

FUNCTIEPROFIEL

INTERIM-LID COLLEGE VAN BESTUUR

NHL STENDEN HOGESCHOOL



Inhoudsopgave

1 NHL Stenden Hogeschool	3
De organisatie	3
Missie, visie en kernwaarden	3
De ambitie	3
Ontwikkelingen m.b.t. het College van Bestuur	3
De transitiefase: de basis verder op orde	3
2 Interim-lid College van Bestuur	5
Opdrachtomschrijving	5
Resultaatgebieden	6
Competenties	7
3 Procedure	7
Planning	7
Aanvullende informatie	7
Solliciteren	7
Contactgegevens	7

1 NHL Stenden Hogeschool

De organisatie

NHL Stenden Hogeschool is de jongste multisectorale hogeschool van Nederland. De hogeschool is in 2018 ontstaan door de fusie tussen NHL Hogeschool en Stenden Hogeschool. De nieuwe hogeschool heeft 23.500 studenten en 2.150 personeelsleden. Het onderwijs is georganiseerd in veertien academies. De academies worden ondersteund door zeven diensten, drie verbindingseenheden en één expertnet. Bij het College van Bestuur is een bestuursstaf gepositioneerd. NHL Stenden is een geïnternationaliseerde multicampus hogeschool met 12 vestigingen in binnen- en buitenland (Indonesië, Thailand, Qatar en Zuid-Afrika).

Missie, visie en kernwaarden

De missie van NHL Stenden is "werken aan wereldwijze innovatie". Zij ziet het als haar opdracht om door middel van inclusief, kwalitatief hoogwaardig onderwijs en onderzoek een bijdrage te leveren aan de persoonlijke ontwikkeling van studenten én aan de maatschappelijke vooruitgang van de regio's waarin zij actief is. Zij is een geïnternationaliseerde multicampus hogeschool die studenten opleidt tot ondernemende en vindingrijke professionals, die over de grenzen van hun vakgebied én over landsgrenzen heen kunnen kijken. De kernwaarden zijn: verbindend, ondernemend en vindingrijk.

De ambitie

Het hoofddoel is de hoogst mogelijke kwaliteit in onderwijs, onderzoek en voorzieningen te bieden voor de studenten en de beroepspraktijk. Dit wil ze bereiken door middel van een uniek profiel dat onderscheidend is op basis van de volgende drie kenmerken:

- Design Based Education (DBE) als hogeschool breed onderwijsconcept;
- inhoudelijke profilering rond drie maatschappelijke zwaartepunten: Vital Regions, Smart Sustainable Industries en Service Economy;
- een internationale multicampus hogeschool.

Ontwikkelingen m.b.t. het College van Bestuur

Het College van Bestuur bestaat uit drie leden. Het college werkt volgens het principe van een collegiaal bestuur. De taakverdeling binnen het college is gebaseerd op een portefeuillevverdeling, die met ingang van het nieuwe studiejaar wordt vernieuwd. De nieuwe portefeuillevverdeling wordt op hoofdlijnen als volgt. De voorzitter wordt verantwoordelijk voor de interne en externe profilering, strategie, bestuurlijke zaken en internationalisering. De leden zijn verantwoordelijk voor onderwijs & onderzoek, respectievelijk bedrijfsvoering/dienstverlening & organisatieontwikkeling. De aansturing van de 26 organisatie-eenheden wordt geclusterd over de collegeleden verdeeld, rekening houdend met de portefeuillevverdeling.

Op 1 september 2019 vertrekt één van de CvB-leden tussentijds i.v.m. de aanvaarding van een andere functie. De zittingsperiode van het andere lid eindigt in de loop van volgend jaar.

De Raad van Toezicht heeft besloten om de vacature die op 1 september a.s. ontstaat, zo snel mogelijk op interim basis in te vullen met de portefeuille bedrijfsvoering/dienstverlening & organisatieontwikkeling. De procedure voor de structurele vervulling van beide (a.s.) vacatures wordt dit najaar opgestart op basis van nog vast te stellen profielschetsen.

