



PROFIELSCHETS

DIRECTEUR-BESTUURDER

Voorwoord

Kennemer Wonen is een woningcorporatie in de regio Noord-Kennemerland. Kennemer Wonen verhuurt, verbetert en bouwt betaalbare en energiezuinige huurwoningen in de gemeenten Alkmaar, Bergen, Castricum, Heiloo en Uitgeest. Kennemer Wonen heeft ruim 11.000 huurwoningen in de regio. De ambitie is om te groeien naar 12.000 woningen in 2030 Kennemer Wonen is actief in vijf (dadelijk zes) gemeenten. Bij Kennemer Wonen werken ongeveer 110 mensen.

Kennemer Wonen is een stichting met een zogenaamd two-tier model: een Raad van Commissarissen en een (directeur-)bestuurder. De eerste benoemingstermijn van de zittende directeur-bestuurder loopt per 1 oktober 2024 af. De Raad van Commissarissen verwoordt in deze profielschets beknopt de opgave die de directeur-bestuurder van Kennemer Wonen vanaf oktober 2024 ter hand moet nemen alsook de competenties die daar naar de mening van de RvC voor nodig zijn.

Belangrijkste opgave voor de directeur-bestuurder van Kennemer Wonen voor de komende jaren is de verdere implementatie van de juni 2022 vastgestelde Koers 'Een thuis maken we samen' en het realiseren van de daarin vermelde doelstellingen.

Heiloo, Juni 2024

Missie/visie en Koers 2030

Wonen is een belangrijk fundament in ieders leven. Wat ons drijft, is dat we echt iets kunnen betekenen in het leven van onze huurders en de gemeenschap. We zorgen er letterlijk voor dat ook mensen met een bescheiden inkomen een plek hebben waar zij thuis kunnen komen.

Ook figuurlijk geven we thuis. Wij bieden een luisterend oor. Bij problemen, vragen of ideeën zijn we er voor onze huurders. **Wij zijn de thuisgever van Noord-Kennemerland.**

Bron: Koers 2030

De strategische koers naar 2023 'Een thuis maken we samen' is ontwikkeld rondom vier pijlers¹:

1. Betaalbaar wonen

Als wooncorporatie onderscheiden we ons op het gebied van betaalbaar wonen. Dit doen we door huren ook mogelijk te maken voor mensen met een bescheiden inkomen. Daarnaast verduurzamen wij onze woningen voor meer wooncomfort, CO2-reductie en we creëren meer financiële ruimte voor onze huurders. Ook verstevigen we onze inzet op preventie en schuldhulpverlening.

2. Een thuis voor iedereen

We wensen voor iedereen een woning die bij hem of haar past, op een plek waar hij/zij zich in elke fase van het leven thuis voelt. Wij zetten in op een breed aanbod van sociale huurwoningen en woningen voor mensen met een lager middeninkomen. Om dit te realiseren, willen we tot aan 2030 zo'n 1.500 woningen aan ons bezit toevoegen.

Als wooncorporatie zijn we medeverantwoordelijk voor een goede verbinding tussen wonen en zorg. Daarom realiseren wij kleinschalige, geclusterde woonvormen waar huurders zelfstandig kunnen wonen en kunnen terugvallen op ondersteuning, hulp of gezelschap. We zoeken ook maximaal naar mogelijkheden om doorstroming te bevorderen.

