

Voor zorgorganisatie De Zijlen komt Heeredwinger Advies graag in contact met belangstellenden voor de positie van

Manager Opleiden en Ontwikkelen

Wil je graag een leidinggevende positie bij een zorgorganisatie die volop in ontwikkeling is? Heb jij de expertise om vorm te geven aan een nieuwe afdeling met opleiden en ontwikkelen als core business? Kun jij 'de reis van onze medewerkers' samen met ons vormgeven? Bel ons dan of stuur jouw curriculum vitae naar Jacques Heldoorn: j.heldoorn@heeredwinger.nl, 0625024328. Lees meer over deze nieuwe positie.

De Zijlen

Voor een nadere kennismaking met De Zijlen verwijzen wij naar de website: www.dezijlen.nl. De Zijlen zet zich met ruim 1500 medewerkers in voor 1200 cliënten met een verstandelijke beperking in de provincie Groningen. Die kunnen 24 uur per dag rekenen op zorg, begeleiding, huisvesting, werk en dagbesteding. Cliënten, hun familie en medewerkers van De Zijlen zijn gehecht aan de familiale en plezierige sfeer in de organisatie. Cliënten worden in staat gesteld een zo normaal mogelijk leven te leiden vanuit de overtuiging 'betekenis boven beperking'.

De kern van de organisatie wordt gevormd door de locaties waar het dagelijkse leven zich voltrekt en waar cliënten en begeleiders werken aan een plezierig en ontwikkelingsgericht woon- en werkklimaat. De locaties staan onder leiding van locatiehoofden, die rapporteren aan twee regiomanagers (Oost en West Groningen). De organisatie van De Zijlen wordt geleid door een zogeheten regieteam bestaande uit de bestuurder, de twee regiomanagers, de manager behandel en expertisenetwerk, de manager HR en de manager bedrijfsvoering. Het regieteam wordt ondersteund door de bestuurssecretaris. De leden van het regieteam ervaren de samenwerking in het team als inspirerend en uitdagend. De bestuurder werkt nauw samen met een actieve ondernemingsraad en legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

De afdeling HR van De Zijlen bestaat uit 4 onderdelen: HR Advies, Werving en Mobiliteit, Opleiden en Ontwikkelen en het Roosterbureau. De afdeling heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de totstandkoming van de 'reis van de cliënt'. Als vervolg daarop zijn de bouwstenen geformuleerd voor de 'reis van de medewerker' en werkt de afdeling aan het optimaliseren van processen en beleid ten aanzien van de arbeidsmarkt. De Zijlen heeft als werkgever de overtuiging dat de beste zorg voor de cliënt geleverd wordt wanneer een zorgverlener zich als mens en professional gezien en gesteund weet. Aandacht is het sleutelwoord. Aandacht voor het werk in de dagelijkse zorgpraktijk, voor opleidingsmogelijkheden, voor loopbaanperspectief, voor fitheid en welzijn en voor mobiliteit.

In de huidige arbeidsmarkt is het behouden en aantrekken van medewerkers geen vanzelfsprekendheid meer. De Zijlen zal zich voor de beste zorg en de continuïteit daarvan moeten ontwikkelen als topwerkgever. Natuurlijk is daarvoor een rol weggelegd voor het management, maar evenzeer voor de afdeling HR als het aankomt op beleid en instrumenten.

De medewerkers van Opleiden en Ontwikkelen zijn verantwoordelijk voor de vakbekwaamheid van (nieuwe) medewerkers, maar ook voor hun begeleiding en het beschikbaar zijn van opleidingsplaatsen. Op dit moment worden 35 mensen in een werk/leertraject, in samenwerking met de ROC's, opgeleid. Het streven is om dat aantal uit te breiden naar 55. De Zijlen doet onderzoek naar verkorte opleidingstrajecten voor nieuwe doelgroepen. Werving en Mobiliteit heeft tot taak om zorg te dragen voor voldoende stagiaires en leerlingen en is dus inhoudelijk nauw verbonden met Opleiden en Ontwikkelen. De zorgverleners van De Zijlen kunnen voor hun weerbaarheid een beroep doen op een groep trainers die ook binnen Opleiden en Ontwikkelen zijn ondergebracht. Voor het ontwikkelen en optimaliseren van processen en beleid ten aanzien van de arbeidsmarkt, wat van groot belang is voor de continuïteit van De Zijlen, is besloten om Opleiden en Ontwikkelen en Werving en Mobiliteit samen te voegen en twee nieuwe functies te creëren binnen de afdeling HR: een Manager Opleiden en Ontwikkelen en een Marketing Recruiter.

