

Profielschets Raad van Commissarissen Stichting deltaWonen

Over deltaWonen

“Onze huurders willen prettig en comfortabel wonen, op een plek waar zij zich thuis voelen. Daar werken we bij deltaWonen dan ook dagelijks met veel plezier aan”,

DeltaWonen is een actieve woningcorporatie die sociale huurwoningen bouwt, verhuurt en beheert in de gemeenten Zwolle, Kampen en Oldebroek. In het werkgebied van deltaWonen wonen ongeveer 200.000 mensen. Van deze 200.000 mensen wonen er circa 40.000 in de 15.000 woningen die deltaWonen bezit. Met zo'n 200 medewerkers, verspreid over de locaties in Zwolle en Kampen, draagt deltaWonen direct of indirect bij aan het woon- en leefplezier van de huurders. Met onze samenwerkingspartners zet deltaWonen zich in voor betaalbare en duurzame woningen voor de huidige- en toekomstige huurders.

De koers van deltaWonen: Groei en Geluk

In 2018 heeft deltaWonen een nieuwe koers ingezet: Groei en Geluk. Deze koers is in samenwerking met alle belanghebbenden tot stand gekomen. Nieuwe tijden vragen om een herbezinning op onze positie en maatschappelijke meerwaarde als woningcorporatie; maar ook om een nieuwe koers. Omdat óók de huurder van de toekomst op ons moet kunnen rekenen. En omdat we klaar willen zijn om de kansen van morgen te pakken. Maar bovenal ook omdat er, door nieuwe technologieën en inzichten, nieuwe wegen te bewandelen zijn op weg naar de verwezenlijking van onze ambities. Met deze koers is deltaWonen klaar voor de toekomst, waarin ze op een professionele, respectvolle, verbindende en verrassende wijze zorgdraagt voor betaalbare woningen voor mensen met een smalle beurs.

DeltaWonen zet de komende jaren in op de groei naar een nieuwe samenleving, waarin circulariteit en inclusiviteit de belangrijkste maatschappelijke pijlers zijn. Groei als het gaat om ondernemen, werken, leren en wonen. Voor de huurders, maar ook voor de medewerkers. Groei leidt tot geluk: zingeving, voldoening en plezier. Want mensen kunnen groeien als zij hun basis op orde hebben; als zij een veilige woonplek hebben van waaruit zij hun leven kunnen opbouwen. Als zij mee kunnen doen in de maatschappij en sociale contacten hebben. Als zij het gevoel hebben dat er naar hen geluisterd wordt en dat ze er toedoen. Samen met medewerkers, stakeholders en huurders bouwt deltaWonen aan een circulaire, inclusieve én gelukkige samenleving.

De bedoeling

Bij deltaWonen vinden we dat iedereen een passend thuis verdient in een omgeving waar iedereen meetelt. Een veilige plek waar mensen naar elkaar omkijken en een stem hebben. Een passend thuis is ook een huis dat betaalbaar en toekomstbestendig is. Wij geloven dat de groei van en naar een duurzame samenleving de basis is voor een gezonde en leefbare wereld van morgen.

We realiseren onze bedoeling langs 4 strategische pijlers: klant voorop, maatschappelijk betrokken, financieel gezond en medewerkerschap (samenvoeging van medewerkertevredenheid en eigenaarschap). Wat we doen draagt altijd bij aan deze 4 pijlers en dus aan de bedoeling van deltaWonen.

Duurzame VN-doelstellingen

DeltaWonen is een maatschappelijke en duurzame organisatie, ook in de zin dat ze al jarenlang bijdraagt en dat nog vele jaren zal blijven doen. Vanuit die gedachte vindt deltaWonen het belangrijk aan te sluiten bij de duurzame ontwikkelingsdoelen van de VN. In samenwerking met medewerkers en stakeholders heeft deltaWonen de keuze gemaakt zich te verbinden aan de volgende doelen: goede gezondheid en welzijn, betaalbare en duurzame energie, duurzame steden en gemeenschappen en partnerschap om doelstellingen te bereiken.

Kernwaarden

Bij deltaWonen is er naast aandacht voor het resultaat, ook aandacht voor de manier waarop bestuur en medewerkers hun taken uitvoeren. In de taakuitvoering zijn vier kernwaarden benoemt.

Respectvol

DeltaWonen laat iedereen in z'n waarde en luistert goed naar klanten en naar elkaar. Medewerkers zijn eerlijk over wat ze doen en hoe ze het doen. DeltaWonen gaat bewust om met beschikbare middelen.

