



Visie op bestuur en toezicht van Trivire

Vastgesteld tijdens de vergadering van de Raad van Commissarissen op 24 november 2021

Trivire: Van betekenis

Wij vinden dat iedereen een thuis verdient. Daarom zijn wij er voor iedereen die daar niet zelf in kan voorzien. Wij willen dat mensen prettig, betaalbaar en duurzaam kunnen wonen in een fijne wijk. Wij willen hiervoor van betekenis zijn voor onze bewoners, voor de samenleving en voor elkaar. Dat lukt alleen door steeds weer door de ogen van de ander naar ons eigen handelen te kijken. Of we van betekenis zijn is alleen door anderen te beantwoorden. Dat moeten we hen dus ook regelmatig vragen. Van betekenis zijn is nooit vanzelfsprekend. Dat staat voor ons voorop. Wij zijn gedreven om dit iedere dag weer opnieuw waar te maken en te verdienen.

We werken in de regio Drechtsteden, met het accent op Dordrecht, Zwijndrecht en Hendrik-Ido-Ambacht. We hebben onze maatschappelijke partners hard nodig. Samen gaan we uitdagingen aan en stellen we doelen. Daarvoor delen we verwachtingen en leggen deze vast in samenwerkingsafspraken. Ja-zeggen tegen elkaar en ja-doen met elkaar.

Onze koers geeft richting op acht thema's:

1. Dienstverlening op maat: vraag van bewoners als uitgangspunt
2. Betaalbaar wonen: grip op je woonlasten
3. Vitale wijken: mensen moeten prettig kunnen wonen in wijken die in balans zijn
4. Passende woningvoorraad: iedereen verdient een (t)huis
5. Verhogen woonkwaliteit: je thuis voelen in een comfortabele woning én woonomgeving
6. Presteren op duurzaamheid: een beter milieu met een stevig oog voor het comfort en de portemonnee van onze bewoners
7. Wendbare organisatie: wij zijn flexibel, wendbaar en in ontwikkeling
8. Presteren naar vermogen: financieel gezond en doelmatig presteren naar vermogen

Onze koers is de uitkomst van een gezamenlijk zoek- en ontwikkelproces waarbij medewerkers, op de eerste rij zaten en bewoners en maatschappelijke partners nauw betrokken waren. De energie en inspiratie die we hebben opgedaan willen we vasthouden door vaker op deze manier te werken. Onze koers is geen spoorboekje, maar een kompas dat ons richting geeft. We sturen op een lange termijn ambitie en de beweging die daarvoor nodig is, met steeds het accent op de volgende stap. De koers is van de héle organisatie. En  ok van onze klanten en maatschappelijke partners. Het is een uitnodiging aan hen om mee te blijven doen. Samen zoeken, vooruitgang boeken en successen vieren.

De RvC gaat in gesprek op basis van de volgende waarden en principes:

De missie van Trivire is 'van betekenis'. Daar zijn we van en zo willen we het verschil maken.

De RvC wil van betekenis zijn voor de bestuurder, de organisatie maar zeker voor de maatschappelijke opgave waarvoor de organisatie staat. Daarom noemen we deze visie 'visie op bestuur en toezicht'. Om aan te geven dat deze visie niet los van het bestuur gezien kan worden. De visie ziet ook op de organisatie en de manier van omgaan met elkaar.

De RvC wil van betekenis zijn in haar rol van intern toezichthouder. De RvC is daarin onderscheidend. Het typeert ons als raad, dat we hiervoor gaan. We willen in het jaarverslag laten zien wat we aan betekenis hebben toegevoegd en of we een betekenisvolle rol hebben gehad. Dat betekent ook dat we in onze raad jaarlijks evalueren of we met elkaar en individueel nog voldoende van betekenis zijn. Indien nodig eindigt een commissariaat eerder dan na de vaste periode van 2 x vier jaar.

Bestuur en toezicht is gericht op groei, veiligheid om te leren, te ontwikkelen en vooruitgang te laten zien. We houden niet consequent vast aan onze regels en procedures, maar differentiëren naar wat er in iedere situatie nodig is, wat de ander of de maatschappij nodig heeft. Daarom gunnen we de bestuurder, de OR, de organisatie de ruimte om daar invulling aan te geven. Wij geven rugdekking en leggen daar transparant verantwoording over af.

