



# Woontij

samen maken we thuis



## Profielschets directeur-bestuurder Woontij

Verbindend, betrokken, ondernemend en daadkrachtig

24 april 2026

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Over woningcorporatie Woontij: “samen maken we thuis”</b>	<b>2</b>
1.1	Uitdagingen en opgave	2
1.2	De organisatie	3
1.2.1	De inrichting van de organisatie	3
1.2.2	De bewonersvereniging	4
1.2.3	Vertrek van de huidige directeur-bestuurder	4
<b>2</b>	<b>Wat verwachten wij van de directeur-bestuurder</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Dit maakt jou geschikt als directeur-bestuurder</b>	<b>6</b>
3.1	Voor de directeur-bestuurder gelden verder de volgende functie-eisen	6
<b>4</b>	<b>Reactie en procedure</b>	<b>7</b>



# 1 Over woningcorporatie Woontij: “samen maken we thuis”

Woontij is een maatschappelijk betrokken, energieke en toegankelijke woningcorporatie voor huurders en woningzoekenden op Texel en in Den Helder. Woontij handelt dichtbij, verbonden en betrouwbaar. Huurders kunnen rekenen op een kwalitatief goede woning en een betrokken, vriendelijke en toegankelijke dienstverlening.

Woontij werkt samen met collega-corporaties, bewoners en andere organisaties om de volkshuisvestelijke opgaven te realiseren. De organisatie wil maatschappelijke impact maken door te zorgen dat mensen met een bescheiden inkomen betaalbaar en comfortabel kunnen wonen in buurten waar zij zich thuis voelen. Woontij creëert samen met bewoners een thuis en vindt het belangrijk om te zorgen voor veilige, prettige en leefbare buurten waarin bewoners zich verbonden voelen, verantwoordelijkheid kunnen nemen en keuzes kunnen maken.

Woontij verhuurt en beheert circa 2.360 woningen: 1.630 op Texel en 730 in Den Helder. De corporatie heeft in de betreffende gemeenten een belangrijke positie op het terrein van sociale huisvesting. Op Texel zorgt Woontij als enige corporatie voor alle doelgroepen die in aanmerking komen voor een sociale huurwoning. In Den Helder richt Woontij zich op bijzondere doelgroepen en werkt samen met zorginstellingen en Woningstichting Den Helder.

## 1.1 Uitdagingen en opgave

In het [Koersplan Samen maken we thuis 2025-2035](#) zijn de opgaven en uitdagingen uitgewerkt in vier speerpunten:

- Iedereen thuis: Voldoende, passende en betaalbare woningen realiseren, met focus op nieuwbouw en het vergroten van de beschikbaarheid voor de doelgroep. Woontij wil groeien naar minimaal 750 woningen in Den Helder en 1.750 woningen op Texel in 2030 om de beschikbaarheid aan sociale huurwoningen te vergroten.
- Duurzaam thuis: Investeren in comfortabele, energiezuinige en goed onderhouden woningen, met nadruk op isolatie en het verlagen van

woonlasten. Woontij verduurzaamt haar woningvoorraad met als doel in 2028 geen woningen meer met een E-, F- of G-label te hebben en in 2034 minimaal 70% met energielabel A of hoger. Bewoners worden actief betrokken bij keuzes en uitvoering zodat woningen niet alleen duurzamer worden, maar ook comfortabeler en beter aansluiten bij hun gebruik.

- Samen thuis: Bijdragen aan leefbare, veilige en inclusieve buurten waarin bewoners elkaar ontmoeten en zo lang mogelijk zelfstandig kunnen wonen. Woontij zet zich samen met partners actief in om ontmoetingen te stimuleren en bewoners te betrekken bij hun woonomgeving.
- Thuis maken: werken aan een betrouwbare en klantgerichte dienstverlening samen met partners en dicht bij de bewoners. Woontij kiest ervoor om werkzaamheden, waarbij sprake is van veel klantcontacten, door eigen medewerkers te laten uitvoeren.



