

AS
VZ

Mogelijkheden
in beperkingen

Hoofd Arbeidsmarkt, Werving & Selectie (AWS)



InterExcellent Executive Search BV

Villa Parkstaete | Amaliaaan 41 | 3743 KE Baarn

T +31 (0)35 5280430 | www.interexcellent.nl | contact@interexcellent.nl

VACATURE

Voor onze opdrachtgever ASVZ zijn we - voor de dienst Medewerkers en Organisatie (**M&O**) - op zoek naar een vakkundig, verbindend en gestructureerd hoofd Arbeidsmarkt, Werving & Selectie (**hoofd AWS**). De persoon die wij zoeken, krijgt energie van alle aspecten van HR, mensen en vooral ook van de zorg. Wij zoeken voor ASVZ een energiek persoon die wenst te werken in een dynamische en relevante maatschappelijke omgeving binnen het zorgspectrum met veel groeimogelijkheden en vrijheid voor het naar binnen halen van noodzakelijke ontwikkelingen.

Je bent in balans, toont betrokkenheid en weet keuzes te maken. Daarnaast weet je projectmatig te werken, structuur aan te brengen en te prioriteren. Je bent betrouwbaar, mensgericht en gefocust op het leveren van hoogwaardige kwaliteit en concreet resultaat samen met de mensen om jou heen. Als hoofd AWS ben je verantwoordelijk voor de koers op het gebied van arbeidsmarkt(ontwikkeling), werving en selectie (*recruitment*) binnen M&O. Je bent hierbij een strategisch gesprekspartner voor verschillende belanghebbenden (zowel intern als extern). Tegelijkertijd geef je als inspirerend en overtuigend leider - sturing aan een klein team enthousiaste medewerkers (5,3 fte excl. secretariële ondersteuning) en bent hierbij in staat om cliënten, medewerkers en vrijwilligers continu mee te nemen in jouw visie op *Recruitment/AWS*.

Vanuit de interne omgeving, maar ook daarbuiten, komen veel ontwikkelingen en veranderingen - op het gebied van HR - op ASVZ af. Dit vraagt om een continue alertheid op alle signalen en het aanpassen van beleid, HR-instrumenten en de uitvoering daarvan.

Het medewerkersbeleid van ASVZ staat zoals bij vele zorgorganisaties onder druk. In april 2023 is de structuur van de M&O-organisatie aangepast en is gekozen voor een regio-indeling, waarbij 3 regio-teamleiders HR zijn aangesteld. In de praktijk is gebleken dat de drie regioteamleiders zich vooral richten op het operationeel leidinggeven aan hun eigen team en het positioneren van dit team in de regio. Daarnaast zijn zij allemaal ook nog HR-adviseur voor 1 of 2 sectoren. Vanwege deze focus is het voor hen moeilijk zich ook te richten op strategische beleidsvorming of het deelnemen aan beleidsvormende projecten.

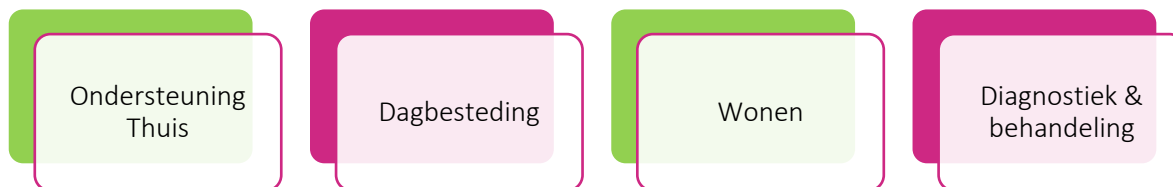
Voorgaande betekent dat er een sterke behoefte is binnen ASVZ en specifiek de dienst M&O aan het ontwikkelen van strategisch beleid en het methodisch en projectmatig implementeren en uitvoeren ervan, waarbij op meerdere gebieden de oriëntatie op de omgeving en focus op kennisontwikkeling noodzakelijk is. Dit streven (ook vanuit de Raad van Bestuur, **RvB**) om de dienstverlening van M&O op strategischer niveau vorm te geven, heeft ervoor gezorgd dat de afdeling is heringericht en gepositioneerd, waarbij een tweetal strategische managementfuncties dan wel specialistenrollen op strategisch-tactisch niveau zijn vormgegeven onder de Manager M&O:

1. Een hoofd Inzetbaarheid en Verzuim (hoofd IV) die verantwoordelijk zal zijn voor de afdeling inzetbaarheid (*employability*);
2. Een hoofd Arbeidsmarkt, Werving en Selectie (hoofd AWS) die verantwoordelijk zal zijn voor de afdeling Recruitment binnen M&O.

