



Profiel Directeur-bestuurder Stichting Scala Welzijn

Stichting Scala is een brede welzijnsorganisatie in de gemeente Ooststellingwerf. Bij Scala werken ruim zeventig medewerkers en 150 vrijwilligers. Scala levert diensten op het gebied van:

- peuterspeelgroepen
- voor- en vroegschoolse educatie
- gezinsgerichte programma's
- jongerenwerk
- buurtsport
- vrijwilligerswerk
- sociale activering
- opbouwwerk
- netwerkcoördinatie
- buurtbemiddeling
- maatschappelijk werk
- maatschappelijke begeleiding nieuwkomers
- maatschappelijke diensttijd projecten

De missie van Scala is " Het mensen mogelijk willen maken betrokken te zijn en te blijven in de samenleving". Scala is vertrouwd en dichtbij. Omdat we met beide benen in de gemeenschap staan, kunnen we snel actie ondernemen en weten we dingen voor elkaar te krijgen. Scala weet wat er speelt in de samenleving en er is als mensen ondersteuning nodig hebben om in de samenleving te (blijven) functioneren.

Verantwoordelijkheid en organisatorische positie

De Directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de gehele organisatie. De Directeur-bestuurder is de sleutelfiguur tussen de doelgroep van de organisatie, de omgeving en financiers. De Raad van Toezicht houdt integraal toezicht op het beleid van de Directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken binnen de organisatie. Er wordt gewerkt conform de Governancecode. Het regelement RvT en het regelement RvB zijn hierop afgestemd. De Directeur-bestuurder geeft leiding aan het MT en stafmedewerkers. Regelmatig heeft de Directeur-bestuurder overleg met de OR.

Doel van de functie

Zorgdragen voor continuïteit en ontwikkeling van de organisatie door het besturen van de organisatie en het ontwikkelen en realiseren van een toekomstgerichte visie, strategie en financieel beleid.

Resultaatgebieden

Toekomstgerichte visie, strategie en financieel beleid ontwikkelen en realiseren

- Ontwikkelt een toekomstgerichte strategie voor de gehele organisatie;
- Vertaalt strategische en financiële beleidsplannen van de organisatie naar concrete doelstellingen voor de onderscheiden beleidsgebieden en faciliteert de realisatie daarvan;
- Zorgt ervoor dat de organisatie financieel in control is, monitort scherp op het bereiken van de gestelde doelstellingen.
- 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 behaald kunnen worden.



Continuïteit en ontwikkeling bevorderen

- Vertegenwoordigt de organisatie in contacten met externe partijen. Draagt de missie, visie en cultuur van de organisatie uit. Ontwikkelt netwerken die de positie van de organisatie versterken. Behoudt en versterkt het positieve imago van de organisatie;
- Signaleert ontwikkelingen met betrekking tot welzijn en maatschappij en vertaalt deze naar mogelijkheden voor nieuwe dienstverlening en organisatie;
- Houdt de wensen van de doelgroep in de eigen markt in beeld. Creëert afzetmogelijkheden voor de diensten en producten. Vertaalt deze behoefte en ontwikkelingen in het landelijke, regionale en lokale welzijnsbeleid naar voorstellen voor aanpassing in het dienstenpakket;
- Weegt de haalbaarheid van de voorstellen af. Draagt zorg voor de implementatie;
- Vertoont ondernemerschap: neemt initiatieven, lobbyt in de politiek en bij andere organisaties.

Resultaat: continuïteit bevordert, zodanig dat de organisatie in staat is en blijft haar missie, strategie en doelstellingen uit te voeren .

Aansturing en ontwikkeling organisatie

- Stuurt de organisatie en de beleidsgebieden aan in algemene zin op het gebied van personele, organisatorische en budgettaire aangelegenheden, heeft daarbij oog voor doelgerichtheid en planmatig werken;
- Stimuleert en coacht de (verdere) ontwikkeling van de professionele organisatie, zorgt daarbij voor teamvorming, verbinding tussen teams en welzijn van medewerkers;
- Informeert periodiek 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.

Resultaat: organisatie aangestuurd, zodanig dat het vastgestelde beleid kan worden gerealiseerd.

Competenties

1. Visieontwikkeling

Ontdekt nieuwe mogelijkheden, voordat zij zich voordoen, ontwikkelt een visie en handelt op basis daarvan. Is hierin inspirerend, ambitieus en vernieuwend.

Visieontwikkeling heeft betrekking op:

- vooruit denken;
- handelen, voordat men daartoe wordt gedwongen.