De transitiefase: de basis verder op orde

NHL Hogeschool en Stenden Hogeschool zijn op 1 januari 2018 bestuurlijk gefuseerd. De institutionele fusie vond plaats op 1 september 2018. Anderhalf jaar na dato verkeert de nieuwe organisatie nog volop in een transitiefase.

Deze tussenfase kenmerkt zich door complexe en onderling samenhangende vraagstukken op het gebied van (ICT)systemen, processen en werkwijzen die op elkaar afgestemd, geïntegreerd en geharmoniseerd moeten worden. Beide voormalige instellingen hadden hun primaire bedrijfs- en dienstverleningsprocessen op veel onderdelen verschillend ingericht. Er is met ieders inspanning al veel bereikt, maar een extern onderzoek dat in opdracht van het College van Bestuur is uitgevoerd, bevestigt dat de integratie op belangrijke punten nog niet voltooid is. Het onderzoek heeft zich gericht op de aspecten systemen, processen, structuur en cultuur. Het College van Bestuur hecht er, mede in het zicht van de Instellingstoets Kwaliteitszorg (ITK), het grootste belang aan om de basis van de nieuwe hogeschool met name in termen van de integratie van systemen en processen het komende studiejaar verder op orde te krijgen en daar planmatig majeure stappen in te zetten. Als de basis op orde is kan in de ontwikkeling van de nieuwe hogeschool de noodzakelijke volgende stap naar innovatie worden gezet. De bedrijfsvoering en dienstverlening moeten daartoe nu passend bij de strategische ambities van de hogeschool worden ingericht.

Om dit te realiseren is een prioritering nodig, waartoe het College van Bestuur het programma "Basis verder op orde" in het leven heeft geroepen. Het eerste onderdeel van dit programma was de uitvoering van genoemd onderzoek door een externe deskundige. Het onderzoek heeft negen hoofdbevindingen opgeleverd op het vlak van:

1. de inrichting en toekomstbestendigheid van de primaire systemen;
2. het kwaliteitssysteem en het risicomanagementsysteem;
3. de koppeling tussen systemen;
4. de studentprocessen (*studentjourney*);
5. hygiëne in onderwijs- en examenregelingen, leerplanschema's en processen van examencommissies;
6. de administratieve borging van opleidingen;
7. integraliteit van beleid;
8. de organisatiestructuur en eigenaarschap;
9. integrale sturing en leiderschap.

Deze negen bevindingen zijn in een plan van aanpak vertaald naar de volgende vijf programmalijnen:

1. portefeuillevverdeling College van Bestuur;
2. professionele standaard;
3. integrale dienstverlening;
4. cultuur;
5. structuur.

Ad 1.

De herziening van de portefeuillevverdeling wordt de komende periode verder uitgewerkt en zal worden meegenomen in de profielen voor het nieuw te vormen College van Bestuur.

Ad 2.

De professionele standaard heeft betrekking op het beter duiden van de rollen en (integrale) verantwoordelijkheden van de directeuren van de academies, diensten en verbindingseenheden. Deze programmalijn is uitgewerkt in een aantal deelthema's.

Ad 3.

De integrale dienstverlening gaat over het versterken van de visie op integrale dienstverlening ten behoeve van de academies, aansluitend bij de ambities van de hogeschool. Ten behoeve van de procesverbetering worden de procesketens geïdentificeerd en de bijbehorende communicatie toegankelijker gemaakt. De scope van deze programmalijn is primair het afmaken van de integratie en harmonisatie van systemen en processen.

Met name de implementatie van het nieuwe Studentinformatiesysteem (SIS) moet leiden tot doorontwikkeling van de informatiearchitectuur en procesinnovatie. Ook deze programmalijs is uitgewerkt in een aantal deelthema's.

Ad 4.

