

FUNCTIEPROFIEL

DIRECTEUR-BESTUURDER

WELWONEN, ENKHUIZEN



Inhoudsopgave

1 Welwonen	3
De organisatie	3
2 Directeur - bestuurder	4
De functie	4
Voornaamste verantwoordelijkheidsgebieden	5
Persoonlijkheidsprofiel	6
Competenties	6
Functie-eisen	8
Arbeidsvoorwaarden	8
3 Procedure	8
Planning	8
Aanvullende informatie	9
Solliciteren	9
Contactgegevens	9

1 Welwonen

De organisatie

Welwonen is de naam van het samenwerkingsverband tussen Welzijnswerk en Woondiensten Enkhuizen. De woningcorporatie en de welzijnsstichting werken met elkaar samen om efficiency redenen en om samen meer te kunnen bereiken voor de samenleving. Welwonen wil eraan bijdragen dat mensen in Enkhuizen prettig kunnen wonen, leven en deelnemen aan de samenleving. De woningcorporatie zorgt voor goede en betaalbare woningen voor mensen met een laag inkomen. De woningcorporatie verhuurt in Enkhuizen circa 2300 woningen aan mensen vanaf 18 jaar, met en zonder een zorgbehoefte. In opdracht en met subsidie van de gemeente Enkhuizen zijn de welzijnswerkers er voor iedereen in Enkhuizen die ondersteuning kan gebruiken: kinderen, hun ouders, tieners, jongeren, volwassenen en ouderen. Enkele vaste welzijnsactiviteiten van Welwonen zijn jongerenwerk, waaronder een jongerencentrum, de Belmobiel, de Seniorschool en het Enigmahuis. Welwonen beheert ook drie welzijnslocaties in Enkhuizen.

Welwonen heeft een sterke visie waarin zij de huurder en kwetsbare doelgroepen voorop plaatst. Belangrijke waarden waaraan Welwonen hecht zijn: betrouwbaar, benaderbaar en maatschappelijk betrokken. Welwonen is een gedreven organisatie, waarbij het maatschappelijk presteren voorop staat. De kracht van Welwonen is de kracht van de individuele medewerkers die met elkaar het beste willen presteren voor hun omgeving. Bij Woondiensten Enkhuizen zijn drie kernprocessen te onderscheiden: Wonen, Vastgoed en Financiën. Welzijnswerk Enkhuizen kent diverse werksoorten, waaronder jeugd- & jongerenwerk, opbouw- en sociaal cultureel werk en ouderenwerk. Tevens worden een wijkcentrum, een jongerencentrum, incl. poppodium en een buurthuis in Enkhuizen beheerd. Bij beide stichtingen werken in totaal 42 medewerkers, waarvan 17 in dienst van de welzijnsstichting. Het welzijnswerk telt daarnaast circa 150 vrijwilligers die zich actief inzetten voor allerlei activiteiten op verschillende locaties.

Welwonen heeft een Raad van Bestuur/Raad van Commissarissen model met twee stichtingen. Beide stichtingen vormen gezamenlijk Welwonen en hebben dezelfde directeur-bestuurder, in een nader te bepalen verhouding, uitgaande van een fulltime dienstverband van 36 uur (100%). Deze constructie bestaat sinds juni 2006 en is ministerieel goedgekeurd in 2009. Eind 2009 zijn beide rechtspersonen met behoud van hun juridische zelfstandigheid samengevoegd tot Welwonen. De meerwaarde voor beide instellingen ligt in de onderlinge afstemming en het gebruik kunnen maken van elkaars kernkwaliteiten. Er is sprake van een personele unie. De financieringsstromen van beide instellingen zijn gescheiden. Ook het intern toezicht is gescheiden. Dit betekent dat de woningcorporatie en de welzijnsinstelling elk hun eigen toezichthouders hebben. De Raad van Commissarissen van Stichting Woondiensten Enkhuizen bestaat uit vier leden en telt twee commissies: een remuneratiecommissie en een auditcommissie; een van de vier leden bekleedt een voordrachtszetel namens de Huurdersadviesraad. De Raad van Commissarissen van Stichting Welzijnswerk Enkhuizen telt drie leden. De Raad van Bestuur is belast met de verantwoordelijkheid van het realiseren van (statutaire) doelstellingen, strategie en beleid van de beide stichtingen, alsmede daaruit voortvloeiende resultaatontwikkeling. Het managementteam vult elkaar goed aan. De strategische focus ligt bij de directeur-bestuurder en de operatie wordt vooral gestuurd door de overige leden van het managementteam van Woondiensten en door de projectleiders en medewerkers van Welzijnswerk, rechtstreeks aangestuurd door de directeur-bestuurder van de beide stichtingen.

