

### ***Missie Woonpartners***

Midden-Holland is een vraaggestuurde organisatie zonder winstoogmerk, actief in de regio Midden-Holland en in het bijzonder in de gemeenten Alphen aan den Rijn, Gouda, Waddinxveen en Zuidplas. Zij richt zich primair op mensen die niet zelfstandig in hun woonbehoeften kunnen voorzien. Daarnaast rekent Woonpartners het tot haar taak om met lef marktgerichte activiteiten te ontwikkelen op het gebied van bouwen en beheren, zij het dat er wel een rechtstreekse - aantoonbare - relatie met de primaire doelstelling moet zijn. Woonpartners investeert creatief in mensen, buurten en wijken en zoekt samenwerking met maatschappelijke partners om betaalbaar wonen in sociaal goed functionerende verbanden met goede maatschappelijke voorzieningen tot stand te brengen.

### ***Ontwikkeling en realisatie van de ondernemingsstrategie***

De missie van Woonpartners wordt uitgewerkt in een meerjarige organisatiestrategie. Het bestuur is verantwoordelijk voor proces en inhoud. Zij betreft de relevante belanghebbenden om een gedragen strategie te formuleren en goed te keuren. In dit proces bespreekt de raad met het bestuur de maatschappelijke opgaven en de keuzes die bijdragen aan een zo groot mogelijk maatschappelijk rendement. De raad toetst het proces van strategieformulering en krijgt de ondernemingsstrategie ter instemming voorgelegd. Na vaststelling van de strategie houdt de raad toezicht op de realisatie ervan, met bijzondere aandacht voor effectiviteit en efficiëntie.

### **Visie op besturen**

Woonpartners wordt bestuurd door één directeur -bestuurder. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor strategie, beleid, maatschappelijke prestaties en voor de continuïteit van de organisatie. De directeur-bestuurder wordt daarin ondersteund door het managementteam, met de posities Wonen, Vastgoed en Bedrijfsvoering. De directeur-bestuurder geeft ruimte aan initiatieven van medewerkers en bevordert een open en transparante werkcultuur met eigen verantwoordelijkheid.

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de realisatie van de doelstellingen uit het meerjarenbeleidsplan. De directeur-bestuurder zet daartoe de strategie uit, besluit over het beleid, ziet toe op de uitvoering hiervan en is eindverantwoordelijk voor de resultaten. Daarbij betreft de directeur-bestuurder de primaire belanghouders, de huurders (onder meer vertegenwoordigd in de HRHM), gemeenten en andere stakeholders in haar werkgebied, actief en herkenbaar bij de beleidsvoorbereiding en -uitvoering.

De directeur-bestuurder stelt zich daarbij toegankelijk op, zoekt verbinding met huurders en stakeholders bij het realiseren van de doelstellingen van Woonpartners en draagt daarnaast als ketenpartner waar mogelijk bij aan de realisatie van overige maatschappelijke belangen in het sociale domein.

De directeur-bestuurder gaat zorgvuldig om met het maatschappelijk vermogen. Daarbij hoort de vanzelfsprekende verplichting om op een scherpe manier te sturen op het vastgoed en de organisatie op een bedrijfsmatige manier te organiseren. De directeur-bestuurder waarborgt een gezonde financiële positie zodat de continuïteit van de organisatie en haar missie ook op lange termijn is verzekerd. De directeur-bestuurder hecht veel waarde aan de integriteit van medewerkers en aan het integer handelen door de organisatie en vervult hierin een voorbeeldfunctie.

De directeur-bestuurder onderhoudt de governancestructuur en werkt overeenkomstig de principes van goed besturen. De directeur-bestuurder richt een professionele werkorganisatie in met een gedegen en doelmatige bedrijfsvoering. De directeur-bestuurder zorgt voor toereikende en goed functionerende risicobeheersings- en

controlesystemen. Als werkgever past het bestuur de beginselen van goed werkgeverschap actief toe.

## **Visie op toezicht**

De raad van commissarissen wil een raad zijn van overzicht en consistentie. De raad onderscheidt drie belangrijke en waardevolle rollen.

**Als toezichthouder** heeft de raad een kritische houding, die gebaseerd op vertrouwen. De raad houdt toezicht op het hoogste, strategisch niveau, maar is scherp op de samenhang tussen de verschillende 2 lagen (strategisch, tactisch en operationeel) in relatie tot de missie/visie en de maatschappelijke opgaven. De raad toetst zowel op inhoud van besluitvorming en het proces waarin besluiten tot stand komen als op de gerealiseerde resultaten. De raad baseert zich in haar toezichthoudende rol op informatie die de organisatie aanlevert, op contacten met medewerkers en belanghebbenden en op kennis en expertise die in de raad aanwezig is. De raad stelt zich aanspreekbaar op en streeft aar een open dialoog, met een vragende in plaats van een stellende toon. De raad wil tot een gezamenlijke inbreng komen, die wordt meegegeven aan de directeur-bestuurder.

**Als klankbord** verrijkt de raad discussies en beleidsformulering vanuit diversiteit in expertise en achtergronden. Om verwarring en rolvermenging te voorkomen wordt – als dat nodig is – expliciet benoemd en geagendeerd vanuit welke rol de raad acteert.

**Als werkgever** is de raad verantwoordelijk voor een goed functionerend en bij de organisatie en de opgaven passend bestuur. Wij nemen de tijd om het functioneren van het bestuur te bespreken en een open gesprek. We dagen het bestuur uit om zichzelf te blijven ontwikkelen. Met respect voor de verantwoordelijkheden van het bestuur hebben we ook aandacht voor de dynamiek in de organisatie, het krachtenveld en de bedrijfscultuur.

Om de rollen goed te kunnen invullen, heeft de raad formele en informele contacten met medewerkers en belanghebbenden. De raad spreekt 1 a 2 keer per jaar met de huurdersorganisatie en met de ondernemingsraad. Bij (jaarlijkse) evenementen ontmoet de raad andere belanghebbenden. In deze contacten is de raad geïnteresseerd en open, maar ook rolbewust.

## **Samenwerking bestuur en raad van commissarissen**

Een goede samenwerking en wisselwerking tussen bestuur en raad van commissarissen stelt eisen aan de inrichting van de governance en vraagt om bewuste aandacht voor houding en gedrag van zowel bestuurder als toezichthouders. Voor een goede uitvoering van de taken en rollen is vertrouwen nodig, tussen de commissarissen onderling en tussen leden van de raad en het bestuur. Vertrouwen moet opgebouwd én onderhouden worden. Vertrouwen is in de ogen van de RvC en bestuur een relationeel begrip of beter gezegd een werkwoord.

Belangrijke ingrediënten zijn daarbij:

- Vertrouwen over en weer als basis van eigen handelen.
- Vertrouwen als grondhouding bij de beoordeling van anderen.
- Respect hebben voor anderen en anderen in hun waarde laten.
- Sensitief zijn voor waarden en morele verwachtingen van anderen.
- Nieuwsgierigheid, actief vragen, verantwoorden en leren als ingrediënten voor een open dialoog.
- Stimuleren en uitdagen tot betere performance.
- De blik vooruit naar wat komt en zou kunnen komen.