



Wervingsprofiel

Directeur regio Drenthe/Noordoost-Overijssel
Vanuit duaal leiderschap voor de regio

11 november 2024

Opdrachtgever Alfa-college
Auteurs Marcel ten Berge
Aanvraagnummer A06755



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	3
2.1	Alfa-college	3
2.2	Organigram	4
3.	De functie van duaal directeur	5
3.1	De opgave	5
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	5
3.3	Profiel	6
4.	Wat biedt het Alfa-college?	6
5.	De selectieprocedure	7

Bijlage 1 Resultaatgebieden uitgewerkt

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

1. Inleiding

Dank voor je interesse in de vacature van duaal directeur bij het Alfa-college. Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

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

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [Alfa-college](#)

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. Samen met studenten en partners vormt het Alfa-college een waardengedreven leer- en werkgemeenschap, waar mensen elkaar kennen en naar elkaar omzien. Dit vormt zich door uitdagende en zoveel mogelijk realistische leeromgevingen.

Het Alfa-college creëert kansrijke en passende leer- en ontwikkelarrangementen, waar zij studenten, werkenden, werkzoekenden en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uitdaagt zich te ontwikkelen tot nieuwsgierige, maatschappelijke betekenisvolle en vitale (vak-)mensen. Professionals die werken met lef en plezier en die trots zijn op wie zij zijn. Vakmensen die klaar zijn voor de toekomst.

Het Alfa-college werkt vanuit duurzame regionale netwerken aan toonaangevend en toekomstgericht leren. Er zijn op vele vlakken samenwerkingsvormen en initiatieven. Er werken ruim 1.400 medewerkers samen aan de ontwikkeling van ruim 11.000 studenten en 2.400 cursisten. En ze streven ernaar de persoonlijkste mbo van Nederland zijn.

Leven Lang Ontwikkelen is een belangrijk thema. Door een passend opleidingsaanbod te bieden voor bij- en omscholing voor oud-studenten, werkzoekenden en werknemers van bedrijven en instellingen kan iedereen up-to-date en relevant blijven voor de arbeidsmarkt én versterkt het Alfa-college de regio.

Het Alfa-college heeft vestigingen in de regio's Groningen, Assen, Hogeveen en Hardenberg. Voor een totaal overzicht van de locaties zie [hier](#). De organisatie is financieel gezond.

Strategie en speerpunten

De strategische doelstellingen zijn beschreven in de koers 'Samen vinden we het uit' en in de kwaliteitsagenda. Er zijn 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-makship met studenten, medewerkers, bedrijven, instellingen en overheid invulling wordt gegeven aan innovatie. Het Alfa-college doet dat op alle locaties in kleinschalige settings met aandacht voor de ontwikkeling en begeleiding van de studenten zodat deze zich ook echt thuis voelen bij het Alfa-college. Studenten worden zo opgeleid tot goede vakmensen, tot maatschappelijk betrokken burgers, maar vooral tot mensen die weten wie ze zijn, wat ze kunnen en die bijdragen aan een gezamenlijke en duurzame toekomst. Zie ook de [strategie](#). Daar zijn ook de missie, visie en kernwaarden terug te vinden.

