

Profielschets en samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht

De rollen van de Raad zijn die van toezichthouder, klankbord voor de bestuurder en werkgever van de bestuurder. Belangrijk voor de samenstelling van de Raad van Toezicht (RvT) is dat deze als geheel toegerust is om de kerntaak van de organisatie mede vorm te geven en operationeel te bewaken.

Algemeen

- ❖ Het Grootslag is een organisatie die uitsluitend op het gebied van de volkshuisvesting werkzaam is binnen de regio Westfriesland, zoals nader omschreven in de Woningwet.
- ❖ De missie is op verantwoorde wijze goede huisvesting organiseren voor de primaire doelgroep, zoals dit is vastgelegd in de Woningwet en nader uitgewerkt in de BTIV. Voor Het Grootslag is 'Ons huis, Uw thuis'.
- ❖ Het Grootslag wil een zorgzame, toegankelijke en krachtige organisatie zijn die transparant is. Zij is een maatschappelijk betrokken organisatie die streeft naar een duurzame en klimaatbestendige manier van werken, rekening houdend met de gevolgen voor de natuur en de samenleving.
- ❖ De organisatiewaarden zijn betrokken, benaderbaar en betrouwbaar.
- ❖ Het Grootslag wil een goed werkgever zijn voor haar medewerkers.

Raad van Toezicht

Van de gehele Raad wordt verwacht dat hij:

- ❖ Zich met inachtneming van de eigen rol bezig houdt met missie, visie en strategie van de corporatie en de vertaling ervan in de praktijk.
- ❖ Integraal toezicht houdt op het beleid van de bestuurder en hem met advies terzijde staat.
- ❖ Toetst of de bestuurder bij zijn bestuurstaken oog heeft voor het belang van de organisatie in relatie tot de maatschappelijke functie van Het Grootslag, en of hij/zij zorgvuldige en evenwichtige afwegingen maakt van de belangen van allen die bij Het Grootslag betrokken zijn (gemeenten, Autoriteit Woningcorporaties (AW), WSW, huurdersraad, huurders, woningzoekenden, zorg- en welzijnsorganisatie, dorpsraden en overige belanghouders).
- ❖ Zich realiseert dat Het Grootslag een private organisatie (stichting) is die een publieke taak uitvoert (volkshuisvesting in de regio Westfriesland) voornamelijk door middel van professionals (MT leden, OR en individuele medewerkers, onderaannemers et cetera.).
- ❖ Zich actief op de hoogte stelt van relevante (beleids)ontwikkelingen en kansen in de (lokale) context van de corporatie signaleert.
- ❖ Fungeert als werkgever voor de bestuurder en in die hoedanigheid besluit over de honorering van de bestuurder.
- ❖ Monitort de sfeer en het organisatieklimaat binnen de organisatie.

Samenstelling Raad van Toezicht

De samenstelling van de Raad past bij de missie en doelstellingen van de organisatie. De Raad van Toezicht is divers samengesteld, zowel qua achtergrond, kennis en ervaring en persoonskenmerken.

Diversiteit samenstelling van de Raad van Toezicht of het bestuur als geheel:

- ❖ goede spreiding man/ vrouw en leeftijd;
- ❖ goede spreiding overige achtergronden en competenties;
- ❖ meerderheid leden heeft een binding met de Woningwetregio Noord-Holland-Noord, bij voorkeur de regio West-Friesland.



Wat wordt van de individuele leden van de Raad verwacht?

Bij de samenstelling van de Raad is de rol en functie belangrijk. De leden van de Raad van Toezicht moeten, zoals hierboven vermeld, affiniteit hebben met de drie P's: Private organisatie, Publieke taak en Professionaliteit.

Alle competenties die van belang zijn voor het goed functioneren van een commissaris staan beschreven in bijlage 2. Om hun taken op verantwoorde wijze te kunnen uitoefenen, wordt daarnaast van de leden van de Raad verwacht dat ze een specifieke deskundigheid hebben die bijdraagt aan het geheel. Goede spreiding van de deskundigheid en ervaring op gebied van volkshuisvesting, vastgoed, financiën en control, juridische zaken en Governance (+ overig) zoals is omschreven in bijlage 1, is hierbij leidend.