Inmiddels is een hogeschoolbreed cultuurprogramma gestart waaraan alle geledingen deelnemen. De start van het programma kenmerkt zich door spiegelsessies tussen bestuur, management en teamleiders.

Ad 5.

De evaluatie van de structuur van de nieuwe organisatie zal na het doorlopen van de Instellingstoets Kwaliteitszorg (ITK) in het voorjaar van 2020 projectmatig ter hand worden genomen.

Voor de uitvoering van het programma "Basis verder op orde" is een programmateam ingesteld, bestaande uit zeven directeuren en de secretaris van het College van Bestuur. De realisatie van de programmalijs en thema's wordt door het programmateam in een stroomschema gezet en voorzien van een tijdlijn.

Het programmateam staat onder directe aansturing van het college. De programmalijs 2 en 3 worden vanuit het College van Bestuur aangestuurd door de interim-portefeuillehouder bedrijfsvoering/dienstverlening & organisatieontwikkeling.

Een separaat vraagstuk dat de komende periode ook om bestuurlijke aandacht vraagt en tot de portefeuille bedrijfsvoering/dienstverlening & organisatieontwikkeling behoort, is de inrichting en administratieve scheiding van publieke en private activiteiten, ook in internationaal verband. In opdracht van het College van Bestuur wordt hiernaar langs twee lijsen door externen onderzoek gedaan.

2 Interim-lid College van Bestuur

De Raad van Toezicht van NHL Stenden Hogeschool is per 1 september op zoek naar een

INTERIM-LID COLLEGE VAN BESTUUR

Gelet op de hierboven geschetste fase in de ontwikkeling van de nieuwe hogeschool zal het interim-lid van het College van Bestuur worden belast met de portefeuille bedrijfsvoering/dienstverlening & organisatieontwikkeling.

Opdrachtomschrijving

- Tijdelijke versterking van het College van Bestuur. De portefeuille van het interim-lid van het College van Bestuur bevat de aandachtsgebieden bedrijfsvoering/dienstverlening & organisatieontwikkeling. Bij bedrijfsvoering gaat het primair om het af maken van de verdere harmonisatie en integratie van de bedrijfssystemen en bedrijfsprocessen inclusief de implementatie daarvan. Dienstverlening heeft betrekking op de ondersteunende rol van de stafdiensten naar de academies bij de uitvoering van hun primaire (onderwijs en onderzoek) processen. Bij organisatieontwikkeling gaat het om de "harde" kant van de organisatie waar die een directe relatie heeft met de bedrijfsvoering en dienstverlening. De afronding van de harmonisatie- en integratiefase is voorwaardelijk voor de start van de innovatieve fase met het nieuwe SIS per 1 januari 2020, waarvoor een plan dient te worden opgesteld.

- Het interim-lid is als eerste portefeuillehouder belast met en verantwoordelijk voor de *integrale* aansturing van de volgende vijf ondersteunende diensten:
 - Finance & control
 - HRM
 - Onderwijslogistiek en studentzaken
 - Facilitaire zaken
 - ICT
- Het interim-collegegelid is in het bijzonder belast met en verantwoordelijk voor de uitvoering en implementatie van de programmalijnen 2 (professionele standaard) en 3 (integrale dienstverlening) van het programma "Basis verder op orde". Hij/zij stuurt het programmateam m.b.t. deze twee programmalijnen aan.

Resultaatgebieden

De opdracht omvat de volgende resultaatgebieden:

- a. Functioneren College van Bestuur
De interim-bestuurder levert vanuit zijn/haar portefeuille, kennis en ervaring een actieve bijdrage aan de versterking van het functioneren van het College van Bestuur als team.
- b. Realisatie programmalijnen 2 en 3 van het programma "Basis verder op orde"
Deze programmalijnen behelzen de professionele standaard en integrale dienstverlening.

