

Manager WMO

Die met enthousiasme, daadkracht en duidelijkheid professionals inspireert en ruimte en verantwoordelijkheid geeft.

En die vanuit integraliteit en in samenwerking met gemeente, bestuurder en het MT strategische thema's vertaalt naar de verdere professionalisering en doorontwikkeling van Delft Support en van het team WMO.

Delft Support

De Gemeente Delft is, net als andere gemeenten, vanaf 1 januari 2015 verantwoordelijk voor de uitvoering van de Jeugdwet, de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) en de Participatiewet. Zij heeft deze uitvoeringstaken van de Jeugdwet, de WMO en een gedeelte van de Participatiewet sinds begin 2018 neergelegd bij een uitvoeringsorganisatie, Delft Support BV. De gemeente is hiermee opdrachtgever én eigenaar van de BV.

Vanaf de start in 2018 heeft Delft Support zich doorontwikkeld tot een professionele organisatie met bevlogen en betrokken professionals. Er is op regelmatige basis contact met de gemeente Delft over beleid, knelpunten in de uitvoering en landelijke ontwikkelingen. Inmiddels heeft Delft Support een goede naam opgebouwd bij de inwoners van de gemeente Delft en de zorgverleners in de regio. 2023 is een jubileumjaar waarin het vijf jarig bestaan van Delft Support op verschillende momenten en manieren gevierd wordt.

De huidige manager heeft ervoor gekozen om, na 12 jaar bij de gemeente en later Delft Support, zijn loopbaan elders voort te zetten. Op dit moment wordt de functie door een interim manager vervuld en zijn wij op zoek naar een Manager WMO.

Missie en Visie

Visie

Delft Support draagt eraan bij dat de inwoner van Delft een voor hem/haar waardevol leven kan leiden. Zij helpt inwoners waar mogelijk terug in hun eigen kracht en zoekt met hen een plek in de samenleving om mee te kunnen doen, waardoor zij het gevoel hebben waardevol te zijn.

Missie

Delft Support organiseert de samenhang in de sociale ondersteuning van inwoners van Delft. Samenhang tussen de persoon, het huishouden, en zijn/haar omgeving om zoveel mogelijk op eigen kracht zijn/haar leven vorm te geven. En ook samenhang tussen de persoon en de verschillende interventies of hulpvormen. En sluit daarbij nauw aan bij de vraag van de hulpvrager.

Om deze samenhang te realiseren wordt gewerkt volgens het *regie*principe.

Deze *regie* heeft tot doel om tot gecoördineerde samenhang in de keten te komen op basis van één gezin, één plan, één regisseur. Delft Support belegt de regie waar dat het meest passend is, namelijk:

- bij de persoon zelf of iemand in zijn/haar netwerk,
- bij de professional van Delft Support,
- bij een professional van een partnerorganisatie op basis van het ondersteuningsplan.

Delft Support is een sterke en stevige speler in het veld en is in staat om het hele sociaal domein te overzien. Het is een toegankelijke organisatie; inwoners, partnerorganisaties en gemeentelijke afdelingen weten Delft Support gemakkelijk te vinden en het is duidelijk waarvoor men bij Delft Support terecht kan. In het verlengde van de visie sluit men aan bij de vraag en de situatie van de hulpvrager. Ze initieert en organiseert van daaruit zorg en ondersteuning; dit geldt zowel voor de voorzieningen in het werkveld als voor de maatwerkvoorzieningen.

De medewerkers werken professioneel, vakbekwaam en denken altijd vanuit de bedoeling van Delft Support, integraal en domein overstijgend, waarbij de kennis en expertise van de persoon zelf, van het netwerk of gezin en zijn of haar omgeving wordt gezien en erkend.

De hulpvraag van de inwoner wordt altijd actief onderzocht, waarbij geen 'lijstje afgevinkt' wordt. Indien de vraag niet direct afgehandeld kan worden, wordt samen met de inwoner een ondersteuningsplan opgesteld vanuit het principe: 1 gezin, 1 plan, 1 regisseur. Doel van het plan is te komen tot een passende oplossing/ondersteuning. Dit kan door het leveren van lichte ondersteuning of door ondersteuning van anderen in te zetten.

