

## Directeur-bestuurder – Woej (Welzijn oud en jong)

*In verband met het vertrek van de directeur-bestuurder is Woej op zoek naar een nieuwe ambassadeur voor de organisatie, die weet wat er speelt in het sociaal domein en de belangen van de organisatie weet te behartigen. Er is een interim bestuurder aangetrokken die met de organisatie al enige veranderingen in gang zet.*

### Organisatie

Woej is een professionele organisatie voor Sociaal Werk in Leidschendam-Voorburg. De organisatie is sterk verbonden met de lokale samenleving. Alle activiteiten die worden aangeboden worden georganiseerd samen met de vrijwilligers en bij vele activiteiten wordt nauw samengewerkt met bewoners en andere organisaties. Woej richt zich op de zelfredzaamheid, mobiliseert de kracht van inwoners, en creëert ontmoetingsplaatsen in de wijken.

Woej is een platte organisatie die een grote diversiteit aan diensten aanbiedt. De organisatie beschikt over meerdere locaties, die ontmoetingsplekken zijn voor inwoners en onderdak bieden aan eigen activiteiten en die van andere organisaties. Woej telt 36 betaalde werknemers (26fte) waarvan 30 (21,5fte) in de directe uitvoering werkzaam zijn. 6 Werknemers (4,5fte) zijn werkzaam in de ondersteunende diensten en directie. Er zijn circa 350 vrijwilligers verbonden aan Woej.

De missie is: **Elkaar kennen, elkaar helpen**

“Wij bouwen samen met bewoners, netwerkpartners en gemeente aan een prettige, veilige, betrokken samenleving waarin iedereen participeert. We weten wat er speelt in de leefomgeving. Wij zijn dichtbij en toegankelijk. We stimuleren actief burgerschap, initiëren en versterken sociale netwerken, ondersteunen buurtinitiatieven en we verbinden bewoners en netwerken. Woej ondersteunt mensen bij zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie, vanuit eigen kracht en met inzet van de omgeving. Als zelfredzaamheid ontbreekt bieden we adequate hulp of schakelen die in.”

Woej werkt aan:

- *Sociale samenhang in de wijken.* Woej doet dit vanuit de eigen wijk- en dienstencentra (WDC's) door middel van de vele activiteiten die daar plaatsvinden. Maar ook door de inzet van wijkopbouwwerk en de ondersteuning van bewoners-initiatieven.
- *Stimulering vrijwilligersinzet.* De omvorming van de verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving leidt tot een steeds grotere vraag naar vrijwilligersinzet. Woej is dé ketenpartner voor de gemeente en tal van organisaties waar het gaat om vrijwilligerswerk. Niet alleen omdat binnen Woej zelf zo'n 350 vrijwilligers actief zijn, maar ook vanwege de dienstverlening vanuit het vrijwilligerspunt.
- *Sociale Ondersteuning.* Woej stelt zich ten doel ervoor zorg te dragen dat zo veel mogelijk inwoners, op eigen kracht of met hulp uit hun omgeving, mee kunnen doen in de samenleving. De focus ligt daarbij op ouderen en hun mantelzorgers. Woej staat hen bij met informatie en advies, bezoek op maat, Welzijn op Recept en vervoer.
- *Hulp bij administratie en financiën.* Financiële redzaamheid draagt in belangrijke mate bij aan persoonlijk welbevinden en het vermogen om mee te doen in de samenleving. Financiële problemen kunnen leiden tot spanningen of fysieke klachten, schulden tot sociaal isolement. Woej biedt sociaaljuridische dienstverlening aan inwoners met vragen of problemen op administratief, financieel en sociaaljuridisch gebied.
- *Sociaal Service Punt.* Woej, MEE en Kwadraad werken sinds augustus 2016 samen in het Sociaal Servicepunt LV (SSP). Sinds 2018 maakt ook Sport & Welzijn deel uit van SSP. Medewerkers van Woej zijn medeverantwoordelijk voor de tweewekelijkse spreekuren van het SSP en de formulierhulp in de Groene Loper en de bibliotheek Leidschendam. Daarnaast wordt deelgenomen aan de Stuurgroep en het wekelijkse teamoverleg.



### Woej

- ❖ Sociaal Werk in Leidschendam-Voorburg
- ❖ Sterk verbonden met de lokale samenleving
- ❖ Ontmoetingsplaatsen in de wijk
- ❖ Nauwe samenwerking met bewoners en andere organisaties
- ❖ 350 vrijwilligers en 36 betaalde werknemers

## Directeur-bestuurder – Woej

De organisatie hanteert sinds oktober 2016 het Raad van Toezicht/Raad van Bestuur-model waarbij *Governancecode Sociaal Werk* leidraad is. De dagelijkse leiding van de organisatie ligt bij een eenhoofdige Raad van Bestuur/directeur-bestuurder. De Raad van Toezicht houdt toezicht. De directeur-bestuurder draagt statutair de bestuurlijke verantwoordelijkheid.