Professionele standaard gaat over het beter duiden en beschrijven van de rollen en verantwoordelijkheden van de academiedirecteuren, de dienstdirecteuren en de directeuren van de verbindingseenheden. De academiedirecteur draagt integrale verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van onderwijs en onderzoek binnen zijn academie. In deze programmalijn wordt beschreven wat dat behelst en wat nodig is om die verantwoordelijkheid te kunnen dragen in relatie tot de verantwoordelijkheid en rol van de opleidingscommissie, examencommissie en academiemedezeggenschapsraad. Bij elk proces moet duidelijk zijn wie waarover gaat.

Integrale dienstverlening vormt de kern van de opdracht en betreft het versterken van de visie op integrale dienstverlening, uitgaande van de vraag hoe de dienstverlening het beste ondersteunend kan zijn aan de realisatie van de ambities van de hogeschool. Ten behoeve van de procesverbetering worden de ketens geïdentificeerd en de bijbehorende communicatie toegankelijker gemaakt. In de scope van deze programmalijn gaat de aandacht in eerste instantie vooral uit naar het afmaken van de integratie- en harmonisatieprocessen. Vervolgens zal met name de implementatie van het nieuwe Studentinformatiesysteem (SIS) moeten leiden tot doorontwikkeling van de informatiearchitectuur en procesinnovatie.

Deze programmalijn moet in concreto worden uitgewerkt in een vertaling van de strategische belofte van NHL Stenden ten aanzien van Design Based Education, internationalisering en zwaartepunten, naar een innovatieve *visie* op dienstverlening, inclusief een *executieplan* waarin de implementatie vanaf 1 januari 2020 "tot op het bot" op alle niveaus en voor alle procesketens geborgd is. Het nieuwe SIS wordt gezien als de start van de volgende fase van innovatie.

- c. Ontwikkeling beleid scheiding publiek-privaat
Het interim-collegelid heeft als speciale opdracht het ontwikkelen van beleid m.b.t. een heldere financieel-administratieve scheiding van de publieke en private activiteiten van de hogeschool, ook in internationaal perspectief en de inrichting van de systemen daarop. Een en ander tot genoegen van de accountant.

Competenties

Voor deze interim-bestuursfunctie zijn de volgende competenties vereist. De interim-bestuurder:

- heeft een voor de bedrijfsvoering relevante academische achtergrond en ruime bestuurlijke ervaring in een complex organisatie met integraal verantwoordelijke leidinggevend en diverse stakeholders, bij voorkeur in het hoger onderwijs;
- heeft ervaring met fusie- of grote integratietrajecten;
- combineert een strategisch-bestuurlijke oriëntatie met een scherp gevoel voor de organisatie van de processen in een publiek-bestuurlijke context;
- beschikt over veranderkundige expertise en de nodige executiekracht om het ontwikkelde beleid te implementeren;
- is inhoud gedreven, heeft een sterk ontwikkeld analytisch en conceptueel vermogen;
- is een teamspeler binnen een collegiaal college;
- is in staat mensen te inspireren en op basis van de principes van dienend leiderschap als rolmodel voor de rest van de organisatie te dienen;
- beschikt over uitstekende communicatieve vaardigheden;
- is verbindend, transparant en integer;
- is daadkrachtig en straalt dat ook uit.

3 Procedure

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van Wesselo & Partners, in de persoon van mevrouw Jos Engel, partner. De consultant zal gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte kandidaten. Vervolgens zullen de curricula vitae van geschikte kandidaten aan de opdrachtgever worden gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd die in aanmerking komen voor de selectiegesprekken.

Planning

Voordracht van kandidaten : dinsdag 20 augustus 2019
Selectiegesprekken : donderdag 29 augustus 2019 – 's ochtends

Aanvullende informatie

Voor meer informatie verwijzen wij u naar www.nhlstenden.com

Solliciteren

Wanneer u belangstelling voor deze functie heeft, nodigen wij u uit te solliciteren via onze website www.wesselopartners.nl.

Contactgegevens

Jos Engel Wesselo & Partners | Selection as art
partner

Mirjam Kool telefoon: 030 275 84 46
officemanager internet: www.wesselopartners.nl