



**DIRECTEUR
INFORMATIEVOORZIENING &
FACILITAIR MANAGEMENT
(CIO)**



INLEIDING

Onze opdrachtgever Saxion zoekt een strategische en verbindende Directeur Informatievoorziening en facilitair management (IFM) (CIO) voor de nieuwe dienst Informatievoorziening en Facilitair management. Iemand die met visie en daadkracht bijdraagt aan de toekomst van ons onderwijs en onderzoek. Je weet complexe uitdagingen te vertalen naar resultaten en stimuleert samenwerking binnen én buiten de hogeschool. Daarmee bouw je mee aan een hogeschool die maximale waarde levert voor de student, het werkveld en de samenleving, waar medewerkers maximaal bijdragen aan de geformuleerde ambities van Saxion en een resultaatgerichte, professionele cultuur.

Je start als kwartiermaker en werkt volop aan de inrichting van de nieuwe dienst Informatievoorziening & Facilitair Management (IFM). Op 1 januari 2027 start je formeel als directeur van deze nieuwe dienst. Bijzondere opgaven binnen de dienst zijn: het vormgeven aan de ontwikkeling van een nieuwe dienst, het realiseren van besparingen, het versterken van de IT innovatie waaronder AI, de ontwikkeling van informatie- en datagedreven werken, de ontwikkeling van project portfoliomanagement en de IFM governance, het versterken van de digitale weerbaarheid, het ontwikkelen van een meer agile manieren van werken, het versterken van de professionele cultuur en manier van werken, nieuwbouw in Apeldoorn, het vernieuwen en doorontwikkelen van de vastgoedportefeuille en het versterken van de hospitality op facilitair gebied.



DE ORGANISATIE

Bij Saxion werk je in een organisatie van omvang én betekenis. Met ruim 25.800 studenten is Saxion één van de grotere hogescholen van Nederland. Jaarlijks kiezen duizenden studenten voor een opleiding waarin praktijkgericht leren centraal staat en waarin zij worden voorbereid op hun rol in een snel veranderende samenleving. Die schaal zie je ook terug in de organisatie zelf. Saxion telt meer dan 3.000 medewerkers, waarvan een groot deel actief is in het onderwijs. Zij worden ondersteund door een stevige organisatie van professionals die samen zorgen voor een goed functionerende leer- en werkomgeving.

Saxion gelooft dat het voor de wereld van morgen nodig is om samen anders te leren, denken en doen. Met Living Technology als uitgangspunt staat de vraag centraal wat technologische innovaties betekenen en hoe deze kunnen bijdragen aan de mens, de samenleving en onze planeet. Dit begint bij het verbinden van kennis en technologie.

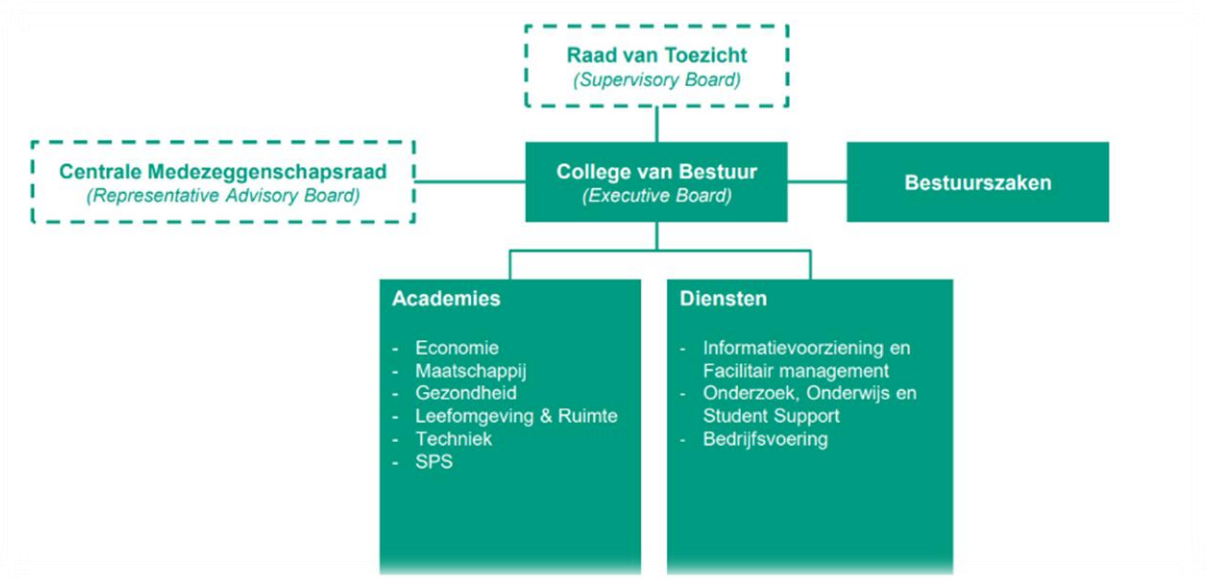
Als hogeschool en kennisinstelling bereidt Saxion studenten voor op hun toekomstige rol in een snel veranderende wereld. Met praktijkgericht onderzoek ondersteunt de organisatie bedrijven bij het vinden van toepasbare oplossingen. Toekomstgericht onderwijs, onderzoek en ondernemerschap versterken elkaar daarbij.

