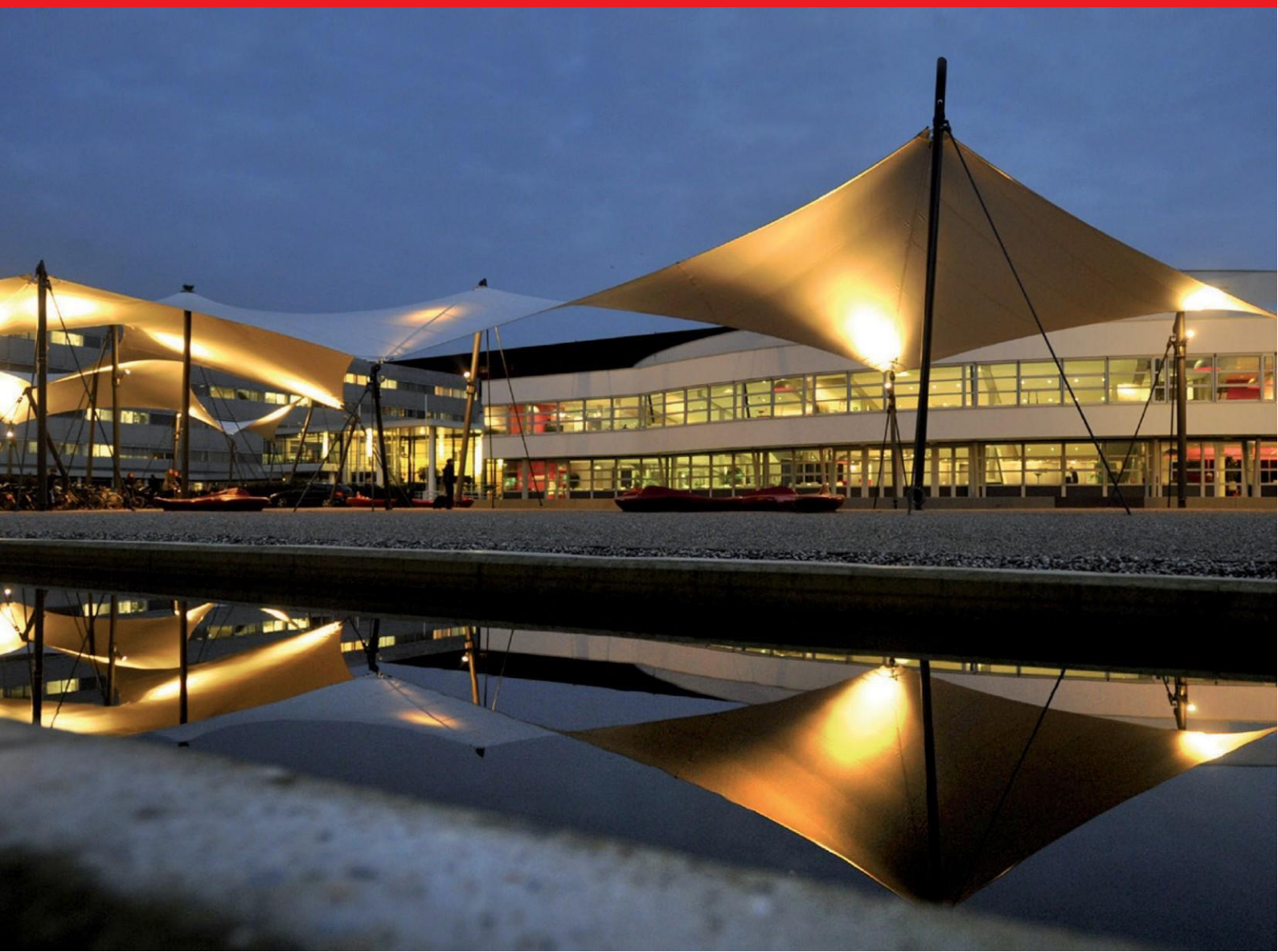
