



Wervingsprofiel

Directeur Sociaal Domein en Bedrijfsvoering

5 september 2023

Opdrachtgever Gemeente Woerden

Auteur Corinne van der Salm

Aanvraagnummer A05780



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Woerden en Oudewater: WOW!	3
2.2	Zet je verbeterbril op en kijk steeds waar het beter kan!	4
2.3	Organisatiecontext	5
3.	De functie van directeur Sociaal Domein en Bedrijfsvoering	5
3.1	Verantwoordelijkheden	5
3.2	De opgaven	6
3.3	Profiel	7
4.	Wat biedt gemeente Woerden?	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 directeur Sociaal Domein en Bedrijfsvoering bij gemeente Woerden. 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.woerden.nl/> en <https://www.oudewater.nl/Onderwerpen>

2. De organisatie

2.1 Woerden en Oudewater: WOW!

Acht jaar geleden zijn de ambtelijke organisaties van gemeente Woerden en de gemeente Oudewater samengevoegd. Sindsdien werken de medewerkers voor beide gemeenten, die elk nog wel zelfstandig zijn (met een eigen Raad en College). Het motief voor deze intensieve samenwerking was dat er met meer gebundelde kennis en kunde een betere ambtelijke organisatie ontstaat. De afgelopen jaren zijn de gemeenten en de organisatie gegroeid en ook de komende jaren wordt nog verdere groei verwacht. Woerden en Oudewater hebben elk diverse unieke en aantrekkelijke kenmerken, waardoor er met recht gezegd wordt: Werken voor Woerden en Oudewater: WOW!

Woerden heeft een rijke geschiedenis die nauw samenhangt met de strategische ligging op de grens van Holland en het Stichtse, op de oeverwal van de Oude Rijn, te midden van het open veengebied van het Groene Hart. Deze twee landschapstypen bepalen tot op de dag van vandaag de ontwikkeling en identiteit van Woerden, Harmelen, Kamerik, Kanis en Zegveld. Woerden is Nederland in het klein: een open polderlandschap met een grote agrarische sector, vitale kleine kernen, molens, een kasteel, monumenten, veel MKB bedrijvigheid en een (vesting)stad met de hoogwaardige stedelijke voorzieningen die daarbij horen. Een middelgrote gemeente met 53.000 inwoners, een centrumfunctie en een centrale positie in de regio. De menselijk maat is belangrijk in Woerden. Mensen kennen elkaar en geven elkaar ruimte. Betrokken, energiek en gemoedelijk zijn veelgehoorde begrippen als het gaat over de sfeer binnen de gemeente. Dit wil de gemeente koesteren, maar daarnaast ook blijven ontwikkelen. Daarom is er ruimte voor beheerste groei van de bestaande bedrijvigheid. Woerden groeit tot 2050 geleidelijk richting de 60.000 inwoners. Daarbij is het borgen en ontwikkelen van een vitale duurzame, sociaal-inclusieve en veilige leefomgeving van belang, met als ankerpunt een eigen identiteit binnen de regio. Hiermee wordt een toekomstbestendige samenleving en leefomgeving in Woerden bevorderd.

Woerden heeft een zorgzame en veerkrachtige samenleving, iedereen voelt zich er thuis en welkom en iedereen doet mee. Inwoners denken en praten mee en krijgen de kans om zich te ontwikkelen op een manier die bij hen past. De Maatschappelijke Agenda 2023-2027 bevat drie maatschappelijke doelen:

- ▶ Kansrijk Woerden;
- ▶ Gezond en Vitaal Woerden;
- ▶ Leefbaar en Ondernemend Woerden;

Als aanvulling op de maatschappelijke agenda is een vierde doel toegevoegd, dat de maatschappelijke en fysieke opgaven verbindt tot één doel: een toekomstbestendig Woerden.

De gemeente Oudewater bestaat uit de kernen Oudewater, Snelrewaard, Hekendorp, Hoenkoop en Papekop. Met ruim 10.000 inwoners is dit de oudste gemeente van het Groene Hart. Deze historische en bruisende gemeente met monumentale binnenstad is een oase van groen midden in een landschappelijke omgeving en in de luwte van verstedelijking van de Randstad. De gemeente kent een trotse, kleurrijke en diverse bevolking gevormd door een rijke geschiedenis, met een sterke gemeenschapszin, zelfredzaamheid en eigen autonomie. Het is een kleinschalige, bruisende, levendige en ondernemende stad met een sfeervolle binnenstad en talloze (internationaal) opererende (specialistische) bedrijven. Oudewater is Groen, Geschiedenis en Gezellig, ofwel: Natuurlijk, Historisch en Kleurrijk. Dat is de Magie van Oudewater.

