Leeuwendaal

Welzijn Rijswijk
samen sterker



Wervingsprofiel

Directeur-bestuurder

12 oktober 2026

Opdrachtgever	Welzijn Rijswijk
Adviseur	Bianca van Winkel
Aanvraagnummer	A08281

Winthontlaan 1
3526 KV Utrecht

Postbus 1408
3500 BK Utrecht

088 00 868 00
Leeuwendaal.nl

Leeuwendaal

Inhoud

1.	**Inleiding**		**3**
2.	**De organisatie**		**3**
	2.1	Welzijn Rijswijk	3
	Missie, visie en kernwaarden		3
	2.2	Koersplan 2024-2027	4
	2.3	Organisatiecontext	4
3.	**De functie van Directeur-Bestuurder**		**5**
	3.1	De opgave	5
	3.2	Verantwoordelijkheden	6
	3.3	Profiel	6
4.	**Wat biedt Welzijn Rijswijk?**		**7**
5.	**De selectieprocedure**		**7**

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 Welzijn Rijswijk. Een organisatie die de kracht van de inwoners centraal stelt. Met een breed aanbod aan activiteiten, ondersteuning en ontmoetingsmogelijkheden verbindt Welzijn Rijswijk de inwoners met elkaar, stimuleert zij maatschappelijke betrokkenheid en draagt zij bij aan het welzijn van alle Rijswijkers.

In dit wervingsprofiel lees je meer over Welzijn Rijswijk, de strategische koers, de belangrijkste opgaven en uitdagingen en de rol die jij daarin kunt spelen. Daarnaast gaan we in op de gewenste ervaring en competenties en geven we een toelichting op de selectieprocedure.

We hopen dat dit profiel je inspireert om te onderzoeken of deze betekenisvolle en uitdagende rol bij jou past. Voor meer achtergrondinformatie verwijzen we je graag naar de website van Welzijn Rijswijk: Home - Welzijn Rijswijk.

We zien je reactie met belangstelling tegemoet!

2. De organisatie

2.1 Welzijn Rijswijk

Welzijn Rijswijk is de lokale welzijnsorganisatie van Rijswijk. De organisatie zet zich dagelijks in voor een mentaal en fysiek fit Rijswijk, en ondersteunt alle inwoners van 0 tot 100 jaar op het gebied van welzijn, participatie en zelfredzaamheid. Inwoners kunnen er terecht voor hulp, voorlichting en ondersteuning, bijvoorbeeld op het gebied van formulieren en geldzaken, mantelzorg of prettig ouder worden. Waar nodig verwijst Welzijn Rijswijk door naar één van de partners of wordt opgeschaald naar verdere zorg. De organisatie is stevig verankerd in de Rijswijkse wijken. Welzijn Rijswijk is aanwezig waar dat het hardst nodig is, maar legt ook verbinding met diegene die meer kunnen dragen. Welzijn Rijswijk is in contact met wijkcentra als vaste ontmoetingsplekken, heeft flatcoaches die dicht bij de inwoners actief zijn en jongerenwerkers die in de wijken en op scholen komen. Deze lokale verankering stelt Welzijn Rijswijk in staat problemen vroegtijdig te signaleren, preventief te handelen en inwoners te helpen weer zelf de regie te nemen.

Welzijn Rijswijk draait op een team van betrokken professionals en een grote groep van ruim 350 vrijwilligers. Vrijwilligers vormen daarmee een substantieel deel van de organisatie en zijn onmisbaar voor de uitvoering van de dienstverlening. De professionals coördineren, bieden waar nodig specialistische ondersteuning en zorgen dat vrijwilligers hun werk goed kunnen doen.

Welzijn Rijswijk is een betrokken regionale speler die nauw samenwerkt met maatschappelijke en zorgpartners. Vanuit deze sterke verbinding draagt de organisatie bij aan het welzijn, de participatie en de zelfredzaamheid van inwoners in Rijswijk en de regio.

Missie, visie en kernwaarden

De missie van Welzijn Rijswijk is dat alle inwoners van Rijswijk de hulp, het advies en de begeleiding krijgen die zij nodig hebben. Daarbij gaat de organisatie uit van het idee dat elke inwoner ertoe doet en dat welzijn een gedeelde verantwoordelijkheid is: wie geholpen is, wordt vervolgens waar mogelijk ook zelf weer iemand anders tot steun.
De visie van Welzijn Rijswijk is gericht op een mentaal en fysiek fit Rijswijk, waarin inwoners zich thuis voelen en kunnen groeien. Omdat de organisatie midden in de samenleving staat, weet zij wat er speelt en wat er nodig is.

