

Bijlage C

Profielschets van de omvang en samenstelling van het Bestuur en zijn leden

II. Bestuur

Taak en werkwijze

Het Bestuur is belast met het besturen van Woonservice IJsselland, hetgeen onder meer inhoudt dat het verantwoordelijk is voor de realisatie van de doelstellingen van Woonservice IJsselland, de strategie, de financiering en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultatenontwikkeling en het beleid ten aanzien van deelnemingen van Woonservice IJsselland.

Het Bestuur legt hierover verantwoording af aan de Raad van Commissarissen. Het Bestuur richt zich bij de vervulling van zijn taak naar het belang van Woonservice IJsselland in het licht van haar volkshuisvestelijke en maatschappelijke doelstelling en de met haar verbonden onderneming en weegt daartoe de in aanmerking komende belangen van de bij Woonservice IJsselland betrokkenen af. Het Bestuur verschaft de Raad van Commissarissen tijdig alle informatie die nodig is voor het uitoefenen van de taak van de Raad van Commissarissen.

Het Bestuur is verantwoordelijk voor de naleving van alle relevante wet- en regelgeving, het beheersen van de risico's verbonden aan de activiteiten van Woonservice IJsselland. Het Bestuur rapporteert hierover en bespreekt de interne risicobeheersings- en controlesystemen met de Raad van Commissarissen.

Gezien de grootte van de corporatie is gekozen is voor één Bestuurder.

Nieuw te benoemen Bestuurders worden conform de code telkens voor vier jaar aangesteld en bij geschiktheid telkens voor een termijn van vier jaar herbenoemd.

1. De toegelaten instelling stelt de minister in staat een zienswijze over een kandidaat uit te brengen voorafgaande aan de benoeming of herbenoeming. Daartoe meldt de toegelaten instelling hem een voorgenomen benoeming of herbenoeming van die kandidaat voorafgaand aan die benoeming of herbenoeming.
2. De toegelaten instelling maakt bij de melding, bedoeld in het eerste lid, gebruik van een door de minister beschikbaar te stellen meldingsformulier.
3. De melding gaat in elk geval vergezeld van:
 - a. In geval van een voorgenomen eerste benoeming van een kandidaat
 - 1^e het curriculum vitae;
 - 2^e het gebruikte functieprofiel
 - 3^e de bij de werving gevolgde selectieprocedure;
 - 4^e een motivering ten aanzien van die benoeming, waarbij in elk geval wordt ingegaan op de competenties en antecedenten van de kandidaat en, in geval van een benoeming in de Raad van bestuur waarvan meerdere natuurlijk personen deel uitmaken, op de geschiktheid, met inachtneming van de samenstelling van de Raad van bestuur en de daarbinnen aanwezige kennis en ervaring en onder gebruikmaking van een door de minister beschikbaar te stellen geschiktheidsmatrix;
 - 5^e een door de kandidaat ingevuld formulier betrouwbaarheidsonderzoek;
 - 6^e een door de kandidaat verkregen verklaring omtrent het gedrag, als bedoeld in artikel 28 van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens, en
 - 7^e drie referenties
 - b. In geval van een voorgenomen herbenoeming van een kandidaat: de documenten, genoemd in onderdeel a, onder 1^e, 2^e, 4^e, 5^e en 6^e onderdeel.
 - c. Toetsing betrouwbaarheid vindt plaats conform bijlage 2 bij artikel 2 BTIV 2015.

Geschiktheid

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. Het geven van juiste informatie 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 te bereiken. Organiseert besluitvorming zodanig dat iedereen een 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 een groot 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 bijbehorende beheermaatregelen.

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.

Beloning

De beloning van de Bestuurder voor zijn werkzaamheden voor Woonservice IJsselland, is wat betreft hoogte en structuur zodanig dat gekwalificeerde Bestuurders kunnen worden behouden en aangetrokken. De beloningsstructuur heeft ten doel de belangen van Woonservice IJsselland op middellange en lange termijn te stimuleren.

Bij het vaststellen van de beloningsstructuur zijn de bepalingen en uitgangspunten van de sectorbrede beloningscode voor Bestuurders van woningcorporaties van mei 2010 gevolgd en de Blokstaffel van 2014 inclusief overgangsregeling.

Kennisontwikkeling

Leden van het Bestuur blijven kennis ontwikkelen conform het PE systeem. In het jaarverslag wordt de kennisontwikkeling beschreven.