

PUBLIC·SPIRIT

FUNCTIEPROFIEL

Directeur-Bestuurder

bij



drs. Patrick Beterams
senior consultant

27 november 2020

Profiel Directeur-Bestuurder

Vanwege het vertrek van de huidige directeur-bestuurder per november 2020 is Groen Wonen Vlist op zoek naar een nieuwe directeur-bestuurder. Inmiddels is er een interim directeur-bestuurder aangesteld die ter overbrugging zal aanblijven totdat de nieuwe directeur-bestuurder in dienst komt.

De nieuwe directeur-bestuurder van Groen Wonen Vlist heeft hart voor de doelgroep en een visie op de rol van de corporatie in de veranderende maatschappelijke context: hij/zij heeft een beeld bij de rol die de corporatie kan spelen bij volkshuisvestelijke en maatschappelijke vraagstukken. De directeur-bestuurder beseft wat de huidige tijdgeest vraagt van een corporatie en een directeur-bestuurder, inhoudelijk en als speler in het maatschappelijk veld. Iemand die een 'open mind' heeft ten opzichte van de veranderingen in de maatschappij en daar op een flexibele manier vorm aan geeft. Iemand die verder invulling geeft aan het sociale gezicht van de corporatie.

De directeur-bestuurder omarmt de missie en kernwaarden van Groen Wonen Vlist, hanteert de uitgezette koers als uitgangspunt en kan uitvoering van de gekozen strategie daadkrachtig en koersvast ter hand nemen. Hij/zij heeft aantoonbaar affiniteit met de doelgroep, gaat met gemak, oprecht én met plezier in gesprek met de stakeholders en beschikt over de juiste balans tussen resultaat- en mensgericht.

De directeur-bestuurder is benaderbaar, toegankelijk en heeft affiniteit met een landelijke omgeving. Voor een kleine organisatie als Groen Wonen Vlist is het van belang dat de directeur-bestuurder zowel onderdeel is van de organisatie als bestuurlijk kan opereren en in staat is om op alle niveaus te communiceren. De directeur-bestuurder is initiërend en verbindend, zowel intern als extern, hecht aan medezeggenschap, zowel intern als extern, en heeft kwaliteit van dienstverlening hoog in het vaandel staan.

Wederzijds vertrouwen en wederzijds respect zijn sleutelbegrippen in de manier van werken, zowel in- als extern. Een inspirerende leidinggevende, gericht op samenwerking, die mensen in beweging krijgt, vertrouwen geeft en medewerkers verantwoordelijkheid en ruimte geeft om zich verder te ontwikkelen.

De directeur-bestuurder is het boegbeeld van de organisatie, zichtbaar en transparant, open en toegankelijk. Iemand die snel een relevant netwerk opbouwt, zowel intern als extern. Daadkrachtig en verbindend. U bent een warme persoonlijkheid die zichtbaar is voor de organisatie en haar stakeholders. Daarnaast bent u aanspreekbaar op de resultaten van de organisatie.

Groen Wonen Vlist neemt de competenties over zoals vastgesteld in het BTIV 2015 (zie Bijlage 1.)

Functie Directeur-Bestuurder

Algemeen

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor realisatie van de maatschappelijke en financiële doelstellingen, de strategie, de financiering en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultaten.

De directeur-bestuurder richt zich bij de vervulling van zijn/haar taak zelfbewust naar het belang van Groen Wonen Vlist en de te realiseren doelstellingen en weegt daartoe de belangen van de diverse stakeholders af. De directeur-bestuurder betreft belanghebbenden bij beleidsvorming en legt verantwoording af over de uitvoering van beleid.

Groen Wonen Vlist kent een 'platte' organisatiestructuur met verantwoordelijkheden laag in de organisatie.

De aandachtsgebieden van de directeur-bestuurder kunnen als volgt omschreven worden:

