

PROFIELSCHETS

DIRECTEUR BEDRIJFSVOERING

DIE EEN TOEKOMSTBESTENDIGE BEDRIJFSVOERING REALISEERT

IN NAUWE SAMENWERKING MET HET PRIMAIRE PROCES



MEI 2025

SENZER

Senzer is het werkbedrijf voor de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel en is gevestigd in Helmond. Senzer is in 2016 als gemeenschappelijke regeling (GR) ontstaan uit een fusie van 3 organisaties (de afdeling werk en inkomen van de gemeente Helmond, het re-integratiebedrijf Atlant Groep en het werkgeversplein). Senzer is de uitvoerder en het kennis- en expertisecentrum van de Participatiewet voor zeven gemeenten (Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren). Hiermee wordt een regio met 257.000 inwoners bediend. Via Senzer werken zo'n 2.000 mensen bij honderden bedrijven. Ook verzorgt Senzer de inkomensondersteuning voor 4.500 bijstandsccliënten en wordt voor honderden mensen voor werk en participatie gezorgd. Senzer heeft een jaarlijkse omzet van € 179 mln., de optelsom van inkomsten uit (subsidie)budget en eigen bedrijfsactiviteiten.

De dienstverleningslijnen van Senzer betreffen het verzorgen van inkomensondersteuning, het begeleiden naar zo regulier mogelijk en duurzaam werk, het zorgen voor een passende werkomgeving, werksoort en werkbegeleiding, en het met werkgevers bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Om dit te kunnen realiseren wordt vanuit de filosofie 'samen sterk' samengewerkt met een groot aantal netwerkpartners in het publieke en sociaal domein (zoals gemeenten, het UWV, de rijksoverheid, het onderwijs, en verschillende partijen in de zorg- en welzijnssector) en de regionale arbeidsmarkt, waarbij Senzer een belangrijke rol vervult. Senzer is zelf ook één van de grotere werkgevers in de regio Helmond-De Peel, die deel uitmaakt van Brainport: de economische motor van Nederland.

Senzer floreert en wordt landelijk gezien als referentiebedrijf in de sector, omdat het de volledige keten van werk en uitkering in eigen beheer heeft, hierin succesvol doorstroom realiseert, het aantal verstrekte uitkeringen afneemt, en de organisatie financieel gezond is.

DE INTERNE ORGANISATIE

Sturingsfilosofie

De interne organisatie ofwel de begeleidingsorganisatie van Senzer bestaat uit zo'n 500 gepassioneerde professionals (450 fte) die intrinsiek betrokken zijn bij de doelgroep en opgave van de organisatie. Zij zijn gericht op inkomensondersteuning en de ontwikkeling van mensen naar werk, vanuit de overtuiging dat zelfredzaamheid van mensen, al dan niet ondersteund, leidt tot zingeving en groeiende eigenwaarde.

De sturingsfilosofie van de organisatie is gebaseerd op de visie dat ontwikkeling binnen alle lagen van de organisatie een plek moet krijgen, zodat het in ieders DNA gaat zitten en je juist dan de doelgroep kunt stimuleren zich verder te ontwikkelen. Vanuit deze visie is continu aandacht voor de zelfontplooiing van de professionals en de verdere ontwikkeling en professionalisering van de organisatie, in de overtuiging dat dit dan automatisch door zal werken in de (verbetering van de) dienstverlening.

Inrichting

De inrichting van de organisatie is er op gericht in een gelijkwaardig samenspel excellente dienstverlening te kunnen leveren. Binnen het bedrijfsonderdeel Werk & Uitkering (zo'n 350 fte)

vindt het primair proces van in-, door- en uitstroom plaats, de organisatiebrede bedrijfsvoering alsmede (onderdelen van) het strategisch advies en beleid zijn ondergebracht bij het bedrijfsonderdeel Bedrijfsvoering (zo'n 85 fte) die het primaire proces ondersteunt en faciliteert. Beide bedrijfsonderdelen worden aangestuurd door een directeur. Naast deze twee bedrijfsonderdelen is er Concern (zo'n 15 fte) waar Concerncontrol en Bestuurs- & Juridische zaken zijn ondergebracht, zij rapporteren aan de algemeen directeur.

