



# Profiel

## Manager HRM

13 oktober 2022

**Opdrachtgever**      **Stichting Meander-Prokino**

**Auteur(s)**            **Betty Meijer**

**Aanvraagnummer**   **A05131**

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

## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>4</b>
2.1	De organisatie	4
2.2	Visie, missie en strategie	5
2.3	Organisatiecontext	5
<b>3.</b>	<b>De functie van manager HRM</b>	<b>7</b>
3.1	De opgave	7
3.2	De afdeling HRM	7
3.3	Taken en verantwoordelijkheden	7
3.4	Profiel	7
<b>4.</b>	<b>Wat biedt Stichting Meander-Prokino?</b>	<b>9</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>10</b>

## 1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van manager HRM bij stichting Meander-Prokino. Met dit functieprofiel geven we je graag inzicht 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 unieke 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.prokino.nl/prokino/home>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk 'hij' staat uiteraard ook 'zij', 'die' of 'hen' gelezen kan worden.

## 2. De organisatie

### 2.1 De organisatie

Stichting Meander-Prokino is een landelijke organisatie voor kinderopvang, jeugdzorg en internaten. Op meer dan 200 locaties door het hele land richten de stichtingen zich samen op het op een professionele wijze bevorderen van de ontwikkeling van kinderen, jongeren en (jong)volwassenen door de directe en indirecte inzet van totaal 2600 medewerkers, sinds de oprichting van stichting Meander in 1915.

Stichting Meander is verantwoordelijk voor de opvang van kinderen van ouders met een trekkend beroep zoals schippers en kermis exploitanten.

In 2001 is Prokino opgericht die in 2015 gesplitst is in Prokino Kinderopvang en Prokino Zorg, deze stichtingen geven invulling aan de kinderopvang en zorgactiviteiten.

#### **Prokino Kinderopvang**

Prokino Kinderopvang biedt verspreid over het hele land opvang aan circa 10.000 kinderen. Op deskundige wijze leveren de medewerkers van Prokino Kinderopvang ondersteuning en begeleiding bij de groei en ontwikkeling van kinderen op de kinderdagverblijven, buitenschoolse opvang en kinderopvang, peuteropvang, school, vereniging en gastouderopvang. Daarnaast biedt Prokino Kinderopvang op diverse locaties naast kinderopvang ook zorg voor het jonge kind en ook voor- en vroegschoolse educatie. Sinds begin 2022 maakt Montris als 'label' deel uit van Prokino Kinderopvang. Dit houdt in dat de Montris-vestigingen hun uitstraling en pedagogische eenheid hebben behouden, maar dat ze centraal worden aangestuurd vanuit Meander-Prokino.

#### **Prokino Zorg**

Prokino Zorg is er voor kinderen, jongeren, (jong)volwassenen tot 23 jaar en gezinnen die extra ondersteuning en aandacht nodig hebben. Met optimale, persoonlijk aandacht coacht, begeleidt en ondersteunt Prokino Zorg deze groepen. Prokino Zorg zet ambulante zorg in op locaties waar daar behoefte aan is. Mochten problemen te omvangrijk zijn, dan bieden ze mogelijkheden voor specialistische hulp. Voor jongvolwassenen beschikt Prokino over speciale 'kamertrainingcentra' en begeleid wonen locaties. Prokino Zorg faciliteert in de meest uitgebreide zin van het woord en dus is iedere jongere die op wat voor wijze dan ook extra aandacht verdient, bij Prokino Zorg in goede handen. Kortom, samen zorgen ze ervoor dat kinderen en jongeren zo zelfstandig mogelijk worden, weer een stabiele basis krijgen en kunnen meedoen in de samenleving.

#### **Meander**

Meander beheert internaten en gezinshuizen speciaal bestemd voor kinderen van ouders die een rondtrekkend beroep uitoefenen, zoals circusartiesten, kermisexploitanten en binnenvaartschippers. Op deze locaties wordt een 'tweede thuis' geboden. Stichting Meander zorgt voor deze kinderen, in de leeftijd van 6 tot 18 jaar, meestal gedurende de week. Ze gaan naar reguliere scholen in de directe omgeving en kunnen zo met vrienden en vriendinnen afspreken. Daarnaast kunnen ze zich ontwikkelen en hebben ze een 'tweede thuis' waar ze zich thuis kunnen voelen. Alle betrokkenen, ouders en medewerkers doen er samen alles aan om een goede invulling te geven aan een verantwoorde en gedegen opvoeding.