Meer informatie kun je vinden op: <https://www.woej.nl/>

### Komende jaren

De richting van Woej wordt bepaald door de ontwikkelingen in de samenleving van de gemeente Leidschendam-Voorburg. Dat zijn ontwikkelingen die de organisatie ziet aankomen en die meerdere jaren van belang zullen zijn. Daarnaast zijn en blijven ze de organisatie die ook bij acute vragen uit de samenleving en dringende ontwikkelingen aanspreekbaar is en actief deelneemt.

De volgende thema's zijn van belang voor de komende jaren:

1. Organisatieontwikkeling/toekomstige huisvesting
2. Actief meedoen aan de samenleving
3. Sterke sociale netwerken
4. Aansluiten bij wat nodig is

#### 1. *Organisatieontwikkeling*

De organisatie gaat voor kwaliteit in eigen handelen en de organisatie 'op orde' krijgen, ook waar het de bedrijfsvoering betreft (financiën, facilitair, ICT, wet-regelgeving zoals WBTR, AVG, etc.) en voeren een modern personeelsbeleid. Dit vergt van de directeur-bestuurder het samen met de medewerkers en vrijwilligers neerzetten van een duidelijke koers en visie. Vervolgens dit vertalen naar concrete doelstellingen, jaarplannen en budgetten. Specifieke aandacht daarbij voor de cultuur in de organisatie en de grote groep vrijwilligers. Woej werkt op dit moment vanuit een aantal locaties. Een visie op huisvesting voor de langere termijn is van belang. De komende jaren zal de organisatie zich, met de kernpartners, in blijven zetten voor een multifunctionele huisvesting.

#### 2. *Actief meedoen aan de samenleving*

Dit is steeds belangrijker bij het behouden van de eigen regie over je leven. Laagdrempelige toegang tot informatie over de informele en formele zorg- en welzijns-mogelijkheden. Woej heeft hier een belangrijke (voortrekkers) rol in.

3. *Sterke sociale netwerken* zijn nodig rondom mensen, in buurten, tussen professionele organisaties, initiatieven van inwoners en vrijwilligersorganisaties. Samen werken aan een sterke sociale samenleving waar wordt omgekeken naar elkaar, in gesprek zijn met elkaar en (integraal) samenwerken ten behoeve van de inwoners van Leidschendam-Voorburg. De bestaande samenwerkingsverbanden in het Sociaal Domein worden verder verdiept en verbreed. Ook wordt gekeken naar mogelijk nieuwe samenwerkingspartners

4. *Aansluiten bij wat nodig is* en blijven nadenken over wat de juiste interventie is, de ontwikkelingen in het vakgebied kennen en niet schromen innovatie toe te passen wanneer de situatie daarom vraagt.



### Thema's

- ❖ Organisatieontwikkeling / toekomstige huisvesting
- ❖ Actief meedoen aan de samenleving
- ❖ Sterke sociale netwerken
- ❖ Aansluiten bij wat nodig is

## Directeur-bestuurder – Woej

### Wat ga je doen?

Als directeur-bestuurder ben je het boegbeeld van Woej en word je statutair bestuurder van de stichting. Daarmee draag je de eindverantwoordelijkheid voor de algehele gang van zaken en de realisatie van de doelstellingen. De directeur-bestuurder wordt ondersteund in zijn of haar taak door de senior finance en control, de HRM-adviseur, een medewerker beleid en strategie en een managementassistent.

Je gaat samen met de organisatie een duurzame strategische visie verder uitwerken ten aanzien van de positie van Woej alsmede de operationalisering daarvan. Je neemt de verantwoordelijkheid voor het vertalen van deze visie naar concrete doelstellingen, (jaar)plannen en bijbehorende budgetten.

De volgende resultaatgebieden zijn van belang:

- leidinggeven aan het ontwikkelen, herijken en uitvoeren van een adequate strategie voor de organisatie binnen de afgesproken beleidskaders en realiseren van de daaruit voortvloeiende veranderingen;
- sterk positioneren van Woej, duidelijk standpunt innemen en die ook uitdragen (o.a. bij de gemeente en in de media);
- stimuleren van de ontwikkeling van de samenwerking tussen Woej, haar opdrachtgever en de samenwerkingspartners;
- het leidinggeven aan de organisatieontwikkeling en de daarbij gewenste organisatiecultuur.
- zakelijk, kostenbewust en ondernemend opereren ten behoeve van de realisatie van de doelstellingen.

