

# Profielschets Bestuur

## > **Bijlage C**

Vastgesteld 21 februari 2020

# 1. ORGANISATIE

## 1.1 Context

De woningcorporaties RWS partner in wonen en R&B Wonen zijn per 1 juli 2019 met elkaar gefuseerd. Vanaf 1 januari heeft de organisatorische fusie plaats gevonden naar Beveland Wonen. Deze beschikt over een vastgoedportefeuille van ongeveer 11.000 woningen in de gemeenten Borsele, Goes, Kapelle, Noord-Beveland en Reimerswaal. Bij de nieuwe organisatie werken circa 120 medewerkers.

## 1.2 Missie en visie

Beveland Wonen zet zich in om betaalbaarheid, beschikbaarheid en toegankelijkheid van kwalitatief goede sociale huurwoningen in leefbare kernen en wijken te garanderen. Ze ziet dat de opgave in dit werkgebied naar de toekomst steeds complexer wordt. Het gaat om vraagstukken op het gebied van speciale doelgroepen, duurzaamheid, vergrijzing, de roep om externe verantwoording en inspelen op nieuwe ontwikkelingen zoals verdere digitalisering en gebruik van data.

Door de fusie worden de krachten gebundeld en wordt een nog meer professionele corporatie gecreëerd die de portefeuille nog beter afstemt op de volkshuisvestelijke opgave, investeert in de voorliggende duurzaamheidsopgave en een nog robuustere organisatie kan garanderen die ruimte biedt voor zowel verdere verbetering van de dienstverlening als ontwikkeling van medewerkers. Vanwege de omvang van het werkgebied wordt de dienstverlening daarop op afgestemd, zo nodig via maatwerk aan huis. De huurder kennen is daarbij essentieel.

De fusie geeft de mogelijkheid om op structurele kosten te besparen. Zo kunnen beschikbare middelen optimaal worden ingezet voor de volkshuisvestelijke opgaven, met daarbij de nadrukkelijke opgave om de sterke elementen van beide corporaties te integreren in een nieuw geheel, waarbij bewoners direct plezier van de resultaten daarvan ervaren.

## 1.3 Organisatie

De organisatie van Beveland Wonen wordt geleid door het bestuur. Het bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Commissarissen. Het bestuur stuurt twee programmamanagers / programmadirecteuren aan. Deze programmamanagers / programmadirecteuren zijn verantwoordelijk voor de integrale programma's 'Duurzame organisatie' en 'Publieke waarde' en daarnaast sturen ze de (andere) managers en medewerkers aan. Met deze programmamanagementstructuur wordt invulling gegeven aan het organisatieprincipe 'faciliteren en aanmoedigen van tegenspraak' (de zogenoemde countervailing power).

Gedurende een overgangperiode bestaat het bestuur uit twee personen.

Voortvloeiend uit de missie en visie zijn voor de organisatie en voor de werkwijze een aantal belangrijke waarden en uitgangspunten geformuleerd:

- Sociaal betrokken
- Werken samen met vertrouwen
- Gericht op klant en de maatschappij
- Inleven in de positie van een ander
- Ondernemend, initiatiefrijk, innovatief, proactief
- Betrouwbaar, transparant en integer
- Kostenbewust

Deze waarden en uitgangspunten zijn de basis voor de organisatieprincipes en hoofdstructuur die nader uitgewerkt zijn.

## 2. FUNCTIE

### 2.1 Algemeen

Het bestuur is verantwoordelijk voor realisatie van de maatschappelijke en financiële doelstellingen van de organisatie, de daartoe te volgen strategie en de daaruit voortvloeiende resultaten.

Het bestuur richt zich bij de vervulling van zijn/haar taak zelfbewust naar het belang van de organisatie en de te realiseren doelstellingen en weegt daartoe de belangen van de diverse stakeholders af. Hij/zij betreft belanghebbenden bij beleidsvorming en legt verantwoording af over de uitvoering van beleid.

Het bestuur stelt de Raad van Commissarissen in staat toezicht te houden, legt hen betreffende bestuursbesluiten ter goedkeuring voor en stelt de raad in staat als sparringpartner van het bestuur op te treden.