Stichting Meander-Prokino is de bestuurder van de onderliggende stichtingen Prokino Kinderopvang, Prokino Zorg en Meander. Het bestuurskantoor van de stichting is gevestigd in Diemen waar het Centraal Kantoor de drie domeinen, Prokino Kinderopvang, Prokino Zorg en Meander, ondersteunt. Het bestuurskantoor bestaat uit onder andere de afdelingen Financiën, HRM, Communicatie & Marketing, Vastgoed & Facilitair, Beleid, Kwaliteit & Veiligheid en ICT.

## 2.2 Visie, missie en strategie

Het doel van stichting Meander-Prokino is om bij te dragen aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren. Vanuit een sterke basis leert een kind zichzelf kennen en kan hij/zij met vertrouwen de wereld tegemoet gaan.

### Missie

*'Bij stichting Meander-Prokino voelen kinderen zich thuis, omdat de medewerkers ieder kind de persoonlijke zorg en aandacht geven die het nodig heeft. Met interesse en deskundigheid kijken ze wat hen bezighoudt en dagen ze hen uit in de eigen ontwikkeling. Daarbij motiveren ze, laten ze ze zelf dingen proberen en vieren ze hun successen. Zo haalt stichting Meander-Prokino het beste uit ieder kind.'*

### Visie

*'Met uitdagende activiteiten leren ze kinderen en jongeren met dagelijkse begeleiding te groeien in zelfvertrouwen en zelfstandigheid. Waar nodig doet stichting Meander-Prokino dat samen met hun familie en partners uit het netwerk. Zo ontwikkelen kinderen en jongeren hun talenten en gaan ze betekenisvolle relaties aan. Daaruit kunnen mooie vriendschappen ontstaan.'*

### Strategische ambitie

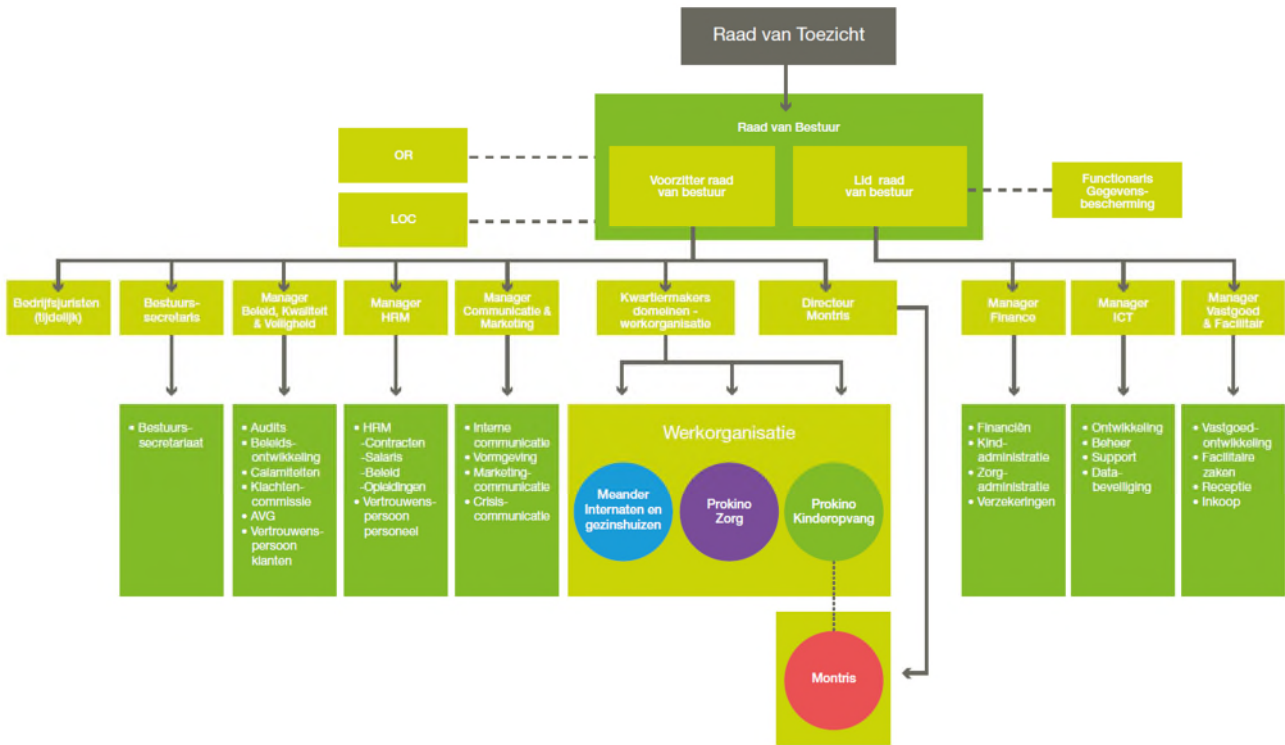
Meander en Prokino zijn ambitieus. Ze willen er zijn voor elk kind en elk kind iets positiefs meegeven naar volwassenheid. Enkele gebieden waarom stichting Meander-Prokino goed presteert zijn:

