

Profiel

Manager Mens & Organisatie

18 november 2021

Opdrachtgever **SDW**

Auteur(s) **Bianca van Winkel
Irene Vervelde**

Aanvraagnummer **A04395**

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

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie SDW	4
2.1	SDW: <i>'Leven zoals jij het wilt', 'SDW daagt uit' en 'Zelf regisseren, talenten inzetten en samenwerken'</i>	4
2.2	De koers van SDW 2021-2022: op koers naar 5G	4
2.3	SDW In cijfers (bron kwaliteitsrapport 2020)	5
2.4	Organogram	6
2.5	Uitdagingen	6
2.6	Kernwaarden	7
2.7	Organisatiecontext	7
3.	De functie van manager Mens & Organisatie (M&O)	8
3.1	De uitdagingen	8
3.2	Het profiel	9
4.	Wat biedt SDW?	10
5.	De selectieprocedure	11

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager Mens & Organisatie bij SDW. 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 volgende websites te bezoeken:

<https://www.sdw.nl/> en www.samenwerkenbijsdw.nl



2. De organisatie SDW

2.1 SDW: 'Leven zoals jij het wilt', 'SDW daagt uit' en 'Zelf regisseren, talenten inzetten en samenwerken'

Bovenstaande motto's staan boven het jaarplan 2021 en geven helder aan waar SDW voor staat. SDW ondersteunt kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen met een beperking, in West-Brabant en Zeeland en werkt aan een samenleving waarin iedereen kan meedoen, met of zonder beperkingen. SDW staat midden in een samenleving waarbij de mens centraal staat en regie voert over zijn/haar leven.

Missie

SDW gaat uit van een samenleving waarin iedereen, met of zonder een ondersteuningsvraag, zo zelfstandig mogelijk kan zijn. Jij staat centraal en voert de regie over je eigen leven. Daar hoort ook bij dat je kunt zijn wie je bent. Wij bieden begeleiding en behandeling, zodat jij jouw leven als goed ervaart en kunt leven zoals jij dat wilt.

2.2 De koers van SDW 2021-2022: op koers naar 5G¹

SDW bereidt zich voor op de toekomst want de zorgwereld verandert snel. De samenleving wordt steeds ingewikkelder. De budgetten in de zorg worden krappere. Ook is het een uitdaging om genoeg goede medewerkers te blijven vinden. SDW wil zich hierop voorbereiden. Daarom pakt SDW het anders aan. SDW ziet de ontwikkelingen om hen heen niet als probleem, maar als uitdaging. De cliënten staan daarbij centraal. SDW zorgt dat zij kunnen leven zoals zij dat willen. Deze nieuwe koers biedt SDW een duidelijke stip op de horizon en is er ruimte om flexibel en wendbaar te zijn. Verbeteren waar kan en vooral omarmen wat goed is, zoals bijvoorbeeld de zelfverantwoordelijke teams. Zo werkt SDW aan:

- ▶ Goed leven: als cliënt kan je meedoen in de samenleving zoals jij dit wilt.
- ▶ Goed werk: Als medewerker kan je met passie en plezier je werk uitvoeren en bijdragen aan een goed leven voor onze cliënten.
- ▶ Gezonde organisatie: Als organisatie zijn we gezond en vervullen we onze maatschappelijke rol.
- ▶ Goede samenwerking. Als SDW staan wij midden in de samenleving en kijken we over de grenzen van onze eigen organisatie heen.

▶ ¹5G betekent voor SDW niet letterlijk een 5e G. 5G kennen we als de techniek voor mobiele telefonie. Een supersnel netwerk dat symbool staat voor ontwikkeling, flexibiliteit en verbinding. Slim én efficiënt. Dat past perfect bij de toekomst van SDW. De medewerkers binnen SDW zijn creatieve omdenkers: met hun enthousiasme en passie voor wat ze doen, gaan zij samen nieuwe uitdagingen aan.

