

FUNCTIEPROFIEL

Leden Raad van Commissarissen

W O N P U N T ●

Woonpunt

Woonpunt is de grootste woningcorporatie in Zuid-Limburg en biedt betaalbaar en prettig wonen aan zo'n 18.000 huurders. Woonpunt voorziet al een eeuw in betaalbare huisvesting. Daar ligt de reden van oprichting en de primaire opgave voor de toekomst. Samen met anderen werkt de corporatie aan leefbare wijken. Woonpunt heeft een uitdagende toekomstvisie, waarbij ondermeer focus wordt gelegd op de financiële sturing.

Bij Woonpunt werken ruim 200 mensen, verdeeld over de afdelingen Wonen, Vastgoed, Financiën & Control en enkele stafdiensten. Woonpunt heeft een platte organisatiestructuur en een functionele indeling. Het doel daarvan is efficiëntie en klantgerichtheid. De organisatie wordt aangestuurd door een Raad van Bestuur bestaande uit twee personen; een voorzitter en lid met een financieel profiel.

Het bestuur rapporteert aan een uit zes personen bestaande raad van commissarissen (RvC). Twee leden zijn voorgedragen door de huurdersbelangenverenigingen van Woonpunt en één lid is benoemd op voordracht van de OR.

Raad van Commissarissen

De RvC treedt op als intern toezichthouder. De RvC heeft daarbij advies- en goedkeuringsbevoegdheden. Verder vervult de RvC de werkgeversrol ten aanzien van het bestuur van de organisatie. Een aantal belangrijke besluiten van de bestuurder behoeft de goedkeuring van de RvC.

Binnen de woningcorporatie zijn drie belangen te onderscheiden, te weten:

- het volkshuisvestelijk en maatschappelijk belang;
- het bewonersbelang;
- het bedrijfsbelang.

De afweging tussen deze belangen wordt door het bestuur gedaan en wordt bewaakt door de RvC. Deze kan naast de bovengenoemde minimum bevoegdheden gevraagd en ongevraagd het bestuur adviseren.

De leden van de RvC zijn collectief en individueel verantwoordelijk voor een goede vervulling van de volgende taken:

- binnen het kader van de wet- en regelgeving is het de primaire taak van de RvC om toezicht te houden op het beleid van het bestuur, inclusief de maatschappelijke en financiële prestaties. De werkwijze van en regels voor de Raad zijn vastgelegd in een reglement. De Governance Code Woningbouwcorporaties vormt daarvoor de basis;
- het optreden als werkgever van het bestuur. De RvC beslist in deze werkgeversrol over de benoeming, beoordeling, beloning, schorsing en het ontslag van het bestuur;
- het optreden als opdrachtgever voor de externe accountant. De RvC beslist in deze rol over de selectie, benoeming, beoordeling en opdracht voor de jaarrekeningcontrole van de externe accountant;
- het behandelen c.q. goedkeuren van majeure besluiten;
- het functioneren als strategisch klankbord voor het bestuur: mee kunnen denken – met name in de oriënterende, meningvormende sfeer – met het bestuur op het terrein

van o.a. beleid, investeringen, bedrijfsvoering, risicomanagement en samenwerking met andere organisaties.

Binnen de RvC dienen naast een brede visie de volgende disciplines/deskundigheden aanwezig te zijn:

- bestuurlijk / maatschappelijk;
- bedrijfskunde/organisatiekunde
- financieel-economisch;
- volkshuisvestelijk/ruimtelijke ordening;
- vastgoedbeheer- en ontwikkeling;
- zorg en welzijn;
- juridisch;
- klantenperspectief.

Van ieder lid van de RvC wordt verwacht dat hij of zij de ontwikkelingen ten aanzien van zijn of haar kennisgebied weet te vertalen naar de volkshuisvesting en naar Woonpunt in het bijzonder. Voorstelbaar is dat bepaalde kennisgebieden gecombineerd voorkomen in een persoon. Dit betekent dan ook, dat bij de samenstelling van de RvC vooral gekeken wordt of de voltallige raad op bovengenoemde kennisgebieden voldoende knowhow in huis heeft. Gezien het belang van de financiële continuïteit dient de bedrijfseconomische knowhow vanuit meerdere personen en invalshoeken ingevuld te kunnen worden.

Verder zal de voorzitter (en zijn/haar vervanger) naast inhoudelijke deskundigheid met name capaciteiten moeten hebben om leiding te geven aan de RvC.

Verder is het noodzakelijk dat de RvC een duidelijke binding heeft met de regio.

Leden worden in principe benoemd voor een periode van vier jaar met een mogelijke eenmalige verlenging voor een periode van vier jaar.

Profiel

Uitgangspunt voor de bezetting van de RvC is, dat zij uit generalisten bestaat die gezamenlijk een multidisciplinair team vormen. Voor de integrale besluitvorming zijn leden nodig die verschillende relevante aandachtsgebieden (portefeuille) bestrijken en die bovenal over een helicopterview beschikken.

Van de leden wordt besluitvaardigheid en resultaatgerichtheid verwacht.

De leden moeten in staat zijn scherpe discussies collegiaal te voeren.

Zij moeten weten waarop zij dienen te sturen en zij moeten de juiste vragen stellen.

