

Profielchets Bestuurder

Inhoudsopgave

- 1. HW Wonen**
- 2. Missie, Visie en belangrijke issues in de komende periode**
- 3. Financiële cijfers**
- 4. Huurdersverenigingen**
- 5. Bestuurlijke aansturing**
- 6. Procedure en Planning**
- 7. Informatie en sollicitatie**

1. Inleiding

HW Wonen is thuis in de Hoeksche Waard. Nu en in de toekomst. Zij is thuis in de markt van het wonen in de Hoeksche Waard, zij kent de wensen en behoeften van de (potentiële) klanten en zij heeft constructieve samenwerkingsrelaties met relevante partners in het netwerk. Zij ziet ook dat de werkelijkheid waarin zij zich begeeft snel verandert. Regels en afspraken met allerhande partijen krijgen steeds nieuwe invulling. Er wordt meer gevraagd van mensen zelf en ook van HW Wonen als enige woningcorporatie in de Hoeksche Waard.

Het werkgebied van HW Wonen



HW Wonen is een jonge organisatie, maar beschikt wel over jarenlange ervaring. De corporatie zag het levenslicht op 1 januari 2010 toen de fusie van de Christelijke Woningstichting 's-Gravendeel, Woningstichting De Maashoek en Woonstichting Union een feit werd. Hierdoor ontstond een financieel gezonde en slagvaardige organisatie. Er zijn ongeveer 90 mensen werkzaam. In 2014 vierde HW Wonen 100 jaar sociale volkshuisvesting in de Hoeksche Waard.

HW Wonen is een open en maatschappelijke organisatie. In dialoog en samenwerking met maatschappelijke partners en andere belanghebbenden, voorziet zij in kwalitatief en kwantitatief voldoende betaalbare huisvesting voor de primaire doelgroep (woningzoekenden met een lager inkomen) die niet zelf in hun huisvesting kunnen of willen voorzien. Speciale aandacht wordt gegeven aan onder andere senioren, jongeren, alleenstaanden, mensen met een verstandelijke of lichamelijke beperking en statushouders. De kwetsbaarheid van de huurders van HW Wonen neemt toe door ontwikkelingen als langer zelfstandig thuis wonen. Hierdoor wordt de samenwerking van HW Wonen met de gemeente Hoeksche Waard en de zorg- en welzijnspartijen steeds verder geïntensiveerd. In dit groeiproces zoeken partijen de balans tussen enerzijds rolvastheid en anderzijds constructieve samenwerking met als doel beheersbare 'ontschotting'.

HW Wonen is een corporatie die ongeveer 10.000 woningen, garages en bedrijfspanden verhuurt in de Hoeksche Waard. Circa 10% daarvan is niet-daebbezit. Meer dan de helft van het woningbezit bestaat uit eengezinswoningen. In deze categorie vallen ook de grondgebonden seniorenwoningen.

35% van het bezit van HW Wonen bestaat uit meergezinswoningen (appartementen met en zonder lift).

Circa 67 procent van het woningbezit van HW Wonen heeft een huur onder de lage aftoppingsgrens. Doordat zij in 2016 de gemiddelde streefhuren heeft verlaagd, is dit percentage toegenomen. Het aandeel tussen de lage aftoppingsgrens en bovengrens huurtoeslag bedraagt 26 procent. Het aandeel vrije sectorwoningen bedraagt 8 procent van de voorraad.

De komende jaren ligt het accent op het verduurzamen van de woningvoorraad en het geschikt houden/maken daarvan voor senioren. Verder wordt verwacht dat de oplopende druk op de woningmarkt in de regio Rotterdam – Drechtsteden ook in de Hoeksche Waard tot extra woningvraag gaat leiden.

2. Missie, visie en belangrijke issues in de komende planperiode

HW Wonen heeft haar missie en visie als kompas.

Missie en Visie

HW Wonen voorziet in goede en betaalbare huisvesting in de Hoeksche Waard voor de primaire doelgroep en biedt woondiensten aan passend in deze tijd.