Delft Support gaat hierbij uit van de volgende principes:

- Zo licht als kan, zo zwaar als moet
- Betrokken
- Resultaatgericht en met oog voor de kosten

En voert dit uit met passie en compassie, naast de inwoner. Door vast te pakken, verder te brengen en pas los te laten als het kan. En door gevraagd en ongevraagd advies te geven.

Doorontwikkeling van Delft Support

Delft Support heeft in de afgelopen vijf jaar een ontwikkeling doorgemaakt; van pioniersfase naar een volwassen professioneel georganiseerde organisatie.

In de beginjaren lag de focus vooral op de interne organisatie en bedrijfsvoering. Vanaf 2019 is de focus verlegd naar de verdere doorontwikkeling ('Next Level') van de BV langs de sporen van professionalisering, advisering en externe samenwerking; concreet vertaald naar 3 pijlers:

- Het verbeteren van het primair proces, de professionaliteit van de medewerkers.
- Versterken van de analyse- en adviesfunctie.
- Inzetten op innovatie en transformatie.

De resultaten rondom deze thema's zijn gerealiseerd door diverse organisatiebrede projecten waarin zowel management, medewerkers, cliënten en gemeenten participeerden.

Het is voor Delft Support van belang om stil te staan bij de vraag hoe het zich het beste kan richten op de toekomst en welke keuzes daarbij gemaakt moeten worden. In dit kader is recent door een extern organisatie-advies bureau onderzoek gedaan en een adviesrapport geschreven: Toekomstbestending DelftSupport. Op basis hiervan wordt geadviseerd om de doorontwikkeling van Delft Support te richten op:

- Leiderschapontwikkeling MT (naar tactisch-strategisch niveau).
- Leiderschapontwikkeling professionals (eigen regie en verantwoordelijk en investeren in behoud).
- Versterken seniorschap (duidelijkheid, sturing, ruimte, capaciteit).
- Voorziening stuurinformatie (inrichten, verbeteren, op zowel tactisch als strategisch niveau).

De organisatie

Delft Support is een platte organisatie: het managementteam wordt gevormd door een directeur-bestuurder, drie managers, een bestuurssecretaris en een coördinator Bedrijfsvoering. De drie managers sturen de drie teams aan: Sociaal Team en Jongeren Academie, Jeugd en WMO (zie ook het organogram in de bijlage),

In totaal werken er 184 medewerkers bij Delft Support, waarvan 122 in loondienst en de overige 62 op inhuurbasis, deels ook voor projecten die Delft Support in opdracht van de gemeente Delft uitvoert.

Team WMO

Het Team WMO zorgt ervoor dat inwoners van Delft passende ondersteuning krijgen als ze niet (meer) op eigen kracht zelfstandig kunnen wonen. Deze ondersteuning kan tijdelijk maar ook landurig zijn. De WMO consultants richten zich op bemiddeling en het organiseren van de hulp voor de cliënten van Delft Support. Zij geven zelf geen ondersteuning; dit in tegenstelling tot de medewerkers uit het Sociaal Team en Team Jeugd.

Het Team WMO bestaat uit ruim 40 professionals met een MBO / HBO achtergrond. Alle aanvragen komen in eerste instantie binnen bij 'het loket', waar telefonisch en per mail, de eerste vragen in behandeling worden genomen en worden doorgestuurd naar de betreffende WMO consultant. Of verwijzing naar andere organisaties plaatsvindt. Deze loketfunctie vormt daarmee het eerste contact met de cliënt en heeft daarbij een belangrijke rol in het proces rondom de cliënt en zijn of haar vraagstelling.