- is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van de strategische beleids- en organisatiedoelen en de vertaling naar de diverse beleidsvelden, zoals het volkshuisvestingsbeleid, het financiële beleid, het vastgoedbeleid; bewaakt samenhang, synergie en lokale verankering;
- draagt zorg voor de continuïteit van de organisatie en houdt de organisatieontwikkeling in balans met de beschikbare middelen; draagt zorg voor een gezonde financiële onderneming, houdt daarbij rekening met de maatschappelijke functie van de organisatie en weet financieel en maatschappelijk rendement met elkaar te verbinden;
- omarmt de ingeslagen koers, draagt bij aan verdere ontwikkeling en verfijning daarvan, voegt waar mogelijk nog eigen ideeën toe, zorgt voor uitvoering en realisatie van de in gang gezette transitie en draagt zorg voor de vertaling van externe ontwikkelingen in het werkveld naar visie en strategisch beleid; zowel door eigen waarneming als vanuit signalen van *stakeholders*, management en medewerkers;
- geeft leiding aan de organisatie, zodat deze effectief en efficiënt functioneert en legt verantwoording af aan de RvC; draagt zorg voor het opstellen van jaarplannen, begrotingen, managementrapportages etc.;
- is verantwoordelijk voor het integraal management en de inrichting van de organisatie; motiveert, stimuleert en faciliteert om de organisatie en haar medewerkers verder te ontwikkelen;
- treedt op als kritische sparringpartner van de collega's, levert een bijdrage aan verdere professionalisering van het team en zorgt voor draagvlak en besluitvorming;
- geeft inhoud aan maatschappelijk ondernemerschap, weet kansen te benutten vanuit (wijzigende) financiering, wet- en regelgeving; zoekt samenwerking met andere partijen;
- vertegenwoordigt Groen Wonen Vlist op alle relevante niveaus en platforms en is verantwoordelijk voor een goede profilering van Groen Wonen Vlist bij de externe partners en realiseert en onderhoudt strategische verbindingen en samenwerkingsvormen met onder andere de gemeente, zorg- en welzijnsinstellingen, ketenpartners tegen de achtergrond van een snel

PUBLIC·SPIRIT

veranderend speelveld en is vanzelfsprekend gesprekspartner voor de huurdersorganisatie;

- informeert de RvC, door middel van managementinformatie, adequaat over het gevoerde beleid, de voortgang en relevante ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie; beschouwt de RvC als een belangrijke sparringpartner;
- is bestuurder in de zin van de WOR.

Functie-eisen

- HBO werk- en denkniveau;
- strategisch abstractieniveau en het vermogen om een visie en strategie naar concrete doelen te vertalen;
- brede ervaring op het gebied van vastgoed; visie op volkshuisvesting en ontwikkelingen in het sociale domein;
- signalerend en initiërend, om te komen tot vernieuwing en/of een koerswijziging, als de omgeving of de organisatie dat vereist;
- brede, integraal verantwoordelijke leidinggevende ervaring in het maatschappelijk domein;
- resultaatgerichte coach die een gemotiveerd team verder kan brengen en concrete doelen haalt;
- hart voor de huurders, affiniteit met de doelgroep;
- uitstekende communicatieve vaardigheden, verbindend, empathisch, enthousiasmerend;
- politiek sensitief;
- gezien de grootte van de organisatie een 'hands-on' mentaliteit;
- oog voor relevante ontwikkelingen in de regio en betrokken bij de ontwikkelingen op het gebied van wonen; kan snel een relevant netwerk opbouwen in de regio.

De recent vastgestelde Governance code woningcorporaties 2020 geeft nog meer inzicht in de rollen van bestuur en RvC en is te vinden via de site van Aedes.

Organisatie & Context

Groen Wonen Vlist is werkzaam in de gemeente Krimpenerwaard en heeft ruim 1.000 sociale huurwoningen in de plaatsen Haastrecht, Stolwijk en Vlist, voor mensen met een laag inkomen. Ze bezit geen vrije sectorwoningen. Het merendeel zijn eengezinswoningen, maar ze heeft in Stolwijk en Haastrecht ook behoorlijk wat seniorenwoningen. Jongeren en alleenstaanden mogen ook op het aanbod van eengezinswoningen reageren. Daarnaast geeft Groen Wonen Vlist uitvoering aan het volledige beheer van het bezit van een collega-corporatie uit de regio.

Nadat er de afgelopen jaren stevig geïnvesteerd is in groot-onderhoud van de woningen staat Groen Wonen Vlist de komende decennia voor de grote opgave om vanaf 2050 al haar woningen energie-neutraal te hebben. Groen Wonen Vlist stelt momenteel een plan op met betrekking tot welke woningen in welke volgorde aangepakt gaan worden en welke maatregelen er moeten worden getroffen. Het kan ook zijn dat woningen stapsgewijs naar energie-neutraal gebracht gaan worden.

Een andere belangrijke opgave is de betaalbaarheid van de woningen. De gemiddelde huur van de woningen blijft onder het landelijk gemiddelde. De jaarlijkse huurverhoging volgt de inflatie. De laatste jaren heeft Groen Wonen Vlist die zelfs beneden de inflatie weten te houden. De huur van seniorenwoningen verlagen ze regelmatig bij toewijzing, om die woningen ook beschikbaar te houden voor huurders met recht op huurtoeslag.

