



Profiel directeur-bestuurder Dagbesteding De Zwaan

De organisatie en structuur

De Zwaan biedt sinds 2016 dagbesteding aan voor cliënten met GGZ-problematiek en/of een lichte verstandelijke beperking of niet-aangeboren-hersenletsel. De dagbesteding wordt inmiddels ook aangeboden aan cliënten met een (tijdelijke) afstand tot de arbeidsmarkt gericht op het herstellen en activeren ter voorbereiding op re-integratie. De dagbesteding wordt verzorgd door vakkunstenaars met minimaal HBO of een ambachtelijke opleiding, waarbij de zorgkant voor rekening wordt genomen door zorgmedewerkers op HBO-niveau. Het is een uniek concept dat in het veld veel waardering geniet. Er zijn drie locaties: Gouda, Capelle aan den IJssel en Leidschendam (die 1 augustus jl van start is gegaan).

Op dit moment is De Zwaan in transitie van een stichting naar een coöperatie (in oktober van dit jaar van start gegaan). De dagelijkse leiding berust nu bij de directeur-bestuurder en de directeur Bedrijfsvoering. Daarbij is de directeur-bestuurder eindverantwoordelijk en verantwoording schuldig aan de ledenraad en ledenvergadering; de directeur Bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor de ondersteunende processen.

Het is de bedoeling dat de feitelijke werkzaamheden gaan plaatsvinden in drie kringen met ieder een eigen voorzitter: een kring Zorg, een kring Bedrijfsvoering en één kring Kunst & Ambacht per locatie. De directeur-bestuurder is tevens voorzitter van de Kring Zorg, de directeur Bedrijfsvoering is voorzitter van de kring Bedrijfsvoering, de voorzitter van de kring Kunst en Ambacht geeft binnen het bestuur stem aan de vakkunstenaars.

De Zwaan heeft - na vorming van de coöperatie - een raad van toezicht (rvt) behouden. De verhouding tussen ledenraad, rvt en directeur bestuurder zal nog verder uitkristalliseren.

De functie

De directeur-bestuurder van De Zwaan is eindverantwoordelijk voor De Zwaan en tevens portefeuillehouder Zorg. Hij/zij legt verantwoording af aan de ledenvergadering van de coöperatie. Vertegenwoordigt de coöperatie naar buiten en geeft vorm aan het externe netwerk.

Taken/bevoegdheden

- Integrale leiding van de gehele organisatie
- Voorzitter van de kring Zorg
- Voorbereiden en uitvoeren van het personeelsbeleid
- Vertegenwoordigt de coöperatie in het externe netwerk
- Voorzitter dagelijks bestuur
- Woont de ledenraadsvergadering bij (NB de ledenraad kiest uit haar midden een technisch voorzitter)

Verantwoordelijkheden

- Boegbeeld van de organisatie
- Strategische beleidsontwikkeling en vertaling naar specifieke doelstellingen

- Eindverantwoordelijk voor het functioneren van de organisatie
- Inspirerend manager

Kennis en vaardigheden

- Minimaal HBO+ met managementervaring;
- Onderschrijft de visie van De Zwaan;
- Ondernemend, ziet kansen en durft risico's te nemen;
- Affiniteit met de doelgroep: GGZ/LVB/personen met (al dan niet tijdelijk) afstand tot de arbeidsmarkt;
- Heeft kennis van de zorg en het sociale domein inclusief het verloop van de geldstromen;
- Onderschrijft de filosofie van de coöperatievorm;
- Kennis van of werkervaring op het GGZ-terrein strekt tot aanbeveling;
- Affiniteit met beeldende kunst;
- Bereid de handen uit de mouwen steken om de relatief kleine organisatie te runnen (ook zelf praktische zaken oppakken).

De uitdagingen voor de komende jaren

- De coöperatie uitbouwen tot een collectief samenwerkingsverband.
- Verder bouwen aan de stabiliteit, robuustheid en financiële gezondheid van de organisatie.
- Locatie Leidschendam opbouwen en verder integreren in de organisatie van De Zwaan.
- Verdere verbreding van de doelgroep met onder andere voorbereiding op re-integratie.
- Duurzame huisvesting.

Competenties

Competentie	Definitie
Verantwoordelijkheid	Zich verantwoordelijk voelen voor de gehele organisatie en die verantwoordelijkheid kunnen dragen.
Besluitvaardig	Leiderschap tonen, beslissingen durven te nemen, kunnen variëren in stijl.
Coachend leiding geven	Richting en sturing geven aan de leden van de coöperatie; samenwerking stimuleren, tot stand brengen en handhaven om een beoogd doel te bereiken. Medewerkers aanspreken op hun verantwoordelijkheid voor hun gedrag en op de effecten van hun houding en manier van communiceren.
Flexibiliteit	Wanneer zich problemen of kansen voordoen zo nodig de eigen gedragsstijl veranderen om een gesteld doel te bereiken.
Strategisch denken	Beschikken over een visie op dagbesteding in heden en toekomst en kunnen inspelen op de ontwikkelingen in het externe krachtenveld.
Ondernemerschap	Commercieel denken. Kansen zoeken en daarop actie nemen. Liever op eigen initiatief handelen dan passief afwachten. Signaleren van (business)mogelijkheden, deze zelf actief beïnvloeden en daarbij verantwoorde risico's durven nemen.
Conceptueel denken	Zich breder of dieper inzicht verschaffen in problemen of situaties door deze in een meer omvattend kader te plaatsen of door verbanden te leggen met andere informatie.
Communicatief	Extern: In staat om De Zwaan in de buitenwereld in woord en geschrift neer te zetten.

	Intern: door goede communicatie alle geledingen weten te bereiken en te verbinden.
Creativiteit	Inventief. Met originele oplossingen komen voor problemen die met de organisatie verband houden.

Arbeidsvoorwaarden

Salaris CAO Sociaal werk: afhankelijk van opleiding en ervaring, schaal 12.

Aantal uren: aantal uren in overleg; wij denken aan 32 uur