

Leergang de aankomende commissaris 2024-2025

*Voor een toekomstige positie binnen de
RvC van een woningcorporatie*



Start 11 december 2024

Leergang de aankomende commissaris

Na tien succesvolle leergangen start de VTW Academie eind 2024 met de elfde leergang voor aankomende commissarissen bij woningcorporaties. Deze leergang is bedoeld voor mensen die de ambitie hebben om commissaris te worden bij een woningcorporatie. Het traject bestaat uit acht opleidingsdagen, verspreid over één jaar. Dit wordt gecombineerd met een traineeship van een jaar bij een Raad van Commissarissen. De VTW Academie verzorgt de plaatsing van deelnemers als trainee bij een geselecteerde RvC van een woningcorporatie. Daarnaast vragen we de deelnemers om ook zelf actief corporaties te benaderen om een stageplaats te zoeken.

Deelnemers

Deze leergang is specifiek bedoeld voor personen die geen of zeer beperkte toezichthoudende ervaring hebben (tussen de 30 en 50 jaar) én beschikken over voldoende kwaliteiten om de functie te vervullen. Bij de samenstelling van de groep van deelnemers wordt gezocht naar een goede mix van mannen en vrouwen, personen met een Nederlandse en cultureel diverse achtergrond en personen met uiteenlopende professionele achtergrond (verschillende disciplines en verschillende werkomgevingen).

Opzet van de leergang

De leergang duurt één jaar en begint in het najaar van 2024. Het geheel bestaat uit acht masterclasses van elk twee dagdelen en uit een 'traineeship' (stage) bij de RvC van een woningcorporatie. De masterclasses zijn ingevuld met thema's waar een moderne commissaris tegenwoordig mee te maken krijgt. Inhoudelijk krijgt de deelnemer een aanbod dat een compleet beeld geeft van de rol van commissaris. Daarnaast heeft de deelnemer aan het einde van de leergang de nodige kennis van de wereld van de volkshuisvesting en de corporaties. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van kennisoverdracht, oefening, dialoog en reflectie.

Meerwaarde

De leergang wil voor potentiële toekomstige commissarissen de kans op toegang tot een commissariaat (contact met een searchbureau, selectie door de RvC, geschiktheid- en betrouwbaarheid toets van de Autoriteit Wooncorporaties en soms de huurdersorganisatie en de ondernemingsraad) vergroten. Daarmee draagt het traject bij aan hoogwaardige diversiteit in RvC's en het versterken van het intern toezicht. Met als uiteindelijk streven om van waarde te zijn voor de maatschappelijke opgave van een woningcorporatie.

Docenten

De masterclasses worden per thema gegeven door ervaren experts. Zij zijn allen bekend met het werkveld van een commissaris bij een woningcorporatie. Als kerndocent is Koos Parie verbonden aan deze leergang. Hij gedurende de gehele leergang aanwezig en houdt hierbij de rode draad in het vizier.

Drs. Koos Parie is boardroom consultant en docent governance. Hij adviseert en doceert over uiteenlopende governancevraagstukken en begeleidt zelfevaluaties van interne toezichthouders, zowel in de profit als in de non-profitsector. Hij heeft een lange ervaring in de volkshuisvesting, onder meer als bestuurder van een van de rechtsvoorgangers van Aedes en als bestuurder en commissaris van een aantal woningcorporaties. Momenteel is hij voorzitter van de RvC van woningcorporatie Woonopmaat.



Inhoud masterclasses

1. De wereld van de woningcorporatie

Deze masterclass gaat onder meer in op de bedoeling en de vijf kernfuncties die het beleid en de inrichting van een corporatie bepalen. Bij de behandeling van de maatschappelijke context en positie komen de relaties met de relevante instanties en partijen aan de orde. Door de sterk veranderende branche en de grote knelpunten op de woningmarkt staan bestuurders en commissarissen voor tal van (nieuwe) strategische vraagstukken.