2.3 SDW In cijfers (bron kwaliteitsrapport 2020)

Cliënten

in zorg per 31 december 2020:

781	504	478	77	81
Wet langdurige zorg (Wlz)	Wmo (incl. beschermd wonen)	Jeugdwet	PGB	Overig

totaal:

1875



Capaciteit

beschikbare plaatsen verblijfzorg per 31 december 2020

422

Medewerkers

Aantal medewerkers in loondienst per 31 december 2020

920

personen

613,62

fte



Vrijwilligers

Aantal vrijwilligers per 31 december 2020

297

Bedrijfsopbrengsten

totale bedrijfsopbrengsten in 2020:

€ 56.088.381

Waarvan:

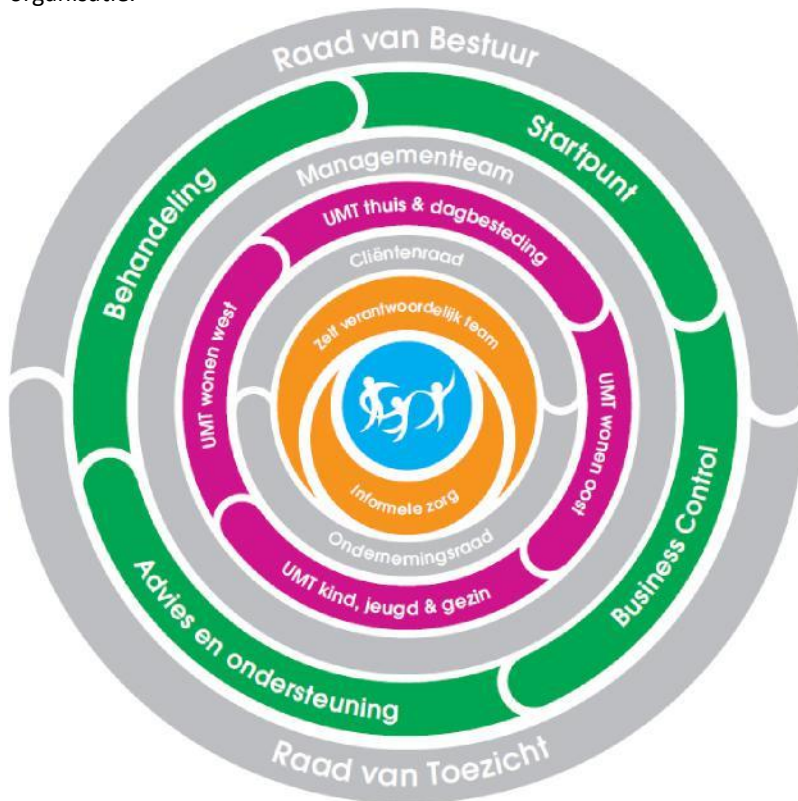
• Wlz	€ 38.095.687
• Subsidieregeling behandeling	€ 136.135
• Jeugdwet	€ 8.668.055
• Wmo	€ 5.834.367
• Overige zorg	€ 1.245.083
• Overige opbrengsten	€ 2.109.054



SDW is sinds 2018 als cliëntvolgende organisatie ingericht. De organisatiestructuur is aangepast waarbij onder meer vier unitmanagementteams (UMT's) zijn gestart. De ambitie van SDW is om de cliënt te allen tijde centraal te stellen. Alles wat SDW doet moet waarde toevoegen voor de cliënt. Dit heeft in 2018 geresulteerd in een verandering in de besturing waarin SDW doorpakt op resultaatgericht werken, professionalisering, zelfstandig werken en samenwerken in zelfverantwoordelijke teams. Aan deze ambities is de afgelopen twee jaar hard gewerkt en er zijn al mooie resultaten bereikt, bijvoorbeeld een (relatief) laag ziekteverzuim en goede scores vanuit het medewerkerstevredenheids-onderzoek.

2.4 Organogram

Onderstaand organogram laat de verschillende besturingslagen en organisatieonderdelen zien. Hiermee draait SDW met en om de cliënt en de gekleurde onderdelen geven de kern van SDW weer. De grijze onderdelen zijn als het ware de olie, zij zorgen voor de verbinding en dat het soepel draait in en om de organisatie.



In elk UMT is er een sterrolhouder voor kwaliteit, veiligheid, voorzieningen, participatie, planning & productie en personeel & teamzaken. Ook het managementteam opereert als een zelfverantwoordelijk team en heeft de verschillende sterrollen onderling verdeeld. Sectormanagers hebben de verantwoordelijkheid voor het primair proces.