Saxion heeft vestigingen in Apeldoorn, Deventer en Enschede. Tegelijkertijd kijkt de organisatie nadrukkelijk over regionale en disciplinaire grenzen heen om samen te werken aan de wereld van morgen. Saxion is een open organisatie met oog voor talent: een plek waar inspiratie en innovatie samenkomen.



DE DIRECTIE

Je maakt deel uit van het Saxion Directieteam en rapporteert aan het College van Bestuur. Als lid van het directieteam vervul je een actieve rol in de verdere realisatie van de ambities van Saxion zoals geformuleerd in het strategisch plan en ben je strategisch sparringpartner van het College van Bestuur. Zie figuur 1 voor het organogram van de organisatie vanaf 1 januari 2027.

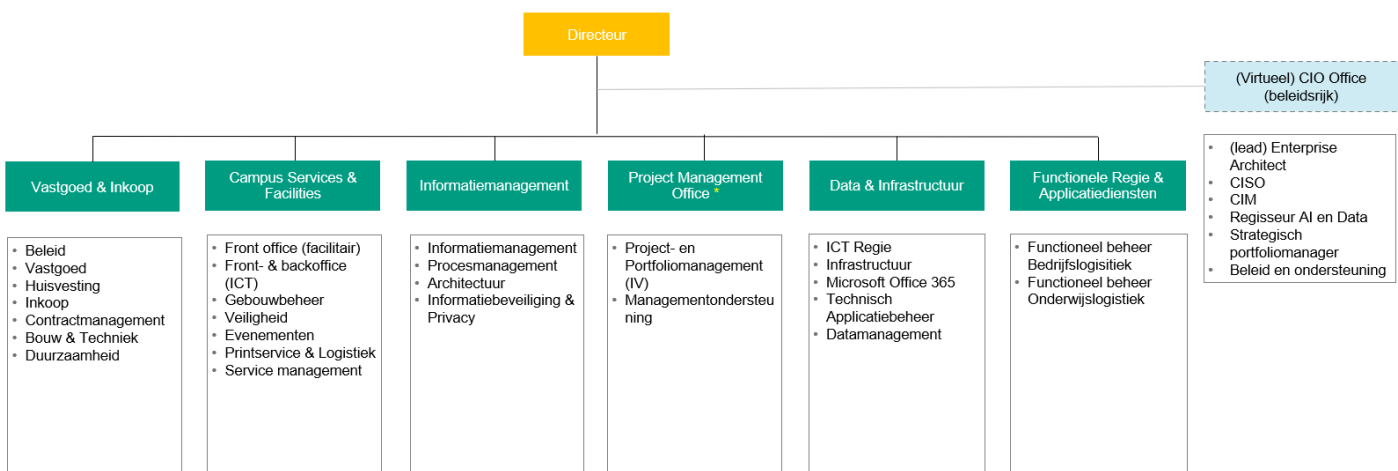


Figuur 1 – Organogram Governance per 1 januari 2027

DE DIENST IFM

De dienst IFM (circa 260 medewerkers, 60 miljoen budget) bundelt facilitaire en informatiegerichte diensten en brengt daarmee bij elkaar waar studenten en medewerkers dagelijks mee te maken hebben.

