

FUNCTIEPROFIEL

DIRECTEUR-BESTUURDER

LAURENS WONEN, ROTTERDAM



Inhoudsopgave

1 Laurens Wonen	3
De organisatie	3
Besturing & Structuur	3
2 Directeur-bestuurder	4
De functie	4
Voornaamste verantwoordelijkheidsgebieden	5
Persoonlijkheidsprofiel	6
Competenties	6
Functie-eisen	7
Arbeidsvoorwaarden	8
3 Procedure	8
Planning	8
Aanvullende informatie	8
Solliciteren	8
Contactgegevens	8

1 Laurens Wonen

De organisatie

Laurens Wonen is een relatief kleine, zelfstandige categorale corporatie voor ouderenhuisvesting in Rotterdam en *biedt ouderen en kwetsbaren, met een laag inkomen, een thuis waar ze veilig en comfortabel oud kunnen worden*. In 18 woongebouwen worden 1735 zelfstandige wooneenheden verhuurd. Laurens Wonen is voornamelijk actief in Rotterdam; één complex is gelegen in Barendrecht. Tevens biedt Laurens Wonen huisvesting aan de doelgroep als verhuurder van een aantal zorggebouwen aan Stichting Laurens, een grote ouderenzorgorganisatie in Rotterdam. Het betreft 648 intramurale zorgplaatsen op 6 zorglocaties. Tot op heden is sprake van een duurzame samenwerking met Stichting Laurens.

De voorzitter van de Raad van Bestuur van Laurens is momenteel via een personele unie tevens bestuurder van Laurens Wonen. Onlangs is besloten deze personele unie op te heffen en Laurens Wonen onder een eigen directeur-bestuurder te brengen. Daarnaast zal per 1 januari 2020 ook de vastgoeddienstverlening aan Laurens worden beëindigd. Laurens Wonen en Stichting Laurens willen een nieuwe invulling van de samenwerking ontwikkelen en hierin de komende jaren nadrukkelijk verder vorm en inhoud aan geven.

Onlangs heeft Laurens Wonen het ondernemingsplan 2018 - 2022 vastgesteld. De hierin opgenomen visie luidt als volgt: *'Goed wonen doet er toe. Van je huis een thuis kunnen maken, een goede woonplek die beschermt, zorg garandeert, in een aantrekkelijke, veilige omgeving is een belangrijke basis voor persoonlijk welbevinden'*. Vanuit de kernwaarden Verbonden, Professioneel, Deskundig en Betrouwbaar en samen met de huurders wil Laurens Wonen bereiken dat iedere huurder zijn woning een prettig thuis vindt, mee kan blijven doen, het contact met de buurt/omgeving niet verliest en zo lang mogelijk de regie houdt over het eigen leven. Goed wonen is persoonlijk, daarom staat in de dienstverlening de persoonlijke benadering van de klant centraal. Goed wonen betekent een goede woning in een vitale buurt, daarom heeft Laurens Wonen nadrukkelijk oog voor de woonomgeving. Laurens Wonen werkt daarbij samen met zorgpartijen (waaronder Stichting Laurens), welzijnspartijen, collega-corporaties en vrijwilligers.

Laurens Wonen heeft een sterke visie waarin zij de huurder voorop plaatst en vindt het belangrijk dat de huurders zich "thuis" én gehoord voelen. De volkshuisvestelijke doelstellingen staan voorop. De kracht van Laurens Wonen wordt in belangrijke mate gevormd door de expertise op het gebied van ouderenhuisvesting en de kracht van de individuele medewerkers die met elkaar het beste willen presteren voor de doelgroep van huurders.

Het ondernemingsplan biedt handvatten voor een hernieuwd portefeuillebeleid en met behulp van het investeringsstatuut worden weloverwogen integrale beslissingen genomen. Naast het realiseren van bovenstaande ambitie heeft Laurens Wonen een stevige investeringsopgave in het verduurzamen en levensloop bestendig(er) maken van de woningvoorraad. In dat kader staat de corporatie de komende jaren voor een aantal grootschalige projecten op het gebied van renovatie en nieuwbouw. Dit alles in combinatie met de groter wordende systeemwereld en toezicht door het WSW en Autoriteit Woningcorporaties. Er is sprake van een gezonde bedrijfsvoering binnen de beperkte omvang en strakke financiële kaders.