Directie

De directie van Senzer wordt gevormd door de algemeen directeur, de directeur Werk & Uitkering en de directeur Bedrijfsvoering. Het directieteam bestaat uit de drie directieleden en de concerncontroller. Het directieteam wordt ondersteund door de bestuurs- en directiesecretaris. De directie is als collectief verantwoordelijk voor de koers en de resultaten van de organisatie. Binnen de directie heeft elke directeur een primair eigen aandachtsveld. De algemeen directeur is eindverantwoordelijk voor de organisatie en legt verantwoording af aan het dagelijks bestuur van de GR. Bij vergaderingen met het dagelijks en algemeen bestuur sluit ook altijd de concerncontroller aan, de andere directieleden zijn agendalid. De algemeen directeur heeft daarnaast ook een grote rol in de externe vertegenwoordiging van de organisatie en het organiseren en onderhouden van samenwerkingsrelaties. De directeur Werk & Uitkering is verantwoordelijk voor het primair proces, ofwel alle activiteiten rondom de dienstverlening van Senzer aan zijn klanten. De directeur Werk & Uitkering organiseert en onderhoudt hiervoor samenwerkingsrelaties met externe organisaties in het netwerk waarin Senzer zich begeeft. De directeur Bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor de centrale bedrijfsvoeringsactiviteiten van de organisatie en heeft een meer interne focus.

