

# RIJSWIJK WONEN



## Directeur bestuurder, ervaren volkshuisvester

---

Rijswijk Wonen is op zoek naar een nieuwe bestuurder. Er is bij Rijswijk Wonen veel te doen en vanuit een goede financiële positie ook veel te bereiken. Daarbij zoeken we iemand die draagvlak weet te vinden en de ambities daadkrachtig en koersvast waar kan maken.

Wij zoeken iemand met veel inhoudelijke kennis op het gebied van volkshuisvesting, vastgoed en bedrijfsvoering, een krachtig bestuurder, maar ook een verbinder, iemand die toegankelijk is voor alle geledingen, zowel in- als extern. Iemand die hart heeft voor de doelgroep en de juiste balans weet te vinden tussen ziel en zakelijkheid.

De nieuwe directeur-bestuurder is een inspirerend leidinggevende, geeft medewerkers het vertrouwen en de ruimte om te kunnen excelleren.

## De opgave

---

Wij zijn een woningcorporatie met ruim 6.150 woningen in de gemeente Rijswijk (ZH). Onze belangrijkste taak is het huisvesten van mensen die niet zelf in woonruimte kunnen voorzien. Daarvoor is een fors investeringsvolume beschikbaar.

### *Focus op betaalbaarheid en beschikbaarheid*

De vraag vanuit de doelgroep is en blijft hoog in de regio Haaglanden. Wij werken daarom volop aan voldoende én betaalbare sociale huurwoningen in Rijswijk en inmiddels ook in Den Haag. Wij zijn sterk in het betaalbaar houden van de huren en waken ervoor dat nagenoeg alle woningen aan de laagste inkomensgroepen worden verhuurd. Dat moet zo blijven. Daarnaast zijn er plannen voor de bouw van maar liefst 800 nieuwe woningen in de komende 5 jaar. De opgave is deze daadwerkelijk te realiseren.

### *Verbeteren en verduurzamen*

Grote delen van de woningvoorraad zijn verouderd. Er zijn plannen om de komende 5 jaar 1600 woningen te verbeteren en te verduurzamen; deels ook door sloop/nieuwbouw. Dat gaat veel vragen van de organisatie die dat minder gewend is. Dat vraagt om weloverwogen investeringsbeslissingen, een krachtige sturing en organisatiesensitiviteit. En een scherpe blik voor betrokkenheid van en gevolgen voor huurders.

### *Klantgerichtheid en bedrijfsvoering*

De klantgerichtheid van Rijswijk Wonen liet de laatste jaren te wensen over. Dat moet beter. De organisatie beseft dit en werkt daar al aan. De bedrijfsvoering kan scherper; verbeteringen op het gebied van integraal beheer, onderhoud, ICT en de administratieve organisatie zijn weliswaar ingezet maar vragen sturing.

## Ontwikkelingen

Wij hebben een turbulente periode achter de rug. Langdurige discontinuïteit in bestuur en management en als gevolg daarvan o.a. stagnerende noodzakelijk investeringen waren in 2018 aanleiding voor een extern onderzoek naar structuur, cultuur en competenties van de totale organisatie. Op grond daarvan is in overleg met de Autoriteit Wonen een “governance verbeterplan” opgesteld. Onder het motto ‘versimpelen, verbeteren en versnellen’ zijn belangrijke aanbevelingen inmiddels geïmplementeerd.

Dat heeft geleid tot een vernieuwde Raad van Commissarissen en onder leiding van een interim bestuurder tot een vernieuwd Managementteam. De organisatie is vereenvoudigd. We kennen nu een afdeling Wonen die integraal verantwoordelijk is voor het beheer en een afdeling Projecten die de nieuwbouw en verbetering realiseert. Daarnaast een afdeling Bedrijfsvoering en een staf.

Er is onlangs een breed gedragen herijkt ondernemingsplan en portefeuillestrategie vastgesteld. De governance verhoudingen tussen organisatie, MT, bestuurder en RvC zijn thans in balans, maar nog niet verankerd.

## Geen eenvoudige klus

De koers is helder, de organisatie staat. Van de nieuwe directeur-bestuurder wordt verwacht dit door te zetten. Dat klinkt simpel, maar vraagt veel: garanderen van betaalbaarheid, versnellen van de investeringsopgave, verder verbeteren van klantgerichtheid en bedrijfsvoering. Dat vraagt een ervaren volkshuisvester, die krachtig stuurt aan de opgave en tegelijkertijd de organisatie verbetert en stabiliseert. Dat vraagt bij Rijswijk Wonen ook om een scherpe bewaking van “good governance”. Dat vraagt om een bestuurder die het nieuwe MT bindt en zichzelf met hart en ziel aan Rijswijk Wonen wil binden.

