



**woonplus
schiedam**

we wonen met je mee



atrive.

Werving & selectie

PROFIELSCHETS

Directeur-bestuurder (fulltime)

Inspirerend, empathisch, pragmatisch en verbindend

Maart 2025



Inhoudsopgave

1	Profiel Woonplus: dé sociale volkshuisvester van Schiedam	2
1.1	We wonen met je mee	2
1.2	De opgave	2
1.2.1	Kortom, drie belangrijke opgaven:	3
1.3	De organisatie: inrichting & cultuur	4
1.3.1	De inrichting van de organisatie	4
1.3.2	De cultuur en ontwikkeling van de organisatie	5
2	Wat verwachten wij van de directeur-bestuurder	6
3	Dit maakt jou geschikt als directeur-bestuurder	7
4	Reactie en procedure	8
4.1	Aanvullende informatie	8



1 Profiel Woonplus: dé sociale volkshuisvester van Schiedam

Woonplus is er voor mensen die zich moeilijk kunnen redden op de woningmarkt. Als woningcorporatie is het onze taak om ervoor te zorgen dat zij in Schiedam voldoende betaalbare en passende woningen kunnen vinden. We willen ook dat deze woningen in leefbare, diverse en duurzame wijken liggen. Met goede huisvesting bieden we een belangrijke basis in het leven van de huurders. Woonplus heeft ruim 11.000 woningen in bezit. Er werken circa 120 mensen.

1.1 We wonen met je mee

‘We wonen met je mee’ is het mission statement van Woonplus. Het is onze belofte aan de huurders en daarmee ook een opdracht aan onszelf. Bij alles wat we doen verplaatsen we ons in onze huurders en kijken we zo fris mogelijk terug naar onszelf en onze werkwijze. Wat moet er anders en wat kan er nóg beter? Begin 2025 is het mooi om te zien hoe dit denken steeds verder is verankerd in de organisatie. Ook van de samenwerkingspartners verwachten we deze invalshoek.

We wonen met je mee betekent voor ons verbondenheid en open, eerlijke en respectvolle communicatie. We zijn zichtbaar voor bewoners en we hechten veel waarde aan zorgvuldige communicatie in gesprekken, in schriftelijke uitingen en in onze beeldtaal. We zijn duidelijk en betrouwbaar in wat we wel en niet kunnen doen en wat we van de bewoners verwachten. En we leggen goed uit waarom iets wel of niet kan. Een ‘vriendelijk respectvol nee’ kan ook.

1.2 De opgave

We hebben forse vastgoedambities. We gaan de (energie)kwaliteit van de woningen van en voor onze zittende en nieuwe huurders aanpakken en op het landelijk gemiddelde niveau brengen. Daarnaast gaan we circa een derde van onze woningvoorraad vernieuwen omdat deze geen toekomstwaarde heeft. Tot 2050 zullen we circa 3.000 woningen transformeren, slopen en/of

nieuwbouwen. In dezelfde periode gaan we circa 5.000 woningen verbeteren. We zetten ons vermogen maximaal in voor onze maatschappelijke opgave en zorgen dat er voldoende betaalbare woningen blijven. De omvang van de sociale woningportefeuille blijft in stand en de ambitie is om nog ca. 100 sociale huurwoningen toe te voegen. Voor de middeldure woningvoorraad hebben we de ambitie om met 300 woningen te groeien.

Naast de vastgoed uitdaging is er ook een sociaal maatschappelijke opgave: zichtbaar zijn in wijken en buurten, passende ondersteuning bieden en bijdragen aan leefbaarheid in de wooncomplexen en de woonomgeving.



