



Vastgesteld
25.11.2021

Teamprofiel RvC



Figuur 1 Impressie verbindingsweg Bloemenbuurt

1 Algemeen

Stichting Woondiensten Enkhuizen is een door het Rijk toegelaten instelling op grond van de Woningwet. De Woningwet 2015 biedt de spelregels voor sociale huisvesting en beperkt de financiële risico's. Woningcorporaties concentreren zich op hun kerntaak: zorgen dat mensen die niet zelfstandig in hun huisvesting kunnen voorzien goed en betaalbaar kunnen wonen. Samen met gemeente en de HAR E. maakt zij prestatieafspraken over de lokale woonopgaven. De Autoriteit Woningcorporaties voert het volkshuisvestelijke en financiële externe toezicht uit.

De Woningwet schrijft het instellen van een intern toezichthoudend orgaan voor. Het intern toezicht speelt in het functioneren van corporaties een wezenlijke rol. Als lid (01.01.2022) van de brancheorganisatie Aedes onderschrijft Welwonen de Aedescode en de hieraan gekoppelde Governancecode Woningcorporaties.

1.1 Welwonen

Stichting Woondiensten Enkhuizen en stichting Welzijnswerk Enkhuizen hebben een samenwerkingsverband onder de naam Welwonen. De woningcorporatie en de welzijnsstichting werken met elkaar samen om efficiency redenen en om samen meer te kunnen bereiken voor de samenleving. Welwonen wil eraan bijdragen dat mensen in Enkhuizen prettig kunnen wonen, leven en deelnemen aan de samenleving. De woningcorporatie (WDE) zorgt voor goede en betaalbare woningen voor mensen met een laag inkomen. De woningcorporatie verhuurt in Enkhuizen circa 2300 woningen aan mensen vanaf 18 jaar, met en zonder een zorgbehoefte.

Welwonen heeft een sterke visie waarin zij de huurder en kwetsbare doelgroepen voorop plaatst. Belangrijke waarden waaraan Welwonen hecht zijn: betrouwbaar, benaderbaar en maatschappelijk betrokken. Welwonen is een gedreven organisatie, waarbij het maatschappelijk presteren voorop staat. De kracht van Welwonen is de kracht van de individuele medewerkers die met elkaar het beste willen presteren voor hun omgeving. Bij Woondiensten Enkhuizen zijn drie kernprocessen te onderscheiden: Wonen, Vastgoed en Financiën.

Beiden stichtingen hebben een Raad van Bestuur/Raad van Commissarissen model. Beide stichtingen hebben op 03.07.2014 een samenwerkingsverband gesloten (geactualiseerd in 2021) en vormen hierdoor gezamenlijk Welwonen. Zij hebben dezelfde directeur-bestuurder. Deze constructie bestaat sinds juni 2006 en is ministerieel goedgekeurd in 2009. Eind 2009 zijn beide rechtspersonen met behoud van hun juridische zelfstandigheid tot samenwerking overgegaan in Welwonen. De meerwaarde voor beide instellingen ligt in de onderlinge afstemming en het gebruik kunnen maken van elkaars kernkwaliteiten. Er is sprake van een personele unie. De financieringsstromen van beide instellingen zijn gescheiden. Ook het intern toezicht is gescheiden. Dit betekent dat de woningcorporatie en de welzijnsinstelling elk hun eigen toezichthouders hebben.

1.2 Raad van Commissarissen

De leden van de Raad van Commissarissen (RvC) van Stichting Woondiensten Enkhuizen - te noemen WDE - dienen allen aan een aantal algemene functie eisen te voldoen. Daarnaast zullen in de Raad diverse specifieke deskundigheden aanwezig moeten zijn om het brede spectrum van de woningcorporatie te kunnen overzien. Het functioneren van de Raad is gediend bij een goede teamsamenstelling. De individuele leden dienen elkaar qua competenties aan te vullen en in goede harmonie met elkaar samen te werken, maar behoren elkaar ook kritisch te kunnen aanspreken.

