



Toezichtsvisie

Raad van Commissarissen Velison Wonen

TOEZICHTSVISIE VELISON WONEN	3
MAATSCHAPPELIJKE OPGAVE	3
TOEGEVOEGDE WAARDE VAN DE RVC	3
BELANGHEBBENDEN	3
VERANTWOORDING AFLEGGEN	4
STRATEGIEONTWIKKELING EN -REALISATIE	4
INFORMATIE	4
SIGNALEN	4
TOEZICHTSTIJL	4
WAARDEN	5
AUDITCOMMISSIE	6
COMMISSIE MENS, ORGANISATIE EN REMUNERATIE	6
WERKGEVERSROL	6
ONTWIKKELING	6
BESTUURSSECRETARIS	7
TOT SLOT	7
TOEZICHT- EN TOETSINGSKADER	8

Toezichtsvisie Velison Wonen

Maatschappelijke opgave

De maatschappelijke opgave - waar Velison Wonen (als organisatie) invulling aan geeft - is de toetssteen van de Raad van Commissarissen. Deze is als volgt benoemd:

Huidige en toekomstige huurders in staat stellen om mee te doen in de samenleving door woningen ter beschikking te stellen die voldoen aan de basisbehoeften van mensen (kwaliteit, veiligheid, betaalbaarheid en leefbaarheid van de wijk) in de regio Velsen / IJmond en het leveren van een bijdrage aan goede en gemengde wijken, leefbaarheid en dienstverlening bieden die soms verder gaat als de gewone contractuele dienstverlening.

Toegevoegde waarde van de RvC

De toegevoegde waarde van de Raad van Commissarissen van Velison Wonen is dat de RvC toezicht houdt op de directeur-bestuurder bij de vervulling van de maatschappelijke opdracht van de toegelaten instelling. De raad reflecteert hierbij vanuit verschillende perspectieven, die de inbreng van alle belanghebbenden omvat.

De RvC ondersteunt verder de bestuurder, door deze met raad bij te staan en is erop gericht de bestuurder zo goed mogelijk te laten functioneren. De bestuurder benut de raad als klankbord en bestuur en raad lopen samen op, ieder vanuit zijn eigen rol. Een gezamenlijke visie op de maatschappelijke opdracht van Velison én op besturen/toezichthouden is hierbij de leidraad.

De raad doet dit vanuit vertrouwen en een positief kritische bejegening waarin zowel ruimte is voor waardering als voor scherpte. Een belangrijke voorwaarde voor vertrouwen is consistentie in het gedrag van de raad, met andere woorden dat de 'raad zegt wat hij doet en doet wat hij zegt'. Hetzelfde geldt vanzelfsprekend voor het gedrag van de bestuurder. In het voorkomend geval dat dat niet zo ervaren wordt, zal men elkaar over en weer aanspreken op het waargenomen gedrag. Om tot consistent handelen te kunnen komen, is het van belang dat het helder is wat er besproken en afgesproken is. In de notulen zullen daartoe zowel de overwegingen als de afspraken worden opgenomen. Dat vraagt discipline, niet alleen van de voorzitter, maar ook van alle leden van de RvC.

Belanghebbenden

Door de RvC wordt zichtbaar gemaakt dat de raad de belangen van betrokkenen meeneemt bij het beoordelen en toetsen van besluiten.

De belangrijkste externe partijen vanuit het gezichtspunt van de RvC zijn:

- Huurders en toekomstige huurders
- Gemeente (wethouder, ambtenaren, gemeenteraad)
- Medewerkers
- Strategische samenwerkingspartners (collega corporaties)
- Samenwerkingspartners in relatie tot leefbaarheid (zorg, welzijn, politie)

De raad vindt het belangrijk om zicht te krijgen en te houden op de wijze waarop de maatschappelijke vraag zich ontwikkelt.

De raad houdt actief toezicht op de wijze waarop de Bestuurder de relaties onderhoudt en volgt proactief de ontwikkelingen binnen het werkgebied van Velison en de sector. Ieder lid van de raad houdt zijn ogen en oren open en deelt in de vergadering relevante informatie uit zijn of haar netwerk. De raad gaat verder ook zelf met belanghebbenden in gesprek: dat gebeurt in afstemming met de bestuurder, waarbij de raad ervoor zorgt goed geïnformeerd te zijn en rolvast op te treden bij dergelijke ontmoetingen. De aldus verkregen informatie wordt eveneens gedeeld met de bestuurder, zodat de raad en het bestuur elkaar blijven voeden. Het wordt een vast agendapunt bij de RvC vergaderingen.