1.2.1 Kortom, drie belangrijke opgaven:

a. Divers aanbod van betaalbare woningen in gemengde wijken

In de wijken Nieuwland en Groenord is het aandeel sociale huurwoningen meer dan 50%. De woningen in die wijken zijn weinig verschillend. Voor de vitaliteit van die wijken is meer differentiatie in het woningaanbod noodzakelijk. Met onze vastgoedstrategie gaan we gemengde wijken realiseren waar mensen ongeacht hun achtergrond, leeftijd of inkomen met elkaar kunnen samenleven. Daarbij zetten we onder andere de senioren-doorstroomregeling in. In wijken waar het aandeel sociale woningen te hoog is, gaan we het aandeel verminderen. In andere wijken bouwen we sociale woningen bij. Zo verspreiden we ons bezit beter over de stad en realiseren we fijnere buurten. Eind 2024 sloot Woonplus een vaststellingsovereenkomst met gemeente Schiedam. Met deze overeenkomst kan Woonplus aan de slag met de vernieuwing van ruim 1.600 woningen, op 10 locaties. Uitgangspunt is dat binnen 10 jaar op alle locaties is gestart.



b. Verduurzaming

Begin 2023 is het duurzaamheidsbeleid vastgesteld. Afhankelijk van het exploitatieperspectief zijn de doelen voor isolatie per complex bepaald. We pakken woningen met slechte energielabels aan met isolatieprogramma's en voorzien deze woningen van groene stroom. In de periode 2024-2028 pakken we met deze programma's 2.000 woningen aan. Uiterlijk 2050 willen we een CO₂-neutrale woningvoorraad. In Schiedam is voor de meeste buurten een warmtenet het beste alternatief voor aardgas. Het realiseren van warmtenetten kan alleen via wijkaanpakken en in samenwerking met partners. Woonplus is al een aantal jaren met succes aan de slag met Nieuwe Energie voor Groenord.

Woonplus ondersteunt het streven naar een klimaatbestendige stad en levert daaraan een bijdrage door vergroening van wijken en buurten, duurzaam materiaal gebruik en circulariteit. Dit is onderdeel van het inkoop- en aanbestedingsbeleid.

c. Zichtbaar zijn, ondersteuning bieden en mistanden aanpakken

Met de inrichting van onze gebiedsteams en het gebiedsgericht werken zijn we zichtbaar in wijken en buurten. Daar waar nodig bieden we passende ondersteuning. Dat doen we samen met onze maatschappelijke partners. Met hen intensiveren we de samenwerking op het gebied van preventie, leefbaarheid en begeleiding van de meest kwetsbaren. Daarbij hebben we veel oog voor diversiteit in wijken en de leefwereld van bewoners.

Woonplus heeft helaas ook te maken met mistanden in een aantal woningen waarbij woningen oneigenlijk worden gebruikt voor wietplantage of drugslab. Ook is sprake van ondermijning. Dergelijke praktijken hebben een negatieve invloed op de toch al kwetsbare wijken waar de woningen van Woonplus staan. Dit vraagt in toenemende mate aandacht van Woonplus, de politie, de gemeente en andere maatschappelijke organisaties.

In het ondernemingsplan 2021-2025, en de portefeuille- en vastgoedstrategie wordt de opgave nader omschreven. Voor 2025 is een Jaarplan opgesteld. Deze documenten zijn te vinden op de website van Woonplus.





1.3 De organisatie: inrichting & cultuur

Een aantal jaar geleden veranderde Woonplus van een taakgerichte beheerorganisatie naar een gebiedsgerichte ontwikkelorganisatie. Daarbij zijn de verantwoordelijkheden breder in de organisatie gelegd en zijn managementposities herijkt. Vastgoedsturing en programmamanagement is inmiddels goed verankerd in de organisatie. Ook is de beheersing en onderlinge afstemming van processen opgepakt. Daarbij is 'we wonen met je mee' het verbindende thema. We werken in een platte organisatie waarin medewerkers een grote mate van zelfstandigheid hebben. Dat maakt ons wendbaar, stimuleert nieuwe initiatieven en zorgt ervoor dat we ons als organisatie constant blijven verbeteren.

1.3.1 De inrichting van de organisatie

De directeur-bestuurder is voorzitter van het managementteam (Mt) en eindverantwoordelijk voor het functioneren van de organisatie. Met respect en gevoel voor de omgeving en de organisatie weet de directeur-bestuurder

de interne en externe samenwerking te faciliteren en het beste uit mensen te halen. Verder zorgt de directeur-bestuurder voor good governance, compliance en beheersing van financiële en niet-financiële risico's. De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de RvC en ziet de commissarissen als sparringpartners, waarmee de richting en het functioneren van de organisatie worden besproken en waaraan ook dilemma's worden voorgelegd.