Bedrijfsvoering

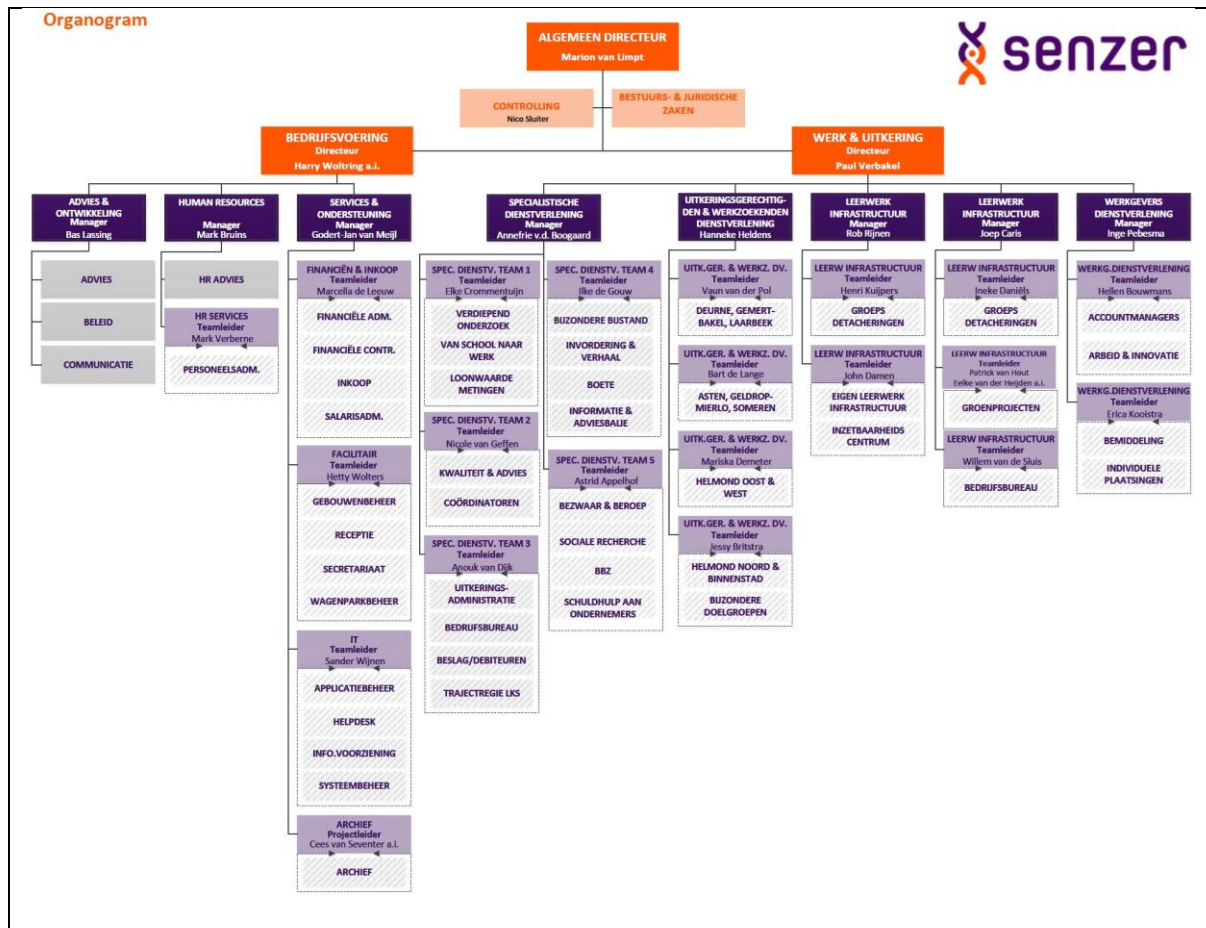
In 2021 zijn alle bedrijfsvoeringsdisciplines alsmede (onderdelen van) het strategisch advies en beleid ondergebracht bij Bedrijfsvoering. Bedrijfsvoering in deze samenstelling is daarmee nog jong. De afgelopen periode zijn flinke ontwikkelstappen gezet binnen de verschillende (vak)disciplines en er ligt nu een goede basis voor verdere professionalisering. Zo heeft IT zich ontwikkeld naar een regierol, is de inkoopfunctie voortaan centraal georganiseerd, is portfoliomanagement voor het gebouwbeheer opgezet en is een korte en lange termijn huisvestingsstrategie ontwikkeld, is een heldere p&c cyclus opgezet, is een vaste bezetting op teamleider niveau gerealiseerd en wordt gewerkt vanuit jaarplannen op afdelingsniveau.

Gezocht wordt nu een directeur Bedrijfsvoering die verder bouwt op dit fundament en een doorontwikkeling realiseert naar een integrale, eigentijdse en toekomstgerichte Bedrijfsvoering die vanuit een duidelijke propositie en rolinvulling de samenwerking en afstemming met het primaire proces meer georganiseerd en professioneel invult en zo optimaal faciliterend is alsook een motor voor de verdere ontwikkeling van Senzer kan zijn.

DE FUNCTIE EN OPGAVEN

De directeur Bedrijfsvoering is als lid van de directie mede verantwoordelijk voor de koers en de resultaten van de gehele organisatie en legt formeel verantwoording af aan de algemeen directeur. Binnen de directie is de directeur Bedrijfsvoering verantwoordelijk voor het aandachtsveld bedrijfsvoering. De directeur geeft direct sturing aan het bedrijfsonderdeel Bedrijfsvoering waarin alle bedrijfsvoeringsdisciplines alsmede (onderdelen van) het strategisch advies en beleid van de organisatie gebundeld zijn. De directeur geeft hierbij hiërarchisch direct leiding aan 3 managers die op hun beurt direct leiding geven aan de teamleiders en adviseurs van

de verschillende disciplines. Bedrijfsvoering bestaat in totaal uit zo'n 85 fte. Voor een meer gedetailleerd beeld van de organisatie-inrichting zie organogram.