Wij hebben het met elkaar regelmatig over hoe we naar ontwikkelingen kijken, zodat we elkaars bril beter leren kennen en een gezamenlijk referentiekader ontwikkelen en uitstralen, bijvoorbeeld over het beleid voor achterblijvende kinderen na overlijden van de ouders. Wij kijken dan wat er nodig is in plaats van dat we strak de regelgeving uitvoeren. Slachtoffers van regelgeving en/of slachtoffers van fraude zetten we niet zonder pardon uit, maar proberen we een stapje verder te helpen. Het vertrekpunt van ons handelen is wat onze huurders nodig hebben, waarbij we oog hebben voor wat een individuele huurder nodig heeft in relatie tot de maatschappelijke belangen.

Als bestuur en RvC vergewissen we ons ervan dat we bekend zijn met wat we beiden van elkaar nodig hebben om optimaal te functioneren. Het maatschappelijk belang kan het stichtingsbelang overstijgen. We steunen de wijze waarop de organisatie zich aan het ontwikkelen is.

Belangrijke afspraken over hoe we met elkaar omgaan, zijn terug te vinden in het Bestuursreglement. De termen die daarin staan en de waarden die daaronder liggen, vullen we in dialoog met elkaar nader in.

Voorkantbenadering en betrekken stakeholders

Wij verkennen de toekomst samen met de bestuurder op thema's, die worden gedestilleerd uit periodieke SWOT-analyses. We formuleren jaarlijks of tweejaarlijks drie tot vijf beleidspunten die in het komende jaar extra aandacht krijgen. We gaan daarbij uit van onze eigen kracht en onze eigen visie. Voorbeelden van actuele thema's zijn de problematiek op de woningmarkt, de steeds krappere wordende arbeidsmarkt en de vraag hoe Trivire een aantrekkelijke werkgever blijft.

Per thema benoemen we de stakeholders die het meest relevant zijn en waarmee we de verbreding opzoeken. Vaak zullen dat de huurders zijn, maar in sommige gevallen ook onze medewerkers. Niet alles en iedereen doet er toe, we maken daarin keuzes. (Conform de theorie van Mitchel, power, legitimacy, urgency, <https://communicationnotebook.com/stakeholder-salience-model/>)

Dit proces van verbreding en verdieping vindt vooral *in* de organisatie plaats, door de medewerkers. Daar verbreden wij door dialoogsessies met stakeholders en verdiepen we met experts. De raad verkent of alle relevante gezichtspunten zijn gezien, daar gaat onze dialoog over. Zo zijn wij als raad van betekenis.

Een krachtenveldverkenning moet nog plaatsvinden. Is bijvoorbeeld de gemeente verantwoordelijk/eigenaar voor het huisvestingsprobleem, of zijn wij dat als corporatie? De gemeente is een belangrijke stakeholder, maar nader onderzoek/verkenning is nodig over de aard van de relatie. Trivire is actief in drie (zeer) verschillende gemeenten. Deze drie gemeenten kijken ieder anders aan tegen de landelijke en zelfs regionale ontwikkelingen. Ook hier is dat wat de ander nodig heeft onze leidraad en zoeken we daarin onze rol. Daarbij zijn we consistent in dat we de verbinding willen maken. De verbinding tussen de wensen en behoeften van huurders, gemeente en Trivire. Ook voor iedere gemeente willen we een betrouwbare partner zijn.

Rolbewustzijn

We onderkennen vier rollen: werkgever, klankbord, toezicht en netwerkrol. De rollen van bestuur en raad van commissarissen zijn vastgelegd in de statuten van Trivire. In de vergaderingen van onze raad voeren we regelmatig de dialoog over onze rollen, zowel met als zonder de bestuurder. In een open debat zien wij het risico dat we soms bijna op elkaars stoel zitten. Daarom evalueren we na afloop van iedere vergadering de toegevoegde waarde. Wij stellen daartoe checkvragen aan elkaar: ervaart de bestuurder voldoende ruimte om te besturen en ervaart de raad voldoende ruimte om toezicht te houden. Kan dit, willen we dit, klopt het, voelt het goed? Bij thema's vragen we vooraf aan

de bestuurder wat ze nodig heeft, en na afloop of er voldoende comfort en veiligheid is ontstaan. Vaste thema's van de bestuurder zijn de vraag of het iets toevoegt, en bestuurder ervan overtuigd is dat de raad zich bewust is van de eventuele impact die het onderwerp kan hebben.

Rolbewustzijn gaat niet alleen over bestuur en toezicht, maar ook over de werkorganisatie. Zodat de invloed niet te veel naar 'boven' getrokken wordt, nu Trivire als organisatie het 'eigenaarschap' lager in de organisatie ontwikkelt.

