

Van Benthem & Keulen

HR-Manager

Informatie voor belangstellenden

VAN BENTHEM & KEULEN
ADVOCATEN | NOTARIAAT

Voorwoord

Deze notitie is bedoeld om belangstellenden voor de positie van HR-Manager bij Van Benthem & Keulen advocaten & notariaat (hierna te noemen VBK) inzicht te geven in de organisatie, de functie en het gewenste profiel. De laatste paragraaf geeft praktische informatie over de procedure. Uiteraard zijn wij ook graag bereid u telefonisch te woord te staan.

Dit document is tot stand gekomen na diverse gesprekken met vertegenwoordigers van VBK. Daarnaast zijn interne en openbare documenten geraadpleegd. Aldus is een goed beeld ontstaan van de strategie en ontwikkelingen van VBK en, daarvan afgeleid, de doelstellingen en resultaatgebieden van de functie. Op basis daarvan is het profiel bepaald.

Meer informatie over de organisatie vindt u op www.vbk.nl.

Terra Management Search,

Bert Hokken, Consultant
Dianne Kurvers, search consultant

VBK, organisatie

VBK is hét toegankelijke topkantoor in Utrecht. Zij zijn een ambitieus full service advocaten- en notariskantoor met bijna 80 jaar ervaring. Met ongeveer 90 juridische professionals richten zij zich op organisaties in het hogere segment van de Nederlandse markt.

VBK is het kantoor dat innoveert in de traditionele sector van juridische dienstverlening. Dat opvalt, simpelweg door topkwaliteit te koppelen aan kennisdeling. Voor VBK is juridische expertise alleen niet genoeg. De professionals van VBK zijn die meedenkende partner die eerst goed naar de cliënt luistert, dan doorvraagt en pas daarna adviseert. Open, pragmatisch en oplossingsgericht. Want vooraanstaand kunnen wij pas zijn wanneer wij de business van de cliënt door en door kennen. Wanneer we thuis zijn in de specifieke regels en conventies van de sector van de cliënt en precies weten hoe op te treden in zijn werkveld.

Er werken 140 mensen, waarvan ongeveer 90 juridische professionals. Deze omvang maakt professioneel werken mogelijk, zonder dat de informele en persoonlijke sfeer in het gedrang komt.

VBK neemt qua omvang positie 19 in, in de Top 50 kantoren van Nederland. Al jaren behoort het kantoor tot de snelst groeiende advocaten- en notariskantoren. Toch staat voor VBK de kwaliteit voorop. Dat dit gerealiseerd wordt blijkt uit het feit dat VBK nummer 2 staat in de 'MT1000 beste dienstverleners 2018' in de categorie advocatuur en notariaat!

VBK is een innovatief en toegankelijk full-service advocaten- en notariskantoor dat hoogstaande juridische kwaliteit levert. Zij richt zich op grote en middelgrote ondernemingen en instellingen. VBK is sterk vertegenwoordigd in de financiële, onderwijs-, overheids-, retail- en zorgsector. Particulieren is zij graag van dienst op het gebied van familie- en erfrecht. De dienstverlening is proactief en gericht op praktische oplossingen.

De advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn thuis in uiteenlopende sectoren. Een inspirerende mix van aanstormend talent en senioriteit verleent de praktijk een bijzondere dynamiek.

VBK heeft specialisten in vele rechtsgebieden:

- Financieel recht
- Privacy wetgeving
- IT recht
- Nationaal en internationaal contractenrecht
- Corporate advice en corporate litigation
- Fusies en overnames (nationaal en internationaal)
- (Europees) aanbestedingsrecht
- Notariaat
- Arbeidsrecht
- Mededingingswetgeving
- Bestuursrecht
- Insolventierecht
- Familie- en erfrecht
- Gezondheidsrecht

