

Manager Sociaal Team

die vanuit een mooie en evenwichtige combinatie van mensgerichtheid, zakelijkheid en delegerend vermogen de verbinding kan maken tussen externe ontwikkelingen en de verdere doorontwikkeling van de interne organisatie. En die vanuit integraliteit en in samenwerking met de gemeente, bestuurder en het MT strategische thema's vertaalt naar de verdere professionalisering van Delft Support als geheel en het Sociaal Team in het bijzonder

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. Ook is een deel van de taken op het gebied van de WSG (wet op de gemeentelijke schuldhulpverlening), WvGGZ en OGGZ bij Delft Support belegd. Daarnaast voert Delft Support jaarlijks (innovatieve, wettelijke etc) projecten uit in opdracht van de gemeente Delft.

Vanaf de start in 2018 heeft Delft Support een substantiële ontwikkeling doorgemaakt van pioniersfase naar een volwassen fase van de 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 zorgpartners in de regio. 2023 was een jubileumjaar waarin het vijf jarig bestaan van Delft Support op verschillende momenten en manieren gevierd is.

Omdat de huidige manager, in verband met een andere baan, de organisatie per 1 september 2024 zal verlaten zijn wij opzoek naar een Manager Sociaal Team.

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.

Delft Support is een goede werkgever die diversiteit omarmt. Delft Support gelooft dat verschillen in achtergronden en perspectieven versterkend werkt. Ongeacht ieders achtergrond, geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur of levenservaring is iedere bijdrage welkom en bouwt Delft Support aan een inclusieve werksfeer.

De medewerkers werken professioneel, vakbekwaam en denken altijd vanuit de bedoeling van Delft Support (sociale visie), 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 hanteert daarbij als uitgangspunt de volgende kernwaarden:

- bevlogen;
- resultaatgerichtheid (effectief);
- dienstverlenend;
- verbindend.

Doorontwikkeling van Delft Support

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

Het is voor Delft Support op dit moment 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. Dit mede vanwege de vele landelijke ontwikkelingen in het sociaal domein zoals onder andere de Hervormingsagenda Jeugd, het Toekomstscenario kind- en gezingsbescherming, Wams (Vams) en lokale ontwikkelingen als Wij West en herziening sociale basis. In dat kader is het MT samen met de RvC een traject gestart om te komen tot een visie 2027. Waarbij onderwerpen als medewerkers binden, basis op orde en voldoende ruimte voor advies en innovatie belangrijke thema's zijn.

De organisatie

Delft Support is een platte organisatie: het managementteam wordt gevormd door een directeur-bestuurder, drie managers en een nu nog interim manager bedrijfsvoering. Het MT betreft als

vaste adviseurs de bestuurssecretaris, de concerncontroller en de nu nog interim strategisch hr-adviseur. De managers sturen vier teams aan: Sociaal Team inclusief Jongeren Academie, Jeugd, WMO en bedrijfsvoeringsteam (zie ook het organogram in de bijlage).

In totaal werken er 185 medewerkers bij Delft Support, waarvan 155 in loondienst en de overige 30 op inhuurbasis, deels ook voor projecten die Delft Support in opdracht van de gemeente Delft uitvoert.

Positionering Delft Support

Delft Support is er voor inwoners van Delft met vragen op het gebied van zorg, hulp en ondersteuning op het gebied van jeugdhulp en Wmo en richt zich op het maatwerk en vangnet. Ongeveer 80% van de inwoners kan regie hebben op hun eigen leven, in samenspel met hun omgeving (gezin, familie, buurt, netwerk) en samen deelnemen aan de samenleving. Ongeveer 20% van de inwoners van Delft heeft ondersteuning nodig, waarvan 5% daar langdurig op is aangewezen. Voor de circa 5% van de bevolking zijn voorzieningen als specialistische zorg, professionele begeleiding en hulpverlening beschikbaar. Samen met de partners in het sociaal domein ondersteunt Delft Support deze inwoners.

Binnen het primair proces zal er in de nabije toekomst nog meer systemisch gewerkt gaan worden vanuit de zogenaamde '0-100 jaar' benadering. De Manager Sociaal Team zal hiervoor in samenwerking met de collega's vanuit het MT richting geven aan de hiervoor benodigde interne doorontwikkeling van de organisatie, afdelingen, teams evenals de professionals.

Doorontwikkeling Delft Support

Vanwege de vele verandering binnen het sociaal domein zowel landelijk, regionaal als lokaal zal Delft Support de komende tijd aandacht moeten hebben voor de kaders die landelijk ontwikkeld worden bij voorbeeld rond sterke lokale teams. Eén van de vragen daarbij is hoe dit aansluit bij onze huidige werkwijze en indeling en welke veranderingen daar uiteindelijk voor nodig zijn. waarbij we ook nauw overleg hebben met de RvC en onze opdrachtgever en eigenaar.

