



Wervingsprofiel

Manager HRM

Expert in HRM vraagstukken, leidinggevende en MT-lid dat bijdraagt aan de ambities van Lievegoed.

8 september 2023

Opdrachtgever	Lievegoed
Auteur(s)	Marcel ten Berge
Aanvraagnummer	A05806

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Lievegoed	3
2.1	Organisatie	3
2.2	Organisatiestructuur	4
2.2.1	Organigram	5
3.	De functie van manager HRM	5
3.1	De opgave	5
3.2	Samenvatting belangrijkste taken en verantwoordelijkheden	6
3.3	Profiel	7
4.	Wat biedt Lievegoed?	7
5.	De selectieprocedure	8

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL
GEREPRODUCEERD WORDEN.

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager HRM bij Lievegoed. Met dit functieprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij deze mooie positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze kleurrijke en waardengedreven organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie waaronder jaarverslag, adviseren we je om deze websites te bezoeken:

<https://www.lievegoed.nl>, <https://werkenbijlievegoed.nl> en <https://strategie.lievegoed.nl>.

2. Lievegoed

2.1 Organisatie

Lievegoed is er voor kinderen en volwassenen met een verstandelijke en/of lichamelijke beperking, niet aangeboren hersenletsel en mensen met problemen op het gebied van psychiatrie en/of verslaving of een combinatie hiervan. Dit doen we met 700 professionele en bevoegde collega's, vrijwilligers en stagiaires. De jaaromzet ligt rond de 45 miljoen.

Lievegoed is een waardengedreven en gezonde organisatie. Lievegoed draagt bij aan een samenleving waar mensen zoveel mogelijk meedoen. De basis voor kwaliteit van leven ligt in het deel uitmaken van een verzorgde en uitnodigende gemeenschap (caring community).

Lievegoed heeft een forse ambitie uitgesproken in de *strategie 2022-2026*. De organisatie wil er zijn voor mensen met een complexe zorgvraag die nu moeilijk een plek kunnen vinden. Lievegoed gaat er de komende jaren alles aan doen om zoveel mogelijk plekken te realiseren voor de mensen die nu tussen wal en schip vallen. Ook de komende jaren zal Lievegoed zich inzetten om het betekenisvolle verschil te blijven maken voor mensen met een beperking, een psychiatrisch probleem en/of een verslaving. Met altijd een helder doel voor ogen; kwaliteit van leven voor de cliënten. Het onderscheidend vermogen van Lievegoed blijft onveranderd gebaseerd op twee pijlers; enerzijds de antroposofische identiteit en anderzijds het specialisme voor complexe doelgroepen. Lievegoed heeft ook een stevige groeiambitie (7-10 miljoen), met mooie uitdagingen op het gebied van vastgoedontwikkeling. Of Lievegoed deze ambities waar kan maken hangt er in belangrijke mate van af of Lievegoed in staat is voldoende medewerkers aan te trekken en duurzaam te verbinden in een krimpende arbeidsmarkt. Alle beschikbare aandacht, energie en middelen worden de komende jaren ingezet op dingen die medewerkers blij maken en helpen hun werk goed te kunnen te doen.

Lees meer over op <https://strategie.lievegoed.nl> en het kwaliteitsrapport 2022 op <https://kwaliteit.lievegoed.nl>.

Schematisch samenvatting van de strategie:



Ondanks alle onzekerheden wil Lievegoed niet doen wat het makkelijkste is of het meest logisch lijkt. Medewerkers van Lievegoed doen wat goed is. Sterker nog, ze steken hun nek uit. Zorgen voor zo veel verschillende en soms zeer complexe doelgroepen, daar is liefde voor nodig. En evenveel lef. Tikkie tegendraads? Ja mooi toch? Bij Lievegoed willen ze niemand in de kou laten staan.

Lievegoed biedt zorg in uiteenlopende werkvormen: dagbesteding en dagbehandeling met of zonder woonvormen en ambulante zorg. Bijzonder is het integreren van zinvolle dagbesteding op de boerderijen en werkplaatsen als wezenlijk onderdeel van de behandeling of begeleiding.

