



# Wervingsprofiel

*Directeur Operations*

30 mei 2022

**Opdrachtgever** Alfa-college

**Auteurs** Marcel ten Berge

**Aanvraagnummer** A04940

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL GEREPRODUCEERD WORDEN.

## Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>De organisatie</b>	<b>4</b>
2.1	Alfa-college	4
2.2	Strategie en speerpunten	4
2.3	Organigram	5
<b>3.</b>	<b>Bedrijfsvoering</b>	<b>6</b>
3.1	De opgave	6
3.2	Algemene taken en resultaatverantwoordelijkheden	7
3.3	Profiel directeur Operations	8
3.4	Profiel directeur Strategie en Innovatie	9
<b>4.</b>	<b>Wat biedt het Alfa-college?</b>	<b>10</b>
<b>5.</b>	<b>De selectieprocedure</b>	<b>11</b>

## 1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van directeur Operations bij het Alfa-college. Met dit profiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij deze posities. We willen je met dit profiel enthousiast maken om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante posities, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we je om de website te bezoeken: <https://www.alfa-college.nl/>.

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk “hij” staat wij uiteraard alle genderidentiteiten aanspreken.

## 2. De organisatie

### 2.1 Alfa-college

Het Alfa-college staat voor een sterk MBO door nu en in de toekomst een opleidingsaanbod te bieden dat goed aansluit op de regionale arbeidsmarkt, bijdraagt aan de toekomst van haar studenten (van 15 tot 75 jaar) en de versterking van Noord- en Oost-Nederland. Het Alfa-college werkt vanuit duurzame regionale netwerken aan toonaangevend en toekomstgericht leren. Er zijn op vele vlakken samenwerkingsvormen en initiatieven.

Het Alfa-college is het christelijk regionaal opleidingscentrum (ROC) voor Noord- en Oost-Nederland waar jonge mensen en volwassenen terecht kunnen voor een MBO opleiding, het VAVO, een educatief traject of een bedrijfsopleiding. Het Alfa-college leidt hen op voor de samenleving van nu en straks. Er werken ruim 1400 medewerkers samen aan de ontwikkeling van ruim 13.000 studenten en 1900 cursisten. Het Alfa-college streeft ernaar de persoonlijkste MBO van Nederland zijn.

Het Alfa-college heeft locaties in de regio's Groningen, Hogeveen en Hardenberg. Voor een totaal overzicht van de locaties zie <https://www.alfa-college.nl/over-ons/locaties>. Het heeft diverse opleidingen waarmee het tot de beste MBO instellingen van Nederland behoort (Keuzegids MBO 2020). De organisatie is financieel gezond en heeft een omzet van 128,5 miljoen (jaarverslag 2020).

### 2.2 Strategie en speerpunten

De strategische doelstellingen zijn beschreven in de koers 'Samen Ondernemend leren' en in de kwaliteitsagenda 'Doelbewust bijdragen aan de samenleving van morgen'. Daarnaast zijn er vijf speerpunten benoemd waarmee richting gegeven wordt aan de ontwikkeling van de organisatie: Leven Lang Ontwikkelen (LLO), Flexibilisering van het onderwijs, Digitalisering, Vitaliteit en Duurzaamheid. Hiermee kiest het Alfa-college voor de koers waar in co-makership met alle stakeholders invulling wordt gegeven aan (onderwijs)innovatie. Het Alfa-college doet dat in kleinschalige multidisciplinaire settings. Zie ook <https://www.alfa-college.nl/over-ons/strategie>. Hier zijn ook de missie, visie en kernwaarden terug te vinden.

#### Samen innoveren

Bij het Alfa-college worden medewerkers, management en directie uitgedaagd om op de vijf speerpunten innovatieve verbeterstappen te maken en wordt hen ruimte geboden om ambities op deze vlakken waar te maken. Concrete acties zijn de ontwikkeling van de Techniek- en Duurzaamheidscampus, de Vitaliteitscampus en de gerealiseerde (circulaire) verbouwing van de locatie in Hogeveen. Ook het lectoraat "Ondernemen in verandering", het practoraat Vitaliteit en het practoraat "Verschillen waarderen" dragen bij aan kennis en innovaties.