Natuurlijk geeft Groen Wonen Vlist ook aandacht aan zaken als leefbaarheid, vitaliteit van de kernen, huisvesting van bijzondere groepen en zo lang mogelijk thuis blijven wonen van ouderen en nog veel meer zaken. Dat doet ze met een klein professioneel team dat kwaliteit van dienstverlening hoog heeft staan én in nauwe samenwerking met de huurders zelf en met de huurdersvereniging Huurdersbelang. Groen Wonen Vlist vindt het belangrijk dat wat ze doet aansluit op de wensen en behoeften van de huurders. Vandaar het motto 'voor de buurt, met de buurt en in de buurt'.

Huurdersbelang Haastrecht, Stolwijk, Vlist (HB HSV) is een onafhankelijke huurdersvereniging waarvan alle huurders lid kunnen worden en heeft als doel voor de huurders van Groen Wonen Vlist de belangen te behartigen. Het gaat hierbij zowel om het realiseren alsmede het in stand houden van kwalitatieve goede en duurzame en toekomstbestendige huurwoningen. Huurdersbelang hecht ook aan zaken zoals leefbaarheid in de wijk, propere woonomgeving, betrouwbare dienstverlening en snelle klachtenafhandeling door de verhuurder. Huurdersbelang zal in de selectieronde deelnemen.

Groen Wonen Vlist werkt conform het Governance model, bestaande uit een Raad van Commissarissen en Raad van Bestuur. De RvC bestaat uit drie personen, ieder met hun eigen specifieke deskundigheid en in staat om in hoofdlijnen het totale beleid te beoordelen. De organisatie wordt geleid door de directeur-bestuurder.

Meer informatie over Groen Wonen Vlist vindt u op www.groenwonenvlist.nl.

Aanbod

Het bruto jaarinkomen zal bepaald worden conform de Wet Normering Topinkomens 2. Inschaling van de functie is in categorie B en is afhankelijk van de achtergrond en ervaring. De benoeming is in eerste instantie voor een periode van vier jaar met de mogelijkheid tot verlenging.

Meer informatie

PublicSpirit kan u meer informatie verschaffen over deze functies. Voor inhoudelijke vragen kunt u contact opnemen met Patrick Beterams, senior consultant. Heeft u vragen over de sollicitatieprocedure, dan kunt u terecht bij Aukje Beijer, projectassistente, beiden bereikbaar via telefoonnummer 033 445 95 22. U kunt uw vraag tevens per e-mail aan ons voorleggen: info@publicspirit.nl.

Solliciteren

U wordt verzocht te reageren tot uiterlijk zondag 3 januari 2021 a.s.

Uw sollicitatie kunt u indienen via onze website (www.publicspirit.nl). Vanuit de vacature op de website kunt u via 'direct solliciteren' een motivatiebrief (onder vermelding van het vacaturenummer 7294) en een cv uploaden.

Indien uw sollicitatie door ons is ontvangen, krijgt u een automatisch gegenereerde ontvangstbevestiging. Mocht u geen automatische ontvangstbevestiging ontvangen, dan verzoeken wij u contact met ons op te nemen.

De planning van de procedure is als volgt:*

- Reactietermijn : t/m zo. 3 januari 2021
- Voorselectiegesprekken PublicSpirit : week 1 en 2, mogelijke gespreksdata: 5/7/11 januari
- Presentatie shortlist (kandidaten zijn hierbij niet aanwezig) : week 3, 18 januari
- 1^e Selectieronde met selectiecommissie : week 3, 20 of 22 januari
- 2^e Selectieronde met adviescommissie : week 4, 26 januari
- 3^e Selectieronde en keuze / verdiepend gesprek : week 4, 28 januari 2021
- Kennismaking met de Personeelsvertegenwoordiging en de huurdersvereniging : week 4/5
- Opstellen documenten voor Aw : week 5/6
- Aanvraag zienswijze bij Aw : 6-8 weken
- Benoeming : streefdatum 1 mei 2021

* alle genoemde data zijn onder voorbehoud van de ontwikkelingen met betrekking tot het coronavirus en kunnen mogelijk nog wijzigen.

Met de inwerkingtreding van de herziene Woningwet per 1 juli 2015 moeten woningcorporaties voorgenomen benoemingen of herbenoemingen van bestuurders en commissarissen voor een zienswijze van de minister voorleggen aan de Autoriteit woningcorporaties. Een (her)benoeming zonder zienswijze of bij negatieve zienswijze is onrechtmatig op grond van de wet.

De Autoriteit woningcorporaties voert voor de zienswijze een toets op de geschiktheid en betrouwbaarheid ('fit- en propertoets') van de beoogde kandidaten uit. De kandidaat zal dus voorgedragen worden voor benoeming aan de Autoriteit woningcorporaties. Meer informatie over de fit- en propertoets vindt u op de site van de Vereniging Toezichthouders Woningcorporaties (VTW).

