



PUBLIC · SPIRIT

beweegt mens en organisatie

FUNCTIEPROFIEL

Lid Raad van Bestuur/CFO

bij

Vidomes

vidomes



PublicSpirit

Mevrouw drs. J. Goudsmit
Partner

1 maart 2018





De organisatie

Vidomes verhuurt zo'n 18.000 woningen en richt zich op de gemeenten Delft, Rijswijk, Leidschendam-Voorburg en Zoetermeer. Ze weet wat hier speelt en betekent als middelgrote speler veel voor deze gemeenten.

Vidomes is financieel gezien weer een gezonde corporatie. Sinds 2016 investeren wij weer in het vastgoed en het onderhoudsprogramma is opgevoerd. Wij doen dit op basis van onze nieuwe portefeuillestrategie uit 2016. Deze kwam tot stand vanuit een gedegen marktanalyse, de strategische visie en de financiële mogelijkheden. In overleg met in- en externe stakeholders formuleerden we een wensportefeuille en een haalbare portefeuille.

Eind januari presenteerde Vidomes haar nieuwe strategische visie, die een titel kreeg waar ambitie uit spreekt: **'Verschil maken'**.

Ook formuleerden wij een compacte missie, die het hart van ons werk weergeeft: *'Vidomes geeft mensen die op ons zijn aangewezen, een thuis. Nu, en in de toekomst.'*

De vijf strategische thema's van Vidomes voor de komende jaren zijn:

- voldoende geschikte woningen met toekomstwaarde
- duurzaam in balans
- tevreden klanten
- bij elkaar brengen: een goede match tussen pand en klant
- in het oog in het hart: extra zorg voor prettig en veilig wonen

De voorlopige mijlpalen van 2017 op een rijtje:

- 98% van de vrijgekomen sociale huurwoningen werd verhuurd aan de primaire doelgroep;
- forse daling van het aantal huisuitzettingen als gevolg van actieve aanpak schuldenproblematiek;
- bijna 600 woningen bij renovatie verduurzaamd;
- 182 woningverkoop, deels in Koopgarant;
- huurderstevredenheid is ruim voldoende;
- woonbelevingsonderzoek uitgevoerd; laat een fors aandeel kwetsbare huurders zien;
- positief bedrijfsresultaat, verder verbetering van kasstromen en financiële ratio's op orde;
- nieuwe strategische visie geformuleerd: Verschil maken!

Naast de strategische thema's signaleert Vidomes ook een aantal algemene aandachtspunten/externe uitdagingen:

- oplopende wachttijden in de regio Haaglanden
- meer huurders in de knel
- meer kwetsbare mensen
- een aardgasloos Nederland

Meer informatie over de organisatie is terug te vinden via www.vidomes.nl



PUBLIC · SPIRIT

beweegt mens en organisatie

Taken en verantwoordelijkheden Raad van Bestuur

Algemeen

Vidomes kent een collegiale, tweehoofdige Raad van Bestuur (RvB); bestuursleden die op gelijkwaardige wijze met elkaar samenwerken. Zij leggen dan ook gezamenlijk verantwoording af aan de Raad van Commissarissen (RvC) en zijn beiden aanspreekbaar op het functioneren van de organisatie als geheel, ongeacht of het functioneringsaspect betrekking heeft op het toebedeelde aandachtsgebied. Binnen de RvB wordt één persoon tot voorzitter benoemd. De voorzitter heeft in de besluitvorming een doorslaggevende stem.

Belangrijk voordeel bij een tweehoofdige RvB is dat de continuïteit van bestuur geborgd is. Goede, persoonlijke verhoudingen zijn in deze situatie uitermate belangrijk.

De Raad van Bestuur is belast met het besturen van Vidomes. Dit houdt onder andere in dat het bestuur verantwoordelijk is voor realisatie van de maatschappelijke en financiële doelstellingen, de strategie, de financiering en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultaten.

De Raad van Bestuur richt zich bij de vervulling van zijn taak zelfbewust naar het belang van Vidomes en de te realiseren doelstellingen en weegt daartoe de belangen van de diverse stakeholders af. De Raad van Bestuur betreft belanghebbenden bij beleidsvorming en legt verantwoording af over de uitvoering van het beleid.