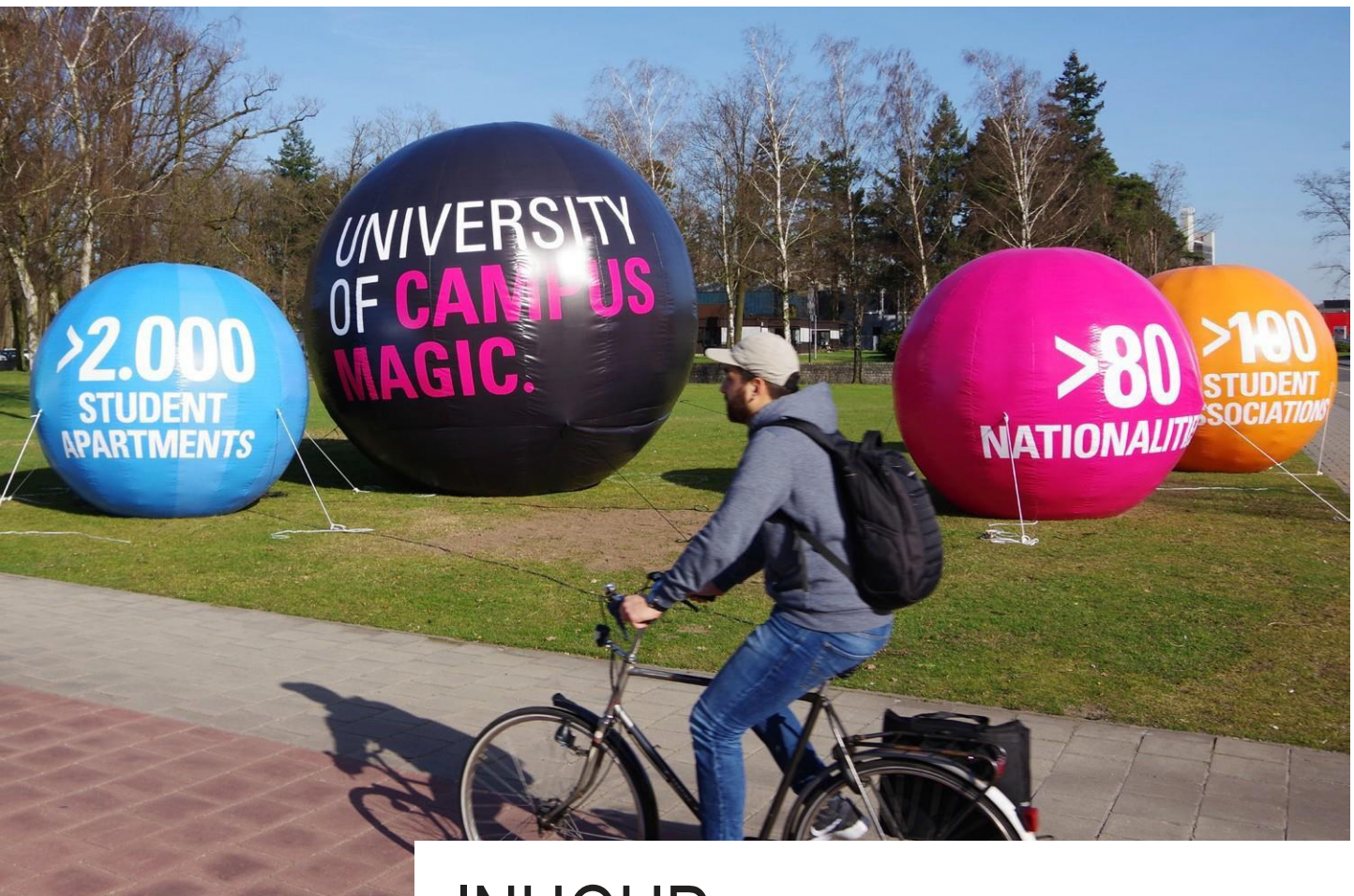


