



**#WIJ!**

# **Visie op bestuur en toezicht Poort6**

Versie: 1  
Goedgekeurd door de RvC d.d. 22 juni 2021

## **#WIJ: als basis voor bestuur en toezicht**

Onze visie op bestuur en toezicht is als volgt opgebouwd: eerst wordt een schets gegeven van de “paraplu” en de rode draden vanuit de strategische koers #WIJ. Vervolgens wordt dit “geladen” in de 3 rollen van de RvC in het samenspel met de bestuurder. Tot slot wordt een praktische uitwerking gegeven in “houding en gedrag” (wat vraagt het van ons, wat zie je ons doen). Er is voor een zelfde stijl en opbouw gekozen als in de strategische koers #WIJ.

Bij het maken van onze strategische koers hebben we veel energie gestoken in het samen ontdekken waar het in Gorinchem over gaat. Met z’n allen: met onze collega’s, huurdersvertegenwoordigers en onze partners in de stad. Samen gingen we op onderzoek uit. Medewerkers liepen voorop en gingen in gesprek over vragen en dilemma’s spelen in de stad. Zo haalden we van onder naar boven, het buiten naar binnen.

De titel van de strategische koers van Poort6 is #WIJ, de wil om te verbinden. Een titel die het gesprek losmaakt tussen mensen. Want, wie is #WIJ?

#WIJ is vooral een professionele houding, onze identiteit. En misschien zelfs wel onze levenshouding. Met #WIJ drukken we uit dat we constant bereid zijn ons te verbinden aan de ander, constant bereid zijn om samen te kijken naar oplossingen, verder willen kijken dan “ik”. Poort6 kan het niet alleen en Poort6 wil het niet alleen. We zijn een corporatie die midden in Gorinchem staat en vanuit verbinding keuzes maakt. In verbinding met huurders, partners in de stad en collega’s. We beseffen ons dat wat wij willen, we echt niet alleen kunnen bereiken.

#WIJ willen #GoeddoeninGorinchem. Dit is vooral ook een pact waarin we afspraken willen maken met anderen. We willen afspreken elkaar niet los te laten voordat er een concreet perspectief of een oplossing in zicht is voor de opgave, de vraag of het probleem waarvoor we ons samen gesteld zien.

Als raad van commissarissen (RvC) en bestuur van Poort6 kiezen wij ervoor om deze beweging en gedachtegang te benutten om krachtig en doelgericht invulling te geven aan bestuur en toezicht. ‘Good governance’ gaat voor ons in de eerste plaats over de bedoeling van regels en steeds weer onze reflectie daarop. Altijd in relatie tot ons eigen handelen en presteren. Daarmee gaat het dus ook over het goede, indringende en soms lastige gesprek. Met elkaar, maar ook met onze huurders, onze belanghouders, samenwerkingspartners en collega’s. Wij voelen een diepe verbondenheid met de maatschappelijke rol en opdracht van Poort6. Hieraan willen wij bijdragen en waarde toevoegen. Daarom wegen wij keuzes vanuit klantwaarde, publieke waarde en organisatiewaarde. Van buiten naar binnen en van onder naar boven. En we laten elkaar niet los bij het samen zoeken naar mogelijkheden. Zo willen wij invulling geven aan bestuur en toezicht.

### **Onze missie: waar staat Poort6 voor?**

We beseffen dat we de enige sociale huisvester in Gorinchem zijn; daarom bieden we een goed en betaalbaar thuis aan wie ons nodig heeft, nu en in de toekomst.

### **Onze visie: waar gaat Poort6 voor?**

In verbinding met bewoners, buurten en partners spelen we in op woonvragen in Gorinchem. We bouwen samen aan sterke, zorgzame en toekomstbestendige wijken en woongemeenschappen. Vanuit hart en hoofd, met open blik en oog voor verschil gaan we voor de beste oplossing. Zo voegen we maatschappelijke waarde toe. Dat kan, omdat onze organisatie duurzaam op orde is.

## **Toezicht: onze raad van commissarissen**

De raad van commissarissen heeft drie rollen: zij is toezichthouder, klankbord en werkgever tegelijk. Om goed toezicht te kunnen houden op het werk van Poort6 kent de raad van commissarissen een uitgebalanceerde samenstelling met verschillende expertises. Om deze balans te bewaken wordt gewerkt met een uitgebreide profielschets. Hierin zijn de eisen opgenomen met betrekking tot de competenties, kennisgebieden en onafhankelijkheid van de leden van de raad en met betrekking tot de diversiteit in de samenstelling. Een (her)benoeming van een lid van de raad gebeurt op basis van deze profielschets.

De raad van commissarissen heeft een remuneratiecommissie en een auditcommissie. De taak van deze commissies is om besluitvorming over specifieke vraagstukken voor de raad van commissarissen voor te bereiden en/of hierover te adviseren. De raad zorgt ervoor dat de deskundigheid op pijl blijft. Zij reflecteert jaarlijks op allerlei verschillende manieren bijvoorbeeld in themasessies of door gesprekken met HP6 of de OR. Uiteraard evalueert zij jaarlijks haar functioneren en legt verantwoording af over haar handelen in het jaarverslag.