2.5 Uitdagingen

SDW is een stabiele organisatie met een goede naam in de regio. De cultuur kan omschreven worden als open, professioneel en familiair. De ingezette (strategische) koers zoals eerder beschreven, dient te worden voortgezet en waar nodig te worden doorontwikkeld. De verwachting is dat de komende jaren de financiering binnen de VG sector meer onder druk komt te staan en dat er 'scherper aan de wind' moet worden gevaren. Het blijvend strategisch positioneren van SDW in het externe speelveld is en blijft een belangrijke opgave. Regionale samenwerking is belangrijk, mede gezien de uitdagingen die er liggen op het gebied van de (krapte op de) arbeidsmarkt en mogelijkheden en toepassingen van innovaties en technologie.

2.6 Kernwaarden

Door te denken en te handelen vanuit de kernwaarden zelfverantwoordelijk, ondernemend en samenwerkend maakt SDW de ambities, missie en droombestemming waar. Enver droomt van een wereld waarin iedereen er toe doet en kan meedoen in de samenleving.

▶ Zelfverantwoordelijk:

‘Zelfstandig en verantwoordelijk! We maken zelfstandig keuzes en pakken uitdagingen proactief op. We tonen eigenaarschap in ons werk en maken waar wat we afspreken’.

▶ Ondernemend:

‘Durven doen! We zijn zichtbaar in de regio en stappen op kansen af. We hebben lef en zijn initiatiefrijk in alles wat we doen’.

▶ Samenwerken:

‘Samen komen we verder! We benutten de eigen kwaliteiten en bundelen dit met de krachten van anderen. Zo bereiken we samen meer dan alleen’.

2.7 Organisatiecontext

Het hoogste orgaan binnen SDW is de raad van toezicht en bestaat uit vijf leden. Zij houdt toezicht op de raad van bestuur van SDW. SDW kent een eenhoofdig bestuursmodel. De bestuurder voert op regelmatige basis overleg met de raad van toezicht, de ondernemingsraad en de cliëntenraad over strategische ontwikkelingen binnen en rondom SDW. Samen met het MT wordt besluitvorming voorbereid en de koers en richting vormgegeven. Het MT bestaat uit een manager Bedrijfsvoering, een manager van de sector Kind, Jeugd & Gezin en Behandeling en een manager van de sector Ondersteuning Thuis & Dagbesteding en de sector Wonen.

Het managementteam wordt versterkt met een manager Mens & Organisatie (M&O). Dit betreft een nieuwe functie binnen SDW. Voorheen was het team M&O ondergebracht in de lijn onder een sectormanager. Begin dit jaar is besloten M&O als aparte afdeling en strategisch binnen de organisatie te positioneren en de manager van deze afdeling onderdeel uit te laten maken van het centrale MT.

De aanleiding voor deze keuze is dat er behoefte is aan een vroegtijdige betrokkenheid van M&O bij organisatiebrede vraagstukken en integrale aandacht voor HR als vakgebied. Mensen en medewerkers zijn binnen SDW immers een belangrijke factor om een optimale dienstverlening te kunnen realiseren.

3. De functie van manager Mens & Organisatie (M&O)

De manager M&O is lid van het MT en is in die hoedanigheid samen met de andere managers in het MT verantwoordelijk voor de advisering aan de bestuurder en voor de organisatiebrede strategie en beleidsontwikkeling.

De manager M&O geeft leiding aan de expertise teams van de afdeling M&O (totaal circa 13 fte). De afdeling bestaat uit de volgende functies:

- ▶ Strategisch adviseur M&O
- ▶ Adviseur en medewerkers M&O
- ▶ Adviseur Arbeidsmarktcommunicatie & Werving
- ▶ Adviseur Leren & Ontwikkelen
- ▶ Adviseur Re-integratie & duurzame inzetbaarheid
- ▶ Praktijkopleiders
- ▶ Casemanagers verzuim

De manager M&O rapporteert rechtstreeks aan de Raad van Bestuur.

Visie afdeling M&O

“Goed Werk, Gelukkig in je Werk en Gezond Werken, dat is waar M&O voor staat. Het is onze missie om de beste medewerkers aan te trekken, te ontwikkelen naar zelfverantwoordelijke professionals en ondernemende medewerkers, te waarderen en te behouden en langdurig aan SDW te verbinden”.

