



PROFIELSCHETS

DIRECTEUR-BESTUURDER
Vastgesteld RvC 13 februari 2024

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Missie, visie en Koers 2024-2027
2. Organisatie
3. Verscherpt Toezicht
4. Profiel van de directeur – bestuurder

Bijlage 1 – Governance Code 2022 – Principe 3: Bestuur is geschikt voor de taak
Bijlage 2 – Competenties bestuurder (BTIV bijlage 1 bij artikel 19)

Voorwoord

G&O is werkzaam in het Gooi, de Vechtstreek en Eemland. Met ruim 90 medewerkers en circa 9.800 verhuureenheden zet de corporatie zich dagelijks in voor haar huurders in de gemeenten Blaricum, Bunschoten, Gooise Meren, Hilversum, Laren en Wijdemerem.

De corporatie is een stichting met een zogenaamd two-tier model: een Raad van Commissarissen en een (directeur-)bestuurder. De tweede benoemingstermijn van de zittende directeur-bestuurder loopt per 1 juli 2024 af. De Raad van Commissarissen verwoordt in deze profielschets beknopt de opgave die de directeur-bestuurder van G&O vanaf juli 2024 ter hand moet nemen alsook de competenties die daar naar de mening van de RvC voor nodig zijn.

De opgave van G&O samengevat

Samengevat bestaat de opgave vanaf zomer 2024 uit:

1. Realiseren van de doelstellingen uit de eind 2023 vastgestelde Koers 2024-2027.
2. Implementeren en borgen van de nieuwe organisatiestructuur en -ontwikkeling waarbij het nemen van eigenaarschap centraal staat.

Ten tijde van het opstellen van deze profielschets staat G&O onder Verscherpt Toezicht. Voor zover zomer 2024 nog van toepassing wordt van de directeur-bestuurder ook verwacht dat hij werkt aan het zo snel mogelijk opheffen van het Verscherpt Toezicht.

Februari 2024

1. Missie, visie en koers 2024-2027

Samen komen we verder

Wij vinden dat iedereen recht heeft op een comfortabele, betaalbare woning in een prettige leefomgeving, ook mensen met een bescheiden inkomen. De behoeften van onze huidige en toekomstige huurders stellen wij centraal bij het bouwen en beheren van duurzame woningen in veilige en schone straten en buurten. Dit doen wij door nauw samen te werken met onze huurders en samenwerkingspartners. En door aandachtig naar ze te luisteren. Want fijn wonen is méér dan een waterdicht dak boven je hoofd. Voor de huurders zetten wij daarom graag een stap extra. Door continu te werken aan bijvoorbeeld de duurzaamheid van onze woningen en de leefbaarheid in buurten en onze dienstverlening. Wij realiseren ons dat onze mogelijkheden begrensd zijn. Maar zelfs als we onze grenzen bereiken, blijven we optimistisch doorwerken aan wat we wél kunnen doen.

Voor de huurders

Missie

Ook mensen met een bescheiden inkomen of in een kwetsbare positie willen wonen in 't Gooi, de Vechtstreek en Eemland. Vooral voor hen levert G&O betaalbare, goede en duurzame huisvesting in een fijne buurt.

Visie

G&O helpt huurders en woningzoekenden om een geschikte en betaalbare woning te vinden die past bij hun levenssituatie. Er is een groeiend aantal woningzoekenden. Om aan de verwachte vraag te voldoen, willen wij passende duurzame woningen bouwen. Bestaande woningen onderhouden wij goed. En, steeds meer huurders vragen extra aandacht. Alleen een passende woning is niet voldoende om fijn te kunnen wonen. Sociale verbinding in een prettige buurt is net zo belangrijk.

Onze waarden

We zijn *betrokken* bij onze huurders, want wonen is meer dan alleen een huis. Het gaat om de huurders die erin wonen, de buurt waarin ze wonen en het meedoen in de samenleving. We zijn geïnteresseerd in onze huurders, leven professioneel mee, zijn alert op signalen en schakelen waar nodig ons netwerk in om hen te helpen. We hechten veel waarde aan persoonlijk contact en daarom stellen onze medewerkers extra tijd beschikbaar voor situaties die daarom vragen.