Het managementteam: het managementteam (Mt) bestaat uit 5 managers en de directeur-bestuurder. In het Mt vindt integrale afstemming plaats over (strategische) vraagstukken. De directeur bestuurder is verantwoordelijk voor de besluitvorming en is eindverantwoordelijk voor de aansturing en de (maatschappelijke) prestaties van de organisatie. Medewerkers in de organisatie nemen met enige regelmaat ook deel aan het Mt om zaken toe te lichten.

Ondernemingsraad: Woonplus heeft een actieve ondernemingsraad (OR). De OR was nauw betrokken bij de verandering van de organisatie vier jaar geleden en is nu ook betrokken bij de werving van de nieuwe bestuurder. Er is sprake van een open houding richting de directeur-bestuurder en andersom.

De Huurders Belangenorganisatie Woonplus (HOW): de HOW is een onafhankelijke vereniging van huurders van Woonplus en komt op voor de collectieve belangen van de huurders. Zij is de gesprekspartner van Woonplus als het gaat om zaken die grote groepen huurders aangaan. Het bestuur van de HOW bestaat uit 5 vrijwilligers. De Overlegwet is kaderstellend voor het overleg met Woonplus. Het periodieke overleg met het bestuur van de HOW gebeurt momenteel door de manager strategie en een gebiedsmanager (Mt-leden). De directeur-bestuurder heeft maandelijks overleg met de voorzitter van de HOW. De HOW ervaart de samenwerking met Woonplus als positief.

Raad van Commissarissen (RvC): Woonplus is een not-for-profit stichting. De middelen die beschikbaar komen o.a. uit huuropbrengsten worden ingezet voor de realisatie van volkshuisvestelijke doelen. De stichting kent een interne toezichthouder, de RvC. De RvC houdt toezicht op het functioneren van het bestuur en de organisatie. De raad treedt daarnaast op als werkgever voor



de directeur-bestuurder en vervult een klankbordrol in de vorm van sparringpartner voor de directeur-bestuurder.

1.3.2 De cultuur en ontwikkeling van de organisatie

De organisatie kenmerkt zich door gedreven en betrokken medewerkers bij wie de missie 'we wonen met je mee' goed is ingedaald. De organisatie is ondernemend ingesteld en medewerkers hebben een pragmatische aanpak.

De doorontwikkeling van de organisatie is een aantal jaren geleden ingezet. Dat heeft geleid tot een sterker rolbewustzijn, geloof in eigen kracht en veranderingsbereidheid. Belangrijk is dat de kracht die Woonplus afgelopen periode heeft ontwikkeld, wordt voortgezet en het geloof in verandering en verbetering levendig blijft.

De volkshuisvestelijke opgave in Schiedam is groter dan het vermogen van Woonplus. In het regioakkoord heeft gemeente Schiedam een groei van 700 DAEB-woningen opgenomen. Samenwerking is noodzakelijk voor de realisatie van deze opgave. Dit vraagt om een verkenning naar mogelijke samenwerkingsvormen tussen Woonplus en andere corporaties in de regio.

Versterking van diversiteit

Woonplus heeft oog voor diversiteit. De diversiteit onder de huurders van Woonplus is afgelopen decennia sterk toegenomen. Het gaat om verschillen in type huishouden, levensstijl en culturele achtergrond. De diversiteit in de organisatie is ook van belang gezien de missie 'we wonen met je mee'. We moedigen kandidaten met een internationale culturele achtergrond aan om te solliciteren.

Woonplus wil de kracht van diversiteit benutten door te zorgen dat verschillen worden meegenomen in de oordeelsvorming. Dat leidt tot kwalitatief betere besluitvorming. Dat vraagt om verbindend vermogen van de directeur-bestuurder en de organisatie.



