



Profielschets bestuurder Stichting deltaWonen

1. Over deltaWonen

“Onze huurders willen prettig en comfortabel wonen, op een plek waar zij zich thuis voelen. Daar werken we bij deltaWonen dan ook dagelijks met veel plezier aan”,

DeltaWonen is een actieve woningcorporatie die sociale huurwoningen bouwt, verhuurt en beheert in de gemeenten Zwolle, Kampen en Oldebroek¹. In het werkgebied van deltaWonen wonen ongeveer 200.000 mensen. Van deze 200.000 mensen wonen er circa 40.000 in de 15.000 woningen die deltaWonen bezit. Met zo'n 200 medewerkers, verspreid over de locaties in Zwolle en Kampen, draagt deltaWonen direct of indirect bij aan het woon- en leefplezier van de huurders. Met onze samenwerkingspartners zet deltaWonen zich in voor betaalbare en duurzame woningen voor de huidige en toekomstige huurders.

1.1. De koers van deltaWonen: Groei en Geluk

In 2018 heeft deltaWonen een nieuwe koers ingezet: Groei en Geluk. Deze koers is in samenwerking met alle belanghebbenden tot stand gekomen. Nieuwe tijden vragen om een herbezinning op onze positie en maatschappelijke meerwaarde als woningcorporatie; maar ook om een nieuwe koers. Omdat óók de huurder van de toekomst op ons moet kunnen rekenen. En omdat we klaar willen zijn om de kansen van morgen te pakken. Maar bovenal ook omdat er, door nieuwe technologieën en inzichten, nieuwe wegen te bewandelen zijn op weg naar de verwezenlijking van onze ambities. Met deze koers is deltaWonen klaar voor de toekomst, waarin ze op een professionele, respectvolle, verbindende en verrassende wijze zorgdraagt voor betaalbare woningen voor mensen met een smalle beurs.

DeltaWonen zet de komende jaren in op de groei naar een nieuwe samenleving, waarin circulariteit en inclusiviteit de belangrijkste maatschappelijke pijlers zijn. Groei als het gaat om ondernemen, werken, leren en wonen. Voor de huurders, maar ook voor de medewerkers. Groei leidt tot geluk: zingeving, voldoening en plezier. Want mensen kunnen groeien als zij hun basis op orde hebben; als zij een veilige woonplek hebben van waaruit zij hun leven kunnen opbouwen. Als zij mee kunnen doen in de maatschappij en sociale contacten hebben. Als zij het gevoel hebben dat er naar hen geluisterd wordt en dat ze er toedoen. Samen met medewerkers, stakeholders en huurders bouwt deltaWonen aan een circulaire, inclusieve én gelukkige samenleving.

1.1.1. De bedoeling

Wij geloven dat een thuis voor iedereen het fundament is voor groei en geluk. Daarom verhuren, beheren en bouwen wij huizen voor onze klanten. Wij gaan voortdurend voorop in het creëren van sterke, circulaire en inclusieve buurten. Dit is onze bijdrage aan een gelukkige samenleving

We realiseren onze bedoeling langs 5 strategische pijlers: klant voorop, thuis in de buurt, CO2 neutraal, fit en financieel gezond en medewerkerschap (samenvoeging van medewerkertevredenheid en eigenaarschap). Wat we doen draagt altijd bij aan deze 5 pijlers en dus aan de bedoeling van deltaWonen.

1.1.2. Duurzame VN-doelstellingen

DeltaWonen is een maatschappelijke en duurzame organisatie, ook in de zin dat ze al jarenlang bijdraagt en dat nog vele jaren zal blijven doen. Vanuit die gedachte vindt deltaWonen het belangrijk aan te sluiten bij de duurzame ontwikkelingsdoelen van de VN. In samenwerking met medewerkers en stakeholders heeft deltaWonen de keuze gemaakt zich te verbinden aan de volgende doelen: goede gezondheid en welzijn, betaalbare en duurzame energie, duurzame steden en gemeenschappen en partnerschap om doelstellingen te bereiken.