## Directeur-bestuurder: persoonlijk profiel

---

- Een krachtig persoon, in staat om een goed collegiaal team te vormen.
- Een authentieke en stabiele persoonlijkheid, die door natuurlijk overwicht in staat is om op overtuigende wijze visie en denkbeelden over te brengen.
- Maatschappelijk gedreven en vindt het vanzelfsprekend verantwoording af te leggen over keuzes en inzet van middelen.
- Een verbindende persoonlijkheid, communiceert goed zowel in- als extern; weet mensen voor zich te winnen en wekt vertrouwen.
- Hecht waarde aan overleg met huurdersorganisaties.
- Is besluitvaardig en doortastend; weet wat hij/zij wil en weet hierin actie te ondernemen en mensen hierin mee te nemen.
- Is positief ingesteld en beschikt over een groot probleemoplossend vermogen.
- Stuurt op resultaten en heeft een goed bedrijfseconomisch inzicht; is goed in staat risico's af te wegen.
- Is in staat professionals mee te nemen in veranderingsslagen en draagvlak te creëren voor zijn/haar handelen, waarbij moeilijke beslissingen niet uit de weg worden gegaan. De stijl van leidinggeven bevordert eigenaarschap en ontwikkeling bij medewerkers.
- Is goed in staat op integrale wijze sturing te geven aan de organisatie; weet te sturen op het behalen van een zo optimaal mogelijk maatschappelijk én financieel rendement.

- Een goede procesmanager; weet strategie te vertalen naar optimale operationele bedrijfsprocessen.
- Beschikt over tact, overtuigingskracht en inlevingsvermogen.

Voor de directeur-bestuurder gelden de volgende functie-eisen:

**Functie-eisen:**

- Academisch werk- en denkniveau, goed strategisch inzicht.
- Ruime ervaring in een integraal eindverantwoordelijke positie in de volkshuisvesting.
- Hart voor de doelgroep.
- Kennis van de volkshuisvesting; visie over de rol van de corporatie in het brede sociaal maatschappelijk domein.
- Inzicht in organisatieontwikkeling; in staat om veranderingsprocessen te begeleiden in een veranderende organisatie.
- Ervaring in het begeleiden van het eigen management in hun persoonlijke ontwikkeling.
- Kennis van en ervaring met vastgoedontwikkeling.
- Voldoende bedrijfskundige achtergrond, kostenbewust.
- Een enthousiasmerende en motiverende leiderschapsstijl.
- Uitstekende sociale en communicatieve vaardigheden; luistert goed en staat open voor ideeën en meningen van anderen.
- Een verbindend vermogen naar de RvC, de managers, de medewerkers, de huurders, de gemeente en andere externe stakeholders.
- Een goed ontwikkeld gevoel voor bestuurlijke, ambtelijke en politieke verhoudingen.

**Resultaatgebieden/verantwoordelijkheden**

- Bewaking en jaarlijkse actualisatie strategisch beleid en portefeuillestrategie; stakeholders zijn daarbij betrokken.
- Realisatie doelstellingen ondernemingsplan: bewaken betaalbaarheid, investeren in uitbreiden, verbeteren en verduurzamen van de woningvoorraad, werken aan leefbare buurten, uitstekende klantgerichtheid en een optimale bedrijfsvoering.
- Een goed functionerende PDCA-cyclus.
- Het bewaken van “Good Governance” en rolhygiëne.
- Uitstekende relatie met externe stakeholders (vooral gemeente Rijswijk, BVR, AW, WSW, collega’s).
- Uitstekende interne relaties (vooral MT, OR, RvC).
- Een organisatie waar medewerkers met plezier en trots werken.
- Externe vertegenwoordiging.

## Arbeidsvoorwaarden

---

Het bruto jaarinkomen zal bepaald worden conform de Wet Normering Topinkomens 2. Definitieve inschaling is afhankelijk van achtergrond en ervaring.

Aanstelling geschiedt voor een periode van vier jaar met de mogelijkheid tot verlenging.

---

## Meer informatie

---

Rijswijk Wonen wordt in deze procedure begeleid door Threes Klop, Holland Consulting Group. Voor meer informatie kunt u telefonisch contact met haar opnemen via kantoor: 020 - 5733406 of mobiel: 06-51986009.

## Solliciteren

---

Belangstelling voor deze vacature kunt u tot 24 februari 2019 door toezending van uw cv en motivatiebrief kenbaar maken, per email: [werving.klop@hcg.net](mailto:werving.klop@hcg.net)

## Selectieprocedure

---

- Na briefselectie vindt een (voorselectie)gesprek plaats met Holland Consulting Group.
- Schriftelijke (cv-)presentatie: maandag 18 maart 2019.
- Eerste gespreksronde Rijswijk Wonen: woensdag 20 maart 2019.
- Tweede gespreksronde Rijswijk Wonen: maandag 8 april 2019.
- Een assessment kan onderdeel uitmaken van de procedure.
- Adviesaanvraag OR, gesprek OR
- Kennismakingsgesprek Bewonersvereniging Rijswijk.
- Referentiecheck.
- Voorgenomen besluit raad van commissarissen over benoeming.
- Arbeidsvoorwaardengesprek.
- Samenstellen dossier ten behoeve van de aanvraag zienswijze bij de Autoriteit Woningcorporaties.
- Met inachtneming van de adviezen en de zienswijze van de Autoriteit Woningcorporaties komt de raad van commissarissen tot een gezamenlijk besluit over de te benoemen directeur-bestuurder, de arbeidsvoorwaarden en de datum van in dienst treden.

