



Concept Wervingsprofiel

HR Manager

Ondernemende, mensgerichte en resultaat gedreven leider (lid Bestuursraad)

21 maart 2025

Opdrachtgever: Zorggroep Ter Weel

Auteurs: Nicole Prins en Margriet van Ast

Aanvraagnummer: A07021



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Zorggroep Ter Weel: 'Zorg in het Zeeuwse hart'	3
2.2	Toekomstvisie en strategische ambities: 'Op weg naar 2030'	3
2.3	Organisatiestructuur en governance	5
3.	De functie van HR manager	6
3.1	De uitdaging	6
3.2	Verantwoordelijkheden	6
3.3	Profiel	7
3.4	Kerncompetenties	7
4.	Wat biedt Zorggroep Ter Weel?	8
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 HR manager bij Zorggroep Ter Weel. 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 de organisatie. Tot slot tref je een beschrijving aan van de selectie-procedure. Voor meer informatie verwijzen wij je graag naar www.terweel.nl, <https://outsite.terweelportaal.nl/> en www.zeeland.com/nl-nl/live-work/werken-in-zeeland. We zien je reactie graag tegemoet.

2. De organisatie

2.1 Zorggroep Ter Weel: 'Zorg in het Zeeuwse hart'

Zorggroep Ter Weel (hierna: Ter Weel) staat al ruim 60 jaar klaar voor kwetsbare ouderen die niet meer geheel zelfstandig kunnen wonen. Zij wonen op of naast een van de negen locaties in gemeente Reimerswaal of gemeente Goes. Ter Weel biedt hen hulp en ondersteuning in hun dagelijks leven, in de vorm van aandacht, activiteiten, begeleiding, verzorging, verpleging en/of behandeling. Voor mensen met de ziekte van Parkinson en mensen met gerontopsychiatrische zorgvragen heeft Ter Weel een gespecialiseerd aanbod. Samen met vrijwilligers, naasten en andere partijen leveren medewerkers een bijdrage aan de kwaliteit van leven van iedere unieke cliënt. Daar zet Ter Weel zich met ruim 1.300 medewerkers (646 fte) en 600 vrijwilligers dagelijks voor in. Ter Weel wil hen een werkomgeving bieden waarin zij met plezier hun werk kunnen doen en daar voldoening uit halen. Met aandacht voor elkaar, ruimte voor ondernemerschap en eigen verantwoordelijkheid. De locaties van Ter Weel zijn aangename en beschutte woonomgevingen met elk een eigen identiteit. Ze zijn sterk verbonden met de wijk of het dorp waarin ze staan. Daar staat de deur open voor thuiswonende ouderen, buurtbewoners en andere gasten, die van harte welkom zijn om gebruik te maken van de verschillende diensten en voorzieningen. Ter Weel heeft een jaaromzet van circa 65 miljoen euro, voornamelijk gefinancierd vanuit de Wlz. De organisatie staat bekend als warm, betrouwbaar, gastvrij en ondernemend; een organisatie die risico's durft te nemen en de eigen koers bepaalt.

2.2 Toekomstvisie en strategische ambities: 'Op weg naar 2030'

Naar de toekomst toe beoogt Ter Weel een warme, gastvrije en veilige omgeving te bieden voor kwetsbare ouderen in de gemeenten Goes en Reimerswaal. De komende jaren wordt de werkwijze verdiept van 'zorg verlenen' naar 'een bijdrage leveren aan kwaliteit van leven'. Vanuit aandacht voor ieders individuele behoefte en persoonlijke situatie, begint die bijdrage met de vraag wat de cliënt belangrijk vindt voor de kwaliteit van zijn/haar leven, zelfstandigheid en eigenwaarde. Samen met cliënten, naasten en netwerk komt men vervolgens tot passende afspraken over ieders bijdrage aan het welbevinden van de cliënt. Ook aan medewerkers en vrijwilligers wil Ter Weel een aantrekkelijke, toegankelijke en uitdagende omgeving bieden, gericht op persoonlijke en professionele ontwikkeling. Bovendien wenst Ter Weel voor omwonenden, organisaties en bedrijven een gastvrije, betrouwbare en ondernemende partner te zijn, waarbij men open staat voor krachtenbundeling op het vlak van wonen, werken en leven. Deze toekomstvisie is vertaald in vijf thema's en zeven ambities:



Ter Weel heeft haar zeven strategische ambities als volgt geformuleerd:

