



Functie- en taakbeschrijving Directeur Stichting Actief

Algemene kenmerken

De Directeur is belast met de dagelijkse leiding aan alle beleidsgebieden van Stichting Actief. De Directeur heeft bevoegdheden welke zijn ontleend aan de statuten van Stichting Actief en het bijbehorende Directiereglement. Het Bestuur bestuurt de organisatie, stelt beleid vast en is eindverantwoordelijk.

Doel van de functie

Het realiseren van het strategisch beleid, door het aansturen van de organisatie op alle beleidsterreinen.

Plaats in de organisatie

De Directeur ressorteert hiërarchisch onder het bestuur. De Directeur geeft dagelijks leiding aan de organisatie.

Resultaatgebieden

1. De dagelijkse leiding

Activiteiten:

- Geeft leiding aan de organisatie en aan de beleidsgebieden in algemene zin op het gebied van inhoudelijke, personele, organisatorische en budgettaire aangelegenheden binnen de kaders van het Directiereglement en door het bestuur vastgestelde beleid;
- Neemt beslissingen in het kader van de dagelijkse voortgang van de werkzaamheden;
- Informeert periodiek en legt verantwoording af aan het bestuur over het gevoerde beleid, de voortgang en de ontwikkelingen binnen de organisatie.

Resultaat: Stichting Actief is aangestuurd, zodanig dat het vastgestelde beleid kan worden gerealiseerd.

2. Strategisch beleid

Activiteiten:

- Ondernemingsplan voorbereiden en realiseren;
- Doet voorstellen voor het ondernemingsplan aan het bestuur;
- Brengt de marktkansen voor de organisatie in beeld, gericht op continuïteit van de lokale en regionale marktpositie;
- Brengt de sterke en zwakke punten van de organisatie in beeld. Schat de relevantie van ontwikkelingen in de omgeving in;
- Vertaalt strategische beleidsplannen van de organisatie naar een jaarlijks activiteitenplan en faciliteert de realisatie daarvan;

- Houdt rekening met de maatschappelijk functie van de organisatie.

Resultaat: Strategisch beleid voorbereid en gerealiseerd, zodanig dat vastgestelde doelstellingen behaald kunnen worden.

3. Financieel beleid

Activiteiten:

- Begroting voorbereiden en legt deze ter goedkeuring voor aan het bestuur;
- Schat financiële consequenties van strategische plannen in;
- Maakt afspraken over financiering van diensten en activiteiten;
- Voert acquisitie;
- Ontwikkelt en implementeert plannen voor het genereren van meerdere geldstromen;
- Bewaakt het budget en onderneemt actie bij dreigende tekorten.

Resultaat: Financiële doelstellingen behaald, zodanig dat voldaan is aan de begroting en het budget niet overschreden is.

4. Continuïteit, samenwerking en innovatie

Activiteiten:

- Vertegenwoordigt Stichting Actief in contacten met externen. Draagt de missie, visie en cultuur van de organisatie uit;
- Ontwikkelt netwerken die de positie van de organisatie versterken. Beïnvloedt het imago van de organisatie;
- Houdt de wensen van de doelgroep in de eigen markt in beeld. Realiseert nieuwe diensten en producten en creëert afzetmogelijkheden;
- Vertoont ondernemerschap: neemt initiatieven, lobbyt in de politiek en bij andere organisaties.

Resultaat: Continuïteit bevordert, zodanig dat de organisatie is staat is en blijft zijn missie, strategie en doelstellingen uit te voeren .

Competenties

1. Analytisch denken

Kan complexe informatie en complexe probleemstellingen hanteren. Beheerst analysetechnieken.

Gebruikt uiteenlopende informatiebronnen en reconstrueert gebeurtenissen logisch en accuraat.

2. Ontwikkeling externe relaties

Ontwikkelt een groot scala aan contacten, die bij de realisatie van werkdoelstellingen van nut kunnen zijn. Handhaaft de relaties in het bestaande netwerk en breidt het netwerk uit.

