



Profielschets
Senior HR adviseur
Schaal 11 CAO-VO
0,7 fte

Aanstelling: met ingang van 1 oktober 2021; het 1-ste jaar in tijdelijke dienst met uitzicht op een vast dienstverband.

Sollicitatieprocedure

Informatie:

Op de website van Pantarijn is informatie over onze school te downloaden via www.pantarijn.nl, waaronder:

- Strategisch Beleidsplan Pantarijn 2020-2024
- Jaarverslag 2020

Voor verdere informatie kunt u contact opnemen met Stella Efdé, Directeur/Bestuurder Pantarijn, door te bellen met het bestuurssecretariaat 0317 – 465 853.

Sollicitatie:

We roepen u op om uw uitgebreide cv met motivatiebrief uiterlijk 24 augustus 2021 a.s. te sturen naar werkenbij@pantarijn.nl

Belangrijke data:

24 augustus	Sluiting sollicitatieperiode
26/27 augustus	Eerste sollicitatieronde
30 augustus	Tweede sollicitatieronde
31 augustus	Arbeidsvoorwaardengesprek

1. Situatieschets RSG Pantarijn

1.1 Kenmerken van RSG Pantarijn

Regionale Scholengemeenschap Pantarijn is een brede openbare scholengemeenschap met verschillende locaties, die ieder een eigen sfeer, cultuur en karakteristiek hebben. Van praktijkonderwijs tot gymnasium: bij ons op school is er plek voor iedereen en voor ieders talent. We hebben zes schoollocaties. Drie in Wageningen, een in Rhenen, een in Kesteren en in Wageningen is ook een internationale schakelklas (ISK). Bij elkaar gaan er zo'n 2700 leerlingen met plezier naar school bij Pantarijn.

In Wageningen zijn de VMBO-locatie, de PRO-locatie, de ISK-locatie en de MHV-locatie gevestigd. Daarnaast zijn er locaties in Rhenen en Kesteren met elk een specifiek onderwijsaanbod.

De scholengemeenschap biedt praktijkonderwijs, vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg, vmbo theoretische leerweg (mavo), havo, vwo en gymnasium. Daarbij kent Pantarijn Wageningen het 10-14 onderwijs 'PantAgora' met haar eigen plek in de gebouwen van de VMBO-locatie. Docenten geven over het algemeen onderwijs op één van de locaties.

Pantarijn biedt onderdak aan ruim 2.700 leerlingen en is van regionale betekenis. De school heeft circa 300 medewerkers.

Kenmerkend voor Pantarijn is dat er ruimte is voor pluriformiteit, met op elke locatie een eigen cultuur, waarbij de scholengemeenschap als geheel de gezamenlijke doelstelling vorm geeft. Binnen RSG Pantarijn staat een actieve opstelling in de ontmoeting van mensen met diverse (levensbeschouwelijke) opvattingen centraal. Het onderwijs is doordrongen van respect en verdraagzaamheid ten opzichte van de verschillende overtuigingen.

RSG Pantarijn is meer dan een scholengemeenschap waar leerlingen hun diploma kunnen behalen. Het is een ontmoetingsplaats met veel mogelijkheden voor initiatieven van leerlingen, ouders, docenten en onderwijsondersteunende medewerkers.

De verschillen tussen kinderen zijn het uitgangspunt, wat vraagt om een grote inzet van het team en een actieve betrokkenheid van ouders en leerlingen.

RSG Pantarijn is een scholengemeenschap waar zowel leerlingen als medewerkers hun talenten kunnen ontdekken en ontplooien: **Iedereen is Welkom**

RSG Pantarijn is een goed georganiseerde en warme scholengemeenschap. Voor alle leerjaren en stromen geldt dat de scholengemeenschap uitdagend onderwijs, zorg en begeleiding, een rijk aanbod aan extra vakken en activiteiten buiten de lessen biedt. Er is zowel aandacht voor leerlingen die een extra uitdaging aankunnen als voor hen die extra steun nodig hebben. Leerlingen en docenten gaan op een respectvolle manier met elkaar om. Er is veel aandacht voor persoonlijke begeleiding. De school kent een goede zorgstructuur met mentoren, decanaat, leerlingbegeleiders, interne zorgteams, een zorgadviesteam, zorgcoördinatoren, orthopedagogen, schoolmaatschappelijk werkers en vertrouwenspersonen. De leerlingenzorg is zowel gericht op studiebegeleiding als op de sociaal-emotionele begeleiding.

