

Profiel Directeur-Bestuurder

Maasvallei is een horizontale organisatie met korte lijnen, flexibel en wendbaar. Zo kunnen we snel inspelen op ontwikkelingen om ons heen. De opgaven zijn groot, de middelen beperkt. Investeren in nieuwbouw, duurzaamheid en leefbaarheid hebben topprioriteit. We groeien toe naar een regio- en netwerkcorporatie waarbij de uitvoering steeds meer door ketenpartners wordt uitgevoerd. Daar zijn de eerste stappen in gezet. Maasvallei verbindt verschillende initiatieven in de stad en de buurt met elkaar, zowel binnen de formele (professionals) als de informele (vrijwilligers) netwerken. We stimuleren gemeenschapsvorming binnen complexen, in de buurt en in de wijk.

De directeur-bestuurder is het boegbeeld van deze innoverende organisatie en verantwoordelijk voor de algemene leiding en doorontwikkeling van de zelforganiserende organisatie. Samen met de Raad van commissarissen, medewerkers, huurders en stakeholders geeft de bestuurder vorm aan de strategische visie. Hij/zij zorgt voor de financiële continuïteit en het maatschappelijk ondernemerschap van de organisatie en vertaalt externe ontwikkelingen en signalen naar de organisatie van Maasvallei. Daarnaast draagt hij/zij zorg voor de externe vertegenwoordiging van de organisatie bij de gemeenten en andere samenwerkingspartners en participeert in verschillende netwerken in de stad en de regio.

Gelet op de opgaven waar Maasvallei voor staat, zoekt Maasvallei een directeur-bestuurder met de volgende kwaliteiten:

- Is een 'verbinder' en goed in staat om op inspirerende wijze leiding te geven aan de verdere ontwikkeling van de zelforganiserende organisatie. Hij / zij denkt daarbij vanuit de doelgroep en de opgaven die daarbij horen; volkshuisvesting, (sociale) innovatie en (maatschappelijke) duurzaamheid staan daarbij centraal.
- Is een authentiek en modern leider met visie en resultaatgerichtheid. Inspireert en stuurt duidelijk op een betrokken en mensgerichte manier en benut optimaal de eigen verantwoordelijkheid/kwaliteiten van de medewerkers. Hij / zij is instaat om medewerkers te motiveren en te laten excelleren;
- Heeft een brede visie op ontwikkelingen in het maatschappelijk middenveld en weet deze goed te vertalen naar gevolgen en opgaven voor Maasvallei en haar lokale situatie;
- Is in staat om op alle niveaus gemakkelijk vertrouwen en draagvlak te creëren en weet een brug te slaan tussen de samenleving en de organisatie. Staat tussen de mensen en heeft een warm hart voor de doelgroep. Is een netwerker die goed de contacten onderhoudt met stakeholders in het maatschappelijke veld en de gemeenten.
- Heeft oog voor de balans tussen het maatschappelijk en financieel rendement; weegt daarbij kansen en risico's tijdig af en draagt zorg voor de financiële continuïteit van de organisatie;

Levert een bijdrage aan de maatschappelijke ontwikkelingen in de regio en zoekt actief de samenwerking met stakeholders op. Staat daarbij voor het belang van de huidige en toekomstige huurders en de koers van Maasvallei;

- Houdt koers op basis van het Ondernemingsplan. Kansen liggen hier om te investeren in een portefeuillegroei, procesinnovaties en de interne organisatieontwikkeling;
- Draagt zorg dat het huidige positieve imago van Maasvallei wordt gecontinueerd. Is goed in staat om een netwerk op te bouwen en samen te werken met de lokale en regionale belanghouders.

Functie-eisen

- Heeft affiniteit met het werken met een zelforganiserende organisatie;
- Heeft ervaring met procesgestuurd werken;
- Inzicht in organisatieontwikkeling en ervaring met verandertrajecten;
- Academisch werk- en denkniveau;
- Aantoonbare managementervaring;
- Politiek-bestuurlijke sensitiviteit;
- Goede financiële kennis;
- Ervaring met het onderhouden van bestuurlijke netwerken en samenwerkingsverbanden.

Competenties en persoonlijkheid

- Is authentiek, heeft een verbindende persoonlijkheid en weet vertrouwen te winnen, mensen te inspireren, motiveren en enthousiasmeren;
- Is transparant, integer en open; weet zich goed in de ander te verplaatsen en heeft een warm hart voor de doelgroep;
- Hanteert situationeel leiderschap, legt verantwoordelijkheden laag in de organisatie en geeft medewerkers de ruimte en het vertrouwen;
- Communiqueert open, duidelijk en helder. Spreekt mensen aan op hun verantwoordelijkheden en komt ook zelf de gemaakte afspraken na;
- Heeft op een enthousiasmerende manier een ondernemende en resultaatgerichte instelling. Gaat nieuwe opgaven niet uit de weg en heeft daarbij gevoel voor kansen en mogelijkheden voor de organisatie. Heeft affiniteit met studentenhuysvesting en het aandachtsveld 'wonen & zorg';
- Is besluitvaardig, durft beslissingen te nemen en knopen door te hakken;
- Kan strategisch denken en omgaan met complexe vraagstukken. Heeft kennis van relevante regelgeving;
- Kan de strategische beleids- en organisatiedoelen doorvertalen naar de interne beleidsvelden zoals financiën, vastgoed, klant en het interne organisatiebeleid (inclusief personeelsbeleid);

Toelichting:

- *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.

- *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, geeft medewerkers heldere taakverantwoordelijkheid en ruimte om hieraan uitvoering te geven, en borgt de vakbekwaamheid van medewerkers om een beoogd doel tot een goed einde te brengen. Organiseert besluitvorming zodanig dat er sprake is van gemotiveerde besluiten en betreft medewerkers waar nodig. 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 daarover.
- *Resultaat- en klantgericht*: 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.

Kan met tact (uitleggen, verkennen, meenemen en co-creëren) instemming krijgen met plannen, ideeën of producten. Houdt daarbij vast aan zijn/haar (professionele) principes, ondanks de druk van anderen.

- *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.