



#INTERIM

HR MANAGER A.I.

McKinsey&Company

The ultimate left brain – right brain challenge. Dat is HR bij McKinsey. Er is geen andere organisatie in Nederland waar brainpower zo centraal staat. Waar zoveel energie wordt geïnvesteerd in het ontwikkelen van mensen. De missie van McKinsey is to offer an unrivalled environment for exceptional people. Het is de verantwoordelijkheid van de HR Manager om het juiste klimaat hiervoor te scheppen.

De interim opdracht betreft tijdelijke vervanging van de huidige HR Manager voor een periode van 3 tot 6 maanden.



PROFESSIELE ONTWIKKELING

Er is niets zo belangrijk voor een organisatie als de ontwikkeling van haar mensen. Het is de sleutel tot duurzaam succes. Dat is iets waar iedereen binnen HR het wel over eens is. En tegelijkertijd bestaat het risico dat de aandacht voor het welzijn en de ontwikkeling van deze mensen verslapt, op het moment dat een organisatie ook andere prioriteiten heeft. Het ontwikkelen van mensen kost namelijk enorm veel energie. Maar voor McKinsey is de ontwikkeling van haar talent net zo belangrijk als het bedienen van haar cliënten. Hier wordt dan ook bovengemiddeld veel tijd en energie geïnvesteerd. Ook in tijden van crisis, waar de COVID-19 situatie HR juist in de schijnwerpers plaatst en de kans om hier het verschil te maken nog groter wordt.

Persoonlijke ontwikkeling en professionele ontwikkeling zijn moeilijk van elkaar te scheiden. En als je baan zo intens is als bij McKinsey dan lopen die twee sowieso door elkaar. Het is daardoor ongelooflijk belangrijk voor de mensen die er werken dat er heel veel aandacht uitgaat naar deze ontwikkeling. Één van de voordelen van het werken voor de marktleider in brainpower is dat hier alle ruimte voor is.

HR ALS VAKGEBIED

McKinsey is als strategy consulting firm degene met de meest geëvolueerde organisatie. Één van de dingen waar je dat aan afleest is de hoge specialisatiegraad. HR staat er dan ook stevig op de kaart, met een People Team van 15 mensen op een totale omvang van 400 professionals op het kantoor in Amsterdam.

“In deze tijden van crisis, werk ik schouder aan schouder met HR. De relevante kennis en ervaring daar over hoe ons talent het beste te ondersteunen helpt enorm bij het continu aanpassen aan de nieuwe realiteit. Samen werken we aan het creëren van een perspectief op hoe we de aandacht voor het welzijn en gezondheid van onze mensen, het behouden van de cultuur en connectivity binnen de organisatie blijven ontwikkelen.”

– Dieuwert Inia,
Managing Partner McKinsey Amsterdam

HR MANAGER A.I.

De HR Manager functioneert als de rechter hersenhelft van een organisatie waar strategisch denken, analytisch vermogen en abstraheren dominante kwaliteiten zijn. Een omgeving waar professionaliteit is ontwikkeld tot in perfectie. Alles in de organisatie ademt kwaliteit. Voor een HR Manager die zich hier niet door laat intimideren betekent dit een kans om zijn eigen professionele ontwikkeling in een stroomversnelling te laten komen.

Bij McKinsey maakt het niet uit wat je rol is. Alles wat je oplevert moet goed zijn. Misschien zelfs wel perfect. Niet iedereen kan dat aan. Sterker nog, voor de meeste mensen is het niet weggelegd. Voor de rest is het de meest stimulerende omgeving die er bestaat.

De missie van de HR Manager is dezelfde als die van zijn/haar collega's: to create an unrivalled environment for exceptional people. De individuele taken en verantwoordelijkheden kennen daarbij uiteraard een HR-accent, maar de rol van samenwerking is erg groot.

De positie biedt een mix van strategische en operationele HR verantwoordelijkheden. Hierbij kun je denken aan:

- Consolidatie van de HR Strategy op basis van de input van verschillende stakeholders
- Het daadwerkelijk leiden van een aantal van de initiatieven die voortvloeien uit deze HR Strategy
- Coachen van het HR team, structuur en prioriteiten aanbrengen in de verschillende projecten die er liggen
- Thought-partner rol vervullen voor het leiderschap binnen de organisatie op onderwerpen als welzijn en ontwikkeling
- Compensation Meer salaris is tegenwoordig een gepasseerd station, het gaat om veel wezenlijker zaken zoals tijd voor reflectie
- Het kantoor groeide in de afgelopen tijd van 250 naar 400 professionals. Welke cultuur-elementen moeten worden behouden en hoe?
- Marktleiderschap vereist continue innovatie, zowel in de primaire dienstverlening als in de kwaliteit van organisatie
- Learning & Development voor support staff (100 FTE) verder ontwikkelen
- Succession planning
- Het leiden van individuele dossiers op gebied van ziekteverzuim, evaluaties en ontwikkeling

De HR Manager rapporteert aan Emmelie Erkelens, Head of People.



FUNCTIE EISEN

- Zowel empathisch als analytisch
- Sparringpartner op Partner niveau
- Tenminste 8 jaar werkervaring als HR Consultant, HR Manager of HR BP
- WO opgeleid



Ian Dove
Top of Minds

ilandove@topofminds.com

