

**Visie op besturen & toezicht houden NabijWonen**



# Opbouw

1. Inleiding
2. Positionering NabijWonen
3. Onze gedeelde waarden
4. Visie op besturen
5. Visie op toezicht houden
6. Vergaderingen
7. Relatie RvC met de organisatie
8. Toezicht- en toetsingskader
9. Tot slot

# 1. Inleiding

Dit document gaat in op de *visie op besturen en toezicht houden* van NabijWonen (NW), zoals ook verwoord in de Governancecode Woningcorporaties. NW is per 1 januari 2024 ontstaan uit de fusie tussen de woningcorporaties R.K. Zeist en Heuvelrug Wonen.

We vinden het belangrijk dat het ‘onze’ visie is; passend bij wie we zijn, hoe we met elkaar omgaan en aansluitend op onze opgaven en ambities. Daarom besteden we in deze visie aandacht aan zowel de positionering van NW, de relatie tussen RvC en bestuur als het goed regelen van de governance.

In onze visie zoeken we met elkaar de scherpste op, maken duidelijk wat we van bestuur en toezicht verwachten en geven invulling aan de rol en verantwoordelijkheid die hierbij past. Voor ons is deze visie een leidraad om het goede gesprek met elkaar te voeren. Ons uitgangspunt: impactvol zijn voor onze huurders, woningzoekenden en de organisatie van NW.

Namens RvC en bestuur,

Dirk Dekker (voorzitter RvC NW) en Camiel Schuurmans (bestuurder NW).



## 2. Positionering NW

Wij zijn actief in de gemeenten Utrechtse Heuvelrug, Wijk bij Duurstede en Zeist voor mensen die hier niet zelfstandig in huisvesting kunnen voorzien. We hebben de ambitie om een grote bijdrage te leveren aan de volkshuisvestelijke opgaven in de regio en om nabij onze bewoners en woningzoekenden te zijn. Aan de hand van de volgende **7 beloftes** proberen we dit waar te maken:

1. Nabij in Zeist, Utrechtse Heuvelrug & Wijk bij Duurstede
2. Bouwen, bouwen én verduurzamen.
3. Samen werken aan leefbare wijken.
4. 'Great place to work'; mensen maken de organisatie en de organisatie is robuust.
5. Een gematigd huurbeleid en kwalitatief goede woningen.
6. Passend volkshuisvestingsbeleid en een hoge bewonerswaardering.
7. Midden in de samenleving en participatie van betrokkenen.

Om deze beloftes waar te maken is het belangrijk dat we het profiel van een 'ontwikkende' organisatie de aankomende periode verstevigen.



# 3. Onze gedeelde waarden

Vanuit nabijheid hanteren we de volgende waarden in de samenwerking tussen bestuur en RvC, die we met elkaar delen en waarop we aanspreekbaar zijn:

## Relatie vanuit vertrouwen

*We zijn open en eerlijk naar elkaar toe vanuit een veilig werkklimaat waarin we zaken kunnen delen, elkaar waar nodig aanspreken en de hulpvraag kunnen stellen.*

## Rolvast zijn en blijven

*De bestuurder zit aan het stuur. De primaire taak van de RvC is vanuit professionele distantie het houden van toezicht in de meest brede zin van het woord.*

## Respectvolle omgang

*We hebben een respectvolle omgang vanuit gelijkwaardigheid. Dit komt o.a. tot uiting in het zijn van een goed gastheer in de vergaderingen, luisteren en je oordeel kunnen uitstellen (doorvragen).*

Deze waarden staan voor ons aan de basis van goed toezicht en bestuur.



# 4. Visie op besturen (1/2)

Goed bestuur is van belang om de ambities te realiseren, daarin de organisatie in haar ontwikkeling mee te nemen en de juiste stappen te zetten.

