



Wervingsprofiel

Hoofd HR,
Een verbinder met veranderkundige expertise

1 februari 2024

Opdrachtgever Groenhuysen
Auteur(s) Bernadette van Ling
Aanvraagnummer A05979



Inhoud

| | | |
|-----------|--------------------------------|----------|
| 1. | Inleiding | 3 |
| 2. | De organisatie | 3 |
| 2.1 | De context | 3 |
| 2.2 | Groenhuysen | 3 |
| 2.3 | Missie, visie en kernwaarden | 4 |
| 2.4 | Strategie | 4 |
| 2.5 | Organisatiecontext | 5 |
| 3. | De functie van hoofd HR | 6 |
| 3.1 | De opgave | 6 |
| 3.2 | Taken en verantwoordelijkheden | 6 |
| 3.3 | Profiel | 6 |
| 4. | Wat biedt Groenhuysen? | 7 |
| 5. | De selectieprocedure | 8 |

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL
GEREPRODUCEERD WORDEN.



1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van hoofd HR bij Groenhuysen. Met dit document willen we je graag inzicht geven in de uitdagingen, verantwoordelijkheden en kwaliteiten passend bij deze positie. We duiden ook de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen binnen deze ambitieuze organisatie. Tot slot tref je een beschrijving van de procedure aan.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de websites te bezoeken:

<https://www.groenhuysen.nl>

<https://www.werkenbijgroenhuysen.nl>

2. De organisatie

2.1 De context

De ouderenzorg zit momenteel in een belangrijke fase van verandering. Groenhuysen bereidt zich voor en stelt zichzelf gereed om meer mensen steeds zwaardere zorg en ondersteuning te kunnen leveren met minder medewerkers. Ook beseffen zij zich dat de nieuwe generatie cliënten en medewerkers andere wensen heeft (en dus andere eisen stelt aan) rondom de ondersteuning en de kwaliteit van leven, respectievelijk de inhoud en omstandigheden van het werk.

Groenhuysen bereidt zich voor op deze ontwikkelingen en besteedt aandacht aan:

- ▶ De veerkracht van bewoners/cliënten/familie/mantelzorgers en vragen hen wat zij kunnen doen.
- ▶ Het betrekken van de (inwoners van de) wijken bij de zorg, ondersteuning en het leefgeluk voor ouderen.
- ▶ Een andere organisatie van ons werk op een andere manier: slimmer werken, met minder administratieve lastendruk en meer inzet van innovaties en technologie.
- ▶ Een andere inzet van medewerkers door op andere manieren (niet traditioneel) gebruik te maken van hun competenties.
- ▶ Het geschikt maken van onze locaties en/of (ver)bouw van locaties voor zwaardere zorg, familiecare en het werkgeluk van medewerkers.
- ▶ De verbinding met onze medewerkers.
- ▶ De ontwikkeling van professioneel zeggenschap en leiderschap.
- ▶ We zorgen dat de locaties en domeinen en de ondersteuning (Bovendonk) een team vormen en beter met elkaar samenwerken.

In de regio West-Brabant werkt Groenhuysen in de keten nauw samen met de ziekenhuizen, de huisartsen, welzijnsorganisaties, VVT organisaties, maar ook met de gemeenten, woningcorporaties geven zij gezamenlijk invulling aan de woon, welzijn en zorgvisies en ambities. Met de onderwijsinstellingen van MBO tot Universiteit werken zij nauw samen rondom de opleidingen voor hun professionals en (wetenschappelijk) onderzoek. Groenhuysen heeft een actieve rol en bijdrage in de regio West-Brabant.

2.2 Groenhuysen

Groenhuysen is een eigentijdse en ontwikkelingsgerichte organisatie en zet zich in voor overwegend ouderen in de gemeenten Roosendaal, Rucphen, Halderberge en Moerdijk. Zo'n 2500 collega's en nog eens 800 vrijwilligers zijn dagelijks actief voor circa 3000 cliënten van Groenhuysen.