Dit functieprofiel gaat hierna verder in op de functie van **hoofd AWS**.



ASVZ ondersteunt mensen met een beperking om het gewone leven te ervaren. Met alles wat daarbij hoort: een menswaardige leefomgeving, sociale contacten, een betekenisvolle daginvulling of werk, en ruimte om zelf keuzes te maken. ASVZ biedt duurzame zorg, nu én in de toekomst. Aan mensen met een verstandelijke beperking, die voor korte of langere tijd van hun dienstverlening gebruik maken. In contact met de omgeving laten zij zien wat ze doen en kunnen. En vooral ook hoe ze dat doen. Zo versterken zij de verbinding met cliënten, hun netwerk, vrijwilligers, gemeenten en maatschappelijke organisaties. Dit doen ze samen. Met bevlogen en betrokken medewerkers uit de praktijk. Meer dan 5.500 medewerkers zetten zich samen met ruim 2.300 vrijwilligers in voor ruim 6.000 cliënten in Midden- en Zuid-Holland, Utrecht en West- en Brabant. ASVZ heeft diverse woonvoorzieningen waar circa 2.600 cliënten wonen., maar zij doen hun werk ook bij mensen thuis: bij cliënten die op zichzelf wonen, of gezinnen waarvan een ouder of kind een verstandelijke beperking heeft. ASVZ staat hiermee midden in de maatschappij. Samen met cliënten, mantelzorgers en vrijwilligers geven zij vorm aan hoogwaardige zorg. Hoe zij dat doen, staat in hun zorgvisie. Deze zorgvisie is een weerslag van de gedeelde ideeën en waarden binnen ASVZ en dient als richtlijn bij het dagelijks werk. Iedereen bij ASVZ krijgt de ruimte om er zelf invulling aan te geven. ASVZ biedt:



Daarin werken zij met 400 teams van begeleiders en meewerkend teamleiders. Zij krijgen de ruimte en het vertrouwen om optimaal in te spelen op wat de cliënt nodig heeft. De teams krijgen inhoudelijke en organisatorische ondersteuning van de behandelaars en de sectormanagers.

Daaromheen werken de volgende ondersteunende diensten waaronder ook M&O en daarbinnen de specialistische afdeling/ het team Recruitment:

Kwaliteit
Finance & control (F&C)
Huisvesting & Gebouwbeheer
Informatisering & Automatisering (I&A)
Facilitair Bedrijf (FB)
Medewerkers & organisatie (M&O)
Zorgondersteuning & Ontwikkeling (ZO&O)
Klantadvies
Talentontwikkeling
Communicatie

ASVZ wordt bestuurd door de raad van bestuur (**RvB**). De RvB van ASVZ bestaat uit Hanneke Kooiman (voorzitter) en Jaap de Gruijter. De RvB heeft maandelijks overleg met de ondernemingsraad (OR) en tweemaandelijks overleg met de centrale cliëntenraad (CCR). Daarnaast krijgt de RvB ondersteuning van vijf adviesorganen (stuurgroepen). De RvB legt verantwoording af aan de raad van toezicht (RvT); de RvT controleert de RvB en houdt toezicht op de algemene gang van zaken binnen ASVZ.

Bij ASVZ wordt gewerkt vanuit nabijheid. In de relatie met cliënten, maar ook tussen collega's onderling. Daarom kiezen zij bewust voor een platte organisatiestructuur en korte lijnen, hetgeen een warme informele cultuur met zich brengt. In de teams, maar ook in de drie organisatielagen: de meewerkend teamleiders en sectormanagers hebben rechtstreeks contact en de sectormanagers overleggen met de RvB. Daarnaast heeft de RvB rechtstreeks overleg met de managers van de ondersteunende diensten, waaronder de Manager M&O.

Voor een [organogram](#) verwijzen wij jou graag naar de bijlage onderaan dit functieprofiel.

