

Manager HR / Lid-MT

S&L Zorg

Informatie voor belangstellenden



“Menslievende Zorg!

Alle mensen zijn gelijkwaardig, maar elk mens is ook uniek. Iedereen heeft recht op een goed leven en samen zorgen we ervoor dat dit ook voor mensen met een verstandelijke beperking geldt.

Dat we uitstekende zorg voor mensen met een verstandelijke beperking bieden vinden we logisch. Maar, menslievende zorg dat is ons echte doel! Dit zie je terug bij onze medewerkers, mantelzorgers en vrijwilligers, de gezellige huizen, de levendige zorgwijken, de activiteiten en dagbesteding.”

Voorwoord

Deze notitie is bedoeld om belangstellenden voor de positie van manager HR / MT-lid bij S&L Zorg inzicht te geven in de organisatie, de vacante positie en het profiel. De laatste paragraaf geeft praktische informatie over de procedure. Op onze website www.terraresearch.nl vind je wat dit laatste betreft de meest actuele informatie. Ook zijn wij graag bereid je telefonisch te woord te staan.

Dit document is tot stand gekomen na gesprekken met de direct betrokken collega's. Verder zijn interne en openbare documenten geraadpleegd. Er is een goed beeld ontstaan van de cultuur, strategie en ontwikkeling van de organisatie.

Meer informatie over de organisatie vind je op www.slzorg.nl

Terra Management Search,

Bert Hokken, consultant
Monique Vlek, search consultant

S&L Zorg

S&L Zorg biedt zorg en begeleiding aan meer dan 350 mensen met een verstandelijke beperking, waarvan het overgrote deel ook in de woningen van S&L Zorg woont. Naast diverse woningen in de wijk in de regio heeft S&L Zorg twee unieke zorgwijken. In Roosendaal is dat Sterrebos, een wijk als elke andere wijk, waar mensen met een verstandelijke beperking wonen. In Bergen op Zoom wonen mensen in hun "eigen" Lambertijnenhof.

Ongeveer 800 medewerkers (circa 500 fte) en bijna 300 vrijwilligers bieden menslievende zorg, vanuit de overtuiging dat elk mens zich kan ontplooien. S&L Zorg biedt de cliënten een veilige omgeving in combinatie met de vele mogelijkheden en activiteiten op de zorglocaties. Er is een eigen behandelteam waar cliënten gebruik van kunnen maken, maar ook een zwembad en diverse sportfaciliteiten. Dit gecombineerd met de verschillende dagbestedingsgroepen en de georganiseerde vrijetijdsbesteding zorgt voor een wezenlijke bijdrage aan de kwaliteit van bestaan van de cliënten.

Missie

"Alle mensen zijn gelijkwaardig, elk mens is uniek. Iedereen heeft recht op een goed leven en samen zorgen we ervoor dat dit ook voor mensen met een verstandelijke beperking geldt."

Visie

"Alle onderdelen van S&L Zorg handelen vanuit hetzelfde doel; het leven van haar betrokkenen zo waardevol en prettig mogelijk maken. Dit willen wij bereiken voor onze bewoners en deelnemers. Ook voor onze medewerkers is dit het uitgangspunt, waarbij S&L Zorg de ruimte geeft om hier zelf de verantwoordelijkheid voor te nemen."

Het leven van alledag heeft vele uitdagingen in zich en er verandert regelmatig wat. Om hier mee om te gaan, is het belangrijk dat wij altijd op zoek gaan naar de mogelijkheden van een ieder om eigen regie te voeren, en de mogelijkheden die mensen zelf hebben om met de uitdagingen om te gaan te herkennen, erkennen en waar mogelijk te vergroten.

Om de zorg en ondersteuning te bieden die afgestemd is op specifieke talenten en behoeften is het nodig om een gezamenlijke zoektocht naar wat waardevol is voor het individu in te richten. Wij geven elkaar daarbij de ruimte en tonen begrip en waardering. Om dit voor elkaar te krijgen, zijn onze medewerkers betrokken professionals en nemen ze zelf de verantwoordelijkheid op zich om dit te blijven.

Om het inzetten van eigen regie, van talenten, vaardigheden en kennis optimaal te benutten biedt S&L Zorg ruimte aan haar bewoners, deelnemers en medewerkers om zich te scholen, inspraak te hebben en te ontwikkelen middels trainingen, (bewoners)raden, deelname aan platforms, teaminterviews en supervisie."

Kernwaarden

De medewerkers en vrijwilligers van S&L Zorg hanteren de vier kernwaarden:

deskundig; vertrouwend; uitdagend en liefdevol.

