



Woonstichting
Land van Altena

Visie op toezicht en bestuur



INHOUDSOPGAVE

Aanleiding	3
Wie zijn we en waar staan we voor?	4
Onze kernwaarden	4
De organisatie.....	5
Visie op bestuur en toezicht	6
Uitgangspunten en principes	6
Rolopvatting.....	6
De visie op besturen.....	7
Besturingsfilosofie.....	7
Leiderschapsstijl	7
De visie op toezicht.....	8
Onze rol als werkgever	8
Onze rol als toezichthouder.....	9
Onze rol als klankbord/sparringpartner	9
Onze rol als netwerker/relatie met stakeholders.....	9
Samenwerking en tegenkracht	9
Niet in beton gegoten.....	9

AANLEIDING

In de Governancecode is afgesproken dat corporaties een visie op bestuur en toezicht opstellen. In deze visie wordt ingegaan op de verantwoordelijkheid voor het realiseren van de doelstellingen, de strategie, het beleid, de financiering en de onderlinge wisselwerking in de rol. Naast de rollen beschrijft de raad van commissarissen (hierna RvC) hierin zijn taakuitoefening als intern toezichthouder.

In het maken van een visie op bestuur en toezicht vinden we dat de ‘weg ernaar toe’ minstens zo belangrijk is als het opstellen van de visie zelf. Met elkaar als RvC en bestuur het goede gesprek aangaan over ‘good governance’ waaronder de relatie tussen de bestuurder en toezichthouder, de rolverdeling, cultuur en een veilige teamdynamiek vraagt om een goed gesprek. Daarbij gaan we kritische vragen niet uit de weg: ‘Hard op de inhoud en zacht op de relatie’.

Volkshuisvesting is in deze tijd meer dan het bieden van betaalbare en passende huisvesting voor onze doelgroep en deze is aan verandering onderhevig. Hoe zit het met de klimaatopgave, circulariteit, samenwerken met (maatschappelijke) partijen? Deze vragen leiden tot mooie en goede gesprekken, gesprekken die we ook graag aangaan met onze huurdersorganisatie, medewerkers en externe stakeholders. Door tijdig mee te bewegen willen we als Woonstichting Land van Altena zo goed mogelijk inspelen op de veranderende vraag om hiermee onze opgave, onze ambitie zo goed mogelijk waar te maken.

Bestuur en RvC van Woonstichting Land van Altena, april 2022

WIE ZIJN WE EN WAAR STAAN WE VOOR?

Als maatschappelijke ondernemer met ongeveer 950 woningen actief in de gemeente Altena dragen wij, met oog voor betaalbaarheid en kwaliteit, zorg voor passende huisvesting aan huurders die niet zelfstandig in huisvesting kunnen voorzien. Wij willen dat mensen met plezier in de gemeente Altena blijven en komen wonen.

Als corporatie kennen we onze klanten en staan we midden in de maatschappij. 'Lijntjes' zijn zowel intern als naar onze huurders en stakeholders kort. Hiermee kunnen we daadkrachtig organiseren en afspraken en ambitie realiseren.

**Onze missie luidt dan ook als volgt:
Een passend en duurzaam (t)huis, nu en in de toekomst.**

Onze kernwaarden geven invulling aan wie we zijn:

We zijn persoonlijk en transparant!

We zijn persoonlijk. Dit houdt in dat we naar onze huurders luisteren, dat we helpen waar we kunnen en dat we benaderbaar zijn. Onze huurders mogen altijd binnenlopen op ons kantoor, even bellen, of een van onze medewerkers aanspreken in de wijk.

We zijn proactief en innovatief!

Hoewel we een kleine corporatie zijn, zijn we erg proactief. We vinden vernieuwing erg belangrijk. We volgen de trends en ontwikkelingen in de sector en weten wat er speelt in de samenleving en specifiek in onze gemeente. Zo laten we ons niet verrassen en kunnen we ons actief inzetten voor goed wonen en de leefbaarheid voor onze huurders.

We zijn resultaat gericht en flexibel!

We hebben de ruimte om snel in te spelen op relevante ontwikkelingen. We zijn resultaatgericht en denken in oplossingen. We denken graag mee met onze huurders. We zijn open en helder in onze communicatie en houden ons aan de gemaakte afspraken. We doen geen beloften die we niet waar kunnen maken.



