

Profielschets Raad van Commissarissen

Inhoudsopgave

1. Uitgangspunten	1
2. Rol.....	2
3. Omvang en zittingsduur	3
4. Samenstelling en werkwijze	3
5. Algemeen kwaliteitsprofiel.....	4
6. Afzonderlijke kwaliteitsprofielen	6
7. Voorzitter	11
8. Overig	12

April 2025

1. Uitgangspunten

In de Woningwet 2015 en het BTIV is vastgelegd dat Oosterpoort verplicht is om een Raad van Commissarissen (hierna: Raad) te hebben.

Het toezicht richt zich vooral op het bewaken van de maatschappelijke en ondernemingsdoelstellingen van de rechtspersoon. Continuïteit bij het bereiken van deze doelstellingen staat voorop. Het interne toezicht houdt de corporatie op de juiste maatschappelijke koers. Het toezicht dient met name sterk ingebed te zijn in de maatschappij en in het toezicht moet de afweging van verschillende maatschappelijke belangen aan de orde komen. Over het houden van toezicht wordt zo veel mogelijk in het openbaar verantwoording afgelegd. Goed intern toezicht betekent dat het externe toezicht van de overheid niet leidt tot ingrijpen door die overheid.

Door de toenemende complexiteit is de rol en de positie van de toezichthouder veranderd. De toezichthoudende rol is nog steeds leidend maar de adviserende rol is meer op de voorgrond komen te staan. Binnen het kader van anticiperend of preventief toezicht geeft de Raad voortdurend advies, zowel gevraagd als ongevraagd. Dit betekent dat de Raad niet afwacht totdat signalen haar bereiken, maar ook (noodzakelijkerwijs) anticipeert. Daarnaast is de RvC ook de werkgever van de directeur-bestuurder en houdt de RvC vanuit de netwerkrol toezicht op het omgaan met de belanghebbenden door de directeur-bestuurder

De Woningwet 2015, de Governancecode Woningcorporaties 2025, de reglementen Raad van Commissarissen, Auditcommissie en Remuneratiecommissie omschrijven gedetailleerd aan welke eisen Raden van Commissarissen en individuele toezichthouders moeten voldoen. Daar wordt in deze profielschets bij aangesloten.

Het profiel van de Raad geldt voor eenieder die toetreedt dan wel wordt herbenoemd. Voorts wordt het profiel gebruikt bij de evaluatie van het functioneren van de Raad.

Noch vanuit de dagelijkse werkzaamheden van de leden van de Raad van Commissarissen, noch anderszins, mag van belangenverstrengeling sprake zijn. Onafhankelijkheid en onpartijdigheid wordt van iedere toezichthouder verlangd. De belangen van Oosterpoort en haar huurders moeten altijd leidend zijn voor de leden van de RvC.

2. Rol

De Raad van Commissarissen vervult verschillende rollen binnen de verantwoordelijkheden die door het wettelijk kader, de statuten van Oosterpoort, de Governancecode Woningcorporaties en de reglementen zijn toegekend. Dit zijn de rollen van toezichthouder, werkgever en klankbord.

In zijn **rol van toezichthouder** is de Raad van Commissarissen verantwoordelijk voor:

1. het toezicht houden op het beleid van het bestuur, de realisatie van de strategische doelstellingen van de corporatie en de wijze waarop het bestuur het beleid uitvoert;
2. het oog houden op risico's die de realisatie van de doelstelling bedreigen;
3. het toezicht houden op de algemene gang van zaken binnen de corporatie;
4. het goedkeuren van besluiten van het bestuur over belangrijke onderwerpen, indien zulke besluiten aan de goedkeuring van de Raad van Commissarissen zijn onderworpen op grond van de statuten, wetgeving, eventuele aanvullende bepalingen in een bestuursreglement en/of de Governancecode Woningcorporaties.

