



**Profielschets
raad van commissarissen
Stichting deltaWonen**

Inleiding

De profielschets van de raad van commissarissen (RvC) van deltaWonen bestaat uit een aantal onderdelen.

In “Over deltaWonen” geven we informatie over de organisatie. Wat is de bijdrage van deltaWonen aan een gelukkige samenleving en hoe doen we dat. We gaan in op het koersdocument “Groei en Geluk”, de VN doelstellingen, de strategische doelstellingen, de kernwaarden van de organisatie en de manier waarop deltaWonen werkt aan het continu verbeteren van processen.

Bij “Bestuur en RvC” vind je informatie over bevoegdheden, de visie op besturen, het leidinggevend kader, onze medewerkers en onze belanghouders.

In “Taken van de RvC” staan de uitgangspunten voor het profiel, het profiel voor elk lid van de RvC en de profielen voor individuele leden van de RvC en tot slot het profiel van de (vice)voorzitter.

1. Over deltaWonen

Wij geloven dat een thuis voor iedereen hét fundament is voor groei en geluk. Daarom verhuren, beheren en bouwen wij huizen voor onze klanten.

Wij gaan samen voortdurend voorop in het creëren van sterke, circulaire en inclusieve buurten.

Dat is ónze bijdrage aan een gelukkige samenleving!

1.1. Organisatie

DeltaWonen heeft ongeveer 15.000 woningen in Zwolle, Kampen en Wezep. Die woningen bouwen, verhuren en onderhouden we vanuit de kennis die we hebben over onze huurders en de markt. Door onderzoek weten we wat er nodig is, wat huurders willen en hoeveel zij voor een woning kunnen betalen. In goede samenwerking met de 3 gemeenten, de collega-corporaties en andere maatschappelijke organisaties zorgen we voor de leefbaarheid in onze wijken. De kwaliteit van onze woningen meten we af aan onder andere de duurzaamheid ervan, maar wordt ook bepaald door de uitstraling van onze woningen. Vanaf 2011 hebben we zo'n 5.800 woningen verduurzaamd tot minimaal een label B. Inmiddels werken we (sinds 2021) in ons duurzaamheidsbeleid volgens warmtevraag- en CO2 emissie reductie (in plaats van label gedreven doelstellingen). Sinds 2021 hebben we 85 woningen verduurzaamd volgens het nieuwe beleid. Ook hebben we inmiddels de eerste energieneutrale woningen en energie-nota-nul woningen kunnen verhuren. Huurders zijn tevreden over onze dienstverlening. DeltaWonen doet het al een groot aantal jaren goed.

1.2. De koers van deltaWonen: Groei en Geluk

In 2018 heeft deltaWonen een nieuwe koers ingezet: Groei en Geluk. Deze koers is in samenwerking met alle belanghebbenden tot stand gekomen. Nieuwe tijden vragen om een herbezinning op onze positie en maatschappelijke meerwaarde als woningcorporatie; maar ook om een nieuwe koers. Omdat óók de huurder van de toekomst op ons moet kunnen rekenen. En omdat we klaar willen zijn om de kansen van morgen te pakken. Maar bovenal ook omdat er, door nieuwe technologieën en inzichten, nieuwe wegen te bewandelen zijn op weg naar de verwezenlijking van onze ambities. Met deze koers is deltaWonen klaar voor de toekomst, waarin ze op een professionele, respectvolle, verbindende en verrassende wijze zorgdraagt voor betaalbare woningen voor mensen met een smalle beurs.

DeltaWonen zet de komende jaren in op de groei naar een nieuwe samenleving, waarin circulariteit en inclusiviteit de belangrijkste maatschappelijke pijlers zijn. Groei als het gaat om ondernemen, werken, leren en wonen. Voor de huurders, maar ook voor de medewerkers. Groei leidt tot geluk: zingeving, voldoening en plezier. Want mensen kunnen groeien als zij hun basis op orde hebben; als zij een veilige woonplek hebben van waaruit zij hun leven kunnen opbouwen. Als zij mee kunnen doen in de maatschappij en sociale contacten hebben. Als zij het gevoel hebben dat er naar hen geluisterd wordt en dat ze er toedoen. Samen met medewerkers, stakeholders en huurders bouwt deltaWonen aan een circulaire, inclusieve én gelukkige samenleving.