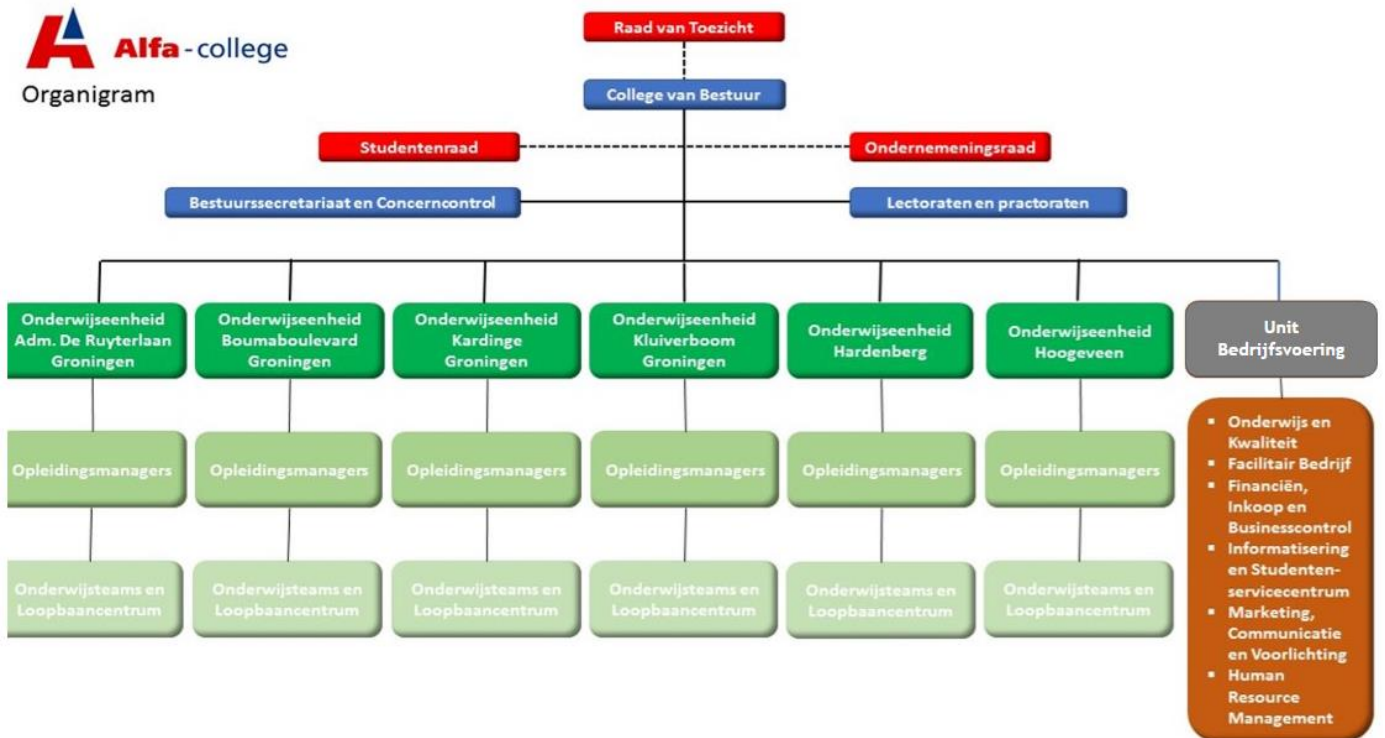
Er is een gedegen samenwerking met andere opleidingsinstituten. Er wordt met diverse bedrijven samengewerkt aan het goed aansluiten van het leren op de regionale ontwikkelingen zoals o.a. aardbevingsbestendig, energie-neutraal en levensloopbestendig bouwen.

Om aan al deze innovaties en initiatieven vorm te geven zijn medewerkers op verschillende plekken aan de slag in flexibele en multidisciplinaire teams en wordt er steeds meer samengewerkt mét studenten, cursisten en partners buiten de organisatie.