In zijn rol als **werkgever** houdt de Raad van Commissarissen zich bezig met:

1. het selecteren en benoemen van het bestuur;
2. het belonen van het bestuur;
3. het beoordelen van het functioneren van het bestuur;
4. het bevorderen van de ontwikkeling van competenties van het bestuur;
5. het schorsen en ontslaan van het bestuur.

In zijn **rol als klankbord** voor de bestuurder is de Raad van Commissarissen verantwoordelijk voor:

1. het reflecteren met de bestuurder over de strategie in relatie tot de omgeving;
2. het ondersteunen van de bestuurder bij strategische beslissingen (het vormgeven van de structuur van Oosterpoort, het aangaan van fusies/samenwerkingsverbanden, het oprichten van deelnemingen, organisatieaanpassingen, etc.);
3. het geven van gevraagd en ongevraagd advies, met inachtneming van de verantwoordelijkheid van de bestuurder.

3. Omvang en zittingsduur

De Raad van Commissarissen bij Oosterpoort kent een omvang van vijf zetels. Dit is inclusief twee huurderszetels.

Ten aanzien van de zittingsduur geldt conform de Governancecode Woningcorporaties dat een lid benoemd wordt voor een periode van vier jaar met de mogelijkheid voor een herbenoeming voor nog eens vier jaar. Een goed rooster van aftreden is nodig om te voorkomen dat teveel ervaring en kwaliteit tegelijk verloren gaat.

4. Samenstelling en werkwijze

De Raad van Commissarissen van Oosterpoort moet niet alleen beschikken over alle benodigde deskundigheid en ervaring, hij moet ook zodanig zijn samengesteld dat hij als team functioneert. Van de leden van de Raad wordt derhalve een aantal kwaliteiten gevraagd die alle leden moet hebben en een aantal meer specifieke inhoudelijke kwaliteiten en ervaringsgebieden per lid. De criteria voor de Raad als groep zijn de basis voor een goed functionerend team, waardoor het besluitvormingsproces op een professionele wijze tot stand kan komen.

- **Open cultuur:** in de Raad heerst een cultuur waarin ieder lid zich gerespecteerd voelt en zich kwetsbaar durft op te stellen. Hierdoor kunnen kritische vragen gesteld worden, eventuele verschillen van meningen op tafel komen en grondig worden besproken;
- **Zelfreflectie:** het vermogen van de Raad als groep tot reflectie over het eigen functioneren;
- **Rolopvatting:** de Raad is toezichthouder en werkgever van de bestuurder. Daarnaast kan zij gevraagd en ongevraagd optreden als adviseur. De Raad houdt de onderscheiden rollen van de Raad en de bestuurder scherp in de gaten; gaat dus niet op de stoel van de bestuurder zitten en bewaart voldoende afstand;
- **Samenstelling van de Raad van Commissarissen:** voor een goed functionerende Raad als team is het noodzakelijk dat de Raad samengesteld is uit personen met diverse achtergronden (onder andere naar sekse, leeftijd, beroepsgroepen, kennis en expertise, culturele en/of etnische afkomst, persoonlijkheidskenmerken).

Bij werving van een nieuw lid wordt er gekeken naar een aanvulling op de bestaande profielen en persoonlijkheden om te komen tot een evenwichtige samenstelling van de RvC en goede invulling van de geformuleerde profielen.

Werkwijze

De RvC hecht waarde aan een goede onderlinge samenwerking. Het streven is gezamenlijk tot een invulling te komen ten aanzien van de vereiste rollen in de verschillende situaties.

Regelmatig vindt er een collegiaal beraad plaats waarin de RvC met elkaar toetst hoe Oosterpoort er voor staat ten aanzien van haar strategie, leiderschap en cultuur.

De RvC streeft er naar in een goede verstandhouding te werken met de bestuurder. Er is sprake van transparant, kritisch toezichthouden maar ook de rol van klankbord krijgt veel ruimte in de werkzaamheden van de RvC.