De Manager Sociaal Team zal samen met het MT mede richting geven aan de hiervoor benodigde interne doorontwikkeling van de organisatie, de teams en de professionals.

Het Sociaal Team

De gemeente Delft is opdrachtgever en eigenaar van Delft Support BV. Zie bijgaand organogram. Delft Support is een organisatie in ontwikkeling wat betekent dat de interne organisatie nog aangepast kan worden om de organisatiedoelen en de beschreven doorontwikkeling optimaal te ondersteunen.

Het Sociaal Team (ST) bestaat uit 50 vaste medewerkers en een aantal externen.

Het merendeel van de medewerkers vervult de functie van generalistisch coach. Zij richten zich op gezinnen en individuen met complexe of multi-problematiek (problemen op zes of meer leefgebieden) of met onvoldoende of geen eigen regie meer over hun leven. Ze vervullen hiermee een vangnetfunctie voor zware casuïstiek in het sociaal domein. Ze coachen het gezin/individu op alle probleemgebieden die er in een huishouden spelen, denk aan GGZ, jeugd & veiligheid, woonproblematiek en financiën. Zij hebben een regierol en zorgen voor een samenhangende aanpak van de hulpverlening. Ook bij langdurige bemoeizorg kan een coach van het Sociaal Team ingezet worden. Zij hebben ook oog voor de veiligheidssituatie in het gezin. En acteren daar ook op.

Daarnaast is er een Meldpunt Bezorgd waar ook de Wet verplichte GGZ in 2020 is ondergebracht. En vervullen een aantal coaches de rol van PAD-coach. PAD staat voor Persoonlijke Aanpak Delft, en richt zich op jongeren tot 27 jaar die crimineel of overlastgevend actief zijn en onderdeel uitmaken van een jeugdnetwerk. De regie op de PAD aanpak ligt bij de gemeente Delft/ de lokale veiligheidskamer.

De jongerenacademie biedt ondersteuning aan jongeren die niet in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien. Dat doen ze vanuit de Participatiewet. Ze begeleiden hen bij het vinden van een passende opleiding, dagelijkse begeleiding of werk.

Daarnaast is het Sociaal Team en de Jongerenacademie ook betrokken bij innovatieve projecten vanuit de gemeente.

Het Sociaal Team heeft regelmatig (door vertrek van medewerkers en de projecten) openstaande vacatures die soms lastig in te vullen zijn. Dit komt door krapte op de arbeidsmarkt in combinatie met de diploma- en werkervaringseisen die gevraagd worden. Het beheersbaar houden van de werkdruk is dan ook een belangrijk item binnen het team en dat vraagt om creatieve oplossingen. Ziekteverzuim is nu (nog) geen probleem, bij Delft Support richten managers en medewerkers zich zowel op curatie als op amplitie.

Ondersteuning Manager Sociaal Team

De managers binnen Delft Support worden op dit moment ondersteund op twee wijzen, namelijk: door hun senioren binnen de teams en door het bedrijfsvoeringsteam dat ondersteuning biedt aan alle teams.

Senioren houden zich in de basis bezig met het eigen team, daarin zijn ze nauw betrokken bij de caseload en casuïstiek. Senioren zien expliciet toe op de kwaliteit en de caseload en zijn eerste aanspreekpunt in casuïstiek. De senioren leveren een bijdrage aan het ontlasten van het management, maar hebben geen hiërarchische positie en daarmee geen verantwoordelijkheid voor financiën of personeel. De senioren ondersteunen de managers samengevat op drie thema's: coaching & begeleiding, coördinatie & ontwikkeling en innovatie (waaronder kwaliteit). Daarnaast hebben senioren organisatie brede taken in kader van onboarding, innovatie en ontwikkeling om zo ook het integraal werken te versterken. Ze nemen deel in organisatie brede expertise werkgroepen.

Samen met de andere managers is de manager sociaalteam betrokken bij de doorontwikkeling van de senior functie.

Huidige situatie

De vertrekkende manager is door haar jarenlange ervaring zeer goed op de hoogte van zowel de inhoud als de belangrijke stakeholders rondom het Sociaal Team en Jongerenacademie zoals bijvoorbeeld GGZ inclusief bemoeizorg, woningcorporaties, voorliggend veld, Ziekenhuis, Werkse! en Veiligheid (politie en lokale veiligheidskamer). Zij vervulde daardoor een belangrijke spilfunctie en was bij uitstek een sociaal verbinder binnen het team. Door haar aankomende vertrek mag er meer vertrouwd worden op de aanwezige kennis en expertise van de senioren en medewerkers en dat, daar waar nodig, geïnvesteerd zal worden in ontwikkeling en verdere professionalisering.