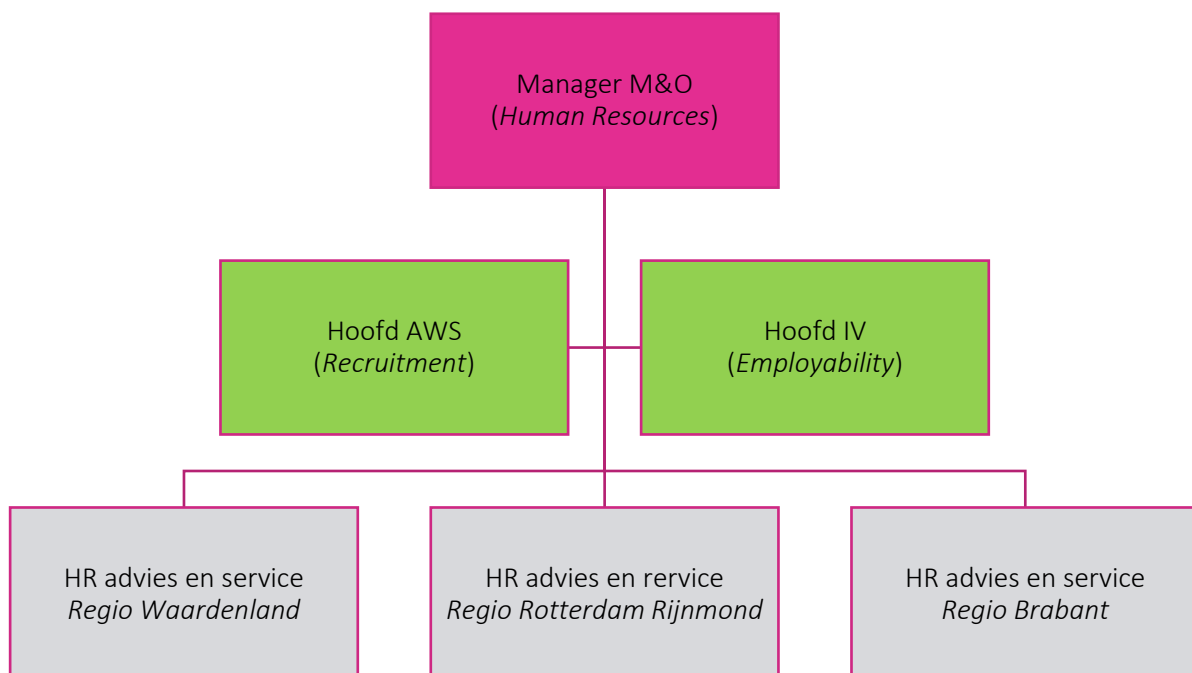


M&O

ASVZ biedt duurzame zorg, nu én in de toekomst. Aan mensen met een verstandelijke beperking en psychische problematiek, die voor korte of langere tijd van haar dienstverlening gebruikmaken. ASVZ ondersteunt deze mensen om het gewone leven te ervaren, met alles wat daarbij hoort: een menswaardige leefomgeving, sociale contacten, een betekenisvolle daginvulling of werk, en ruimte om zelf keuzes te maken. De verbinding met cliënten, ouders en vrijwilligers, maar ook met gemeenten en maatschappelijke organisaties staan centraal in ieders handelen. Om dit mogelijk te maken zijn mensen nodig. De dienst Medewerkers & Organisatie (M&O) is verantwoordelijk voor het vinden, binden, boeien en behouden van deze mensen. Vooral in de huidige tijd met veel ontwikkelingen en veranderingen, is een efficiënte M&O-organisatie van groot belang. Vanuit de RvB en de organisatie bestaat dan ook de ambitie om in te zetten op het vergroten van vergroten van doelgerichtheid en effectiviteit van M&O, waarbij een tweetal nieuwe-, strategische-, managementfuncties zijn vormgeven onder de Manager M&O (John van Bergen):

1. Een hoofd IV verantwoordelijk voor de afdeling *Inzetbaarheid* (interne benaming) dan wel *Employability* (externe benaming); en
2. Een hoofd AWS verantwoordelijk voor de afdeling *Recruitment*.

Het steviger neerzetten en positioneren van de 'specialisten'-afdelingen (1) *Inzetbaarheid* en (2) *Recruitment* is van belang. Tegelijk moet de ingezette regionalisering en integrale ondersteuning niet worden belemmerd. Door de twee afdelingen te positioneren als ondersteunend aan het 'basis' HR-proces kunnen beide doelen maximaal worden nagestreefd. Hierdoor kunnen de verschillende functies die in de specialistische afdelingen werken zich regionaal verdelen, maar is tegelijk het specialisme en de aansturing vanuit de leidinggevenden van de afdelingen *Inzetbaarheid* en *Recruitment* geborgd. Onderstaand organigram geeft dat duidelijker weer:



