

Profielchetsen RvC

Raad van Commissarissen MeerWonen
versie maart 2023

MeerWonen

MeerWonen is actief in de gemeenten Kaag en Braassem en Oegstgeest en verhuurt in totaal zo'n 3.500 woningen.

Missie en visie

MeerWonen richt zich op haar primaire doelgroep, mensen die het op eigen kracht niet redden op de woningmarkt. Deze mensen hebben behoefte aan goede en betaalbare huisvesting en aan zorgvuldige dienstverlening. Aan prettig wonen in een aantrekkelijke woonomgeving. De missie is *“MeerWonen is een maatschappelijke en klantgerichte corporatie, die zich primair richt op het realiseren van kwalitatief goede en betaalbare huisvesting voor haar doelgroepen in de regio Holland Rijnland. Wij hebben een sterke lokale verankering in Oegstgeest en Kaag en Braassem en zijn herkenbaar voor klant en stakeholder”*. Daar werkt MeerWonen betrokken, benaderbaar, respectvol, maar vooral ook met hoofd én hart aan. In tijden waarin veel onzekerheid heerst willen wij een stabiele en betrouwbare partner zijn.

Voor een deel gaat de opgave van MeerWonen over de grenzen van de eigen organisatie heen. Meer dan voorheen is samenwerking nodig. De gecombineerde inzet van alle kennis en talenten om de doelgroep van MeerWonen, die in toenemende mate kwetsbaar is, goed te kunnen huisvesten. Dat vraagt om een goed netwerk.

MeerWonen vindt het belangrijk dat de basis, waar in ieder geval een goede dienstverlening bij hoort, op orde blijft. Want alleen vanuit die stevige basis kan MeerWonen in spelen op bijvoorbeeld onverwachte omstandigheden, nieuwe samenwerkingen en kansen pakken die er eerder nog niet waren. Boven alles is MeerWonen een corporatie die doet, want in mooie woorden en dikke pakken papier kunnen mensen niet wonen.

Organisatie en taakverdeling

MeerWonen heeft gekozen voor een eenhoofdige Raad van Bestuur. De bestuurder is verantwoordelijk voor het functioneren en presteren van de gehele organisatie en legt daarover intern en extern verantwoording af. Het managementteam, waarvan de bestuurder deel uitmaakt, bereidt besluitvorming voor en adviseert de bestuurder. De bestuurder is en blijft te allen tijde eindverantwoordelijk voor de genomen besluiten.

Bestuur en toezicht hebben, vanuit hun verschillende rollen een gezamenlijk doel: ervoor zorgen dat MeerWonen de goede dingen doet vanuit de juiste rolopvatting. Een goede ingerichte governance ondersteunt bestuur en raad van commissarissen om slagvaardig en betrouwbaar te kunnen handelen. Zo zorgen we ervoor dat de randvoorwaarden voor het realiseren van maatschappelijke waarde op de lange termijn in orde zijn.

Doel RvC MeerWonen

De Raad van Commissarissen is in diversiteit samengesteld, één en ander conform de Governancecode Woningcorporaties en de Autoriteit woningcorporaties. De RvC houdt toezicht op het

functioneren en presteren van de organisatie met als oogmerk het waarborgen van de continuïteit van de organisatie voor de lange termijn, een duurzame waardencreatie en ondersteunt de doelstellingen van MeerWonen. De RvC stimuleert door haar optreden het lerende vermogen van de organisatie.

Ieder lid van de RvC:

heeft de verantwoordelijkheid onafhankelijk en kritisch bij te dragen aan de besluitvorming van de raad van commissarissen, zodanig dat de RvC de in aanmerking komende belangen op evenwichtige wijze kan afwegen. De RvC is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het bestuur en welk deelbelang dan ook onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Om een goed team te vormen, zijn er een aantal vereisten voor ieder RvC-lid.

- heeft kennis van of affiniteit met de volkshuisvesting en houdt de ontwikkelingen bij, onder andere door middel van scholing en vakliteratuur en is bereid de in de woningwet voorgeschreven PE-punten te halen;
- is bereid qua tijdsbesteding en beschikbaarheid te kunnen waarborgen dat de RvC in staat is voortdurend toezicht uit te oefenen;
- is bereid tot een minimale zittingsperiode van vier jaar en via herbenoeming(en) tot een maximale zittingsperiode van acht jaar;
- onderschrijft en leeft de Governancecode Woningcorporaties na.

