



Wervingsprofiel

Directeur

Stevig en verbindend leider binnen het sociaal domein met ervaring in bedrijfsvoering

6 juni 2025

Opdrachtgever	Lokalis
Adviseur(s)	Irene Vervelde
Aanvraagnummer	A07285

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Lokalis; jeugdzorg dichtbij voor iedereen	3
2.1	Stichting Lokalis	3
2.2	Missie en visie	3
2.3	Strategie	4
2.4	Organisatiestructuur	4
3.	De functie van directeur	5
3.1	Opgave en verantwoordelijkheden	5
3.2	Profiel	5
4.	Wat biedt Lokalis?	6
5.	De selectieprocedure	6

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van directeur bij de dynamische jeugd- en gezinshulporganisatie Lokalis in Utrecht. Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis en ervaring. We besluiten met de selectieprocedure. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren!

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [Lokalis](#)

2. Lokalis; jeugdzorg dichtbij voor iedereen

2.1 Stichting Lokalis

Sinds 2015 zet Lokalis zich op unieke, vernieuwende wijze, samen met haar circa 400 medewerkers, in voor het bieden van hulp aan jeugdigen en gezinnen in Utrecht. Zo draagt Lokalis bij aan het versterken van de veerkracht en het oplossend vermogen van de gezinnen in kwestie, helpt zij ervoor te zorgen dat kinderen gezond en veilig kunnen opgroeien en zich maximaal kunnen ontwikkelen en ontplooien. Hulpvragen die bij Lokalis terechtkomen gaan over opvoeden, bestaanszekerheid, omgaan met een beperking, psychische klachten, echtscheiding, huiselijk geweld, schulden en meer.

De hoofddoelstelling van de organisatie is om via de inzet van buurtteams een stabiele gezinssituatie te realiseren of een duurzame verbetering te helpen organiseren voor de gezinnen die dat nodig hebben. Daarbinnen heeft Lokalis specifiek aandacht voor de ontwikkeling van kinderen en jongeren.

Voor het bieden van basishulp staan meerdere principes centraal die leidend zijn voor het werk van Lokalis:

- ▶ Eigen regie, verantwoordelijkheid, keuzevrijheid en wederkerigheid zijn vanzelfsprekend.
- ▶ Ruimte voor professionele afwegingen en beslissingen.
- ▶ Normaliseren en uitgaan van de mogelijkheden: kinderen, jongeren en gezinnen in het dagelijks leven vormen het uitgangspunt.
- ▶ Hoogwaardige generalistische professionals aan de voorkant.
- ▶ Eenvoudiger systeem, minder bureaucratie: de inhoud is leidend, niet het systeem.
- ▶ Veiligheid van kinderen vormt altijd de ondergrens.

Lokalis is in tien jaar tijd snel gegroeid van pionier naar een meer professionele en grotere organisatie en staat nu voor de volgende stap in haar ontwikkeling.

2.2 Missie en visie

De missie van Lokalis is het bieden van kwalitatief hoogwaardige generalistische basishulp aan kinderen, jongeren en gezinnen die dit nodig hebben.

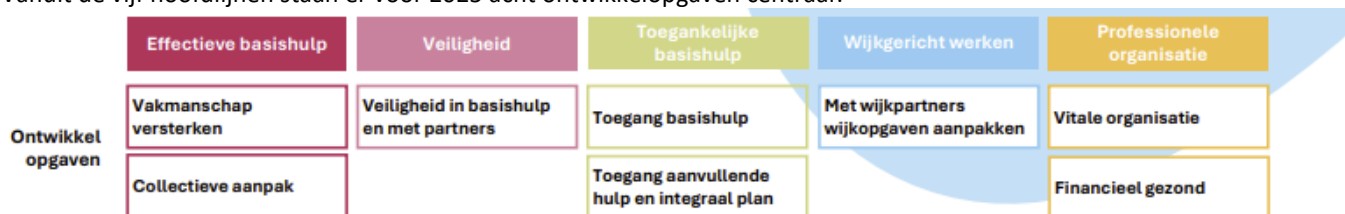
De visie van Lokalis is toegespitst op het bieden van basishulp aan gezinnen in alle wijken van Utrecht. Lokalis neemt het dagelijks leven als uitgangspunt en kijkt samen met kind, jongere en ouders waar zij de last ervaren in het dagelijks leven, om te komen tot een oplossing in het hier en nu, én om een verandering te bewerkstelligen die werkt op de lange termijn. Eigen regie, verantwoordelijkheid, keuzevrijheid en wederkerigheid zijn vanzelfsprekend en altijd uitgangspunt in haar betrokkenheid. Vasthoudend erbij blijven en tegelijkertijd niet overnemen, maar samen met elkaar (gezin en netwerk, buurtteam en wijkpartners), transparant en voorspelbaar te werken. Lokalis blijft ook bij veiligheidsproblematiek naast het gezin staan, voor een doorlopende ondersteuning. De rechtsbescherming van inwoners is vanaf het eerste contact een punt van aandacht. Kijken met een brede blik betekent ook dat er vele vormen van ondersteuning zijn buiten traditionele zorgoplossingen. Vanuit het gezinssysteem werkt Lokalis samen met partners in de wijk aan wijkbrede opgaven. Lokalis is daar waar kinderen, jongeren en gezinnen zijn, dus ook op school en in de huisartsenpraktijk.

