

Manager HRM

Een resultaatgerichte verbinder met een groot conceptueel vermogen, die op ondernemende wijze zorgt dat Evean een onderscheidende werkgever wordt.

Aanleiding vacature / situatieschets

Directe aanleiding voor de vacature is de gewenste structurele invulling van de positie van Manager HRM die momenteel door een interim functionaris wordt vervuld. De functie heet binnen Evean Manager Mens en Arbeid (M&A).

Evean biedt zorg en ondersteuning in een groot deel van Noord-Holland, te weten in de kop van Noord-Holland, Zaanstreek/Waterland en Amsterdam en is actief op verschillende terreinen in de vorm van:

- Verpleging en verzorging, eerstelijns verblijf en geriatrische Revalidatiezorg;
- Thuiszorg, wijkverpleging en medisch specialistische Verpleging Thuis;
- Thuisbegeleiding;
- Dagbesteding;
- Nacht- en waakzorg en
- Verzorgd wonen.

Bijna 3000 fte werkt op 21 locaties om aan bijna 30.000 cliënten per jaar zorg en ondersteuning te bieden.

Evean zit in een transitiefase waarin onder andere nadrukkelijk de samenwerking met andere partijen wordt gezocht met andere partijen, met name binnen de regio.

Ontwikkelingen

Externe maatschappelijke en financiële ontwikkelingen en maatregelen hebben gezorgd voor betekenisvolle veranderingen in de Verpleeghuis- en Thuiszorgsector. De vraag van cliënten is complexer geworden waardoor cliënten vaak met grotere zorgvragen aankloppen. Kwetsbare mensen blijven langer thuis wonen. Daarbij hebben patiënten steeds vaker meerdere aandoeningen hetgeen vaak een ingewikkelder behandeling vergt, zowel intra- als extramuraal. En die moet worden geleverd tegen een achtergrond van toenemende concurrentie en beperktere budgetten.

Een andere ontwikkeling in de sector betreft de toenemende technologische mogelijkheden, zowel als het gaat om de vragen die patiënten stellen met betrekking tot hun dossier en communicatie met (andere) behandelaren, als aan de aanbodkant de ontwikkelingen in eHealth die instellingen dwingen tot investeringen in innovatie.

De sector in zijn algemeenheid en Evean als belangrijke speler in de regio ziet zich daarmee voor een voortdurende veranderopdracht geplaatst om enerzijds de zorg en ondersteuning volgens eigen

normen en standaarden te kunnen blijven leveren aan patiënten met vaak complexere problematiek en anderzijds dat te doen ondanks de budgettaire en maatschappelijke druk. Deze diep gevoelde opdracht dwingt tot creativiteit, slimme bedrijfsvoering en samenwerking op basis van de passie voor uitmuntende zorg.

Strategie en Kernwaarden Evean

Evean staat voor het behoud van identiteit van mensen. Ieder mens wil graag zichzelf zijn. Hij of zij wil zo lang mogelijk zelfstandig en waardevol kunnen leven en heeft de behoefte de eigen identiteit te behouden. Wanneer als gevolg van ouderdom, aandoening, of een andere persoonlijke situatie een beroep moet worden gedaan op professionele zorg en ondersteuning, blijft deze behoefte onverminderd van kracht. Ook al is (tijdelijk) zorg en ondersteuning nodig. De visie van Evean is dat de behoefte van de cliënt voorop staat. Door goed naar de cliënt te luisteren kan die behoefte worden bepaald en gerichte zorg worden geleverd of georganiseerd. De cliënt bepaalt in samenspraak met onze professionals welke zorg en ondersteuning het beste past. De professionals van Evean regisseren de zorg en ondersteuning rondom de cliënt, rekening houdend met de mogelijkheden. Het liefste thuis en als dat niet mogelijk is, elders. Zij werken daarbij nauw samen met partners en passen de laatste wetenschappelijke en technologische ontwikkelingen toe.

De missie en visie van Evean zijn belangrijke bouwstenen voor de meerjarige door-ontwikkeling van de organisatie. De kern van die visie is even eenvoudig als krachtig: de behoefte van de cliënt staat voorop! Deze vindt zijn vertaling in vijf strategische doelstellingen en een aantal kernwaarden. In de concretisering van strategie naar uitvoering zijn, binnen de strategische kaders, met name de kernwaarden van groot praktisch belang. Kernwaarden geven betekenis aan de manier van werken van hoog tot laag in de organisatie en vormen de gezamenlijke vocabulaire in het elkaar aanspreken. De vijf kernwaarden zijn: uitnodigend; deskundig; bevlogen; betrouwbaar en samen.