Samenvattend, de opdracht waar het Sociaal Team inclusief de Jongerenacademie voor staan en waar de manager een essentiële rol in heeft:

- De transformatie in het sociaal domein verder vorm geven, o.a. door het participeren in projecten, het zien van kansen, (verbeter)mogelijkheden en innovatie voor zowel het Sociaal Team en de Jongerenacademie als voor Delft Support als geheel en hierop proactief acteren.
- Intensiveren van de samenwerking met ketenpartners zoals GGZ en politie maar ook tussen de Delft Support teams onderling.
- Medeverantwoordelijk voor de goede verbinding tussen beleid (opdrachtgevers/gemeente Delft) en Delft Support als uitvoering.
- Stimuleren verdere ontwikkeling van senioren en medewerkers t.b.v. de algehele organisatie groei en ontwikkeling.
- aanvullende kennis inbrengen in het huidige managementteam van Veiligheid en GGZ is een pré en interesse erin vanzelfsprekend een voorwaarde.
- Positioneren als strategisch partner in en complementair zijn aan de leden van het MT: van adviseren tot strategisch mee- en vooruitdenken binnen het MT van Delft Support. Een brede anticiperende benadering voor een organisatie die in ontwikkeling is en dat ook zal blijven. Benadering vanuit een veranderkundig en bedrijfskundig perspectief en ervaring met stuurinformatie is daarbij wenselijk en helpend.
- Overstijgend kunnen en durven denken, verbinden en handelen met oog voor de bredere maatschappelijke- en organisatie doelstellingen. Gelet op de grote extern gevraagde veranderingen die op Delft Support afkomen en die ook veel veranderkracht van het sociaal team zullen vragen en wellicht effect zullen hebben op werkwijze, taken en omvang van het sociaal team.

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. 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 relativiseringsvermogen combineer je met zakelijkheid en enthousiasme. In verandertrajecten sta jij als leider voor je team en weet je anderen te inspireren en in hun kracht te zetten. 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 (senior) 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;
- in staat ieder het gevoel te geven erbij te horen, diversiteit in het team te stimuleren en te benutten;
- flexibiliteit en veranderbereidheid: gelet op de uitdagingen die de organisatie te wachten staat.

Functie-eisen

- academisch werk- en denkniveau;
- ervaring als integraal manager bij voorkeur in een veranderende externe omgeving;
- kennis van en visie op trends en ontwikkelingen op het vakgebied;
- kennis van wet- en regelgeving op het vakgebied;
- intrinsieke betrokkenheid en / of relevante ervaring in de werkvelden zorg of sociaal domein.
- ervaring met projectmatig werken.

