

PROFIELSCHETS RAAD VAN TOEZICHT

De functie van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is met de invoering van het BBSH als een intern toezichthoudend orgaan verplicht gesteld. Voor de Raad van Toezicht is in het BBSH een aantal minimumeisen gesteld:

- In staat zijn het toezicht voortdurend uit te oefenen.
- Bevoegd zijn tot het nemen van maatregelen, die voor uitoefening van dat toezicht nodig zijn en daartoe de uitvoering van besluiten van het bestuur kan schorsen.
- Niet gehouden zijn over zijn handelingen verantwoording aan het bestuur af te leggen.
- Het verlenen van opdracht tot onderzoek door een registeraccountant.

Daarnaast kan een aantal kwalitatieve uitgangspunten geformuleerd worden:

- De Raad van Toezicht houdt toezicht, heeft een aantal goedkeuringsbevoegdheden en fungeert als strategische sparringpartner van de bestuurder.
- Elke toezichthouder moet in staat zijn deze rollen te vervullen.
- Toezichthouders zijn primair integraal verantwoordelijk; het zijn generalisten, met een beperkte specialisatie, die samen een multidisciplinair team vormen. Ze richten zich op elk onderwerp; er wordt geen nadruk gelegd op de specialisatie van een toezichthouder, maar vooral op de helikopterview.
- Naast inhoudelijke kennis, dient een toezichthouder ook een aantal procesmatige vaardigheden te hebben.
- Een actieve maatschappelijke betrokkenheid.

Algemeen kwaliteitsprofiel

Vanuit bovenstaande uitgangspunten kunnen de volgende competenties voor een toezichthouder bij Het Gooi en Omstreken worden omschreven:

- Affiniteit met de missie van de corporatie.
- Het vermogen om met de juiste vragen de koers van de organisatie te bewaken.
- Een onafhankelijke opstelling.
- In staat zijn scherpe discussies collegiaal te voeren.
- Het hebben van een helikopterview, analytisch vermogen en het kunnen onderscheiden van hoofd- en bijzaken (denkniveau op tenminste HBO-niveau).
- Het kunnen functioneren als een strategische sparringpartner voor de directeur-bestuurder voor diverse (deel)terreinen van beleid.
- Het hebben van kennis en ervaring in bestuurlijke besluitvormingsprocessen.
- Het hebben van inzicht in strategische afwegingsprocessen.
- Het kunnen werken in teamverband.
- Het hebben van een algemene interesse voor de samenleving en het wonen.
- Het beschikken over communicatieve en bestuurlijke vaardigheden.
- Binding met de samenleving in het algemeen en de volkshuisvesting in het bijzonder.
- Beschikbaar zijn en voldoende energie in de corporatie willen steken.
- Een resultaatgerichte instelling.

Deskundigheid

Binnen de Raad van Toezicht van Het Gooi en Omstreken dienen onder meer de volgende disciplines/deskundigheden aanwezig te zijn:

1. voorzitter;
 2. wonen, woningmarkt en zorg;
 3. financieel-economisch;
 4. bestuurlijk/juridisch;
 5. organisatiekundig.
-

Voorstelbaar is dat bepaalde kennisgebieden gecombineerd voorkomen in een persoon. Dit betekent dan ook dat bij de samenstelling van de Raad van Toezicht vooral gekeken wordt of de totale groep op bovengenoemde kennisgebieden voldoende in huis heeft.

Ad. 1

Kwaliteitsprofiel voorzitter

Voor de voorzitter zijn de volgende functiekenmerken geformuleerd:

- (actief) agenda vormen en bewaken;
- stimuleren en afremmen van de discussie waar nodig;
- bewaken van de lijn (het beleid);
- schakelen tussen de Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder;
- organiseren van de collegiale besluitvorming in de Raad van Toezicht;
- waar nodig onderhouden van externe contacten.

De voorzitter beschikt over de volgende kwaliteiten:

- uitstekende sociale en communicatieve vaardigheden;
- kennis van bestuurlijke besluitvormingsprocessen;
- ruime bestuurlijke ervaring;
- kennis op tenminste HBO-niveau;
- oog voor de managementtaken van de directeur-bestuurder;
- kunnen omgaan met belangentegenstellingen;
- is motiverend en spreekvaardig;
- brede maatschappelijke belangstelling; is bij voorkeur bekend met de plaatselijke/regionale politieke en maatschappelijke verhoudingen;
- heeft gevoel voor publiciteitszaken.

Ad. 2

Kwaliteitsprofiel wonen, woningmarkt en zorg

De functie van dit aandachtsgebied is om met name vanuit een bezieling en visie op het gebied van wonen en zorg een bijdrage te leveren aan de continuïteit van de corporatie en haar dienstverlening en nieuwe ideeën van buiten naar binnen toe te voegen.

- Affiniteit en ervaring op het gebied van de wonen, stedenbouw en/of ruimtelijke ordening en zorg.
- Inzicht in ontwikkelingen in de woningmarkt.
- Visie op toekomstige rollen van corporaties in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen.
- Ideeën op het gebied van leefbaarheid, herstructurering en samenwerking met andere marktpartijen.

Ad. 3

Kwaliteitsprofiel financieel-economisch

Het aandachtsgebied financieel-economisch (waaronder mede kennis op financiering- en beleggingsgebied) richt zich op de continuïteit van de organisatie en de financiële effecten van het gevoerde en nog te ontwikkelen beleid.

- Kennis van en inzicht in vraagstukken betreffende de financiële continuïteit van een onderneming en het daarmee samenhangende toezichtinstrumentarium.
 - Affiniteit met financieel-economische vraagstukken en transparante verantwoordings- en ramingmethoden.
 - Kennis om investeringsbeslissingen te kunnen beoordelen op risico's.
 - In staat zijn om externe toezichtinstrumenten (zoals CFV-rapportages, accountantrapportages en benchmarkgegevens) te vertalen naar adviezen voor de bestuurder.
-

Ad. 4

Kwaliteitsprofiel bestuurlijk/juridisch

Het aandachtsgebied bestuurlijk/juridisch is gericht op de spelregels die worden afgesproken met derden, waarbij het met name gaat om het voorzien van valkuilen in omvangrijke danwel strategische (samenwerking)contracten.

- Kennis en inzicht in juridische vraagstukken, waaronder de toepassing van wet- en regelgeving, contractvorming en eventueel procesrecht.
- Ervaring met bestuurlijke besluitvormingsprocessen en onderhandelingen.
- Gevoel voor verhoudingen tussen partijen.
- Inzicht in de fiscale (en andere) consequenties van bepaalde samenwerkingsconstructies.

Ad. 5

Kwaliteitsprofiel organisatorisch

Het aandachtsgebied organisatorisch is gericht op het kunnen beoordelen van de consequenties van de ambities van de corporaties voor het te voeren personeel- en organisatiebeleid.

- Affiniteit met en inzicht in organisatieontwikkeling.
 - Ervaring met HRM-beleid en organisatieveranderingsprocessen.
 - Ervaring met samenwerkingsprocessen.
 - Kunnen beoordelen van de organisatorische gevolgen van grote (investering)beslissingen.
-