Veranderingen als hierboven genoemd, die overigens niet alleen in de Verplegings- en Thuiszorg actueel zijn, vagen veel van leiding en medewerkers in een organisatie. Daarbij mag de zorgverlening uiteraard niet in het gedrang komen. Verbinding tussen leiding en professionals en elkaar willen motiveren om beter te willen worden zijn cruciale succesfactoren. Het centraal stellen van missie en kernwaarden vraagt soms andere competenties en gedrag. De kernwaarden en een levendige cultuur van toewijding en professionaliteit zijn daarbij onontbeerlijk. De nieuw aan te trekken Manager M&A zal daaraan in woord en daad invulling moeten gaan geven.

Cliënten en hun verwanten staan centraal bij Evean. Professionals geven vanuit betrokkenheid invulling aan hun rol in de zorgverlening. Dit uitgangspunt heeft betekenis voor de manier van sturen en ondersteunen in de werkorganisatie. Evean heeft daartoe een kijkrichting geformuleerd die inhoud geeft aan een aantal principes die voor de door-ontwikkeling van de organisatie van veel belang zijn, bijvoorbeeld als het gaat om het centraal stellen van de behoeften van de cliënt, de behoefte van de professional om ondersteund te worden in de uitvoering van zijn rol en het stellen van de noodzakelijke prioriteiten. Het ontwikkelen en voortdurend evalueren van cliëntpatronen kunnen een

belangrijke bijdrage vormen om de behoeften van cliënten beter te begrijpen en zorg te organiseren. Zorgverleners denken en handelen op basis van de gekozen kijkrichting vanuit persoonlijke betrokkenheid. Leidinggevend en richten zich op het 'ontzorgen' van de directe zorgrelaties.

Structuur van de organisatie

Evean bestaat op hoofdlijnen uit de volgende bedrijfsonderdelen:

- Thuiszorg (extramurale zorg);
- Zorg en Behandeling (intramurale zorg);
- Centrale Services;

Elk bedrijfsonderdeel wordt geleid door een manager. De manager vormt samen met de leidinggevend en stafmedewerkers het managementteam van het betreffende bedrijfsonderdeel. De directie en de managers van de bedrijfsonderdelen worden ondersteund door de afdelingen Control, Directieondersteuning, Projecten en Processen en M&A. De directie en de managers van de bedrijfsonderdelen vormen samen met de managers Control, M&A, Centrale Services en de directiesecretaris het Managementteam (MT).

De vacante functie

De manager M&A ontvangt hiërarchisch leiding van de directie en is lid van het managementteam. Hij/zij geeft leiding aan de afdeling M&A. De kern van de functie is het zijn van voortrekker in de veranderingsprocessen die Evean naar een "next level" moeten gaan brengen én het vertalen van de Evean-strategie en - uitvoeringsconcepten naar concreet HR-beleid. Hij/zij is inspirator en motivator van het management en geeft in woord en daad uitwerking en uitvoering aan het HRM-beleid dat daarbij past. Dat betekent dat van de manager M&A en van de adviseurs en opleidingsfunctionarissen waar hij leiding aan geeft, wordt verwacht dat zij zowel mede inhoud geven aan het transitieproces als het naar de operatie en processen concretiseren van de betekenis van de transitie in termen van processen, gedrag en cultuur. Daarbij zijn de visie en kernwaarden richtinggevend.

Van ondersteunende afdelingen wordt verwacht dat de toegevoegde waarde van hun denken en handelen voor het primaire proces en dus voor de cliënt centraal staat.

De manager M&A geeft vanzelfsprekend leiding aan de afdeling M&A, waarbij zorg wordt gedragen voor het ondersteunen van de interne organisatieonderdelen vanuit de eigen expertise en het adviseren van de directie vanuit de eigen expertise over beleidsthema's. De manager M&A is mede verantwoordelijk voor (het bevorderen van) de effectiviteit en efficiency van de organisatie als geheel en de kwaliteit van medewerkers, processen en diensten.

Managers, teams en medewerkers geven het HR beleid in de praktijk handen en voeten. M&A ondersteunt hen en adviseert vanuit hun specifieke expertrol bij complexe vraagstukken. De afdeling

M&A bestaat uit ca 25 FTE. De verschillende disciplines zijn georganiseerd in teams, zoals opleiding en ontwikkeling, verzuim en advies.

