

PROFIELSCHETS

TWEE LEDEN RAAD VAN COMMISSARISSEN V/M

VESTIA

1. **Profiel Human Resources - Organisatieontwikkeling (voordracht Ondernemingsraad)**
2. **Profiel Vastgoedontwikkeling en -Beheer (voordracht Huurdersraad)**

Over Vestia

Stichting Vestia is een grootstedelijke woningcorporatie en verhuurt, verkoopt en beheert woningen in heel Nederland, vooral in de regio's Rijnmond en Haaglanden. Vestia staat voor goede woningen in een prettige buurt voor huishoudens met een laag (midden)inkomen en/of een kwetsbare positie. Vestia wil er zijn voor zijn huurders, wil een bijdrage leveren aan de maatschappelijke opgaven die nu om een antwoord vragen, en wil dat zodanig doen dat hij ook de toekomstige opgaven kan vervullen. De missie van Vestia luidt: "Tevreden huurders, in een eerlijke stad, nu en in de toekomst". De kernwaarden van Vestia zijn: betrokkenheid, betrouwbaarheid en ambitie. Deze waarden draagt Vestia uit, zij vormen de basis van handelen.

De corporatie heeft sinds 2012 heel hard en planmatig gewerkt aan financieel herstel en staat voor de grote opgave om duurzaam financieel gezond te worden én de vereiste volkshuisvestelijke opgave te leveren. Vestia kan de komende jaren niet duurzaam financieel herstellen en tegelijkertijd de door alle stakeholders gewenste bijdragen leveren aan de volkshuisvesting. Vestia heeft daarom aan haar stakeholders gevraagd te helpen, in het kader van het verbeterplan van Vestia. Het onderzoek en advies dat over enkele maanden gereed zal zijn, zal antwoord geven op wat de structurele oplossingsrichting voor Vestia zal zijn.

Voor een goed beeld van Vestia, zie de website www.vestia.nl

Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen

Vestia heeft een tweehoofdige, collegiale, Raad van Bestuur (het bestuur). De RvB geeft leiding aan de ca. 700 medewerkers (fte's en ingehuurd) tellende werkorganisatie en legt verantwoording af over haar maatschappelijke en financiële prestaties aan de Raad van Commissarissen (RvC) en externe toezichthouders.

De RvC heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur, de financiële situatie, op de algemene gang van zaken binnen Vestia en de met haar verbonden dochtermaatschappijen. De RvC staat het bestuur met raad terzijde. De RvC richt zich bij de invulling van zijn taak naar het belang van Vestia, het maatschappelijk belang en het belang van de betrokken stakeholders.

De RvC behoort de verschillende belangen evenwichtig tegen elkaar af te wegen. De RvC is zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren. De RvC fungeert als een college met gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dat betekent dat alle leden van de RvC gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor besluiten die worden genomen in de RvC, ook als zij zich in de vergadering tegen de inhoud van het besluit hebben uitgesproken.

De RvC draagt de drie kernwaarden van Vestia in haar handelen uit, ziet toe op de wijze waarop de organisatie hiermee omgaat en denkt mee over actualisering of aanscherping van de waarden indien daartoe aanleiding is.

Vestia hecht belang aan goed bestuur en verstaat daaronder: het integer, competent en transparant handelen van het bestuur, goed toezicht op het bestuur door de interne en externe toezichthouders en het afleggen van verantwoordelijkheid over het uitgevoerde toezicht en bestuur. RvB en RvC hebben in een visiedocument hun visie op besturen en toezichthouden verwoord.

De RvC bestaat uit zes leden die voor een periode van vier jaar worden benoemd en die voor een volgende zittingstermijn van vier jaar kunnen worden herbenoemd. Vestia kent drie voordrachtcommissarissen: twee commissarissen worden benoemd op voordracht van de Huurdersraad, één commissaris wordt benoemd op voordracht van de Ondernemingsraad. De RvC heeft twee ondersteunende commissies ingesteld: de auditcommissie en de selectie- en remuneratiecommissie.

Samenstelling RvC

Voor een juiste vervulling van zijn taken dient de RvC, gespreid over zijn leden, te beschikken over een mix van kennis, vaardigheden en ervaring. De RvC van Vestia kent de volgende profielen:

1. Volkshuisvestelijk, maatschappelijk, politiek geïnteresseerd.
2. Financieel, met specifieke kennis van vastgoedfinanciering.
3. Vastgoedontwikkeling en – beheer.
4. Human Resources en organisatieontwikkeling
5. Governance en juridische zaken.
6. Digitale dienstverlening, IT. Affiniteit met PR en communicatie.