¹ bron: Online jaarverslag 2023

3. Duurzaam, met oog voor de toekomst

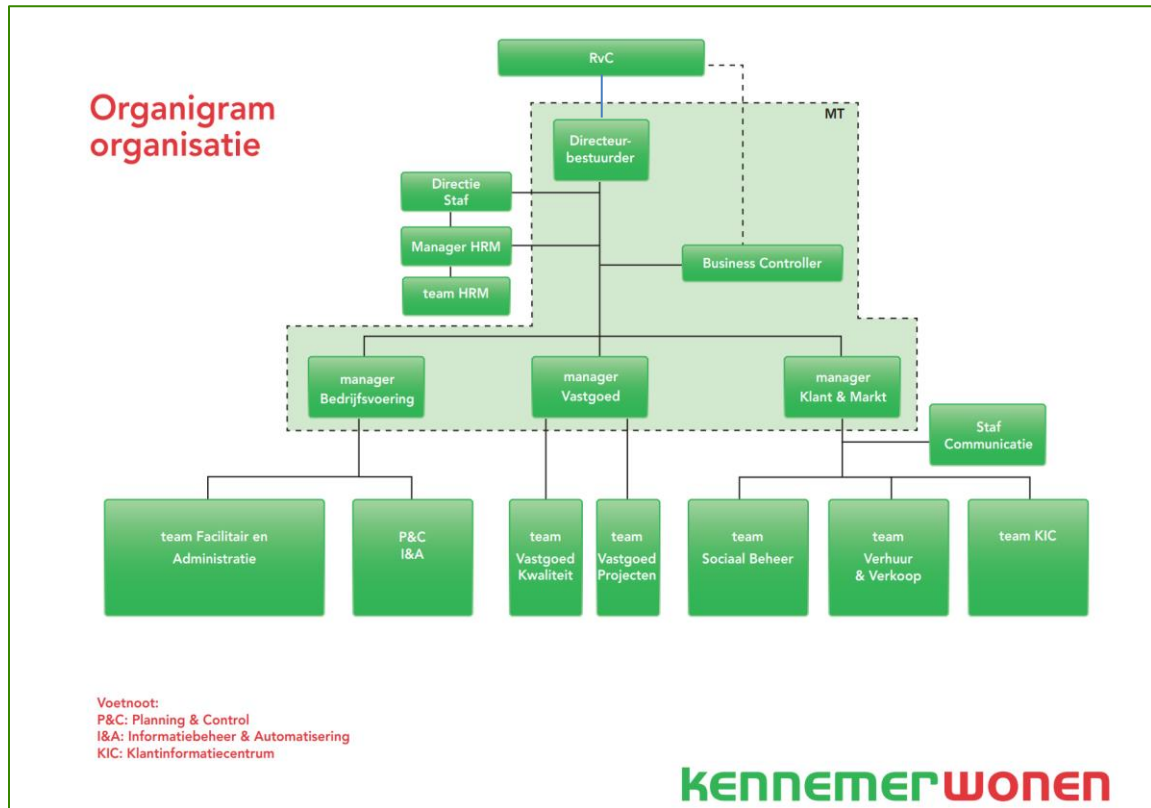
De afgelopen jaren heeft Kennemer Wonen al grote stappen gezet in het verduurzamen van het woningbezit. De komende jaren gaan we verder op de ingeslagen weg. Het isoleren van onze woningen heeft de komende jaren onze prioriteit, omdat het leidt tot besparing van energieverbruik en daarmee tot lagere woonlasten.

4. Thuis in de wijk

Samen met bewoners en onze gemeenten zetten we in op schone en veilige buurten. We werken gebiedsgericht en zijn zichtbaar en aanspreekbaar voor al onze klanten. Bovendien brengen we huurders met elkaar in contact. Ook een prettige woonomgeving maken we samen.

Voor de volledige tekst van de Koers 2030 wordt verwezen naar de website van Kennemer Wonen. ([koersplan-kennemer-wonen-2030.pdf \(kennemerwonen.nl\)](#))

Organogram Kennemer Wonen



Bron: Website Kennemer Wonen

Opdracht en profiel van de directeur-bestuurder

Opdracht

Kennemer Wonen heeft de afgelopen vier jaar stevig ingezet op het realiseren van een betaalbaar thuis voor mensen die dat het meest nodig hebben. Met diverse woningtypen en prijsklassen. Met ondernemerschap en creativiteit is elke kans benut om voor alle doelgroep een passende woning te kunnen bieden. In de huidige woningmarkt vraagt het lef en ondernemerschap, zoals ook benoemd in het koersplan.

