

Nijestee i

Profielchets

Algemeen directeur-bestuurder



Nijestee

Missie en strategie

Nijestee, gevestigd in de stad Groningen, is de grootste woningcorporatie in Groningen met een bezit van circa 14.000 verhuureenheden en 190 medewerkers. De huidige organisatie staat onder leiding van een algemeen directeur-bestuurder en vier directeuren. Het is al 100 jaar een maatschappelijk gedreven corporatie die van betekenis wil zijn voor huurders en woningzoekenden in de stad. Duurzaamheid is daarin belangrijk opdat volgende generaties goed en betaalbaar kunnen wonen. De missie is hierin leidend:

"We bieden voldoende goede betaalbare woningen, zodat mensen een woning kunnen kiezen die hen past. We werken samen met andere partijen aan prettige buurten en huisvesten vooral mensen met een lager inkomen of mensen die hulp nodig hebben om zelfstandig te wonen. Een ongedeelde stad met gemengde wijken is ons ideaal".

Daarin staan vier kernwaarden centraal:

- *We hebben hart voor mensen die van ons (willen) huren. We zijn pas tevreden als zij dat zijn.*
- *We bieden ruimte aan huurders om prettiger te wonen. We staan open voor initiatieven, geven ruimte aan zeggenschap, bieden ruimte om zelf veel online te regelen.*
- *We zijn eigenzinnig en hebben duidelijke opvattingen over onze rol als woningcorporatie, zoals wegblijven bij inkomenspolitiek en sterk bijdragen aan volkshuisvesting in de stad.*
- *We zijn nuchter en kijken kritisch naar het effect van onze inspanningen. We gaan alleen met trends mee als we daar de meerwaarde van inzien.*

Nijestee voert een huurbeleid dat gebaseerd is op de kwaliteit van de woning en niet op basis van het inkomen, zodat huurders goed kunnen wonen en prettig kunnen leven. Derhalve investeert Nijestee veel in duurzaamheid en toekomstbestendigheid van woningen zodat deze ook beschikbaar zijn voor volgende generaties. In samenwerking met de gemeente heeft men het streven om de duurzaamheidsopgave voor 2035 (energieneutraal) en 2050 (CO2 neutraal) hierin te behalen.

Groningen kent een verscheidenheid en diversiteit in demografische samenstelling en heeft een rijke historie op het terrein van volkshuisvesting. Nijestee ziet het als haar maatschappelijke opgave om de woningen te bouwen in een "ongedeelde stad" waarbij ze een stimulerende rol vervult in de leefbaarheid van buurten voor de huurders.

Dit vraagt om betaalbare en beschikbare huurwoningen voor verschillende doelgroepen. Zo neemt Nijestee actief deel aan het stedelijke experiment woonruimteverdeling waarbij er specifiek gezocht wordt naar het huisvesten van kwetsbare groepen en doorstroom van ouderen. Ook is er een werkwijze opgesteld om de jongerenhuisvesting transparanter en



toegankelijker te maken. Daarnaast is er aandacht voor het aantal verhuringen aan gezinnen. Om deze prestatie zo goed mogelijk maatschappelijk te verankeren is samenwerking en verbinding met de interne en externe sociale partners noodzakelijk. De regierol die Nijestee op proactieve wijze vervult zal in de toekomst nog nadrukkelijker prioriteit krijgen. Dat vraagt om samenwerking en afstemming om te komen tot besluitvorming die waarde biedt aan de woon- en leefomgeving van de stad Groningen e.o. Dat doet Nijestee door samen te werken met de overige corporaties, de gemeente Groningen, politie, welzijnsorganisaties en zorgpartijen. Nijestee staat er zowel financieel als kwalitatief goed voor: er is ruimte voor investeringen en nieuwbouw.

Organisatieontwikkeling

Nijestee heeft de afgelopen jaren een verandering ingezet richting faciliterend en coachend leiderschap: deze transitie kent een drietal bewegingen.