Professioneel

Alle medewerkers hebben actuele kennis in het vak. Zij komen afspraken na en zoeken altijd naar de beste oplossing.

Verbindend

DeltaWonen legt nadruk op samenwerking; met elkaar, met samenwerkingspartners, maar vooral ook met klanten. DeltaWonen is betrokken bij de samenleving en bij haar klanten. Gesprekken worden aangegaan op een open, duidelijke en respectvolle manier.

Verrassend

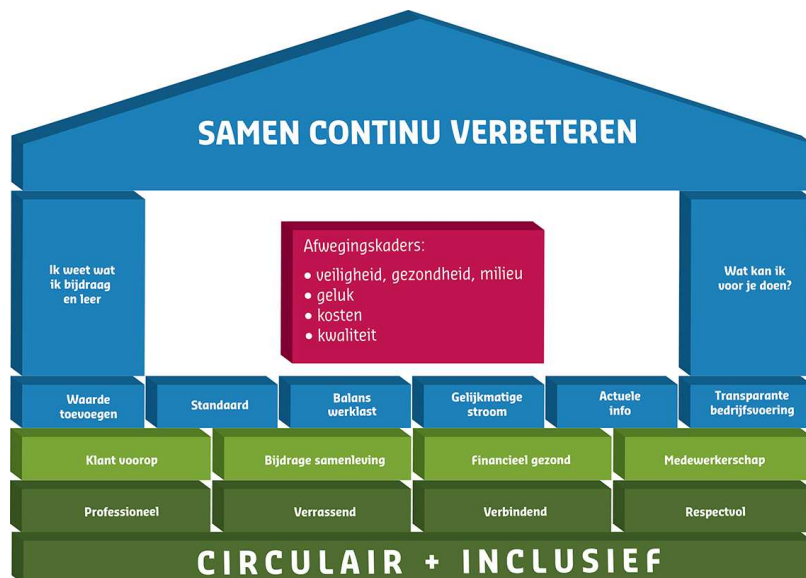
DeltaWonen streeft vernieuwing na waarmee de kwaliteit van producten en dienstverlening steeds opnieuw verbeterd wordt. DeltaWonen durft dingen anders te doen en creativiteit te tonen.

Organisatie

DeltaWonen is een woningcorporatie met hoge ambities en een brede maatschappelijke verantwoordelijkheid. De organisatie heeft zich ontwikkeld tot een klantgerichte, professionele en transparante organisatie. DeltaWonen is zo ingericht dat ze ook in de toekomst in staat is om de dienstverlening professioneel aan te kunnen bieden, ook bij veranderende behoeften van de huurders en vraag in de markt. DeltaWonen blijft mogelijkheden zien om zichzelf en de leefwereld van de huurders continue te verbeteren.

De strategie van deltaWonen is vastgelegd in het koersdocument Groei en Geluk. Hierin staan de strategische doelstellingen van deltaWonen beschreven. Binnen de vier strategische pijlers (klant voorop, maatschappelijk betrokken, financieel gezond en medewerkerschap) kan deltaWonen het verschil maken voor de huurders en de lokale samenleving.

De doelstellingen vragen om een slagvaardige organisatie en een optimaal beheer van beschikbare middelen. Daarom werken we vanuit een gekantelde organisatiestructuur, waarbij de focus ligt op de processen en het optimaliseren hiervan en hebben we de LEAN-werkmethode omarmt. Lean hebben we vertaald in ons HOP-huis. HOP staat voor House of Performance, hierin komen alle elementen van ons koersdocument terug.



Bestuur en Raad van Commissarissen

DeltaWonen is een werkorganisatie met een éénhoofdig bestuur en een Raad van Commissarissen, waarbij:

- Het bestuur verantwoordelijk is voor de beleidsvoorbereiding, - vaststelling en – uitvoering;
- Het toezicht op het bestuur uitgeoefend wordt door de Raad van Commissarissen;
- De bevoegdheden van de Raad van Commissarissen vastgelegd zijn in de statuten en in het reglement van de Raad van Commissarissen;
- De bevoegdheden van het bestuur corresponderen met de bestuurlijke verantwoordelijkheden, zoals die zijn vastgelegd in de statuten en in het bestuursreglement.
- De bestuurder formeel verantwoordelijk is voor het besturen van de onderneming en het leidinggeven aan de medewerkers van deltaWonen.
- Het bestuur legt hierover verantwoording af legt aan de Raad van Commissarissen van deltaWonen.
- Het bestuur handelt in lijn met de bestuursvisie.

