

# PUBLIC SPIRIT

## FUNCTIEPROFIEL

**Directeur-bestuurder  
GroenWest**

**tevens**

**beoogd directeur-bestuurder van de  
fusieorganisatie van GroenWest en Provides**



**PublicSpirit**

Mevrouw drs. J. Goudsmit  
Partner

14 juli 2021

## Het profiel

---

De nieuwe directeur-bestuurder staat voor de prachtige uitdaging om de nieuwe corporatie, die ontstaat na de fusie tussen GroenWest en Provides, vorm te geven. Door de twee corporaties samen te laten gaan ontstaat een krachtige, solide organisatie die zich optimaal kan inzetten voor de regionale volkshuisvestelijke opgave. Door de centrale ligging in het Groene Hart van de Randstad is er een enorme vraag naar woningen, net als in de rest van de Utrechtse woningmarktregio. De nieuwe corporatie zet dan ook in op een forse groei van haar woningportefeuille.

De nieuwe directeur-bestuurder begrijpt dat de fusie en de daarmee gepaard gaande veranderingen, naast kansen voor medewerkers, ook tot onzekerheid kan leiden. Hij/zij heeft gevoel voor de persoonlijke gevolgen die grote veranderingen met zich meebrengen (empathie). Hij/zij is ervoor verantwoordelijk dat na de fusie ook echt één organisatie ontstaat. Het is belangrijk dat de nieuwe directeur-bestuurder in staat is om er voor te zorgen dat in de nieuwe organisatie echt verbinding met elkaar ontstaat.

De nieuwe directeur-bestuurder van GroenWest heeft een visie op de ontwikkelingen binnen de sector en de rol van de corporatie in de veranderende maatschappelijke context. De nieuwe directeur-bestuurder is koersvast en daadkrachtig. Hij/zij hoort en weegt alle argumenten, maar is daarna in staat om een besluit te nemen, hier aan vast te houden, en dit duidelijk uit te leggen aan alle belanghebbenden. Op deze manier blijft GroenWest een organisatie die de uitdagingen in de volkshuisvesting op het gebied van woningtekort, verduurzaming en leefbaarheid aan kan gaan.

Hij/zij heeft hart voor de doelgroep, wil actief een bijdrage leveren op het gebied van leefbaarheid en vindt een goed evenwicht tussen ziel en zakelijkheid. De nieuwe directeur-bestuurder is zichtbaar en toegankelijk en heeft een transparante communicatiestijl. Werken op basis van vertrouwen, dat is het uitgangspunt. Dit vraagt van de nieuwe directeur-bestuurder maximale transparantie in het informeren en communiceren, op hoofdlijnen indien mogelijk, in detail indien nodig. Een inspirerende leidinggevende, gericht op samenwerking, die mensen in beweging krijgt, vertrouwen geeft en collega's verantwoordelijkheid en ruimte geeft om zich verder te ontwikkelen. Binnen GroenWest krijgen medewerkers veel ruimte om zichzelf te ontwikkelen en eigenaar te zijn van de werkzaamheden. Niet alleen door het volgen van cursussen en opleidingen, maar ook door gewoon taken op te pakken die buiten het normale werk liggen en daarvan eigenaar te worden. Er is individuele aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers, waarbij iedereen een passende uitdaging en verantwoordelijkheid kan krijgen. De nieuwe directeur-bestuurder omarmt en stimuleert deze ontwikkeling.

De nieuwe directeur-bestuurder krijgt te maken met verschillende stakeholders, waaronder een aantal gemeenten (zowel kleine, landelijke gemeenten als de gemeente Utrecht). Hij/zij overziet het speelveld, heeft ervaring met stakeholder management en politiek bestuurlijke sensitiviteit.

## De organisatie & context

---

GroenWest is een woningcorporatie in het Groene Hart die ruim 12.000 huishoudens een goede en betaalbare woning biedt. De missie van GroenWest luidt:

**“Iedereen verdient een stevige thuisbasis. Daarom maken wij wonen in het Groene Hart prettig en betaalbaar en bieden we onze doelgroepen een passende woning. Wij gaan hierbij zorgvuldig om met ons maatschappelijk kapitaal.”**

Het werkgebied van GroenWest is een economisch sterk gebied met een hoge druk op de woningmarkt. GroenWest is actief in vier gemeenten, variërend van landelijk tot stedelijk gebied. GroenWest is stevig lokaal verankerd en werkt nauw samen met de gemeenten en andere lokale partners op basis van een open en integere houding.