- ▶ **Ambitie 1 - Van 'kwaliteit van zorg' naar 'kwaliteit van leven'**
Ter Weel biedt warme, gastvrije en persoonsgerichte zorg, die past bij cliënten en die past bij hun mogelijkheden. De blik wordt verbreed van 'kwaliteit van zorg' naar 'kwaliteit van leven' en van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'. Er is aandacht voor de individuele behoefte en persoonlijke situatie van iedere unieke cliënt. Samen met cliënt, naasten en netwerk komt men tot passende afspraken over ieders bijdrage aan het welbevinden van de cliënt.
- ▶ **Ambitie 2 - Intramurale zorg behouden; welzijn, dagbesteding en VPT uitbreiden; specialisaties versterken**
Ter Weel richt zich op kwetsbare ouderen, die niet meer geheel zelfstandig kunnen wonen, door het gevarieerde aanbod in en direct naast de woonzorgcentra in Goes en Reimerswaal de komende jaren te behouden en te versterken. De welzijnsactiviteiten en (dag)opvang in en rond de locaties worden uitgebreid, gericht op ouderen die nog in hun eigen huis wonen. Er wordt samengewerkt met andere partijen om wonen, zorg en leven met elkaar te verbinden. Voor ouderen die een beschutte omgeving hebben, wordt een plaats geboden in een geclusterde woonvorm (Volledig Pakket Thuis) of op een zorgafdeling (intramuraal). De meest intensieve vormen van intramurale zorg en behandeling worden efficiënt en effectief georganiseerd, rekening houdend met de zorgvraag enerzijds en beschikbare middelen anderzijds.
- ▶ **Ambitie 3 - Medewerkers waarderen en inzetbaarheid vergroten**
Met plezier naar het werk gaan en met een voldaan gevoel weer thuiskomen. Ter Weel zorgt ervoor dat medewerkers en vrijwilligers zich gewaardeerd voelen en graag bij de organisatie werken, opdat zij op hun beurt weer goed voor de cliënten zorgen. Daadkrachtige en originele stappen worden gezet in het binden en behouden van medewerkers, zodat mensen er bewust voor kiezen om bij Ter Weel te (blijven) werken.
- ▶ **Ambitie 4 - Zelforganisatie en persoonlijke en professionele ontwikkeling faciliteren**
De sterk veranderende zorgvraag, externe ontwikkelingen en digitalisering vragen medewerkers om te blijven groeien, leren en ontwikkelen. Ter Weel faciliteert medewerkers zodanig dat zij zelf in hun eigen groei en ontwikkeling investeren, op een manier die past bij hun functie, loopbaan en omgevingseisen. Ook bevordert zij de onderlinge verbinding en samenwerking tussen medewerkers en locaties, omdat men alleen gezamenlijk in staat is de zorg te leveren aan de kwetsbare ouderen die bij Ter Weel wonen. Daarom gaat Ter Weel door met de ingezette ontwikkeling naar meer zelforganisatie en meer bevoegdheden en regelruimte voor medewerkers.
- ▶ **Ambitie 5 - Investeren in nieuwe werkwijzen en het gebruik van (zorg)technologie**
Er wordt sterk ingezet op het verbeteren, vernieuwen en innoveren van werkwijzen en hulpmiddelen, bij het inspelen op de groeiende zorgvraag. Tevens faciliteert Ter Weel de medewerkers deze optimaal te benutten, zonder hen te overvragen, overtuigd dat deze bijdragen aan het welbevinden van cliënten en het werkplezier van medewerkers.
- ▶ **Ambitie 6 - Samenwerken met andere partijen vanwege expertise en efficiëntie**
De locaties van Ter Weel zijn sterk verbonden met de wijk of het dorp waarin ze staan. Ouderen, mantelzorgers en omwonenden in Goes en Reimerswaal kunnen er gemakkelijk terecht met hun vraag naar ondersteuning, zorg of diensten van Ter Weel of die van andere partijen. Ter Weel staat bekend als een gastvrije, betrokken en ondernemende organisatie, die open staat voor samenwerking met andere organisaties en bedrijven: lokaal, regionaal en landelijk. Ter Weel nodigt hen gericht uit samen op te trekken, vooral in vraagstukken waarbij sprake is van een gezamenlijke opgave, rol en verantwoordelijkheid en er samen meer bereikt kan worden dan alleen.
- ▶ **Ambitie 7 - Een goede, toekomstbestendige basis op gebied van ICT, duurzaamheid, vastgoed en financiën**
ICT is onmisbaar om een antwoord te kunnen bieden aan de huidige en toekomstige ontwikkelingen in de zorg. Inzet op ICT, technologie en innovatie kan alleen als de ICT-basisinfrastructuur op orde is en blijft. De afgelopen jaren is hierin flink geïnvesteerd. Ter Weel zet maximaal in op gebruiksgemak voor medewerkers en anderen die de applicaties gebruiken en op een overzichtelijk en goed beheersbaar ICT- landschap.

