

Profielschets Raad van commissarissen Woningstichting Rochdale

SEPTEMBER 2026

De samenstelling en benoeming van de Raad van Commissarissen (RvC) is vastgelegd in de statuten van Woningstichting Rochdale. De werkwijze van de RvC is nader uitgewerkt in het 'Reglement Raad van Commissarissen Rochdale'. De profielschets maakt als bijlage A onderdeel uit van dit reglement. De profielschets dient als basis voor de (her)benoemingen binnen de RvC.

1.1 Rol en visie

De RvC heeft de verantwoordelijkheid om toezicht te houden op het bestuur en het presteren van Rochdale. Dit omvat zowel de beoordeling van de strategische doelen als de naleving van wet- en regelgeving. Daarnaast fungeert de RvC als werkgever van de bestuurders en als klankbord voor het bestuur.

De maatschappelijke vraagstukken op het gebied van wonen en de belangen van mensen die op de woningmarkt in een kwetsbare positie verkeren, vormen het vertrekpunt voor de RvC. De RvC streeft continu, in dialoog met de omgeving, naar het optimaliseren van de waarde die Rochdale als organisatie toevoegt. Met de Koers 'sterke buurten, sterke mensen' als toetssteen voor het handelen.

De RvC hanteert daarbij de verantwoordelijkheden en kaders zoals uitgewerkt in de 'visie op bestuur en toezicht bij Rochdale'.

1.2 RvC als team

De leden zijn besluitvaardig en in staat scherpe discussies collegiaal te voeren. Zij hebben goed inzicht in rol en positie van het toezichthoudend orgaan en affiniteit met de doelstellingen en doelgroepen van Rochdale.

De leden zijn onafhankelijk, objectief en vrij van elke schijn van belangenverstrengeling of verantwoordingsplicht naar een achterban.

Voor de leden van de RvC geldt een aantal **algemene uitgangspunten/kenmerken**:

- Betrouwbaar en integer; Handelt eerlijk, onafhankelijk en transparant, komt afspraken na, gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie en stelt het belang van de woningcorporatie en haar stakeholders altijd voorop.
- Kritisch analytisch vermogen; Stelt de juiste vragen, doorgrondt complexe vraagstukken, legt verbanden tussen ontwikkelingen en beoordeelt voorstellen onafhankelijk en op basis van feiten en argumenten.
- Collegiaal en teamgericht; werkt constructief samen respecteert verschillende perspectieven, draagt bij aan een open dialoog en neemt gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van toezicht en besluitvorming
- Gedecideerd en standvastig; neemt weloverwogen besluiten, durft positie te kiezen, handelt onafhankelijk en houdt vast aan principes en afspraken, ook onder druk of bij tegengestelde belangen.

- Inspirerend; brengt nieuwe inzichten en perspectieven in, stimuleert reflectie en ontwikkeling en draagt bij aan een open, constructieve en toekomstgerichte samenwerking binnen de RvC en met het bestuur
- Zakelijk; beoordeelt vraagstukken objectief en resultaatgericht, maakt afgewogen keuzes op basis van feiten en risico's en stelt daarbij het belang en de continuïteit van de woningcorporatie centraal

Daarnaast beschikken de leden over de volgende **kwaliteiten en vaardigheden**:

- Analytisch vermogen (HBO of academisch denkniveau)
- In staat als klankbord te functioneren voor het bestuur
- Kennis van (en ervaring met) processen van besturen
- Inzicht in strategische afwegingsprocessen
- Bewaken van de transparantie in besluitvormingsprocessen
- In staat te werken in teamverband
- Een brede maatschappelijke betrokkenheid
- Vaardig in discussie, vergadertechniek en communicatie
- Sterk in omgevingsanalyses
- Beschikken over relevante netwerken
- Bestuurders beoordelen op hun persoonlijk functioneren

De **voorzitter** kenmerkt zich vooral door zijn teamrol. Hij of zij:

- is een goed gespreksleider
- heeft gevoel voor procedures en verhoudingen
- is bekend met en bewaakt de public corporate governance
- heeft bestuurlijke en politieke gevoeligheid
- streeft naar evenwicht en doet ieders persoon en inbreng recht
- streeft naar overeenstemming
- is in staat beslissingen te nemen
- is doelgericht en koersvast
- heeft ervaring met bestuurlijke besluitvormingsprocessen

1.3 Samenstelling en bezoldiging

De RvC dient zodanig te zijn samengesteld dat de RvC zijn taak naar behoren kan vervullen en kan voldoen aan zijn verplichtingen jegens de Stichting en haar belanghebbenden, in overeenstemming met het reglement van de RvC, de Statuten en de toepasselijke wet- en regelgeving.

