

FUNCTIEPROFIEL

DIRECTEUR-BESTUURDER

DUNAVIE, KATWIJK

DUNAVIE
prettig thuis

Inhoudsopgave

1 Dunavie	3
De organisatie	3
Besturing en structuur	4
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	8
Solliciteren	9
Contactgegevens	9

1 Dunavie

De organisatie

Dunavie is een woningcorporatie in de gemeente Katwijk met zo'n 8000 woningen, bedrijfspanden en garages. De corporatie is eind 2009 ontstaan uit een fusie tussen Woonstichting KBV en SpiritWonen. Al het bezit van Dunavie staat in de gemeente Katwijk. Per 1 januari 2006 zijn de gemeenten Rijnsburg, Valkenburg en Katwijk samengevoegd tot de gemeente Katwijk. Dunavie is sinds de fusie de enige corporatie in deze gemeente. Daar is destijds bewust voor gekozen omdat de gemeente Katwijk een sterke partner wenste voor de toekomstige bouwopgave op het voormalig marinevliegkamp Valkenburg.

Dunavie biedt een passend thuis aan mensen die niet of moeilijk zelf in huisvesting kunnen voorzien. Door te zorgen voor goed wonen geeft Dunavie een prettige thuisbasis aan haar huurders en daarmee ruimte voor (zelf)ontwikkeling. Dunavie is nauw betrokken bij haar klanten en de lokale samenleving en werkt samen aan goed en betaalbaar wonen in Katwijk, Rijnsburg en Valkenburg voor nu en later. Een financieel gezonde organisatie maar tegelijkertijd ook met forse ambities en opgaves.

In 2020 gaat Dunavie een nieuw ondernemingsplan maken. Vooruitlopend daarop heeft de huidige interim-bestuurder een jaarplan 2020 opgesteld, met belangrijke aanzetten voor een nieuw duurzaamheidsbeleid, huurbeleid en een nieuwe portefeuillestrategie inclusief nieuwbouw en investeringen; stuk voor stuk beleidsonderwerpen die in nauwe samenwerking met een aantal *stakeholders*, waaronder de huurders en de gemeente Katwijk, verder moeten worden ingevuld. Een en ander gaat gepaard met verdere versterking van de kwaliteit van de organisatie van Dunavie op het gebied van bedrijfsvoering, sturing en control.

Dunavie heeft een sterke visie waarin zij de huurders voorop plaatst en vindt het belangrijk dat de huurders zich 'thuis' én gehoord voelen. Samen met de huurders en collega's wil Dunavie bereiken dat iedere huurder zijn woning een prettig thuis vindt. De volkshuisvestelijke doelstellingen staan voorop. De kracht van Dunavie is voor een belangrijk deel de kracht van de individuele medewerkers die met elkaar het beste willen presteren voor hun omgeving. Daartoe streeft Dunavie open, samenwerkingsgerichte relaties met haar *stakeholders* na en is als corporatie actief op zoek naar nieuwe methodieken, die aansluiten bij maatschappelijke trends, passend bij de regio waarin Dunavie actief is.

Dunavie heeft een tweeledige ambitie: enerzijds het verbeteren en waar nodig vervangen van een aanzienlijk deel van de huidige woningvoorraad en het meegroeien met de (groei)gemeente Katwijk. (Een aanzienlijk deel van de huidige woningvoorraad dateert van voor 1970, waarbij sloop en betaalbaar terugbouwen van nieuwbouw resp. grootscheepse intensieve renovatie een stevige uitdaging vormt.) Anderzijds wordt de komende jaren verder geïnvesteerd in verduurzaming van het woningbezit, goed en betaalbaar wonen, maatwerk woonruimte voor mensen met zorg en digitalisering van diverse werkprocessen. Daarnaast wil Dunavie een belangrijke rol spelen bij de herontwikkeling van het voormalige marinevliegkamp Valkenburg, waar de komende jaren circa 5000 nieuwbouwwoningen zullen worden gerealiseerd, waaronder circa 1250 sociale huurwoningen.

