

Profielschets

---

Directeur HR

---

HAN\_University of Applied Sciences



## 1. Directeur HR

De HAN\_University of Applied Sciences is op zoek naar een vanuit ervaring en visie sturing gevende

---

# Directeur HR

---

### De stafafdeling HR

HR draagt zorg voor beleidsvoorbereiding en kaderstelling en -ontwikkeling op het gebied van HR conform de besturingsfilosofie van de HAN. Binnen de stafafdeling is sprake van een team van beleidsadviseurs (op o.a. organisatieontwikkeling), juristen (op o.a. werkgeverszaken) en een team van HR-adviseurs. Door de stafafdeling HR worden College van Bestuur en academies ondersteund in onder andere de ontwikkeling van resultaatverantwoordelijke teams en professionalisering. De uitvoerende taakgebieden van HR zijn ondergebracht bij de Services. Je geeft functioneel leiding aan de HR-processen die binnen Services HR worden uitgevoerd, zoals personeels- en salarisadministratie, werving en selectie, re-integratie en de HAN-academie.

### De vacature

Als stafdirecteur ben je in de organisatie gepositioneerd onder en rapporteer je aan het College van Bestuur. Je geeft leiding aan de stafafdeling HR bestaande uit een team beleidsadviseurs, arbeidsjuristen en een team van HR-adviseurs. In totaal gaat om het circa 22 medewerkers. Hiernaast geef je functioneel leiding aan Services HR. De leidinggevende van het team Services HR maakt onderdeel uit van het managementteam van de stafafdeling HR.

In de functie van directeur HR ben je verantwoordelijk voor het vertalen van de HAN-strategie<sup>1</sup> naar adequaat organisatie- en personeelsbeleid van de hogeschool. Je betreft hierbij externe ontwikkelingen, innovaties en verbetermogelijkheden en vertaalt dit naar strategisch HR-beleid. Je ontwikkelt dit door en komt vanuit jouw discipline met voorstellen voor nieuwe en aanpassingen op (beleids-)producten, HAN-brede kaders voor HR en organisatieontwikkeling, diensten en processen. Naast het hiërarchisch leidinggeven aan de medewerkers van de stafafdeling HR, heb je een functionele sturing richting de HR-services-organisatie.

De beleidsondersteunende, monitorende en uitvoerende rol van de staf vraagt dat je frequent samenwerkt met de leden van het College van Bestuur, de andere stafdirecteuren, de directeur Services, de academiedirecteuren en de leidinggevenden van jouw discipline binnen Services. In- en extern vertegenwoordig je de afdeling HR, haar diensten en producten en de hogeschool in de relevante gremia op jouw discipline.

Verandermanagement is een wezenlijk onderdeel van je functie. Nauw afgestemd op de in- en externe dynamiek geef je sturing aan de organisatieontwikkeling en draag je zorg voor veranderprocessen op (centrale staf)afdelings-, team- en individueel medewerkersniveau.

### De thema's

#### *Cultuur van samenwerken en resultaatverantwoordelijkheid*

Van jou wordt verwacht dat je zorgdraagt voor het richting geven van de organisatie van de HAN aan de hand van strategisch HR-beleid. Je draagt met jouw discipline bij aan de ambities van de HAN. In het bijzonder ligt hierbij een opgave in het (door)ontwikkelen van een cultuur van 'resultaatverantwoordelijkheid' en 'samenwerken'.

---

<sup>1</sup> <https://www.han.nl/over-de-han/missie-en-strategie/koersbeeld/HAN-Koersbeeld-2022-2028.pdf>

### *Flexibel en wendbaar*

Het hoger beroepsonderwijs zal zich steeds meer flexibel en wendbaar organiseren. Deze ontwikkelingen zullen gefaciliteerd moeten worden en betekenen daarmee een directe opgave voor de stafafdeling HR. Hierbij vraagt een sterker wordende samenwerking tussen onderwijs, onderzoek en de beroepspraktijk om een deels nieuw aanbod van bestaande en van nieuwe opleidingen, cursussen en maatwerktrajecten. Deze ontwikkeling vraagt naast een nieuwe wijze van organiseren ook om nieuwe vaardigheden van medewerkers.

De stevige ambities van de HAN in het Koersbeeld 2022-2028 in combinatie met teruglopende studentenaantallen en daaraan verbonden financiële uitdagingen vragen van de stafafdeling HR strategisch personeelsbeleid met ondersteuning aan de academies. Deze ontwikkelingen zullen gefaciliteerd moeten worden en betekenen daarmee een directe opgave voor de stafdienst HR.

