

# Profiel

## Organisatieadviseur

14 januari 2022

**Opdrachtgever** gemeente Noordwijk

**Auteurs** Corinne van der Salm  
Irina Raimondo

**Aanvraagnummer** A04563

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

## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>4</b>
2.1	Noordwijk: bloeiende kustgemeente	4
2.2	Fusie 1 januari 2019	4
2.3	Werken vanuit de bedoeling	4
2.4	Kernwaarden	5
2.5	Verbinding en dialoog	5
2.6	Netwerkorganisatie	6
2.7	Leiderschap	7
2.8	Doorontwikkeling anno 2021/ 2022	8
2.9	Organisatieadvies	8
<b>3.</b>	<b>De functie van organisatieadviseur</b>	<b>9</b>
3.1	De uitdaging en je taken	9
3.2	Profiel organisatieadviseur	9
<b>4.</b>	<b>Wat biedt gemeente Noordwijk?</b>	<b>11</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>13</b>

## 1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van organisatieadviseur 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 je om de website te bezoeken:

<https://www.noordwijk.nl/>



## 2. De organisatie

### 2.1 Noordwijk: bloeiende kustgemeente

Noordwijk staat bekend als een echt bruisende kustplaats en kuuroord met een prachtige kuststrook van circa 13 kilometer, een levendige boulevard en een gezellige winkelstraten. Ook staat Noordwijk bekend als bloemenbadplaats vanwege de ligging midden in de beroemde bloembollenstreek. Naast toerisme en horeca is er in Noordwijk nog veel meer bedrijvigheid. Zo zijn er zeer regelmatig grote congressen en is ESTEC er gevestigd, een 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 kernen Noordwijk Binnen, Noordwijk aan Zee, Noordwijkerhout en De Zilk. De organisatie behartigt de vele en diverse belangen van ongeveer 44.400 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 door de niet gecompenseerde extra kosten als gevolg van de extra taken rond de omgevingswet, jeugdzorg en verduurzaming.

Gemeente Noordwijk staat voor een:

- ▶ Hoogwaardig en veelzijdig woon-, werk- en leefgebied.
- ▶ Energieke, gastvrije en betrokken samenleving.
- ▶ Sterke partner in de regio.
- ▶ Moderne, proactieve en dienstbare organisatie.

### 2.2 Fusie 1 januari 2019

Na de fusie is sprake van een nieuwe organisatie-inrichting, besturings- en organisatiefilosofie. Het doel: een stevigere relatie en dialoog met de samenleving, die het nog beter mogelijk maakt zichtbaar waarde toe te voegen. Hierdoor wil de nieuwe gemeente Noordwijk nog beter in staat zijn om op lange termijn de opgaven voor gebied, samenleving en regio uit te voeren. Kern van de vernieuwing in Noordwijk is een verschuiving in de rol van het bestuur en de organisatie bij ontwikkelingen in de Noordwijkse samenleving. Het accent van dat optreden van de gemeente komt daarbij steeds meer te liggen op netwerken en participeren met de Noordwijkse samenleving. De gemeente blijft op onderdelen regulerend en sturend, maar de kracht en de energie van de samenleving bepaalt steeds meer de agenda en de richting van het praktisch dagelijks handelen. Zo wil de gemeente uiteindelijk de beste resultaten voor de inwoners realiseren.

### 2.3 Werken vanuit de bedoeling

Noordwijk wil een moderne, proactieve en dienstbare gemeente zijn waarin 'het beste van beide oorspronkelijke gemeenten' wordt benut aangevuld met een aantal stevige ambities. Deze uitgangspunten vormden de basis voor de inrichting van de organisatie. Dit gebeurt in een tijdperk waarin de rol van de (lokale) overheid aan grote verandering onderhevig is. Dat betekent dat naast de transitie van twee naar één gemeente ook de transformatie naar een andere manier van werken aan de orde was en is. Het werken vanuit 'de bedoeling', opgavegericht en participatief. Deze maakt een andere rolname en focus van de overheid nodig, waarbij het perspectief verandert van 'burgerparticipatie' naar 'overheidsparticipatie'.

Daarbij hoort innovatief werken, ofwel het omarmen van vernieuwende concepten en het durven te experimenteren om te komen tot de beste oplossingen. Vanzelfsprekend blijft ook de regulerende en sturende rol ook aan de orde in de gemeente.

