



**WOONSTICHTING
LANGEDIJK**

Prettig wonen: een thuis bieden voor iedereen

Visie op besturen en toezichthouden

2022



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Introductie: missie en visie	1
Hoofdstuk 2	Onze positie en maatschappelijke meerwaarde	2
Hoofdstuk 3	Gedeelde waarden RvC en bestuur	3
Hoofdstuk 4	Visie op besturen (de taak)	4
Hoofdstuk 5	Visie op besturen (leiderschapsstijl)	5
Hoofdstuk 6	Visie op toezicht houden: Uitgangspunten	6
Hoofdstuk 7	Visie op toezicht houden: rolinvulling	7
Hoofdstuk 8	Visie op toezicht houden: rolinvulling	8
Hoofdstuk 9	Relatie bestuur en RvC	9
Hoofdstuk 10	Informatievoorziening & verslaglegging	10
Hoofdstuk 11	Belangrijke documenten voor toetsingsrol	11

Hoofdstuk 1 INTRODUCTIE: MISSIE EN VISIE

Woonstichting Langedijk richt zich op bewoners die zelf niet of onvoldoende in staat zijn om passende woonruimte te verwerven.

“Wij bieden woningen aan mensen met een laag inkomen en mensen die extra aandacht nodig hebben. Woonstichting Langedijk wil toekomstige en huidige bewoners in alle opzichten een goede en betaalbare woning bieden in een prettige woonomgeving.”
Prettig wonen: een thuis bieden voor iedereen die zelf niet in staat is om woonruimte te verwerven.

Woonstichting Langedijk ziet dat bepaalde groepen op de woningmarkt worden uitgesloten terwijl wonen niet alleen een grondrecht is maar ook een noodzakelijke voorwaarde voor mensen om iets van het leven te maken. Daarbij gaat het niet alleen om een dak boven je hoofd maar ook om het bieden van geborgenheid en veiligheid. Woonstichting Langedijk wil daarom een ‘thuis’ bieden in een leefbare en veilige buurt. Samen met onze maatschappelijke partners -gemeente/zorg/welzijn- zorgen wij ervoor dat onze huurders waar nodig de passende ondersteuning krijgen om de zelfredzaamheid te versterken en de ‘samenredzaamheid’ te bevorderen.

Vanuit deze beoogde maatschappelijke meerwaarde stelt het bestuur in afstemming met de RvC een (meerjaren)strategie op. Het bestuur is verantwoordelijk voor de realisatie van de strategie. De RvC vervult de rol van intern toezichthouder waarbij de RvC niet alleen de realisatie van de strategie toetst maar ook toeziet op het functioneren van de interne organisatie en de rol van Woonstichting Langedijk in het maatschappelijke krachtenveld. Naast de toezichthoudende rol vervult de RvC ook een rol als sparringpartner, ambassadeur en werkgever.

Om aan deze opdracht en rolinvulling zo goed mogelijk te voldoen, vinden wij het belangrijk dat de RvC en het bestuur handelen vanuit good governance. Dat betekent dat we de vijf principes van de Governancecode woningcorporaties 2020 onderschrijven en naleven:

Principe 1: Leden van bestuur en RvC hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke opdracht.

Principe 2: Bestuur en RvC zijn aanspreekbaar en leggen actief verantwoording af.

Principe 3: Bestuur en RvC zijn geschikt voor hun taak en daarop aanspreekbaar.

Principe 4: Bestuur en RvC gaan in dialoog met belanghebbende partijen.

Principe 5: Bestuur en RvC beheersen de risico's verbonden aan hun activiteiten.

Hoofdstuk 2 ONZE POSITIE EN MAATSCHAPPELIJKE MEERWAARDE

Woonstichting Langedijk staat midden in de lokale samenleving, het werkgebied waar wij woningen verhuren, renoveren, verduurzamen en ook nieuwbouw realiseren. We ervaren dat de samenleving verandert. De maatschappelijke opgaven zijn complexer. Zo vraagt de verduurzaming en de maatschappelijke ondersteuning van bewoners die dat nodig hebben, om nieuwe vormen van samenwerking.