Hierbij is het gewenst een zeker evenwicht te bereiken tussen personen uit het bedrijfsleven en de non-profit sector.

De leden van de RvC zijn onafhankelijk en onpartijdig en functioneren in de RvC zonder last en ruggespraak.

Naast een aantal basisvaardigheden, zoals genoemd in de Governance Code Woningcorporaties, dient elk lid te beschikken over de volgende kwaliteiten:

- helikopterview, analytisch vermogen en het kunnen onderscheiden van hoofd- en bijzaken;
- op hoofdlijnen kunnen functioneren als een klankbord voor het bestuur voor diverse (deel) terreinen van beleid;
- kennis en ervaring in bestuurlijke besluitvormingsprocessen;
- inzicht in strategische afwegingsprocessen;
- kunnen werken in teamverband;
- algemene interesse voor de samenleving en de volkshuisvesting;
- affiniteit met de doelstelling van de corporatie;
- beschikken over eigenschappen als discussievaardigheid, vergadervaardigheid, besluitvaardigheid en communicatievaardigheid;
- sterk in omgevingsanalyses en innovatiegedrag;
- beschikken over relevante netwerken.
- voldoende tijd voor het uitoefenen van de functie;
- moed, lef, vasthoudendheid en doortastendheid; de toezichthouder moet de lastige vragen durven blijven stellen (ook als hij daar aanvankelijk alleen in staat), in durven grijpen als dat nodig is en een 'rechte rug' hebben bij moeilijke beslissingen;
- ervaring in het omgaan met financiële en andere managementinformatie, zoals jaarrekeningen, begrotingen en beleidsstukken;
- inzicht in het functioneren van de onderneming en de volkshuisvestingssector;
- een onpartijdige en onafhankelijke positie, geen belangenverstrengeling.

Onderstaande kwaliteiten dienen zo mogelijk bij één of meerdere commissarissen van de raad van commissarissen aanwezig te zijn, zonder dat hierover elk lid van de raad hoeft te beschikken:

- deskundigheid op het gebied van participatie, communicatie, marketing, klantencontacten en andere thema's die voor huurders van belang zijn;
- deskundigheid op het gebied van het maatschappelijk middenveld i.r.t. sociale verhuur en de maatschappelijke aspecten die bij verhuur, exploitatie en projectontwikkeling van belang zijn, waaronder de bestuurlijke/politieke deskundigheid;
- deskundigheid op het gebied van human resources management, organisatieontwikkeling en andere thema's die voor personeelsbeheer van belang kunnen zijn;
- financieel economische en juridische deskundigheid;
- deskundigheid op het gebied van belegging in en exploitatie van onroerend goed, de verhuur en de dienstverlening;
- deskundigheid op het gebied van projectontwikkeling en bouw;
- ervaring met ondernemerschap en een commerciële omgeving.

Daarnaast streeft de raad van commissarissen naar evenwichtigheid in de diversiteit en maatschappelijke oriëntatie van zijn leden. Leden van de RvC mogen direct noch indirect zakelijke relaties/verbindingen hebben met de organisatie.

Competenties

Kandidaten dienen te beschikken over de competenties zoals die zijn opgenomen in het "Ontwerpbesluit toegelaten instellingen Volkshuisvesting 2015", bijlage 1 behorende bij Artikel 18.

Deze bijlage is in samenspraak met de Vereniging Toezichthouders Woningcorporaties opgesteld. Voor de goede orde zijn deze onderstaand in alfabetische volgorde opgenomen.

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 bestuurders.

Bestuurlijk inzicht

Kan ingewikkelde materie snel overzien, heeft realiteitszin en een gezond boerenverstand. Heeft oog voor de ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens binnen de toegelaten instelling. Kan schakelen op bestuurlijk niveau, weet complexiteit van het aansturen van een organisatie in al zijn aspecten te duiden en kan goed klankbord zijn voor de bestuurder.

Helikopterview

Kan gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar afwegen en tot een logisch oordeel komen. Onderzoekt/herkent/begrijpt de essentiële vraagstukken. Kan over de eigen portefeuille heen kijken, vooral als problemen de continuïteit van de toegelaten instelling in gevaar kunnen brengen.

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.

Maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit en verantwoordelijkheid

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. Kan omgaan met diverse belanghouders en daarin tot een weloverwogen balans komen voor keuzes en handelen en verantwoordt zich daarover.

Onafhankelijke oordeelsvorming

Moet de lastige vragen durven blijven stellen (ook als hij/zij daar aanvankelijk alleen in staat), in durven grijpen als dat nodig is en een 'rechte rug' hebben bij moeilijke beslissingen. Moet in staat zijn tot onafhankelijke oordeelsvorming. Kan de goede vragen stellen en durft door te vragen.

Teamspeler

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.

Visie

Heeft een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen 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

Staat open voor en neemt actief deel aan kritische discussie over het functioneren van de raad en zichzelf als lid c.q. voorzitter. Heeft daarbij inzicht in interne en externe invloeden op zijn/haar functioneren en kan hierover verantwoording afleggen. Toont lerend vermogen en beseft dat zijn/haar handelen invloed heeft op het functioneren van de raad, en omgekeerd. Kan (persoonlijke) leerpunten benoemen en van gedachten wisselen over het vormgeven van het eigen leerproces.