Het aantal leden van de RvC is statutair bepaald op minimaal 3 en maximaal 5, hiervan moet minimaal 1/3, maar mag niet meer dan de helft van de commissarissen op bindende voordracht van de huurders worden benoemd. Voor de op voordracht van de huurdersorganisatie benoemde commissarissen gelden dezelfde criteria en vereisten als voor de andere commissarissen.

Zowel het bestuur als de raad handelt met de intentie bij te dragen aan de maatschappelijke opgave en de continuïteit van MeerWonen. Ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid. Deze eigen rol en verantwoordelijkheid kunnen niet los gezien worden van die van de ander. Voor een constructieve samenwerking hanteren bestuur en toezicht daarom de volgende uitgangspunten:

- a. afspraak = afspraak;
- b. integer handelen;
- c. het bevorderen en in stand houden van de gewenste bedrijfscultuur;
- d. resultaatgerichtheid;
- e. externe en interne klantgerichtheid;
- f. eigen initiatief en proactieve houding.

Taken, profielen en eisen lid RvC

De Raad van Commissarissen (RvC) is een intern toezichthoudend orgaan dat zich richt op het bestuurlijk functioneren van de stichting MeerWonen. De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de RvC zijn primair te vinden in de statuten van MeerWonen en het reglement RvC.

Deze profielschetsen worden gehanteerd bij het werven van nieuwe leden voor de RvC, tijdens de gedachtewisseling m.b.t. een eventuele voordracht voor herbenoeming van zittende leden en bij de jaarlijkse zelfevaluatie. In de zelfevaluatie kijkt de RvC kritisch terug op zijn eigen werk en functioneren en vooruit naar de profielschets, de teamsamenstelling, de samenwerking, en het opleidingsniveau in de RvC om goed functioneren voor de toekomst te borgen.

De RvC is een collegiaal werkend college hetgeen inhoudt:

- dat er geen sprake is van een portefeuillevdeling in die zin dat bepaalde beleidsterreinen exclusief zijn voorbehouden aan specifieke leden;
- dat besluiten zoveel mogelijk in consensus worden genomen;
- dat er door de leden van de RvC geen minderheidsstandpunten naar buiten worden gebracht en verdedigd, tenzij dit vooraf in de RvC is besproken;
- dat de inzet van discussies in het kader van de besluitvorming primair gericht is op het bereiken van een gezamenlijk standpunt;
- dat een flexibele instelling en sociale vaardigheden noodzakelijk zijn.

De RvC is kritisch op tegenstrijdige belangen, waarbij elke vorm en schijn van belangenverstrengeling tussen de stichting en leden van de RvC wordt vermeden. Leden van de RvC melden alle (neven)functies bij de RvC. Bij iedere vacature die ontstaat binnen de RvC wordt niet alleen gekeken naar de ontbrekende disciplines en competenties, maar ook de passendheid binnen de RvC

Taken

De taken van de RvC zijn in de wet vastgelegd. Deze taken zijn:

Toezichthouder: het uitoefenen van toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de stichting en de daarmee verbonden ondernemingen. Om goed toezicht te kunnen uitvoeren, is het van belang te komen tot functieprofielen die aansluiten bij de situatie en organisatieontwikkeling van MeerWonen en de eisen die vanuit wet- en regelgeving ten aanzien van toezicht worden gesteld. Het regelmatig herijken van deze profielen, bijvoorbeeld als onderdeel van de zelfevaluatie, is dan ook een voorwaarde. Het toezicht van de raad van commissarissen op het bestuur omvat in ieder geval:

- De maatschappelijke resultaten (de realisatie van de doelstellingen van de woningcorporatie).
- De financiële resultaten (efficiency en financiële continuïteit) en financiële verslaggeving.
- Risicobewustzijn en risicobeheersing (inschatting en omgang).
- Contractvorming en samenwerking.
- Draagvlak in de organisatie (gevoerde en te voeren beleid en de werksfeer e.e.a. middels overleg met ondernemingsraad).
- De kwaliteit van de maatschappelijke verantwoording.
- Naleving van toepasselijke wet- en regelgeving.
- Naleving van de Governancecode Woningcorporaties.

De RvC werkt vanuit een maatschappelijk perspectief en ziet erop toe dat de gewenste doelen in overeenstemming met de missie en visie van MeerWonen worden bereikt met oog voor alle belangen: huurders, medewerkers, maatschappij en de organisatie zelf. De RvC hecht veel waarde aan het belang van de juiste cultuur en gedrag, waarbij het vooral gaat om een open en veilige sfeer; hierbij staan luisteren naar elkaars argumenten en het met respect voeren van de dialoog voorop. Het gedrag van (leden van) de raad moet gelden als voorbeeldfunctie.

