



#VACATURE

STRATEGIC HR BUSINESS LEADER

bol.com^{go}

Bol.com stretcht zichzelf graag. Hetzelfde geldt voor haar mensen. Dit is een plek waar bijna alles kan, een omgeving met onbegrensde mogelijkheden. Met een organisatorische toekomst die ieder jaar opnieuw wordt uitgevonden.

Hoe houd je zoveel mensen, in constante beweging, effectief?



OVER BOL.COM

Met meer dan 8 miljoen klanten noemt bol.com zich met recht ‘de winkel van ons allemaal’. De organisatie is de leidende ‘marketplace’ van Nederland met 15 miljoen artikelen verspreid over winkelcategorieën zoals boeken, muziek, films, games, elektronica, wonen en sport. Het bedrijf is duizelingwekkend hard gegroeid. De omzet bedroeg in 2017 ongeveer 1,6 miljard euro. Er zijn op dit moment zo’n 1500 mensen werkzaam.

STRATEGIE

De performance van bol.com is uitstekend. De topline groeit zeer sterk, beter dan de markt - en de winstgevendheid neemt toe. Vergelijkingen met meer volwassen markten (bijv. USA, Duitsland) geven echter aan dat er nog steeds veel te winnen is in bijvoorbeeld online spend, marktaandeel, assortiment en gemak.

Bol.com heeft daarom ingezet op weer een periode van flinke groei. Om dit te realiseren zijn er 3 speerpunten gedefinieerd:

1. Focus op een hyper schaalbaar platform;
2. Sterke groei in logistieke capaciteit;
3. Best-in-class HR met een focus op Talent Acquisition en Retention.

ORGANISATIE

Bol.com geeft haar medewerkers veel verantwoordelijkheid in een setting van vertrouwen. Met daarbij liever richtinggevende kaders dan strakke processen of beleid. De mensen die er het meest succesvol zijn kunnen goed omgaan met de ambiguïteit die hierdoor kan ontstaan, trekken enthousiast nieuwe onderwerpen naar zich toe en zijn comfortabel met onduidelijkheid. Dat is misschien niet altijd efficiënt, maar het is wel de beste manier om te innoveren en mee te bewegen met de razendsnelle marktontwikkelingen. ‘Het begrip Agile at scale’ staat centraal in het organizational design.

DIRECTIE

De directie van bol.com bestaat uit Huub Vermeulen (CEO), Gert-Jan Janssen (CFO), Ellen Coopmans (CHRO), Jurrie van Rooijen (CTO), Margaret Verstedden (CCO), Boukje Taphoorn (CMO) en Olaf van den Brink (COO).

STORE OPERATIONS & INNOVATION

De afdeling Store Operations is verantwoordelijk voor Commerciële Operatie, Innovatie en Data-Analyse. Kort gezegd, de winkels. Er werken ongeveer 650 medewerkers, ondersteund door 200 IT'ers.

Store Operations & Innovation bestaat uit 4 afdelingen:

1. **Commercieel team:** winkel- en clusterteams die de dagelijkse gang van zaken van het eigen retailproces en die van het netwerk van partners runt;
2. **Retail en data:** verantwoordelijk voor pricing, supply chain management, data science/AI, business intelligence en alle daaraan gerelateerde innovaties;
3. **Shopping experience en content:** verantwoordelijk voor de operatie van de webwinkel en innovatie en alle verwante content services;
4. **Netwerk en groei:** Verantwoordelijk voor de continue ontwikkeling en integratie van de netwerkpropositie (het succes van de business partners van bol.com) en de business development van nieuwe groeigebieden.

Gezien de enorme groeiambities is besloten om de nieuwe positie te creëren van Strategic HR Business Leader, specifiek gericht op de strategische HR uitdagingen binnen Store Operations & Innovation, intern ook wel benoemd als 'de winkels'. HR zal een volwassener rol gaan nemen in het groeiproces, en ontwikkelt zich momenteel tot een strategische business partner, die voorspellende inzichten geeft en oplossingen biedt voor de unieke HR vraagstukken.

Deze rol rapporteert functioneel aan CHRO Ellen Coopmans en werkt dagelijks samen met CCO Margaret Verstedden (ex-Bain) als lid van haar MT.

“Wij geven ongelimiteerde kansen aan hen die dat aankunnen. Daarvoor creëren we nieuwe rollen die beginnen bij een idee of product. Vervolgens duwen we deze bootjes van de kant en laten we ze vrij om daar zoveel mogelijk van te maken. Daarom is bol.com een fantastische plek om jezelf optimaal te ontwikkelen. Maar het vergt wel flexibiliteit. Als je vandaag precies wil weten wat je baan over een jaar zal zijn, dan zit je bij ons niet op de goede plek.”