Verantwoording afleggen

De RvC legt verantwoording af over de wijze waarop de raad toezicht heeft gehouden op de realisatie van de maatschappelijke opgave en de continuïteit van de organisatie. Ook maakt de RvC inzichtelijk welke processen de raad zélf heeft doorlopen. De raad doet dit in het jaarverslag (voor belanghebbenden, Aw, WSW en belangstellenden). Voorts gebeurt dat ook tijdens de ontmoetingen met in- en externe belanghebbenden.

Strategieontwikkeling en -realisatie

De bestuurder streeft ernaar om de RvC in een vroegtijdig stadium op de hoogte te stellen van nieuwe ontwikkelingen en van voorgenomen plannen. Deze handelwijze sluit aan bij de behoefte van de raad. Omdat dit in de praktijk niet altijd haalbaar is, gezien de snelheid waarmee sommige ontwikkelingen zich voltrekken, geeft de bestuurder periodieke een overzicht van de stand van zaken. Daarmee praat hij de RvC in grote lijnen bij en biedt hij de RvC de gelegenheid om aan te geven op welke dossiers zij intensiever en vroegtijdig geïnformeerd willen worden.

De realisatie van de strategie wordt door de RvC gemonitord aan de hand van de 'routekaart' en de ontwikkeling in de 12 benoemde indicatoren uit het Ondernemingsplan 2021 – 2025 en de tertiaal-rapportages die de stand van zaken ten opzichte van de routekaart, de begroting en het jaarplan weergeven.

Informatie

De RvC baseert zich primair op 'harde' informatie, die de meetbare resultaten weergeven, echter ook op 'zachte' informatie om de merkbare situatie te ervaren. Zachte informatiebronnen zijn bijvoorbeeld gesprekken met het bestuur en het management, medewerkers en de medezeggenschap. Ook gesprekken met huurders en bezoeken aan projecten of het bijwonen van themabijeenkomsten zijn manieren voor de raad om te voelen wat er leeft. De RvC gaat altijd zorgvuldig en rolbewust om met dit soort contacten. Indien leden van de RvC tussentijds contact hebben met de bestuurder of anderen binnen de organisatie, stellen zij hun collega's van het besprokene op de hoogte.

Signalen

Signalen die verkregen worden uit formele of informele kanalen worden eerst gedeeld met elkaar en vervolgens – indien nodig – met de bestuurder. Het gesprek over het signaal wordt op een open en verkennende manier gevoerd, waarbij het oordeel wordt opgeschort totdat duidelijk is wat er (echt) speelt. Nadat het signaal is opgepakt door de bestuurder, koppelt deze de bevindingen of acties terug aan de RvC.

Toezichtstijl

In de besturingsfilosofie staan vertrouwen en het werken vanuit zelforganisatie centraal. In principe wil de raad zijn toezichtstijl zo goed mogelijk laten aansluiten op de besturingsfilosofie, zodat vanaf de top tot de werkvloer dezelfde wijze van toezicht, sturing en verantwoording plaats vindt.

De visie op toezicht ligt in het verlengde van de visie van Velison Wonen en in het verlengde van de maatschappelijke positionering van de woningcorporatie. Dit geeft twee richtinggevende uitgangspunten: de missie van Velison Wonen en de hybride sturing als gevolg van het speelveld waarin de corporatie opereert.

Onze missie voor de komende jaren is: 'Meedoen in IJmond, door Maatwerk in Wonen'. Deze missie is waar we voor gaan en wat ons hart raakt. Wat ons richting geeft bij wat we doen en laten.

We staan als maatschappelijke organisatie op het gebied van wonen midden in de samenleving. Door onze contacten met de huurders, de gemeente, de politie, de collega corporaties, de zorgorganisaties weten we wat er van ons wordt verwacht en tot welke ontwikkelingen we ons hebben te verhouden. Op dit moment spelen er drie grote maatschappelijke vraagstukken op het gebied van wonen, waar een bijdrage van ons wordt verwacht: het oplossen van het woningtekort, het verduurzamen van het wonen en het samen leven in buurten. Ieder van deze thema's raakt onze missie.

