



MANAGER P&O

INSPIRATOR DIE PROFESSIONALISEERT

OVER DE ORGANISATIE

FARENT SOCIAAL WERK



Farent is een organisatie voor sociaal werk in de regio Den Bosch, Midden-Brabant en de Meierij. 250 medewerkers en ruim 1.000 vrijwilligers werken in een organisatie die zich kenmerkt door een open en informele sfeer. Farent is sterk in sociaal werk en biedt ondersteuning bij het dagelijks leven, variërend van buurtondersteuning tot en met individuele hulpverlening. Farent bouwt samen met bewoners aan zelfredzaamheid en stevige sociale netwerken in leefbare buurten. Zoals relaties, financiën, meedoen in de samenleving, kinderen veilig opvoeden, mantelzorgen of huiselijk geweld.

Dichtbij mensen krijgen de medewerkers alle mogelijke vragen en in haar basisondersteuning sluit Farent daarbij aan. Preventief; signalerend; zichtbaar en present voor individuen, groepen en buurten. Met als doel: het versterken van mensen in hun dagelijks leven.

Medewerkers merken op wat er speelt en gaan daar enthousiast mee aan de slag. Efficiënt, zodat bewoners / cliënten niet van het kastje naar de muur gaan. Transparant, zodat iedereen allemaal weet wat werkt. En innovatief, inspeland op de kansen van morgen. Farent werkt intensief samen met gemeenten en andere organisaties en hun professionals in het sociaal domein. Farent is innovatief met passie voor bewoners en draagt bij aan resultaten. Kernwaarden zijn: nabij, verbindend, open en respectvol, klantgericht en betrouwbaar, samen ontwikkelen en leren, commitment, veranderbereid, lef, oplossingsgericht en ondernemend.

FUNCTIE

MANAGER P&O

De functie manager P&O heeft een tactisch/strategisch karakter. De manager is integraal verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en implementatie van het strategisch HRM-beleid en voor de realisatie van de uitvoering en de kwaliteit van de medewerkers van de afdeling P&O.

De manager heeft continue aandacht voor het ontwikkelen van HRM-beleid in aansluiting op het organisatiebeleid als ook op het dienstverlenende karakter van de afdeling P&O.

De manager is een belangrijke verbindende schakel tussen diverse partijen en ontwikkelingen. Ontwikkelt als lid van het managementteam mede het strategisch organisatiebeleid en adviseert de bestuurder hierover.

Doel van de functie

Het ontwikkelen en implementeren van het strategisch HRM-beleid. Het zorgdragen voor een adequate dienstverlening op het gebied van personeelszorg en administratieve ondersteuning door het leidinggeven aan medewerkers van de afdeling P&O binnen de gegeven inhoudelijke en budgettaire kaders.

Organisatorische positie

De manager P&O valt onder de hiërarchische aansturing van de bestuurder en is lid van het managementteam. Geeft leiding aan de vijf medewerkers van de afdeling P&O, heeft functioneel afstemming met collega-managers en werkt daar nauw mee samen.

Taken/verantwoordelijkheden op hoofdlijnen

- Leidinggeven aan de medewerkers
- Ontwikkelen van het strategisch HRM-beleid, implementeren en mede uitvoeren
- Advies en informatie geven
- Mede ontwikkelen, adviseren over en uitvoeren van het strategisch organisatiebeleid
- Zorgdragen voor efficiënte bedrijfsvoering
- Financiële doelstellingen behalen

Resultaatgebieden

Sub.1. Leidinggeven aan de medewerkers.

- Zorgt dat zowel de kwantiteit als kwaliteit van medewerkers op orde is, optimaal ingezet wordt en aan blijft sluiten bij nieuwe ontwikkelingen. Bewaakt daarbij het organisatiebeleid en heeft oog voor individuele ambities en talenten.
- Draagt verantwoordelijkheid voor de uitvoering van HRM-beleid, zoals bij werving & selectie, loopbaanontwikkeling, aanpak verzuim, jaargesprek en scholing.

- Coacht op inspirerende wijze en faciliteert resultaatgericht en zelfstandig werken.
- Begeleidt veranderingsprocessen op het gebied van organisatiestructuur- en cultuur en diensten-ontwikkeling.

Sub.2. Ontwikkelen van het strategisch HRM-beleid, implementeren en mede uitvoeren.

- Volgt zowel externe ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie (maatschappelijke en juridische trends en binnen de sector) als interne ontwikkelingen en vertaalt deze in aansluiting op het organisatiebeleid naar mogelijkheden voor nieuw strategisch HRM-beleid en specifieke personele doelstellingen.
- Onderhoudt daartoe ook een extern netwerk zoals met relevante collega-instellingen.
- Ontwikkelt personele instrumenten en de daarbij noodzakelijke procedures op alle terreinen van het strategisch personeelsbeleid.
- Implementeert en voert het vastgestelde HRM-beleid uit, bewaakt deze en evalueert / toetst de effecten van (nieuw) HRM-beleid, mede in relatie tot het organisatiebeleid.
- Stelt indien nodig reorganisatieplannen inclusief sociaal plan op, voert overleg (samen met de bestuurder) met de vakbonden
- Signaleert knelpunten ten aanzien van de betreffende beleidsterreinen die adequate uitvoering van het HRM-beleid raken, adviseert hier over en neemt initiatieven die tot verbetering leiden.