Mede ingegeven door de fusie kent de visie op besturen de volgende uitgangspunten:

## Volkshuisvestelijk

- In het realiseren van de ambities van NW het permanent **verankeren van de 7 beloftes** in de organisatie en onderliggend beleid.
- Gaan voor **lange termijn waardecreatie** voor de (toekomstige) huurder.
- Sturen op wat er nodig is en daarin **flexibel blijven** om in te spelen op veranderende situaties en/of op kansen die zich voordoen.
- Het **naleven van de kernwaarden** van NW te weten *nabijheid, eigenaarschap* en *in één keer raak* zowel richting de huurders als intern om de ambities te verwezenlijken.



# Visie op besturen (2/2)

## Organisatorisch

- Het **begeleiden van de organisatie** om de stap te zetten van een beheerend naar een ontwikkelende corporatie (bouwen, netwerken onderhouden, innovatie, etc.).
- **Leiderschap tonen én neerleggen bij medewerkers**; geen hiërarchische aansturing maar werken vanuit *bottum-up* (vragen worden beantwoord vanuit de medewerkers).
- **Nieuw elan!** Een bijpassende cultuur, gestuurd vanuit de kernwaarden waarin een beroep wordt gedaan op het met elkaar leren. ‘Het mag ook leuk zijn’ en ‘fouten maken mag’.
- Impactvol zijn vanuit een **solide situatie**; rust in de organisatie en een financieel solide basis.

## Wat dit vraagt in de relatie met de bestuurder van de RvC

- In de ‘stand vooruit’ de tijd nemen om deze stappen te zetten en hierover het **(strategisch) gesprek** te voeren.
- **In de context kunnen plaatsen**: Flexibel zijn mede ingegeven fase van ontwikkeling en omgevingsdynamiek.
- **Opbouwend kritisch** en in elkaar kunnen verplaatsen in datgene wat er nodig is.



# 5. Visie op toezicht (1/3)

Het is onze verantwoordelijkheid als RvC om toezicht te houden op het realiseren van de ambities, de (financiële) continuïteit van de organisatie en goed bestuur. Daarom is het belangrijk dat we:

- een **(vergader-)klimaat** bieden waarin alles gezegd en besproken kan worden, aansluitend op onze gedeelde waarden;
- **zorgvuldigheid van besluitvorming** nastreven, waarin meerdere perspectieven worden betrokken en we in staat zijn om zaken in de context te kunnen plaatsen;
- richting de bestuurder **evenwichtig tegenspel** bieden, hem prikkelen (op inhoud, houding & gedrag) en een **sparringpartner** zijn die (on)gevraagd advies geeft;
- naast de reguliere zaken de impact duiden op langere termijn door **deel te nemen aan de strategische dialoog** over de opgaven en ontwikkelingen;
- continue invulling geven aan onze **rol van werkgever** gericht op voortgang, met vaste momenten om afspraken te maken en te evalueren;



# Visie op toezicht (2/3)

- bewust omgaan met onze **netwerkkrol**, waarin het naast de signalerende rol het van belang is om zicht te krijgen op het netwerk waarin NW acteert en we op uitnodiging van de bestuurder deelnemen;
- **feedback kunnen geven én ontvangen** waarbij we reflecteren op onze **eigen handelswijze** (houding en gedrag) onder meer in de jaarlijkse zelfevaluatie.

## Voorzitter RvC

De voorzitter van de RvC is het 1<sup>ste</sup> aanspreekpunt van de bestuurder. Het is belangrijk dat de voorzitter:

- **transparant en navolgbaar** is in handelen en de informatie vanuit de bestuurder (tenzij vertrouwelijk) deelt in het collectief;
- kwaliteit biedt in de rol als **technisch voorzitter** door iedereen aan het woord te laten, de tijd in de gaten te houden (efficiënt vergaderen), zorgt voor de gasten en het (strategisch) gesprek faciliteert.



# Visie op toezicht (3/3)

## Commissies

- De commissies zijn (afhankelijk van het onderwerp) toetsend, verdiepend en/of gedachtevormend.
- De commissies koppelen terug en zijn adviserend richting de RvC. De besluiten worden genomen in het collectief.
- We hanteren commissies en bezetting zoals opgenomen in het schema.