1.2.1. Duurzame VN-doelstellingen

De VN heeft in haar agenda voor Duurzame mondiale ontwikkeling 17 werelddoelen benoemd waaraan (lokale) overheden, maatschappelijke organisaties en bedrijven zich committeren. DeltaWonen vindt het belangrijk om bij te dragen aan de Werelddoelen van de VN. Vanuit haar kerntaken kan deltaWonen een directe bijdrage leveren aan de volgende werelddoelen: betaalbare en duurzame energie, beperken van ongelijkheid en duurzame steden en buurten. Indirect draagt deltaWonen door haar dienstverlening ook bij aan het werelddoel een eind te maken aan armoede.

1.2.2. Strategische pijlers

In Groei en Geluk staan de 5 strategische doelstellingen van deltaWonen beschreven. Met deze doelstellingen kan deltaWonen het verschil maken voor huurders en de samenleving: Klant voorop, Thuis in de buurt, CO2 neutraal, medewerkerschap en Fit & financieel gezond.

1.2.3. Kernwaarden

De dingen die deltaWonen doet voor haar huurders en voor de samenleving zijn belangrijk. Maar er is ook aandacht voor de manier waarop medewerkers en bestuur de taken uitvoeren. Bij deltaWonen werkt daarom iedereen volgens 4 kernwaarden:

Respectvol

DeltaWonen laat iedereen in z'n waarde en luistert goed naar klanten en naar elkaar. Medewerkers zijn eerlijk over wat ze doen en hoe ze het doen. DeltaWonen gaat bewust om met beschikbare middelen.

Professioneel

Alle medewerkers hebben actuele kennis in het vak. Zij komen afspraken na en zoeken altijd naar de beste oplossing.

Verbindend

DeltaWonen legt nadruk op samenwerking; met elkaar, met samenwerkingspartners, maar vooral ook met klanten. DeltaWonen is betrokken bij de samenleving en bij haar klanten. Gesprekken worden aangegaan op een open, duidelijke en respectvolle manier.

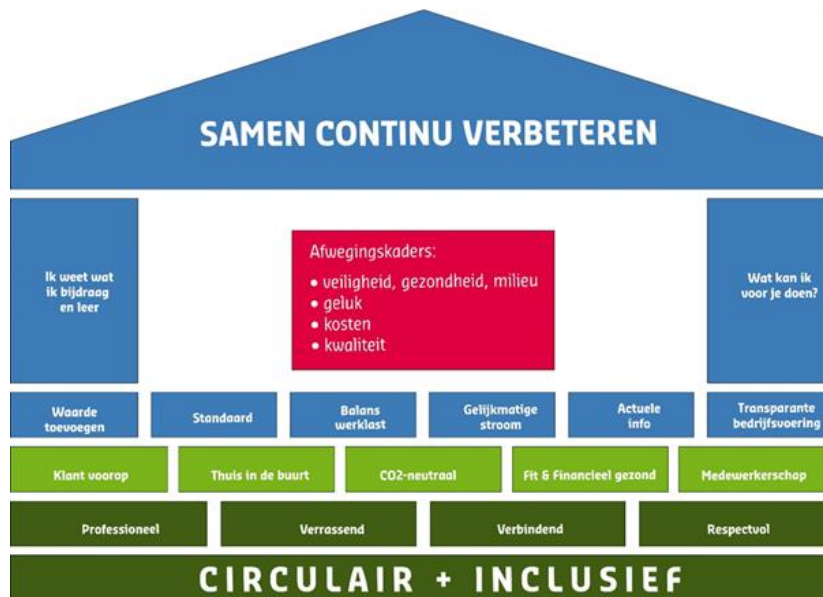
Verrassend

DeltaWonen streeft vernieuwing na waarmee de kwaliteit van producten en dienstverlening steeds opnieuw verbeterd wordt. DeltaWonen durft dingen anders te doen, creativiteit te tonen.