2 Wat verwachten wij van de directeur-bestuurder

1. Woonplus zoekt een toegankelijke en inspirerende, directeur-bestuurder met een pragmatische instelling. Iemand die zich verbonden voelt met de volkshuisvesting, de diversiteit in de leefwereld van de huurders en diversiteit ervaart als bron van kracht en wijsheid.
2. We verwachten dat de directeur-bestuurder de reeds ingezette verandering voortzet en samen met de organisatie de volkshuisvestelijke opgave oppakt. Belangrijk is dat de directeur-bestuurder past bij de open en gelijkwaardige cultuur van Woonplus waarin we elkaar aanspreken, dingen bespreekbaar maken en samen overleggen en afstemmen.
3. De directeur-bestuurder speelt een belangrijke verbindende rol intern en extern. Dat betekent dat de directeur-bestuurder een belangrijke inspirator en gangmaker is in de interne en externe samenwerking en daarin ook gezaghebbend kan optreden op een natuurlijke manier. Verwacht wordt dat de directeur-bestuurder Woonplus op de verschillende niveaus kan vertegenwoordigen. Dat betekent dat de directeur-bestuurder snel kan schakelen, goed kan luisteren, zichtbaar en betekenisvol is in het strategisch netwerk. Maar ook dat hij/zij zich kan verbinden met de huurders en de huurdersorganisatie. Dat vraagt om onderling respect, bouwen aan vertrouwen, aanspreekbaar zijn en feedback geven en ontvangen.
4. Je hebt oog voor de doorontwikkeling van de organisatie en zorgt dat competenties en expertise van medewerkers optimaal worden benut en dat medewerkers zich betrokken voelen bij Woonplus. Als voorzitter van het Mt zorg je voor een veilig en open sociaal psychologisch klimaat waarin ruimte is voor tekenspraak en diversiteit. Je zorgt dat het Mt goed functioneert als team en een voorbeeldfunctie is voor de onderlinge samenwerking in de organisatie.
5. Het huidige strategisch plan loopt dit jaar af. Verwacht wordt dat de directeur-bestuurder richting geeft aan de ontwikkeling van een nieuw ondernemingsplan en zorgt dat daarbij de verschillende interne en externe gremia worden betrokken.
6. De volkshuisvestelijke opgave van Woonplus is op lange termijn groter dan het financieel vermogen van de organisatie. Dat betekent dat samenwerking met andere woningcorporaties in de regio op termijn wenselijk is om de opgave te realiseren. Verwacht wordt dat de directeur-bestuurder een leidende rol pakt in de verkenning van samenwerkingsmogelijkheden met andere woningcorporaties.
7. Als directeur-bestuurder ben je het boegbeeld van de organisatie. Je vertegenwoordigt Woonplus in het strategisch netwerk en zorgt ook dat Mt-leden en medewerkers van Woonplus een rol krijgen in dat strategisch netwerk.



3 Dit maakt jou geschikt als directeur-bestuurder

Inspirerend, empathisch, pragmatisch en verbindend

1. Je bent een verbindend persoon, kunt goed luisteren en helder communiceren. Je beschikt over tact, overtuigingskracht en inlevingsvermogen. Je weet mensen te inspireren en je wordt zelf ook graag geïnspireerd. Je bent niet alleen een bestuurder voor de buitenwereld maar ook een inspirerend leider en een sparringpartner voor de medewerkers, de OR en de huurdersorganisatie (HOW).
2. Je bent vertrouwd met de dynamiek van een organisatie van circa 120 medewerkers. Je zorgt dat medewerkers de ruimte krijgen om invulling te geven aan de realisatie van gestelde doelen.
3. Je bent samenwerkingsgericht, snapt 'het spel' in het maatschappelijk krachtenveld van woningcorporaties. Je bent in staat om coalities te smeden om de strategische opgave te realiseren en de samenwerkingsverbanden te onderhouden. Je zorgt dat sleutelfiguren van Woonplus zichtbaar zijn en in positie blijven/komen.
4. Je hecht grote waarde aan betrokkenheid van de huurdersorganisaties en andere stakeholders. Je zorgt er voor dat vraagstukken en nieuwe inzichten bespreekbaar worden gemaakt in het Mt en dat de organisatie door de manier van werken en communiceren het vertrouwen en de waardering bij huurders en stakeholders behoudt.
5. Je leidt de MT-vergaderingen. Je biedt Mt-leden de ruimte om samen met jou het gesprek aan te gaan op dusdanige wijze dat ieders inbreng tot zijn recht komt. Daarbij zorg je voor een open en veilige klimaat waarin ruimte is voor tegenspraak en diversiteit. Je zorgt dat de verschillende perspectieven op tafelkomen voor oordeelsvorming en je bewaakt de kwaliteit van oordeelvorming en besluitvorming. Oog voor diversiteit is van belang in de oordeels- en besluitvorming.
6. Je bent besluitvaardig, resultaatgericht en doortastend, kunt richting geven aan de koers van een organisatie en medewerkers hierin meenemen. Je bent in staat verschillende belangen af te wegen en te komen tot 'faire' oordeelsvorming en besluitvorming. Je gelooft in de kracht van diversiteit en bent in staat om het constructieve conflict aan te gaan indien nodig.