De RvB legt verantwoording af aan de RvC. Beide leden van de RvB hebben zowel in- als externe verantwoordelijkheden. Hun kwaliteiten zijn verschillend, aanvullend en elkaar versterkend. Beide leden van de RvB hebben eigen portefeuilles en maken pragmatische afspraken over rapportagelijnen. Zij spreken een taakverdeling af op basis van verantwoordelijkheden, competenties en affiniteit. Zij zijn ieder eerste aanspreekpunt voor een aantal taken.

De voorzitter voert de regie over het besluitvormingsproces richting de RvC en is verantwoordelijk voor een adequaat proces en de kwaliteit van de besluitvorming. De voorzitter is tevens verantwoordelijk voor het vermelden van de mate van draagvlak of weerstand binnen de RvB of de organisatie ten aanzien van de voorgenomen besluiten. Daarnaast is de voorzitter de bestuurder conform de WOR.

De RvB is verantwoordelijk voor de strategische, inhoudelijke, personele en financiële ontwikkeling van de organisatie.



Aandachtsgebieden

De aandachtsgebieden van de RvB kunnen als volgt samengevat worden:

- geeft leiding aan de organisatie zodat die effectief en efficiënt functioneert en legt verantwoording af aan de RvC;
- stuurt de werkorganisatie en de beleidsgebieden aan in algemene zin op het gebied van personele, organisatorische en budgettaire aangelegenheden;
- draagt zorg voor de continuïteit van de organisatie; 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 en synergie;
- treedt op als kritische sparringpartner van het MT, levert een bijdrage aan verdere professionalisering van het team en zorgt voor draagvlak en besluitvorming;
- 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;
- vertegenwoordigt Vidomes op alle denkbare niveaus en platforms;
- realiseert en onderhoudt strategische verbindingen en samenwerkingsvormen met onder andere zorg- en welzijnsinstellingen, ketenpartners en de gemeenten tegen de achtergrond van een snel veranderend speelveld;
- geeft inhoud aan maatschappelijk ondernemerschap, weet kansen te benutten vanuit (wijzigende) financiering, wet- en regelgeving; zoekt samenwerking met andere partijen;
- draagt zorg voor het (laten) opstellen van jaarplannen, begrotingen en managementrapportages;
- bepaalt het personeelsbeleid;
- draagt zorg voor eenheid en teamwerk binnen de werkorganisatie;
- 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.

Lid Raad van Bestuur: specifiek profiel

Beide leden van de Raad van Bestuur moeten een goede mix hebben van aandacht voor mensen en zakelijkheid. Datzelfde geldt voor een juist evenwicht tussen oog voor huurdersbelangen en (financiële) continuïteit van de organisatie. Het accent mag verschillen, maar deze aspecten moeten bij beide leden van de Raad van Bestuur aanwezig zijn.

Leiderschap

In de aansturing van Vidomes zetten we het bereiken van resultaten en 'de bedoeling' weer centraal. Waartoe zijn wij als organisatie op aard? We vinden dat procesgericht werken geen doel op zich moet zijn. Het is een middel om onze maatschappelijke resultaten te behalen.



Onze professionals krijgen meer de ruimte om resultaten voor de klant te behalen. Vanzelfsprekend binnen de kaders van onze strategische visie en de beleidskaders die er zijn.

Deze wijze van aansturing vraagt om een bepaald type persoonlijk leiderschap. Belangrijke aspecten zijn:

- inspirerend: de RvB is een drijvende kracht in de ontwikkeling van de organisatie. Het bestuur is bepalend voor de gewenste ontwikkeling van de manier van (samen-)werken binnen de organisatie. De RvB staat boven de materie en is een gezaghebbende en inspirerende gesprekspartner voor medewerkers.
- het beste uit mensen halen: het zorgen voor een omgeving waarin slagvaardig wordt samengewerkt, binnen en met partners buiten de organisatie, en waarin medewerkers zich optimaal uitgedaagd, gestimuleerd en ondersteund voelen om duurzaam het beste van zichzelf te geven en zich gepassioneerd en gedreven inzetten voor het realiseren van de afgesproken prestaties.
- rolmodel: de RvB is het voorbeeld voor de gewenste manier van (samen-)werken binnen de organisatie en spreekt anderen daar op aan. Het bestuur is voor alles integer, open en eerlijk en gaat respectvol met medewerkers om.