Het Team WMO wordt gevormd door een groep bevlogen en betrokken professionals (met name WMO-consultanten) en is relatief 'jong': de helft van het team is langer dan 1 jaar in dienst en een kwart van het team korter dan 1 jaar. Een kwart van de teamleden wordt ingevuld door externe inhuur. De manager WMO is verantwoordelijk voor de hiërarchische aansturing van de professionals en de twee senioren van het team. De senioren vormen het eerste aanspreekpunt voor de medewerkers bij vraagstukken rondom casuïstiek en hulp bij bewaken van de kwaliteitseisen.

De professionals van het Team WMO werken samen in verschillende expertisegroepen (o.a. 'Beschermd Wonen' 'Dak en thuislozen' 'Speciaal onderwijs') die zelf verantwoordelijk zijn voor het actueel houden en het delen van kennis. Daarnaast werkt het team WMO zowel in diverse projecten en op casuïstiek niveau in toenemende mate samen met de collega's binnen het Team Jeugd, Sociaal Team, Jongerenacademie en de gemeente Delft.

Huidige situatie

De vertrekkende manager was door zijn jarenlange ervaring zeer goed op de hoogte van zowel de inhoud als de belangrijke stakeholders in het WMO-domein. Hij vervulde daardoor een belangrijke spilfunctie en 'kapstok' in het team. Zijn vertrek en de tijdelijke invulling door de interim manager betekenen dat in de aansturing meer vertrouwd kan en mag worden op de aanwezige kennis en expertise van de medewerkers en dat, daar waar nodig, geïnvesteerd zal worden in ontwikkeling en verdere professionalisering.

Daarnaast vragen een aantal inhoudelijke thema's aandacht, zoals het terugbrengen van de wachtlijst naar een acceptabel niveau en het professionaliseren van de dienstverlening van 'het loket'. Onlosmakelijk daaraan verbonden en een belangrijk item is het beheersbaar houden van de werkdruk. Dit vraagt om de combinatie van resultaatgerichtheid en organisatiesensitiviteit om focus te houden op prioriteiten, randvoorwaarden creëren en het maken van keuzes.

De professionals willen graag uitgedaagd worden op hun deskundigheid en expertise en er is behoefte aan duidelijkheid over rolnvulling en uitspreken van wederzijdse verwachtingen. Dat wordt als een belangrijke randvoorwaarde gezien om eigenaarschap bij de teamleden verder te ontwikkelen.

Dit vraagt ook om het (nog) meer ontwikkelen van een integrale blik bij de teamleden. Het delen van kennis, expertise en het gebruik maken van data maken hier een onlosmakelijk onderdeel van uit. Dit betekent ook dat de samenwerking met andere professionals, zowel binnen Delft Support als bij de andere stakeholders in de keten, zoals gemeente en onderwijs, gestimuleerd wordt. De manager heeft hierbij ook een voorbeeldfunctie door vanuit een middellange termijn perspectief met voorstellen en adviezen te komen over relevante ontwikkelingen, beleid en de uitvoering daarvan.

De samenwerking met de gemeente Delft omvat de afstemming over inhoudelijke thema's en de uitvoering van het beleid en de kwaliteit. Van de nieuwe manager wordt verwacht dat hij/zij zich daarbij positioneert als strategisch partner voor de gemeente en zich zowel pro-actief als zakelijk opstelt.

Daarnaast is de manager lid van het MT. In die rol wordt verwacht dat de manager meedenkt over de strategie van de Delft Support en strategische verkenningen met het veld/partners/gemeente kan laten uitvoeren. Daarnaast in hij/zij in staat om trends te analyseren en interpreteren en heeft ook vanuit de uitvoeringspraktijk, een sterke adviesfunctie naar de directeur-bestuurder én de opdrachtgever.

