

# Profielschets Directeur-bestuurder



Vastgesteld door RvC d.d. 24 juni 2024

## **1. Inleiding**

Deze notitie bevat de profielschets voor het bestuur van Stichting ProWonen. Het bestuur geeft leiding aan de stichting en legt verantwoording af aan de raad van commissarissen. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het bestuur staan beschreven in de statuten van de stichting, het reglement bestuur, het reglement raad van commissarissen en diverse statuten en beleidsdocumenten.

Het bestuur van de stichting bestaat uit één natuurlijk persoon. De directeur-bestuurder vormt het bestuur van de stichting in de zin der wet. Dit betekent dat hij/zij eindverantwoordelijke is voor het functioneren/besturen van de organisatie en de medewerkers binnen die organisatie. De directeur-bestuurder is de werkgever en heeft zo een formele en juridische relatie met de werknemers.

De directeur-bestuurder stelt de raad van commissarissen in staat toezicht te houden, legt de raad van commissarissen de in de statuten benoemde bestuursbesluiten ter goedkeuring voor en zorgt ervoor dat de raad van commissarissen adviezen kan geven en als sparringpartner van het bestuur kan optreden.

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

## **2. Algemeen**

ProWonen is er voor mensen die op eigen kracht niet goed kunnen slagen op de woningmarkt. Een deel van deze mensen heeft hierbij een urgente woonvraag en/of behoefte aan extra ondersteuning. Hier hebben we aandacht voor. We doen dit niet alleen en schakelen andere organisaties in waar dit nodig of logisch is. Onze focus ligt bij de mensen met de laagste inkomens, maar we hebben ook oog voor die mensen die net buiten de boot dreigen te vallen. In gesprek met onze (potentiële) huurders bespreken we samen wat er nodig en mogelijk is.

Onze cultuurwaarden gebruiken we bij wat we doen en hoe we dit doen en passen bij de beweging die we maken en de organisatie die we willen zijn. Zij vormen altijd de basis voor ons handelen:

- Bewustzijn
- Lef
- Ontwikkeling
- Eigenaarschap
- Inlevingsvermogen

## **3. Profielschets directeur-bestuurder**

### **Taken en functiebeschrijving bestuur**

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor een samenhangend beleid van de onderneming, bestuurt de onderneming in de zin der wet, behoudens statutaire beperkingen en is daarnaast belast met de algehele en dagelijkse leiding van de onderneming en de met haar verbonden organisatie.

Ten aanzien van de aspecten autonomie en verantwoordelijkheid wordt van de bestuurder verwacht:

- a. het ontwikkelen van visie, het uitzetten van de strategie, vaststellen van het algemene beleid en het realiseren van het ondernemingsplan;
- b. de eindverantwoordelijkheid voor een samenhangende visie op het gebied van volkshuisvesting binnen de corporatie;
- c. de zorg voor een actieve en samenhangende strategische besturing van de corporatie;
- d. het afwegen van kansen, tegengestelde belangen en risico's om tot een evenwichtig besluit te komen;

- e. dat hij/zij leiding geeft aan de processen die behoren bij bovengenoemde verantwoordelijkheden;
- f. het overzicht te behouden bij vraagstukken in wijken terwijl de bevoegdheden laag in de organisatie liggen;
- g. een aantoonbare passie te hebben voor maatschappelijke vraagstukken;
- h. het goed omgaan met complexe scenario's met soms een lage voorspelbaarheid;
- i. het tonen van ondernemerschap , durf en lef , maar met een goed gevoel voor risicobeheersing;
- j. het werken aan een organisatie met een open cultuur waarin samenwerken en verbondenheid vanzelfsprekendheden zijn zonder dat daarbij de zakelijkheid uit het oog wordt verloren;
- k. een goede balans tussen sturen en faciliteren en daarmee draagvlak weet te creëren.

**Ten aanzien van de aspecten kennis en ervaring wordt van de bestuurder verwacht:**

- a. Academisch werk- en denkniveau; generalist;
- b. Grondige kennis van de volkshuisvesting en de corporatiesector;
- c. Ervaring als directeur-bestuurder strekt tot aanbeveling;
- d. Inzicht in en passie voor sociaal-maatschappelijke vraagstukken en doelgroepen;
- e. Affiniteit met en kennis van het concept van de maatschappelijke onderneming;
- f. Visie op maatschappelijke en politieke ontwikkelingen;
- g. Ondernemerschap, met een goed gevoel voor risicobeheersing;
- h. Gezonde zakelijke instelling;
- i. Aantoonbaar gevoel voor bestuurlijke-politieke verhoudingen en processen;
- j. Omgevingsbewustzijn, integriteit.

**Gewenste competenties bestuur**

**Visie**

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 uit te dragen, zodat intern en extern vertrouwen in de koers van de organisatie ontstaat.

**Strategische oriëntatie**

Toekomstgericht en kan langetermijnplannen vertalen naar een strategische planning. Denkt vanuit een breed perspectief en bouwt vanaf een financiële zakelijke basis.

**Ondernemerschap**

Signaleren van kansen in de markt. 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. Kan en durft knopen door te hakken.

**Realiteitszin**

Heeft oog voor risico's en haalbaarheid van plannen. Is analytisch sterk en laat zich niet meeslepen door wensdenken of persoonlijke ambities en durft in dit verband impopulaire besluiten te nemen.

**Natuurlijk gezag**

Is in staat te binden en doelgericht sturing te geven aan samenwerkingsverbanden. Neemt op natuurlijke wijze het initiatief en kan anderen ontwikkelen in hun functioneren. De bestuurder maakt - ook extern het verschil en kan in vastgelopen situaties de zaak openbreken. Is in staat tot zelfreflectie en is niet bang voor kritiek.

**Leiderschap**

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

**Management**

Beschikt over verschillende stijlen van leidinggeven en kan daartussen soepel wisselen afhankelijk van situatie en persoon. Heeft het vermogen te relativeren en kan met de nodige humor lastige situaties vergemakkelijken.

**Zelfinzicht**

Heeft als persoon een evenwichtig beeld van zijn/haar sterke en minder sterke punten en kan dit zo organiseren dat de minder sterke punten worden gecompenseerd.

**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.

**Omgevingsbewustzijn**

Is zich bewust van maatschappelijke, politieke en andere omgevingsfactoren en kan daarop inspelen.

**Loyaliteit**

Kan zich identificeren met de belangen, problemen en doelstellingen van de organisatie en kan hiervan het boegbeeld zijn.

**Integriteit**

Is in staat de algemeen aanvaarde en 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.