## 1.2 De organisatie

Circa 40 enthousiaste en vakkundige medewerkers zetten zich dagelijks in voor de dienstverlening en de realisatie van de opgaven. De inrichting van de organisatie is aangepast aan de opgave. Een paar jaar geleden lag het accent op beheer van woningen. Nu ligt het accent op beheer en (gebieds)ontwikkeling. Bij de herinrichting van de organisatie zijn verantwoordelijkheden breder in de organisatie gelegd en zijn de managementposities herijkt. De afgelopen jaren is hard gewerkt aan de ontwikkeling van vastgoed en dit krijgt de komende jaren een vervolg. Assetmanagement en data-gestuurd werken zijn in opbouw in de organisatie. Woontij is een platte organisatie waarin medewerkers een grote mate van zelfstandigheid hebben. Dat maakt de organisatie wendbaar, stimuleert nieuwe initiatieven en zorgt dat we de organisatie constant blijven verbeteren. De beheersing en onderlinge afstemming van processen is een belangrijk punt van aandacht.

### 1.2.1 De inrichting van de organisatie

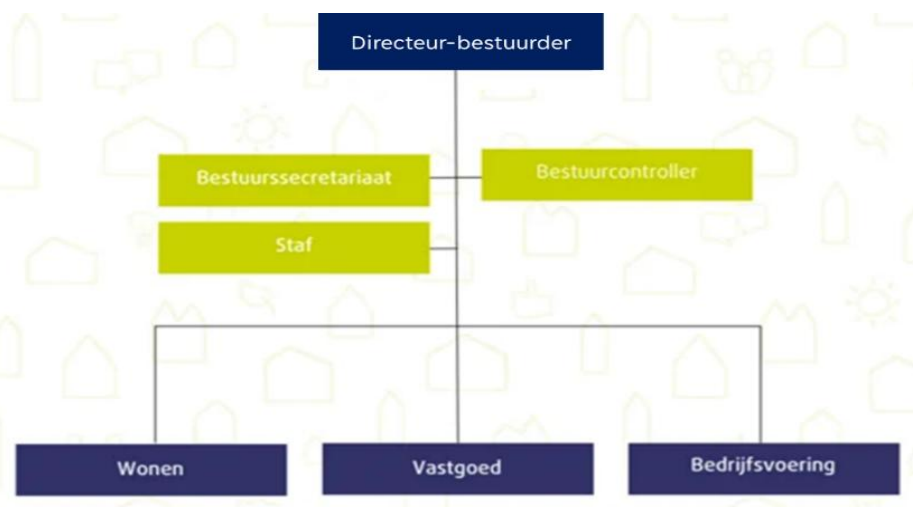
**De directeur-bestuurder** is voorzitter van het managementteam en eindverantwoordelijk voor het functioneren van de organisatie zowel intern als extern. De directeur-bestuurder stelt zich toegankelijk op richting medewerkers. Iedereen kent elkaar en er is een open relatie. De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de RvC.

**Het managementteam:** het managementteam (MT) bestaat uit 3 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:** de ondernemingsraad (OR) bestaat uit 3 personen. De OR was nauw betrokken bij de verandering van de organisatie en is nu ook betrokken bij de werving van de nieuwe directeur-bestuurder. Er is sprake van een goede samenwerking tussen de OR en de directeur-bestuurder.

Bij Woontij werken gedreven en betrokken medewerkers, die samen de missie 'samen maken we thuis' waarmaken. De organisatie is ondernemend ingesteld en medewerkers hebben een pragmatische aanpak.

**Raad van commissarissen (RvC):** Woontij kent een interne toezichthouder, de RvC. De RvC houdt toezicht op het functioneren van het bestuur en de organisatie. De RvC treedt daarnaast op als werkgever voor de directeur-bestuurder en vervult een klankbordrol in de vorm van sparringpartner voor de directeur-bestuurder.



## 1.2.2 De bewonersvereniging

Woontij heeft twee bewonersverenigingen: Bewonersvereniging Nieuwediep (BVN) en Bewonersvereniging Texel (BVT). BVN en BVT zijn onafhankelijke verenigingen van huurders van Woontij. Zij komen op voor de collectieve belangen van de huurders. Zij zijn de gesprekspartner van Woontij als het gaat om zaken die grote groepen huurders aangaan. Het bestuur van de beide bewonersverenigingen bestaat uit vrijwilligers. De Overlegwet is kaderstellend voor het overleg met Woontij. Er is periodiek overleg tussen de beide bewonersvereniging en Woontij. Zij ervaren de samenwerking als positief.