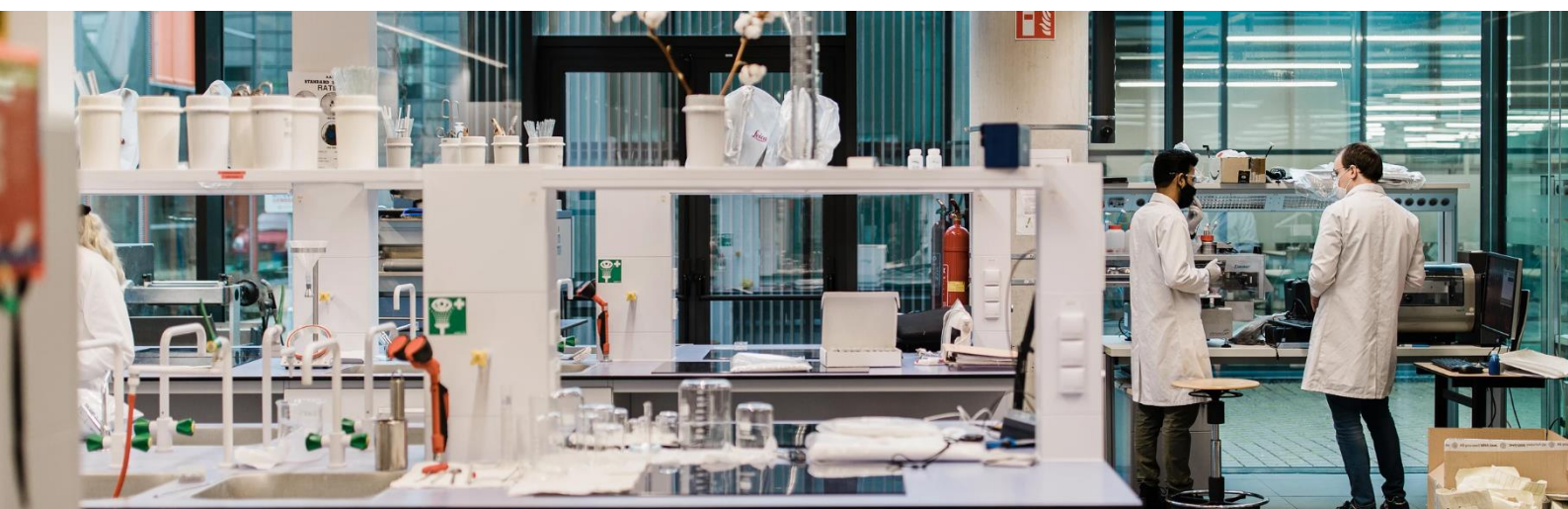
De ambitie is om de volgende stap in onze digitale transformatie te realiseren. Alle kennis en ervaring op het gebied van informatievoorziening en technologie samengebracht in 1 dienst die naast ondersteuning ook richting geeft aan de organisatie. De nieuwe dienst wordt als volgt ingericht:



*is de Strategisch portfoliomanager (vallend onder CIO Office)

Figuur 2 Inrichting Nieuwe dienst IFM

Er is gekozen voor 6 functionele afdelingen en 2 ondersteunende afdelingen/bureaus. Bij het bepalen van de afdelingen en managementposities is gekeken naar een goede balans tussen de strategisch inhoudelijke opgave en de span of attention. De verschillende organisatieonderdelen worden toegelicht in de bijlage.



DE FUNCTIE

Als directeur IFM (CIO) start je als kwartiermaker en werkt volop aan de inrichting van de nieuwe dienst Informatievoorziening & Facilitair Management. Op 1 januari 2027 start je formeel als directeur van deze nieuwe dienst. In de eerste fase staat de vorming van de nieuwe dienst centraal. Je brengt verschillende teams, werkwijzen en culturen samen tot één professioneel functionerende organisatie. Je geeft richting aan de transitie, stelt prioriteiten en bouwt de nieuwe dienst zorgvuldig op, met oog voor de mensen. Als directeur van de dienst Informatievoorziening en Facilitair Management vervul je daarbij de rol van Chief Information Officer binnen de organisatie. In die rol ben je in het bijzonder verantwoordelijk voor het stimuleren en ondersteunen van de IT-innovatie en strategie binnen de gehele organisatie op een samenhangende en verantwoorde wijze gericht op het realiseren van een toekomstbestendige organisatie.

De combinatie van de CIO-rol met een uitvoerende directeursverantwoordelijkheid brengt een inherent spanningsveld met zich mee. De CIO heeft immers een organisatiebrede verantwoordelijkheid voor visie, architectuur, kaders, prioritering en toezicht, terwijl de uitvoerende rol primair gericht is op het realiseren van stabiele, efficiënte en kwalitatief hoogwaardige dienstverlening binnen die kaders. Om rolvermenging te voorkomen en de onafhankelijkheid van de CIO-functie te waarborgen, is een heldere governance essentieel.

