

Profiel- en situatieschets

**meer
primair** 

STICHTING VOOR
CHRISTELIJK EN
KATHOLIEK
BASISONDERWIJS

Werving en selectie strategisch hr-partner
Stichting Meer Primair, Hoofddorp

Amsterdam, november 2019
Geke Bakker

Strategisch hr-partner – Stichting Meer Primair

1 Wie zoeken wij?

Stichting Meer Primair is het bevoegd gezag van zeventien scholen voor primair onderwijs in de gemeente Haarlemmermeer. Meer Primair heeft zich de afgelopen vijf jaren ontwikkeld van jonge fusieorganisatie tot een stabiele, ambitieuze en betrouwbare speler in de regio. In het afgelopen schooljaar hebben het college van bestuur en het directiebestuur een strategische koers voor de komende jaren geformuleerd en deze tot op schoolniveau betekenis gegeven. In deze koers wordt onder andere een aantal ontwikkelingen doorgezet:

- sturing op hoofdlijnen en meer autonomie voor scholen;
- versterking van de integrale verantwoordelijkheid van directeuren;
- het versterken van en vertrouwen op professionaliteit in de organisatie;
- en de herinrichting van het stafbureau voor de komende jaren.

Dat heeft tot gevolg dat er op hr-gebied meer een beroep op de strategische component wordt gedaan in plaats van een ondersteunende, uitvoerende capaciteit. Met het vertrek van de voormalige hr-adviseur in maart 2019, is de mogelijkheid ontstaan om hr zodanig in te richten dat het tegemoet komt aan deze strategische behoefte. Inmiddels is hiervoor een start gemaakt door Arbo-zaken uit te besteden en een aantal strategische hr-zaken bij een interim-hr functionaris te beleggen. Meer Primair wil deze ontwikkeling doorzetten en zoekt daarom een:

Strategisch hr-partner

De functie van strategisch hr-partner omvat de beïnvloeding van de strategische koers van de organisatie, de ontwikkeling van hr-beleid, ondersteuning bij de implementatie en uitvoering hiervan en het geven van advies en informatie aan management en medewerkers over deze onderwerpen. Hij/zij wordt daarbij ondersteund door een personeelsmedewerker en andere medewerkers op het stafbureau. Zaken rondom personeelsadministratie, Arbo en verzuim zijn uitbesteed.

2 De uitdaging

De strategisch hr-partner gaat zich richten op een aantal vraagstukken. Zo speelt bijvoorbeeld het aantrekkelijk werkgeverschap, waarin (talent)ontwikkeling, werkplezier en vitaliteit een rol spelen. Ook het vinden, binden en boeien van medewerkers hoort hierbij, zodat er voor verschillende doelgroepen een sterke werving en selectie strategie wordt ingezet in de komende jaren. Strategische communicatie en het neerzetten van de 'merknaam' Meer Primair (exposure) speelt hierbij een belangrijke rol.

Verder is Meer Primair bezig met wat de toekomst van onze leerlingen en ons onderwijs vraagt. Er moet echter ook oog zijn voor wat er van de medewerkers in de toekomst wordt gevraagd: 'Wat heb je in de toekomst nodig, waarmee willen we ons onderscheiden en wat vraagt dat van onze mensen en onze manier van organiseren?' Het stimuleren van ontwikkeling van medewerkers is daarom een belangrijk onderwerp in de organisatie, evenals het verder stimuleren van (persoonlijk) leiderschap en een ontwikkelingsgerichte, lerende en professionele cultuur naast mechanismes als control en verantwoording.

Hr is de komende jaren dus een heel belangrijk beleidsterrein met veel invloed op de gehele strategie van de organisatie en de sturing hieraan. Nieuw is de behoefte om van hr een beleidsrijke functie te maken; van beleidsbijstelling naar strategische beleidsbeïnvloeding vanuit ambities.

3 Wat vinden wij belangrijk?

Deskundig adviseur

Je bent een echte vakman/vakvrouw en staat stevig in je schoenen. Management en medewerkers kunnen vertrouwen op jouw kennis, bij voorkeur over formatiezaken, cao, regelgeving en arbeidsvoorwaarden in het onderwijs en bij veranderprocessen ('anders organiseren'). Je bent op de hoogte van de actuele ontwikkelingen binnen de PO sector en adviseert het college van bestuur hierover bij beleid, gevraagd en ongevraagd. Je bent oplossingsgericht, legt verschillende keuzes voor en weet advies te onderbouwen. Hierbij wijs je op kansen en risico's, durf je kritische vragen te stellen, heb je het belang van de organisatie voor ogen en ben je een gelijkwaardige sparringpartner.

