



Profielschets Raad van Commissarissen

2026



Profielchets

Raad van
Commissarissen

Inhoudsopgave

1. Raad van Commissarissen	4
2. Doel en kerntaken lid Raad van Commissarissen	4
2.1 Doel.....	4
2.2 Kerntaken	4
3. Algemeen profiel lid Raad van Commissarissen	5
3.1 Het algemene profiel van de leden van de RvC is.....	5
3.2 Alle leden van de RvC beschikken daarnaast over de volgende ervaring, vaardigheden en kwaliteiten	6
3.3 Deskundigheid	6
3.4 Onafhankelijkheid.....	6
4. Competenties	7
4.1 Authenticiteit	7
4.2 Bestuurlijk inzicht	7
4.3 Helikopterview	7
4.4 Integriteit en moreel besef	8
4.5 Maatschappelijke (omgevings)sensitiviteit en verantwoordelijkheid	8
4.6 Onafhankelijke oordeelsvorming	8
4.7 Teamspeler.....	8
4.8 Vakinhoudelijke kennis en visie.....	8
4.9 Voorzittersvaardigheden (indien van toepassing).....	9
4.10 Zelfreflectie.....	9
5. Expertises van de Raad van Commissarissen	9
5.1 Volkshuisvestelijk profiel.....	10
5.2 Financieel Profiel	10
5.3 Vastgoed Profiel.....	11
5.4 Profiel duurzaamheid en innovatie.....	11
5.5 Governance profiel	12
5.6 Huurdercommissaris	12
5.7 Overige relevante kennis en ervaring	13
6. Selectieproces	14

1. Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen heeft tot taak het houden van integraal toezicht op het beleid van de raad van bestuur en de algemene gang van zaken binnen de corporatie. De Raad van Commissarissen wordt als klankbord betrokken bij het strategisch beleid en de positie van de corporatie in de maatschappelijke context. Daarnaast fungeert de Raad als werkgever voor de bestuurder. Met de Raad van Commissarissen wordt bij Groninger Huis de Raad van Toezicht bedoeld zoals vermeld in artikel 30 van de Woningwet.

2. Doel en kerntaken lid Raad van Commissarissen

2.1 Doel

Bijdragen aan het bewerkstelligen van de bedoeling van de corporatie door in teamverband met het geheel van de Raad vanuit zijn/haar eigen deskundigheid te fungeren als toezichthouder, klankbord en werkgever voor het bestuur.

2.2 Kerntaken

Kerntaak gehele RvC: toezicht en advies:

- Formele en inhoudelijke beoordeling van het beleid;
- Onderschrijft en bewaakt de doelstellingen van de stichting;
- Bestuur met raad terzijde staan;
- Beoordeling/benoeming/schorsing/ontslag bestuurders;
- Openbaar maken, naleven en handhaven van de Governancecode ;
- Goedkeuring jaarrekening en begroting;
- Vertegenwoordiging bij tegenstrijdig belang;
- Kwalitatieve bezetting RvC;
- Goedkeuring van alle "majeure" besluiten van het bestuur (zie Woningwet en statuten).
- Benoeming van accountant

Specifieke taken voorzitter RvC:

De voorzitter van de RvC ziet op het volgende toe:

- De tijdige en adequate informatieverschaffing aan de leden van de RvC als nodig voor het naar behoren uitoefenen van hun taak;
- Het zorgdragen voor ruimschoots voldoende tijd voor het inwinnen van advies, beraadslaging en besluitvorming door de RvC;
- Het zorgdragen voor de jaarlijkse evaluatie en beoordeling van het functioneren van de bestuurder en de leden van de RvC;
- Het zorgdragen voor de benoeming van een vicevoorzitter van de RvC;
- Het naar behoren verlopen van contacten met de bestuurder het ontvangen van, en het beslissen omtrent, meldingen van potentiële tegenstrijdige belangen;
- Het ontvangen van, en beslissen omtrent, gemelde vermeende onregelmatigheden die het functioneren van leden van de bestuurder betreffen.
- Het volgen door de leden van de RvC van hun introductie-, en opleidings- of trainingsprogramma.

