

HR manager II

Context

De **HR manager II** is verantwoordelijk voor het **ontwikkelen, borgen en implementeren van het HR-beleid** binnen het bedrijf (250 tot 500 medewerkers) binnen de kaders van wet- en regelgeving in aansluiting op de ondernemingsstrategie. Hij/zij fungeert als **HR-sparringpartner** ten behoeve van het hoger management en is lid van het managementteam. Functiehouder fungeert als HR-functionaris voor een deel van het personeelsbestand. Hij/zij leidt de werkzaamheden binnen de eigen afdeling en stuurt hiertoe de medewerkers hiërarchisch (2 tot 5 medewerkers) aan. Functiehouder heeft een niet-vakinhoudelijk leidinggevende.

Resultaatprofiel

TOEGEVOEGDE WAARDE	RESULTAATINDICATOREN
<p>HR-beleid en instrumenten Aansluitend op de ondernemingsstrategie en rekening houdend met in- en externe ontwikkelingen is beleid ontwikkeld in termen van uitgangspunten, kaders, doelstellingen, randvoorwaarden e.d. en is uitwerking/invulling gegeven aan het HR-beleid ten aanzien van de inhoud (regelgeving, spelregels), processen (projectaanpak, interventies, inclusief betrokkenheid van in- en externen e.d.) en de tooling (HR-instrumenten, -systemen, formulieren, administraties, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - onderbouwde input voor beleidsontwikkeling; - aansluitend op ontwikkelingen, strategie, behoeften, wet- en regelgeving; - draagvlak en acceptatie bij directie, (lijn)management en medezeggenschap; - toepasbaarheid in de praktijk.
<p>Realisatie output, doelstellingen HR De HR-bijdragen zijn effectief gemanaged, zodanig dat de beoogde resultaten en doelstellingen t.a.v. advisering en operationele ondersteuning van de business en medewerkers, alsook uitwerking van HR-regelingen daadwerkelijk zijn gerealiseerd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - realisatie doelen, resultaten HR; - conform budget; - effectieve bijsturing bij eventuele afwijkingen.
<p>Advisering directie en (lijn)management Directie en (lijn)management zijn effectief geadviseerd over de aanpak van HR-issues, zowel inhoudelijk als qua aanpak, leiderschapsstijl, waardoor de afhandeling van HR-vraagstukken optimaal verloopt; als intermediair ook zelf afhandelen van complexe HR-vraagstukken met (individuele) medewerkers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - advies aansluitend op vraag-/probleemstelling; - inhoudelijke oplossing conform HR-(beleids)kaders; - acceptatie advies door directie/(lijn)manager; - tevredenheid (lijn)management met ondersteuning.
<p>Personeelsbeheer De personeelsplanning is vertaald naar een werkrooster waarbij is gekeken naar effectieve en efficiënte inzet van medewerkers. Nieuwe medewerkers zijn begeleid en ingewerkt en er is een actieve bijdrage geleverd aan het proces t.a.v. werving en selectie van nieuwe medewerkers, het houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - optimale capaciteitsinzet medewerkers; - beschikbaarheid (kwaliteit/ kwantiteit) personeel; - motivatie/inzet personeel.

<p>Relatiebeheer In samenwerking met in- en externe partijen zijn op strategisch niveau plannen afgestemd en afspraken gemaakt voor het realiseren van doelen, resultaten en veranderingen met inzet, bijdragen en acceptatie van de betrokkenen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - kwaliteit netwerk: toegankelijkheid, samenwerking en invloed op de besluiten; - draagvlak, acceptatie standpunten, plannen en voorstellen.
<p>Rapportage en verantwoording De resultaten van HR zijn intern gerapporteerd en verantwoord, waarbij inzicht is gegeven in de oorzaak van eventuele afwijkingen t.a.v. plannen, doelen, kpi's en begroting.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in resultaten, oorzaak van afwijkingen; - basis evaluatie, bijstelling beleid.

Bezwarende omstandigheden

Niet van toepassing.

Niveau-onderscheidende kenmerken

	-	HR MANAGER I	HR MANAGER II	+
Bijdrage	Zie referentiefunctie en NOK HR adviseur	Nadruk ligt op het: <ul style="list-style-type: none"> - opstellen van HR-plannen aansluitend op organisatie- en bedrijfsdoelstellingen; - ontwikkelt tactisch HR-beleid o.b.v. inzicht in trends en ontwikkelingen; - deels meewerkend op bepaalde, complexe HR-vraagstukken. 	Aanvullend: <ul style="list-style-type: none"> - prominente adviesrol richting directie/management en daarbij fungeren als rechterhand/ sparringpartner; - ontwikkelt tactisch/strategisch HR-beleid o.b.v. inzicht in trends en ontwikkelingen op het HR-vakgebied; - fungeert als MT-lid; - verantwoordelijk voor het behalen van tactisch/strategische doelen. 	Geen referentiefunctie beschikbaar
Typering organisatie		<ul style="list-style-type: none"> - de organisatie bestaat uit een zelfstandig opererende locatie, met een klein HR-team; - het totale personeelsbestand bedraagt < 250 medewerkers; - de afdeling HR bestaat uit 1-2 medewerkers. 	<ul style="list-style-type: none"> - de organisatie bestaat uit een formule met meerdere vestigingen. - het totale personeelsbestand bedraagt 250-500 medewerkers; - de afdeling HR bestaat uit 2-5 medewerkers; 	
Verandering & optimalisatie		<ul style="list-style-type: none"> - signaleren, concretiseren en implementeren van verbeter-/optimalisatiemogelijkheden binnen de vestiging. 	Aanvullend: <ul style="list-style-type: none"> - (mede) vormgeven van toekomstige (tactisch/strategische) verandering in delen van de vestiging. 	
Kennis en ervaring		<ul style="list-style-type: none"> - hbo/wo werk- en denkniveau; - kennis van relevante wet- en regelgeving; - kennis van interne procedures en regelingen. 	<ul style="list-style-type: none"> - wo werk- en denkniveau; - kennis van en ervaring met HR-strategie en -planvorming; - kennis van ontwikkelingen in toegewezen segment; - kennis van en ervaring met het organiseren en realiseren van veranderprocessen; - leidinggevende ervaring. 	
Functiegroep		10	11 (referentie)	

RF249705/dr/sb/091024