

Algemene kenmerken

De HR Manager is een functie op strategisch niveau en is namens de Raad van Bestuur eindverantwoordelijk voor het tactisch en strategisch beleid, proces en de beleidsterreinen van HRM binnen CIZ. In deze functie wordt veelvuldig op strategisch niveau gevraagd en ongevraagd advies gegeven aan de Raad van Bestuur. De werkzaamheden van de afdeling kenmerken zich door advies en ondersteuning op tactisch en strategisch niveau, gericht op de HR processen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsrecht en wet- en regelgeving.

De HR Manager vertegenwoordigt de organisatie naar buiten toe en behartigt haar belangen met betrekking tot het genoemde beleidsterrein. De Manager HRM zit in het management team van het CIZ en draagt samen het met het bestuur en de regiomanagers de verantwoordelijkheid voor de gehele organisatie.

Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel)

Het actief bijdragen aan de realisatie van de organisatiedoelstellingen, middels het ontwikkelen en realiseren van beleid op het gebied van HRM.

Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context)

De HR Manager rapporteert aan de Raad van Bestuur. De HR Manager geeft functioneel leiding aan de afdeling HRM, Personeelsadministratie en het Mobiliteitsbureau. De HR Manager maakt onderdeel uit van het management team (MT) van CIZ.

Wat moet ik bereiken? (Resultaten)

Wat kan ik doen om de resultaten te bereiken? (Activiteiten)

1. Voorbereiden en realiseren van strategisch beleid t.a.v. de bedrijfsvoering

Beleidsdusdanig voorbereid en gerealiseerd, dat heldere en concrete doelstellingen geformuleerd en behaald zijn en de Raad van Bestuur beschikt over kwalitatief goede voorstellen ten behoeve van de ontwikkeling van het strategisch organisatiebeleid, op basis van gesignaleerde ontwikkelingen. Op de doelstellingen van de organisatie afgestemde strategische, tactische en operationele HR beleidsplannen zijn opgesteld.

- Is eindverantwoordelijk voor strategisch HRM beleid afgeleid van de organisatiestrategie en doelstellingen.
- Volgt, signaleert en analyseert relevante interne en externe ontwikkelingen en vertaalt deze ontwikkelingen naar consequenties en mogelijkheden voor de organisatie.
- Is als lid van het MT mede verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het strategisch organisatiebeleid.
- Formuleert strategische HR doelstellingen ten behoeve van de realisatie van de organisatiedoelstellingen en biedt beleidsvoorstellen aan de Raad van Bestuur.
- Vertaalt de goedgekeurde beleidsvoorstellen naar tactische en operationele HR beleidsplannen en is verantwoordelijk voor een juiste uitvoering hiervan binnen de afdeling.
- Signaleert knelpunten in de uitvoering en onderneemt verbeteracties.
- Informeert en adviseert de Raad van Bestuur en het Regiomanagement gevraagd en ongevraagd ten aanzien van HR-aangelegenheden.
- Adviseert de RvB bij de uitvoering van de vastgestelde organisatiedoelstellingen.
- Draagt zorg voor analyses en meerjarenprognoses en het in kaart brengen van beleidsvoornemens en veranderende wet- en regelgeving (bv. Kaderwet ZBO).
- Signaleert ontwikkelingen binnen het werkveld en vertaalt dit naar dienstverleningsmogelijkheden.

2. Dienstverlening bewaken

Dienstverlening bewaakt, zodanig dat deze aansluit op de behoefte van de interne organisatie en overeengekomen SLA's zijn nageleefd.

- Stelt SLA's op met diverse afdelingen en bewaakt hiervan de voortgang.
- Evalueert processen en diensten van afdelingen en geeft naar aanleiding hiervan advies.
- Geeft richting en sturing aan de samenhang op het gebied van de dienstverleningsprocessen tussen de verschillende stafonderdelen ter verhoging van de efficiency, effectiviteit en kwaliteit.