Samen innoveren

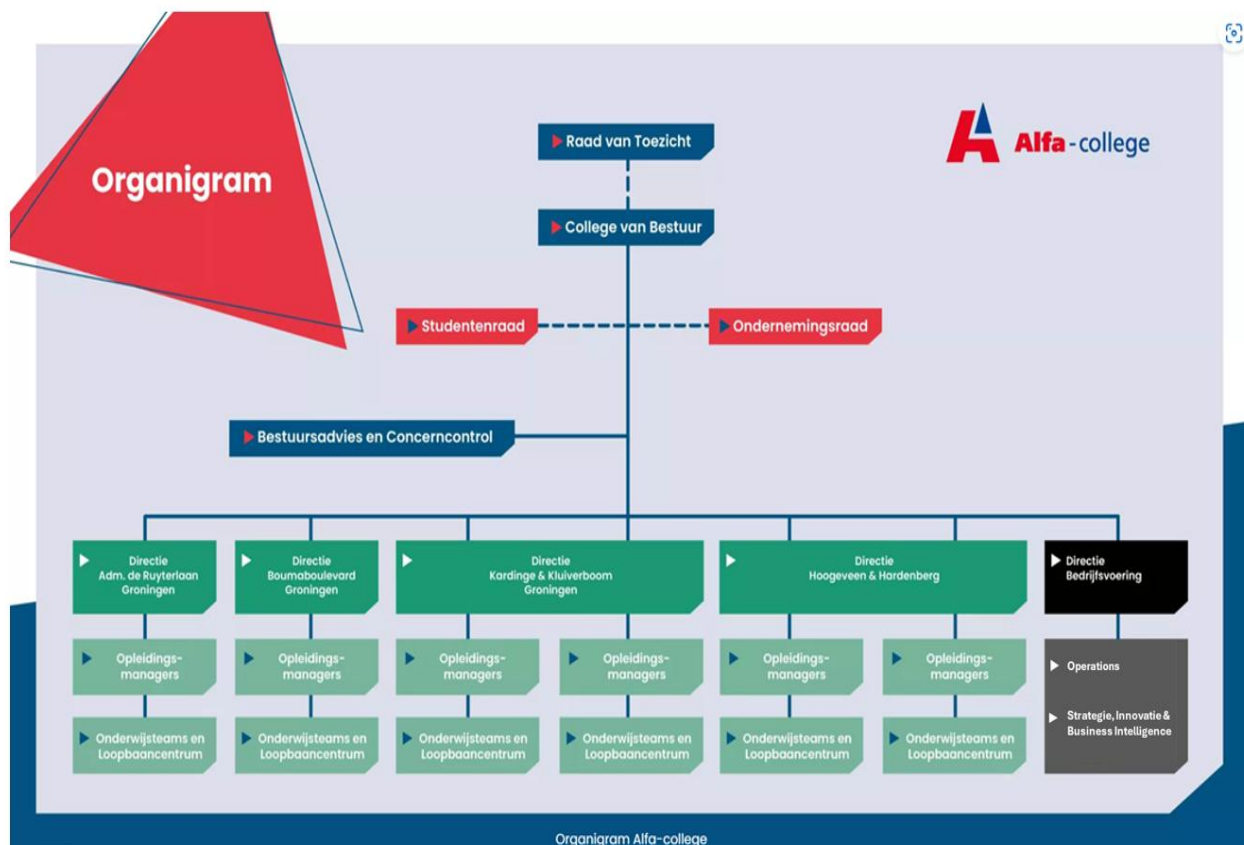
Bij het Alfa-college worden medewerkers, management en directie uitgedaagd om samen, in- en met de regio, innovatieve verbeterstappen te maken en wordt hen de ruimte geboden om ambities op deze vlakken waar te maken.

Samenwerking DNA

DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college (samen DNA) bouwen steeds verder aan hun onderlinge samenwerking. Met als doel zich gezamenlijk in te spannen voor een sterk mbo met een breed, bereikbaar en passend opleidingsaanbod in de regio. Nu en in de toekomst. Vanuit de overtuiging dat de mbo-instellingen in samenwerking nog beter in staat zijn oplossingen te bieden voor de sociaaleconomische en demografische vraagstukken van Noord- en Oost-Nederland.

Om aan al deze innovaties en (samenwerkings)initiatieven vorm te geven zijn medewerkers op verschillende plekken aan de slag met (o.a.) meer flexibele en multidisciplinaire teams en wordt er steeds meer samen gewerkt mét studenten en partners buiten de school. Dit vraagt van management en directeuren nieuw leiderschap. Leiderschap gericht op het stimuleren van deze ontwikkelingen en bijbehorende teamontwikkeling. Maar ook duaal leiderschap waarin met elkaar verantwoordelijkheid wordt genomen voor het behalen van resultaten. Daarbij draait het om herkennen en benutten van talent en ook het gezamenlijk werken aan de realisatie van doelen en ambities.

2.2 Organigram



3. De functie van duaal directeur

De twee directeuren regio Drenthe/Noordoost-Overijssel zijn integraal verantwoordelijk voor (o.m.) leidinggeven aan de medewerkers, de bedrijfsvoering, de innovatie, kwaliteit van onderwijs, het behalen van de afgesproken resultaten, een heldere positionering en proactieve samenwerking in de regio met de diverse stakeholders. Daarbij ligt het zwaartepunt voor de onderwijskundige inhoud en innovatie bij de opleidingsmanagers en -teams. De beide directeuren maken, samen met de andere locatiedirecteuren, de directeur Operations en de directeur Strategie, Innovatie en Business Intelligence deel uit van het directieteam en dragen uiteraard in dat kader actief bij aan 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 in duo's en in lijn met de organisatieontwikkeling collectief samenwerken vanuit gedeeld leiderschap. De locaties Hardenberg en Hogeveen zijn de afgelopen jaren steeds intensiever gaan samenwerken. Je stapt in op het moment dat er, samen met de opleidingsmanagers, opties verkend worden om op basis van andere organisatie indelingen te gaan werken. Samen met je duale directeur ben je aanjager van dit proces, brengt focus, energie en slagkracht en weet teams te inspireren en te faciliteren. En kan je omgaan met dit veranderproces.