## **Ons bestuur**

Het bestuur van Poort6 bestaat uit een directeur-bestuurder die leiding geeft aan de organisatie. De bestuurder is verantwoordelijk voor de strategische, inhoudelijke, personele en financiële ontwikkeling en beheersing van de organisatie en zorgt voor draagvlak bij huurders(organisatie) en medewerkers. Hierover legt de bestuurder intern verantwoording af aan de raad van commissarissen en extern aan de gemeente en de toezichthouders (ministerie: Aw en WSW).

## **Rode draad**

De strategische koers bestaat uit zes thema's met zes bijbehorende perspectieven. Het eerste en tweede perspectief zijn wat ons betreft de kern en rode draad voor onze visie op toezicht en besturen. Het gaat namelijk om een attitude, een levenshouding. De laatste 4 thema's uit de strategische koers zijn meer operationeel van aard. Omdat de visie "*hoe doen wij dit samen*" meer over houding & gedrag gaat is ervoor gekozen de eerste 2 perspectieven vooral te "laden":

#WIJ:

1. werken met ons hart en hoofd, *zodat we met oog voor verschil en een open blik steeds gaan voor de beste oplossing in iedere situatie;*
2. geven thuis, *met het belang van onze huurder als het vertrekpunt bij onze beslissingen;*

Hart en hoofd zijn een twee-eenheid. Vanuit het hoofd, het weten, zijn we ons bewust van onze rol en onze positie. Vanuit het hart, het (door)voelen, luisteren we en nemen we de ander of de vraag als vertrekpunt voor ons doen en laten. We zijn ontvankelijk en geven dus thuis.

We "laden" onze visie op bestuur en toezicht door de drie afzonderlijke rollen van de RvC betekenis te geven in de samenwerking met het bestuur. Hoe doen we dat met elkaar, vanuit welke intentie en wat is daarbij ons perspectief:

## **Toezicht houden versus besturen**

Bij toezicht houden en besturen gaat het om rolzuiverheid en rolvastheid. Om helderheid in en besef van de maatschappelijke verantwoordelijkheid die wij dragen als corporatie. Wij zijn ons bewust van elkaars rol en positie. We vertrouwen op elkaars kennis en kunde en op die van de organisatie. In onze ontmoetingen streven we naar scherp en concreet, ieder vanuit onze eigen rol. We vragen door en zijn gezond kritisch. Daarin mag je in alle openheid en transparantie soms zoeken.

Wij zijn continu bereid te zoeken naar de balans in polariteiten, tussen weten en vertrouwen, tussen op afstand en nabij, tussen zeker-weten en samen-zoeken. We willen waarde toevoegen en geen lijstjes vinken.

Daarbij geloven we in de kracht van “soft controls”. Dat betekent dus dat we onderbuikgevoelens niet wegredeneren maar benoemen. Ook als het gaat om onze eigen rol. Daarin durven we kwetsbaar te zijn. Immers vertrouwen is dat wat voor jou waardevol is, kwetsbaar maken voor het handelen van de ander. Dit is dus eigenlijk helemaal niet “soft” want het vraagt juist moed om het “aan te gaan” en het moedige gesprek te voeren.

Wij begrijpen dat Poort6 in het belang van de samenwerking soms “een pijn” moet nemen op haar eigen koers. Immers, samenwerken betekent ook compromissen sluiten waardoor dingen soms anders lopen in tempo of qua eindresultaat dan je zelf misschien voor ogen had. Dit moet in alle lagen helder zijn. Het gaat niet zozeer om een toets op de uitkomst maar vooral om de kwaliteit van het proces en de invloed die daarop is uitgeoefend. Wij zijn scherp op de aangevoerde motieven voor gemaakte keuzes vanuit het idee dat je keuzes wel moet kunnen uitleggen. Wij voelen ons en gedragen ons als ambassadeur.

### **Klankborden versus besturen**

Wij willen aanspreekbaar en toegankelijk zijn. Dit doen we door via natuurlijke contactmomenten een brede blik te ontwikkelen op diverse thema's. Door af en toe met onze voeten in de klei te staan, medewerkers, huurders en samenwerkingspartners te spreken of hen aan het werk te zien houden we voeling met wat er speelt in de organisatie en in Gorinchem.

De bestuurder kan de RvC om advies vragen en de RvC kan de bestuurder ook ongevraagd advies geven. Ook hier is het zoeken naar balans: tussen professionele afstand houden en nabij zijn. Niet op elkaars stoel gaan zitten en ieders expertise op waarde schatten. Moeite doen om ontvankelijk te blijven voor elkaar.

### **Werkgever zijn versus besturen**

Wij zijn allemaal #WIJ. Dit weerspiegelt in alle relaties, zowel die tussen RvC en bestuur als die tussen bestuur en de werkgemeenschap. Dat betekent zorgen voor een fijne plek bij Poort6, zodat een ieder zich gekend, gezien en gehoord voelt. Wij maken het verschil met de vraag als vertrekpunt. Via natuurlijke en soms geplande contactmomenten ontmoeten en verbinden we met elkaar. Doordat we investeren in de kunst van het vragen stellen, kunnen we eventuele problemen op tijd signaleren.