Wij verwachten van de individuele leden:

- ✎ affiniteit met het inhoudelijke doel van de organisatie;
- ✎ voldoende tijd om daadwerkelijke inzet te leveren;
- ✎ algemene bestuurlijke kwaliteiten en ervaring;
- ✎ een juist evenwicht in betrokkenheid en bestuurlijke afstand;
- ✎ het vermogen en de attitude om klankbord voor de bestuurder te zijn en hem/haar met raad terzijde te staan;
- ✎ het vermogen om het beleid van Het Grootslag en het functioneren van de bestuurder te toetsen;
- ✎ integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling;
- ✎ inzicht in de eisen die kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit aan een organisatie als Het Grootslag stellen;
- ✎ het vermogen om zich op hoofdlijnen een oordeel te vormen over door de bestuurder voorgelegde aangelegenheden;
- ✎ vanuit hun ervaring sparringpartner zijn voor de bestuurder en leden van de Raad op één of meerdere van de volgende aandachtsgebieden:
 - het gebied van ondernemerschap, digitalisering en de daarbij horende risico's
 - het gebied van financiën, bedrijfsvoering (bij voorkeur affiniteit of kennis/ervaring mvo), financieel beheer en control-cyclus en daarmee gesprekspartner zijn voor de externe accountant
 - het gebied van wet- en regelgeving Volkshuisvesting en voldoende inzage hebben in landelijke, regioale en lokale marktontwikkelingen, vastgoedbeleid, duurzaamheidsontwikkelingen en vastgoedwaarde
 - het gebied van zorg/welzijn
 - het gebied van werkgeverschap
 - het gebied van juridische zaken en/of gevoel voor formele aspecten van de processen binnen de organisatie.
 - publieke sector en/of op het snijvlak publiek/privaat.

In plaats van ervaring kan ook worden gelezen opleiding en/of competentie (kennis, vaardigheden en eigenschappen) op dat gebied.



Wat wordt van de voorzitter van de Raad verwacht:

Van de voorzitter van de Raad worden naast bovengenoemde aspecten ook specifieke vaardigheden geëist om zijn/haar werk op verantwoorde wijze te kunnen uitvoeren. De voorzitter heeft naast bestuurlijke ervaring ook deskundigheid als en/of ervaring met:

- ✎ vergaderleider, procesbewaker, bevorderen van ieders inbreng, samenvatten en conclusies formuleren;
- ✎ klankbord voor de bestuurder, vertrouweling en adviseur;
- ✎ het organiseren van de beoordeling van de bestuurder en het toezien op de juiste beloning. Hij/zij is daarbij het eerste aanspreekpunt als werkgever.

Zijn specifieke aandachtvelden en talenten zijn:

- ✎ Governance, compliance en (externe) verantwoording Raad van Toezicht;
- ✎ representatieve/contactuele vaardigheden;
- ✎ overzicht hebben binnen en buiten de organisatie.

Diverse commissies

Ieder lid van de Raad neemt vanuit zijn/haar expertise deel aan één van de drie hieronder genoemde commissies. De commissies kennen de volgende taken:

De auditcommissie

- ✎ Adviseert de Raad over keuze van en opdrachtverlening aan de accountant die de audit uitvoert.
- ✎ Houdt toezicht op het bestuur ten aanzien van de relatie met en de naleving van aanbevelingen, en op opvolging van opmerkingen van de controller en de externe accountant.
- ✎ Signaleert afwijkingen met betrekking tot financiën en bespreekt deze met de manager Financiën, controller en de bestuurder en brengt dit ter bespreking in de Raad waar relevant.
- ✎ Adviseert de Raad met betrekking tot financiële zaken.
- ✎ Onderhoudt namens de Raad contact met de accountant.
- ✎ Vormt zich een beeld van de risico's en de wijze waarop hiermee wordt omgegaan.

Remuneratiecommissie

- ✎ Is namens de Raad dagelijks aanspreekpunt voor de bestuurder en voert samen met de voorzitter van de Raad in die hoedanigheid arbeidsvoorwaarden onderhandelingen en spreekt de bestuurder aan op zijn/haar functioneren.
- ✎ Stelt remuneratiebeleid op voor de bestuurder van de corporatie.
- ✎ Adviseert de Raad met betrekking tot de werkgeversrol van de bestuurder.
- ✎ Is belast met de werving en selectie van nieuwe commissarissen en zijn als zodanig lid van de commissie Werving- en selectie, samen met een vertegenwoordiger(s) van de Huurdersraad en eventueel de voorzitter van de OR.
- ✎ Bereidt de zelfevaluatie van de Raad voor.