Sub.3 Advies en informatie geven.

- Is een verbindende schakel in de organisatie, zowel naar de managers in het primair proces, de bestuurder als ook de manager Bedrijfsvoering en werkt hierin oplossings- en samenwerkingsgericht. Heeft hierin een specifieke rol samen met de manager Bedrijfsvoering voor de verbinding tussen P&O en Financiën.
- Is een deskundige en strategische sparringpartner voor de bestuurder en het management. Is daarnaast samen met de afdeling P&O een vraagbaak voor medewerkers op het gebied van CAO, personele regelingen etc.
- Informatie wordt op toegankelijke wijze gecommuniceerd waardoor draagvlak voor beleid en regelingen op personeelsgebied worden versterkt.
- Analyseert ontwikkelingen, ontwikkelt ken- en stuurgetallen en levert sturingsinformatie aan bestuurder en managers via rapportages en relevante overzichten met personeelsinformatie.
- Draagt zorg voor het (laten) opstellen van het jaarlijkse sociaal jaarverslag.
- Neemt op afroep deel aan OR-vergadering voor het geven van toelichting op de uitvoering van het strategisch HRM-beleid c.q. arbeids- en organisatievraagstukken.

Sub.4. Mede ontwikkelen, adviseren over en uitvoeren van het strategisch organisatiebeleid.

- Ontwikkelt als lid van het managementteam mede de visie en is medeverantwoordelijk voor de implementatie en uitvoering van het strategisch organisatiebeleid, met in het bijzonder een vertaling naar het HRM-beleid.

- Signaleert, adviseert en ondersteunt de bestuurder bij ontwikkelingen en externe kansen en de vertaling naar tactisch en operationeel niveau.

Sub.5. Zorgdragen voor efficiënte bedrijfsvoering.

- Bewaakt de afgesproken dienstverlening en (productie)doelstellingen en stuurt bij waar nodig.
- Beheert en bewaakt de juistheid, betrouwbaarheid en volledigheid van de personeels- en arbo-gegevens. Geeft uitvoering aan administratieve zaken en stuurt op efficiënte werkprocessen.
- Stelt in samenspraak met de medewerkers jaarplannen op en neemt een coördinerende rol in bij de prioritering en uitvoering van de werkzaamheden van de afdeling.
- Inventariseert en vertaalt kansen voor de organisatie in samenspraak met de medewerkers naar diensten en producten en voert veranderingen door ter verbetering van de dienstverlening.
- Bewaakt het budget binnen het kader van de vastgestelde begroting.

Sub.6. Financiële doelstellingen behalen

- Bewaakt het toegewezen budget en onderneemt actie bij dreigende tekorten.

Inspirerend Verbindend Flexibiliteit om te schakelen Ondernemend **Creatief** Gedreven, initiatiefrijk tact, zakelijk, resultaat- en samenwerkingsgericht **Lef** organisatie- en omgevings sensitiviteit oog voor de operatie en kansen **Onderhandelingsvaardig**

PROFIEL

Kennis

- HBO/academisch werk- en denkniveau en een afgeronde opleiding die relevant is voor het P&O-kennisgebied
- Vijf tot zeven jaar leidinggevende ervaring.
- Kennis van en meerjarige ervaring met het ontwikkelen en uitvoeren van strategisch personeelsbeleid.
- Kennis van relevante wetgeving, maatschappelijke ontwikkelingen en specifieke P&O-onderwerpen zoals scholing & talentontwikkeling, functioneren & beoordelen, mobiliteit, verzuim & vitaliteit, CAO, reorganisatie & ontslag, etc.
- Kennis van en meerjarige ervaring met veranderingsprocessen en implementatie van HRM-beleid in een middelgrote organisatie.

AANBOD

Een zelfstandige positie in een ambitieuze organisatie, afhankelijk van kennis en ervaring, een salaris dat past bij deze opgave (volgens de CAO Sociaal Werk, 32 uur per week). Met uitstekende secundaire arbeidsvoorwaarden zoals een eigen loopbaanbudget om zelf een deel van je arbeidsvoorwaarden vorm te geven. Het is een structurele functie, die start met een aanstelling voor één jaar.

PROCEDURE

De begeleiding van deze werving- en selectieprocedures is in handen van K+V. De procedure start met het insturen van je motivatie en cv. De procedure start in Veenendaal bij K+V met een kennismaking naar aanleiding van je kandidatuur, hetzij live, hetzij digitaal. Hierna volgen, bij geschiktheid, een gesprek met diverse mensen van Farent. De procedure is erop gericht om in februari de manager P&O te benoemen.

GEÏNTERESSEERD

Ben je geïnteresseerd in deze functie? We verzoeken je uiterlijk **zondag 17 januari 2021** te reageren door bij “solliciteer direct” je cv en motivatie te uploaden. Je kunt je inhoudelijke vragen stellen aan Helga Bijker (06 22 69 85 99) en Henk van der Velde (06 51 75 86 77).

Kandidaten die worden uitgenodigd wordt gevraagd vooraf een korte online persoonlijk profielmeting te maken.

De vacature wordt gelijktijdig intern en extern opengesteld.

OVERIGE INFORMATIE

Werkuren: 32 uur

Soort: vast

Locatie: 's-Hertogenbosch

Organisatie: FARENT SOCIAAL WERK

Website: <https://www.farent.nl/>

Categorie: Zorg, Overheid, Nonprofit

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