3. (Maatschappelijk) Ondernemerschap

Gebruikt het bestaande netwerk en breidt het uit. Hanteert een planmatig aanpak om tot nieuwe business mogelijkheden te komen.

4. Leiderschap

Geeft werkinhoudelijke leiding en besteedt aandacht aan de relatie met en tussen teamleden;

neemt de volle verantwoordelijkheid en besteedt aandacht aan ontwikkeling en mogelijkheden tot prestatieverbetering van het team en de individuele teamleden.

5. Prestatiegerichtheid

Stelt doelen voor zichzelf en anderen en probeert structurele verbeteringen in aanpak en output te realiseren.

6. People management

Inspireert tot het navolgen van gezamenlijke doelen en het leveren van resultaat, laat hierbij voorbeeldgedrag zien.

Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden van de CAO W&MD zijn van toepassing op de functie van directeur Stichting Actief. De salarisschaal is schaal 12 o.b.v. van:

- Niveau 1: grootte van de organisatie (tot 50 fte);
- Niveau 2: complexiteit van de organisatie (aard en niveau van de werkzaamheden);
- Niveau 1: risico's & verantwoordelijkheden (de mate van verantwoordelijkheid en invloed die aan de functie-uitoefening is verbonden en de grootte van de kans dat de directeur het eindresultaat zal beïnvloeden).

Toelichting

De salariëring van de directie is gebaseerd op de adviesregeling voor de CAO Welzijn voor directiefuncties. De regeling is bedoeld als handreiking voor het bepalen van het niveau van de betreffende directiefunctie. Een aantal niveaus zijn hierin onderscheiden. Een leidraad voor het bepalen van het niveau is een aantal wegingsfactoren.

De functie is gewaardeerd met de Bakkenistmethode voor functiewaardering vanuit 9 gezichtspunten (onderverdeeld in 98 aspecten): Kennis, Zelfstandigheid, Sociale Vaardigheden, Uitdrukkingsvaardigheid, Bewegingsvaardigheid, Oplettendheid, Risico's, Verantwoordelijkheden en Invloed, Overige functie-eisen en Inconveniënten. Deze gezichtspunten worden niet alleen bepaald door de inhoud van de functiebeschrijving, maar ook van een aantal andere factoren:

1. Grootte van de organisatie;
2. Complexiteit: aard en niveau van de werkzaamheden binnen de organisatie, homogeniteit/heterogeniteit;
3. Risico's en verantwoordelijkheden.

De directiefunctie Stichting Actief is gebaseerd op

Ad 1. Grootte van de organisatie: aantal fte.:

- Niveau 1: tot 50 fte
- Niveau 2: tot 100 fte
- Niveau 3: tot 500 fte
- Niveau 4: meer dan 500 fte

Ad 2. Complexiteit: aard en niveau van de werkzaamheden:

- Niveau 1: Het voorbereiden, plannen en/of coördineren van enkele homogene en overzichtelijke activiteiten.
- Niveau 2: Het voorbereiden, plannen en/of coördineren in overzichtelijke situaties, waarbij er sprake is van meerdere homogene¹ of enkele heterogene activiteiten. Hierbij kan gedacht worden aan het aansturen van een kleine, doch qua werkzaamheden moeilijk planbare organisatie of het aansturen van een middelgrote (100 – 500 fte) organisatie met een homogeen takenpakket.
- Niveau 3: Het voorbereiden, plannen en/of coördineren in overzichtelijke situaties, waarbij er sprake is van meerdere heterogene activiteiten of operaties. Hierbij kan gedacht worden aan het aansturen van een middelgrote (100 – 500 fte) organisatie met een heterogeen takenpakket of het aansturen van een grote organisatie (meer dan 500 fte) met een homogeen takenpakket.
- Niveau 4: Het tot een geheel samenvoegen en dirigeren van meerdere belangrijke functiegebieden en/of operationele activiteiten. Hierbij kan gedacht worden aan het geven van leiding aan een grote organisatie (meer dan 500 fte) met heterogene activiteiten.

