

## Profiel

Manager HR



Oktober 2019

**Voor sollicitatie**  
[www.werkenbijtimon.nl](http://www.werkenbijtimon.nl)

Niets uit dit profiel mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Timon gereproduceerd worden.

## **Inhoudsopgave**

---

<b>1</b>	<b>De organisatie</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>De functie Manager HR</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>De arbeidsvoorwaarden</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>9</b>

## De organisatie

---

Timon is een bevolgen organisatie met een geheel eigen benadering van de zorg. Vanaf het eerste uur is de inzet van vrijwilligers verweven in onze zorgvisie. We richten ons al meer dan 35 jaar op zorg voor gezinnen, jongeren en jongvolwassenen. Timon is met name werkzaam in de grootstedelijke regio's Amsterdam, Rotterdam en Utrecht. Bij Timon werken ruim 500 professionals. Er zijn ruim 300 vrijwilligers en zo'n 900 pleeggezinnen actief binnen Timon.

De kracht van de professionele zorgconcepten wordt herkend en gewaardeerd door cliënten, verwijzers, beleidsmakers en media. Begeleid Wonen, in het bijzonder de Timon Woongroepen, is één van de zorgvormen waarbij vrijwilligers zich voor langere tijd aan jongeren verbinden. Zij kiezen ervoor om met jongeren samen te wonen en hun leven te delen. Het effect op de jongere is hiermee krachtiger dan de inzet van vrijwilligers die alleen maar samen dingen 'doen'. Herstel van het 'gewone' leven staat centraal.

Timon heeft een eenhoofdige Raad van Bestuur en kent een Raad van Toezicht model.

### Missie

Gezinnen met kinderen, jongeren en jongvolwassenen helpen bij problemen met opvoeden en opgroeien op weg naar zelfstandigheid en volwassenheid. Het betreft specialistische zorg in aanvulling op de lokale zorg en het netwerk van de cliënten. De hulpverlening vindt haar motivatie en inspiratie in de christelijke levensovertuiging. De organisatie richt zich op alle hulpvragers die een beroep op haar doen.

### Kernwaarden

Timon heeft haar missie, motivatie en inspiratie vertaald naar de volgende vier kernwaarden:

- **Uniek:** Elk mens - en daarmee elke cliënt - is uniek en waardevol.
- **Hoop:** De hulp die wordt ingezet is er op gericht nieuwe hoop richting de toekomst te creëren. We geloven dat verandering en herstel mogelijk is.
- **Samen:** We hebben de overtuiging dat ieder mens het best tot zijn/haar recht komt door, op basis van gelijkwaardigheid, te (leren) leven samen met - en in relatie tot - anderen. Welkom zijn en je thuis voelen is belangrijk.
- **Gedreven:** Er zijn voor de ander drijft ons, we geven niet zomaar op en zetten graag een stap extra.

### Pedagogische visie

Timon heeft de kernwaarden nader uitgewerkt in een pedagogische visie. Deze visie verbindt de medewerkers van Timon en geeft weer op welke manier zij werken en waarom. Samengevat bestaat de pedagogische visie uit de volgende elementen:

#### Uniek: aansluiten bij wat het kind of de jongere nodig heeft

Ouders, vrijwilligers en pleegouders en medewerkers zijn present: zij bieden betrokken, betrouwbare en voorspelbare aanwezigheid. Zij stemmen af op de behoeften van de kinderen of jongeren. Enerzijds wordt veiligheid geboden in de vorm van respectvolle nabijheid. Opvoeders hebben aandacht en verdiepen zich in de kinderen door actief te luisteren. Ze tonen begrip en erkenning en nodigen uit tot het onder woorden brengen van emoties.

Anderzijds worden kinderen en jongeren uitgedaagd door het geven van verantwoordelijkheden die passen bij leeftijd en ontwikkeling. Jongeren worden vooral gecoacht: ze worden uitgedaagd in het vormen van eigen meningen en gestimuleerd tot nadenken over de gevolgen van keuzes.

### Hoop: we geloven dat verandering en herstel mogelijk is

We geloven dat verandering en herstel mogelijk is. Onze hulpverlening is altijd tijdelijk, we werken toe naar zelfredzaamheid, waar nodig over de grenzen van zorgsectoren en beleidsdomeinen heen.

### Samen: tot je recht komen in relatie tot anderen

Opvoeders komen het beste tot hun recht wanneer zij in verbinding zijn en blijven met belangrijke mensen om hen heen. Wij stimuleren hen om die relaties te koesteren, daar waar nodig te herstellen. Dat komt ten goede aan wie ze zijn als mens en wie ze mogen zijn als ouders. Bij de verantwoordelijkheid van de opvoeders past het zorg te dragen voor een prettige omgeving waar het 'gewone' leven geleefd kan worden en waarin het leren leven in relaties optimaal gestimuleerd wordt.