Wij zijn een maatschappelijke ondernemer. Onze manier van werken is pragmatische. We kunnen zelf niet alles oplossen en daarom werken we samen met partners om onze doelen te realiseren. Gemeente, zorg en welzijn zijn belangrijke partners in de ontwikkeling van beleid en het bieden van ondersteuning aan bewoners. Maar ook aannemers en ontwikkelaars zijn van belang voor de verduurzaming, de innovatie en de realisatie van nieuwbouw. We houden van aanpakken en staan open voor feedback. Woonstichting Langedijk opereert in lokale, regionale en landelijke netwerken om de volkshuisvestelijke belangen te behartigen. De lijnen met de lokale overheid en andere partners zijn kort. Als je elkaar snel weet te vinden kun je makkelijker zaken voor elkaar krijgen.

In alles wat we doen staan huurders en woningzoekenden centraal. We werken niet voor hen maar samen met hen om te komen tot een goede invulling van de maatschappelijke opgave en tot een dienstverlening die aanspreekt. Wij geven invulling aan de missie vanuit onze visie op klanten en andere belanghebbenden. Daarbij houden we rekening met verschillen. Niet iedereen is gelijk. Huurders ervaren onze klantgerichtheid verschillend: wat voor de een prima voldoet wordt door de ander als onwenselijk ervaren. Vanuit deze ervaring hanteren we vanuit ons mensbeeld de volgende uitgangspunten:

- Mensen zijn niet gelijk, wel gelijkwaardig.
- Mensen zijn van nature goed. Mensen zijn solidair, fatsoenlijk en niet egoïstisch.
- Mensen zijn gemotiveerd, betrokken en beleven plezier aan wat ze doen en nemen hun eigen verantwoordelijkheid.
- Mensen hebben een verantwoordelijkheid voor zichzelf en voor hun naasten. Ook voor het wonen.
- Voor mensen die zichzelf niet kunnen redden zijn wij, de maatschappij, gezamenlijk verantwoordelijk.

Onze maatschappelijke meerwaarde is dat wij in staat zijn om huurders en woningzoekenden die op de woningmarkt buiten de boot vallen, een veilig en betaalbaar thuis kunnen bieden. Wij laten niemand in de kou staan en dragen met onze handelwijze bij aan een inclusieve samenleving. Naast de primaire doelgroep, richten wij ons op huishoudens met een zorgvraag (ouderen en mensen met een geestelijke of lichamelijke beperking), huishoudens die een beroep doen op de maatschappelijke opvang (dak- en thuislozen), jongeren en vergunninghouders.

Hoofdstuk 3 GEDEELDE WAARDEN RVC EN BESTUUR

Woonstichting Langedijk heeft een duidelijke kerntaak: zorgen voor huisvesting voor mensen met een lager inkomen of mensen die soms wat hulp kunnen gebruiken. We zijn er voor mensen die een woning huren of een huurwoning zoeken. Daarmee dient Woonstichting Langedijk een publiek belang. Dit legt een grote verantwoordelijkheid bij de organisatie en vraagt van medewerkers om gewetensvol te handelen. Woonstichting Langedijk is daarmee een waardengedreven organisatie die haar gezag en legitimatie ontleent aan de mate waarin zij bijdraagt aan dat publieke belang. Bestuur en RvC-leden zijn verantwoordelijk voor en aanspreekbaar op de manier waarop Woonstichting Langedijk haar dienstbaarheid aan de lokale samenleving vormgeeft en bijdraagt aan het publieke belang.

