



Profiel

Manager HR

11 juni 2021

Opdrachtgever Laurens

Auteur(s) Janine Trompetter

Aanvraagnummer A04007

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

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	4
3.	De functie manager HR	6
4.	Het profiel	7
4.1	Persoonlijkheidsprofiel	7
4.2	Kennis en ervaring	7
4.3	Competenties	7
5.	Wat biedt Laurens?	9
6.	De selectieprocedure	10

1. Inleiding

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

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze 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 adviseren we je om de website te bezoeken: <https://www.laurens.nl>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk waar “hij” staat uiteraard ook “zij” gelezen kan worden.

2. De organisatie

Laurens is een sterke, professionele zorgorganisatie met een kleinschalige aanpak, dicht bij mensen in de buurt waar zij wonen. Dat doet Laurens met ruim 6.000 medewerkers en 3.000 vrijwilligers.

Duizenden ouderen vertrouwen iedere dag op de zorg van Laurens. Laurens wil deze ouderen helpen zo zelfstandig en betekenisvol mogelijk te leven: met respect voor ieders eigenheid. De vraag 'Wat kunnen we voor u betekenen?' is leidend in ons werk. Wij kennen ieders persoonlijke verhaal en levensovertuiging, en we kennen de mensen die voor hen belangrijk zijn. We sluiten daar in de zorg zoveel mogelijk bij aan. Daarbij doen we alles om zoveel mogelijk te behouden in de levens van mensen: dat wat vanzelfsprekend is, ook vanzelfsprekend blijft. Dat maakt onze zorg bijzonder. Onze medewerkers een omgeving bieden waarin zij met plezier kunnen werken is de belangrijkste uitdaging voor Laurens. Een omgeving waarin naast aandacht voor onze klanten, ook en vooral aandacht is voor henzelf. Want wij geloven dat alleen tevreden medewerkers zorgen voor écht tevreden klanten.

Laurens biedt thuiszorg, dagbesteding, revalidatie, verpleeghuiszorg en palliatieve zorg vanuit drie domeinen: Wonen met Zorg, Thuiszorg en Kortdurende zorg.

De afgelopen jaren zijn forse stappen gemaakt en zijn verbeteringen doorgevoerd, zowel op financieel gebied als op het gebied van kwaliteit van zorg. Het totale omzetvolume bedraagt ruim € 350 miljoen. Laurens heeft de afgelopen jaren afgesloten met een positief financieel resultaat. Laurens ziet de toekomst met vertrouwen tegemoet en zet zich onverminderd in om de zorg ook in de toekomst toegankelijk te houden voor mensen die deze zorg nodig hebben.

Meer informatie, waaronder het jaarverslag en de jaarrekening, is te vinden op www.laurens.nl

Missie

De missie van Laurens is als volgt geformuleerd: *“Laurens stelt mensen in staat om zo zelfstandig en betekenisvol mogelijk te leven als zij ouder worden, herstellen van een ziekte of leven met een blijvende beperking.”*

Kernwaarden

Persoonlijke aandacht

De medewerkers van Laurens zijn oprecht geïnteresseerd in hun klanten, bewoners én elkaar. Zij weten wat hen drijft, wat ze belangrijk vinden en houden rekening met persoonlijke wensen.

Naasten betrekken

Als zorgverleners staan de medewerkers van Laurens in verbinding met naasten van hun klanten, zodat zij zich gehoord en ondersteund voelen. Zij gaan in gesprek over de ondersteuning die naasten bieden en maken afspraken over hun betrokkenheid bij de zorg.

Samenwerken

De medewerkers van Laurens werken samen. Niet alleen met hun collega's van verschillende disciplines in het team, maar ook daarbuiten: met relevante collega's, andere zorgverleners én met de mensen die voor de klant belangrijk zijn. Met elkaar komen zij tot de beste keuzes en oplossingen in zorg- en dienstverlening.