Deze missie leidt tot de volgende organisatiestrategieën:

- Strategie 1: Sterker en slimmer worden door gezamenlijk te gaan werken aan een andere structuur van de organisatie en een andere cultuur onder medewerkers (gedrag en werkwijze) die past bij de organisatie die Velison Wonen wil worden. We gaan een stevige transitie van de organisatie doormaken;
- Strategie 2: Het komen tot een effectievere, efficiëntere en door huurders gewaardeerde uitvoering van de basisprocessen bouwen, verhuren en beheren. Hierbij worden nadrukkelijk de mogelijkheden benut die digitalisering, automatisering en samenwerking met derden biedt;
- Strategie 3: We geven op ieder van de drie primaire processen vorm en inhoud aan een voorbeeldproject waarin het stewardessenwerk (maatwerk, met oog voor de huurder) volledig tot zijn recht komt. .

Deze organisatiestrategieën maken dat de leiderschapsstijl dienend dient te zijn. Dienend ten behoeve van het maatschappelijk belang, én dienend aan de medewerkers die invulling geven aan de uitvoering van de strategie, rekening houdend met de duurzame organisatiedoelen en continuïteit. Het leidt ertoe dat besluiten die worden genomen worden getoetst aan de bijdrage aan de maatschappelijke doelen en aan het draagvlak in de organisatie: 'breed gedragen besluiten'.

De strategieën vertalen zich ook in een visie op toezicht:

- De raad geeft het bestuur ruimte en vertrouwen, uitgaande van de professionaliteit en verantwoordelijkheid van het bestuur voor de zelfstandige realisatie van de doelstellingen van Velison Wonen, met inachtneming van de inbreng van stakeholders;
- De raad beschouwt een goede balans tussen buiten en binnen en tussen denken en doen als voorwaarde voor een goed functionerend bestuur;
- De raad verwacht dat het bestuur de raad actief informeert over alle aangelegenheden waarvan hij weet, of had kunnen weten, dat de raad hierover informatie wenst te ontvangen. De informatie die het bestuur verstrekt is vanzelfsprekend feitelijk juist en zo volledig als nodig is voor de raad om haar toezichthoudende functie ten volle te kunnen uitoefenen. Deze wijze van handelen maakt dat bestuur en raad elkaar niet verrassen;
- De raad verwacht dat het bestuur zich open, transparant en kwetsbaar opstelt en niet terughoudend is in het delen van risico's, onzekerheden en fouten wanneer deze voorkomen, en dat het bestuur aanspreekbaar is op het handelen. De raad is op zijn beurt eveneens aanspreekbaar op het handelen;
- De raad verwacht van het bestuur dat het zijn oor te luister legt bij alle belanghebbenden en actief tegenkracht organiseert;
- In het samenspel tussen raad en bestuur zijn de eigen rollen en verantwoordelijkheden van de een verbonden met die van de ander.

Waarden

De RvC onderschrijft de kernwaarden van Velison Wonen (eigenaarschap, initiatiefrijk, samenwerken en inlevingsvermogen) en werkt daarnaast als team vanuit onderstaande specifiek voor de RvC geldende waarden.

<p>Betrokken Laten zien wezenlijk betrokken te zijn bij het doel van de organisatie, de medewerkers en de bewoners. Met gevoel betrokken zijn, intrinsieke interesse laten blijken.</p>
<p>Authentiek Een eigen geluid laten horen. Je niet geremd voelen om je uit te spreken.</p>
<p>Samen Ruimte bieden aan elkaar, de bestuurder, de organisatie en de partners. Streven naar een gemeenschappelijke besluitvorming. Respectvol omgaan met elkaar. Gevoelens ten opzichte van elkaar snel bespreekbaar maken en goed uitspreken</p>

Auditcommissie

Er bestaat een reglement voor de auditcommissie. De commissie verzorgt het voorwerk en adviseert vervolgens de voltallige RvC ten aanzien van te nemen besluiten. Van het besprokene in de commissie wordt schriftelijk verslag gelegd, dat een gedegen weergave geeft van het gevoerde gesprek. Aan het verslag kunnen agendapunten voor de RvC vergadering worden gekoppeld, in de vorm van een vraagstuk, dilemma of advies. De voorzitter van de commissie AC licht het verslag toe in het vooroverleg van de RvC vergadering. De commissieleden beschikken over dezelfde schriftelijke informatie als de andere leden van de RvC.

Commissie Mens, Organisatie en Remuneratie

Er bestaat een reglement voor de Commissie Mens, Organisatie en Remuneratie. De hieronder beschreven punten zijn de agendapunten voor de Commissie Mens, Organisatie en Remuneratie.