## 1.2.3 Vertrek van de huidige directeur-bestuurder

De huidige directeur-bestuurder van Woontij is zeer betrokken bij sociale vraagstukken en woont op Texel; dat is voor Woontij een duidelijke meerwaarde. De huidige bestuurder gaat in maart 2027 met pensioen. Woontij zoekt daarom:

**een verbindende, betrokken, ondernemende en daadkrachtig directeur-bestuurder die zich wil verbinden met Texel en er ook woonachtig wil zijn.**



## 2 Wat verwachten wij van de directeur-bestuurder

### **Visie en resultaatgericht**

De directeur-bestuurder kan strategisch handelen, heeft een visie op de volkshuisvesting, de rol van woningcorporaties en de betrokkenheid van huurders. De directeur-bestuurder geeft richting aan de organisatie op basis van het koersplan en zorgt dat de gestelde doelen door de organisaties worden omgezet in concrete resultaten.

### **Daadkracht en duidelijke sturing**

De directeur-bestuurder houdt overzicht, bewaakt de voortgang van de realisatie van de gestelde doelen en stuurt actief. De directeur-bestuurder doet op gepaste wijze interventies met als doel het leervermogen en de samenwerking te versterken zodat gestelde doelen daadwerkelijk worden gerealiseerd. De directeur-bestuurder is realistisch, besluitvaardig en is transparant over de interventies en keuzes die worden gemaakt.

### **Inspirerend en ontwikkelingsgericht**

De directeur-bestuurder stimuleert eigenaarschap en ontwikkeling van medewerkers en draagt bij aan een cultuur waarin samenwerking, aanspreekbaarheid en feedback vanzelfsprekend zijn. Daarbij biedt de directeur-bestuurder ook ondersteuning aan de MT-leden wat betreft de rolinvulling en de persoonlijke ontwikkeling. De directeur-bestuurder spreekt mensen aan waar nodig en is zelf ook aanspreekbaar.

### **Positionering en profilering**

De directeur-bestuurder zorgt ervoor dat Woontij haar sterke positie in het lokale en regionale krachtenveld behoudt en verder versterkt. De directeur-bestuurder is een stevige gesprekspartner voor gemeenten, corporaties, ketenpartners en maatschappelijke organisaties en draagt bij aan een passende profilering van de organisatie.

### **Ondernemend en verbindend vermogen**

De directeur-bestuurder is een verbinder die mensen en belangen bij elkaar brengt. De directeur-bestuurder vormt coalities met externe partijen die kunnen bijdragen aan de realisatie van de opgave. De directeur-bestuurder betreft medewerkers en bewonersverenigingen bij de coalitievorming en toetst de beoogde meerwaarde van de beoogde coalities en samenwerkingsverbanden bij de RvC van Woontij.

### **Bereikbaar, betrokken en zichtbaar**

De directeur-bestuurder is zichtbaar en benaderbaar voor medewerkers, huurders en partners. De directeur-bestuurder staat dicht bij de organisatie, weet wat er speelt, is betrokken bij het werkgebied en bereid om op Texel te wonen.

### **Governance en kwaliteit van besluitvorming**

De directeur-bestuurder handelt binnen de kaders van wet- en regelgeving en zorgt voor zorgvuldige besluitvorming en risicobeheersing. De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de RvC en werkt op een open en professionele manier samen met de RvC.

### **Kennis en expertise**

De directeur-bestuurder beschikt over kennis van de volkshuisvesting, heeft affiniteit met vastgoedontwikkeling en ervaring met organisatieontwikkeling.