Specifieke taken vicevoorzitter RvC:

- De vicevoorzitter van de RvC vervangt de voorzitter bij diens afwezigheid;
- De taakverdeling tussen de voorzitter en vicevoorzitter wordt onderling geregeld.

3. Algemeen profiel lid Raad van Commissarissen

3.1 Het algemene profiel van de leden van de RvC is

- betrouwbaar en integer;
- sterk analytisch vermogen;
- collegiaal en teamgericht;
- besluitvaardig;
- onafhankelijk en onpartijdig;
- inspirerend;
- bereid en de mogelijkheid hebben om, ook buiten de vergaderingen om, tijd te besteden aan het toezicht;
- binding met de doelgroep van beleid;
- in of nabij woonachtig en/of werkzaam (geweest) in het werkgebied van Groninger Huis.

3.2 Alle leden van de RvC beschikken daarnaast over de volgende ervaring, vaardigheden en kwaliteiten

- ruime bestuurlijke ervaring;
- brede maatschappelijke ervaring c.q. netwerken
- ervaring met strategische en andersoortig complexe besluitvormingsprocessen;
- het kunnen beoordelen en toetsen van beleid;
- uitstekende sociale en communicatieve vaardigheden;
- affiniteit met de doelstelling van Groninger Huis;
- in staat zijn als klankbord te fungeren voor het bestuur;
- in staat zijn om in teamverband te werken;
- in staat zijn om het functioneren van de bestuurder te beoordelen;
- kennis van de ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid en innovatie.

3.3 Deskundigheid

Bij het vervullen van vacatures binnen de RvC wordt gezocht naar specifieke deskundigheid op de terreinen volkshuisvesting, vastgoed, financiën en organisatievraagstukken. De omschrijving van deze deskundigheid staat vermeld in de specifieke profielen en deze worden bij elke vacature door de RvC geactualiseerd. Leden hebben minimaal een hbo-opleiding en of werk- en denkniveau.

3.4 Onafhankelijkheid

De belangen van de corporatie moeten leidend zijn voor de leden van het bestuur en de RvC. Andere belangen mogen de uitvoering van hun taken niet nadelig beïnvloeden of de schijn opwekken dat ze van invloed zijn. Dit uitgangspunt van onafhankelijkheid staat in de Woningwet. In de aangepaste Woningwet staat een algemene omschrijving van het principe van onverenigbaarheid (artikel 25 lid 4 en artikel 30 lid 6, met een uitzondering in artikel 25 lid 6). De Beleidsregels Autoriteit woningcorporaties, 1 januari 2025, worden nageleefd.

Ook de schijn van belangenverstrengeling tast het publieke vertrouwen aan. Belangenverstrengeling gaat over het mogelijk bevoordelen van een persoon of organisatie met wie een relatie bestaat. Omdat niet iedereen altijd over alle feiten beschikt, kunnen relaties ook de indruk wekken van bevoordeling als dat niet het geval is of hoeft te zijn. Als mensen merken dat iets wordt achtergehouden, is de (publieke) achterdocht snel daar. De schijn van belangenverstrengeling is hoe dan ook nadelig voor het (publieke) vertrouwen in de sector. Groninger Huis is daarom zo zorgvuldig en transparant mogelijk in het aangaan van nevenfuncties en de schijn zo veel mogelijk voorkómen. Groninger Huis is zo open mogelijk over eventuele



nevenfuncties van haar directeur-bestuurder en commissarissen. Mogelijke andere belangen kunnen dan geen verborgen rol meer spelen.

4. Competenties

Uitgangspunt voor de bezetting van de Raad is, dat zij uit generalisten bestaat die gezamenlijk een multidisciplinair team vormen. Voor de integrale besluitvorming zijn leden nodig die een specifiek aandachtsgebied hebben, maar bovenal een helikopterview. Van de leden wordt besluitvaardigheid en resultaatgerichtheid verwacht. Zij moeten in staat zijn scherpe discussies collegiaal te voeren. Zij moeten weten waarop zij dienen te toetsen en te sturen en de juiste vragen kunnen stellen. Hierbij is het gewenst een zeker evenwicht te bereiken tussen personen afkomstig uit het bedrijfsleven en afkomstig uit de non-profitsector. Op grond van de nieuwe wettelijke regelingen moeten de leden van de Raad ten minste beschikken over de volgende kwaliteiten:

4.1 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.