#### *In relatie tot anderen*

Ouders oefenen hun gezag uit in verbinding met school en hun netwerk, vanuit de notie dat deze hulpbronnen hun gezag ondersteunen. Hetzelfde geldt voor pleegouders en pedagogisch medewerkers, zij zoeken de samenwerking met biologische ouders en/of anderen uit het netwerk van de jongeren en kinderen.

Ook kinderen en jongeren hebben een ondersteunend netwerk nodig. In de hulpverlening zoeken we naar mogelijkheden deze netwerken te versterken en jongeren/jongvolwassenen te leren deze netwerken te 'onderhouden'. Wanneer zij geen eigen steunend netwerk hebben organiseren wij dit, in samenwerking met vrijwilligers of pleegouders. Als thuis wonen echt niet lukt, biedt Timon hulp in kleinschalige woonvormen of een pleeggezin. In een veilig en vertrouwde omgeving bieden in- en omwonende vrijwilligers ('goede burens') of pleegouders een vervangend thuis. Zij leven 'het gewone leven' voor. Jongeren in een Begeleid Wonen setting van Timon kunnen daarnaast een beroep doen op een maatje.

### Gedreven: we zetten graag een stap extra

'Er zijn voor de ander' drijft ons en we zetten graag een stap extra. Er is ruimte voor groei, dat wil zeggen: kinderen, jongeren en gezinnen verdienen tweede kansen, we geven niet zomaar op. We werken vanuit een persoonlijke relatie en zoeken altijd naar het unieke in de persoon los van zijn of haar problemen. Daar mogen we in de buitenwereld om erkend en herkend worden.

## **Organisatieontwikkeling**

De buitenwereld verandert en Timon verandert mee. Per 1 januari 2015 is de Jeugdzorg een taak van de gemeenten. Het aantal opdrachtgevers van Timon is daarmee flink toegenomen. Tegelijk worden er bezuinigingen doorgevoerd in de Jeugdhulp en Wmo.

Deze bezuinigingen verschillen lokaal. De marktwerking in de sector wordt lokaal en regionaal bepaald door gemeentelijk beleid en door de vraag en individuele keuzevrijheid van cliënten. Dit brengt grote veranderingen met zich mee in de organisatie van de zorg. De zorg vanuit Timon is aanvullend op hetgeen lokale teams bieden. Daarnaast sluit Timon met specialistische zorgvormen aan op de behoeften van gemeenten/financiers. En Timon is vindbaar voor lokale zorgstructuren wanneer aanvullende zorg nodig is.

Timon kiest bewust voor vernieuwing en ontwikkeling van de zorg. Naast vrijwillige inzet worden ook de onderwijs-zorgarrangementen erg gewaardeerd. Hierbij wordt specialistische expertise benut om samen met onderwijsprofessionals te voorkomen dat zwaardere hulpverlening aan jongeren nodig is. Ook het netwerk rondom Timon is sterk in verandering. Timon beweegt mee en investeert bewust in netwerken op verschillende niveaus, van client tot organisatieniveau en van familienetwerk tot buurtnetwerk tot samenwerkingsverband.

## De functie Manager HR

---

De verandering in- en extern bepalen in grote mate de HR agenda van Timon. De economie is aangetrokken en daarmee veranderd de arbeidsmarkt. Het aantal vacatures in de zorg neemt toe en mensen kunnen kiezen waar ze willen werken. De markt is in beweging en de zogenoemde 'war of talent' is ook binnen de zorg sector losgebarsten. Timon wil zich daarin als goede en aantrekkelijke werkgever positioneren. HR heeft daarin een belangrijke rol en richt zich met haar strategische recruitmentbeleid op nieuwe doelgroepen, traineeships, samenwerking met Hogescholen, nieuwe methoden voor recruitment etc.

Als aantrekkelijk werkgever biedt Timon haar medewerkers individuele coaching, teamcoaching, trainingen en opleidingen. Het behoud van onze medewerkers staat hoog op de agenda en is een belangrijk thema. Zo krijgt iedere nieuwe medewerker in het eerste jaar van zijn aanstelling een medewerkerscoach die de medewerker begeleidt in het verder professionaliseren. We hebben een buddysysteem en een gedegen inwerkprogramma voor onze medewerkers. Iedere medewerker heeft centrale introductiedagen waarmee we een goede onboarding willen garanderen.