Wat moet ik bereiken? (Resultaten)	Wat kan ik doen om de resultaten te bereiken? (Activiteiten)
	• Draagt zorg voor het serviceniveau vanuit alle onderdelen van de Bedrijfsvoering, alsmede voor de interne communicatie vanuit de afdelingen.
3. Medewerkers binnen de eigen afdelingen coachen en faciliteren	
Medewerkers gecoacht en gefaciliteerd, zodanig dat zij in staat zijn gesteld om de beoogde resultaten te behalen.	• Geeft leiding aan medewerkers door de kwaliteit en kwantiteit van de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden van medewerkers te begeleiden, coachen en motiveren. Bewaakt de voortgang van werkzaamheden. • Ziet toe op en/of zorgt voor een juiste kwantitatieve en kwalitatieve bezetting binnen het organisatieonderdeel en neemt hiertoe de benodigde acties (zoals het signaleren van ontwikkelingsbehoeften, het voeren van werving- en selectiegesprekken et cetera). • Geeft uitvoering aan het personeelsbeleid (zoals het voeren van werkoverleg, het houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken et cetera). • Signaleert problemen en knelpunten. Doet verbetervoorstellen en zorgt dat problemen worden opgelost.
4. Netwerk onderhouden en opbouwen	
Interne en externe relaties zodanig onderhouden dat werkprocessen en beleid ten behoeve van de informatievoorziening effectief en efficiënt kunnen worden uitgevoerd en draagvlak gecreëerd.	• Initieert en bouwt netwerken op en fungeert als contactpersoon voor de relevante, voor de organisatie kritische, interne en externe relaties en beïnvloedt deze richtingend. • Fungeert als opdrachtgever van bedrijfsbrede programma's. • Verzorgt heldere rollen en verantwoordelijkheden tussen betrokken partijen.

Gezichtspunten

- WO werk- en denkniveau, aangevuld met gedegen leidinggevende ervaring en brede kennis van HRM, bedrijfsvoering, verandermanagement, de branche, organisatie.
- Verantwoordelijk voor het ontwikkelen en realiseren van het strategisch beleid van HRM met een zeer grote impact op het eindresultaat van de organisatie.
- Sociale vaardigheden bij het adviseren van de RvB, het vertegenwoordigen van de organisatie en het geven van leiding.
- Er is sprake van een grote vrijheid van handelen en de functiehouder draagt (mede)verantwoordelijkheid voor een cruciaal onderdeel van de organisatie.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor uiteenlopende gespreks- en overlegsituaties, het coachen en indien nodig sturen van medewerkers, het uitvoeren van analyses, het opstellen van begrotingen.
- Bewegingsvaardigheid is nodig bij het werken met een personal computer en eventueel andere automatiseringsvoorzieningen.
- Oplettendheid en nauwkeurigheid bij het opstellen en zorgdragen voor de naleving van strategisch beleid.
- Overige functie-eisen: Doorzettingsvermogen, geduld en volharding zijn nodig bij het opstellen en zorgdragen voor de naleving van strategisch beleid en bij het geven van leiding.
- Psychische belasting treedt op doordat de functiehouder de verantwoordelijkheid draagt voor een onderdeel dat van grote invloed is op de continuïteit van de organisatie.

Competentieprofiel	
<i>Wat moet ik meebrengen om mijn doelen te kunnen bereiken?</i>	<i>Wat moet ik concreet laten zien, c.q. hoe moet ik me gedragen en hoe kan ik het bereiken?</i>
Organisatiecompetenties	
<u>Omgevingsbewustzijn</u> Niveau 4 Is op de hoogte van ontwikkelingen binnen het werkveld en weet zijn of haar maatschappelijk/politiek gevoelige netwerk waar nodig te bespelen en organisatiebreed in te zetten.	- Bespeelt het (informele) maatschappelijk/politiek gevoelige extern netwerk weloverwogen en weet deze organisatiebreed in te zetten. - Anticipeert actief op maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen, weet de impact hiervan voor de organisatie op juiste wijze te schatten. - Draagt binnen de organisatie het belang uit zich actief op de hoogte te stellen van maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen en deze toe te passen. - Kent het krachtenveld in gevoelige besluitvormingsprocessen en weet de juiste partijen op juiste wijze te bespelen en in te zetten.
<u>Kwaliteitsgerichtheid</u> Niveau 4 Stuurt strategisch op kwaliteit binnen de organisatie.	- Signaleert de noodzaak tot kwaliteitsverbeteringen in de organisatie en neemt passende actie. - Bepleit en bevordert een kwaliteitsgerichte cultuur via onder meer acties en opleidingen. - Signaleert kansen om kwaliteit te verbeteren en schakelt waar nodig externe deskundigheid in. - Bevordert regelmatig onderzoek naar de geleverde kwaliteit bij klanten. - Streeft naar onderlinge afstemming van standaards voor kwaliteit in de gehele organisatie. - Zorgt voor een passend (organisatiebreed) beleid om het proces van kwaliteitsverbetering te borgen.
<u>Verantwoordelijkheid</u> Niveau 4 Is én toont zich verantwoordelijk voor het grote geheel (organisatie of organisatieonderdeel). Is aanspreekbaar op het eigen handelen en het handelen voortvloeiend uit gedelegeerde verantwoordelijkheden.	- Durft verantwoordelijkheden bij anderen te beleggen. - Neemt verantwoordelijkheid voor het handelen van de gehele organisatie. - Handelt in overeenstemming met ingenomen visie en strategie en verdedigt deze bij gesprekspartners. - Zorgt binnen de organisatie voor een cultuur waarbij verantwoordelijkheden op het juiste niveau zijn gedelegeerd, echter zonder verlies van controle/toezicht.
<u>Samenwerken</u> Niveau 4 Schept het klimaat voor en initieert de mogelijkheid tot samenwerking en het behalen van gezamenlijke doelen op organisatie niveau en is hierin een aansprekend voorbeeld voor anderen binnen de organisatie.	- Schept randvoorwaarden voor een goede samenwerking, kent de belangen van anderen en neemt actief verantwoordelijkheid voor het versterken van het groepsproces. - Initieert en stimuleert nieuwe samenwerkingsvormen/-verbanden/-relaties. - Betrekt relevante partijen bij de besluitvorming, activeert betrokkenen tot het leveren van hun bijdrage aan het te bereiken resultaat en houdt daarbij rekening met kwaliteiten van anderen. - Werkt samen met externe partijen om organisatiedoelstellingen te bereiken.

