wat biedt Patijnenburg?	7
5.	De selectieprocedure	8

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van Algemeen directeur bij Patijnenburg. Deze vacature is ontstaan omdat de huidige directeur een uitdaging elders heeft gevonden. 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.patijnenburg.nl/>

2. De organisatie

2.1 Patijnenburg: hét sociaal werk-leerbedrijf voor Westland

Al bijna 70 jaar begeleidt Patijnenburg gemotiveerde mensen met afstand tot de arbeidsmarkt naar werk. Dit in opdracht van de gemeente Westland in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de participatiewet. Patijnenburg biedt beschut werk voor mensen met een beperking, detacheert mensen bij één van de aangesloten werkgevers en begeleidt werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt naar betaald werk. Dit alles door vakkundige professionals, die passend werk zoeken dat aansluit op de mogelijkheden en talenten en die sterk zijn in het stimuleren van professionele en persoonlijke ontwikkeling.

Sinds de invoering van de participatiewet zijn gemeenten primair verantwoordelijk voor het ondersteunen van mensen die niet zelf de weg naar (reguliere) arbeid kunnen vinden. Voorheen lag er een duidelijke scheidslijn tussen uitvoering van de wet sociale werkvoorziening en de wet werk en bijstand. Vanaf 2015 is de participatiewet er voor de hele groep mensen die, op welke wijze dan ook, arbeidsvermogen hebben. Het uitgangspunt van deze wet is dat iedereen een plek in de reguliere arbeidsmarkt zou moeten kunnen krijgen. Als gevolg van deze wetwijziging moeten gemeenten een nieuwe weg vinden om de komende jaren meer gedaan te krijgen, op een andere manier met minder financiële middelen. De infrastructuur van Patijnenburg levert als 'eindproduct' een werknemer die klaar is voor de reguliere arbeidsmarkt. De route naar werk is maatwerk, kent meerdere afslagen en (snel)wegen en dus ook andere bestemmingen.

Opdrachtgevers komen vooral uit het Westland en directe omgeving, maar ook bedrijven van buiten de regio besteden werkzaamheden bij Patijnenburg uit. Onder het label MVO Westland wordt samengewerkt met ruim 100 werkgevers, de gemeente en MKB Westland en VNO-NCW Westland-Delfland. Onder de noemer Klavertje Vier werkt Patijnenburg daarnaast samen met collega's uit het sociaal domein: SKT, Bibliotheek en Vitis.

2.2 Werken maakt mensen gelukkiger

Patijnenburg is er voor werkzoekenden én werkgevers. Patijnenburg is hét leerwerkbedrijf voor het Westland en zorgt voor verbinding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Elke dag zet Patijnenburg zich in om mensen mee te laten doen op de arbeidsmarkt. En als dat niet lukt zoekt Patijnenburg samen met de werkzoekenden naar andere mogelijkheden om mee te doen en kijkt daarbij naar de context van de werkzoekende. Zij doet dat met bevlogen medewerkers in samenwerking met het netwerk: werkgevers, maatschappelijke organisaties, gemeente, scholen etc.



Werken maakt mensen gelukkiger en hoe meer mensen werken, hoe beter dat is voor de (Westlandse) gemeenschap waar die mensen deel van uitmaken. Werk draagt bij aan economische zelfstandigheid en eigenwaarde, individuele groei, plezier en het gevoel ergens bij te horen, respect en waardering. Het streven naar werkgeluk is vertaald in uitgangspunten als werkplezier, gezondheid en de balans werk-privé. De kernwaarden van Patijnenburg zijn:

- ▶ Plezier
- ▶ Resultaat
- ▶ Respect & Waardering
- ▶ Betrouwbaarheid
- ▶ Persoonlijke Ontwikkeling

Patijnenburg begeleidt mensen met arbeidspotentieel die dit niet op eigen kracht kunnen in en naar betaald/regulier werk binnen de mogelijkheden van de arbeidsmarkt. Patijnenburg gelooft in talenten van mensen; er wordt gekeken naar wat zij kunnen in plaats van naar hun beperkingen. Zo zorgt Patijnenburg ervoor dat iedereen naar vermogen kan bijdragen.

