|  |  |
| --- | --- |
| **HRM.03 MANAGER HRM II** Functiefamilie: HRM | |
| **Context**  De functie is gepositioneerd binnen een regionale sportserviceorganisatie (met ongeveer 125 medewerkers) die in opdracht van de aangesloten gemeenten uitvoering geeft aan het sportbeleid binnen de regio. De organisatie zet zich als kennispartner en verbinder in voor een gezonde regio. Hiertoe werkt de organisatie nauw samen met overheden, verenigingen, onderwijs, zorg en welzijn en bedrijfsleven aan het versterken van de sport- en beweeginfrastructuur met als doel zoveel mogelijk mensen aan het sporten en bewegen te krijgen.  De manager HRM II is als solopositie, onderdeel uitmakend van het MT, verantwoordelijk voor (het borgen van) de uitvoering van HRM-beleid, waarbij de functiehouder (lijn)management adviseert en ondersteunt. Hij/zij is belast met de analyse van de impact van organisatieontwikkelingstrajecten voor (individuele/groepen) medewerkers t.b.v. menings- en besluitvorming door directie/management. De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de uitvoering van HRM ligt bij het lijnmanagement. | |
| **Doel**  Een effectieve (advisering van het lijnmanagement over de) invulling en uitvoering van HRM; e.e.a. toegesneden op de organisatiestrategie en -doelstellingen. | |
| **Rapportagestructuur**  Direct leidinggevende: algemeen directeur  Geeft leiding aan: niet van toepassing. | |
| **Resultaat/bijdrage** | **Resultaatindicatoren** |
| **1. HR-planvorming**  Op basis van onderzoek naar en analyse en interpretatie van (toekomstige) HR-kwesties in relatie tot organisatie(ontwikkelings-)doelstellingen en ontwikkelingen binnen het vakgebied is onderbouwd invulling gegeven aan HR-(beleids)plannen. | - identificatie, juiste interpretatie van en aansluitend op (toekomstige) HR-issues in relatie tot (langeretermijn-)businessplannen, trends en ontwikkelingen;  - basis voor plan- en besluitvorming;  - draagvlak/acceptatie van plannen. |
| **2. Beschikbaarheid en toepassing HR-beleid, -instrumenten en -regelingen**  De organisatie beschikt over (een) actueel/actuele HR-beleid, - instrumenten en -regelingen en is waar nodig geïnstrueerd over en/of ondersteund en/of geadviseerd bij de toepassing ervan. | * aansluitend op organisatiedoelstellingen, trends en ontwikkelingen, behoeften; * consistentie toepassing. |
| **3. Advisering directie/(lijn)management**  Directie en (lijn)management is effectief geadviseerd over en ondersteund bij de aanpak van HR-kwesties (inhoudelijk, procesmatig en in de eigen rol als leidinggevende), waardoor de afhandeling/oplossing van HR-vraagstukken optimaal verloopt. | - aansluitend op probleemstelling;  - conform HR-(beleids)kaders;  - acceptatie advies door lijnmanager;  - tevredenheid lijnmanagement met ondersteuning. |
| **4. Uitvoering HR-processen**  Operationele HR-processen (in-, door- en uitstroom) zijn effectief en efficiënt uitgevoerd conform geldende procedures en aansluitend op de gewenste ondersteuning van het lijnmanagement. | - conform HR-(beleids)kaders;  - aansluitend op gewenste ondersteuning. |
| **5. HR-communicatie**  De benodigde HR-correspondentie is adequaat verzorgd en de directie/het management is geadviseerd over het overleg met en (HR-gerelateerde) informatieverstrekking aan ondernemingsraad, vakbonden en medewerkers. | - tijdige, correcte informatievoorziening;  - aansluitend op vraagstelling, situatie;  - tevredenheid over informatievoorziening. |
| **Bezwarende werkomstandigheden**  - Geen bijzondere. | |