Besturing & Structuur

Laurens Wonen kent een eigentijds *governance*-model met een directeur-bestuurder en een Raad van Commissarissen die drie leden telt, inclusief de voorzitter. 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 Overkoepelende Huurderscommissie (OHC) vertegenwoordigt de huurders van Laurens Wonen. Elk woongebouw van Laurens Wonen kan vanuit de individuele bewonerscommissie een vertegenwoordiger afvaardigen naar de OHC. Er is een OR. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het realiseren van (statutaire) doelstellingen, strategie en beleid van de organisatie, alsmede daaruit voortvloeiende resultaatontwikkeling.

In 2017 is de organisatiestructuur kritisch tegen het licht gehouden. Er is nagedacht hoe de organisatie er qua structuur idealiter zou moeten uitzien en welk transitieproces daarbij hoort. Onder leiding van de huidige interim-directeur is een aantal professionaliseringsslagen gemaakt. Er zijn grote stappen gezet met betrekking tot het up-to-date maken van de governance. De organisatie is flexibeler en strakker ingericht, zodat werkprocessen zo efficiënt mogelijk verlopen en zijn meer verantwoordelijkheden bij de medewerkers neergelegd. Daarmee is een goede basis gelegd voor verdere optimalisering van de bedrijfsprocessen van Laurens Wonen. Daarnaast wordt een cultuurverandering ingezet naar een meer klantgerichte organisatie die het belangrijk vindt om zich continue te blijven verbeteren. De directeur-bestuurder is voorzitter van een managementteam. Het managementteam vult elkaar goed aan. Bij Laurens Wonen werken circa 30 betrokken medewerkers.

2 Directeur-bestuurder

De Raad van Commissarissen van Laurens Wonen is op zoek naar een eigentijdse directeur-bestuurder met het hart op de goede plaats als het gaat om de maatschappelijke doelstelling van Laurens Wonen. Zij zoekt 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 Laurens Wonen. 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 WOR en fungeert daarmee als overlegpartner voor de Ondernemingsraad.

De directeur-bestuurder geeft integraal leiding aan de werkorganisatie en weet vanuit zijn/haar visie op de volkshuisvesting en ouderenhuisvesting in het bijzonder richting en invulling te geven aan de strategie van Laurens Wonen. Voortbordurend op een gezonde basis en een stevige expertise op het gebied van ouderenhuisvesting, draagt de directeur-bestuurder bij aan de verdere organisatieontwikkeling van Laurens Wonen als flexibele, maatschappelijk gedreven organisatie, in nauwe samenwerking met bewoners en samenwerkingspartners. De directeur-bestuurder weet ontwikkelingen op het gebied van wonen, vastgoed en zorg goed te vertalen naar de opgaven voor Laurens Wonen en de corporatie de komende jaren neer te zetten als dé facilitator van langer thuis wonen in de Rotterdamse regio. Het realiseren en onderhouden van strategische verbindingen en samenwerkingsvormen met andere partijen en ketenpartners is daarbij van belang.

De directeur-bestuurder moet affiniteit hebben met de primaire doelgroep. Dat vraagt om iemand die aansluiting heeft met de doelgroep, de specifieke wensen van de doelgroep kan doorgronden, aansluiting zoekt bij relevante ontwikkelingen en kansen voor de corporatie weet te verzilveren. Intern is er gerichte aandacht voor de onderlinge verhoudingen, geeft hij/zij de medewerkers richting en ruimte en benut hij/zij de eigen verantwoordelijkheid/kwaliteiten van het management en medewerkers. Daarnaast heeft de directeur-bestuurder vanuit een 'buiten naar binnen' focus nadrukkelijk oog voor de balans tussen het maatschappelijk en financieel rendement van de corporatie en draagt daarmee zorg voor de continuïteit van de organisatie.

Hij/zij is in de eerste plaats een 'ontwikkelaar' en 'bouwer' die zorgt voor de verdere ontwikkeling van het strategisch beleid en de vertaling van beleidsplannen naar concrete doelstellingen en de realisatie daarvan faciliteert. Aandacht gaat daarbij naar het door ontwikkelen van de kracht en impact van de werkorganisatie, waarbij ook samenwerking met andere partijen belangrijk is.

De directeur-bestuurder vertegenwoordigt Laurens Wonen in netwerken, combineert een duidelijke, strategische visie met een zakelijke, bedrijfsmatige aanpak en initieert veranderingsprocessen die de toekomstbestendigheid van Laurens Wonen versterken. Centraal daarbij staat de doorontwikkeling van de werkorganisatie van Laurens Wonen naar een flexibel, taakvolwassen team van professionals dat -met elkaar verbonden en samen met relevante *stakeholders*- werkt aan een toekomstbestendige maatschappelijke onderneming.

