



Wervingsprofiel

Clustermanager Ruimtelijke Ontwikkeling

4 september 2023

Opdrachtgever Gemeente Noordwijk

Auteurs Corinne van der Salm

Aanvraagnummer A05775

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Noordwijk: bloeiende kustgemeente!	3
2.2	Samen Noordwijk	3
2.3	Leiderschap	4
2.4	Cluster Ruimtelijke Ontwikkeling	4
3.	De functie van clustermanager Ruimtelijke Ontwikkeling	5
3.1	De opgave	5
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	5
3.3	Profiel	6
4.	Wat biedt gemeente Noordwijk?	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 clustermanager Ruimtelijke Ontwikkeling 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 om de website te bezoeken: www.noordwijk.nl

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 verblijfsaccommodaties is er voor de toerist van alles te ondernemen, maar ook voor zakelijke events is Noordwijk een aantrekkelijke locatie. Zo zijn er zeer regelmatig grote congressen en is ESTEC er gevestigd, het 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 45.000 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. Het [collegewerkprogramma](#) 'Recht zo die gaat' gaat over de realisatie van de ambities uit het coalitieakkoord. Relevante onderwerpen hierbij zijn onder andere duurzaamheid en leefomgeving en wonen en ruimte.

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).’

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 en integrale wijze de afgesproken resultaten te behalen. Dit betekent dat de medewerkers van een team:

- ▶ In afstemming met de clustermanager (zoveel mogelijk) verantwoordelijkheid nemen voor de eigen taken en opgaven (*eigenaarschap*).
- ▶ *Verantwoordelijkheid 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.

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 de teams uit beide domeinen.

2.3 Leiderschap

Noordwijk heeft 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 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 Ruimtelijke Ontwikkeling

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

- ▶ Ruimtelijke ontwikkeling (RO) bestaat uit 10 medewerkers en een deel inhuur.
- ▶ Ruimtelijk beleid en regie (RBR) bestaat uit 13 medewerkers.

3. De functie van clustermanager Ruimtelijke Ontwikkeling

3.1 De opgave

De implementatie van de omgevingswet en opgavegericht werken zijn belangrijke thema's. Voor participatie is het spreken van meerdere 'talen' nodig: de bestuurlijke, technische en die van inwoners en bedrijven.

De teams regelen hun werk technisch goed zelf, hebben veel inhoudelijke kennis en werken graag aan de interessante ruimtelijke puzzels in Noordwijk. De medewerkers hebben behoefte aan een toegankelijke leidinggevende die de kaders schetst, soms de rolverdeling verder verduidelijkt, sturend is waar nodig en ruimte geeft waar dat mogelijk is. Stilstaan bij de gewenste resultaten, de structuur van het werk, de prioriteiten en wat er wel en niet gedaan moet worden is een aandachtspunt. De medewerkers zijn betrokken op het werk en attent naar elkaar, maar hebben behoefte aan meer teamgevoel. Zowel binnen de teams als tussen de teams in het cluster. Ze zijn dan ook met teamontwikkeling gestart.

De vacature is ontstaan omdat de vorige clustermanager een uitdaging bij een andere gemeente heeft aanvaard. Recent is een interim-manager gestart met een aantal opdrachten, gericht op meer rust op de werkvloer:

- ▶ Invoering van de omgevingswet per 1 januari 2024.
- ▶ Beter inzicht in de ambities in relatie tot de werkvoorraad en inzet van medewerkers: formatie/bezetting/inhuur.
- ▶ Basis op orde: heldere werkprocessen en taak- en werkverdeling, verzakelijking.
- ▶ Verder gaan met teamontwikkeling, zowel in kwantitatieve zin als in beter benutten van de talenten als in onderlinge samenwerking.
- ▶ Meer cluster overstijgend/integraal werken.
- ▶ Verwachtingsmanagement en een rol als poortwachter tussen college en team.
- ▶ Besluitvorming over mogelijke ontvlechting van de omgevingsdienst (VTH-taken).

De interim-manager blijft tot een maand na de invoering van de omgevingswet. Deze kan dan het proces begeleiden en de eerste ervaringen en nazorg doen met het team. Daarna is een mooi moment om de rol over te dragen. De wens is daarom dat de nieuwe clustermanager per 1 februari 2024 start. De koers voor het cluster is dan bekend, bovenstaande punten zijn gerealiseerd, of een eind op weg, en de bedoeling is om daarop voort te bouwen. Dan ontstaat er ook ruimte voor meer aandacht en voor de vernieuwingen en ambities, bijvoorbeeld op gebied van duurzaamheid.

Als lid van het clustermanagersteam heb je naast een rol richting je teams ook een rol in het gemeente brede proces rond leiderschap en teamontwikkeling. Noordwijk wil dat de expertise van de medewerkers goed tot zijn recht komt. Dat betekent dat clustermanagers coachen en als het nodig is ook inhoudelijk en procesmatig leiding en richting geven.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

Clustermanagers vervullen de volgende (integrale) managementtaken:

- ▶ Coachen, inspireren en uitdagen van de individuele medewerkers in de teams.
- ▶ Bevorderen van de teamontwikkeling 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.
- ▶ Integraal adviseren (aan bestuur, directie en organisatie) over inhoudelijke vraagstukken binnen de teams met oog voor belangen en dilemma's.
- ▶ Toetsen van werkzaamheden op proces (integraliteit en 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 en planning en control.
- ▶ Vertegenwoordigen gemeente op ambtelijk niveau richting de regionale omgevingsdienst.

3.3 Profiel

Je bent iemand met een sterke persoonlijkheid, 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, 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. 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, zoals een samenwerkingspartner van een gemeente.
- ▶ Aantoonbare affiniteit of ervaring met projecten en activiteiten op het gebied van ruimtelijke ordening en ontwikkeling (omgevingswet).
- ▶ Ervaring met het implementeren van organisatieontwikkelingen en het doorvoeren van gedragsverandering liefst vanuit een leidinggevende rol.
- ▶ Ervaring met regionale samenwerking is een pre.

4. Wat biedt Gemeente Noordwijk 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 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 middelgrote 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, 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 45.000 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 dorpse 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

Om gemeente Noordwijk écht te leren kennen voordat je reageert is er de mogelijkheid om kennis te maken met de gemeente door middel van, bijvoorbeeld, een rondleiding of een kop koffie met een van de collega's in Noordwijk. Daarvoor en voor andere inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Corinne van der Salm, senior adviseur executive search. Voor vragen over de procedure kun je contact opnemen met Anouk Keiren, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088 – 00 868 00.

Als je na je oriëntatie op deze functie nog nieuwsgieriger bent geworden naar Noordwijk en wilt solliciteren, dan ontvangen we graag uiterlijk **20 september 2023** jouw CV en motivatiebrief via:

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

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 **18-26 september 2023**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **28 september** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek 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 **4 oktober**. Een tweede ronde is gepland op **13 oktober**. 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 OPTIE ontwikkelgericht assessment. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 31-10-2023.

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.