"Een prettig en waardevol leven komt niet vanzelf, dat vraagt gezamenlijke inzet waarbij wederkerigheid het uitgangspunt is. Deze opgave vraagt om deskundig uitgevoerde zorg en ondersteuning, waarbij we vertrouwen geven en nemen in elkaars handelen, elke dag opnieuw op zoek gaan naar mogelijke verbetering van de kwaliteit van leven en dat doen vanuit een liefdevolle nieuwsgierige houding."

Ambitie

Een strategieplan 2022–2026 is opgesteld, waarin ook is opgenomen dat in 2026:

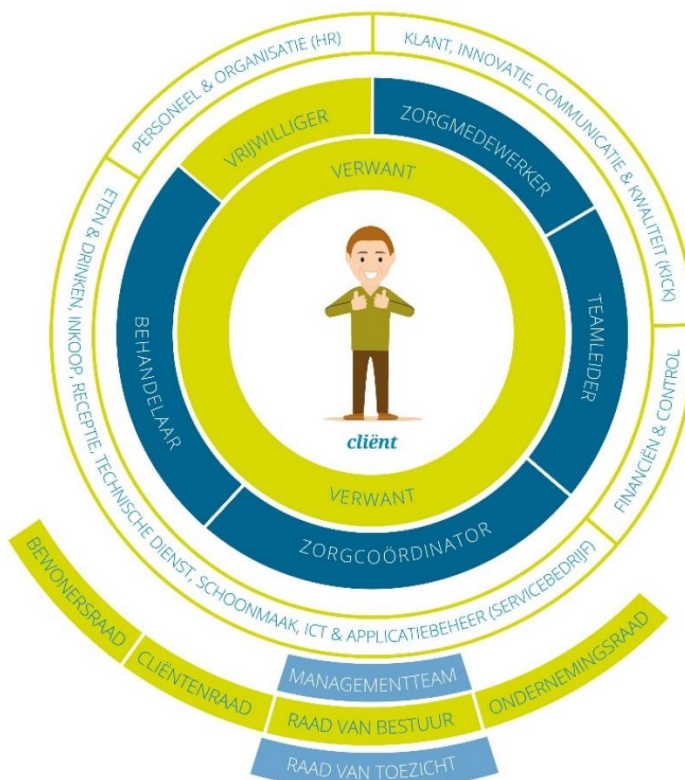
- alle mensen die betrokken zijn bij S&L Zorg zelf invulling kunnen geven aan hun leven, met als einddoel: een menswaardiger, ervaringsrijker bestaan in een betekenisvolle sociale omgeving;
- iedere bewoner/deelnemer een gezamenlijk Goed Leven-plan heeft opgesteld;
- de medewerkers volledig zijn toegerust voor het invullen van hun professionele rol. Zij hebben ruimte om hun rol in te vullen en worden zichtbaar gewaardeerd;
- de professionele inbreng komt vanuit de medewerkers en vrijwilligers, de ondersteuning vanuit het (familie)netwerk waarmee de natuurlijke plek van de verwanten in het leven van de bewoners/deelnemers is ingevuld.

Naast genoemde ambities blijft S&L Zorg zich inspannen om betere zorg te leveren, worden er nieuwe huizen gebouwd en worden nieuwe innovaties omarmt. Men gaat aan de slag met ethiek en kwaliteit. Dit alles niet alleen als S&L Zorg maar vanuit een lerend netwerk.

De organisatie

De organisatie wordt geleid door een bestuurder en wordt hierin ondersteund door zes managers. Bestuurder en managers vormen samen het MT. De zes managers zijn: manager HR; manager Finance & Control; twee managers Zorg; manager Klant, Innovatie, Communicatie en Kwaliteit en een manager Services.

De organisatie is – zoals in onderstaand organogram ook zichtbaar – opgebouwd vanuit het perspectief van de cliënt.



De afdeling HR

De afdeling HR bestaat uit negen medewerkers: de manager, twee HR-adviseurs, een casemanager Verzuim, een adviseur Arbeidsmarkt, een opleidingsadviseur, een senior praktijkopleider, een praktijkopleider en een medewerker Opleidingen.

De vertrokken manager heeft onlangs voor een nieuwe externe uitdaging gekozen. De manager Finance & Control neemt haar taken waar, totdat de nieuwe HR-manager begint.

