

Functiebeschrijving: Leidinggevend strategisch beleidsadviseur HR

Organisatie	:	Groeisaam Primair onderwijs
Salarisschaal	:	13
Werkterrein	:	Bedrijfsvoering – P&O / HRM
Activiteiten	:	Beleid voorbereiden, ontwikkelen, implementeren en evalueren Coördinatie van activiteiten en processen
Kenmerkscores	:	44444 44444 44 44
Datum	:	September 2024
Uitvoerder	:	1801; William van den Dries SPO gecertificeerd

Context/typering

Groeisaam bestaat uit 21 basisscholen en 2 scholen voor speciaal basisonderwijs in de gemeenten West Maas en Waal, Druten en Beuningen. Bij Groeisaam werken ongeveer 500 medewerkers die onderwijs verzorgen voor 4.500 leerlingen.

De leidinggevend strategisch beleidsadviseur HR wordt aangestuurd door het bestuur en is verantwoordelijk voor de (meerjaren)beleidsontwikkeling op HR en organisatie, voor het adviseren en ondersteunen van het bestuur (sparring-partner) en directeuren op HR en brede ook strategische vraagstukken, voor het leidinggeven aan de afdeling en voor het coördineren van de werkzaamheden.

De functionaris wordt in- en extern gezien als een autoriteit op HR en organisatie en werkt vanuit verbinding en samenhang van beleidsterreinen (integraal/multidisciplinair). Dit betekent dat er sprake is van een hoge inhoudelijke complexiteit. Daarnaast is sprake van een ruim mandaat vanuit het college van bestuur met een hoge complexiteit in de in- en externe contacten. Er wordt van de medewerker verwacht om zelfstandig beleid en belangen van de organisatie uit te dragen en te verdedigen en om draagvlak te realiseren.

Werkzaamheden / resultaatgebieden

1. Meerjarenbeleid en -kaders ontwikkelen, invoeren en evalueren

- Signaleert en analyseert relevante maatschappelijke ontwikkelingen, wet- en regelgeving, in- en externe ontwikkelingen e.d. en voert onderzoek uit naar personele en organisatorische vraagstukken.
- Adviseert het bestuur bij inrichting en uitvoering van het proces voor strategische beleidsontwikkeling, bij complexe en strategische vraagstukken en dossiers (inhoudelijk sparring-partner).
- Duidt consequenties van (strategische) keuzes voor organisatieprocessen (voor HR in het bijzonder) en levert bijdragen aan discussie en meningsvorming over centrale en strategische vraagstukken.
- Ontwikkelt (meerjaren)beleid, zorgt mede voor samenwerking tussen de disciplines van het bestuurskantoor en is mede verantwoordelijk voor een geïntegreerde aanpak van vraagstukken.
- Werkt het vastgestelde meerjaren HR-beleid uit naar een uitvoeringsagenda en naar beleidsplannen.
- Coördineert implementatie en uitvoering van HR-beleid, evalueert en signaleert verbeterpunten.
- Coördineert het proces van opstellen van personele planning en begroting op (formatieplanning).
- Stuurt organisatiebrede in- en externe (meerjaren)projecten en activiteiten aan HR en breed organisatie, met een integraal karakter en een ruim mandaat vanuit het bestuur.

2. Ondersteunen en adviseren van bestuur en directeuren bij (meerjaren) HR beleid en uitvoering ervan

- Is verantwoordelijk voor de uitvoering en interne afstemming van HR-beleid, coördineert dit, bewaakt de afstemming met/op andere beleidsterreinen (integraliteit) en stuurt waar nodig bij.
- Ontwikkelt procedures, richtlijnen en instrumenten (o.a. werving en selectie, aanstelling, introductie, personeelsontwikkeling en –beoordeling, opleiding, functiewaardering, loopbaanadvisering, ontslag).
- Bewaakt de (kwaliteit van) uitvoering van HR beleid, procedures e.d. en doet voorstellen voor innovatie en verbetering.
- Adviseert over en begeleidt concrete en veelal gecompliceerde HR-vraagstukken bij onder andere: werving en selectie, personeelszorg en –ontwikkeling, Fuwa, verzuim, arbeidsomstandigheden.

- Adviseert over en begeleidt complexe/specifieke casuïstiek bij medewerkers: bezwaar- en beroepsprocedures, klachten, conflicten, overplaatsing, ontslag, etc.
- Stelt HR-rapportages op met relevante ken- en stuurgetallen over beleid en uitvoering van HR.
- Is aanspreekpunt en integraal sparring-partner voor het bestuur op het brede beleidsterrein van HR en organisatie en organisatieontwikkeling.
- Ondersteunt en adviseert bestuur en in voorkomende gevallen directeuren bij diverse in- en externe overleggen inzake HR zoals GMR, DGO en adviseert over de inschakeling van externe instanties.
- Communiqueert over nieuwe in- en externe ontwikkelingen, regelingen e.d. op het gebied van HR
- Organiseert deskundigheidsbevordering over HR en organisatie breed in de organisatie.
- Vertegenwoordigt de organisatie in externe overleggen op HR, draagt beleid en belangen uit, onderhandelt en verdedigt (namens het bestuur), richting raad van toezicht, gmr en externen.