Tevens wordt van management en directeuren nieuw leiderschap gevraagd. Leiderschap gericht op het stimuleren van deze ontwikkelingen en bijbehorende teamontwikkeling. Maar ook gedeeld leiderschap, waarin met elkaar verantwoordelijkheid wordt genomen voor het behalen van resultaten.

Hierbij draait het om herkennen en benutten van talent en ook het gezamenlijk werken aan de realisatie van doelen en ambities. Een ontwikkeling die naar de toekomst toe verder vorm en inhoud gaat krijgen binnen de gehele organisatie van het Alfa-college.

### 2.3 Organigram



### 3. Bedrijfsvoering

De directie Bedrijfsvoering heeft als motto 'Wij maken leren mogelijk'. Op dit moment vallen alle stafafdelingen onder de directeur Bedrijfsvoering. Om goed te kunnen anticiperen op alle ontwikkelingen is besloten de directie Bedrijfsvoering duaal te laten aansturen. De verantwoordelijkheid voor de directie wordt gedeeld door twee directeuren. Hierbij worden de aandachtsgebieden verdeeld in het aandachtsgebied Operations en het aandachtsgebied Strategie en Innovatie. De huidige directeur Bedrijfsvoering zal de functie van Directeur Strategie en Innovatie gaan vervullen. Omdat er een intensieve samenwerking bestaat tussen de 2 directeuren is voor de duidelijkheid hieronder het profiel van beide functies beschreven.

De beide directeuren geven leiding aan hun afdelingen en hebben ieder een hiërarchische en een functionele verantwoordelijkheid. Beide zijn integraal verantwoordelijk voor het behalen van de afgesproken resultaten, een heldere positionering en pro actieve samenwerking in de (externe) omgeving met de diverse stakeholders en op locaties. De directeuren maken samen met de andere locatiedirecteuren deel uit van het directieteam en dragen in dat kader actief bij aan het realiseren van de strategische doelstellingen van het Alfa-college.

De wijze waarop de directie met elkaar samenwerkt is in ontwikkeling. Van de directeuren bij het Alfa-college wordt gevraagd dat zij steeds meer in duo's en in lijn met de organisatieontwikkeling collectief samenwerken vanuit gedeeld leiderschap. Ook van de directeuren van bedrijfsvoering wordt verwacht dat ze met elkaar en in afstemming met het College van Bestuur nader invulling geven aan duaal leiderschap, waarin onderwerpen zoals portefeuilleverdeling, systematisch van elkaar leren en gezamenlijk ondernemen aan de orde komen. De beide directeuren zijn complementair aan elkaar en gaan samen vormgeven aan de toekomst van bedrijfsvoering.

#### 3.1 De opgave

Het Alfa-college is een ambitieuze onderwijsorganisatie en gaat zich de komende jaren verder ontwikkelen naar een leerorganisatie die zich steeds meer richt op het ondersteunen van diverse doelgroepen op het gebied van een leven lang ontwikkelen en leren.

De directeuren zijn voor(t)trekkers, in de in- en externe omgeving, van de omslag van aanbod- naar meer vraaggericht denken en werken en de aanpassingen die dit vraagt binnen de processen en systemen van de directie Bedrijfsvoering. Zij weten hun teams daarin te inspireren en te faciliteren. De directeuren zijn mens- en ontwikkelingsgericht in combinatie met een duidelijke gerichtheid op voortgang en het behalen van resultaten. Op basis van data worden concrete verbeteringen continue ingezet, gevolgd en gerealiseerd.

#### ***Integraliteit en continue verbeteren***

De directie Bedrijfsvoering heeft de afgelopen jaren grote stappen gezet in de vernieuwing en verbetering van haar dienstverlening en de bijbehorende processen en systemen. De samenwerking is slagvaardiger en steviger, waarbij het principe van Continue Verbeteren een belangrijke rode draad is. De afdeling wil ook met de komst van een tweede directeur, de synergie, integraliteit, efficiency en energie behouden. De ontwikkeling zit in focus aanbrengen, slagkracht en het verstevigen van de continuïteit. De beide directeuren zorgen voor het tijdig leveren van adequate, beleidsrijke en samenhangende stuurinformatie op ieder verantwoordelijkheidsniveau. En staan garant voor het monitoren en sturen op de voortgang op het realiseren van resultaat, data en analyses. Ook zorgen ze voor logische bedrijfsprocessen die lean en klantgericht zijn. Ze werken met nieuwe technologieën (RPA, machine learning en AI).