1.2.4. Het Hophuis

De doelstellingen en de manier van werken vragen om een slagvaardige organisatie en een optimaal beheer van beschikbare middelen. Daarom werkt deltaWonen vanuit een gekantelde organisatiestructuur. Focus ligt op de processen en het optimaliseren hiervan. Hiervoor heeft deltaWonen de LEAN-

werkmethode omarmt. Deze methode is vertaald in het HOP-huis. HOP staat voor House of Performance, hierin komen alle elementen van het koersdocument 'Groeï en Geluk' terug.



2. Bestuur en RvC

DeltaWonen is een werkorganisatie met een éénhoofdig bestuur en een RvC.

- Het bestuur is verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding, -vaststelling en -uitvoering.
- De RvC houdt toezicht op het bestuur. De bevoegdheden van de RvC zijn vastgelegd in de statuten en in het reglement van de RvC.
- De bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bestuur zijn vastgelegd in de statuten en in het bestuursreglement.
- De bestuurder is formeel verantwoordelijk voor het besturen van de onderneming en het leidinggeven aan de medewerkers van deltaWonen.
- Het bestuur legt hierover verantwoording af aan de RvC van deltaWonen.
- Het bestuur handelt in lijn met de bestuursvisie.

Visie op besturen en toezichthouden

Het bestuur werkt vanuit de gezamenlijke visie van het bestuur en de RvC op besturen, zoals vastgelegd in het beleidsdocument 'visie op besturen en toezichthouden'. De strategische koers Groei en Geluk is hierbij het vertrekpunt. Groei wordt nagestreefd in de context van persoonlijke groei (van huurders en medewerkers) en de groei naar een circulaire en inclusieve samenleving. Het bestuur handelt volgens deze bestuursvisie en draagt deze ook uit.

Het bestuur heeft oog voor het geluk en welbevinden van huurders maar ook voor het werkgeluk van de medewerkers bij deltaWonen. Zingeving, voldoening en plezier zijn voorwaarden om werkgeluk te ervaren. Het bestuur is verantwoordelijk voor het inrichten van een goed functionerende, professionele werkorganisatie, waarin deze (strategische) opgave gerealiseerd kan worden. In deze rol is het bestuur zowel uitdagend op inhoud als (ver)zorgend/ontwikkeland en ondersteunend op werkgeverstaken. Het bestuur schept voorwaarden voor het ervaren van zingeving, voldoening en plezier door

medewerkers. Hierdoor ontstaat een organisatie die kritisch durft te zijn, doelstellingen scherp durft te formuleren en zichzelf daarmee continu uitdaagt. Dit noemen wij Samen Continu Verbeteren.

Als werkgever past het bestuur de beginselen van goed werkgeverschap toe. Het bestuur schept voorwaarden en biedt de faciliteiten om goed te kunnen presteren. Maar ook voorwaarden om adequaat en kritisch intern toezicht te kunnen houden op het bestuur en de algemene gang van zaken. Leiding en leiders zijn dienend op medewerkerschap en dragen bij aan een professionele, verbindende, respectvolle en verrassende organisatiecultuur.

2.1. Leidinggevend kader

Het managementteam van deltaWonen bestaat uit 4 personen, te weten: de adjunct-directeur Klant en Wonen, de adjunct-directeur Vastgoed, de manager Bedrijfsbeheer en de manager Bestuurszaken. Daarnaast is er een concern controller die direct en rechtstreeks rapporteert aan de voorzitter van de RvC. De MT-leden zijn verantwoordelijke voor verschillende afdelingen. Sommige afdelingen zijn zelf organiserend, andere afdelingen hebben een teammanager.