In het ondernemingsplan 2019, "Samen werken aan een stevige thuisbasis", staat de koers voor de komende jaren vastgelegd. De uitvoering hiervan is in volle gang. De speerpunten zijn:

- Meer huishoudens op hun plek.
- Uitstekende dienstverlening.
- Duurzaam en comfortabel wonen.
- Zorgen voor wonen met zorg.
- Samen werken aan inclusieve, leefbare wijken.

## **Fusie**

De woningcorporaties GroenWest en Provides, beide werkzaam in de regio Utrecht-West, starten een nauwe samenwerking per 1 januari 2022. Door de samenwerking ontstaan extra mogelijkheden op het gebied van nieuwbouw, betaalbaarheid en dienstverlening. De corporaties zijn gestart met een aantal gezamenlijke projecten. Door met een nauwe samenwerking te starten zijn straks de stappen naar een fusie goed en zorgvuldig te zetten. De krachtenbundeling betekent voor huurders en woningzoekenden in het werkgebied dat er meer en sneller nieuwe woningen gerealiseerd kunnen worden.

Het stelt de corporaties ook in staat de betaalbaarheid beter te waarborgen en de dienstverlening naar huurders verder te versterken.

De nieuwe directeur-bestuurder van GroenWest is tevens de beoogd directeur-bestuurder van de fusieorganisatie.

Voor meer informatie over GroenWest kijkt u op [www.groenwest.nl](http://www.groenwest.nl). Voor meer informatie over Provides: [www.provides.nl](http://www.provides.nl).

## **De directeur-bestuurder**

---

De directeur-bestuurder geeft als eenhoofdig bestuur leiding aan het managementteam en is direct leidinggevende van de managers en enkele staffunctionarissen. De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de voorbereiding, vaststelling en realisatie van alle organisatiedoelstellingen. Hij/zij participeert in lokale, regionale en landelijke netwerken die meerwaarde bieden om tot de gewenste resultaten te komen.

Hij/zij zet aan tot het vinden van adequate en creatieve oplossingen t.b.v. het realiseren van de maatschappelijke opgave van de corporatie en uitdagingen daarbij. De focus van de directeur-bestuurder ligt op middellange en lange termijn, hij/zij anticipeert waar mogelijk op langetermijnbelang van (toekomstige) klanten, zorgt dat kansen gezien en gepakt worden en zorgt tevens voor een goed werkklimaat waarin de medewerkers optimale resultaten bereiken en toekomstige taken van de corporatie gewaarborgd zijn.

## Taakvelden en taken van de directeur-bestuurder

### *Beleidszaken:*

- Draagt zorg voor de ontwikkeling en realisering van het ondernemingsplan van de woningcorporatie.
- Stelt het beleid vast.
- Draagt zorg voor uitvoering van het vastgesteld beleid na goedkeuring van de RvC.

### *Management:*

- Is eindverantwoordelijk voor het optimaal functioneren van de totale bedrijfsorganisatie.
- Is verantwoordelijk voor goed werkgeverschap en een adequate medezeggenschap van medewerkers in organisatorische zaken, tenminste conform de Wet op de Ondernemingsraden.
- Is verantwoordelijk voor een zodanige planning van activiteiten dat het vastgestelde beleid daadwerkelijk wordt gerealiseerd.
- Zorgt voor de realisering en instandhouding van een doelmatig en effectief informatiesysteem.
- Voert voortgangs- en ontwikkelingsgesprekken met de leden van het managementteam (en stafmedewerkers).

### *Vertegenwoordiging:*

- Draagt als boegbeeld van de organisatie duidelijk de visie, missie en het beleid van de organisatie uit, zowel in- als extern.
- Verzorgt de externe presentatie inzake corporatiebrede zaken; lokale representatie verzorgt directeur-bestuurder samen met leden van het managementteam.
- Voert overleg en onderhandelingen met overheidsorganen, corporaties, zorginstellingen, welzijnsinstellingen en andere relevante organisaties in het sociale beleidsveld.