Welwonen is overtuigd van het belang van een goede sociale huurvoorraad, werkt samen met bewoners en partners aan aangenaam wonen binnen haar werkgebied en vindt het belangrijk dat de huurders zich "thuis" én gehoord voelen. Welwonen beschouwt samenwerking (met lokale partners) als intrinsiek noodzakelijk voor nog verdere verbetering van haar maatschappelijke opgave en geeft hier op een stimulerende en

transparante wijze inhoud aan. Aangezien de samenstelling van de lokale bevolking verandert (meer alleenstaanden en ouderen met zorgvragen) en er andere woningbehoeften ontstaan met aandacht voor bijzondere doelgroepen, ligt het accent de komende jaren niet zo zeer op omvangrijke nieuwbouw, maar meer op aanpassing van het woningbezit, wijkvernieuwingsprojecten en met maatwerk inspelen op de (zorg)behoeften van de doelgroep(en), gebruikmakend van de mogelijkheden die zich in Enkhuizen voordoen. De komende jaren wordt verder geïnvesteerd in verduurzaming c.q. het zoveel mogelijk energieneutraal maken en kwalitatief verbeteren van het woningbezit, goed en betaalbaar wonen, maatwerk woonruimte voor mensen met zorg en verdere digitalisering van diverse bedrijfsprocessen.

Welzijnswerk Enkhuizen heeft ook een aantal ambities geformuleerd, die ertoe moeten bijdragen dat Welwonen tegen de achtergrond van de decentralisaties (participatie, leefbaarheid, versterken preventie en zelfredzaamheid, kanteling naar informele zorg, veranderende rol vrijwilligers, snelle ontwikkeling digitale toepassingen) als innovatieve 'WMO organisatie' een stevige en onmiskenbare positie in het sociale domein van Enkhuizen blijft innemen door middel van ontwikkeling van nieuwe diensten, projecten en programma's voor (nieuwe) doelgroepen.

Het is van belang dat de directeur-bestuurder de ambities van beide stichtingen zodanig weet vorm te geven dat beide -door gebruik te maken van elkaars kernkwaliteiten- elkaar versterken in zowel volkshuisvestelijk als maatschappelijk presteren en daarmee de toekomstbestendigheid van Welwonen voor de komende jaren verstevigen.

De huidige directeur-bestuurder heeft aangekondigd in mei 2019 te vertrekken vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, hetgeen de organisatie voor de uitdaging stelt om te voorzien in zijn opvolging.

2 Directeur - bestuurder

De Raad van Commissarissen van Welwonen is op zoek naar een eigentijdse directeur-bestuurder met het hart op de goede plaats als het gaat om de maatschappelijke doelstelling van Welwonen. Zij zoeken een verbindende, innovatieve en ondernemende directeur-bestuurder die op basis van inhoud en partnership opereert.

DIRECTEUR-BESTUURDER

De functie

De directeur-bestuurder vormt het bestuur van de beide stichtingen. Hij/zij is eindverantwoordelijk voor het functioneren en besturen van de organisatie. De directeur-bestuurder is de werkgever en heeft zo een formele en juridische relatie met de werknemers van beide stichtingen. Hij/zij stelt de Raad van Commissarissen in staat toezicht te houden, legt de Raad van Commissarissen de in de statuten benoemde bestuursbesluiten ter goedkeuring voor en zorgt ervoor dat de Raad van Commissarissen adviezen kan geven en als sparringpartner van het bestuur kan optreden.

De directeur-bestuurder is voorzitter van het managementteam, geeft integraal leiding aan de werkorganisatie en weet vanuit zijn/haar visie op de volkshuisvesting en welzijn en door brede kennis en ervaring in het maatschappelijke en politieke speelveld, richting te geven aan de strategie en verdere ontwikkeling van Welwonen de komende jaren.

Hij/zij is in de eerste plaats een ontwikkelaar en bouwer die zorgt voor de verdere ontwikkeling en uitvoering van het strategisch beleid en de vertaling van beleidsplannen van de organisatie naar concrete doelstellingen en de realisatie daarvan faciliteert. Aandacht gaat daarbij enerzijds uit naar het verder expliciteren van de prestaties van de organisatie en anderzijds naar het doorontwikkelen van de kracht van de organisatie. De directeur-bestuurder vertegenwoordigt de organisatie in lokale, regionale en landelijke netwerken, combineert een duidelijke, strategische visie met een zakelijke, bedrijfsmatige aanpak en initieert veranderingsprocessen, daar waar nodig. Dit vraagt om heldere kaders en communicatielijnen, onderlinge afstemming en ruimte voor creativiteit en innovatie. Het stimuleren van de onderlinge dialoog met management en medewerkers met als doel het nog verder verbeteren van processen en prestaties is daarbij essentieel evenals een respectvolle, constructieve verstandhouding met de diverse geledingen en *stakeholders* zoals de Huurders Advies Raad en de gemeente.