¹ door het verdelen van de woningmarkt in regio's, kan deltaWonen in de gemeente Oldebroek geen nieuwe woningen toevoegen.

1.1.3. Kernwaarden

Bij deltaWonen is er naast aandacht voor het resultaat, ook aandacht voor de manier waarop bestuur en medewerkers hun taken uitvoeren. In de taakuitvoering zijn vier kernwaarden benoemt.

Respectvol

DeltaWonen laat iedereen in z'n waarde en luistert goed naar klanten en naar elkaar. Medewerkers zijn eerlijk over wat ze doen en hoe ze het doen. DeltaWonen gaat bewust om met beschikbare middelen.

Professioneel

Alle medewerkers hebben actuele kennis in het vak. Zij komen afspraken na en zoeken altijd naar de beste oplossing.

Verbindend

DeltaWonen legt nadruk op samenwerking; met elkaar, met samenwerkingspartners, maar vooral ook met klanten. DeltaWonen is betrokken bij de samenleving en bij haar klanten. Gesprekken worden aangegaan op een open, duidelijke en respectvolle manier.

Verrassend

DeltaWonen streeft vernieuwing na waarmee de kwaliteit van producten en dienstverlening steeds opnieuw verbeterd wordt. DeltaWonen durft dingen anders te doen en creativiteit te tonen.

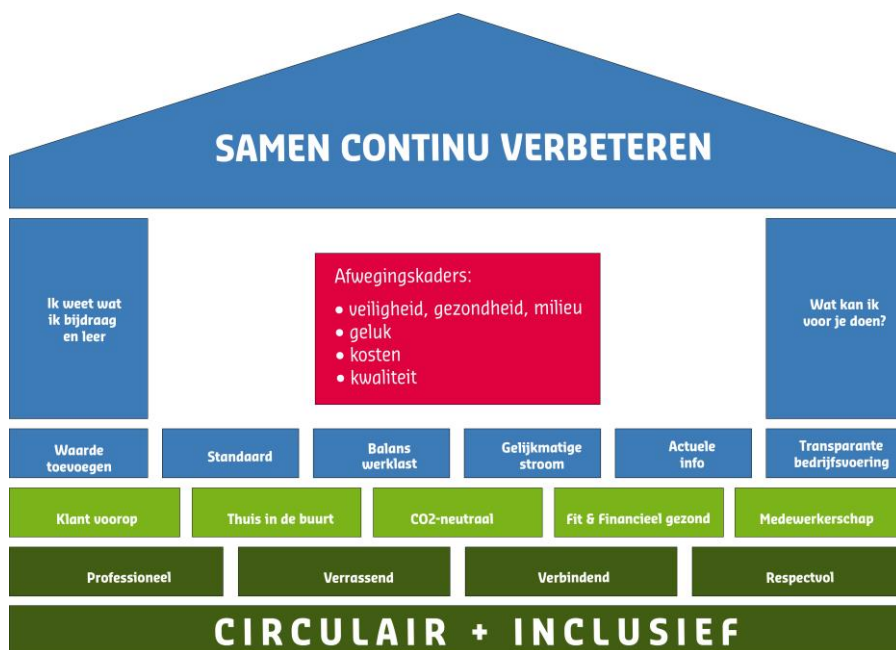
1.2. Organisatie

DeltaWonen is een woningcorporatie met hoge ambities en een brede maatschappelijke verantwoordelijkheid. De organisatie heeft zich ontwikkeld tot een klantgerichte, professionele en transparante organisatie. DeltaWonen is zo ingericht dat ze ook in de toekomst in staat is om de dienstverlening professioneel aan te kunnen bieden, ook bij veranderende behoeften van de huurders en vraag in de markt. DeltaWonen blijft mogelijkheden zien om zichzelf en de leefwereld van de huurders continue te verbeteren.

De strategie van deltaWonen is vastgelegd in het koersdocument Groei en Geluk. Hierin staan de strategische doelstellingen van deltaWonen beschreven. Binnen de strategische pijlers (klant voorop, thuis in de buurt, CO2 neutraal, fit en financieel gezond en medewerkerschap) kan deltaWonen het verschil maken voor de huurders en de lokale samenleving.