'Ouder worden, jezelf blijven' staat bij Groenhuysen voorop en centraal in alle ontmoetingen. Iedereen met een vraag van verzorgende, verpleegkundige of (para)medische aard kan bij Groenhuysen terecht. Groenhuysen werkt samen met haar partners aan de kwaliteit van bestaan van alle ouderen in de regio. Zij voelen zich verantwoordelijk voor regionale woon – welzijn – zorgvraagstukken.

Als ouder worden niet vanzelf goed gaat, ziet Groenhuysen haar toegevoegde waarde op het terrein van welzijn, zorg en behandeling voor kwetsbare ouderen met een complexe zorgvraag ongeacht waar deze woont of verblijft.

Groenhuysen biedt haar cliënten mogelijkheden om op eigen wijze het allerbeste uit hun dag te halen. Dat doet zij met een brede dienstverlening, variërend van gemak en comfort tot intensieve zorg. In de vorm van thuiszorg en in de vorm van uitstekend verzorgde woonvoorzieningen.

Alle collega's van Groenhuysen werken samen aan hun aansprekende persoonlijke zorg. Dit doen zij binnen een cultuur waarin samen leren en verbeteren centraal staat. Daarbij is het belangrijk dat voor iedereen duidelijk is wat verstaan wordt onder *aansprekende persoonlijke zorg* en hoe de *teams zich hierin verder kunnen ontwikkelen*.

2.3 Missie, visie en kernwaarden

Missie:

'Bij Groenhuysen staat de kwaliteit van leven en zorg, met nadrukkelijke aandacht voor ieders leefstijl, interesses en persoonlijke wensen, van overwegend ouderen centraal. Wij bieden cliënten met ons samenhangende aanbod en onze specialistische kennis de mogelijkheden om op eigen wijze het allerbeste uit hun dag te halen. Groenhuysen: Ouder worden, jezelf blijven.'

Visie:

'Bij Groenhuysen staan cliënten en het bieden van maatwerk centraal. Bij alles wat we doen gaan we uit van de mogelijkheden van de individuele cliënt. We bieden een persoonlijke, goede en betrouwbare kwaliteit van zorg en dienstverlening. Daarnaast houden we ook nadrukkelijk rekening met de kwaliteit van leven. Dat betekent dat we bijzondere aandacht hebben voor ieders leefstijl, interesses en persoonlijke wensen. Daarbij verlenen we een snelle inzet en coördinatie van (specialistische) zorg bij cliënten, zowel thuis als in goed verzorgde woonvoorzieningen. Innovatie in de zorg vormt een belangrijk speerpunt voor de komende jaren met als belangrijkste doel het leven van de cliënt en het werk van de collega's te verbeteren.'

Binnen Groenhuysen zijn de volgende kernwaarden geformuleerd, waarvan een deel al stevig verankerd is in de organisatie en een ander deel wel aanwezig is, maar waar meer ruimte aan gegeven kan worden:

- ▶ Sprankelend
- ▶ Lef
- ▶ Nabij
- ▶ Verbindend
- ▶ Waardevol

De jaarverslagen van Groenhuysen zijn te vinden op de website <http://www.jaarverslagenzorg.nl/>

Het kwaliteitsvenster van Groenhuysen vind je via:

<https://www.groenhuysen.nl/over-ons/organisatie/kwaliteitsvenster/>

2.4 Strategie

'Ouder worden, jezelf blijven'. Het is een term die al jarenlang bij Groenhuysen bekend én ook passend is. Door middel van het Strategisch Kompas kijkt Groenhuysen verder vooruit. Het huidige kompas 2021-2023 is verlengd tot en met 2024. In 2024 wordt het Strategisch Kompas voor de jaren 2025-2027 gereed gemaakt.

De ambitie is om *'een sprankelende Brabantse zorgorganisatie te zijn waar de collega's het beste uit elkaar halen doordat zij, samen met de cliënt en diens betrokkenen, regie nemen over leven en werk. Een organisatie waar de collega's centraal staan, niet als een holle frase maar als belangrijkste doel'*. Om dit doel te bereiken, beschreef Groenhuysen in zes wegen hun strategieën:

- ▶ *Vitale medewerkers*: we faciliteren collega's om keuzes te maken om het juiste te doen voor zichzelf en de cliënt doordat we eigenaarschap en regelruimte echt pakken.