De Raad bestaat uit vier of vijf leden en telt twee commissies: een remuneratiecommissie en een auditcommissie; Voor twee van de leden geldt een bindende voordracht van de HAR E.

Funcities en verantwoordelijkheden

De Raad vervult op grond van de wet en de statuten een drietal functies:

- Het houden van toezicht op het beleid en handelen van het bestuur en de algemene zaken van de corporaties;
- Het zijn van werkgever voor het bestuur;
- Het geven van gevraagd en ongevraagd advies aan het bestuur. De Raad staat het bestuur met raad en daad terzijde.

Bij de uitoefening van de taken, verbonden aan deze functies, richten de commissarissen zich naar het belang van de corporatie en de met haar verbonden onderneming.

De volgende aspecten zijn van belang voor professioneel toezicht:

- Beoordeling: de RvC dient een beoordeling te geven van de kwaliteit van de organisatie op basis van een beoordeling van het beleid en handelen van het bestuur, dus van besluiten van het bestuur. Daartoe wordt jaarlijks een functionerings- en beoordelingsgesprek gevoerd met de bestuurder.
- Kritische distantie: toezicht houden is wezenlijk iets anders dan besturen. Toezicht impliceert beperking.
- Actief toezicht: voor een adequaat toezicht is het noodzakelijk dat de Raad naast de informatie van de bestuurder openstaat voor signalen van de huurdersorganisatie, de accountant, de controller, leden van het management, de gemeente en maatschappelijke organisatie, evenals voor relevante signalen vanuit de samenleving.
- Onafhankelijkheid: een functioneel kritische houding is altijd mogelijk. De onafhankelijkheid van meningsvorming en beoordeling is evident. Dat geldt ook voor het verzamelen van informatie.
- Advies: binnen het kader van anticiperend toezicht geeft de Raad zowel gevraagd als ongevraagd advies.

De RvC van WDE komt tenminste vier maal per jaar in vergadering bijeen en zoveel meer als de toezichthoudende en adviserende taak dit noodzakelijk maakt.

Taken

Op grond van de wet en statuten voert de RvC van WDE een aantal taken uit, waarbij het toezicht tenminste de volgende onderwerpen omvat:

- De realisatie van de doelstellingen van Welwonen.
- De strategie en de risico's verbonden aan de activiteiten van WDE.
- De opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen.
- Het financiële verslaggevingsproces.
- Het kwaliteitsbeleid.
- De kwaliteit van de maatschappelijke verantwoording, zoals bedoeld in de Governancecode.
- De naleving van de toepasselijke wet- en regelgeving.
- Het risicomangement.
- De naleving van de Samenwerkingsovereenkomst met de stichting Welzijnswerk Enkhuizen, welke is overeengekomen op 3 juli 2014 en geactualiseerd in 2021.

De Raad voert deze taken uit op grond van de in de statuten opgenomen bevoegdheden.

2 PROFIEL

Gezien de omvang van Stichting Woondiensten Enkhuizen en de mate van complexiteit van de volkshuisvestelijke opgave in Enkhuizen is de RvC van mening dat een omvang van vier (mogelijk vijf) personen afdoende is om de gewenste expertise, diversiteit en continuïteit te waarborgen. De raad streeft bij het werven van nieuwe leden naar een diverse samenstelling qua leeftijd, geslacht en sociaal culturele achtergrond.

In de Raad dienen de hierna vermelde deskundigheden en achtergronden aanwezig te zijn:

- Lokale verankering: samenwerking met de gemeente Enkhuizen en andere maatschappelijke instellingen evenals kennis van de actuele ontwikkelingen in de gemeente Enkhuizen en de regio is van belang;
- Kennis van politiek bestuurlijke thema's: op de hoogte zijn van relevante ontwikkelingen op provinciaal en landelijk niveau;
- Financiële expertise: kennis om financiële aspecten van beleidsplannen en (meerjaren)begrotingen te kunnen beoordelen, evenals financiële kennis om investeringen, beleggingen, jaarrekening, liquiditeit en rentabiliteit van de corporatie te kunnen beoordelen;
- Volkshuisvestelijke expertise: bekendheid met zowel de strategische vraagstukken op landelijk, provinciaal en lokaal niveau als met de vertaling daarvan naar het beleid en uitvoering door WDE;
- Juridische expertise: bekendheid met ordeningsdiscussies, compliance en het juridisch risicomanagement;
- Bekendheid met het sociale domein: kennis van en ervaring met vraagstukken op het gebied van zorg en welzijn en/of wonen en zorg;
- Kennis van vastgoed: bekendheid met exploitatie, ontwikkeling en realisatie van vastgoed;
- Kennis van één of meer van de hierna vermelde aandachtsgebieden: human resources management (HRM) en ondernemerschap.