FUNCTIE

Het hoofd AWS zal verantwoordelijk zijn voor de 'afdeling' *Recruitment* binnen M&O die bestaat uit een aantal recruitment coördinatoren (5,3 fte). Zij zijn met name belast met de coördinatie en begeleiding van de operationele selectieprocessen. Denk hierbij aan de invulling van adequate afstemming tussen vacatures en kandidaten. Ten aanzien van werving geven zij inhoud conform standaardprocessen, zoals het maken en plaatsen van vacatureteksten op de standaard omgevingen. Bij specifiekere wervingsvragen wordt geschakeld met de afdeling Communicatie, waar arbeidsmarkt-communicatie en branding is belegd.

Om doelgericht en efficiënt richting te geven aan arbeidsmarktverkenning- en communicatie, employee branding, wervingsstrategie en passende selectieprocessen en instrumenten, is het belangrijk dat initiatief, alertheid, kennis en ervaring op strategisch/tactisch niveau wordt toegevoegd.

Door de aanstelling van een leidinggevende/hoofd van deze Recruitment-afdeling - die samen met de mensen binnen het team, de afdeling communicatie en belangrijke overige stakeholders een duidelijke koers gaat ontwikkelen en daar passende en vernieuwende processen en instrumenten voor ontwikkelt - wordt het gebied van arbeidsmarkt, werving en selectie steviger geïntegreerd binnen M&O en ASVZ.



PROFIEL

We zijn voor ASVZ op zoek naar:

- Een ervaren professional die als leidinggevende van een afdeling arbeidsmarkt, werving en selectie in een vergelijkbare omgeving heeft gewerkt;
- kan als leidinggevende het recruitmentteam inspireren en aansturen om doeltreffend en efficiënt talent te werven;
- analyseert arbeidsmarkttrends en omgevingsfactoren op hun toepasbaarheid voor ASVZ;
- vanuit de samenwerking met (sector)managers, leidinggevend en andere belangrijke stakeholders worden (vernieuwende) recruitmentstrategieën- en instrumenten ontwikkeld en geoptimaliseerd die de organisatiedoelen ondersteunen en aansluiten bij de behoefte van ASVZ;
- door voortdurend het recruitmentproces te evalueren en verbeteren om effectieve en efficiënte processen te hebben en te houden;
- heeft samen met afdeling Communicatie van ASVZ oog voor het versterken van ASVZ als werkgeversmerk (branding).

De persoon die wij zoeken heeft de volgende achtergrond en ervaringen:

- Kennis op het gebied van HR (meer specifiek arbeidsmarkt, werving & selectie, branding etc.) op HBO+/WO denk- en werkniveau.
- Je bent een (aantoonbaar) ervaren (project)manager (je bent in staat mensen te motiveren en in beweging te krijgen);
- Je hebt affiniteit met de (gehandicapten)zorg (je bent intrinsiek gemotiveerd om de organisatie en haar mensen te verbeteren om zo bij te dragen aan betere zorg voor de cliënt);
- Je bent bekend met het communiceren op alle niveaus, zowel intern als extern, en met experts.
- Je bent op de hoogte van ontwikkelingen en veranderingen op het gebied van *Recruitment* en bent hierbij in staat de doorvertaling te maken naar de gehele organisatie.

Daarnaast beschik je over de volgende competenties:

- **Ondernemend, zelfstandig en verantwoordelijkheid (durven) nemen**
De werkzaamheden worden verricht binnen de kaders van het strategisch en tactisch organisatiebeleid en de afgesproken samenwerking. Organisatorische, personele en budgettaire vraagstukken worden zelfstandig en proactief opgepakt. Initiatief en daadkracht is vereist ten aanzien van strategische beleidsontwikkeling. Bij team overstijgende vraagstukken kan worden geschakeld met de Manager M&O.
- **Verbinder en boegbeeld**
Sociale vaardigheden zoals inlevingsvermogen, overtuigingskracht, onderhandelingsvaardigheden, leggen van verbindingen en het overbruggen van tegenstellingen en van weerstanden zijn vereist bij het waarde-gedreven en inspirerend leidinggeven.

- **Communicatief en bewegingsvaardig**

Een uitstekende mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is van belang voor het voeren van besprekingen op verschillende niveaus en met diverse disciplines binnen de organisatie en voor het formuleren van plannen rondom recruitment. Omgevings sensitiviteit is hierbij van belang.