Bij alles wat wij doen als bestuur en toezichthouders, houden wij de maatschappelijke doelen van Woonstichting Langedijk voor ogen en hanteren we waarden en normen die passen bij de maatschappelijke opdracht om onze rol en taak goed te kunnen uitoefenen. In de onderlinge samenwerking tussen bestuur en RvC zijn de volgende uitgangspunten leidend:

- We handelen vanuit vertrouwen en werken met elkaar aan een open sociaal psychologisch klimaat waarin we elkaar eerlijk en oprecht aanspreken en er ruimte is voor tegenspraak in een open dialoog.
- Bestuur en RvC-leden zijn consensus georiënteerd, maar hebben als individuen een eigenstandige verantwoordelijkheid de meningsvorming en oordeelsvorming: zelfbewust, reflectief, kritisch en verbindend.
- Bestuur en RvC-leden zijn zich bewust van de (lokale) omgeving waarin Woonstichting Langedijk acteert, hebben zicht op maatschappelijke veranderingen, bespreken met elkaar signalen uit het (lokale) netwerk en gaan daarover ook het gesprek aan waar nodig.
- Bestuur en RvC-leden stimuleren elkaar om, naast het toezicht houden op de gestelde kaders, het goede strategisch gesprek te voeren over de toegevoegde waarde van Woonstichting Langedijk (de maatschappelijke meerwaarde op termijn) en de realisatie van de gestelde doelen.

Hoofdstuk 4 VISIE OP BESTUREN (DE TAAK)

De bestuurder van Woonstichting Langedijk is verantwoordelijk voor:

1. De strategievorming (in samenspraak met de RvC, huurders, de gemeente en de overige belanghouders), het realiseren van de gestelde doelen en een toekomstbestendige (financiële) positie van de organisatie.
2. De positionering en profilering van Woonstichting Langedijk in het (lokale) maatschappelijk krachtenveld, daarin aandacht hebbende voor:
 - het zijn van een boegbeeld richting de gemeente en een gezaghebbend aanspreekpunt voor huurders, woningzoekenden en overige belanghouders.
 - het onderhouden van een vitale relatie met de huurdersorganisatie, de gemeente en andere belanghouders zoals zorg- en welzijnsorganisaties.
 - het oppakken van signalen vanuit de doelgroep en de samenleving
 - het signaleren van (lokale) maatschappelijke ontwikkelingen die impact (gaan) hebben op de strategie en de positie van Woonstichting Langedijk en deze bespreekbaar maken.
3. Adequate informatievoorziening over zaken die van belang zijn voor de positie en de realisatie van de doelen. Daarbij expliciet de eigen overwegingen aangeven en de verwachtingen ten aanzien van de RvC.
4. De verantwoording richting de RvC, zowel op de:
 - a. gestelde (wettelijke) kaders
 - b. realisatie van de gestelde doelen
 - c. rolinvulling in het maatschappelijk krachtenveld en de impact die dat heeft
 - d. waardering van huurders, de stakeholders en de medewerkers
 - e. continuïteit en financiële bestendigheid van de organisatie
 - f. de professionalisering van de organisatie: zorgen dat de organisatie ook in staat is om gestelde doelen te realiseren en goed werkgeverschap, waaronder het bieden van een aantrekkelijk werkklimaat waarin medewerkers gemotiveerd zijn om de gestelde doelen te realiseren.

Hoofdstuk 5 VISIE OP BESTUREN (LEIDERSCHAPSTIJL)

Het bestuur en de RvC willen dat de bestuurder een leiderschapsstijl hanteert die past bij het langetermijnperspectief, de maatschappelijke opgave en de waarden en normen van een maatschappelijke organisatie. In aansluiting op de principes van de Governancecode streeft de bestuurder naar een leiderschapsstijl die zich kenmerkt door:

