



Functie profiel



Lid raad van bestuur





Inhoud

De organisatie

De organisatie
Strategie en doelstellingen
Governance

Positie

Lid raad van bestuur
Portefeuille

Kandidaat profiel

Functieprofiel
Competenties
Benoemingstermijn en arbeidsvoorwaarden
Diversiteit en complementariteit

Procedure

Contactgegevens



De organisatie

De organisatie

Woonstad Rotterdam behoort tot de grootste woningcorporaties van het land en is als grootstedelijke corporatie uitsluitend actief in Rotterdam. In deze stad verzorgen we de huisvesting van ruim 51.000 huishoudens, waarvan bijna 46.000 in het sociale segment. Woonstad bezit ongeveer een derde van de sociale huurwoningen in Rotterdam en heeft een voortrekkersrol als grootste woningcorporatie in de stad. De corporatie investeert al jarenlang fors in betaalbaar wonen; zo ontving Woonstad in 2024 de Bouwdouwer Award voor de grootste bouwproductie aan nieuwbouw, renovatie en transformatie in Rotterdam. Onderdeel van de woningportefeuille van Woonstad is studentenhuisvester Stadswonen Rotterdam. Deze deelportefeuille bestaat uit ruim 2.600 zelfstandige en 4.000 onzelfstandige woningen. Stadswonen is de grootste studentenhuisvester van de stad. De organisatie van Woonstad Rotterdam bestaat uit ruim 600 bevoegde medewerkers en wordt aangestuurd door een tweehoofdige, collegiale Raad van Bestuur (RvB). De werkorganisatie bestaat uit vijf kwartieren met aan het hoofd van elk kwartier een directeur.

Strategie en doelstellingen

De belangrijkste opgaven in de komende jaren

De missie van Woonstad, Samen bouwen aan een fijn leven in Rotterdam. Voor nu en later, is ook de titel van de ondernemingsstrategie voor 2022 en verder, waarin de lokale volkshuisvestelijke opgaven zijn vertaald naar drie (gewaagde) doelen:

- “Onze bewoners vinden ons een zeer betrouwbare en betrokken huisbaas. We zetten bewoners centraal als vertrekpunt van ons handelen, met een goede dienstverlening en snelle en adequate afhandeling van reparatieverzoeken.



- In 2030 hebben wij het leven in onze buurten sterk verbeterd, samen met bewoners en partners. We zijn actief op buurtniveau en hebben oog voor de verschillende behoeften en wensen in de buurt.
- Binnen 10 jaar bouwen wij tenminste 5.000 extra betaalbare woningen in Rotterdam, met verlaging van onze totale CO2-uitstoot. We zetten in op het verminderen van de wooncrisis door het bouwen van extra woningen.”

Veranderopgave: klant centraal en de basis op orde

Ondanks de solide reputatie in de stad werd na vaststelling van de strategie eind 2021 duidelijk dat een stevige interne verandering nodig is om de gewaagde doelen waar te kunnen maken. Om een betrouwbare en betrokken huisbaas te kunnen zijn voor hun bewoners, moeten de processen, systemen en werkwijzen verder worden vereenvoudigd en verbeterd. Digitalisering, data en innovatie helpen daarbij. Ook hebben de organisatiecultuur en interne samenwerking veel aandacht nodig. Want de strategie vraagt van hun mensen dat ze de klant écht centraal stellen bij alles wat ze doen. Daarvoor willen ze hun medewerkers nog meer in staat stellen om klanten zo goed mogelijk te helpen.

De ambitieuze organisatie- en cultuurverandering die nodig is om de basis op orde te krijgen is een aantal jaren geleden in gang gezet en moet verder worden gebracht. Belangrijke pijlers van de veranderopgave zijn:

- Versterken van de kwaliteit van dienstverlening, door processen te verbeteren, interne samenwerking te bevorderen en belemmeringen weg te nemen
- Sterker leiderschap en eigenaarschap en een professionele feedbackcultuur, waarin verbetering en innovatie vanzelfsprekend zijn
- Verankeren van innovatie, data en digitalisering: technologie inzetten als strategische hefboom om interne efficiëntie en klantwaarde te verbeteren
- Optimaliseren en standaardiseren van interne processen, verankeren van nieuwe werkwijzen, met aandacht voor kwaliteit, efficiëntie en duurzame verbeteringen

Het lid RvB is medeverantwoordelijk voor het realiseren van deze veranderopgave.

