

Aan Aedes vereniging van woningcorporaties
Postbus 611
1200 AP Hilversum
t.a.v. de heer W. van Leeuwen

Datum: 19 februari 2013
Kenmerk: MKW/WP/BM
Onderwerp: Advies commissie-Izeboud

Geachte heer Van Leeuwen,

In 2000 is de adviesregeling over de arbeidsvoorwaarden van de statutair directeur door de commissie-Peters I opgesteld. Naar aanleiding van het rapport van het Centraal Fonds voor de Volkshuisvesting (CFV) heeft minister Remkes destijds al geconcludeerd dat deze adviesregeling in onze branche de toets der kritiek kon doorstaan. In oktober 2002 heeft opvolgend minister Kamp, in een brief aan de Tweede Kamer nogmaals aangegeven tevreden te zijn over het algemene salarisoniveau van de directeuren van woningcorporaties. Uit het onderzoek bleek namelijk dat corporatiedirecteuren, op enkele uitschieters na, niet meer verdienden dan personen met vergelijkbare functies in andere sectoren. In de commerciële vastgoed- en zorgsector lagen de salarissen zelfs iets hoger. Uit dit onderzoek kon dus worden geconcludeerd, dat deze adviesregeling voldeed en er geen redenen waren deze te wijzigen.

Desondanks heeft u in mei 2003 de Commissie Evaluatie Arbeidsvoorwaarden Statutair Directeur (commissie-Peters II) verzocht onderzoek te verrichten naar het gebruik van deze adviesregeling en hebben deze advies uitgebracht. Deze commissie heeft zich in haar advies beperkt tot het aangeven van een concrete richting van de in haar ogen wenselijke aanpassingen van de adviesregeling. Deze aanbevelingen waren:

- Een herziening van de karakteristieken (kenmerken) van de verschillende functieprofielen is gewenst. Zij voldoen niet meer aan de huidige beleving.
- Er dienen meer niveaus te worden onderscheiden en de verschillen in de niveaus dienen te worden geconcretiseerd.
- Voorgesteld wordt om een modulaire opzet (in een matrix) te kiezen, waarbij afhankelijk van de situatie per karakteristiek een niveau van toepassing kan zijn.
- De commissie stelt voor daarbij de volgende karakteristieken te betrekken:
 - . omvang uitgedrukt in aantal verhuureenheden;
 - . de dynamiek van de vastgoedportefeuille uitgedrukt in een percentage van de woningvoorraad (bezig met nieuwbouw, herstructurering, verbetering, sloop, aan-/verkoop);
 - . complexiteit ten aanzien van de externe omgeving, uitgedrukt in het aantal (deel) gemeenten waarin men actief is;
 - . mate van concurrentie binnen de verschillende deelmarkten.

- Het stelsel dient evenwel niet te ingewikkeld te worden.
- Bij de uitwerking moet nader bezien worden in hoeverre (een toenemend aantal) heel grote corporaties binnen het model passend zijn.

U heeft deze aanbevelingen integraal overgenomen en de commissie-Izeboud bij haar installatie de opdracht gegeven om deze aanbevelingen uit te werken in een nieuwe adviesregeling.

Als MKW hebben wij u al eerder aangeven dat onze doelgroep niet voldoende vertegenwoordigd was in de commissies-Izeboud en dat daardoor naar onze mening te weinig aandacht is geweest voor, en te weinig inzicht is verkregen naar het functioneren van onze doelgroepdirecteuren. Toen later de commissie-Thung een evaluatie ging uitvoeren naar de invoering van de regeling bij deze corporaties, bleek dit ook uit de uitkomsten en de reacties van de leden van de klankbordgroep. Helaas zijn de kritische kanttekeningen en aanbevelingen van de klankbordgroep niet door u in overweging genomen, laat staan verwerkt in het recente advies van de commissie-Izeboud. De mogelijkheid om nu een maatschappelijk verantwoorde, eigentijdse en respectabele adviesregeling tot stand te brengen is blijkbaar door een rigide opdracht aan de commissie niet mogelijk gebleken.

Het MKW onderschrijft de aanbevelingen van commissie-Peters II maar begrijpt niet waarom het aanbrengen van meerdere niveaus vooral aan de onder- en bovenkant moest plaatsvinden en waarom de oorspronkelijke vier (drie) schalen niet zijn opgedeeld naar de huidige negen. Ook een rechtvaardige uitwerking van de onderliggende karakteristieken, waarbij rekening wordt gehouden met de basisfunctie van de directeur/bestuurder vinden wij ontbreken, er zijn hierdoor nog te grote waarderingsverschillen tussen gelijksoortige functies mogelijk.

Een analyse van de salarisschalen van beide regelingen laat zien dat, rekening houdende met een loonprijsontwikkeling van 13,93% in de periode 2000-2006 en een vaste/variabele salarisverhouding van 30/70, vooral aan de onderkant de niveaus zijn aangebracht. De salarisbandbreedte A t/m D in Peters-I zou exclusief variabel salarisdeel momenteel tussen € 62.039 en € 149.927 liggen en met een maximale variabele beloning van 30% tussen € 88.627 en € 214.181. De aanvangssalarissen van Peters I bevinden zich in het advies van de commissie-Izeboud halverwege functiegroep C-D. Aan de bovenkant sluit Izeboud wel aan bij Peters I.

Dit betekent dus concreet dat in het door u voorgestelde salarisadvies vooral de MKW-directeuren er op inkomen op achteruit kunnen gaan.

U begrijpt dat wij van mening zijn dat er sprake is van een slecht doordacht advies, waarvan vooral de MKW-doelgroep de dupe kan zijn. Graag willen wij daarover met u in gesprek. Uw initiatief daartoe wachten we met belangstelling af.

Met vriendelijke groet,

Namens het MKW
Beno Munneke