4.2 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.

4.3 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, vooral als problemen de continuïteit van de toegelaten instelling in gevaar kunnen brengen.

4.4 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.

4.5 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 oordeel komen.

4.6 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.

4.7 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. Overlegt, stemt af en werkt samen met collega's.

4.8 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 beheersmaatregelen.

4.9 Voorzittersvaardigheden (indien van toepassing)

Bezit de kwaliteiten om het groepsproces binnen de Raad 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. Neemt beslissingen waarbij de uitkomst voorspelbaar is en het belang eenduidig.

4.10 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.

5. Expertises van de Raad van Commissarissen

De RvC bestaat uit 5 leden, waarvan:

1. een lid ervaring moet hebben met volkshuisvestelijke aangelegenheden;
2. een lid ervaring moet hebben met financiële zaken, bij voorkeur op het gebied van de volkshuisvesting;
3. een lid ervaring moet hebben met vastgoed, bouw – projecten – ontwikkeling;
4. een lid ervaring moet hebben met duurzaamheid – innovatie;
5. een lid ervaring moet hebben met governance.

De kandidaat moet in het team passen.

Alle leden moeten zich verbonden voelen met lokale maatschappelijke belangen.

Alle leden moeten onafhankelijk zijn ten opzichte van deelbelangen (geen belangenverstrengeling) conform de statuten.

De gehele RvC moet als team kunnen en willen opereren ter ondersteuning van en toezicht op de bestuurder.



5.1 Volkshuisvestelijk profiel

Leden met dit aandachtsgebied beschikken over:

- relevante wet- en regelgeving, waaronder de Woningwet, en kennis en/of ervaring met de regionale (aardbevings)problematiek;
- affiniteit met besturen van of toezicht houden op woningcorporaties of andere maatschappelijk werkzame instellingen;
- kennis over stakeholders (zoals huurders, gemeenten, toezichthouders) en wanneer/hoe deze te informeren en te betrekken;
- kennis van en/of ervaring met het maatschappelijk en politiek speelveld, landelijk, regionaal en zo mogelijk ook lokaal;
- kennis van de (lokale) woningmarkt;
- kennis van en een visie op de actuele ontwikkelingen op het gebied van (nieuwe) woonvormen en leefstijlen;
- kennis van of ervaring met duurzaam bouwen en wonen;
- 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.

5.2 Financieel Profiel

Leden met dit aandachtsgebied beschikken over:

- kennis van relevante wet- en regelgeving, waaronder de Woningwet, en kennis en/of ervaring met de problematiek in het werkgebied van Groninger Huis;
- een bedrijfseconomische opleiding op universitair niveau is een pré;
- kennis van en/of ervaring met vraagstukken rond de financiële complexiteit en risicogebieden van corporaties;
- kennis van regels op het gebied van treasury;
- in staat om (de risico's van) projectacceptaties te beoordelen;
- kennis van financieel-economische kwesties, fiscaliteit en risicobeheersing;
- kennis van de regels voor financiële verslaglegging;
- kennis van de waarderingsmethoden voor vastgoed;
- ervaring met de relatie met de externe accountant;
- kennis van recente ontwikkelingen in de corporatiesector en een duidelijke visie op de volkshuisvesting is een pré;
- kennis van de (lokale) woningmarkt en de bijbehorende opgaven voor Woonstichting Groninger Huis.

5.3 Vastgoed Profiel

Leden met dit aandachtsgebied beschikken over:

- kennis van relevante wet- en regelgeving, waaronder de Woningwet, en ervaring met de regionale aardbevingsproblematiek;
- betrokken bij ontwikkelingen op het gebied van wonen en het goed kunnen duiden van de complexiteit van de technische en regionale aspecten;
- deskundigheid op het gebied van bouw, realisatie en projectontwikkeling;
- kennis van het Bouwbesluit en de waarderingsgrondslagen van vastgoed, de toename en afname van de marktwaarde in verhuurde staat en de gevolgen van de waarde van vastgoed
- in staat om (de risico's van) projectacceptaties te beoordelen;
- kennis van recente ontwikkelingen in de corporatiesector en in het bezit van een duidelijke visie op de volkshuisvesting;
- kennis van de (lokale) woningmarkt en de bijbehorende opgaven voor Woonstichting Groninger Huis;
- een visie op het voorraadbeleid en duurzaamheid van het vastgoed die gebaseerd is op kennis en ervaring;
- op de hoogte van recente innovaties en ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid.
- kennis van relevante wet- en regelgeving, waaronder de Woningwet, en ervaring met de regionale aardbevingsproblematiek.