### Profiel voor de directeur-bestuurder

Als directeur-bestuurder ben je het gezicht van de organisatie en ben je in staat om de positie van Woej verder uit te bouwen en te versterken. Je weet een goede relatie met de gemeente te onderhouden, wordt graag gezien in de relevante netwerken en weet met tact te lobbyen en de belangen van de organisatie te behartigen. Je bent gericht op resultaat en samenwerking. Je staat bekend om jouw verbindende leiderschapsstijl die de mensen met wie je werkt inspireert en uitnodigt om feedback te geven. Je weet wat er speelt in het sociaal domein en weet de organisatie daarin goed te positioneren. Je bent analytisch en een strategisch denker en maakt keuzes die passen bij de interne en externe ontwikkelingen. Je hebt een frisse blik en ontwikkelt ideeën bij de belangrijke maatschappelijke vraagstukken. Je stuurt vanuit visie op (inhoudelijke) hoofdlijnen en weet de noodzakelijke prioriteiten te stellen en te communiceren. Je geeft vertrouwen en neemt beslissingen op argumenten en hecht daarbij aan transparantie. Zo ontstaat er energie en eigenaarschap. Je hebt een sociaal hart, bent toegankelijk en open en je bent oprecht betrokken bij de medewerkers en vrijwilligers.

Als je daarnaast nog aan onderstaande aspecten voldoet pas je perfect in het plaatje:

- aantoonbaar succesvol in het leidinggeven aan een vergelijkbare organisatie (met veel vrijwilligers) die ook een stimulerende 'hands on' inzet vraagt';
- gedegen kennis van en inzicht in bedrijfsvoering en HR met gevoel voor risicobeheersing;
- visie op en ervaring met (implementatie van) organisatieontwikkeling, professionalisering, organisatiecultuur en personeelontwikkeling;
- intrinsiek overtuigd van de waarde van verschillen en van een inclusieve cultuur;
- inzicht in maatschappelijke, bestuurlijke en politieke verhoudingen.



### Profiel directeur-bestuurder

- ❖ Intrinsiek overtuigd van een inclusieve cultuur
- ❖ Gericht op resultaat en samenwerking
- ❖ Verbindende leiderschapsstijl
- ❖ Organisatie-inrichting en de daarbij gewenste organisatiecultuur
- ❖ Sociaal hart
- ❖ Netwerker
- ❖ Sterk positioneren

## Directeur-bestuurder – Woej

### Arbeidsvoorwaarden

De inschaling van de functie van directeur-bestuurder is schaal 13 conform CAO Sociaal Werk.

### Meer informatie

PublicSpirit kan meer informatie verschaffen over deze functie. Voor inhoudelijke vragen kun je contact opnemen met Brenda Kamps, senior consultant. Heb je vragen over de sollicitatieprocedure, dan kun je terecht bij Audrey Valentijn, projectassistente. Beiden zijn bereikbaar via het algemene telefoonnummer van PublicSpirit, 033 – 445 9050.

Je kunt je vraag tevens per e-mail aan ons voorleggen: [info@publicspirit.nl](mailto:info@publicspirit.nl)

### Solliciteren en planning

We nodigen je van harte uit te solliciteren ongeacht je leeftijd, gender, culturele achtergrond, van wie je houdt en wat je gelooft. Werken in een divers team maakt het werk leuker en zorgt voor betere resultaten.

Je kunt reageren tot en met **woensdag 1 november a.s.**

Je sollicitatie kun je indienen via onze website [www.publicspirit.nl](http://www.publicspirit.nl).

Vanuit de vacature op de website kun je via 'direct solliciteren' je motivatiebrief en cv (graag vermelding van vacaturnummer **8110**) indienen.

Indien je sollicitatie door ons is ontvangen, krijg je een automatisch gegenereerde ontvangstbevestiging per e-mail. Mocht je geen ontvangstbevestiging ontvangen, dan verzoeken wij je contact met ons op te nemen.

### Globale planning van de procedure:

- Reactietermijn: t/m 1 november a.s.
- Voorselectiegesprekken door PublicSpirit: week 44-45
- Presentatie sollicitaties bij Woej: week 46
- 1e ronde selectiegesprekken: week 47
- 2<sup>e</sup> ronde selectiegesprekken: week 48
- Arbeidsvoorwaarden en referenties: week 48-49
- Benoeming: RvT-vergadering 12 december

Een assessment kan onderdeel uitmaken van de procedure.



### Functie-eisen

- ❖ Aantoonbaar succesvol in het leidinggeven aan een vergelijkbare organisatie (met veel vrijwilligers) die ook een stimulerende 'hands on' inzet vraagt
- ❖ Analytisch en een strategisch denker en maakt keuzes
- ❖ Frisse blik en ontwikkelt ideeën
- ❖ Stuur vanuit visie op (inhoudelijke) hoofdlijnen en weet de noodzakelijke prioriteiten te stellen en te communiceren
- ❖ Geeft vertrouwen en neemt beslissingen op argumenten en hecht daarbij aan transparantie
- ❖ Toegankelijk en open