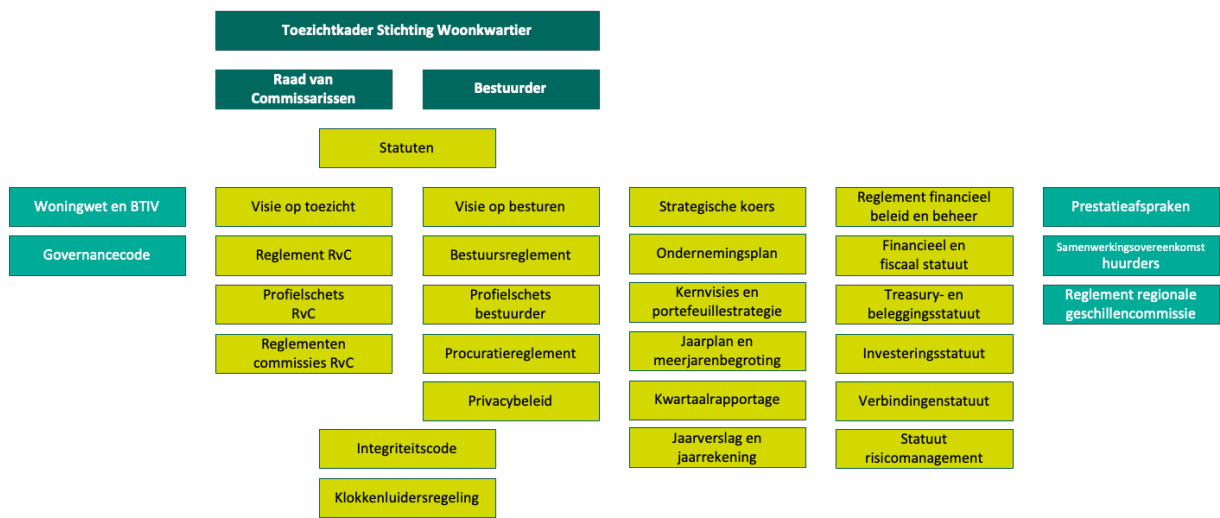


Reglement Raad van Commissarissen

Bijlage C: profielschets bestuur



Documentstatus	Datum	Versie
Vastgesteld door Raad van Commissarissen	20 juni 2025	2025 01



Inhoudsopgave

1. Profielschets Bestuur.....	2
1.1. Verantwoordelijkheden	2
1.2. Kenmerken bestuurder.....	2
1.3. Competenties	3

1. Profielschets Bestuur

De bestuurder is de sleutelfiguur tussen de organisatie en de omgeving van de organisatie, de opdrachtgevers/financiers. Van de bestuurder van Woonkwartier wordt verwacht dat hij een woningcorporatie anno nu naar behoren bestuurt, de organisatie succesvol laat functioneren en bewerkstelligt dat de medewerkers dezelfde waarden en normen dragen en dat hij het profiel van de plattelandscorporatie dat Woonkwartier heeft tot een succes weet te maken.

1.1. Verantwoordelijkheden

De bestuurder vormt het bestuur van de corporatie (in de zin van de wet) en de daaraan gelieerde rechtspersonen. De bestuurder is er verantwoordelijk voor dat de corporatie zijn statutaire doelen realiseert.

De bestuurder is verantwoordelijk voor:

- het behalen van de ten doel gestelde volkshuisvestelijke en financiële doelen
- de meerjarenstrategie, een goede positionering en de continuïteit van de corporatie
- de portefeuillestrategie en de rendementssturing
- de mate waarin de organisatie maatschappelijk en regionaal verbonden is
- de corporate governance, samen met de Raad van Commissarissen
- het beleid en het presteren en (maatschappelijk) functioneren van de corporatie
- de legitimatie en de reputatie van de corporatie
- de kwaliteit van organisatie, planning-, rapportage-, controlecyclus en bedrijfsvoering □ goed werkgeverschap.

