

FUNCTIEPROFIEL

Scalabor Directeur-Bestuurder

“ontwikkelingsgericht, ondernemend en sensitief”



Standplaats: Arnhem

1. ORGANISATIE

Bij Scalabor wordt niet naar beperkingen gekeken, maar naar mogelijkheden.

Scalabor BV is het arbeidsontwikkelbedrijf voor Midden-Gelderland. Scalabor helpt werkzoekenden die ondersteuning nodig hebben bij het krijgen en behouden van een plek op de arbeidsmarkt. Zij vallen bijvoorbeeld onder de Participatiewet, hebben een SW-dienstverband of zijn cliënt van het UWV. Ook niet uitkeringsgerechtigden behoren tot de doelgroep. Zo worden hun mogelijkheden en talenten ontwikkeld en verbonden met werk. In totaal werken zo'n 2.000 mensen bij of via Scalabor, waarvan 150 in de staf, de omzet bedraagt 30 miljoen euro per jaar.

Bij Scalabor wordt dagelijks gewerkt aan:

- goed werkgeverschap: samen werken aan een inclusieve en diverse organisatie zodat iedereen volwaardig mee kan doen;
- zoveel mogelijk mensen begeleiden naar zo passend mogelijk werk;
- gezonde financiën: door financieel gezond te zijn wordt duurzaam impact gemaakt.

In opdracht van negen regiogemeenten (arbeidsmarktregio Midden-Gelderland: Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar) voert Scalabor de Wet sociale werkvoorziening uit. Daarnaast werkt Scalabor samen met de gemeente Arnhem voor de uitvoering van de Participatiewet.

Scalabor is eigendom van de gemeente Arnhem. De directeur-bestuurder rapporteert aan de Raad van Commissarissen. De organisatie kent vier divisies: Arbeidsontwikkeling, Detachering, Werken in Diensten en Werken in Productie.

Ontwikkelingen

Binnen een snel veranderende arbeidsmarkt streeft Scalabor ernaar zich aan te passen aan de groeiende vraag naar een sociale, inclusieve en veerkrachtige arbeidsmarkt. De sociaal ontwikkelbedrijven staan voor een fundamentele transformatie, mede door de afbouw van de sociale werkvoorziening (SW) en het afnemend aantal WSW-gerechtigden. Deze transitie vraagt om een type bestuurder die strategisch kan omgaan met vernieuwing en de verdere ontwikkeling richting een toekomstbestendige, duurzame organisatie en die Scalabor helpt om als duurzame arbeidsmarktspeler toekomstbestendig te blijven.

Scalabor heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld tot een prachtige organisatie met bestaansrecht. De uitdaging van de nieuwe directeur-bestuurder is deze stevige positie te waarborgen en de gewenste groei te realiseren om de SW-uitstroom ondernemend te compenseren. Deze directeur-bestuurder moet structurele en duurzame verbeteringen doorvoeren die de impact van Scalabor vergroten en haar positie als inclusieve werkgever bestendigen. De focus ligt op samenwerking waarbij het zoeken naar kansen en mogelijkheden essentieel is voor een kansrijke toekomst.

Scalabor verhuist in mei 2026 naar een nieuw, duurzaam pand waardoor er gewerkt kan worden aan een meer integrale samenwerking tussen de divisies.

Naar de website: [https:// www.scalabor.nl](https://www.scalabor.nl)

2. FUNCTIE

Als directeur-bestuurder van Scalabor draag je de verantwoordelijkheid voor het aansturen en verder ontwikkelen van de organisatie en het realiseren van haar maatschappelijke doelstellingen. Dit vraagt om een boegbeeld, een leider met ervaring als eindverantwoordelijke en een sterke focus op het creëren van duurzame impact en het ontwikkelen van een toekomstgericht businessmodel.

Je werkt nauw samen met de gemeente Arnhem, stakeholders en andere partners om de dienstverlening van Scalabor verder te professionaliseren en te positioneren als een krachtige speler op de regionale arbeidsmarkt.

