

## **Profiel Raad van Commissarissen (R.v.C.) Wooncorporatie De Goede Woning te Apeldoorn**

Komend van een meer op bouwen en beheren gerichte benadering is, enige jaren geleden, gekozen om als meer maatschappelijk georiënteerde corporatie te gaan opereren. Daarbij ligt de focus vooral op het 'empowerment' van mensen met minder kansen, waarbij ons vastgoed en het daarin vastgelegde vermogen belangrijke middelen zijn om die doelstelling vorm te geven.

De afgelopen jaren en ook nu nog is en wordt vooral gewerkt aan het inrichten van de organisatie om die koers goed vorm te kunnen geven en zijn er al een aantal vernieuwingen geïmplementeerd. In 2008/2009 heeft de focus vooral gelegen op het in financiële zin blijvend op koers houden van de organisatie. Daarnaast hebben wij in dat jaar ons Ondernemingsplan 2010-2014 uitgebracht.

Uitgangspunt voor de R.v.C. is de door de corporatie onderschreven 'AEDES-code', waarin het handelen op basis van de 'Governancecode woningcorporaties' verankerd ligt. Daarbij ligt de nadruk op het houden van intern toezicht ('Governance') en advisering en coaching van de bestuurder ('Guidance').

De R.v.C. wil op basis van onderlinge gelijkwaardigheid functioneren. Waarbij samen met het bestuur een zoektocht ondernomen is en wordt, hoe een transparante en adequate invulling van het intern toezicht handen en voeten gegeven kan worden.

Binnenkort (april 2011) zal één vacature binnen de R.v.C. ontstaan, waarvoor vervanging wordt gezocht. Dit R.v.C.-lid zal vooral het expertisegebied 'Leefbaarheid' moeten invullen.

Gegeven bovenstaande wordt van nieuw te benoemen leden van de R.v.C., veel verwacht. Het algemeen profiel van de R.v.C.-leden zien wij als volgt:

### **a. Innovatieve maatschappelijk ondernemer**

De (hybride) corporatie is een onderneming die midden in het maatschappelijk speelveld staat. De maatschappelijk te bereiken (meer)waarde is dan ook voor de corporatie van groot belang. Daarnaast is er de doelstelling om continuïteit van de organisatie te borgen. Van de R.v.C.-leden wordt verwacht dat de invulling van het interne toezicht vooral op beide gebieden nadrukkelijk(er) gestalte krijgt.

Naast toezicht speelt de R.v.C. ook een rol als 'klankbord' van het bestuur. In die rol wordt van R.v.C.-leden verwacht dat ze ook als bron van inspiratie en innovatie kunnen en willen fungeren. De leden moeten dan ook over voldoende voelhorens beschikken, om de ontwikkelingen in de buitenwereld te kunnen vertalen naar het denken over visie en beleid van de organisatie.

### **b. Gevoel voor lokale verhoudingen**

Gegeven de veelheid aan ontwikkelingen waarvoor de corporatie een antwoord/oplossing moet bieden en de visie dat die oplossing bijna altijd in samenwerking met andere (markt)partijen tot stand zal moeten worden gebracht, is het van belang dat de R.v.C. gevoel heeft hoe betrokken partijen in het Apeldoornse sociaal-maatschappelijke en commerciële veld staan en opereren.

Het ondernemen van de corporatie strekt zich momenteel met name uit op lokaal niveau. Van de leden van de R.v.C. wordt verwacht dat men affiniteit met Apeldoorn en gevoel voor de lokale verhoudingen heeft. Het betreft daarbij niet alleen overheidsinstanties [met name gemeente], maar ook collega-corporaties, zorg-/welzijns- en andere instellingen, die samen met onze organisatie willen werken aan het creëren van die maatschappelijke meerwaarde.

**c. Kennis van de branche**

Van een R.v.C.-lid verwachten wij kennis van de branche. Het gaat daarbij niet om specifieke kennis van een onderdeel, maar meer een algemeen inzicht hoe de branche werkt, welke (ook politieke) richting opgegaan wordt en hoe onze corporatie daarbinnen kan opereren. Wij bieden R.v.C.-leden mogelijkheden om die kennis ook via scholing op te doen of aan te scherpen.