Dit spanningsveld wordt ondervangen door een duidelijke scheiding tussen kaderstelling, toetsing en uitvoering. De CIO-functie richt zich op strategie, beleid, architectuur, portfoliosturing en concernbrede afwegingen, terwijl de uitvoeringsorganisatie verantwoordelijk is voor realisatie en operatie. Besluitvorming, prioritering en toetsing worden expliciet belegd in governance-structuren waarin meerdere perspectieven vertegenwoordigd zijn.

Daarnaast vraagt dit om de inrichting van een sterk CIO-office dat de CIO-rol professioneel ondersteunt en borgt. Dit CIO-office fungeert als onafhankelijke staf- en regiefunctie, met expertise op het gebied van Enterprise-architectuur, informatiemanagement, portfoliomanagement, governance en compliance. Daarmee ontstaat voldoende tegenkracht, transparantie en continuïteit om zowel de strategische regierol als de uitvoerende verantwoordelijkheid effectief en zorgvuldig in te vullen.

Dit zijn de taken en verantwoordelijkheden

- Je bent strategisch sparringpartner voor het College van Bestuur en geeft mede richting aan de strategie en de gewenste ontwikkeling van Saxion als geheel;
- Je geeft hiërarchisch leiding aan de eenheid, bent naar het College van Bestuur verantwoordelijk voor het algehele functioneren van je eenheid en legt daarover tijdig en transparant verantwoording af;
- Je bent verantwoordelijk voor het beleid en de (lange termijn) strategie van jouw eenheid en voor de uitvoering van die strategie en de samenwerking daarbij met anderen ook over eenheden heen;
- Je vervult de rol van Chief Information Officer binnen de organisatie en bent in die rol strategisch en gezaghebbend gesprekspartner op het gebied van IT-innovatie, IT-visie en strategieontwikkeling, governance en de samenhangende en verantwoorde ontwikkeling daarvan;

- Je bent verantwoordelijk voor de effectieve en efficiënte inrichting van de organisatie en van de bedrijfsvoering van jouw eenheid;
- Je bent verantwoordelijk voor het functioneren van het MT binnen jouw eenheid en voor het functioneren en de gewenste ontwikkeling van het leiderschap en een resultaatgerichte, professionele cultuur binnen je eenheid;
- Je bent verantwoordelijk voor het continu ontwikkelen en verbeteren van het functioneren van je eenheid gericht op het verbeteren van de efficiency en professionaliteit van de ondersteuning en dienstverlening ten behoeve van het onderwijs en onderzoek binnen de organisatie;
- Je bent verantwoordelijk voor Saxion brede projecten of programma's die je zijn toegewezen door het College van Bestuur;
- Je bent gesprekspartner voor de medezeggenschap binnen je eenheid;
- Je vertegenwoordigt en positioneert Saxion in netwerken en landelijk en bent goed op de hoogte van landelijke ontwikkelingen op de vakgebieden van jouw eenheid.



HET PROFIEL

We zijn voor Saxion op zoek naar een directeur IFM (CIO) met de volgende kennis en ervaring:

- Academisch werk- en denkniveau (afgeronde master) met een opleiding passend voor het werkgebied zoals informatica, (technische) bedrijfskunde of vergelijkbaar.
- Vakkundig en technisch breed georiënteerd met state-of-the-art technologische expertise en met veel gevoel voor bedrijfsvoering en transformatie; ervaring met zowel operations/services (backend) als met applicaties, data en proces-/projectmanagement, naast AI, privacy & security etc.
- Managementervaring in omvangrijke organisaties van vergelijkbare complexiteit en met grote diversiteit, heeft daarbij eindverantwoordelijkheid gedragen. Bewezen succesvol met het aansturen van bedrijfsvoeringprocessen en ruime ervaring met financiën/budgetten.
- Aantonbare ervaring met – en een trackrecord van - grote transformaties. Ervaring met strategisch portfoliomanagement en verandermanagement.
- Ervaring met het verder brengen van de ‘digitale volwassenheid’ van de organisatie waaronder agile werken.
- Ervaring met werken onder architectuur en zorgen dat de organisatie onder architectuur werkt.

