



## Nanny Huismans: 'Corporaties: start met vernieuwen en denk in kansen'

Ze was de jongste directeur-bestuurder in corporatieland en stond met haar frisse verschijning symbool voor de broodnodige lef en vernieuwing. Na de zoektocht voor een nieuwe uitdaging verruilt **Nanny Huismans** met gemengde gevoelens de corporatiesector en wordt sectorhoofd Sociaal Domein bij de **gemeente Eindhoven**.

Ze heeft één laatste boodschap: "Start met vernieuwen en denk in kansen."

**N**anny Huismans. Ze bracht met jeugdig elan haar onder toezicht verkerende Woningstichting Domus terug in veilig vaarwater, voerde succesvol een cultuurverandering door en scoorde bij de laatste visitatie een beoordeling waar menig corporatiebestuurder stil van wordt. Gewapend met bijna vijf jaar ervaring als directeur-bestuurder en met een succesvol afgeronde Master of Real Estate op zak, keek Nanny het afgelopen jaar uit naar een nieuwe stap in haar carrière in de volkshuisvesting.

### Telefoniste

"Ik ben geen type om ergens te blijven zitten om te zitten," start Nanny het gesprek over haar vertrek als directeur-bestuurder. Ooit op uitzendbasis begonnen als telefoniste bij Wonen Limburg, beklom ze de carrièreladder om uiteindelijk op verzoek van de Raad van Commissarissen bij Woningstichting Domus directeur-bestuurder te worden. Huurders, medewerkers, toezichthouders; iedereen liep weg met de home made bestuurder, wetende dat de dag dat Nanny toe zou zijn aan een nieuwe uitdaging vanzelf zou komen.

### Vervolgstap

"Die dag kwam inderdaad bijna anderhalf jaar geleden. De organisatie stond inmiddels weer als een huis, ik had mijn opleiding afgerond en was toe aan een nieuwe stap in mijn ontwikkeling. Ik heb dat ook open en transparant met mijn RvC besproken. Het is heerlijk werken wanneer je je ambities als directeur-bestuurder eerlijk met je commissarissen kunt delen. Die steunden dat ook en gunden mij een mooie

vervolgstap in de corporatiesector." Aldus geschiedde en het solliciteren op de post van directeur-bestuurder bij Randstedelijke corporaties werd in gang gezet.

### Dichte deuren

Maar van een hartelijk ontvangst of belangstelling voor het verhaal van de jonge bestuurster was geenszins sprake. Wilde niemand horen hoe ze haar organisatie – destijds behorend tot de dertig slechtst presterende corporaties – binnen een paar jaar heeft weten te transformeren naar een bovengemiddeld presterende corporatie? Aanbevelingen en hulp van Aedes-voorzitter Marc Calon en voormalig Aedes-directeur Jan Boeve ten spijt: de deuren van middelgrote woningcorporaties met vacatures voor de functie van directeur-bestuurder bleven voor Nanny gesloten.

### 'Te weinig senioriteit'

"Het is inderdaad frustrerend wanneer je niet je passie, ervaring en ideeën kunt delen. Ook al voldeed ik aan het profiel en had ik relevante ervaring, een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek kwam er niet. Waar werving- en selectiebureaus mij graag wilden presenteren, kreeg ik van de woningcorporaties nul op het rekest. 'We vinden het een te groot risico. We kiezen voor iemand met meer senioriteit en ervaring.' Toch werden er wel kandidaten uitgenodigd zonder bestuurlijke ervaring. Er werd zelfs gezegd dat ik nog vijf jaar zou moeten blijven zitten om als bestuurder serieus genomen te worden. Dit terwijl er überhaupt geen gesprek met mij was gevoerd.

# Status van verkoopdossiers niet te overzien?

Corporatieportaal biedt altijd actueel inzicht.



De afgelopen jaren heb ik bij Woningstichting Domus mooie resultaten behaald. Het is jammer dat niet dát, maar mijn 'risicovolle jonge leeftijd' wordt gezien."

