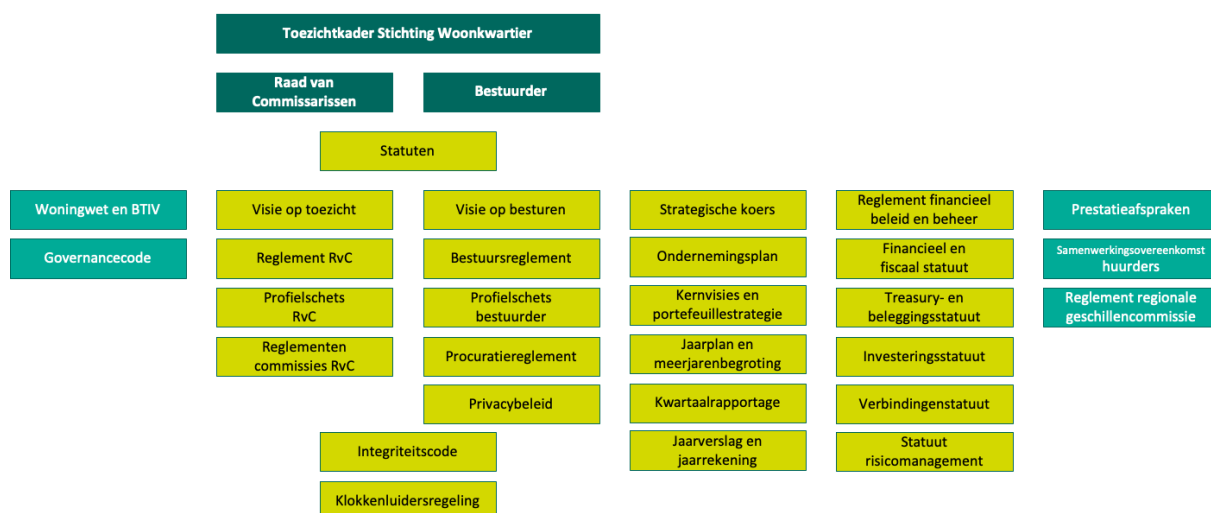


Reglement Raad van Commissarissen

Bijlage C: profielschets bestuur



Versie: 2023 01

Vastgesteld door Raad van Commissarissen: 28 maart 2023



Inhoudsopgave

1.	Profielschets Bestuur.....	2
1.1.	Verantwoordelijkheden.....	2
1.2.	Kenmerken bestuurder	2
1.3.	Competenties	3

1. Profielschets Bestuur

De bestuurder is de sleutelfiguur tussen de organisatie en de omgeving van de organisatie, de opdrachtgevers/financiers. Van de bestuurder van Woonkwartier wordt verwacht dat hij een woningcorporatie anno nu naar behoren bestuurt, de organisatie succesvol laat functioneren en bewerkstelligt dat de medewerkers dezelfde waarden en normen dragen en dat hij het profiel van de plattelandscorporatie dat Woonkwartier heeft tot een succes weet te maken.

1.1. Verantwoordelijkheden

De bestuurder vormt het bestuur van de corporatie (in de zin van de wet) en de daaraan gelieerde rechtspersonen. De bestuurder is er verantwoordelijk voor dat de corporatie zijn statutaire doelen realiseert.

De bestuurder is verantwoordelijk voor:

- het behalen van de ten doel gestelde volkshuisvestelijke en financiële doelen
- de meerjarenstrategie, een goede positionering en de continuïteit van de corporatie
- de portefeuillestrategie en de rendementssturing
- de mate waarin de organisatie maatschappelijk en regionaal verbonden is
- de corporate governance, samen met de Raad van Commissarissen
- het beleid en het presteren en (maatschappelijk) functioneren van de corporatie
- de legitimatie en de reputatie van de corporatie
- de kwaliteit van organisatie, planning-, rapportage-, controlecyclus en bedrijfsvoering
- goed werkgeverschap.