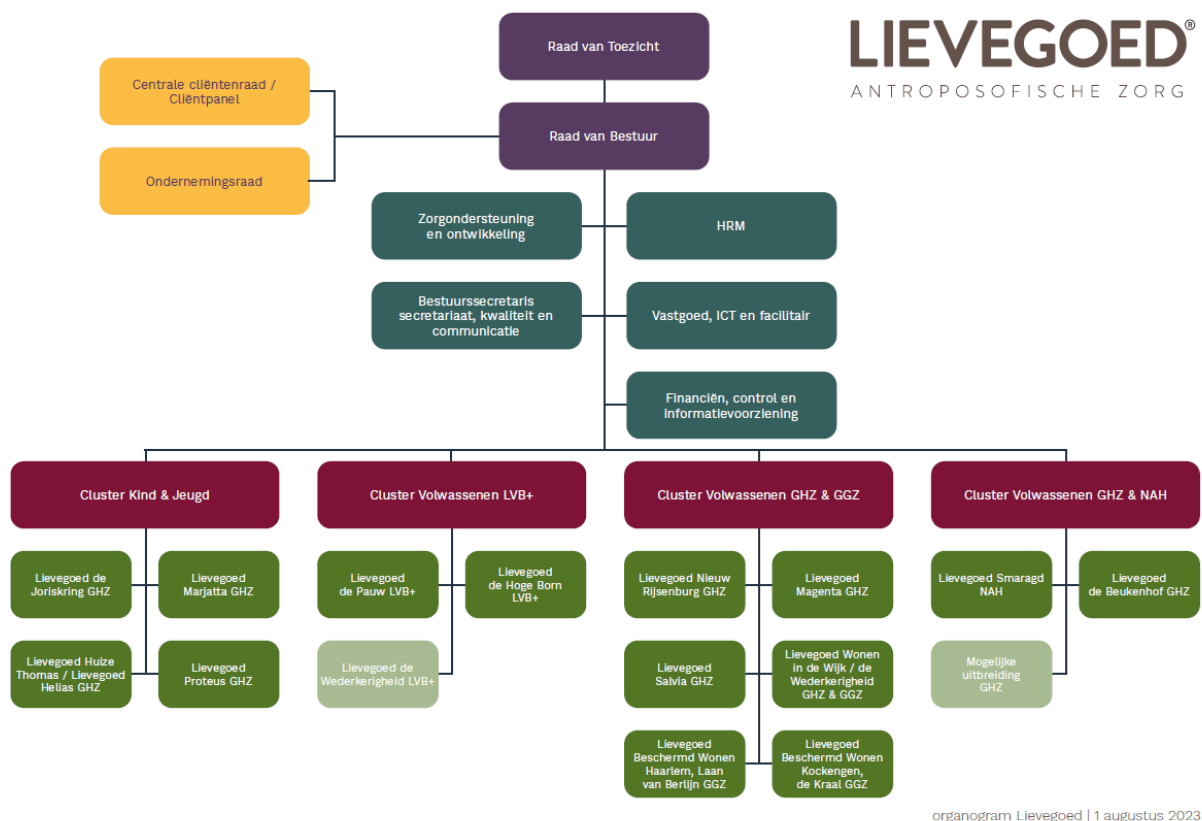
Het werkgebied van Lievegoed is veelal landelijk en Lievegoed biedt zorg vanuit 20 locaties. De gehandicaptenzorg werkt geconcentreerd in vijf grootstedelijke regio's: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag (doelgroep kinderen; kinderdagcentra, wonen, logeren en ambulante begeleiding); Utrecht/ Driebergen/ Zeist en Breda (doelgroep volwassenen; wonen, werkgebieden en ambulante begeleiding). In Amsterdam heeft Lievegoed een locatie voor mensen met niet aangeboren hersenletsel.

De ggz-zorg (psychiatrie en verslavingszorg) wordt geboden in Haarlem, Bilthoven en Wageningen. Het gaat om beschermde woonvormen en begeleid zelfstandig wonen, zowel van uit Wlz-Ggz, als vanuit de Wmo.

2.2 Organisatiestructuur

Lievegoed is opgedeeld in vier clusters met per cluster een duidelijk inhoudelijk samenhangend zorgaanbod. De topstructuur (managementteam; MT) bestaat uit een eenhoofdige raad van bestuur, de vier clustermanagers, de manager zorg, de bestuurssecretaris (kwaliteit, communicatie en bestuurssecretariaat) en de managers van drie afdelingen HRM, F&C en Vastgoed & ICT.

2.2.1 Organigram



3. De functie van manager HRM

3.1 De opgave

De vacature ontstaat doordat Lievegoed het managementteam wil versterken met een sterke HRM professional die bijdraagt aan een effectieve HRM strategie voor Lievegoed de komende jaren. Op dit moment is er een interim HRM manager die werkt aan het verder brengen van deze ambitie. We zijn op zoek naar een HRM manager die zich duurzaam aan Lievegoed wil verbinden.

We zijn op zoek naar een kandidaat met stevige kennis op het gebied van HRM opgedaan in de zorg of het publiek domein. Je voelt je thuis bij een waardengedreven organisatie zoals Lievegoed die over een breed zorgportfolio (Wlz, Wmo en Jeugdwet) beschikt en daarmee ook een brede doelgroep van verschillende zorgmedewerkers kent. Je maakt deel uit van het MT en geeft direct leiding aan de afdeling HRM.