### Old boys network

"Ook werd getwijfeld of ik het vak zou kennen. 'Heb je wel genoeg vastgoedkennis?' Als je bijna vijf jaar directeur-bestuurder met een MRE-titel bent, dan valt dat best rauw op je dak. In mijn zoektocht heb ik bij een kleine corporatie nog de kans gekregen om een assessment te doen. Daaruit bleek dat ik geen ontwikkelpunten had. Ofwel, op alle punten geschikt bevonden. Een mooie bevestiging, maar het heeft niet mogen baten. Steeds werd ik met dezelfde argumenten afgewezen. Te weinig senioriteit, te onervaren, te groot risico. Ik kreeg er toch sterk het old boys network gevoel van."

### Hét verschil

Nanny vervolgt: "Dat gevoel was voor mij de reden om mijn vizier van de sector af te wenden, hoe jammer ook. Mijn hart ligt bij de corporatiesector, maar ik twijfel of de sector op dit moment wel wil vernieuwen en denken in kansen. Veel woningcorporaties vertonen nog steeds of zelfs in toenemende mate risicomijdend gedrag. Vaak gedragen ze zich als slachtoffer. Dat is niet de sector waar ik voor sta en die ik zie. Het is van groot belang om uit die weerstand te komen. Word innovatief! Elke dag is anders en uitdagingen van vandaag kun je niet meer met de ervaring van gisteren oplossen. Ook naar de politiek toe; stop met jammeren en kijk wat wél mogelijk is. Ga in gesprek met je omgeving, denk in kansen en benut de kracht die je hebt als corporatie. Het is nog te veel 'wij, wij, wij' en 'zij, zij, zij', terwijl we als corporaties hét verschil kunnen maken voor de huurder en de samenleving! Dat is een bijzondere en unieke kracht en daar heb ik me bij Woningstichting Domus altijd voor ingezet."

### Lef en inlevingsvermogen

De broodnodige cultuurverandering en vernieuwing in de corporatiesector stokt volgens Nanny eigenlijk al bij de Raden van Commissarissen. "Wat mij opviel was dat vragen tijdens een gesprek vooral gaan over controle en risico's en niet over het ontdekken van talent. Veel RvC's zoeken naar een kopie van de zittende bestuurder, waarschijnlijk omdat het vertrouwt voelt en er gedacht wordt dat risico's worden beperkt. Toch is de wereld van nu vaak niet meer



hetzelfde als die van de zittende bestuurder. Dat heeft niets te maken met de schandalen die de sector hebben geteisterd. Ook zonder die schandalen zou de wereld er nu heel anders uitzien. Om met deze snelle veranderingen om te gaan heeft de corporatiesector geen kopieën nodig, maar nieuwe bestuurders met lef en inlevingsvermogen. Bestuurders die creatief zijn en over eigen grenzen durven heen te kijken om waarde toe te voegen."

### Minder controle, meer doen

Eén recruiter zag zijn kans schoon en vertelde Nanny

over de functie van sectorhoofd Sociaal Domein bij de gemeente Eindhoven. "Ze zochten er een friskijker die de transitie van de 180 fte tellende afdeling kan vormgeven naar deze tijd. Minder controle, meer doen en denken in mogelijkheden. De mens centraal, ongeacht de leeftijd," zegt Nanny met een knipoog. "Ik had daar gelijk een goed gevoel bij en de klik met de mensen bevestigde dat. Er wordt vooruit gekeken naar een nieuwe organisatie en zij hebben oprecht interesse in de visie en talenten van mensen. Zelf kijk ik graag met een ander perspectief naar zaken en ben ik er goed in om mensen in hun kracht te zetten. Het zijn immers de mensen die de organisatie maken en niet een bestuurder. Wat ik zocht in de corporatiesector heb ik bij de gemeente Eindhoven gevonden."

### Trots

Hoe het nu verder gaat met Woningstichting Domus? "Domus is in omvang misschien kwetsbaar, maar de organisatie is krachtig en heeft een groot zelflerend vermogen. Er staat een frisse corporatie met een open en realistische blik naar de toekomst. Daar ben ik enorm trots op. Ik heb gewacht met zoeken naar mijn volgende stap tot ik voelde dat ik mijzelf overbodig had gemaakt. Ik laat een organisatie achter die na jaren van financiële schaarste eindelijk weer wat terug kan doen voor de huurders. Dat vind ik een hele fijne gedachte. Ik heb er het volste vertrouwen in dat Woningstichting Domus hét verschil gaat maken."

Teamleider Wonen Iwan Loeffen neemt de functie van Nanny sinds 1 maart tijdelijk waar. De werving van een nieuwe directeur-bestuurder is inmiddels gestart. ■