Visie

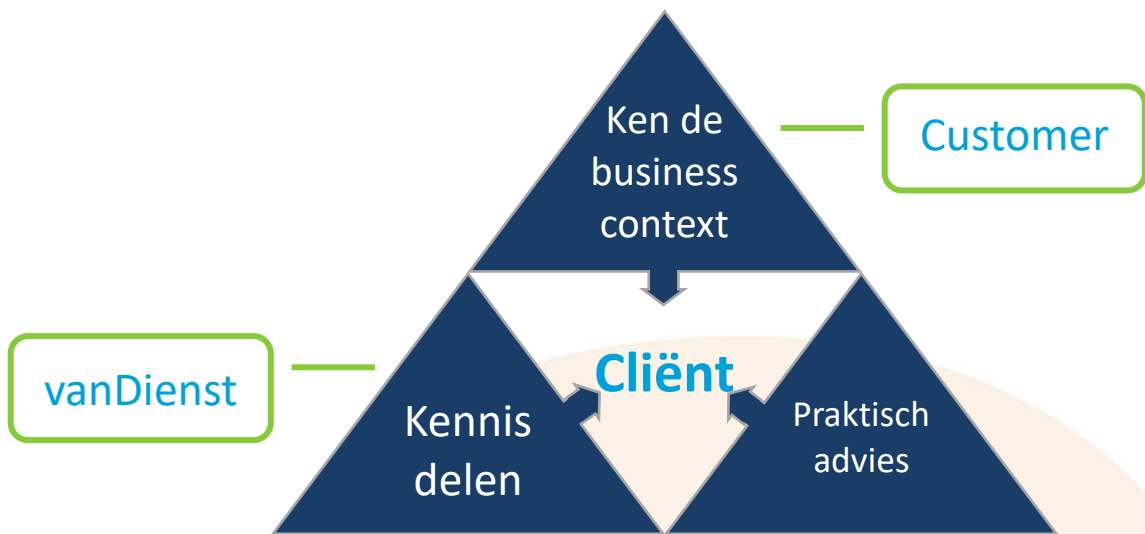
VBK is nuchter, pragmatisch en ter zake. De dienstverlening is proactief en gericht op praktische oplossingen. VBK maakt juridische en notariële dienstverlening op topniveau toegankelijk en houdt het begrijpelijk en ter zake. Met altijd een glashelder start- en eindpunt: de belangen van de cliënten.

Strategie

De ontwikkelingen in de markt van juridische dienstverlening heeft VBK een aantal jaar geleden doen beseffen dat zij de dienstverlening anders moet inrichten.

Eén van de eerste initiatieven om een scherp gevoel te hebben bij de veranderende wensen in de markt, is jaren geleden de oprichting van een Raad van Advies. Deze Raad van Advies bestaat uit acht General Counsel afkomstig van grote ondernemingen aangevuld met een Innovatiespecialist en een Legal Tech specialist. Samen met deze Raad bespreekt VBK hoe zij de juridische dienstverlening verder kan verbeteren.

Met de Raad van Advies zijn drie speerpunten benoemd en opgenomen in de strategie van het kantoor. Deze drie speerpunten worden in het figuur op de volgende bladzijde helder gemaakt.



1. **Ken de 'business context' van de cliënt** - met het instrument 'Customer Insights' brengt VBK gestructureerd in kaart wat de zakelijke en juridische context van de cliënt is waardoor een solide basis voor een partnership wordt gelegd.
(Half)jaarlijkse evaluatiegesprekken waarin VBK terugblijkt met de cliënt op de juridische dienstverlening. Deze gesprekken worden ook gebruikt om de 'Customer Insights' waar nodig te actualiseren.
2. **Praktisch advies** - een sterke focus op bondige en oplossingsgerichte adviezen.
3. **Kennis delen** - introductie van het serviceconcept vanDienst waarmee VBK juridische dienstverlening toegankelijker maakt en kennis – ook kosteloos – gedeeld wordt.