3.1 De uitdagingen

De manager M&O staat voor de volgende uitdagingen:

- ▶ Ontwikkelen van een hecht, stevig en saamhorig team M&O, waarin continuïteit en vervangbaarheid optimaal geregeld is.
- ▶ Formuleren van de HR visie en strategie, in lijn met en als integraal onderdeel van, de organisatiestrategie.
- ▶ Verder ontwikkelen van de rol van HR naar een proactieve business partner met een (strategische) adviesrol richting het primair proces. De proactiviteit uit zich onder andere in een innovatieve aanpak van en kijk op de diverse HR thema's, met een duidelijke stip op de horizon. Een business partner die in staat is een stevige analyse te maken (vanuit een strategische blik) en vervolgens de vertaalslag te maken naar concrete acties. Vanuit een duidelijk visie op actuele tendensen binnen het HR vakgebied, draagt de afdeling bij aan de verdere organisatieontwikkeling.
- ▶ Verantwoordelijk voor de strategische positionering van de afdeling M&O binnen SDW.
- ▶ Samen met de medewerkers bouwen aan een deels nieuw team, creëren van toegevoegde waarde en een excellente en efficiënte dienstverlening.
- ▶ Creëren van voorwaarden voor een stimulerend, goed, veilig werk- en leerklimaat, goede medezeggenschap en ontwikkelingsmogelijkheden. Dit vraagt om professionalisering en goed werkgeverschap.

Als manager M&O heb je hiernaast de volgende taken/verantwoordelijkheden:

- ▶ Ontwikkelen en innoveren ten behoeve van een toekomstbestendige organisatie. Verantwoordelijk voor o.a. de thema's: organisatieontwikkeling, cultuur- en leiderschapsontwikkeling, arbeidsmarkt en binden&boeien medewerkers, en duurzame inzetbaarheid.
- ▶ Geven van (on-)gevraagd M&O advies aan raad van bestuur en MT.
- ▶ Zorgen voor een solide procesvoering; processen (her)ontwerpen en implementeren.
- ▶ Vertegenwoordigen van SDW in externe contacten, zoals samenwerkingsverbanden, vakbonden en uitvoeringsorganisaties sociale zekerheid. Namens de raad van bestuur contactpersoon zijn voor de ondernemingsraad.
- ▶ Op enthousiaste en betrokken wijze leidinggeven aan het team; de medewerkers coachen en faciliteren om het beste uit zichzelf te halen. Het meenemen van medewerkers in de transitie, op inspirerende en stimulerende wijze.
- ▶ Verbeteren van de servicegerichtheid en klantgerichte houding van M&O naar de organisatie.
- ▶ Participeren in (SDW brede) werkgroepen en commissies, ter voorbereiding op de beleidsvoering, en daarin optredend als voorzitter, kartrekker en aanspreekpunt. Ook kan aan de manager M&O een bijzondere portefeuille worden toebedeeld die betrekking heeft op organisatie- en cultuurtransities.

3.2 Het profiel

De manager M&O is een autonome, open en vernieuwende persoonlijkheid die vanuit verbinding in staat is intensieve samenwerking te realiseren en partnerships aan te gaan. Initierend vermogen, creativiteit, innovatieve denkkraft en implementatiekracht kenmerken deze manager.

Met een moderne en actuele kijk op HR geef je samen met de afdeling verder vorm aan een stevige HR positie in de organisatie. Je bent laagdrempelig en organisatiebreed makkelijk benaderbaar. Je toont leiderschap, hebt natuurlijk overwicht, stelt prioriteiten, brengt focus en bent besluitvaardig. Ook vanuit bedrijfs- en organisatiekundig perspectief ben je een stevige gesprekspartner richting de bestuurder en binnen het MT. Je combineert een mensgerichte, resultaatgerichte en integere houding met een bedrijfsmatige blik op HR. Je spreekt aan waar nodig, bent concreet, doelgericht en koersvast. Je benadert zaken met humor en relatieveert waar nodig.