We zijn *betrouwbaar*. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. Daarin zijn we daadkrachtig, vernieuwend en probleemoplossend. Vanuit onze proactieve houding sporen we problemen tijdig op, voordat ze groter worden. Daarbij zijn we realistisch en geven we van tevoren duidelijk aan waar onze grenzen liggen. Ook zorgen we ervoor dat onze medewerkers snappen waarom dingen wel of niet kunnen, zodat zij het vervolgens ook goed aan onze huurders kunnen uitleggen.

We behandelen onze huurders en samenwerkingspartners *gelijkwaardig*. We hebben respect voor de mening van de ander en maken afspraken op basis van wederkerigheid: iedereen levert een bijdrage. Daarnaast vinden we het belangrijk dat we benaderbaar en bereikbaar zijn. Ook wanneer je de Nederlandse taal minder goed beheerst, je minder

goed overweg kunt met digitale middelen of je minder mobiel bent. Dan bieden we een alternatief.

We zijn *optimistisch*. We doen het elke dag een beetje beter. Daarbij kijken we altijd naar wat er wél kan. We vragen op een laagdrempelige manier actief om feedback en doen hier ook wat mee. Daarbij zoeken we naar structurele oplossingen. We werken voor mens, milieu en maatschappij, daarbij houden we ook rekening met volgende generaties.

Koers 2024-2027

In de Nationale Prestatieafspraken (NPA) zijn de opgaven voor woningcorporaties beschreven over het bouwen van woningen, aandacht voor ouderen en andere speciale doelgroepen, wonen en zorg, leefbare buurten en het verduurzamen van bestaande woningen. Naast de NPA heeft G&O met de zes gemeenten waar ze werkzaam is prestatieafspraken gemaakt. Deze afspraken zijn in lijn met de NPA en de Koers 2024-2027, vastgesteld november 2023. In de Koers 2024-2027 staan onze ambities voor de komende periode verwoord.

Onze strategische doelstellingen voor de komende periode zijn samen te vatten in vier thema's. Voor de verdere uitwerking wordt verwezen naar het vastgestelde koersdocument, zie onze website.

1. Meer passende woningen

Veel mensen zoeken naar een woning die aansluit bij hun levensfase of situatie. Daarom bouwen wij zoveel mogelijk betaalbare en passende woningen, zodat huurders kunnen doorstromen.

2. Fijn samen wonen

Fijn wonen is meer dan een passende woning. Door in te zetten op zelf- en samenredzaamheid kunnen huurders langer zelfstandig wonen en klaarstaan voor anderen. Wij zien de buurt als een plek waar bewoners voor elkaar open staan en elkaar helpen. Daarom gaan we voor sterke netwerken en sociale verbinding.

3. Steeds duurzamer wonen

De energiearmoede is toegenomen, ook onder onze huurders. Daarom isoleren we woningen, passen we aardgasvrije warmtevoorzieningen toe en helpen we huurders met energie besparen. Ook gaan we meer circulair bouwen en werken we samen aan een groenere woonomgeving.

4. Fijn werken

Als G&O hebben we uitdagingen en ambities. Om daarmee aan de slag te gaan, moet onze organisatie toekomstbestendig zijn. We gaan voor een financieel gezonde organisatie waar medewerkers met plezier werken en waar huurders tevreden mee zijn.

Uitwerking en monitoring van de realisatie van doelstellingen

De strategische doelstellingen worden jaarlijks uitgewerkt in een jaarplan en bijbehorende begroting. We monitoren de voortgang en leggen periodiek verantwoording af of de realisatie van de doelstellingen.

2. Organisatie

Nu met de Koers 2024-2027 de richting van de corporatie is bepaald, wordt begin 2024 ook de organisatiestructuur aangepast zodat er een organisatie staat die past bij de ambities, missie, visie, waarden en doelstellingen. De OR heeft positief geadviseerd en de Raad van Commissarissen heeft de topstructuur goedgekeurd. Begin 2024 is de overgang naar de nieuwe organisatiestructuur voorzien.

Nieuwe organisatiestructuur

Bij de nieuwe structuur is de klantbediening het uitgangspunt. De klant staat voorop en de structuur is opgebouwd vanuit de klantgedachte. Er is een kolom gebaseerd op de huurderscontacten (het primaire proces), een kolom gericht op voornamelijk werkzaamheden op buurt/complexniveau, een kolom voor onderhoud en ontwikkeling van vastgoed en een kolom bedrijfsvoering als ondersteunend orgaan.