Voornaamste verantwoordelijkheidsgebieden

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

- heeft een visie en ontwikkelt een strategisch beleid, passend bij missie en omvang van de organisatie en zorgt voor uitvoering en realisatie;
- is verantwoordelijk voor de vertaling van de strategie naar de diverse beleidsvelden zoals het volkshuisvestelijk beleid, het financiële beleid, het vastgoedbeleid; bewaakt samenhang en synergie;
- draagt zorg voor de continuïteit van de organisatie en houdt de organisatieontwikkeling in balans met de beschikbare middelen; houdt daarbij rekening met de maatschappelijke functie van de organisatie; 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.;
- treedt op als kritische sparringpartner van het managementteam, levert een bijdrage aan verdere professionalisering van het team en zorgt voor draagvlak en besluitvorming;
- vertegenwoordigt Laurens Wonen op alle relevante niveaus en platforms en is verantwoordelijk voor een goede profilering van Laurens Wonen bij de externe partners; realiseert en onderhoudt verbindingen en samenwerkingsvormen met onder andere de gemeente, zorg- en welzijnsinstellingen, collega-corporaties;
- geeft inhoud aan maatschappelijk ondernemerschap, weet kansen te benutten vanuit (wijzigende) wet- en regelgeving;
- treedt op in de rol van opdrachtgever bij grote investeringen;
- informeert de Raad van Commissarissen adequaat door middel van managementinformatie over het gevoerde beleid, de voortgang en relevante ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie; beschouwt de Raad van Commissarissen als een belangrijke sparringpartner;
- informeert externe toezichthouders WSW en AW, banken en andere *stakeholders*;
- treedt op als bestuurder in de zin van de WOR, CAO en de Algemene Wet Bestuursrecht.

Persoonlijkheidsprofiel

Maatschappelijk presteren staat centraal. De gezochte kandidaat moet zich daarin kunnen herkennen. Laurens Wonen zoekt een slagvaardige en inspirerende directeur-bestuurder, iemand met lef, die cultuurdrager/boegbeeld is van de organisatie en beseft wat de huidige tijdgeest verwacht van Laurens Wonen als vooraanstaande speler op het gebied van ouderenhuisvesting in Rotterdam die langer thuis wonen faciliteert. Hij/zij heeft een heldere visie op de ouderenhuisvesting in relatie tot de huidige ontwikkelingen rond wonen met zorg en geldt als een verbindende persoonlijkheid, die goed in staat is strategische verbindingen en samenwerkingsvormen te realiseren en te onderhouden. Iemand die kan inspireren, zichtbaar en aanspreekbaar is; ruimte geeft, maar ook durft aan te spreken. Hij/zij moet zich thuis voelen in een kleine, professionele en betrokken organisatie; strategisch denken moet worden afgewisseld met een 'hands on' mentaliteit en pragmatisch handelen.

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 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 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.

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; strategisch vermogen om visie naar concrete doelen te vertalen;
- aantoonbare kennis en ervaring binnen het volkshuisvestelijk domein, vastgoed, de rol van woningcorporaties en ontwikkelingen in het sociale domein;
- affiniteit met ouderenhuisvesting in relatie tot wonen en zorg;
- 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;

- goed gevoel voor politiek-bestuurlijke verhoudingen;
- wil onderdeel zijn van het maatschappelijk middenveld in het werkgebied van Laurens Wonen.

Arbeidsvoorwaarden

De directeur-bestuurder van Laurens Wonen zal conform wet- en regelgeving bezoldigd worden in bezoldigingsklasse D (maximaal € 123.000,-), 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 van kandidaten (in afwezigheid van kandidaten) : datum volgt
- 1^e ronde selectiegesprekken met selectiecommissie : datum volgt
- 2^e ronde selectiegesprekken met selectiecommissie : datum volgt
- Gesprekken met adviescommissies : datum volgt
- Arbeidsvoorwaardengesprek : datum volgt

Het streven is erop gericht om in maart 2019 een voorgenomen besluit voor benoeming te nemen. Hierna zal de procedure gestart worden voor toetsing op geschiktheid en betrouwbaarheid bij de Woonautoriteit. Beoogde datum van indiensttreding van de nieuwe directeur-bestuurder is 1 juni 2019.

Aanvullende informatie

Voor meer informatie verwijzen wij u naar www.laurenswonen.nl.

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