- ▶ Het werk samen uitvoeren met ouders.
- ▶ Wonen, spelen en werken in een veilige omgeving.
- ▶ Werken volgens een vastgesteld pedagogisch beleid gericht op de ontwikkeling van kinderen en jongeren.
- ▶ De tevredenheid bij kinderen en ouders is hoog.
- ▶ De activiteiten voldoen aan alle wet- en regelgeving.
- ▶ De activiteiten vinden plaats op basis van een gezonde financiële bedrijfsvoering.
- ▶ Afspraken nakomen en doelen/acties realiseren.
- ▶ Werken in een professionele en goede collegiale sfeer.
- ▶ Werken aan continuïteit van de activiteiten op de lange termijn.

Jaarlijks vindt er in het najaar een evaluatie plaats van belangrijke ontwikkelingen in de maatschappij en de organisatie en de mogelijke consequenties van die ontwikkelingen voor stichting Meander-Prokino. Op basis van die evaluatie wordt een jaarplan inclusief begroting voor het komende jaar opgesteld.

## 2.3 Organisatiecontext

Stichting Meander-Prokino is de bestuurder van de onderliggende stichtingen Prokino Kinderopvang, Prokino Zorg en Meander. Om zo goed mogelijk aangesloten te kunnen blijven op de actualiteit en de vraag van de markt is er een nieuwe strategie voor de komende jaren geformuleerd voor de drie kernactiviteiten. Per kernactiviteit wordt er de komende jaren gewerkt aan strategierealisatie en implementatie. Tegelijkertijd is men stichting breed bezig met het verder professionaliseren van de bedrijfsvoering in het kader van het huis op orde programma (systemen, processen). Dit omvat een scala aan onderwerpen op het gebied van onder andere planning & control, managementinformatie en ondersteuning van de bedrijfsonderdelen. Kortom, de organisatie zet de komende jaren in op fundamentele veranderingen in de gehele bedrijfsvoering waarbij de rol van manager HRM essentieel is. Voor de lange termijn is Meander Prokino bezig met een doorontwikkeling van de strategie en wordt gewerkt aan nieuwe uitgangspunten.



## 3. De functie van manager HRM

### 3.1 De opgave

Als manager HRM ben je een belangrijke sparringpartner in de lopende veranderopgave van de organisatie gebaseerd op de nieuwe strategie. Je werkt aan het optimaal functioneren en presteren van de HRM-discipline, een vernieuwd HRM-beleid met een concrete vertaling naar alle deelgebieden en instrumenten. Verder ben je verantwoordelijk voor de leiderschaps- en talentontwikkeling, opleiden en ontwikkelen, werving & selectie, modernisering van de gesprekscyclus, preventie & verzuim en organisatie inrichting & -besturing. De krapte op de arbeidsmarkt, duurzame inzetbaarheid, binden & boeien en strategische personeelsplanning zijn daarbij belangrijke thema's.

### 3.2 De afdeling HRM

De afdeling bestaat uit circa 25 medewerkers die nauw met elkaar samenwerken in 3 teams: HR-advies, servicecenter (salaris- & personeelsadministratie) en werkgeverszaken (opleidingen, werving & selectie, ziekteverzuim). De drie teams worden aangestuurd door een teamleider/meewerkend voorvrouw. De manager HRM zorgt samen met de drie teamleiders voor de uitvoering van de HRM-ambities van de organisatie.