**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).’

De focus van de organisatie blijft de komende jaren onverminderd gericht op deze visie en de oorspronkelijke doelen van de fusie:

- ▶ Verbetering van de dienstverlening: thema’s als participatie en opgavegericht werken.
- ▶ Minder kwetsbaarheid.
- ▶ Een stevige speler in de regio.
- ▶ Aantrekkelijke werkgever.
- ▶ Effectiviteit en efficiency.

Deze uitgangspunten zijn de basis geweest voor een vernieuwde focusagenda, waarin alle prioriteiten van de organisatie zijn opgenomen. Deze vormt de leidraad voor de komende tijd, elk cluster gaat de thema’s verder concretiseren.

#### 2.4 Kernwaarden

Om uitvoering te kunnen geven aan de visie gelden voor iedereen die voor Noordwijk werkt (bestuurder, medewerker, leidinggevende, samenwerkingspartner) de volgende kernwaarden:

- ▶ Betrouwbaar.
- ▶ Wendbaar.
- ▶ Veerkrachtig.
- ▶ Verbindend.

En daarbij horen competenties/ vaardigheden:

- ▶ Integriteit.
- ▶ Flexibel gedrag.
- ▶ Stressbestendigheid.
- ▶ Netwerken.

#### 2.5 Verbinding en dialoog

In de besturingsfilosofie staat de manier van werken in de nieuwe gemeente beschreven. Directer contact met de samenleving, meer op hoofdlijnen (be)sturen en ruimte geven aan initiatieven buiten de vastgestelde programma’s zijn daarbij de kern. Dit vraagt een passende organisatievorm waarin medewerkers als deskundige professionals vertrouwd worden in hun vakmanschap en waarbij wordt uitgegaan van hun kracht. Noordwijk wil de professionals de ruimte en de verantwoordelijkheid geven om op innovatieve wijze de afgesproken resultaten te behalen. Per 1 januari 2019 is in Noordwijk daarom een transformatie ingezet. Medewerkers gaan werken in zelforganiserende teams, die verantwoordelijkheid nemen om het werk zelf te organiseren en te verdelen. Voor deze transformatie staat een periode van ongeveer 3-5 jaar.

In Noordwijk betekent zelforganisatie dat de medewerkers van een team:

- ▶ In afstemming met de clustermanager (zoveel mogelijk) verantwoordelijkheid nemen voor de eigen taken en opgaven.
- ▶ Als proceseigenaar 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.
- ▶ Zich bekwamen in samenwerking binnen en buiten het team en de organisatie.
- ▶ Het zelforganiserend vermogen en innoveren waar mogelijk ontwikkelen.



## 2.6 Netwerkorganisatie

Het organisatiemodel dat aansluit bij bovenstaande visie en besturingsfilosofie is voor Noordwijk het netwerkmodel. In het netwerkmodel wordt gewerkt vanuit functionele eenheden 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.

Deze werkwijze is niet direct (volledig) geïntroduceerd, maar er is gekozen voor een groei-model omdat de ambities niet voor iedereen bereikbaar zijn op 1 januari 2019 en medewerkers de tijd en ruimte nodig hebben zich de nieuwe manier van werken en kernwaarden eigen te maken. Wel liggen ter voorbereiding daarop de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. Er is sprake van maatwerk omdat niet alle werkzaamheden, medewerkers en teams over de spreekwoordelijke zelfde kam geschoren kunnen en willen worden.

De organisatie wil in dit model resultaatgericht en opgavegericht werken, waarbij verantwoordelijkheid nemen hand in hand gaat met verantwoordelijkheid krijgen en verantwoording afleggen. En daarmee ook het college en raad professioneel en tijdig bedienen.

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 wijze de afgesproken resultaten te behalen.

De organisatie is ingedeeld in twee, integraal samenwerkende domeinen:

**Domein Leefomgeving**, met zowel de sociale als de fysieke beleidsontwikkeling en –vormgeving:

- ▶ Ontwikkeling en vormgeving van beleid op terrein van o.a.:
  - Sociaal domein.
  - Fysiek domein.
- ▶ Aanpak (multidisciplinaire) opgaven, programma's en projecten.