2.2. Medewerkers

DeltaWonen richt zich op goed werkgever- en werknemerschap. Hierbij gaat de aandacht uit naar zingeving, voldoening en plezier, de drie onderleggers voor geluk. Daarnaast gaat de aandacht uit naar de ontwikkeling van de medewerkers, dienend leiderschap en medewerkerschap. Medewerkerschap staat bij deltaWonen voor de samenvoeging van medewerkertevredenheid en eigenaarschap. Het bestuur zorgt voor een werkomgeving waarin de medewerkers zich kunnen ontplooiën en ontwikkelen en kunnen worden aangesproken op de inzet van hun talenten. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun werkgeeluk en voor het tonen van medewerkerschap. Het bestuur en overige leidinggevendenden geven dienend leiding op basis van integriteit, openheid en verantwoordelijkheid van iedere medewerker voor zijn eigen functioneren. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden zoveel mogelijk in alle lagen van de organisatie ingebed en uitgevoerd. Met dienend leiderschap wordt ruimte geschapen om medewerkers maximaal in hun kracht te brengen en daarmee medewerkerschap maximaal te ontwikkelen.

2.3. Belanghebbende partijen

Het bestuur heeft periodiek overleg met de Ondernemingsraad van deltaWonen. De rechten van de Ondernemingsraad zijn vastgelegd in de Wet op de ondernemingsraden. Het bestuur geeft de Ondernemingsraad gevraagd en ongevraagd informatie over het beleid en de gang van zaken binnen deltaWonen. De Ondernemingsraad kan het bestuur ook ongevraagd advies geven.

Het bestuur legt vast welke partijen als belanghebbende partijen worden beschouwd en onderhoudt contact met hen. DeltaWonen sluit waar mogelijk vitale coalities die een versterkend effect hebben op het woongeluk en op een of meer gebieden in de schakel: wonen, werken, leren, vrije tijd en zorg. Het bestuur schept randvoorwaarden om te komen tot sterke en professionele huurdersorganisaties. Het bestuur voert overleg met huurdersorganisaties en bewonerscommissies in de woningmarktregio. Dit overleg gaat onder andere over de betaalbaarheid, de voorgenomen werkzaamheden en welke bijdragen daarmee worden beoogd aan de uitvoering van het regionale en gemeentelijke volkshuisvestingbeleid.

3. Taken van de RvC

De taken van de RvC zijn op grond van de wet en de Governancecode Woningcorporaties:

1. De RvC houdt toezicht op het bestuur en op de algemene gang van zaken in de woningcorporatie.
2. De RvC functioneert als klankbord voor het bestuur en weegt binnen zijn toezichthoudende functie zelfstandig het maatschappelijk belang af tegen de financiële continuïteit van de corporatie.

3. De RvC beslist over benoeming, beoordeling, beloning, schorsing en ontslag van het bestuur. De RvC staat in verbinding met interne en externe stakeholders en krijgt hierdoor voldoende kennis van en gevoel bij wat er leeft en speelt onder de stakeholders van deltaWonen.

De leden van de RvC worden benoemd voor een periode van ten hoogste 4 jaar en kunnen al dan niet aansluitend worden herbenoemd. De al dan niet aaneengesloten totale periode waarin een commissaris lid is van de RvC is ten hoogste 8 jaar.

3.1. Uitgangspunten profiel

RvC deltaWonen

De RvC houdt toezicht op het bestuur en op het beleid van deltaWonen. Als toezichthouder kunnen wij waarborgen dat het gevoerde beleid alle belangen dient en de corporatie financieel gezond blijft. DeltaWonen heeft commissarissen op voordracht van haar huurders in de RvC. Bij een RvC van 7 leden zijn dit 3 commissarissen en bij een RvC van 6 leden zijn dit 2 commissarissen.

3.1.1. De raad kent een pluriforme samenstelling

Onze RvC bestaat uit generalisten die gezamenlijk een multidisciplinair team vormen. Gelet op onze taken, de opgaven van de corporatie, de ontwikkelingen in de omgeving en het beleid van de deltaWonen hebben we leden met specifieke deskundigheid op de volgende terreinen:

- klant en wonen (volkshuisvestelijk)
- financiën en bedrijfseconomie
- sociaal maatschappelijk domein
- openbaar bestuur
- vastgoed
- HRM
- marketing en communicatie
- wet- en regelgeving (juridisch)
- ICT en digitalisering

Naast specifieke deskundigheid zijn we allemaal op alle terreinen voldoende deskundig om de hoofdlijnen van het totale beleid te kunnen beoordelen. Dat geldt ook voor de leden die benoemd zijn op voordracht van de huurdersorganisatie(s).

