

PROFIEL VAN DE DIRECTEUR-BESTUURDER

1. Plaats in de organisatie

De bestuurder is het bestuur van de vereniging in de zin van de wet. Dit betekent dat hij eindverantwoordelijke is voor het functioneren/besturen van de organisatie en de medewerkers binnen die organisatie. De bestuurder is de werkgever en heeft zo een formele en juridische relatie met de werknemers. In dit profiel gebruiken we de omschrijving directeur-bestuurder, waar 'hij' staat wordt ook 'zij' bedoeld.

De directeur-bestuurder kan zich goed vinden in het beleid in het *Plan van Aanpak*, voert dit beleid uit op basis van een eigen (en, waar mogelijk, binnen de organisatie gedragen) visie, en geeft sturing aan de doorontwikkeling ervan. Hij moet in staat zijn met beperkte middelen een bijzonder resultaat te behalen.

De bestuurder stelt de raad van commissarissen in staat toezicht te houden, legt hen de in de statuten en eventueel aanvullende afspraken benoemde bestuursbesluiten ter goedkeuring voor en stelt de raad van commissarissen in staat adviezen te geven en als sparringpartner van het bestuur op te treden.

De bestuurder is ook de bestuurder in de zin van de wet op de ondernemingsraden en fungeert daarmee als overlegpartner voor de ondernemingsraad.

Een deel van de verantwoordelijkheid is overgedragen aan de managers. Waar mogelijk worden taken en bevoegdheden op een zo laag mogelijk niveau in de organisatie uitgevoerd; managers dragen hiervoor op hun beurt ook taken en bevoegdheden over.

2. Verantwoordelijkheden en functie-eisen

De directeur-bestuurder van Laurentius is verantwoordelijk voor het functioneren van de totale organisatie.

De directeur-bestuurder geeft leiding aan het managementteam en onderhoudt zorgvuldig de relaties met het presidium van de ledenraad, de ondernemingsraad en de huurderskoepel en heeft een prominente rol in de positionering van de organisatie in het externe, bestuurlijke en maatschappelijke krachtenveld. Hij zal daarnaast gericht zijn op verkenning van samenwerking met andere partijen/organisaties om de positie van de organisatie als geheel te verstevigen. Hij onderhoudt zorgvuldig de relaties met de sectorinstituten.

De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor een samenhangende visie op het gebied van volkshuisvesting binnen de corporatie en draagt zorg voor een actieve en samenhangende strategische besturing van de corporatie binnen strakke financiële kaders.

Daarbij hoort het afwegen van kansen, tegengestelde belangen en risico's om tot een evenwichtig besluit te komen. Hij heeft daarbij een open oog voor de huurders en staat open voor contacten met hen.

De vereniging verwacht van de directeur-bestuurder dat hij leiding geeft aan de processen die horen bij de genoemde verantwoordelijkheden.

De vereniging verwacht van de directeur-bestuurder dat hij goed omgaat met complexe scenario's met soms een lage voorspelbaarheid durf en lef heeft, met aandacht voor risicobeheersing en de financiële continuïteit van de organisatie.

PROFIEL VAN DE DIRECTEUR-BESTUURDER

3. Kennis en ervaring

- Academisch denk- en werkniveau; generalist bindend en relativerend vermogen;
- Bedrijfseconomisch inzicht en een resultaatgerichte instelling;
- Kennis van de volkshuisvesting, de corporatie sector en de doelgroepen
- Relevante leidinggevende ervaring in een organisatie die gewend is procesgericht te werken
- Aantoonbaar gevoel voor sociaal-maatschappelijke vraagstukken en bestuurlijk-politieke verhoudingen en processen.

4. Persoonskenmerken

Laurentius heeft een leider nodig die toegankelijk is, een coachende managementstijl hanteert en de dialoog zoekt. Maar die ook besluitvaardig is en waar nodig besluiten doorzet en gewenst gedrag 'afdwingt'.