- **Projectmatig, representatief en organisatiesensitief**

Gevoel voor systematiek, structuur en projectmatigheid is vereist bij het ontwikkelen van strategisch beleid en het initiëren van vernieuwingsprojecten. Integriteit, sociale souplesse en representativiteit zijn van belang bij het doorvoeren van veranderingen en het beschikken over vertrouwelijke (en strategische) informatie.

- **Ambitieuw en resultaatgericht**

Vanwege de relevantie van de functie en daarbij stevige ambitie van ASVZ en meer specifiek de dienst M&O, zijn we op zoek naar een ambitieus persoon die zowel mens- als resultaatgericht is en juist energie krijgt van een (transformatie)opgave.



ARBEIDSVOORWAARDEN

Je gaat werken binnen het dynamische zorgdomein, waarbij je deel gaat uitmaken van een bijzondere organisatie. Daarnaast geef je leiding aan een team van enthousiaste, behulpzame en gemotiveerde collega's. ASVZ biedt jou hiervoor een totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden dat uitstekend te noemen is. De salariëring is zeer marktconform en kan oplopen tot circa € 6.5k,- bruto per maand o.b.v. 36 uur (afhankelijk van kennis en ervaring). Met een eindejaarsuitkering kan het bruto jaarsalaris dus uitkomen op ruim €90k op jaarbasis. Aanstelling vindt plaats voor de periode van een jaar met uitzicht op een vast dienstverband. De standplaats is Sliedrecht. Vanzelfsprekend wordt binnen ASVZ ook hybride gewerkt, maar de aard en de relevantie van de functie vereist veel fysieke aanwezigheid.

SOLLICITEREN EN PLANNING

ASVZ wenst een nieuw hoofd AWS te benoemen in augustus, zodat deze uiterlijk kan starten eind 2024. Daartoe wordt de volgende planning gevolgd:

- Sollicitaties (een functiegerichte motivatiebrief plus CV) ontvangen we graag (zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk maandag 12 augustus 2024 voor 10.00 uur) via ASVZ@interexcellent.nl
- Op basis van een brief en CV selectie worden kandidaten uitgenodigd voor een oriënterend gesprek met InterExcellent in week 30-33.
- De meest passende kandidaten worden daarna voorgedragen aan ASVZ (15 augustus 2024) die beslist met wie zij wenst kennis te maken.
- De selectieronde bij ASVZ vindt plaats op donderdag 22 augustus 2024.
- Arbeidsvoorwaardengesprek staat gepland op woensdag 28 augustus 2024.
- Een referentiecheck kan onderdeel uitmaken van de procedure.



INTEREXCELLENT

InterExcellent is in 2006 voortgekomen uit KPMG en later Ebbinge. Ons centraal in het land (Baarn) gevestigde executive management bureau kent de volgende drie diensten:



Ons bureau heeft een aantoonbaar trackrecord op leidinggevende en specialistische functies binnen het Publiek Domein (specifiek de zorg) en het bedrijfsleven. Wij zijn daarmee een toonaangevend Managementbureau in Nederland.

InterExcellent heeft in samenwerking met Nyenrode Business Universiteit de exclusieve leergang IT Regie Management ontwikkeld, gericht op CIO's, IT-directeuren en managers met een sterke focus op IT-regievoering. Ook heeft ons bureau meegeholpen aan de ontwikkeling van de leergang Regisseren van samenwerking in de zorg.

Ons bureau draagt bij aan meer diversiteit en inclusie in de top van organisaties in Nederland. Onze verwachting is namelijk dat juist door deze diverse en inclusieve organisaties voordelen kunnen worden benut in onze huidige samenleving. Vanwege het 'afspiegel-effect' (herkenning van onze samenleving in de top laag van organisaties) kunnen goede resultaten worden geboekt zoals de verhoging van de medewerkers betrokkenheid, vergroting van denkkraft, verbetering van bedrijfsresultaten, versterken van innovatie en het productiever maken van teams.

Voor ASVZ hebben wij recent mogen meewerken aan de benoeming van een Manager I&A, Manager Facilitair Bedrijf, Manager Huisvesting, Programmamanager Duurzaamheid en Adviseur Duurzame Huisvesting.

CONTACT OVER DEZE VACATURE

Deze procedure wordt uitgevoerd door Geert-Jan Poorthuis, Managing partner InterExcellent en Tren Keltjens, Executive Search Consultant binnen InterExcellent, bijgestaan door Caroline Kimman, bereikbaar op **035-5280430** en via ASVZ@interexcellent.nl.