**d. Vertrouwd met wonen in verbinding met zorg, welzijn, educatie en werk**

De activiteiten van de organisatie betreffen vooral het scheppen van kansen aan mensen om hun leefsituatie te verbeteren. Het bieden van leef- en woonplezier aan (toekomstige) inwoners van Apeldoorn vinden wij daarbij vanzelfsprekend. Dat impliceert dat het bouwen, verhuren en/of verkopen van woningen slechts gezien wordt als middel om de eerder genoemde doelstelling te bereiken. Bij het bereiken van die doelstelling zal echter wel nadrukkelijk samengewerkt (moeten) worden met andere partijen/organisaties die, elk vanuit hun eigen expertise, kunnen bijdragen om dat leef- en woonplezier mogelijk te maken. Van een R.v.C.-lid wordt dan ook verwacht dat deze ook zicht heeft op de activiteiten in naastgelegen branches en de mogelijkheden om samen tot het bereiken van onze doelstelling te komen.

**e. Generalist en specialist**

Binnen de R.v.C. zijn, naast een generalistische blik, diverse aandachtsgebieden te onderscheiden. Daarbij vinden wij Vastgoed/Volkshuisvesting, Leefbaarheid (waaronder ook begrepen Zorg en Welzijn), HRM, Financiën en Juridische zaken, de terreinen waarop wij graag ook specifieke kennis binnen de R.v.C. willen hebben.

In het kader van de vertegenwoordiging van onze huurders, overigens zonder last of ruggespraak, verwachten wij van het R.v.C.-lid ook de kunde en bereidheid om met de organisatie(s) die hij/zij vertegenwoordigt samen de posities te bepalen.

**f. Teamspeler**

De leden zijn bereid en in staat de verhoudingen binnen de R.v.C. op een passende wijze vorm te geven, waarbij het gelijkwaardigheidprincipe als uitgangspunt wordt genomen.

**g. Mensen binden**

Gegeven de ontwikkelingen binnen de organisatie is het van groot belang om vanuit de gedeelde visie alle betrokkenen te binden aan het (continue) veranderingsproces. Ervaring in het werken met veranderingsprocessen is dan ook een pré. Dit richt zich vooral ook op de R.v.C. zelf, die als team met respect voor ieders eigenheid functioneert. De positieve uitstraling van die werkwijze zal mede bepalend zijn voor de veranderingen die in de werkorganisatie doorgevoerd worden. Binding en commitment aan visie en doelstelling(en) van de organisatie zijn hier van het grootste belang.

**h. Good Governance**

De R.v.C. onderschrijft de principes van Good Governance, vooral waar het gaat over openheid en transparantie naar de samenleving (stakeholders in het algemeen) en handelt daarnaar. Van de R.v.C.-leden wordt verwacht dat men handelt binnen de kaders van het opgestelde Governance-reglement.

**i. Belangen**

De schijn van belangverstrengeling willen wij op alle fronten binnen onze organisatie vermijden. De leden van de R.v.C. hebben dan ook geen directe en/of indirecte belangen bij (het handelen van) onze organisatie. Nevenfuncties in publieke of private instellingen/ ondernemingen, waarvan in redelijkheid niet mag worden verwacht dat die te combineren zijn met het lidmaatschap van de R.v.C., zijn daarbij ook aandachtspunt.

**j. Persoonlijk profiel**

Leden van de R.v.C. beschikken over een academisch werk- en denkniveau. Zij beschikken over een, op hoofdlijnen gericht, analytisch vermogen en de kunde om tot een zelfstandige en kritische oordeelsvorming te komen. Daarbij is het vermogen aanwezig om een evenwicht te vinden tussen 'Guidance' en 'Governance'. Dat evenwicht en een onafhankelijke opstelling geeft ruimte aan de directeur/bestuurder in de relatie met de R.v.C..

Leden van de R.v.C. beschikken over bestuurlijke ervaring, bij voorkeur in de publieke sector.

De leden zijn bereid en instaat om jaarlijks minimaal 6 R.v.C.-bijeenkomsten bij te wonen, waarbij enige flexibiliteit met betrekking tot tijdstippen van overleg gevraagd wordt.

**k. Woonplaats**

De feitelijke woonplaats van de leden van de R.v.C. is minder relevant, dan het feit dat de leden een aantoonbare betrokkenheid bij de Apeldoornse samenleving en het werkgebied van de corporatie in het bijzonder hebben.

**Apeldoorn, 24 februari 2011**