## Relatie huurdersorganisaties

- Loes van der Sluis en Minko de Weerd vervullen binnen de RvC de zetel op voordracht van de huurdersorganisaties.
- De (delegatie van de) RvC wordt minimaal 1 keer uitgenodigd door de huurdersorganisaties.

| Commissie   | Thema's  | Samenstelling   |
|---|--|---|
| Remuneratie-commissie                               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Uitvoering geven aan de werkgeversrol.</li><li>• Werving &amp; selectie (bestuur &amp; RvC).</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Loes van der Sluis (vz.)</li><li>• Minko de Weerd</li></ul>   |
| Auditcommissie (AC)                                 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Bedrijfsvoering &amp; risicomanagement.</li><li>• Financiële (sturing op) continuïteit.</li><li>• Investeringsbesluiten.</li><li>• Portefeuillestrategie &amp; vastgoedprogramma.</li><li>• Complexe/specifieke projecten.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Gregor Smeets (vz.)</li><li>• Rianne van der Slot</li></ul> <p><b>Vanuit de organisatie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Manager Financiën</li><li>• Controller</li></ul>                                     |
| Wonen & Volkshuisvesting (gelijk lopend met de AC). | <ul style="list-style-type: none"><li>• Huurbeleid.</li><li>• Lokale Prestatieafspraken</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Minko de Weerd (vz.)</li><li>• Loes van der Sluis</li></ul> <p><b>Vanuit de organisatie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Manager B&amp;B</li><li>• Beleidsadviseur</li><li>• Manager Vastgoedbeheer</li></ul> |

# 7. Vergaderingen (1/2)

## Informatievoorziening

- Voorafgaand aan elk jaar wordt er een **governance jaaragenda** opgesteld, met daarin opgenomen de belangrijkste te bespreken (reguliere) thema's.
- De documenten ten behoeve van de RvC-reguliere vergaderingen:
  - liggen minimaal anderhalve week van te voren tenzij anders afgesproken. De commissies ontvangen de stukken uiterlijk een weekend van te voren.
  - worden voorzien van een oplegnotitie met daarin opgenomen een samenvatting en wat er wordt gevraagd van de RvC (ter kennisgeving, advies of ter besluit).
- **Meerjarige strategische documenten** worden per definitie besproken in de gehele RvC (o.a. ondernemingsplan en portefeuillestrategie).

## Agendavorming- en inrichting

- De agenda wordt met betrokkenheid van de bestuurder en voorzitter van de RvC opgesteld door de bestuurssecretaris. RvC-leden nemen het initiatief om zelf onderwerpen aan te dragen.
- De agenda maakt onderscheid tussen de reguliere zaken, besluitvorming en goedkeuring (deel 1, mede op basis van het toetsingskader) en onderwerpen waarop verdieping nodig is (deel 2).



# Vergaderingen (2/2)

## Vooroverleg

- Voorafgaand aan de reguliere vergadering vindt er vooroverleg plaats door de RvC. Dit overleg heeft als doel om de bevindingen vanuit andere vergaderingen (o.a. de commissies) te delen, eventuele onderwerpen eruit te lichten en de rollen en taken te verdelen (efficiency van vergaderen). Het vooroverleg is bij voorkeur voorafgaand aan de reguliere vergadering, in een andere ruimte dan waar de vergadering plaatsvindt.

## Vergadering

- Inzake de balans tussen ‘datgene wat moet’ en de dialoog: De RvC streeft ernaar om 30% van de vergadertijd te besteden aan de reguliere zaken (deel 1), en 70% te besteden aan de verdieping op (strategische) onderwerpen (deel 2).