Verder voldoet de manager M&O aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau in de richting van HRM/Bedrijfskunde.
- ▶ Ruimte ervaring in een stevige HR management functie op strategisch niveau en het aansturen van professionals.
- ▶ Gewend te werken in een complexe en veranderende, dienstverlenende organisatie die decentraal georganiseerd is.
- ▶ Visie op hoe een HR afdeling in deze tijd waarde toe kan voegen aan de ontwikkeling van een organisatie en het integraal management daarbinnen. Is in staat HR te positioneren en écht invloedrijk partner te laten zijn. Afdelingsoverstijgende blik.
- ▶ Organisatie- en veranderkundig sterk. Proactief kunnen inspelen op veranderingen, zien welke consequenties dit heeft voor de organisatie en hierop doorpakken.
- ▶ Makkelijk schakelen tussen strategisch en tactisch niveau en het kunnen vertalen van strategie naar de dagelijkse praktijk. Overzicht houden en helderheid scheppen.
- ▶ Hoge mate van organisatiesensitiviteit, oog hebben voor de organisatiecultuur en de formele en informele paden weten te bewandelen om tot besluitvorming te komen.
- ▶ Ervaring met digitalisering.

4. Wat biedt SDW?

Een mooie, stevige en uitdagende rol bij dé zorgaanbieder in de regio waarbij je zowel kunt ontwikkelen als realiseren. Een open en toegankelijke organisatie met bevlogen medewerkers die zich in een dynamisch speelveld begeeft. Een organisatie met mooie ambities die je vanuit een centrale positie helpt waar te maken. De koers staat, er is al beweging en de organisatie is klaar om de volgende stap te zetten. Jij krijgt de ruimte en veel vrijheid om daarin het verschil te maken voor SDW.

Daarnaast biedt SDW jou:

- ▶ Een team van fijne en deskundige collega's in een familiale en betrokken cultuur waar best een vleugje zakelijkheid aan toegevoegd mag worden.
- ▶ Een functie die ingeschaald is in FWG 75, conform de CAO Gehandicaptenzorg, zijnde maximaal € 8.256,-- op basis van 36 uur. Inschaling vindt plaats op basis van opleiding en ervaring. Je ontvangt een contract voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar met de nadrukkelijke intentie dit om te zetten naar een contract voor onbepaalde tijd.
- ▶ De kans om je te blijven ontwikkelen. Alle medewerkers krijgen uitstekende opleidings- en bijscholingsmogelijkheden binnen een ruim aanbod.
- ▶ Een fijne werkplek op een locatie die goed bereikbaar is, zowel met de auto als het openbaar vervoer. Vanzelfsprekend word je gefaciliteerd in het thuiswerken.

Binnen deze grote organisatie kan en mag jij alle kanten op, nieuwe doelgroepen leren kennen en andere werkplekken verkennen. Werken bij SDW betekent geïnspireerd en gewaardeerd worden. Om jezelf en de organisatie trots te maken.



5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Uitgebreide gesprekken door de adviseurs van Leeuwendaal met kandidaten via Zoom, vinden plaats in de periode van 6 t/m 10 december 2021.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op 16 december 2021 gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij SDW.

2 Selectiegesprekken door SDW

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever. Het betreft 2 selectierondes op 21 en 22 december 2021.

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.

De procedure wordt intern en extern gelijktijdig opengesteld.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 31 december 2021.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Bianca van Winkel of Irene Vervelde, adviseurs werving en search, en voor vragen over de procedure met Ewoud Heineken, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088-00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.

Over het gebruik van Zoom

Thuiswerken en videovergaderen zijn al jaren ingeburgerd bij Leeuwendaal. We hebben in het verleden veel geïnvesteerd in onze technische infrastructuur die het samenwerken op afstand soepel en veilig faciliteert. De intakegesprekken met klanten, voorselectiegesprekken met kandidaten en vervolgens ook de selectiegesprekken met de commissie kunnen vanuit Leeuwendaal via Zoom gepland en georganiseerd worden. De ervaring tot nu toe leert ons dat zowel kandidaten als opdrachtgevers deze manier als positief ervaren. Meer informatie over het gebruik van Zoom en omgaan met privacy gevoelige informatie is te lezen op onze site: <https://www.leeuwendaal.nl/zo-werkt-leeuwendaal-veilig-met-zoom/>.