### *Raad van Commissarissen:*

- Zorgt in overleg met de voorzitter van de RvC voor de voorbereiding van de vergaderingen van de RvC.
- Zorgt voor het tijdig informeren van de RvC over alle zaken en feiten met betrekking tot de woningcorporatie.
- Neemt deel aan de vergaderingen van de RvC.
- Waarborgt de secretariële ondersteuning van de RvC.

### **Functie-eisen:**

- Academisch denk- en werkniveau.
- Generalist met strategisch abstractieniveau en het vermogen om een visie en strategie naar concrete doelen te vertalen.
- Brede, integraal verantwoordelijke leidinggevende en ervaring met maatschappelijk ondernemen.
- Resultaatgerichte coach die een gemotiveerd team verder kan brengen en concrete doelen haalt.
- Hart voor de huurders, affiniteit met de doelgroep.
- Affiniteit met vastgoedontwikkeling.
- Uitstekende communicatieve vaardigheden, verbindend, empathisch, enthousiasmerend.
- Politiek sensitief.
- Oog voor relevante ontwikkelingen in de regio en betrokken bij de ontwikkelingen op het gebied van wonen; kan snel een relevant netwerk opbouwen in de regio.

## Vergoeding en benoeming

---

Het bruto jaarinkomen is conform de Wet Normering Topinkomens (categorie G, maximale bezoldiging is € 197.000,--). Definitieve inschaling is afhankelijk van kennis en ervaring.

De benoeming is voor een periode van vier jaar. Bij goed functioneren kan de benoeming verlengd worden met opnieuw vier jaar.

## Meer informatie

---

PublicSpirit kan u meer informatie verschaffen over deze functie. Voor inhoudelijke vragen kunt u contact opnemen met Jetske Goudsmit. Heeft u vragen over de sollicitatieprocedure, dan kunt u terecht bij Sandy van Soest, projectassistente. Beiden zijn bereikbaar via telefoonnummer 033 – 445 91 99. U kunt uw vraag tevens per e-mail aan ons voorleggen: [info@publicspirit.nl](mailto:info@publicspirit.nl).

## Solliciteren

---

U wordt verzocht te reageren voor 20 augustus aanstaande.

### Planning

Voorselectiegesprekken PublicSpirit:	: begin september
Eerste selectieronde:	: medio september
Tweede selectieronde:	: eind september

*De exacte data volgen z.s.m.*

Een assessment kan onderdeel uitmaken van de procedure.

Uw sollicitatie kunt u indienen via onze website ([www.publicspirit.nl](http://www.publicspirit.nl)). Vanuit de vacature op de website kunt u solliciteren via 'direct solliciteren'. U kunt hier een motivatiebrief en een cv indienen. Indien uw sollicitatie correct door ons is ontvangen, krijgt u een automatisch gegenereerde ontvangstbevestiging.

U kunt uw sollicitatie ook mailen naar [info@publicspirit.nl](mailto:info@publicspirit.nl) t.a.v. mevrouw drs. J. Goudsmit, onder vermelding van het vacaturenummer 7480.

Met de inwerkingtreding van de herziene Woningwet per 1 juli 2015 moeten woningcorporaties voorgenomen benoemingen of herbenoemingen van bestuurders en commissarissen voor een zienswijze van de minister voorleggen aan de Autoriteit Woningcorporaties. Een (her)benoeming zonder zienswijze of bij negatieve zienswijze is onrechtmatig op grond van de wet.

De Autoriteit woningcorporaties voert voor de zienswijze een toets op de geschiktheid en betrouwbaarheid ("fit- en propertoets") van de beoogde kandidaten uit. De kandidaat zal dus voorgedragen worden voor benoeming aan de Autoriteit woningcorporaties. Meer informatie over de fit- en propertoets vindt u op de website van de Vereniging Toezichthouders Woningcorporaties (VTW).

## Bijlage 1: competenties

---

De competenties, zoals vastgesteld in het BTIV, waar de toekomstige directeur-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.

### **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.