Vanuit die positie handelt Welzijn Rijswijk proactief om zwaardere zorg te voorkomen, en mag elke inwoner erop rekenen dat een hulpvraag gehoord en beantwoord wordt.

In haar werk laat Welzijn Rijswijk zich leiden door vier kernwaarden:
- **Luisteren**: aandacht en een luisterend oor voor de vraag achter de vraag.
- **Betrokkenheid**: nabij en zichtbaar zijn in de wijken, dicht bij de inwoners.
- **Betrouwbaarheid**: een organisatie waar inwoners en partners op kunnen bouwen.
- **Samenwerken**: het geloof dat je samen sterker staat, met inwoners, vrijwilligers en partnerorganisaties.

2.2 Koersplan 2024-2027

Het koersplan van Welzijn Rijswijk geeft in grote lijnen de meerjaren koers van de organisatie weer. Welzijn Rijswijk kiest bewust voor een koersplan met concrete actiepunten, in plaats van een strategische visie op een abstracter niveau. Deze keuze past bij de organisatie: zij weet waar zij naartoe wil en hoe zij daar wil komen.

Alle afdelingen van Welzijn Rijswijk dragen bij aan het bereiken van de missie. Om maatschappelijke uitdagingen en toekomstige hulpvragen zo vroeg mogelijk te beantwoorden, richt de organisatie zich de komende jaren proactief en preventief op negen inhoudelijke speerpunten:
- Wijkgericht & dicht bij de inwoners: een proactieve aanwezigheid in de wijken, met wijkcentra en vaste aanspreekpunten dicht bij de inwoner.
- Preventie & vroegsignalering: verder kijken dan de gestelde hulpvraag, onder meer met de methodiek Positieve Gezondheid, om problemen vroeg te signaleren en zwaardere zorg te voorkomen.
- Armoedepreventie: financiële problemen tijdig in beeld brengen en voorkomen, met aandacht voor persoonlijk contact en momenten in het leven die financiële impact hebben.
- Meedoen & ontmoeten: eenzaamheid signaleren en voorkomen, en inwoners stimuleren om voor elkaar klaar te staan.
- Prettig ouder worden: het gesprek over ouder worden vroegtijdig aangaan en werken aan een passend aanbod voor senioren.
- Vrijwilligers: vraag en aanbod van vrijwilligerswerk beter in beeld brengen en bij elkaar brengen, onder meer via het vrijwilligerscentrum Rijswijk Doet.
- Jeugd: investeren in de persoonlijke groei van jongeren, in de wijken, op scholen en vanuit het jongerencentrum.
- Mantelzorgers: een luisterend oor bieden aan mantelzorgers en overbelasting helpen voorkomen.

Daarnaast kent het koersplan twee focuspunten die op de eigen organisatie gericht zijn: dienstverlening, met als doel dat inwoners Welzijn Rijswijk weten te vinden en overal hetzelfde heldere antwoord krijgen, en organisatie, gericht op een aantrekkelijke werkgever met deskundige medewerkers en betrokken vrijwilligers die trots zijn op hun werk.

2.3 Organisatiecontext

Welzijn Rijswijk is een stichting met een directeur-bestuurder aan het hoofd van de organisatie. De directeur-bestuurder is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van de stichting, voor het doorontwikkelen van de dienstverlening en voor het versterken van de verbinding tussen de verschillende werkvelden. Daarnaast onderhoudt de directeur-bestuurder de relatie met opdrachtgevers en partnerorganisaties, en zorgt hij of zij ervoor dat de organisatie en de facilitering van professionals en vrijwilligers goed op elkaar aansluiten.