- **Empathie:** voelsprietten uitzetten en je kunnen verplaatsen in de emoties en behoeften van de ander en daarop kunnen reflecteren zonder je eigen emoties of mening maar vanuit de vraag wat is er nodig voor een duurzame verbinding.
- Het **in verbinding kunnen blijven** met bewoners/huurders, woningzoekenden, belanghouders, medewerkers en de RvC en benaderbaar blijven.
- Vanuit deze verbinding **open staan voor de meningen en zienswijzen van anderen**, en deze mee kunnen nemen in het komen tot zorgvuldige afwegingen en besluiten.
- **Zichtbaar zijn** in het maatschappelijk krachtenveld. In staat zijn grenzen te stellen en gemaakte keuzes te rechtvaardigen zodat deze als 'fair' worden ervaren.
- In de dialoog van oordeelsvorming en besluitvorming om kunnen gaan met het principe van **kracht & tegenkracht**. Zowel in het strategisch netwerk, het MT als in de relatie met de RvC, waarbij tegenspraak (feedback) wordt benut voor de algehele verbetering van de prestaties van Woonstichting Langedijk en de verbetering van het persoonlijk functioneren van de bestuurder.
- **Daadkracht, creativiteit** en **bereidheid om samen te werken**, om vanuit meerdere invalshoeken te komen tot het beste resultaat en passende oplossingsrichtingen.
- **Zelfkritisch vermogen** om op het eigen functioneren te kunnen reflecteren, hieruit lessen te trekken en ontwikkelstappen te zetten zowel persoonlijk als ook met de organisatie.

Hoofdstuk 6 VISIE OP TOEZICHT HOUDEN: UITGANGSPUNTEN

De RvC is betrokken bij de bedoeling van Woonstichting Langedijk en het realiseren van de beoogde maatschappelijke meerwaarde. Voor de rolinvulling hanteren zij de principes van de Governancecode. Daarnaast hanteren de volgende stijl van toezicht houden, de RvC-leden:

- zijn aanspreekbaar en benaderbaar en leggen actief verantwoording af
- hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke opdracht van Woonstichting Langedijk
- hebben een actieve opstelling in het lokale netwerk en zoeken op gepaste wijze in afstemming met de bestuurder, de dialoog met interne en externe belanghebbenden
- zijn actief betrokken bij de visie- en strategievorming, waarin zij medeverantwoordelijkheid nemen voor de langetermijnkoers van Woonstichting Langedijk
- zorgen voor hun eigen kennisontwikkeling.

Ten aanzien van de oordeelsvorming en besluitvorming hanteert de RvC de volgende uitgangspunten:

- Van elk RvC-lid wordt verwacht dat hij vanuit zijn eigen expertise punten bespreekbaar maakt. Besluiten worden in gezamenlijkheid genomen op basis van consensus.
- Om te komen tot zorgvuldige besluitvorming stimuleert de voorzitter de autonome oordeelsvorming van elk lid van de RvC.
- Het principe van kracht & tegenkracht geldt ook binnen de RvC. De toezichthouders zijn aanspreekbaar op het onderling functioneren. Door ruimte te bieden aan tegenspraak (o.a. door het stellen van kritische vragen) wordt groupthink voorkomen.
- De leden van de RvC houden hun vakgebied bij en stimuleren elkaar om hun kennis te verbreden.

Hoofdstuk 7 VISIE OP TOEZICHT HOUDEN: ROLINVULLING

Voor de rolinvulling van toezichthouder is van belang dat:

- De bestuurders zorgt voor adequate sturingsinformatie waarin sprake is van een overzicht van de prestaties en een analyse van de cijfers, waarin ook aandacht is voor de maatschappelijke doelen die wat minder met cijfers te onderbouwen zijn maar wel van belang zijn.
- De bestuurder de P&C-cyclus in acht neemt en verklaring biedt voor afwijkingen van realisaties ten aanzien van de begroting.
- De bestuurder rapporteert over de maatschappelijke impact en betrokkenheid van Woonstichting Langedijk.
- Voorgenomen strategische besluiten van de bestuurder worden gekoppeld aan de strategie van Woonstichting Langedijk op lange termijn.

De rol van klankbord (sparringpartner) wordt door de RvC vooral gezien als vragen stellen en goed luisteren. Om die rol goed te vervullen is van belang dat de RvC zich verbonden voelt met de interne en externe stakeholders zoals:

- de ondernemingsraad en het MT
- de vertegenwoordigers van de huurders en woningzoekenden
- de gemeente en
- de overige belanghouders.

De RvC streeft naar periodiek structureel overleg met de OR, het MT en de huurdersorganisatie. Het overleg met de externe belanghouders gaat in afstemming met de bestuurder.