- 1) Van hiërarchie naar wendbaarheid: bij deze beweging gaat het om de verschuiving van een traditioneel/hiërarchische organisatie naar een wendbare organisatie. In een wendbare organisatie staat het gebied waar de meeste waarde wordt toegevoegd centraal. Medewerkers werken multidisciplinair samen in kleine eenheden waarbij een proces van continue verbeteren in gang wordt gezet. Ook de traditionele kolommenstructuur wordt daarin doorbroken. Een leidinggevende of facilitator heeft de taak om het team dusdanig te ondersteunen dat het een optimale prestatie en toegevoegde waarde kan leveren. De facilitator wordt bijgestaan door verschillende ondersteunende diensten en hulpbronnen.
- 2) Van traditie naar toegevoegde waarde: door de focus te leggen op toegevoegde waarde wil Nijestee de prioritering van het werk scherper krijgen. Datgene wat de meeste waarde toevoegt, verdient voorrang boven het argument dat "we het altijd zo hebben gedaan". Ook in relaties met externe stakeholders werkt men in co-creatie en strategische allianties.
- 3) Van plicht naar passie: door de beweging richting wendbaarheid zijn medewerkers meer aan zet. Verantwoordelijkheden komen lager in de organisatie te liggen waardoor een groter beroep wordt gedaan op pro-activiteit, eigenaarschap en persoonlijk leiderschap. Voor leidinggevendens betekent dit een meer faciliterende en coachende rol. Doordat medewerkers vanuit hun passie werken is er een verschuiving nodig van top-down naar een benadering met meer vertrouwen en ruimte.

Medewerkers en betrokkenen geven hierin aan dat men het goede van de huidige organisatie wil behouden: deskundige, betrokken medewerkers in een open cultuur met het goede gevoel. De top van de organisatie wordt gezien als de cultuurdragers van de organisatie. De leidinggevendens hebben een belangrijke rol om de beschreven bewegingen daadwerkelijk te laten plaatsvinden. Dit heeft ook gevolgen voor het gevraagde leiderschap binnen Nijestee. Het faciliterend leiderschap is hierin gewenst waarbij wordt gewerkt op basis van vertrouwen en betrokkenheid met een lerende open cultuur. Bij een lerende organisatie past tevens helderheid



met betrekking tot taken en verantwoordelijkheden van de verschillende functies in de organisatie en rolvastheid van de verschillende gremia op het terrein van medezeggenschap.

Governance

Nijestee staat nu onder leiding van een algemeen directeur-bestuurder en vier directeuren. Vanuit de bovengenoemde transitie en de maatschappelijke opgaven voor de komende jaren is door verschillende stakeholders aangegeven dat de huidige topstructuur minder goed aansluit bij de beweging die Nijestee voor staat. Vanuit de raad van commissarissen is tevens een onafhankelijk advies gevraagd met betrekking tot de inrichting van de topstructuur. Uit het advies zijn twee scenario's geschetst voor een herinrichting van deze structuur. Op basis van dit advies is de wens naar voren gekomen voor behoud van een éénhoofdige algemeen directeur-bestuurder met een klein en slagvaardig directieteam.

Opgave

Er ligt een grote nieuwbouw- en vergroeningsopgave in Groningen. Bovendien heeft Nijestee de opgave de dienstverlening aan de huidige – en toekomstige – huurders op een hoogwaardig niveau te houden. Het belang van gedegen datagebruik en adequate informatievoorziening nemen daarbij toe, evenals de digitale mogelijkheden daartoe. Dat vraagt om een (nog) meer initiërende rol van Nijestee (extern) en een wendbare, flexibele organisatie (intern).

De aansturing vindt plaats met een vijfhoekige directie (inclusief bestuurder) en twaalf managers. De huidige manier van werken en organiseren sluit onvoldoende aan bij de uitdagingen waar Nijestee voor staat. Dat vraagt in de cultuur en in de wijze van organiseren een omslag van hiërarchie naar wendbaarheid, van plicht naar passie en van traditie naar toegevoegde waarde. Er is besloten om het huidige besturingsmodel met een algemeen directeur-bestuurder te continueren. De nieuwe algemeen directeur-bestuurder wordt geacht om een organisatiestructuur en -cultuur te realiseren die beter aansluit bij het behalen van de strategische doelen van Nijestee en die bijdraagt aan de gewenste dynamiek in de organisatie. Belangrijk onderdeel hiervan is onder meer het verder vormgeven van het besturingsmodel van een eenhoofdig bestuur met een klein en slagvaardig directieteam.

Persoonsprofiel

In lijn met bovenstaande ontwikkelingen heeft Nijestee behoefte aan een verbindende algemeen directeur-bestuurder die vertrouwen wekt en geeft, en het potentieel van medewerkers in de organisatie weet aan te boren. Iemand die maatschappelijke gedrevenheid combineert met een warme zakelijkheid en professionele benadering, communicatief sterk is, zowel binnen de organisatie als daarbuiten.

De algemeen directeur-bestuurder moet in staat zijn om in het spanningsveld tussen het algemeen belang, financieel belang, volkshuisvestelijk belang en huurdersbelang, resultaten te



boeken. Daarbij toont hij of zij leiderschap vanuit een faciliterende stijl die ruimte en vertrouwen geeft en zichtbaar c.q. aanspreekbaar is voor medewerkers en huurders.