Niveau

Ontwikkelt een visie in de gehele organisatiecontext en in de ruime omgeving buiten de organisatie. Heeft een lange termijn visie op de toekomst van de organisatie.



2. (Maatschappelijk) Ondernemerschap

Ziet patronen en verbanden in informatie en vertaalt die naar een voorstelling van toekomstige (gewenste) patronen en verbanden. Heeft een brede focus en durft gecalculeerd risico te nemen.

Ondernemerschap heeft betrekking op:

- gebruiken van een extern netwerk om business mogelijkheden op te sporen;
- mogelijkheden zien waar anderen deze niet herkennen;
- gebruiken van concepten;

- vormen van nieuwe inzichten;
- creëren van nieuwe modellen. Verbinden van behoeften uit het ene gebied met oplossingen in het andere.

Niveau

Gebruikt het bestaande netwerk en breidt het uit. Hanteert een planmatig aanpak, inclusief de ontwikkeling van nieuwe concepten en modellen, om tot nieuwe business mogelijkheden te komen. Moedigt ondernemend gedrag bij anderen aan en ondersteunt hen daar in.

3. Ontwikkeling externe relaties

Bouwt relaties op en creëert netwerken met mensen buiten de eigen organisatie, die van nut kunnen zijn bij de realisatie van werkdoelstellingen.

Ontwikkeling van externe relaties heeft betrekking op:

- de hoeveelheid contacten;
- de intensiteit van contacten;
- de diversiteit van contacten;
- borging van de contacten binnen de gehele organisatie.

Niveau

Werkt planmatig aan ontwikkeling van contacten: stelt vast wie sleutelfiguren zijn en bouwt daarmee contacten op. Werkt systematisch aan de uitbreiding van het netwerk. Stimuleert anderen binnen de organisatie om dit ook te doen.

4. Beïnvloedend vermogen

Kan anderen overtuigen en beïnvloeden door ideeën en plannen zo te presenteren aan anderen zodanig dat zij hun standpunt wijzigen en of hun activiteiten daarop aanpassen.

Beïnvloedend vermogen heeft betrekking op:

- complexiteit van de materie en situatie, waar beïnvloeding wordt toegepast;
- het geven en verkrijgen van vertrouwen;
- gevoeligheid van de onderwerpen.

Niveau

Maakt gebruik van beïnvloedingsplannen en -strategieën, waarbij de aandacht wordt gericht op de gehele organisatiecontext. Zet netwerk/lobby en allianties in.



5. Commercieel bewustzijn

Is gericht op het uiteindelijke organisatieresultaat en op de resultaten, waarmee een goede solvabiliteitspositie kan worden behouden om zo risico's te kunnen opvangen.

Commercieel bewustzijn heeft betrekking op:

- bewustzijn van kosten en baten;
- toegevoegde waarde van activiteiten.

Niveau

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. Stimuleert anderen om commercieel bewust te zijn.

6. People management

Het motiveren en enthousiasmeren van medewerkers om een bepaald van te voren gedefinieerd resultaat te behalen: stimuleert medewerkers zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen.

People management heeft betrekking op:

- het tonen van erkenning en waardering voor de prestaties van medewerkers;
- medewerkers aanspreken op de eigen verantwoordelijkheid;
- motiveren en stimuleren van de medewerkers;
- zich tijdens het gesprek verplaatsen in de medewerker en meedenken mee vanuit zijn/haar gezichtspunt;
- zich op de hoogte houden van wat er speelt binnen de organisatie door regelmatig vragen te stellen;
- medewerkers stimuleren om zich persoonlijk te ontwikkelen;
- praten met anderen, luisteren, aandacht voor anderen hebben, begrip tonen en zorgen dat anderen zich thuis voelen;
- medewerkers laten weten wat er van hen wordt verwacht.

Niveau

Inspireert tot het navolgen van gezamenlijke doelen en het leveren van resultaat, laat hierbij voorbeeldgedrag zien en vraagt om inbreng vanuit diverse invalshoeken. Heeft een toegankelijke, verbindende en stimulerende stijl van leidinggeven.

Kennis en ervaring

- Academisch werk- en denkniveau
- Kennis van en ervaring in de sector en visie op de ontwikkelingen binnen het Sociaal Domein
- Kennis van de relevante ontwikkelingen binnen de sector
- Bedrijfskundige en veranderkundige kennis en ervaring
- Ruime bestuurlijke ervaring in een eindverantwoordelijke positie
- Ervaring in een politiek-bestuurlijke omgeving
- Ervaring met situationeel leidinggeven
- Ervaring met outcome-gericht werken is een pré