PROFIEL DIRECTEUR HR – MEI 2020

# DIRECTEUR HUMAN RESOURCES UNIVERSITEIT TWENTE (UT)

UNIVERSITY OF TWENTE.





# INHOUD

- Inleiding
- University of Twente
- Voorwoord Vicevoorzitter College van Bestuur
- De dienst HR
- De functie
- Competenties
- Solliciteren



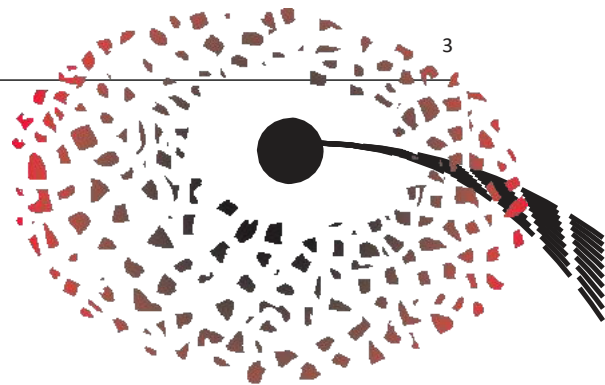
# INLEIDING



Dit document is bedoeld om inzicht te verschaffen in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties, van belang voor de functie van Directeur Human Resources bij de Universiteit Twente. Voor de totstandkoming van dit document zijn onder meer intakegesprekken gevoerd met sleutelspelers binnen de universiteit.

Voorliggend document start met algemene informatie over de Universiteit Twente. Daarna volgt een voorwoord van de vice voorzitter, een beschrijving van de dienst HR, de functie, de gewenste competenties en vaardigheden en de arbeidsvoorwaarden. Tenslotte wordt het een selectieproces beschreven. Voor verdere informatie adviseren wij om ook de website van de Universiteit Twente te raadplegen, [www.utwente.nl](http://www.utwente.nl)

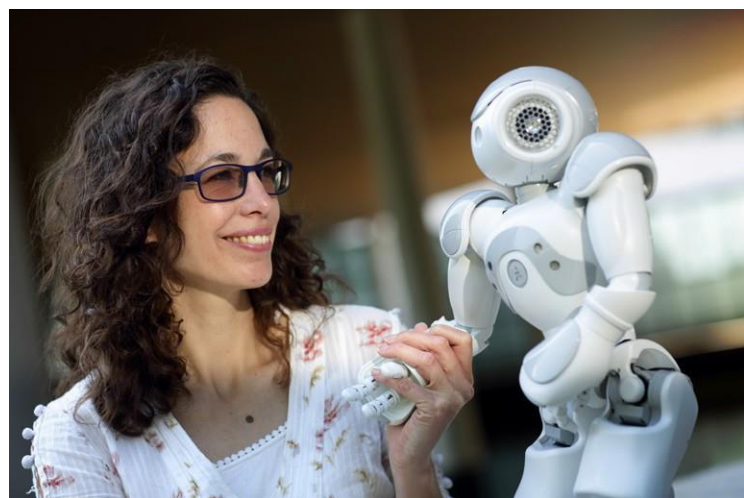
De Universiteit Twente streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities. Naast mannen worden vrouwen nadrukkelijk uitgenodigd te solliciteren.



# UNIVERSITY OF TWENTE

De internationale University of Twente betreedt het nieuwe decennium met een nieuwe, ambitieuze missie, visie, en strategie. Als de ultieme ‘people-first’ technische universiteit van Nederland bouwen we voort op onze ‘High Tech, Human Touch’-filosofie en de unieke positie die deze ons geeft in de samenleving. In alles wat we doen streven we naar maximale impact op mens en maatschappij door middel van het duurzaam inzetten van wetenschap en technologie. We borduren daarbij voort op onze rijke geschiedenis in het combineren van technische en sociale wetenschappen in vijf onderscheidende onderzoeksdomeinen:

- Gepersonaliseerde ‘healthtech’
- Intelligente productiesystemen
- Slimme materialen
- De digitale samenleving
- Een weerbare, veerkrachtige wereld