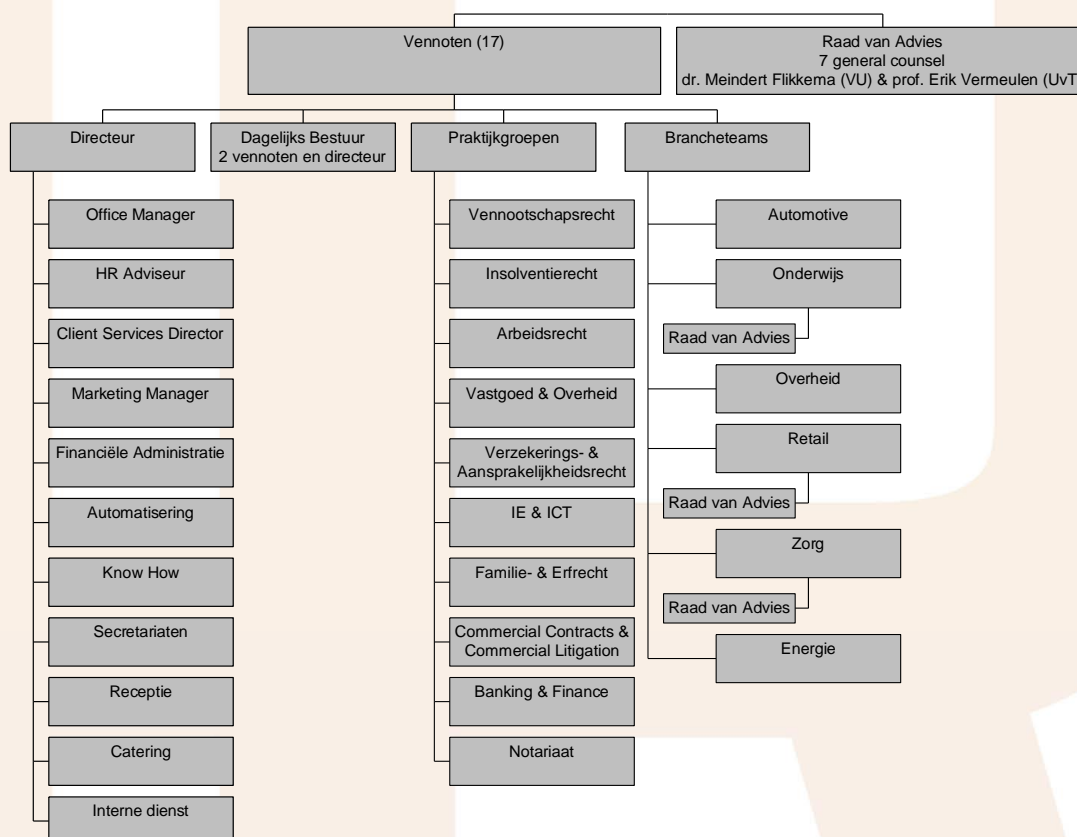
Organisatiestructuur

In de aandeelhoudersvergadering worden onder andere de jaarplannen, begrotingen vastgesteld. De dagelijkse leiding is gedelegeerd aan het Dagelijks Bestuur. De directeur vormt samen met 2 partners het Dagelijks Bestuur, en legt verantwoording af aan de partners tijdens de aandeelhoudersvergadering. Het Dagelijks Bestuur en de partners krijgen gevraagd en ongevraagd advies van de Raad van Advies.

De praktijkgroepen, gericht op een rechtsgebied, worden aangestuurd door de partners die zitting hebben in de betreffende praktijkgroep. Over de praktijkgroepen heen is een aantal sectorteam werkzaam, bemand door professionals uit de praktijkgroepen. Verder wordt ieder sectorteam ondersteund door of de directeur of de manager business development of de marketingmanager. De meeste sectorteam hebben een eigen Raad van Advies waar marktdeskundigen in zitten.

De HR-manager rapporteert aan de directeur. Met betrekking tot de arbeidsmarktcommunicatie is er frequent overleg met de marketingmanager.