### 3.3 Taken en verantwoordelijkheden

- ▶ Verantwoordelijk voor het presteren en functioneren van de HRM-discipline van Stichting Meander-Prokino.
- ▶ Verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitvoering van het strategisch HR-beleid en de vertaling hiervan naar de verschillende domeinen en instrumenten.
- ▶ Leidinggeven en coachen van het HR-team, sparringpartner op de inhoud. Direct aansturen van de teamleiders.
- ▶ Verantwoordelijk voor de aanpak en uitvoering van diverse HRM-projecten. Belangrijke actuele projecten zijn 'huis op orde', doorontwikkeling AFAS, professionalisering HR-bedrijfsvoering.
- ▶ Verbinder tussen alle partners en het HR-team.
- ▶ Sparringpartner voor de raad van bestuur en de domein- en stafdirecteuren. Als MT-lid leveren van een stevige bijdrage aan de strategie van de organisatie.
- ▶ Gesprekspartner voor de ondernemingsraad rondom HRM gerelateerde onderwerpen.

### 3.4 Profiel

Je bent een stevige, authentieke HRM manager die houdt van een dynamische werkomgeving. Je bent een bouwer, werkt graag mee aan verandering en kan mensen hierin meenemen. Je hebt een eigen, uitgesproken visie en bent resultaatgericht waarbij je waar nodig creatief en flexibel naar je doel werkt. Je bent inhoudelijk sterk in het HRM-vak, acteert hierin op strategisch niveau en weet dit te vertalen naar tactisch/operationeel niveau.

Verder voldoe je aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ WO werk- of denkniveau.
- ▶ Aantoonbare ervaring als manager HRM in een vergelijkbare, complexe organisatie met actuele HR-thema's.
- ▶ Succesvolle ervaring in organisatieontwikkeling en verandermanagement.
- ▶ Ervaring met het adviseren van raad / college van bestuur en het aansturen van HRM-specialisten.
- ▶ Een actuele en duidelijke visie op personele vraagstukken.
- ▶ Ervaring met het professionaliseren van een team.

**Leiderschapsstijl en competenties**

- ▶ Je hanteert een coachende leiderschapsstijl die zich kenmerkt door transparantie en inspiratie.
- ▶ Je beschikt over overtuigingskracht en kunt mensen meenemen in je visie en ideeën.
- ▶ Je bent een verbindende persoonlijkheid en kunt op alle niveaus schakelen.
- ▶ Conceptueel ben je sterk en daardoor in staat om effectief te adviseren vanuit je vakgebied met een scherp oog voor de implicaties op aanpalende terreinen.
- ▶ Je bent analytisch, goed in prioriteren, helder in communicatie en zowel strategisch denkend als hands-on.
- ▶ Je beschikt over goede schriftelijke uitdrukkingsvaardigheden en een goede beheersing van de Nederlandse taal in woord en geschrift.
- ▶ Je bent doortastend, daadkrachtig en benaderbaar.



## 4. Wat biedt Stichting Meander-Prokino?

Je komt te werken in een dynamische omgeving met gemotiveerde professionals met passie voor hun vak, die samen met jou zich dagelijks inzetten voor het bevorderen van de ontwikkeling van kinderen, jongeren en (jong)volwassenen.

Binnen Meander-Prokino is de CAO kinderopvang van toepassing. De functie van Manager HRM is ingedeeld in schaal 13. Meander-Prokino biedt een arbeidsovereenkomst voor één jaar met de wederzijdse intentieafspraken om te komen tot een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Daarnaast gelden de volgende arbeidsvoorwaarden:

- ▶ Een goed marktconform salaris in schaal 13 – vanaf € 4.647,-- tot € 6.298,-- per maand, gebaseerd op een 36-urige werkweek.
- ▶ Een werklocatie in een modern kantoor in Diemen welke goed bereikbaar is met het OV.
- ▶ Tegemoetkoming in reiskosten, eindejaarsuitkering en een verlofregeling.
- ▶ Laptop en mobiele telefoon.

## 5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

### 1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Den Haag/Utrecht of via MS Teams in de periode van **24 oktober t/m 4 november 2022**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **7 november 2022** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij Stichting Meander-Prokino.

### 2 Selectiegesprekken door Stichting Meander-Prokino

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever **tussen 7 en 18 november 2022**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hier voor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment.

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

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 december 2022**.

### Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Betty Meijer, senior adviseur werving en search, en voor vragen over de procedure met Anouk Keiren, 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 MS 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.