De locaties van RSG Pantarijn hebben zoals gezegd ieder hun eigen kleur met een aantal specifieke, bij hen passende kenmerken.

1.2 Bestuur, organisatie en medezeggenschap

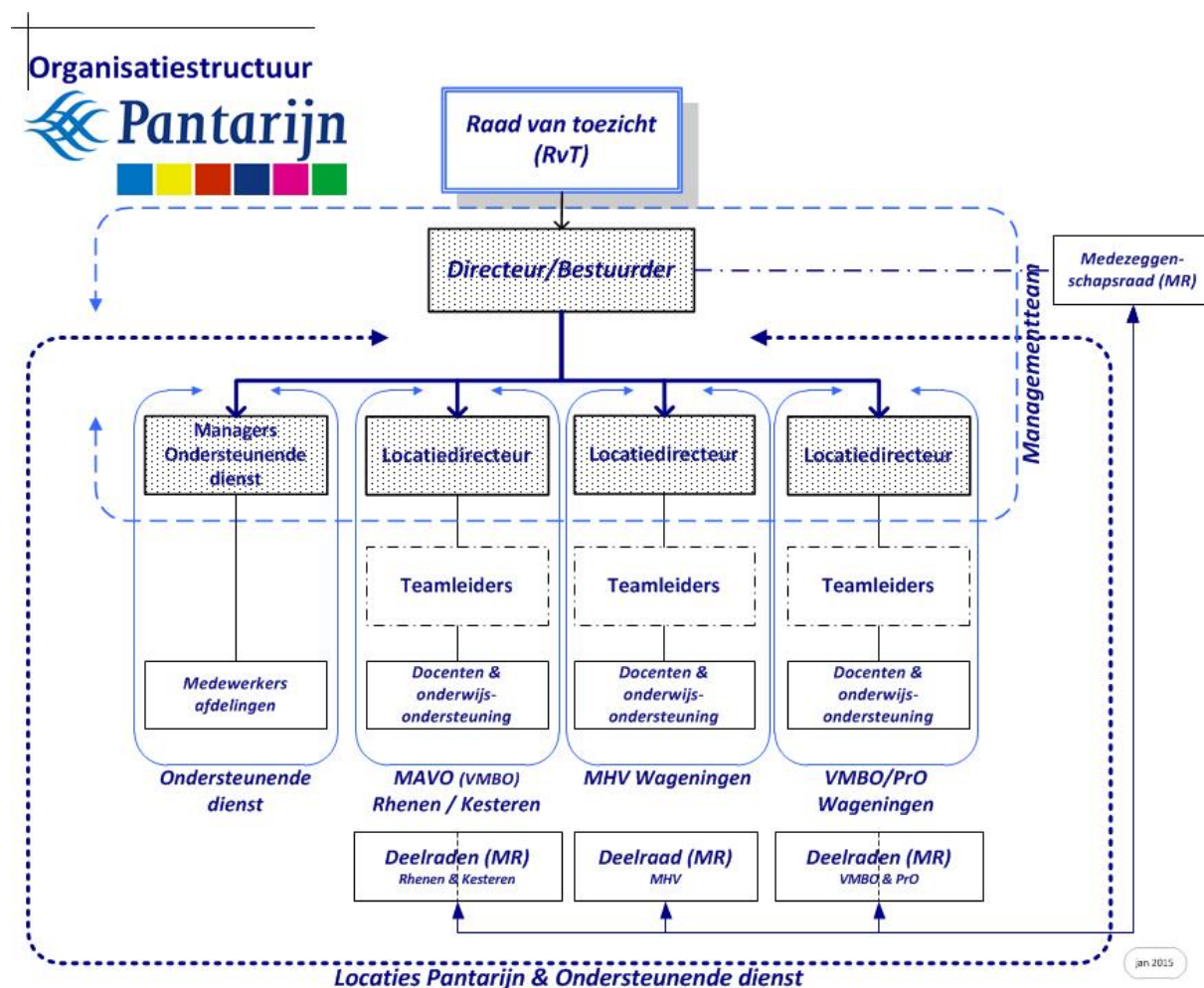
Elke locatie wordt aangestuurd door een locatiedirecteur; Rhenen en Kesteren zijn in één hand en dat geldt ook voor de locaties VMBO/PRO en de ISK. Verantwoordelijkheden zijn laag in