Haar visie is 'Samen Wonen meer Waard'. Zij gaat uit van haar eigen kracht en werkt vandaaruit graag samen met de mensen om zich heen. Zo voelt zij zich niet alleen verantwoordelijk voor betaalbare huisvesting, maar ook voor de kwaliteit van wonen. Door maatschappelijke meerwaarde te creëren zet zij de Hoeksche Waard op de kaart. Voor de komende jaren wil zij een rol van betekenis blijven spelen in de (maatschappelijke) ontwikkeling van de Hoeksche Waard. Zij wil dat het vastgoed maatschappelijk rendeert en dat zij met een krachtige, vitale organisatie nu en in de toekomst in staat is invulling te geven aan de uitdagingen die op haar weg komt.

Om dit te kunnen bereiken zet zij nadrukkelijk in op integrale dienstverlening, het opwaarderen van het vastgoed en de ontwikkeling van de organisatie naar HW Wonen 2.0 met excellente prestaties. Deze drie verantwoordelijkheden hebben hun weerslag op de keuzes en de koers.

Ondernemingsplan 2019-2022

HW Wonen zet zich in om van een huis een thuis te maken en zij helpt inwoners van de Hoeksche Waard bij het vinden van hun 'thuis'. Zij maakt zich sterk voor comfortabele en gezonde woningen in een prettige woonomgeving, met een huurprijs die past bij de portemonnee van de huurders. Zij is er voor mensen met een wat lager inkomen of een (zorg)behoefte die bijzondere eisen stelt aan een 'thuis'. Zij sluit haar dienstverlening aan op de wensen en behoeften van de huurders. Dat doet zij vaak samen met de gemeente Hoeksche Waard en de partners op het gebied van zorg en welzijn.

En natuurlijk betreft zij ook de huurders zelf bij haar dienstverlening, door goed te luisteren naar wat zij nodig hebben, maar ook door hen te stimuleren zelf hun eigen 'thuis' te maken. Bij alles wat zij doet, heeft zij oog voor het milieu. Zij heeft immers een gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid om ook voor de toekomst een goed en gezond thuis mogelijk te maken.

Tot slot wil HW Wonen met een gezonde en inspirerende organisatie een prettige en uitdagende plek bieden aan de medewerkers, zodat ook zij zich thuis voelen. Door invulling te geven aan deze ambities, kunnen zij oprecht zeggen: welkom thuis bij HW Wonen! In het ondernemingsplan beschrijft HW Wonen hoe zij in de periode 2019-2022 invulling geeft aan de ambities.

3. Financiële cijfers

Het balanstotaal bedraagt eind 2019 circa € 1,5 miljard (op basis van marktwaarde). De marktwaarde van het bezit in exploitatie bedraagt per eind 2019 ongeveer € 1,4 miljard. Het eigen vermogen bedraagt € 1,1 miljard. De huuropbrengst over 2019 bedraagt € 69 miljoen. Het operationeel resultaat bedraagt in 2019 € 33 miljoen. De loan to value (o.b.v. beleidswaarde) bedraagt circa 48%. De externe accountant is vanaf boekjaar 2019 KPMG.

4. Huurdersverenigingen

De huurders van HW Wonen worden vertegenwoordigd door drie plaatselijke huurdersverenigingen. Deze verenigingen (Hoeksche Waard West, Hoeksche Waard Oost en Cromstrijen) hebben zich verenigd in een Huurdersplatform. Het Huurdersplatform is in 2012 opgericht om een volwaardige partner te zijn in de vergaderingen en bijeenkomsten met HW Wonen.

5. Bestuurlijke aansturing

Bij HW Wonen is er sinds medio 2017 sprake van een tweehoofdig bestuur. Het bestuur bestaat uit de heer D.J.F. (Dennis) Lausberg (bestuursvoorzitter); de andere bestuurszetel is momenteel vacant. Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bestuur staan beschreven in de statuten van HW Wonen en het bestuursreglement. De instelling van een tweehoofdig bestuur volgde op een doorgevoerde organisatieaanpassing naar een bewust plattere structuur. Een managementteam komt in dit besturingsmodel niet meer voor. Verder zijn medewerkers georganiseerd in teams, zijn er binnen deze teams geen leidinggevende posities meer en opereren zij direct onder het bestuur.

De corporatie functioneert in een sterk veranderende samenleving met moeilijke en complexe vraagstukken waar woningcorporaties een gerichte bijdrage aan kunnen leveren. Het bevorderen en in stand houden van een goede verbinding tussen de corporatie en haar omgeving is één van de centrale thema's voor het bestuur.