De organisatie

Woonstichting Land van Altena wordt bestuurd door één directeur-bestuurder onder toezicht van een uit vijf leden bestaande RvC.

Vanuit de kernwaarden is en wordt er bij de selectie en aanstelling van nieuwe leden gezocht naar personen die los van de gewenste kennis en competenties als mens (het DNA) aansluit bij wie we zijn en hoe we willen (samen)werken.

VISIE OP BESTUUR EN TOEZICHT

Uitgangspunten en principes

In de Governance code 2020 is opgenomen dat iedere corporatie een visie op bestuur en toezicht formuleert. Los van deze wettelijke verplichtingen vinden zowel RvC als de directeur-bestuurder van Woonstichting Land van Altena het waardevol om vast te leggen hoe inhoud wordt gegeven aan het toezicht en besturen. Hierbij zijn niet alleen de gemaakte afspraken belangrijk voor ons, maar ook waarden zoals: hoe gaan we met elkaar om, hoe spreken we elkaar aan, hoe gaan we om met dilemma's ?

Bij het selecteren van nieuwe leden kijken we daarom goed naar het samenspel van competenties binnen het team en spiegelen we de aanvulling die de potentiële kandidaat als persoon meebrengt.

Deze visie op bestuur en toezicht is een uitwerking van principe 1.1 van de Governance code.

Rolopvatting

Hoewel het bestuur en de RvC verschillende rollen en verantwoordelijkheden hebben, dienen zij binnen Woonstichting Land van Altena hetzelfde doel. De RvC richt zich naar het behartigen van het maatschappelijk belang, naar het belang van de stakeholders – primair de (toekomstige) huurders en de gemeente – en naar het belang van Woonstichting Land van Altena. We zijn hiermee helder in de rolopvatting: de bestuurder bestuurt en de RvC houdt toezicht.

De richting en beleidskeuzes worden door de bestuurder bepaald, dat gaat over de maatschappelijke impact. RvC houdt toezicht en kijkt of de organisatie ook over langere tijd deze maatschappelijke impact kan leveren. Leidend principe hierin is: pas toe of leg uit. Een goed samenspel tussen de directeur-bestuurder en RvC betekent ook een goed tegenspel.



De visie op besturen

Als ankerpunt in het maatschappelijk middenveld en de lokale gemeenschap staat steeds meer de leefwereld van onze huurders centraal in plaats van de systeemwereld van onze organisatie. Dat vraagt om keuzes die op de werkvloer gemaakt kunnen worden en een hoge mate van eigen verantwoordelijkheid van medewerkers. Dit staat in schril contrast met de zware regulering en de nog steeds toenemende administratieve lastendruk van de sector. Concreet betekent dit dat gestuurd wordt op operationele kaders waarbinnen een hoge mate van regelvrijheid bestaat.

Die regelvrijheid past bij de omvang van de organisatie. Het zijn de medewerkers van Woonstichting Land van Altena die onze doelstellingen realiseren. In een veranderende samenleving vraagt dit om een persoonlijke, pro actieve en flexibele houding om bij veranderingen in de samenleving snel en adequaat in te spelen.

Het bestuur daagt het team van Woonstichting Land van Altena uit om binnen de kernwaarden en kaders van Woonstichting Land van Altena de beste aanpak te kiezen en binnen het werkveld van de volkshuisvesting zich door te blijven ontwikkelen. Er kan hierdoor variatie in de uitvoering ontstaan. Deze ontwikkeling vraagt om een bestuur dat die regelruimte erkent en altijd stimuleert hier gebruik van te maken. Het vraagt om een bestuur dat zich realiseert en dat accepteert dat bestuurder zijn iets wezenlijk anders is dan het inhoudelijk richting geven aan de werkwijze en casuïstiek van de organisatie. Dat vraagt om bestuur dat om kan gaan met onzekerheden en dat werkt vanuit vertrouwen in de professionaliteit en het zelfcorrigerend vermogen van de organisatie.