Kenmerken nieuwe structuur

- De klant staat centraal, goede positionering van G&O Service, korte lijnen.
- Een realistisch span of control waarbij de manager ruimte heeft om coachend en leiderschap verder te ontwikkelen.
- Vier managers (uitbreiding met een manager).
- Door het behouden van de korte lijnen kunnen medewerkers zich verder ontwikkelen op het thema eigenaarschap en verantwoordelijkheden laag.
- Geen grote verandering in de (meeste) teams ten opzichte van de huidige situatie.
- De medewerker krijgt een opdracht en maakt afspraken over het resultaat, bijvoorbeeld een advies aan de opdrachtgever.
- Past bij de waarden (klant staat centraal, daar beginnen we mee) en de ontwikkelingen in de Koers 2024-2027 koersplan.
- De positionering van het strategisch team onder de manager Bedrijfsvoering.
- De directeur-bestuurder stuurt een beperkt aantal medewerkers aan (managers en bestuurssecretariaat).

Eigenaarschap

In de sturingsfilosofie is 'eigenaarschap' nadrukkelijk opgenomen. Hierbij hoort het laag leggen van verantwoordelijkheden. De medewerkers zijn professionals en weten goed wat zij nodig hebben om hun werk uit te kunnen voeren en de doelstellingen te realiseren. Eigenaarschap tonen vraagt soms andere competenties en leiderschapsstijlen van zowel leidinggevendenden als medewerkers. Deze ontwikkeling faciliteren we.

Definitie eigenaarschap zoals medio 2023 met elkaar is bepaald

Eigenaarschap is verantwoordelijkheid voelen en nemen, het is van jou, je staat ervoor!

De kaders en de middelen zijn helder, waarbij de leidinggevende je coacht, faciliteert en inspireert.

- Je kan en wil dit, je vindt het belangrijk daarom neem jij de verantwoordelijkheid.
- Je weet wat het eindresultaat moet zijn en legt hier verantwoording over af.
- Je weet welke kaders en (financiële) middelen er beschikbaar zijn.
- Je leidinggevende coacht, faciliteert en inspireert jou.

3. Verscherpt Toezicht

Zomer 2023 is G&O door de Autoriteit woningcorporaties onder Verscherpt Toezicht gesteld. Tijdens het opstellen van de profielschets van de bestuurder is G&O nog in gesprek met de Aw over de brief en het mogelijke gevolg daarvan aangezien G&O zich niet herkend in een aantal, in de toezichtsbrief beschreven, aandachtspunten.

Terwijl we in gesprek zijn over het Verscherpte Toezicht verandert er niets aan de dienstverlening en inzet voor onze huurders en de samenwerking met partners. Het onderhoud en de verduurzaming van onze woningen en de bouw van nieuwe woningen blijft onverminderd doorgaan. We blijven doorwerken aan het woonplezier in buurten. Dat alles kunnen we doen door onze bedrijfsprocessen te blijven verbeteren.

Van de directeur- bestuurder wordt verwacht dat hij/zij oog heeft voor de, door de Aw vermelde en door de organisatie herkende, aandachtspunten. De directeur-bestuurder zet de richting waarop gewerkt wordt aan de verschillende aandachtspunten in samenspraak met de Raad van Commissarissen, door. Voor zover zomer 2024 nog van toepassing, wordt gewerkt aan het zo snel mogelijk opheffen van het Verscherpt Toezicht.

4. Profiel van de directeur-bestuurder

De directeur-bestuurder van G&O is bestuurder in de zin der Wet. Dat betekent dat hij/zij formeel eindverantwoordelijk is voor het functioneren/besturen van de organisatie en de medewerkers binnen de organisatie. De directeur-bestuurder is de werkgever, heeft een formele en juridische relatie met de medewerkers en is bestuurder in de zin van de wet op de ondernemingsraden en fungeert daarmee als overlegpartner voor de Ondernemingsraad.

De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Commissarissen (RvC). De samenwerking en rolverdeling tussen de directeur-bestuurder en de RvC staat beschreven in de visie op besturen en toezichthouden, zie onze website.