5.4 Profiel duurzaamheid en innovatie

Leden met dit aandachtsgebied beschikken over:

- kennis van relevante wet- en regelgeving, waaronder de Woningwet of de bereidheid zich deze kennis eigen te maken;
- kennis en/of ervaring met de sociaaleconomische problematiek in het werkgebied van Groninger Huis;
- aantoonbaar betrokken op het gebied van bouwen en/of wonen en het goed kunnen duiden van de complexiteit van de technische en regionale aspecten;
- deskundigheid op het gebied van materialen, materiaalgebruik en de circulaire economie;
- het hebben van visie en (markt)kennis op de terreinen duurzaamheid en technologie en in staat zijn om deze visie te vertalen naar het tactisch-operationele niveau;
- betrokkenheid met innovatieve technieken op tactisch-operationeel niveau;
- ervaring met en/of het hebben van een link met het onderwijs in relatie tot vernieuwende technologische ontwikkelingen;



- kennis van recente ontwikkelingen in de corporatiesector en beschikt over een duidelijke visie op de volkshuisvesting;
- kennis van de (lokale) woningmarkt en de bijbehorende opgaven voor Woonstichting Groninger Huis.

5.5 Governance profiel

Leden met dit aandachtsgebied beschikken over:

- ervaring met opzet en uitvoering van integriteitbeleid en risicobeheersing;
- kennis van en ervaring met bestuurlijke verhoudingen en verantwoordingsvraagstukken;
- heeft kennis van sturings- en inrichtingsvraagstukken van de corporatie;
- heeft een visie op toezicht, compliance en governance;
- inzicht in de werkwijze van de lokale en provinciale politiek;
- volgen van relevante ontwikkelingen op het terrein van openbaar bestuur op het terrein van de corporaties.

5.6 Huurdercommissaris

Aan de twee commissarissen die door de huurders zijn voorgedragen worden dezelfde eisen gesteld.

Aan de huurderscommissarissen worden naast de in de profielschets van de RvC al beschreven kennis- en ervaringscomponenten, attitude en vaardigheden de volgende aanvullende eisen gesteld:

- De huurderscommissaris zit zonder last of ruggespraak in de RvC maar moet intrinsiek de belangstelling hebben om met de HAG van gedachten te willen wisselen;
- Van de huurderscommissaris wordt verwacht dat hij de kennis binnen de RvC ten aanzien van de huurdersinvalshoek versterkt;
- Ook mag van een huurderscommissaris verwacht worden dat hij het vertrouwen heeft van de HAG en bij de afweging van de verschillende belangen in het bijzonder óók kijkt naar de belangen van huurders;
- Spreekt de taal van de huurder. Is in staat het perspectief van de huurders en de HAG te vertegenwoordigen in discussies. Doet dit echter vanuit een objectieve grondhouding;
- Heeft een duidelijke oriëntatie op de omgeving van Woonstichting Groninger Huis, en met name op de gemeenschap/samenleving waarbinnen de stichting functioneert en haar doelgroepen daarin, om op basis daarvan voorgesteld beleid te kunnen toetsen. Lokale binding is hierbij een pré;
- Is goed bekend met volkshuisvestelijke vraagstukken in het werkgebied van



Woonstichting Groninger Huis o.a. met: belevingsproblematiek en demografische ontwikkelingen;

- Volgt de actuele ontwikkelingen die in de woningmarktregio's van Woonstichting GroningerHuis plaatsvinden, en heeft van daaruit grote affiniteit met het huurdersbelang. En laat zich hierover door de HAG informeren;
- Fungeert als eerste aanspreekpunt van de RvC voor de HAG. Woont jaarlijks een bijeenkomst van de huurdersorganisaties bij om verbonden te blijven met, en betrokken te blijven bij de huurders.