## Verslaglegging & verantwoording

- Van de vergadering wordt een verslag gemaakt, waarin overwegingen worden gedeeld. Het verslag wordt opgesteld door de bestuurssecretaris, die deze gelijktijdig deelt met de voorzitter van de RvC en de bestuurder.
- Eventuele wijzigingen worden zichtbaar gemaakt, ook nadat het verslag wordt gedeeld met de rest van de RvC.
- De tertiaalrapportages worden ingedeeld naar de thema's *Wonen*, *Vastgoed* en *Financiën* en zijn daarmee aansluitend op de commissies.



# 8. Relatie RvC organisatie

Met als uitgangspunt rolvastheid, draagt verbinding met de organisatie bij aan zowel de zichtbaarheid als het bredere perspectief om goed toezicht te kunnen houden. De RvC geeft haar relatie met de organisatie als volgt vorm:

- De **bestuurssecretaris** faciliteert en adviseert de RvC, draagt bij aan de zorgvuldigheid van de besluitvorming inclusief de uitvoering daarvan.
- De **controller** neemt deel van de auditcommissie, en schuift minimaal 1x per jaar aan bij de RvC. De controller vervult een autonome rol richting bestuur en RvC.
- In afwezigheid van de bestuurder spreekt de RvC minimaal 1x per jaar met de **ondernemingsraad** over de ontwikkelingen in de organisatie. Dirk Dekker en Loes van der Sluis zijn contactpersonen voor de OR.
- De **managers en/of medewerkers** kunnen (afhankelijk van het thema) worden uitgenodigd door de RvC in de reguliere vergadering.
- De RvC-leden sluiten op uitnodiging van de bestuurder aan op **collectieve bijeenkomsten** met de medewerkers.

Daarnaast spreekt de RvC de accountant, die jaarlijks minimaal 2x aansluit in de vergadering van de RvC om verslag te doen van zijn bevindingen.



# 8. Toezicht- en toetsingskader

Mede ingegeven de wet- en regelgeving en de ambities van NW, hanteren het bestuur en de RvC het volgende toezicht- en toetsingskader:

## Toezichtkader

Het geheel van wet- en (intern geformuleerde) regels, waarbinnen toezicht te houden. De belangrijkste staan hieronder weergegeven:

- Woningwet (2022), BTIV, RTIV
- Governancecode Woningcorporaties 2022.
- Algemene wet- en regelgeving zoals WNT, overlegwet & WOR.
- Beoordelingskader Aw en WSW.
- Beleidsregels Aw en WSW.
- Statuten organisatie.
- Reglementen directie en RvC.
- Financiële sturing (o.a. treasurystatuut, reglement financieel beleid- en beheer en investeringsstatuut).
- Woonvisies en prestatieafspraken van de gemeenten Utrechtse Heuvelrug, Wijk bij Duurstede en Zeist.
- Cao-woondiensten.
- Algemene wetgeving t.a.v. ruimtelijke ordening, huurrecht, bouwrecht, arbeidsrecht, privacy (AVG) enz.
- Risicobeleid.



## Toetsingskader

Binnen het toezichtkader de meetlat voor de besluitvorming waaraan de RvC de te realiseren ambities (waaronder de projecten) toetst. De belangrijkste staan hieronder weergegeven:

- (Nog op te stellen) ondernemingsplan, met daarin opgenomen de 7 beloftes (2025).
- (Nog op te stellen) portefeuillestrategie waarin opgenomen de beheer-, onderhouds- en ontwikkelopgave (2024).
- Visie op besturen en toezicht houden (2024).
- Financiële sturing (parameter).
- Jaarplan en (meerjaren)begroting
- Prestatieafspraken
- Financiële kaders, zoals treasurystatuut en investeringsstatuut.
- ....

# Tot slot

Deze visie op besturen en toezicht houden is een levend document. Dit betekent concreet dat deze visie:

- waar dit nodig is tussen bestuur en RvC wordt geactualiseerd
- input is voor de zelfevaluatie, die jaarlijks plaatsvindt.

Op deze wijze geven we richting en vorm aan de wijze van besturen en toezicht houden van NW.

Juni 2026