4.1. Taken en verantwoordelijkheden

Puntsgewijs wordt van de directeur-bestuurder het volgende verwacht:

Autonomie en verantwoordelijkheid

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

Tevens wordt verwacht dat hij/zij:

- Leiding geeft aan de processen die behoren bij bovengenoemde verantwoordelijkheden;
- Het overzicht behoudt bij vraagstukken in wijken terwijl de bevoegdheden laag in de organisatie liggen;
- Aantoonbare passie heeft voor maatschappelijke vraagstukken;
- Goed omgaat met complexe scenario's met soms een lage voorspelbaarheid;
- Ondernemerschap toont, durf en lef heeft, maar met een goed gevoel voor risicobeheersing;
- Werkt aan een organisatie met een open cultuur waarin samenwerken en verbondenheid vanzelfsprekendheden zijn zonder dat daarbij de zakelijkheid uit het oog wordt verloren;
- Een goede balans kent tussen sturen en faciliteren en daarmee draagvlak weet te creëren;
- Managers kan coachen;
- Op collegiale wijze leiding geeft, maar waar nodig grenzen kan trekken en corrigerend kan optreden;
- Mensen kan inspireren, aansprekend is en kan en durft aan te spreken;
- Inzicht heeft in governance verhoudingen;
- En het hart op de goede plek heeft en integer handelt.

4.2. Specifiek Profiel

De RvC verwacht dat de directeur-bestuurder de recent vastgestelde koers van G&O in beleid en jaarplannen verder vorm en inhoud geeft, voor de komende jaren uitlijnt en zorgt dat er een goede basis is voor de realisatie van de doelstellingen. De directeur-bestuurder houdt daarbij rekening met en is vertrouwd met de vigerende wet- en regelgeving en de ontwikkelingen op de woningmarkt. De directeur-bestuurder weet wat er leeft en speelt bij huurders en vertaalt dit naar de interne organisatie. Een stevige persoonlijkheid die het vanzelfsprekend vindt een goede verbinding te onderhouden met stakeholders en is staat is op verschillende niveaus te communiceren. Een directeur-bestuurder die zorgt dat de interne en externe toezichthouder comfort heeft bij de continuïteit en governance.

Van de directeur-bestuurder wordt intern en extern verwacht dat samenwerking de sleutel is voor verandering, voortgang en succes. Een inspirerend persoon die mensen meekrijgt, vertrouwen geeft en door voorbeeldgedrag medewerkers meeneemt in nieuwe ontwikkelingen, zowel op inhoud als gedrag.

De directeur-bestuurder heeft oog voor de juiste verbinding en inzet van de medewerkers van G&O. Zij bepalen het succes en de waardering van de stakeholders. Bij de interne organisatie gaat het vooral om de implementatie van de nieuwe organisatiestructuur. De directeur-bestuurder zorgt dat de nieuwe organisatiestructuur en sturingsfilosofie 'landt' en beklijft. Het gaat daarbij specifiek om het invulling geven van het eigenaarschap en samenwerken. De directeur-bestuurder onderhoudt een open en constructieve verhouding met de Ondernemingsraad en is daarnaast aanspreekbaar voor medewerkers.

4.3. Kennis en ervaring

- Academisch werk- en denkniveau; generalist,
- Bedrijfseconomisch inzicht en een resultaatgerichte instelling,
- Grondige kennis van de volkshuisvesting en de corporatiesector,
- Relevante leidinggevende ervaring in een organisatie die gewend is procesgericht te werken,
- Inzicht in en passie voor sociaal-maatschappelijke vraagstukken en doelgroepen,
- Affiniteit met en kennis van het concept van de maatschappelijke onderneming,
- Visie op maatschappelijke en politieke ontwikkelingen,
- Ondernemerschap, met een goed gevoel voor risicobeheersing,
- Gezonde zakelijke instelling,
- Aantoonbaar gevoel voor bestuurlijke-politieke verhoudingen en processen,
- Competenties zoals verwoord in de wet (zie bijlage 2).

4.4. Arbeidsvoorwaarden

Voor de arbeidsvoorwaarden gelden de volgende uitgangspunten:

- De arbeidsvoorwaarden zijn passend bij het belang en de zwaarte van de functie;
- De arbeidsvoorwaarden passen binnen de richtlijnen vanuit de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector. Inschaling van de functie ligt in bezoldigingsklasse F.