Samenvattend, de opdracht waar het Team WMO voor staat en waar de manager een essentiële rol in heeft:

- De doorontwikkeling, op het gebied van zakelijkheid, doelmatigheid en professionaliteit.
- Het stimuleren van eigenaarschap door ruimte en vertrouwen aan de professionals te geven.
- Het stimuleren en professionaliseren van de medewerkers, in termen van rolvastheid en zakelijkheid onder andere op basis van het nog te implementeren organisatiebrede ontwikkeltraject naar aanleiding van het adviesrapport.
- Het stimuleren van integraliteit, o.a. door het participeren in projecten, het zien van kansen, (verbeter)mogelijkheden en innovatie voor zowel het Team WMO als voor Delft Support als geheel en hierop proactief acteren.
- Intensiveren van de samenwerking met ketenpartners (zorgaanbieders en gemeente Delft) maar ook tussen de Delft Support teams onderling.
- Medeverantwortelijk voor de goede verbinding tussen beleid (opdrachtgevers/gemeente Delft) en Delft Support als uitvoering: strategisch, zakelijk en pro-actief.
- Stimuleren verdere ontwikkeling en professionalisering van medewerkers, zowel individueel als binnen de expertisegroepen.
- Positioneren als strategisch partner in en complementair aan de leden van het MT: van adviseren tot strategisch mee- en vooruitdenken in het Delft Support. Een brede anticiperende benadering vanuit een bedrijfskundig perspectief en ervaring met stuurinformatie is daarbij wenselijk en helpend.

Profiel

Je bent een stevige persoonlijkheid, een verbinder met een open stijl van communiceren. Je kunt tegen een stootje en hebt voldoende veerkracht om ook bij tegenslag het team vooruit te helpen. Een flinke dosis humor en relativerend vermogen helpen je daarbij. Daarnaast vragen we pro-activiteit en een integrale blik die je helpen om buiten de bestaande kaders te denken en keuzes te maken.

Je bent ambitieus, nieuwsgierig en kan met een beschouwende blik naar zaken kijken en durft daarbij ook kritisch te zijn bij te maken keuzes. Je toont lef en moed door zaken op het juiste moment aan de orde te stellen. Humor en relativeringsvermogen combineer je met zakelijkheid en enthousiasme. In

verandertrajecten sta jij als leider voor je team en weet je anderen te inspireren. Je hebt gevoel voor talent, aandacht voor het individu en oog voor tempo en draagvlak.

Als coachend leidinggevende bied je ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling; medewerkers krijgen tegelijkertijd de sturing die nodig is. Waar nodig faciliteer en coach je je medewerkers. Je geeft ruimte en vraagt tegelijkertijd om verantwoording. Je bent benaderbaar, betrokken en geïnteresseerd.

Als manager lever je binnen het MT en in samenspraak met de directeur een bijdrage aan de strategische en tactische vraagstukken van de organisatie. Je bent organisatiesensitief, signaleert tijdig en pro-actief kansen op de middellange termijn en weet dit effectief te vertalen naar beleid en uitvoering. Je beweegt je gemakkelijk zowel intern als extern met belangrijke stakeholders in de gemeentelijke, politieke context en het sociaal domein. Je maakt verbinding en je schakelt daarbij tussen strategie, integraliteit, ketengerichtheid en uitvoering. Sterker nog: dat vind je leuk.

Competenties

In aanvulling op het geschetste beeld van de manager zijn de volgende competenties van toepassing:

- Omgevingsbewust: uitstekend gevoel voor (bestuurlijke) verhoudingen.
- Besluitvaardig: koers bepalend en daadkrachtig.
- Ondernemerschap: ziet kansen en weet deze te benutten en toont daarbij ook initiatief en lef.
- Resultaatgericht: vooruitdenken, gedrag gericht op het realiseren van vooraf gestelde doelen.
- Verbindend vermogen: in staat relaties aan te gaan en mensen en inhoud te verbinden.
- Verantwoordelijkheid: staat voor zijn keuzes en handelingen en aanspreekbaar daarop.
- Beschouwend: kijkt vanuit meerdere perspectieven en stelt zaken aan de orde.
- Visie: vraagstukken en oplossingen in een langer tijdsperspectief kunnen plaatsen.
- Coachend leidinggeven: stimuleert medewerkers het beste uit zichzelf te halen.
- Inspirerend: weet mensen te prikkelen op een positieve manier

Functie-eisen

- Academisch werk- en denkniveau.
- Ervaring als integraal manager bij voorkeur in een veranderende omgeving.
- Intrinsieke betrokkenheid en / of relevante ervaring in de werkvelden zorg of sociaal domein.
- Ervaring met projectmatig werken.
- Bij voorkeur ervaring met de aansturing van professionals.
- Bij voorkeur aantoonbare ervaring of opleiding op bedrijfskundig niveau.

