



Wervingsprofiel

Directeur-bestuurder

Warm zakelijk leider met mensgericht oog voor interne organisatieontwikkeling en strategische kansen

27 juli 2026

Opdrachtgever Stichting Sport en Welzijn Leidschendam-Voorburg

Adviseur Irene Vervelde

Aanvraagnummer A08088

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Stichting Sport en Welzijn Leidschendam-Voorburg	3
2.2	Missie, visie en kernwaarden	3
2.3	Organisatiestructuur	4
3.	De functie van directeur-bestuurder	4
3.1	De opgave	4
3.2	Profiel	5
4.	Wat biedt SenW?	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-bestuurder bij Stichting Sport en Welzijn Leidschendam-Voorburg (hierna SenW).

SenW is een betrokken maatschappelijke organisatie die zich dagelijks inzet voor een samenleving waarin iedereen mee kan doen. Vanuit een sterke lokale verankering verbindt de organisatie sport, welzijn, onderwijs en wijkgericht werken en ondersteunt zij inwoners van alle leeftijden bij hun ontwikkeling, gezondheid en zelfredzaamheid. Met een ondernemende houding, korte lijnen en nauwe samenwerking met partners levert SenW een zichtbare bijdrage aan de leefbaarheid en sociale samenhang in Leidschendam-Voorburg.

De organisatie staat aan de vooravond van een nieuwe fase. Er ligt een stevige basis, maar ook een duidelijke ambitie om de organisatie verder te professionaliseren, haar maatschappelijke impact nog beter zichtbaar te maken en haar positie binnen een veranderende maatschappelijke en bestuurlijke context verder te versterken.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website te bezoeken: [Stichting SenW](#).

2. De organisatie

2.1 Stichting Sport en Welzijn Leidschendam-Voorburg

SenW zet zich actief in voor alle inwoners van de gemeente, van jong tot oud en met uiteenlopende achtergronden. De organisatie weet mensen, partners en initiatieven met een breed activiteitsaanbod in beweging te brengen en heeft in de praktijk een herkenbare rol opgebouwd, op het snijvlak van sport, bewegen, onderwijs, welzijn, wijkgericht werken en preventie. Vanuit meerdere disciplines onder één dak werkt SenW nauw samen met inwoners, scholen, sportverenigingen, maatschappelijke organisaties en de gemeente.

SenW is geworteld in de wijken van Leidschendam-Voorburg. Medewerkers zijn zichtbaar en bereikbaar, kennen de inwoners en weten wat er lokaal speelt. Die nabijheid is meer dan een werkwijze; het is een grondhouding. SenW denkt in kansen en mogelijkheden, juist voor inwoners voor wie meedoen niet vanzelfsprekend is. Dat zie je terug in de dagelijkse praktijk. Kinderen krijgen de ruimte om buiten school hun sportieve en creatieve talenten te ontdekken. Ouderen en mensen met een beperking worden gestimuleerd om actief te blijven. Jongeren krijgen een plek om elkaar te ontmoeten en zich verder te ontwikkelen. Voor inwoners in een kwetsbare positie biedt SenW praktische ondersteuning, bijvoorbeeld via taalstages, begeleiding naar werk en sociaal-maatschappelijke activiteiten in de wijk.

De kracht van SenW ligt in de combinatie van maatschappelijke betrokkenheid, ondernemerschap en lokale verbinding. De organisatie brengt mensen, organisaties en initiatieven bij elkaar en ontwikkelt oplossingen die aansluiten bij de behoeften van inwoners. Als compacte organisatie met korte lijnen en een ondernemende cultuur weet SenW snel in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen en is zij een gewaardeerde partner binnen het lokale netwerk.

2.2 Missie, visie en kernwaarden

De **missie** van SenW luidt: SenW zet zich actief, enthousiast en op een verbindende manier in om inwoners te ondersteunen bij hun ontwikkeling en om hun welzijn te vergroten. Zo zorgen wij voor een prettige leefomgeving, waarin iedereen mee kan doen.

De **visie** die daarbij hoort: Een omgeving creëren waarin iedereen mee kan doen en met een glimlach door het leven gaat.

Aan deze missie en visie liggen drie kernwaarden ten grondslag: **verbinding**, **sociaal ondernemend** en **enthousiast**.

Deze waarden zijn niet abstract, maar herkenbaar in de dagelijkse praktijk. SenW brengt mensen, organisaties en initiatieven met elkaar in contact, onderneemt waar ruimte is, en doet dat met de energie en betrokkenheid die de gemeente van haar verwacht.

2.3 Organisatiestructuur

SenW is een zelfstandige stichting met een directeur-bestuurder en een raad van toezicht (RvT). De RvT bestaat uit vier leden en houdt toezicht op het beleid en de algemene gang van zaken van deze en twee andere stichtingen binnen het sport- en welzijnsdomein. De drie stichtingen opereren zelfstandig, met een eigen bestuurder en eigen verantwoordelijkheden, maar delen vanuit de RvT een gezamenlijke blik op maatschappelijke ontwikkelingen en samenwerking.

