



## Visie op toezicht

---

### Inleiding

Met deze visie maken we inzichtelijk hoe wij toezicht houden, onszelf scherp houden en onze rol zo optimaal mogelijk invullen. Ons toezichtkader vindt zijn oorsprong in de 5 principes van de Governancecode Woningcorporaties.

### Maatschappelijke opgave vertrekpunt

De maatschappelijke opgave van Woonborg vormt ons vertrekpunt.

- Woonborg is niet alleen van de 'stenen' maar vooral ook voor de 'mensen'.
- Maatschappelijke opdracht: faciliteren in een basisbehoefte, namelijk een dak boven ieders hoofd en zo duurzaam exploitabel als mogelijk.
- Aandacht en zorg voor de medemens: vanuit de gedachte 'zelfredzaamheid en empowerment'.
- In samenspel met de bewoners: co-creatie.
- Regionale- en lokale verankering: dichtbij en vertrouwd.
- Verantwoord anders doen: ruimte nemen en geven om de grenzen op te zoeken.
- Toegevoegde waarde leveren.
- Focus op 80/20 verhouding v.w.b. doelgroepen: 80% is regulier en vraagt focus op preventie, 20% is kwetsbaar en vraagt focus op ondersteuning.
- Ruimte en flexibiliteit voor innovatie en moderne toepassingen.

### Welke rollen met name nodig?

Als basis gebruiken we een model van Leeuwendaal waarin 7 rollen worden aangereikt. Hierbij voegen we een 8e toe: *bezielen*. Alle rollen zijn relevant, maar benadrukt worden de rollen van:

- Bewaker: voor de relatie met stakeholders
- Bewaarder: voor de koers, bezieling en maatvoering in de verandering
- Begeleider: voor de richtinggevende dialoog met de bestuurder

Deze rolduiding sluit ook aan bij de rollen die de RvC heeft in formele zin. Zij is werkgever voor de bestuurder en door deze rol goed in te vullen bieden zij randvoorwaarden voor goed bestuur. Zij zijn sparringpartner op strategische thema's en staan ten dienste van de maatschappelijke opgave en zijn facilitator van de goede beslissingen. Toezicht op de organisatie: het beoordelen van in hoeverre plannen en acties in lijn liggen met de organisatie doelstellingen én of doelstellingen worden gehaald. We zien toe op risicomangement en compliant zijn van de organisatie.

### Kernwaarden

Als Raad geven wij ons toezicht vorm vanuit de volgende kernwaarden:

#### *Vertrouwen*

We houden toezicht en er wordt verantwoording afgelegd op basis van vertrouwen.

#### *Elkaar scherp houden*

We investeren als RvC in het creëren van een kritische aanspreekcultuur met behoud van relatie. Dit gaat over onze rolopvatting en roluitoefening alsmede bij besprekingen over de strategische thema's van de organisatie. We zorgen er actief voor dat we onze deskundigheid op orde hebben en houden. De samenstelling van de RvC is evenwichtig en bestrijkt alle aandachtsgebieden van Woonborg.

---

Bij selectie van nieuwe leden houden we de maatschappelijke opgave en de samenstelling van de RvC in ogenschouw.

*Open en ontvankelijke communicatie*

Wij hechten er aan dat we zowel intern, naar de organisatie toe, als extern naar huurders, belanghouders én gemeenten toe betrokken en benaderbaar zijn. We weten wat er speelt en wij zijn goed benaderbaar. Zo hebben we overleg met de ondernemingsraad en de huurdervereniging AH WOON. Uiteraard leggen we in het jaarverslag ook verantwoording af over de wijze waarop wij toezicht houden.

*Balans tussen afstand en nabijheid*

We houden de balans op orde tussen afstand en nabijheid. We analyseren op afstand, voor beeldvorming zullen we er voor zorgen dat we goed zijn geïnformeerd. Wij sturen ook op risicomanagement en zorgen voor voldoende kennis/informatie om op afstand te kunnen reflecteren maar in nabijheid te communiceren, zowel intern als extern.

*We hebben erkenning voor de fase van ontwikkeling van de organisatie en de maatschappelijke ontwikkeling*

De markt leeft op en de crisis ligt achter ons. Maar het speelveld van de corporaties is veranderd vergeleken met de periode voor de crisis. Er is bijvoorbeeld veel meerwaarde voor huurders te realiseren door samen te werken met partners en stakeholders. Dat levert de uitdaging op om anders te opereren met dezelfde mensen in de organisatie.

Wij hebben oog voor maatschappelijke ontwikkelingen. Zo zien wij bijvoorbeeld in het maatschappelijke domein de tendens dat mensen langer zelfstandig thuis moeten blijven wonen. Wij zien ook dat kwetsbare mensen soms tussen wal en schip raken. Op demografisch gebied zijn er ook ontwikkelingen. Jongeren trekken naar de grote steden zoals Assen en Groningen en we hebben te maken met vergrijzing. Deze maatschappelijke ontwikkelingen hebben onze aandacht.

De organisatie heeft veel ontwikkelingen meegemaakt en er is een nieuwe basis gelegd. Het is belangrijk om bij de doorontwikkeling te sturen op consolidatie en eigenaarschap en persoonlijk leiderschap. Dat levert een dilemma op: extern innoveren of intern consolideren en versterken? We zullen starten intern te consolideren zodat wij buiten beter kunnen opereren of innoveren.