Patijnenburg heeft een uitvoerende rol in de directe dienstverlening naar inwoners en werkt hiervoor samen met netwerkpartners, tegelijkertijd heeft Patijnenburg ook een strategische rol in het versterken van de regionale arbeidsmarkt.

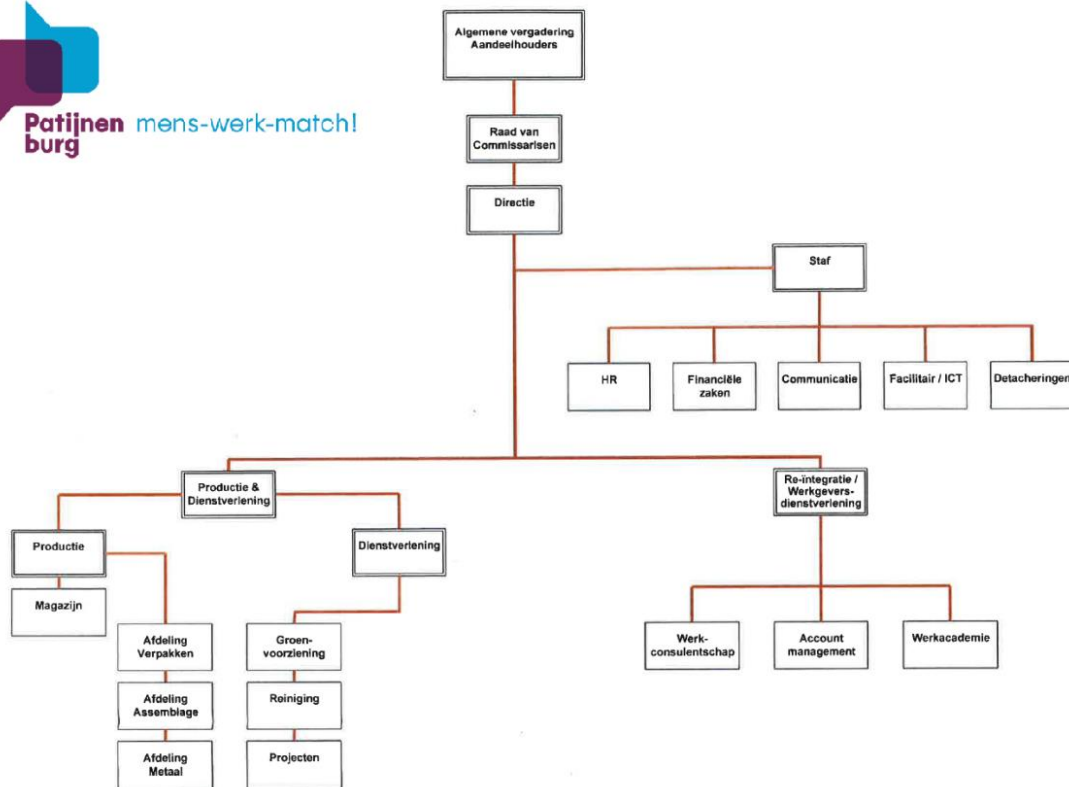
Patijnenburg heeft de ambitie het leukste en beste ontwikkelbedrijf te zijn, waar leren, ontwikkelen en werken centraal staat. Om de infrastructuur optimaal te benutten is een combinatie van re-integratie/leer- en werkbedrijf cruciaal, met als doel een werknemer die klaar is voor de reguliere arbeidsmarkt. De inzet is op meer integratie van beide onderdelen en voldoen aan de 7 kenmerken van een sociaal ontwikkelbedrijf:

- 1 Het bieden van werk met begeleiding en ontwikkelmogelijkheden (binnen)
- 2 Het bemiddelen en begeleiden naar werk (buiten)
- 3 Diverse werksoorten ondersteunen vakvaardigheden en scholing
- 4 Werkgevers servicepunt voor MVO partners en verbinding onderwijs
- 5 Goed werkgeverschap en CAO – volgend
- 6 In verbinding met werknemers, werkgevers, opdrachtgevers, OR
- 7 Faciliteiten zoals detachering en jobcoaching

