

PROFIELSCHETS

## DIRECTEUR-BESTUURDER

---

STICHTING WASSENAARSE ZORGVERLENING



Inhoudsopgave

<b>1 Stichting Wassenaarse Zorgverlening (SWZ)</b>	<b>3</b>
De organisatie	3
Kernwaarden	3
Organisatiestructuur	4
<b>2 Directeur-Bestuurder Stichting Wassenaarse Zorgverlening</b>	<b>5</b>
De functie directeur-bestuurder	5
Voornaamste taak- en verantwoordelijkheidsgebieden	5
Functie-eisen	6
Persoonlijkheidsprofiel	6
Arbeidsvoorwaarden	6
<b>3 Procedure</b>	<b>7</b>
Planning	7
Aanvullende informatie	7
Solliciteren	7
Contactgegevens	7
<b>4 Bijlage</b>	<b>7</b>
Organogram	7

## 1 Stichting Wassenaarse Zorgverlening (SWZ)

SWZ is per 1 januari 2004 ontstaan uit een fusie tussen Huize Willibrord en het Sophiekehuis. SWZ is een zorgorganisatie die in aanvang alleen ondersteuning leverde aan ouderen, chronisch zieken en mensen met een lichamelijke handicap.

SWZ ondersteunt ouderen en chronisch zieken zowel binnen de thuissituatie als binnen de intramurale setting op drie locaties. SWZ biedt ook verpleeghuiszorg middels het concept kleinschalig wonen. In totaal beschikt SWZ binnen de intramurale setting over 141 plekken. Verder levert SWZ ondersteuning aan mensen met een lichamelijke handicap en biedt SWZ huishoudelijke zorg in het kader van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo). SWZ biedt dagbesteding aan mensen met beginnende dementie die nog thuis wonen. Voor twee locaties werken we nauw samen met de twee woningbouwverenigingen Willibrordus en WBS in Wassenaar, de locatie Sophieke is eigendom.

Circa 700 cliënten (intra- en extramuraal) worden door medewerkers van SWZ ondersteund. Per jaar levert SWZ ongeveer 75.000 uur ondersteuning bij mensen thuis. Dit betreft zowel (specialistische) thuiszorg als huishoudelijke zorg. Tot slot biedt SWZ aan circa 15 cliënten ADL assistentie in een ADL cluster.

Binnen SWZ zijn zo'n 400 medewerkers werkzaam. SWZ heeft een kleine overhead. Circa 90% van de medewerkers heeft vanuit de functie direct contact met cliënten. Dit zijn de verzorgende en verpleegkundige functies maar ook functies binnen facilitair en welzijn. Het betreft hier functies vanaf niveau 1 tot en met niveau 6. De omzet van SWZ bedraagt over 2017 15 miljoen. Het unieke van SWZ is dat het een regionale organisatie betreft met alle vormen van zorgdienstverlening binnen een kleinschalige setting. SWZ werkt nauw samen met de zorgorganisatie van Ommerenpark in Wassenaar.

### De organisatie

SWZ is financieel gezond, heeft een sterk imago en is een goede werkgever in het werkgebied. De komende jaren wil SWZ vanuit die gezonde basis inzetten op innovatie van zorg en dienstverlening, onder meer via samenwerking, focus op eigen opleidingenacademie, groei en uitbreiding van vernieuwende concepten en dienstverlening.

Een vertrouwde sfeer, betrokkenheid én ruimte om zelfstandig het leven vorm te geven, dat vormt de vanzelfsprekende basis voor de ondersteuning die de enthousiaste medewerkers en vrijwilligers van SWZ dagelijks geven. Persoonlijk en echt contact staan daarbij centraal. Om zoveel mogelijk cliëntgericht te kunnen werken en hiermee ook de zelfregie van de cliënt en het sociale netwerk te versterken, is SWZ in 2012 gestart te werken met zelfsturende teams. Hierbij staat de zelfregie van de cliënt centraal en voor de professional betekent zelfsturing eigenaarschap en handelingsruimte. Kleinschalig organiseren en flexibiliteit zijn daarbij sleutelwoorden. De doelen zijn het vergroten van de professionaliteit, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de medewerkers in het primaire proces en het maximaal mobiliseren van de mantelzorgers en vrijwilligers.

### Kernwaarden

SWZ werkt vanuit een aantal duidelijke kernwaarden. Deze kernwaarden hebben betrekking op de attitude, professionaliteit en de wijze waarop de ondersteuning wordt aangeboden. Concreet zijn deze waarden; persoonlijk, vriendelijk, deskundig, verantwoordelijk, gezamenlijk, veiligheid, herkenbaar en huiselijk.

Het leidende principe binnen SWZ is respect. Vanuit deze kernwaarde biedt SWZ zorg en ondersteuning aan haar cliënten en medewerkers. SWZ wortelt vanuit een christelijke signatuur die zich uit in werken en leven vanuit zinvolle betekenis met bijbehorende normen en waarden.