### **Functie-eisen**

Voor de functie breng je de volgende ervaring en/of kwalificaties mee:

- een afgeronde opleiding op doctoraal- of masterniveau gerelateerd aan het vakgebied HR;
- ervaring in een eindverantwoordelijke positie voor HR;
- een strategische, heldere en aansprekende visie op de toegevoegde waarde van het vakgebied HR;
- aantoonbare expertise en ervaring in verandermanagement en organisatieontwikkeling in een complexe organisatie met hoogopgeleide professionals;
- inzicht in de integraliteit van HR met de andere stafdiensten;
- een ondernemende instelling met bijbehorende netwerkqualiteiten.

### **Competenties**

Vanuit de ambities van de HAN komen voor de stafdirectiefuncties een aantal leiderschapsaspecten naar voren die de basis vormen voor de gevraagde competenties:

1. Kijken over de grenzen van de hogeschool heen en identificeren van ontwikkelingen voor de toekomst in de discipline, in relatie tot de terreinen onderwijs, onderzoek en werkveld, en gericht op het realiseren van de strategische doelen van de HAN;
2. Handelen vanuit herkenbaar eigenaarschap van de HAN-ambities, zowel binnen het eigen organisatieonderdeel als HAN breed;
3. Sturen op samenwerking tussen en binnen de organisatieonderdelen, scherp oog voor 'de keten van deel en geheel'. Sturen op verbinding en samenwerking, zodat de verschillende onderdelen en niveaus binnen de organisatie optimaal kunnen bijdragen aan maximaal resultaat voor de HAN als geheel;
4. Een leiderschapsstijl die past bij de besturingsfilosofie, waarbij sturing gebaseerd is op het onderlinge vertrouwen in professionaliteit en waarbij verantwoordelijkheden en verantwoording afleggen laag in de organisatie liggen. Een stijl van leidinggeven die de gewenste cultuur scherpt en stimuleert. Deze is primair ontwikkelingsgericht en is gericht op een nieuwsgierige, ondernemende, onderzoekende en open houding.

### **Persoonlijkheidsprofiel**

#### *Visie ontwikkelen en richting aangeven*

Je kunt de dagelijkse praktijk overstijgen en eigen ideeën uitwerken voor de toekomst, feiten van afstand bekijken, ze in een ruimere context en langetermijnperspectief plaatsen. Je weet de richting waarin de organisatie zich ontwikkelt en de doelen die worden nagestreefd op een aansprekende wijze over te brengen en er draagvlak voor te creëren. De vertaalslag van strategie naar praktijk is daarbij een vereiste.

#### *Deskundigheid delen*

Je hebt kennis over het vakgebied, ontwikkelt en benut deze effectief voor de discipline HR en organisatie. Je past kennis en kunde toe om op zwaarwegende en complexe thema's te adviseren. Je draagt er actief aan bij dat het kennis- en vaardighedeniveau in de organisatie op zich ontwikkelt gegeven de koers van de HAN. Je participeert in overlegorganen en samenwerkingsverbanden in het vakgebied binnen en buiten de organisatie.

### *Conceptueel vermogen*

Je denkt in concepten en modellen en kan deze toepassen en inzetten in de dagelijkse praktijk. Je ziet verbanden en formuleert op basis van complexe informatie heldere denkkaders, ideeën, concepten of modellen.

### *Situationeel leiderschap*

Je bent in staat om individuen en groepen zodanig te motiveren, te stimuleren en te waarderen dat zij zich enthousiast en optimaal inzetten voor het werk en de organisatie. Je kunt hierbij aansluiting vinden bij de diversiteit in achtergronden en waardepatronen van medewerkers. Je bent in staat om je stijl van leidinggeven af te stemmen op de medewerker en de context.

### *Organisatiesensitiviteit*

Je bent alert op en hebt inzicht in (in-)formele verhoudingen, posities en belangen binnen en buiten de HAN. Je kunt daar adequaat op inspelen. Je zet jezelf in om samenwerking en synergie binnen de hogeschool te bevorderen. Je maakt gebruik van meerdere beïnvloedingstactieken en wisselt verschillende gedragsstijlen af om anderen te beïnvloeden.

### *Resultaatgerichtheid*

Je werkt doelgericht en vasthoudend naar resultaten toe en weet het resultaat op efficiënte en effectieve wijze te realiseren. Je vertaalt strategische doelstellingen naar concrete (smart) resultaatafspraken, op individueel en groepsniveau. Je toont ambitie, gedrevenheid en volharding in het realiseren van doelen. Je stuurt afdelingen/teams aan op het realiseren van organisatiedoelen.

### *Ontwikkelingsgericht*

Je bent bewust gericht op leren en ontwikkeling van anderen en jezelf. Ook sta je open voor informatie en feedback en trekt daar lering uit. Je richt de organisatie in, zodat leren en ontwikkelen plaats kan vinden.