Voor de komende periode liggen de volgende opgaven voor:

Realiseren sterke Bedrijfsvoering

De afgelopen jaren is gebouwd aan een goed fundament. Het is nu van belang om als Bedrijfsvoering in logische onderlinge samenhang en samenwerking door te ontwikkelen naar een bedrijfsonderdeel dat een heldere propositie heeft, integrale dienstverlening levert, waar gedacht wordt in (klant)processen, en waarin de dienstverlenende, kaderstellende en adviserende rol stevig vormkrijgt. Een bedrijfsonderdeel dat vanuit een duidelijke propositie en rolinvulling de samenwerking en afstemming met het primaire proces meer georganiseerd en professioneel invult en zo optimaal faciliterend is alsook een motor voor de verdere ontwikkeling van Senzer kan zijn.

Gevraagd wordt hiervoor een directeur die vanuit een visie op eigentijdse en toekomstgerichte bedrijfsvoering, dit integraal en effectief kan organiseren en de ervaring meebrengt hoe de interactie met het primaire proces verder te professionaliseren. Je kunt je visie inspirerend overbrengen, een heldere vertaalslag maken naar wat dit in de praktijk voor de managers en medewerkers van Bedrijfsvoering betekent alsook naar wat dit vraagt (van de managers en medewerkers) van het primair proces. Je hebt helder waar Bedrijfsvoering wel en niet van is en welke houding, gedrag, cultuur bij een professioneel samenspel horen. Aan je eigen bedrijfsonderdeel geef je heldere kaders, geef je medewerkers de ruimte en het vertrouwen

hierbinnen zelf invulling aan de opgaven te geven, vanuit duidelijke resultaatafspraken. Je hebt en behoudt overzicht, monitort voortgang, spreekt aan op eigenaarschap en stuurt bij waar nodig. Je weet de rol, positie en eigenwaarde van Bedrijfsvoering te versterken. In het samenspel gids je, leef je voor en spreek je aan op de collectieve verantwoordelijkheid. Je werkt aan verbetering en benoemt en viert óók successen. Je sluit hiermee aan op de methodiek van waardierend veranderen die ook past bij jouw leiderschap.

Nadrukkelijke rol bij digitalisering en programma- en processturing

Voor de modernisering en verdere ontwikkeling van de organisatie en haar dienstverlening is een versnelling van de digitalisering noodzakelijk. Het gaat hierbij onder meer om het digitaliseren van fysieke documenten en processen, het herinrichten van processen, het koppelen en moderniseren van systemen en applicaties, het toegankelijk maken ervan, en het beter kunnen ontsluiten van (stuur)informatie. Een omvangrijke, complexe en kostbare operatie waaraan vanuit een programmastructuur uitvoering wordt gegeven, aanvankelijk onder begeleiding van een externe partij. Volgens een uitgewerkte roadmap wordt nu verder zelf invulling en uitvoering gegeven aan de klantreis en de digitalisering daarvan enerzijds en aan die van de medewerkersreis anderzijds. Een versteviging van de sturing op integraliteit en voortgang krijgt nu vorm via een programmaboard gevormd door het directieteam. De directeur Bedrijfsvoering maakt onderdeel uit van de programmaboard. Voor de verbetering van de informatievoorziening werkt de directeur nauw samen met de concerncontroller, die in zijn team onder meer capaciteit herbergt op het vlak van informatiearchitectuur, informatiemanagement, business control, interne control en de ciso. Binnen de programmaboard heb je ook de nadrukkelijke verantwoordelijkheid voor de voortgang van de implementatie van de medewerkersreis, waarbij de HR discipline grotendeels aan zet is. Van de directeur wordt verwacht dat deze eerder te maken heeft gehad met vergelijkbare omvangrijke digitaliseringsopgaven, weet wat dit behelst in technologische zin, in tijd, in keuzes die gemaakt moeten worden en in impact voor de organisatie. Je realiseert je dat met name digitalisering ook een belangrijke pijler is voor de beleving van de prestaties van Bedrijfsvoering.