Ad. 3 Risico's & verantwoordelijkheden: de mate van verantwoordelijkheid en invloed die aan de functie-uitoefening is verbonden en de grootte van de kans dat de directeur het eindresultaat zal beïnvloeden:

- Niveau 1: een reële kans op het veroorzaken van zowel materiële als immateriële schade van aanzienlijke omvang; . De (bestuurder)directeur is in grote mate verantwoordelijk voor het nemen van korte termijn beslissingen (resultaat binnen één jaar zichtbaar), maar in beperkte mate voor lange termijn beslissingen. Verantwoordelijkheid voor het regelmatig afwegen van offers/resultaten bij het doen van investeringen en het treffen van doelmatigheidsverbeteringen, waarbij deze betrekking hebben op ingrijpende wijzigingsvoorstellen. Verantwoordelijkheid voor beslissingen om de primaire doelen van de organisatie te realiseren en waarbij er sprake is van redelijk voorspelbare uitkomsten en enig risico.
- Niveau 2: een reële kans op het veroorzaken van omvangrijke, zowel materiële als immateriële schade/verliezen. De (bestuurder)directeur is verantwoordelijk voor het frequent nemen van omvangrijke investerings-of commerciële beslissingen, waarbij de functionaris medeverantwoordelijk is voor de afweging en het treffen van doelmatigheidsverbeteringen of voorstellen tot optimalisatie, waarbij deze betrekking hebben op het gehele uitvoeringsbeleid. Directe invloed op beslissingen die door eindverantwoordelijke functionarissen worden genomen in het kader van de realisering van de doelstelling(en) van de organisatie.
- Niveau 3: een reële kans op het veroorzaken van zowel materiële als immateriële schade van (zeer) grote omvang. Verantwoordelijkheid voor de afweging van offers/resultaten bij het vrij frequent nemen van grote investerings-of commerciële beslissingen, waaraan de organisatie voor langere tijd wordt gebonden. Eindverantwoordelijkheid voor de realisering van de doelstellingen van de organisatie. Beslissende invloed op de samenstelling, aard, et cetera van de instrumenten ter realisering van door de organisatie nagestreefde doelen.

¹ Homogene/ heterogene activiteiten: Homogeen betekent dat er één of enkele op elkaar lijkende werksoorten voorkomen binnen de betreffende organisatie. Heterogeen wil zeggen dat de afdeling een gevarieerd en gedifferentieerd takenpakket kent, van zeer uiteenlopende vak-of beleidsgebieden.

	Groote organisatie	Complexiteit	Risico's & Verantwoordlijkheden	Schaal
Directeur 1	tot 50 fte (niveau 1)	enkele homogene en overzichtelijke activiteiten (niveau 1)	Niveau 1	schaal 11
Directeur 2	tot 100 fte (niveau 2)	meerdere homogene of enkele heterogene activiteiten (niveau 2)	Niveau 1	schaal 12
Directeur 3	tot 500 fte (niveau 3)	meerdere heterogene activiteiten of operaties (niveau 3)	Niveau 2	schaal 13
Directeur 4	meer dan 500 fte (niveau 4)	meerdere belangrijke functiegebieden en/of operationele activiteiten (niveau 4)	Niveau 2 ²	schaal 14
Bestuurderdirecteur 1	tot 100 fte (niveau 2)	meerdere homogene of enkele heterogene activiteiten (niveau 2)	Niveau 1	schaal 13
Bestuurderdirecteur 2	tot 500 fte (niveau 3)	meerdere heterogene activiteiten of operaties (niveau 3)	Niveau 2	schaal 14
Bestuurderdirecteur 3	meer dan 500 fte (niveau 4)	meerdere belangrijke functiegebieden en/of operationele activiteiten (niveau 4)	Niveau 3	schaal 15

Op basis van bovenstaande tabel en wegingsfactoren wordt een indicatie gegeven op welk niveau de directiefunctie kan worden ingedeeld.

Takenpakket

Naar aanleiding van de jaarlijkse beoordeling van de resultaten en bespreking van het functioneren van de directeur, wordt het takenpakket indien nodig bijgesteld dan wel bevestigd.

Nader in te vullen door directeur en voorzitter bestuur.