Bestuursvisie

Het bestuur werkt vanuit een bestuursvisie, waarbij in lijn met Groei en Geluk kwantitatief en kwalitatief groeien op alle terreinen het uitgangspunt is en waarbij het streven is naar gelukkige medewerkers en gelukkige huurders/klanten. Het bestuur is verantwoordelijk voor het inrichten van een goed functionerende, professionele werkorganisatie, waarin deze (strategische) opgave gerealiseerd kan worden. Daarbij is zij in haar rol zowel uitdagend op inhoud als (ver)zorgend/ontwikkeland en ondersteunend op werkgeverstaken. Als werkgever past het bestuur de beginselen van goed werkgeverschap toe. Het bestuur vervult de randvoorwaarden en biedt de faciliteiten om goed te kunnen presteren. Het bestuur schept voorwaarden voor adequaat en kritisch intern toezicht op het bestuur en de algemene gang van zaken door te handelen volgens deze visie en deze ook uit te dragen.

Leiding en leiders zijn dienend op medewerkerschap en dragen bij aan een organisatiecultuur die zich kenmerkt als professioneel, betrokken, respectvol en verrassend. Hiermee wordt ruimte geschapen om medewerkers maximaal in hun kracht te brengen en daarmee medewerkerschap maximaal te ontwikkelen. Vanuit dit medewerkerschap ontstaat een organisatie die kritisch durft te zijn, doelstellingen scherp durft te formuleren en zichzelf daarmee continu uitdaagt. Dit noemen wij Samen Continu Verbeteren.

Leidinggevendkader

Het managementteam van deltaWonen bestaat uit 4 personen, te weten de adjunct-directeur klant en wonen, de adjunct-directeur vastgoed, de manager bedrijfsbeheer en de manager bestuurszaken. Daarnaast is er een concern controller die functioneel wordt aangestuurd door de Raad van Commissarissen.

De MT-leden zijn verantwoordelijke voor verschillende afdeling. Sommige afdelingen zijn zelforganiserend en andere afdelingen hebben een teammanager.

Medewerkers

DeltaWonen richt zich op goed werkgever- en werknemerschap. Hierbij gaat de aandacht uit naar de zingeving, voldoening en plezier, de drie onderleggers voor geluk. Daarnaast gaat de aandacht uit naar de ontwikkeling van de medewerkers, dienend leiderschap en medewerkerschap. Medewerkerschap staat bij deltaWonen voor de samenvoeging van medewerkertevredenheid en eigenaarschap. Het bestuur zorgt voor een werkomgeving waarin de medewerkers zich kunnen ontplooiën en ontwikkelen en kunnen worden aangesproken op de inzet van hun talenten. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun werkgeluk en voor het tonen van medewerkerschap. Het bestuur en overige leidinggevenden geven dienend leiding op basis van integriteit, openheid en verantwoordelijkheid van iedere medewerker voor zijn eigen functioneren. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden zoveel mogelijk in alle lagen van de organisatie ingebed en uitgevoerd. Met dienend leiderschap wordt ruimte

geschapen om medewerkers maximaal in hun kracht te brengen en daarmee medewerkerschap maximaal te ontwikkelen.

Belanghebbende partijen

Het bestuur heeft periodiek overleg met de Ondernemingsraad van deltaWonen. Aan de Ondernemingsraad komen de rechten toe zoals vastgelegd in de Wet op de ondernemingsraden. Het bestuur geeft de Ondernemingsraad gevraagd en ongevraagd informatie over het beleid en de gang van zaken binnen deltaWonen. De Ondernemingsraad kan het bestuur ook ongevraagd advies geven.

Het bestuur legt vast welke partijen als belanghebbende partijen worden beschouwd en onderhoudt contact met hen. DeltaWonen sluit waar mogelijk vitale coalities die een versterkend effect hebben op het woongenot en een of meer in de schakels van wonen, werken, leren, vrije tijd en zorg. Het bestuur scheidt randvoorwaarden om te komen tot sterke en professionele huurdersorganisaties. Het bestuur voert overleg met de in haar woningmarktregio werkzame huurdersorganisaties en bewonerscommissie. Dit overleg heeft onder meer betrekking op de betaalbaarheid, de voorgenomen werkzaamheden en welke bijdragen daarmee worden beoogd aan de uitvoering van het regionale en gemeentelijke volkshuisvestingbeleid.