Dit zijn de persoonlijke kwaliteiten die je meebrengt (zie ook visie in de bijlage):

- Persoonlijke kracht/impact
- Denkkraft
- Stuurkracht
- Verbeeldings- en verbindingskracht
- Realisatiekracht
- Ontwikkelkracht



DE ARBEIDSVOORWAARDEN

Je gaat werken binnen het dynamische (hoger) onderwijsveld, waarbij je deel gaat uitmaken van een prachtige diverse organisatie in het hart van de samenleving met een belangrijke opgave op het gebied van digitalisering. In deze functie draag je echt bij aan het onderwijs van vandaag en morgen. Dit doet mede door leiding te geven aan een team van enthousiaste managers en gemotiveerde collega's. Saxion biedt u hiervoor een totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden dat uitstekend te noemen is:

- Marktconform salaris (Schaal 15, cao HBO); afhankelijk van opleiding en ervaring, en in overeenstemming met de zwaarte van de functie ingedeeld zoals nader zal worden toegelicht in een verkennend gesprek met InterExcellent. Met een dertiende maand en vakantiegeld kan het bruto jaarsalaris oplopen tot ruim €135K. Standplaats is Enschede en Deventer en hybride.
- Het is een fulltime dienstverband (36 uur) voor bepaalde tijd met het voornemen voor onbepaalde tijd te verlengen.
- Een ruime verlofregeling. Ter illustratie: bij een fulltime dienstverband én een gekozen werkweekvariant van 40 uur kan je jaarlijks 428 verlofuren opnemen. Dit zijn 53,5 vakantiedagen, inclusief de verplichte vrije dagen en de feestdagen.
- 100% vergoeding voor reizen met het openbaar vervoer en fiscaal voordeel bij de aanschaf van je fiets.
- Een uitgebreide pensioenregeling. Benieuwd naar alle arbeidsvoorwaarden? Bekijk de [webpagina](#) en de [cao hbo](#).

DE PLANNING

Saxion wenst haar nieuwe CIO te laten starten aan het begin van het nieuwe academisch jaar, waarbij het streven zou zijn om in juni tot een benoeming te komen. Daartoe wordt de volgende planning gevolgd:

- Sollicitaties (een functiegerichte motivatiebrief plus CV) ontvangen we graag (zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk maandag 8 juni 2026 vóór 10.00 uur) via www.interexcellent.nl of saxion@interexcellent.nl.
- Op basis van een brief en cv-selectie worden kandidaten uitgenodigd voor een oriënterend gesprek met InterExcellent in week 20-25.
- De meest passende kandidaten worden daarna voorgedragen aan Saxion (op donderdag 18 juni 2026) die beslist wie zij uitnodigen voor selectiegesprekken.
- De selectierondes vinden plaats op woensdag 24 juni 2026 en maandag 29 juni 2026.
- Het arbeidsvoorwaardengesprek volgt kort daarna.
- Een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) maakt deel uit van de procedure.
- Een referentiecheck en assessment kunnen onderdeel uitmaken van de procedure.

INTEREXCELLENT

[InterExcellent](#) is in 2006 voortgekomen uit KPMG. Ons Executive Management bureau kent de volgende drie diensten:



Ons bureau heeft een aantoonbaar [trackrecord](#) op leidinggevende en specialistische functies binnen het Publiek Domein en het bedrijfsleven met een specialisatie in het bemiddelen van IT/IV executives. Medio 2024 heeft het Directoraat-Generaal Algemene Bestuursdienst (DGABD) een Europese Aanbesteding uitgeschreven voor Executives ICT/IV binnen het Rijk. Dit perceel is voor de komende jaren exclusief gegund aan InterExcellent.

Ook hebben wij als InterExcellent in samenwerking met Nyenrode Business Universiteit de exclusieve leergang [IT Regie Management](#) ontwikkeld, gericht op CIO's, CTO's, CDO's, ICT-directeuren, managers en specialisten met een sterke focus op IT-regievoering. InterExcellent is een toonaangevend ICT Managementbureau, zowel voor vacatures in dienstverband als tijdelijk via een Interim overeenkomst.

InterExcellent heeft de [Executive Search code](#) ondertekend van stichting [Talent naar de Top](#) en draagt daarmee bij aan het bedrijfseconomische én maatschappelijke doel: meer diversiteit en inclusie in de toplaag van organisaties. Onze verwachting is namelijk dat juist door deze diverse en inclusieve organisaties voordelen kunnen worden benut in onze huidige samenleving. Vanwege het 'afspiegel-effect' (herkenning van onze samenleving in de toplaag van organisaties) kunnen goede resultaten worden geboekt zoals de verhoging van de medewerkers betrokkenheid, vergroting van denkkraft, verbetering van bedrijfsresultaten, versterken van innovatie en het productiever maken van teams.

CONTACT OVER DEZE VACATURE

Deze procedure wordt uitgevoerd door Geert-Jan Poorthuis (Managing Partner InterExcellent), Tren Keltjens en Uchaidani Watson (Executive Search Consultants), bijgestaan door Caroline Kimman (Senior Recruitment Coördinator), bereikbaar op [035-5280430](tel:035-5280430) en via saxion@interexcellent.nl.