2.3 Strategie

Lokalis is naast haar taak om kwalitatief hoogwaardige, generalistische basishulp te bieden, genoodzaakt om scherper te kiezen in wat zij wel of niet doet als organisatie vanwege een schaarste aan middelen en tijd. Daarvoor is een strategie nodig die recht doet aan de hulpvraag in de stad, een strategie met heldere kaders maar ook met ruimte om daarbinnen vrij te kunnen bewegen. Dit heeft geresulteerd in vijf hoofdlijnen:

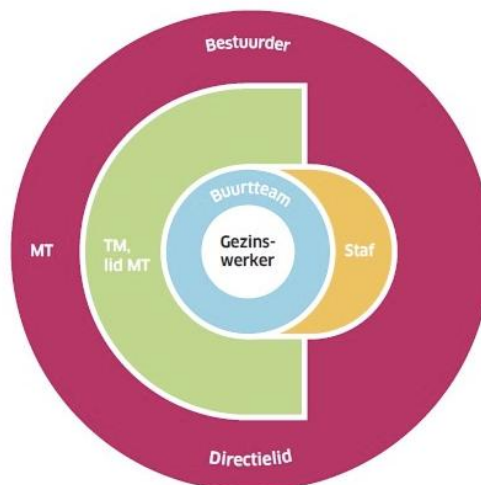
- ▶ Effectieve basishulp.
- ▶ Veiligheid.
- ▶ Toegankelijke basishulp.
- ▶ Wijkgericht werken.
- ▶ Professionele organisatie.

Vanuit de vijf hoofdlijnen staan er voor 2025 acht ontwikkelopgaven centraal:



2.4 Organisatiestructuur

Lokalis bestaat uit hbo-en wo-geschoolde gezinswerkers die werkzaam zijn in achttien buurtteams, verdeeld over de tien wijken van Utrecht stad en twee stedelijke teams voor vo en mbo-scholen. Alle gezinswerkers doen in basis hetzelfde werk. Daarnaast draagt ieder met zijn unieke ervaring, kennis en talent op eigen wijze bij aan het samen leren en daarmee versterken van de basishulp. Dit gebeurt zowel in als vanuit de buurtteams zelf, door deel te nemen aan stedelijke en wijkopgaven. De teams zijn in toenemende mate eigenaar van basishulp en zijn mede richtingbepalend in beleidsvorming. Zij worden aangestuurd en ondersteund door 14 teammanagers. Een deel van deze teammanagers is tevens verantwoordelijk voor ontwikkelopgaven. Op de bedrijfsvoeringtaken worden zij ondersteund door een klein stafteam, bestaande uit adviseurs en administratie. Dit team wordt aangestuurd door de manager Organisatie en de concerncontroller. De teammanagers vormen samen met de bestuurder, de twee directeuren en de managers van de staf het managementteam.



Organogram

3. De functie van directeur

3.1 Opgave en verantwoordelijkheden

Samen met de mededirecteur en de bestuurder faciliteer je en geef je sturing aan de organisatie met 14 teammanagers, stafmedewerkers en indirect circa 350 gezinswerkers. Als directeur ben je verantwoordelijk voor een deel van de uitvoering in de wijken, huisartsenpraktijken en scholen, hiertoe stuur je de helft van de teammanagers aan. De teammanagers zijn integraal verantwoordelijk voor het bieden van basishulp en het werken aan veranderopgaven in de stad en de organisatie. Je draagt bij aan de professionalisering en ontwikkeling van het MT en de veranderopgave in de organisatie. Je faciliteert en stimuleert interne samenwerking. Je treedt indien nodig op als plaatsvervangend bestuurder. Daarnaast ben je als opdrachtgever verantwoordelijk voor een aantal organisatiebrede ontwikkelopgaven (zie 2.3) en stuur je op de realisatie daarvan.

