

## Verbindend Directeur

max. € 8 474,- (schaal 14)

Wil jij echt verschil maken op de bevologenheid van medewerkers en het succes van de opgaven waar zij aan werken? In een organisatie waar teams zelf de verantwoordelijkheid nemen en jij hen richting, ruimte en ruggensteun biedt? Waar je continu afweegt: wanneer help ik vooruit en wanneer neem ik juist afstand?

In de kleinschaligheid van Krimpen aan den IJssel - waar mensen elkaar kennen, waarin denken en doen dicht bij elkaar ligt - zit kracht én kwetsbaarheid. Dat betekent: in ontwikkeling blijven en continue werken aan het versterken van samenwerking, sturing en uitvoeringskracht.

Krimpen aan den IJssel zet in op 'warme zakelijkheid'. Hier passen mensgerichte leiders die mee ontwikkelen, energie en passie brengen; procesdenkers met een scherpe blik die meebouwen aan een solide, nabije lokale overheid en aan een aantrekkelijke organisatie.

*"Hier kun je jezelf zijn en impact maken. Wees welkom als directeur in gemeente Krimpen aan den IJssel!" - Victor Dobbe, gemeentesecretaris*

### **Een organisatie waar je je thuis voelt**

De organisatie bestaat uit 220 medewerkers (excl. ca 22 fte inhuur) die sinds 2019 werken in 31 zelforganiserende 'bevlogen' teams aangestuurd door een directieteam en ondersteund door rollen zoals de programmamanager, procesmanager en controller. Deze manier van organiseren komt voort uit typisch Krimpense principes: verbinding, vertrouwen en verantwoordelijkheid. Hier staat de mens en de gemeenschap centraal, heeft iedereen een thuishet team en werkt men samen in teams in nauwe verbinding met de samenleving.

*"Gelijk vanaf de eerste dag dat ik hier kwam werken, voelde ik me thuis" – Fay Looman, organisatieadviseur*

Er ligt een stevige verantwoordelijkheid bij de teams om zelf in te schatten wat er speelt, wat nodig is, en hoe ze daaraan kunnen bijdragen. Bijvoorbeeld bij het onderling afstemmen van werk, het selecteren van nieuwe collega's, het nadenken over hun ontwikkeling als team én als individu. Het biedt medewerkers autonomie en initiatief, snelle voortgang en eigenaarschap over oplossingen. Teams kijken veelal gebiedsgericht dan wel doelgroepgericht en zijn dicht op de omgeving georganiseerd, waardoor ze veel gedaan krijgen. De autonome manier van werken trekt bovendien (jong) talent aan.

### **Bouw mee en draag bij**

Zelforganisatie in Krimpen aan den IJssel is geen harde blauwdruk, maar een richtinggevend principe. Van het leiderschap vraagt dit in de kern om verbinden en expliciteren. Zonder onderlinge afspraken over speelruimte, duidelijke spelregels en gezamenlijke reflectie ontstaat spanning in sturing, rolopvatting en voorspelbaarheid. Het expliciteren van afspraken en ruimte kan in de praktijk evenwel schuren met het ervaren gevoel van autonomie. Daarbij vraagt een cultuur van nabijheid en vriendelijkheid om bewuste aandacht voor het onderling aanspreken op gedrag.

Dit vraagt van de directie om expliciet te zijn in spelregels, verschillen in interpretatie terug te brengen en zich als team verbindend, consistent en benaderbaar op te stellen richting organisatie en bestuur. In dit licht zijn een aantal opgaven geïdentificeerd waar je als directeur samen met het directieteam de komende jaren een leidende rol in hebt en stap voor stap aan werkt.

- Versterken van sturing binnen zelforganisatie door expliciete kaders te stellen, verschillen in interpretatie te verkleinen en waar nodig te begrenzen wanneer deze ten koste gaat van voorspelbaarheid en kwaliteit.
- Stimuleren van ontwikkeling en werkplezier door samen met medewerkers een actievere verantwoordelijkheid te nemen voor het creëren van betekenisvol werk. Dit omvat de professionalisering van een gesprekcyclus tussen medewerker en verbindend directeur over bijdrage, inzet en functioneren in relatie tot de opgaven, met nadrukkelijk aandacht voor wat iemand nodig heeft om duurzaam, gezond en met plezier te blijven werken.
- Versterken van aanspreekcultuur en eigenaarschap. Door gedrag bespreekbaar te maken, elkaar aan te spreken en verantwoordelijkheid te nemen, ook – en juist – wanneer dit spanning oplevert, krijgt de onderstroom niet de bovenhand.
- Versterken van het politiek-ambtelijk samenspel door als directie consequent, eenduidig en zichtbaar positie te nemen richting organisatie en bestuur, en onderling te komen tot een gedeelde en consistente invulling van rollen, verwachtingen en optreden.

### **Directie in ontwikkeling**

Als lid van het directieteam ben je vooraleerst verbindend leider. Je stuurt als collectief met het directieteam en bent als verbindend directeur portefeuillehouder.