De bestuurssecretaris en controller zijn belangrijk in de ondersteuning van de RvC bij de invulling van haar taken. Elk jaar vindt er een gesprek plaats met hen om de samenwerking te evalueren en toetsen.

Commissies

De Raad van Commissarissen kent twee commissies die zorgen voor de inhoudelijke voorbereiding van vergaderingen van de Raad van Commissarissen. Op de specifiek onderwerpen van de commissies geven de leden van de Raad ook advies en zijn zij een klankbord voor het bestuur. Deze twee commissies zijn:

- **Auditcommissie:** in deze commissie worden alle relevante vraagstukken besproken met betrekking tot vastgoedinvesteringen, risicobeheersing, financiën en informatievoorziening en geeft adviezen aan de Raad van Commissarissen.
- **Remuneratiecommissie:** deze commissie adviseert de RvC over het aanstellings-, selectie-, beoordelings- en bezoldigingsbeleid van het bestuur en van de Raad van Commissarissen.

Voor beide commissies geldt een separaat reglement.

5. Algemeen kwaliteitsprofiel

De werkwijze van de Raad van Commissarissen wordt gekenmerkt door transparantie. Zowel bij de externe verantwoording als bij het intern functioneren staat een transparante werkwijze en houding centraal. Uitgangspunt voor de bezetting van de Raad van Commissarissen is, dat hij uit generalisten bestaat die gezamenlijk een multidisciplinair team vormen. Van de leden wordt verwacht, dat zij in staat zijn op collegiale wijze een scherpe dialoog te voeren. Zij moeten weten waarop zij dienen te sturen en de juiste vragen kunnen

stellen. Qua herkomst van de leden dient er een zekere spreiding te zijn over het bedrijfsleven, de publieke sector en de non-profitsector.

De leden beschikken verder over de volgende kwaliteiten en eigenschappen:

- **Maatschappelijke sensitiviteit en verantwoordelijkheid:** weet wat in het publieke en private domein gebeurt, met name in relatie tot woningcorporaties. Is goed geïnformeerd over (veranderende) maatschappelijke, politieke en andere ontwikkelingen rondom Oosterpoort. Onderkent de specifieke rol van Oosterpoort in de samenleving, het binnen de visie en missie van Oosterpoort bewaken van de invulling daarvan, het signaleren van maatschappelijke trends en het kunnen beoordelen van de vertaling daarvan naar het thema wonen. Beschikt en onderhoudt een breed netwerk van maatschappelijke relaties, waardoor het inzicht in bovengenoemde ontwikkelingen gevoed wordt.
- **Persoonlijke waarden:**
 - **Onafhankelijkheid:** het naar eigen inzichten kunnen innemen van standpunten zonder zich in formele zin dan wel in mentale houding te voegen naar de inzichten van de bestuurder en de overige leden;
 - **Integriteit en moreel besef:** in houding en gedrag integer zijn, goed voorbeeldgedrag tonen en handelt in overeenstemming met geldende regels en verantwoordelijkheden. Oordeelt en handelt op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen;
 - **Authenticiteit:** is consistent in verschillende omstandigheden. Maakt zichtbaar wat hij/zij belangrijk vindt en voor staat. Communiceert open, nodigt uit tot openheid en eerlijkheid naar andere partijen. Geeft juiste informatie over de werkelijke situatie en erkent tijdig risico's, uitdagingen en problemen naar de bestuurder;
 - **Helikopterview:** kan gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar afwegen en tot een logisch oordeel komen. Onderzoekt/herkent/begrijpt de essentiële vraagstukken. Kijkt over de eigen portefeuille heen;
 - **Teamspeler:** oog voor het groepsbelang, bijdrage leveren aan het gemeenschappelijke resultaat. In staat om in collegiaal verband te functioneren en geen pleitbezorger van individuele belangen.
 - **Zelfreflectie:** bereid zijn om het eigen functioneren kritisch te bekijken en in het openbaar daarover verantwoording te willen afleggen;
 - **Onafhankelijke oordeelsvorming:** lastige vragen (durven blijven) stellen, ook als daarbij de steun van andere leden ontbreekt, in durven te grijpen als dat nodig is en een 'rechte rug' hebben bij moeilijke beslissingen;
 - **Klankbord van de bestuurder met inachtneming van de vereiste distantie**
- **Ervaring:** hebben van voldoende ervaring op het gebied van governance, en bij voorkeur ervaring in de rol van toezicht houden;
- **(Bestuurlijke) inzicht:** inzicht hebben in en ervaring hebben met de aansturing van bedrijfs- en beleidsprocessen, in staat zijn tot en gericht zijn op het signaleren van risico's

