



WONINGBOUWVERENIGING
Hoek van Holland

FUNCTIEPROFIEL

Directeur - Bestuurder

Hart voor de Hoekse samenleving

Woningbouwvereniging Hoek van Holland (WVH) is een zelfstandige sociale huisvester en verhuurt ruim 2.000 woningen in Hoek van Holland, bijna de helft van alle woningen in het dorp. Vanuit haar missie zorgt WVH voor goede, eenvoudige en betaalbare woningen voor mensen met een laag inkomen die willen wonen in Hoek van Holland. Hiermee is de grootste maatschappelijke bijdrage het beschikbaar hebben en houden van deze woningen. Door dienstbaar te zijn aan bewoners, buurten en belanghouders werken we samen met onze maatschappelijke partners aan goede sociale huisvesting en een aangenaam woonklimaat. Circa zestien betrokken medewerkers zetten zich dagelijks in vanuit de kernwaarden: “vriendelijk en open”, “gewoon goed” en “proactief”.

WVH heeft de afgelopen jaren een veranderslag gemaakt in de organisatie en de bestuursstijl. De governancestructuur is gemoderniseerd en de rol en werkwijze van de huurdersorganisatie zijn geprofessionaliseerd. Daarnaast zijn – net als bij andere corporaties – werkwijzen aangepast aan de scherpere juridische en financiële kaders.

Sinds 2016 werkt WVH in een nieuwe organisatiestructuur, die bestaat uit de afdelingen Wonen, Vastgoed en Finance & Control. Het MT bestaat uit de drie afdelingsmanagers, de bestuurssecretaris en de directeur-bestuurder. De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Commissarissen.

De komende jaren ligt het accent op de vastgoedopgave en op het door ontwikkelen van de organisatie in de richting van een regie-corporatie met als doel het (verder) verlagen van de bedrijfskosten en de doelmatig(-er) inzet van middelen. Met betrekking tot het bezit is dit met name het bouwen van inmiddels in aanbesteding zijnde woningen en het realiseren van de renovatie/verduurzamingopgave. Voor de ontwikkeling naar een meer regie-corporatie werkt WVH onder andere aan het optimaliseren en het verder digitaliseren van kernprocessen en verbeteren van stuurinformatie. Daarnaast zet WVH in op het verder ontwikkelen van de samenwerking met andere corporaties om kwetsbare bedrijfsprocessen samen te stroomlijnen en te versterken. Medewerkers worden betrokken en krijgen de ruimte om binnen heldere kaders meer verantwoordelijkheid te nemen. Centraal staat dan ook het verder ontwikkelen van een vakvolwassen, slagvaardig team dat met elkaar verbonden is en met relevante stakeholders werkt aan een toekomstgerichte maatschappelijke onderneming die waarde toevoegt. Waar nodig wordt externe expertise ingehuurd

Functie

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de realisatie van de maatschappelijke en financiële doelstellingen, de strategie, het beleid en de financiering en de daaruit voortvloeiende resultaten van WVH en legt verantwoording af aan de RvC.

Om dit te bereiken is visie nodig op de volkshuisvesting en op de rol van een kleinere corporatie in de veranderende maatschappij. Verder is de vaardigheid om hierop beleid te kunnen maken én dit met een beperkt team van mensen te kunnen operationaliseren essentieel.

Verantwoordelijkheden:

- zet de stip op de horizon en bepaalt in dialoog met huurders en stakeholders de koers van de organisatie;
- neemt motiverend en zichtbaar de leiding bij concretisering van processen, plannen, afspraken en vastgoedrealisatie, weet kansen te benutten; zoekt concrete samenwerking met en input van huurders en andere partijen;
- draagt als leider van een zich ontwikkelend MT zorg voor de continuïteit van de organisatie; zorgt voor een gezonde financiële onderneming;
- houdt daarbij rekening met de maatschappelijke functie van de organisatie en weet samen met het MT financieel en maatschappelijk rendement met elkaar te verbinden, draagt zorg en verantwoordelijkheid voor het, samen met het MT, opstellen van adequate jaarplannen, begrotingen, managementrapportages etc;

- is eigenaar van de HR-portefeuille, zorgt voor het integraal management en de sturing en inrichting van de organisatie; motiveert, stimuleert en faciliteert het MT om de organisatie en medewerkers verder te ontwikkelen; is hierbij een kritische en opbouwende sparringpartner van het MT, zet hen in hun kracht, zorgt samen met hen voor een professionele ontwikkeling van alle medewerkers;
- vertegenwoordigt WVH op alle relevante niveaus en platforms en is verantwoordelijk voor een goede profilering van WVH en realiseert en onderhoudt strategische verbindingen en samenwerkingsvormen met onder andere de gemeente, zorg- en welzijnsinstellingen, collega-corporaties en ketenpartners tegen de achtergrond van een snel veranderend speelveld en is gesprekspartner voor de huurders en de huurdersorganisatie;
- informeert de RvC door middel van managementinformatie adequaat over het te voeren beleid, de voortgang en relevante ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie; beschouwt de RvC als een belangrijke sparringpartner; legt verantwoording af aan de RvC.