Welwonen staat binnen de samenleving van Enkhuizen goed bekend. Voortbordurend op deze basis, draagt de directeur-bestuurder bij aan het verder positioneren en profileren van Welwonen als een unieke maatschappelijke onderneming, in nauwe samenwerking met bewoners en de gemeenschap waarin zij wonen. De directeur-bestuurder weet ontwikkelingen goed te vertalen naar de opgaven voor Welwonen en de gevolgen voor haar lokale/regionale situatie. Daarbij is van belang dat de inbedding van Welwonen in het lokale- en regionale netwerk binnen West-Friesland gekoesterd en nog verder wordt verstevigd.

De directeur-bestuurder moet affiniteit hebben met de primaire doelgroep: huurders en mensen in kwetsbare posities binnen de Enkhuizer gemeenschap. Dat vraagt om iemand die aansluiting heeft met de doelgroep, de specifieke wensen van doelgroepen doorgrondt, aansluiting zoekt bij ontwikkelingen en initiatieven neemt die de maatschappelijke rol en positie van Welwonen de komende jaren verder versterkt. Intern is er oog voor de onderlinge verhoudingen; hij/zij spreekt medewerkers aan en geeft richting en ruimte; extern beweegt hij/zij zich soepel in het spel tussen verschillende partners met soms tegengestelde belangen en weet succesvolle, toekomstbestendige samenwerking met relevante partijen aan te gaan. De nieuwe directeur-bestuurder heeft oog voor de balans tussen het maatschappelijk en financieel rendement van Welwonen en draagt zorg voor de continuïteit van de organisatie.

Voornaamste verantwoordelijkheidsgebieden

De verantwoordelijkheidsgebieden van de directeur-bestuurder kunnen als volgt samengevat worden:

- heeft een visie en ontwikkelt een koers, passend bij missie en omvang van de organisatie en zorgt voor uitvoering en realisatie; draagt zorg voor de vertaling van externe ontwikkelingen in het werkveld van volkshuisvesting en welzijn naar visie en strategisch beleid; zowel door eigen waarneming als vanuit signalen van *stakeholders*, management en medewerkers;
- is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van de strategische beleids- en organisatiedoelen van de beide stichtingen en de vertaling naar de diverse beleidsvelden; bewaakt samenhang en synergie;
- 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;
- geeft leiding aan de organisatie zodat die effectief en efficiënt functioneert en legt verantwoording af aan de Raad van Commissarissen; 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 het managementteam, de organisatie en medewerkers om verder te ontwikkelen;
- treedt op als kritische sparringpartner van het managementteam, levert een bijdrage aan verdere professionalisering van het team en zorgt voor draagvlak en besluitvorming;
- vertegenwoordigt Welwonen op alle relevante niveaus en platforms, is verantwoordelijk voor een goede profilering van Welwonen bij de externe partners en realiseert en onderhoudt strategische verbindingen en samenwerkingsvormen met onder andere de huurders, de gemeente, zorginstellingen, ketenpartners tegen de achtergrond van een snel veranderend maatschappelijk speelveld;
- geeft inhoud aan maatschappelijk ondernemerschap, weet kansen te benutten vanuit (wijzigende) financiering, wet- en regelgeving; zoekt samenwerking met andere partijen;
- informeert de Raad van Commissarissen door middel van managementinformatie adequaat over het gevoerde beleid, de voortgang en relevante ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie; beschouwt de Raad van Commissarissen als een belangrijke sparringpartner;
- treedt op als bestuurder in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden, CAO en de Algemene Wet Bestuursrecht.

Persoonlijkheidsprofiel

Welwonen is een organisatie met een sterke 'drive', die permanent leert en zich verder wil ontwikkelen met het oog op volkshuisvestelijk presteren en haar rol en positie in het sociale domein. De gezochte kandidaat moet zich daarin kunnen herkennen. Hij/zij heeft visie op de volkshuisvesting en relevante ontwikkelingen binnen het sociale domein en geldt als een verbindende persoonlijkheid die, zowel intern als extern, op alle niveaus gemakkelijk vertrouwen en draagvlak weet te creëren. Hij/zij staat voor een moderne manier van organiseren; niet vanuit hiërarchie, maar vanuit gelijkwaardigheid, partnership en vertrouwen. Iemand die ondernemend en innovatief is, kan inspireren en motiveren; ruimte geeft, maar ook durft aanspreken. Betrouwbaarheid, nuchterheid, transparantie en benaderbaarheid zijn belangrijke competenties van de directeur-bestuurder, die zich thuis voelt in een kleine, professionele en betrokken organisatie.