voor het maatschappelijke, strategische en bedrijfsmatige functioneren van Oosterpoort. Oog hebben voor de ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens binnen Oosterpoort. Kan schakelen op bestuurlijk niveau, weet complexiteit van het aansturen van een organisatie in al zijn aspecten te duiden en kan een goed klankbord zijn voor de bestuurder;

- **Vakinhoudelijke kennis en visie:** bereid zijn om deze kennis te onderhouden en om zich jaarlijks bij te scholen op actuele thema's en ontbrekende basiskennis en specifieke kennis op basis van het vereiste profiel. Dit vast te stellen bij het aantreden en tijdens de jaarlijkse zelfevaluatie. Heeft voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen op het gebied van het wonen, de belangrijke maatschappelijke en private partners daarbij en kan deze vertalen in lange termijn doelstellingen en een strategische planning ter verwezenlijking daarvan.

Alle leden van de Raad van Commissarissen onderschrijven de Governancecode Woningcorporaties 2025. Elk lid moet voldoende tijd hebben om actief aanwezig te zijn en om de vergaderingen goed te kunnen voorbereiden. Er wordt uitgegaan van een werkbelasting van ongeveer 180 á 200 uur per jaar.

De leden dienen voldoende kennis te hebben van en bij voorkeur te wonen in (de nabijheid van) het statutaire werkgebied van Oosterpoort.

6. Afzonderlijke kwaliteitsprofielen

Naast de kwaliteiten en eigenschappen die voor iedere toezichthouder vereist zijn, dienen in de Raad als geheel de volgende deskundigheidsgebieden aanwezig zijn:

- Volkshuisvesting
- Vastgoedontwikkeling en vastgoedbeheer
- Organisatieontwikkeling en -inrichting
- Financieel-, bedrijfseconomisch, digitalisering
- Juridisch, wet-en regelgeving
- Daarnaast wordt een aanvullend kwaliteitsprofiel onderscheiden voor de leden die worden voorgedragen door de huurdersbelangen.

A. Kwaliteitsprofiel volkshuisvesting

De kwaliteiten op dit deskundigheidsgebied zijn van belang om met een heldere maatschappelijke visie op wonen en kijkend naar nieuwe klantvraagstukken, een bijdrage te leveren aan de continuïteit en het innovatievermogen van Oosterpoort. Dit deskundigheidsgebied richt zich ook op de verankering en de ontwikkeling in de lokale

gemeenschap en het bewaken van de spelregels in de omgang van Oosterpoort met de bewoners.

Gevraagd wordt:

- kennis en ervaring op het brede spectrum van het wonen en inzicht in nieuwe vraagstukken die zich gaan voordoen;
- kennis en ervaring met diverse typen partners waarmee Oosterpoort het thema wonen oppakt;
- visie op de (toekomstige) rollen van corporaties binnen de volkshuisvesting in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen binnen haar klantgroepen ;
- affiniteit met wonen, welzijn en zorg, en inzicht in de onderlinge betrokkenheid van deze thema's bij de functie van het wonen en de belanghebbende daarbij;
- gevoel voor politieke processen en relaties binnen wonen en welzijn, met een sterke focus op samenwerking;
- ervaring met en visie op het versterken van de klantgerichtheid en huurdersparticipatie;
- kennis van sociale en demografische processen in wijken;
- ervaring met innovatieve woonoplossingen en de toepassing hiervan binnen woningcorporaties;
- is goed op de hoogte van bestuurlijke ontwikkelingen op gemeentelijk en provinciaal niveau en weet deze te vertalen naar de volkshuisvesting en samenwerking met relevante partijen.