We zien met belangstelling uit naar uw reactie!

Bijlage 1 | Beschrijving organisatieonderdelen dienst IFM

CIO Office

Het CIO Office is een stafafdeling die ten dienste staat van de CIO, de managers IFM en de professionals. De medewerkers worden rechtstreeks aangestuurd door de directeur IFM (CIO). De afdeling borgt allereerst de onafhankelijkheid van kritische functies, die anders onder invloed van operationele belangen kunnen komen te staan. Daarnaast voorkomt een centraal CIO-office versnippering en versterkt het de integrale sturing op architectuur, security, compliance en beleid. Tot slot zorgt deze positionering voor een sterke koppeling tussen strategie en uitvoering, doordat het CIO-office als centraal schakelpunt fungeert in het vertalen van de instellingsstrategie naar richtinggevend kaders voor IFM. De samenwerking met externe partners (zoals SURF) is een belangrijke taak van de functionarissen van deze afdeling. Overweging is om een tijdelijke verandercoach aan dit team toe te voegen.

Vastgoed & Inkoop

De afdeling Vastgoed & Inkoop heeft een belangrijke opgave in de komende jaren. In de context van bezuinigingen en voorziene krimp van de studentenaantallen is het vastgoeddossier een belangrijk aandachtspunt van deze afdeling. Dit gaat zowel om het maken van strategische keuzes binnen de vastgoedportefeuille als het kwalitatief op orde houden van de gebouwen. Daarnaast is er een opgave om de inkoopfunctie vanuit een stevige basis verder te ontwikkelen, met name als het gaat om centraliseren van inkoop en het vereenvoudigen van het interne bestel- en aanvraagproces. Ook is contractmanagement een aandachtspunt omdat de nu bij de BSO ondergebrachte afdeling die de ICT-contacten beheert wordt samengevoegd met centraal contractmanagement. De aansturing van de afdeling vindt plaats door de manager, die een aantal medewerkers rechtstreeks aanstuurt. Daarnaast wordt een teamleider aangesteld voor het team contractmanagement. Overweging hierbij een span of attention voor de manager die anders te groot wordt, zeker in combinatie met strategische opgave van vastgoed.

Campus Services & Facilities

De inhoudelijke opgave bij de afdeling Campus Services & Facilities is het verstevigen en verder uitbouwen van de ingezette koers: kwaliteit van dienstverlening, fijne sfeer en gastvrijheid op de campussen zijn en blijven kernbegrippen, met in de nabije toekomst speciale aandacht voor het neerzetten en uitbouwen van een integraal serviceconcept. Dit serviceconcept gaat uit van studentservices vanuit 1 fysiek en digitaal loket. Het idee is om te werken met multidisciplinaire teams vanuit 2 campussen: Enschede en Deventer/Apeldoorn. Beide campussen beschikken over een frontoffice loket met (op termijn) zoveel mogelijk bundeling van studenten- en medewerkersdiensten, en een backoffice. Een kleine groep medewerkers voert regie en werkt campus-overstijgend. De aansturing van deze afdeling ligt bij een manager, die een kleine groep medewerkers rechtstreeks aanstuurt en twee teamleiders/campus-verantwoordelijken die de operationele leiding hebben.

Informatiemanagement (IM)

De afdeling IM richt zich op het ontwerp van een applicatie- en ICT-landschap dat zo optimaal mogelijk is afgestemd met de gebruikersorganisatie (in alle domeinen) en beleidsuitgangspunten van IFM. De informatiemanager slaan de brug met de academies en andere diensten. Ze staan aan de lat om het totale IFM-beleid onder de aandacht te brengen bij de academies en diensten en de behoeften en ontwikkelingen binnen de academies en diensten op te halen. Standaardisatie en harmonisatie van processen en het zoveel consolideren van het applicatielandschap zijn belangrijke strategische lijnen. Het sturen op de IFM-ontwikkelingen binnen de domeinen is ook een belangrijke taak van de

informatiemanagers. De architecten brengen structuur en samenhang in de gehele informatiearchitectuur, bestaande uit enterprise architectuur en domein architectuur, ook rekening houdend met de externe ontwikkelingen (met name SURF/ Npuls). Procesmanagement heeft hier ook een logische positie gelet op de betrokkenheid bij vernieuwing en optimalisatie van processen en systemen. De afdeling wordt aangestuurd door een manager, die inhoudelijk ondersteund wordt door het CIO-Office.