Je brengt ervaring met programmasturing en processturing in. Je weet (via of samen met de programmamanager) betrokken managers en medewerkers te inspireren en aan te jagen voortgang te boeken, en richting de programmaboard ben je in staat helder over te brengen wat de stand van zaken is, waar knelpunten liggen en welke rol het collectief heeft in de voortgang. Het is een pré als je goede affiniteit hebt met de HR discipline.

Meer algemeen geldt dat het gestructureerd, planmatig, programmatisch- en procesmatig werken binnen Senzer meer aandacht verdient. Van de directeur bedrijfsvoering wordt verwacht een nadrukkelijke bijdrage te leveren aan de verdere professionalisering hiervan.

Naast het programma digitalisering ligt ook het huisvestingsdossier voor. Er is een strategisch lange termijn huisvestingsplan vastgesteld. De directeur bedrijfsvoering wordt verantwoordelijk voor de nadere uitwerking en invulling van dit plan.

Vormen directie als collectief

De directie is gezamenlijk verantwoordelijk voor de koers en de resultaten van de organisatie. Met de komst van de nieuwe directeur Bedrijfsvoering is de directie weer compleet en hebben de directie(team)leden de taak om in nauwe onderlinge samenwerking als collectief richting en uitvoering te geven aan de opgaven die voorliggen. Om als een team te opereren, eenduidige informatie over te brengen aan de organisatie, consistent te handelen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden te (be)leggen waar zij horen, en in hun leiderschap voor te leven. De directie kan gekenschetst worden als bevlogen, resultaatgericht en aanspreekbaar op het eigen handelen, daarbij is langjarige kennis van en ervaring in het brede sociaal domein en Senzer (en haar voorgangers) vertegenwoordigd, alsmede financiële expertise.

Als nieuwe directeur versterk je het collectief en voeg je toe als je een visie op en ervaring met digitalisering, programma- en processturing meebrengt, aansluit op de drive om resultaten te boeken, de lenigheid hebt om op een rijdende trein te springen en snel aan te sluiten op wat er al is, alsook aanspreekt en tegenwicht biedt waar dat nodig is. Je hebt een strategische blik, hebt en biedt overzicht en inzicht, bent een professioneel zakelijk sparringpartner met een grote mate van stijlflexibiliteit en reflectief vermogen.

SAMENVATTEND

... wordt gezocht naar een directeur die vanuit een visie op eigentijdse en toekomstgerichte bedrijfsvoering een stevig bedrijfsonderdeel Bedrijfsvoering realiseert en een professionele interactie met het primaire proces organiseert. Je hebt dit eerder succesvol gedaan vanuit een brede bedrijfsvoeringsverantwoordelijkheid en bent bekend met de (besluitvormings)dynamiek van de publieke sector. Idealiter combineer je ervaringen in de publieke sector met ervaringen in de zakelijke dienstverlening of op het scheidsvlak van publiek-privaat, je kunt putten uit een breed referentiekader. Je hebt ervaring met organisatieinrichting en -ontwikkeling, nadrukkelijk ervaring met vergelijkbare omvangrijke en complexe digitaliseringsopgaven en met programmasturing en procesmanagement. Je hebt een goed begrip van de verschillende vakdisciplines binnen de bedrijfsvoering, bij voorkeur in ieder geval goede affiniteit met HR en I&A en informatiegestuurd werken.

Je beweegt je moeiteloos tussen strategie en uitvoering, bent verbindend en hebt een grote mate van stijlflexibiliteit. Je bent communicatief sterk, dit betekent dat je goed kunt luisteren enerzijds en een boodschap kunt overbrengen anderzijds. Je bent daarin inspirerend, draagt je visie zo uit dat mensen zich hieraan willen verbinden. Je gaat uit van eigenaarschap en spreekt anderen daar ook op aan. Je stuurt op hoofdlijnen. Je hebt aandacht voor successen, staat daar ook nadrukkelijk bij stil. In je leiderschap leef je voor.