De regionale problematiek en ruimtelijke ontwikkelingen in de Hoeksche Waard vormen het oriëntatiepunt voor het vorm en inhoud blijven geven van de koers, het beleid en de acties. Het aangaan en onderhouden van netwerken op regionaal en nationaal niveau is wezenlijk. Een breed gedragen visie op de rol en positie van HW Wonen, de producten en diensten en de schaalgrootte die daarbij passen, zijn daarvoor nodig. Het bestuur heeft een evenwichtige visie op de rol en toekomst van de corporatie.

Het bestuur opereert zakelijk, beziet vraagstukken niet alleen vanuit een zakelijk oogpunt, maar plaatst deze vraagstukken ook in een maatschappelijke context. De maatschappelijke opdracht van de corporatie staat voorop.

Het bestuur wordt gevormd door persoonlijkheden met statuur en zijn in de organisatie herkenbaar en het oriëntatiepunt voor de medewerkers. Binnen HW Wonen 2.0 is ruimte voor ontwikkeling van medewerkers (ontschotting, minder hiërarchie, meer flexibiliteit en verantwoordelijkheden, leidend tot minder starre invulling van functies). Er is sprake van meer zelfsturing en meer zelforganisatie.

Medewerkers werken in een team aan helder geformuleerde doelstellingen. Er vindt afstemming plaats tussen de verschillende vakdisciplines binnen het team en tussen teams onderling. Binnen elk team zijn teamorganisatoren benoemd. Medewerkers werken in generieke functies zodat zij activiteiten flexibel en proactief kunnen uitvoeren. Dat biedt kansen voor de ambitie 'Voor elk talent de juiste plek'.

Doel van de functie

Het bestuur zet de strategische koers uit en realiseert de strategische doelen, waaronder de financiële continuïteit. Het bestuur stelt het beleid van de corporatie vast en toetst het beleid aan onder meer de strategische uitgangspunten en de regelgeving teneinde de missie en de strategische visie te realiseren. Met inachtneming van hetgeen hierover in de Statuten is bepaald is het bestuur belast met de dagelijkse leiding van de corporatie. Speciale aandacht krijgt de realisatie van genoemde ambities en uitdagingen in het ondernemingsplan, de verdere professionalisering van organisatie als gevolg van de organisatietransitie, de transitie naar een digitale corporatie, de verdere ontwikkeling van klantgerichte dienstverlening in gebiedsgericht werken, de vastgoed- en duurzaamheidsopgave, alsook het faciliteren van langer thuis wonen door ouderen en specifieke doelgroepen en het aangaan van netwerken en vitale verbindingen en daarmee de positionering van de organisatie op strategisch niveau.

Plaats in de organisatie

Het bestuur is verantwoording verschuldigd aan de Raad van Commissarissen.

Inhoud van functie

Beleid

Het bestuur is verantwoordelijk voor de ontwikkeling, uitvoering en bewaking van het beleid op het gebied van de bedrijfsvoering van de corporatie, meer in het bijzonder voor: - het functioneren van de organisatie en de administratieve bedrijfsvoering; - het sturen, faciliteren en inspireren van de medewerkers.

Intern toezicht

Het bestuur 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.

Medewerkers

Het bestuur creëert een goed werkklimaat en behoort tot de bepalende cultuurdragers in de organisatie. Waar mogelijk worden verantwoordelijkheden en bevoegdheden op een zo laag mogelijk niveau in de organisatie neergelegd.

Verdeling van de aandachtsgebieden

Op strategisch niveau zijn beide bestuurders gezamenlijk verantwoordelijk voor 'de klant' en de integrale volkshuisvestelijke opgave. Op strategisch niveau is de nieuw te werven bestuurder primair verantwoordelijk voor financiën en is bestuurder Dennis Lausberg primair verantwoordelijk voor Vastgoed. Sturing op de doelen in het ondernemingsplan is vanzelfsprekend een gezamenlijke verantwoordelijkheid, evenals het zetten van de stip op de horizon voor de organisatie.

Op de terreinen van de strategische positie, strategische doelen en identiteit wordt geen nader onderscheid in aandachtsgebieden aangebracht. Portefeuillemanagement en strategisch personeelsbeleid zijn gezamenlijke aandachtsgebieden met directe inhoudelijk relaties.