In Oudewater wordt naar elkaar omgekeken en voor elkaar gezorgd. Het grote organisatievermogen zorgt ervoor dat er voorzieningen en activiteiten zijn voor alle inwoners om een gezond en vitaal, sociaal en zelfstandig leven te hebben. Het betekent dat er sterke netwerken zijn en uitvoerende organisaties, verenigingen, inwoners en gemeente elkaar kunnen vinden en samen optrekken. De gemeente vertrouwt op de deskundigheid van het veld en werkt vanuit de overtuiging dat de stad (samen) heel veel ziet, weet en kan. Gemeentelijk beleid sluit aan bij wat er speelt, op kansen en ontwikkelingen in de stad. De gemeente faciliteert dat organisaties het goede kunnen doen. Dit vraagt om integraal werken en denken. En om werken vanuit de bedoeling en zorgen dat systemen ondersteunend zijn in plaats van andersom. Doel is om steeds open te staan voor signalen vanuit het veld en vanuit inwoners. De gemeente werkt vanuit vijf overkoepelende thema's:

- ▶ Gezondheid, cultuur en bewegen
- ▶ Opvoeden en groeien
- ▶ Maatschappelijke ontwikkeling en betrokkenheid
- ▶ Werk en inkomen
- ▶ Wonen en leefomgeving

Meer informatie over actuele thema's en doelen van beide gemeenten tref je in de collegewerkprogramma's voor de periode 2023-2026: [gemeente Woerden](#) en [gemeente Oudewater](#).

2.2 Zet je verbeterbril op en kijk steeds waar het beter kan!

De gemeenten Woerden en Oudewater willen stevig verbonden zijn met de lokale samenleving en aansluiten op ontwikkelingen en eigen mogelijkheden van inwoners, ondernemers en organisaties. Het is belangrijk om goed om te kunnen gaan met nieuwe en onverwachte dingen vanuit de samenleving. Om dat zo goed mogelijk te doen is het nodig dat de ambtelijke organisatie weet waar iedereen mee bezig is en voortdurend kijkt naar wat beter kan. Blijven leren en ontwikkelen, de processen op orde en zicht hebben op hoe de organisatie ervoor staat.

In 2021 is de koers bepaald voor de organisatie met een directieplan, onder de bestuursopdracht 'huis op orde' (2021-2022). Het bevatte een korte termijn, een middellange termijn perspectief en een visie voor de toekomst. Er is sinds de start van dit plan al een hoop gebeurd in de organisatie en er zijn verschillende resultaten behaald, waar de organisatie trots op is. Nu is een goed moment om vooruit te kijken en te herijken, het is tijd voor de volgende fase. Want er kan ook nog veel verbeteren. Zo is er nog geen volledig inzicht in de financiën en de activiteiten en wordt er nog te weinig integraal gewerkt. Er zijn onvoldoende (heldere) afspraken over de aanpak van de dienstverlening, wanneer is het goed genoeg? En probleemoplossing kan beter gestructureerd. In de periode 2023-2025 gaan gemeenten Woerden en Oudewater daarom als gehele organisatie aan de slag met het vervolg op het 'huis op orde' en de organisatie van de toekomst. Met verdere inzet op structuur, ritme en voorspelbaarheid in de activiteiten. De metafoor van een 'opgeruimd huis' past bij het gewenste beeld van de organisatie. Het moet leiden tot rust in de organisatie. De komende periode wordt gewerkt aan verschillende groei elementen waaronder het verenigen van de 'oude' en 'nieuwe' bedrijfscultuur, het verbeteren van het strategisch vermogen en de structuur, het behouden van goed personeel, het goed verdelen van de middelen en beter sturen op resultaten. Met als doel dat over enkele jaren de processen zijn beschreven en vastgelegd en goede opdrachtgevende en opdrachtnemende gesprekken gevoerd kunnen worden. Ook weten medewerkers welk niveau van dienstverlening van hen verwacht wordt en is er

een nieuw organisatiemodel met een betere span of control. Daardoor is de organisatie in staat om steeds weer de werkprocessen tegen het licht te houden en aan te passen aan de ontwikkelingen van dat moment. Er ontstaat ritme, structuur en voorspelbaarheid.