Financiële opgave: duurzaam bedrijfsmodel

Woonstad is nu financieel gezond en wil dat ook op de (zeer) lange termijn blijven. Het duurzame bedrijfsmodel van woningcorporaties staat echter onder druk; (bouw)kosten, rente en inflatie zijn enorm toegenomen terwijl (huur)opbrengsten slechts gematigd meestijgen. Tegelijkertijd is in de nabije toekomst een groot aantal woningen aan de beurt voor renovatie en transformatie en is er een omvangrijke uitdaging op het gebied van funderingen en klimaatverandering. Hierdoor wordt in toenemende mate de haalbaarheid van de uitbreidingsdoelstelling belemmerd. Woonstad wil blijven doorbouwen in de stad en zoekt naar een gezonde balans tussen ambitieus en realistisch begroten.

Om ook in de toekomst te kunnen blijven presteren moet een duurzaam evenwicht worden gevonden tussen opgaven en middelen. Hiervoor zijn flexibiliteit en bestuurlijke moed noodzakelijk. Het is nodig om scherpe keuzes te maken tussen korte en lange termijn doelstellingen, op heldere gronden te prioriteren in vastgoedinvesteringen en daarbij een goede afweging te maken tussen de bestaande voorraad en de uitbreidingsbehoefte.



Maar dat is niet genoeg. Wil Woonstad Rotterdam aan alle maatschappelijke opgaven blijven voldoen, dan zijn extra financiële middelen van de overheid nodig. Dit is een belangrijke taak voor het nieuwe lid RvB.

Governance

De RvB bestaat uit een voorzitter en een lid, die samen een collegiaal bestuur vormen. De samenstelling tot 1 mei 2025 is:

- Miriam Hoekstra-van der Deen, voorzitter
- Mohamed el Achkar, lid

Miriam Hoekstra-van der Deen verlaat per 1 mei 2025 de organisatie. De raad van commissarissen (RvC) heeft Mohamed el Achkar per die datum benoemd als voorzitter van de raad van bestuur.

De vijf directeuren vormen samen het directieteam (DT), dat integraal betrokken is bij de besturing en besluitvorming van de organisatie. In het DT werken bestuur en directeuren samen. Besluiten worden genomen door het bestuur in periodieke vergaderingen met het DT. Voorstellen voor vastgoedinvesteringen worden eerst behandeld in een Investeringscommissie. Het DT is een sterk team waarvan de leden elkaar aanvullen en vertrouwen. De twee bestuurders geven de directeuren veel ruimte om verantwoordelijkheid te nemen.

De RvC houdt toezicht op het functioneren van de RvB, is als werkgever verantwoordelijk voor de benoeming van de bestuurders en stelt hun beloning en arbeidsvoorwaarden vast. De RvC heeft een auditcommissie en een remuneratiecommissie. De RvC bestaat uit zes leden:

- Chris Fonteijn, voorzitter RvC en lid remuneratiecommissie
- Huub Wieleman, vicevoorzitter RvC en voorzitter auditcommissie
- Francine Zijlstra, lid auditcommissie
- Vera Luijendijk, voorzitter remuneratiecommissie
- Maarten van de Donk, huurderscommissaris
- Sherida Tdlohreg, huurderscommissaris

Woonstad Rotterdam heeft een ondernemingsraad (OR). Twee huurdersorganisaties fungeren als kritische gesprekspartners voor de RvB en de organisatie: de Klantenraad Woonstad Rotterdam (KWSR) voor de huurders van Woonstad en de Stichting Huurdersbelang Stadswonen (SHS) voor de huurders van Stadswonen.

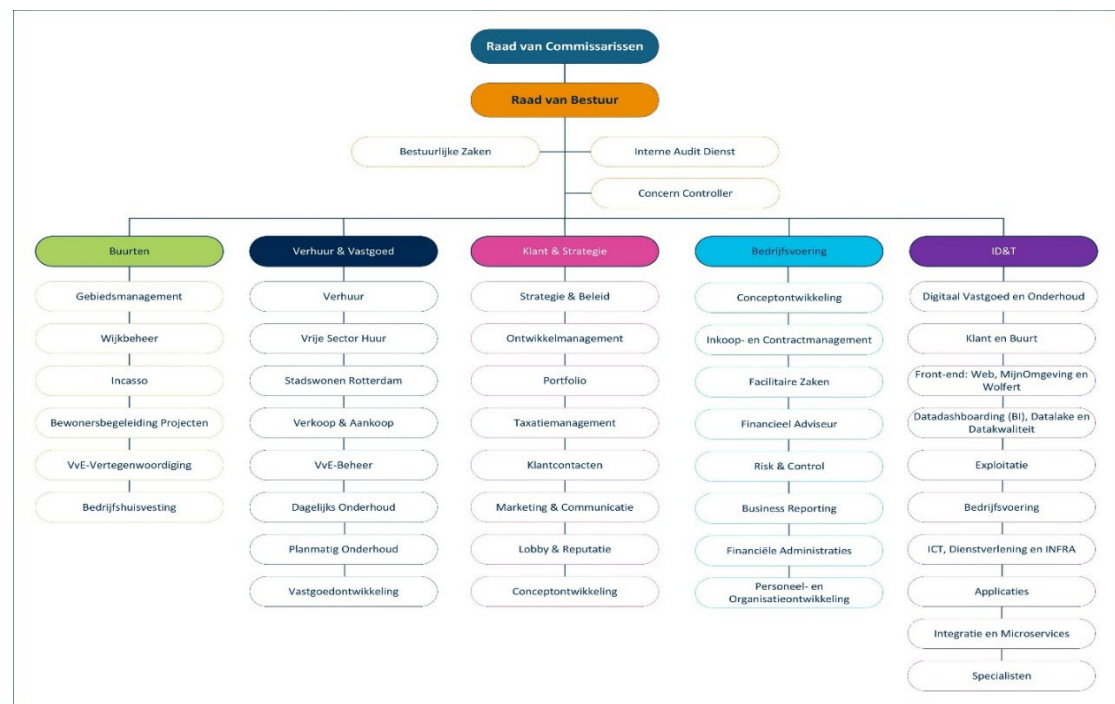
Collegiaal bestuur en integrale verantwoordelijkheid