De afdeling heeft al langere tijd de focus op thema's als eigen verantwoordelijkheid, eigenaarschap en zeggenschap, focus op kansen in plaats van beperkingen en verbetering door verbinding. Daarnaast staat de afdeling voor drie grote uitdagingen waar snel aanvullend beleid voor nodig is:

1. Arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt is geen nieuw thema. Hier is de afgelopen jaren flink in geïnvesteerd. Zo zijn de manieren waarop S&L Zorg zich in de markt presenteert en de wijze waarop S&L Zorg medewerkers boeit en bindt sterk verbeterd. Echter, omdat de vooruitzichten niet gunstig zijn, zullen ook de komende jaren nieuwe manieren bedacht moeten worden om dit probleem op te lossen.

2. Verzuim

Ondanks een prettige werksfeer en een hoge medewerkerstevredenheid (7,8) is het ziekteverzuimcijfer al jarenlang te hoog. Het werk wordt vaak als zwaar ervaren. Hoewel er de laatste jaren veel aandacht is geweest voor dit thema heeft dit nog niet tot bevredigende resultaten geleid. Een integraal beleid om dit verzuimcijfer te laten dalen zal hiervoor ontwikkeld en ingezet moeten worden.

3. Duurzame inzetbaarheid

De behoefte en noodzaak om met meer eigen personeel en minder inhuur het werk te doen is groot. Hiervoor moeten ook personeelsleden verleid worden om langer aan de organisatie verbonden te blijven. Om dit te bereiken zijn nieuwe concepten nodig, bijvoorbeeld op terreinen als:

- een andere inrichting van het werk;
- meer aandacht voor talentontwikkeling;
- het creëren van doorgroeimogelijkheden.

De sfeer binnen de afdeling is plezierig en gericht op professionalisering. De bewoner/deelnemer staat bij S&L Zorg voorop, iets wat de medewerkers van de afdeling HR onderschrijven. Gelijktijdig menen zij dat het medewerkersbelang eveneens meer mag doorklinken in het te voeren beleid.

De functie

Doelstelling HR-Manager / MT-lid

Als HR-manager ben je verantwoordelijk voor het verder professionaliseren van de afdeling HR aan de eisen die de arbeidsmarkt nu vraagt. Hier proactief richting aan geven door middel van het ontwikkelen, neerzetten en implementeren van een duidelijke HR-strategie die gericht is op werkplezier en het optimaliseren van de zorg.

Naast verantwoordelijkheid op het eigen vakgebied heb je als lid van het management-team een actieve inbreng en medeverantwoordelijkheid voor het gehele organisatiebeleid.

Resultaat- en aandachtsgebieden

De HR-manager / het MT-lid heeft de volgende taken:

- Zodanig leidinggeven aan de HR-afdeling dat de doelstelling – het opstellen van adequaat personeelsbeleid, afgeleid van het ondernemingsbeleid – en de bijbehorende optimale inrichting van de arbeidsorganisatie gerealiseerd worden.
- Verantwoordelijkheid dragen voor het functioneren van de organisatie. De HR-manager is verantwoordelijk voor het totale personeelsbeleid en rapporteert hierover aan de bestuurder.
- Een duidelijk gedragen integrale HR-visie ontwikkelen over noodzakelijke en toekomstige ontwikkelingen ook op de gebieden arbeidsmarkt, verzuim en duurzame inzetbaarheid. Op basis daarvan een breed gedragen beleid ontwikkelen met bijbehorend opleidingsplan om de gekozen doelstellingen te realiseren.
- Het mede profileren en positioneren van S&L Zorg als aantrekkelijke werkgever.
- Het creëren van een lerende en plezierige werkomgeving en hiervoor ook de juiste prioriteiten stellen waardoor werkplezier en rust op de afdeling behouden blijven terwijl de organisatie zich voortdurend en voortvarend verder ontwikkelt.
- Het zijn van businesspartner voor het management en hen ondersteunen en coachen – samen met de afdelingsmedewerkers – bij de diverse HR-vraagstukken om zichzelf en hun team verder te ontwikkelen.

Als manager HR begeleid en coach je acht taakvolwassen en gemotiveerde HR-medewerkers. Je geeft hen verantwoordelijkheid en ruimte in de eigen taak en stimuleert verdere persoonlijke ontwikkeling. Je bent toegankelijk en zowel in Roosendaal als in Bergen op Zoom “zichtbaar”.

Als MT-lid fungeer je als partner voor de bestuurder en ben je medeverantwoordelijk voor het gehele organisatiebeleid, de positionering en de strategie van de S&L Zorg. Je geeft gevraagd en ongevraagd advies.