FUNCTIE-EISEN EN COMPETENTIES

- WO werk- en denkniveau, bij voorkeur in een bedrijfskundige richting;
- Visie op eigentijdse, toekomstgerichte bedrijfsvoering en eerder succesvol in het doorontwikkelen van brede afdeling/domein/bedrijfsonderdeel bedrijfsvoering;
- Ruime (eindverantwoordelijke) managementervaring, idealiter een combinatie van ervaringen in publieke sector, op het scheidsvlak van publiek-privaat en de zakelijke dienstverlening;
- Affiniteit met het sociaal domein is een pré, verder heb je de aegerness om de organisatie en de doelgroep waarvoor en waarmee gewerkt wordt te leren kennen;
- Kennis van en ervaring met organisatie-inrichting en -ontwikkeling en ervaring met omvangrijke en complexe digitaliseringsopgaven, programmasturing en procesmanagement;
- Affiniteit met de HR discipline, I&A en informatiegestuurd werken en een goede financiële basis;
- Grote mate van stijlflexibiliteit en communicatief sterk;
- Je bent authentiek, een prettig mens in de samenwerking en kunt relativeren.

OVERIGE (PERSOONS)KENMERKEN

Strategisch vermogen, resultaatgericht, besluitvaardig, executiekracht, oplossingsgericht, verbindend, goed kunnen luisteren, toont voorbeeldgedrag, constructief uitspreken en aanspreken, heeft en biedt overzicht en inzicht, stuurt op hoofdlijnen.

WAT BIEDT SENZER

SENZER biedt je een interessante functie in een organisatie met een bijzondere opdracht die van grote maatschappelijke betekenis is. Je springt graag op die rijdende trein!

Voor een nog beter beeld van Senzer: <https://www.senzervoorjou.nl/>

De functie is ingedeeld in schaal 16 (CAO sociaal werk), dit betekent een maximum salaris van € 11.902,- bruto per maand, gebaseerd op een 36-urige werkweek. Daarnaast is er het Individueel Keuze Budget (IKB), dat 17,08 % bovenop het bruto salaris bedraagt. Het IKB is een bundeling van onder meer vakantiegeld en eindejaarsuitkering en kan vrij ingezet worden voor bijvoorbeeld het kopen van extra verlof, of extra inkomen door uitbetaling. De pensioenvoorziening is ondergebracht bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). Senzer kent een goed pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden. Zo krijg je bijvoorbeeld een laptop en mobiele telefoon, een tegemoetkoming in je ziektekostenverzekering, korting op je sportabonnement en worden (thuis)werkfaciliteiten aangeboden, een thuiswerkvergoeding en/of reiskostenvergoeding. De Senzer-locatie is vlakbij station Helmond. Senzer biedt een jaarcontract dat bij goed functioneren wordt omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd. Voor meer informatie over de voordelen als je bij Senzer werkt: <https://www.senzer.nl/over-senzer/werken-bij-senzer>

DE PROCEDURE

Senzer wordt in deze procedure begeleid door Merwede Executive Search. Je sollicitatiebrief, voorzien van motivatie en curriculum vitae, kun je **tot en met vrijdag 30 mei 12.00 uur** sturen naar danielle.bogie@merwedexecutivesearch.nl. Voor meer informatie over de vacature nodigen wij je uit contact op te nemen met drs. Danielle Bogie op telefoonnummer 06 24788503.

Spoedig na het verstrijken van de sluitingstermijn worden kandidaten uitgenodigd voor een eerste selectiegesprek. Na een voorselectie door Merwede Executive Search worden kandidaten voorgedragen aan de opdrachtgever. De eerste gesprekken bij Senzer vinden plaats op vrijdag 20 juni en maandag 23 juni in de ochtend. Eventuele vervolggesprekken op woensdag 25 juni in de middag of maandag 30 juni in de ochtend. Een (ontwikkel)assessment, het maken van een casus, het opvragen van referenties en (online) screening, bijvoorbeeld via databanken, zoekmachines en sociale netwerken, kunnen deel uitmaken van het sollicitatieproces.