Een lid van de raad kan zich vanuit zijn specifieke deskundigheid met meerdere beleidsterreinen bezighouden. Het kan ook voorkomen dat een beleidsterrein de bijzondere aandacht heeft van meerdere leden van de raad. Dat laatste is vooral wenselijk als het gaat om het beleidsterrein financiën/bedrijfseconomie. Het gaat er bij de samenstelling van de raad om dat we als totale groep op alle beleidsterreinen voldoende deskundigheid in huis hebben. Deskundigheid op het gebied van marketing en communicatie, wet- en regelgeving (juridisch) en van ICT en digitalisering hoeft binnen de RvC niet vertegenwoordigd te zijn. Wanneer de benodigde kennis op deze gebieden binnen de RvC niet aanwezig is, wordt deze kennis zo nodig ingehuurd.

De RvC biedt ruimte voor een commissaris in opleiding. Deze commissaris is (formeel) geen lid van de RvC. De benoeming van de commissaris in opleiding vindt plaats voor 2 jaar met de mogelijkheid van een eenmalige herbenoeming voor nog een keer 2 jaar. De commissaris in opleiding kan niet 'doorstromen' naar een reguliere commissarisfunctie bij deltaWonen.

We willen het liefst dat maximaal 2 commissarissen zonder toezichthoudende ervaring deel uitmaken van onze raad. Van 'onervarenheid' is geen sprake meer als de betreffende commissaris een zittings-termijn van 4 jaar in de raad bij deltaWonen heeft gehad.

We streven er ook naar dat een minimum aantal commissarissen binding heeft met de regionale samenleving (minimaal 3 leden bij een RvC van 7 personen en minimaal 2 leden bij een RvC van 6 personen). Aan dit aspect hecht de RvC grote waarde.

3.1.2. De raad kent een diverse samenstelling

Wij vinden het belangrijk dat er diversiteit is in de samenstelling. Dit betekent dat de raad uit personen bestaat met een uiteenlopende achtergrond met betrekking tot sekse, leeftijd, beroepsgroepen, kennis en expertise, etnische afkomst en persoonlijkheidskenmerken. We houden zoveel mogelijk rekening met een evenwichtige zetelverdeling in het bestuur en de RvC (het streven is dat tenminste een derde van het aantal leden bestaat uit vrouwen en tenminste een derde van het aantal leden uit mannen). Bij de invulling van iedere vacature in de raad kijken we daarom naar de specifieke deskundigheden van de kandidaten, maar ook naar hun bijdrage aan de diversiteit van de samenstelling en of zij passen binnen het team.

3.1.3. De raad is 1 team met gezamenlijke verantwoordelijkheid

Als raad vormen we een gezamenlijk standpunt die vanuit meerdere perspectieven tot stand is gekomen. Besluiten worden zoveel mogelijk in consensus genomen. Als dit laatste niet mogelijk is, beslist de meerderheid (tenzij de statuten een grotere meerderheid voorschrijven). Als commissarissen zijn we gezamenlijk verantwoordelijk voor de besluiten die we in de raad nemen, ook als iemand zich in de vergadering tegen de inhoud van dat besluit heeft uitgesproken. We brengen geen minderheidsstandpunten naar buiten en we verdedigen deze ook niet, tenzij we dit vooraf in de raad hebben besproken. De raad opereert (dus) zowel intern als extern als 1 team.

3.1.4. De leden van de raad zijn onafhankelijk

Als commissarissen handelen we in alle vrijheid. Geen van ons mag zich door een achterban laten opdragen een bepaald standpunt in te nemen. Stemming of het innemen van een standpunt gebeurt op basis van eigen inzicht, kennis en overtuigingen. Dat geldt ook voor commissarissen die zijn benoemd op basis van een bindende voordracht van de huurdersorganisatie(s).