Taken van de Raad van Commissarissen

De taken van de raad zijn op grond van de wet en de Governancecode Woningcorporaties:

1. De Raad van Commissarissen houdt toezicht op het bestuur en op de algemene gang van zaken in de woningcorporatie.
2. De Raad van Commissarissen fungeert als klankbord voor het bestuur en weegt binnen zijn toezichthoudende functie zelfstandig het maatschappelijk belang af tegen de financiële continuïteit van de corporatie.
3. De Raad van Commissarissen beslist over benoeming, beoordeling, beloning, schorsing en ontslag van het bestuur.
4. De Raad van Commissarissen staat in verbinding met interne en externe stakeholders en verkrijgt hierdoor voldoende kennis van en gevoel bij wat er leeft en speelt onder de stakeholders van deltaWonen.

Leden van de Raad van Commissarissen worden benoemd door de Raad van Commissarissen voor een periode van ten hoogste vier (4) jaar en kunnen eenmaal voor een periode van vier (4) jaar worden herbenoemd.

Profiel

Uitgangspunten

a. De raad kent een pluriforme samenstelling

Uitgangspunt voor de bezetting van de Raad van Commissarissen is, dat hij uit generalisten bestaat die gezamenlijk een multidisciplinair team vormen.

Gelet op de taak van de raad, de ontwikkelingen in de omgeving en het beleid van de deltaWonen kent de raad leden met specifieke deskundigheid op de terreinen:

1. Klant en wonen (volkshuisvestelijk)
2. Financiën en bedrijfseconomie
3. Sociaal domein
4. Openbaar bestuur
5. Vastgoed
6. HRM
7. Marketing en communicatie
8. Wet- en regelgeving (juridisch)
9. ICT en digitalisering

Naast hun specifieke deskundigheid zijn alle leden op alle terreinen voldoende deskundig om de hoofdlijnen van het totale beleid te kunnen beoordelen. Ook leden die op voordracht van de huurdersorganisatie(s) zijn benoemd voldoen aan deze eis.

Een lid van de raad kan zich vanuit zijn specifieke deskundigheid voorts met meerdere beleidsterreinen bezighouden, net zo goed als dat een beleidsterrein de bijzondere aandacht van meerdere leden van de raad kan hebben. Dat laatste is vooral wenselijk als het gaat om het beleidsterrein financiën/bedrijfseconomie. Het gaat er bij de samenstelling van de raad om dat de totale groep op alle beleidsterreinen voldoende deskundigheid in huis heeft. Ten aanzien van de deskundigheid op het gebied van wet- en regelgeving (juridisch) en ICT en digitalisering wordt niet geworven op alleen deze specifieke profielen. Deze deskundigheden worden als aanvulling gezocht op/bij de overige deskundigheden.

De Raad van Commissarissen streeft er naar dat er maximaal twee commissarissen zonder toezichthoudende ervaring zitting hebben in de Raad van Commissarissen. De 'onervarenheid' is niet meer aanwezig, indien de betreffende commissaris een zittingstermijn van vier jaar commissaris bij deltaWonen is geweest.

De Raad van Commissarissen streeft er naar dat minimaal drie commissarissen binding hebben met de regionale samenleving. Aan dit aspect hecht de Raad van Commissarissen grote waarde.

De Raad van Commissarissen biedt ruimte voor een commissaris in opleiding. Deze commissaris is (formeel) geen lid van de raad van commissarissen. De benoeming van de commissaris in opleiding vindt plaats voor twee jaar met de mogelijkheid van een eenmalige herbenoeming voor nogmaals twee jaar. De commissaris in opleiding kan niet 'doorstromen' naar een reguliere commissarisfunctie bij deltaWonen.

b. De raad kent een diverse samenstelling

De raad hecht grote waarde aan diversiteit in de samenstelling. Dit betekent dat de raad uit personen bestaat met een uiteenlopende achtergrond met betrekking tot sekse, leeftijd, beroepsgroepen, kennis en expertise, etnische afkomst en persoonlijkheidskenmerken. Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met een evenwichtige zetelverdeling in het bestuur en de Raad van Commissarissen (het streven is tenminste 30% vrouwen/tenminste 30% mannen). Bij de vervulling van iedere vacature in de raad betekent dit dat niet alleen gekeken wordt naar de specifieke deskundigheden die kandidaten inbrengen, maar ook naar hun bijdrage aan de diversiteit van de samenstelling van de raad en hun passendheid binnen het team.