### 2.2 De opdracht

Investeren in de organisatie en haar mensen is een heel belangrijk thema in de eerste fase van de fusieorganisatie. Na de juridische fusie per 1 juli 2019 vormen de twee organisaties een nieuwe werkorganisatie, waarbij verschillende werkprocessen, culturen en uitgangspunten in beleid samenkomen. Daarbij is het van belang een eenduidige koers neer te zetten. Dat alles in een sfeer van ruimte en vertrouwen waarbij verantwoordelijkheden laag in de organisatie worden belegd en de bestuurder de koers eenduidig uitdraagt, daarop stuurt en iedereen daarop aanspreekbaar is. Het resultaat is betrokken medewerkers die met passie hun vak uitoefenen met tevreden bewoners als gevolg van die inzet. Tijdens deze 'verbouwing' blijft de winkel dus open! Met andere woorden, onze bewoners mogen hier geen last van hebben.

In de uitwerking van de organisatie- en hoofdstructuur zijn de rollen van bestuur, directie en management samenhangend omschreven.

De rol van een bestuurder is als volgt omschreven:

- geeft op inspirerende wijze leiding aan het directieteam en onderhoudt zorgvuldig de relaties met de ondernemingsraad en de huurdersorganisaties. De bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Commissarissen;
- draagt met enthousiasme de rol en positionering van de corporatie in het externe bestuurlijke en maatschappelijk veld uit en vertegenwoordigt de corporatie in brede zin;
- draagt zorg voor de vertaling van externe ontwikkelingen in het werkveld naar visie en strategisch beleid; zowel door eigen waarneming als vanuit signalen van stakeholders, management en medewerkers;
- realiseert en onderhoudt strategische verbindingen en samenwerkingsvormen met onder andere zorg- en welzijnsinstellingen, ketenpartners en de gemeente tegen de achtergrond van een snel veranderend speelveld om de positie van de organisatie als geheel te verstevigen;
- investeert in de politiek-bestuurlijke relatie;
- onderhoudt de contacten met de belangrijkste stakeholder, de bewoner, en vindt daarin de juiste balans tussen ziel en zakelijkheid;
- hanteert de uitgangspunten van het 'public value model';
- draagt zorg voor de continuïteit van de organisatie; houdt daarbij rekening met de eisen van compliance en governance;
- geeft invulling aan de maatschappelijke functie van de organisatie en weet financieel en maatschappelijk rendement met elkaar te verbinden;
- houdt daarbij afstand van het primaire proces, maar blijft wel betrokken;
- treedt op als kritische sparringpartner van het DT en MT, levert een bijdrage aan verdere groei van het team en zorgt voor draagvlak en een afgewogen besluitvorming;
- informeert de Raad van Commissarissen door middel van managementinformatie adequaat over het gevoerde beleid, de voortgang en relevante ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie; beschouwt de Raad van Commissarissen als een belangrijke sparringpartner;
- hecht aan medezeggenschap en geeft invulling aan de rol van bestuurder zoals beschreven in de WOR.

## 3 FUNCTIE-EISEN

### 3.1 Algemeen

Wij zoeken een bestuurder die hart heeft voor de doelgroep en midden in de maatschappij staat. U bent een inspirerend leidinggevende die mensen meekrijgt, vertrouwen geeft en door voorbeeldgedrag medewerkers meeneemt in nieuwe ontwikkelingen, zowel op inhoud als op gedrag. Een verbinder die dichtbij mensen staat met een groot empathisch vermogen.

Een moderne bestuurder: iemand die beseft wat de huidige tijdgeest vraagt van een corporatie en een bestuurder, inhoudelijk en als speler in het maatschappelijk veld. Iemand die een 'open mind' heeft ten opzichte van de veranderingen in de maatschappij en daar, binnen de volkshuisvestelijke opgave, op een flexibele manier vorm en inhoud aan geeft. U ziet kansen en mogelijkheden om meerwaarde te creëren voor de klant en bent in staat om die te vertalen naar beleid voor de corporatie zonder de financiële kaders uit het oog te verliezen. U bent iemand die invulling geeft aan het sociale gezicht van de nieuwe corporatie.

U hebt een visie en kunt van daaruit richting geven en verbinden. U beschikt over een uitstekende politieke sensitiviteit, hebt een sterk moreel kompas, u bent diplomatiek en u vindt de juiste balans tussen stevige onderhandeling en behoud van de relatie. Op inspirerende wijze treedt u op als ambassadeur, belangenbehartiger en onderhandelaar van de organisatie.

Een bestuurder is het boegbeeld van de organisatie, zichtbaar en transparant, open en toegankelijk, iemand die snel een relevant netwerk opbouwt. Daadkrachtig en verbindend. U bent uw eigen ego voorbij, toegankelijk en besluitvaardig. Daarnaast bent u aanspreekbaar op de resultaten van de organisatie.