2.3 Organisatiestructuur en governance

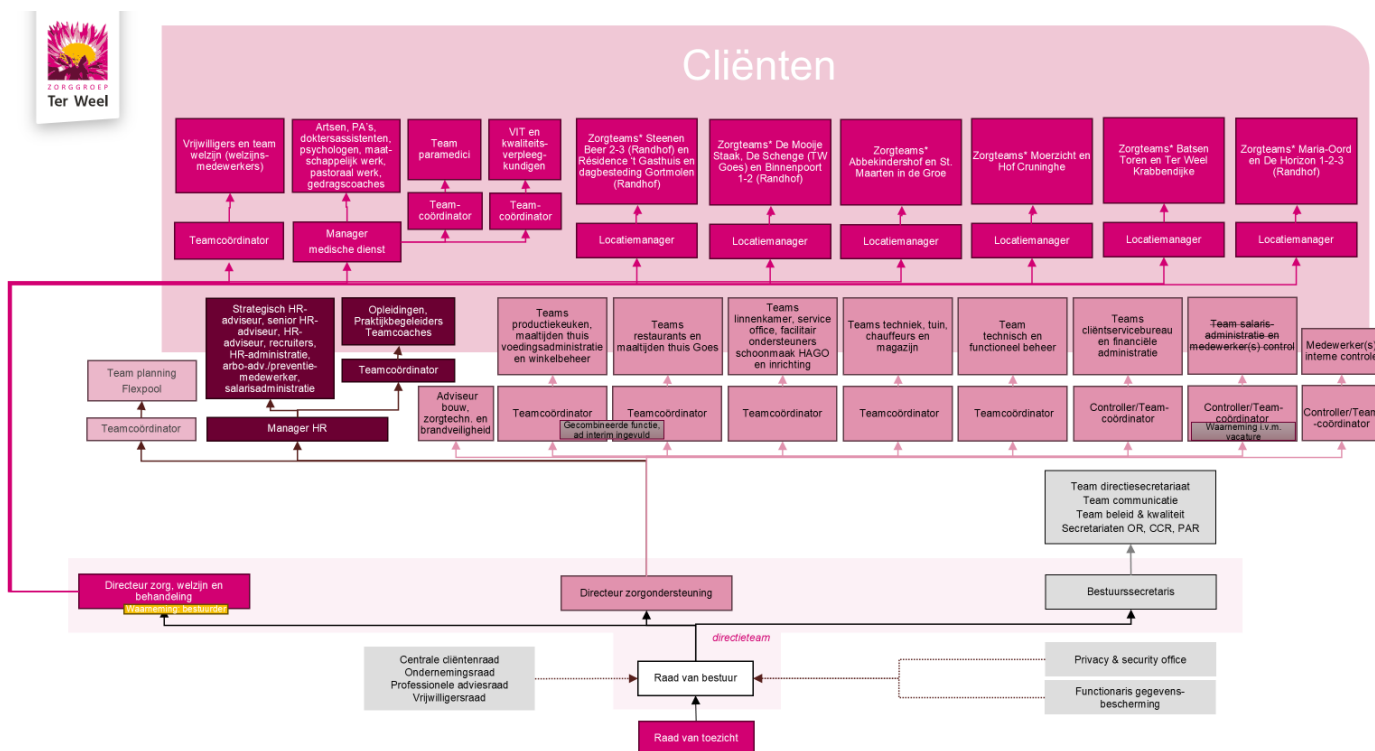
Zorggroep Ter Weel wordt bestuurd door een eenhoofdige raad van bestuur, met een integrale verantwoordelijkheid. De huidige bestuurder, per 1 november 2024 gestart, is verantwoordelijk voor de realisatie van de doelstellingen van de organisatie, de strategie en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultatenontwikkeling. De raad van bestuur legt hierover verantwoording af aan de raad van toezicht, bestaand uit vijf leden, die op haar beurt integraal toezicht houdt op het gevoerde beleid van de raad van bestuur en op de algemene gang van zaken binnen Zorggroep Ter Weel. De structuur van de organisatie wordt op dit moment in de top enigszins aangepast. Dat deel van onderstaand organogram is derhalve nog niet aangepast en vastgesteld.