Onderstaand het organogram van VBK.



Grensoverschrijdend netwerk

VBK heeft een efficiënt ingericht internationaal netwerk. VBK maakt deel uit van SCG Legal, een netwerk van 148 onafhankelijke en zelfstandige advocatenkantoren in 82 landen plus een sterke vertegenwoordiging van 54 kantoren in de VS. Nederlandse ondernemers in het buitenland en buitenlandse ondernemers in Nederland biedt VBK hiermee alle mogelijkheden om wereldwijd zaken te doen.

Maatschappelijk ondernemen

VBK is begin 2018 een samenwerking aangegaan met het Nederlandse 'clearinghouse' Pro Bono Connect. Dit is een platform waar maatschappelijke organisaties en advocatenkantoren elkaar kunnen vinden voor pro bono-werkzaamheden. Pro Bono Connect is er vooral voor vraagstukken met een mensenrechtelijke of maatschappelijke component.

Naast VBK maken dertien andere kantoren, waaronder een aantal van Nederlands grootste advocatenkantoren, onderdeel uit van Pro Bono Connect.

VBK hecht er grote waarde aan om vanuit haar maatschappelijke positie en verantwoordelijkheid werkzaamheden te verrichten voor organisaties die een maatschappelijk belang nastreven of ondersteunen. Met deelname aan Pro Bono Connect heeft VBK de ambitie om de toegang tot de rechtsbijstand te vergroten door kennis en expertise beschikbaar te stellen voor organisaties die zelf niet de middelen hebben voor juridische bijstand.

Dienstverlening

VBK gelooft in proactieve dienstverlening, het hanteren van een pragmatische aanpak maakt de hoogwaardige dienstverlening toegankelijk. Dit betekent dat VBK de relaties vroegtijdig attendeert op juridische ontwikkelingen en tevens veelvuldig 'nascholingen' organiseert. Deze nascholingen zijn geen ad hoc seminars, maar informeren permanent over de laatste juridische ontwikkelingen. VBK maakt hoogwaardige dienstverlening toegankelijk door vanDienst: een uniek serviceconcept met onder meer permanente nascholing, modelcontracten, een kosteloze helpdesk en prijszekerheid vooraf. Kennis delen is essentieel om problemen te voorkomen en kansen te benutten.

Naast vanDienst heeft VBK de laatste jaren Legal Tech innovaties geïntroduceerd zoals de VBK Transitie App, de VBK DawnRaid Manual en de Litigation Valuator. Deze vernieuwende initiatieven hebben er mede toe geleid dat de marktpositie en naamsbekendheid is vergroot. Als enige advocatenkantoor ooit heeft VBK met de VBK Transitie App en de Litigation Valuator de belangrijkste ICT-prijs de 'Computable Award' gewonnen.

VBK heeft een nauwe band met veel bedrijfsjuristen, gemeentjuristen en HR-managers. Voor hen worden specifieke nascholingsbijeenkomsten georganiseerd.

Financiële positie

VBK is een goed renderend advocaten- en notarissenkantoor. De omzetontwikkeling is de afgelopen jaren fors te noemen en de winsten zijn naar tevredenheid.

HR-afdeling

Het HR-team bestaat momenteel uit:

- een ervaren HR-adviseur die al 8 jaar bij VBK werkzaam is.
- een (tijdelijke) coördinator voor studentenactiviteiten.

Eerder viel de afdeling HR direct onder de aansturing van de directeur. Vanwege de groei van VBK wordt nu het team uitgebreid met een HR-manager en een recruiter.

De HR-adviseur blijft primair HR verantwoordelijk voor het niet juridische personeel (secretaresses, telefonistes en administratief en facilitair personeel) alsmede de administratief organisatorische werkzaamheden bij het juridisch personeel.

De nieuw aan te stellen HR-manager is eindverantwoordelijk voor de afdeling en is zelf direct werkzaam voor de ongeveer 90 juristen.