Bestuurder Dennis Lausberg (bestuursvoorzitter)

- Vertaling maatschappelijke ontwikkelingen (energietransitie, klimaatadaptatie, nieuwe woonconcepten, etc.) naar vastgoedportefeuille en strategische samenwerking;
- Governance;
- Medezeggenschap en huurdersbetrokkenheid;

- HRM en organisatieontwikkeling;
- In- en externe communicatie.

Bestuurder (vacature)

- Financiële strategie;
- ICT en digitalisering;
- Control & audit;
- Inkoop en opdrachtgeverschap;
- Compliance;
- Medezeggenschap.

Specifieke selectiecriteria voor de vacature bestuurder Kennis en ervaringsgebieden

1. Affiniteit met de volkshuisvesting en zicht op de issues in de sector;
2. Kennis en ervaring op academisch werk- en denkniveau, met name op de navolgende terreinen:
 - o finance & control, risico- en cashmanagement, (externe) financiering
 - o wet- en regelgeving & governance van de sector
 - o ICT en digitalisering
 - o Klantstrategie en –bedieningsconcepten
3. Ervaring met strategie ontwikkeling en vertaling naar beleid en implementatie;
4. Aantoonbaar leiderschap met oog voor toekomstgericht wonen;
5. Heeft een integrale blik waarvan de financiële continuïteit een belangrijk onderdeel is;
6. Heeft een visie op digitalisering;
7. Affiniteit met stakeholder management (lokale politiek, huurders, etc.) en is maatschappelijk betrokken;
8. Affiniteit met organisatieontwikkeling.

Persoonlijke kenmerken

- a. Geschikt om als bestuurder HW Wonen extern te vertegenwoordigen;
- b. Verbindende persoonlijkheid om intern en extern mensen en werkwijzen op elkaar te laten aansluiten;
- c. Complementair met bestuurder Dennis Lausberg;
- d. Dienstbaar aan de maatschappelijke opgave;
- e. Integer en empathisch, wekt en geeft vertrouwen;
- f. Doortastend en besluitvaardig, weet mensen mee te krijgen, heeft impact;
- g. Verbindend communiceren;
- h. Diversiteit qua m/v, achtergrond en ervaring;
- i. Regionale binding is een pré.

Arbeidsvoorwaarden

Het salaris is gebaseerd op de wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). De functie is ingeschaald in schaal F. Definitieve salariëring vindt plaats op basis van ervaring en achtergrond. Conform de Governance Code Woningcorporaties vindt benoeming plaats voor een periode van 4 jaar. De benoemingsperiode kan telkens met 4 jaar worden verlengd.

6. Procedure en planning

DirectieWerf voert met een aantal kandidaten een voorselectie gesprek. Op basis van deze gesprekken wordt advies uitgebracht op 11 september 2020 aan de selectiecommissie, bestaande uit de voorzitter en twee leden van de van de RvC en de voorzitter Raad van Bestuur als adviserend lid. De commissieleden krijgen de betreffende CV's en brieven ter inzage. De

selectiecommissie voert vervolgens de selectiegesprekken met de shortlistkandidaten op 21 september (ochtend) en 24 september (ochtend). Een tweede gespreksronde zal met de adviescommissie zijn op een nog te plannen datum. Deze commissie bestaat uit twee leden van het Bestuursteam. Tevens wordt advies ingewonnen bij de Ondernemingsraad en het huurdersplatform.

DirectieWerf toetst aan het slot van de procedure het beeld dat van de kandidaat gedurende de gesprekken is ontstaan bij een drietal referenten en rapporteert hierover aan de opdrachtgever. Tevens zal de beoogde kandidaat gevraagd worden om een Management Drives test te doen ter toetsing van de complementariteit van de bestuurders. De benoeming zal plaatsvinden volgens de richtlijnen van de Autoriteit woningcorporaties. Een fit- en proper test bij de Autoriteit woningcorporaties maakt onderdeel uit van deze procedure. Ook een assessment kan deel uitmaken van de procedure.

7. Informatie en sollicitatie

De procedure wordt begeleid door Willem Almekinders (06-20723398) van DirectieWerf. Voor informatie kunt u telefonisch contact opnemen. Uw brief met curriculum vitae ontvangen wij graag vóór 24 augustus 2020, t.a.v. dhr. drs. W. Almekinders, per e-mail: info@directiewerf.nl.

Zie voor meer informatie over HW Wonen: www.hwwonen.nl

DirectieWerf, juli 2020