De directeur zorg, welzijn en behandeling wordt voorsnog niet ingevuld. De bestuurder geeft direct leiding aan de manager medische dienst, 8 locatiemanagers en de teamcoördinator welzijn. De directeur zorgondersteunende diensten stuurt de overige 11 teamcoördinatoren en de nieuwe HR manager aan.

De Bestuursraad bestaat uit een directieteam (bestuurder, directeur zorgondersteunende diensten en de bestuurssecretaris) aangevuld met de manager medische dienst en de nieuwe HR manager. Deze Bestuursraad komt wekelijks voor overleg bij elkaar.

Het MT bestaat uit de locatiemanagers en de teamcoördinator welzijn. De manager medische dienst en/of de manager HR sluiten op aanvraag of onderwerp aan bij de MT vergaderingen.

In 2020 is de beweging gemaakt naar zelforganiserende teams. Hiermee worden de bevoegdheden lager in de organisatie gelegd zodat medewerkers meer regie hebben om de persoonsgerichte zorg rond de cliënt zo goed mogelijk te organiseren. Diverse teamcoördinatoren geven leiding aan medewerkers uit zorg, welzijn en behandeling en aan medewerkers van zorgondersteunende diensten, waaronder HR, finance & control, keuken/restaurants, facilitair, en ICT. Bovendien is sprake van een Centrale Cliëntenraad, Ondernemingsraad, Professionele Adviesraad en Vrijwilligersraad. Het organogram ziet er voorsnog als volgt uit:





3. De functie van HR manager

Wij zijn voor Zorggroep Ter Weel op zoek naar een nieuwe collega op de positie van HR manager, die vanuit een dienstverlenende, verbindende en ontwikkelingsgerichte blik meebouwt aan strategisch HR beleid en duurzame organisatieontwikkeling.

3.1 De uitdaging

Als HR manager ben je lid van de bestuursraad en draag je, vanuit een medeverantwoordelijkheid voor het geheel, actief bij aan de realisatie van de (overall) strategische koers en positionering van Ter Weel en weet je in te spelen op een veranderende omgeving. Je vertaalt strategisch organisatiebeleid naar HR beleid (en plannen) op strategisch en tactisch niveau voor de HR-afdeling – die advies en ondersteuning levert op het gebied van personeel, organisatie en opleidingen - en je adviseert en ondersteunt de raad van bestuur en de directie bij de ontwikkeling, implementatie en uitvoering van het strategisch HR beleid. Gegeven de arbeidsmarktontwikkelingen en de binnen Ter Weel geformuleerde toekomstvisie en de HR-strategie 2024-2028 zijn de ontwikkeling en implementatie van strategische personeelsplanning en strategisch opleidingsbeleid de komende periode van cruciaal belang. De afdeling HR zelf bestaat uit 35 professionals, verspreid over twee locaties in Goes. Teamontwikkeling en het (ver)binden en boeien van (deze teams van) medewerkers zijn daarbij belangrijke aandachtspunten. Als HR manager geef je direct leiding aan 16 medewerkers: een teamcoördinator opleidingen, welke 6 praktijkbegeleiders, 2 opleidingsadviseurs en 5 teamcoaches aanstuurt, een teamcoördinator planning welke 6 planners aanstuurt, een senior HR-adviseur, een junior HR adviseur, een strategisch beleidsadviseur, 2 recruiters, een arbo-coördinator, een medewerker mobiliteit, 4 medewerkers personeelsadministratie en 3 medewerkers salarisadministratie.

Ook schuif je aan bij de OR, samen met de bestuurder en heb je periodiek overleg met de RvT in de commissie HR & Renumeratie. Tenslotte leg je in deze rol direct verantwoording af aan de directeur zorgondersteunende diensten.