### ***Samenwerking en leiderschap***

Er wordt door de twee directeuren samengewerkt op basis van sociale cohesie en volgens duaal leiderschap tussen de 2 directeuren. Er is 1 MT met 1 jaarplan en 1 begroting. Afdelingsoverschrijdende besluiten worden in het MT genomen. Er is onderscheid tussen hiërarchisch en functioneel aansturen. Er wordt van elkaar geleerd en kennis gedeeld. De directeuren zorgen voor verdergaande samenwerking tussen de onderlinge stafafdelingen. Beide directeuren zijn lid van het directieteam waar op basis van gedeeld leiderschap wordt gewerkt en waar in collectief leiderschap gewerkt wordt met het College van Bestuur.

### ***Directeur Operations***

De directeur Operations is hiërarchisch verantwoordelijk voor de afdelingen Facilitair Bedrijf, Financiën, Inkoop-contractmanagement, HR (salaris) administratie en Business Control (tot. 108 fte). Door deze afdelingen wordt brede dienstverlening geboden aan de verschillende opleidingslocaties en het CvB.

De speerpunten van de afdeling FB zijn: het verder verduurzamen van de gebouwen en de dienstverlening vanuit het facilitair bedrijf, nieuwbouw, het verder optimaliseren van processen (denk aan proces plannen & roosteren) en duurzaam reizen. De speerpunten van de afdeling Financiën en Business Control zijn verdere implementatie AFAS, ontwikkelen van LE en rolling forecast, ontwikkeling van financial control naar business control, samenspel met Concern control, strategisch inkopen en het optimaliseren van de dienstverlening vanuit de afdeling HR Admin en Support. Vanuit deze speerpunten vinden verschillende projecten plaats.

Van de directeur wordt verwacht dat hij doorgaat op de ingeslagen weg en een voortrekkersrol vervult in het substantieel verbeteren, vernieuwen en ontwikkelen van operationsvraagstukken.

### ***Directeur Strategie en Innovatie***

De directeur Strategie en Innovatie is hiërarchisch verantwoordelijk voor de afdelingen Marketing, Communicatie en Voorlichting (MCV), Onderwijs en Kwaliteit (O&K) ICT&SSC en HRM (tot. 139 fte)). Door deze afdelingen wordt brede dienstverlening geboden aan de verschillende opleidingslocaties en het CvB.

De belangrijkste speerpunten van de afdelingen zijn ontwikkeling van de diverse campussen, ontwikkelen LLO beleid, innovatief personeelsbeleid, kwaliteit van onderwijs en onderwijsvernieuwing en flexibilisering.

Van de directeur wordt verwacht dat hij een voorbeeld is in de opdrachtgeversrol voor alle niet aan de reguliere business gerelateerde programma's en projecten op bedrijfsvoerings- en onderwijsvlak. Ook is de directeur verantwoordelijk voor innovatie en strategie op basis van externe en interne ontwikkelingen. Deze functie zal worden ingevuld door de huidige directeur Bedrijfsvoering.

Beide afdelingen vragen om enthousiaste directeuren die ondernemend zijn, binnen en buiten zichtbaar zijn, en een groot in- en extern netwerk hebben. Ze geven kaders mee en laten daarbinnen ruimte aan hun medewerkers.

### **3.2 Algemene taken en resultaatverantwoordelijkheden**

De directeur geeft leiding aan zijn afdelingen en projecten. De directeur stuurt op ontwikkeling en innovatie, ontwikkelt en realiseert de strategische doelen, implementeert meerjaren integraal beleid op het brede aandachtsgebied van de afdelingen, stuurt projecten, processen en dienstverlening aan, vertegenwoordigt het Alfa-college binnen en buiten de organisatie en is verantwoordelijk voor de richtinggevende bijdrage aan het strategisch beleid van de organisatie.