Je bent verantwoordelijk voor de operationele en met name strategische aansturing van de organisatie en geeft inspirerend leiding aan het managementteam (zeven personen) om de visie en het beleid van Scalabor verder te ontwikkelen. Je draagt zorg voor de duurzame impact van de organisatie op de regionale arbeidsmarkt en zorgt ervoor dat Scalabor flexibel inspeelt op veranderende behoeften en uitdagingen

3. BELANGRIJKE OPGAVES

Als directeur-bestuurder stel je ontwikkeling centraal en daag je mensen uit hun talenten optimaal te benutten. Je weet de balans te bewaken tussen toekomstgerichtheid en zakelijkheid enerzijds en respect voor de missie en historie anderzijds.

Door coachend leiding te geven en een veilige, inspirerende werkomgeving te waarborgen, draag je bij aan het behoud én het aantrekken van mensen. Je bent zichtbaar en toegankelijk, zowel binnen als buiten de organisatie.

De belangrijkste **externe opgaven** zijn:

- Het goede koesteren: de mensen, de aanwezige expertise, de marktpositie, reputatie en de goede relatie/samenwerking met relevante partijen zoals de aandeelhouder, deelnemende gemeenten en andere regionale partijen.
- De visie door-ontwikkelen op de arbeidsmarkt voor de lange termijn. Er zijn mensen die het niet meer lukt om goed mee te komen ondanks de krappe arbeidsmarkt. Het aantal ingezette SW deelnemers neemt af; andere deelnemers treden toe. Dilemma's die echt impact hebben op de maatschappij én de organisatie dit vraagt de volle aandacht, want iedereen telt mee!
- Verbreding van de doelgroep: het aantrekken van nieuwe medewerkers zoals statushouders, jongeren, psychisch kwetsbaren en alleenstaande moeders.

De belangrijkste **interne opgaven** zijn:

- Het doorzetten van de transitie naar hét ontwikkelbedrijf van de toekomst; volwassen en regionaal georiënteerd. Onder andere door nieuwe dienstverlening te ontwikkelen om de SW-uitstroom op te vangen.
- Het verder opbouwen van een stabiel, goed samenwerkend managementteam (bestaande uit zeven leden) waarbij je stuurt op eigenaarschap van de MT-leden. Je coacht en stimuleert de verdere opbouw van het team en moedigt mensen aan zichzelf te blijven ontwikkelen.
- Je zorgt ervoor dat de producten- en dienstenportefeuilles worden afgestemd op de beschikbare kennis en kunde van medewerkers. Dit vraagt lef, ondernemerschap, creativiteit en veerkracht van het team, dat in beweging is en daarom volle aandacht verdient.
- Je draagt zorg voor het versterken van de wendbaarheid van de organisatie om zo snel te kunnen inspelen op veranderende marktomstandigheden. Onder andere door versimpeling van de werkprocessen en het actueel houden en borgen van duurzame bedrijfs- en IT-processen.

4. PROFIEL

Scalabor zoekt een directeur-bestuurder met visie, die samen met de organisatie keuzes maakt voor de langere termijn en deze keuzes goed kan uitdragen. Iemand die het doel voor ogen heeft om gezamenlijk Scalabor vooruit te willen helpen, die richting kan geven en ook verbindend en zakelijk kan acteren richting de mt-leden en de teamleiders, belangen kan afwegen en het organisatiebelang vooropstelt. En bovendien overziet welke impact een en ander heeft en moet hebben over alle linies heen.

Een ervaren directeur-bestuurder die niet persé uit de sector hoeft te komen. Met integrale verantwoordelijkheid voor de totale bedrijfsvoering. Iemand die sterk is in governance, structuur en helder is in de communicatie. Die besluitvaardig is, stuurt op processen en stabiliteit en rust weet te brengen.