De organisatie heeft drie pijlers beschreven om bovenstaande doelen te bereiken:

- ▶ Het op peil brengen van diensten en advies (dit draagt bij aan structuur en voorspelbaarheid);
- ▶ Een werkwijze hebben die in cadans is (dit draagt bij aan ritme);
- ▶ Een toekomstgerichte organisatie.

2.3 Organisatiecontext

Als directeur word je onderdeel van een gedreven directieteam bestaande uit: 1) de algemeen directeur, tevens gemeentesecretaris van Woerden; 2) de gemeentesecretaris van Oudewater, deze wordt momenteel geworven; 3) een directeur met portefeuilles Ruimte, Openbare Ruimte en Dienstverlening en 4) jouw invulling als directeur met portefeuilles Sociaal Domein en Bedrijfsvoering. Ten opzichte van de huidige situatie wordt de directie daarmee uitgebreid met een directeur en zijn de inhoudelijke portefeuilles opnieuw en alleen over de directeuren verdeeld.

Het bestuur is relatief stabiel in vergelijking met perioden wat langer terug. Binnen de colleges van B&W, de gemeenteraden en tussen deze bestuurslagen en de ambtelijke organisatie bestaat een open, collegiale sfeer. Er heerst veelal een pragmatische “regel en fix” mentaliteit.

Het Sociaal Domein bestaat uit 3 teams, aangestuurd door 4 teammanagers; Strategie en Beleid en de uitvoerende collega's in het Jeugd & Gezinsteam en het Sociaal Team (WoerdenWijzer en Regionaal Bureau Leerplicht). De teammanagers werken nauw en betrokken samen en hebben een grote span of control en complexe opgaven. Totaal werken er in dit domein 125 mensen. Het team Strategie en Beleid werkt voor beide gemeenten. De overige teams alleen voor Woerden, omdat Oudewater sinds 2015 een eigen stadsteam heeft voor de uitvoering van de Jeugdwet en de WMO. Er is wel enige vorm van samenwerking, bijvoorbeeld op gebied van inkoop.

Domein Bedrijfsvoering bestaat uit 4 verschillende teams; team ICT, Gegevensbeheer en DIV, team Juridische Zaken, Communicatie en Bestuurs- en Directiesecretariaat, team P&O en het team Strategie, Financiën en Control. De teams worden aangestuurd door 4 teammanagers. De lijnen zijn kort en er wordt hard gewerkt aan een stabiele organisatie. Bij bedrijfsvoering werken in totaal 125 mensen.

Zie hier het [organogram](#).

Kernwaarden van de organisatie zijn:

- ▶ Eigenaarschap
- ▶ Samenspel
- ▶ Avontuur

3. De functie van directeur Sociaal Domein en Bedrijfsvoering

3.1 Verantwoordelijkheden

- ▶ Directe verantwoordelijkheid voor mensen en middelen op domeinniveau;
- ▶ Strategisch gesprekspartner voor bestuur en wethouders en opdrachtgeverschap ten aanzien van grote opgaven;
- ▶ Het vormen en ontwikkelen van managementteams binnen de domeinen;

- ▶ Stuwende rol in het leggen en behouden van stevige verbindingen zowel intern als in de regionale, provinciale en landelijke netwerken met aandacht voor het positioneren van de gemeente Woerden als proactieve en constructieve speler;
- ▶ Faciliteren en coachen van de teammanagers en strategen van het Sociaal Domein en domein Bedrijfsvoering;
- ▶ Zorgdragen voor een integrale samenwerking tussen het sociaal domein en de andere domeinen vanuit de concern brede visie;
- ▶ Zorgen voor overzicht en stabiliteit op financieel vlak en inzicht in monitoring- en sturingsinformatie.

3.2 De opgaven

Als directeur krijg je te maken met diverse interessante en uitdagende organisatie-opgaven. Tegelijkertijd ben je als directeur onderdeel van het lijnmanagement binnen de organisatie en verantwoordelijk voor het functioneren van de teams binnen het Sociaal Domein en domein Bedrijfsvoering, uiteraard in relatie tot de rest van de organisatie. Voor beide domeinen liggen er verschillende belangrijke opgaven.