Het is evident dat niet elk individueel lid alle gewenste deskundigheden en kwaliteiten in zich heeft. Belangrijk is om aan de hand van de kwaliteitsprofielen te waarborgen dat binnen de RvC de verschillende deskundigheden aanwezig zijn, al dan niet verdeeld over meerdere leden. Binnen de RvC als geheel zijn de kwaliteiten en deskundigheden complementair aanwezig. Indien een specifieke deskundigheid ontbreekt kan deze eventueel worden ingehuurd. Het is van belang dat de leden in staat zijn de kwaliteit van de gevraagde expertise te beoordelen en zich in te werken op terreinen die niet direct binnen hun kennis- en ervaringsgebied liggen.

Functie-eisen en competenties

Van de leden van de Raad van Commissarissen wordt verwacht dat zij:

- Beschikken over algemene strategische en toezichthoudende kwaliteiten;
- Affiniteit hebben met de sociaal maatschappelijke en volkshuisvestelijke taakstelling van de corporatie en deze bewaken;
- De ontwikkelingen volgen in de omgeving van de corporatie en het (voorgenomen) beleid toetsen aan deze ontwikkelingen;
- Aspecten en thema's beoordelen die de continuïteit van de onderneming bepalen, vooral vanuit de financiële en markttechnische invalshoek om lange termijn risico's en daarmee verbonden bedrijfs(on)mogelijkheden op een juiste wijze te kunnen inschatten;
- De kwaliteit van adviezen van derden en adviseurs op diverse terreinen kunnen beoordelen;
- Relevante ontwikkelingen binnen de volkshuisvesting actief volgen en deze toetsen op het belang voor de corporatie;
- Beschikken over analytisch en beleidsvermogen om hoofd- en bijzaken goed te kunnen onderscheiden;
- Zich bewust zijn van de voorbeeldfunctie van toezichthouders in de sector;
- Aantoonbaar actief zijn op het gebied van permanente educatie.

Competenties

Behalve kennis en ervaring op een bepaald werkterrein is het essentieel dat commissarissen een team vormen. Dat betekent dat het van belang is dat de competenties van ieder lid individueel worden vastgesteld, evenals de benodigde aanvullende competenties, zodat het functioneren als team meerwaarde oplevert voor het vervullen van de verschillende functies.

Belangrijke algemene competenties die gelden voor de leden zijn:

- Teamgeest, geen groot ego
- Samenwerkingsgericht
- Functioneel kritisch
- Bevlogen
- Integer
- Strategisch inzicht
- Ondernemend
- Communicatief vaardig
- Goed kunnen luisteren
- Knopen durven doorhakken/beschikken over lef.

Huurderscommissarissen

Aan de twee huurderscommissarissen die door de Huurders Adviesraad (HAR) Enkhuizen zijn voorgedragen worden dezelfde eisen gesteld. Ook zij moeten voldoen aan de persoonsprofielen zoals onder functie-eisen en competenties genoemd. In geval van een vacature van een huurderscommissaris wordt de vacature en de voordracht van mogelijke kandidaten besproken met de RvC.