De **resultaatgebieden** voor de manager M&A zijn:

- **Strategisch:** zoals al aangegeven is de manager M&A voortrekker van veranderingsprocessen en organisatieontwikkeling. Hij/zij formuleert in dat kader het HR-beleid van de organisatie en ziet toe op de uitvoering daarvan. Belangrijk is om op conceptueel niveau de vertaling te kunnen maken van de Evean strategie en uitvoeringsconcepten naar HR strategie en operatie. Het bijvoorbeeld meer en meer ontwikkelen van cliëntprofielen heeft betekenis voor de zorguitvoering en daarmee voor de dagdagelijkse inzet van medewerkers in de zorgverlening over de verschillende kolommen heen. Op MT-niveau is hij/zij in staat om op conceptueel niveau te sparren met andere MT-leden en het Evean-brede perspectief te bewaken. Op het expertisegebied fungeert de manager M&A als "antenne" voor de hele organisatie en realiseert binnen de organisatie het vakgebied innovaties op het vakgebied. De manager M&A draagt er aan bij dat het huishoudboekje van Evean kloppend is en de marktpositie van de organisatie wordt versterkt.
- **Bedrijfsvoering:** draagt binnen de gestelde kaders zorg voor het uitvoeren van het (strategisch) beleids- en jaarplan van de afdeling en het overige organisatiebeleid. Begeleidt veranderingsprocessen er onder meer toe leidend dat medewerkers het beleid van de afdeling zoveel mogelijk dragen. Hij/zij stemt de dienstverlening van de afdeling M&A inhoudelijk af met de managers en de directie en toetst de interne klanttevredenheid. Zorgt voor een efficiënte en effectieve inrichting van de HRM-processen en -instrumenten, en realiseert de afgesproken financiële en kwaliteitsdoelstellingen. Verder stelt de manager M&A een conceptbegroting op die aansluit bij de eisen vanuit de directie en coördineert en regisseert de uitvoering van de planning en control cyclus binnen de afdeling. Tot slot is hij/zij als manager e/o projectleider verantwoordelijk voor organisatie brede onderwerpen/projecten.
- **Leidinggeven:** De manager M&A geeft uiteraard in zijn voorbeeldrol leiding aan de medewerkers waarbij het vergroten van de persoonlijke effectiviteit en ontwikkeling van medewerkers uitgangspunt is. Verder stemt hij/zij het functioneren van de afdeling af met de andere afdelingen en met centrale ondersteunende diensten zodat de verschillende afdelingen op een juiste wijze en in samenspraak functioneren. De manager M&A organiseert een adequate communicatie- en overlegstructuur waardoor medewerkers de communicatie en het overleg ervaren als duidelijk en concreet. Ook hierin vervult de manager M&A een voorbeeldrol.

Ben jij de juiste kandidaat?

Voor de nieuw aan te stellen M&A zoeken wij iemand die in staat is om de Evean-ontwikkeling concreet te ondersteunen op zowel strategisch-conceptueel niveau (wat betekent "de cliënt centraal" voor de zorgverleningsprocessen en daarmee voor kwaliteiten van medewerkers?) als op tactisch-operationeel niveau (hoe kunnen bv de processen van instroom, doorstroom en uitstroom van personeel worden verbeterd en de verzuimproblematiek worden aangepakt?).

De juiste kandidaat is daarnaast in staat om het management, samen met de M&A medewerkers, te ondersteunen met een resultaatgerichte aanpak en bedrijfsmatig verantwoord HRM-beleid met een toegevoegde waarde voor de zorgprocessen.

Aan de M&A-medewerkers geeft hij/zij richting en structuur. Formuleert concrete doelen en verantwoordelijkheden en zet mensen daarbij in hun kracht. Het benoemen van resultaatverantwoordelijkheid is daarbij uitgangspunt. Hij/zij heeft een ondernemende mentaliteit waarbij het begrijpen van het primaire proces, het op basis daarvan leveren of organiseren wat nodig is ter ondersteuning daarvan én het aanbrengen van focus in denken en handelen kenmerkend is.

Hij of zij is, kortom, een daadkrachtige, ontwikkelingsgerichte, leider die verantwoordelijkheid geeft waar dat kan en hulp biedt waar nodig, zowel op de afdeling M&A als voor managers binnen het primair proces. Een bruggenbouwer, die de dialoog zoekt en niet schroomt een besluit te nemen. Voor wie 'afpraak = afspraak' een uitgangspunt is en mensen aanspreekt op resultaten en afspraken. Een nuchtere, reële, daadkrachtige, energieke en ondernemende manager die zichtbaar is in de organisatie, die op directe en overtuigende wijze communiceert op verschillende niveaus en daarbij altijd zicht houdt op verhoudingen. Analytisch sterk met een duidelijke hands-on mentaliteit. Een sterke sparringpartner, die adviseert vanuit expertise en kennis. Een manager die sterk gefocust is op het leveren van hoogwaardige kwaliteit van dienstverlening en altijd op zoek is naar synergie organisatie-breed daar waar mogelijk, met als doel niet alleen een efficiency slag te maken, maar ook en vooral de kwaliteit van dienstverlening te verhogen voor cliënten, de kwaliteit van werk te verbeteren voor medewerkers.