2.3 Overheids-BV

Patijnenburg is een stichting in een besloten vennootschap met gemeente Westland als enige aandeelhouder (het is een zogenaamde Overheids-BV). De aandeelhoudersrol van de gemeente ligt bij het college van B&W en wordt in persoon ingevuld door de wethouder Financiën. De wethouder Sociale Zaken vervult de rol van opdrachtgever. De Aandeelhoudersvergadering (AvA) moet onder andere de begroting en de jaarrekening goedkeuren en krijgt belangrijke besluiten vooraf voorgelegd. Er is een raad van commissarissen (RvC, momenteel vier personen) die toezicht houdt, adviseert en de werkgeversrol invult. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken binnen het bedrijf en voor de strategie en beleid van de onderneming en legt verantwoording af aan de RvC.

In de huidige structuur vormt de directeur een MT samen met de manager Productie & Dienstverlening (momenteel a.i.) en de manager Re-integratie & Werkgeversdienstverlening en Staf. De directeur is bestuurder in de zin van de WOR en heeft regelmatig overleg met de OR.



2.4 Patijnenburg in ontwikkeling

De ontwikkelingen in het sociaal domein als gevolg van de nieuwe Participatiewet leiden tot een kleinere doelgroep, namelijk door uitstroom van de SW-populatie in combinatie met een beperktere instroom en beperktere financiële middelen. Daarnaast heeft Patijnenburg te maken met andere uitdagingen, zoals de gevolgen van corona en de energiecrisis die invloed hebben op de klantenportefeuille. Patijnenburg heeft grote naamsbekendheid, een overwegend positief imago in de regio en een redelijke opdrachtenportefeuille. De opdrachtenportefeuille is kwetsbaar omdat deze enerzijds eenzijdig is en daarnaast te veel afhankelijk is van een beperkt aantal werkgevers. De komende tijd vraagt om innovatief en ondernemend denken, kansen zien en deze verzilveren. Net als het helder extern positioneren als ontwikkelbedrijf én werkgever en het realiseren van nieuwe samenwerkingen.

Ook andere zakelijke aspecten die bijdragen aan een positieve exploitatie vergen de komende tijd extra aandacht, zoals het verdienmodel van verschillende werksoorten, de effecten van de veranderende instroom, de schaalgrootte van de organisatie, huisvesting en overige financiële middelen. Vanzelfsprekend hoort hier transparantie, afstemming en constructieve samenwerking met de gemeente als eigenaar en opdrachtgever bij.

Tot slot is er in deze nieuwe fase behoefte aan ontwikkeling van het leiderschap en aantrekkelijk werkgeverschap. De afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor bezuinigen en kosten besparen. Bij het nieuwe Patijnenburg past meer ondernemerschap, investeren en innovatie. En daarmee meer verantwoordelijkheid, vertrouwen en ruimte voor eigen talenten en activiteiten bij managers en voorlieden. Verdere professionalisering en modernisering van de bedrijfsvoering gaat daar ook bij helpen. Denk aan IT, verbetering van de sturingsinformatie en formalisering van processen.

De noodzakelijke doorontwikkeling van 'werkbedrijf' naar 'ontwikkelbedrijf' betekent een koerswijziging en transitie voor Patijnenburg. De afgelopen periode is al gewerkt aan het concreter maken van die koers en transitie. Momenteel brengt een interim directeur versnelling aan in deze ontwikkeling. Als input dient het (concept) programmaplan 'van werkbedrijf naar ontwikkelbedrijf', met daarin 5 actielijnen:

- 1 Route naar werk
- 2 Marktfocus
- 3 Interne organisatie
- 4 Mensen in hun kracht
- 5 Organisatiestructuur

2.5 De Westlandse mentaliteit

In 2004 zijn de gemeenten De Lier, 's-Gravenzande, Monster, Naaldwijk en Wateringen samengegaan in de nieuwe gemeente Westland. Het is een veelzijdige gemeente bestaande uit 11 kernen met totaal meer dan 100.000 inwoners. De gemeente staat vanwege haar bedrijvigheid in de glastuinbouw te boek als de 'glazen stad' en 'de tuin van Europa'. Verder liggen er in de streek het Westland de gemeente Midden-Delfland en de kern Hoek van Holland, die deel uitmaakt van de gemeente Rotterdam. Loosduinen, een stadsdeel van Den Haag, is een voormalig Westlands tuindersdorp dat net zoals Wateringse Veld inmiddels bij gemeente Den Haag hoort.