Aanvullende eisen voor de huurderscommissaris

Aan de huurderscommissaris worden naast de in de profielschets van de RvC genoemde kennis- en ervaringscomponenten, attitude en vaardigheden de volgende aanvullende eisen gesteld:

- De huurderscommissaris zit zonder last of ruggespraak in de RvC met intrinsiek de houding om met de HAR van gedachten te wisselen;
- Van de huurderscommissaris wordt verwacht dat hij/zij de kennis binnen de RvC ten aanzien van de huurdersinvalshoek versterkt;
- Ook mag van de huurderscommissaris verwacht worden dat hij/zij het vertrouwen heeft van de HAR en bij de afweging van de verschillende belangen in het bijzonder ook kijkt naar de belangen van de (toekomstige) huurders;
- Spreekt de taal van de huurder en is in staat om het perspectief van de (toekomstige) huurders en de HAR in discussies te vertegenwoordigen, doch wel vanuit een objectieve grondhouding;
- Heeft een duidelijke oriëntatie op de omgeving van WDE en vooral op de gemeenschap waarbinnen de stichting opereert en haar doelgroepen om op basis daarvan voorgesteld beleid te kunnen toetsen. Lokale binding is hierbij een pré;
- Is goed bekend met volkshuisvesting vraagstukken, zowel in het werkgebied van de corporatie als van de stichting Welzijnswerk Enkhuizen, o.a. met krimpproblematiek en zorg&welzijn;
- Volgt de actuele ontwikkelingen in de woningmarktregio van de corporatie en heeft van daaruit grote affiniteit met het huurdersbelang. Laat zich hierover mede informeren door de HAR.

3 Kwaliteitsprofielen

3.1 Kwaliteitsprofiel voorzitter

De voorzitter heeft een aantal specifieke taken:

- Bepaalt de agenda en leidt de vergaderingen van de Raad van Commissarissen;
- Ziet toe op het goed functioneren van de Raad en zijn commissies;
- Draagt als voorzitter zorg voor een ordelijk en efficiënt verloop van de vergaderingen van de Raad;
- Draagt zorg voor een adequate informatievoorziening aan de commissarissen, zodat zij hun taak goed kunnen vervullen;
- Zorgt ervoor dat er voldoende tijd bestaat voor beraadslaging en besluitvorming.
- Draagt zorg voor een adequate introductie van nieuwe leden en voor het opleidings- en trainingsprogramma voor de commissarissen, evenals het volgen van de programma's door de commissarissen;
- Is namens de Raad het voornaamste aanspreekpunt voor het bestuur;
- Is aanspreekpunt voor vermeende onregelmatigheden over het functioneren van het bestuur;
- Ziet erop toe dat de contacten van de Raad met het bestuur, de Huurdersadviesraad, de gemeente en maatschappelijke instellingen naar behoren verlopen;
- Initieert de evaluatie van het functioneren van het bestuur en de Raad en ziet erop toe dat het bestuur en de leden van de Raad tenminste jaarlijks worden beoordeeld op hun functioneren.
- Draagt zorg voor de benoeming van een vicevoorzitter van de RvC.

De voorzitter moet dus in ruime mate beschikken over de genoemde functie eisen en competenties. Daarnaast is de voorzitter een krachtige regisseur; iemand, die met bevologenheid, betrokkenheid en 'hart voor de zaak' leiding geeft aan het team van commissarissen. Voor de voorzitter geldt in het bijzonder dat hij of zij 'statuur' moet hebben. Leiderschapskwaliteiten moeten aantoonbaar zijn. De voorzitter is bij uitstek een netwerker, die communicatief sterk is richting diverse partijen.

Specifieke taken vicevoorzitter

- De vicevoorzitter van de RvC vervangt de voorzitter bij diens afwezigheid
- De taakverdeling tussen de voorzitter en vicevoorzitter wordt onderling geregeld.

3.2 Kwaliteitsprofiel Financieel-economisch en fiscaal

Het aandachtsgebied financieel-economisch heeft betrekking op de bedrijfsvoering, de financiële verslaglegging, financiële sturing en risicoanalyse, bedrijfseconomische analyses, fiscaliteit en financieringsvraagstukken. De commissaris is vanuit de Raad de gesprekspartner met de accountant.