Kandidaten moeten over een afgeronde relevante bedrijfskundige opleiding op WO niveau beschikken, aangevuld met een managementopleiding op academisch niveau en beschikken over ervaring in een leidinggevende functie in de mens-intensieve dienstverlening. Een ondernemende instelling en ervaring met resultaatgerichte veranderingsprocessen zijn nodig. Vanzelfsprekend zijn opleiding en ervaring belangrijke factoren om de invulling van deze functie tot een succes te maken, echter daarnaast wordt ook veel waarde gehecht aan persoonlijkheid en de samenstelling van het team.

Herken jij je hierin?

- je beschikt over een academisch denk- en werkniveau en meerjarige werkervaring in en affiniteit met de mens-intensieve dienstverlening;
- je bent in staat om veranderingsprocessen te ontwerpen en te begeleiden waarbij het te boeken resultaat concreet en bedrijfsmatig verantwoord is;
- je beschikt over overtuigingskracht, resultaatgerichtheid en natuurlijk gezag waarmee je resultaten op het gebied van P&O en organisatieveranderingen kan realiseren;
- jouw kenmerk is een ondernemende en onafhankelijke opstelling als HRM-expert van de organisatie;
- je bent van nature een verbinder, niet alleen op inhoud en proces, maar ook met een diversiteit aan mensen, waarbij je kunt schakelen tussen verschillende gezichtspunten en perspectieven;
- je bent een prettige persoonlijkheid met humor die vertrouwen weet te wekken;
- je hebt kennis van en ervaring met het leidinggeven;
- je bent sterk ontwikkelingsgericht en organisatiekundig onderlegd om vanuit een mens- en ontwikkelgerichte houding invulling te geven aan het reeds ingezette veranderproces;
- je beschikt over aantoonbare executiekracht, werkt zelfstandig en acteert oplossingsgericht en ondernemend waarbij je gekenmerkt wordt door een mensengerichte, dienstbare en tevens krachtige stijl van management;
- je bent creatief en ziet altijd meerdere wegen om tot een oplossing te komen.

Dit bieden wij

- samenwerken met gemotiveerde en professionele collega's in een moderne omgeving;
- je maakt deel uit van een maatschappelijk organisatie waarin bevlogen en betrokken medewerkers zinvol werk doen;
- ruimte om jezelf te ontwikkelen en aan je carrière te werken;
- een salaris van minimaal € 4994,- tot maximaal € 7669,- conform CAO-Ziekenhuis FWG 75 op basis van een 36-urige werkweek.

Kies jij voor een carrière in de zorg?

Voor meer (inhoudelijke) informatie kun je contact opnemen met Gerald Janssen, consultant van Crown Gillmore, telefoonnummer 033 – 28 58 700. Mogelijk maakt een persoonlijkheidstest onderdeel uit van het selectieproces. Indien je na het lezen van de informatie geïnteresseerd bent en meent te voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen, stuur dan je CV en motivatie naar Crown Gillmore BV t.a.v. mail@crowngillmore.nl. Reageren kan tot 21 december 2018.

Overzicht activiteiten Search Manager HRM - Evean

	Wat:	Wie:	Wanneer:	Week:
	<ul style="list-style-type: none"> Gesprekken potentieel geschikte en geïnteresseerde kandidaten te Woudenberg 	<ul style="list-style-type: none"> Crown Gillmore Kandidaten 	Donderdag 20.12.2018 en donderdag 27.12.2018	Week 51 / 52
Ronde 1	<ul style="list-style-type: none"> CV Presentatie kandidaten (ca. 6) (longlist) Keuzebepaling max. 4 kandidaten voor selectiegesprekken (shortlist) 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Selectiecommissie Crown Gillmore 	Donderdag 10.01.2019	Week 2
Ronde 2	<ul style="list-style-type: none"> Selectiegesprekken max. 4 potentieel geschikte kandidaten. (shortlist) Evaluatie en keuzebepaling max. 2 benoembare kandidaten vervolgprocedure 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten Selectiecommissie Crown Gillmore 	Vrijdag 18.01.2019	Week 3
	<ul style="list-style-type: none"> ACT t.b.v. geselecteerde kandidaten adviescommissie 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten CV Presentatie Crown Gillmore 	Vrijdag 18.01.2019 of maandag 21.01.2019	Week 3 / 4
Ronde 3	<ul style="list-style-type: none"> Kennismakingsgesprek adviescommissie met max. 2 benoembare kandidaten (indien 2 kandidaten carrousel) 	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat / Kandidaten Adviescommissies: Crown Gillmore 	Dinsdag 22.01.2019	Week 4
	<ul style="list-style-type: none"> Arbeidsvoorwaardengesprek 	<ul style="list-style-type: none"> Raad van Bestuur Kandidaat 	Donderdag 24.01.2019	Week 4