Goede samenwerking en een goede persoonlijke verhouding tussen de leden van de RvB zijn heel belangrijk. Samen moeten zij een sterk team zijn, aanvullend op en met vertrouwen in elkaar. De twee leden van het collegiale bestuur werken op gelijkwaardige manier samen, zijn beiden verantwoordelijk voor en aanspreekbaar op het functioneren van de organisatie als geheel en leggen gezamenlijk verantwoording af aan de RvC.



Beide bestuursleden hebben een rol naar binnen én naar buiten. Dat geldt in de eerste plaats voor het actief zijn in de stad Rotterdam, het bewegen in politiek-bestuurlijke netwerken en het maken van verbinding met diverse doelgroepen en stakeholders. Maar ook voor landelijke en sectorale profilering. De onderlinge verdeling van aandachtsgebieden zal worden gebaseerd op de portefeuillevdeling en de aard van het onderwerp.

Het bepalen van de koers van de organisatie (belangrijke keuzes over strategie, organisatieontwikkeling en kaders voor jaarplannen) en de realisatie van strategische beleidsdoelstellingen zijn eveneens de gezamenlijke verantwoordelijkheid van beide bestuurders. Dat geldt ook voor de hoofdlijnen van het financieel beleid, de (meerjaren)begroting, contacten met de Autoriteit woningcorporaties (Aw), Waarborgfonds Sociale Woningbouw (WSW) en externe accountant.



De afdeling Personeel & Organisatie (P&O) wordt hiërarchisch aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering, maar de manager P&O rapporteert functioneel rechtstreeks aan de voorzitter



Positie

Lid raad van bestuur

Woonstad Rotterdam zoekt een lid van de raad van bestuur (CFO) met een brede bedrijfseconomische achtergrond. Een eigentijdse, betrokken bestuurder met oog voor de huurders, die vanuit een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid verder kijkt dan de financiële cijfers en het eigen vakgebied en met lef balanceert tussen hoge ambities en financiële continuïteit. Doordat per 1 mei de voorzitter van de tweehoofdige raad van bestuur vertrekt en het huidige lid per die datum voorzitter wordt, ontstaat deze vacature.

Portefeuille

Het nieuwe lid RvB krijgt de volgende portefeuilles:

- Bedrijfsvoering, inclusief Finance & Control. Het lid RvB bewaakt de (financiële) continuïteit van Woonstad Rotterdam op de korte en lange termijn en is verantwoordelijk voor de planning- en control-cyclus, waaronder de jaarrekening
- Innovatie, Digitalisering en Technologie (ID&T)
- een nog nader te bepalen derde portefeuille
- de afdelingen Bestuurlijke Zaken, Interne Audit Dienst (IAD) en Concern Control.

De portefeuilleverdeling kan in onderling overleg wijzigen; daarom wordt gezocht naar een kandidaat met een breed profiel.