Bijlage 1 – Governance Code 2022

Het bestuur is geschikt voor zijn taak

Het bestuur is verantwoordelijk voor het behalen van maatschappelijke, operationele en financiële resultaten. Het bestuur wordt benoemd door en legt verantwoording af aan de RvC. Bij de uitvoering van zijn taak laat het bestuur zich bovenal leiden door de doelstelling van de corporatie. Het bestuur verschaft de RvC tijdig de informatie die nodig is voor het uitoefenen van goed toezicht. Hierbij gelden de volgende bepalingen waarbij voor de vetgedrukte bepalingen alleen 'pas toe' geldt. Voor de overige bepalingen geldt dat daarvan afwijken mag als dit tot een beter maatschappelijk resultaat leidt:

Het bestuur is geschikt voor zijn taak in relatie tot de opgave van de corporatie, en is deskundig, competent, denkt onafhankelijk en heeft een kritisch vermogen. Als het bestuur uit meerdere leden bestaat, worden de taken in het bestuur onderling verdeeld. Deze taakverdeling wordt op de website geplaatst en in het jaarverslag opgenomen.

De RvC is verantwoordelijk voor de werving en selectie van bestuursleden en neemt daarbij de geldende regelgeving in acht. De RvC maakt daartoe een profielschets en betreft daarbij de input van medewerkers, huurdersorganisatie en eventueel andere belanghebbenden.

Bestuursleden mogen in de drie jaar voorafgaand aan de benoeming tot bestuurder geen lid zijn geweest van de RvC van de woningcorporatie. Uitzondering hierop vormt het tijdelijk voorzien in het bestuur door een lid van de RvC bij belet en ontstentenis van bestuurders.

De RvC stelt het beloningsbeleid van het bestuur vast conform de geldende wettelijke kaders. Dit beleid, inclusief de beloning, wordt zowel in het jaarverslag als op de website van de woningcorporatie gepubliceerd.

De woningcorporatie verstrekt bestuursleden onder geen beding persoonlijke leningen, financiële garanties of andere financiële voordelen die niet vallen onder het beloningsbeleid.

Bestuursleden zijn verantwoordelijk voor het voorkomen van belangenverstremming en dienen ook de schijn daarvan te vermijden. Bestuursleden mogen onder geen voorwaarde activiteiten ontplooiën die in concurrentie treden met de woningcorporatie, schenkingen aannemen van de corporatie en haar relaties, of derden op kosten van de woningcorporatie voordelen verschaffen. Deze eisen worden voorzien van normen vastgelegd in de interne gedrags- of integriteitscode

Bestuursleden melden een (mogelijk) tegenstrijdig belang direct aan de RvC en de overige leden van het bestuur. Daarbij geeft het bestuurslid inzicht in alle relevante informatie. De RvC doet waar nodig navraag en bepaalt vervolgens – zonder aanwezigheid van het betrokken lid van het bestuur – of sprake is van een tegenstrijdig belang en besluit – indien dat het geval is – hoe dit tegenstrijdig belang wordt beëindigd.

De hele RvC beoordeelt jaarlijks het functioneren van de bestuurder(s) en rapporteert over het proces in het jaarverslag.

Een meerhoofdig bestuur bespreekt onderling ten minste één keer per jaar het gezamenlijk functioneren en dat van individuele leden. Hierbij wordt besproken in hoeverre men een kritische en open geest heeft en hoe in het functioneren durf, onafhankelijk denken, samenwerkingsbereidheid en oog en respect voor elkaars rollen aan bod komt. Het bestuur deelt de uitkomsten van dit gesprek met de RvC.

De bestuurder volgt na benoeming een introductieprogramma waarin de relevante aspecten van de functie aan bod komen. Na het introductieprogramma formuleert de bestuurder opleidingsdoelen die bijdragen aan zijn ontwikkeling, mede in relatie tot de opgave van de corporatie.

Leden van bestuur blijven hun kennis ontwikkelen via trainingen en cursussen. Daarbij wordt aandacht besteed aan gewenst gedrag. De afgesproken Permanente Educatie-systematiek is hierop van toepassing. In het jaarverslag worden de inspanningen op het gebied van Permanente Educatie vermeld.

Bijlage 2 Competenties

G&O neemt de competenties over zoals vastgesteld in het BTIV bijlage 1 bij artikel 19. De competenties waar de bestuurder aan moet voldoen zijn weergegeven in alfabetische volgorde.

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 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.

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 groepsbelangen levert een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat. Is tevens in staat in collegiaal verband te functioneren en geenpleitbezorger 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.