## 3 Dit maakt jou geschikt als directeur-bestuurder

1. Je bent een verbindend en benaderbaar persoon, die goed luistert en helder communiceert. Je beschikt over tact, overtuigingskracht en inlevingsvermogen. Je weet mensen te inspireren en hebt oog voor wat er speelt binnen en buiten de organisatie. Je creëert ruimte voor open gesprekken en feedback binnen de organisatie en versterkt daarmee het leervermogen van de organisatie.
2. Je voelt je thuis in de dynamiek van een relatief kleine, compacte organisatie met korte lijnen. Je geeft medewerkers ruimte en vertrouwen en stimuleert eigenaarschap, terwijl je tegelijkertijd zorgt voor richting, duidelijkheid en heldere kaders. Waar nodig stuur je bij en zorgt dat medewerkers wijzer worden van de interventies die je doet.
3. Je bent daadkrachtig, besluitvaardig en resultaatgericht. Je geeft richting aan de koers van de organisatie en neemt medewerkers daarin mee. Je zorgt voor de positie en ontwikkeling van de MT-leden en je stimuleert de samenwerking tussen de verschillende afdelingen/teams om de effectiviteit en het leervermogen te bevorderen.
4. Je bent ondernemend en samenwerkingsgericht en weet je goed te bewegen in het maatschappelijke krachtenveld van woningcorporaties. Je onderhoudt en versterkt relaties met gemeenten, corporaties en maatschappelijke partners en bent een stevige en verbindende gesprekspartner. Je durft ook knopen door te hakken.
5. Je hecht grote waarde aan betrokkenheid van huurders en andere stakeholders. Je hebt een visie op huurdersparticipatie en ervaring met bewonersbetrokkenheid. Je zorgt dat signalen worden opgepakt, dat vraagstukken bespreekbaar zijn en draagt zo bij aan vertrouwen, betrokkenheid en een sterke verbinding met huurders.

6. Je kunt verschillende belangen afwegen, perspectieven samenbrengen en je zorgt voor duidelijke en zorgvuldige besluitvorming. Je stuurt actief op voortgang en zorgt dat besluiten ook daadwerkelijk worden uitgevoerd.

### 3.1 Voor de directeur-bestuurder gelden verder de volgende functie-eisen

- Hbo-plus-werk- en -denkniveau, strategisch inzicht, leidinggevende ervaring.
- Kennis van de volkshuisvesting en een visie op de rol van de corporatie in de lokale samenleving.
- Affiniteit met vastgoedontwikkeling en ervaring met organisatieontwikkeling.
- Ervaring met samenwerkingsverbanden en gevoel voor politiek-maatschappelijke verhoudingen.
- Een ondernemende, enthousiasmerende en verbindende leiderschapstijl gericht op samenwerking.
- Integriteit, zelfreflectie, zelfkennis en relativeringsvermogen.
- Bereidheid om op Texel te wonen.



## 4 Reactie en procedure

Personen die zich herkennen in het profiel en graag een bijdrage willen leveren aan de opgave van Woontij in de rol als directeur-bestuurder, nodigen wij graag uit om een motivatiebrief met cv te sturen naar Atrivé, t.a.v. Gerrit van Vegchel, [sollicitatie@atrive.nl](mailto:sollicitatie@atrive.nl) o.v.v. directeur-bestuurder Woontij

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 en een zienswijze van de Autoriteit woningcorporaties. De bezoldiging is gebaseerd op de WNT (corporatiesector, klasse D).

**Reageren kan tot en met 26 augustus 2026.**

De oriënterende gespreksronde met Atrivé vindt plaats via Teams in week 37. De eerste gespreksronde met de selectiecommissie staat gepland op 28 september op Texel. Een assessment kan een onderdeel zijn van de selectieprocedure.

Verdere informatie over Woontij, Bewonersvereniging Nieuwediep (BVN), Bewonersvereniging Texel (BVT) en de volkshuisvesting, vindt u op de volgende websites:

[Welkom - Woontij](#)

[Bewonersvereniging-nieuwediep.nl - Home](#)

[Bewonersvereniging Texel – Uw lidmaatschap is onze kracht!](#)

<https://aedes.nl/>

<https://vtw.nl/>

<https://www.woonbond.nl/>





# Atrivé.

Inzicht is impact.

Maliesingel 38  
3581 BK Utrecht

**T** 030 693 60 00  
**KvK** Utrecht 17106411

**E** [info@atrive.nl](mailto:info@atrive.nl)  
**W** [www.atrive.nl](http://www.atrive.nl)