De economie van het Westland bestaat voornamelijk uit (duurzame en innovatieve) tuinbouwbedrijven en midden- en kleinbedrijven in het algemeen. Daarnaast is de regio door onder meer Floraholland belangrijk voor de distributie en verwerking van (tuinbouw)producten. De recreatie-, zorg- en onderwijssectoren zijn relatief kleinschalig en regionaal gericht. Ook de dienstensector is in het Westland klein vergeleken met de rest van Nederland.

Westlanders zijn van oudsher hardwerkend, recht door zee, onafhankelijk en ook wel eigzinnig. Met soms afkeer van teveel regelgeving. Westlanders zijn betrouwbaar, de mensen komen hun afspraken na, zijn loyaal. Daarnaast zijn ze sociaal bevolgen en is er een groot gevoel voor saamhorigheid en liefde voor de streek. Dit alles uit zich in de cultuur van het Westland en daarmee ook in het ondernemerschap van bestaande en nieuwe opdrachtgevers. Uiteraard is dit een generalisatie en ontwikkelt de cultuur zich, maar voor een heel belangrijk deel van de ondernemers in het Westland zijn deze waarden leidend.

3. De functie van algemeen directeur

3.1 Naar een toekomstbestendig ontwikkelbedrijf

De organisatie bevindt zich dus in een transitiefase waarbij in samenspraak met de gemeente en de RvC een visie voor de toekomst geformuleerd wordt. De huidige interim-directeur legt hiervoor een basis waar jij, als nieuwe directeur, op doorbouwt. Jouw focus komt te liggen op het onderzoeken van nieuwe mogelijkheden, externe contacten, samenwerking en profilering, zakelijke keuzes, stakeholdermanagement en bedrijfsvoering. Jij geeft leiding aan de organisatie en zorgt voor koersvastheid, zichtbaarheid, betrokkenheid, duidelijkheid en heldere communicatie. Met faciliterend, inspirerend en dienend leiderschap realiseer jij dat iedereen tot zijn recht komt en zo leid jij Patijnenburg duurzaam de toekomst in.

3.2 Ondernemer met maatschappelijke betrokkenheid, aansluiting op de Westlandse mentaliteit en politiek-bestuurlijke sensitiviteit

We zijn op zoek naar een ondernemende, flexibele en inspirerende directeur met een visie op de toekomstige positie en inrichting van Patijnenburg. Iemand die het boegbeeld van de organisatie is en deze extern weet te vertegenwoordigen richting de gemeente, het bedrijfsleven en de diverse samenwerkingspartners en netwerkorganisaties. Iemand die proactief is en snel kan schakelen tussen de verschillende lagen in de organisatie.

Een creatieve netwerker met organisatievermogen en strategisch inzicht die de financiële kaders goed in de gaten houdt. Iemand die niet bang is de handen uit de mouwen te steken. Een resultaatgerichte leider met lef en zakelijk inzicht.

Als directeur ben je zichtbaar op de werkvloer. Voor jou is de menselijke maat belangrijk; aandacht voor maatwerk en behoeften van de mensen die Patijnenburg ondersteunt zijn essentieel. Je toont betrokkenheid bij de organisatie en de mensen. Daarmee waarborg je het interne draagvlak. Je luistert, leest en peilt de organisatie, de samenleving en gemeenten waar mee samen gewerkt wordt. Je werkt aan de gemeenschappelijke visie die zichtbaar wordt uitgedragen en daagt anderen uit op deze manier te werken. Jij durft de koers te varen die nodig is om Patijnenburg in zijn geheel verder te brengen en creëert een omgeving die dat mogelijk maakt. Dat doe je op een toegewijde en ondernemende manier. Je kent de medewerkers, zorgt voor contact - ook tussen medewerkers onderling. Je weet wat er nodig is om hen te laten ontwikkelen en inspireert en faciliteert daarin. Als dienend directeur spreek je vertrouwen uit naar de medewerkers en weet je hun talenten optimaal te benutten.

