HR adviseur II

Context

De **HR adviseur II** past zelfstandig de **personeelsinstrumenten** binnen de kaders van wet- en regelgeving en het geformuleerde HR-beleid toe binnen een bedrijf/vestiging met ± 100 tot 150 medewerkers. Hij/zij **adviseert management** ten aanzien van de aanpassing van het **bestaande HR-beleid** en werkt vastgesteld beleid verder uit. De uitvoering van het HR-beleid ligt overwegend bij het lijnmanagement. Functiehouder heeft een vakinhoudelijk leidinggevende.

Resultaatprofiel

TOEGEVOEGDE WAARDE	RESULTAATINDICATOREN
Uitwerking HR-instrumenten en -regelingen HR-beleidskaders zijn uitgewerkt naar (aangepaste) HR-instrumenten, -regelingen en -procedures, waarbij is ingespeeld op de behoeften van lijnmanagers en waarbij in het kader van draagvlak en besluitvorming voorstellen intern zijn afgestemd en toegelicht.	- uitwerkingen aansluitend op beleidskaders; - conform wetgeving, cao; - rekening houdend met behoeften, specifieke in- en externe factoren; - acceptatie bij management, OR.
HR-processen Operationele HR-vraagstukken in het kader van in-, door- en uitstroom worden in samenwerking met HR-medewerker effectief afgehandeld ter ondersteuning van het lijnmanagement en het borgen van de HR-(beleids)kaders.	- effectieve afhandeling, toegesneden op situatie; - optimale samenwerking met HR medewerker; - conform HR-(beleids)kaders.
Advisering (lijn)management Leidinggevenden zijn effectief geadviseerd over de aanpak van HR-issues, zowel inhoudelijk als qua proces, leiderschapsstijl, waardoor de afhandeling van HR-vraagstukken optimaal verloopt; als intermediair ook zelf afhandelen van HR-vraagstukken met (individuele) medewerkers.	- aansluitend op probleemstelling; - inhoudelijke oplossing conform HR-(beleids)kaders; - acceptatie advies door manager; - tevredenheid lijnmanagement met ondersteuning.
Verander-/optimalisatieprojecten Verander-/optimalisatieprojecten binnen de organisatie zijn optimaal ondersteund vanuit HR, waarbij een juiste analyse is gemaakt van de impact voor medewerkers en een passende aanpak is uitgewerkt en gerealiseerd om deze impact effectief te managen; e.e.a. gericht op het realiseren van de beoogde verandering/ optimalisatie met betrokkenheid en acceptatie bij de medewerkers.	- onderbouwde impact-analyse; - gedragen oplossingen qua inhoud, aanpak e.d.; - effectiviteit HR-bijdragen in proces; - realisatie met draagvlak, acceptatie bij medewerkers.
Projectparticipatie (Organisatiebrede) HR-projecten zijn voorzien van inhoudelijke bijdragen m.b.t. invulling/vormgeving en volgens de overeengekomen rol en bijdragen van in- en extern betrokkenen.	- bijdragen volgens verwachting, bruikbaarheid van input; - effectiviteit samenwerking en communicatie; - bijdragen externen volgens afspraken; - tevredenheid opdrachtgever.

Beschikbaarheid HR-rapportages Op basis van HR-analytics zijn HR-rapportages beschikbaar, zodat het management inzicht heeft in de resultaten op het gebied van HR en onderbouwde besluiten kan nemen voor (bij)sturing van de HR-processen.	- beschikbaarheid binnen geldende termijn; - aansluitend op informatiebehoeften; - basis voor (bij)sturing.

Bezwarende omstandigheden

Niet van toepassing.

Niveau-onderscheidende kenmerken

	-	HR ADVISEUR I	HR ADVISEUR II	HR ADVISEUR III	+
Aard van de werkzaamheden	Zie functieomschrijving en NOK HR medewerker	- focus ligt op uitvoering van werving en selectie en/of coördinatie van de opleiding/training van medewerkers t/m het middenkader (vestigingsmanagement e.d.) - het geven van ondersteuning bij de uitvoering aan diverse operationele HR-processen (in-, door-, uitstroom); - reactief beantwoorden van vragen van leidinggevenden en medewerkers, relatief eenduidige casuïstiek.	- werkt (op verzoek) (aanpassingen in) HR-instrumenten, -regelingen en -procedures uit, aansluitend op ontwikkelingen en behoeften; - uitvoering geven aan operationele HR-processen - adviseren van leidinggevenden over HR-issues, zelf beantwoorden van vragen van (individuele) medewerkers; - participeert in organisatiebrede HR-projecten, zorgt hiertoe voor (input m.b.t.) de vormgeving/invulling op tactisch niveau; - opstellen van HR-rapportages.	- fungeert als sparringpartner van het management op het gebied van HRM en organisatie-/veranderkunde; - integreren van verschillende losse HR-instrumenten of opstellen van een samenhangend HR-beleid; - optimaliseren van bestaande HR-processen.	Zie functieomschrijving en NOK HR manager
Organisatieontwikkeling		- participeert in HR-gerelateerde projecten, levert hiertoe inhoudelijke input en operationele bijdragen.	- initiëren en coördineren of uitvoeren van activiteiten, plannen en projecten gericht op bijv. employer branding, recruitment, learning & development etc.	- leidt organisatiebrede HR-projecten, zorgt hiertoe voor (input m.b.t.) de vormgeving/invulling, coördinatie van bijdragen van diverse (in- en extern) betrokkenen en realisatie van projecten.	

Kennis en ervaring		- mbo 4/hbo werk- en denkniveau; - kennis van en ervaring met HRM-vraagstukken; - inzicht in (de impact van) ontwikkelingen op het gebied van HRM op de dochteronderneming.	- hbo werk- en denkniveau; - kennis van en ervaring met HRM; - ervaring met het afhandelen van HRM- en organisatievraagstukken; - kennis van en ervaring met projectmatige invulling, uitwerking en implementatie van HR-regelingen, -processen en -instrumenten; - inzicht in (de impact van) ontwikkelingen op het gebied van HRM en binnen de organisatie;	- hbo/wo werk- en denkniveau; - kennis van en ervaring met HRM; - ervaring met het afhandelen van complexe HRM- en organisatie-/veranderkundige vraagstukken; - kennis van en ervaring met projectmatige invulling, uitwerking en implementatie van HR-beleid, -regelingen, -processen en -instrumenten.	
Functiegroep		**8**	**9 (referentie)**	**10**	

RF249699/dr/sb/091024