3.2 Verantwoordelijkheden

Er is ten aanzien van de portefeuille in deze functie sprake van drie gedefinieerde verantwoordelijkheden:

1 Mede-ontwikkeling van het organisatiebeleid

- ▶ Je draagt als lid van de bestuursraad bij aan het concernbeleid en besluitvorming over onderwerpen zoals meerjarenplannen, investeringen, samenwerkingsverbanden, organisatorische ontwikkelingen en het personeelsbeleid.
- ▶ Je bereidt ten aanzien van HRM-beleid het strategisch beleid voor. Je bent op de hoogte van relevante ontwikkelingen en participeert in of leidt stuur- en projectgroepen, ook in regionaal verband.

2 Ontwikkeling en implementatie van het HR-beleid

- ▶ Je ontwikkelt en initieert het strategisch HR-beleid binnen de organisatie, gebaseerd op de visie van de organisatie, wet- en regelgeving, en in- en externe ontwikkelingen.
- ▶ Je brengt samen met het management de strategische personeelsplanning in kaart op basis van verwachte in- en externe ontwikkelingen.
- ▶ Je stelt een meerjarenplan en jaarplannen op voor de afdeling.
- ▶ Je draagt zorg voor een meerjaren opleidingsplan, zet de strategische opleidingsvraagstukken op de agenda en maakt een doorvertaling voor competenties en benodigde opleidingsplanning.
- ▶ Je informeert en adviseert het management over de uitvoering van het HR.
- ▶ Je draagt zorg voor de implementatie van en toetst en evalueert het gestelde HR-beleid.
- ▶ Je ziet toe op het ontwikkelen van instrumenten waarmee doelstellingen op het vlak van HRM-beleid behaald kunnen worden.
- ▶ Je draagt zorg voor (de ontwikkeling van) het mobiliteitsbeleid van de organisatie en de begeleiding van deels arbeidsongeschikte medewerkers in een re-integratieproces.



- ▶ Je draagt zorg voor de ontwikkeling en uitvoering van het arbobeleid, bent voorzitter van de arbo-commissie en adviseert de raad van bestuur ten aanzien van arbozaken.
- ▶ Je adviseert de raad van bestuur bij het overleg met de ondernemingsraad en participeert regelmatig aan het overleg.

3 Leiderschap richting de HR-afdeling

- ▶ Je ontwikkelt het middellange en lange termijnbeleid van de afdeling, afgeleid van het organisatiebeleid.
- ▶ Je organiseert en coördineert de werkzaamheden van de afdeling.
- ▶ Je stemt de activiteiten van de afdeling af op die van andere afdelingen en diensten.
- ▶ Je geeft uitvoering aan het personeelsbeleid en houdt in dat verband functioneringsgesprekken en voert ziekteverzuimgesprekken.
- ▶ Je bewaakt de implementatie en naleving van de voor de afdeling relevante wet- en regelgeving.
- ▶ Je beheert het personele, materiële, opleidings- en investeringsbudget voor de afdeling. Je levert gegevens aan voor de begroting, neemt maatregelen bij overschrijdingen en legt hierover verantwoording af.
- ▶ Je vertegenwoordigt de afdeling in externe contacten met onder andere uitvoeringsinstanties voor de sociale zekerheid en de arbeidsinspectie.

3.3 Profiel

Bij Ter Weel past een ervaren HR manager met een strategisch, sturend en inhoudelijk leiderschapsprofiel. Je bent een verbinder en hebt senior ervaring in organisatieontwikkeling en- inrichting. De juiste kandidaat voelt zich thuis in deze warme, gedreven en cliëntgerichte organisatie en is sociaal en communicatief sterk. Vanuit een mensgerichte houding neem je ook een stuk zakelijkheid mee. Je bent daarbij een inspirerend sparringpartner met lef, humor en een heldere visie. Je werkt vanuit duidelijke kaders en structuren, waarbij je weet te delegeren en de afgesproken richting en koers weet te houden. Je geeft situationeel leiding en stimuleert een werkomgeving waar samenwerking, onderlinge verbinding en van elkaar leren centraal staan. Ontwikkeling van HR beleid of instrumenten weet je met optimale betrokkenheid vanuit de lijn / het primair proces vorm te geven. Als HR manager combineer je een oprechte mensgerichte houding met een bedrijfsmatige blik op het vakgebied en de organisatie. Je hebt implementatiekracht, bent bevoegen, richtinggevend en benaderbaar en durft waar nodig knopen door te hakken. Je voelt je als een vis in het water in je dubbelrol als eindverantwoordelijk manager van je afdeling en als lid van de bestuursraad, met een Ter Weel brede blik en verantwoordelijkheid. Je hebt een frisse blik op innovatieve trends en ontwikkelingen op HR-gebied en haalt energie uit organisatie-/mensontwikkeling en professionalisering van dienstverlening. Bovendien voldoe je als HR manager aan de volgende belangrijke functie-eisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau en relevante opleiding, eventueel aangevuld met leiderschapsgerichte vorming.
- ▶ Ervaring in het op inspirerende en coachende wijze leidinggeven aan een groot team HR en HR professionals binnen een complexe organisatie, met een grote diversiteit aan belangen en stakeholders, bij voorkeur binnen de zorg (maar zeker geen must). Daarbij in staat om sturing te geven aan interne klantgerichte dienstverleningsprocessen, in goede samenwerking met collegae binnen het primair proces.
- ▶ Een intrinsieke motivatie voor en visie op HR in de zorg en het doorzien van de integrale strategisch relevante uitdagingen waar de (ouderen)zorgsector en de regio waarbinnen Ter Weel opereert voor staan.
- ▶ Inzicht in relevante wet- en regelgeving, duurzaamheid en technologische en innovatieve ontwikkelingen op het vakgebied HR.