Rol toezichthouder

- De RvC van Woonstichting Langedijk ziet de invulling van deze rol als zijn primaire taak. Hij toetst de realisatie van de strategie aan de gestelde doelen en aan de beoogde meerwaarde op lange termijn.
- Daarnaast toetst de RvC of de beloftes richting huurders/woningzoekenden en belanghouders worden waargemaakt, of de continuïteit van de organisatie wordt gewaarborgd en medewerkers betrokken zijn en tot hun recht komen.

Rol klankbord

- De RvC wil betrokken zijn bij de strategievorming zodat hij ook de bedoeling van de organisatie kan ondersteunen.
- Naast de rol van klankbord in de vergadering kan de bestuurder ook een beroep doen op de leden afzonderlijk.

Hoofdstuk 8 VISIE OP TOEZICHT HOUDEN: ROLINVULLING

Wat betreft de rolverdeling van bestuur en RvC in het strategisch netwerk en de invulling van de ambassadeursrol, volgt de organisatie de Governancecode Woningcorporaties 2020:

- Het bestuur heeft de regie ten aanzien van de rolinvulling in het strategisch netwerk.
- Het bestuur formuleert welke partijen voor de organisatie als interne en externe belanghebbenden worden beschouwd en voert een actief en transparant beleid voor de omgang met hen.
- Over dit beleid legt het bestuur verantwoording af aan de toezichthouders.
- Het bestuur is voortdurend in dialoog met de belanghebbenden en bevordert dat medewerkers van de organisatie eveneens een dialoog met belanghebbenden voeren.
- Ook de RvC heeft in afstemming met de bestuurder, met enige regelmaat overleg met de belanghebbenden.

Werkgeversrol

- De RvC is verantwoordelijk voor het jaarlijkse functioneringsgesprek. De remuneratiecommissie zorgt dat dit functioneringsgesprek met de bestuurder daadwerkelijk wordt gevoerd.
- De RvC en de remuneratiecommissie volgen daarin de beoordeling- en beloningscyclus zoals die is vastgesteld door de RvC.
- RvC maakt resultaatafspraken: niet alleen op de harde kant maar ook op de meer zachte maatschappelijke kant gekoppeld aan de strategische doelen.
- De RvC heeft ook oog voor de persoonlijke ontwikkeling van de bestuurder en gaat op gepaste wijze om met de ontwikkelingsbehoefte van de bestuurder.
- De remuneratiecommissie zorgt voor vastlegging van afspraken.

Rol in het (externe) netwerk

- De bestuurder neemt het voortouw in het netwerk.
- RvC weet wat er speelt in het (lokale) krachtenveld en legt signalen terug.
- Bestuurder kan een beroep doen op RvC-leden om positie in het netwerk te versterken.

Rol werkgever

- Goed werkgeverschap, met actieve aandacht voor het leren en ontwikkelen van de bestuurder.
- Beoordelen en belonen.
- Bieden van comfort en vertrouwen.

Hoofdstuk 9 RELATIE BESTUUR EN RvC

Ten aanzien van het onderling functioneren van de RvC en de relatie met de bestuurder streven RvC en bestuur naar:

- Een open psychologisch klimaat waarin ruimte is om ervaren ongemak te benoemen en elkaar aan te spreken.
- Een onderlinge sfeer waarin ruimte is voor tegenspraak en kritiek en de bereidheid is om tegensprek en kritiek nader te verkennen.
- Het naleven van de zes kernbegrippen van een gezonde relatie waarbij vertrouwen een sleutelbegrip is omdat dit een voorwaarde is voor voorspelbaarheid en doelmatigheid in de organisatie.
- Een balans tussen hard controls en soft controls waarbij niet alleen wordt gestuurd en getoetst op de harde cijfers maar ook op de zachte maatschappelijke doelen zoals het bieden van passende ondersteuning, de betrokkenheid van medewerkers en stakeholders en leefbaarheid en veiligheid in wijken en buurten.



