



## **FUNCTIEPROFIEL**

Voor de functie van: Teammanager Informatiemanagement HR Services  
Van de: Technische Universiteit Delft  
Datum: 4 mei 2020

## Teammanager Informatiemanagement HR Services

### TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT

De TU Delft ziet het als haar maatschappelijke opdracht om technologische oplossingen aan te dragen die significante impact hebben op de weg naar een duurzame samenleving en een bloeiende economie. De TU Delft biedt een compleet en hoogwaardig spectrum aan disciplines, onderzoek en opleidingen op het gebied van de ingenieurswetenschappen. Daarmee wil de TU Delft een technische universiteit met een vooraanstaande wereldwijde reputatie zijn die door haar peers als world leading wordt gezien.

De TU Delft is niet alleen de oudste, maar ook de grootste technische universiteit van Nederland. Men wil een inspirerend en diversiteitsbewust instituut zijn waar vanuit de hele wereld de beste wetenschappers en slimste studenten naar toe komen om hun talenten te ontplooiën. Waar wetenschappers en studenten werken en denken vanuit inter- en multidisciplinariteit, en waar de combinatie van science, design en engineering de dominante invalshoek is in onderwijs en onderzoek.

De TU Delft organisatie is opgebouwd uit acht faculteiten en tien directies van de Universiteitsdienst (zie het organogram TU Delft: <https://www.tudelft.nl/over-tu-delft/organisatie/>).

Zie voor de aantallen medewerkers de tabel hieronder:

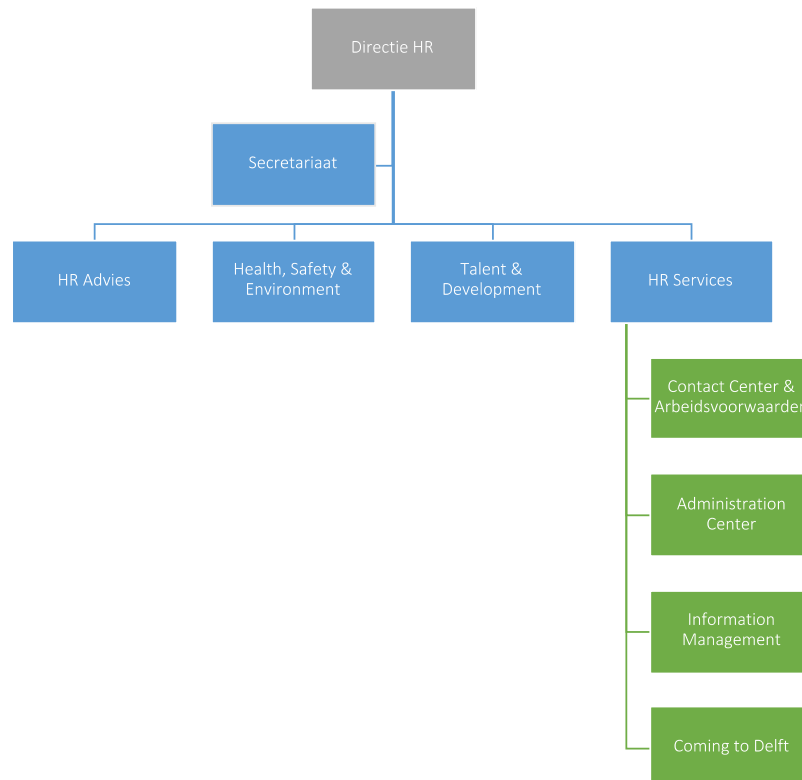
	<b>(Betaalde) medewerkers</b>	<b>Gasten en externe medewerkers</b>
<b>Wetenschappelijk personeel</b>	3.808	3.123
<b>Ondersteunend personeel</b>	2.502	1.949
<b>Totaal</b>	6.310	5.072

*Cijfers peildatum 31 december 2018*

De TU Delft heeft een studentenpopulatie van 23.461 studenten (cijfer gebaseerd op 2017). (Voor meer informatie: <https://www.tudelft.nl/over-tu-delft/feiten-en-cijfers/>).

## ORGANISATIE

De HR organisatie (in totaal zo'n 90 medewerkers) bestaat uit vier onderdelen: HR Advies, Talent & Development, Health, Safety & Environment en HR Services. De onderdelen zijn hieronder schematisch weergegeven:



HR Services is het HR Shared Service Centre van de TU Delft en bestaat uit de volgende teams, in totaal zo'n 45 medewerkers

- Team Informatie Management is verantwoordelijk voor het functioneel beheer van de HR ICT systemen, het uitvoeren van HR ICT projecten, het leveren van HR rapportages en analyses.
- Team HR Administratie (Verwerking) houdt zich bezig met de operationele afhandeling van personele processen zoals in- en uitdiensttredingen, het aanvragen/verlengen van verblijfsvergunningen voor internationals, alle personele mutaties en persoonlijke aanvragen in verschillende HR systemen.
- HR Contact Centre beantwoordt vragen van TU Delft medewerkers en leidinggevenden per e-mail en telefoon over onder andere wetgeving, CAO, TU Delft beleid op het gebied van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie, salaris, visa en opvang, dienstverband, vakantie en verlof, loopbaan & ontwikkeling, gezondheid & welzijn en gezond & veilig werken.