Professioneel handelen

De medewerkers van Laurens zijn professionals en verstaan hun vak. Zij blijven zich daarin ontwikkelen en zijn bevoegd en bekwaam. Zij houden zich aan de geldende regels en aan de afspraken die zij met elkaar maken. Als de medewerkers van Laurens een fout maken zijn zij daar open en eerlijk over en leren ervan en voorkomen dat anderen dezelfde fout maken. Aandachtspunten in de komende jaren “Wat kunnen we voor u betekenen?” is het leidend principe van Laurens en wordt als uitgangspunt genomen bij (communicatie over) de missie, visie en kernwaarden van Laurens. Er wordt gestuurd op tevreden klanten, tevreden medewerkers en gezond rendement.

Hoewel Laurens na een turbulente periode inmiddels in een wat rustiger vaarwater is gekomen, is de organisatie nog volop in beweging en ontwikkeling. Nadat in eerste instantie de focus vooral heeft gelegen op het verbeteren van de financiële resultaten en op de kwaliteit van zorg en dienstverlening, is de afgelopen periode veel geïnvesteerd in organisatieontwikkeling en professionalisering. De focus lag vooral op samenwerking, (aantrekkelijk) werkgeverschap, leiderschap, verantwoorde groei en innovatie en vastgoed. Ook is er veel aandacht besteed aan het stroomlijnen van processen en het inrichten van een efficiënte en doelmatige dienstverlening. Met deze gerichte aanpak is het gelukt om Laurens weer van een stevig fundament te voorzien en daarmee is de basis gelegd om de grote en complexe uitdagingen van de ouderenzorg in de toekomst het hoofd te bieden.

Naast verzuim, arbeidsmarkt en kwaliteit van zorg, ligt de focus de komende jaren op de zorg van de toekomst (Laurens richting 2030). Daarbij richt zij zich op de vraag hoe de (organisatie van de) zorg er in 2030 uit moet zien, waar zij in 2025 moet staan om de doestellingen te behalen en welke stappen zij nu al moet nemen om daar te komen.

Organisatiestructuur

Laurens is een stichting en wordt geleid door een tweehoofdige Raad van Bestuur, waarop toezicht wordt gehouden door een Raad van Toezicht.

De organisatiestructuur is gebaseerd op een clustering van expertise in domeinen. Elk domein bestaat uit één type klantproces dat een eigen dynamiek en werkwijze kent. Het betreft de domeinen:

- ▶ Thuiszorg (extramurale zorg).
- ▶ Kortdurende Zorg met Verblijf (revalidatie en palliatieve zorg).
- ▶ Wonen met Zorg (langdurige intramurale zorg en dagbesteding).

De drie domeinen worden elk geleid door een of twee directeuren. Daarnaast is er een aantal ondersteunende diensten: Finance & Control, Human Resources, Informatisering & Automatisering, Strategie Beleid & Innovatie, Communicatie, Facilitair Bedrijf & Vastgoed en Zorgverkoop. Deze ondersteunende diensten worden elk geleid door een manager.

Cultuur

De cultuur binnen Laurens laat zich omschrijven als informeel, professioneel en betrokken. Men werkt er vanuit een gezamenlijke passie om de zorg voor (oudere) kwetsbare personen zo goed mogelijk in te richten. Hoewel de organisatie groot en complex is, zijn de lijnen kort en weet men elkaar gemakkelijk te vinden. Management en directie zijn toegankelijk en laagdrempelig, overal in de organisatie wordt hard gewerkt maar ook veel plezier gemaakt.

3. De functie manager HR

De tumultueuze periode die Laurens achter de rug heeft, heeft ook veel impact (gehad) op de HR organisatie en de opgave vanuit HR perspectief. Deze afdeling, bestaande uit circa 90 fte, is in 2020 gereorganiseerd en zit momenteel in een transitieproces met als doel de dienstverlening en servicegerichtheid van de afdeling te optimaliseren en verantwoordelijkheden terug te leggen in de lijn. Hoewel er al diverse stappen in de goede richting gemaakt zijn, is de afdeling nog niet 'klaar' om datgene te bieden wat de organisatie nodig heeft. Om dit te verbeteren moeten processen in de HR organisatie (en daarbuiten) goed gestroomlijnd zijn en naadloos aansluiten op de vragen vanuit het primaire proces. De nieuwe manager HR krijgt de opgave om deze transitie van de HR afdeling te continueren en te vervolgbrengen.