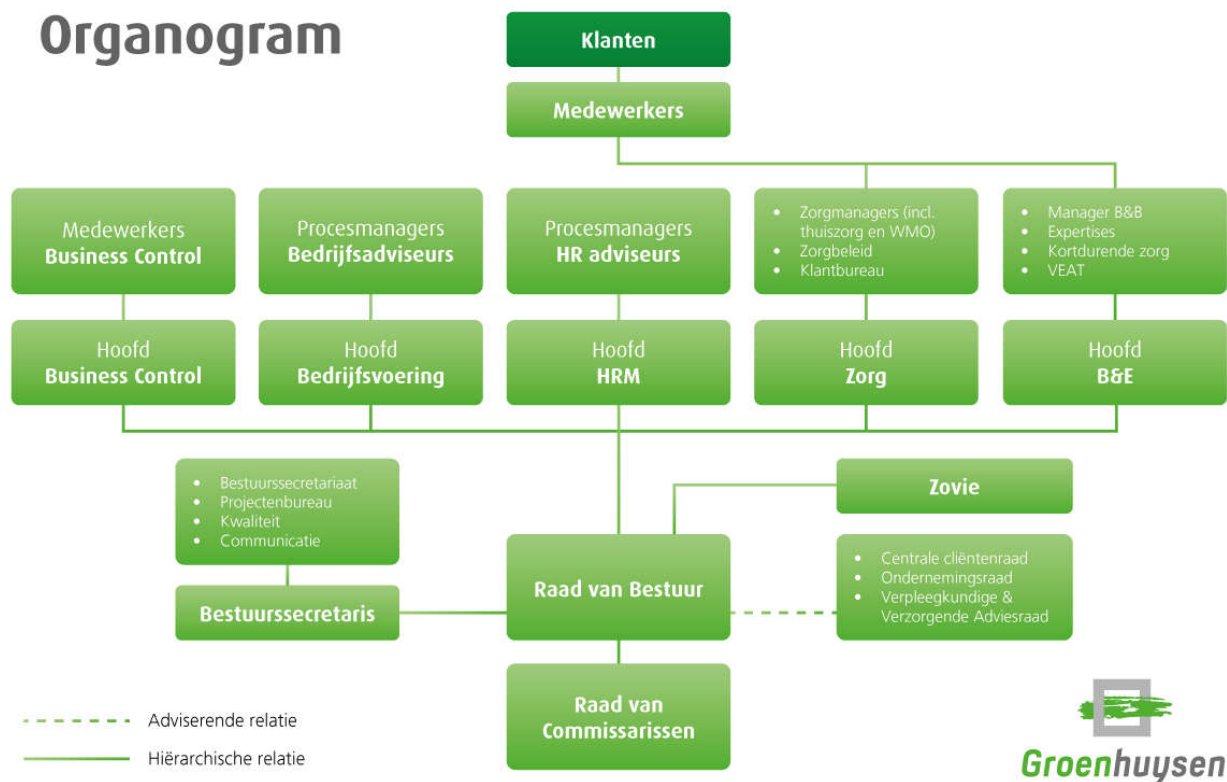
- ▶ *Versterken door samenwerking:* we leren van elkaar door gericht en proactief kennis en ervaringen te delen en elkaar constructief aan te spreken.
- ▶ *Netwerk & zichtbaarheid:* we zijn van zichtbare betekenis voor de regio door onze actieve rol in netwerken te continueren en proactief verhalen te vertellen.
- ▶ *Slagvaardige organisatie:* we zijn een slagvaardige organisatie doordat we in processen focussen op de doorlooptijd, de juiste mensen aan tafel en eigenaarschap.
- ▶ *Innovatie:* we vergroten de eigen regie van de cliënt of vergemakkelijken het werk van de medewerker door sociale en technologische ontwikkelingen te implementeren.
- ▶ *Klaar voor de toekomst:* we creëren duurzame en toekomstbestendige ouderenzorg door hierop een visie te ontwikkelen en deze te vertalen naar een praktisch programma. Hierbij richten we ons met name op de thema's: dienstenportfolio, strategisch vastgoedplan, SPP (strategische personeelsplanning) en duurzaamheid/Green Deal.