Besturingsfilosofie

Woonstichting Land van Altena heeft een besturingsfilosofie waarbij het belang van de huurder, het maatschappelijk belang en het belang van het bedrijf gewogen wordt. Alvorens een bestuursbesluit genomen wordt, is het vraagstuk vanuit de relevante verschillende belangen bekeken en besproken. Het bestuur draagt actief bij aan voorwaarden die goede besluitvorming en goed toezicht mogelijk maken, zoals onderling respect, gedegen analyse en oordeelsvorming, goed luisteren, een open oog voor andere invalshoeken, met als doel te komen tot gezamenlijke opvattingen.

De bestuurder zorgt er voor dat medewerkers betrokken zijn en zich één voelen met de waarden van de organisatie. Kernwaarden zijn richtinggevende principes voor het gedrag en ondersteunen de koers van de organisatie.

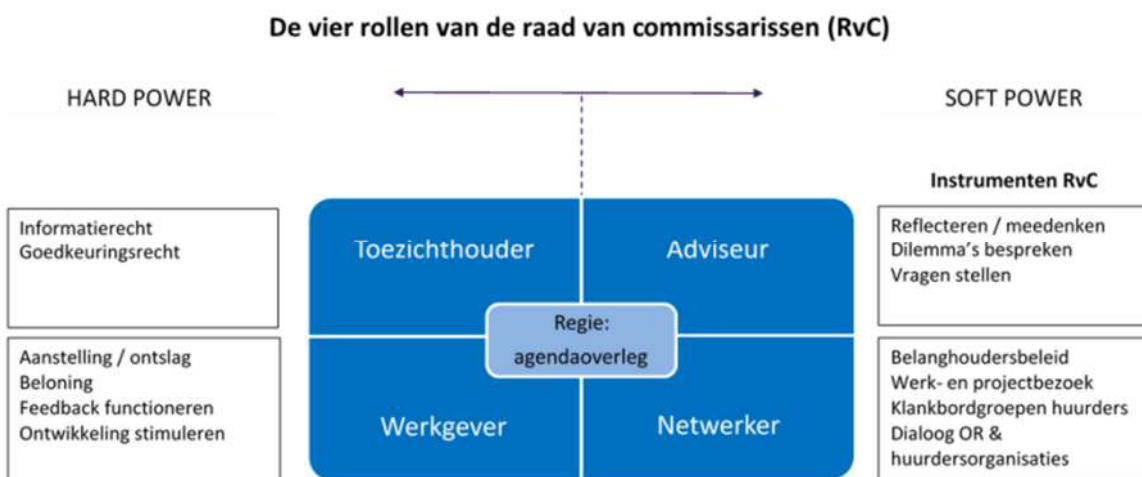
Leiderschapsstijl

Woonstichting Land van Altena is een relatief kleine, innovatieve en pro actieve organisatie. Dit vraagt een leiderschapsstijl die dienend is, waarbij de ontwikkeling van medewerkers centraal staat. In de kern richt de dienende leidinggevende zich op de ontwikkeling van de medewerker en op de bedrijfsdoelen. Vanuit het dienende leiderschap stellen bestuurder en managers zichzelf telkens de volgende vragen: "Hoe kan ik de professional ondersteunen om de afgesproken (bedrijfs)doelen te behalen". "Hoe kan ik hem of haar stimuleren om vanuit zijn

eigen kracht zijn werk te doen, zodat hij of zij de eigenaar is van het eigen werk”. De bestuurder stelt zichzelf telkens de vraag: “Doe ik nog steeds de goede dingen en doe ik de dingen goed?”. Daarbij daagt hij of zij anderen ook toe uit.

De visie op toezicht

De RvC van Woonstichting Land van Altena is een professionele en (lokaal)betrokken raad, waarbij de lokale verankering wordt geborgd doordat tenminste één lid van de raad woonachtig is in het brede werkgebied. We zijn divers samengesteld met leden vanuit hun eigen achtergrond. Gezamenlijk een geheel. De eigen ervaring, kennis en wijsheid van de toezichthouders wordt gebruikt om te bevragen en nieuwsgierig te zijn vanuit een positief kritisch en open blikveld. Belangrijk voor ons is om in gesprek de belangen, interpretaties en mogelijke tegenstrijdigheden tot een gedeelde mening of standpunt te brengen. Daar hoort ook een kritische zelfreflectie bij. Hierbij hoort dat alle zaken mogen worden besproken en dat we van elkaar weten wat er speelt. Als RvC zijn we bereid actief verantwoording af te leggen en zijn aanspreekbaar op ons gedrag. Het wettelijk kader, de statuten en de Governance code kennen vier rollen toe aan de RvC. Deze zijn in onderstaand schema weergegeven.