1.2.1. Het Hophuis

De doelstellingen vragen om een slagvaardige organisatie en een optimaal beheer van beschikbare middelen. Daarom werken we vanuit een gekantelde organisatiestructuur, waarbij de focus ligt op de processen en het optimaliseren hiervan en hebben we de LEAN-werkmethode omarmt. Lean hebben we vertaald in ons HOP-huis. HOP staat voor House of Performance, hierin komen alle elementen van ons koersdocument terug.



2. Bestuur en RvC

DeltaWonen is een werkorganisatie met een éénhoofdig bestuur en een RvC, waarbij:

- het bestuur verantwoordelijk is voor de beleidsvoorbereiding, -vaststelling en -uitvoering;
- het toezicht op het bestuur uitgeoefend wordt door de RvC;
- de bevoegdheden van de RvC vastgelegd zijn in de statuten en in het reglement van de RvC;
- de bevoegdheden van het bestuur corresponderen met de bestuurlijke verantwoordelijkheden, zoals die zijn vastgelegd in de statuten en in het bestuursreglement;
- de bestuurder formeel verantwoordelijk is voor het besturen van de onderneming en het leidinggeven aan de medewerkers van deltaWonen.;
- het bestuur legt hierover verantwoording af legt aan de RvC van deltaWonen;
- het bestuur handelt in lijn met de bestuursvisie.

Visie op besturen en toezichhouden

Het bestuur werkt vanuit de gezamenlijke visie van het bestuur en de RvC op besturen, zoals vastgelegd in het beleidsdocument 'visie op besturen en toezichhouden'. De strategische koers Groei en Geluk is hierbij het vertrekpunt. We willen in lijn met Groei en Geluk kwantitatief en kwalitatief groeien op alle terreinen waarbij we streven naar gelukkige huurders/klanten en gelukkige medewerkers. Het bestuur is verantwoordelijk voor het inrichten van een goed functionerende, professionele werkorganisatie, waarin deze (strategische) opgave gerealiseerd kan worden. Daarbij is zij in haar rol zowel uitdager op inhoud als (ver)zorgend/ontwikkelen en ondersteunend op werkgeverstaken. Als werkgever past het bestuur de beginselen van goed werkgeverschap toe. Het bestuur vervult de randvoorwaarden en biedt de faciliteiten om goed te kunnen presteren. Het bestuur schept voorwaarden voor adequaat en kritisch intern toezicht op het bestuur en de algemene gang van zaken door te handelen volgens deze visie en deze ook uit te dragen.

Leiding en leiders zijn dienend op medewerkerschap en dragen bij aan een organisatiecultuur die zich kenmerkt als professioneel, betrokken, respectvol en verrassend. Hiermee wordt ruimte geschapen om medewerkers maximaal in hun kracht te brengen en daarmee medewerkerschap maximaal te ontwikkelen. Vanuit dit medewerkerschap ontstaat een organisatie die kritisch durft te zijn, doelstellingen scherp durft te formuleren en zichzelf daarmee continu uitdaagt. Dit noemen wij Samen Continu Verbeteren.

2.1. Leidinggevend kader

Het managementteam van deltaWonen bestaat uit 4 personen, te weten de adjunct-directeur Klant en Wonen, de adjunct-directeur Vastgoed, de manager Bedrijfsbeheer en de manager Bestuurszaken. Daarnaast is er een concern controller die functioneel wordt aangestuurd door de RvC. De MT-leden zijn verantwoordelijke voor verschillende afdelingen. Sommige afdelingen zijn zelforganiserend en andere afdelingen hebben een teammanager.