Specifieke aandachtsgebieden

Voor het lid gelden de volgende specifieke aandachtsgebieden:

- het lid heeft de inhoudelijke portefeuille op alle bedrijfsvoeringonderdelen, inclusief HR, en vertegenwoordigt Vidomes bij diverse instanties zoals WSW, Autoriteit woningcorporaties en andere aan de portefeuille gerelateerde relaties.
- De portefeuilleverdeling is gebaseerd op het uitgangspunt dat binnen de dagelijkse praktijk van Vidomes sprake is van twee besturingsdomeinen; het 'domein waardesturing en bedrijfsvoering' en het 'domein klant', met bijbehorende portefeuilles en stakeholders.
De portefeuille Waardesturing en Bedrijfsvoering, zijnde de portefeuille van het lid van het bestuur, omvat onder andere:
 - a) Aansturing en ontwikkeling van de interne organisatie, met uitzondering van de controller. De portefeuille bevat in ieder geval de onderwerpen assetmanagement (financieel rendement), management sociaal wonen (maatschappelijk rendement), Financiën (inclusief treasury, financiële administratie, credit administratie), HR en Informatisering.
 - b) Verder stuurt het lid de volgende stafafdelingen aan: projectenbureau en directiesecretaris.
 - c) Eerste aanspreekpunt voor de Auditcommissie.

Functie-eisen:

- academisch werk- en denkniveau, goed strategisch inzicht;
- ruime ervaring in een integraal verantwoordelijke positie;
- teamspeler voor wie samenwerking in de tweehoofdige RvB leidend is in het handelen;
- hart voor de doelgroep! Kennis van/affiniteit met de sector;
- expert op het gebied van bedrijfsvoering, financieel beleid en beheer, financieringsvraagstukken, vastgoedsturing en risicobeheersing;



PUBLIC · SPIRIT

beweegt mens en organisatie

- ervaring in een kapitaalintensieve organisatie en gewend om met grote bedragen en lange termijn (vastgoed)investeringen om te gaan;
- ervaring met en gevoel voor informatisering en vraagstukken/ontwikkelingen die hiermee samenhangen;
- een enthousiasmerende en motiverende leiderschapsstijl;
- humor en relativeringsvermogen;
- beschikt over veranderingskracht en innovatief vermogen, daadkracht en is besluitvaardig;
- bezit aantoonbare ervaring met verandermanagement en is in staat om deze op succesvolle wijze te implementeren en te borgen;
- uitstekende sociale en communicatieve vaardigheden, alsmede goed ontwikkelde onderhandelingsvaardigheden;
- heeft een verbindend vermogen naar de RvC, de managers, de medewerkers, huurders en andere externe stakeholders;
- heeft een goed ontwikkeld gevoel voor bestuurlijke, ambtelijke en politieke verhoudingen;
- communicator en netwerker, is bekend met en beweegt zich gemakkelijk in diverse politieke kringen.

Arbeidsvoorwaarden

Het bruto jaarinkomen wordt bepaald conform de Wet Normering Topinkomens 2. Inschaling van de functie is in categorie G en dan is het bruto jaarsalaris op basis van 36 uur per week maximaal € 140.000,--.

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 projectassistente Karin Mulder, beiden via telefoonnummer 033-4459050. U kunt uw vraag tevens per e-mail aan ons voorleggen: info@publicspirit.nl.

Solliciteren

U wordt verzocht te reageren voor 18 maart.

PublicSpirit voert in maart de gesprekken in het kader van de voorselectie en zal de resultaten aan de selectiecommissie begin april presenteren. De eerste en tweede ronde gesprekken met de selectiecommissie van Vidomes staan gepland in april.

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 indienen. 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 6411.



PUBLIC · SPIRIT

beweegt mens en organisatie

Een pre employment screening en assessment kunnen onderdeel uitmaken van de procedure.

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 site van de vereniging toezichthouders woningcorporaties (VTW).



Bijlage 1: Governance Code

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.**
- **De woningcorporatie verstrekt bestuursleden onder geen beding persoonlijke leningen, financiële garanties of andere financiële voordelen die niet vallen onder het beloningsbeleid.**



PUBLIC · SPIRIT

beweegt mens en organisatie

- **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 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.



Bijlage 2: Competenties

Vidomes 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.



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.