Werkgever: als werkgever van de bestuurder zorgt de RvC ervoor dat de bestuurder toegerust is voor de taak om de dagelijkse leiding te hebben over MeerWonen. Dat betekent dat de verantwoordelijkheden duidelijk zijn, er goede prestatieafspraken worden gemaakt als criteria voor de beoordeling en beloning van de directeur bestuurder, er een passend salaris wordt betaald en dat de

bestuurder zich ontwikkelt. Als het nodig is, kan de RvC ingrijpen als het niet goed gaat in de dagelijkse leiding van de organisatie. De remuneratie- en selectiecommissie geeft namens de RvC hier uitvoering aan. Bij de aanstelling en het functioneren van de bestuurder let de RvC er speciaal op dat de bestuurder handelt in overeenstemming met de normen en waarden waar MeerWonen als organisatie voor staat.

Klankbord / Sparringspartner: betekent dat de bestuurder de RvC betreft bij strategiebepaling en strategische besluiten, bij belangrijke besluiten in de organisatie en bij grote (vastgoed)investeringen. De voorzitter van de RvC neemt hierin een nadrukkelijk rol op zich. Daarnaast geeft de RvC de bestuurder gevraagd en ongevraagd advies over MeerWonen. Altijd met respect voor de bestuurlijke verantwoordelijkheid van de bestuurder als bevoegd gezag en vanuit zijn onafhankelijke positie. Zo kan de RvC de bestuurder bijvoorbeeld wijzen op kansen voor de organisatie, voor de huurders en/of voor overige belanghebbenden.

Profielen

De volgende belangrijkste profielen (beleidsterreinen en kennisgebieden) worden gedefinieerd:

- openbaar bestuur/juridisch
- volkshuisvestelijk/vastgoed
- financieel-bedrijfseconomisch en bedrijfskundig
- sociaal maatschappelijk
- duurzaamheid/energietransitie
- management en organisatie

Eisen

Naast taken, rollen en disciplines gelden voor iedere commissaris van MeerWonen de volgende algemene eisen (deze algemene eisen betreffen de geschiktheidsnormen zoals opgenomen in de woningwet).

- authenticiteit: consistent en open;
- bestuurlijk inzicht: realiteitszin, gezond verstand en bewustzijn van complexiteit woningcorporaties;
- helicopterview;
- integriteit en moreel besef: moreel, ethisch en aanspreekbaar;
- maatschappelijke verantwoordelijkheid: besef van specifieke (maatschappelijke) rol woningcorporaties;
- onafhankelijke oordeelvorming: lastige vragen durven stellen;
- teamspeler;
- visie: realistisch, toekomstgericht en risicobewust;
- zelfreflectie.

De specifieke deskundigheid van iedere commissaris moet zijn ingebed in een brede maatschappelijke kennis en betrokkenheid.

Profiel lid RvC

Bestuurlijke kwaliteiten

- is in staat complexe vraagstukken te overzien en te analyseren;

- is in staat door, onder meer een groot inlevingsvermogen gebaseerd op de eigen (werk)ervaringen, voldoende afstand te bewaren ten opzichte van de organisatie en overzicht op grote lijnen te houden en die te vertalen naar beleidseffecten;
- is beroepsmatig en/of privé bekend met en betrokken bij bestuurlijke netwerken dan wel neemt deel aan andere besturen;
- is in staat maatschappelijke en politieke signalen te toetsen aan het beleid van de stichting.

Deskundigheid en ervaring

- is specifiek deskundig op één of meer van de aangegeven profielen;
- beschikt in voldoende mate over financieel-economische deskundigheden;
- heeft affiniteit met de sector volkshuisvesting;
- is bereid c.q. in staat deskundigheid op het gebied van de volkshuisvesting te verwerven c.q. te vergroten;
- heeft betrokkenheid bij de lokale gemeenschap;
- beschikt over ervaring met het gebied van bestuur en/of toezicht;
- heeft een brede maatschappelijke betrokkenheid, in het bijzonder affiniteit voor lokale en regionale vraagstukken;
- heeft affiniteit of kennis op het gebied van duurzaamheid, nieuwe ontwikkelingen en innovatie in de bouw en de te nemen energetische maatregelen en aspecten op leefomgeving en mens;
- heeft affiniteit of kennis op het gebied van digitalisering en de nieuwe ontwikkelingen op dat gebied.
- is in staat tot het ontwikkelen van een eigen visie en inzichten met betrekking tot volkshuisvestelijke ontwikkelingen zowel plaatselijk, regionaal als landelijk niveau, om op deze wijze vastgesteld beleid te toetsen en beoordelen;
- heeft inzicht in strategische afwegingsprocessen en beleidsontwikkeling;
- kan omgaan met professionals en met de taakafbakening tussen de Raad van Commissarissen en bestuur;
- is in staat tot het beoordelen van de kwaliteit van adviezen van derden/adviseurs en van de eigen werkorganisatie op velerlei, beleidsinhoudelijk terrein.

