

**Profielschets
directeur-bestuurder**

Januari 2021

Profielchets directeur-bestuurder

De directeur-bestuurder is iemand die op de verschillende niveaus kan schakelen, goed kan luisteren, zichtbaar en betekenisvol is in het strategisch netwerk en een warme relatie met bewoners kan onderhouden; een resultaatgerichte verbinder met organisatiesensitiviteit gericht op de opgave en de doorontwikkeling van de organisatie, maar ook iemand die zich met hart en ziel aan de huurders en medewerkers van Helpt Elkander wil binden en invulling geeft aan het zelfstandig te blijven.

De bestuurder is een gedreven maatschappelijk ondernemer met realisatie-lef en oprechte betrokkenheid bij bewoners en de volkshuisvestelijke vraagstukken. De bestuurder is een boegbeeld zonder dat hij daarvoor op de voorgrond moet treden.

Voor de directeur-bestuurder gelden de volgende functie-eisen

- Academisch werk- en denkniveau, strategisch inzicht, ervaring met verandermanagement, zelfkennis en verbindend en relativerend vermogen.
- Ervaring in een integraal eindverantwoordelijke positie: aansturen van veranderingen, rust uitstralen, overzicht hebben en prioriteiten kunnen stellen.
- Kennis van de volkshuisvesting; niet alleen een visie over de rol van de corporatie in de lokale samenleving maar ook ervaring op het terrein van vastgoedontwikkeling en -realisatie van woonvormen waarin huurders zich thuis en veilig voelen.
- Ervaring met coalitievorming en smeden van samenwerkingsverbanden. Een goed ontwikkeld gevoel voor bestuurlijke, ambtelijke en politiek-maatschappelijke verhoudingen.
- Een enthousiasmerende en verbindende leiderschapsstijl gericht op samenwerking.
- Inzicht in bedrijfskundige processen en in staat zijn daarover de juiste vragen te stellen.

Naast de kwaliteiten en deskundigheden zijn in bijlage 1 tien competenties omschreven waaraan een directeur-bestuurder moet voldoen.

De positie van de bestuurder in de organisatie

De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de organisatie, de realisatie van de strategische doelen en geeft richting aan de verdere ontwikkeling van Helpt Elkander. Met respect en gevoel voor de omgeving weet de directeur-bestuurder interne en externe samenwerking te realiseren en het beste uit mensen te halen. De realisatie van een passende woningvoorraad vraagt om weloverwogen investeringsbeslissingen en een krachtige sturing waarbij de belangen van de huurders worden geborgd. Verder zorgt de directeur-bestuurder voor good governance, compliance en beheersing van financiële en niet-financiële risico's. De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de RvC en ziet de commissarissen als sparringpartners, waarmee de richting van de organisatie wordt besproken en waaraan ook dilemma's worden voorgelegd.

Bijlage 1

In het Besluit toegelaten instellingen volkshuisvesting 2015 (BTIV 2015) is ter aanvulling op artikel 19 een bijlage opgenomen met de competenties waaraan voldaan dient te zijn voor geschiktheid van de beoogde directeur-bestuurder.

- **Authenticiteit**

Is consistent in denken en doen (gedrag en houding) onder verschillende 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.

- **Besluitvaardigheid**

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.

- **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.

- **Leiderschap**

Is in staat op inspirerende wijze sturing te geven aan een 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 Raad van Commissarissen.

- **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 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. Kan omgaan met diverse belanghouders en daarin tot een weloverwogen balans komen voor keuzes en handelen en verantwoordt zich daarvoor.

- **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.

- **Resultaatgerichtheid en klantgerichtheid**

Weet op bedrijfsmatige en resultaatgerichte wijze sturing te geven aan de organisatie; heeft hoog kostenbewustzijn en weet medewerkers te stimuleren om op efficiënte wijze invulling te geven aan de organisatiedoelstellingen. Stelt op 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.

- **Samenwerkingsvermogen**

Brengt samenwerkingsverbanden tot stand (samenwerking met belanghouders) en handhaaft deze. Heeft oog voor het groepsbelang 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.

- **Vakinhoudelijke kennis en visie**

Beschikt over de voor de bestuurlijke functie vereiste vakinhoudelijke kennis, bijvoorbeeld kennis van financiën bij toegelaten instellingen, van de ontwikkeling en het beheer van vastgoed en kennis op het gebied van volkshuisvestelijke vraagstukken. Heeft een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen op het gebied van de volkshuisvesting en kan deze vertalen in 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.

- **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.