Werkgeversrol

De RvC van Velison ziet voor zichzelf de brede werkgeversrol, bestaande uit:

- Zorg voor bestuurder | gezag- en werkrelatie
- Als RvC bijdragen aan een vitale organisatie, waarbij toezicht gehouden wordt op:
 - Strategisch HR beleid;
 - MT/topstructuur;
 - Medewerkersgroep: waarden, talenten, gebreken, ontwikkeling en werkgeluk;
 - Waardevolle rol voor de medewerkersvertegenwoordiging;
 - Goede samenwerking tussen bestuurder en RvC.

Als werkgever heeft de RvC de volgende ambitie:

- Oprechte aandacht voor de mens achter de bestuurder en voor de bereikte resultaten.
- Voorbeeldrol in type leiderschap, regie nemen als werkgever, met duidelijke afspraken over wie wat doet en wanneer incl. vastlegging hiervan.
- Goed personeelsdossier van de bestuurder met afspraken, doelen en relevante documenten.

Ontwikkeling

De raad vindt het belangrijk dat zowel de individuele leden als de raad als geheel zich blijven ontwikkelen. De jaarlijkse evaluatie is een logisch moment om te spreken over de wijze waarop toezicht is gehouden, met de intentie de rollen van de raad verder aan te scherpen.

Om gevoelens direct bespreekbaar te kunnen maken, wordt in de agenda tijd opgenomen om aan het einde van de vergadering terug te blikken op de vergadering in het bijzijn van de bestuurder.

Indien nodig wordt de teamdynamiek, dus als er iets speelt tussen leden van de RvC, na de vergadering onderling besproken. Dit alles met de bedoeling elkaar te helpen ontwikkelen tot een steeds beter functionerend geheel.

Waar het gaat om de permanente educatie van de RvC-leden is afgesproken dit onderwerp jaarlijks te agenderen en samen te bespreken. Belangrijk is dat de benodigde kennis uit de sector verankerd is in de raad en verder wordt jaarlijks, ook op basis van de onderling gegeven feedback, een jaarplan opgesteld. Daarop kunnen zowel individuele educatieplannen als die van de raad als geheel worden opgenomen. De voorzitter voert zo nodig individuele gesprekken met leden van de RvC. Verder agendeert deze jaarlijks het onderwerp, en bewaakt hij de vorming en de realisatie van het plan.

Bestuurssecretaris

De bestuurssecretaris heeft een onafhankelijke rol vanuit loyaliteit aan de organisatie en werkt voor zowel de bestuurder als de RvC. Aanstelling, ontslag en beoordeling vindt in onderling overleg tussen bestuurder en RvC plaats. De directeur-bestuurder vervult de werkgeversrol.

Vanuit deze onafhankelijke positie kan de secretaris fungeren als verbindingsofficier en haarlemmerolie, daar waar van toepassing. Bestuurder en RvC zijn zich ervan bewust de secretaris niet in een onmogelijke positie te brengen tussen beide partijen in.

De bestuurssecretaris is verantwoordelijk voor:

- Informatiestroom richting RvC: tijdig, compleet en met juiste oplegnotities;
- Processen als herbenoemingen etc.: tijdig, compleet. De inhoud is aan de RvC;
- Bewaking van de governance, veranderende wetgeving etc.: tijdig op de hoogte stellen, informeren, uitzoeken waar nog aan voldaan moet worden, agenderen, voorbereiden;
- Verslaglegging van de audit commissie en RvC overleg, incl. informatiestroom;
- Signalering, advies: uitgaand van loyaliteit aan de organisatie, en is vanuit die hoedanigheid aanwezig bij het formeel vooroverleg RvC.

Tot slot

De visie op bestuur en toezicht is een levend document.

Deze toezichtvisie is opgesteld met de huidige kennis en ideeën op het gebied goed toezicht en bestuur. Interne en/of externe veranderingen en opgedane inzichten zijn van invloed op de toezichtvisie. Deze toezichtvisie is dan ook een 'levend' document en wordt regelmatig herijkt. De zelfevaluatie van de RvC, die ieder jaar plaatsvindt waarvan eens per twee jaar onder externe begeleiding, is hiervoor een natuurlijk moment.

Toezicht- en Toetsingskader

De sturing en verantwoording is door Aedes schematisch weergegeven; hieronder is dat schema opgenomen. De RvC voert zijn toezichthoudende rol uit binnen het toetsingskader dat in dat overzicht is weergegeven. De daarbij door Velison Wonen gehanteerde documenten zijn in het reglement RvC van Velison Wonen opgesomd.