Bovenal is de nieuwe directeur-bestuurder een peoplemanager of ‘mensen mens’ die laagdrempelig toegankelijk is en in staat is zowel intern als extern over te brengen waar Scalabor voor staat. Een coach en teamspeler, die op inspirerende wijze leiding geeft. Dat is nodig aangezien er de afgelopen tijd veel wisselingen zijn geweest in het management. Situationeel leiderschap, sturen op eigenaarschap, vertrouwen, samenwerking, verbinding en resultaatgerichtheid zijn nodig om tot een goed samenwerkend en stabiel team te komen. Zij/hij is mede aanjager van de samenwerking tussen lijn en staf, kan omgaan met de dynamiek van gemeenschappelijke regelingen, heeft de juiste politiek-bestuurlijke antenne en stuurt op de middellange- en lange termijn doelen van de organisatie. Ondernemerschap is nodig om de producten- en dienstenportefeuille verder te ontwikkelen én om kansen te zien voor nieuwe instroom.

Scalabor verdient een authentieke directeur-bestuurder met humor en relativeringsvermogen die ontwikkeling centraal stelt en iedereen uitnodigt om zijn of haar talenten optimaal te benutten. Een leider die de balans bewaakt tussen een sterk zakelijk duurzaam resultaat en de échte missie:

“We verbinden talent aan werk, ongeacht de uitdagingen die mensen tegenkomen”.

5. COMPETENTIES EN PERSOONLIJKE KWALITEITEN

- Je bent communicatief sterk, zowel mondeling als schriftelijk, en als verbindende en resultaatgerichte leider weet je hoe je mensen op verschillende niveaus kunt meenemen in jouw visie.
- Je hebt een coachende leiderschapsstijl waarmee je medewerkers inspireert en motiveert om samen te werken aan de verdere ontwikkeling van de organisatie.
- Je hebt het vermogen tot (zelf-)reflectie.
- Je hebt open mind die gericht is op samenwerking en kennisdeling.
- Je bent een verbindend leider en hebt affiniteit met de doelgroep.
- Je bent politiek-bestuurlijk sensitief en maatschappelijke betrokken.
- Je hebt een uitstekende antenne voor interpersoonlijke verhoudingen en een sterk ontwikkeld moreel kompas.
- Je beschikt over sterke netwerkvaardigheden en het vermogen om effectief te opereren in diverse contexten en op verschillende niveaus.

6. SCALABOR BIEDT JOU

Werken bij Scalabor betekent sturen op zowel maatschappelijke waarde als organisatorische prestaties. Het vraagt om strategisch leiderschap, verbindend vermogen en een scherp oog voor de balans tussen mens, markt en middelen. Hier maak je zichtbaar verschil – voor de organisatie én voor de samenleving.

- Een uitdagende en betekenisvolle functie binnen een organisatie die een cruciale bijdrage levert aan de inclusieve arbeidsmarkt in de regio Arnhem.
- Je start met een jaarcontract met de intentie deze om te zetten naar een vast contract. Er is aandacht voor jouw persoonlijke groei en professionele ontwikkeling.
- Salaris tussen de € 8.676,- tot € 12.175,- bruto per maand op basis van een fulltime dienstverband en afhankelijk van je ervaring (Schaal 18, CAO gemeenten).
- Individueel keuzebudget van 17.05% boven het salaris (inclusief 8% vakantiegeld).
- 194.4 vakantie uren en 7.2 uur diversiteitenverlof per jaar op basis van een fulltime dienstverband.
- Pensioenvoorziening bij ABP, waarbij de werkgever 70% van de pensioenpremie betaald.

Scalabor zet zich dagelijks in voor een inclusieve en diverse samenleving waarin iedereen zijn talenten optimaal kan ontwikkelen. Die inclusiviteit begint bij onszelf in de vorm van een organisatie waarvan de samenstelling divers is en niemand wordt uitgesloten. Voel je dus welkom bij Scalabor, wie je ook bent of hoe je ook in het leven staat.

7. TIJDSPLANNING

Voor een soepel verloop van de sollicitatieprocedure verzoeken wij je rekening te houden met de genoemde data in de tijdsplanning. De tijdsplanning vind je op onze website, onderaan de pagina van de desbetreffende vacature.



CONTACT

Voor vragen kun je contact opnemen met:
Mr Erik Traas, senior executive consultant
06-22420742