

PROFIEL NIEUWE DIRECTEUR CfPB

Het Center for People and Buildings (CfPB) zoekt een enthousiaste en inspirerende opvolger (m/v) voor onze huidige directeur Wim Pullen die op 1 oktober met pensioen gaat.

Het CfPB

Het CfPB is een in 2001 opgericht wetenschappelijk kenniscentrum. Wij richten ons op het ontwikkelen en delen van kennis over de relatie tussen mens, werk en werkomgeving. Ons doel is een goede werkomgeving voor iedereen (iedere organisatie). Met de kennis die wij ontwikkelen, kunnen organisaties bewust keuzes maken voor hun eigen huisvestingsvraagstukken.

Afgelopen jaar onderzochten we de effecten van het massale thuiswerken in het onderzoek 'We werken thuis'. In al ons onderzoek kijken we naar hoe de actualiteit de werkomgeving beïnvloedt. De afgelopen jaren waren het onderzoek naar de toekomst van werk, naar wendbaarheid en flexibiliteit in kantoren en gezondheid en vitaliteit in de werkomgeving daar voorbeelden van. De rode draad in ons werk is het zoeken naar hoe de werkomgeving de mens en het werkproces zo goed mogelijk kan ondersteunen, zowel op individueel als organisatieniveau.

Onze kerntaken zijn:

- › het agenderen van kennisvragen
- › het verbinden van disciplines
- › het ontsluiten, produceren en toepasbaar maken van de best beschikbare kennis op het gebied van mens, organisatie en werkomgeving

Onze kerntaken voeren we uit op grond van een wetenschappelijke onafhankelijke positie en vanuit de overtuiging dat deze kennis bijdraagt aan betere (management)beslissingen over werkomgevingen, nu en in de toekomst.

Onze visie en identiteit

Op basis van de best beschikbare kennis en met een palet van instrumenten pakt het CfPB de kennisontwikkeling grondig aan op weg naar praktisch bruikbare en betrouwbare kennis. We leggen verbinding tussen kennisgebieden en benaderen vraagstukken multidisciplinair. Onderzoeksresultaten zijn gericht op de toepassing in de praktijk en elk onderzoek staat of valt met een algemene fundamentele kennisbasis én met de (h)erkenning daarvan in de praktijk. Kennis maken en kennis delen gaan hand in hand in ons werk. De CfPB-identiteit in zes trefwoorden:

- › Focus : Waar hebben we het over? Wat is de vraag achter de vraag
- › Onafhankelijkheid : Vrij om wat relevant is aan te kaarten en vragen te blijven stellen
- › Kennisgerichtheid : Wat weten we hiervan en wie weet wat?
- › Reflectief vermogen : Is dat zo?
- › Netwerkorganisatie : Mensen zijn de kennisdragers en beslissers
- › Multidisciplinariteit : Verbinden van kennisgebieden en zienswijzen.

Ons team

Het CfPB-team bestaat uit hoogopgeleide professionals met uiteenlopende opleidingen en diversiteit in werkervaring. We zorgen met elkaar voor een informele en inspirerende setting waarin ieders inbreng tot zijn recht komt. Kenmerken van ons team zijn enthousiasme, nieuwsgierigheid, betrokkenheid en plezier in het werk.

De dagelijkse leiding van het CfPB berust bij de directeur en de zakelijk manager. Zij overleggen regelmatig met het bestuur dat momenteel bestaat uit drie leden. Er is een wens om in de nabije toekomst de omvang van het team te vergroten. Daarnaast zijn er plannen voor uitbreiding van het bestuur en oprichting van een programma-adviesraad.

Profiel

Onze nieuwe directeur heeft visie, initieert ontwikkelingen in ons kennisveld, kijkt multidisciplinair naar vraagstukken en geeft inspirerend leiding aan het team.

