



Profiel

Manager HR

27 juli 2022

'Een strategisch sterke manager HR, die efficiëntie weet te combineren met de menselijke maat en oprechte aandacht.'

Opdrachtgever **Kinderopvang Walcheren (KOW)**

Auteur(s) **Aniek Hollanders**

Aanvraagnummer **A05037**

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

Inhoud

| | | |
|-----------|----------------------------------|-----------|
| 1. | Inleiding | 3 |
| 2. | De organisatie | 4 |
| 2.1 | Kinderopvang Walcheren | 4 |
| 2.2 | Strategie en kernwaarden | 4 |
| 2.3 | Organisatiecontext | 5 |
| 3. | De functie van Manager HR | 6 |
| 3.1 | De uitdaging | 6 |
| 3.2 | Resultaatgebieden | 6 |
| 3.3 | Profiel | 7 |
| 4. | Wat biedt KOW? | 9 |
| 5. | De selectieprocedure | 10 |

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van Manager HR bij Kinderopvang Walcheren. 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.kinderopvangwalcheren.nl/>

2. De organisatie

2.1 Kinderopvang Walcheren

Opvang bij Kinderopvang Walcheren (KOW) betekent dat je wordt *gezien*. Groeien doen kinderen in hun eigen tempo. Soms met reuzenpassen, dan weer met muizenstapjes. Hoe hard de kinderen ook gaan, Kinderopvang Walcheren geeft hen wat ze nodig hebben.

KOW daagt de kinderen uit, prikkelt hun nieuwsgierigheid en biedt een warme en vertrouwde plek. Een plek waar ze spelenderwijs ontdekken wie ze zijn en wat ze kunnen. Waar ze mogen klimmen, klauteren, vallen en weer opstaan. En waar het kinderspel centraal staat en Kinderopvang Walcheren aansluit. En dat alles doen ze met een heleboel liefde en plezier.

Op ruim 60 locaties, verspreid door heel Walcheren, biedt KOW kinderopvang voor kinderen van 0 tot 13 jaar. Ze hebben kinderdagverblijven, peutergroepen, BSO's en gastouders in de gemeenten Middelburg, Vlissingen en Veere. Bijna 500 medewerkers zetten zich iedere dag met veel liefde in om ruim 3.500 kinderen een goede start te geven.

De slogan van KOW is 'Zoveel te ontdekken'. Deze slogan past helemaal bij de organisatie. Elke dag ontdekken kinderen namelijk iets nieuws. KOW faciliteert dit door de kinderen nieuwe activiteiten, thema's en speelgoed aan te bieden op de kinderopvang. Doordat zij een veilige en vertrouwde omgeving creëren, krijgt een kind vertrouwen in zichzelf en zijn omgeving en durft hij te ontdekken en ontwikkelen. Dit zie je ook terug op de peutergroep van KOW: daar leren ze de peuter van alles om vol vertrouwen een sprong te maken. En of het kind net vier is of al bijna tien, op de BSO wordt het gezien: een liefdevolle vraag als het kind wat sip uit school komt, bemoedigende woorden als de Kaplatoren opnieuw omvalt of een uitdagende sportactiviteit als het bruist van de energie. Kortom, bij KOW mag ieder kind zijn wie hij of zij is. De medewerkers van KOW zetten zich iedere dag in om het kind de beste start te geven. Want: mooie kinderjaren gaan een leven lang mee.

2.2 Strategie en kernwaarden

KOW is een organisatie met ambitie. Zij streeft voortdurend naar kwalitatieve, veilige en betrokken dienstverlening. Voor de kinderen, maar ook voor de ouders. Net als andere organisaties in haar branche heeft KOW te maken met uitdagingen als onder andere demografische ontwikkelingen en een krappe arbeidsmarkt. Daarom blijft KOW werken aan een sterke basis. Om op deze ontwikkelingen in te kunnen spelen, is er een duidelijke koers bepaald voor de jaren 2022-2025, waarin de organisatie nu de eerste stappen heeft gezet.