de organisatie belegd, waardoor de eigenheid van de locaties wordt gewaarborgd. Er is een grote mate van vrijheid van handelen en een daarbij passend mandaat voor de directeuren.

De organisatie wordt ondersteund door een Ondersteunende Dienst, bestaande uit ongeveer 20 personen. De dienst bestaat uit medewerkers HR, financiën, facilitair beheer, ICT, beleidsmedewerker en medewerker bestuurssecretariaat.

De Directeur-Bestuurder is belast met het integraal management van de brede scholengemeenschap, draagt zorg voor en initieert de ontwikkeling van het strategisch beleid, profileert de scholengemeenschap en geeft leiding aan het managementteam. Het managementteam van RSG Pantarijn bestaat uit de Directeur-Bestuurder, de senior HR adviseur, de manager ICT en Facilitair en de drie locatiedirecteuren. De verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen Raad van Toezicht, Bestuur en locatiedirecteuren is statutair vastgelegd.¹

RSG Pantarijn hecht veel waarde aan een goed functionerende MR en aan de verdere (informele) contacten tussen alle geledingen binnen de school. De MR is een belangrijk inspraakorgaan in de school en bestaat uit 16 personen die worden gekozen vanuit personeel, ouders en leerlingen. Op de locaties zijn er deelraden. De informele contacten lopen via de ouderraden per vestiging en de leerlingenraden.



¹ Voor een volledige beschrijving verwijzen wij je naar het managementstatuut.

2. Schoolbreed Pantarijn beleid de komende jaren

Pantarijn gaat voor uitdagend onderwijs voor elke leerling waarbij naast het verwerven van kennis, persoonsvorming en persoonlijke ontwikkelvragen centraal staan in het onderwijsaanbod.

2.1 De HR-afdeling

De HR afdeling bestaat uit de volgende medewerkers.

- Een senior HR adviseur
- Een HR adviseur
- Twee HR-medewerkers

De senior HR adviseur opereert proactief en zelfstandig op strategisch niveau. Je adviseert en ondersteunt de bestuurder en zorgt voor onderwerpen als strategische personeelsplanning, de wendbaarheid van de organisatie en beleidsontwikkeling in het MT. We verwachten naast adviesvaardigheden ook ICT affiniteit en ervaring met e-HRM. De senior HR adviseur is strategisch partner en koppelt, bewaakt en realiseert HR met de organisatiestrategie. Je herkent activiteiten die bijdragen aan het succes van de gekozen strategie, je bent een strateeg die deel uitmaakt van het MT. De primaire focus van de senior HR adviseur ligt op het MT, de Bestuurder en de Locatiedirecteuren, maar de senior HR adviseur is ook een adviseur van alle overige leidinggevenden. Belangrijke speerpunten zijn professionele ontwikkeling van medewerkers en leidinggevenden, inzetbaarheid & vitaliteit en de HR-gesprekscyclus. De senior HR adviseur stuurt de medewerkers van de HR afdeling aan.

De senior HR adviseur houdt zich vooral bezig met beleidsontwikkeling en implementatie van bovengenoemde HR thema's. Daarnaast is de senior HR adviseur verantwoordelijk voor zowel de personeels- als salarisadministratie en een verdere verbetering van de efficiency van de administratieve HR processen. Ervaring met AFAS profit en Insite is gewenst.