De directeur-bestuurder geeft leiding aan een compact managementteam (bestaande uit twee operationeel leidinggevend, een controller, een HR-adviseur en een beleidsadviseur) en indirect aan circa 25 medewerkers, 45 vrijwilligers en 7 stagiaires. De organisatie werkt vanuit verschillende inhoudelijke programma's die aansluiten op de gemeentelijke subsidiesystematiek en voert daarnaast werkzaamheden uit binnen het Gemeentelijk Activiteitenplan (GALA). Ook beheert SenW twee wijkaccommodaties in Leidschendam en Voorburg die fungeren als ontmoetingsplek voor inwoners en maatschappelijke partners.

3. De functie van directeur-bestuurder

3.1 De opgave

SenW heeft de afgelopen jaren een sterke positie opgebouwd binnen Leidschendam-Voorburg. De organisatie is lokaal geworteld, ondernemend en weet inwoners, partners en maatschappelijke initiatieven met elkaar te verbinden. Sport, bewegen, onderwijs, welzijn, wijkgericht werken en preventie komen bij SenW samen, en de organisatie weet mensen, partners en initiatieven in beweging te brengen. Die basis is waardevol en blijft het vertrekpunt voor de nieuwe directeur-bestuurder.

Tegelijkertijd verandert de context waarin SenW opereert. Gemeentelijke opdrachten en subsidies worden zakelijker georganiseerd, maatschappelijke vraagstukken worden complexer en de concurrentie binnen het sociaal domein neemt toe. Dat vraagt om een organisatie die haar maatschappelijke meerwaarde niet alleen laat zien in de praktijk, maar ook overtuigend en bedrijfsmatig kan onderbouwen en zich strategisch weet te positioneren.

De nieuwe directeur-bestuurder bouwt voort op de mooie basis die er ligt en begeleidt SenW naar een volgende fase van ontwikkeling. Daarbij gaat het niet om een koerswijziging, maar om het versterken van de organisatie: meer richting, verdere professionalisering en een stevige externe positionering en profilering, zonder de ondernemende cultuur en lokale nabijheid te verliezen. Dit is een functie voor iemand die het bestaande DNA van SenW kan begrijpen en waarderen, en die de organisatie met frisse energie en bestuurlijke stevigheid en daadkracht naar de volgende fase kan brengen.

De doelstelling voor de nieuwe directeur-bestuurder bestaat uit zes samenhangende opgaven:

- **Kennis, netwerk en relaties breder beleggen.** Lokale kennis, partnerrelaties, gemeentelijke contacten en werkwijzen zijn nu nog relatief sterk verbonden aan individuele medewerkers.

De directeur-bestuurder zorgt ervoor dat deze kennis en relaties breder binnen de organisatie worden verankerd en versterkt daarmee de continuïteit van SenW. Daarbij wordt actief geïnvesteerd in duurzame relaties met gemeente, partners en andere stakeholders, vanuit de hele organisatie.

- ▶ **Praktijkkracht vertalen naar aantoonbare maatschappelijke waarde.** SenW bereikt veel in de praktijk. De volgende stap is om resultaten, werkwijzen en maatschappelijke impact beter zichtbaar en aantoonbaar te maken. De directeur-bestuurder stimuleert een werkwijze waarin monitoring, evaluatie en het onderbouwen van maatschappelijke meerwaarde vanzelfsprekend zijn.
- ▶ **Ondernemerschap gericht maken.** Het ondernemende karakter van SenW is waardevol, en vraagt om meer strategische sturing. Welke keuzes maakt SenW zelf, passend bij de maatschappelijke opdracht, de eigen identiteit, de beschikbare capaciteit en de financiële robuustheid? De nieuwe directeur-bestuurder weet kansen te benutten maar kan ook begrenzen, in goed overleg met het managementteam.
- ▶ **Strategische positionering versterken.** SenW kan duidelijker maken waarin zij onderscheidend is, welke rol zij wil spelen richting gemeente, politiek en partners, en waarom zij voor lokale maatschappelijke opgaven van waarde is. Dat vraagt om strategische helderheid en bestuurlijke sensitiviteit in een omgeving die zakelijker en competitiever wordt.
- ▶ **Interne organisatie verder professionaliseren.** Door de verbreding van activiteiten en de compacte schaal zijn heldere verantwoordelijkheden, een sterk managementteam, goede processen, een solide juridische basis, kwaliteitsborging en een aanspreekcultuur belangrijker geworden. De nieuwe directeur-bestuurder leidt deze professionalisering zonder de energie, nabijheid en praktische slagkracht van de organisatie te verliezen.
- ▶ **Wendbaarheid en weerbaarheid vergroten.** SenW werkt met een breed scala aan opdrachten en subsidies, waarvan een groot deel jaarlijks opnieuw moet worden verworven. Scherper inzicht in de samenstelling, looptijd en risico's van de opdrachtportefeuille is noodzakelijk, naast het maken van meerjarenafspraken, zodat de organisatie veranderingen beter kan opvangen.