1.2. Kenmerken bestuurder

De bestuurder is een daadkrachtige, inspirerende, natuurlijke leider en vormt met de collega's een bestuurs- en directieteam. De bestuurder vindt de juiste balans tussen aandacht voor de organisatie, de inhoud, de omgeving en het netwerk. De bestuurder geeft aandacht aan de organisatie en aan de mensen, stimuleert participatie en medezeggenschap, weet hoe een organisatie tot wasdom komt, waarbij de waarde van organisch ontwikkelen gezien wordt. De bestuurder stuurt op basis van kaders en vertrouwen, is samenwerkingsgericht en vindt een goede balans tussen regie houden en autonomie, vrijheid geven.

De bestuurder heeft een visie op stakeholdersmanagement en geeft, samen met de organisatie, ruim aandacht aan de samenwerking met de huurdersorganisatie, raad van commissarissen, collega corporaties, lokale overheden, zorg- en welzijnsaanbieders en is een netwerker die inhoudelijk gereven succesvolle samenwerkingen weet te organiseren.

De bestuurder is open, durft twijfels te delen, staat open voor kritische tegenspraak (en is zelfreflectief) en agendeert vraagstukken met als doel dilemma's te bespreken. De bestuurder werkt in een partnership samen met de raad van commissarissen.

De bestuurder is resultaatgericht: realiseert de (nieuw)bouwopgave en draagt bij aan het verbeteren van de leefbaarheid.

De bestuurder is benaderbaar, nieuwsgierig, kunt luisteren en een organisatie richten. De bestuurder kan opstarten én afmaken.

De bestuurder past in het (bourgondische) werkgebied van Woonkwartier dat bestaat uit Brabantse plattelandsgemeenten. De bestuurder is intrinsiek gemotiveerd om onderdeel te zijn van de relevante netwerken en om Woonkwartier (nieuw) elan te geven.

De bestuurder focust op doorontwikkeling van de organisatie op gebied van mens, proces en cultuur. In deze ontwikkeling is er o.a. aandacht voor leiderschap, eigenaarschap (én mandaat), initiatief nemen, stellen van prioriteiten en het maken van weloverwogen keuzes. Hiermee wordt vooruit denken door de organisatie gecreëerd. De bestuurder geeft de organisatie de ruimte en tools om zich te ontwikkelen op gebied van planmatig werken en scenario denken en wordt realisatiekracht van Woonkwartier gestimuleerd.

1.3. Competenties

De benodigde competenties van de bestuurder zijn:

1. Analytisch vermogen

Betekent: De essentie begrijpen van (complexe) vraagstukken door logisch redeneren, het opsporen van mogelijke oorzaken, het scheiden van hoofd- en bijzaken en het leggen van verbanden tussen gegevens en ontwikkelingen.

2. Visie

Betekent: Het vermogen om patronen en verbanden in informatie te zien en deze te vertalen naar ideeën en toekomstige situaties.

3. Resultaatgericht

Betekent: Gericht zijn op het stellen van doelen en het actief behalen van resultaten.

4. Integriteit

Betekent: Eerlijk, open en betrouwbaar handelen, handelen binnen de gangbare ethische normen en hierop aanspreekbaar zijn.

5. Overtuigingskracht

Betekent: Opvattingen krachtig uitdragen, interactie tonen en effectief argumenteren en daardoor acceptatie verwerven voor standpunten en ideeën.

6. Responsief

Betekent: Alert zijn op wat in de omgeving gebeurt, daarvoor openstaan en daarop reageren.

7. Coachen

Betekent: Anderen motiveren en enthousiasmeren om een bepaald van tevoren gedefinieerd resultaat te behalen. Anderen stimuleren zich optimaal te ontwikkelen.

8. Samenwerkingsgericht

Betekent: Het opbouwen van relaties en samenwerkingsverbanden die de maatschappelijke doelstelling van de organisatie helpen vorm te geven.