Kerntaken en verantwoordelijkheden

- › Strategie: ontwikkelt een langetermijnkoers voor de organisatie en vertaalt dit naar een plan voor de korte termijn.
- › Kennisontwikkeling: signaleert mogelijkheden voor ontwikkeling van nieuwe kennis en het positioneren van een CfPB-onderzoek(sagenda) in de context van het (inter-)nationale werkveld.
- › Onderzoek: geeft leiding aan de onderzoek(sagenda), verricht onderzoek en zorgt voor verspreiding en presentatie van onderzoeksresultaten in verschillende media en gremia.
- › Positionering: breidt de bekendheid van het CfPB (nationaal en internationaal) uit en verkent daarbij sectoren waar het CfPB nog niet actief is. De directeur motiveert en helpt medewerkers hier een bijdrage aan te leveren.
- › Bedrijfsvoering: Houdt samen met de zakelijk manager zicht op de planning, (personeels-)bezetting en financiën. Er is regelmatig aandacht voor de (persoonlijke) ontwikkeling van medewerkers door opleiding, leerervaringen en verschillende type werkzaamheden.

Competenties

- › Nieuwsgierig: is altijd op zoek naar nieuwe inzichten en wetenschappelijk gefundeerde argumenten;
- › Verbindend: kan mensen en partijen met elkaar in verbinding brengen, zowel intern als extern. Dit hebben we nodig voor werving van concrete projecten maar ook voor het maken en smeden van consortia; is een betrouwbare en benaderbare gesprekspartner
- › Innovatief: houdt zowel intern als extern mensen scherp en reikt (nieuwe) perspectieven aan in gesprekken. Kan werken met een multidisciplinair team en ziet de meerwaarde van een multidisciplinaire benadering van vraagstukken
- › Praktisch: kan gesprekken vertalen in concrete acties en plannen;
- › Coachend: is een betrouwbare en benaderbare sparringpartner voor de onderzoekers; geeft inspirerend leiding, kan kritisch kijken naar het onderzoek en door praktijkervaring en wetenschappelijke interesse helpen met het vervolg.

Relevante ervaring en achtergrond

- › Academisch werk- en denkniveau
- › Kennis van en affiniteit met de ontwikkelingen op het terrein van de werkomgeving (huisvesting, ICT, Facilitair Management en HR) en de gebruikers van deze werkomgeving
- › Visie op maatschappelijke en politieke ontwikkelingen
- › Kennis van en affiniteit met praktijkgericht en wetenschappelijk onderzoek
- › Ervaring in het (samen)werken met (semi-)overheid en marktpartijen
- › Ervaring met het werken met en coachen van hoogopgeleide professionals
- › Kennis en ervaring op het gebied van bedrijfsvoering, financieel beheer en risicobeheersing.

Persoonlijk profiel

- › Legt verbinding tussen organisatie- en huisvestingsvraagstukken en kennisbehoefte
- › Heeft een visie op de mogelijkheden om in te spelen op toekomstige ontwikkelingen in het werkgebied van de relatie tussen mens, organisatie, werk en werkomgeving
- › Kan vanuit de kennis van (kantoor)huisvesting de snel veranderende omgeving en dynamiek op waarde schatten en deze succesvol vertalen naar een toekomstbestendige organisatie
- › Heeft een enthousiasmerende, coachende en motiverende leiderschapsstijl
- › Is een teamwerker en stuurt op samenhang en brede(re)/integrale vormen van samenwerking

- › Toont verantwoord ondernemerschap en initiatief; bekijkt met creativiteit kansen in het werkveld vanuit verschillende invalshoeken en komt hierdoor ook tot alternatieve oplossingen
- › Heeft een relevant netwerk en is het gezicht van het CfPB (samen met medewerkers) binnen het werkveld
- › Creëert draagvlak voor de kennisagenda en het werk van het CfPB
- › Heeft energie, relativiseringsvermogen en vermogen tot zelfreflectie; is luistervaardig en stelt zich open voor feedback
- › Heeft sociale en communicatie vaardigheden en goed ontwikkelde onderhandelingsvaardigheden
- › Heeft gevoel voor bestuurlijke en politieke verhoudingen
- › Is een inspiratiebron voor medewerkers en het netwerk.

Salarisindicatie

Salaris vanaf 97.000 tot maximaal 116.000 euro bruto per jaar bij een fulltime aanstelling afhankelijk van ervaring. Een parttime aanstelling is bespreekbaar maar fulltime heeft de voorkeur.

Reactie

Uw reactie ontvangen we graag voor 18 april.

U kunt deze mailen naar Anca Gosselink (zakelijk manager): a.m.gosselink@tudelft.nl. U kunt haar ook benaderen voor meer informatie via dit mailadres of via 06 511 32 159.