Kennemer Wonen heeft een flinke opgave bouwen van nieuwe woningen, het geschikt maken van de huidige woningvoorraad voor de toekomst en de samenwerking in het regionale netwerk van wonen-zorg-welzijn. Kennemer Wonen kan dit niet alleen en heeft hierbij de medewerking nodig van de vijf (straks zes) gemeenten, huurdersorganisaties en omwonenden. De komende vier jaar staan in het teken van het voorzetten van de inzetlijn en het leiding geven aan de organisatie om de opgave samen goed aan te kunnen.

Profiel

De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de organisatie en geeft samen met het MT leiding aan de dagelijkse gang van zaken. De bestuurder heeft visie op de volkshuisvesting en de toekomstige rol van de corporatie in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen en de doelgroep, om van daaruit richting te geven aan de strategie en verdere ontwikkeling van Kennemer Wonen.

Het strategisch plan “Een thuis maken we samen” is met de doelstellingen voor de komende jaren het vertrekpunt voor de bestuurder, en de missie, visie en uitdagingen sluiten aan bij de persoonlijke waarden, en voelen voor hem/haar als “thuis komen”.

De bestuurder weet hoe je intern en extern mensen en instanties moet verbinden, is boegbeeld naar buiten en onderhoudt een sterke relatie met externe stakeholders, waaronder de gemeente en andere samenwerkingspartners in de regio.

De bestuurder geeft richting aan de verdere ontwikkeling van de organisatie en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, en voor de medewerkers is hij/zij een benaderbare (in)formele leider, die consequent de lijnen helpt uitzetten en bewaken en in visie en gedrag een voorbeeld is.

De bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Commissarissen. De samenwerking en rolverdeling tussen de directeur-bestuurder en de RvC staat beschreven in de toezichtvisie en toezichtskader Raad van Commissarissen en bestuur Kennemer Wonen 2023. Het bestuursreglement regelt de bestuurlijke verhouding in termen van taken, bevoegd- en verantwoordelijkheden tussen bestuur en RvC. Beide reglementen staan op onze website.

Kennis en ervaring

Gelet op de opgaven waar Kennemer Wonen voor staat, zoekt Kennemer Wonen een directeur-bestuurder met de volgende kwaliteiten:

- **Genoeg affiniteit met de volkshuisvesting**
Genoeg affiniteit met de volkshuisvesting om aansluiting te hebben met de doelgroep(en), de specifieke wensen van de doelgroep(en) te doorgronden, aansluiting zoekt bij relevante ontwikkelingen en kansen voor de corporatie weet te verzilveren. Daarbij is een volkshuisvestelijke achtergrond wenselijk, maar niet per se noodzakelijk.
- **Richting geven aan de koers en doorontwikkeling van Kennemer Wonen**
Een directeur-bestuurder die proactief het netwerk van belangenhouders kan activeren, samenwerking initieert en ontwikkelingen kan vertalen naar opgaven voor Kennemer Wonen
- **(In)formele leider**
Een directeur-bestuurder die benaderbaar is, zich thuis voelt in een informele organisatie, en in visie en gedrag een voorbeeld is voor medewerkers. Op inspirerende wijze de organisatie ruimte én richting geeft, eigenaarschap en kwaliteiten van management en medewerkers weet door te ontwikkelen en krachtige impulsen geeft aan de verdere organisatieontwikkeling
- **In staat om op alle niveaus draagvlak en vertrouwen te creëren**
Een directeur-bestuurder die weet hoe je mensen en organisaties op alle gebieden en niveaus met elkaar laat samen werken, verbindend in zijn/haar handelen.
- **Oog voor de balans tussen maatschappelijk en financieel rendement**
Een directeur-bestuurder die met gevoel voor risicomanagement zorgt voor balans tussen maatschappelijk en financieel rendement, en de financiële continuïteit niet uit het oog verliest