Het realiseren van de bedrijfsvoering als integraal onderdeel van het primaire proces is een belangrijke opgave. Onder andere het versterken van de monitorings- en sturingsinformatie is essentieel voor de komende tijd. Je staat aan de lat voor de vertaling tussen de bedrijfsvoering en het primair proces. Hierin trek je nauw op met de manager Organisatie en de concerncontroller. Je vertegenwoordigt Lokalis naar externe samenwerkingspartners, zoals de gemeente Utrecht, partners in het sociaal domein en daarbuiten, en verzekeraars, met name op het gebied van de uitvoering van het gezinswerk en de opgaven waar ze voor staan bij Lokalis, én in de stad.

3.2 Profiel

Voor Lokalis zijn wij op zoek naar een ervaren leidinggevende, die met lef, enthousiasme, scherpzint en visie mee kan bouwen aan de toekomst van basishulp in Utrecht. Je hebt ervaring met verandermanagement, werkt met een warm zakelijke instelling, vanuit een gedeelde visie. Je voert graag een stevige dialoog, stelt de juiste vragen, hebt oog voor verschillen en komt met praktische oplossingen die het primaire proces direct ondersteunen. Je bent onderzoekend en realistisch, en kunt gezamenlijke ideeën omzetten in gezamenlijke daden.

Je hebt stevige ervaring als directeur en kent de ins en outs van bedrijfsvoering en data, zodanig dat je de organisatie echt verder kunt helpen. Je bent procesmatig en financieel goed onderlegt, en maakt gemakkelijk de vertaling van bedrijfsvoering en strategie naar de praktijk en vice versa. Je bent sterk gericht op samenwerking en hebt een dienstverlenende instelling.

Verder herken je je in de volgende profieleisen:

- ▶ Kennis van het sociaal domein; jeugdzorg, wmo en passend onderwijs. Ervaring binnen het publieke domein.
- ▶ Je geeft blij van continu leren, reflectievermogen en zelfinzicht.
- ▶ Aantoonbare ervaring met bedrijfsvoeringsthema's.
- ▶ Verbindende en coachende leidinggevende kwaliteiten en stevige integrale managementervaring binnen het sociaal domein.
- ▶ Inspireert door aan te sluiten bij ideeën, interesses, ambities en talenten van medewerkers.
- ▶ Stimuleert eigenaarschap bij teams en teammanagers, neemt standpunten in, voert de open dialoog en neemt op het juiste moment strategische beslissingen.
- ▶ Vermogen om snel relevante netwerken, allianties en relaties buiten de eigen organisatie op te bouwen, te onderhouden en aan te gaan. Onderhandelingsvaardigheden.
- ▶ Omgevings- en organisatiesensitief en politiek-bestuurlijke sensitiviteit, in het bijzonder in relatie tot de samenwerking met de gemeente Utrecht als opdrachtgever.

4. Wat biedt Lokalis?

Lokalis biedt een inspirerende ondernemende organisatie in transitie, vol enthousiaste medewerkers met een hart voor haar cliënten. Lokalis hanteert voor de beloning van de directeur de salaristabel van de CAO Jeugdzorg, waarbij de functie is ingedeeld in schaal 13 (max €7.899,-- op full time basis, 36 uur per week). Lokalis biedt een jaarcontract, dat bij wederzijds goedvinden wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Secundaire arbeidsvoorwaarden volgens CAO Jeugdzorg, zoals 13^e maand, vakantiegeld en pensioenopbouw.

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 de periode van **25 juni tot en met 3 juli**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op vrijdag **4 juli** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Lokalis.

2 Selectiegesprekken door Lokalis

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij Lokalis op **dinsdag 8 juli**. Een tweede ronde vindt, voor geselecteerde kandidaten, plaats op **donderdag 10 juli 2025**. Vervolgens 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 31 juli 2025.

Contactgegevens

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. Meer informatie vindt u ook op de website van [Lokalis](#). We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Irene Vervelde, senior adviseur executive search, in samenwerking met Maxine van Ekelenburg, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).