2. Good governance en de rol van de RvC en extern toezichthouder

Wat is good governance en hoe zet u dit op de juiste wijze in als RvC? Welke rollen, taken en verantwoordelijkheden komen er kijken bij de rol van commissaris? Hoe ziet goed samenspel met het bestuur eruit? Bij het onderwerp extern toezicht – de rol van de Aw - wordt ook ingegaan op de G&B-toets (Geschiktheid en Betrouwbaarheid) die geldt voor iedere te benoemen commissaris.

3. Toezicht op financiën bij de woningcorporatie

Geeft inzicht in de financiën en de specifieke aspecten - zoals investeren en financieren - bij een woningcorporatie. Dit onderdeel geeft handvatten om de goede gesprekspartner te kunnen zijn voor de bestuurder en financieel specialisten, zonder zelf de specialist te worden. Als specifieke thema's komen de onderwerpen betaalbaarheid en huurbeleid aan de orde. Belangrijk onderdeel is het belang en de positie van het Waarborgfonds Sociale Volkshuisvesting (WSW).

4. Effectieve communicatie in de boardroom

Een commissaris moet communicatief het nodige in zijn mars hebben om tot de kern van een voorgenomen bestuursbesluit te komen.

Om vervolgens een goed onderbouwd standpunt te bepalen. Goed opgeleid zijn voor een commissariaat is de eerste stap. Daarna komt het erop aan goed uit de verf te komen in een wervings- en selectietraject.

[Bekijk de data op onze website](#)



Inhoud masterclasses vervolg

5. De woningmarkt en de positie van de huurder

Op het programma staan de belangrijkste aspecten van de woningmarkt, de knelpunten en mogelijke oplossingen en de regionale verschillen. Behandeld wordt de afweging die corporaties voortdurend moeten maken tussen betaalbaarheid, beschikbaarheid en kwaliteit. Bij de positie van de huurder komen de wettelijke verankering, het belang van de huurdersorganisaties, de Woonbond en nieuwe vormen van overleg met huurders en huurdersorganisaties aan de orde.

6. Cybersecurity, privacy en ethiek en de beoordeling van bouwprojecten

Ook corporaties lopen forse risico's op cybercriminaliteit. Hoe kunnen de risico's beheersbaar gemaakt worden en welke ethische dilemma's spelen hierin een rol. Vastgoed is het middel om volkshuisvestelijke doelen te realiseren. Concrete handvatten om investeringsbeslissingen te kunnen beoordelen worden aangereikt. Hoe kan in de toekomst voorzien worden in passende, duurzame én betaalbare woningen met de continuïteit van de organisatie als randvoorwaarde?

7. Strategievorming en de leefbaarheid in buurten en wijken

Strategieontwikkeling begint met het concretiseren van de maatschappelijke doelstelling met onder meer aandacht voor de rol van stakeholders. De RvC moet de afweging die de bestuurder maakt bij verschillende scenario's kunnen beoordelen en in veel gevallen goedkeuren. Aandacht voor leefbare buurten en wijken en het samenspel met relevante lokale actoren krijgt specifieke aandacht.

8. Boardroom Dynamics

Binnen en buiten de boardroom spelen zich voortdurend groepsdynamische processen af. Tussen (leden van) de raad en de bestuurder(s), maar ook tussen de commissarissen onderling. Als daar onvoldoende oog voor is of groepsdynamische processen worden bewust misbruikt, kan het lelijk misgaan. Met alle negatieve gevolgen voor de organisatie als gevolg. Hoe dergelijke processen te herkennen zijn en hoe dat in goede banen te leiden valt, wordt besproken en geïllustreerd. Vooral wordt er intensief geoefend met simulaties. In het laatste gedeelte van de slotbijeenkomst volgt tijdens een informeel diner de certificaatuitreiking, verzorgd door de VTW en de VTW Academie.