De gewenste algemeen directeur-bestuurder hoeft niet per definitie afkomstig te zijn uit de corporatiesector mits de kandidaat een ervaren directeur-bestuurder is en sector-overstijgende ervaring kan inbrengen. Daarnaast kan gezocht worden naar kandidaten vanuit de corporatiesector zelf die vanuit een directiepositie (binnen een grootstedelijke context) een volgende loopbaanstap ambiëren op eindverantwoordelijk niveau. In alle gevallen zal van de algemeen directeur-bestuurder verwacht worden dat hij of zij de maatschappelijke rol van de volkshuisvesting een warm hart toedraagt en affiniteit c.q. gevoel heeft voor de regio. Hij of zij heeft ervaring met transitietrajecten in organisaties binnen het sociale domein. Politieke sensitiviteit, bekendheid met het bestuurlijke krachtenveld en de diversiteit aan stakeholders is daarbij een must. Dit vereist een algemeen directeur-bestuurder die wendbaar en weerbaar is en beschikt over bestuurlijke souplesse om hierin effectief te kunnen zijn en zijn/haar invloed te laten gelden.

Functie-eisen en competenties

- Is een directeur uit de corporatiesector binnen een grootstedelijke context of een ervaren directeur-bestuurder op eindverantwoordelijk niveau uit de volkshuisvesting of het sociale domein. Beschikt over visie op volkshuisvesting en heeft een lange termijn oriëntatie, beschouwt en maakt analyses, durft te kiezen en te prioriteren
- Geeft richting aan de visie en missie en strategie van Nijestee voor de komende jaren
- Visie op *good governance* conform de richtlijnen van de governancecode voor woningcorporaties2020 en de meerwaarde van medezeggenschap in woord en gedrag
- Heeft affiniteit met de bestuurlijke maatschappelijke opgaven en doelgroepen van Nijestee, denkt en handelt vanuit de huurders, hun vraagstukken en wensen
- Heeft ervaring met het leiden van organisatie-ontwikkeltrajecten en cultuurveranderingstrajecten
- Is gericht op strategische innovatie (bijvoorbeeld op het terrein van digitalisering). Is in staat deze te vertalen naar de vraagstukken in de sector algemeen en Nijestee in het bijzonder
- Beschikt over een uitstekende bestuurlijke sensitiviteit, bindt en verbindt maar durft ook te confronteren
- Denkt breed en kan verschillende perspectieven met elkaar in verband brengen en positioneren in netwerkverbanden en strategische samenwerkingsallianties
- Is gericht op het positioneren van Nijestee in de stad om de maatschappelijke (regie)rol op het terrein van volkshuisvesting te behouden c.q. te versterken. Het onderhouden en uitbreiden van netwerken, relaties en extern stakeholdermanagement is hierin essentieel
- Is samenwerkingsgericht en neemt verantwoordelijkheid, maar is te allen tijde transparant, authentiek en energiek. Heeft lef en durf om buiten gebaande paden te denken en te handelen
- Is reflectief en staat open voor feedback en de open dialoog.



Competenties

- Visie
- Coachende inspirerende leiderschapsstijl
- Gericht op samenwerking en verbindend vermogen
- Natuurlijk gezag en boegbeeld
- Omgevingssensitief en sterk in stakeholdermanagement
- Maatschappelijk Ondernemerschap

Remuneratie

De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en passend binnen de Wet Normering Topinkomens (WNT).

Procedure

Nijestee laat zich in deze procedure bijstaan door Michèle Polspoel van Vanderkruijs, partner in executive search. Belangstellenden kunnen hun interesse kenbaar maken door een korte motivatie (inclusief actueel cv) te sturen aan vdk@vanderkruijs.com. Voor informatie kunnen geïnteresseerden ook bellen met Michèle Polspoel of Mariella Engels op 020-7267272.

De fit en prooptest vanuit de Autoriteit Wonen wordt door Vanderkruijs extern begeleid waarbij een VOG onderdeel vormt van het traject.

U ontvangt binnen één werkdag een ontvangstbevestiging van uw sollicitatie. Wij verzoeken u contact op te nemen met Vanderkruijs als u deze bevestiging niet ontvangt.

Planning

Wij vragen geïnteresseerden rekening te houden met de planning:

- Eerste ronde van gesprekken met 3 commissies op maandag 29 november van 13.00 uur tot 18.00 uur;
- Tweede ronde van gesprekken op donderdag 9 december 10.00 uur tot 13.00 uur.