3.1 De opgave

Het Alfa-college is een ambitieuze organisatie en zal zich de komende jaren verder ontwikkelen naar een organisatie die zich steeds meer richt op het ondersteunen van diverse doelgroepen op het gebied van een leven lang ontwikkelen en leren. Een concreet voorbeeld is de oprichting van DNA Next waarin het DCTerra, Noorderpoort en Alfa-college samenwerken aan het bieden van eigentijdse opleidingen, cursussen en trainingen. Zie <https://dna-next.nl/over-dna-next>.

De directeuren zijn voor(t)trekkers in de omslag van aanbod- naar meer vraaggericht denken en werken. Ze weten hun onderwijsteams daarin te inspireren en te faciliteren en hen te betrekken bij de verdere vormgeving van de onderlinge samenwerking en het duaal leiderschap. De directeuren zijn mens- en ontwikkelingsgericht in combinatie met een duidelijke gerichtheid op voortgang en het behalen van resultaten. Op basis van data worden met elkaar concrete verbeteringen continue ingezet, gevolgd en gerealiseerd.

Locaties Hardenberg en Hogeveen

Op de locaties Hardenberg (118 fte) en Hogeveen (141 fte) wordt innovatief leren samen met het bedrijfsleven vormgegeven. Op deze locaties wordt een zeer breed pakket aan opleidingen aangeboden onder meer op het gebied van Zorg en Welzijn, Techniek, Hospitality, Entree en Inburgering. Ondernemende locaties die samen innovatief leren verzorgen voor ruim 4200 studenten.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

Samen met je duale collega geef je leiding en stuur je op ontwikkeling en innovatie, ontwikkelt en realiseert de strategische doelen, implementeert meerjaren integraal beleid op het brede aandachtsgebied van de regio, stuurt processen en dienstverlening van de regio aan, vertegenwoordigt de regio binnen en buiten de organisatie en bent verantwoordelijk voor de richtinggevende bijdrage aan het strategisch beleid van de organisatie.

Resultaatverantwoordelijkheden in het kort (zie de bijlage voor nader uitgewerkte resultaatgebieden):

- ▶ 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 regioprocessen, dienstverlening en gegeven leiding.

3.3 Profiel

Bij deze positie past een directeur die met visie en vertrouwen daadkrachtig leiding geeft en goed weet te verbinden in en buiten de organisatie. Beschikt over humor, overzicht, gevoel voor relaties, executiekracht en besluitvaardigheid. Een directeur die graag acteert in een heel divers krachtenveld en in staat is om op alle niveaus in en buiten de organisatie te bewegen en zaken in gang te zetten. Een directeur die in staat is mensen te motiveren en samen iets op te bouwen. Die kansen ziet, weet om te zetten naar acties en verschillende belangen goed bij elkaar weet te brengen. Hier past een directeur die werkt vanuit de bedoeling en zich thuis voelt in een ontwikkelfase met veel dynamiek, onzekerheden en ruimte om te leren en te ontwikkelen.

Je hebt interesse in en volgt de sociale, maatschappelijke en economische ontwikkelingen, uit de regio en de samenleving, op de voet en weet daar met elkaar en de teams adequaat op te anticiperen/reageren en te innoveren, vernieuwen en verbeteren. Je draagt met passie bij aan een sterke en leefbare regio Drenthe/Noordoost-Overijssel.

Verder voldoet de directeur aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Leidinggevende ervaring in grote/complexere organisaties.
- ▶ Ervaring in het begeleiden van veranderingsprocessen.
- ▶ Gericht op samenwerking. Kan zich gemakkelijk verplaatsen in anderen.
- ▶ Stimuleert en initieert innovaties en vernieuwingen.
- ▶ Daadkracht met lef, brengt dynamiek en rust waar nodig.
- ▶ Durft vanuit overzicht te prioriteren, keuzes te maken.
- ▶ Nieuwsgierig naar ontwikkeling van leren.
- ▶ Deskundig op het gebied van een gezonde bedrijfsvoering.
- ▶ Is een boegbeeld voor de regio en beschikt over een nieuwsgierige houding en over aantoonbare netwerkqualiteiten.
- ▶ Heeft bij voorkeur een netwerk in Drenthe/Noordoost-Overijssel.