Netwerkkrol

We versterken elkaar doordat we van elkaar weten wie welke relaties heeft en in welk netwerk iedereen zit. We actualiseren dit overzicht regelmatig. Hiermee voorkomen we belangenverstrengeling en benutten we elkaars netwerk. We onderzoeken met elkaar wat het betekent om een toezichthouder binnen een netwerk te zijn.

Na goedkeuring van een besluit komt de fase van onze netwerkkrol/positionering in het netwerk. We vragen ons af wat we kunnen betekenen in het netwerk en bespreken met elkaar wat de strategische positionering wordt, zoals bij een bezoek van WSW of AW. Als RvC realiseren wij ons dat we ons kunnen presenteren en initiatief nemen, maar altijd in overleg met of na afstemming met de bestuurder.

We ontwikkelen een visie over hoe we toezicht houden op en in netwerken. Daarbij houden we rekening met het feit dat het maatschappelijk belang soms het stichtingsbelang kan overstijgen.

Eigenstandige rol en omgangsvormen

Onze omgangsvormen bepalen hoe we met elkaar omgaan, hoe we elkaar de ruimte geven. Er is verschil in netwerkcontacten in ons eigen werkgebied (waarin we elkaar niet voor de voeten willen lopen) en buiten de regio. We zoeken naar manieren om een brede informatievoorziening te krijgen. De commissarissen brengen de ontwikkelingen vanuit hun achtergrond in om elkaar op een hoog abstractieniveau te informeren en inspireren ('brengplicht').

De RvC kan een belangrijke netwerkkrol voor de bestuurder vervullen, en spreekt daarover heldere omgangsregels af. Zodat duidelijk is hoe deze rol ingevuld wordt, aangestuurd vanuit het collectief van de raad.

We maken afspraken over hoe we omgaan met de wens om soms ook buiten aanwezigheid van het bestuur te overleggen met externe gesprekspartners. Als we dat doen, dan zorgen we dat de bestuurder daarvan op de hoogte is koppelen we daarna aan de bestuurder terug wat we gehoord hebben. Daarover zijn we helder tegen onze gesprekspartners.

Zelfevaluatie

De raad van Trivire ziet het evalueren van het eigen functioneren niet als een jaarlijkse exercitie, maar als een doorlopend nuttig en noodzakelijk instrument om optimaal van betekenis te kunnen blijven zijn. Vanzelfsprekend voeren wij eens per jaar een formele zelfevaluatie uit: het ene jaar doen we dat zelf en het andere jaar met deskundige externe begeleiding. We gaan actief aan de slag met de actiepunten die uit de evaluaties volgen, om blijvend van betekenis te kunnen zijn.

Investeren in kennisontwikkeling

Wij vinden het van belang om onszelf steeds te blijven ontwikkelen. Zowel qua kennis als qua gedrag en vaardigheden. Daarom bespreken wij met elkaar welke opleidingen en trainingen gewenst zijn. Niet alleen met het oog op de ontwikkeling van de organisatie, maar we kijken ook waar we als team behoefte aan hebben. Na afloop delen wij de opgedane inzichten met elkaar. Vanzelfsprekend voldoen wij aan de permanente educatienorm van de VTW.

Informatie

Wij realiseren ons dat we voor een belangrijk deel afhankelijk zijn van het bestuur en de organisatie als het om het verkrijgen van informatie gaat. Daarom gaan wij zelf actief op zoek naar informatie

('haalplicht'). Zo zijn we geabonneerd op nieuwsbrieven, laten we ons informeren door Aedes en VTW waarvan we allen lid zijn en volgen we de (sociale) media. Deze informatie vult de door de organisatie aangereikte informatie aan.

Ons toezichtskader:

- Woningwet, BTIV en RTIV
- Governancecode woningcorporaties
- Statuten
- Reglement RvC
- Profielschets RvC
- Reglement bestuur
- Functieprofiel bestuur
- Reglementen commissies
- Reglement financieel beleid en beheer
- Deze visie op bestuur en toezichthouden
- Directie- en managementreglement
- Verbindingenstatuut

Ons toetsingskader:

- Strategische visie/ondernemingsplan
- Belanghebbendenmanagement (definities en omgang/afspraken)
- Prestatieafspraken met gemeente(n)
- Strategisch voorraadbeleid
- Financiële kaders
- Meerjareninvesteringsplan
- Investeringsstatuut
- Beleggingsstatuut
- Jaarplan en (meerjaren)begroting
- Periode rapportages (3 x per jaar)
- Treasurystatuut
- Fiscaal statuut
- Risicobeheersingssysteem en -rapportages
- Kwaliteitsbeleid
- Integriteitscode, gedragscode en klokkenluidersregeling
- Strategisch HRM beleid
- Beoordelingsbrieven AW