Competenties en kenmerken van commissarissen

Competenties Fit- en Proper test

De toets van de geschiktheid en betrouwbaarheid van bestuurders en commissarissen is verankerd in de wet door de zogenaamde fit- en proper test. In de AMvB bij de wet is opgenomen welke competenties een commissaris moet hebben. Deze competenties zijn:

- Authenticiteit: consistent en open.
- Bestuurlijk inzicht: realiteitszin, gezond verstand en bewustzijn van complexiteit woningcorporaties.
- Helikopterview.
- Integriteit en moreel besef; moreel, ethisch en aanspreekbaar.
- Maatschappelijke verantwoordelijkheid: besef van specifieke (maatschappelijke) rol woningcorporaties.
- Onafhankelijke oordeelsvorming; lastige vragen durven stellen.
- Teamspeler.

- Visie: realistisch, toekomstgericht en risicobewust.
- Zelfreflectie.

Specifieke kenmerken leden van de RvC

Naast de competenties zoals benoemd in de wet, hecht Vestia aan een aantal meer specifieke deskundigheden en vaardigheden die gezamenlijk in het team van commissarissen aanwezig dienen te zijn. Deze zijn:

- Affiniteit met de volkshuisvesting, woningmarkt en ontwikkelingen ter zake en meer specifiek de maatschappelijke doelstelling van Vestia en de financiële opgave waar Vestia voor staat als saneringscorporatie.
- Een brede maatschappelijke belangstelling en ervaring.
- Inzicht in het functioneren van organisaties.
- Inzicht in strategische afwegingsprocessen.
- Beschikken over een breed relatienetwerk, ten minste op het specifieke gebied van zijn of haar deskundigheid.
- Van ieder lid wordt verwacht dat hij of zij de ontwikkelingen ten aanzien van zijn of haar aandachtsgebied(en) volgt en weet te vertalen naar de volkshuisvesting in het algemeen en naar de woningcorporatie in het bijzonder.
- Van ieder lid wordt verwacht dat hij of zij beschikt over voldoende tijd, zodanig dat naast de tijdsbesteding voor reguliere RvC-vergaderingen en RvC-commissies tijd beschikbaar is voor het bijhouden van de aandachtsgebieden behorende bij het profiel.

Diversiteit en verankering RvC

Gestreefd wordt naar een diverse samenstelling van het team. Als uitgangspunt wordt gehanteerd dat ten minste 30% van de RvC-leden vrouw is en ten minste 30% man. Daarnaast streeft de RvC ernaar om ook qua maatschappelijke achtergrond een divers team te zijn, met voldoende kennis van en voeling met de doelgroepen en het werkgebied van Vestia. Tevens streeft de RvC naar een goede mix van leden met een maatschappelijke en zakelijke expertise. Ten minste de helft van de RvC-leden heeft een binding met het kerngebied van Vestia (Rotterdam, Den Haag, Delft en Zoetermeer).

Voordrachtcommissarissen

De RvC is een collectief orgaan dat zonder last of ruggespraak fungeert. De voordrachtcommissaris wordt niet aangestuurd door het voordragende orgaan en is geen verantwoording verschuldigd aan dit orgaan. Wel mag van een voordrachtcommissaris verwacht worden dat hij/zij het vertrouwen heeft van het voordragende orgaan en bij de afweging van de diverse belangen in het bijzonder oog heeft voor de belangen van de huurders of de werknemers.

De commissaris met profiel Human Resources – Organisatieontwikkeling

De commissaris met dit profiel wordt voorgedragen door de Ondernemingsraad. Van deze commissaris wordt inbreng verwacht op vraagstukken van personeelsbeleid en organisatieontwikkeling. De commissaris zal vanuit kennis en ervaring zitting hebben in de remuneratie commissie van de RvC. De expertrol wordt gevraagd voor de volgende deelgebieden:

- Kennis van en inzicht in vraagstukken betreffende HR beleid, talentontwikkeling, arbeidsomstandigheden, duurzame inzetbaarheid en arbeidsvoorwaarden.
- Kennis van medezeggenschapsvraagstukken.
- Kennis van en ervaring met organisatieontwikkeling, cultuur- en veranderingsprocessen, verandermanagement.