Om het Strategisch Kompas op locaties te laten landen zijn er verschillende activiteiten uitgezet. Vervolgens is er elk kwartaal een strategie uitgelicht. Op deze manier wordt er meer lading gegeven aan diverse zaken die binnen Groenhuysen voor deze strategie worden ondernomen. De voortgang van de acties vanuit het Strategisch Kompas en de jaarlijkse ambities worden in de reguliere voortgangsrapportages gevolgd en bijgesteld.

2.5 Organisatiecontext

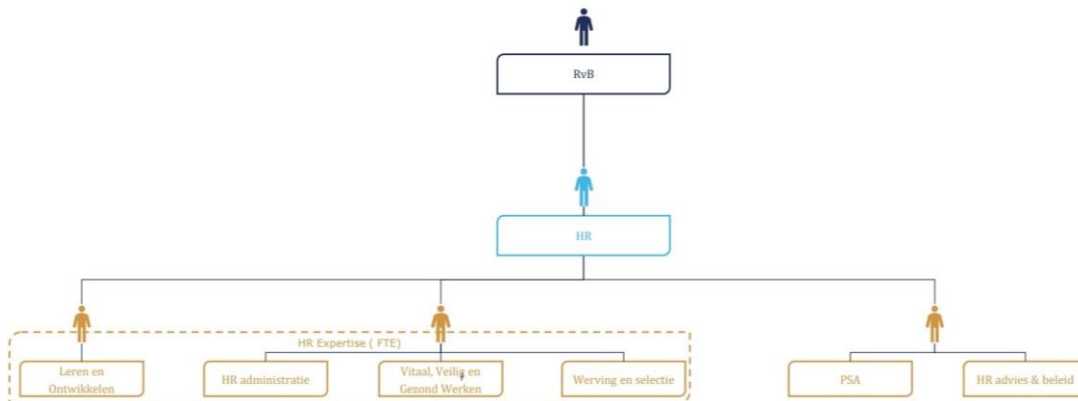
Groenhuysen is een relatief 'platte' organisatie met korte lijnen en de raad van bestuur is nauw betrokken bij de operationele en tactische lagen binnen Groenhuysen. De ondersteunende diensten zijn ondergebracht op 'Bovendonk'. Op dit moment wordt de Bestuursrotonde (het managementteam) gevormd door de raad van bestuur, bestuurssecretaris, hoofd Bedrijfsvoering, hoofd Behandeling en Expertises, hoofd Zorg en hoofd HR. De leden van de Bestuursrotonde hebben naast hun eigen specifieke aandachtsgebieden ook een belangrijke rol in de integrale sturing, waarbij ze advies geven aan de raad van bestuur over de koers en strategie van de organisatie in zijn geheel.

Organogram



Momenteel wordt de HR afdeling, bestaande uit ruim 40 collega's, vanuit het traject Slim & Slagvaardig opnieuw ingericht. In de nieuwe schets wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende teams: Leren en Ontwikkelen, HR-administratie, Vitaal Veilig en Gezond Werken, Werving en Selectie, PSA, en HR advies & beleid. Deze teams worden aangestuurd door procesmanagers. Als hoofd HR geef je vooralsnog alleen direct leiding aan de procesmanagers. Mogelijk komt daar ook nog de rechtstreekse aansturing van team HR Advies & Beleid bij, dit is momenteel nog een onderwerp van gesprek.