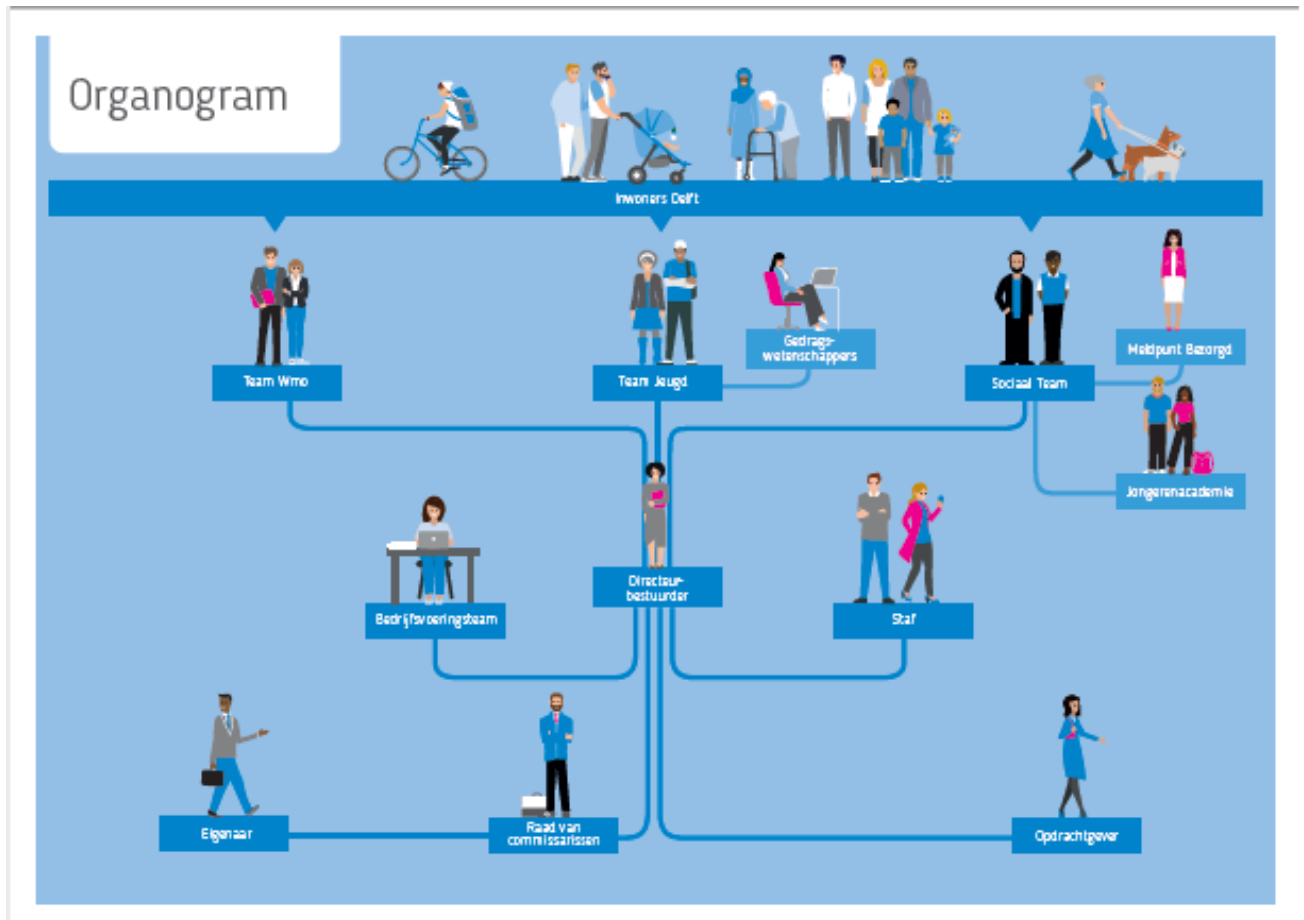
Wat biedt Delft Support

Manager Sociaal Team 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 van het Sociaal Team. 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 € 7.624,69 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 Ruud van den Nieuwenhof 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 30 april 2024. Het invullen van een vragenlijst van een ondersteunend beoordelingsinstrument (HOGAN) en/of een (ontwikkel) assessment kan onderdeel uitmaken van de procedure.

Bijlage: Organogram Delft Support



Bijlage: Planning procedure en activiteiten Manager WMO

	Wat:	Wie:	Wanneer:	Week:
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 	15.04.2024 - 30.04.2024	Week 16-18
	Benaderen potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore 		Vanaf week 15
SELECTIE CG	Inventariseren reacties mediawerving (optie)	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore 		Vanaf week 16
	Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore Kandidaten 		Vanaf week 18
SELECTIE OPDRACHTGEVER	CV Presentatie <ul style="list-style-type: none"> CV Presentatie kandidaten (ca. 6) (longlist) Keuzebepaling max. 4 kandidaten voor kennismakingsgesprekken (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> CV commissie CV presentatie Crown Gillmore 	04.06.2024 09:30- 11:00u	Week 23
	Ronde 1: <ul style="list-style-type: none"> Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist) Evaluatie en keuzebepaling max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten vervolgprocedure 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Selectiecommissie Crown Gillmore 	11.06.2024 10:00-12:30u 14:30-17:00u	Week 24
	OPTIE Hogan Assessment <ul style="list-style-type: none"> bespreken Hogan met kdd (max 2) (telefonisch) 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten 	17.06.2024 11:00-13:00u	Week 25
	<ul style="list-style-type: none"> bespreken Hogan 	<ul style="list-style-type: none"> Delftsupport Crown Gillmore 	18.06.2024 10:00-11:00u	
	Ronde 2: <ul style="list-style-type: none"> Kennismakingsgesprek adviescommissie met max. 2 <i>benoembare</i> kandidaten 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat / Kandidaten Adviescommissie Crown Gillmore 	19.06.2024 10:00-12:00u	Week 25
	<ul style="list-style-type: none"> Terugkoppeling advies benoembaarheid van kandidaten van adviescommissie aan selectiecommissie 	<ul style="list-style-type: none"> Adviescommissie Selectiecommissie 	12:30-13:00u	
	Keuze selectiecommissie voor 1 kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> Selectiecommissie 	13:00-13:30u	

	Wat:	Wie:	Wanneer:	Week:
AFRONDING	Arbeidsvoorwaardengesprek	<ul style="list-style-type: none"> • HR • Kandidaat 	24.06.2024 of 25.06.2024 11:30-12:30u	Week 26
	Communicatie benoemde kandidaat	• Nader te bepalen		
	Benoeming	• Nader te bepalen	Uiterlijk 30.06.2024	Week 26
	Aanstelling	• Directeur-Bestuurder	01.09.2024	Week 35