Begin 2019 is afscheid genomen van de directeur-bestuurder die met pensioen is gegaan. De Raad van Commissarissen heeft aansluitend gekozen voor een interim-invulling van de bestuurlijke rol met als focus enerzijds het versterken van het sociale gezicht van Dunavie en het verbeteren van de relaties met de *stakeholders*, waaronder nadrukkelijk de huurders en de gemeente en anderzijds het versterken van de interne organisatie en de werkprocessen binnen Dunavie. Het invulling geven aan de nieuwe rolverdeling als gevolg van de nieuwe Woningwet vormt nadrukkelijk een onderwerp van discussie. Open en transparante communicatie, werken vanuit partnership, niet vanuit de eigen positie, zijn sleutelwoorden gebleken bij de verbetering van de werkrelatie tussen Dunavie en haar voornaamste *stakeholders*, waaronder de huurders en de gemeente.

Besturing en structuur

Dunavie kent een eigentijds *governancemodel* met een directeur-bestuurder en een Raad van Commissarissen die vijf leden telt, inclusief de voorzitter. De Raad van Commissarissen telt twee leden op voordracht van de huurdersorganisatie Stichting Huurdersbelangen de Duinstreek (SHD). Door de Raad van Commissarissen wordt intern toezicht gehouden. *Good Governance* (conform de governancecode van Aedes) vormt de leidraad voor bestuur, toezicht en verantwoording. Leden van de Raad van Commissarissen stemmen in met de Aedescode en de governancecode van de sector. De directeur-bestuurder is belast met de verantwoordelijkheid van het realiseren van (statutaire) doelstellingen, strategie en beleid van de organisatie, alsmede daaruit voortvloeiende resultaatontwikkeling. De directeur-bestuurder is voorzitter van het managementteam dat verder bestaat uit de manager Woondiensten, de manager Bedrijfsvoering & Control en de manager Vastgoed. De concern-controller en bestuurssecretaris nemen ook deel aan de vergaderingen van het managementteam. Het managementteam vult elkaar goed aan. Bij Dunavie werken circa 80 betrokken medewerkers.

2 Directeur-bestuurder

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

DIRECTEUR-BESTUURDER

De functie

De directeur-bestuurder vormt het statutaire bestuur van de Stichting. 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. 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 ook de bestuurder in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden en fungeert daarmee als overleg- en gesprekspartner van de Ondernemingsraad.

De directeur-bestuurder geeft, werkend vanuit partnership, als eindverantwoordelijke integraal leiding aan de werkorganisatie en weet vanuit een eigentijdse, aansprekende visie op volkshuisvesting en brede kennis en ervaring in het maatschappelijke speelveld, richting te geven aan de strategie en verdere doorontwikkeling van Dunavie als maatschappelijke onderneming.

Voortbordurend op een gezonde basis, draagt de directeur-bestuurder bij aan de versterking van de kwaliteit van de organisatie, daarbij voortbouwend op het opgebouwde vertrouwen bij de *stakeholders* (met name huurders/SHD en de gemeente). Een transparante stijl van communiceren is daarbij onmisbaar. De directeur-bestuurder weet ontwikkelingen goed te vertalen naar de opgaven voor Dunavie en de gevolgen voor haar lokale/regionale situatie.

De directeur-bestuurder moet affiniteit hebben met de primaire doelgroep: de (toekomstige) huurders. Dat vraagt om iemand die aansluiting heeft met de doelgroep(en), de specifieke wensen van de doelgroep(en) kan doorgronden, aansluiting zoekt bij relevante ontwikkelingen en kansen voor de corporatie weet te verzilveren. Daarbij is een volkshuisvestelijke achtergrond wenselijk, maar niet per se noodzakelijk. Hij/zij draagt zorg voor draagvlak en adequate besluitvorming; geeft de medewerkers ruimte én richting, treedt op als kritisch sparringpartner, weet eigenaarschap en kwaliteiten van management en medewerkers door te ontwikkelen en geeft krachtige impulsen aan de verdere organisatieontwikkeling van Dunavie als zelfstandige, kwalitatief goede volkshuisvester van Katwijk. Het verder versterken van de rol van het management als 'leidende coalitie', verstevigen van de bedrijfsvoering, vergroten van zelforganisatie binnen de kernprocessen vanuit de gedachte dat de medewerkers van Dunavie dé kracht van de organisatie vormen, evenals een respectvolle, constructieve verstandhouding met de diverse geledingen en *stakeholders* zijn daarbij belangrijke aspecten.