## UNIVERSITY OF TWENTE. HIGH TECH, HUMAN TOUCH.



### ORGANISATIESTRUCTUUR

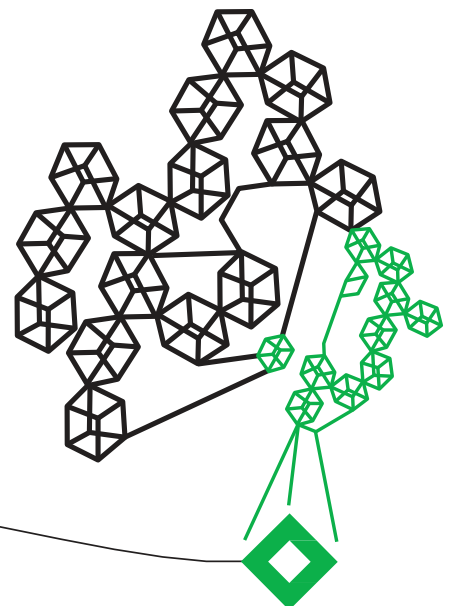
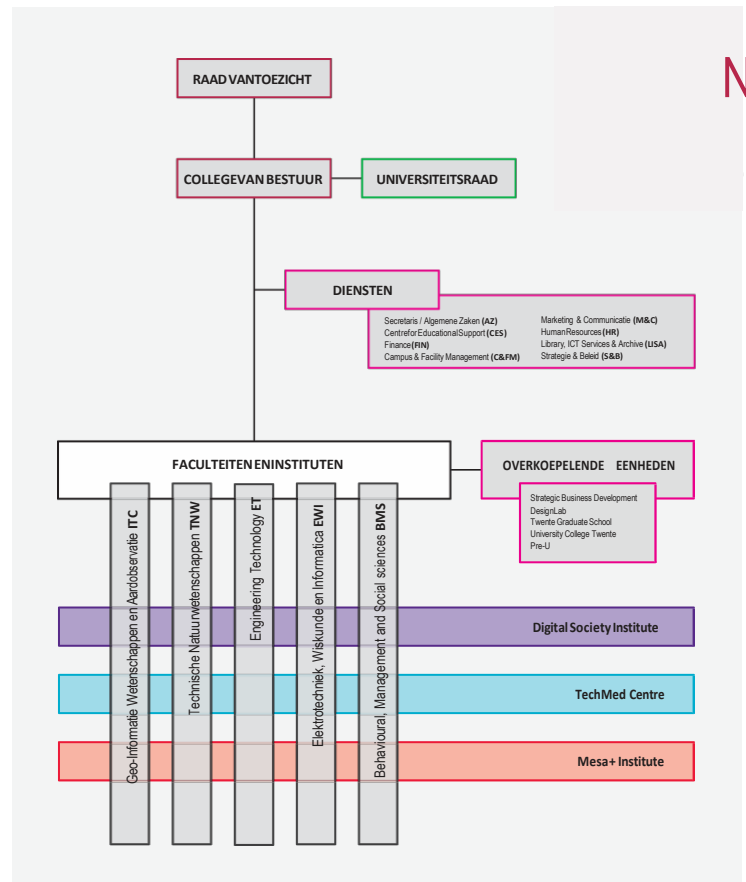
In het onderstaande organogram wordt de structuur van de UT-organisatie weergegeven. Naast de vijf faculteiten -waartoe al het academisch personeel en onderzoek van individuele vakgebieden behoren- zijn er onderzoeksinstituten (het Digital Society Institute, TechMed Centre en Mesa+ Institute) die grootschalige, multidisciplinaire onderzoeksprogramma's uitvoeren op het gebied van onder meer robotica, materialen, sensing en eHealth. De ondersteunende diensten dragen bij aan de uitstekende prestaties op het gebied van onderwijs, onderzoek en valorisatie-gerelateerde activiteiten.

De organisatie bestaat uit het College van Bestuur (CvB) dat rapporteert aan de Raad van Toezicht, de Universiteitsraad, de vijf faculteiten, drie onderzoeksinstituten en de centrale diensten.

### COLLEGEVANBESTUUR

Het CvB is een collegiaal bestuur en bestaat uit: de voorzitter, vicevoorzitter en rector. Zij worden benoemd door de Raad van Toezicht. Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het bestuur en het beheer van de universiteit.

- De voorzitter is mr. Victor van der Chijs vanaf 2013.
- De vicevoorzitter is dr. Mirjam Bult-Spiering, vanaf 2015. Er is een portefeuillevindeling onder de collegeleden, waarbij de verantwoordelijkheid voor de dienst HR bij Mirjam Bult ligt.
- De Rector magnificus is Prof. dr. Thom Palstra, vanaf 2016.





# VOORWOORD VICEVOORZITTER COLLEGE VAN BESTUUR



## BESTE KANDIDAAT,

De Universiteit Twente is de enige echte campusuniversiteit van Nederland. Onze groene campus biedt een levendige, inspirerende en veilige omgeving voor onze medewerkers en studenten waar onderwijs, onderzoek, wonen, sport en cultuur samenkomen. De Universiteit Twente is een 'people-first' technische universiteit, onze kernwaarden zijn: openheid, inclusiviteit en ondernemendheid. Bij elke taak die we uitvoeren, op en buiten de campus, zijn we 100% toegewijd. We werken aan de ontwikkeling van een samenleving die eerlijker, inclusiever en technologisch geavanceerder wordt. We vormen verbindingen tussen mensen, organisaties en gemeenschappen.