De teams binnen Timon zijn zelforganiserend. Om te groeien in zelforganisatie heeft ieder team begeleiding van een teamcoach.

Er is in de afgelopen jaren veel ingezet op de professionalisering van HR en de ontwikkeling van het HR beleid. De manager HR is deskundig en heeft de ambitie om de ingezette verbetering door te zetten in nauwe samenhang met de kernwaarden van Timon.

Als Manager HR ben je allereerst verantwoordelijk voor de aansturing en coaching van het HR team:

- HR administratie (2 medewerkers)
- Opleidingen (1 medewerker)
- Recruitment (2 medewerkers)
- Team- en medewerkerscoaching (4 medewerkers)
- HR businesspartners (3 medewerkers)
- Ondersteunende functies binnen HR (3 medewerkers)

Een belangrijk aandachtspunt is de verdere ontwikkeling en positionering van de HR afdeling met HR businesspartners. Hiervoor trek je samen op met de afdeling control waarbinnen eenzelfde ontwikkeling plaatsvindt.

Je bent verantwoordelijk voor het ontwikkelen van bovengenoemde HR proces aandachtsgebieden, de uitvoering van het HR jaarplan 2020 en de realisatie van de afgesproken begroting van HR.

Je denkt mee en adviseert omtrent de strategie en weet deze te vertalen naar HR beleid. Je adviseert over de implementatie en de facilitering ervan en hebt een hands on benadering. Je beweegt je als stevige en deskundige gesprekspartner gemakkelijk binnen de verschillende niveaus binnen de organisatie. Als strategische HR deskundige adviseer je het directieteam en managers bij specifieke HR vraagstukken.

Daarnaast maak je als manager HR onderdeel uit van het team van managers bedrijfsondersteuning met een gezamenlijke ontwikkelagenda op procesverbetering en maak je deel uit van het Timon brede beleidsoverleg (RvB,directie,manager kenniscentrum).

**Het profiel**

- Een afgeronde opleiding op WO niveau en gericht op HR, bijvoorbeeld master HRM.
- Meerdere jaren (tenminste 7) ervaring als HR manager en het leiding geven aan een multidisciplinair HR team.
- Kennis en ervaring met (jeugd)zorg is een pré.
- Affiniteit met, intrinsiek gemotiveerd voor de (jeugd)zorg.
- Verbinder en tevens resultaatgericht.
- Snelle denker, schakelt gemakkelijk.
- Lenigheid van geest, kansen zien. Helicopterview.
- Innovatief en creatief.
- Organisatiesensitief.
- Stevige persoonlijkheid.
- Overtuigd christen, die zijn/haar geloof handen en voeten wil geven in het dagelijks werk.

Een prachtige fulltime (36-uur) functie binnen een complexe, maar informele en mensgerichte organisatie. Je werkt onder leiding van de directeur bedrijfsvoering en werkt veel samen met de managers bedrijfsvoering.

## **De arbeidsvoorwaarden**

---

Op basis van een 36-urige werkweek kun je rekenen op:

Een bruto maandsalaris volgens de cao Jeugdzorg in schaal 12 afhankelijk van je kennis en ervaring.

Timon biedt een vakantietoeslag van 8% en een eindejaarsuitkering van 8,3%, een pensioenvoorziening via PFZW, een bijdrage in de zorgpremie van € 20,-, 25 vakantiedagen en diverse collectieve verzekeringen.

Er wordt gestart met een jaarcontract dat bij goed functioneren wordt omgezet in een vaste aanstelling. De beoogde start voor de nieuwe Manager HR is per 1 maart 2020.

## De selectieprocedure

---

Kandidaten kunnen reageren tot en met 16 november a.s. De selectie kent twee fasen:

Op maandag 25 november vindt de eerste gespreksronde plaats. Op maandag 9 december vindt de tweede gespreksronde plaats. Een assesment vindt plaats op maandag 16 december.

Tijdens de eerste gespreksronde zijn er twee gesprekken. Een met met Dianne de Lange (Teamleider communicatie) en Corine Kranenberg (Manager facilitair) en een met Manfred Santing en Tim Verbeek (beide HR Businesspartner). De tweede gespreksronde heeft ook twee gesprekken. Een met Wim van Wijk en Marieke Treffers (beide Gebiedsmanager) en een met Arie Vorstelman (Directeur FCI) en Hannie Olij (Bestuurder).

Voor vragen over de procedure kunt u contact opnemen met Evelien Boeve, Recruiter, telefoon 06-143 90 142 of [werkenbij@timon.nl](mailto:werkenbij@timon.nl).

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun u contact opnemen met Arie Vorstelman, Directeur FCI, telefoon 030 - 694 00 70.