De directeur voldoet aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Meerjarige ervaring in een eindverantwoordelijke managementpositie, in dienstverlenende (uitvoerings)organisaties in het bedrijfsleven en/of publieke domein.
- ▶ Aantoonbare ervaring in externe positionering van een organisatie, met proactieve markt- of netwerkbenadering, met ondernemerschap.
- ▶ Ervaring in het managen van en sturen op organisatieverandering en -doelstellingen. Faciliterend en transparant leiderschap. In staat om anderen te laten floreren.
- ▶ Aantoonbare affiniteit met de doelgroep en/of maatschappelijke organisaties.
- ▶ Een relevant netwerk en binding met de regio Westland, of in staat dit snel op te bouwen door affiniteit met de 'Westlandse' mentaliteit en regio.
- ▶ Politiek-bestuurlijke sensitiviteit.
- ▶ Academisch werk- en denkniveau.

4. Wat biedt Patijnenburg?

Patijnenburg biedt een geweldige en dynamische baan bij het leukste en meest bijzondere bedrijf van het Westland. Je komt als directeur te werken in een uitdagende omgeving waarin maatschappelijke opgaven hand in hand gaan met het leiden van een commerciële organisatie. Patijnenburg heeft bij het bedrijfsleven in de regio een goede naam en er liggen veel kansen tot nieuwe samenwerkingen. Patijnenburg is daarnaast een fijne en betrouwbare omgeving voor de mensen die het écht nodig hebben. Waar kansen en toekomstperspectief worden geboden. Daar wordt hard aan gewerkt door enthousiaste, bevlogen en professionele (kader)medewerkers.

Jij kunt met jouw ondernemerschap, zakelijkheid en faciliterend leiderschap een grote bijdrage leveren aan deze mooie organisatie en doelgroep. Je stapt in op een interessant moment in een nieuwe fase, met een nieuwe koers, organisatieontwikkeling en dus veel dynamiek. Deels zijn deze ontwikkelingen al in gang gezet. Jij hebt daarnaast de vrijheid om deze ingezette koers verder in te vullen en uit te breiden, met steun van je collega's, de RvC en de gemeente. De Westlandse omgeving en mentaliteit geven een extra dimensie en kleur aan deze mooie positie.

Verder biedt Patijnenburg:

- ▶ Afhankelijk van ervaring een salaris met een maximum van € 8.758,-- bruto per maand (schaal 16 CAO gemeenten; per 1 februari 5% verhoging) bij een fulltime dienstverband van 36 uur per week.
- ▶ Een jaarcontract en bij goed functioneren na een jaar onbepaalde tijd.

- ▶ Een vakantiegeld uitkering van 8% en een eindejaarsuitkering van 6,75% van het bruto jaarsalaris. Daarnaast krijg je ook een levenslooptuitkering van 1,5% van het bruto jaarsalaris.
- ▶ 184 verlofuren met de mogelijkheid tot bijkopen van maximaal 2 weken.
- ▶ Aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden met bijvoorbeeld een persoonlijk ontwikkel/vitaliteitsbudget, en tegemoetkoming voor je ziektekosten.

5. De selectieprocedure

We ontvangen je reactie graag uiterlijk 26 februari 2023. De selectie kent vervolgens 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 **23 februari – 7 maart 2023**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **9 maart 2023** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Patijnenburg**.

2 Selectiegesprekken door Patijnenburg

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek bij Patijnenburg op **16 maart 2023**. De tweede ronde gesprekken vinden plaats op **20 maart 2023**. Op **donderdag 23 maart 2023** zijn voor de laatst overgebleven kandidaat nog twee kennismakingsgesprekken gepland.

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 31 maart 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 kun je contact opnemen met Corinne van der Salm of Irina Raimondo, 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 kun je uploaden via:

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