De universiteit is groeiende, het aantal studenten is de afgelopen jaren sterk toegenomen, o.a. door, volgens de keuzegids, de beste technische universiteit van Nederland te zijn. De medewerkers vormen daarbij de absolute kern van ons succes.

## JOUW UITDAGING:

De dienst Human Resources (HR) speelt dan ook een sleutelrol in de verdere uitwerking van onze nieuwe strategie (Shaping 2030) en het implementeren hiervan. De 'way of working' in onze veranderopgave is hierbij van groot belang.

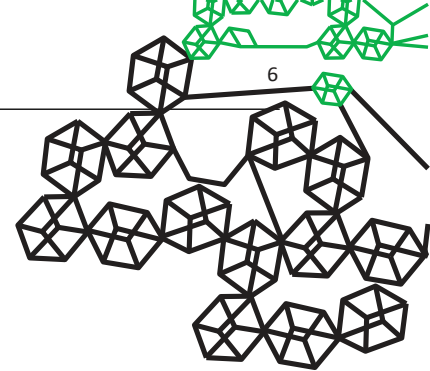
De nieuwe directeur wordt daarnaast, verantwoordelijk voor het leiden van een dynamische dienst HR, die aan het door ontwikkelen is.

Zaken als recruitment, leiderschap, arbeidsmarkt-krapte, digitalisering en strategisch (business) partnerschap komen veelvuldig aan bod.

Tevens geef je vorm aan de verdere doorontwikkeling van HR.

Wanneer de uitdaging, het profiel en de competenties je aanspreken, nodig ik je graag uit om te solliciteren naar deze uitdagende en belangrijke functie binnen onze prachtige universiteit.

Mirjam Bult,  
Vicevoorzitter College van Bestuur



# DE DIENST HR

De dienst HR heeft een proactieve en faciliterende rol binnen de Universiteit Twente en ondersteunt daarin het College van Bestuur, de faculteiten en de diensten. De dienst werkt aan optimalisatie van de gehele keten van dienstverlening, doorontwikkeling en implementatie van een breed eigentijds (digitaal) HR-instrumentarium. De komende jaren ligt de focus onder meer op de volgende thema's: de verdere uitwerking van de nieuwe UT-strategie Shaping 2030, recruitment, de nieuwe strategische oriëntatie op erkennen en waarderen in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek en het goed op orde houden van de HR-basis. De uitvoering van deze taken is belegd binnen de afdelingen Advies, Beleid en Services van de dienst HR.

De dienst bestaat uit 53 medewerkers. De directeur geeft direct leiding aan vier afdelingshoofden en twee specialisten. Daarnaast zijn 28 HR-medewerkers verbonden vanuit de faculteiten. Deze medewerkers vallen hiërarchisch onder de portefeuillehouder bedrijfsvoering en functioneel onder de directeur HR. De directeur heeft het vermogen een afdeling met professionals, zowel centraal als decentraal, te verbinden, te inspireren en te leiden en daarmee te zorgen voor een professionele ondersteuning en advisering op HR-gebied aan alle organisatieonderdelen.



# DE FUNCTIE

## VERANTWOORDELIJKHEDEN DIRECTEUR HR:

- De directeur HR is integraal verantwoordelijk voor de vakgerichte aansturing van de dienst HR, de kwaliteitsborging, de continuïteit van de dienstverlening, de vereiste professionaliteit en het voldoen aan wet- en regelgeving en organisatiekaders;
- De directeur HR draagt bij aan de onderlinge verbinding en samenwerking tussen de Nederlandse universiteiten door te participeren in het HRNU netwerk en kennis te delen.

NB. Zie hiervoor ook pagina 5 voorwoord vicevoorzitter College van Bestuur.