De concept inrichting van de HR-afdeling is hieronder weergegeven, hierbij moet nog wel rekening worden gehouden met de mogelijke ontwikkeling zoals beschreven in de vorige alinea:



3. De functie van hoofd HR

3.1 De opgave

Het Hoofd HR is verantwoordelijk voor het optimaliseren van de kwalitatieve en kwantitatieve match tussen management, collega's en de organisatie. Leidend binnen deze opdracht is de noodzakelijke transitie om *anders te gaan werken*; om de toegankelijkheid en kwaliteit van zorg en ondersteuning te borgen ook naar de toekomst toe. Deze transitie geldt voor alle collega's. Daarbij werkt Groenhuysen nauw samen met hun regionale partners.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

Het Hoofd HR levert, op basis van input uit het HR team en diens procesmanagers, advies en diensten aan de raad van bestuur en de hoofden in de totale organisatie. Daarnaast heeft het Hoofd HR een controlfunctie binnen Groenhuysen op het HR-vakgebied en is -in een nauwe samenwerking met de ondernemingsraad- betrokken bij organisatie- en beleidsontwikkeling. Het hoofd HR rapporteert aan de portefeuillehouder; op dit moment is dat de voorzitter raad van bestuur. Het hoofd HR maakt deel uit van externe netwerken zoals het regio-overleg én onderhoudt contacten met o.a. vakbonden en Arbodiensten.

3.3 Profiel

Proactief, creatief, innovatieve denkkraft én implementatiekracht kenmerken het hoofd HR van Groenhuysen. Met een duidelijke visie op HR geeft het hoofd verder vorm aan een stevige HR-positie in de organisatie; koersvast en resultaatgericht. Het hoofd is laagdrempelig en organisatiebreed makkelijk benaderbaar, hierdoor voelen bijvoorbeeld ook collega's vanuit de verschillende locaties zich vrij om contact op te zoeken waar nodig. Toont leiderschap, stelt prioriteiten en neemt besluiten vanuit een grondige analyse. Het hoofd combineert een mensgerichte en integere houding met een bedrijfsmatige blik op HR. Heeft een 'koel hoofd' en een 'warm hart'. Het hoofd vertegenwoordigt en profileert het HR-team in de organisatie, biedt duidelijkheid en is transparant.

Het hoofd spreekt aan waar nodig, is concreet en doelgericht. Het hoofd is een autonome, open en vernieuwende persoonlijkheid die vanuit verbinding in staat is intensieve samenwerking te realiseren en partnerships aan te gaan, zowel in- als extern.



Houdt de rug recht, heeft een lange adem en werkt vanuit inhoudelijk gezag in plaats van macht. Benadert zaken met humor en relatieveert waar nodig. Iemand die een visie heeft maar ook aangetrokken wordt door de volle breedte van het HR-vak en waar nodig de diepte ingaat.

Verder voldoet het hoofd HR aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau in combinatie met meerjarige ervaring in een stevige HR-managementfunctie.
- ▶ Ervaring met strategische inbreng en organisatie-ontwikkelingsvraagstukken. Je hebt de vaardigheden om proactief in te spelen op veranderingen, overziet de consequenties voor de gehele organisatie en pakt hierop door.
- ▶ Kennis van bestuurskunde, personeel en arbeid, management(development) en van bestuurlijke, organisatorische en besluitvormingstechnische aspecten.
- ▶ Zelfstandigheid voor het werken naar eigen inzicht binnen de kaders van het vastgestelde beleid. Werkt als zelfstandig en onafhankelijk professional, het nemen van initiatieven en kritische standpunten is vereist.
- ▶ Sociale vaardigheden voor het realiseren van organisatiebrede veranderingen en voor het inspireren en adviseren van de Raad van Bestuur en de Bestuursrotonde.
- ▶ Een verbindende leider, die de vakvolwassen HR professionals weet te inspireren en mee te nemen in de HR visie. In staat om zowel professionele ruimte te bieden maar daarnaast ook nabij en laagdrempelig is.
- ▶ Geduld, tact en doorzettingsvermogen is vereist voor het creëren van draagvlak voor oplossingen en bestuurlijke adviezen en voor het bevorderen van de besluitvorming.
- ▶ Integriteit en betrouwbaarheid is vereist voor de omgang met vertrouwelijke strategische gegevens van de organisatie en collega's en voor het richting geven aan veranderprogramma's.
- ▶ Representatief voorkomen en gedrag is vereist voor het contact met Raad van Bestuur, vakbonden en externe leveranciers.
- ▶ Gewend te werken in een hoog-professionele, complexe en veranderende omgeving en straalt vanuit deze rol senioriteit uit. Neemt in dat licht levenservaring en –wijsheid mee.
- ▶ (Mede)zeggenschap staat hoog in het vaandel en toont een proactieve rol richting de organisatie en medezeggenschapsorganen.
- ▶ Analytisch, behoudt het overzicht en combineert conceptueel denkvermogen met praktisch en doortastend opereren. Schakelt makkelijk tussen strategisch en tactisch niveau.
- ▶ Organisationsensitief en heeft de communicatieve vaardigheden om goed in verbinding te komen met alle type collega's.
- ▶ Feeling met de culturele diversiteit van de patiënten- en medewerkerspopulatie.
- ▶ Kandidaten van buiten de sector zijn welkom om te reageren. Wij verwachten dan wel dat de kandidaat ervaring heeft in een organisatie met een vergelijkbare cultuur en complexiteit.