Balanceren

De balans weet je te bewaken op een aantal thema's waarin je acteert. Je kunt gedistantieerd kijken terwijl je betrokken bent. Je weet goed om te gaan met de complexiteit van autonomie en verbondenheid (zowel in je functie als vraagstuk in de organisatie). Ook kun je goed schakelen tussen operationele, tactische en strategische vraagstukken, waarbij je bij strategie de praktische impact kent (en vice versa). Je weet in je rol zowel te ondersteunen als te leiden. Tot slot ben je zowel expert op de inhoud als proces- en invloedvaardig.

Brede blik

Je hebt met veel mensen binnen en buiten de organisatie te maken en bent je bewust van de belangrijke positie in de regio. Je beschikt over sector-brede kennis, hebt invloed en werkt actief aan de maatschappelijke verbinding ("Onderwijs als economische motor"). Binnen Meer Primair deel je je kennis, geef je advies, stel je vragen die breder zijn dan alleen het personeelsdomein. Je houding en gedrag versterkt de integrale verantwoordelijkheid van directeuren. Naast vakinhoudelijke kennis en kunde, beschik je over: een brede, toekomstgerichte blik, een proactieve houding en grote organisatie-sensitiviteit en een onderzoekende houding. Bovenal ben je initiatiefrijk en neem je verantwoordelijkheid.

Emotioneel intelligent

In je communicatie en in je handelen toon je organisatiesensitiviteit. Je bent adviesvaardig en resultaatgericht. Je draagt zorg voor de hr-agenda in de organisatie. Je kunt leidinggeven aan processen en weet deze met gevoel voor timing te beïnvloeden. Je wilt meedoen in het speelveld van onderwijs, je hebt een strategische blik en een dienstverlenende houding. Je biedt maatwerk in de ondersteuning van de directeuren op het terrein van hr. Vanuit een goede relatie houd je een bepaalde professionele distantie waarmee je je rol integer kunt uitvoeren.

4 De functie

De volgende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden behoren onder andere tot de functie (de precieze functieomschrijving en -waardering is op te vragen via www.vbent.org).

Taken

- Doorontwikkeling van hr-beleid dat gekoppeld is aan de strategische koers van de organisatie.
- Ontwikkeling en implementatie van strategisch en tactisch hr-beleid.
- Vertalen van beleid in praktisch operationeel handelen.
- Stimuleren van – en adviseren over – (strategisch) hr-beleid binnen het directiebestuur in relatie tot de koers, de organisatie, de scholen en de regio.
- Adviseren van het college van bestuur en de directeuren bij beheer en uitvoering personeelsbeleid, juridische personeelszaken, werving- en selectieprocedures en gesprekscyclus.
- Aanjagen van strategische, toekomstgerichte denkkraft in verband met aantrekkelijk werkgeverschap en recruitment.
- Vormgeven van een werving & selectie strategie voor diverse functiegroepen binnen Meer Primair, zoals leerkrachten en directeuren (arbeidsmarktbenadering, recruitment).

- Integreren van communicatie- en strategische hr-doelen.
- Opstellen van het bestuursformatieplan.
- Strategisch onderhouden van het functiegebouw.
- Verstrekken van managementinformatie en signaleren en rapporteren van ontwikkelingen en trends.
- Het stimuleren en beïnvloeden van verandertrajecten.
- Participeren en/of leidinggeven aan werk- of projectgroepen.
- Betrokken bij professionalisering en opleidingsprogramma.
- Betrokken bij (regionale) projecten en samenwerkingen.

Verantwoordelijkheden

- Personeelsmanagement
- Bestuursformatieplan
- Strategisch recruitment, werving en selectie
- Stimuleren aantrekkelijk werkgeverschap, (talent-)ontwikkeling
- Zwaardere hr dossiers in de organisatie
- Hr ondersteuning aan directeuren
- Uitbesteding van Arbo, verzuimcoördinatie en personeelsadministratie

Bevoegdheden

- Geeft leiding aan personeelsmedewerker
- Beleidsvoorbereidend
- Legt verantwoording af aan het college van bestuur
- Geeft (gedelegeerd) leiding aan inhoudelijke ontwikkelingen

Voor deze functie gelden daarom de volgende eisen:

- een HBO+ of academisch werk-/denkniveau;
- ruime relevante werkervaring (> zeven jaar) met strategisch hr-beleid;
- inzicht, kennis en ervaring omtrent wet- en regelgeving van het (primair) onderwijs;
- goed geïnformeerd over relevante ontwikkelingen in de sector met betekenis voor hr;
- goede sociale vaardigheden en mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid.