We zien met belangstelling uit naar uw reactie en/of sollicitatie!

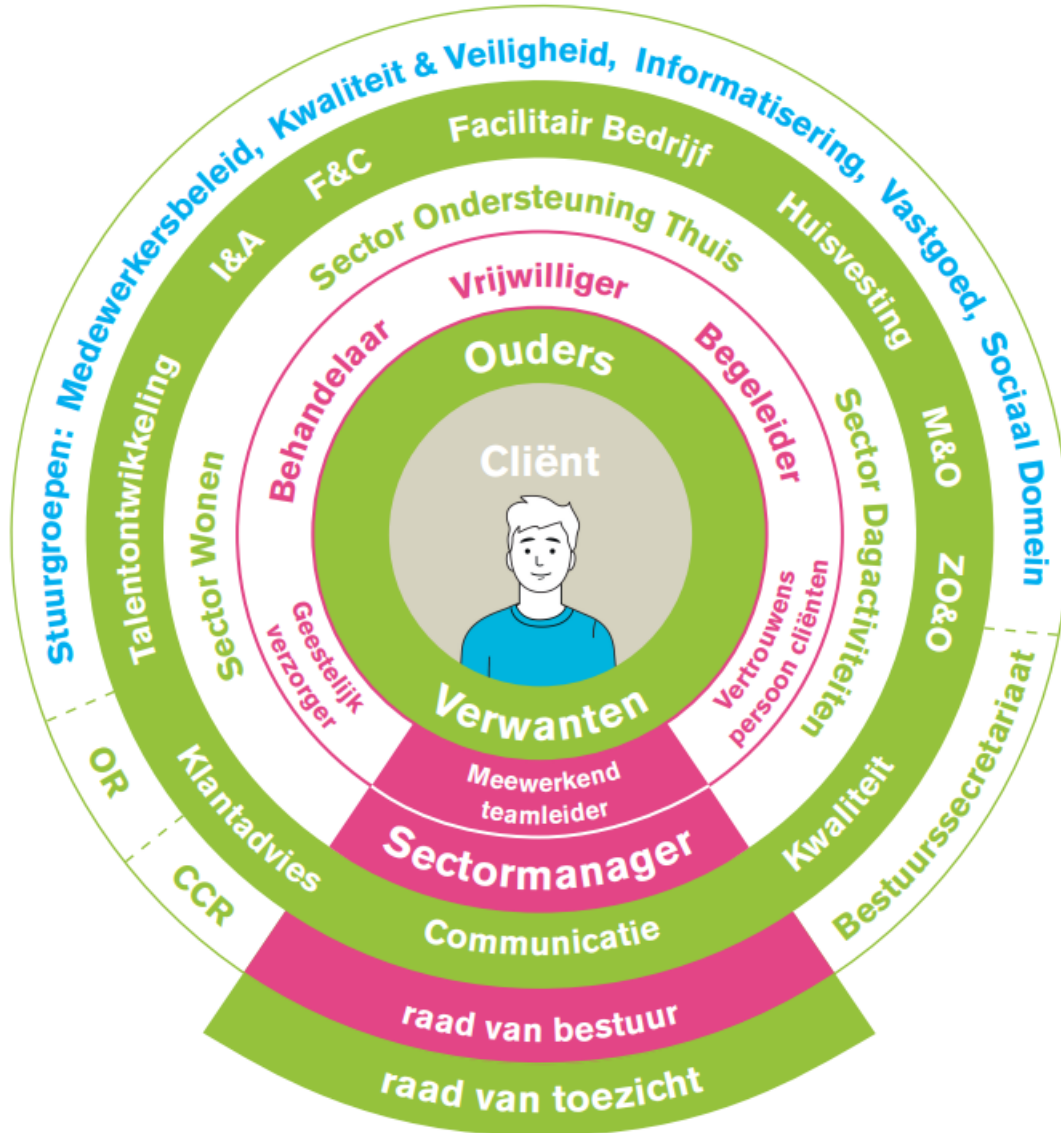


InterExcellent Executive Search BV

Villa Parkstaete | Amaliaaan 41 | 3743 KE Baarn

T +31 (0)35 5280430 | www.interexcellent.nl | contact@interexcellent.nl

BIJLAGE | ORGANOGRAM





interexcellent

InterExcellent Executive Search BV
Villa Parkstaete
Amaliaaan 41
3743 KE Baarn

T 035-5280430
www.interexcellent.nl
ASVZ@interexcellent.nl