4. Wat biedt GroenhuysenGroenhuysen?

Groenhuysen is een sprankelende organisatie waar cliënten en collega's voor kiezen omdat zij aansprekende en persoonlijke zorg levert. Zij vergroot de betrokkenheid van medewerkers door regelruimte te creëren en zij heeft het lef om sociale en technologische ontwikkelingen (ook van buiten de zorg) te implementeren. De cultuur binnen Groenhuysen is informeel, transparant en gericht op samenwerking. Door het delen van kennis, persoonlijke en inspirerende verhalen wil Groenhuysen een waardevolle bijdrage leveren. Processen, systemen en middelen zijn ondersteunend aan het verlenen van de beste zorg. Dit alles uit zich in samenwerken, netwerken en naast collega's ook de cliënten te betrekken bij ontwikkelingen.

Als jij het nieuwe hoofd HR wordt, biedt Groenhuysen jou:

- ▶ Een veelzijdige functie met de mogelijkheid een belangrijke bijdrage te leveren aan de verdere professionalisering van Groenhuysen. Hierdoor werk je samen met de teams HR aan voelbare verbeteringen van de werkomgeving van collega's en dus van de feitelijke zorg voor en het welbevinden van de cliënten.
- ▶ Een warm welkom binnen een afdeling met betrokken en deskundige collega's en procesmanagers, die klaar staan om met jou te sparren over een grote variëteit aan interessante strategische vraagstukken op het gebied van HR en persoonlijke ontwikkeling. Geen dag is hetzelfde.
- ▶ Dynamische organisatie, de zorg is enorm in beweging met een belangrijke HR component.
- ▶ Een positie waarin je nauw samenwerkt met de RvB en andere leden van de Bestuursrotonde, waarbij je direct invloed hebt op alle relevante thema's binnen Groenhuysen, uiteraard in leidend opzicht op het organisatiebrede HR-beleid.
- ▶ De kans om je persoonlijk en professioneel te ontwikkelen op basis van uitdagende projecten en vraagstukken. Een van de elementen daarin is de teamontwikkeling van de Bestuursrotonde.
- ▶ Een functie ingeschaald volgens de CAO VVT, FWG 70. Het bruto maandsalaris bedraagt, afhankelijk van opleiding en ervaring, maximaal € 8.390,46 bij een volledige werkweek van 36 uur.
- ▶ Een dienstverband voor één jaar. Bij wederzijdse tevredenheid zal dit opgevolgd worden met een contract voor onbepaalde tijd.
- ▶ Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. [Klik hier](#) voor een greep uit het aanbod.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode van 22 tot 26 februari.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **28 februari 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **Groenhuysen**.

2 Selectiegesprekken door Groenhuysen

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de Groenhuysen op **6 maart 2024** voor de 1ste gespreksronde en op **19 maart 2024** vindt de 2de gespreksronde plaats

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1-4-2024.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:



- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kan je contact opnemen met Bernadette van Ling, senior adviseur executive search, en voor vragen over de procedure met Quintin Sieburgh Sjoerdsma, research consultant. Zij zijn allen bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via:

<https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.