Visie en strategische oriëntatie

Kan afstand nemen van dagelijkse praktijk, deze in een bredere context plaatsen en zich op de lange termijn richten. Is goed in staat de visie te vertalen in strategische plannen (inclusief scenarioplanning) zodat intern en extern vertrouwen in de koers van de organisatie ontstaat, Denkt vanuit een breed perspectief en is in staat dit in concrete plannen om te zetten en te realiseren.

Ondernemerschap met realiteitszin

Signaleren van kansen in de markt binnen de grenzen van de mogelijkheden van Laurentius. In beperkte mate risico's durven nemen zonder de belangen en de continuïteit van de organisatie uit het oog te verliezen en blijft met beide benen op de grond staan. Durft knopen door te hakken.

Heeft oog voor risico's en (financiële) haalbaarheid van plannen. Is analytisch sterk en laat zich niet meeslepen door wensdenken.

Leiderschap

Is in staat te binden en doelgericht sturing te geven aan de organisatie en eventuele samenwerkingsverbanden. Neemt op natuurlijke wijze het voortouw en kan anderen ontwikkelen in hun functioneren. Is in staat tot zelfreflectie en is niet bang voor kritiek. Heeft voldoende statuur en bindend vermogen om leiding te geven aan een team hoogopgeleide managers in een organisatie in verandering

Schakelt makkelijk tussen alle lagen van de samenleving, staat voor het personeel en neemt het voortouw. Durft confrontaties aan te gaan en is in staat daarbij de verhoudingen goed te houden.

Monitort de kwaliteit van leiderschap en de geleverde output gerelateerd aan de vastgestelde te behalen resultaten; treedt op als rolmodel door zelf het gewenste gedrag te laten zien.

Netwerken

In staat een netwerk van (in)formele contacten op te bouwen en te onderhouden dat voor de organisatie functioneel is. Kan de organisatie op het hoogste niveau vertegenwoordigen. Is het boegbeeld van de organisatie en laat daarbij voldoende ruimte voor anderen.

Is zich bewust van maatschappelijke, politieke en ander omgevingsfactoren en kan daar op inspelen.

PROFIEL VAN DE DIRECTEUR-BESTUURDER

Integriteit

Is in staat de beschreven, de algemeen aanvaarde en de professionele sociale en ethische normen en waarden in activiteiten te handhaven, ook bij druk van buitenaf. Grijpt in, ook op hoog niveau, wanneer sociale en ethische regels worden overtreden.

Organisatie bewustzijn

Begrijpt organisatieculturen en doorziet gewoontes en werkwijzen die daar onderdeel van zijn. Weet er gebruik van te maken om resultaten te bereiken.

Doorziet onuitgesproken en historisch gegroeide regels en belemmeringen (cultuur) en weet deze in te zetten of om te buigen ten dienste van te behalen resultaten
Herkent en maakt gebruik van beïnvloedingslijnen in een organisatie.

Kostenbewustzijn

Is zich bewust van de financiële positie van Laurentius en handelt hiernaar. Dit komt tot uiting in een sobere en doelmatige bedrijfsvoering en de ambitie om de schuldpositie van Laurentius te doen verminderen.

5. Onverenigbaarheden

Directeur-bestuurder kan in elk geval niet zijn een persoon die deel uitmaakt van (artikel 13 statuten):

- het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Breda of van een gemeente waar de vereniging feitelijk werkzaam is;
- het college van gedeputeerde staten van de provincie Noord-Brabant of van een provincie waar de vereniging feitelijk werkzaam is;
- een orgaan van een organisatie die zich ten doel heeft gesteld de belangen van gemeenten of provincies te behartigen;
- de raad van commissarissen of in een periode van vijf jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van de benoeming daarvan deel heeft uitgemaakt.

De functie van directeur-bestuurder is verder onverenigbaar met (artikel 2 lid 1 bestuursreglement):

- een directe werkrelatie (nu of in het verleden) met (rechts-)personen of vennootschappen die op commerciële wijze of met een winst oogmerk activiteiten uitoefenen voor of met Laurentius (belangenverstrengeling);
- eerdere eindverantwoordelijkheid bij een organisatie die te maken heeft gehad met een aanwijzing of maatregel voor falend beleid, bijzonder toezicht of betrokkenheid bij financieel-economische misstanden.