5 Wie zijn wij?

Meer Primair verzorgt met een breed palet aan katholieke, christelijke en interconfessionele scholen goed onderwijs aan 5.200 leerlingen. De scholen van Meer Primair zijn gelegen in de woonkernen Abbenes, Buitenkaag, Badhoevedorp en Hoofddorp. Met 530 medewerkers werkt Meer Primair aan de strategische koers 'Vandaag leren voor morgen'. Dat doen zij vanuit de waarden 'Inspiratie, Ontwikkeling, Vakmanschap, Continuïteit en Verbinding.'

In de koers staan vier strategische ambities centraal:

- Het kind in de wereld;
- Waarde(n)vol onderwijs;
- Goed vakmanschap vanzelfsprekend;
- Dynamische scholen in de Haarlemmermeer.

De ambitie krijgt per school verdere vorm in samenwerking met de betrokkenen in wijk, dorp, gemeente of regio. Elke school staat in verbinding met haar omgeving en heeft daarmee een unieke couleur locale.

De directeuren binnen de stichting zijn integraal verantwoordelijk en hebben de algemene leiding over de school. Daarbij handelen zij vanuit de door het college van bestuur gegeven kaders en met veel ruimte voor eigen beleid. Eigenheid is een belangrijk uitgangspunt binnen Stichting Meer Primair; de scholen vormen weliswaar één organisatie, toch kunnen zij zich binnen de kaders optimaal profileren.

Meer Primair is een onderwijsstichting die is ontstaan door een bestuurlijke fusie per 1 augustus 2014 tussen de Vereniging Christelijk Onderwijs (VCO) Quercus en de Stichting Katholiek Onderwijs Haarlemmermeer (SKOH). Het bevoegd gezag van Meer Primair bestaat uit een tweehoofdig collegiaal college van bestuur en het toezicht is belegd bij de raad van toezicht. Het college van bestuur geeft leiding aan het directiebestuur. Het college van bestuur en de schooldirecteuren worden ondersteund door een stafbureau. Het bureau vervult twee rollen: het leveren van ondersteunende diensten en beleidsondersteuning. Op het goed gefaciliteerde stafbureau werken interne adviseurs op gebied van Human Resources, Planning & Control, Onderwijskwaliteit, ICT, Communicatie en Huisvesting. Daarnaast speelt de Hoofdpoort Academie een grote rol bij de professionalisering binnen Meer Primair.

Zie voor meer informatie www.meerprimair.nl en voor de infographic, het SBP en levensbeschouwelijke identiteit <https://www.meerprimair.nl/over-ons/over-ons>.

6 Praktische informatie en procedure

Als deze vacature je aanspreekt en je jezelf in dit profiel herkent, dan horen wij graag van je. We gaan ervan uit dat je als kandidaat beschikt over bij de functie passende opleiding(en) en kwaliteiten.

Het betreft een functie van 0,8-1,0 fte schaal 12, conform de cao Primair Onderwijs, met kans op uitloop.

De selectiemomenten zijn inmiddels gepland en je kunt rekening houden met de volgende data:

- De voorselectiegesprekken vinden plaats op vrijdag 6 december 2019 (ochtend en eerste helft van de middag). In de avond ontvang je een telefonische terugkoppeling.
- De eerste gespreksronde met de benoemingsadviescommissie staat gepland op maandagmiddag 9 december 2019 (let op: je wordt hiervoor pas op vrijdagavond 6 december telefonisch voor uitgenodigd! We vragen je hiermee rekening te houden).
- Het tweede gesprek vindt plaats op maandagochtend 16 december 2019.
- Een assessment maakt deel uit van de procedure (eind december).
- Het arbeidsvoorwaardengesprek vindt plaats begin januari 2020.

Jouw brief en curriculum vitae kun je versturen via www.vbent.org ter attentie van mevr. G.F. Bakker, onder vermelding van vacaturenummer 20190501.

Meer informatie via www.vbent.org en telefonisch: 088 20 51 600.

We zien jouw reactie graag uiterlijk zondag 1 december 2019 tegemoet.