1.3.1 SAMENSTELLING EN BEZOLDIGING

De RvC van Rochdale bestaat in de regel uit zes leden (statutair uit minimaal 3 en maximaal 7 leden). De benoemingsperiode is voor een periode van vier jaar met een mogelijkheid tot verlenging van vier jaar.

Uitgangspunt voor de bezetting van de RvC is dat de commissarissen gezamenlijk een multidisciplinair team vormen. De RvC wordt zodanig samengesteld dat verschillende deskundigheden en aandachtsgebieden goed vertegenwoordigd zijn om op de verschillende terreinen als klankbord en adviseur van het bestuur te functioneren. Voor de integrale besluitvorming zijn leden nodig die beschikken over een helikopterview.

Bij de samenstelling van de raad neemt de raad in elk geval de volgende uitgangspunten in acht:

- a. de raad dient zodanig te zijn samengesteld dat een constructieve besluitvorming mogelijk is;
- b. de leden van de raad dienen zowel ten opzichte van elkaar als ten opzichte van (de leden van) het bestuur en welk deelbelang dan ook onafhankelijk en kritisch te kunnen opereren;

- c. er dient in de raad voldoende deskundigheid aanwezig te zijn op bestuurlijk en maatschappelijk terrein;
- d. de raad dient pluriform te zijn samengesteld en de leden van de raad dienen deskundig te zijn;
- e. de leden van de raad hebben geen persoonlijk belang in de stichting of de door haar in stand gehouden onderneming.

De RvC streeft er naar om ten minste een derde van het aantal leden uit mannen te laten bestaan en tenminste een derde van het aantal leden uit vrouwen.

Wat betreft de bezoldiging voor de RvC wordt de beroepsregel
Beroepsregel_bezoldiging_commissarissen_per_2022.pdf gevolgd.

1.3.2 HUURDERSCOMMISSARIS

Als de RvC uit vier, vijf of zes leden bestaat dan worden twee leden benoemd op voordracht van huurders. Indien de RvC uit zeven leden bestaat, worden drie leden benoemt op voordracht van de huurders.

1.3.3 TIJDBESTEDING

Een lid van de RvC moet over voldoende tijd beschikken om aan het lidmaatschap serieus invulling te geven. De RvC komt gemiddeld 6 keer per jaar bijeen voor regulier overleg, aangevuld met een jaarlijks 24-uurs bijeenkomst en twee gezamenlijke themamiddagen. De RvC stemt ook jaarlijks af met de ondernemingsraad en de huurdersvertegenwoordiging. Hiernaast nemen leden van de RvC deel aan commissie vergaderingen en ontmoetingen met andere stakeholders (hieronder vallen in ieder geval de externe accountant en het hoofd corporate control). Tot slot wordt verwacht dat leden beschikbaar indien de situatie daar om vraagt, zoals bij crises, integriteit kwesties en bestuurlijke incidenten.

1.3.4 REGELGEVEND KADER

Bij de werving, selectie en benoeming van een lid van de RvC wordt gewerkt conform wet- en regelgeving. Hierbij spelen onder andere de statuten van de corporatie, de Governancecode Woningbouwcorporaties, de Woningwet, het Gezamenlijk beoordelingskader van de Autoriteit woningcorporaties (Aw) en het Waarborgfonds Sociale Woningbouw (WSW) en de Wet Bestuur en Toezicht een essentiële rol.

Bijlage 1: deskundigheidsgebieden

Het streven is om de RvC zodanig samen te stellen dat verschillende deskundigheidsgebieden goed vertegenwoordigd zijn. De deskundigheidsgebieden zijn niet één-op-één aan een lid gekoppeld, wel brengen leden een accent op één of meerdere gebieden in. In deze bijlage zijn de deskundigheidsgebieden nader omschreven.

Governance

- visie op toezicht, compliance en governance;
- ervaring als bestuurder of toezichthouder;
- actief in of heeft zich verdiept in vernieuwing van het toezicht;
- kennis van en ervaring met sturings-, inrichtings- en verantwoordingsvraagstukken van organisaties;
- ervaring met opzet en uitvoering van integriteitsbeleid en risicobeheersing.