InterExcellent IT Regie Management

Villa Parkstaete | Amaliaaan 41 | 3743 KE Baarn

T +31 (0)35 5280430 | [www.interexcellent.nl](http://www.interexcellent.nl) | [contact@interexcellent.nl](mailto:contact@interexcellent.nl)

- Team Arbeidvoorwaarden en Rechtspositie houdt zich bezig met beleidsvoorbereiding, beleidsuitvoering en vastlegging van de arbeidsvoorwaarden en beantwoordt 2e lijns vragen op het gebied van wetgeving, CAO, TU Delft arbeidsvoorwaardenbeleid, rechtspositie en beloning.
- Team Communicatie adviseert over en ondersteunt bij het beheer en de content van de medewerkersportal en de TU Delft website, stelt communicatieplannen op voor de uitrol van projecten of beleid, bewaakt en redigeert de content en procesgang van HR nieuwsberichten.
- Team Coming to Delft Services is verantwoordelijk voor de serviceverlening aan internationale medewerkers en hun familie gedurende het recruitment-, aanstelling-, onboarding- en indiensttredingsproces.

## DIGITALE HR STRATEGIE

De directie HR heeft de ambitie om de dienstverlening HR verder te optimaliseren en digitaliseren, passend bij de verschillende gebruikersgroepen binnen de TU Delft.

De directie HR beseft zich terdege dat we in een tijd leven waar technologie zich in een rap tempo ontwikkelt en impact heeft op de manieren van werken. Daarnaast dient een nieuwe generatie medewerkers zich aan die gewend is via nieuwe moderne interactie kanalen bediend te worden. Niet langer zijn telefonisch contact en email gangbaar, inmiddels verwacht men ook via mobile, chat-toepassingen en zelfs bot en social technology contact te hebben met dienstverleners. De urgentie om hierop te acteren wordt benadrukt omdat in 2025 waarschijnlijk 40% van onze medewerkerspopulatie bestaat uit generatie Z. De digitale HR strategie heeft daarom tot doel om de groei in volwassenheid van onze HR dienstverlening te versnellen.

De focus in de digitale HR strategie ligt op het neerzetten van een HR-ICT landschap dat de flexibiliteit biedt om alle toekomstige wensen die aan onze HR dienstverlening gesteld worden het hoofd te bieden. Wij noemen die “future-flexible”, waarbij belangrijke aspecten zijn:

- Weerbaar zijn voor veranderingen in campus-dynamiek en ondersteunend aan organisatorische en service “agility”. Bijvoorbeeld om een nieuw organisatieonderdeel aan te sluiten of in te lijven.
- Het mogelijk maken om flexibel, effectief en slim te investeren in nieuwe functionaliteit en snelle oplevering van nieuwe features.
- Voorbereid zijn op de interactievoorkeuren van nieuwe generaties medewerkers.
- In staat zijn om marktontwikkelingen bij te houden en nieuwe innovatieve technologieën te adopteren wanneer benodigd voor het realiseren van de strategische ambitie.

Om de strategische doelstellingen te realiseren zet de TU Delft in op het aantrekken en ontwikkelen van wetenschappelijk talent uit de wereldtop en excellente ondersteuning.

De directie HR speelt hierin een stimulerende rol met aandacht voor kwaliteit en ontwikkeling, diversiteit, flexibiliteit, leiderschap, vitaal en gezond & veilig werken, uitstroom en aantrekkelijk werkgeverschap. Daarnaast biedt de directie HR deskundig advies en efficiënte dienstverlening.

Het personeelsbeleid zoals geformuleerd in de HR strategie is gericht op leiderschapsontwikkeling, talent management en organisatieontwikkeling, met HR instrumenten die bijdragen aan de versterking van onderwijs, onderzoek en valorisatie.

De komende jaren wordt onder andere gewerkt aan:

- Het Core HR systeem, uitfaseren oude, implementeren nieuwe.
- De digitale ondersteuning van talent services (resultaat en ontwikkelingsproces en recruitment).
- Verdere ontwikkeling van het gebruik en overdracht van data tussen systemen, business intelligence en datawarehouse.
- Vernieuwing en / of verdere digitalisering van processen rond tijdschrijven, goedkeuringen, zelfservice, pre-employment diensten, callregistratie en -verwerking, standaardrapportages.
- Consolidatie van het applicatielandschap.
- Beweging naar een cloud-omgeving en de AVG.

## FUNCTIE

Het team Informatie Management bestaat uit een divers gezelschap van young professionals en ervaren krachten, alle 9 zijn het mensen met hart voor de zaak.