De grootste uitdaging vanuit HR perspectief voor Laurens vormt het binden en boeien van gemotiveerde medewerkers. Niet alleen het aantrekken van nieuw talent is lastig in deze krappe arbeidsmarkt, ook het behouden van goede medewerkers is al geruime tijd een stevige uitdaging. Dit vraagt om specifieke aandacht voor de volgende thema's:

- ▶ Organisatieontwikkeling.
- ▶ Cultuur.
- ▶ Leiderschap.
- ▶ Arbeidsmarkt en behoud.
- ▶ Duurzame inzetbaarheid.
- ▶ Ontwikkelen, professionaliseren en opleiden van medewerkers.

In de rol van manager HR word je eindverantwoordelijk voor de HR dienstverlening binnen Laurens en geef je hiërarchisch leiding aan het MT HR, bestaande uit de teammanager leren en ontwikkelen, de teammanager beleid en gezondheid, de teammanager recruitment en personeelsadministratie, adviseurs HR projecten en een adviseur HR analytics. Indirect ben je verantwoordelijk voor de aansturing van het gehele HR team, bestaande uit ongeveer 90 fte. Je ontvangt leiding van en rapporteert rechtstreeks aan de voorzitter van de Raad van Bestuur en maakt deel uit van het directieteam van Laurens.

Tot je taken en verantwoordelijkheden behoren daarnaast:

- ▶ Bestendigen en verstevigen van de (HR-) organisatie, o.a. met behulp van Lean-methodiek.
- ▶ Uitvoering geven van het transitieplan van HR.
- ▶ Ontwikkelen en innoveren ten behoeve van de toekomstbestendige organisatie.
- ▶ Zorgen voor een solide procesvoering, processen ontwerpen en implementeren.
- ▶ Het onderhouden en uitbouwen van een relevant netwerk, zowel binnen als buiten de organisatie.
- ▶ Smeden van strategische allianties met zorgaanbieders in de regio.
- ▶ Uitbouwen van de meerjaren HR strategie, geënt op de meerjarenstrategie van Laurens.
- ▶ Op enthousiaste en betrokken wijze leiding geven aan het team; de medewerkers coachen en faciliteren om het beste uit zichzelf te halen.
- ▶ Het verbeteren van de servicegerichtheid en de klantgerichte houding naar de organisatie.

4. Het profiel

4.1 Persoonlijkheidsprofiel

De manager HR die wij zoeken is een autonome en gedreven professional met daadkracht en visie op het gebied van HR en organisatieontwikkeling. Je bent strategisch sterk en beschikt over een grote mate van organisatiesensitiviteit en -inzicht. Je toont leiderschap, stelt prioriteiten en bent reflectief. Daarnaast ben je creatief, vindingrijk en in staat met een oplossingsgerichte en weloverwogen aanpak resultaten te boeken. Je vindt het leuk om te bouwen en samen met je team op zoek te gaan naar innovatieve en werkbare oplossingen. Als netwerker met uitstekende communicatieve vaardigheden stap je gemakkelijk op mensen af en ga je partnerships aan.

Je treedt op als sparringpartner en (HR) adviseur van de Raad van Bestuur en bent kritisch. Dit vraagt van je dat je beschikt over een sterke persoonlijkheid, die stelling en positie durft te nemen.

Als leidinggevende biedt je vertrouwen en ruimte en spreek je aan op verantwoordelijkheid van de individuele werknemer. Je bent inspirerend en vertegenwoordigt de HR afdeling zowel binnen als buiten Laurens. Aan je teamleden biedt je duidelijkheid en ben je transparant. Last but not least ben je mensgericht, luisterend en verbindend maar met een duidelijke mening en resultaatgericht.