Bijlage 1: Competenties

De competenties waar de toekomstige bestuurder aan moet voldoen, zijn weergegeven in alfabetische volgorde:

Authenticiteit

Is consistent in denken en doen (gedrag en houding) onder verschillende omstandigheden. Maakt zichtbaar wat hij/zij werkelijk belangrijk vindt en waar hij/zij voor staat. Dit betekent ook het open communiceren van intenties, ideeën en gevoelens, het uitnodigen tot openheid en eerlijkheid naar diverse betrokken partijen. Juiste informatie geven over de werkelijke situatie en het tijdig erkennen van risico's, uitdagingen en problemen naar de toezichthouders.

Besluitvaardig

Neemt op tijd noodzakelijke beslissingen. Onderneemt acties of legt zich vast door het uitspreken van zijn/haar mening en wacht niet onnodig met het maken van keuzes. Is in staat om oplossingen te bieden.

Integriteit en moreel besef

Oefent de functie adequaat en zorgvuldig uit, met inachtneming van regels en verantwoordelijkheden. Oordeelt en handelt op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Is hierbij aanspreekbaar op eigen gedrag en spreekt ook anderen hierop aan. Vertoont goed voorbeeldgedrag voor de eigen organisatie en de sector.

Leiderschap

Is in staat op inspirerende wijze sturing te geven aan een organisatie. Stimuleert, motiveert en ontwikkelt medewerkers en borgt de vakbekwaamheid van medewerkers om een beoogd doel tot een goed einde te brengen. Organiseert besluitvorming zodanig dat iedereen zijn bijdrage kan leveren. Staat open en biedt ruimte voor kritische discussie en feedback. Zorgt voor een goed draagvlak. Toont leiderschap met moed, ook in kritieke situaties. Investeert in een professionele relatie met en legt tijdig verantwoording af aan de raad van commissarissen.

Maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit en verantwoordelijkheid

Heeft oog voor de ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens binnen de toegelaten instelling. Onderkent de specifieke rol van de toegelaten instelling als maatschappelijke onderneming en bewaakt binnen de visie en missie van de toegelaten instelling transparant de invulling daarvan.

Laat blijken goed geïnformeerd te zijn over (de veranderende) maatschappelijke, politieke en andere ontwikkelingen in de omgeving van de toegelaten instelling alsook over de belangen van belanghouders. Kan dit vertalen naar de volkshuisvesting en deze kennis effectief benutten en zet zo nodig de vereiste organisatorische veranderingen in gang. Kan omgaan met diverse belanghouders en daarin tot een weloverwogen balans komen voor keuzes en handelen en verantwoordt zich daarover.

Overtuigingskracht

Kan met overredingskracht, persoonlijk overwicht en tact invloed uitoefenen op het standpunt van anderen om instemming te krijgen met bepaalde plannen,

ideeën of producten. Houdt vast aan zijn/haar (professionele) principes, ondanks druk van anderen.

Resultaat- en 'klant'gericht

Weet op bedrijfsmatige en resultaatgerichte wijze sturing te geven aan de organisatie; heeft hoog kostenbewustzijn en weet medewerkers te stimuleren om op efficiënte wijze invulling te geven aan de organisatiedoelstellingen. Stelt op effectieve wijze kansen, doelen en prioriteiten vast. Is daarbij gericht op het leveren en waar nodig verbeteren van kwaliteit, die aansluit op de wensen en behoeften van huurders, woningzoekenden en andere belanghouders. Geeft benodigde acties, tijd en middelen aan om de gestelde doelen te kunnen bereiken.

Samenwerkingsvermogen

Brengt samenwerkingsverbanden tot stand (samenwerking met belanghouders) en handhaaft deze. Heeft oog voor het groepsbelang en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat. Is tevens in staat in collegiaal verband te functioneren en geen pleitbezorger te zijn van individuele belangen. Weet intern en extern mensen aan zich te binden en draagvlak te creëren voor zijn/haar handelen.

Visie

Heeft een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen en kan deze vertalen in lange termijn doelstellingen en een strategische planning ter verwezenlijking daarvan. Houdt hierbij goed zicht op risico's en uitdagingen die de instelling loopt en neemt bijhorende beheermaatregelen.

Zelfreflectie

Kan goed naar zichzelf kijken: reflecteert op (en leert van) zijn/haar persoonlijk beroepsmatig handelen in de maatschappelijke context. Bouwt deze reflectie op een natuurlijke wijze in het handelen in en stimuleert dit binnen de organisatie.