Project Management Office (PMO)

Het PMO staat aan de lat voor het uitvoeren van de projecten van IFM en het verder professionaliseren van de projectmanagers en de verschillende projectmethoden. Mogelijk kunnen projectmanagers van andere diensten/onderdelen in een later stadium ook onderdeel worden van deze afdeling. Afweging om hier een aparte afdeling van te maken is het belang en het 'gewicht' van de gehele IFM-projectorganisatie. Deze is omvangrijk in budget en aantal medewerkers dat hierin participeert via projectgroepen, stuurgroepen etc. De IFM-veranderkalender zal de komende 5 tot 10 jaar niet afnemen gelet op de vele externe en interne ontwikkelingen die op Saxion afkomen. Dit rechtvaardigt een aparte afdeling, ook al is de span of attention niet groot. De manager PMO is ook strategisch portfoliomanager en daarmee verantwoordelijk om de lead te nemen in het vertalen van de strategie van Saxion naar een IFM-roadmap op strategisch niveau.

Data & Infrastructuur

Deze afdeling beheert en ontwikkelt de technische infrastructuur, de digitale werkplekken en data- en integratieoplossingen van Saxion. Grote inhoudelijke uitdaging omdat (externe) ontwikkelingen van deze aandachtsgebieden elkaar in hoog tempo opvolgen. Dit gaat over de inzet van technologie (welke keuzes), het sourcingsvraagstuk (uitbesteden (cloud) versus zelf doen (on premise)), het vraagstuk digitale soevereiniteit maar ook datagedreven werken en leren. Binnen deze afdeling wordt de Agile-methodiek ingevoerd als methode om kort-cyclisch en vanuit klantwaarde te sturen op ICT-werkzaamheden. Er wordt gewerkt met teamrollen als product-owner, people and culture lead (tevens teamleider) en een agile-coach op teamniveau zodat er aandacht is voor de inhoudelijke opdracht enerzijds en de teamveiligheid anderzijds. Aansturing vindt plaats door de manager, met ondersteuning van 2 teamleiders. Teamleiders zijn nodig omdat sprake is van een grote afdeling/ span of attention en een inhoudelijk stevige opgave voor de manager.

Functionele Regie & Applicatiediensten

Deze afdeling is verantwoordelijk voor het beheren en verder ontwikkelen van het bestaande applicatielandschap. Het gaat hierbij om het veilig beheren en gebruiken van bestaande applicaties en het maximaal benutten van de functionaliteiten, ook in samenhang met nieuwe ontwikkelingen zoals AI. Hier hoort ook training en instructie bij. Anderzijds is de opgave om meer functionele regie te nemen in de ontwikkeling van de applicatiedomeinen, als sparringpartner van informatiemanagement. En het bestendigen/uitdragen van IFM-beleid zoals eigenaarschap van processen en systemen. De medewerkers van deze afdeling werken ook veel in IFM-projecten en werken intensief samen met het team contractmanagement en leveranciers. Aansturing door de manager en 1 teamleider. De teamleider stuurt een nog nader te bepalen groep medewerkers aan.

Bijlage 2 | VISIE OP LEIDERSCHAP IN DE NIEUWE STRUCTUUR

Het belang van goed leiderschap binnen onze Hogeschool is groot. Dat wordt in het bijzonder zichtbaar wanneer het ontbreekt. Onze visie is dat leidinggeven een vak is. Leidinggevendenden hebben als kernopdracht om een organisatie te creëren waarin medewerkers zich optimaal gestimuleerd en uitgedaagd voelen om het beste van zichzelf te geven gericht op het realiseren van onze ambities als Hogeschool.

Mensen staan centraal in het vak van leidinggeven. Daarbij hoort ook het vermogen om inhoudelijk richting te geven en om medewerkers te kunnen ondersteunen bij en inspireren in de ontwikkeling van hun vakmanschap. Daarnaast hebben leidinggevendenden een belangrijke taak in het bevorderen van de samenwerking en het leren en continu verbeteren.

Binnen alle opvattingen over wat leiderschap kan zijn en wat goed leiderschap is, benoemen wij hieronder een aantal zaken die wij van onderscheidend belang vinden voor leidinggevendenden binnen Saxion. Dit in de context van de huidige maatschappij, de huidige opgaven en de gewenste ontwikkeling van de organisatie¹.