Wij schetsen hier de opgaven voor de Manager Opleiden en Ontwikkelen.

Opgaven

Als manager kun je gaan bouwen aan een nieuwe eenheid binnen de afdeling HR van De Zijlen. Dat betekent dat je ook moet nagaan of de formatie kwalitatief en kwantitatief voldoende is om de opgaven die nu en straks voorliggen tot een goed einde te brengen. De huidige formatie wordt aangepast met de werving van een marketing recruiter. Je komt in een actualiteit terecht met een aantal uitdagingen. Onder leiding van de nieuwe manager HR is de afdeling behoorlijk in ontwikkeling. Jij bent een stevige sparringpartner voor de manager HR en samen bepalen jullie op welke wijze jij en de manager HR het primaire zorgproces kunt ondersteunen. Binnen jouw nieuwe team loopt een onderzoek om voor toekomstige medewerkers uit nieuwe doelgroepen een verkort opleidingstraject mogelijk te maken. Dat initiatief zal door jou verder getrokken en begeleid moeten worden.

Het nauwgezet inregelen van de inzet van stagiaires en leerlingen vraagt het nodige van jouw teamleden, ook in de afstemming naar bijvoorbeeld het roosterbureau en het locatiemanagement. Ook dat proces zal om jouw aandacht vragen. Datzelfde geldt voor de inzet van de trainers van het team weerbaarheid. Los van deze actualiteit is jouw fundamentele opgave vooral gericht op het verhogen van de medewerkerstevredenheid. Thema's als onboarding, mobiliteit, doorgroeimogelijkheden en jaargesprekken zijn hierbij cruciaal om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven. Op al deze thema's is ook een HR-adviseur verbonden. Het resultaat van de inzet van jou en jouw team moet zijn dat De Zijlen kan bogen op voldoende en uitstekend opgeleide zorgmedewerkers die zich vanuit motivatie langjarig aan de organisatie verbinden. Dan kunnen de cliënten rekenen op de best denkbare zorg.

Profiel

Je bent bij voorkeur academisch opgeleid. Wij denken aan onderwijskunde, ontwikkelingspsychologie of vergelijkbaar. Je hebt bij voorkeur ervaring in de zorg en bent bekend met de voor dit onderwerp toepasselijke wet- en regelgeving. Bij voorkeur heb je leidinggevende ervaring of de potentie en ambitie daarvoor. Bij werkdruk en hectiek hou je het hoofd koel en behoud je de oriëntatie op de stip aan de horizon en de weg daarnaartoe. Jouw interventies zijn gericht op het naderbij brengen van dat doel. Je bent een verfrissende, interne ondernemer met een hoge handelingsnelheid zonder dat je inboet aan kwaliteit in het contact. Je zoekt actief de samenwerking met alle belanghebbenden in de organisatie. Jouw teamleden hebben voor hun ontwikkeling baat bij jouw aandacht, transparantie, besluitkracht en focus. Je onderscheidt je als teamcoach.

Procedure

Wil je meer weten of heb je belangstelling voor deze positie, mail of bel dan met Jacques Heldoorn: j.heldoorn@heeredwinger.nl, 0625024328. Hij ondersteunt De Zijlen bij de vervulling van deze positie en wil je graag ontmoeten. Jouw curriculum vitae is voldoende. Je kunt reageren tot en met 7 januari 2022. Dinsdag 1 februari tussen 09.00 en 13.00 maak je kennis met jouw collega's en jouw leidinggevende. Daarover ontvang je in de ontmoeting met Jacques Heldoorn nadere informatie. De Zijlen biedt jou een salaris in overeenstemming met de zwaarte van de functie. De functie wordt nog opnieuw gewaardeerd. Ook voor jou geldt: we doen er alles aan om jou te boeien en binden.