## **Visie**

### *Visie op de client*

Uitgangspunt in de zorg en dienstverlening van SWZ is het behouden danwel verhogen van het welzijn van cliënten. De zorg en ondersteuning die door SWZ geboden wordt heeft als doel mensen die op enige wijze zorg en ondersteuning nodig hebben op een zodanige manier te ondersteunen dat zij het leven kunnen leiden zoals zij zelf wensen. Centraal hierin staat dat cliënten en hun netwerk actief betrokken worden bij de invulling van de gewenste zorg en ondersteuning.

### *Visie op de medewerker*

Iedere medewerker levert vanuit zijn of haar eigen professe levert een belangrijke bijdrage aan het welzijn van cliënten. SWZ ondersteunt, als werkgever, de medewerker in de uitoefening van zijn of haar functie en heeft een stimulerende rol met betrekking tot ontwikkeling binnen het huidige of wenselijk functiegebied. Dit is merkbaar door een permanente opleidingscultuur en vernieuwend werken in rol- en taakverdeling binnen de zelforganisatie.

## **Organisatiestructuur**

De directeur-bestuurder bestuurt de organisatie SWZ en de dagelijkse leiding van SWZ als geheel. Het Management Team (MT) bestaat uit een manager PO&O, manager financiën, manager projecten en beheer, ondersteund door een controller. Alle MT leden, inclusief de bestuurder, geven leiding aan zelforganiserende teams.

De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT). De personeelsvertegenwoordiging is georganiseerd binnen de Ondernemingsraad. SWZ heeft een Cliëntenraad. De Cliëntenraad bestaat uit zowel cliënten als verwanten.

## 2 Directeur-Bestuurder Stichting Wassenaarse Zorgverlening

In verband met pensionering van de huidige directeur-bestuurder is SWZ op zoek naar een inspirerende en verbindende directeur-bestuurder, die verder richting kan geven aan innovatie van zorg en dienstverlening en die op basis van inhoud en partnership opereert.

---

# DIRECTEUR-BESTUURDER

---

### De functie directeur-bestuurder

De nieuwe bestuurder heeft visie op en ervaring met innovatie van dienstverlening in de ouderenzorg en zal op ondernemende wijze moeten kunnen inspelen op alle veranderingen in de zorg. Binnen SWZ gaat dat o.a. om het door ontwikkelen van kleinschalig wonen, het vormgeven van nieuwe vormen van (private) thuiszorg en het realiseren van nieuwbouw. Daarnaast zal de nieuwe bestuurder vorm en inhoud blijven geven aan de ontwikkeling en borging van zelfsturing, waarbij teams met kaders werken om de verantwoording te kunnen dragen, medewerkers worden aangesproken op hun resultaten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden duidelijk zijn en er is sprake van een cultuur, gericht op de waarden, vertrouwen, verbinden en vakmanschap. SWZ heeft met overtuiging gekozen voor kleinschalig wonen en heeft de laatste jaren met name op het intramurale gedeelte ingezet. Voor de komende jaren is de doorontwikkeling van extramurale zorg en dienstverlening één van de belangrijke onderwerpen.

De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de (financiële) resultaten van de stichting en de beheersing van de daaraan verbonden risico's. De bestuurder participeert in verschillende netwerken in de regio en zorgt voor een goede samenwerking met de ketenpartners, waaronder huisartsen, gemeenten, corporaties, etc. De bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht, die ook klankbord en sparringpartner voor de bestuurder is. Het stimuleren van de onderlinge dialoog met management en medewerkers met als doel het verder verbeteren van processen, prestaties en de kwaliteit van de zorg en dienstverlening is daarbij essentieel, evenals een respectvolle, constructieve verstandhouding met de diverse geledingen, zoals Ondernemingsraad en de Cliëntenraad.

### Voornaamste taak- en verantwoordelijkheidsgebieden

- draagt de integrale eindverantwoordelijkheid voor de kwalitatieve en kwantitatieve resultaten en voor de leiding en de continuïteit van de organisatie;
- weet vanuit een heldere visie op zorg richting te geven aan de strategie en verdere ontwikkeling van SWZ; realiseert duidelijke en concrete resultaatgebieden in nauwe samenwerking met het management;
- is in staat de betekenis van de '*couleur locale*' te onderkennen en te benutten en zoekt actief de samenwerking op in de regio. Weet daarbij kansen en mogelijkheden te benutten en creëert strategische partnerships ter realisatie van de strategische doelstelling;
- stimuleert een cultuur gericht op samenwerking, waar verantwoordelijkheden laag in de organisatie kunnen worden gelegd en waar medewerkers worden aangesproken op hun resultaten;
- weet vanuit visie en energie mensen mee te nemen in nieuwe ontwikkelingen en kansen; is een verbindende persoonlijkheid, die snel en gemakkelijk vertrouwen weet te winnen;

- weet nieuwe ontwikkelingen in de langdurige zorg goed te vertalen naar gevolgen en opgaven voor SWZ en haar lokale situatie en netwerk;
- heeft oog voor de balans tussen efficiency in de bedrijfsvoering en kwaliteit van zorg en dienstverlening; weegt daarbij kansen en risico's tijdig af en draagt zorg voor de financiële continuïteit van de organisatie;
- is in staat om zowel intern als extern op alle niveaus gemakkelijk vertrouwen en draagvlak te creëren; heeft ervaring met medezeggenschap en cliëntparticipatie en beschikt over uitstekende communicatieve vaardigheden;
- treedt op als bestuurder binnen de wettelijke kaders.