Onze leidinggevende geven inhoudelijk richting, hebben visie, kunnen dit vertalen naar resultaten en zorgen voor verbinding:

Onze leidinggevendenden zijn in staat om vanuit persoonlijk en inhoudelijk gezag positie in te nemen en inhoudelijk richting te geven aan het functioneren en de ontwikkeling van hun organisatieonderdeel en anderen daarbij te overtuigen. Onze leidinggevendenden zijn gezaghebbende en inspirerende gesprekspartners zowel voor hun leidinggevendenden als naar hun medewerkers, hebben visie, overzicht, stellen prioriteiten en sturen op resultaten.

Leidinggevendenden zorgen ook voor verbinding. Verbinding tussen ontwikkelingen buiten onze Hogeschool en daarbinnen. Verbinding tussen mensen aan wie ze leidinggeven. Verbinding tussen verschillende organisatieonderdelen. Verbindingen tussen verschillende inhoudelijke vakgebieden en opleidingen. Verbinding tussen onderzoek en onderwijs.

Onze leidinggevendenden zijn gericht op het voortdurend verbeteren van het functioneren van het eigen organisatieonderdeel en de samenwerking met anderen:

Onze leidinggevendenden zijn voortdurend gericht op leren en innovatie, op het beter laten functioneren van hun organisatieonderdeel in samenwerking met anderen. Onze leidinggevendenden weten op een zakelijke manier sturing te geven aan en resultaten te behalen en om samenwerking te bevorderen. Leidinggevendenden nemen medewerkers daarbij mee in veranderingen, blijven in verbinding, ook bij weerstand, en sturen actief op presteren, leren en verbeteren. Daarbij hoort ook het aanspreken van medewerkers op middelmatige prestaties of wanneer resultaten achterblijven bij de verwachting.

¹ Deze visie op leiderschap betreft een aanzet tot een visie die breder besproken moet worden binnen de organisatie maar nu vooral bedoeld is als richtinggevend voor de selectie van directeuren in de nieuwe structuur

Onze leidinggevende denken en handelen inclusief en creëren een sociaal veilige werkomgeving:

Onze leidinggevendenden denken en handelen inclusief. Leidinggevendenden tonen zich inlevend en staan open voor verschillende invalshoeken, verschillen in opvattingen, expertise, culturele achtergronden, persoonlijkheden, religies, etc. Onze leidinggevendenden zijn zich daarbij zeer bewust van de eigen voorkeuren en (voor-)oordelen en hebben een breed repertoire aan gedrag en vaardigheden om, om te gaan met verschillende situaties en behoeften. Onze leidinggevendenden creëren een sociaal veilige werkomgeving en zijn daarbij zelf een voorbeeld.

Onze leidinggevendenden benaderen en behandelen medewerkers op een manier waarbij medewerkers zich gerespecteerd en gestimuleerd voelen om het beste van zichzelf te geven bij het realiseren van de ambities van onze Hogeschool. Dat vraagt om leidinggevendenden die actief de verbinding aangaan, die actief luisteren, die empathie hebben en tonen voor wat speelt en waar zorgen zitten, die vertrouwen geven, voorspelbaar en betrouwbaar zijn. Als medewerkers gedrag vertonen dat niet gewenst of grensoverschrijdend is dan zorgen leidinggevendenden ervoor dat dit gedrag stopt.

Onze leidinggevendenden staan open voor feedback en zijn een voorbeeld voor de gewenste manier van (samen-)werken binnen onze organisatie

Leidinggevendende zijn open en transparant, benaderbaar en aanspreekbaar op hun functioneren en tonen zich kwetsbaar als dat nodig is. Een leider moet zich goed bewust zijn van de eigen zwaktes en beperkingen en van de risico's die dit met zich meebrengt. Bij leiderschap hoort dus een grote mate van zelfkennis en het liefst ook zelfkritiek.

Leidinggevendenden zijn ook een voorbeeld voor de gewenste manier van (samen-)werken binnen de organisatie en voor de gewenste ontwikkeling van de organisatie. Dat gaat het bijvoorbeeld om het realiseren van een meer resultaatgerichte, professionele cultuur van (samen-)werken maar ook het invulling geven en uitdragen van de Saxion brede kernwaarden: Samenwerkingsgericht, Persoonlijk, Open, Enthousiast en Durf.



interexcellent



interexcellent

InterExcellent Executive Search BV
Villa Parkstaete | Amaliaaan 41 | 3743 KE Baarn

Ook gevestigd op de High Tech Campus
High Tech Campus 41 | 5656 AE Eindhoven

T 035-5280430

www.interexcellent.nl

Saxion@interexcellent.nl