## FUNCTIE-EISEN:

- Afgeronde academische opleiding
- Ervaring en/of affiniteit met academische processen van onderzoek en onderwijs
- Ervaring met programmaontwikkeling en sturing in grote professionele organisaties
- Brede ervaring in het vakgebied van Human Resources en ervaring met veranderingstrajecten en organisatieontwikkeling
- Ervaring met het uitdragen van een HRM-visie, het vertalen van strategie in beleid en het zorgdragen voor de uitvoering en monitoring hiervan
- Ervaring met HRM-(informatie)systemen, HR analytics en het vormgeven van effectieve en efficiënte HRM-processen
- Leidinggevende ervaring in en affiniteit met een complexe en omvangrijke organisatie
- Uitstekende beheersing van het Nederlands en Engels (C1/C2)





# COMPETENTIES

## BRUGGENBOUWER

De directeur HR is voor de UT een bruggenbouwer en stimuleert interactie en samenwerking tussen de centrale dienst HR en de facultaire HR-dienstverleners. Is in staat met faculteiten, instituten en andere diensten relaties aan te gaan en kan door middel van kennis en gezag mensen verbinden. De beoogde kandidaat is een stevige, uitgebalanceerde persoonlijkheid met een sterk verantwoordelijkheidsgevoel en een ondernemende instelling. De beoogde kandidaat is veranderings- gericht en in staat op alle niveaus relaties met mensen op te bouwen en te onderhouden, bevordert de samenwerking en consensus door diplomatiek optreden.

## CHANGE-PEOPLE (ROLMODEL VAN NIEUW LEIDERSCHAP)

De directeur HR is een ervaren verandermanager, die bewezen successen heeft geboekt in grote organisatorische verandertrajecten. Hij/zij weet wat er komt kijken bij een cultuurveranderingsproces in een professionele organisatie.

De directeur inspireert, haalt mensen uit hun comfortzone, geeft nieuwe inzichten en invalshoeken. Geeft beweging enerzijds en focus en rust anderzijds, is positief en opgewekt van aard.

## PROFESSIOENADVISEUR

De directeur is verantwoordelijk voor het HR-beleid, het HR-advies en de dienstverlening. Hij/zij is een trusted advisor voor het College van Bestuur. Portefeuillehouder voor HR is de vicevoorzitter van het College van Bestuur. Delen van de portefeuille zijn bij de andere CvB-leden ondergebracht, zoals hoogleraarbenoemingen en 'tenure track' - beleid bij de Rector Magnificus.

Beschikt over strategisch inzicht, geeft daarmee richting aan de strategie van de UT (Shaping 2030) door deze te vertalen en in de praktijk zichtbaar en implementeerbaar te maken. Heeft visie op HR-ontwikkelingen en bezit de vaardigheid om deze ontwikkelingen in de organisatie te implementeren en de voortgang te meten en te monitoren.



### ORGANISATIESENSITIVITEIT

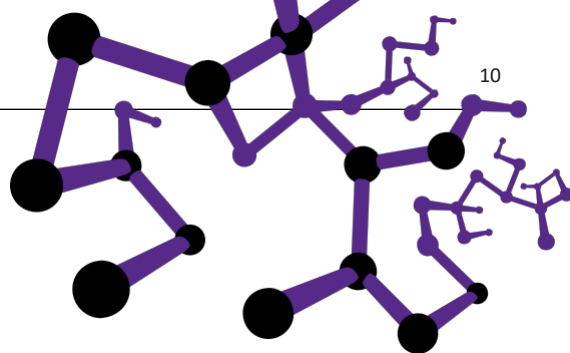
De directeur HR begrijpt hoe de organisatie functioneert, onderkent de invloed en gevolgen van de besluiten die hij of zij neemt en wat deze doen met de organisatie. Heeft een goed ontwikkeld gevoel voor verhoudingen en weet van daaruit positie te bepalen en de dienst HR strategisch te positioneren. Is sparringpartner voor bestuur en management. De directeur beschikt over empathisch vermogen, is soepel van geest en zoekt altijd naar mogelijke oplossingen. Een directeur met stevigheid en politieke sensitiviteit, die de hectiek van een complexe organisatie als een universiteit snapt en zich er in thuis voelt. Begrijpt, respecteert en verbindt verschillende perspectieven vanuit verschillende rollen en verantwoordelijkheden.



