



WONINGBOUWVERENIGING
Hoek van Holland

FUNCTIEBESCHRIJVING/PROFIEL

Directeur-bestuurder

Context functie

De directeur-bestuurder van WVH is verantwoordelijk voor de realisatie van de maatschappelijke en financiële doelstellingen, de strategie, het beleid en de financiering en de daaruit voortvloeiende resultaten van WVH en legt verantwoording af aan de Raad van Commissarissen (RvC).

Om dit te bereiken is visie nodig op de volkshuisvesting en op de rol van een kleinere corporatie in de veranderende maatschappij. Verder is de vaardigheid om hierop beleid te kunnen maken én dit met een beperkt team van mensen te kunnen operationaliseren essentieel.

Verantwoordelijkheden

- zet de stip op de horizon en bepaalt in dialoog met huurders en stakeholders de koers van de organisatie;
- neemt motiverend en zichtbaar de leiding bij concretisering van processen, plannen, afspraken en vastgoedrealisatie, weet kansen te benutten; zoekt concrete samenwerking met en input van huurders en andere partijen;
- draagt als leider van het MT zorg voor de continuïteit van de organisatie; zorgt voor een gezonde financiële onderneming;
- houdt daarbij rekening met de maatschappelijke functie van de organisatie en weet samen met het MT financieel en maatschappelijk rendement met elkaar te verbinden, draagt zorg en verantwoordelijkheid voor het, samen met het MT, opstellen van adequate jaarplannen, begrotingen, managementrapportages etc;
- is eigenaar van de HR-portefeuille, zorgt voor het integraal management en de sturing en inrichting van de organisatie; motiveert, stimuleert en faciliteert het MT om de organisatie en medewerkers verder te ontwikkelen; is hierbij een kritische en opbouwende sparringpartner van het MT, zet hen in hun kracht, zorgt samen met hen voor een professionele ontwikkeling van alle medewerkers;
- vertegenwoordigt WVH op alle relevante niveaus en platforms en is verantwoordelijk voor een goede profilering van WVH en realiseert en onderhoudt strategische verbindingen en samenwerkingsvormen met onder andere de gemeente, zorg- en welzijnsinstellingen, collega-corporaties en ketenpartners tegen de achtergrond van een snel veranderend speelveld en is gesprekspartner voor de huurders en de huurdersorganisatie;
- informeert de RvC adequaat door middel van managementinformatie over het te voeren beleid, de voortgang en relevante ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie; beschouwt de RvC als een belangrijke sparringpartner; legt verantwoording af aan de RvC.

Profiel

De directeur-bestuurder heeft bij uitstek aandacht voor mensen. Hij / zij ontwikkelt de organisatie vanuit verbinding, empathisch leiderschap en een volkshuisvestelijke strategische achtergrond. Hij / zij heeft daarnaast een scherp oog voor het optimaliseren van processen, is besluitvaardig en kan omgaan met huurdersbelangen. Het gaat om een uitdagende functie voor een energieke bruggenbouwer die doelen bereikt door mensen in hun kracht te zetten en vertrouwen te geven, uit te dagen en te stimuleren.

Functie-eisen

- academisch werk- en denkniveau, goed strategisch inzicht;
- ruime ervaring in een integraal verantwoordelijke positie;
- een enthousiasmerende, inspirerende en motiverende leiderschapsstijl, d.w.z. zelf ook de mouwen op kunnen stropen en naast de ander kunnen staan;

- kennis van en affiniteit met de sector;
- bewezen strategische ervaring m.b.t. bedrijfsvoering, financieel beleid, bouwopgaven, -beheer, financieringsvraagstukken en risicobeheersing;
- aantoonbaar organisatieveranderkracht, innovatief vermogen en besluitvaardigheid
- relativeringsvermogen, humor, netwerken en sterk in het verbinden van mensen;
- uitstekende sociale, communicatieve en onderhandelingsvaardigheden;
- een goed ontwikkeld gevoel voor bestuurlijke, ambtelijke en politieke verhoudingen;
- transparant, integer, respectvol.

