



## Profiel directeur bestuurder Stichting KEaRN Beheer

De directeur bestuurder is eindverantwoordelijk en belast met de aansturing van alle beleidsgebieden van KEaRN. De directeur bestuurder heeft bevoegdheden die zijn ontleend aan de statuten van de organisatie. Het doel van de functie is het bevorderen van de continuïteit en de ontwikkeling van de organisatie door het ontwikkelen en realiseren van het strategisch en financieel beleid.

De directeur bestuurder bestuurt de organisatie volgens het reglement raad van bestuur en is eindverantwoordelijk. De raad van toezicht houdt integraal toezicht op het beleid van de directeur bestuurder en op de algemene gang van zaken binnen de organisatie.

### Resultaatgebieden

---

#### 1. Strategisch en financieel beleid door-ontwikkelen en realiseren

- Ontwikkelt het strategisch en financieel beleid voor de gehele organisatie verder.
- Ontwikkelt een visie in de gehele organisatiecontext en in de ruime omgeving buiten de organisatie. Heeft een langetermijnvisie op het belang van de dienstverlening en de toekomst van de samenleving en daarmee op de positie en de toekomst van de organisatie.
- Vertaalt strategische en financiële beleidsplannen van de organisatie naar concrete doelstellingen voor de onderscheiden beleidsgebieden en faciliteert de realisatie daarvan.
- Hanteert een planmatig aanpak, inclusief de ontwikkeling van nieuwe concepten en modellen, om tot nieuwe businessmogelijkheden te komen. Moedigt ondernemend gedrag bij anderen aan en ondersteunt hen.
- Weegt investeringen en opbrengsten in tijd, geld of middelen tegen elkaar af en zoekt actief naar mogelijkheden voor optimalisatie. Kijkt hoe op eerdere activiteiten voortgebouwd kan worden en/of hoe zij gereconstrueerd kunnen worden om kostenbesparingen te bereiken. Betreft kosten als criterium bij alle te nemen besluiten. Onderneemt activiteiten die aanzienlijke toegevoegde waarde leveren voor de gehele organisatie, zowel op de korte als de lange termijn.
- Houdt rekening met de maatschappelijke functie van de organisatie.

#### Resultaat

Strategisch en financieel beleid ontwikkeld en gerealiseerd, zodanig dat randvoorwaarden zijn gecreëerd voor maatschappelijk ondernemerschap en de doelstellingen van de organisatie kunnen worden behaald.

#### 2. Bevorderen continuïteit en ontwikkeling

- Vertegenwoordigt de organisatie in contacten met externen. Draagt de missie, visie en cultuur uit; is het boegbeeld van de organisatie.
- Gebruikt de bestaande netwerken die de positie van de organisatie versterken en breidt ze uit.
- Signaleert ontwikkelingen met betrekking tot welzijn en maatschappij en vertaalt deze naar mogelijkheden die bijdragen aan de verdere ontwikkeling van de organisatie;
- Houdt de wensen van de klant in de eigen markt in beeld;
- Vertoont ondernemerschap: neemt initiatieven, lobbyt in de politiek en bij andere organisaties. Maakt risicoanalyses en maakt strategische keuzes.

#### Resultaat

Continuïteit gewaarborgd, zodanig dat de organisatie is staat is om de missie, strategie en doelstellingen uit te voeren.



### 3. Organisatie aansturen

- Hanteert een dienende leiderschapsstijl;
- Het motiveren en enthousiasmeren van medewerkers om een bepaald van te voren gedefinieerd resultaat te behalen: stimuleert medewerkers zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen.
- Inspireert tot het navolgen van gezamenlijke doelen en het leveren van resultaat, laat hierbij voorbeeldgedrag zien.
- Maakt gebruik van beïnvloedingsplannen en -strategieën, waarbij de aandacht wordt gericht op de gehele organisatiecontext. Zet netwerk, lobby en allianties in;
- Stuurt de organisatie en de beleidsgebieden aan in algemene zin op het gebied van personele, organisatorische en budgettaire aangelegenheden;
- Informeert periodiek, en indien nodig tussentijds, de raad van toezicht over het gevoerde beleid, de voortgang en de ontwikkelingen binnen de organisatie;
- Treedt op als bestuurder in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden;
- Handelt conform algemeen aanvaarde sociale en ethische standaards.