Persoonlijke kenmerken

- beschikt over goede communicatieve vaardigheden (luisteren, doorvragen, beargumenteren);
- brengt persoonlijke kennis en deskundigheid mee, verkregen bijvoorbeeld door een (leidinggevende) functie in het bedrijfsleven, zakelijke dienstverlening of in een maatschappelijk erkende functie;
- is sociaal geëngageerd, met het oog voor de economische, maatschappelijke en politieke aspecten van volkshuisvesting;
- beschikt over analytisch inzicht;
- beschikt over positief-kritische en constructieve houding;
- is stimulerend;
- is een teamspeler/samenwerkend.

Diversiteit

De RvC acht diversiteit in de samenstelling van belang, evenals dat hij goede kennis heeft van het werkgebied van de corporatie. Dit betekent dat de RvC uit personen bestaat met een uiteenlopende achtergrond met betrekking tot sekse, leeftijd, beroepsgroepen, etnische afkomst en

persoonlijkheidskenmerken. Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met een evenwichtige zetelverdeling in de RvC. Bij de werving van commissarissen wordt daarom niet alleen gekeken naar de specifieke deskundigheden die kandidaten inbrengen, maar ook naar hun bijdrage aan de diversiteit van de samenstelling van de RvC en hun passendheid binnen het team. Dit vertaalt zich daarin dat bij de vervulling van een vacature in de RvC ermee rekening moet worden gehouden, dat:

- minimaal twee leden een aantoonbare bekendheid en affiniteit hebben met de woonregio waarin MeerWonen actief is;
- de RvC diversiteit kent qua geslacht, leeftijd en culturele achtergrond;
- het gewenst is dat zowel personen afkomstig uit het bedrijfsleven als personen uit de zogenaamde non-profitsector in de RvC vertegenwoordigd zijn;
- in de raad bij voorkeur de specifieke profielen zoveel mogelijk vertegenwoordigd zijn

Doel en kerntaken voorzitter RvC

De voorzitter neemt een bijzondere positie in, daarom zijn er een aantal zaken die specifiek gelden voor een voorzitter. Zo kan de voorzitter bogen op een succesvolle loopbaan als verbindende, ervaren en allround bestuurder of directeur in een grote maatschappelijke organisatie. Ruime ervaring als toezichthouder en zeer goede kennis van governance is gewenst. De voorzitter heeft binding met het werkgebied, heeft veel aandacht voor het proces en kan het team optimaal laten functioneren. Hij/zij stimuleert en faciliteert het voeren van een open dialoog, gericht op het bij elkaar brengen van de verschillende standpunten. De voorzitter herkent zich in de besturingsfilosofie van MeerWonen en is van daaruit een goede sparringpartner van de bestuurder.

Extra taken

1. De voorzitter van de Raad van Commissarissen:

- a. bereidt de agenda van de vergadering van de Raad voor;
- b. leidt de vergaderingen van de Raad;
- c. ziet toe op het goed functioneren van de Raad;
- d. zorgt ervoor dat voldoende tijd bestaat voor besluitvorming;
- e. is namens de Raad het voornaamste aanspreekpunt voor het bestuur;
- f. initieert de evaluatie van het functioneren van de Raad;
- g. bewaakt de evaluatie van het functioneren van het bestuur;
- h. is beschikbaar om in voorkomende gevallen de stichting te representeren.

