

## Profiel

### Sectormanager Ondersteuning Thuis & Dagbesteding

15 juni 2022

<b>Opdrachtgever</b>	<b>SDW</b>
<b>Auteur(s)</b>	<b>Bianca van Winkel</b>
<b>Aanvraagnummer</b>	<b>A04842</b>

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

## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie SDW</b>	<b>4</b>
2.1	SDW: Samen Dromen Waarmaken!	4
2.2	De koers van SDW 2021-2023: op koers naar 5G	4
2.3	SDW In cijfers (bron kwaliteitsrapport 2021)	5
2.4	Besturingsfilosofie en organisatiestructuur	6
2.5	Uitdagingen	6
2.6	Kernwaarden	7
2.7	Organisatiecontext	7
<b>3.</b>	<b>De functie van sectormanager Ondersteuning Thuis &amp; Dagbesteding</b>	<b>8</b>
3.1	De uitdagingen	8
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	9
3.3	Profiel	9
<b>4.</b>	<b>Wat biedt SDW?</b>	<b>11</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>12</b>

## 1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van sectormanager Ondersteuning Thuis & Dagbesteding 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](http://www.samenwerkenbijsdw.nl)

## 2. De organisatie SDW

### 2.1 SDW: Samen Dromen Waarmaken!

SDW ondersteunt kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen met een verstandelijke 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. SDW staat voor *'Leven zoals jij het wilt' en Samen Dromen Waarmaken'*.

#### 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 2021-2023: op koers naar 5G<sup>1</sup>

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 voldoende goede medewerkers te blijven vinden. SDW bereidt zich hierop voor. 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 koers biedt SDW een duidelijke stip op de horizon én is er ruimte om flexibel en wendbaar te zijn. Verbeteren waar kan en vooral omarmen wat goed is. 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.

---

▶ <sup>1</sup>5G 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 2021)

### Cliënten

in zorg per 31 december 2021:

814	471	461	82	70
Wet langdurige zorg (Wlz)	Wmo (incl. beschermd wonen)	Jeugdwet	PGB	Overig

totaal:  
**1858**



### Capaciteit

beschikbare plaatsen verblijfszorg per 31 december 2021

420

### Medewerkers

Aantal medewerkers in loondienst per 31 december 2021

914	personen
615,95	fte



### Vrijwilligers

Aantal vrijwilligers per 31 december 2021

291

### Bedrijfsopbrengsten

totale bedrijfsopbrengsten in 2021:

Waarvan:

• Wlz	€ 40.132.033
• ZvW	€ 10.085
• Jeugdwet	€ 8.969.913
• Wmo	€ 5.459.013
• Overige zorg	€ 1.174.348
• Overige opbrengsten	€ 1.447.559

€ 57.192.951



## 2.4 Besturingsfilosofie en organisatiestructuur

SDW is als cliëntvolgende organisatie ingericht. De ambitie van SDW is om de cliënt te allen tijde centraal te stellen. Alles wat SDW doet moet waarde toevoegen voor de cliënt. SDW pakt in haar besturing door op resultaatgericht werken, professionalisering, zelfstandig werken en samenwerken in zelfverantwoordelijke teams. Aan deze ambities wordt hard gewerkt en er zijn al mooie resultaten bereikt.

Organogram



In elk UMT binnen de sectoren Ondersteuning Thuis & Dagbesteding, Wonen en Kind, Jeugd & Gezin 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.

## 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. SDW 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’.

▶ Samenwerkend:

‘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 centrale 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 van de sector Kind, Jeugd & Gezin en Behandeling, een manager van de sector Ondersteuning Thuis & Dagbesteding, een manager van de sector Wonen, een manager Bedrijfsvoering, een manager Mens & Organisatie en Zorgontwikkeling & Innovatie en de bestuurssecretaris.

De sectoren Wonen en Ondersteuning Thuis & Dagbesteding werden tot voor kort aangestuurd door 1 sectormanager die de organisatie inmiddels heeft verlaten. Op dit moment neemt een interimmanager de functie waar. Uit nader onderzoek is gebleken dat de scope te groot is om door 1 sectormanager aangestuurd te worden. Tevens vragen de vraagstukken binnen beide sectoren een andere focus. Daarom is SDW nu op zoek naar 2 nieuwe sectormanagers voor Wonen en voor Ondersteuning Thuis & Dagbesteding.

