



# Situatie- en profielschets

Werving en selectie

Strategisch HRM-adviseur

Zeist januari 2021

### Wie zoeken wij?

KSG De Breul is een scholengemeenschap voor mavo, havo, atheneum, Technasium en gymnasium, die gedegen onderwijs biedt in een uitstekend pedagogisch klimaat. De scholengemeenschap telt 1545 leerlingen en 171 medewerkers.

De Breul is volop in ontwikkeling. Een nieuw schoolplan is ontwikkeld voor de komende jaren met een duidelijk vernieuwende onderwijsvisie.

De Breul wil nadrukkelijk investeren in onderwijs dat nog meer toekomstgericht is.

Uitgaande van een lerende organisatie wordt gezocht naar nieuwe vormen van onderwijs en schoolontwikkeling. Op het gebied van personeel staan verdere professionalisering en de ontwikkeling van een lerende organisatie centraal.

Er is veel aandacht voor duurzaam inzetbare professionals die zich verantwoordelijk voelen voor eigen taken en ook medeverantwoordelijk willen zijn voor de collectieve ambitie van De Breul.

Dit schooljaar is het eerste jaar waarin het nieuwe schoolplan wordt uitgevoerd na de jaren van gezamenlijke ontwikkeling.

De nieuwe HR-adviseur heeft de komende periode drie belangrijke opdrachten:

- Verder door ontwikkelen en implementeren van het strategisch HR-beleid
- Afgesproken processen in gang zetten en bewaken
- Fungeren als adviseur van het management en als informatiebron voor medewerkers

### Wat vinden wij belangrijk?

De opdracht vraagt een breed palet aan competenties en deskundigheid.

De volgende competenties/vaardigheden vormen de kern.

#### *Onafhankelijk en rolvast*

De HR-adviseur stelt zich onafhankelijk op. Dat betekent dat de adviseur zich een beeld vormt van situaties, zich goed laat informeren en vervolgens tot conclusies komt. Daarbij gebruikt de adviseur het opgestelde beleid en de gemaakte afspraken als kader. Natuurlijk spelen daarbij de eigen kennis en professionaliteit eveneens een rol. De HR-adviseur die we zoeken is niet star, maar wel strak; afspraak is afspraak. Daarbij bewaakt hij<sup>1</sup> redelijkheid in rechtvaardigheid. Zodat in gelijke gevallen gelijk geoordeeld wordt.

De HR-adviseur ondersteunt het management op zowel strategisch, tactisch als operationeel niveau.

Daarbij houdt hij zich bij zijn eigen rol: een kritische, hulpvaardige adviseur.

De HR-adviseur is toegankelijk voor personeel en leerlingenvertegenwoordigers. Hij verschaft informatie, treedt op als sparringpartner (indien dit niet conflicteert met zijn rol als managementadviseur) is transparant in procedures en besluitvormingsprocessen.

Hij durft moeilijke besluiten toe te lichten en er aan vast te houden.

Kan relativeren en de-escaleren.

#### *Deskundig adviseur*

De nieuwe HR-adviseur is een echte vakman/vakvrouw. Management en medewerkers kunnen vertrouwen op zijn kennis; hij dwingt daarmee respect af. We zoeken iemand die bij voorkeur beschikt over ruime kennis van arbeidsvoorwaarden in het onderwijs, in het bijzonder het VO.

De adviseur is oplossingsgericht, maar legt altijd verschillende keuzes voor. Hij wijst op kansen en risico's. Durft kritische vragen te stellen, is sparringpartner.

---

<sup>1</sup> Omwille van de leesbaarheid gebruiken we de mannelijke vorm. Waar hij staat kan ook zij gelezen worden.

### *Bouwen en implementeren*

De HR-functie bij de Breul heeft in de afgelopen jaren een duidelijke rol gekregen als strategisch HR adviseur van het MT en de teamleiding. Met de komst van de nieuwe rector/bestuurder is ook een professionaliseringstraject opgestart. De school kenmerkte zich tot voor kort voornamelijk door de informele familiale cultuur. De goede kenmerken van deze cultuur willen we behouden en daarnaast ook de meer professionele aanpak versterken. Het lopende traject "Professionaliseren in verbondenheid" kenmerkt zich door het versterken van de professionele houding en autonomie van de medewerker.

Van de nieuwe HR-adviseur wordt verwacht dat hij deze beleidsontwikkeling verder voortzet en de uitvoering van dit verandertraject begeleidt, ondersteunt en evalueert vanuit HR.

Dit vraagt van de adviseur een gestructureerde aanpak, waarbij hij het overzicht behoudt en de voortgang bewaakt.

Naast deze kerncompetenties verwachten we van de adviseur:

- organisatiesensitiviteit
- planning en organisatie;
- daadkracht;
- dienstverlenende houding en resultaatgerichtheid;
- integer en betrouwbaar;
- goede communicatieve vaardigheid, verbindende kwaliteit.