### *Arbeidsvoorwaarden*

- je wordt aangesteld in de functie van stafdirecteur HR voor een volledige arbeidsomvang (1,0 fte);
- het betreft een aanstelling voor in eerste instantie één jaar met uitzicht op een vast contract;
- afhankelijk van je ervaring bedraagt het bruto maandsalaris maximaal € 8.445,- (cao-hbo schaal 15) bij een fulltime aanstelling;
- het salaris is exclusief 8% vakantietoeslag en 8,3% eindejaarsuitkering;
- daarnaast biedt de HAN goede voorzieningen op het vlak van pensioen, ziektekosten, scholingsfaciliteiten, mobiliteit en betaald ouderschapsverlof.

## 2. HAN\_University of Applied Sciences

### *De koers*

‘Voor een slimme, schone, sociale wereld van morgen’

De HAN University of Applied Sciences (HAN) biedt studenten onderwijs en voert praktijkgericht onderzoek uit. Om een volwaardige plaats in te kunnen nemen in en bij te dragen aan de wereld van morgen. Om verschil te kunnen maken en daadwerkelijk verandering teweeg te brengen.

In de periode 2022-2028 werkt de HAN aan de volgende zes strategische doelen:

1. Studenten worden maatschappelijk betrokken wereldburgers.
2. Studenten en medewerkers worden digi- en datavaardig.
3. De HAN richt het onderwijs flexibel in.
4. De HAN gaat duurzame verbindingen aan met haar partners.
5. De HAN stemt haar portfolio voor professionals af met het werkveld in de regio.
6. Studenten voelen zich een leven lang verbonden met de HAN.

### Facts

De HAN behoort tot de top tien van Nederlandse hogescholen. Met ruim 4.000 medewerkers verzorgt de HAN vanuit de campussen in Arnhem en Nijmegen voor circa 35.000 studenten 93 bachelor-, associate degree- en masteropleidingen in voltijd, deeltijd, duaal of individueel via internet. De hogeschool biedt een breed scala aan opleidingen aan op het gebied van economie en management, gezondheid, gedrag en maatschappij, educatie, informatica, communicatie en techniek. Daarnaast richt zij zich met advies, nascholing, ruim 300 cursussen en trainingen en (post-hbo-)opleidingen op werkenden in bedrijven, instellingen en organisaties. De HAN heeft 50 lectoraten en zeven centres of expertise, waarin ze met hun partners werkt aan praktijkgericht onderzoek, kennisinnovatie en -valorisatie.

De HAN heeft een uitgebreid netwerk dat bestaat uit overheden, kenniscentra, bedrijven en vele buitenlandse onderwijsinstellingen. De HAN speelt als kennisinstelling een verbindende rol in de regio. De HAN is geworteld in het stroomgebied van Rijn, Waal en IJssel: de Regio Arnhem Nijmegen. Een groene en krachtige regio met als belangrijk thema circulaire innovatie. Ook de regio's Veluwe, Noord-Limburg en Achterhoek behoren tot ons werkgebied. De HAN is onderdeel van een kennis- en innovatie-ecosysteem, samen met andere kennisinstellingen en publieke en private partijen.

### De structuur

De HAN werkt in een organisatiestructuur met veertien academies, waarin onderwijs, onderzoek en werkveld rond een bepaald domein samenkomen. Resultaatverantwoordelijke teams vormen het hart van deze academies. De ondersteuning wordt op drie niveaus georganiseerd:

- directe ondersteuning (met name van onderwijs en onderzoek) binnen de academies;
- een centrale staf, die beleid maakt en adviseert;
- de dienst Services bundelt alle ondersteunende diensten aan HAN-medewerkers en studenten.

## 3. Procedure

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van Wesselo, in de persoon van mevrouw drs. J.M. (Jos) Engel, partner. De consultant voert gesprekken met in potentie voor de functie geschikte kandidaten. Vervolgens worden de curricula vitae van de meest geschikte kandidaten aan de opdrachtgever gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd voor de selectiegesprekken.

### Planning

Wij ontvangen je reactie graag zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 25 augustus 2024.

Presentatie (in afwezigheid van kandidaten)	: dinsdag 3 september 2024
Eerste ronde selectiegesprekken	: maandag 9 september 2024 tussen 10.00 – 17.00 uur
Tweede ronde selectiegesprekken	: maandag 16 september 2024 tussen 10.00 – 12.00 uur
Derde ronde selectiegesprekken	: woensdag 18 september 2024 tussen 09.00 – 13.00 uur

Een assessment en (online) integriteitsscreening kunnen deel uitmaken van de procedure.

### Aanvullende informatie

Voor meer informatie verwijzen wij je naar [www.han.nl](http://www.han.nl).

### Solliciteren

Wanneer je belangstelling voor deze functie hebt, nodigen wij je uit te solliciteren via onze website [www.wesselopublicvalue.nl](http://www.wesselopublicvalue.nl).

### Contactgegevens

Wesselo  
Jos Engel, partner  
Hanke Scheerder, projectassistente  
T 030 275 84 43  
E [h.scheerder@wesselopublicvalue.nl](mailto:h.scheerder@wesselopublicvalue.nl)