Competenties

De Woonautoriteit toetst de voorgenomen benoeming onder andere aan de competentiematrix en aan bijlage 1 bij artikel 19 van het besluit toegelaten instellingen volkshuisvesting 2015. In dit kader zijn relevant:

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 toezichhouders.

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 toezicht.

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 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 daarvoor.

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.

Vakinhoudelijke kennis en visie

Beschikt over de voor de bestuurlijke functie vereiste vakinhoudelijke kennis, bijvoorbeeld kennis van financiën bij toegelaten instellingen, van de ontwikkeling en het beheer van vastgoed en kennis op het gebied van volkshuisvestelijke vraagstukken. Heeft een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen op het gebied van de volkshuisvesting 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.

Functie-eisen

- academisch denk- en werkniveau, generalist, strategisch abstractieniveau en het vermogen om de visie naar concrete doelen te vertalen;
- visie op/kennis van volkshuisvesting en ontwikkelingen in het sociale domein;
- een zakelijke instelling, risicobewust en voldoende kennis van financiën & bedrijfsvoering;
- brede, integraal verantwoordelijke leidinggevende ervaring en ervaring met maatschappelijk ondernemen;
- ervaring met samenwerkingsverbanden en bestuurlijke netwerken in het maatschappelijk middenveld;
- inzicht en passie voor sociaal maatschappelijke vraagstukken en doelgroepen; hart voor bewoners en kwetsbare groepen in de samenleving;
- inzicht in eigentijdse verhouding tussen bestuur en Raad van Commissarissen;
- aantoonbaar gevoel voor politiek-bestuurlijke verhoudingen;
- verbindend, empathisch, enthousiasmerend;
- leider die toegankelijk en betrokken is;
- resultaatgericht- en doelgericht;
- wil onderdeel zijn van het maatschappelijk middenveld in het werkgebied van Welwonen.

Arbeidsvoorwaarden

De directeur-bestuurder van Welwonen zal conform wet- en regelgeving bezoldigd worden in bezoldigingsklasse C (maximaal € 110.000,-) en is afhankelijk van kennis en ervaring en van de individuele situatie van de kandidaat. De WNT regeling is complex in haar opbouw en de Remuneratiecommissie van de Raad van Commissarissen zal een maatwerkpakket arbeidsvoorwaarden afspreken. De aanstelling is voor 36 uur per week. Aanstelling heeft vooralsnog plaats voor een periode van vier jaar met mogelijkheid van verlenging.

3 Procedure

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van Wesselo & Partners, in de persoon van José Coenen, partner. Hij zal gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte kandidaten. Vervolgens zullen de curricula vitae van geschikte kandidaten aan de opdrachtgever worden gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd die in aanmerking komen voor de selectiegesprekken.

Planning

- Voordracht kandidaten (in afwezigheid van kandidaten) : 09 januari 2019
- 1^e ronde gesprekken met selectiecommissie : 18 januari 10.00 – 17.00
- 2^e ronde gesprekken in combinatie met adviesgesprekken met MT/medewerkers en huurdersraad : 22 januari 10.00 – 16.00
- Arbeidsvoorwaardengesprek : datum volgt

Het streven is erop gericht om in januari 2019 een voorgenomen besluit voor benoeming te nemen. Hierna zal de procedure gestart worden voor goedkeuring bij de Woonautoriteit. Beoogde datum van indiensttreding van de nieuwe directeur-bestuurder is 1 mei 2019.

Aanvullende informatie

Voor meer informatie verwijzen wij u naar **www.welwonen.nl**. Op de website zijn diverse relevante publicaties, beschikbaar.

Solliciteren

Wanneer u belangstelling voor deze functie heeft, nodigen wij u uit te solliciteren via onze website www.wesselopartners.nl.

Contactgegevens

José Coenen
Partner / Consultant

Wesselo & Partners | Selection as art
Gebouw De Pyth – zestiende verdieping
Pythagoraslaan 101
3584 BB UTRECHT

Mirjam van Gerwen
managementassistente

telefoon: 030 275 84 48
internet: www.wesselopartners.nl