2.2. Medewerkers

DeltaWonen richt zich op goed werkgever- en werknemerschap. Hierbij gaat de aandacht uit naar zingeving, voldoening en plezier, de drie onderleggers voor geluk. Daarnaast gaat de aandacht uit naar de ontwikkeling van de medewerkers, dienend leiderschap en medewerkerschap. Medewerkschap staat bij deltaWonen voor de samenvoeging van medewerkertevredenheid en eigenaarschap. Het bestuur zorgt voor een werkomgeving waarin de medewerkers zich kunnen ontplooiën en ontwikkelen en kunnen worden aangesproken op de inzet van hun talenten. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun werkgeuk en voor het tonen van medewerkerschap. Het bestuur en overige leidinggevendenden geven dienend leiding op basis van integriteit, openheid en verantwoordelijkheid van iedere medewerker voor zijn eigen functioneren. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden zoveel mogelijk in alle lagen van de organisatie ingebed en uitgevoerd. Met dienend leiderschap wordt ruimte geschapen om medewerkers maximaal in hun kracht te brengen en daarmee medewerkschap maximaal te ontwikkelen.

2.3. Belanghebbende partijen

Het bestuur heeft periodiek overleg met de Ondernemingsraad van deltaWonen. Aan de Ondernemingsraad komen de rechten toe zoals vastgelegd in de Wet op de ondernemingsraden. Het bestuur geeft de Ondernemingsraad gevraagd en ongevraagd informatie over het beleid en de gang van zaken binnen deltaWonen. De Ondernemingsraad kan het bestuur ook ongevraagd advies geven. Het bestuur legt vast welke partijen als belanghebbend worden beschouwd en onderhoudt contact met hen. DeltaWonen sluit waar mogelijk vitale coalities die een versterkend effect hebben op het woongenot en een of meer in de schakels van wonen, werken, leren, vrije tijd en zorg. Het bestuur schept randvoorwaarden om te komen tot sterke en professionele huurdersorganisaties. Het bestuur voert overleg met de in haar woningmarktregio werkzame huurdersorganisaties en bewonerscommissie. Dit overleg heeft onder meer betrekking op de betaalbaarheid, de voorgenomen werkzaamheden en welke bijdragen daarmee worden beoogd aan de uitvoering van het regionale en gemeentelijke volkshuisvestingbeleid.

Met de gemeenten en huurdersorganisaties worden prestatieafspraken gemaakt. De gemeenten hechten, ieder op hun eigen wijze, grote waarde aan de inbreng en kennis van de corporatie in en van de stad.

3. Profiel

3.1. Functie-eisen van een bestuurder

- generalist met een academisch werk- en denkniveau;
- een relevante aantoonbare kennis van de (sociale) woningbouw en/of de maatschappelijke vastgoedsector;
- ervaring in een bestuurlijke functie;
- inzicht in organisatieontwikkeling en bedrijfsvoering;
- bedrijfskundige kennis en financiële expertise;
- een faciliterende managementstijl waarbij sprake is van benutten professionele kennis medewerkers door het delegeren van werkzaamheden, verantwoordelijkheden en bevoegdheden;
- een inspirerende visionair met een goed gevoel voor politieke- en maatschappelijke verhoudingen;
- een open en integer persoon, die in staat is besluitvaardig te handelen;
- bewust van de voorbeeldfunctie;

- heeft een relevant netwerk;
- heeft een sterke binding met het werkgebied.

3.2. Competenties

In lijn met de Governancecode is de bestuurder geschikt voor zijn taak in relatie tot de opgave van de corporatie. Het BTIV beschrijft dat de Autoriteit woningcorporaties een zienswijze geeft over (onder andere) de geschiktheid van een bestuurder, die blijkt uit diens opleiding, diens werkervaring en vakinhoudelijke kennis en diens competenties. Naast de benoemingsvoorwaarden die volgen uit de statuten en het reglement RvC, gaat DeltaWonen uit van de volgende competenties:

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. Goed voorbeeldgedrag is intrinsiek in de persoon van de bestuurder verankerd.

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 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 in de organisatie. Onderkent de specifieke rol van de deltaWonen als maatschappelijke onderneming en bewaakt binnen de visie en missie de invulling daarvan. Laat blijken goed geïnformeerd te zijn over (de veranderende) maatschappelijke, politieke en andere ontwikkelingen in de omgeving van de woningcorporatie 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. Is een effectieve communicator.