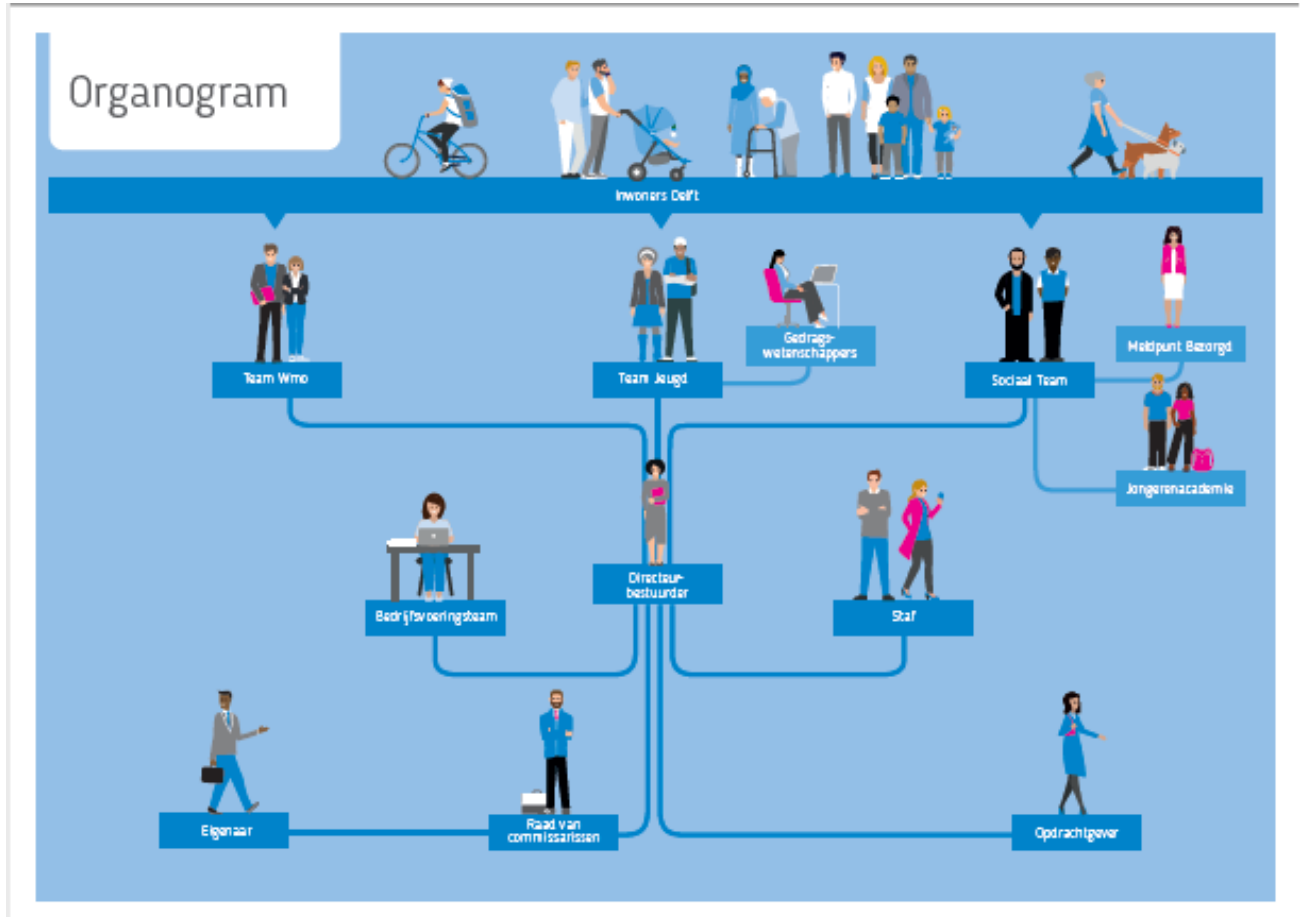
Wat biedt Delft Support

Manager WMO bij Delft Support is een zeer uitdagende en complexe functie in een plezierige werkomgeving, waarbij je een essentiële rol vervult in het verder positioneren van Delft Support en de doorontwikkeling het Team WMO. Het gaat om een tijdelijke aanstelling van 1 jaar, die bij goed functioneren na het eerste jaar wordt gevolgd door een vaste aanstelling voor onbepaalde tijd. Het salaris is afhankelijk van relevante opleiding en ervaring en bedraagt maximaal € 6.972,- bruto per maand (functieschaal 13 Cao Jeugdzorg) op basis van een 36-urige werkweek. Daarnaast biedt Delft Support een uitstekend pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden en de mogelijkheid tot hybride werken op basis van het principe 'werken waar het werkt', met heldere uitgangspunten bij welke taak of situatie welke werkplek past.

Voor informatie en procedure

Voor meer (inhoudelijke) informatie kunt je contact opnemen met Jos Houben of Mirjam Jager van Crown Gillmore, telefoonnummer 033 – 28 58 700. Indien je na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, kun je je belangstelling kenbaar maken door je CV en motivatie via onze website te uploaden www.crowngillmore.nl. Jouw reactie ontvangen wij graag vóór 13 maart 2023. Het invullen van een vragenlijst van een ondersteunend beoordelingsinstrument (ACT) en/of een (ontwikkel) assessment kan onderdeel uitmaken van de procedure.

Bijlage: Organogram Delft Support



Bijlage: Planning procedure en activiteiten Manager WMO

WERVING / SEARCH	Mediawerving 2 weken reactietermijn <ul style="list-style-type: none"> • Website DelftSupport • Website Crown Gillmore • LinkedIn (via DelftSupport) en • LinkedIn via CG 	<ul style="list-style-type: none"> • (Afdeling communicatie) DelftSupport • Crown Gillmore 	24.02.2023 – 13.03.2023
	Benaderen potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> • Crown Gillmore 	16.02.2023