De senior HR adviseur werkt samen met een HR adviseur en twee HR medewerkers. Waarbij de HR adviseur vooral haar accent heeft liggen in de advisering op tactisch niveau. Zij geeft functionele aanwijzingen aan de medewerkers HR. De HR medewerkers zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van zowel de personeels- als salarisadministratie.

3. Het profiel van de senior HR adviseur

De schets van de HR afdeling van Pantarijn als geheel en de speerpunten voor de komende periode vragen om een inspirerende, betrokken en samenwerkingsgerichte senior HR adviseur die leiding geeft aan de HR afdeling.

Het doel van de functie is:

- het ontwikkelen, implementeren en evalueren van HR-gerelateerd beleid gericht op een optimaal verloop van de besturing en processen van de organisatie en op het aantrekken, ontwikkelen en behouden van professioneel personeel
- het zorgdragen voor de ontwikkeling van HR-beleid, hiertoe relevante signalen en ontwikkelingen onderkennen en die vertalen in relevante beleidsvoorstellen
- ingevoerd beleid evalueren en waar nodig voorstellen doen voor aanpassing
- de invoering van vastgesteld beleid begeleiden, analyses t.b.v. managementinformatie en rapportages verrichten
- leiding geven aan de HR adviseur en de 2 HR-medewerkers
- projecten uitvoeren op HR-gebied zoals t.b.v. een verdere optimalisering van een efficiënte effectieve HR administratie en e-HRM toepassingen (bv..ESS en MSS processen)

- Pantarijn vertegenwoordigen en deelnemen aan regionaal en landelijk overleg op het gebied van HR-beleid.

Functie-eisen

- Een ervaren HR professional (minimaal vijf jaar ervaring) die beschikt over een academisch werk- en denkniveau en affiniteit heeft met of ervaring in het onderwijs.
- Beschikt over een duidelijke eigen visie op het HR vak en de uitvoering en toepassing daarvan en die anderen daarin kan meenemen.
- Ervaring met verantwoordelijkheid voor de personeels- en salarisadministratie en met verbetering van de efficiency van de administratieve HR processen is een pré.
- Een vernieuwer en veranderaar die kritisch vermogen, gezag en een bedrijfsmatige visie tot uitdrukking brengt in een coachende en inspirerende stijl van communicatie en kennisoverdracht.
- Een adviseur en sparringpartner met een breed scala aan adviesvaardigheden waar men terecht kan voor een open uitwisseling van gedachten en informatie. Die in een vroeg stadium signalen uit de organisatie en de markt opmerkt en deze moeiteloos kan verbinden met HR.
- Een ondernemende persoon die duidelijke doelen stelt en realiseert, omgevingsbewust is, initiatieven neemt en de kwaliteit van de diensten en producten kritisch toetst en verbetert.
- Iemand die procesgericht is, de voortgang van activiteiten en doelen bewaakt, stagnaties op tijd signaleert en daarop anticipeert, oog heeft voor samenhang in activiteiten
- In staat zijn op alle niveaus in de organisatie verbinding te kunnen leggen en bereid zijn ook zo nodig hands-on mee te werken op operationeel niveau.
- Een inspirator met overtuigingskracht, strategisch en analytisch, praktisch, helder, soepel, evenwichtig en stevig.

Competenties en persoonskenmerken

Op de volgende competenties en persoonlijkheidskenmerken wordt nadrukkelijk een beroep gedaan:

- uitstekende sociale en communicatieve vaardigheden
- kritisch en onafhankelijk
- resultaatgericht
- overtuiging- en daadkracht
- organisatiebewustzijn en verantwoordelijkheidsgevoel
- kunnen adviseren, coachen en tegelijkertijd de grote lijn c.q. het totaal overzicht in beeld kunnen houden
- integer en betrouwbaar
- dienstverlenende instelling
- teamplayer