## 3. De functie van sectormanager Ondersteuning Thuis & Dagbesteding

SDW staat voor betekenisvol ondernemen en grenzen verleggen voor mensen met ondersteunings- begeleidings- en/of behandelvragen, zodat zij kunnen leven zoals zij dat willen. De manager van de sector Ondersteuning Thuis & Dagbesteding (OT&D) levert een belangrijke bijdrage aan het realiseren van de doelstellingen van SDW en treedt op als ambassadeur. De sectormanager doet dit vanuit de gedachte dat dit positief bijdraagt aan een Goed Leven van de cliënt, Goed werk van de medewerker en een Gezonde organisatie. Deze vormen het professioneel kader waarbinnen SDW continue afstemming zoekt met de externe omgeving (Goede samenwerking).

De manager van de sector OT&D 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 sectormanager OT&D is verantwoordelijk voor 10 locaties/teams en geeft rechtstreeks leiding aan 6 unitmanagers. De unitmanagers zijn verantwoordelijk voor 1 of meer (ambulante) teams dan wel locaties voor de dagbesteding. Per team/locatie werken circa 7 tot 26 medewerkers.

De sectormanager OT&D rapporteert rechtstreeks aan de Raad van Bestuur.

### 3.1 De uitdagingen

De toenemende complexiteit van de zorgvraag, de krapte op de arbeidsmarkt, digitalisering, samenwerking met gemeentes en de voorbereidingen op de aanbestedingen in 2024, de wendbaarheid van de organisatie in de toekomst, kwaliteit en veiligheid van de zorg en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, zijn enkele uitdagingen waar je als sectormanager OT&D mee te maken krijgt. Samenwerken met de buitenwereld vormt de komende jaren een rode draad.

SDW vergroot het ondernemerschap binnen werk- en dagbesteding voor cliënten, door kansen en mogelijkheden te benutten, slagvaardig kansrijke ondernemingen te starten met diverse samenwerkingspartners in en buiten de regio. Als sectormanager speel je hier een belangrijke rol in.

Hiernaast ben je als sectormanager verantwoordelijk dat de ambulante begeleiding en dagbesteding voor cliënten op een kwalitatief hoogstaand niveau wordt georganiseerd en dat de bedrijfsvoering hier naadloos op aansluit. Je ontwikkelt een hecht, stevig en saamhorig UMT, waarin continuïteit en vervangbaarheid optimaal geregeld is. Je zorgt voor tevreden medewerkers en dat ieders talent optimaal wordt ingezet. Je stimuleert eigenaarschap en je realiseert een gezond rendement. Als sectormanager houd je marktontwikkelingen goed in de gaten en signaleer en verzilver je kansen.



### 3.2 Taken en verantwoordelijkheden

De sectormanager OT&D is op SDW niveau eindverantwoordelijk voor het welzijn van de cliënten, waarbij voldaan wordt aan de verwachting van cliënten, ketenpartners en andere belanghebbenden.

De sectormanager OT&D zet de hoofdlijnen uit, wat resulteert in goede ondersteuning thuis, ambulante begeleiding en dagbesteding. Je weet duidelijk invulling te geven aan de kwaliteitskaders en kijkt vanuit een brede blik naar de actoren rondom de cliënten. Je borgt de medezeggenschap van cliënten en hun vertegenwoordigers en bent gesprekspartner van de sector cliëntenraad. De toekomstige veranderingen binnen de gehandicaptenzorg zijn je niet vreemd en je past nieuwe methoden en handelswijzen toe, met als doel SDW op een goede wijze te positioneren. Je bent hierbij in staat om multidisciplinair te denken, waarbij je zorgdraagt voor de verbinding. Je overziet het totale landschap rondom de zorg en je weet jouw sector sterk te positioneren binnen de totale keten.

Samen met je collega managers ben je medebepalend voor de ontwikkeling van het strategisch organisatiebeleid, de positionering van de organisatie en het opbouwen en benutten van het externe netwerk. Je bent daarmee medeverantwoordelijk voor het behalen van de organisatie doelstellingen van SDW als geheel. Je vertaalt de visie naar concrete doelstellingen voor de eigen sector en initieert de strategische beleidsvorming en implementatie van het zorg-, welzijns- en behandelbeleid van de sector en bijbehorende inrichting en borging. Je zorgt voor een omgeving waarin de individuele cliënt centraal staat en behandeling, welzijn en zorg op de juiste wijze zijn georganiseerd.