5.7 Overige relevante kennis en ervaring

Aanvullende eisen voor de (vice)voorzitter RvC:

- Bestuurlijke en bindende kwaliteiten;
- Representatief naar buiten en een voorbeeldfunctie binnen de corporatie;
- Beheersen van vergadertechnieken;
- Ervaring met conflicthantering.

Ruime bestuurlijke en/of managementervaring met:

- brede maatschappelijke ervaring c.q. netwerken;
- ervaring met strategische en andersoortig complexe besluitvormingsprocessen;
- het kunnen beoordelen en toetsen van beleid;
- uitstekende sociale en communicatieve vaardigheden;
- affiniteit met de doelstelling van de organisatie.

Kenmerken:

- kritisch vermogen;
- onafhankelijk / onpartijdige houding;
- collegiaal / teamgericht;
- betrouwbaar / integer;
- sterk analytisch vermogen;
- gedecideerd / standvastig;
- zakelijk;
- bereidheid (en de mogelijkheid) tijd te besteden in het toezicht (ook buiten de vergadering);
- (lokale) binding met de doelgroepen waarin of waarvoor de corporatie activiteiten ontplooit;
- Bij voorkeur woonachtig zijn in het werkgebied van Woonstichting Groninger Huis.

6. Selectieproces

Met de invoer van de nieuwe woningwet in 2015 is de regelgeving aangescherpt omtrent het wervings- en benoemingsproces. De wettelijk voorgeschreven selectieprocedure van nieuwe leden voor de Raad is met de nodige waarborgen omgeven. Zo moet een kandidaat 'ter goedkeuring' worden voorgedragen aan het ministerie van BZK. Daartoe moet een zienswijze worden gevraagd aan de Autoriteit woningcorporaties (Aw). Daarbij moeten een actueel curriculum vitae, het functieprofiel van de betreffende functie, een toelichting op de gevolgde werving- en selectieprocedure, een betrouwbaarheidsformulier (door de kandidaat zelf ingevuld) en een verklaring omtrent gedrag (VOG) worden meegestuurd.

Bij een vacature voor een lid van de RvC wordt in vergadering vastgesteld aan welk onderdeel van de profielschets de vacature in ieder geval zou moeten voldoen. Twee leden van de RvC, bij voorkeur de leden van de remuneratiecommissie, nemen zitting in de selectiecommissie. De selectiecommissie bestaat verder uit twee leden van de Huurders Adviesgroep (HAG). Bij een vacature voor een huurderscommissaris is de HAG voorzitter van de selectiecommissie. Bij een reguliere benoeming is de RvC voorzitter van de selectiecommissie. De bestuurder kan als adviseur onderdeel uitmaken van de selectieprocedure.

De vacature wordt bekendgemaakt in een advertentie in de regionale krant, via daarvoor geëigende websites en via de website van Groninger Huis. Na de selectieprocedure wordt de kandidaat (of kandidaten) voorgedragen aan de RvC.

De Aw doet op basis van het overlegde materiaal een eigen onderzoek. Aan het eind van dit proces geeft zij haar zienswijze. De werkwijze is als volgt:

- het onderzoek start na de bevestiging;
- tijdens het onderzoek kan de Aw de kandidaten uitnodigen uit voor een persoonlijk gesprek en kan zij één of meerdere referent(en) benaderen;
- de Aw maakt bij haar onderzoek ook gebruik van informatie van de Belastingdienst, raadpleegt openbare bronnen zoals registers en internet en overige antecedenten zoals aangegeven in de bijlage 2 van het Btiv 2015;
- Om een zienswijze vóór de beoogde benoemingsdatum te kunnen ontvangen, moet de aanvraag minimaal 9 weken vóór de beoogde (her)benoemingsdatum worden ingediend, zodat deze tijdig kan worden afgehandeld.



Welkom thuis bij Groninger Huis

Kerkstraat 42b, 9636 AC Zuidbroek
Postbus 7, 9636 ZG Zuidbroek
(0598) 45 14 82 • info@groningerhuis.nl

www.groningerhuis.nl