Juist in deze fase van organisatieontwikkeling, waarin meer eenduidigheid in sturing en positionering nodig is, vraagt dit om een versterking en verbreding van de directie. Daarom wordt het directieteam, onder aansturing van de gemeentesecretaris, uitgebreid met een vierde directeur. Voor de nieuwe directeur gaat het indicatief om de portefeuille: beheer, onderhoud en ondersteuning/ bedrijfsvoering.

Met de komst van een nieuwe gemeentesecretaris (voorjaar 2026) en een nieuwe burgemeester en griffier (2025) ontstaat een mooi momentum om het sturingsteam en de organisatie gericht door te ontwikkelen en meer eenduidigheid in sturing, rolneming en samenwerking te realiseren.

*“Als directie zijn we zelf ook volop in ontwikkeling. We nodigen je uit om met ons mee te bouwen, samen in gesprek te gaan en te reflecteren op wat goed gaat en beter kan.”*

– directieteam

### **Verbindend leiderschap dat richting, ruimte en ruggensteun biedt**

Leidinggeven aan zelforganiserende teams werkt gewoon nét even anders dan klassieke lijnsturing. Als verbindend leider geef je **richting** door scherp te maken waar de organisatie voor staat en welke opgaven centraal staan, zodat teams weten waar ze aan bijdragen en waar de grenzen liggen. Tegelijk biedt je **ruimte** door teams vanuit vertrouwen en eigenaarschap hun werk vorm te laten geven, zonder onnodig over te nemen. Juist in die balans ben je zichtbaar: je geeft **ruggensteun** waar nodig, bent aanspreekbaar en betrokken wanneer het spannend wordt en zorgt voor een omgeving waarin mensen verantwoordelijkheid nemen, samen leren en resultaat boeken.

In gedrag betekent dit:

- scherp maken van het waarom
- prioriteren en heldere kaders stellen
- vertrouwen geven en dat ook volhouden
- meedenken en vragen stellen i.p.v. overnemen of fixen
- helder en transparant communiceren
- talent en motivatie activeren
- zichtbaar en aanspreekbaar zijn
- veiligheid creëren (ook voor fouten en feedback)

### **Mensprofiel**

- Je bent betrokken en benaderbaar met oog en aandacht voor mensen op verschillende niveaus in de organisatie
- Je hebt het vermogen om kaders te stellen en consequent te zijn, ook wanneer dit schuurt met bestaande werkwijzen
- Je maakt onderwerpen snel eigen vanuit affiniteit met de inhoud
- Je bent politiek-bestuurlijk sensitief
- Je durft nieuwe manieren van werken te introduceren en hierin te volharden
- Je schakelt makkelijk tussen abstract en concreet.

*“We vinden het heel belangrijk dat de directeur betrokken is en aandacht heeft voor de mensen” – Esmeralda van Doorn, OR lid*

### **Ervaring, inhoud, kwalificaties**

Krimpen aan den IJssel biedt volop ruimte om te groeien in de rol. Als basis breng je mee ervaring in een leidende rol in een politiek-bestuurlijke organisatie, WO werk- en denkniveau en affiniteit met zelforganisatie en de inhoudelijke opgaven van de portefeuille beheer, onderhoud en ondersteuning/ bedrijfsvoering.

*“Een hele toffe gemeente met een dorps karakter maar ook heel veel stadse kenmerken”  
Harriët Westerdijk, burgemeester*

### **Voorwaarden**

- Een arbeidsovereenkomst van 1 jaar voor 36 uur per week met uitzicht op een vast dienstverband.
- Een salaris tot maximaal € 8 474,- bruto per maand (schaal 14 cao Gemeenten per 01-07-2026) o.b.v. een 36-urige werkweek.
- Een individueel keuzebudget van 17,05% van je salaris, dat je naar eigen behoefte kunt inzetten.
- Ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling.
- Een ruime thuiswerkvergoeding of een tegemoetkoming in het woon-werkverkeer, waarbij je ook nog eens gebruik kan maken van een lease fietsplan.
- Een organisatie met betrokken medewerkers die nauw met elkaar samenwerken.

### **Procedure en informatie**

Wouter Nijland en Kars Martin begeleiden vanuit Certus Groep de procedure namens gemeente Krimpen aan den IJssel. Bel of mail gerust bij vragen of behoefte aan nadere oriëntatie.

Er is verdiepende documentatie beschikbaar over de organisatieprincipes, de filosofie achter zelforganisatie en de input die medewerkers hebben gegeven op de opgaven, dilemma's en het gewenste leiderschapsgedrag.

Bij belangstelling ontvangen we graag je reactie via de website. We zijn benieuwd naar wie je bent en wat je drijft en vragen je in je reactie daar specifiek op in te gaan in het licht van de context en geschetste opgaven.

De vacature heeft een langere openstelling vanwege de zomervakantie en sluit op 23 augustus 2026. De gesprekken vinden plaats in september en worden zo snel mogelijk gepubliceerd.

Kijk ook eens de wervingsfilm: <https://youtu.be/et5Sor1Zu4w>