#### Resultaatverantwoordelijkheden in het kort:

- ▶ Het faciliteren en mede mogelijk maken van het leren van onze studenten en cursisten.
- ▶ Leidinggeven.
- ▶ Eigen professionele ontwikkeling.
- ▶ Strategische beleidsontwikkeling.
- ▶ Realisatie strategische koersafspraken.
- ▶ Positionering en profilering.
- ▶ Management, processen en dienstverlening.
- ▶ Ontwikkelen van en reageren op (strategische) beleidsvoornemens van het College van Bestuur (CvB) en het geven van richtinggevende (strategische) adviezen daarbij, het aansturen van het activiteiten- en jaarplan en bij het leidinggeven.
- ▶ Verantwoording afleggen aan het CvB over de realisatie van de strategische doelstellingen, aansturing van processen, dienstverlening en gegeven leiding.

### 3.3 Profiel directeur Operations

We zoeken een directeur Operations die complementair is aan de directeur Strategie en Innovatie. De directeur volgt de sociale, maatschappelijke en economische ontwikkelingen op de voet en weet daar met elkaar en de teams adequaat op te reageren en innoveren. Een directeur die kan acteren in een heel divers krachtenveld. Die in staat is om op alle niveaus in de organisatie te bewegen en zaken in gang te zetten.

Een directeur die beschikt over de nodige executiekracht en durft besluiten te nemen. Die in staat om mensen te mobiliseren en samen iets op te bouwen. Die kansen ziet en die weet om te zetten naar acties. Die verschillende belangen goed bij elkaar weet te brengen. Die kan omgaan met onzekerheden en graag de handen uit de mouwen steekt. En die met visie en vertrouwen daadkrachtig leiding geeft.

Een directeur die een gedegen visie heeft op de ontwikkeling van circulair en duurzaam (her)bouwen. Die inkoop in lijn kan brengen met organisatiedoelen en strategie en zorgt voor procesoptimalisatie. Een directeur die samen met de finance professionals de ontwikkeling naar business control inzet en door middel van data analyseert en voorspelt. Die de HR administratie en salarisadministratie verder automatiseert en meer pro-actief laat werken.

Een directeur die met zijn overzicht, humor, gevoel voor relaties en daadkracht samen met de directeur Strategie en innovatie ruimte en richting geeft aan de medewerkers van de Directie Bedrijfsvoering.

Verder voldoet de directeur aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Leidinggevende ervaring in grote/complexere organisaties.
- ▶ Leidinggevende ervaring als financieel directeur / manager met affiniteit voor het facilitair bedrijf.
- ▶ Deskundig op het gebied van innovatie van bedrijfsvoering, waaronder concepten die continu verbeteren ondersteunen.
- ▶ Brede kennis en ervaring op het vlak van bedrijfsvoering, bestuur en beleid.
- ▶ Is oprecht, zorgvuldig en sensitief.
- ▶ Is resultaatgericht en besluitvaardig.
- ▶ Is ambitieus, legt de lat voor zichzelf en anderen hoog en is daarin geloofwaardig.
- ▶ Persoonlijke verbondenheid met de waarden en normen van de organisatie.
- ▶ Is een boegbeeld en beschikt over een nieuwsgierige houding en over aantoonbare netwerkqualiteiten.
- ▶ Gericht op samenwerking. Kan zich gemakkelijk verplaatsen in anderen.



- ▶ Stimuleert en initieert verbeteringen en vernieuwingen.
- ▶ Heeft bij voorkeur een netwerk in Noord- en Oost-Nederland.

### 3.4 Profiel directeur Strategie en Innovatie

De directeur Strategie en innovatie is complementair is aan de directeur Operations. De directeur volgt de sociale, maatschappelijke en economische ontwikkelingen op de voet en weet daar met het team adequaat op te reageren en innoveren. Een directeur die kan acteren in een heel divers krachtenveld. Die in staat is om op alle niveaus in de organisatie te bewegen en zaken in gang te zetten.