Je coacht de unitmanagers en geeft hen de ruimte en het vertrouwen om de organisatiebrede ontwikkeling en ambities te vertalen naar de eigen teams en medewerkers. Je geeft vorm en inhoud aan innovaties en stimuleert een cultuur waarin medewerkers vernieuwend zijn, experimenteren en in hun kracht staan. De sectormanager OT&D is (samen met de unitmanagers en medewerkers) zichtbaar als ambassadeur van SDW en vertegenwoordigt de organisatie in diverse externe netwerken op regionaal en landelijk niveau.

Je rapporteert aan de bestuurder en maakt deel uit van het MT van SDW. Veel onderwerpen hebben een integraal karakter en vragen om leiderschap waarbij je naast je primaire verantwoordelijkheid voor de sector OT&D ook de gezamenlijke verantwoordelijkheid draagt voor SDW.

### 3.3 Profiel

SDW zoekt een inspirerende en ondernemende sectormanager OT&D met een actuele visie op de zorg van nu én in de toekomst en met hart voor cliënten en medewerkers. Als sectormanager OT&D werk je vanuit jouw passie om de cliënten volwaardig in de samenleving mee te laten doen.

Je bent in staat om als MT lid de onderlinge verbinding en synergie te creëren en te schakelen tussen strategie en uitvoering. Je schakelt intuïtief op diverse niveaus en je overziet het grotere geheel. Je hebt een open communicatiestijl en kan goed feedback geven en ontvangen. Je zorgt daarnaast ook voor de verbinding en versterking van het partnerschap in- en extern.

Je zakelijke blik en aandacht voor de bedrijfsvoering combineer je met aandacht voor de mens in de organisatie. Je geeft vertrouwen aan je team om je heen, je biedt ruimte voor creativiteit, experimenten en ondernemerschap. Je draagt bij aan een prettige werksfeer en een professioneel teamklimaat waarin je elkaar aanspreekt op resultaten en de te realiseren doelen. Je bent je bewust van jouw kwaliteiten (en die van het team) en zet deze goed in. Je weet de balans te vinden tussen nabijheid en afstand.

Je zet de unit managers in positie en in hun kracht, met als resultaat dat zij dit ook bij hun medewerkers doen en verantwoordelijkheden daadwerkelijk laag in de organisatie gelegd kunnen worden. Je bent zichtbaar waar het moet en vindbaar waar nodig.

Je toont ondernemerschap, lef en creativiteit. Je toont initiatief en denkt in mogelijkheden, waardoor je kansen ziet en benut. Met enthousiasme en energie verzilver je de kansen die er liggen en zorg je voor de implementatie en borging van initiatieven. Daarbij houd je het overzicht en hebt oog voor wat de organisatie aan kan.

Verder voldoet de sectormanager OT&D aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Afgeronde academische opleiding.
- ▶ Je hebt ervaring in, of aantoonbare affiniteit met (arbeidsmatige) dagbesteding, wijkgerichte en/of ambulante begeleiding.
- ▶ Ruime managementervaring op strategisch niveau in een complexe, veranderende en dienstverlenende organisatie.
- ▶ Ervaring en kennis op het gebied van bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling. Sterk in het herkennen en verbeteren van organisatieprocessen en hiermee ook de samenhang met verandermanagement (proces, gedrag en cultuur). Daarnaast ook ervaring met cultuurveranderingstrajecten.
- ▶ Makkelijk schakelen tussen strategisch en tactisch niveau en het kunnen vertalen van strategie naar de dagelijkse praktijk in duidelijke, meetbare doelen. Overzicht houden en helderheid scheppen.
- ▶ Het realiseren van verbinding met de zorgprofessional door het spreken van de juiste taal, het herkennen van de belevingswereld van de cliënt en het belang zien van een lerende organisatie in relatie tot kwaliteit van zorg.
- ▶ Ervaring met en bevologenheid voor implementatie van innovaties en digitalisering van (zorg)processen.

Ben jij de ondernemende sectormanager OT&D die de visie en ambities van SDW omarmt en een frisse blik meeneemt en toe kan voegen om de volgende stap te maken? We nodigen je van harte uit om op deze positie te reflecteren!

## 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 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. 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 adviseur van Leeuwendaal met kandidaten via Teams, vinden plaats in de periode van de periode van **27 juni – 1 juli 2022**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, **in de week van 4 juli 2022** 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 **in de week van 11 juli 2022**. Een tweede gespreksronde vindt plaats **in de week van 18 juli 2022**. Hierna vindt nog een gesprek plaats met de OR en CCR. Vervolgens 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.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

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

### Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Bianca van Winkel, adviseur 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 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.