**Domein Diensten**, met zowel de beleidsuitvoering van de externe dienstverlening en de beleidsontwikkeling en – uitvoering van de interne dienstverlening:

- ▶ Uitvoering van beleid op terrein van o.a.:
  - Publiekszaken (KCC, burgerzaken).
  - Fysiek domein (beheer openbare ruimte, VTH).
  - Sociaal domein (sociaal team, welzijn, jeugd).
- ▶ Ontwikkeling, vormgeving en uitvoering beleid op terrein van bedrijfsvoering (ICT, P&O, Financiën, Juridisch, Facilitair).
- ▶ Aanpak (multidisciplinaire) opgaven en projecten.

Er is geen scherpe scheiding tussen beide 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. En 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 teams uit de beide domeinen.

## 2.7 Leiderschap

Noordwijk heeft, ook als teams zelf organiserend zijn, 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 leidinggevendenden 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 voor zelforganisatie zonder volledig los te laten. Door anders vast te houden. Zij omarmen ontwikkeling en innovatie. De introductie van zelforganisatie vraagt veel van de leidinggevendenden, die niet langer het traditioneel managerschap uitvoeren. Deze veranderde rol wordt gekenmerkt door kernbegrippen als stimuleren en ruimte geven, luisteren en feedback geven en nemen, waar nodig knopen doorhakken en bijsturen.

Noordwijk kent een tweehoofdige directie. De eindverantwoordelijke is de gemeentesecretaris / algemeen directeur. Deze is het boegbeeld van de organisatie en ondersteunt het college van B&W en is, samen met de andere directeur, verantwoordelijk voor de resultaten van de organisatie en de juiste samenhang en integraliteit van die resultaten. De directie begeleidt het college bij organisatiebrede keuzes. Daarnaast is een belangrijke rol voor de directie om de doorontwikkeling van de organisatie naar de nieuwe manier van werken te faciliteren, volgen en evalueren.

## 2.8 Doorontwikkeling anno 2021/ 2022

Anno 2021/2022 blijkt dat de ontwikkeling richting zelforganisatie complex is en een aantal zaken uit de fusie nog niet op hun plek zijn gevallen: het gestarte proces- en planmatig werken kan verder doorontwikkeld worden, de werkdruk wordt als hoog ervaren, medewerkers zijn zoekende en de gewenste taakvolwassenheid komt niet altijd naar voren. In feite is de organisatie nog in de start-up fase, met twee stevige pijlers (Noordwijk en Noordwijkerhout). Het is tijd om door te pakken en met meer ondernemingszin verder te bouwen aan de organisatie. De directie heeft daarom besloten om deze processen een extra impuls te geven. En om te gaan spreken van clustermanagers, die dichter betrokken zijn op de teams dan tot nu toe het geval is geweest.

Deze clustermanagers geven (inhoudelijk) richting aan het werk van de teams, benoemen gewenste resultaten, zorgen voor taakverdeling en organisatie van het werk, en faciliteren en coachen zodanig dat medewerkers in staat gesteld worden om zelfstandig en weerbaar de functie op te pakken. De clusters worden kleiner, zodat de managers meer aandacht voor inhoudelijke en organisatorische vraagstukken en integrale bestuursadviesing kunnen hebben. Noordwijk gaat om die reden ook terug naar de oorspronkelijke indeling van 10 clusters.

## 2.9 Organisatieadvies

Gemeente Noordwijk is altijd in beweging en ontwikkeling. De directie en clustermanagers hebben zoals hiervoor beschreven een belangrijke rol in de verdere organisatieontwikkeling. Als organisatieadviseur ben je businesspartner van de directie en begeleid je zowel directie als de clustermanagers in de organisatiebrede ontwikkeling. Vanuit kennis, externe input, visie en overzicht adviseer je over de richting, inrichting en uitvoering van de ontwikkelstappen, signaleer je de voortgang en bewaak je het behalen van de doelen. Je spiegelt het management, geeft feedback en doet voorstellen over aanpassingen of volgende stappen. Je hebt een aanjagende, autonome rol, die je vanuit verbinding met alle betrokkenen invult. Je adviseert over organisatie- en veranderekundige consequenties van strategische vraagstukken binnen de gemeente. Denk aan thema's als de omgevingswet, participatie, opgavegericht werken en verbetering van de dienstverlening. Je bent onderdeel van het team P&O en spart met de HR-adviseurs over de impact van de organisatieontwikkeling op HR-beleid en instrumenten. Denk aan arbeidsmarktbeleid, SPP, leiderschaps- en teamontwikkeling, onboarding en goed werkgeverschap.