Een directeur die beschikt over de nodige executiekracht en durft besluiten te nemen. Die in staat om mensen te mobiliseren en samen iets op te bouwen. Die kansen ziet en die weet om te zetten naar acties. Die verschillende belangen goed bij elkaar weet te brengen. Die kan omgaan met grote onzekerheden. En die met visie en vertrouwen daadkrachtig leiding geeft.

Een directeur die een gedegen visie heeft hoe te anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. Die in staat is de organisatie daarin mee te nemen met een krachtig verhaal. Een directeur die te allen tijde een overzicht heeft over het grote geheel. Die gewend is een matrixorganisatie te leiden en programmamanagers van grote omvangrijke programma's (o.a. LLO, campusontwikkeling, ICT) aan te sturen. Een directeur die als geen ander de verschillende stakeholders kent en snapt en kan omgaan met de diverse belangen. Een directeur die weet wat nodig is om een aantrekkelijk werkgever te blijven. Een directeur die op conceptueel niveau vernieuwing initieert.

Een directeur die met zijn overzicht, humor, gevoel voor relaties en daadkracht samen met de de directeur Operations ruimte en richting geeft aan de medewerkers van de Directie Bedrijfsvoering.

Verder voldoet de directeur aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Leidinggevende ervaring in grote/complexen organisaties.
- ▶ Leidinggevende ervaring in grote omvangrijke programma's.
- ▶ Deskundig op het gebied van een gezonde bedrijfsvoering, waaronder concepten die Continu Verbeteren ondersteunen.
- ▶ Brede kennis en ervaring inzake bedrijfsvoering, bestuur en beleid.
- ▶ Is oprecht, zorgvuldig en sensitief.
- ▶ Is resultaatgericht en besluitvaardig.
- ▶ Is ambitieus, legt de lat voor zichzelf en anderen hoog en is daarin geloofwaardig.
- ▶ Persoonlijke verbondenheid met de waarden en normen van de organisatie.
- ▶ Is een boegbeeld en beschikt over een nieuwsgierige houding en over aantoonbare netwerkqualiteiten.
- ▶ Gericht op samenwerking. Kan zich gemakkelijk verplaatsen in anderen.
- ▶ Stimuleert en initieert innovaties en vernieuwingen.
- ▶ Heeft bij voorkeur een netwerk in Noord- en Oost-Nederland.

## 4. Wat biedt het Alfa-college?

Als directeur kom je te werken in een inspirerende en innovatieve omgeving met veel ruimte voor eigen initiatief, om samen met betrokken en gepassioneerde collega's te werken aan de stevige ambities van het Alfa-college. Je krijgt alle ruimte om jezelf verder te ontwikkelen en een belangrijke bijdrage te leveren aan de toekomst van de studenten van het Alfa-college en de versterking van Noord- en Oost-Nederland.

Een bruto maandsalaris van maximaal € 7.432,-- bij een fulltime dienstverband (schaal 15, CAO-MBO)  
Een eindejaarsuitkering van 8,33%, vakantietoeslag van 8%, mooie secundaire arbeidsvoorwaarden (bijv. sportregeling).

Het Alfa-college biedt een contract voor de duur van een jaar met de intentie daarna een contract voor onbepaalde tijd aan te gaan.

## 5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

### 1 Voorselectie door Leeuwendaal

Uitgebreid gesprekken door de adviseur van Leeuwendaal met kandidaten op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via Zoom/Teams in de periode **13 juni tot en met 22 juni 2022**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur gepresenteerd **eind week 25** aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor de selectiegesprekken bij het Alfa-college.

### 2 Selectiegesprekken bij het Alfa-college

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor de twee gespreksronden bij het Alfa-college met de selectie- en adviescommissie. De eerste en tweede gespreksronden zijn gepland op **vrijdagnmiddag 1 juli 2022** en **woensdagochtend 6 juli 2022**.

Tevens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in.

Als laatste vindt op **vrijdag 8 juli 2022** het arbeidsvoorwaardengesprek plaats en wordt de procedure afgerond.

### Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Marcel ten Berge senior adviseur werving en search. Voor vragen over de procedure kun je contact opnemen met Ewoud Heineken, research consultant. Contactpersonen zijn bereikbaar via 088-00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via: <https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.

### Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van Microsoft Teams of Zoom.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.