[Bekijk de data op onze website](#)

Toelatingseisen voor deelname

Hieronder staan de richtinggevende verwachtingen die bij de selectie van deelnemers worden getoetst. Op basis hiervan wordt bepaald of de kandidaat wordt uitgenodigd voor een intakegesprek:

- Ervaring met bestuurlijk werk;
- Strategisch vermogen (academisch werk- en denkniveau);
- Interesse in maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken;
- Sensitiviteit voor integriteitsvraagstukken en een goed ontwikkeld moreel besef;
- Communicatieve en sociaalvaardige teamspeler;
- Stevige persoonlijkheid met vermogen tot zelfreflectie en een onafhankelijke geest;
- Verantwoordelijkheid kunnen en durven nemen;
- Sterke en reële motivatie voor een toezichtfunctie bij een corporatie;
- Leeftijd: tussen ca. 30 en 50 jaar.

Cursusmateriaal

Er wordt gebruik gemaakt van een online leeromgeving, zodat de deelnemer zich terdege kan voorbereiden op de livebijeenkomst door middel van E-introductieColleges, opdrachten en documentatiemateriaal. Ook krijgt de deelnemer de mogelijkheid om online colleges aanvullend te bekijken om een inhoudelijke update te krijgen op een bepaald thema.

Certificering

Na afronding van deze leergang ontvangen deelnemers van de VTW Academie een certificaat van deelname. Voorwaarde hiervoor is het proactief volgen en afronden van alle onderdelen.

[Bekijk de data op onze website](https://vtw-academie.nl)

Traineeship bij een RvC

Uitgangspunt is dat deelnemers zelf actief corporaties benaderen om een stageplaats te verwerven. Lukt dat niet, dan kan een beroep worden gedaan op hulp van de VTW Academie. De definitieve afspraken worden gemaakt door de VTW Academie. De deelnemer kan van de stage het volgende verwachten:

- De trainee kan in principe alle vergaderingen van de RvC en zijn commissies bijwonen en ontvangt in principe alle stukken en overige informatie, die de commissarissen ontvangen. Uitzonderingen zijn mogelijk, bijvoorbeeld wat de beoordeling en beloning van de bestuurder betreft.
- Andersom is de trainee gehouden om in principe alle RvC-vergaderingen bij te wonen en zich daarop gedegen voor te bereiden.
- De trainee participeert in de vergaderingen, maar heeft geen stem. Hierbij mag van de trainee uiteraard wel de nodige sensitiviteit voor haar/zijn bijzondere positie worden verwacht.
- Een lid van de RvC is contactpersoon voor de trainee.
- De trainee verleent gedurende het traineeship geen betaalde of onbetaalde diensten aan de corporatie of de RvC, anders dan die verbonden zijn aan een commissariaat of de inhoud van het traineeship. Wel kan de trainee iets terug doen dat verband houdt met zijn/haar traineeship, zoals het terugkoppelen van zijn/haar observaties of het opstellen van een discussienotitie over een voor de RvC actueel governance-onderwerp. Vooraf kunnen daar afspraken over worden gemaakt.
- De trainee dient vertrouwelijk met de verkregen informatie om te gaan. De trainee kan een onkostenvergoeding ontvangen. Van de corporatie wordt niet verwacht dat de trainee een honorering ontvangt die vergelijkbaar is met die van de commissarissen. Immers, de trainee heeft niet de verantwoordelijkheden van een commissaris.

*De VTW Academie zal geen beoordeling uitspreken over de inhoud van het traineeship. Dit is een onderdeel tussen de betreffende woningcorporatie en de trainee.

Selectieprocedure

Aanmelden kan door middel van het sturen van uw CV en motivatiebrief naar: vtw@academievoortoezichthouders.nl o.v.v. sollicitatie leergang "De aankomende commissaris".

Na een eerste selectieronde op basis van uw CV en motivatiebrief vindt (onder regie van Avicenna) met de geselecteerde kandidaten een persoonlijk intakegesprek van circa één uur plaats. In samenspraak met VTW en Avicenna worden de kandidaten geselecteerd en wordt de definitieve kandidatenlijst van maximaal 18 deelnemers opgesteld.

Heeft u een vraag?

Stuur dan een mail, of bel de VTW Academie op nummer 0570 - 760006