KOW focust zich bij haar strategie in elk geval tot en met 2025 op vijf ambities, waarvan er twee intern en drie extern gericht zijn:

- ▶ KOW staat bekend om de hoge kwaliteit van haar pedagogisch aanbod.
- ▶ KOW wil verantwoord en duurzaam blijven groeien.
- ▶ KOW wil een goede werkgever zijn.
- ▶ KOW wil de meest aantrekkelijke en vanzelfsprekende samenwerkingspartner zijn, gericht op het beste voor het kind.
- ▶ KOW wil inspelen op kansen in de markt.

Kernwaarden:

▶ Ontdekken

“Bij KOW gaat er een wereld voor je open. Dat geldt niet alleen de voor kinderen, maar ook voor jou. We zijn nieuwsgierig en staan nooit stil. We stimuleren je om te blijven groeien.”

▶ Plezier

“Elke dag een lach; daar gaan we bij KOW voor. Want blije medewerkers zorgen voor blije kinderen en ouders. We hebben plezier in ons werk en organiseren leuke uitjes en activiteiten voor de kinderen.”

▶ Betrouwbaar

“We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. We zijn professionals en nemen onze verantwoordelijkheid. Naar kinderen, naar ouders en naar elkaar.”

▶ Samen

“We geloven in de kracht van samen. We werken verspreid over heel Walcheren, maar we zijn één team, één KOW. We delen onze kennis en benutten elkaars talenten. Want groeien, doen we samen!”

2.3 Organisatiecontext

Aan het hoofd van Kinderopvang Walcheren staat directeur-bestuurder Annemiek Koppejan. De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Het managementteam (MT) KOW bestaat naast de directeur-bestuurder uit de manager Bedrijfsvoering, de manager kinderopvang en sinds kort ook de Manager HR. 3 regiomanagers zijn verantwoordelijk voor het aansturen van de verschillende locaties in de regio. Het MT en de regiomanagers zijn samen verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van beleid, (meer)jarenplannen, begrotingen en de dagelijkse leiding van KOW.

3. De functie van Manager HR

3.1 De uitdaging

Ter opvolging van de manager ad interim is KOW op zoek naar een strategisch sterke manager HR die efficiëntie weet te combineren met de menselijke maat. Daarbij wordt persoonlijke aandacht niet uit het oog verloren. KOW is organisatorisch complex en opereert in een dynamische markt, wat zorgt voor diverse inhoudelijke en procesmatige uitdagingen. Om ervoor te zorgen dat de organisatie haar ambities kan realiseren, is er behoefte aan een verbindende en veranderkundige Manager HR. Eén die kan bijdragen aan het bereiken van deze volgende fase, voor HR en de organisatie als geheel. Dit door de basis, die door onder andere door de manager ad interim is gelegd, verder uit te bouwen en te verstevigen.

In deze functie gaat het om het verstevigen van de positie van HR. In het verleden is HR wat meer vraag gestuurd van aard geweest. Om ervoor te zorgen dat het HR-team als geheel in toenemende mate de rol van proactieve, strategische business partner kan vervullen, is het belangrijk dat de Manager HR hier het voortouw in neemt. De doelstelling is dat HR integraal functioneert als een gewaardeerd en faciliterend businesspartner voor de gehele organisatie. Om dit te bereiken zal de Manager HR vanuit een coördinerende en leidinggevende rol een nieuwe impuls geven aan transparante, efficiënte en kwalitatieve processen op de volgende gebieden:

- ▶ Beloning, functiegebouw en secundaire arbeidsvoorwaarden
- ▶ Roostering en planning – meer balans tussen werk en privé
- ▶ Goed werkgeverschap
- ▶ Leiderschap
- ▶ Vitaliteit, inzetbaarheid en verzuim
- ▶ Pre-boarding, onboarding en offboarding
- ▶ Digitalisering – makkelijker en efficiënter
- ▶ Diversiteitsbeleid

Belangrijk is dat verschillende processen op elkaar worden afgestemd, deze worden geoptimaliseerd en ook dat de communicatie hierover effectief verloopt - zowel binnen als buiten de organisatie. Met initiatief op dit brede terrein kun je vanuit HR de innovatie- en realisatiekracht van KOW vergroten. Zo geef jij actief mede richting aan de nieuwe ambitie van de organisatie.