Organisatie-ontwikkeling

Als directeur Sociaal Domein en Bedrijfsvoering stuur je samen met de collega-directeuren op opgaven en ontwikkelingen in Woerden en Oudewater en in de organisatie. De organisatie is in ontwikkeling en om rust en stabiliteit te creëren moet er meer structuur en duidelijkheid komen. Als lid van de directie ben je medeverantwoordelijk voor de verdere ontwikkeling van de (nieuwe) sturingsfilosofie en kun je de verdere koers en ontwikkeling van de organisatie en medewerkers meebepalen. Daar is continue aandacht voor nodig, net als voor een doordachte implementatiestrategie en een goede balans in de bestuurlijk-/ambtelijke verhoudingen en verantwoordelijkheden. Doel is om samen te bouwen aan een sterke directie en organisatie die college en organisatie optimaal in stelling brengen. Als directie ben je gezamenlijk verantwoordelijk voor de gehele organisatie, waarbij het integraal management centraal staat. Als directeur overzie je het geheel, leg je dwarsverbanden en zorg je voor integraliteit in aanpak en besluitvorming.

De huidige directie ontwikkelt zich naar een team dat werkt vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het geheel. Dit gaat helpen om de blik naar buiten te houden, op de opgaven die er voor Woerden en Oudewater liggen. En om de samenwerking tussen bestuur en ambtelijke organisatie soepeler te laten verlopen. Daarnaast is dit nodig om de wendbaarheid van de organisatie te vergroten. Met als resultaat een dynamische, innovatieve, maar ook solide organisatie die mooie uitdagingen te bieden heeft en ruimte biedt voor persoonlijke ontwikkeling en groei.

Sociaal Domein

Binnen het sociaal domein liggen diverse en complexe opgaven op inhoudelijk en financieel vlak, hetgeen ook effect heeft op de eigen organisatie en die van partners. Recent zijn de meerjarige beleidskaders vastgesteld: de nieuwe [Maatschappelijke Agenda](#) (Woerden) en het [Sociaal Akkoord](#) (Oudewater). De uitdagingen die daarin staan vragen om opgave- en projectsturing. Thema's als hervormingsagenda Jeugd, migratiebeleid en huisvesting zijn complexe onderwerpen die de komende jaren -ook op landelijk niveau- veel aandacht behoeven. Net als de organisatie van de ontmoeting met inwoners. Jij bent directeur inkoop van de regio. Het inkoopbeleid, de positionering van de uitvoering (intern of extern) en de samenwerking in de regio staan de komende tijd op de agenda zowel vanuit Woerden/Oudewater als vanuit de regio. Tot slot ligt er op organisatorisch vlak een opgave. Om de volledige potentie van het domein te benutten en op een efficiënte manier te werken is het aanbrengen van structuur en het verbeteren van processen van belang.

Bedrijfsvoering

Binnen het domein Bedrijfsvoering spelen ook diverse uitdagingen. Zo is de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren drastisch van karakter veranderd waardoor het lastig is medewerkers te binden en boeien. Ook zijn de financiële uitdagingen binnen de gemeenten onverminderd groot. Voor de hele organisatie is het in balans brengen van ambities met de bijbehorende capaciteit een belangrijk onderwerp. Vanuit domein Bedrijfsvoering is ondersteuning nodig om

hierop goed grip te kunnen krijgen. Het domein Bedrijfsvoering is in de afgelopen jaren onvoldoende meegegroeid met de toegenomen uitdagingen en complexiteit binnen de lijnorganisatie. Door de gewenste dienstverlening in kaart te brengen, verbinding te maken met de inhoudelijke domeinen en in te spelen op wat de interne organisatie nodig heeft kan het domein Bedrijfsvoering de organisatie beter ondersteunen. Daarnaast is er behoefte aan verdere teamontwikkeling.