Voor de directeur-bestuurder gelden verder de volgende functie-eisen:

- Academisch werk- en denkniveau, strategisch inzicht, ervaring met organisatieontwikkeling.
- Ervaring in een integraal eindverantwoordelijke positie: aansturen van veranderingen, rust uitstralen, benutten van de kracht van diversiteit, overzicht hebben en prioriteiten kunnen stellen.
- Affiniteit met de volkshuisvesting; een visie over de rol van de corporatie in de lokale samenleving, weten wat een veilig thuis betekent voor de verschillende doelgroepen (we wonen met je mee) en affiniteit met vastgoed- en gebiedsontwikkeling.
- Ervaring met coalitievorming en smeden van samenwerkingsverbanden (o.a. PPS). Een goed ontwikkeld gevoel voor bestuurlijke, ambtelijke en politiek-maatschappelijke verhoudingen.
- Een enthousiasmerende en verbindende leiderschapsstijl gericht op samenwerking.
- Je beschikt over organisatiekennis en hebt inzicht in bedrijfskundige processen, HR, financiën en risicobeheersing.
- Je beschikt over leiderschapskwaliteiten, maatschappelijke sensitiviteit, een moreel kompas, zelfreflectie, zelfkennis, verbindend en relativerend vermogen en humor.
- Je draagt bij aan de diversiteit van Woonplus.



4 Reactie en procedure

Personen die zich herkennen in het profiel nodigen wij graag uit om een motivatiebrief met cv te sturen naar Atrivé, t.a.v. Gerrit van Vegchel, sollicitatie@atrive.nl o.v.v. directeur-bestuurder Woonplus.

Voor vragen kunt u contact opnemen met Gerrit van Vegchel, telefoonnummer 06 52 67 01 12. Reacties worden zorgvuldig behandeld en de vertrouwelijkheid van uw gegevens wordt gewaarborgd. Benoeming van de directeur bestuurder vindt plaats na advies van de OR, de HOW en een zienswijze van de Autoriteit woningcorporaties.

Reageren kan tot en met 25 mei 2025.

De oriënterende gespreksronde met Atrivé vindt plaats via Teams in week 23. De eerste gespreksronde met de selectiecommissie en adviescommissie staat gepland medio juni. De RvC is verantwoordelijk voor de werving en selectie. Een afvaardiging van het MT, de OR en de HOW is betrokken bij het werving & selectie proces. Adviesbureau Atrivé ondersteunt Woonplus bij dit proces.

De beoogde benoemingsdatum is 1 oktober 2025. De benoeming is voor vier jaar en kan door middel van een herbenoeming telkens voor vier jaar worden verlengd. De bezoldiging valt binnen de Wet Normering Topinkomens (WNT), bezoldigingsklasse G.

4.1 Aanvullende informatie

Aanvullende informatie over Woonplus is te vinden op de website van Woonplus. Belangrijke documenten zijn:

- Het jaarverslag 2023;
- Ondernemingsplan 2021-2025;
- Portefeuillestrategie
- Jaarplan 2025
- Bestuursreglement
- Website HOW

Aanvullende informatie over de corporatiesector:

- Website Aedes
- Website VTW
- Governancecode Woningcorporaties



we wonen met je mee





atrivé.

Advies, werving & selectie

Atrivé.

Inzicht is impact.

Maliesingel 38
3581 BK Utrecht

T 030 693 60 00
KvK Utrecht 17106411

E info@atrive.nl
W www.atrive.nl