c. De raad is een collegiaal werkend college met gezamenlijke verantwoordelijkheid

Discussies zijn primair gericht op het bereiken van een gezamenlijk standpunt en besluiten worden zoveel mogelijk in consensus genomen. Indien dit laatste niet mogelijk is beslist de meerderheid, tenzij de statuten een grotere meerderheid voorschrijven. Leden van de raad zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een besluit dat wordt genomen in de raad, ook als zij zich in de vergadering tegen de inhoud van dat besluit hebben uitgesproken. Door de leden van de raad worden geen minderheidsstandpunten naar buiten gebracht en verdedigd, tenzij dit vooraf in de raad is besproken.

d. De leden van de raad zijn onafhankelijk

De leden van de raad opereren in alle vrijheid, zonder last of ruggespraak. Geen enkel lid van de raad stelt zich op als behartiger van een deelbelang. Ook een lid van de raad dat wordt benoemd op basis van een bindende voordracht van de huurdersorganisatie(s), vervult de taak zonder last en ruggespraak ten opzichte van de huurdersorganisatie(s) en onafhankelijk van de specifieke huurdersbelangen.

e. De raad heeft een constructief-kritische opstelling naar het bestuur en naar elkaar

De leden van de raad hebben voldoende kennis, ervaring en kwaliteit om die kritische opstelling te kunnen waarmaken. Zodoende genieten zij het vertrouwen van het bestuur dat nodig is om het bestuur met gezag en respect te kunnen controleren en als stimulerend klankbord te kunnen begeleiden. De raad communiceert op een heldere wijze met het bestuur en kiest voor betrokken toezicht op afstand. In de raad heerst een cultuur waarin ieder lid zich veilig voelt om kritische vragen te stellen en verschillen van mening te uiten en te bespreken. De individuele leden alsmede de raad als geheel heeft het vermogen tot zelfreflectie over het eigen functioneren.

f. Visie op maatschappelijk verantwoord ondernemen

De leden van de Raad van Commissarissen hebben een visie op maatschappelijk verantwoord ondernemen. Een duurzaam woon-, leef- en werkklimaat is hier onderdeel van. Zij hebben kennis en inzicht op het gebied van circulariteit en inclusiviteit als leidende principes in de keuzes die deltaWonen maakt.

g. Maatschappelijke ontwikkeling/presteren en strategisch verandervermogen

Een corporatie dient zich telkens aan te passen aan de maatschappelijke ontwikkelingen in de samenleving en de samenwerking met andere spelers in het maatschappelijk veld te zoeken. In het huidige tijdsgewricht volgen die ontwikkelingen elkaar steeds sneller op. De maatschappij wordt complexer en verandert snel. Het verandervermogen van een corporatie moet hoog zijn evenals het 'oog en oor voor de buitenwereld'; te beginnen op strategisch niveau. Het is van belang om beide kwaliteiten bij alle leden te borgen. De leden van de Raad van Commissarissen hebben daarom zowel affiniteit met maatschappelijke opgaven alsook ervaring op bestuurlijk of strategisch niveau waarbij veranderkundige inzichten zijn verkregen.

Profiel voor elk lid van de Raad van Commissarissen

Conform het bepaalde in Bijlage 1 bij artikel 18 van het BtiV 2015 moeten de leden van de Raad van Commissarissen over de volgende competenties beschikken:

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. Juiste informatie geven over de werkelijke situatie en het tijdig erkennen van risico's, uitdagingen en problemen naar de bestuurders.

Bestuurlijk inzicht

Kan ingewikkelde materie snel overzien, heeft realiteitszin en een gezond boerenverstand. Heeft oog voor de ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens binnen de toegelaten instelling. Kan schakelen op bestuurlijk niveau, weet complexiteit van het aansturen van een organisatie in al zijn aspecten te duiden en kan goed klankbord zijn voor de bestuurder.

Helikopterview

Kan gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar afwegen en tot een logisch oordeel komen. Onderzoekt/herkent/begrijpt de essentiële vraagstukken. Kan over de eigen portefeuille heen kijken, vooral als problemen de continuïteit van de toegelaten instelling in gevaar kunnen brengen. Is in staat integraal toezicht te houden op alle toezicht- c.q. aandachtsgebieden.