B. Kwaliteitsprofiel vastgoedontwikkeling en -beheer

De kwaliteiten op dit deskundigheidsgebied zijn van belang om de relatie tussen portefeuillestrategie, en de maatschappelijke en ondernemingsdoelstellingen te kunnen beoordelen.

Gevraagd wordt:

- kennis en ervaring op het gebied van portefeuilleontwikkeling en ruimtelijke ordening;
- kennis en ervaring op het gebied van vastgoedontwikkeling (bij voorkeur ook juridisch) en risicomanagement;
- visie op de (toekomstige) rollen van corporaties binnen de vastgoedkolom en ketensamenwerking;
- kennis en ervaring op het gebied van duurzaamheidsontwikkelingen en affiniteit met innovaties op dit gebied;
- affiniteit met innovatieve samenwerkingsverbanden en gevoel voor strategische ontwikkelingen die hiermee samenhangen.

C. Kwaliteitsprofiel financieel, bedrijfseconomisch en ICT

De kwaliteiten op dit deskundigheidsgebied zijn van belang om zowel financieel-economische als bedrijfsvoering vraagstukken te kunnen beoordelen. Hieronder vallen onder meer vraagstukken inzake financiering, accountancy, interne controle en risicomanagement. De toezichthouder met dit kwaliteitsprofiel is tevens het eerste aanspreekpunt in de relatie met de accountant. Daarnaast is inzicht in ICT essentieel, gezien de toenemende digitalisering van financiële processen en de rol van data-analyse bij besluitvorming.

Gevraagd wordt:

- kennis van en inzicht in vraagstukken betreffende de financiële continuïteit van een onderneming, in het bijzonder het kunnen beoordelen van de vermogenspositie en de kasstroomontwikkeling, financiering, treasury en risicomanagement;
- kennis van financiële managementtechnieken op het gebied van ondernemingsplanning, budgettering, het beoordelen van investeringsplannen, financiering en treasury;
- kennis van de fiscale regelgeving;
- kennis van en ervaring met financiële bedrijfsvoering;
- kennis van risicomanagement in een dynamisch sociaaleconomisch landschap, met specifieke aandacht voor risico's en kansen rondom de energietransitie, maatschappelijke verandering en nieuwe wet- en regelgeving;
- inzicht in de rol van ICT binnen de (financiële) bedrijfsvoering, inclusief kennis van digitalisering, data-analyse, cybersecurity en de impact van technologische ontwikkelingen op primaire en financiële processen.

D. Kwaliteitsprofiel juridisch

De kwaliteiten op dit deskundigheidsgebied zijn van belang om te kunnen beoordelen of het beleid van Oosterpoort en de uitvoering daarvan passend is in het licht van geldende juridische randvoorwaarden, en om te kunnen beoordelen in hoeverre Oosterpoort bij het aangaan van (omvangrijke dan wel strategische) verplichtingen ten opzichte van andere partijen vanuit juridisch oogpunt verstandig handelt en valkuilen weet te vermijden.

Gevraagd wordt:

- kennis en inzicht in juridische vraagstukken, waaronder de toepassing van wet- en regelgeving, contractvorming en eventueel procesrecht;
- ervaring met en gevoel voor politieke -/bestuurlijke besluitvormingsprocessen en onderhandelingen;
- heeft ervaring met ontwikkelingen in de regelgeving van de overheid betreffende corporatiesector;
- ervaring met en kennis van contractvormen in het kader van samenwerkingsverbanden.

