



PUBLIC · SPIRIT

beweegt mens en organisatie

FUNCTIEPROFIEL

Directeur-bestuurder

bij

Openbaar Belang



PublicSpirit

Mevrouw drs. J. Goudsmit
Partner

14 februari 2017



PUBLIC · SPIRIT

beweegt mens en organisatie

De organisatie

Openbaar Belang is een woningcorporatie in de stad Zwolle. De organisatie bestaat uit de afdelingen Wonen, Vastgoed, Financiën en wordt aangestuurd door een directeur-bestuurder. Bij Openbaar Belang werken 30 mensen.

Ruim 2.600 woningen in de stad Zwolle zijn eigendom van Openbaar Belang. Naast woningen heeft de organisatie ook garages, enkele bedrijfsruimtes, woonwagens en woonwagengstandplaatsen. Daarnaast biedt Openbaar Belang speciale huisvesting voor studenten.

Openbaar Belang kent een lange historie. Het was de eerste woningcorporatie in Zwolle. In 1900 werd zij opgericht door de gegoede burgerij die opkwam voor de minder bedeelden in Zwolle. Zij noemden zichzelf 'Vereniging tot verbetering van woningtoestand in de Gemeente Zwolle', geheten Openbaar Belang.

Missie en visie

Openbaar Belang wil zorgen voor een goede kwaliteit van wonen en samenleven in 'onze' wijken en buurten in Zwolle. Ons doel is om duurzaam waarde toe te voegen aan de woonsituatie van mensen. Om die ambitie waar te maken moeten we onze klanten goed (leren) kennen. Wij staan dichtbij hen en gaan het liefst een persoonlijke relatie met ze aan. Zo weten we wat er leeft en wat de wensen en eisen zijn van onze huurders. Onze dienstverlening sluit aan bij wat de huurders van ons verwachten.

Samen prettig wonen

Openbaar Belang legt de nadruk op de wensen en belangen van individuele huurders als het gaat om de directe dienstverlening. Maar we willen even graag dat onze huurders zo prettig mogelijk samen wonen in hun buurt. Een geschikte woning is slechts het begin. Een fijne en veilige woonomgeving is minstens zo belangrijk. Deze ideale situatie bevorderen we door huurders te stimuleren zelf verantwoordelijkheid te dragen en initiatieven te nemen. Zo willen we de emancipatie van de bewoners bevorderen.

Samen werken voor mensen

Onze ambitie komt niet alleen terug in wát we doen, maar ook hoe we het doen. Onze waarden: persoonlijk, betrokken, verbindend en zelfbewust zijn daarbij leidend. Onze mensen zijn essentieel bij de uitvoer van het beleid. Zonder hen kunnen we onze ambities niet waarmaken.

Vastgoedopgave

Afgelopen jaar is het besluit gevallen een complex van circa 180 woning in 2021 te gaan slopen en op die locatie minimaal 230 sociale huurwoningen terug te bouwen. Daarnaast is vanuit de update van het Strategisch Voorraad Beleid meer duidelijkheid gekomen over de bredere vastgoedopgave. Op dit moment zijn er twee nieuwbouwprojecten in voorbereiding en zijn we gestart met de voorbereiding van diverse renovaties en groot onderhoudsprojecten.



Openbaar Belang verwacht tot en met 2030 aanzienlijke investeringen te doen in bestaand en nieuw vastgoed. Dit zal veel van de capaciteit van de organisatie vragen, juist ook doordat we deze projecten vanuit een goede participatie met bewoners willen vormgeven.

De functie

Algemeen

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor realisatie van de maatschappelijke en financiële doelstellingen, de strategie, de financiering en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultaten.

De directeur-bestuurder richt zich bij de vervulling van zijn/haar taak zelfbewust naar het belang van Openbaar Belang en de te realiseren doelstellingen en weegt daartoe de belangen van de diverse stakeholders af. De directeur-bestuurder betreft belanghebbenden bij beleidsvorming en legt verantwoording af over de uitvoering van beleid.

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

- geeft leiding aan de organisatie zodat die effectief en efficiënt functioneert en legt verantwoording af aan de RvC;
- draagt zorg voor het (laten) opstellen van jaarplannen, begrotingen, managementrapportages etc.;
- draagt met enthousiasme de rol en positie van de corporatie in het maatschappelijk veld uit en opereert binnen de context van de nieuwe wet- en regelgeving;
- 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;
- 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 samenhang, synergie en lokale verankering;
- onderschrijft de strategische koers van de corporatie, voegt waar mogelijk nog eigen ideeën toe, en 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;
- treedt op als kritische sparringpartner van het MT, levert een bijdrage aan verdere professionalisering van het team en zorgt voor draagvlak en besluitvorming;



- vertegenwoordigt Openbaar Belang op alle relevante niveaus en platforms en is verantwoordelijk voor een goede profilering van de organisatie bij de externe partners en realiseert en onderhoudt strategische verbindingen en samenwerkingsvormen met onder andere de gemeente, zorg- en welzijnsinstellingen, ketenpartners tegen de achtergrond van een snel veranderend speelveld en is gesprekspartner voor het huurdersplatform;
- geeft inhoud aan maatschappelijk ondernemerschap, weet kansen te benutten vanuit (wijzigende) financiering, wet- en regelgeving; zoekt samenwerking met andere partijen;
- informeert de RvC door middel van managementinformatie adequaat over het gevoerde beleid, de voortgang en relevante ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie; beschouwt de RvC als een belangrijke sparringpartner;
- is bestuurder in de zin van de WOR.