Wonen & Vastgoed commissie

- Adviseert de Raad over keuzes binnen het strategisch vastgoedbeleid en dienstverlening.
- Is betrokken bij het ontwikkelen van beleid op het gebied van duurzaamheidsmaatregelen en nieuwbouwwontwikkelingen in samenwerking met de manager Vastgoed en de bestuurder van de corporatie.
- Adviseert de Raad met betrekking tot financiële gevolgen van het uitwerken van de routekaart Duurzaamheid tot 2050.

Teamwork leden van de Raad

Naast het gestelde onder het kopje 'Wat wordt verwacht van de leden van de Raad en van de voorzitter specifiek', dient de samenstelling van de Raad van Toezicht te leiden tot een brede maatschappelijke binding en een functioneel netwerk en het vermogen om advies en toezicht in teamverband uit te oefenen. De samenstelling van de Raad van Toezicht moet ertoe leiden dat de leden van de Raad van Toezicht ten aanzien van elkaar en ten aanzien van de bestuurder onafhankelijk en kritisch opereren. Het is de specifieke rol van de voorzitter om hierop toe te zien en waar nodig individuele leden aan te spreken. Van de voorzitter wordt voor het teamwork verwacht dat hij teamleider, initiator en stimulator is en de goede sfeer bewaakt.

Vastgesteld

Deze profielschets is vastgesteld tijdens de vergadering van de Raad op 14 juni 2024.

M.A. Le Belle, voorzitter

J. Gerritsen, vicevoorzitter Raad en
voorzitter Remuneratie-commissie



Bijlage 1 (punten uit de geschiktheidsmatrix Autoriteit woningcorporaties).

Volkshuisvesting

- ❖ kennis van relevante wet- en regelgeving, waaronder tenminste de Woningwet en BTIV 2015 (kerntaken, doelgroep, Daeb-niet-daeb e.d.);
- ❖ ervaring met besturen van of toezicht houden op woningcorporatie of andere maatschappelijk werkzame instelling;
- ❖ kennis over stakeholders (zoals huurders, gemeenten, toezichthouders) en wanneer/hoe deze te informeren en betrekken;
- ❖ kennis van en/of ervaring in het maatschappelijke en politieke speelveld, landelijk, regionaal en zo mogelijk ook lokaal;
- ❖ kennis van de (lokale) woningmarkt;
- ❖ kennis van en/of ervaring met wonen en zorg en maatschappelijk vastgoed;
- ❖ kennis van de (lokale) doelgroepen van beleid en de bijbehorende opgave voor de woningcorporatie.

Vastgoed

- ❖ heeft kennis van relevante wet- en regelgeving, waaronder tenminste regels m.b.t. aanbesteding en uitbesteding van werkzaamheden, ruimtelijk beleid, bouwbeleid (inclusief veiligheid en duurzaamheid);
- ❖ heeft kennis van of ervaring met gebiedsontwikkeling en projectontwikkeling; inzicht in het algemene functioneren van de woningmarkt en de vastgoedmarkt;
- ❖ heeft kennis van of ervaring met strategische voorraadbeleid/-beheer, asset/portfoliomanagement, onderhoudssystematiek bij woningcorporaties

Financiën en control

- ❖ kennis van en/of ervaring met vraagstukken rond financiering en financiële continuïteit van de instelling;
- ❖ kennis van en inzicht in financiële risico's voor de instelling en de relevante eisen en regels, o.m. op het terrein van treasury en beleggingen;
- ❖ in staat om investeringsbeslissingen te kunnen beoordelen op risico's;
- ❖ kennis van financieel-economische vraagstukken en managementtechnieken gericht op beheersing/control (risicomanagement);
- ❖ kennis van de regels voor (financiële) (jaar)verslaglegging;
- ❖ kennis van waarderingsmethoden vastgoed.

Juridische zaken

- ❖ kennis van relevante wet- en regelgeving, bijvoorbeeld: rechtspersonenrecht, verbintenissenrecht/contractenrecht, bouwrecht, fiscaalrecht, arbeidsrecht, bestuursrecht en huurrecht;
- ❖ kennis van/inzicht in juridische consequenties van besluiten en de daaruit mogelijke procedures;
- ❖ kennis van statuten/reglementen.

Governance

- ❖ heeft een visie op toezicht, compliance en governance
- ❖ heeft andere relevante kennis en ervaring



Overige

- W heeft ervaring op ict gebied
- W heeft ervaring op gebied van zorg en welzijn



Bijlage 2: Competenties commissarissen (beschreven in informatievoorziening richting AW bij (her)benoeming

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 ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens binnen de TTI
- 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

Helicopterview

- 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
- 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.

Onafhankelijke oordeelsvorming

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



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 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

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