E. Kwaliteitsprofiel organisatieontwikkeling en HR.

De kwaliteiten op dit deskundigheidsgebied zijn van belang om in het licht van de lange termijn doelstellingen van Oosterpoort en kijkend naar de hoeveelheid en toenemende complexiteit van de huisvestingsvraagstukken een bijdrage te kunnen leveren aan de organisatieontwikkeling van Oosterpoort. Dit omvat ook de doorontwikkeling van de interne organisatie en het versterken van de wendbaarheid en lerende cultuur binnen Oosterpoort.

Gevraagd wordt:

- kennis van en ervaring met de vertaling van strategie-uitvoering naar de organisatie en bedrijfsvoering alsmede kennis van en inzicht in organisatieontwikkeling en de borging daarvan in processen;
- kennis van en ervaring met (gemeentelijke en/of provinciale) bestuurlijke besluitvormingsprocessen;
- het vermogen financiële vraagstukken te kunnen doorgronden en daar goede, kritische vragen over te kunnen stellen;
- affiniteit met samenwerken en het ontwikkelen van samenwerkingsverbanden;
- gevoel voor belangen van stakeholders en kennis en ervaring met de strategische doorvertaling van deze belangen naar de organisatie;
- visie op de veranderende rol van woningcorporaties in de samenleving, waarbij maatschappelijke impact, duurzaamheid en langetermijnstrategie integraal onderdeel zijn van de organisatieontwikkeling;
- inzicht in en affiniteit met learning & development, met aandacht voor talentontwikkeling, leiderschap en het creëren van een lerende organisatie die inspeelt op toekomstige uitdagingen.

F. Kwaliteitsprofiel huurderscommissaris

Twee leden van de Raad van Commissarissen hebben zitting op basis van een bindende voordracht door de Huurdersvereniging Woonbelang. Voor de invulling van de kwaliteiten en het functioneren van de door de huurders voorgedragen leden wordt aansluiting gezocht bij hetgeen beschreven staat in de handreiking 'De Huurderscommissaris' van de VTW en de Woonbond (2025). Het gebruik van de term 'huurderscommissaris' is aan deze handreiking ontleend.

Er gelden ten aanzien van de huurderscommissaris enkele bijzondere eisen en verwachtingen naast de eisen die gelden voor iedere toezichthouder. De onafhankelijkheid die van elke toezichthouder gevraagd wordt, houdt ook in, dat de huurderscommissaris functioneert zonder last of ruggespraak. Ook moet een door de huurders voorgedragen toezichthouder altijd voldoen aan de eisen van één of meer van de vijf bovengenoemde kwaliteitsprofielen, afhankelijk van de vacature die beschikbaar is.

Gevraagd wordt:

- het steeds voor ogen hebben van de belangen van de huurders (vooral in sociale huur- en zorgwoningen);
- interesse in de verschillende doelgroepen van Oosterpoort en HV Woonbelang;
- een actievere gerichtheid dan de andere toezichthouders als het gaat om het inbrengen van het huurdersperspectief in de beraadslagingen;
- het vermogen om te beoordelen of de positie van huurders voldoende is geborgd;
- het vermogen en de bereidheid om een open en op vertrouwen gebaseerde relatie met de huurdersvereniging te onderhouden; dit betekent niet dat de huurderscommissaris verantwoording verschuldigd is aan de huurdersvereniging;
- kennis van de maatschappelijke ontwikkelingen in het publieke domein en kennis van de ontwikkelingen binnen wonen/zorg/welzijn.

De huurdersvereniging en de Raad van Commissarissen plegen voorafgaand aan het wervingsproces voor een nieuwe huurderscommissaris overleg over het profiel van de door de huurders voor te dragen kandidaat.

In de bovengenoemde handreiking wordt ook aangegeven dat de betrokkenheid van de huurders, de Raad van Commissarissen en het bestuur op verschillende wijze vorm kan worden gegeven. Hierover voeren deze partijen vooraf overleg met elkaar.