3. Leidinggeven aan de afdeling HR

- Stuurt en borgt de ontwikkeling van de afdeling als samenwerkende partner voor bestuur, directeuren en scholen met hoogwaardige, effectieve en efficiënte dienstverlening.
- Stelt een meerjarenontwikkelingsplan op voor de afdeling en voert deze uit dan wel ziet daarop toe.
- Geeft leiding aan de medewerkers, draagt zorg voor evenwichtige werkverdeling en afstemming, ziet toe op een effectief functioneren en voert de personeelszorg uit (inclusief gesprekkencyclus).
- Enthousiasmeert en stimuleert de medewerkers en organiseert professionalisering.
- Ontwerpt, begeleidt en stuurt complexe, ook multidisciplinaire projecten.
- Is lid van het 'Groeiberaad' en stuurt samen met de eerst verantwoordelijk adviseurs per domein mede de bovenschoolse organisatie aan.
- Is mede verantwoordelijk voor de kwaliteit, samenhang en verbinding binnen en tussen de beleidsdomeinen en ziet toe op transparante rapportages voor bestuur en management.

4. Professionalisering.

- Neemt deel aan professionaliseringsactiviteiten en houdt de bekwaamheden up-to-date.

Kader, bevoegdheden en verantwoordelijkheden

Verantwoording: aan het bestuur over de bruikbaarheid en kwaliteit van (meerjaren)beleidsadvies, beleidskaders en over innovatie en ontwikkeling van HR-beleid, over bruikbaarheid en kwaliteit van advies in concrete situaties, over het leidinggeven aan de afdeling en over de eigen professionalisering.

Kader: de strategische/overkoepelende beleidskaders van het bestuur (Koersplan) en wet- en regelgeving.

Beslist bij/over: de bijdrage aan strategische en centrale discussies, het signaleren, onderzoeken en analyseren van ontwikkelingen, het (laten) ontwikkelen van meerjarenbeleid, het geven van (meerjaren) advies, het (sturen op) uitwerken van meerjarenbeleid naar beleids- en activiteitenplannen, het doen van onderzoek en hierover adviseren, het ontwikkelen van procedures/instrumenten e.d. en bij het leidinggeven.

Kennis en vaardigheden

- Gespecialiseerde en brede theoretische en praktische kennis op het gebied HR en organisatie, relevante ontwikkelingen binnen dit gebied en de samenhang met brede organisatieprocessen (wo niveau).
- Brede kennis van de ondersteunende beleidsdomeinen in onderlinge samenhang en in samenhang met het primaire proces (systeemdenken), van de relevante wet- en regelgeving en in- en externe kaders.
- Brede kennis van vraagstukken inzake organisatie-inrichting, organisatiekunde en van leidinggeven.
- Kennis van relevante wet- en regelgeving op het gebied van HR, arbeidsrecht, juridische procedures.
- Kennis en vaardigheid in opzet en inrichting van (strategische en centrale) beleidsvormingsprocessen, in verandermanagement en in organisatieontwikkeling.
- Vaardigheid in het signaleren en onderzoeken van ontwikkelingen, analyseren van gegevens, ontwikkelen van meerjarenbeleid en adviseren over beleid en maatregelen op diverse niveaus.
- Vaardigheid in het aansturen, coachen en motiveren van medewerkers (incl. sociale vaardigheden).
- Kennis en vaardigheden inzake het voeren van gesprekken in de gesprekkencyclus.
- Moreel kompas: vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie, discretie en toegankelijkheid.

Contacten

- Met het bestuur en in voorkomende gevallen de raad van toezicht over analyses, koers en beleid om te adviseren, af te stemmen, te verantwoorden en beleidsafspraken te maken.
- Met stafleden van alle afdelingen van het bestuurskantoor om input te leveren aan het bestuur voor de door het bestuur te realiseren strategische (beleids)ontwikkeling.
- Met stafmedewerkers en directeuren over ontwikkeling en implementatie van HR-beleid om o.a. te adviseren, te ondersteunen, bij te sturen inzake HR en om beleidsafspraken te maken.
- Bij concrete HR (crisis)situaties om vanuit belangentegenstellingen te adviseren en af te stemmen.
- Met externe instanties, instellingen etc. over HR en organisatie om beleid en belangen uit te dragen en te verdedigen, om af te stemmen en om te onderhandelen (ook bij verschillende en tegengestelde belangen).
- Met gmr, interne gremia, medewerkers (inclusief specialisten) om beleid, activiteiten, instrumenten en procedures toe te lichten, samen te ontwikkelen, af te stemmen en (mede) om draagvlak te realiseren.
- Met medewerkers van de afdeling om aan te sturen en te begeleiden.