Voornaamste verantwoordelijkheidsgebieden

De aandachtsgebieden van de directeur-bestuurder kunnen als volgt samengevat 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 daarbij samenhang en synergie;
- 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 naar visie en strategisch beleid; zowel door eigen waarneming als vanuit signalen van *stakeholders*, management en medewerkers;
- geeft leiding aan de werkorganisatie 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 en medewerkers om zich verder te ontwikkelen;
- 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;
- treedt op als kritische sparringpartner van het managementteam, levert een bijdrage aan verdere professionalisering van het team en zorgt voor draagvlak en besluitvorming;
- vertegenwoordigt Dunavie op alle relevante niveaus en platforms, is verantwoordelijk voor een goede profilering van Dunavie bij de externe partners en realiseert en onderhoudt strategische verbindingen en samenwerkingsvormen met onder andere de huurdersorganisatie SHD, bewonerscommissies, de gemeente, zorg- en welzijnsinstellingen, ketenpartners en andere woningcorporaties in de regio, tegen de achtergrond van een snel veranderende samenleving;

- 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 en gebruikt de Raad van Commissarissen als een belangrijke sparringpartner;
- treedt op als bestuurder in de zin van de WoR, CAO en de Algemene Wet Bestuursrecht.

Persoonlijkheidsprofiel

Dunavie wil een organisatie zijn die maatschappelijk presteren bovenaan plaatst. De gezochte kandidaat moet zich daarin kunnen vinden én herkennen. Hij/zij heeft een heldere visie op de volkshuisvesting en op een moderne manier van organiseren: niet vanuit hiërarchie en macht, maar vanuit gelijkwaardigheid, partnership, transparantie en vertrouwen. Dunavie zoekt een daadkrachtige, ambitieuze en inspirerende directeur-bestuurder, iemand met lef, die cultuurdrager/boegbeeld is van de organisatie en beseft wat de huidige tijdgeest vraagt van een woningcorporatie en van een directeur-bestuurder, zowel inhoudelijk, qua maatschappelijke prestaties en als speler in het maatschappelijk veld. Hij/zij is in staat om de organisatie naar een hoger niveau van presteren te brengen en geldt als een verbindende persoonlijkheid die, zowel intern als extern, op alle niveaus gemakkelijk vertrouwen en draagvlak weet te creëren. Iemand die ruimte geeft, maar ook durft aanspreken. Samenwerking met huurders, met lokale en regionale partners wordt gezien als een belangrijke randvoorwaarde voor verdere verbetering van de maatschappelijke opgave en positie van Dunavie. Politiek-bestuurlijke sensitiviteit is daarbij onmisbaar; iemand die zich thuis voelt in een lokaal verankerde 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 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 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 zonodig 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 klantgericht

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 niveau en het vermogen om de visie naar concrete doelen te vertalen;
- visie op volkshuisvesting en ontwikkelingen in het sociale domein; hart voor bewoners en kwetsbare groepen in de samenleving;
- 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;
- inzicht in eigentijdse verhouding tussen bestuur en Raad van Commissarissen;
- wil onderdeel zijn van het maatschappelijk middenveld in het werkgebied van Dunavie.

Arbeidsvoorwaarden

De directeur-bestuurder van Dunavie zal conform wet- en regelgeving bezoldigd worden in bezoldigingsklasse F (maximaal € 156.000,-) 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 tot 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, waarbij naast de Raad van Commissarissen ook de werkorganisatie, Ondernemingsraad en huurdersorganisatie nadrukkelijk zullen worden betrokken.

Planning

Voordracht van kandidaten (in afwezigheid van kandidaten)	: 6 februari 2020
1 ^e ronde selectiegesprekken met selectiecommissie	: 10 februari 2020
2 ^e ronde selectiegesprekken met 2 adviescommissies	: 17 februari 2020
Gesprek met voltallige Raad van Commissarissen	: 20 februari 2020 16.00
Arbeidsvoorwaardengesprek	: 20 februari 2020 17.00

Het streven is erop gericht om in februari 2020 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 juni 2020 of zoveel eerder als mogelijk.

Aanvullende informatie

Voor meer informatie verwijzen wij u naar www.dunavie.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

Anita Bos
managementassistente

telefoon: 030 275 84 47
internet: www.wesselopartners.nl