

Directeur-bestuurder

Algemene kenmerken

De Directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk en belast met de aansturing van alle beleidsgebieden van de onderneming. De Directeur-bestuurder heeft bevoegdheden welke zijn ontleend aan de statuten van de onderneming of aan delegatie door de Raad van Toezicht.

Doel van de functie

Het bevorderen van de continuïteit en ontwikkeling van de onderneming door het ontwikkelen en realiseren van het strategisch en financieel beleid.

Organisatorische positie

De Directeur-bestuurder bestuurt de onderneming 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 onderneming.

Resultaatgebieden

Strategisch en financieel beleid ontwikkelen en realiseren

- Ontwikkelt het strategisch (pedagogisch en organisatorisch) en financieel beleid voor de gehele onderneming.
- Stuurt het MT aan bij de ontwikkeling en voorbereiding van het strategisch en tactisch beleid, waaronder het pedagogische beleid, personeelsbeleid, financieel beleid en organisatorisch beleid.
- Stuurt bij de locatiehoofden op het vertalen van het strategische en tactische beleid naar operationeel beleid.
- Vertaalt strategische en financiële beleidsplannen van de onderneming naar concrete doelstellingen voor de onderscheiden beleidsgebieden en faciliteert de realisatie daarvan. Heeft continu oog voor de financiële positie van de onderneming, verbetert de financiële positie en vergroot de winstmarge. Volgt hiertoe o.a. ontwikkelingen bij andere aanbieders.

Resultaat: Strategisch en financieel beleid ontwikkeld en gerealiseerd, zodanig dat randvoorwaarden zijn gecreëerd en de doelstellingen van de onderneming behaald kunnen worden.

Continuïteit en ontwikkeling bevorderen

- Vertegenwoordigt de onderneming in contacten met externen. Draagt de missie, visie en cultuur van de onderneming uit. Ontwikkelt netwerken die de positie van de onderneming versterken. Beïnvloedt het imago van de onderneming.
- Houdt de wensen van de klanten in de eigen markt in beeld. Vertaalt de behoeften van (potentiële) klanten en algemene ontwikkelingen (op het gebied van kinderopvang, pedagogisch beleid, kwaliteit & veiligheid) naar voorstellen voor aanpassing in het dienstenpakket of nieuwe diensten. Weegt de haalbaarheid van de voorstellen af.
- Creëert afzetmogelijkheden voor de diensten en producten. Draagt zorg voor de implementatie.
- Vertoont ondernemerschap: neemt initiatieven, lobbyt in de politiek en bij andere organisaties.

Resultaat: Continuïteit bevorderd, zodanig dat de onderneming in staat is en blijft haar missie, strategie en doelstellingen uit te voeren.

Onderneming aansturen

- Stuurt de onderneming en de beleidsgebieden aan in algemene zin op het gebied van personele, organisatorische en budgettaire aangelegenheden.
- Informeert periodiek de Raad van Toezicht / Commissarissen over het gevoerde beleid, de voortgang en de ontwikkelingen binnen de onderneming.

- Treedt op als bestuurder in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden.

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

Medewerkers aansturen

- Geeft direct leiding aan MT leden, de centrale coordinator Lunchtijd en de locatiehoofden.
- Houdt functioneringsgesprekken en bespreekt loopbaanperspectieven en trainingsbehoeften.

Resultaat: medewerkers aangestuurd, zodanig dat het optimaal functioneren gewaarborgd is

Profiel van de functie

Kennis

- Academisch werk- en denkniveau.
- Kennis van managementtechnieken, organisatie-, financieel- en kwaliteitsbeleid.
- Kennis van dienstverlening, bij voorkeur op het gebied van kinderopvang.
- Kennis van het landelijke en regionale kinderopvangbeleid en overheidsregelgeving.
- Visie op ontwikkelingen binnen de branche kinderopvang.

Specifieke functiekenmerken

- Bestuurlijke vaardigheden voor het sturen en inrichten van de onderneming.
- Sociale vaardigheden voor het motiveren, instrueren en corrigeren van medewerkers, voor het maken van afspraken over de opzet en invoering van regionale samenwerkingsverbanden en voor het onderhandelen met onder andere externe financiers.
- Analytisch vermogen voor het structureren van beleidslijnen uit een complexe hoeveelheid gegevens en het kunnen vertalen van beleidslijnen naar concrete haalbare consistente doelen.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het formuleren en communiceren van de ondernemingsstrategie en het profileren van de onderneming.

Competenties

1. Visieontwikkeling

Definitie

Ontdekt nieuwe mogelijkheden voordat zij zich voordoen, ontwikkelt een visie en handelt op basis daarvan.

Visieontwikkeling heeft betrekking op:

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

Niveau

- Ontwikkelt een visie in de gehele ondernemingscontext en in de ruime omgeving buiten de onderneming. Heeft een lange termijn visie op de toekomst van de onderneming.

2. (Maatschappelijk) Ondernemerschap

Definitie

Ziet patronen en verbanden in informatie en vertaalt die naar een voorstelling van toekomstige (gewenste) patronen en verbanden.

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 businessmogelijkheden te komen. Moedigt ondernemend gedrag bij anderen aan en ondersteunt hen.

3. Ontwikkeling externe relaties

Definitie

Bouwt relaties op en creëert netwerken met mensen buiten de eigen onderneming, 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.

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.

4. Beïnvloedend vermogen

Definitie

Kan anderen overtuigen en beïnvloeden door ideeën en plannen zodanig te presenteren 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;
- gevoeligheid van de onderwerpen.

Niveau

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

5. Commercieel bewustzijn

Definitie

Is gericht op het uiteindelijke ondernemingsresultaat en op de resultaten, die de algehele rentabiliteit van het bedrijf zullen verbeteren.

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 onderneming, zowel op de korte als de lange termijn.

6. People management

Definitie

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 onderneming 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.