De ontwikkelingen bij Vestia nu en in de nabije toekomst zijn impactvol voor personeel en organisatie. Zo heeft de situatie van de afgelopen jaren veel gevergd van mensen op het gebied van werkdruk; "rouwproces"; cultuur en sfeer; bedrijfstrots; afschaling en reorganisatie. Van de OR vraagt dit een zeer actieve opstelling en grote betrokkenheid bij een veelheid aan vraagstukken. Ook de komende periode zal impactvol zijn voor personeel en organisatie. De OR kijkt dan ook uit naar een commissaris die een open oor en oog heeft voor wat er in de organisatie speelt en die bereikbaar is om af en toe even te sparren. Een commissaris die deskundig & zakelijk is en tevens een warm hart heeft voor de mensen/ empatisch is. Die het geheel overziet en tevens oog heeft voor details. Een eerlijke en open relatie met de OR zonder de eigen positie uit het oog te verliezen. Toegankelijk taalgebruik. Bij voorkeur heeft de commissaris een randstedelijke/ grootstedelijke achtergrond.

De commissaris met profiel Vastgoedontwikkeling en Vastgoedbeheer

De commissaris met dit profiel wordt voorgedragen door de Huurdersraad. Dit profiel is gericht op het zorgvuldig beheren en ontwikkelen van de vastgoedportefeuille. De commissaris zal vanuit kennis en ervaring zitting hebben in de audit- en projecten commissie van de RvC. Gevraagd wordt dat deze commissaris de expertrol invult op de volgende deelgebieden:

- Kennis van relevante wet- en regelgevingen, waaronder regels m.b.t. aanbesteding en uitbesteding van werkzaamheden, ruimtelijk beleid, bouwbeleid.
- Kennis van ontwikkelingen op het vlak van duurzaamheid.
- Kennis van of ervaring met gebiedsontwikkeling en projectontwikkeling.
- In staat om investeringsbeslissingen te kunnen beoordelen op risico's.
- Kennis van of ervaring met strategisch voorraadbeleid, beheer- en onderhoudsvraagstukken, asset/portfoliomanagement en waardesturing.
- Kennis van waarderingsmethoden vastgoed.
- Inzicht in het functioneren van de woningmarkt en de (zorg)vastgoedmarkt.
- Inzicht in woningverkoop, makelaardij en marketingtechnieken.

De uitdagingen op het gebied van vastgoed zijn bij Vestia bijzonder groot. Zo zijn daar thema's als: verkoop van vastgoed; de staat van onderhoud van het vastgoed, in het bijzonder de binnenkant van woningen; maximale huurverhoging versus beperkt onderhoud; beheren en/of ontwikkelen.

De Huurdersraad maakt zich daarnaast zorgen over de kwaliteit van de dienstverlening, het respect voor- en de communicatie met de huurders. Door de sterk afgeslankte Vestia-organisatie en de hoge werkdruk, heeft goede aandacht voor de huurders te lijden. De huurders van Vestia zijn goed georganiseerd en er is sprake van een hoge participatiegraad. De Huurdersraad kijkt uit naar een commissaris van gewicht met grote deskundigheid, veel oog voor het huurdersbelang en een brede scope.

Vergoeding

Het honorarium is conform de door de VTW vastgestelde beroepsregel Bezoldiging Commissarissen en bedraagt op jaarbasis € 20.100, exclusief reis- en onkosten (en indien van toepassing exclusief BTW). De geschatte tijdsbesteding bedraagt ca. 20 uur per maand.

Procedure

Deze procedure wordt begeleid door bureau Diemen & Van Gestel.

- Solliciteren tot 2 november
- Voorselectiegesprek bij Diemen & Van Gestel: tussen 12 en 19 november
- Eerste selectiegesprekken met Huurdersraad: 23 november
- Eerste selectiegesprekken met Ondernemingsraad: 24 november
- Verdiepende gesprek met Ondernemingsraad: 30 november
- Verdiepende gesprek met Huurdersraad: 2 december
- Klikgesprek twee eindkandidaten met RvC: 4 december
- Inwinnen referenties: 5 tot 8 december
- Besluit RvC tot voorgenomen benoeming 2 beoogd eindkandidaten: 9 december
- Traject fit- en proptest door Autoriteit Woningcorporaties (Aw): medio december tot medio februari 2021
- Positieve zienswijze Aw: uiterlijk eind februari
- Benoeming twee eindkandidaten door RvC: eind februari
- Start commissarissen: maart 2021(voordrachtcommissaris OR) resp. april 2021 (voordrachtcommissaris HR).

Solliciteren

Vestia laat zich in deze procedure ondersteunen door Diemen & Van Gestel.

De adviseurs in deze procedure zijn: drs. Monique Brummans en drs. Marjon Groeneveld.

Uw cv, vergezeld van een motivatiebrief, kunt u vóór 2 november via

www.diemenenvangestel.nl/vacatures toezenden. Voor eventuele vragen: 0346-354354.