Als manager geef je in deze positie leiding aan de afdeling HRM die bestaat uit:

- ▶ Twee HRM businesspartners voor de vier clusters.
- ▶ Eén HRM business partner werving en selectie.
- ▶ Eén HRM business partner matchen en verbinden.
- ▶ Team HRM-support bestaande uit één teamcoördinator en drie HRM-administratieve krachten.
- ▶ Het team Roosteren, bestaande uit één teamcoördinator en twee roosteraars.
- ▶ Verzuimbegeleider via arbodienst Profit.

Als lid van het managementteam draag je actief bij aan de strategische koers, positionering en groei van Lievegoed en ben je in de volle breedte van je vakgebied een betrokken sparringpartner en adviseur voor je bestuurder, mede MT-leden en overige collega's. Lievegoed kent een breed scala aan strategische projecten die (onder meer) door leden van het MT worden getrokken. Voor de HRM manager gaat het bijvoorbeeld om het project "HR afdeling van de toekomst" maar ook projecten gericht op het vinden en het behouden van medewerkers en de doorontwikkeling van LMS Pynter.

De opgave voor de manager HRM is breed en richt zich onder meer op het verder professionaliseren van de afdeling HRM. Dat vraagt enerzijds een scherpe vakinhoudelijke blik en aansturing van de afdeling. Anderzijds een goede kijk op de kwaliteiten en ontwikkeling van de betrokken professionals zodat met hen het primair proces optimaal wordt ondersteund. Op de HRM afdeling is een aantal medewerkers afgelopen periode aangenomen wat met zich meebrengt dat de manager HRM oog heeft en stuurt op de verdere ontwikkeling van het HRM team. Voor de toekomst is van groot belang dat er de nodige aandacht uitgaat naar het vinden en duurzaam verbinden van medewerkers aan Lievegoed. Dit vraagt een omslag in denken en doen bij Lievegoed op alle lagen. Hoe kunnen wij in deze schaarse arbeidsmarkt het verschil maken? Lievegoed heeft zich ten doel gesteld om binnen nu en een paar jaar bij de beste drie werkgevers van de regio behoren. We leggen de lat hoog, voor minder willen we het niet doen. Omdat we geloven dat alleen met de juiste mensen wij onze strategische ambities kunnen waarmaken.

We zijn op zoek naar een collega in ons managementteam die op basis van zijn of haar vakinhoudelijke kennis de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt kan doorvertalen naar Lievegoed, zowel strategisch als tactisch en operationeel. Wat is ervoor nodig om onze ambitie bij de beste drie werkgevers te horen waar te maken? Niet alleen door ons te onderscheiden op onze waarden en specialismes maar ook in de doorvertaling wat er nodig is om elke dag weer deze waarden (en beloften) voor onze medewerkers voelbaar en tastbaar te maken. Hier is iedereen meer dan je denkt!

Het gaat dan ook om het inrichten en verbeteren van effectieve en efficiënte HRM processen, de stuur- en informatievoorziening met de juiste applicaties die ondersteunend zijn aan het werkgeluk van medewerkers. Je beschikt over uitstekende leidinggevende- en managementvaardigheden en bent sterk op het gebied van werving en selectie, onboarden, opleiden en ontwikkelen, relevante wet- en regelgeving.

Je onderhoudt (mede) de contacten met externe stakeholders zoals collega zorginstellingen in de verschillende samenwerkingsverbanden, Utrechtzorg, inspectie, vakbonden etc. Intern neem je deel aan vergaderingen van het managementteam, de Ondernemingsraad en de commissie bedrijfsvoering en risico's (B&R) van de Raad van Toezicht.

3.2 Samenvatting belangrijkste taken en verantwoordelijkheden

- ▶ Functioneert als vakspecialist op de meer complexe HRM vraagstukken.
- ▶ Geeft leiding aan de 11 medewerkers van de afdeling.
- ▶ Draagt bij aan de teamvorming en verder professionaliseren van de afdeling HRM.
- ▶ Als lid van het managementteam draag je actief bij aan de strategische koers, positionering en groei van Lievegoed.
- ▶ Stimuleert vernieuwing in denken over het vinden en binden van medewerkers, ondernemerschap en modern werkgeverschap binnen de organisatie.
- ▶ Ontwikkelt en verbetert beleid op gebied van werving en selectie, onboarden, leren en ontwikkelen, vitaliteit etc.
- ▶ Kennis over het inrichten en verbeteren van effectieve en efficiënte HRM processen, de stuur- en informatievoorziening met keuze voor de juiste applicaties. Heeft kennis over het verder digitaliseren van HRM processen.
- ▶ Adviseert de bestuurder en het MT ten aanzien van strategische doelstellingen en HRM gerelateerde onderwerpen.
- ▶ Ondersteunt en adviseert de bestuurder in contacten met de raad van toezicht en de ondernemingsraad.
- ▶ Onderhoudt relaties met externe stakeholders zoals collega zorginstellingen in de verschillende samenwerkingsverbanden, Utrechtzorg, inspectie, vakbonden etc.