SELECTIE CG	Inventariseren reacties mediawerving (optie)	<ul style="list-style-type: none"> • Crown Gillmore 	13.03.2023
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> • Crown Gillmore • Kandidaten 	03.04.2023 04.04.2023 05.04.2023
SELECTIE OPDRACHTGEVER	CV Presentatie <ul style="list-style-type: none"> • CV Presentatie kandidaten (ca. 6) (longlist) • Keuzebepaling max. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist) • Ruimte: SP1.21 	<ul style="list-style-type: none"> • CV commissie CV presentatie • Crown Gillmore 	13.04.2023 9.00 – 10.30
	Ronde 1: <ul style="list-style-type: none"> • Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist) • Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolprocedure • Ruimte: SP1.22 	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaten • Selectiecommissie • Crown Gillmore 	17.04.2023 12.00 – 16.30
	Ronde 2: <ul style="list-style-type: none"> • Kennismakingsgesprek adviescommissie met max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten • Ruimte: SP1.15 	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat / Kandidaten • Adviescommissie • Crown Gillmore 	20.04.2023 14.00 – 16.00
	<ul style="list-style-type: none"> • Terugkoppeling advies benoembaarheid van kandidaten van adviescommissie aan selectiecommissie 	<ul style="list-style-type: none"> • Adviescommissie • Selectiecommissie 	20.04.2023 16.00 – 16.30
	Keuze selectiecommissie voor 1 kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> • Selectiecommissie 	16.30 – 17.00
AFRONDING	Arbeidsvoorwaardengesprek	<ul style="list-style-type: none"> • HR • Kandidaat 	24.04.2023 Tijdstip n.t.b.
	Communicatie benoemde kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> • Nader te bepalen 	n.t.b.
	Benoeming	<ul style="list-style-type: none"> • Nader te bepalen 	n.t.b.
	Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder 	01.06.2023 of 01.07.2023