



MANAGER HR

(VER)BINDT DE MEDEWERKERS AAN DE ORGANISATIE



EDE

MANAGER HR – OPELLA

ORGANISATIE | OPELLA

Opella is een toonaangevende zorgorganisatie op de zuidelijke Veluwe. De naam Opella betekent 'kleine dienst'. Met zo'n 1.700 collega's en 700 vrijwilligers levert Opella kleine diensten om daarmee een groot verschil te maken voor de klanten. Opella ondersteunt met vakkennis en vanuit het hart. Opella is een ketenorganisatie die zich nadrukkelijk ontwikkelt tot partner, die zowel dichtbij mensen staat als zakelijk is. Opella kiest voor vernieuwing: open staan voor en het aangaan van niet-traditionele oplossingen. Verbeteren van het verleden past daar nadrukkelijk niet in. Binnen de langdurige zorg wordt de complete keten geboden van thuiszorg tot en met revalidatie en herstel en services op het gebied van zorg, welzijn en wonen.

[Bezoek de website](#)

opella

FUNCTIE | MANAGER HR

De Manager HR is lid van het Managementteam (MT) en geeft leiding aan de medewerkers in het cluster Medewerker/HR. De functie is op dit moment ad interim ingevuld. Wij zijn op zoek naar kandidaten, die bekwaam zijn en zich uitgedaagd voelen

www.kv.nl/vacatures-en-opdrachten/



om de volgende opgaven te realiseren.

- Visie en concrete/tastbare invulling van goed werkgeverschap

Opella staat voor een werkklimaat dat bijdraagt aan tevreden medewerkers en vrijwilligers, die vitaal zijn en blijven, goed kunnen presteren en graag verbonden willen blijven aan Opella. En dat ook bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid in een veranderende organisatie met nieuwe eisen, aan doelmatigheid van investeringen in medewerkers en aan kansen en mogelijkheden voor iedereen. Binnen Opella hebben zowel professionals – zoals verpleegkundigen, artsen en behandelaren – als leidinggevenden een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een dergelijk personeelsbeleid.

In jouw rol als Manager HR voegt jouw expertise een abstractieniveau toe aan de vormgeving van Opella waarbij het HR-beleid de primaire insteek is. Jij bent de aanjager van het gesprek c.q. de dialoog over de ontwikkeling en inrichting van Opella vanuit het perspectief en de huidige en toekomstige behoeften van de medewerkers. Je vertaalt dat met anderen in concrete plannen, resultaten en HR-processen op het gebied van strategische personeelsplanning, roosteren, flexibele inzet, arbeidsmarktcommunicatie, recruitment bij een steeds krappere aanbod, onboarding, functie-indeling en -waardering, leiderschapsontwikkeling, leerroutes voor de per functie gevraagde competenties, (dis)functioneren, programma's voor vitaliteit en preventie en beheersing van het verzuim.

Jij vertegenwoordigt de organisatie bij de overkoepelende brancheorganisaties en in diverse HR-gerelateerde overleggen en verbanden met collega zorginstellingen in de regio. Je toetst, weet wat er landelijk en regionaal speelt, onderhoudt de contacten en komt uit het netwerk terug met innovatieve ideeën, die je kansrijk en toepasbaar maakt voor Opella.

- Waarden en cultuur

Als Opella *'geven we thuis'* aan elkaar. Thuis geven staat nadrukkelijk tegenover *'niet thuis geven'*: er niet zijn, verwijzen naar een ander. De vraag *'hoe zou je het thuis doen'* staat voor kunnen denken en werken vanuit de mens. Ingewikkelde vraagstukken klein kunnen maken om mensen te kunnen meenemen. Dat doen we naar elkaar (medewerkers) en naar klanten. Leiderschap laten zien in voorbeeldgedrag en dat ook concreet vragen van- en voorleven aan anderen. Met vakkennis en kunde geven de medewerkers van Opella aan klanten duidelijkheid over de keuzes die de klant kan maken om zijn of haar zorgvraag in te vullen. Dat gebeurt domein overstijgend en regelarm: één klant, één plan, één regisseur. De processen zijn ingericht op basis van principes van zelfstandigheid, maximale regelruimte en eigenaarschap. Deze belofte van *'thuisgeven'* aan de klant vertaalt zich in de volgende gedragskenmerken van medewerkers: we zijn bereikbaar en hulpvaardig, we durven en mogen elkaar aanspreken en we komen onze afspraken na.

De komst van de nieuwe Manager HR wordt gezien als een natuurlijke en extra stimulans om de cultuur en omgangsvormen verder in de gewenste richting te krijgen. Je herkent jezelf in een dergelijke rol, voegt soepel in en weet de collega's op een prettige en geaccepteerde manier met jouw kracht te versterken.

- Klantgericht organiseren en blijven verbeteren

HR vraagt binnen Opella om verdere vernieuwing en een herkenbare positionering. De medewerkers van HR willen de processen zo goed mogelijk ondersteunen met advies en moderne faciliteiten. Op dit moment worden hun werkzaamheden echter nog te veel bepaald door de dagelijkse hectiek en is behoefte aan meer overzicht, structuur, verbinding van de diverse functies en een betere inzet van de ondersteunende systemen.