## 3. De functie van organisatieadviseur

### 3.1 De uitdaging en je taken

De teams binnen de gemeente Noordwijk maken allen in hun eigen tempo een ontwikkeling door richting zelforganisatie, waarbij zij uiteindelijk zelf verantwoordelijkheid nemen om het werk te organiseren en te verdelen. Er gebeurt veel en er is nog een aardige weg te gaan. Naast de inhoudelijke vraagstukken en aansturing van de teams ligt er voor het management dus een flinke klus, die niet vanzelf gaat, tijd kost en die dagelijkse aandacht en inzet vraagt. Die dagelijkse aandacht en inzet ligt in jouw handen. Je bent een 'vanzelfsprekende' gesprekspartner voor het management, een spin in het web, je straalt rust en vertrouwen uit en zorgt, met begrip voor rollen, onderlinge verschillen en behoeften, dat de organisatie zich ontwikkelt in de gewenste richting. Op een prettig manier ben jij de aanjager van de organisatieontwikkeling.

Je hebt te maken met een (deels) nieuw team clustermanagers en een relatief nieuwe gemeentesecretaris. Veranderen is voor veel medewerkers spannend, de fusie is nog niet zo lang geleden, er gebeurt veel in Noordwijk. De uitdaging is om iedereen mee krijgen zodat de oorspronkelijke uitgangspunten van de organisatiefilosofie gerealiseerd kunnen worden: de medewerkers zijn het hart van de organisatie, het zijn de vakprofessionals, die zichtbaar en opgavegericht en resultaatgericht werken aan college- en organisatie doelen.

Als organisatieadviseur vervul je de volgende taken:

- ▶ Advies aan directie en clustermanagers over gemeentebrede organisatieontwikkeling en over organisatie- en veranderkundige consequenties rond de strategische opgaven, de juiste organisatieaanpak en bijbehorende adviezen.
- ▶ Project- en programmamanagement op gebied van organisatieontwikkeling.
- ▶ Bevorderen teamontwikkeling naar zelforganisatie.
- ▶ Begeleiden hoe om te gaan met de interne teamverhoudingen, begeleiden bij leren en feedback geven en nemen.
- ▶ Starten en begeleiden teamontwikkelingstrajecten.
- ▶ Agenderen planontwikkeling en voortgangsmonitoring.
- ▶ Voorstellen voor bijsturing en signalering van inconsistenties/ realisatievraagstukken in de organisatieontwikkeling en helpen deze op te lossen.
- ▶ Informeren Ondernemingsraad.

### 3.2 Profiel organisatieadviseur

Je bent een gedreven professional en een stevige gesprekspartner voor de directie en clustermanagers. Naast jouw vakmanschap, innovatiekracht, betrouwbaarheid en samenwerkingsgerichtheid, ben je authentiek in jouw denken en autonoom in jouw doen. Jij weet wat er nu nodig is om doelen voor de toekomst te kunnen behalen. Je bent in balans wat betreft focus en fris enthousiasme, beschikt over een helicopterview, denkt en handelt strategisch en overziet het grotere geheel. Je creëert daarmee rust, duidelijkheid en perspectief. Je weet wat je doel is en hoe je een koers uitstippelt en je neemt initiatief. Je communiceert makkelijk.

Jouw externe oriëntatie is goed ontwikkeld. Je volgt ontwikkelingen in de samenleving, signaleert vraagstukken en kansen en vertaalt deze in jouw advisering naar de Noordwijkse praktijk. Jouw visie op organisatieontwikkeling, cultuurverandering, jouw positivisme, transparantie en aandacht voor en geloof in mensen maken dat je snel vertrouwen opbouwt.

Jouw ervaring met het verbeteren van processen en veranderkunde dragen daartoe bij. Zakelijkheid, openheid en transparantie horen bij jou. Je bent in staat om conceptueel te denken maar weet dit ook praktisch door te vertalen naar stappenplannen en gedrag. Je geeft structuur aan de organisatie- en teamontwikkeling en aan de concretisering en realisatie van de organisatiebrede prioriteiten. Je bent kritisch nieuwsgierig en stelt de vraag 'doen we de goede dingen?' in plaats van 'doen we het goed?'.