Profiel

Wij zoeken een directeur-bestuurder die hart heeft voor de doelgroep, visie ontwikkelt en sterke betrokkenheid voelt bij de (leefbaarheid in) de wijk en verder invulling geeft aan het begrip 'samen prettig wonen'. Iemand die de meerwaarde van een betrokken corporatie koestert, de kansen ziet voor een kleine corporatie binnen de groot stedelijke context en de bijzondere positie van Openbaar Belang weet te versterken.

Een moderne directeur-bestuurder: iemand die beseft wat de huidige tijdgeest vraagt van een corporatie en een directeur-bestuurder, inhoudelijk en als speler in het maatschappelijk veld. Iemand die een 'open mind' heeft ten opzichte van de veranderingen in de maatschappij en daar op een flexibele manier op reageert.

Een inspirerende leidinggevende die mensen meekrijgt, vertrouwen geeft en door voorbeeldgedrag medewerkers meeneemt in nieuwe ontwikkelingen, zowel op inhoud als op gedrag.

De directeur-bestuurder is het boegbeeld van de organisatie, zichtbaar en transparant, open en toegankelijk, iemand die snel een relevant netwerk opbouwt. Daadkrachtig en verbindend.

De nieuwe directeur-bestuurder onderschrijft de kernwaarden van Openbaar Belang: persoonlijk, betrokken, verbindend en zelfbewust. Hij/zij ontwikkelt, met het belang van de huurder centraal, een visie op de rol van Openbaar Belang en werkt vanuit die visie aan de duurzame legitimatie van de organisatie. De directeur-bestuurder vindt gemakkelijk de weg binnen de bestuurlijk, maatschappelijke context van Zwolle en is sterk gericht op samenwerking.



PUBLIC · SPIRIT

beweegt mens en organisatie

Openbaar Belang heeft de organisatie op orde, zowel financieel als qua personeel. De directeur-bestuurder zorgt ervoor dat zowel bij de medewerkers als bij de stakeholders het vertrouwen blijft dat de organisatie goede dingen doet en bouwt dat vertrouwen verder uit met de juiste acties en contacten. Openbaar Belang werkt aan de implementatie van een nieuw dienstverleningsmodel. Ook in de komende periode zal de invoering hiervan nog tijd en aandacht vragen.

De directeur-bestuurder is benaderbaar en toegankelijk. Voor een kleine organisatie als Openbaar Belang is het van belang dat de directeur-bestuurder zowel onderdeel is van de organisatie als bestuurlijk kan opereren en in staat is om op alle niveaus te communiceren. De directeur-bestuurder is initiërend en verbindend hecht aan medezeggenschap, zowel intern als extern, heeft kwaliteit van dienstverlening hoog in het vaandel staan.

Arbeidsvoorwaarden

Het maximale bruto jaarinkomen bedraagt conform de Wet Normering Topinkomens circa € 110.000,-- op jaarbasis (categorie E). De maximale totale bezoldiging (WNT-bedrag) bedraagt € 131.000,-- per jaar

De benoeming is voor een periode van vier jaar.

Meer informatie

PublicSpirit kan u meer informatie verschaffen over functie. Voor inhoudelijke vragen kunt u contact opnemen met Jetske Goudsmit. Heeft u vragen over de sollicitatieprocedure, dan kunt u terecht bij managementassistente Karin Mulder, beiden via telefoonnummer 033-4459050. U kunt uw vraag tevens per email aan ons voorleggen: info@publicspirit.nl.

Solliciteren

U wordt verzocht te reageren voor 1 maart a.s..

PublicSpirit voert begin maart de gesprekken en zal medio maart de resultaten aan de selectiecommissie presenteren. De selectiegesprekken bij Openbaar Belang zullen vervolgens plaatsvinden op woensdag 22 maart (1^e ronde) en dinsdagmiddag 28 maart (2^e ronde).



PUBLIC · SPIRIT

beweegt mens en organisatie

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 plaatsen. Indien uw sollicitatie correct door ons is ontvangen, krijgt u een automatisch gegenereerde ontvangstbevestiging. Mocht de direct solliciteren button onverhoopt niet werken, dan kunt u uw sollicitatie ook mailen naar info@publicspirit.nl t.a.v. mevrouw drs. J. Goudsmit, onder vermelding van het vacaturenummer 5921.

Een assessment en pre-employmentscreening kunnen onderdeel uitmaken van de procedure.

Bijlagen:

- * Bepalingen t.a.v. bestuur conform nieuwe Governancecode
- * Competenties uit het Besluit Toegelaten Instellingen Volkshuisvesting 2015



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 vet gedrukte 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.



PUBLIC · SPIRIT

beweegt mens en organisatie

- **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 belangenverstremgeling 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.**



PUBLIC · SPIRIT

beweegt mens en organisatie

Bijlage 2:

Competenties

Openbaar Belang neemt de competenties over zoals vastgesteld in het BTIV 2015 bijlage 1. De competenties waar de toekomstige bestuurder 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.



PUBLIC · SPIRIT

beweegt mens en organisatie

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.