3.4 Kerncompetenties

- ▶ Strategische visie
- ▶ Verbindend vermogen
- ▶ Communicatief vermogen
- ▶ Implementatiekracht
- ▶ Organisatiesensitiviteit



- ▶ Besluitvaardigheid
- ▶ Innovatief vermogen

Ben je enthousiast over het gezamenlijk vormgeven van de integrale ambities van Zorggroep Ter Weel? Wil je bovendien een betekenisvolle bijdrage leveren aan de Zeeuwse zorg? Dan gaan we graag met je in gesprek.

4. Wat biedt Zorggroep Ter Weel?

- ▶ Een warm welkom binnen een plezierige werkomgeving. Samen met betrokken collega's krijg je alle ruimte om samen te werken en bij te dragen aan goede zorg 'vanuit het Zeeuwse hart, voor het Zeeuwse hart'.
- ▶ Een inschaling van de functie in FWG 75, afhankelijk van opleiding, kennis en ervaring en gegeven de zwaarte en complexiteit van de opgave, op basis van de CAO VVT en uitgaande van een fulltime dienstverband van 36 uur per week (standplaats in beginsel kantoor Goes, ook mogelijkheid tot gedeeltelijk hybride werken).
- ▶ Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- ▶ Ruime mogelijkheden om te leren en te ontwikkelen in relatie tot jouw persoonlijk ambitieniveau en potentieel, bijvoorbeeld op het vlak van strategische organisatieontwikkeling en/of leiderschap.
- ▶ Uitstekende arbeidsvoorwaarden conform de CAO VVT, waaronder een eindejaarsuitkering en vakantiegeld. Daarnaast profiteer je onder meer van het sparen van BalansBudget, waardoor je jouw werk en persoonlijk leven in evenwicht houdt, gratis sporten, een collectieve zorgverzekering en een goede pensioenvoorziening.

5. De selectieprocedure

We ontvangen je sollicitatie graag uiterlijk **13 april 2025**. De selectie kent vervolgens drie fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseurs van Leeuwendaal voeren allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden bij voorkeur plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in **weken 16 en 17**. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseurs, op **25 april** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de eerste selectieronde bij Zorggroep Ter Weel.

2 Selectiegesprekken door Zorggroep Ter Weel

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een eerste gesprek met de selectie- en de adviescommissie bij Zorggroep Ter Weel op **1 mei**. Een tweede gespreksronde met de selectiecommissie vindt op **9 mei** plaats. Adviseurs van Leeuwendaal zijn aanwezig bij beide rondes.

3 Ontwikkelassessment en referenties door Leeuwendaal

De geselecteerde eindkandidaat wordt uitgenodigd voor een ontwikkelassessment bij Leeuwendaal op **19 mei**. Ook wint Leeuwendaal in deze periode nadere referenties in. Tenslotte vindt op een gezamenlijk af te stemmen datum, uiterlijk in **week 22**, het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor **1 juni 2025**.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Nicole Prins en Margriet van Ast, senior adviseurs executive search, en voor vragen over de procedure met Maxine van Ekelenburg, research consultant. Allen zijn bereikbaar via 088 – 00 868 00. Je cv en motivatiebrief kun je uploaden via: www.leeuwendaal.nl/vacatures/