Jouw organisatie-sensitiviteit is goed ontwikkeld. Je kunt goed samenwerken op alle niveaus en bent een stevige sparringpartner voor directie, clustermanagers en je collega's in het team P&O. Je bent zichtbaar een onafhankelijke, rolvaste adviseur en opbouwende criticus die patroon doorbrekend durft te zijn. Een strategie met integrale, nuchtere blik.

Je plan formuleer je samen met de directie en clustermanagers. En worden daarin op een heldere manier meegenomen, zodat zij begrijpen waarom welke stappen genomen worden en wat er van hen wordt verwacht. Je bent iemand die goed (beargumenteerd) kan kiezen en slim kan werken. Je bent resultaatgericht. Je zorgt dat dingen afkomen en je hebt gevoel voor timing van activiteiten. Als processen te snel dreigen te gaan, dan signaleer jij dat en kom je, samen, met een goed onderbouwd alternatief plan om het toch voor elkaar te krijgen of andere keuzes te maken.

Verder voldoe je aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Ervaring als organisatieadviseur, bij voorkeur binnen een ambtelijke organisatie.
- ▶ Je bent bewezen succesvol in het implementeren van organisatieontwikkelingen en het doorvoeren van gedragsverandering vanuit een adviesrol. Bij voorkeur met kennis van of ervaring met ontwikkeling richting zelforganisatie.
- ▶ Je hebt ervaring in een ambtelijke context en gevoel voor onderlinge verhoudingen. Je bent een bewezen effectieve strategisch gesprekspartner op directie- en managementniveau en je hebt er veel plezier in om te schakelen met diverse stakeholders.

#### **Competenties**

- ▶ Helicopterview.
- ▶ Organisatie-sensitiviteit.
- ▶ Autonomie.
- ▶ Samenwerken, verbinden en netwerken.
- ▶ Resultaatgericht: initiatief, planmatig, monitoren en doorzetten.
- ▶ Organisatievermogen.
- ▶ Communicatie.

## 4. Wat biedt gemeente Noordwijk?

Gemeente Noordwijk is na de recente fusie nog volop in ontwikkeling. Het is een interessante tijd van bouwen en doorontwikkelen, de organisatie is volop in beweging en heeft een grote diversiteit aan uitdagende opgaven; hier mag jij met jouw expertise aan bijdragen!

Waarom is 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 je eigen accenten te leggen. Je kunt écht het verschil maken en meebouwen aan een betere (zelf)organisatie.
- ▶ Je bent een van de stuwende krachten achter vernieuwing, professionalisering en doorontwikkeling van de organisatie en bouwt samen met de directie, clustermanagers en met steun van het College aan de gemeente Noordwijk van de toekomst. Je komt niet in een gespreid bed, je kunt echt verschil maken en samenwerken aan hetzelfde doel. 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 staat er niet alleen voor: een loyale groep bevlogen, hardwerkende collega's staat 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 44.400 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.
- ▶ Jouw organisatievermogen, initiatief, 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 € 5.872,-- bruto per maand (schaal 12 cao gemeenten) op basis van een 36-urige werkweek. Je exacte salaris is afhankelijk van je opleiding, kennis en ervaring.
- ▶ Je aanstelling 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 183,6 verlofuren bij een fulltime dienstverband, opname in het ABP-pensioenfonds en een maandelijkse bijdrage aan je 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

Deze procedure bestaat uit twee fasen. We raden je aan de data alvast in je agenda te reserveren als je besluit te solliciteren, want wie weet nodigen wij jou uit en word jij de toekomstige organisatieadviseur van Noordwijk!

### 1 Voorselectie door Leeuwendaal

Uitgebreide gesprekken door de adviseur van Leeuwendaal met kandidaten via Zoom of MS teams vinden plaats in de periode tussen **30 januari en 9 februari 2022**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **11 februari 2022** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Noordwijk.

### 2 Selectiegesprekken door gemeente Noordwijk

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de gemeente op **14, 15 of 16 februari 2022**. Een tweede ronde gesprek is gepland op **21 of 22 februari 2022**. In de week er na zal er een klikgesprek met enkele medewerkers en een arbeidsvoorwaardengesprek zijn.

Ook 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 ontwikkelgericht assessment na aanstelling.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 maart 2022.

### Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Corinne van der Salm en Irina Raimondo, senior adviseurs, en voor vragen over de procedure met Anneloes van Dijk, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088-00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.

### Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van Microsoft Teams of Zoom.

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.