Wederzijds vertrouwen en wederzijds respect zijn sleutelbegrippen in de manier van werken, zowel in- als extern. Een inspirerende leidinggevende, gericht op samenwerking, die mensen in beweging krijgt, vertrouwen geeft en medewerkers verantwoordelijkheid en ruimte geeft om zich verder te ontwikkelen.

Daarnaast is het van belang dat u kennis hebt van de cultuur van de gemeenten. U moet begrip kunnen opbrengen voor de cultuur waarin gemeenten opereren, maar moet hier, als het nodig is functioneel afstand van kunnen nemen. U hebt regionale binding en begrijpt wat er in het werkgebied leeft.

De fusieorganisatie onderschrijft de eisen en voorwaarden die gesteld worden aan het bestuur in de Governancecode. De kandidaat wordt verondersteld bekend te zijn met deze bepalingen en ze te volgen naar de intentie waarmee ze zijn opgesteld (bijlage 1).

### 3.2 Functie-eisen

- academisch werk- en denkniveau, goed strategisch inzicht;
- ruime ervaring in een integrale (eind)verantwoordelijke positie;
- hart voor de doelgroep;
- kennis van/affiniteit met de volkshuisvesting; visie op de rol van de corporatie in het brede sociaal maatschappelijk domein;
- aantoonbaar gevoel voor sociaal-maatschappelijke vraagstukken en bestuurlijk-politieke verhoudingen en processen;
- een inspirerende leiderschapsstijl; zet anderen in hun kracht;
- koersvast, stelt prioriteiten en blijft het overzicht houden;
- uitstekende sociale en communicatieve vaardigheden;
- een verbindend vermogen naar de RvC, de managers, de medewerkers, bewoners, de gemeenten en andere externe stakeholders.

### 3.3 Competenties

Ten aanzien van de competenties wordt de geschiktheid van de bestuurder beoordeeld op de volgende competenties welke voor de toetsing door de Autoriteit woningcorporaties moeten worden gemotiveerd/onderbouwd. Hierbij gaat het om het oordeel conform de geschiktheidsmatrix op de onderdelen: Governance, Volkshuisvestelijk, Vastgoedontwikkeling en -beheer, Financiën en Control, Juridische zaken en overig.

Hierbij gelden volgens art. 19 van het BTIV de volgende competenties: Authenticiteit, Besluitvaardig, Integriteit en moreel besef, Leiderschap, Maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit en verantwoordelijkheid, Overtuigingskracht en Resultaat- en klantgericht, Samenwerkingsvermogen, Vakinhoudelijke kennis en visie en Zelfreflectie.

De bestuurder beschikt over deze competenties zoals benoemd in bijlage 1 van het BTIV (zie bijlage 1 van dit profiel). Deze onderwerpen zullen in de gesprekken aan de orde komen. De kandidaat zal gevraagd worden met voorbeelden te onderbouwen dat hij deze competenties bezit.

### 3.4 Aanbod

Het bruto jaarinkomen zal bepaald worden conform de Wet Normering Topinkomens. Inschaling van de functie is in bezoldigingsklasse G en is afhankelijk van de achtergrond en ervaring. Benoeming geschiedt voor een periode van vier jaar met de mogelijkheid tot verlenging.

### 3.5 Benoeming

Met de inwerkingtreding van de herziene Woningwet per 1 juli 2015 moeten woningcorporaties voorgenomen benoemingen of herbenoemingen van bestuurders en commissarissen voor een zienswijze van de minister voorleggen aan de Autoriteit woningcorporaties. Een (her)benoeming zonder zienswijze of bij negatieve zienswijze is onrechtmatig op grond van de wet.

Over de geschiktheid en betrouwbaarheid (fit- en propertoets) van de kandidaat zal de zienswijze van de Autoriteit woningcorporaties worden gevraagd, waarna benoeming kan plaatsvinden.

## **BIJLAGE 1 bij artikel 19 van het Besluit Toegelaten Instellingen Volkshuisvesting 2015 (geldend op 01-01-2019)**

Geschiktheid voor het lidmaatschap van het bestuur: competenties (alfabetische volgorde)

### **1. Bestuurders**

#### **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.

**Voorzittersvaardigheid (indien van toepassing)**

Bezit de kwaliteiten om het groepsproces binnen de raad op een professionele wijze te leiden. Kan vergaderingen efficiënt, effectief en daadkrachtig leiden in een open sfeer waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren. Heeft oog voor taakvervulling en verantwoordelijkheden van anderen en benoemt gemeenschappelijke belangen op een wijze die tot overeenstemming leidt.

**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.