3.3 Profiel

Je bent een inhoudelijk sterke en ervaren HRM professional die inhoudelijk scherp is en bij voorkeur tevens beschikt over de nodige ervaring in de aansturing van een afdeling HRM. Je hebt de gewenste leidinggevende kwaliteiten, snapt de meerwaarde van het werken in een waardengedreven zorgorganisatie en voelt je thuis in een informele werksfeer waar via korte lijnen intensief en hard wordt samengewerkt aan uitstekende zorg voor de cliënten van Lievegoed en werkgeluk voor medewerkers. Je houdt van complexiteit, bent strategisch sterk en pakt inhoudelijke vraagstukken en projecten waar nodig/gevraagd zelf op. Je bent sociaal en communicatief sterk, schakelt gemakkelijk tussen strategie en operatie, beschikt over overtuigingskracht en draagt graag bij aan organisatie en prioritering in werk(wijzen). Je bent consistent, standvastig en beschikt over een goed luisterend vermogen waarbij je ook jouw mening of standpunt kunt bijstellen. Je werkt mens-, ontwikkelings- en resultaatgericht en weet hoe je professionals aanstuurt en meeneemt in veranderingen.

Belangrijkste vereisten

- ▶ Academisch werk- en denkniveau, beschikt minimaal over een afgeronde Hbo-opleiding.
- ▶ Ervaring in het leiding geven aan HRM professionals vanuit een lijn- en/of programmatische dan wel projectmatige positie in een qua cultuur en structuur vergelijkbare (zorg)organisatie.
- ▶ Ervaring met strategie- en beleidsvorming.
- ▶ Beschikt over specifieke kennis van HRM wet- en regelgeving.
- ▶ Kennis van en inzicht in de HRM processen en applicaties.
- ▶ Legt gemakkelijk verbinding met mensen, kan goed omgaan met tegengestelde belangen en is in staat de verbinding te leggen en tot besluitvorming te komen.
- ▶ Communicatief vaardig in woord en schrift.

Competenties

- ▶ Organisatiesensitief, benaderbaar en een mensen-mens.
- ▶ Overtuigend, sterke persoonlijkheid, doortastend, resultaatgericht.
- ▶ Analytisch sterk.
- ▶ Initiatiefrijk, vernieuwend, out of the box denker, dienstverlenend.
- ▶ Resultaatgericht.
- ▶ Pragmatisch.
- ▶ Loyaal aan de organisatie en haar mensen.
- ▶ Relativeringsvermogen en gezonde dosis humor.

4. Wat biedt Lievegoed?

Lievegoed bied je een mooie leidinggevende positie met een afwisselend, breed en vaktechnisch uitdagend werkveld waarmee je direct invloed hebt op de ontwikkeling van Lievegoed. Je maakt als manager HRM samen met jouw afdeling, MT en bestuurder echt het verschil voor de complexe doelgroepen waar Lievegoed zich op richt en voor wie Lievegoed er de komende jaren is. Bij Lievegoed werk je in een positieve en informele sfeer met veel ruimte voor verdere ontplooiing. De arbeidsvoorwaarden en salaris zijn overeenkomstig schaal 65 CAO Gehandicaptenzorg. Een arbeidsmarkttoeslag is mogelijk en is afhankelijk van de mate waarin je past op het gewenste profiel.

Er wordt gestart met een jaarcontract dat bij goed functioneren wordt omgezet naar een vast dienstverband.

Standplaats Bilthoven.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Uitgebreide gesprekken door de adviseur van Leeuwendaal met kandidaten live op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams vinden plaats **in de week van 2 oktober 2023**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv/brief en met toelichting van de adviseur **in de week van 9 oktober 2023** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Lievegoed.

2 Selectiegesprekken bij Lievegoed

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor de eerste en tweede gespreksronden met de selectie- en adviescommissie **in de weken van 9 en 16 oktober 2023**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment is optioneel en kan onderdeel uitmaken van de procedure. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats. Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor eind oktober.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Marcel ten Berge, adviseur werving en search, en voor vragen over de procedure met Robin de Boer, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088 – 00 868 00.

Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van Microsoft Teams of Zoom.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.