Profiel

De nieuwe directeur-bestuurder heeft bij uitstek aandacht voor mensen. Vanuit verbinding, empathisch leiderschap en een volkshuisvestelijke strategische achtergrond ontwikkelt u de organisatie. U hebt daarnaast een scherp oog voor het optimaliseren van processen, bent besluitvaardig en kunt omgaan met huurdersbelangen. WVH zoekt voor deze uitdagende functie een energieke bruggenbouwer die doelen bereikt door mensen in hun kracht te zetten en vertrouwen te geven, uit te dagen en te stimuleren.

Functie-eisen:

- academisch werk- en denkniveau, goed strategisch inzicht;
- ruime ervaring in een integraal verantwoordelijke positie;
- een enthousiasmerende, inspirerende en motiverende leiderschapsstijl, d.w.z. zelf ook de mouwen op kunnen stropen en naast de ander kunnen staan;
- kennis van en affiniteit met de sector;
- bewezen strategische ervaring m.b.t. bedrijfsvoering, financieel beleid, bouwopgaven, -beheer, financieringsvraagstukken en risicobeheersing;
- aantoonbaar organisatieveranderkracht, innovatief vermogen en besluitvaardigheid
- relativeringsvermogen, humor, netwerken en sterk in het verbinden van mensen;
- uitstekende sociale, communicatieve en onderhandelingsvaardigheden;
- een goed ontwikkeld gevoel voor bestuurlijke, ambtelijke en politieke verhoudingen;
- transparant, integer, respectvol.

Competenties

Leiderschap

Is in staat op inspirerende wijze sturing te geven aan de 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 RvC.

Samenwerkingsvermogen

Brengt samenwerkingsverbanden tot stand (samenwerking met belanghouders) en handhaaft deze. Heeft oog voor gedeelde belangen 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.

Resultaat- en klantgericht

Weet op bedrijfsmatige en resultaatgerichte wijze sturing te geven aan de organisatie; heeft een hoog kostenbewustzijn en weet medewerkers te stimuleren om op efficiënte wijze invulling te geven aan de organisatiedoelstellingen. Stelt op een 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.

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.

Visie

Heeft een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen en kan deze vertalen naar 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.

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.

Authenticiteit

Is consistent in denken en doen (gedrag en houding) onder verscheidende 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.

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.

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.

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 zetten. Kan omgaan met diverse belanghouders en daarbij tot een weloverwogen balans komen voor keuzes en handelen en verantwoordt zich daarover.

Arbeidsvoorwaarden

De benoeming is in beginsel voor vier jaar, met de mogelijkheid tot herbenoeming.
De bruto vergoeding is conform de Wet Normering Topinkomens.

Meer informatie en solliciteren

PublicSpirit kan u meer informatie verschaffen over de functie. Voor inhoudelijke vragen kunt u contact opnemen met Erik van Kooten. Voor vragen over de sollicitatieprocedure kunt u terecht bij projectassistente Karin Mulder, beiden zijn bereikbaar via telefoonnummer 033-445 90 50. U kunt uw vraag ook per e-mail aan ons voorleggen: info@publicspirit.nl.

Mocht u na het lezen van dit uitgebreide functieprofiel zelf geen interesse hebben in deze functie maar wel iemand in uw netwerk kennen die wellicht belangstelling heeft, dan bent u uiteraard vrij om dit profiel aan hem/haar ter beschikking te stellen.

U wordt verzocht te reageren voor maandag 2 april aanstaande.

PublicSpirit verricht de voorselectie. De interviews hiervoor zijn gepland in week 14 en 15. In week 16 worden de kandidaten voorgedragen aan de opdrachtgever. De eerste ronde selectiegesprekken bij de opdrachtgever vindt plaats in week 17, de tweede ronde selectiegesprekken bij de opdrachtgever is gepland in week 18.

Uw sollicitatie kunt u indienen via onze website (www.publicspirit.nl). Vanuit de vacature op de website kunt u solliciteren via de *direct solliciteren* button. U kunt hier een motivatiebrief en een cv indienen. Als uw sollicitatie correct door ons is ontvangen, ontvangt u een automatisch gegenereerde ontvangstbevestiging. Mocht de *direct solliciteren* button onverhoopt niet werken, dan kunt u de sollicitatie ook mailen naar info@publicspirit.nl t.a.v. Erik van Kooten, onder vermelding van het vacaturenummer 6419.

Een referentiecheck, een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) en mogelijk een assessment maken deel uit van de procedure. Verder dienen door de corporatie voorgedragen bestuurders getoetst te worden aan de hand van de zogeheten 'fit- en propertest' door de Autoriteit woningcorporaties. Dit conform de nieuwe Woningwet. Meer informatie over dit deel van de procedure treft u aan op de website van de Autoriteit woningcorporaties.