Het profiel

Je herkent je in het volgende profiel:

- je hebt een intrinsieke motivatie om een organisatie met een belangrijke maatschappelijke doelstelling verder te ontwikkelen;
- je beschikt over een academisch denk- en werk niveau en een proactieve houding;
- je hebt een aansprekend relevant senior-trackrecord en een heldere visie op HR-beleid;
- je bent goed op de hoogte van de huidige ontwikkelingen in jouw vakgebied/ de arbeidsmarkt en hebt oog voor overstijgende thema's en vraagstukken;
- je hebt een goed ontwikkelde politieke antenne en strategisch inzicht, weet draagvlak te creëren en tot resultaat te komen;
- je managementstijl is eerlijk en helder, gericht op de ontwikkeling van de eigen afdeling;
- je geeft de professionals ruimte en faciliteert hen zodat zij goed toegerust zijn om hun rol vorm te geven;
- je geeft proactief – gevraagd en ongevraagd – constructief advies, waarbij je steeds oog hebt voor het cliënt-, organisatie-, afdelings- en werknemersbelang;
- je bent oprecht geïnteresseerd naar wat er speelt binnen en buiten de organisatie, hebt een open houding en bent op zoek naar de dialoog;
- je bent optimistisch, energiek en energie-gevend;
- je werkt vanuit een natuurlijke grondhouding collegiaal samen met medewerkers en MT.

Je vindt plezier in het stimuleren en inspireren van medewerkers en in het bijdragen aan de ontwikkeling van S&L Zorg. Je werkt net zo makkelijk op strategisch als op tactisch niveau. Daarbij draag je duidelijk je visie uit en ben je vernieuwingsgericht met een proactieve stijl. Je bent communicatief sterk, gericht op samenwerking en een teamspeler zowel binnen het MT als met de eigen afdeling. Je geeft de afdeling een duidelijke stem in het MT. De dynamische werkomgeving vraagt om een ondernemende instelling, behoud van overzicht en het stellen van prioriteiten.

S&L Zorg kiest voor diversiteit (in de breedste betekenis van het woord) binnen het personeelsbestand, iedereen – die aan de gevraagde kwalificaties voldoet – wordt daarom van harte uitgenodigd om te solliciteren.

Praktische informatie en de procedure

De omvang van het arbeidscontract is 32 - 36 uur per week. De standplaats is primair Roosendaal maar daarnaast ben je ook regelmatig in Bergen op Zoom aanwezig. S&L Zorg past de CAO gehandicaptenzorg toe. Je inschaling vindt plaats in FWG schaal 70 (min. € 4.525,- max. € 6.821,- bruto per maand bij een fulltime dienstverband van 36 uur per week). De CAO kent naast 8% vakantiegeld een eindejaarsuitkering van 8,33%. De aanstelling is in eerste instantie voor één jaar met de intentie om de arbeids-overeenkomst daarna om te zetten naar onbepaalde tijd.

Terra Management Search legt aan de opdrachtgever een long list van kandidaten voor. De opdrachtgever beslist met welke kandidaten zij gaat kennis maken. De selectie- en benoemingsprocedure wordt door Terra Management Search begeleid. Referenties worden alleen ingewonnen na toestemming van de kandidaat en een assessment zal onderdeel uitmaken van de selectie.

Wanneer je geïnteresseerd bent in de vacature, ontvangt Terra Management Search graag uiterlijk **woensdag 26 januari 2022** een motivatiebrief en curriculum vitae. Je kunt je sollicitatie uploaden met de button bij de vacature op onze site.
Wil je ons bij sollicitatie laten weten waar je deze vacature voor het eerst zag?

Wanneer je profiel voldoende aanknopingspunten biedt, nodigen wij je uit voor een kennismakingsgesprek met onze consultant Bert Hokken.

Op woensdag 9 februari 2022 zal Terra haar voorstel doen aan de opdrachtgever. De gesprekken – bij S&L Zorg - vinden plaats:

- eerste gespreksronde, **dinsdag 15 februari 2022 (tussen 8.30 – 13.00 uur)**
- tweede gespreksronde, **maandag 21 februari 2022 (tussen 10.00 – 13.00 uur)**

Wij vragen je om de vetgedrukte tijdstippen “met potlood” in je agenda te reserveren.

Voor resterende vragen nodigen wij je van harte uit ons te bellen of te e-mailen.

Monique Vlek, search consultant (06-579 03 557)
(bereikbaar: maandag, dinsdag, donderdag tussen 08.30 – 17.00 uur en vrijdag van 10.00 tot 16.30 uur)

Bij afwezigheid kun je contact opnemen met:
Bert Hokken, consultant (06-209 589 65)

E-mail: terra@terraresearch.nl | Telefoon 085-070 25 97