HR-Manager, doelstelling en resultaatgebieden.

Doelstelling HR-Manager

Vanuit een heldere visie op het vakgebied HRM het initiëren, ontwikkelen en uitvoeren van het personeelsbeleid. Het beleid is gericht op uitstekend functionerende advocaten en (kandidaat-)notarissen, in de meest brede zin van het woord, in een stimulerende werkomgeving. Hiervoor is iedereen binnen de organisatie even belangrijk. Optreden als sparringpartner van de directeur en de vennoten en hen adviseren en ondersteunen bij (complexe) vraagstukken op het gebied van organisatieontwikkeling en HR.

Resultaat- en aandachtsgebieden

De HR-manager heeft de volgende taken:

- *Leidinggeven aan de HR-afdeling.*
Zodanig leidinggeven aan de kleine HR-afdeling dat de doelstelling - het opstellen van adequaat personeelsbeleid, afgeleid van het ondernemingsbeleid - en de bijbehorende optimale inrichting van de arbeidsorganisatie gerealiseerd wordt.
- *Verantwoordelijkheid dragen voor het functioneren van de organisatie.*
De HR-Manager is verantwoordelijk voor het totale personeelsbeleid en rapporteert hierover aan de directeur.
Het zorgdragen van strategische en HR-ondersteuning van de juridische professionals.
- *Het mede mogelijk maken en een bijdrage leveren aan de ambities van VBK.*
Continueren van de toppositie van VBK binnen de juridische dienstverlening door het zorgdragen voor een kwalitatief en kwantitatief passend personeelsbestand. Hierbij past een goed doordacht in-, door- en uitstroombesluit, inclusief de daarbij behorende ondersteuning voor werving en selectie van nieuwe medewerkers. Samen met de marketingmanager wordt een doeltreffend arbeidsmarktcommunicatieplan opgesteld. Een duidelijk gedragen HR-visie ontwikkelen over noodzakelijke toekomstige ontwikkelingen van het kantoor. Op basis daarvan een breed gedragen beleid ontwikkelen met bijbehorend opleidingsplan om de gekozen doelstellingen te realiseren via algemeen beleid en vakgroep-/individueel beleid. Het profileren en positioneren van VBK als aantrekkelijke werkgever.
- *Coaching van de partners.*
Partners worden gecoacht om op een adequate en plezierige wijze de 'eigen' juridische professionals te begeleiden en op te leiden. Hierbij is niet alleen aandacht voor kennisintensivering maar eveneens voor het 'aanleren' van vaardigheden om een gewaardeerd businesspartner van de opdrachtgevers te worden.
Het actief participeren in de beoordelingsrondes van het juridische personeel.

- *Faciliteren van samenwerking, passend in de verhoudingen binnen de organisatie.*
Mede toezien op uitvoering van gekozen beleid, op kantooniveau en op vakgroep en individueel niveau. Zo nodig stimulerend bijsturen. Rust in de organisatie behouden terwijl de organisatie zich voortdurend en voortvarend verder ontwikkelt. Stimuleren, temporiseren, masseren, argumenteren. Begeleiden van de werkverhoudingen tussen en binnen de geledingen: bestuur, vennoten, overige juridische professionals, niet-juridische medewerkers. Samenwerking stimuleren tussen disciplines binnen zowel de advocatuur als het notariaat.
- *Sparringpartner op het eigen vakgebied richting kantoordirecteur, vennoten en organisatie.*
Businesspartner voor de professionals.
- *Beleidsontwikkeling- en uitvoering zelf ter hand nemen.*
Het strategisch HR-beleid verder vormgeven, bespreekbaar én uitvoerbaar maken. Het opstellen van een jaarplan en begroting voor de afdeling. Bijzondere aandacht voor het aantrekken en doen doorstromen van talentvol juridisch personeel, instroom en ontwikkeling van kwalitatief hoogwaardig niet-juridisch personeel en daar waar nodig corrigerend werkzaam zijn.