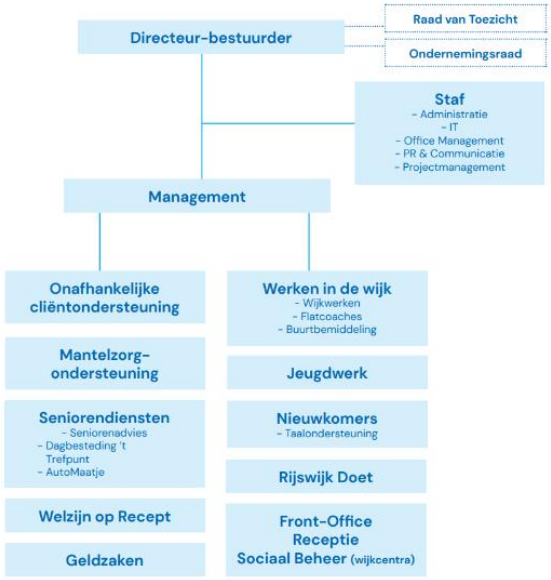
Toezicht op het beleid van de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken binnen Welzijn Rijswijk ligt bij de raad van toezicht. Deze raad, bestaande uit vier leden, fungeert daarnaast als werkgever, adviseur en klankbord voor de directeur-bestuurder.

Welzijn Rijswijk kent een staf bestaande uit twee teamleiders:

- Teamleider Jongerenwerk, Vitaal Ouder Worden (mantelzorgondersteuning, seniorenadvies, welzijn op recept en valpreventie) & Activeren en Verbinden (geld- & regelzaken, Rijswijk Doet, Front-Office, maatjesprojecten).
- Teamleider Versterken Sociale Basis (wijkwerken, flatcoaches, wijkcentra, buurtbemiddeling en dagbesteding).

Welzijn Rijswijk heeft de afgelopen jaren steeds meer ingezet op programmatisch en integraal werken. Dit vraagt om steeds meer te werken via duidelijke programmalijnen en projectmatig werken.

Het organogram ziet er als volgt uit:



3. De functie van Directeur-Bestuurder

3.1 De opgave

De huidige directeur-bestuurder gaat Welzijn Rijswijk verlaten nadat zij ruim 4 jaar met veel enthousiasme en gedrevenheid Welzijn Rijswijk heeft geleid. De afgelopen jaren heeft de organisatie een flinke ontwikkeling doorgemaakt in cultuur, structuur en netwerk, en heeft de organisatie een positie opgebouwd in de regio. De opgave voor de komende periode is om voort te bouwen op wat er is neergezet. Het geeft vertrouwen en richting wanneer de ingezette koers wordt voortgezet, terwijl er tegelijk alertheid blijft op wat er in het veld gebeurt.

Extern blijft de politieke omgeving, lokaal en regionaal, bepalend voor het functioneren van de organisatie. Welzijn Rijswijk geldt inmiddels als een partij waarmee je in Rijswijk zaken doet, en de uitdaging is om dit verder uit te bouwen: proactief blijven positioneren en de organisatie nadrukkelijk naar buiten laten zien. Dat geldt ook ten opzichte van de zorgsector, waar het welzijnswerk zich nog sterker mag positioneren vanuit de eigen kracht. Op de langere termijn speelt hierbij mogelijk ook de vraag naar schaal en continuïteit, in een gemeentelijk speelveld met een divers aanbod van partijen.

Intern werkt de organisatie aan een nieuwe organisatiestructuur, die in de praktijk meer tijd kost maar ook veel waardevolle inzichten oplevert, met vraagstukken over programmatisch en projectmatig werken, onderlinge verwachtingen, eigenaarschap, over impactmeting en subsidies, en een verdere kwaliteitsslag met behoud van de onderlinge verbondenheid die de organisatie kenmerkt. De staf is volop in ontwikkeling en brengt energie en een frisse blik mee, wat ook vraagt om goede begeleiding en goed leiderschap van een directeur-bestuurder. Daarnaast ligt er een opgave in het verder ontwikkelen van een projectmatige financiering naar een meer integrale aanpak.

Kortom het verstevigen van en voortbouwen op de goede basis die er ligt!

3.2 Verantwoordelijkheden

Als directeur-bestuurder geef je integraal leiding aan de organisatie en je stuurt de teamleiders aan in lijn met de gekozen koers en op resultaat. Je blijft daarbij ook inhoudelijk scherp en betrokken bij wat er speelt in de uitvoering, onder andere via het stafoverleg. Je houdt voeling met de dagelijkse praktijk en zorgt dat de vertaling van strategie naar uitvoering samen met de staf wordt gemaakt, zodat de organisatie wordt meegenomen in de koers die is ingezet.