Gevraagd wordt:

- Expertise op het gebied van financiën, bedrijfsvoering, fiscaliteit en IT;
- Kennis van en inzicht in de financiële verslaglegging van organisaties;
- Kennis van en inzicht in planning- en control vraagstukken;
- Kennis om investeringsbeslissingen te beoordelen op financiële haalbaarheid en risico's;
- Kennis om de financieringsstructuur van de organisatie op risico's te kunnen beoordelen.

3.3 Kwaliteitsprofiel Volkshuisvesting, ruimtelijke ordening en duurzaamheid

Vanuit dit aandachtsgebied wordt gevraagd om met visie en bezieling een bijdrage te leveren aan de continuïteit van de corporatie en haar dienstverlening en om nieuwe ideeën van buiten naar binnen te brengen. (Her)ontwikkeling en duurzaamheid zijn gericht op ontwikkeling en beheer van vastgoed, evenals duurzaamheid in brede zin en de energietransitie.

Gevraagd wordt:

- Kennis en ervaring op het gebied van volkshuisvesting en stedelijke ontwikkeling;
- Kennis van de lokale en regionale woningmarkt;
- Inzicht in vraagstukken op het gebied van leefbaarheid, herstructurering en samenwerking met andere partijen;
- Kennis van ontwikkelingsprocessen en beheer van (maatschappelijk) vastgoed;
- Kennis van en ervaring met regels die gelden binnen de ruimtelijke ordening;
- Kennis van en inzicht in vraagstukken op het gebied van duurzaamheid en energietransitie;
- Verwantschap met wonen en bouwen.

3.4 Kwaliteitsprofiel juridisch en HR-management

Het aandachtsgebied juridisch is gericht op de spelregels die worden afgesproken met derden, waarbij het vooral gaat om het voorzien van valkuilen in omvangrijke en/of strategische (samenwerkings)contracten. Daarnaast is er specifieke aandacht voor het HRM-beleid van de corporatie.

Gevraagd wordt:

- Kennis van en inzicht in politieke en juridische vraagstukken, waaronder de juiste toepassing van wet- en regelgeving, contractvorming en eventueel procesrecht;
- Kennis van en inzicht in personeelsmanagement, inclusief de juridische aspecten;
- Ervaring met politiek-bestuurlijke besluitvormingsprocessen en onderhandelingen;
- Gevoel voor verhoudingen tussen partijen.

3.5 Kwaliteitsprofiel bestuurlijk, maatschappelijk en zorg

Dit aandachtsgebied richt zich vooral op de lokale gemeenschap: bewoners en woningzoekenden. Daartoe behoort het signaleren van ontwikkelingen onder de bevolking in Enkhuizen en de regio, het bewaken van de spelregels in de omgang van de corporatie met de bewoners en haar belanghouders. Daarnaast wordt een bijdrage verwacht op de visie van de corporatie op het gebied van wonen en zorg. Hierbij is de samenwerking met de stichting Welzijnswerk Enkhuizen een belangrijk onderdeel.

Gevraagd wordt:

- Kennis van en inzicht in sociale en participatieprocessen;
- Brede maatschappelijke belangstelling met bij voorkeur verankering in de lokale gemeenschap;
- Visie op toekomstige rollen van corporaties binnen de volkshuisvesting in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen binnen de doelgroep;
- Kennis van de ontwikkelingen in de zorgsector: wonen en zorg, zorgvastgoed;
- Gevoel voor verhoudingen tussen partijen.

4 Procedure en honorering

Per vacature wordt uit de Raad van Commissarissen van Welwonen een selectiecommissie samengesteld en een wervingsvoorstel opgesteld. In elk geval vindt externe werving plaats. In geval van werving van een huurderscommissaris is sprake van een bindende voordracht door de HAR. De leden van de Raad worden voor een periode van vier jaar benoemd, met een mogelijkheid van herbenoeming voor een tweede periode van vier jaar.

De honorering van commissarissen is overeenkomstig de Beroepsregel honorering commissarissen van de VTW.

Met inachtneming hiervan zijn de vergoedingen voor leden van de Raad als volgt samengesteld (niveau 2021):

- Leden : € 6.200,00 excl. BTW per jaar
- Voorzitter : € 9.300 excl. BTW per jaar.