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: De Governancecode 2015

---

Onderstaande beschrijving en bepalingen met betrekking tot de invulling van de rol van het bestuur zijn overgenomen uit de nieuwe, recent vastgestelde Governancecode 2015.

*Het vervullen van de maatschappelijke opdracht van woningcorporaties vraagt om deskundige bestuurders en toezichthouders, die permanent investeren in hun kennis en kunde. Daartoe moeten bestuur en RvC zodanig zijn samengesteld dat leden elkaar aanvullen en scherp houden.*

### **Het bestuur is geschikt voor zijn taak**

*Het bestuur is verantwoordelijk voor het behalen van maatschappelijke, operationele en financiële resultaten. Het bestuur wordt benoemd door en legt verantwoording af aan de RvC. Bij de uitvoering van zijn taak laat het bestuur zich primair leiden door de doelstelling van de corporatie. Het bestuur verschaft de RvC tijdig de informatie die nodig is voor het uitoefenen van goed toezicht.*

Hierbij gelden de volgende bepalingen waarbij voor de vetgedrukte bepalingen alleen 'pas toe' geldt. Voor de overige bepalingen geldt dat daarvan kan worden afgeweken als dit tot een beter maatschappelijk resultaat leidt:

- Het bestuur is geschikt voor zijn taak volgens de actuele geschiktheidsnorm (nog vast te stellen door de Minister) ten aanzien van onder meer deskundigheid, competenties, bestuurlijke ervaring, onafhankelijk denken en kritisch vermogen. Indien het bestuur uit meerdere leden bestaat, worden de taken binnen het bestuur verdeeld. Deze taakverdeling wordt op de website geplaatst en in het jaarverslag opgenomen.
- De RvC is verantwoordelijk voor de werving en selectie van bestuursleden en neemt daarbij de vigerende regelgeving in acht. De RvC maakt daartoe een profielschets waarbij de input van werknemers, bewonersorganisatie en eventueel andere belanghebbenden wordt betrokken.
- **Een bestuurder wordt door de RvC benoemd, geschorst en ontslagen. Bij benoeming worden de wettelijke termijnen in acht genomen.**
- **Bestuursleden mogen in de drie jaar voorafgaand aan de benoeming tot bestuurder geen lid zijn geweest van de RvC van de woningcorporatie. Uitzondering hierop vormt het tijdelijk voorzien in het bestuur door een lid van de RvC bij belet en ontstentenis van bestuurders.**
- **De RvC stelt het beloningsbeleid van het bestuur vast conform de vigerende wettelijke kaders. Dit beleid, inclusief de beloning, wordt zowel in het jaarverslag als op de website van de woningcorporatie gepubliceerd.**
- **De woningcorporatie verstrekt bestuursleden onder geen beding persoonlijke leningen, financiële garanties of andere financiële voordelen die niet vallen onder het beloningsbeleid.**
- **Bestuursleden zijn verantwoordelijk voor het voorkomen van belangenverstrengeling en dienen ook de schijn daarvan te vermijden. Bestuursleden mogen onder geen voorwaarde activiteiten ontplooiën die in concurrentie treden met de woningcorporatie, schenkingen aannemen van de corporatie en haar relaties, of derden op kosten van de woningcorporatie voordelen verschaffen. Deze eisen worden voorzien van normen vastgelegd in de interne gedrags- of integriteitscode.**
- **Bestuursleden melden een (mogelijk) tegenstrijdig belang direct aan de RvC en de overige leden van het bestuur. Daarbij geeft het bestuurslid inzicht in alle relevante**

**informatie. De RvC doet waar nodig navraag en bepaalt vervolgens – zonder aanwezigheid van het betrokken lid van het bestuur – of sprake is van een tegenstrijdig belang en besluit – indien dat het geval is – hoe dit tegenstrijdig belang wordt beëindigd.**

- **De RvC beoordeelt jaarlijks het functioneren van de bestuurder(s) en rapporteert over het proces in het jaarverslag.**
- Een meerhoofdig bestuur bespreekt ten minste één keer per jaar het gezamenlijk functioneren en dat van individuele leden.

## Bijlage 2: Competenties

---

De competenties waar de toekomstige bestuurder conform het BTIV 2015 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.