Hoofdstuk 10 INFORMATIEVOORZIENING & VERSLAGLEGGING

Ten aanzien van de informatievoorziening

Om de taken uit te kunnen voeren, is een goede informatievoorziening aan de RvC noodzakelijk. De regulering van de informatievoorziening is een taak van het bestuur. Het bestuur zorgt voor tijdige aanlevering van relevante informatie in algemene zin en in specifieke zin zorgt de bestuurder voor de informatie die nodig is voor oordeelsvorming en besluitvorming. Dit doet niets af aan de eigen onderzoeksplicht van de RvC-leden om relevante informatie te verkrijgen voor oordeelvorming en besluitvorming.

Interne en externe betrokkenheid

Om te komen tot een afgewogen meningsvorming en oordeelsvorming is zowel interne als externe betrokkenheid van de RvC gewenst:

- Voor de interne betrokkenheid zal de RvC minimaal 1x per jaar een gesprek voeren met de OR en het MT. Daarnaast kan de RvC de controller raadplegen en is het wenselijk dat MT-leden afhankelijk van het bespreekpunt, op bepaalde momenten ook zaken toelichten in de RvC. Het is van belang dat de RvC zich een beeld vormt van de organisatie en de betrokkenheid van medewerkers.
- Wat betreft de externe informatievoorziening zal de RvC periodiek locaties bezoeken en in gesprek gaan met huurders. Van de RvC-leden wordt verwacht dat zij een goede maatschappelijke antenne hebben om maatschappelijke ontwikkelingen, sentimenten en omstandigheden te signaleren en de mogelijke impact daarvan te bespreken.

Agenda, vergadercyclus en verslaglegging

De agenda wordt in goed overleg tussen de voorzitter van de RvC en de bestuurder opgesteld. Zij maken in goed overleg ook een vergadercyclus die aansluit op de P&C-cyclus en de beleidscyclus. De bestuurder is verantwoordelijk voor het opstellen van het verslag en het faciliteren van de RvC-vergadering.

De agenda met onderliggende documenten wordt onder regie van de bestuurder tijdig verstuurd aan de RvC. De bestuurder zorgt voor:

- het tijdig aanleveren van stukken voor oordeelsvorming en besluitvorming
- het volledig zijn van de stukken en waar nodig voorzien van een bestuurlijke oplegger met overwegingen
- indien van toepassing, getoetst aan gestelde kaders
- een oplegnotitie bij besluitstukken met daarin aandacht voor de gemaakte afwegingen en de vragen aan de RvC
- verslaglegging waarin aandacht voor de overwegingen en/of argumenten, die ten grondslag liggen aan de (goedkeuring op de) besluitvorming. Dit in het kader van zorgvuldigheid en verantwoording.

Hoofdstuk 11 BELANGRIJKE DOCUMENTEN VOOR TOETSINGSROL

Extern toezichtkaders	Intern toezichtkader
<ul style="list-style-type: none">• Woningwet en Bitv• Beleidsregels Autoriteit woningcorporaties• Beleidsregels WSW• Beoordelingsbrief• WNT• Overlegwet en de samenwerkingsovereenkomst met de huurdersorganisatie• WOR• Privacywetgeving• Samenwerkingsafspraken (prestatieafspraken) met de gemeenten en stakeholders• Cao-Woondiensten• Governancecode woningcorporaties• Visitatie• Et cetera.	<ul style="list-style-type: none">• Statuten Woonstichting Langedijk• Reglement RvC Woonstichting Langedijk• Bestuursreglement Woonstichting Langedijk• Visie op besturen en toezicht houden• Integriteitscode• Aanbestedingsbeleid• Reglement financieel beleid en beheer (o.a. treasurybeleid en investeringsstatuut)• AO/IC• Koers- en/of visiedocument• Meerjareninvesteringsprogramma• Begroting (jaarlijks en meerjarig)• Portefeuillestrategie (wensportefeuille) en het facetbeleid zoals huurbeleid, beleid verduurzaming, onderhoudsbeleid etc.)• Belanghoudersmanagement• Jaarplan (desbetreffende jaar)• Risicobeheersingssysteem• Strategisch personeelsplan• Kwartaalrapportages• Jaarrekening en accountantscontrole en managementletter• Et cetera.