

PROFIEL BESTUUR

Bestuur

1.a Bestuur

Het bestuur bestaat uit het aantal genoemde personen conform de statuten artikel 21 lid 1.

Het bestuur wordt benoemd door de RvC. Het bestuur is verantwoording verschuldigd aan de RvC. Het bestuur stelt de RvC in staat toezicht te houden en gevraagd en ongevraagd advies te geven en legt de RvC de in de statuten en reglementen benoemde bestuursbesluiten ter goedkeuring voor.

Net als de RvC functioneert het bestuur conform de wet, het BTIV en de statuten van de vereniging. Het bestuur volgt hierbij net als de RvC in principe de **Governance Code Woningcorporaties**;

De code bestaat uit de vijf volgende principes:

Principe 1: Leden van bestuur en RvC hanteren normen en waarden die passen bij de maatschappelijke opdracht van de corporatie.

Bestuur en RvC staan voor een corporatie die het behalen van maatschappelijke resultaten voorop heeft staan. Ze hebben een voorbeeldfunctie in zowel hun eigen corporatie als de gehele sector waar een integere, open en transparante cultuur nodig is voor het langdurig behalen van maatschappelijke resultaten. Dit vraagt om open en transparante organisaties waarbinnen ruimte is voor reflectie en tegenspraak. Ook oprechte twijfel is onderdeel van discussie.

Principe 2: Bestuur en RvC zijn aanspreekbaar op prestaties en leggen actief verantwoording af

Leden van bestuur en RvC zijn aanspreekbaar op zowel hun eigen verantwoordelijkheden als op de maatschappelijke, operationele en financiële prestaties van de woningcorporatie als geheel.

Principe 3: Bestuur en RvC zijn geschikt voor hun taak

Het vervullen van de maatschappelijke taak van woningcorporaties vraagt om deskundige bestuurders en toezichthouders die permanent investeren in hun kennis en kunde. Daartoe moeten bestuur en RvC zodanig zijn samengesteld dat personen elkaar aanvullen en scherp houden.

Principe 4: Bestuur en RvC handelen in dialoog met belanghebbende partijen

Woningcorporaties zijn er voor mensen met een bescheiden inkomen en voor kwetsbare groepen. Bewoners zijn de direct belanghebbenden bij de corporatie. Ook andere partijen, zoals gemeenten, zorg- en welzijnsorganisaties en onderwijsinstellingen, vervullen taken voor bewoners en zijn daarmee belanghebbend. Corporaties handelen in dialoog met zowel (vertegenwoordigers) van bewoners als met andere belanghebbenden. Daarbij staan corporaties open voor feedback en discussie over de keuzes die zij maken over de inzet van maatschappelijke middelen die in prestatieafspraken worden vastgelegd. Van die dialoog en discussie doen ze open en transparant verslag.

Principe 5: Bestuur en RvC kennen en beheersen de risico's verbonden aan de activiteiten

Woningcorporaties hebben te maken met grote financiële risico's. Het bestuur is verantwoordelijk voor goede risicobeheersing en de RvC houdt hierop toezicht. Het gaat hierbij niet alleen om de harde financiële beheersmaatregelen maar ook om maatregelen die appelleren aan het persoonlijk functioneren van medewerkers. Dit schept verplichtingen op het gebied van controle en risicomanagement. Ook de externe accountant heeft hierbij een belangrijke rol.

Voor zover op onderdelen afgeweken wordt van die code wordt dat vermeld in het jaarverslag van de RvC.

1.b Context

Beschrijving van de context van de corporatie

1.c Wat vraagt dit van het bestuur?

De context waarin de corporatie opereert stelt in het bijzonder de volgende eisen aan het bestuur.

- Visionair en inspirerend leiderschap gecombineerd met het vermogen om de vastgestelde strategie te concretiseren
- Nauw samenwerken aan het gezamenlijk resultaat
- Ondernemerschap tonen, durf en lef hebben en dit combineren met een maatschappelijke geëngageerdheid
- Gericht zijn op prestaties voor de huurders en belangenhouders
- Aandacht voor governance en gezonde financiële continuïteit
- Koersvast zijn en eenduidig communiceren

1.d Plaats in de organisatie en rolverdeling

Het bestuur is statutair bestuurder van de woningbouwvereniging en is daarmee eindverantwoordelijk voor de bestuursbesluiten van de vereniging. Het bestuur is verantwoordelijk voor de invulling van de werkgeversrol richting de gehele organisatie. Het bestuur is samen met haar management verantwoordelijk voor het actief managen van de relaties met stakeholders. Daarbij worden wensen van stakeholders vertaald naar beleid en activiteiten voor de corporatie.

De raad van commissarissen stelt het bestuur (statutair bestuurder) aan en beoordeelt jaarlijks zijn of haar functioneren. De raad heeft formeel afstemming met het bestuur.