2. De voorzitter van de Raad van Commissarissen ziet erop toe dat:

- a. de leden van de Raad tijdig de informatie ontvangen die nodig is voor de goede uitoefening van hun taak;
- b. voldoende tijd bestaat voor de beraadslaging en besluitvorming door de Raad;
- c. de commissies van de Raad naar behoren functioneren;
- d. het Bestuur en de leden van de Raad ten minste jaarlijks worden beoordeeld op hun functioneren (persoonlijk als gremium en gezamenlijk);
- e. de contacten van de Raad met het bestuur en de Ondernemingsraad naar behoren verlopen;
- f. de contacten van de Raad met het bestuur en de huurdersorganisatie(s) naar behoren verlopen;
- g. de leden van de Raad hun introductie- en opleidings- of trainingsprogramma volgen.

Extra eisen specifieke profielen

Profiel openbaar bestuur/juridisch

- beschikken over representatievaardigheden en waar nodig onderhouden van externe contacten;
- beschikken over een ruime bestuurlijke ervaring en politiek-bestuurlijke sensitiviteit;
- bij voorkeur inzicht in juridische processen;
- kennis van de relevante wet- en regelgeving op het gebied van volkshuisvesting en vastgoed, onder andere m.b.t. aanbesteding en uitbesteding van werkzaamheden, ruimtelijk beleid, bouwbeleid, etc.
- kennis van politiek-bestuurlijke processen, specifiek op het gebied van volkshuisvesting en/of ruimtelijke ordening.

Profiel volkshuisvestelijk / vastgoed

- kennis van volkshuisvesting en affiniteit met huurdersbelangen;
- beschikt over visie op volkshuisvesting en de (toekomstige) rol van de corporatie in de samenleving;
- Beschikt over kennis van en visie op ontwikkelingen in de woningmarkt;
- Kennis van zaken op het terrein van vastgoedmanagement zowel op het terrein van portefeuillestrategie, projectontwikkeling, beheer, onderhoud en herstructurering;
- Is in staat om de risico's bij projectontwikkeling en herstructurering in te schatten, niet alleen financieel en juridisch maar ook richting klant en samenleving;
- Heeft ervaring met aanbestedingen en contactvorming;
- Kan acteren als sparringpartner voor het bestuur t.a.v. juridisch planologische besluitvormingsprocessen en is in staat de rol van de corporatie daarin helder te duiden.

Profiel Financieel-economisch en bedrijfskundig

- Kennis en inzicht in vraagstukken betreffende de financiële continuïteit van een onderneming;
- Belangstelling voor financieel-economische vraagstukken en managementtechnieken;
- Inzicht in treasury-vraagstukken en risicomanagement op bedrijfsniveau;
- Inzicht in en kennis op het gebied van fiscaliteit;
- Inzicht in risico's die gepaard gaan met grondbeleid;
- Inzicht in de specifieke eisen die aan de continuïteit van corporaties gesteld worden door de externe toezichthouders als de Autoriteit Woningcorporaties, het WSW en de accountant;
- Kennis om investeringsbeslissingen te beoordelen op financiële risico's;
- Kan optreden als opdrachtgever van de accountant;
- Kan als voorzitter van de auditcommissie opereren.

Profiel sociaal maatschappelijk

- Heeft kennis en ervaring op het terrein van maatschappelijke samenwerkingsverbanden;
- Inlevingsvermogen in en kennis van de verwachtingen van de belanghouders van de corporatie;
- kennis van de gemeenschappen waarin de corporatie werkzaam is, signalering van ontwikkelingen onder de bevolking;
- kennis van en ervaring met het sociaal domein, de kwetsbare doelgroepen daarbinnen en maatschappelijke trends/onderwerpen op dit gebied;

- kennis van en inzicht in ontwikkelingen op het gebied van wonen, zorg, welzijn, leefbaarheid, jeugd, WMO en/of participatie;
- brede maatschappelijk betrokkenheid en affiniteit met de maatschappelijke opdracht van een corporatie en haar doelgroepen;
- heeft een visie op leefbaarheid en vitaliteit van wijken.

Profiel duurzaamheid/energietransitie

- kennis van duurzaamheid en/of energietransitie, op de hoogte van ontwikkelingen op dit gebied;
- is in staat op het terrein van duurzaamheid/energietransitie te sparren met de bestuurder;
- bij voorkeur kennis van duurzaamheid in relatie tot de opgave en doelgroep van corporaties;
- kennis van wetgeving op het gebied van duurzaamheid.

Profiel management en organisatie

- kennis en ervaring van veranderprocessen in organisaties;
- is in staat op het terrein van HRM en verandermanagement en organisatieontwikkeling te sparren met de bestuurder;
- kennis van of affiniteit met digitalisering en de consequenties voor processen en organisatieinrichting;
- kennis van arbeidsrecht en de wet op de ondernemingsraden.