4. Wat biedt het Alfa-college?

Als directeur kom je te werken in een inspirerende en innovatieve werkomgeving waar betrokken en gepassioneerde collega's 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 Drenthe en Noordoost-Overijssel.

- ▶ Een bruto maandsalaris van maximaal € 8.698,-- bij een fulltime dienstverband (schaal 14/15, 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

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de week van **2 december 2024**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **10 december 2024** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij het Alfa-college.

2 Selectiegesprekken door het Alfa-college

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor de eerste gespreksronde bij de opdrachtgever op **12 december 2024**. Een optionele tweede gespreksronde bij de opdrachtgever is gepland op **16 december 2024**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hiervoor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment. Het arbeidsvoorwaardengesprek is gepland op **18 december 2024**.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor eind december 2024.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

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.

Contactgegevens

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. Meer informatie vind je ook op de website van [Alfa-college](#). We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Marcel ten Berge, senior adviseur executive search in samenwerking met Anouk Keiren, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).

Bijlage I: Resultaatgebieden uitgewerkt

Leidinggeven

- ▶ Stuurt op verbinding, vertrouwen en ontwikkeling.
- ▶ Bevordert een cultuur van ontwikkeling en (onderwijs-) innovatie.
- ▶ Motiveert medewerkers zich blijvend te ontwikkelen en het beste uit zichzelf te halen, leeft dit voor.
- ▶ Geeft leiding aan de regio/unit en stuurt op continue kwaliteitsverbetering, onder meer door inzet van effectieve HR-instrumenten.
- ▶ Is verantwoordelijk voor personeelszorg, werving en selectie en professionalisering.
- ▶ Versterkt en bewaakt de cultuur en reputatie van de organisatie.

Eigen professionele ontwikkeling

- ▶ Ontwikkelt eigen kennis, vaardigheden en competenties.

Strategische beleidsontwikkeling

- ▶ Draagt richtinggevend bij aan de ontwikkeling en evaluatie van het strategisch beleid van de organisatie op verschillende aandachtsgebieden.
- ▶ Toont ondernemerschap, draagt richtinggevend ideeën, concepten en (meerjarige)beleidsplannen aan op een breed en complex beleidsterrein.
- ▶ Formuleert plannen, beleidsuitgangspunten en -voorstellen voor de lange termijnstrategie en visie.
- ▶ Signaleert relevante ontwikkelingen, analyseert deze en vertaalt deze in (strategische) beleidsvoornemens en geeft richtinggevend (strategische) adviezen aan het CvB.
- ▶ Draagt beleidsstandpunten uit, verwerft draagvlak voor de ontwikkeling en invoering van innovatief beleid en haalt weerstanden weg.
- ▶ Vertegenwoordigt de organisatie in externe overlegorganen en verdedigt daarbij het organisatiebeleid.
- ▶ Stelt een meerjarig activiteitenplan op (inclusief meerjarenbegroting).

Positionering en profilering

- ▶ Bepaalt de positionering van de regio/stafunit op basis van analyse van maatschappelijke trends en ontwikkelingsbehoeften van (aspirant-) studenten.
- ▶ Vertaalt de positionering in onderscheidende, aantrekkelijke en logisch samenhangende (merk-) waarden, communicatie en uitingen van de regio/ stafunit, draagt deze actief uit vervult hierin een voorbeeldrol.

Management, processen en dienstverlening

- ▶ Draagt zorg voor uitvoering en management van de strategische doelen van de organisatie.
- ▶ Coördineert inhoudelijk het algemene beleid, waarbij de organisatie en derden zijn betrokken.
- ▶ Initieert programma's en projecten.
- ▶ Draagt zorg voor de meerjarenbegroting van de regio/unit.
- ▶ Monitort, analyseert en evalueert effecten van beleid en activiteiten, signaleert knelpunten en stuurt zo nodig bij.

Speelruimte

- ▶ Beslist over/bij: het ontwikkelen van en reageren op (strategische) beleidsvoornemens van het CvB en het geven van richtinggevend (strategische) adviezen daarbij, het aansturen van het activiteiten- en jaarplan en bij het leidinggeven.
- ▶ Kader: fundamentele richtinggevend concepten zijn geformuleerd voor het opstellen van strategische beleidslijnen.
- ▶ Verantwoording: aan het CvB over de realisatie van de strategische doelstellingen, aansturing van regio-/ unitprocessen, dienstverlening en gegeven leiding.