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.

Maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit en verantwoordelijkheid

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. Kan omgaan met diverse belanghouders en daarin tot een weloverwogen balans komen voor keuzes en handelen en verantwoordt zich daarover. Brengt in deze besluitvorming de (maatschappelijke) ontwikkelingen vanuit het perspectief van de verschillende interne en externe belanghouders in.

Onafhankelijke oordeelsvorming

Moet de lastige vragen durven blijven stellen (ook als hij/zij daar aanvankelijk alleen in staat), in durven grijpen als dat nodig is en een 'rechte rug' hebben bij moeilijke beslissingen. Moet in staat zijn tot onafhankelijke oordeelsvorming. Kan de goede vragen stellen en durft door te vragen.

Teamspeler

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.

Visie

Heeft een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen 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 bijhorende beheermaatregelen.

Voorzittersvaardigheid (indien van toepassing)

Bezit de kwaliteiten om het groepsproces binnen de raad van toezicht op een professionele wijze te leiden. Kan vergaderingen efficiënt, effectief en daadkrachtig leiden in een open sfeer waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren. Heeft oog voor taakvervulling en verantwoordelijkheden van anderen en benoemt gemeenschappelijke belangen op een wijze die tot overeenstemming leidt.

Zelfreflectie

Staat open voor en neemt actief deel aan kritische discussie over het functioneren van de raad en zichzelf als lid c.q. voorzitter. Heeft daarbij inzicht in interne en externe invloeden op zijn/haar functioneren en kan hierover verantwoording afleggen. Toont lerend vermogen en beseft dat zijn/haar handelen invloed heeft op het functioneren van de raad, en omgekeerd. Kan (persoonlijke) leerpunten benoemen en van gedachten wisselen over het vormgeven van het eigen leerproces.

Profiel voor individuele leden van de Raad van Commissarissen

Klant en Wonen (Volkshuisvestelijk)

Kennis van en ervaring in het werkgebied van een woningcorporatie en de rol van corporatie in de brede maatschappelijke context; meer specifiek gericht op marktkennis en vastgoedexpertise in combinatie met wat de bewoner verwacht van een corporatie. Ervaring moet zijn opgedaan in volkshuisvestingsaangelegenheden. Voldoende zicht en kennis op en van wat er in die wereld speelt, dit kunnen duiden voor de sector en invullen vanuit toezichthoudende rol. Kennis van klantprocessen en klant-/huurdersparticipatie.

Financiën & bedrijfseconomie

Kennis van en inzicht in de financiële toezichtkaders zoals accountancy, interne control en risicomanagement. Daarnaast in staat om vanuit de vermogenspositie van de corporatie, investeringen, projecten en begrotingen te kunnen toetsen op haalbaarheid en risico's. Kennis van en inzicht in de financiële continuïteit en financiële en bedrijfseconomische analyses kunnen toetsen. De relevante kennis en ervaring moet zijn opgedaan in de financiële bedrijfsvoering bij naar omvang gelijkwaardige rechtspersonen.

Sociaal domein

Kennis van en inzicht in ontwikkelingen bij de belanghouders op terrein van wonen, welzijn, en zorg, leefbaarheid en de samenwerking op dit terrein. Bij voorkeur ervaring opgedaan bij een organisatie die actief is op dit terrein. Voldoende zicht en kennis op en van wat er in die wereld speelt, dit kunnen duiden voor de sector en invullen vanuit toezichthoudende rol. Kennis van klantprocessen en klant/huurdersparticipatie.

Openbaar bestuur

Kennis van, inzicht in en ervaring in de bestuurlijk/politieke processen op lokaal, regionaal en landelijk niveau; risico's kunnen inschatten op gebied van wet- en regelgeving. Bij voorkeur bestuurlijke ervaring (eindverantwoordelijk in een lijnorganisatie) en ervaring in het publiek domein. Inbrengen van kennis en ervaring van openbaar bestuur in algemene zin en specifiek met betrekking tot relevante gebeurtenissen in het werkgebied van deltaWonen (de drie gemeenten en de gemeenschappen van Kampen, Zwolle en Oldebroek).