Funcctie-eisen

- Ruime management en/of bestuurlijke ervaring
- Ervaring in de volkshuisvesting
- Brede maatschappelijke ervaring en betrokkenheid met de huurders en de maatschappelijke doelen van Kennemer Wonen
- Academisch denk en werkniveau

Competenties en Persoonlijkheid

Een directeur-bestuurder die:

- Een goede politieke antenne heeft en weet hoe in bestuurlijke processen moet worden gehandeld
- Een ondernemende en proactieve houding heeft gericht op ontwikkeling van kansen voor de doelgroep van Kennemer Wonen en de organisatie
- Mensen duidelijk weet aan te spreken op hun verantwoordelijkheden, open, consistent en integer communiceert en zelf gemaakte afspraken nakomt
- Op een inspirerende manier samen met het MT leiding geeft en ruimte biedt aan managers en medewerkers
- Open staat voor samenwerking op alle niveaus, en mensen en organisaties tot samenwerking te brengen; benaderbaar, enthousiast

De benoeming van de directeur-bestuurder voor Kennemer Wonen zal plaatsvinden volgens de competenties zoals voorheen verwoord in de Woningwet (zie bijlage 2).

Arbeidsvoorwaarden

Voor de arbeidsvoorwaarden gelden de volgende uitgangspunten:

- De arbeidsvoorwaarden zijn passend bij het belang en de zwaarte van de functie;
- De arbeidsvoorwaarden passen binnen de richtlijnen vanuit de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector. Inschaling van de functie ligt in bezoldigingsklasse G.

Bijlage 1: Governance Code Woningcorporaties 2022

Principe 3: Bestuur is geschikt voor de 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 bovenal 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 vetgedrukte bepalingen alleen 'pas toe' geldt. Voor de overige bepalingen geldt dat daarvan afwijken mag als dit tot een beter maatschappelijk resultaat leidt:

Het bestuur is geschikt voor zijn taak in relatie tot de opgave van de corporatie, en is deskundig, competent, denkt onafhankelijk en heeft een kritisch vermogen. Als het bestuur uit meerdere leden bestaat, worden de taken in het bestuur onderling 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 geldende regelgeving in acht. De RvC maakt daartoe een profielschets en betreft daarbij de input van medewerkers, huurdersorganisatie en eventueel andere belanghebbenden.

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 geldende wettelijke kaders. Dit beleid, inclusief de beloning, wordt zowel in het jaarverslag als op de website van de woningcorporatie gepubliceerd.

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 belangenverstrengeling 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 hele RvC beoordeelt jaarlijks het functioneren van de bestuurder(s) en rapporteert over het proces in het jaarverslag.

Een meerhoofdig bestuur bespreekt onderling ten minste één keer per jaar het gezamenlijk functioneren en dat van individuele leden. Hierbij wordt besproken in hoeverre men een kritische en open geest heeft en hoe in het functioneren durf, onafhankelijk denken, samenwerkingsbereidheid en oog en respect voor elkaars rollen aan bod komt. Het bestuur deelt de uitkomsten van dit gesprek met de RvC.

De bestuurder volgt na benoeming een introductieprogramma waarin de relevante aspecten van de functie aan bod komen. Na het introductieprogramma formuleert de bestuurder opleidingsdoelen die bijdragen aan zijn ontwikkeling, mede in relatie tot de opgave van de corporatie.

Leden van bestuur blijven hun kennis ontwikkelen via trainingen en cursussen. Daarbij wordt aandacht besteed aan gewenst gedrag. De afgesproken Permanente Educatie-systematiek is hierop van toepassing. In het jaarverslag worden de inspanningen op het gebied van Permanente Educatie vermeld.

Bijlage 2: Competenties

De competenties waar de 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.

Besluitvaardigheid

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.

Resultaatgerichtheid en klantgerichtheid

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 groepsbelangen levert een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat. Is tevens in staat in collegiaal verband te functioneren en geenpleitbezorger 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.