### **Functie-eisen**

- academisch denk- en werkniveau;
- ruime ervaring in een integrale, (eind)verantwoordelijke directie- of bestuurspositie in een zorgorganisatie of een onderdeel daarvan, bij voorkeur in de langdurige zorg;
- strategisch denkvermogen en visie, gecombineerd met een zakelijke instelling;
- aantoonbare ervaring met veranderprocessen rondom strategie, cultuur en structuur;
- ervaring met innovatie rond dienstverlening;
- vaardigheid in het realiseren van een constructieve (in)formele samenwerkingsrelatie met de Raad van Toezicht om hen in staat te stellen de *governance* taken goed uit te voeren, onder andere door een adequate en tijdige informatievoorziening, open communicatie en dialoog met de Raad;
- ervaring met het realiseren van een constructieve overlegrelatie met medezeggenschap, gericht op een hoge mate van tevredenheid van cliënten en medewerkers;
- organisatiesensitief;
- aantoonbaar ondernemerschap;
- communicatieve en sociale vaardigheden om te kunnen schakelen naar diverse niveaus en verwachtingen adequaat te kunnen managen
- heeft ervaring met organisatieverandering en weet op inspirerende wijze vorm en inhoud te geven aan de doorontwikkeling binnen de organisatie van zelfsturing; weet daarbij mensen te motiveren, te enthousiasmeren en randvoorwaarden te scheppen om hen verder te laten ontwikkelen.

### **Persoonlijkheidsprofiel**

U deelt de bevoegenheid ten opzichte van de inhoud met de professionals op het gebied van (zorg)kwaliteit en innovatie. Uw vertrekpunt is vertrouwen en u werkt actief aan een open, veilige sfeer en cultuur binnen de organisatie. Met uw kwaliteiten als bouwer en verbinder bent u in staat overzicht te houden en op inspirerende wijze leiding te geven aan de verdere doorontwikkeling van de organisatie. Door uw open wijze van communiceren fungeert u als gewaardeerd gesprekspartner voor uw medewerkers; u overtuigt op basis van inhoudelijke argumenten en hecht aan draagvlak. U beschikt over een groot zelf reflecterend vermogen. In de organisatie bent u bekend en gekend door uw daadwerkelijke interesse in uw omgeving en door uw inspirerende en motiverende houding. U bent een natuurlijk leider, die de boodschap overbrengt, denkt in mogelijkheden, prikkelt, ruimte geeft, initieert, uitdaging brengt, mensen aanspreekt, prestaties vraagt en ondernemerschap stimuleert.

### **Arbeidsvoorwaarden**

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie, met inachtneming van vigerende WNT3 normen en toepasselijke wet- en regelgeving. De functie is ingeschaald volgens WNT3 (zorg) met een maximum van € 159.000- bruto op jaarbasis.

### 3 Procedure

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van Wesselo & Partners, in de persoon van Lidewij Geertsma. De consultant zal gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte kandidaten. Vervolgens zullen de CV's van geschikte kandidaten aan de opdrachtgever worden gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd die in aanmerking komen voor de selectiegesprekken.

#### Planning

Wij ontvangen uw reactie graag zo spoedig mogelijk.

Voordracht van kandidaten	: 6 maart 2019 – in afwezigheid kandidaten
Eerste ronde gesprekken selectiecie	: 13 maart 2019 van 13.00 – 18.00 uur
Tweede ronde gesprekken met de RvT	: 18 maart 2019 van 18.00 – 22.00 uur
Derde gesprek met OR, Cliëntenraad, MT	: 29 maart 2019 van 13.00 – 18.00 uur
Assessment	: nader te bepalen
Arbeidsvoorwaardengesprek	: 12 april 2019 om 13.00 uur

#### Aanvullende informatie

Voor meer informatie verwijzen wij u naar <https://www.swz-zorg.nl>

#### Solliciteren

Wanneer u belangstelling voor deze functie heeft, nodigen wij u uit te solliciteren via onze website: [www.wesselopartners.nl](http://www.wesselopartners.nl).

#### Contactgegevens

Lidewij Geertsma  
partner

Wesselo & Partners | Selection as art  
Pythagoraslaan 101  
3584 BB Utrecht

Monique van Dijk  
managementassistente

telefoon: 030 275 84 47  
internet: [www.wesselopartners.nl](http://www.wesselopartners.nl)

### 4 Bijlage

#### Organogram