#### Resultaat

Organisatie aangestuurd, zodanig dat beleid kan worden gerealiseerd. Het werkgeverschap zodanig invullen dat werknemers zich verbonden voelen met de organisatie.

## Top 5 talenten

---

De top 5 talenten<sup>1</sup> die voor de organisatie van belang zijn, in willekeurig volgorde:

### 1. Strategisch

U bent in staat de grote lijn te blijven zien en de koers uit te zetten. U ziet patronen waar anderen alleen complexiteit zien. Op basis van die patronen weegt u scenario's af waarbij er een goed beeld is van de verschillende situaties en de te verwachten uitdagingen. Uw strategie is het leidraad voor de toekomst.

Gedragsindicatoren:

- gebruiken van een extern netwerk om business mogelijkheden op te sporen;
- vooruit denken;
- mogelijkheden zien waar anderen deze niet herkennen;
- handelen, voordat men daartoe wordt gedwongen;
- vormen van nieuwe inzichten;
- verbinden van behoeften uit het ene gebied met oplossingen uit een ander gebied;
- gebruiken van concepten.

### 2. Focus

U geeft richting, stelt doelen en prioriteiten en handelt op basis daarvan. Deze focus is buitengewoon waardevol voor de organisatie. Als anderen afdwalen houdt u hen bij de les. U blijft gericht bezig en handhaaft in alle omstandigheden algemeen aanvaarde sociale en ethische normen.

Gedragsindicatoren:

- toetst de praktijk aan de gestelde (organisatie)doelen;
- betreft anderen bij de te maken afwegingen;
- staat voor gedane toezeggingen en verplichtingen;

---

<sup>1</sup> Ontleend aan het boek 'Ontdek je sterke punten 2.0' van Tom Rath



- is zich goed bewust van eigen normen en waarden;
- draagt algemeen aanvaarde normen en waarden uit, zowel in- als extern en stimuleert integer handelen van de organisatie;
- gaat zorgvuldig om met het vertrouwen dat in hem of haar wordt gesteld.

### 3. Sturingskracht

U bent in staat om de leiding te nemen. U bouwt relaties op en creëert netwerken met mensen buiten de eigen organisatie, die van nut kunnen zijn bij het realiseren van maatschappelijk beoogde effecten en de doelstellingen van de organisatie. U kunt anderen overtuigen en beïnvloeden door ideeën en plannen zodanig te presenteren dat zij hun standpunt wijzigen en/of hun activiteiten daarop aanpassen.

Gedragsindicatoren:

- intensiteit, diversiteit en hoeveelheid van contacten;
- ondernemerschap;
- bouwen van netwerken en het delen van kennis hierover;
- neemt verantwoordelijkheid voor eigen handelen;
- complexiteit van de materie en situatie, waar sturingskracht wordt toegepast.

### 4. Toekomstgerichtheid

U bent iemand die graag verder kijkt, het liefst voorbij de horizon en heeft daarvan een gedetailleerd beeld voor ogen. U bent gericht op het uiteindelijke organisatieresultaat en op de resultaten die de algehele rentabiliteit van het bedrijf zullen verbeteren. U weegt investeringen in tijd, geld of middelen tegen elkaar af en zoekt actief naar mogelijkheden voor optimalisatie.

Gedragsindicatoren:

- kosten- en batenbewust handelen;
- toegevoegde waarde van activiteiten duiden;
- ondernemend anticiperen;
- nieuwe bronnen aanboren waardoor maatschappelijk rendement in welzijn wordt gerealiseerd;
- medewerkers meenemen in de toekomstperspectieven.

### 5. Aanmoediging

U ziet het potentieel in anderen. In uw omgang met anderen stelt u zich ten doel hen te helpen zich optimaal te ontwikkelen. U zoekt naar manieren om anderen uit te dagen meer uit zichzelf te halen om van te voren gedefinieerde resultaten te behalen en laat daarbij voorbeeldgedrag zien. U stimuleert het gebruik van alle aanwezige talenten om als team en organisatie tot het meest effectieve resultaat te komen.

Gedragsindicatoren:

- tonen van erkenning en waardering van de prestaties van medewerkers;
- medewerkers laten weten wat er van hun wordt verwacht;
- medewerkers aanspreken op de eigen verantwoordelijkheid;
- verplaatsen in het perspectief van medewerkers en hen motiveren en stimuleren in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling;
- zich op de hoogte houden van wat er speelt in de organisatie door regelmatig vragen te stellen.