3.2 Resultaatgebieden

De uitdaging van deze Manager HR is multidimensionaal. De positie bestaat uit de volgende onderdelen:

- ▶ Je bent de strategische rechterhand van de bestuurder als het op HR-zaken aankomen. Je vervult de rol van sparringpartner waarbij je met nieuwe ideeën komt en deze uitwerkt, maar ook desgevraagd mogelijkheden voor beleid en ontwikkeling onderzoekt. Hierbij hoort het opstellen van strategische beleid- en ontwikkelplannen. Je volgt, signaleert en analyseert relevante interne en externe ontwikkelingen en vertaalt deze ontwikkelingen naar consequenties en mogelijkheden voor de organisatie. Je formuleert strategische HR-doelstellingen gericht op de ambities 2022-2025 en schrijft hierin proactief of gevraagd voorstellen, die je vervolgens vertaalt naar HR-beleid.

- ▶ Je zorgt voor een heldere positionering van HR in de organisatie. Sinds kort is de Manager HR onderdeel van het MT. Samen met de MT-leden ben je integraal verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering en voor de verdere ontwikkeling van KOW. Je werkt vanzelfsprekend nauw samen met het bestuur, het MT en het HR-team. Onderling zorg je hierin voor ondersteuning en verbinding. Je pakt de regie en houdt zicht op belangrijke thema's, programma's en processen. Daarnaast ben je ambassadeur voor de afdeling en onderhoud je een intern en extern netwerk.
- ▶ Je bent verantwoordelijk voor effectieve HR-processen en cycli en draagt zorg voor het continu op niveau brengen en tijdig doorvoeren van (benodigde) innovaties. Dit betekent bijvoorbeeld het verder moderniseren en/of professionaliseren van HR-beleid, de workflow en processen, bijvoorbeeld het software-systeem AFAS, het alloceren van L&D, de gesprekscyclus, pilots rondom de personeelsplanning en een BBL werken/leren-traject. Door de interne processen en initiatieven te vormen of door te ontwikkelen, ontstaat er een nieuwe, efficiënte manier van werken.
- ▶ Het werken aan de cultuur is eveneens een opdracht voor de Manager HR, waarbij een brug dient te worden geslagen tussen het Centraal Kantoor en het primair proces. Belangrijk is dat relevante kennis en informatie over bijvoorbeeld succesprojecten binnen en buiten de organisatie zichtbaar zijn en gedeeld worden.
- ▶ Je stuurt op budgetten, kwaliteit en planning. Daarbij stel je, samen met je team, de bijbehorende management-informatie en rapportages op, alsmede de verantwoording hiervoor. Je zorgt voor een adequate personeelsadministratie en genereert HR (stuur)informatie die bijdraagt aan een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering.
- ▶ De Manager HR heeft als leidinggevende van het HR-team de verantwoordelijkheid in beleidsformulering en -realisatie, het adviseren en het faciliteren van het primair proces op het HR-vakgebied. Dit doe je uiteraard samen met het HR-team bestaande uit 2 adviseurs; één van hen is gericht op verzuim en vitaliteit en de andere adviseur werkt als allround HR-adviseur, 2 medewerkers HR-administratie en een recruiter. Daarnaast werkt dit team nauw samen met de medewerker salarisadministratie (onder de manager Bedrijfsvoering) en de L&D specialist (onder de manager Kinderopvang). Het verder versterken van de basis van HR betekent ook dat de manager HR het team in haar kracht zet, verder ontwikkelt waar zij goed in zijn en ruimte en sturing geeft waar nodig.

3.3 Profiel

Als Manager HR vervul je een strategische functie, qua leidinggeven, adviseren en beleid. Je staat op een centrale positie in een organisatie die gaat voor groei: die van het kind, en die van haarzelf. Voor deze brede positie zijn wij op zoek naar een Manager HR met een doortastende, overtuigende en analytische persoonlijkheid die zaken vanuit verschillende invalshoeken weet te benaderen. Met een scherpe blik en organisatiesensitiviteit denk je mee met het vormgeven van de HR-strategie binnen de organisatie en de vertaling daarvan in verschillende kansen, mogelijkheden, instrumenten en processen.