Wij hebben de wil om te verbinden met vertrouwen als basis. Dit betekent dat wij erin geloven dat wanneer je verantwoordelijkheid krijgt, je ook eigenaarschap toont en verantwoording aflegt.

### **Grondhouding**

Wanneer we de bovenstaande visie op samenwerking tussen de RvC en bestuur vertalen naar de grondhouding voor ons handelen (wat zie je ons concreet doen), dan ziet dat er als volgt uit:

### **#WIJ werken met ons hart en hoofd...**

*...zodat we met oog voor verschil en een open blik steeds gaan voor de beste oplossing in iedere situatie.*

#### **Wat vraagt dat van ons toezicht?**

- Balans tussen hart en hoofd staat centraal bij alles wat we doen. We voeren de dialoog met als doel een breed beeld te vormen. We zijn nieuwsgierig naar overwegingen.
- Eigenaarschap is onderdeel van onze grondhouding: RvC geeft de bestuurder en de organisatie ruimte en vertrouwen om kennis en kunde in te zetten voor het bereiken van de doelstellingen.
- We leven dit voor door zelf ook eigenaarschap te tonen op onze dossiers
- We luisteren naar ons onderbuikgevoel en verstaan de kunst van het vragen stellen.
- Wij toetsen niet alleen op het eindproduct maar ook op het proces. Dan kijken we: voegt het waarde toe? Worden de mensen op de juiste manier ingezet?
- De wijze waarop we ons werk doen, is gericht op ontmoeting. Binnen én buiten. Wij zitten niet in een bubbel maar staan soms ook met onze voeten in de klei, tussen medewerkers, huurders en samenwerkingspartners. Dit draagt bij aan een goed beeld van de organisatie en haar prestaties.
- Door onze expertise in te zetten dragen we bij aan het realiseren van de doelstellingen en brengen we nieuwe perspectieven in.

#### **Wat vraagt dat van ons bestuur?**

- Balans tussen hart en hoofd staat centraal. Dit betekent dat de bestuurder integer is en reflecteert op het eigen handelen en op dat van de organisatie. En beoordeelt op bijdrage aan het resultaat
- Geeft richting, ruimte en vertrouwen om te leren en ontwikkelen naar taakvolwassenheid. Daarbij worden eigen initiatieven gestimuleerd.
- De bestuurder vervult een belangrijke rol in het Gorcumse netwerk en vervult een voorbeeldrol in het verbinden van buiten naar binnen en andersom.
- We zorgen dat de organisatie is ingericht en toegerust om "te kunnen leveren" en gestelde doelen te bereiken
- De wijze waarop we gehuisvest zijn en ons werk doen, is volledig gericht op samenwerking en ontmoeting. Binnen én buiten.
- Onze werkomgeving is groen en vitaal.

### **Thema 2. Wij geven thuis...**

*...zodat onze medewerkers, huurders en samenwerkingspartners ervaren dat zij het vertrekpunt zijn bij ons doen en laten.*

#### **Wat vraagt dat van ons toezicht houden?**

- In het beoordelen van vraagstukken nemen we de vraag als vertrekpunt voor de dialoog met de bestuurder.
- Ook wij zijn aanspreekbaar en toegankelijk voor de bestuurder, de organisatie, huurders en samenwerkingspartners
- We zorgen via natuurlijke contactmomenten voor een optimale brede blik en het op tijd signaleren van eventuele problemen. Dit doen we door aan te sluiten bij bijeenkomsten van de organisatie, af en toe mee te lopen met medewerkers en minimaal tweemaal per jaar een gesprek te voeren met HP6 en de OR.

#### **Wat vraagt dat van ons bestuur?**

- De bestuurder is aanspreekbaar en toegankelijk voor medewerkers, samenwerkingspartners en huurders.
- Door te luisteren en door te vragen op het vraagstuk, te reflecteren én zaken op te pakken voelen zij zich gekend, gezien en gehoord. Dit betekent ook duidelijk zijn wat je wel en niet doet.
- Beslissingen worden vanuit meerdere perspectieven bekeken en gewogen. De balans tussen klantwaarde, maatschappelijke waarde en organisatiewaarde bewaken. Steeds vanuit de vraag: wat schiet de huurder hiermee op?
- We zorgen via natuurlijke contactmomenten voor ontmoeting en verbinding. Met de kunst van het vragen stellen, kunnen we eventuele problemen op tijd signaleren.

**\*Noot**

Bestuur en RvC van Poort6 hebben samen gewerkt aan deze visie op bestuur en toezicht. Kaders hiervoor zijn de Woningwet en de Aedes Governancecode 2020. Deze geven richting aan de wijze waarop wij, als bestuur en RvC, functioneren en hoe wij verantwoording afleggen over onze resultaten. De principes uit de Governancecode gelden voor Poort6 als geheel. Alle medewerkers geven tenslotte vorm aan Poort6.

Een visuele weergave van het toezichtskader staat op de volgende pagina:

