



Vacature

Programmamanager Inclusieve Arbeidsmarkt

unica
samen maken we de toekomst

Unica, een van Nederlands grootste technisch dienstverleners, is trendsetter in duurzame innovaties. Het bedrijf biedt integrale oplossingen aan sectoren als de zorg, industrie, overheid, zakelijke dienstverlening en het onderwijs. De Programmamanager Inclusieve Arbeidsmarkt maakt en implementeert de recruitment- en onboardingstrategie voor een geheel nieuwe talentpopulatie om Unica verder te laten groeien én de maatschappelijke impact van het bedrijf te verhogen.



Kandidaatprofiel

- Ten minste 7 jaar ervaring
- Met recruitment of HR
- En employee experience
- En SR0I-projecten
- Innovatief in strategie en beleid
- Interne en externe partners overtuigen
- Maatschappelijk betrokken



Hoevelaken



Vanaf 7 jaar werkervaring

Unica

Met haar lange geschiedenis – ruim negentig jaar – heeft Unica een sterke reputatie opgebouwd op het gebied van technische installaties, energie-oplossingen, ICT, smart buildings en industrie. De groep bestaat uit 45 zelfstandige bedrijven, elk verantwoordelijk voor de eigen P&L. Deze bedrijven zijn ingericht in negen clusters met een eigen specialisatie en directeur. Enkele voorbeelden zijn Unica Building Intelligence, Unica Energy Solutions, Unica Fire Safety en Unica Industry Solutions.

De clusters maken gebruik van Unica's Business Service Center voor functies als finance, HR, legal, IT en commercie/marketing. Het clustermodel stelt Unica in staat om flexibel en slagvaardig te opereren, met een breed portfolio aan diensten. En met succes: de organisatie kent sinds 2014 een onafgebroken groei. Aandeelhouders zijn Triton en de familie Van Vliet.

Unica heeft een ambitieus groeidoel, maar daar zit ook de crux – want uitstekend technisch personeel is schaars. Daarom heeft Unica een bedrijfsbrede talentvisie geformuleerd die stoelt op drie pijlers. Ten eerste: behouden en intern laten doorgroeien van bestaand personeel. Ten tweede: op creatievere en effectievere wijze getalenteerde kandidaten binnenhalen uit de technische sector. En ten derde: identificeren waar buiten de geijkte markt nog meer potentie zit en hoe de organisatie deze personen succesvol kan laten aanhaken bij Unica. Daarbij leeft binnen het bedrijf een sterke motivatie om een maatschappelijke impact te maken. Voor deze laatste pijler wordt de Programmamanager Inclusieve Arbeidsmarkt

Programmamanager Inclusieve Arbeidsmarkt

De Programmamanager Inclusieve Arbeidsmarkt buigt zich over de SROI-strategie van Unica. SROI staat voor Social Return on Investment: het bevorderen van werkgelegenheid voor mensen die moeilijker aan een baan komen. Daarbij draait het zowel om de maatschappelijke bijdrage die Unica kan leveren als om de grotere diversiteit die het intern kan waarmaken door vanuit een andere bril naar talent en recruitment te kijken. De Programmamanager Inclusieve Arbeidsmarkt neemt daartoe plaats in een team van HR-specialisten die elk een portefeuille hebben op het gebied van bijvoorbeeld leren en ontwikkelen of recruitment. Zij/hij krijgt een duidelijk target mee: circa honderd nieuwe medewerkers moeten worden aangetrokken van buiten de bestaande vijvers om de gewenste groei te realiseren. De Programmamanager Inclusieve Arbeidsmarkt creëert voor deze doelgroepen kansen binnen Unica door stakeholders te enthousiasmeren, samen te werken en mensen te begeleiden

Stakeholdermanagement

De taak van de Programmamanager Inclusieve Arbeidsmarkt is veelzijdig. Om te beginnen gaat zij/hij identificeren wie deze kandidaten zijn en waar ze zich bevinden. Daartoe zoekt zij/hij de verbinding met externe partners uit het maatschappelijk middenveld, overheidsorganisaties of organisaties waar mensen uitstromen die, met scholing, een nieuwe carrière in de technische sector kunnen aangaan. Ook maakt de Programmamanager om deze mensen succesvol te leren kennen, te enthousiasmeren en aan te nemen binnen Unica. Dit doet zij/hij door (samen met het team) een sterke employer value-propositie neer te zetten en vervolgens wervingscriteria op te stellen en sollicitatieprocedures te redigeren. ►



Daarnaast is de Programmamanager Inclusieve Arbeidsmarkt intern de ambassadeur van deze nieuwe strategie. Vanuit zowel een diepgevoeld, aanstekelijk enthousiasme – dat ook door het MT van Unica gedeeld wordt – én een heldere, sterke business case begeleidt de Programmamanager de verschillende deelnemingen in een verfrissende, nieuwe wervingsstrategie. Zij/hij neemt collega's mee in deze innovatieve visie en ondersteunt hen op deze manier in het verstevigen en diverser maken van de organisatie.

Tot slot is de Programmamanager Inclusieve Arbeidsmarkt verantwoordelijk voor de onboarding van deze doelgroep. Zij/hij ontwerpt het traject dat nodig is om medewerkers goed te laten landen in de organisatie en zich thuis te laten voelen bij Unica, maar ook om ervoor te zorgen dat zij de juiste kennis tot zich nemen om succesvol te kunnen starten, integreren en doorgroeien. Eventueel wordt hierbij de hulp van externe jobcoaches of andere (interne) partners ingeschakeld. Ook hiervoor is goede samenwerking met interne partners onontbeerlijk: enerzijds om input bij hen op te halen, anderzijds om hen te coachen in het succesvol ondersteunen van de onboardingtrajecten.

Dit is een nieuw gecreëerde functie voor een impactgedreven, gestructureerde en communicatief sterke kandidaat met ervaring in SROI. Zij/hij maakt in deze rol het verschil voor honderd medewerkers in de dop én voor een toonaangevende speler met een duurzame missie. Maar daar stopt het niet: de Programmamanager Inclusieve Arbeidsmarkt laat met een succesvolle recruitment- en onboardingstrategie ook aan de maatschappij zien dat het loont om te investeren in mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.



Interesse?

Unica werkt voor de invulling van deze vacature met Top of Minds.

Neem contact op met Emma de Wit via emmadewit@topofminds.com om te laten weten dat je interesse hebt in deze vacature.

“Door de combinatie van strategie en communicatie is dit een brede en uitdagende functie, waarin een medior kandidaat met circa zeven jaar werkervaring kan uitgroeien tot leidend expert op dit onderwerp.”

**Sanneke Sarels van Rijn,
Directeur HR**