2. Profiel

2.a Belangrijkste elementen van de functie

De functie omvat een breed spectrum aan taken en verantwoordelijkheden, de belangrijkste elementen zijn:

- Ontwikkelt visie, zet de strategie uit, stelt beleid vast en stuurt op de realisatie van het ondernemingsplan incl. vastgestelde begrotingen.
- Draagt zorg voor een (samenhangende) volkshuisvestelijke visie.
- Positioneert de corporatie in de sector als een innovatieve en vooruitstrevende corporatie met de gewenste uitstraling en voldoende aanwezigheid.
- Voert op strategisch en bestuurlijk niveau overleg met stakeholders en marktpartijen.
- Geeft direct leiding aan het management van de organisatie.
- Draagt zorg voor een actieve en integrale besturing van de organisatie.
- Delegeert taken en faciliteert het om de verantwoordelijkheden laag in de organisatie te leggen.
- Werkt aan een slagvaardige organisatie cultuur waarin verbondenheid en samenwerking vanzelfsprekendheden zijn.

2.b Kennis en ervaring

- Academisch werk- en denkniveau
- Grondige kennis van de volkshuisvesting en de corporatiesector, of is bereid deze te leren
- Aantoonbare ervaring als bestuurder

- Affiniteit met en kennis van maatschappelijke, dienstverlenende organisaties
- Inzicht in en passie voor sociaal-maatschappelijke vraagstukken en doelgroepen
- Visie op maatschappelijke en politieke ontwikkelingen
- Aantoonbaar gevoel voor bestuurlijke-politieke verhoudingen en processen
- Ervaring met organisatie veranderingsprocessen

2.c Competenties

Voor het bestuur van haar organisatie heeft de corporatie de volgende competenties gedefinieerd;

Visie

Vormt zich een beeld van de organisatie brede, huidige situatie en relevante toekomstige ontwikkelingen en vertaalt deze helder en koersvast naar beleid op de korte en lange termijn. Inspireert ook andere tot het ontwikkelen van nieuwe visies en strategieën.

Leiderschap

Natuurlijk leider, met zichtbare betrokkenheid met de doelgroep, die intern en extern als zodanig wordt herkend. Is authentiek en evenwichtig, stimulerend en inspirerend. Durft confrontaties aan te gaan en is in staat daarbij verhoudingen goed te houden. Staat in de eigen organisatie boven de partijen.

Communicatie

Is communicatief sterk, en vertoont voorbeeldgedrag in de wijze van communicatie, onderkent daarbij gevoelens en behoeften van anderen, luistert alvorens te reageren. Heeft een professionele distantie en is diplomatiek.

Omgevingsbewustzijn

Houdt zich actief bezig met de betekenis van maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen voor de organisatie. Inspireert en faciliteert ook anderen hierbij.

Netwerken

Legt, verstevigt en onderhoudt doelbewust contacten met huurders(organisaties), gemeente, externe toezichthouders en zakelijke relaties. Bouwt en onderhoudt relatienetwerken met personen uit vergelijkbare organisaties of het vakgebied. Brengt mensen met elkaar in contact om bepaalde belangen te behartigen. Inspireert en faciliteert ook anderen hierbij.

Resultaatgericht

Inspireert en faciliteert anderen ook buiten de directe werkomgeving om ambitieuze doelen te stellen en te realiseren. Vertoont voorbeeldgedrag door actief te sturen op het toevoegen van waarde en (financiële) resultaten, voor de organisatie of het onderdeel.

Verantwoordelijkheden geven

Geeft het werkapparaat incl. management en anderen de ruimte en het vertrouwen om zelfstandig te handelen binnen de gestelde kaders.

Delegeert, durft los te laten en scheidt een cultuur waarin het maken van fouten als leerzaam wordt gezien.

Ondernemerschap

Inspireert en faciliteert anderen om ook buiten de directe werkomgeving nieuwe mogelijkheden voor dienstverlening te benutten. Vertoont voorbeeldgedrag door initiatiefrijk en innovatief te zijn. Ziet

strategische kansen en weet de vertaalslag te maken naar een helder businessplan voor de organisatie of het onderdeel.

Integriteit

Inspireert en faciliteert anderen ook buiten de directe werkomgeving om persoonlijke verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen handelen en eerlijk en respectvol om te gaan met vertrouwelijke informatie en de persoonlijke waarde van anderen, mede door het vertonen van voorbeeldgedrag. Draagt actief bij aan een cultuur waarin integriteit vanzelfsprekend is.

Verbindend

Heeft een verbindende persoonlijkheid en organisatiesensitiviteit. Straalt vertrouwen uit, zowel intern als extern, en weet dit te handhaven. Wordt gezien als het boegbeeld van de organisatie. Inspireert ook anderen tot het goed representeren van de organisatie, mede door het vertonen van voorbeeldgedrag.