### ONTWIKKELINGSGERICHT LEIDINGGEVEN

De directeur HR maakt tijd en ruimte voor de medewerkers en zorgt voor vertrouwen. Hij/zij is een participatief leider, betreft de medewerkers bij de besluitvorming. De directeur HR stimuleert en motiveert de medewerker en biedt ruimte voor het nemen van initiatieven en ontwikkeling. De directeur HR heeft een positieve instelling ten opzichte van het werk, stuurt slagvaardig bij om de beoogde resultaten te bereiken, met behoud van draagvlak en 'spirit' in de organisatie. Is met het MT van HR een verbinder op de ingeslagen weg van de doorontwikkeling van de centrale en decentrale dienst HR.





# SOLLICITEREN

## AANBOD

Deze fulltime functie is ingeschaald in schaal 15 van de CAO Nederlandse Universiteiten. Inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering komt het maximale jaarinkomen voor deze functie uit op € 100.000,-. Het betreft bij de start een jaarcontract met de intentie om dit daarna om te zetten in een contract voor onbepaalde tijd.

Van de eindkandidaten kunnen referenties worden nagetrokken en er zal een veiligheidsonderzoek worden uitgevoerd. Een assessment kan onderdeel uitmaken van de procedure.

## INFORMATIE EN SOLLICITATIE

De Universiteit Twente streeft er naar de procedure voor de werving van de Directeur HR vóór 1 juli 2020 af te ronden.

- Kandidaten kunnen reageren tot en met 7 juni met CV en gerichte motivatiebrief.
- Op basis van de CV selectie worden kandidaten uitgenodigd voor een oriënterend gesprek met Geert-Jan Poorthuis bij InterExcellent in Baarn en/ of Sanne Lohman bij Lohman Advies in Hengelo in week 23 en 24.
- De best passende kandidaten worden daarna voorgedragen aan de selectiecommissie van de UT die bepaalt wie worden uitgenodigd voor een selectiegesprek.
- De gesprekken binnen de UT vinden plaats in week 26 t/m 28.

De exacte data zullen in het oriënterend gesprek worden gecommuniceerd.

## CONTACT OVER DEZE VACATURE

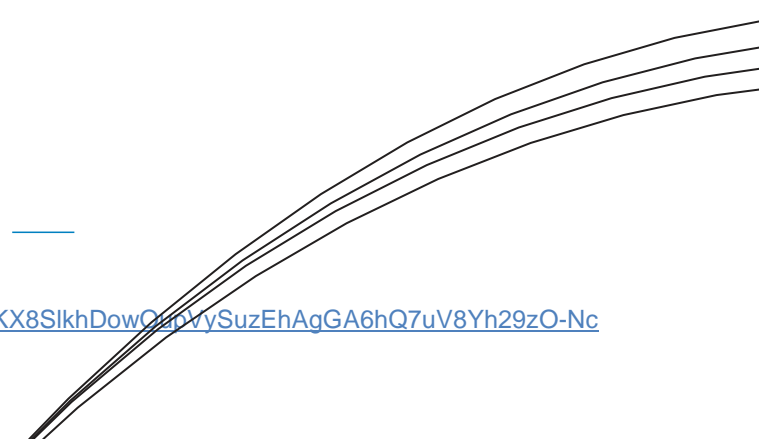
De searchopdracht wordt uitgevoerd door het landelijk opererend werving- en selectiebureau InterExcellent in samenwerking met Lohman Advies, een bureau met focus op vooral Oost-Nederland. Voor vragen over de functie en de procedure kunt u contact opnemen met Geert-Jan Poorthuis of Sanne Lohman op het nummer: 035-528 0430 of [www.interexcellent.nl](http://www.interexcellent.nl) en mail via [ut@interexcellent.nl](mailto:ut@interexcellent.nl).

## EXTRA INFORMATIE

Ga voor meer informatie over de UT naar [www.utwente.nl](http://www.utwente.nl). en UT in coronatijd:

<https://www.youtube.com/watch?v=dRGt6L-fVEQ&feature=youtu.be&fbclid=IwAR3bUXThg79IOMkbyzcKX8SIkhDowQz0vYsuzEhAgGA6hQ7uV8Yh29zO-Nc>

Bekijk voor nadere informatie over de organisatiestructuur en werkwijze de volgende [video](#).



University of Twente  
Drienerlolaan 5  
7522 NB Enschede

P.O.Box 217  
7500AE Enschede

P +31 (0)53 489 9111

[info@utwente.nl](mailto:info@utwente.nl)  
[www.utwente.nl](http://www.utwente.nl)