1.2. Kenmerken bestuurder

De bestuurder combineert affiniteit met maatschappelijke vraagstukken en omgevingssensitiviteit met inspirerend leiderschap, zakelijkheid en organisatiekennis. De bestuurder kan afstand nemen van de dagelijkse praktijk, denkt vooruit en ontwikkelt een langetermijnvisie. De bestuurder is normatief (in de zin van integer en zorgvuldig), geeft invulling aan maatschappelijk ondernemerschap en heeft maatschappelijk en zakelijk bewustzijn. Hij bouwt netwerken, is overtuigend, motiveert interne en externe belanghebbenden. Hij heeft ervaring in een eindverantwoordelijke positie. Zijn waarden en normen passen bij de sector volkshuisvesting. Hij heeft affiniteit met de kleine kernen en de regio en hij begrijpt de samenhangende vraagstukken van de omliggende steden.

De bestuurder dient onder meer de volgende kenmerken te hebben:

- Is in staat om de corporatie doeltreffend en doelmatig te laten zijn
- Heeft een hoog ontwikkeld waarden- en normenpatroon en draagt integriteit en zorgvuldigheid actief uit
- Handelt op grond van de hoogste eisen die aan goede governance worden gesteld en vanuit de gewenste rolinvulling tussen bestuur en Raad van Commissarissen
- Combineert denken en doen op een authentieke manier

- Begrijpt en voelt zich verbonden met de vraagstukken van het platteland en de kleinere kernen
- Ziet daarbij ook de verbindingen met de regio en met de grotere steden
- Kan volkshuisvestelijke vraagstukken verbinden aan lokale uitdagingen en regionale economie
- Is sensitief, relationeel en communicatief
- Draagt de doelgroep een warm hart toe
- Weet de kracht van mensen aan te spreken en weet mensen te verbinden en aan zich te binden
- Waardeert het maatschappelijk middenveld
- Beweegt zich eenvoudig tussen huurders, lokale belanghouders, lokale bestuurders
- Oogst respect en waardering bij relevante instituties, lokale, regionale en landelijke politiek.

1.3. Competenties

De benodigde competenties van de bestuurder zijn:

1. Analytisch vermogen
Betekent: De essentie begrijpen van (complexe) vraagstukken door logisch redeneren, het opsporen van mogelijke oorzaken, het scheiden van hoofd- en bijzaken en het leggen van verbanden tussen gegevens en ontwikkelingen.
2. Visie
Betekent: Het vermogen om patronen en verbanden in informatie te zien en deze te vertalen naar ideeën en toekomstige situaties.
3. Resultaatgericht
Betekent: Gericht zijn op het stellen van doelen en het actief behalen van resultaten.
4. Integriteit
Betekent: Eerlijk, open en betrouwbaar handelen, handelen binnen de gangbare ethische normen en hierop aanspreekbaar zijn.
5. Overtuigingskracht
Betekent: Opvattingen krachtig uitdragen, interactie tonen en effectief argumenteren en daardoor acceptatie verwerven voor standpunten en ideeën.
6. Responsief
Betekent: Alert zijn op wat in de omgeving gebeurt, daarvoor openstaan en daarop reageren.
7. Coachen
Betekent: Anderen motiveren en enthousiasmeren om een bepaald van tevoren gedefinieerd resultaat te behalen. Anderen stimuleren zich optimaal te ontwikkelen.
8. Samenwerkingsgericht
Betekent: Het opbouwen van relaties en samenwerkingsverbanden die de maatschappelijke doelstelling van de Fusie-organisatie helpen vorm te geven.

Ook de competenties zoals deze gedefinieerd zijn in de geschiktheidstoets van de Autoriteit woningcorporaties zijn van toepassing. Deze criteria zijn:

- Authenticiteit: consistent en open
- Besluitvaardig: tijdige besluiten en –oplossingen
- Integriteit en moreel besef: moreel, ethisch en aanspreekbaar
- Leiderschap: inspirerend, motiverend, stimulerend en gericht op draagvlak
- Maatschappelijke verantwoordelijkheid: specifieke (maatschappelijke) rol woningcorporaties
- Overtuigingskracht
- Resultaat-, klantgerichtheid: (kosten)efficiënt, doelgericht, in staat prioriteiten te stellen
- Samenwerkingsvermogen
- Visie: realistisch, toekomstgericht en risicobewust
- Zelfreflectie.