HR-Manager, het profiel

De geschikte kandidaat heeft

- senioriteit verkregen door uitstekend vakmanschap gebaseerd op ruime ervaring in HR-management, bij voorkeur (mede) opgedaan in de zakelijke dienstverlening.
- leidinggevende ervaring is een pre.
- inzicht in en gevoel voor de politiek bestuurlijke beleidscontext en de daarbij horende besluitvormingsprocessen.
- een managementstijl die menselijk prettig en zakelijk realistisch is, gericht op zichtbare resultaten.
- strategisch en abstract denkvermogen, gecombineerd met praktische oriëntatie.
- een scherp beeld van de ondersteuningsbehoefte vanuit het primair proces; kennis van ontwikkelingen, prioriteiten en processen in de juridische dienstverlening kan een pre zijn.
- evenwichtige integere persoonlijkheid die door houding, gedrag en deskundigheid resultaten weet te bereiken.
- makkelijk schakelend tussen strategisch, tactisch en operationeel werk- en denkniveau; tussen denken en doen; tussen coachen en beslissingen nemen.
- HBO of academisch werk- en denkniveau.
- strategische en beleidsmatige kwaliteiten en vindt ook voldoening in meer operationele werkzaamheden.

De HR-Manager kan functioneren in complexe organisatieverhoudingen, variëren in stijl om tot resultaat te komen, en voelt het tempo van de organisatie aan. Hij/zij is een interne netwerker, stevige persoonlijkheid, met gezond zelfbewustzijn en heeft bewezen vertrouwen binnen ieder echelon te kunnen opbouwen. Een dienstverlenende instelling alsmede een hoog energieniveau zijn noodzakelijk, evenals integriteit, gewetensvol handelen en respect voor eenieder in de organisatie. Ervaring in de branche kan een pre zijn.

Praktische informatie betreffende de procedure

Het is de intentie tot een vast dienstverband te komen, al zal er in beginsel sprake zijn van een jaarcontract. Gezocht wordt naar een functionaris voor drie tot vier dagen per week. Terra Management Search zal na een voorselectie, een voorstel van geschikte en gemotiveerde kandidaten aan VBK voorleggen in de vorm van een presentatie van curricula vitae. De selectie- en benoemingsprocedure die daarop bij VBK volgt, wordt door Terra begeleid. Referenties worden alleen ingewonnen na toestemming van de kandidaat.

Wanneer je geïnteresseerd bent in de vacature, ontvangt Terra Management Search graag **uiterlijk 27 november a.s.** een curriculum vitae en een motivatiebrief.

Nb. Via een sollicitatiebutton bij de vacaturetekst op onze site kun je je gegevens uploaden.

Wanneer je profiel voldoende aanknopingspunten biedt, nodigen wij je uit voor een kennismakingsgesprek met de consultant van Terra Management Search. Deze gesprekken zijn gepland vóór 10 december 2019. Daarna zal Terra op donderdag 12 december haar voorstel doen aan VBK.

De eerste en tweede gespreksronde met leden van de selectiecommissie zijn gepland op:

- maandag 16 december van 12.00 tot 17.00 uur en op
- donderdag 19 december in de ochtend.

Het is de bedoeling de selectieprocedure bij VBK in december af te ronden.

Wil je bij sollicitatie in je brief vermelden waar je de vacature in eerste instantie hebt opgemerkt? Wil je tevens laten weten wanneer je eventueel afwezig bent tijdens de hierboven genoemde periode en hoe je tijdens jouw afwezigheid wel bereikbaar bent.

Voor resterende vragen kunt je ons bellen of e-mailen.

Ook informatie over de arbeidsvoorwaarden, passend bij de positie en ambitie van het kantoor, kunt je bij ons inwinnen.

Dianne Kurvers, search consultant

Terra Management Search
Amersfoort | 085 – 070 25 97 | terra@terraresearch.nl