In jouw rol sta je in nauw contact met de eigenaren van belangrijke onderwerpen, ben je bewust van wat zij nodig hebben en maakt daar afspraken over. Je denkt proactief mee op welke wijze professionals en leidinggevenden hun integrale verantwoordelijkheid kunnen waarmaken. Je hebt overzicht op alle onderdelen van HR en Opella en kunt optreden als sparringpartner voor de inhoudelijk specialisten. Dit perspectief vanuit de 'interne klant' en de individuele medewerker bepaalt de inrichting van alle HR-processen, die zo veel als mogelijk vereenvoudigd, gestandaardiseerd en gedigitaliseerd worden. In jouw rol bewaak je en stuur je op het totale niveau van dienstverlening en is HR-expertise van toegevoegde waarde. Je bent realistisch, kijkt wat er wél kan, durft doelen op onconventionele wijze te behalen en maakt waar wat is afgesproken. Je laat je niet afremmen door wat er nog niet geregeld is en neemt die op een natuurlijke wijze mee in de resultaten.

Binnen Opella is medezeggenschap een belangrijk thema. In drie van de vier adviesraden zijn medewerkers verenigd. Samen met de Bestuurder en manager Governance draag je bij aan de medezeggenschap Opella-breed.

RICHTINGGEVEND, DIENSTVERLENEND EN RESULTAATGERICHT

PROFIEL

Wij komen graag in contact met kandidaten, die zich herkennen in de volgende beschrijving.

- Persoonlijkheid

Je werkt vanuit ruimte en vertrouwen en komt tot resultaten door middel van samenwerking en draagvlak voor je plannen. Je investeert in relaties, bent vrij van (voor)oordelen en verbindt mensen. Je bent representatief en beschikt over een natuurlijk overwicht, dat je gepast en effectief inzet waardoor je mensen bindt en boeit. Vernieuwing en veranderen teweegbrengen laat je zien in persoonlijk leiderschap, dat is in de vele contacten/gesprekken die je hebt concreet zichtbaar.

Jij bent een Manager die duidelijk en transparant is, met scherpste op zelfontplooiing, eigenaarschap en de realisatie van afgesproken doelstellingen. Je bent onafhankelijk en besluitvaardig, hebt lef en durft tegelijkertijd te relativieren en volop te lachen. Waar nodig overwin je weerstanden en houd je het doel voor ogen. Je werkt vanuit jouw eigen autonomie maar kan leiderschap of positie prima delen.

- Leiderschap

In jouw presentatie staan jouw stijl van en visie op leiderschap centraal. Je bent in staat om een beeld te schetsen langs welke weg je een eigen en onderscheidende vorm hebt gevonden voor je rol als leider en dat je in staat bent om dat snel van toegevoegde waarde te laten zijn voor een organisatie. Je beschrijft in de wederzijdse kennismaking wat voor jou werkt, hoe je delegeert en verantwoordelijkheden belegt. Uiteraard weet je een concreet succes te benoemen; een resultaat op basis van jouw commitment en sturend vermogen, tot stand gekomen in complexe omstandigheden met weerstand.

- Ervaring en motivatie

Uit jouw cv en sollicitatiebrief blijkt en spreekt een academisch werk- en denkniveau, met voor de functie relevante opleidingen en (huidige of eerdere) functies. Je bent een vernieuwer die liefst (ook) verder heeft gekeken en gewerkt dan alleen in de gezondheidszorg. Je beschikt in ieder geval over de vereiste ervaring als leidinggevende van HR-professionals. Je bent up-to-date als het gaat om de ontwikkelingen en trends in jouw vakgebied. Je hebt gevoel voor en ervaring met stuurinformatie en data-analyse over personele processen.

Uiteraard zijn wij nieuwsgierig naar jouw argumentatie om juist in deze fase van jouw loopbaan te kiezen voor Opella en, indien van toepassing, over te stappen naar de zorgsector. Je toont hierbij de gevraagde affiniteit en ambitie vanuit jouw werkveld en je kunt ons al meenemen in een eerste richting van de ontwikkelingen die we met jou gaan meemaken. Je overtuigt in visie en aanpak.

AANBOD

Opella biedt een uitdagende fulltime functie in een stimulerende werkomgeving. Inschaling en arbeidsvoorwaarden zijn marktconform en overeenkomstig de geldende cao (VVT). Je wordt uitgedaagd door de veranderopdracht, gericht op positionering en professionalisering van de HR-functie als essentieel onderdeel van de organisatie, en de combinatie van leidinggevende en inhoudelijke rollen.

PROCEDURE

De procedure is erop gericht om de benoeming in de maand juli af te ronden. De selectiegesprekken bij Opella staan gepland op woensdag 15 juli a.s. Daaraan voorafgaand vindt een oriënterend gesprek bij K+V plaats.

GEÏNTERESSEERD

Indien je geïnteresseerd bent, heb je tot en met donderdag 9 juli 2020 – 17:00 – de mogelijkheid om te reageren, met toezending van cv en motivatie, door hieronder bij ‘Solliciteer direct’ te reageren. Je kunt je inhoudelijke vragen stellen aan de heer Emile Douma, partner, via 06 1045-2989. *Kandidaten die worden uitgenodigd wordt gevraagd een online persoonlijk profielmeting te maken. Een assessment kan onderdeel uitmaken van de procedure.*

OVERIGE INFORMATIE

Functietitel: Manager HR

Dienstverband: Vast

Uren: 32-36 uur