Samenwerken

Zet zich in om gezamenlijk resultaat te behalen door middel van optimale afstemming en samenwerking met collega's, het management en de werkvloer

2.d (Wettelijke) geschiktheideisen en competenties

Tenslotte zijn wettelijk geschiktheideisen gesteld aan het bestuur van een corporatie. In bijlage 1 van het Besluit Toegelaten Instelling Woningcorporaties (BTIV) worden (in alfabetische volgorde) de geschiktheideisen benoemd voor het lidmaatschap van het bestuur;

Authenticiteit

Is consistent in denken en doen (gedrag en houding) onder verschillende omstandigheden. Maakt zichtbaar wat hij/zij werkelijk belangrijk vindt en waar hij/zij voor staat. Dit betekent ook het open communiceren van intenties, ideeën en gevoelens, het uitnodigen tot openheid en eerlijkheid naar diverse betrokken partijen. Juiste informatie geven over de werkelijke situatie en het tijdig erkennen van risico's, uitdagingen en problemen naar de toezichthouders.

Besluitvaardig

Neemt op tijd noodzakelijke beslissingen. Onderneemt acties of legt zich vast door het uitspreken van zijn/haar mening en wacht niet onnodig met het maken van keuzes. Is in staat om oplossingen te bieden.

Integriteit en moreel besef

Oefent de functie adequaat en zorgvuldig uit, met inachtneming van regels en verantwoordelijkheden. Oordeelt en handelt op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Is hierbij aanspreekbaar op eigen gedrag en spreekt ook anderen hierop aan. Vertoont goed voorbeeldgedrag voor de eigen organisatie en de sector.

Leiderschap

Is in staat op inspirerende wijze sturing te geven aan een organisatie. Stimuleert, motiveert en ontwikkelt medewerkers en borgt de vakbekwaamheid van medewerkers om een beoogd doel tot een goed einde te brengen. Organiseert besluitvorming zodanig dat iedereen zijn bijdrage kan leveren. Staat open en biedt ruimte voor kritische discussie en feedback. Zorgt voor een goed draagvlak. Toont leiderschap met moed, ook in kritieke situaties.

Investeert in een professionele relatie met en legt tijdig verantwoording af aan de raad van commissarissen.

Maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit en verantwoordelijkheid

Heeft oog voor de ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens binnen de toegelaten instelling. Onderkent de specifieke rol van de toegelaten instelling als maatschappelijke onderneming en bewaakt binnen de visie en missie van de toegelaten instelling de invulling daarvan. Laat blijken goed geïnformeerd te zijn over (de veranderende) maatschappelijke, politieke en andere ontwikkelingen in de omgeving van de toegelaten instelling alsook over de belangen van belanghouders. Kan dit vertalen naar de volkshuisvesting en deze kennis effectief benutten en zet zo nodig de vereiste organisatorische veranderingen in gang. Kan omgaan met diverse belanghouders en daarin tot een weloverwogen balans komen voor keuzes en handelen en verantwoordt zich daarover.

Overtuigingskracht

Kan met overredingskracht, persoonlijk overwicht en tact invloed uitoefenen op het standpunt van anderen om instemming te krijgen met bepaalde plannen, ideeën of producten. Houdt vast aan zijn/haar (professionele) principes, ondanks druk van anderen.

Resultaat- en klantgericht

Weet op bedrijfsmatige en resultaatgerichte wijze sturing te geven aan de organisatie; heeft hoog kostenbewustzijn en weet medewerkers te stimuleren om op efficiënte wijze invulling te geven aan de organisatiedoelstellingen.

Stelt op effectieve wijze kansen, doelen en prioriteiten vast. Is daarbij gericht op het leveren en waar nodig verbeteren van kwaliteit, die aansluit op de wensen en behoeften van huurders, woningzoekenden en andere belanghouders. Geeft benodigde acties, tijd en middelen aan om de gestelde doelen te kunnen bereiken.

Samenwerkingsvermogen

Brengt samenwerkingsverbanden tot stand (samenwerking met belanghouders) en handhaaft deze. Heeft oog voor het groepsbelang en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat. Is tevens in staat in collegiaal verband te functioneren en geen pleitbezorger te zijn van individuele belangen. Weet intern en extern mensen aan zich te binden en draagvlak te creëren voor zijn/haar handelen.

Vakinhoudelijke kennis en visie

Beschikt over de voor de bestuurlijke functie vereiste vakinhoudelijke kennis, bijvoorbeeld kennis van financiën bij toegelaten instellingen, van de ontwikkeling en het beheer van vastgoed en kennis op het gebied van volkshuisvestelijke vraagstukken. Heeft een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen op het gebied van de volkshuisvesting en kan deze vertalen in lange termijn doelstellingen en een strategische planning ter verwezenlijking daarvan. Houdt hierbij goed zicht op risico's en uitdagingen die de instelling loopt en neemt bijhorende beheermaatregelen.

Zelfreflectie

Kan goed naar zichzelf kijken: reflecteert op (en leert van) zijn/haar persoonlijk beroepsmatig handelen in de maatschappelijke context. Bouwt deze reflectie op een natuurlijke wijze in het handelen in en stimuleert dit binnen de organisatie.

Vastgesteld in de vergadering van de RvC op 6 juni 2016.