Kandidaatprofiel

Functieprofiel

Woonstad Rotterdam is op zoek naar een lid RvB met:

- een academisch werk- en denkniveau;
- een brede bedrijfseconomische achtergrond en ervaring met investeringsvraagstukken (kennis en/of ervaring met vastgoed is een pré);
- een scherp oog voor bedrijfseconomische risico's en risicomanagement, onder meer op het terrein van vastgoedexploitatie en -ontwikkeling. Durft daarbinnen ruimte te zoeken die benut kan worden;
- aantoonbare affiniteit en betrokkenheid met onze bewoners. Kan zich verplaatsen in de belangen en behoeften van onze bewoners;
- inzicht in en visie op de grootstedelijke vraagstukken en doelgroepen in een grote en diverse stad als Rotterdam en grote betrokkenheid met de maatschappelijke opdracht van Woonstad;
- politieke, bestuurlijke, ambtelijke en organisatiesensitiviteit;
- ervaring met interne en externe representatie. Weet goede contacten te onderhouden met alle doelgroepen en stakeholders, waaronder de huurdersorganisaties;
- ervaring met organisatieontwikkeling en het doorvoeren van organisatie- en cultuurveranderingen;
- affiniteit met innovatie, data en digitalisering en de vraagstukken die daarmee gepaard gaan, zonder een expert te zijn;
- zakelijk inzicht en oog voor efficiency;
- visie op governance, compliance en toezicht;
- integriteit hoog in het vaandel. Laat als drager van de gewenste organisatiecultuur voorbeeldgedrag zien.



Competenties

- Financieel én maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel
- Veranderkracht en innovatief vermogen
- Zorgvuldig en georganiseerd, werkt met duidelijke plannings en prioriteiten
- Samenwerkingsgericht, verbindend en een voorbeeld in modern leiderschap
- Met visie, resultaatgericht, besluitvaardig, daadkrachtig en met overtuigingskracht
- Analytisch en constructief-kritisch vermogen.

Een gezonde werk/privé balans is essentieel voor het welzijn en de productiviteit van de medewerkers van Woonstad Rotterdam. De lid van de raad van bestuur speelt een cruciale rol in het bevorderen van een cultuur waarin werk en privé in harmonie zijn.

Benoemingstermijn en arbeidsvoorwaarden

Het lid RvB wordt in overeenstemming met de wet- en regelgeving benoemd voor een periode van vier jaar en kan steeds voor een periode van ten hoogste vier jaar worden herbenoemd. Op de functie is de Wet Normering Topinkomens (WNT) van toepassing.

Diversiteit en complementariteit

Woonstad heeft diversiteit en inclusie hoog in het vaandel staan. Een evenwichtig en divers samengestelde RvB betekent verscheidenheid en complementariteit in geslacht, leeftijd, beroepsgroep, kennis en expertise, culturele achtergrond en persoonlijkheidskenmerken. Bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar een vrouwelijke kandidaat. Vrouwelijke kandidaten worden daarom van harte aangemoedigd om te reageren.



Procedure

Maes & Lunau Executive Search ondersteunt Woonstad Rotterdam tijdens de selectieprocedure voor de lid raad van bestuur.

- De voorselectie is in handen van Maes & Lunau, waar een eerste interview zal plaatsvinden
- Cv-presentatie
- Eerste gespreksronde met de selectiecommissie
- Vervolggesprekken
- Nagaan referenties
- Arbeidsvoorwaardengesprek
- Voordracht aan de Autoriteit Wonen
- Na positieve zienswijze benoeming door de raad van commissarissen.

Contactgegevens

Deze search wordt uitgevoerd door researchconsultant bij Maes & Lunau. Voor meer informatie over deze positie kunt u contact opnemen met Inte Koopman, researchconsultant via inte.koopman@maeslunau.com of T 06-81647170.



Maes & Lunau: Beyond the obvious

Wij gaan in alles altijd net even verder; 'beyond the obvious'. Want elke organisatie heeft behoefte aan inspirerend leiderschap met verbindende kwaliteiten en een heldere visie. Als executive search bureau willen én moeten wij hieraan een belangrijke bijdrage leveren; wij willen organisaties helpen verbeteren.

Het begint met te begrijpen waar de organisatie naar toe wil. Dan willen we de cultuur, de mensen en de organisatie goed leren kennen en aanvoelen. Vervolgens gaan wij aan het werk met een haarscherp profiel, op basis waarvan we kandidaten beoordelen. We helpen bij de start in de nieuwe positie en we houden contact tot lang nadat de ideale kandidaat is begonnen.

Insights in search

Ons proces is transparant. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. Wij geven nooit op. Wij horen en zien veel en geven dat terug aan onze kandidaten en cliënten. Wij geven Insights in Search. Soms zijn we eigenwijs omdat we denken dat een andere keuze meer succes zal brengen. Dan hebben we een goed gesprek.

Uw succes is onze motivatie

Wij doen dit al 47 jaar lang goed en grondig omdat wij ons verantwoordelijk voelen voor het succes van de cliënt en de kandidaat. Dat kan alleen met professionele gepassioneerde mensen met kennis, kunde en waarachtige betrokkenheid. Zo werken wij aan het resultaat van mens en organisatie. Wij geloven in het talent en de drive van de mens als bron voor succes. Voor ons is niets mooier dan het gecombineerde succes van onze cliënten en onze kandidaten.