Combinatie van kennisgebieden

De bovengenoemde deskundigheidsgebieden kunnen gebruikt worden bij de bepaling van het profiel van de afzonderlijke posities binnen de Raad van Commissarissen. Voorstelbaar is dat bepaalde kennisgebieden gecombineerd voorkomen in één persoon. Dit betekent dan ook, dat bij de samenstelling van de Raad van Commissarissen vooral gekeken wordt of de alle leden van de Raad van Commissarissen als geheel op bovengenoemde kennisgebieden voldoende in huis heeft. Conform de Governancecode Woningcorporaties 2025 heeft minimaal één lid ervaring in volkshuisvestingsaangelegenheden en is minimaal één lid een financieel expert (relevante kennis en ervaring opgedaan in de financiële bedrijfsvoering bij naar omvang gelijkwaardige rechtspersonen).

Gezien het belang van financiële continuïteit is het essentieel dat bedrijfseconomische expertise vanuit meerdere personen en invalshoeken wordt ingevuld. De steeds uitgebreidere juridische context (wet- en regelgeving, governance etc.) maakt het noodzakelijk dat het juridische kwaliteitsprofiel nadrukkelijk ingevuld moet zijn. Oosterpoort wil zich echter primair profileren als maatschappelijke onderneming. Dat betekent dat zowel wordt gekeken naar de financiële continuïteit als naar de maatschappelijke gerichtheid en effectiviteit.

7. Voorzitter

Binnen de Raad van Commissarissen heeft de voorzitter een eigen, op de functie toegeschreven kwaliteitsprofiel. De voorzitter heeft een specifieke verantwoordelijkheid voor het functioneren van de Raad en haar leden. Daarnaast dient de voorzitter te voldoen aan de profielschets voor de leden van de Raad.

De voorzitter beschikt over de volgende kwaliteiten:

- kan het groepsproces binnen de Raad professioneel begeleiden;
- beschikt over uitstekende sociale en communicatieve vaardigheden;
- heeft ruime bestuurlijke ervaring, bij voorkeur opgedaan als voorzitter van een bestuur dan wel Raad van Commissarissen;
- heeft goed zicht op en gevoel voor de kwaliteiten van mensen in het algemeen en de leden van de Raad en de bestuurder in het bijzonder;
- is in staat om de rol van intermediair tussen de bestuurder en de Raad met gevoel voor verhoudingen in te vullen;
- heeft aandacht voor integriteit binnen de Raad en Oosterpoort, bevordert een open en transparante cultuur en gaat zorgvuldig om met (mogelijke) belangenverstrengeling;
- kan de leden van de Raad meenemen naar een besluit;
- is in staat individuele leden aan te spreken op hun rol en bijdrage in de Raad;
- heeft oog voor de eigen verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder;
- kan omgaan met tegengestelde visies en belangen, en is in staat om gezamenlijke besluiten tot stand te brengen;
- is in staat professioneel tegenspel te bieden met behoud van de goede relatie;
- is rolvast in spannende of moeilijke situaties;
- heeft brede maatschappelijke belangstelling, is bij voorkeur bekend met de plaatselijke/regionale politieke en maatschappelijke verhoudingen en beschikt over toegankelijke bestuurlijke en politieke contacten;
- heeft gevoel voor publiciteitszaken.

De voorzitter voldoet daarnaast aan één van de inhoudelijke kwaliteitsprofielen. Van de voorzitter wordt verder gevraagd, dat deze overdag bereikbaar is. Naast de tijdsbesteding voor de reguliere vergaderingen, zal de voorzitter extra tijd besteden aan het onderhouden van de noodzakelijke contacten met de directeur-bestuurder, in de organisatie en met de stakeholders.

8. Overig

Dit profiel zal minimaal één keer per vier jaar worden beoordeeld en bijgewerkt of tussentijds indien daar aanleiding voor bestaat.