### *Overige functie-eisen*

De manager heeft ruime ervaring als HR-adviseur, bij voorkeur in het onderwijs. Hij heeft een duidelijke eigen visie op Human Resource Development. Het profiel is gericht op vernieuwer en verbinder met een coachende en inspirerende stijl van communicatie en kennisoverdracht.

We gaan uit van een HBO+ werk- en denkniveau.

### **Wat zijn de taken?**

Het takenpakket van de HR-adviseur bevat ten minste de volgende onderdelen:

- Integraal personeelsbeleid
  - Prioriteiten in HRM-beleid voorbereiden, implementeren en jaarlijks herijken;
  - Leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van een professionele cultuur;
  - Ondersteunen formatieproces;
  - Leveren van een bijdrage aan de Breul-Academie;
  - Professionaliseringsbeleid implementeren;
  - Voortgang vanuit strategische personeelsplanning bewaken.
- HRM in control: in samenspraak met HR-medewerker en administratie verwerken van personeelscijfers in managementrapportages, standaardiseren HRM-correspondentie, op orde brengen van re-integratie-dossiers
- Structurele werkzaamheden, waaronder ondersteunen en begeleiden van de rector en de vier afdelingsmanagers en zes teamleiders bij beheer en uitvoering personeelsbeleid, formatiebeheer, werving- en selectieprocedures, gesprekscyclus.
- Periodiek terugkerende taken, waaronder het leveren van een bijdrage aan de managementrapportages,
- Periodiek overleg, waaronder overleg met het management, ondersteunen overleg met de MR.

### Wie zijn wij?

#### *Visie*

We zijn ons ervan bewust dat we leven in een snel veranderende samenleving. Mee blijven doen vereist daarom dat we wendbaar zijn en dat we willen leren voor het leven. Jezelf leren kennen is net zo belangrijk als goede prestaties neerzetten.

#### *Missie*

Onze leerlingen ontwikkelen zich in een open en veilige omgeving tot zelfstandige, zelfbewuste en ambitieuze jongvolwassenen, die hun mogelijkheden en talenten onderzoeken, verder brengen en actief inzetten, om, -nu en later-, positief bij te dragen aan de samenleving waar zij onderdeel van zijn.

#### *Onze overtuigingen*

1. We helpen iedere leerling zijn grenzen te verleggen.
2. We zien de hele leerling.
3. Leerlingen maken kennis met de rijkdom van sociale, culturele en intellectuele verscheidenheid.
4. Om goed te kunnen leren moet je je veilig en prettig voelen.
5. Een fijne, veilige en duurzame omgeving maak je met elkaar.

#### *Inspraak leerlingen*

De Breul heeft een lange traditie van inspraak, ook door leerlingen, niet alleen in een leerlingenraad met een vertegenwoordiging in de medezeggenschapsraad maar ook op andere terreinen. Al meer dan veertig jaar kent De Breul een Vertegenwoordiging van Leerlingen In Benoemingsprocedures (VLIB)

bij het aannemen en beoordelen van nieuw personeel. De VLIB stelt prijs op goede samenwerking en communicatie met de HR-adviseur.

#### *Structuur*

Sinds 2016 is er een nieuwe organisatiestructuur, waarbij onder de eindverantwoordelijke rector/bestuurder vier afdelingsmanagers zijn gepositioneerd, die integraal verantwoordelijk zijn voor onderwijs, personeel en financiën. De functie van conrector is daarmee vervallen.

Naast HRM, bestaat de staf uit

- o Financiën, planning en control,
- o Bedrijfsvoering
- o Onderwijs en Kwaliteit

De staf ondersteunt de rector/bestuurder en de afdelingsmanagers en valt hiërarchisch onder de rector/bestuurder.

### **Praktische informatie en procedure**

Als deze vacature u aanspreekt en u zich in dit profiel herkent, horen wij graag van u.

Het betreft een functie voor 0,6 tot 0,8 fte, schaal 11 volgens de cao van het voortgezet onderwijs. Het voornemen is om de HR-adviseur per 1 maart 2021 te laten starten of zo veel eerder als mogelijk is.

Uw motivatiebrief en cv kunt u versturen naar mw. J. Reijersen (medewerker HRM) [j.reijersen@de-breul.nl](mailto:j.reijersen@de-breul.nl)

We zien uw reactie graag uiterlijk 20 januari as. tegemoet.

De gesprekken vinden plaats in week 4.

De benoemingsadviescommissie bestaat uit de volgende functionarissen:

- Rector/bestuurder
- Een Afdelingsmanager
- Een Teamleider
- Een personeelslid
- Bestuurssecretaris
- Leerlingen uit de VLIB (Vertegenwoordiging van leerlingen in Benoeming en Beoordeling)