De teamleden staan de komende jaren voor een aantal interessante uitdagingen. Participeren in de bovengenoemde HR ICT projecten als consultant en business analist, professionaliseren van het release- en beheermanagement als releasemanager, leveren van top kwaliteit management informatie en analyses als data analist, beheren van veelal 'in the cloud' HR ICT systemen als functioneel beheerder. De teammanager speelt hierin een cruciale rol - als regisseur voor de inhoud en de planning en als coach voor de medewerkers.

Het is ook zijn/haar taak om de directeur HR en programma directeur HR ICT/manager HR Services te adviseren bij de digitale roadmap voor HR. Je houdt relevante ontwikkelingen bij en neemt regelmatig een kijkje bij andere organisaties om best practices op te halen.

Hiernaast participeer je in universiteit-brede overleggen op het gebied van informatiemanagement. En onderhoud je een effectief netwerk op en buiten de campus waarin je contact houdt met relevante stakeholders.

## PROFIEL

Gezocht wordt naar een kandidaat die beschikt over de volgende kenmerken:

- Afgeronde WO-opleiding in een relevante richting.
- Enkele jaren werkervaring in een soortgelijke functie, als lijnmanager.
- Affiniteit met HR-ICT-systemen en -processen, in het bijzonder met transitie naar moderne omgevingen en werken op basis van data.
- Ervaring in het werken in een grote, bestuurlijk complexe organisatie.
- Ervaring in het werken op strategisch / tactisch niveau.
- Ervaring in het werken in een collegiaal managementteam en hierin de collega's meenemen in de (snelle) ontwikkelingen.
- Ervaring in het (mee)sturen op projecten.
- Goede beheersing van het Nederlands en Engels, mondeling en schriftelijk.

## Competenties:

- Goede communicatieve skills: je overtuigt je collega's met heldere argumenten van jouw plannen en adviezen. Je kan goed hoofd- en bijzaken onderscheiden en weet anderen hierin mee te nemen.
- Vermogen tot samenwerken in teamverband.
- Een coachende manier van omgang met het team.
- De drive en skills om processen en teams te professionaliseren.
- De vaardigheid om projecten en planningen gestructureerd te laten verlopen, waarbij je flexibel kunt omgaan met onverwachte wendingen. Daarbij ben je een ster in het helder managen van verwachtingen.
- Een strategische visie.

## ARBEIDSVoorwaarden

De TU Delft biedt een afwisselende baan met goede arbeidsvoorwaarden in overeenstemming met de CAO Nederlandse Universiteiten (CAO NU). Het betreft een tijdelijke aanstelling voor de duur van 1 jaar met uitzicht op een vast dienstverband bij goed functioneren. Gestreefd wordt naar een zo spoedig mogelijke indiensttreding. Het salaris bedraagt maximaal € 6.133,- bruto per maand (schaal 13) bij een volledige aanstelling en is afhankelijk van ervaring.

De TU Delft heeft aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, waaronder een vakantie-uitkering van 8,0%, een eindejaarsuitkering van 8,3% en ruime verloffaciliteiten voor een goede balans tussen werk en privé. Bij een werkweek van 38 uur krijg je 232 verlofdagen per jaar. Heb je uren over of kom je te kort? Geen probleem. Je kunt ze verkopen of extra bijkopen. Verder is de TU Delft aangesloten bij het pensioenfonds ABP en biedt gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof en een Internationaal Kindcentrum met opvang en basisschool op de campus. Ook kunnen medewerkers gebruikmaken van een aantal faciliteiten, zoals het Health Coach Program en is er volop ruimte om jezelf te ontwikkelen.

## PROCEDURE

De begeleiding van de wervings- en selectieprocedure is in handen van InterExcellent, in de persoon van Bert Wolthuis. Hij zal de eerste gesprekken voeren met geschikte kandidaten. Vervolgens zullen de curricula vitae van de meest passende kandidaten aan de selectiecommissie worden gepresenteerd. Op basis hiervan worden eindkandidaten geselecteerd voor gesprekken binnen de TU Delft. Van de eindkandidaten kunnen in overleg referenties worden nagetrokken. Een persoonlijkheidstest en (ontwikkel)assessment kunnen onderdeel uitmaken van de procedure.

## SOLLICITEREN EN PLANNING

- Sollicitaties (een functiegerichte motivatiebrief plus CV) ontvangen we graag zo spoedig, maar uiterlijk op 24 mei 2020.
- Op basis van een brief en CV selectie worden kandidaten uitgenodigd voor een oriënterend gesprek bij InterExcellent in Baarn.
- De meest passende kandidaten worden daarna voorgedragen aan de selectiecommissie binnen de TU Delft die beslist met wie zij wenst kennis te maken.
- De selectiegesprekken vinden vervolgens plaats bij de TU Delft.

## CONTACT OVER DEZE VACATURE

Voor meer informatie over deze functie kun je contact opnemen met InterExcellent, e-mail [office@interexcellent.nl](mailto:office@interexcellent.nl) of tel.nr. 035 - 5280430.