4.2 Kennis en ervaring

Als manager HR ben je/ heb je:

- ▶ Een afgeronde academische opleiding, aangevuld met tenminste zes jaren ervaring in een stevige managementpositie.
- ▶ Gewend te werken in een hoog-professionele, complexe en veranderende omgeving en straal je vanuit deze rol senioriteit uit. Tegelijkertijd toegankelijk voor de gehele organisatie.
- ▶ Visie op hoe een HR afdeling in deze tijd waarde toe kan voegen aan de ontwikkeling van Laurens. In staat HR te positioneren en invloedrijk partner te laten zijn voor zowel Raad van Bestuur als primair proces en overige ondersteunende diensten.
- ▶ Een heldere, innovatieve visie omtrent HR-dienstverlening nu en in de toekomst, die aantoonbaar aansluit op de behoeften van de organisatie.
- ▶ Analytisch, behoudt het overzicht en combineert conceptueel denkvermogen met praktisch en doortastend opereren. Schakelt makkelijk tussen strategisch en tactisch niveau.
- ▶ Een bouwer, die inspireert, weet te verbinden en vertrouwen te winnen.
- ▶ Een 'koel hoofd en een warm hart'; heeft oog voor zowel mens als bedrijfsvoering en ziet dit niet als tegenstrijdig.
- ▶ Een goed gevoel voor en kennis van processen en systemen.
- ▶ Intrinsiek gemotiveerd om te werken in de zorgsector. Kandidaten van buiten de sector zijn welkom om te reageren.

4.3 Competenties

- ▶ Contactvaardig.
- ▶ Motiverend.
- ▶ Drijfveren achterhalen.
- ▶ Flexibel.
- ▶ Resultaatgerichtheid.
- ▶ Initiatief.
- ▶ Feedback geven.
- ▶ Prioriteiten stellen.
- ▶ Presteren onder druk.

- ▶ Helicopterview.
- ▶ Delegeren.
- ▶ Ondernemerschap.
- ▶ Strategisch inzicht.

5. Wat biedt Laurens?

Als jij de nieuwe manager HR wordt, biedt Laurens jou:

- ▶ Een boeiende en stevige functie, goed gepositioneerd direct onder de Raad van Bestuur, waarin je veel professionele ruimte krijgt om daadwerkelijk bij te dragen aan de ontwikkeling van de (HR) organisatie, jouw team en medewerkers.
- ▶ Een prettige, laagdrempelige en informele organisatie waar betrokken en enthousiaste medewerkers samen werken met een passie voor hun gezamenlijke missie in de zorg en dienstverlening die Laurens biedt.
- ▶ De mogelijkheid om de ingezette transitie van de HR functie door te zetten en verder uit te bouwen en implementeren binnen de organisatie.
- ▶ Een salaris gebaseerd op ervaring en opleiding en bedraagt maximaal € 8.390,86 bruto per maand op basis van 36 uur per week.
- ▶ In eerste instantie een jaarcontract waarbij de intentie bestaat om bij goed functioneren dit om te zetten naar een contract voor onbepaalde tijd.

6. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Uitgebreide gesprekken door de adviseur van Leeuwendaal met kandidaten op kantoor van Leeuwendaal in Den Haag of Utrecht – of, indien de richtlijnen vanuit de overheid omtrent Covid-19 daarom vragen, via Zoom – vinden plaats in de periode van 3 – 15 juli 2021.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek in de week van 10 augustus 2021.

2 Selectiegesprekken door Laurens

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever in de weken van 10 en 17 augustus 2021 (NB: mocht je in die periode met vakantie zijn en toch denken dat je de geschikte kandidaat bent voor de functie, neem dan even contact met ons op!).

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 september 2021.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Janine Trompetter, adviseur werving en search, en voor vragen over de procedure met Inthya Sellathurai, searcher. Zij zijn bereikbaar via 088-00 868 00. Uw cv en motivatiebrief kunt u uploaden via:

<https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.

Over het gebruik van Zoom

Thuiswerken en videovergaderen zijn al jaren ingeburgerd bij Leeuwendaal. We hebben in het verleden veel geïnvesteerd in onze technische infrastructuur die het samenwerken op afstand soepel en veilig faciliteert. De intakegesprekken met klanten en voorselectiegesprekken met kandidaten worden vanuit Leeuwendaal via Zoom gepland en georganiseerd. De selectiegesprekken met de commissie worden fysiek georganiseerd bij Laurens. De ervaring tot nu toe leert ons dat zowel kandidaten als opdrachtgevers deze manier als positief ervaren. Meer informatie over het gebruik van Zoom en omgaan met privacy gevoelige informatie is te lezen op onze site: <https://www.leeuwendaal.nl/zo-werkt-leeuwendaal-veilig-met-zoom/>.