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. De bestuurder denkt en werkt vanuit de belangen van huurders en kijkt integraal naar wonen in relatie tot aanpalende domeinen.

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 ook 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.

In aanvulling op deze competenties kiest deltaWonen voor vier zwaartepunten in het profiel.

Strategische visie

De bestuurder dient een visionair te zijn die zijn visie weet om te zetten in strategische keuzes die worden vastgelegd in het ondernemingsplan. Daarnaast dient de bestuurder een visie te hebben over de volkshuisvestelijke prestaties, betreft hier de belanghebbende partijen bij en weet deze te realiseren.

Ervaren bestuurder met bindend vermogen zowel intern als extern

Intern: is een vertrouwenwekkend voorbeeld voor het management. Delegeert zaken naar het managementteam en legt verantwoordelijkheden laag in de organisatie neer. Legt verbindingen in de hele organisatie en is gericht op de realisering van de bedrijfsdoelstellingen. Verwerft commitment bij de RvC.

Extern: Voert op bestuurlijk niveau overleg met belanghebbende partijen en marktpartijen. Benadert besluitvormers weloverwogen. Kent hun positie en belangen en speelt daar bewust op in.

Ondernemer

De bestuurder van deltaWonen is ondernemend, toont initiatief en durf, zonder de risico's uit het oog te verliezen.

Een kritische en open geest is van belang om het werk van de bestuurder te kunnen doen, daarnaast zijn durf, onafhankelijk denken en samenwerkingsbereidheid van belang. Ook openstaan voor nieuwe ideeën en innovaties wordt van belang geacht. Draagt daarbij uiteraard zorg voor een goed werkend intern risico beheersings- en controlesysteem.

De bestuurder heeft kennis van, en inzicht in, financiële kengetallen en sturingsmechanismes, evenals het vermogen op grond hiervan de financiële situatie van de organisatie goed in te schatten en zonnig handelend op te treden.

Maatschappelijke betrokkenheid

De bestuurder van deltaWonen heeft een grote maatschappelijke betrokkenheid en een duidelijk oriëntatie op de omgeving van deltaWonen, met name de gemeenschap/samenleving waar binnen deltaWonen functioneert en haar doelgroepen daarin om op deze wijze voorgesteld beleid te kunnen toetsen en vaststellen. Heeft een gevoel voor sociale vraagstukken met name in relatie tot de volkshuisvesting.

Ten aanzien van de persoonlijke stijl van de bestuurder van deltaWonen is het belangrijk dat de bestuurder pragmatisch is, nuchter, doortastend, vertrouwenwekkend en toegankelijk.

Aanvulling competentieprofiel bestuurder deltaWonen

DeltaWonen vindt twee competenties dermate belangrijk dat hiervan in deze profielschets specifiek aandacht voor wordt gevraagd:

Integriteit

- Behandelt iedereen gelijk en respectvol en maakt geen onderscheid.
- Komt gemaakte beloften na.
- Maakt geen misbruik van macht of voorkennis.
- Vertoont voorbeeldgedrag op het gebied van ethiek, normen en waarden.
- Draagt er zorg voor dat collega's die onethisch gedrag vertonen tot de orde worden geroepen.
- Laat blijken welk (integer) gedrag van anderen verwacht wordt.

Klantgerichtheid

- Heeft respect voor de klanten, ongeacht de onredelijkheid van de wensen of klachten.
- Werkt toe naar een win-winsituatie.
- Bouwt relaties op met organisaties en instellingen die de klanten vertegenwoordigen.
- Is op de hoogte van de wensen en problemen van specifieke klantgroepen en hun problemen.
- Komt met nieuwe manieren waarop klanten nu en in de toekomst tegemoet gekomen kunnen worden.
- Komt met strategische benaderingen die verschillende klantgroepen nu en in de toekomst bedienen.

3.3. Arbeidsvoorwaarden

De functie wordt gewaardeerd volgens de vigerende wet- en regelgeving.