



Bijlage C: De profielschets van de omvang en samenstelling van het Bestuur en zijn leden

Omvang en samenstelling van het bestuur

Het bestuur van de Stichting Woonborg bestaat uit 1 directeurbestuurder (verder genoemd 'de directeur').

De directeur is statutair belast met het besturen van Woonborg en verantwoordelijk voor de maatschappelijke prestaties, de continuïteit en robuustheid van de organisatie. De directeur:

- gaat in dialoog met o.a. bewoners, de algemene huurdersbelangenvereniging AH WOON en gemeenten over maatschappelijke doelen en zorgt dat deze in prestatieafspraken worden vastgesteld;
- stelt het behalen van maatschappelijke resultaten voorop en realiseert zowel de maatschappelijke als de operationele en financiële doelstellingen;
- is aanspreekbaar op en legt verantwoording af over de maatschappelijke en financiële prestaties alsmede over gemaakte strategische keuzes;
- is verantwoordelijk voor goede risicobeheersing, met aandacht voor beheersmaatregelen, risicobesef en moraal;
- staat open voor feedback en discussie m.b.t. keuzes over de inzet van maatschappelijke middelen;
- vervult een voorbeeldfunctie voor zowel de eigen corporatie als voor de gehele sector;
- investeert permanent in kennis en kunde.

Doelstelling

De directeur is belast met het besturen van de corporatie.

Plaats in de organisatie

De directeur legt verantwoording af aan de Raad van Commissarissen van de corporatie.

Het Profiel

De directeur is een maatschappelijk betrokken, inspirerend en kritisch mens. Hij of zij houdt de doelen scherp voor ogen, durft de vinger op de zere plek te leggen, inspireert tot verbetering en vernieuwing, creëert daarbij verbinding en realiseert omstandigheden waarin mensen tot hun recht komen. De directeur heeft een WO werk- en denkniveau, affiniteit met volkshuisvesting en is in staat de ontwikkelingen in onze sector snel te overzien op hun consequenties en kansen voor onze huurders en organisatie. Hij/zij is deskundig op het gebied van organiseren en bedrijfsvoering.

De competenties¹

Authenticiteit

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.

¹ conform woningwet, deel 1 van bijlage 1 behorend bij artikel 18

Vervolg competenties

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.

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 toezicht.

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 daarover.

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.

Resultaat- en 'klant'gericht

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.

Vervolg competenties:

Visie

Heeft een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen 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.