3.2 Profiel

SenW is een organisatie die je moet voelen. De wijken van Leidschendam-Voorburg zijn divers, de maatschappelijke opgaven zijn veelzijdig en de mensen voor wie SenW zich inzet vragen om oprechte betrokkenheid. De nieuwe directeur-bestuurder voelt zich thuis in deze omgeving, heeft affiniteit met het sociaal domein en herkent zich in de kernwaarden van SenW: verbindend, sociaal ondernemend en enthousiast. Dat vraagt geen diepgaande vakinhoudelijke kennis, maar wel natuurlijk leiderschap, nieuwsgierigheid, maatschappelijke betrokkenheid en oprechte interesse in de mensen voor wie SenW zich inzet.

Binnen deze context zoekt SenW een directeur-bestuurder met de volgende kwaliteiten en competenties:

- ▶ **Leiderschap en organisatieontwikkeling.** De directeur-bestuurder beschikt over een natuurlijke en authentieke leiderschapsstijl, geeft richting, creëert duidelijkheid en is tegelijkertijd benaderbaar en betrokken. De bestuurder stimuleert eigenaarschap, geeft professionals ruimte en vertrouwen en draagt bij aan een cultuur van samenwerking, verantwoordelijkheid en ontwikkeling. Hij of zij heeft oog voor zowel de menselijke kant van de organisatie als voor de noodzaak van goede processen en heldere verantwoordelijkheden.
- ▶ **Strategisch vermogen en bestuurlijke sensitiviteit.** De directeur-bestuurder combineert strategisch denkvermogen met gevoel voor maatschappelijke en bestuurlijke verhoudingen. Hij of zij beweegt zich gemakkelijk tussen uitvoering, management, bestuur, en een breed stakeholderveld, begrijpt gemeentelijke besluitvormingsprocessen en weet de belangen van SenW overtuigend en verbindend te vertegenwoordigen.
- ▶ **Verbinden en samenwerken.** De directeur-bestuurder is benaderbaar, communicatief sterk en in staat om op alle niveaus het gesprek te voeren. Hij of zij is zichtbaar in de wijk en bij activiteiten, toont oprechte interesse in de mens en het werk, en doet dat dichtbij en in begrijpelijke taal.
- ▶ **Ondernemerschap met resultaatgerichtheid.** De directeur-bestuurder herkent kansen en weet ze te benutten, maar handelt daarin met strategische discipline: kansen worden afgewogen op maatschappelijke waarde, uitvoerbaarheid, organisatorische consequenties en financiële haalbaarheid. De directeur-bestuurder durft keuzes te maken, prioriteiten te stellen en grenzen aan te geven wanneer dat nodig is. Hij of zij combineert initiatiefkracht met realiteitszin en houdt daarbij steeds oog voor de continuïteit en duurzame ontwikkeling van de organisatie.

Verder herkent de directeur-bestuurder zich in de volgende profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Leidinggevende ervaring, opgedaan (deels) in het publieke of semi-publieke domein.
- ▶ Affiniteit met het sociaal domein, welzijn, sport of een aangrenzend werkveld, gecombineerd met kennis van de werkwijze van lokale overheden en het gemeentelijke subsidie- en aanbestedingslandschap.
- ▶ Communicatief en relationeel sterk, zowel intern als extern, met het vermogen om op verschillende niveaus te schakelen en te verbinden.
- ▶ Financieel inzicht: in staat om subsidiestromen, begrotingen en financiële rapportages te lezen, te begrijpen en daarop te sturen.

4. Wat biedt SenW? Stichting Sport en Welzijn Leidschendam-Voorburg

SenW biedt de kans om te groeien en leren in een ambitieuze en sociale omgeving met de mogelijkheid om maatschappelijke impact te maken voor de inwoners van Leidschendam Voorburg. Je wordt warm ontvangen in een compact team en een organisatie met veel potentie!

De functie is ingeschaald conform de cao Sociaal Werk, schaal 12, met een maximumsalaris van € 7.972,-- bruto per maand op basis van een 36-urige werkweek (peildatum 1 oktober 2026).

Goede secundaire arbeidsvoorwaarden conform de cao Sociaal Werk, zoals een individueel keuzebudget van 16,4% (vakantiegeld 8%, eindejaarsuitkering 8,3% en 0,1% extra IKB-bijdrage over salaris en vakantietoeslag) en een pensioenregeling bij PFZW. Er is een loopbaanbudget van 1,5 % van het salaris.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert uitgebreide gesprekken met geselecteerde kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van half augustus t/m 3 september.

Geselecteerde kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **maandag 7 september** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij SenW.

2 Selectiegesprekken door SenW

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op **woensdag 9 september 2026**. Voor geselecteerde kandidaten is er een tweede ronde gepland op **maandag 14 september 2026**.

Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar afronding van de procedure voor 1 oktober 2026.

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. We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Irene Vervelde, senior adviseur executive search in samenwerking met Lize Heidinga, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).