Vastgoed

Kennis van en inzicht in vastgoedontwikkelingsprocessen en de financiële aspecten van projectontwikkeling; kennis van en inzicht in strategisch vastgoedbeleid en duurzaamheid. De ontwikkelingen ten aanzien van circulair bouwen maken daar een belangrijk onderdeel van uit. Beschikt over het strategisch vermogen om het assetmanagement en het vastgoedbeleid en vastgoedbeheer van deltaWonen kritisch te beoordelen. Bij voorkeur ervaring opgedaan in een functie in de vastgoedbranche.

HRM

Kennis van en inzicht in strategieprocessen, besturing van (maatschappelijke) organisaties en van duurzame beleids- en organisatieontwikkeling; kennis van en inzicht in HRM-aspecten, kwaliteitsontwikkeling en de borging daarvan. Bij voorkeur ervaring opgedaan in een functie als adviseur in deze branche.

Wet- en regelgeving (juridisch)

Kennis, inzicht en ervaring op voor de woningcorporatie relevant juridisch terrein (fiscaal). Inzicht in juridische consequenties van besluiten.

Marketing en communicatie

Kennis en ervaring op het gebied van de nieuwe media, huurdersparticipatie, klantprocessen, marktonderzoek en marketingstrategieën en –instrumenten. De kennis is van toepassing op de volle breedte van het werkgebied van de corporatie. Inbrengen van de ontwikkelingen van externe instanties (zoals Rijksoverheid, Aedes en de VTW).

ICT en digitalisering

Kennis, inzicht en ervaring op het gebied van ICT en het terrein van digitale transformatie. Inzicht hebben in de mogelijkheden, kansen en bedreigingen van digitalisering. Door digitalisering kunnen corporaties beter en goedkoper werken en de huurder beter bedienen. Technologische ontwikkelingen bieden verder volop kansen voor bijvoorbeeld informatiebescherming, ketenautomatisering, e-dienstverlening, BIM en Big-data. Bovendien is het belangrijk dat alle partijen in de corporatiesector

kwalitatieve informatie efficiënt met elkaar uitwisselen. De kennis is van toepassing op voornoemde thema's.

Profiel (vice)voorzitter

a. Taken

1. Is verantwoordelijk voor het goed functioneren van de raad. Dit houdt onder andere in het leiden van de vergaderingen van de raad en het organiseren van de collegiale besluitvorming
2. Coördineert de communicatie tussen raad en bestuur, waaronder afstemming van de informatievoorziening door het bestuur aan de raad.
3. Vervult in eerste instantie de advies- en klankbordfunctie van de raad ten opzichte van het bestuur; coördineert de contacten tussen andere leden van de raad en het bestuur.
4. Vervult een bemiddelende rol bij eventuele spanningen binnen de raad, het bestuur en tussen raad en bestuur.

b. Kwaliteiten

1. Kan het groepsproces op professionele wijze leiden, kan in het bijzonder de vergaderingen van de raad goed leiden, biedt daarbij ruimte aan alle leden van de raad en kan hen meenemen naar een besluit.
2. Heeft kennis van transitieprocessen en heeft ervaring met het aansturen hiervan en het kunnen overzien van de (bestuurlijke) implicaties hiervan.
3. Heeft veel gevoel voor intermenselijke relaties; is diplomatiek en sensitief.
4. Beschikt over goede sociale, communicatieve vaardigheden; is een netwerker.
5. Kan goed omgaan met belangentegenstellingen, heeft een samenbindende persoonlijkheid.
6. Kan de effectiviteit en efficiency van het werk van de raad bewaken.
7. Kan leiding geven aan de evaluatie van het functioneren van de raad en van de afzonderlijke leden.
8. Heeft statuur.
9. Heeft aantoonbare leiderschapskwaliteiten.
10. Heeft kennis/ervaring van/met openbaar bestuur en/of bestuursfunctie in het bedrijfsleven.
11. Beschikt over een relevant netwerk.
12. Heeft een grote maatschappelijke en publieke betrokkenheid.
13. Eindverantwoordelijke bestuurlijke ervaring in een grote complexe onderneming of organisatie in het publiek domein.
14. Visie op de kwalitatieve ontwikkeling van de (volks)huisvesting/ woningmarkt.
15. Diepgaand inzicht en ervaring in de wereld van het openbaar bestuur.
16. Ervaring als voorzitter van een toezichthoudend orgaan.
17. Heeft hart voor de publieke zaak.
18. *Optioneel:* Heeft een sterke binding met het werkgebied (Zwolle en regio). Deze kwaliteit behoeft niet te worden opgenomen, mits de regionale binding bij de overige RvC-leden goed is geborgd.