Functie specifieke competenties	
<u>Visie</u> Niveau 3 Anticipeert met verbeeldingskracht op trends en maatschappelijke, politieke en/of wetenschappelijke ontwikkelingen, combineert dit met eigen inzichten tot duidelijk omliggende en reële ideeën voor de toekomst van de organisatie.	• Doorziet de positie van de eigen organisatie op macroniveau en vertaalt die naar strategische, toekomstbepalende keuzes. • Schat de relevantie in van ontwikkelingen in de politieke, maatschappelijke en/of wetenschappelijke omgeving en maakt de implicaties voor de eigen organisatie inzichtelijk. • Levert een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van de organisatiedoelstelling/missie, gebaseerd op deze externe ontwikkelingen. • Heeft een duidelijke visie op de koers van de eigen organisatie en de implicaties van deze koers. • Creëert een klimaat waarbinnen anderen zich uitgenodigd voelen mee te denken bij visie- en strategieontwikkeling.
<u>Organisatiebewustzijn</u> Niveau 4 Kent de verschillende belangen en politieke verhoudingen binnen de eigen en gelieerde organisaties en speelt hier op in. Weet op organisatieniveau draagvlak te creëren bij het invoeren van veranderingen.	• Benadert besluitvormers weloverwogen en voorbereid, kent hun positie en belangen en speelt daar bewust op in. • Weet complexe besluitvormingsprocessen in de gewenste richting te sturen, rekening houdend met gevoeligheden en draagvlak binnen de organisatie. • Concentreert zich op essenties, houdt voldoende afstand tot processen en weet het beleidsveld/het organisatieonderdeel goed te vertegenwoordigen bij management, directie, bestuur in het heersende krachtenveld. • Kan het informele netwerk benutten om tijdig informatie te verkrijgen over benodigde veranderingen in de organisatie.
<u>Leidinggeven</u> Niveau 4 Inspireert en faciliteert de organisatie tot het behalen van maximale resultaten en tot het creëren van omstandigheden die leiden tot een effectieve professionele ontwikkeling van medewerkers. Geeft hierbij zelf het goede voorbeeld.	• Schept randvoorwaarden voor het geven van sturing op resultaten en op individuele ontwikkeling in lijn met de doelen van de organisatie of van het organisatieonderdeel. • Verwoordt verwachtingen richting leidinggevendenden ten aanzien van de bijdrage aan de strategische organisatiedoelstellingen. • Spoort anderen aan maatregelen te nemen wanneer het functioneren en/of prestaties van organisatieonderdelen achterblijven bij de prognose. • Bevordert het werkklimaat door het geven van materiële en immateriële aandacht aan goede prestaties en ontwikkeling. • Staat model voor leiderschap binnen de organisatie en zet strategische veranderingen in gang, vertaalt strategische doelen naar strategische beleidsplannen.
<u>Overtuigingskracht</u> Niveau 4 Overtuigt (groepen) mensen om doelen te bereiken ten aanzien van zaken met grote consequenties voor de organisatie.	• Straalt gezag en overwicht uit en weet op basis daarvan anderen te winnen voor de eigen mening en/of het standpunt. • Overtuigt anderen/groepen van eigen mening en/of het standpunt, ook al is sprake van fundamentele verschillen van inzicht of zelfs conflictsituaties, houdt de relatie daarbij in stand. • Realiseert betrokkenheid en draagvlak voor plannen, ideeën en besluiten. • Integreert in zijn/haar argumentatie de belangen van de gehele organisatie.