Naast de interne focus is er ook een belangrijke externe rol voor de directeur-bestuurder. De organisatie opereert in een politiek gevoelige omgeving, met de gemeente als belangrijke stakeholder. De directeur-bestuurder bouwt en onderhoudt de relatie met wethouders, de fractievoorzitter en raadsleden en met andere maatschappelijke partners en zorgt dat de organisatie zichtbaar en goed gepositioneerd is. De directeur-bestuurder legt verantwoording af over de financiën en begrijpt hoe je je hierin verhoudt tot de gemeente als belangrijke financierder. Ook zorg je dat je aan de verschillende overleggen deelneemt met andere welzijns- en zorgpartijen in de regio.

Daarnaast houdt de directeur-bestuurder de strategische koers scherp in het oog en weeg je nieuwe ontwikkelingen af tegen wat past binnen die lijn. De organisatie moet betrouwbaar en stabiel blijven functioneren, een organisatie waar men op kan bouwen, terwijl je tegelijk oog houdt voor veranderingen in de buitenwereld. Met de raad van toezicht onderhoudt de directeur-bestuurder een goede samenwerkingsrelatie. De raad van toezicht binnen Welzijn Rijswijk houdt de juiste afstand en toont begrip van de eigen rol, waarbij de directeur-bestuurder erop kan vertrouwen dat er steun is wanneer dat nodig is.

3.3 Profiel

Je bent een toegankelijke en transparante directeur-bestuurder. Je combineert een zakelijke, strategische blik met oprechte verbinding naar de uitvoering. Je durft daarbij buiten de gebaande paden te denken binnen het brede sociale domein. Je staat open voor initiatief van anderen en weet energie te brengen, maar hebt ook het vermogen om te temporiseren, draagvlak te zoeken en soms even te beschouwen voordat je doorpakt.

Zichtbaarheid is voor jou vanzelfsprekend: je loopt door de organisatie heen, bent aanwezig voor medewerkers en vrijwilligers, en beweegt je hiernaast met plezier in het externe netwerk. Persoonlijkheid weegt zwaar in deze rol, je gaat oprecht graag naar buiten en hebt lol in het netwerken. Je vindt het bestuurlijke en politieke interessant, hebt de politieke sensitiviteit die daarvoor nodig is, en beschikt over voldoende stevigheid om in die context overeind te blijven, ook als dat weerstand oplevert. Tegelijk gun je je staf een prettige leidinggevende en geef je hen ruimte om te groeien. Je durft zelf ook kwetsbaar te zijn, en staat open voor feedback.

Je hebt oog voor vernieuwing en innovatie, waaronder de mogelijkheden van digitalisering en AI. Je begrijpt de dynamiek van het werken met veel vrijwilligers en weet hen verbonden te houden met de organisatie. Je bent goed thuis in governance: een heldere rol- en taakverdeling in een organisatie die klein is maar complex. Je snapt snel wat er buiten gebeurt, kent de juiste mensen en toont doortastendheid.

Daarnaast voldoe je aan de volgende functie-eisen:

- Academisch werk- en denkniveau;
- Aantoonbare ervaring in het sociaal domein, ervaring in welzijn is daarbij een pré;
- Bestuurlijke ervaring, deze functie mag ook een stap zijn in je loopbaan;
- Ervaring met programmatisch en projectmatig werken.

4. Wat biedt Welzijn Rijswijk?

Welzijn Rijswijk biedt een uitdagende en veelzijdige functie als directeur-bestuurder, in een organisatie die volop in ontwikkeling is en waar je écht het verschil maakt voor de inwoners van Rijswijk en omgeving. De functie is ingeschaald op schaal 13, met mogelijke uitloop naar schaal 14, afhankelijk van opleiding en ervaring, conform CAO Sociaal Werk.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 **Voorselectie door Leeuwendaal**
Bianca van Winkel van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in week **44 en 45.**
Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, **in week 46** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Welzijn Rijswijk.

2 **Selectiegesprekken door Stichting Welzijn Rijswijk**
Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij de opdrachtgever op **woensdag 18 november**. Hierna vindt een verdiepend gesprek met de selectiecommissie plaats en maak je kennis met de teamleiders die deelnemen in de adviescommissie op **woensdag 25 november**. 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 1-12-2026.

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. Meer informatie vindt u ook op de website van Stichting Welzijn Rijswijk. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Bianca van Winkel, senior adviseur executive search in samenwerking met Lize Heidinga, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: vacaturesite van Leeuwendaal.