**In bovenstaand schema benaderen wij als toezichthouder de rol van netwerker als de externe rol*

Onze rol als werkgever

Als werkgever is een belangrijke taak van de RvC het werven, selecteren en benoemen van de directeur-bestuurder. Een directeur-bestuurder die past bij de vraagstukken van vandaag en (over)morgen waar de corporatie zich voor gesteld ziet. Binnen deze formele taak worden afspraken gemaakt over een passende beloning, concrete doelen en blijvend ontwikkelen. Wij zien daarnaast als RvC een rol voor ons om als betrokken werkgever aandacht te hebben voor de persoon en niet alleen voor de functionaris.

Onze rol als toezichthouder

We vinden het belangrijk dat de toezichthoudende rol van de RvC wordt ingevuld vanuit vertrouwen. Op deze manier ontstaat er een natuurlijke afstand tussen de RvC, bestuur en organisatie, waardoor iedereen de ruimte heeft om zijn functie goed in te vullen. De RvC ziet erop toe dat de strategische, operationele en financiële doelstellingen voor nu en in de toekomst worden gerealiseerd. De RvC doet dit vanuit een sterk omgevingsbewustzijn, met oog voor een steeds veranderende maatschappelijke context. De maatschappelijke bedoeling en opgave van Woonstichting Land van Altena vormt hierbij het vertrekpunt.

Onze rol als klankbord/sparringpartner

Als klankbord en sparringpartner zorgt de RvC voor onderlinge reflectie van haarzelf en de directeur-bestuurder over de strategie in relatie tot de omgeving en bij omvangrijke operationele beslissingen, zoals het doen van grote investeringen. Het heeft voor de RvC, directeur-bestuurder en de organisatie meerwaarde om elkaar vroegtijdig op bepaalde ontwikkelingen mee te nemen. De kennis, ervaring en zienswijze vanuit ieders eigen achtergrond brengt ruimte voor inzicht, spiegelen, creativiteit en daarmee een meerwaarde voor de discussie, het gesprek. We vinden het belangrijk om ruimte te geven aan dit gesprek in zogenoemde 'benen op tafel' sessies die los van de reguliere overleggen worden georganiseerd.

Onze rol als netwerker/relatie met stakeholders

De RvC houdt actief oren en ogen open voor de verwachtingen van de stakeholders over het realiseren van de koers van de organisatie, maar mengt zich niet op eigen initiatief in het maatschappelijk debat. De regierol in het stakeholdersmanagement ligt bij de bestuurder.

De RvC is als het ware een ambassadeur en kan Woonstichting Land van Altena positioneren.

De RvC kan met de bestuurder sparren over hoe het netwerk in te schakelen en kan aanwezig zijn bij bijeenkomsten met stakeholders.

Samenwerking en tegenkracht

Bij het vervullen van al deze rollen wordt uitgegaan van samenwerken waar kan en tegenkracht bieden waar nodig. Spanningen die bij de invulling van de taken kunnen ontstaan worden in dialoog vanuit vertrouwen en respect verkend en zo mogelijk opgelost. Hierbij geldt dat de directeur-bestuurder en de RvC zich aanspreekbaar opstellen en in onderlinge interactie leren. De kwaliteit van het gesprek staat hierbij voorop.

Niet in beton gegoten

Deze visie op bestuur en toezicht is conform principe 1.1 van de Governance code en eigen inzicht en visie op hoe we als RvC en bestuur hier vorm aan willen geven. Interne en/of externe veranderingen en nieuwe opgedane inzichten in het constante bewegende maatschappelijke middenveld kunnen van invloed zijn op deze visie. Het is dan ook een 'levend' document en wordt regelmatig herijkt. De zelfevaluatie van de RvC is hiervoor een natuurlijk moment.

Vastgesteld door de RvC van Woonstichting Land van Altena op 25-4-2022.