- Margaret Verstedden, CCO

#VACATURE

STRATEGIC HR BUSINESS LEADER

ALGEMEEN

De Strategic HR Business Leader gaat veel verschil maken in het succes en geluk van de medewerkers van Store Operations en daarmee directe invloed hebben op het succes en de duurzaamheid van bol.com. Zij zorgt er voor dat het bijzondere, organische karakter van bol.com wordt behouden terwijl de organisatie geleidelijk aan meer structuur krijgt, zonder te vervallen in corporate structuren en hiërarchische werkwijzen. Dit is een zware HR positie met een focus op innovatieve inhoud. Zij stuurt daarom aanvankelijk geen team aan.

THEMA'S

Geheel in overeenstemming met de agile werkwijzen is er een breed scala aan strategische HR thema's benoemd. Afhankelijk van de business needs maakt de Strategic HR Business Leader hieruit een keuze. De exacte inhoud van de rol verandert dus over tijd en krijgt hiermee een sterk projectmatig of programma management karakter. Tijdens dit verbeterproces ontstaan nieuwe inzichten, die weer het startpunt vormen voor nieuwe projecten. Kwalitatieve en kwantitatieve data zullen altijd aan de basis liggen van het bepalen van de prioriteiten. De agenda betreft alleen strategische, transformationele onderwerpen. Alle transactionele HR onderwerpen zijn elders in de organisatie belegd.





BELANGRIJKE HR THEMA'S OP DIT MOMENT:

- **Retentie:** Wat zijn de biggest issues en waarom? Hoe behouden we onze ambitieuze mensen? Hoe houden we banen aantrekkelijk? Hoe gaan we om met beloning?
- **Carrière paden:** Hoe kunnen we onze mensen helpen zich te ontwikkelen in een platte structuur in agile teams die constant veranderen? Welke duidelijkheid kunnen we onze mensen geven?
- **Ways of working:** Hoe kunnen we nieuwe ways of working uitrollen die een bijdrage leveren aan harde groei en innovatie (bijvoorbeeld Agile at Scale)?
- **Training:** Hoe kunnen we systematisch onze onboarding en on the job learning verbeteren?
- **Recruiting:** Hoe kunnen we proactief ons recruitment succes beïnvloeden?
- **Succession planning:** Hoe manage je succession planning in een groei business met tekort aan talent waar potentieel belangrijker is dan ervaring;
- **Organizational Growth:** Hoe blijf je de team- en organisatie structuur ontwikkelen in lijn met continue groei?
- **Diversiteit:** Hoe de kun je de diversity ambities van bol.com proactief managen?
- **CCO & Community:** Hoe kunnen we een Store Operations community creëren? Hoe kan de CCO het best ondersteund worden in het inspireren van teams?

PERSOONLIJK PROFIEL

In deze positie past een Senior HR professional, die jarenlange ervaring met een diversiteit aan strategische HR thema's meebrengt. Die door scherp analytisch inzicht de juiste argumentatie kan aandragen voor zijn of haar plannen. En die vanuit persoonlijke senioriteit een stevige gesprekspartner is binnen het Management Team van de winkels. Vanwege de focus op data-driven insights zou een achtergrond in strategy- of HR consultancy een uitstekende basis vormen.

OPLEIDING EN ERVARING

- Master's degree in economie, bedrijfskunde of andere relevante gebieden;
- Minimaal 3 jaar ervaring in strategy consulting of HR consultancy;
- Minimaal 4 jaar als Senior HR Business Partner;
- Ervaring met het managen van projecten en/of programma's;
- Ervaring met het managen van teams en/of communities, zonder hiërarchische verantwoordelijkheid;
- Ervaring met agile/snel veranderende omgevingen en gepassioneerd over 'Agile ways of working';

COMPETENTIES

- Sterk analytisch en in staat om problemen snel te doorgronden en op te lossen;
- Flexibel en pragmatisch: gewend om te werken in Agile/ snel veranderende omgevingen;
- Business savvy;
- Sterke communicatieve vaardigheden en stevige overtuigingskracht. Low-ego;
- Verder: empathisch, creatief, vindingrijk, gepassioneerd, veerkrachtig en een echte teamplayer.



CONTACTPERSOON

Vivian Linker

Top of Minds

vivianlinker@topofminds.com
020 76 00 813