3.1.5. De raad heeft een constructief-kritische opstelling naar het bestuur en naar elkaar

De leden van de raad hebben voldoende kennis, ervaring en kwaliteit om een kritische opstelling te kunnen waarmaken. Vertrouwen van het bestuur in de RvC is nodig om op professionele en respectvolle manier toezicht te houden op het bestuur en om de klankbordfunctie van de raad te kunnen waarborgen. Als raad communiceren we op een heldere wijze met het bestuur en kiezen we voor betrokken toezicht op afstand. Wij streven naar een cultuur waarin ieder lid zich veilig voelt om kritische vragen te stellen en verschillen van mening te uiten en te bespreken. Ieder van ons en de raad als geheel moet in staat zijn om te reflecteren op eigen handelen en functioneren.

3.1.6. Visie op maatschappelijk verantwoord ondernemen

Als leden van de RvC hebben we een visie op maatschappelijk verantwoord ondernemen. Namelijk; het wonen, leven en werken waar deltaWonen aan bijdraagt, moet duurzaam en inclusief worden ingevuld. In de keuzes van deltaWonen staan circulariteit en inclusiviteit voorop. De commissarissen hebben kennis en inzicht op deze gebieden.

3.1.7. Maatschappelijke ontwikkeling/presteren en strategisch verandervermogen

Een corporatie moet zich telkens aanpassen aan de maatschappelijke ontwikkelingen in de samen-

leving. Daarbij gaat zij de samenwerking aan met andere spelers in het maatschappelijk veld. In het huidige tijdsgewricht volgen die ontwikkelingen elkaar steeds sneller op. De maatschappij wordt complexer en verandert snel. De woningcorporatie moet dan ook een groot verandervermogen hebben, zeker op strategisch niveau. Ook is het belangrijk 'oor en oog' te hebben voor de buitenwereld. Deze kwaliteiten moeten ook worden geborgd bij alle leden van de raad. De commissarissen moeten daarom affiniteit hebben met maatschappelijke opgaven én ervaring op bestuurlijk of strategisch niveau waarbij veranderkundige inzichten zijn verkregen.

3.2. Profiel voor elk lid van de RvC

Het BTIV beschrijft dat de Autoriteit woningcorporaties een zienswijze geeft over (onder andere) de geschiktheid van een commissaris, die blijkt uit diens opleiding, diens werkervaring en vakinhoudelijke kennis en diens competenties. Naast de benoemingsvoorwaarden die volgen uit de statuten en het reglement raad van commissarissen, gaat deltaWonen uit van de volgende competenties (De officiële beschrijving van deze competenties zijn terug te vinden in het document 'Competenties leden van de RvC'):

- authenticiteit
- bestuurlijk inzicht
- helikopterview
- integriteit en moreel besef
- maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit en verantwoordelijkheid
- onafhankelijke oordeelsvorming
- teamspeler
- vakinhoudelijke kennis en visie
- voorzittersvaardigheid (indien van toepassing)
- zelfreflectie

Aanvullende competenties voor een commissaris op voordracht van de huurdersorganisatie(s):

- heeft aantoonbaar affiniteit, kennis en/of ervaring met huurdersbelangen
- heeft zicht op de leefwereld van huurders en kan de huurdersinvalshoek goed verwoorden in de RvC

3.3. Profiel voor individuele leden van de RvC

Klant en wonen (volkshuisvestelijk)

De commissaris moet kennis hebben van, en ervaring hebben in het werkgebied van een woningcorporatie en de rol van corporatie in de brede maatschappelijke context. Ook is het belangrijk dat de commissaris marktkennis en vastgoedexpertise heeft gecombineerd met inzicht in bewonersbelangen en -verwachtingen. Hij/zij moet ervaring hebben opgedaan in volkshuisvestingsaangelegenheden. De commissaris moet voldoende actueel inzicht en kennis hebben in en over de ontwikkelingen in de volkshuisvestingsbranche. Hij/zij moet weten wat er zich in die wereld afspeelt en moet dit kunnen duiden voor de sector en de belangen zien vanuit toezichthoudende rol. Kennis van klantprocessen en klant-/huurdersparticipatie.