Volkshuisvesting

- kennis van relevante wet- en regelgeving, waaronder tenminste de Woningwet en BTIV 2024
- ervaring met besturen van of toezicht houden op woningcorporatie of andere maatschappelijk werkzame instelling;
- kennis over stakeholders (zoals huurders, gemeenten, toezichthouders) en wanneer/hoe deze te informeren en betrekken;
- kennis van en/of ervaring in het maatschappelijke en politieke speelveld, landelijk, regionaal en zo mogelijk ook lokaal;
- kennis van de (lokale) woningmarkt;
- kennis van en/of ervaring met wonen en zorg en maatschappelijk vastgoed;
- kennis van de (lokale) doelgroepen van beleid en de bijbehorende opgave voor de woningcorporatie

Vastgoedontwikkeling en -beheer

- kennis van relevante wet- en regelgeving, waaronder tenminste regels met betrekking tot aanbesteding en uitbesteding van werkzaamheden, ruimtelijk beleid en bouwbeleid (inclusief veiligheid en duurzaamheid);
- kennis van of ervaring met gebiedsontwikkeling en projectontwikkeling; inzicht in het algemene functioneren van de woningmarkt en de vastgoedmarkt;
- kennis van of ervaring met strategische voorraadbeleid/-beheer, asset/portfoliomanagement en onderhoudssystematiek bij woningcorporaties.

Financiën en control

- kennis van of ervaring met vraagstukken rond financiering en financiële continuïteit van de instelling;
- kennis van en inzicht in financiële risico's voor de instelling en de relevante eisen en regels, o.m. op het terrein van treasury en beleggingen;
- in staat om investeringsbeslissingen te kunnen beoordelen op risico's;
- kennis van financieel-economische vraagstukken en managementtechnieken gericht op beheersing/control (risicomanagement);
- kennis van de regels voor (financiële) verslaglegging;
- kennis van waarderingsmethoden vastgoed.

HRM/Organisatieverandering

- kennis van en ervaring met veranderingsprocessen;
- kennis van organisatieontwikkeling;
- HR- of juridische achtergrond.

Digitale transformatie

- kennis van (de ontwikkeling van) digitale dienstverlening, data-gedreven sturing, informatievoorziening en procesoptimalisatie en in staat deze te beoordelen van een strategisch en maatschappelijk perspectief;
- in staat de verbinding te leggen tussen digitalisering, uitvoeringskracht en dienstverlening aan bewoners met zicht op de kansen van digitalisering voor bewoners en woningcorporaties;
- kennis en ervaring met het bewaken van de balans tussen innovatie en risicobeheersing, met specifieke aandacht voor privacy, informatiebeveiliging en ethische vraagstukken;
- ervaring met het overzien van de impact van digitalisering en nieuwe technologieën (zoals AI toepassingen) en deze beoordelen in samenhang met beleid, uitvoering en bedrijfsvoering.

Maatschappij/Sociaal domein

- kennis van de plaats van maatschappelijke organisaties in de samenleving en het politieke en maatschappelijke krachtenveld waarin corporaties functioneren;
- ervaring als bestuurder en/of toezichthouder in het maatschappelijke en/of politieke speelveld op het niveau van de Metropoolregio Amsterdam;
- ervaring als eindverantwoordelijke van een maatschappelijke organisatie betrokken bij ontwikkelingen op het gebied van wonen, welzijn, zorg en daarmee inzicht in de complexiteit van het maatschappelijke veld.

Openbaar bestuur

- Kennis van politiek-bestuurlijke processen en publieke governance;
- Gevoel voor maatschappelijke en politieke sensitiviteit;
- Ervaring met stakeholderdynamiek en publieke verantwoording.

Bijlage 2: Competenties

Bij de uitwerking van de competenties is het voormalig Besluit Toegelaten Instellingen Volkshuisvesting (BTIV) als vertrekpunt genomen. Tot 1 januari 2022 bepaalde het BTIV de vereiste competenties waaraan bestuurders en commissarissen moesten voldoen, zoals getoetst door de Aw. Hoewel deze wettelijke verplichting voor de Aw is vervallen, blijven deze competenties van betekenis voor de profielschets van RvC-leden.

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,

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.

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.

Vakinhoudelijke kennis en visie

Beschikt over de voor de bestuurlijke functie vereiste vakinhoudelijke kennis, bijvoorbeeld kennis van financiën bij toegelaten instellingen, van de ontwikkeling en het beheer van vastgoed en kennis op het gebied van volkshuisvestelijke vraagstukken. Heeft een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen op het gebied van de volkshuisvesting 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.

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. Onderdeel hiervan is de jaarlijkse (en periodiek onder externe begeleiding) evaluatie van het eigen functioneren.

Voor de voorzitter van de raad geldt de volgende competentie in het bijzonder:

Voorzittersvaardigheid

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. Ook is de voorzitter zich als kritisch vertrouwenspersoon bewust van de balans tussen afstand en nabijheid richting de voorzitter van de raad van bestuur.