Je maakt op natuurlijke wijze verbinding in de organisatie op verschillende niveaus. Je bent sterk in het onderhouden van contacten en het creëren van draagvlak. Door jouw scherpe blik ben je in staat situaties snel te doorgronden. Als leidinggevende ben je verbindend, ondernemend en duidelijk met een coachende, professionele stijl van leidinggeven. Je durft aan te spreken en kan tegelijkertijd motiveren.

Als manager HR voldoe je daarnaast aan de volgende belangrijke functie-eisen:

- ▶ Je hebt academisch werk en denkniveau (minimaal een afgeronde Hbo-opleiding gericht op bijvoorbeeld HR of bedrijfskunde).
- ▶ Je hebt aantoonbare kennis en kunde van HR, relevante wet- en regelgeving, bedrijfsprocessen en organisatieontwikkeling.
- ▶ Ervaring in, of aantoonbare beroepsmatige affiniteit met kinderopvang is een pré. Een visie op ontwikkelingen binnen de kinderopvang is aanwezig.
- ▶ Je hebt ervaring met transformatie van processen, cultuurverandering en bent beleidsmatig sterk.
- ▶ Je bent een ervaren manager. Je hebt voldoende senioriteit en beschikt aantoonbaar over leiderschapskwaliteiten en hebt een coachende, resultaatgerichte stijl.
- ▶ Arbeid juridische kennis kunnen toepassen in complexe en gevoelige situaties, is een sterke pre.
- ▶ Kennis wordt bijgehouden door middel van aanvullende cursussen, congressen en het lezen van vakliteratuur, alsmede intervisie en collegiale toetsing.
- ▶ Middelburg is voor jou goed bereikbaar en je bent 32-36 uren beschikbaar.

Verder heb je de volgende belangrijke competenties:

- ▶ Onafhankelijkheid
- ▶ Strategisch inzicht
- ▶ Creatief
- ▶ Besluitvaardig en lef
- ▶ Zelfstandigheid
- ▶ Sociale vaardigheid
- ▶ Verantwoordelijkheidsgevoel
- ▶ Overtuigingskracht

4. Wat biedt KOW?

Als jij de nieuwe Manager HR bij KOW wordt, kun je het volgende verwachten:

- ▶ Werken bij Kinderopvang Walcheren is werken op een plek waar je wordt gezien. Waar er naar je wordt geluisterd. En waar je ontwikkeling voorop staat. Onze medewerkers geven kinderen liefde en zelfvertrouwen.
- ▶ Je krijgt de kans om een functie opnieuw strategisch neer te zetten in een team wat graag samen werkt aan de volgende fase van HR binnen de organisatie.
- ▶ Een dynamische baan in het hart van een organisatie in ontwikkeling, waaraan je samen verder kunt bouwen door het bedenken en uitvoeren van slimme HR-oplossingen.
- ▶ Een afwisselende, mentaal stimulerende functie met invloed op de besluitvorming, HR-beleid en -processen binnen de organisatie. Je kunt direct impact maken op de centrale ambitie van KOW.
- ▶ Een organisatie vol collega's die vanuit het hart werken: die oprecht oog hebben voor de kinderen, de ouders én elkaar.
- ▶ Een organisatie die leren en ontwikkelen hoog in het vaandel heeft staan en die medewerkers mogelijkheden geeft om te groeien.
- ▶ Salariëring is volgens Schaal 13 CAO Kinderopvang. Uitstekende overige arbeidsvoorwaarden conform deze CAO.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert uitgebreide gesprekken met kandidaten op kantoor van Leeuwendaal in Den Haag/Utrecht of via MS Teams vinden plaats in de periode van **22 – 31 augustus (met een uitloop naar 7, 8 en 9 september)**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **16 september** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij KOW.

2 Selectiegesprekken door KOW

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **22 september**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment zal onderdeel uitmaken van de procedure op **27 of 30 september**. Als laatste vindt het arbeidsvoorwaardengesprek plaats op een nader te bepalen datum.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor half oktober 2022.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Aniek Hollanders, adviseur werving en search, en voor vragen over de procedure met Kitty Schlösser, 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.

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.