Financiën & bedrijfseconomie

De commissaris heeft kennis van en inzicht in de financiële toezichtkaders zoals accountancy, interne control en risicomanagement. Daarnaast is hij/zij in staat om vanuit de vermogenspositie van de corporatie, investeringen, projecten en begrotingen te kunnen toetsen op haalbaarheid en risico's. De commissaris heeft kennis van en inzicht in de financiële continuïteit en kan financiële en bedrijfseconomische analyses toetsen. De commissaris heeft relevante kennis en ervaring opgedaan in de financiële bedrijfsvoering bij naar omvang gelijkwaardige rechtspersonen.

Sociaal domein

De commissaris heeft kennis van en inzicht in ontwikkelingen bij de belanghouders op terrein van wonen, welzijn, en zorg, leefbaarheid en de samenwerking op deze terreinen. Deze kennis en ervaring is bij voorkeur opgedaan bij een organisatie die actief is in het sociaal domein. Daardoor heeft de commissaris voldoende zicht op, en kennis van wat er in die wereld speelt. Hij/zij moet dit kunnen duiden voor de sector en de belangen zien vanuit toezichthoudende rol. De commissaris heeft kennis van klantprocessen en klant/huurdersparticipatie.

Openbaar bestuur

De commissaris heeft kennis van, inzicht in en ervaring in de bestuurlijk/politieke processen op lokaal, regionaal en landelijk niveau; risico's kunnen inschatten op gebied van wet- en regelgeving. Bij voorkeur bestuurlijke ervaring (eindverantwoordelijk in een lijnorganisatie) en ervaring in het publiek domein. Inbrengen van kennis en ervaring van openbaar bestuur in algemene zin en specifiek met betrekking tot relevante gebeurtenissen in het werkgebied van deltaWonen (de drie gemeenten en de gemeenschappen van Kampen, Zwolle en Oldebroek).

Vastgoed

De commissaris heeft kennis van, en inzicht in, vastgoedontwikkelingsprocessen en de financiële aspecten van projectontwikkeling, strategisch vastgoedbeleid en duurzaamheid. De ontwikkelingen in en over circulair bouwen zijn daar een belangrijk onderdeel van. De commissaris beschikt over strategische kennis om het assetmanagement en het vastgoedbeleid en vastgoedbeheer van deltaWonen kritisch te beoordelen. Daarnaast heeft de commissaris bij voorkeur ervaring opgedaan in een functie in de vastgoedbranche.

HRM

De commissaris heeft kennis van en inzicht in strategieprocessen, besturing van (maatschappelijke) organisaties en duurzame beleids- en organisatieontwikkeling. Ook heeft de commissaris kennis van en inzicht in HRM-aspecten, kwaliteitsontwikkeling en de borging daarvan. Deze kennis en ervaring zijn bij voorkeur opgedaan in een functie als adviseur in de HRM branche.

Wet- en regelgeving (juridisch)

De commissaris heeft kennis van, inzicht in, juridisch (fiscaal) terrein dat relevant is voor de woningcorporatie. Daarnaast heeft de commissaris inzicht in juridische consequenties van besluiten.

Marketing en communicatie

De commissaris heeft kennis en ervaring op het gebied van nieuwe media, huurdersparticipatie, klantprocessen, marktonderzoek, marketingstrategieën en -instrumenten. De kennis is van toepassing op de volle breedte van het werkgebied van de corporatie. Inbrengen van de ontwikkelingen van externe instanties (zoals Rijksoverheid, Aedes en de VTW).

ICT en digitalisering

De commissaris heeft kennis, inzicht en ervaring op het gebied van ICT en het terrein van digitale ontwikkelingen. Hierdoor heeft de commissaris inzicht in en kennis over de mogelijkheden, kansen en bedreigingen van digitalisering en technologische ontwikkelingen op het gebied van informatiebescherming, ketenautomatisering, e-dienstverlening, BIM en Big-data voor de woningcorporatie.