Competenties

Leiderschap

Is in staat op inspirerende wijze sturing te geven aan de organisatie. Stimuleert, motiveert en ontwikkelt medewerkers en borgt de vakbekwaamheid van medewerkers om een beoogd doel tot een goed einde te brengen. Organiseert besluitvorming zodanig dat iedereen zijn bijdrage kan leveren. Staat open en biedt ruimte voor kritische discussie en feedback. Zorgt voor een goed draagvlak. Toont leiderschap met moed, ook in kritieke situaties. Investeert in een professionele relatie met en legt tijdig verantwoording af aan de RvC.

Samenwerkingsvermogen

Brengt samenwerkingsverbanden tot stand (samenwerking met belanghouders) en handhaaft deze. Heeft oog voor gedeelde belangen en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat. Is tevens in staat in collegiaal verband te functioneren en geen pleitbezorger te zijn van individuele belangen. Weet intern en extern mensen aan zich te binden en draagvlak te creëren voor zijn/haar handelen.

Resultaat- en klantgericht

Weet op bedrijfsmatige en resultaatgerichte wijze sturing te geven aan de organisatie; heeft een hoog kostenbewustzijn en weet medewerkers te stimuleren om op efficiënte wijze invulling te geven aan de organisatiedoelstellingen. Stelt op een effectieve wijze kansen, doelen en prioriteiten vast. Is daarbij gericht op het leveren en waar nodig verbeteren van kwaliteit, die aansluit op de wensen en behoeften van huurders, woningzoekenden en andere belanghouders. Geeft benodigde acties, tijd en middelen aan om de gestelde doelen te kunnen bereiken.

Besluitvaardig

Neemt op tijd noodzakelijke beslissingen. Onderneemt acties of legt zich vast door het uitspreken van zijn/haar mening en wacht niet onnodig met het maken van keuzes. Is in staat om oplossingen te bieden.

Visie

Heeft een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen en kan deze vertalen naar lange termijn doelstellingen en een strategische planning ter verwezenlijking daarvan. Houdt hierbij goed zicht op risico's en uitdagingen die de instelling loopt en neemt bijhorende beheermaatregelen.

Overtuigingskracht

Kan met overredingskracht, persoonlijk overwicht en tact invloed uitoefenen op het standpunt van anderen om instemming te krijgen met bepaalde plannen, ideeën of producten. Houdt vast aan zijn/haar (professionele) principes, ondanks druk van anderen.

Authenticiteit

Is consistent in denken en doen (gedrag en houding) onder verscheidende omstandigheden. Maakt zichtbaar wat hij/zij werkelijk belangrijk vindt en waar hij/zij voor staat. Dit betekent ook het open communiceren van intenties, ideeën en gevoelens, het uitnodigen tot openheid en eerlijkheid naar diverse betrokken partijen. Juiste informatie geven over de werkelijke situatie en het tijdig erkennen van risico's, uitdagingen en problemen naar de toezichthouders.

Zelfreflectie

Kan goed naar zichzelf kijken: reflecteert op (en leert van) zijn/haar persoonlijk beroepsmatig handelen in de maatschappelijke context. Bouwt deze reflectie op een natuurlijke wijze in het handelen in en stimuleert dit binnen de organisatie.

Integriteit en moreel besef

Oefent de functie adequaat en zorgvuldig uit, met inachtneming van regels en verantwoordelijkheden. Oordeelt en handelt op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Is hierbij aanspreekbaar op eigen gedrag en spreekt ook anderen hierop aan. Vertoont goed voorbeeldgedrag voor de eigen organisatie en de sector.

Maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit en verantwoordelijkheid

Heeft oog voor de ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens binnen de toegelaten instelling. Onderkent de specifieke rol van de toegelaten instelling als maatschappelijke onderneming en bewaakt binnen de visie en missie van de toegelaten instelling transparant de invulling daarvan. Laat blijken goed geïnformeerd te zijn over (de veranderende) maatschappelijke, politieke en andere ontwikkelingen in de omgeving van de toegelaten instelling alsook over de belangen van belanghouders. Kan dit vertalen naar de volkshuisvesting en deze kennis effectief benutten en zet zo nodig de vereiste organisatorische veranderingen in gang zetten. Kan omgaan met diverse belanghouders en daarbij tot een weloverwogen balans komen voor keuzes en handelen en verantwoordt zich daarover.