3.3 Profiel

We zoeken directeur die warm-zakelijk in balans is. Jij stuurt je teams op verbindende, transparante en koersvaste wijze aan en beschikt over goede sociale en communicatieve vaardigheden. Je behoudt de rust en het overzicht, kunt goed prioriteiten stellen en bent besluitvaardig. Je hebt oog voor de kaders die gesteld moeten worden en je gaat het benoemen van pijnpunten en doorhakken van knopen niet uit de weg. Je neemt mensen op een empathische manier mee in de gewenste ontwikkelingen. Jouw strategische visie weet jij over te brengen maar ook te vertalen naar de werkpraktijk. Proces- en bedrijfsmatig ben je sterk. Je beweegt je gemakkelijk binnen verschillende netwerken, zowel op lokaal, provinciaal en landelijk niveau als in- en extern en snapt welke rol daarbij hoort. Ook schakel je makkelijk tussen verschillende niveaus en heb je een goed inlevingsvermogen waardoor je verschillende belangen aan het licht brengt en verenigt. Je brengt humor en relativeringsvermogen mee en zet je met *ziel en zakelijkheid* in voor de opgaven die er liggen. Met politieke en bestuurlijke sensitiviteit weet jij belangen in verbinding te brengen met de organisatie met oog voor haalbaarheid en realiteit. Je bent -zeker omdat je "op meerdere borden schaakt"- rolvast en in staat om het eigenaarschap in de organisatie te versterken en te zorgen dat iedereen optimaal tot zijn recht komt.

Verder voldoet de directeur aan de volgende belangrijke functieprofielisen:

- ▶ Ruime management ervaring en ervaring met leidinggeven aan leidinggevenden binnen een politiek-bestuurlijke context, ervaring in de lokale overheid is een pre;
- ▶ Bedrijfsmatig sterk onderlegd;
- ▶ Als leidinggevende ervaring met team- en organisatieontwikkeling (thema's als integraal en opgavegericht werken, verzakelijking, klantgerichte bedrijfsvoering, groei) en je hebt een heldere en moderne visie op organiseren en vernieuwen;
- ▶ Kennis van en ervaring met bedrijfsvoering.
- ▶ Aantoonbare affiniteit met en visie op de maatschappelijke en inhoudelijke opgaven binnen het sociaal domein.
- ▶ Ervaring met regionale samenwerking is een pre.

4. Wat biedt gemeente Woerden?

Woerden is een organisatie met enerzijds de voordelen van een middelgrote gemeente (korte lijnen) en anderzijds grootstedelijke ambities en opgaven. Werken voor twee besturen is daarnaast dynamisch en afwisselend. Er spelen diverse inhoudelijke en organisatorische uitdagingen. Een groep bevolgen en enthousiaste medewerkers, collega directieleden en bestuurders staat klaar om met jou samen te werken aan de toekomst van Woerden, Oudewater en de organisatie. Er is in beide besturen sprake van draagvlak voor de organisatieontwikkeling, er is budget beschikbaar gesteld voor het directieplan. Dit is een organisatie waar jij écht het verschil kunt maken. De sfeer binnen de organisatie is informeel, open, dynamisch en persoonlijk en werkplezier staat hoog in het vaandel. De organisatie is sterk ontwikkelgericht. Er liggen veel kansen voor persoonlijke ontwikkeling en je kunt de medewerkers mooie doorgroeimogelijkheden bieden. Je komt te werken in een nieuw, modern en licht gemeentehuis, goed bereikbaar en dichtbij het station. Er is een leuk en gezellig bedrijfsrestaurant dat als een prettige ontmoetingsplaats voor alle collega's wordt gezien.

Verder biedt gemeente Woerden:

- ▶ Een salaris van maximaal € 8.381,-- (schaal 15) op basis van een 36-urige werkweek;

- ▶ Een Individueel Keuze Budget van 17,05%;
- ▶ Bij goed functioneren, krijg je na een jaar een vast contract;
- ▶ Er zijn goede faciliteiten voor thuiswerken zoals een telefoon, laptop, een thuiswerkvergoeding;
- ▶ De keuze om te werken zonder verlofregistratie en te werken op de locatie die het beste bij jou en de situatie past. Kortom, alle ruimte voor een goede balans tussen werk en privé. Als directeur is zichtbaarheid in de organisatie vanzelfsprekend wel een factor om rekening mee te houden;
- ▶ De mogelijkheid om gebruik te maken van onze Groene Hart Academie.

5. De selectieprocedure

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 **week 39**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in **week 40** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij gemeente Woerden.

2 Selectiegesprekken door gemeente Woerden

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever in **week 40**. Verdiepende gesprekken vinden plaats in **week 41**.

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 1-11-2023.

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 kan 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/>.