3.4. Profiel (vice)voorzitter

Taken van de voorzitter

1. is verantwoordelijk voor het goed functioneren van de raad;

2. leidt de vergaderingen van de raad en organiseert collegiale besluitvorming.
3. ziet erop toe dat vergaderingen efficiënt, effectief en in een open sfeer plaatsvinden, waarin alle leden gelijkwaardig kunnen participeren en tijdig de informatie ontvangen die nodig is voor de goede uitoefening van hun taak
4. ziet erop toe dat leden van de RvC actief bijdragen aan voorwaarden die goede besluitvorming mogelijk maken, zoals onderling respect, goed luisteren, een open oog voor andere invalshoeken, met als doel te komen tot gezamenlijke opvattingen;
5. ziet erop toe dat de raad als team kan functioneren, onverlet de eigen verantwoordelijkheid van ieder lid van de raad;
6. ziet erop toe dat de contacten tussen de raad, het bestuur, de ondernemingsraad, huurdersorganisaties en andere belanghebbenden goed verlopen;
7. ziet erop toe dat leden van de raad een introductieprogramma volgen;
8. ziet erop toe dat de bestuurders en leden van de raad ten minste één keer per jaar worden beoordeeld op hun functioneren;
9. ziet erop toe dat leden van de RvC actief bijdragen aan voorwaarden die goede besluitvorming mogelijk maken, zoals onderling respect, goed luisteren, een open oog voor andere invalshoeken, met als doel te komen tot gezamenlijke opvattingen;
10. ziet erop toe dat de agenda van de vergadering wordt voorbereid in overleg met het bestuur.
11. ziet erop toe dat aandacht wordt besteed aan het intern en extern communiceren van kernwaarden en zorgt voor bekendheid van de Governancecode;
12. coördineert de communicatie tussen raad en bestuur, waaronder afstemming van de informatievoorziening door het bestuur aan de raad;
13. vervult advies- en klankbordrol van de raad voor het bestuur; coördinatie van contacten tussen andere leden van de raad en het bestuur;
14. bemiddelt bij eventuele spanningen binnen de raad, het bestuur en tussen raad en bestuur.
15. treedt namens de raad naar buiten op.

Kwaliteiten van de voorzitter

1. geeft professioneel leiding aan het groepsproces en de vergaderingen;
2. weet ruimte te bieden aan alle leden van de raad en kan hen meenemen naar een besluit;
3. heeft kennis van transitieprocessen en heeft ervaring met het aansturen hiervan;
4. kan de (bestuurlijke) implicaties goed overzien;
5. heeft veel gevoel voor intermenselijke relaties; is diplomatiek en sensitief;
6. beschikt over goede sociale, communicatieve vaardigheden; is een netwerker;
7. kan goed omgaan met belangentegenstellingen, heeft een verbindende persoonlijkheid;
8. kan de effectiviteit en efficiency van het werk van de raad bewaken;
9. kan leiding geven aan de evaluatie van het functioneren van de raad en van de afzonderlijke leden;
10. heeft statuur;
11. heeft aantoonbare leiderschapskwaliteiten;
12. heeft kennis/ervaring van/met openbaar bestuur en/of heeft een bestuursfunctie in het bedrijfsleven;
13. beschikt over een relevant netwerk;
14. heeft een grote maatschappelijke en publieke betrokkenheid;
15. heeft eindverantwoordelijke bestuurlijke ervaring opgedaan in een grote complexe onderneming of in een organisatie in het publiek domein;
16. heeft visie op de kwalitatieve ontwikkeling van de (volks)huisvesting/ woningmarkt;
17. heeft diepgaand inzicht en ervaring in de wereld van het openbaar bestuur;
18. heeft ervaring als voorzitter van een toezichthoudend orgaan;
19. heeft hart voor de publieke zaak.



20. *Optioneel:* De voorzitter heeft een sterke binding met het werkgebied (Zwolle en regio). Deze kwaliteit hoeft niet te worden opgenomen, mits de regionale binding bij de overige leden van de RvC goed is geborgd.