

Nieuwsbrief MKW Platform mei 2010

Franchising het beste alternatief

Tijdens de MKW directeurendag van 13 april jl. verzorgde Eppie Fokkema, directeur Atrivé een presentatie over samenwerkingsvormen voor woningcorporaties, anders dan fusie.

Wat zijn de slaag- en succesfactoren?. De presentatie was gebaseerd op een onderzoek van Atrivé uitgevoerd in opdracht van Aedes. In dat onderzoek zijn meer dan 30 praktijkgevallen beschouwd. De eerste conclusie is dat de samenwerkingsvormen een kort leven beschoren zijn. De meeste zijn binnen vijf jaar opgeheven. Er zijn meerdere oorzaken te benoemen voor het falen van samenwerkingsvormen, anders dan fusie bij woningcorporaties:

- Het zakelijke belang voor het slagen van de samenwerkingsvorm wordt op te laag ambitieniveau vastgehouden
- De duurzame toegevoegde waarde is weinig uitgedacht en overeengekomen
- Few heads, many chiefs: te veel leiding
- Corporaties positioneren zich eerder als opdrachtgever en niet als eigenaar
- Er worden geen dwingende afspraken over efficiency gemaakt
- Er wordt te weinig ruimte voor bestuur/directie gegeven
- Deelnemende organisaties veranderen ondertussen

Eppie Fokkema ziet franchising als het beste alternatief. Franchising legt meer nadruk op het ondernemerschap van de samenwerkingsorganisatie. Het ambitieniveau dwingt de ondernemer tot het centraal richten op de toegevoegde waarde, dit te ontwikkelen en waar te maken. In- en uitreden is bij een franchise formule beter mogelijk, waardoor dit een flexibele organisatievorm is.

Gesprek over franchise constructies krijgt vervolg

Het gesprek over samenwerkingsvormen en mogelijkheden van franchise constructies voor MKW corporaties krijgt een vervolg nu een aantal leden aan Bert Schellekens heeft laten weten daar verder mee aan de slag te willen.

Binnenkort wordt een datum geprikt voor een bijeenkomst. Wanneer u ook wilt praten over franchise constructies stuur dan een e-mail aan Nanda Dingelhoff via n.dingelhoff@mkwplatform.nl.

Tijdens die zelfde MKW directeurendag verzorgde Viviane Regout van Kristal projectontwikkeling een lezing over samenwerkingsverbanden tussen corporaties onderling en tussen corporaties en marktpartijen.

Woningcorporaties werken op vele manieren samen met elkaar en met marktpartijen voor het verwezenlijken van hun ambities en doelstellingen. Natuurlijk werken ze ook samen met overheden en maatschappelijke organisaties. Aan de hand van diverse praktijkvoorbeelden maakte Viviane Regout duidelijk dat samenwerkingsverbanden tussen corporaties onderling en tussen corporaties en marktpartijen niet altijd leiden tot gedeelde belangen op succesvolle realisaties.

FLOW WEP: nieuwe instrumenten voor employability

Onlangs hebben alle corporaties de beschikking gekregen over enkele instrumenten om de doorstroom van personeel te bevorderen. FLOW heeft het nieuwe portaal FLOW WEP gelanceerd: het Woondiensten Employability Portal. Wij raden u van harte aan de instrumenten in te zetten in uw eigen corporatie en te ontdekken wat ze voor u kunnen betekenen.

Twee instrumenten voor werkgevers

FLOW WEP voorziet de branche van drie instrumenten: twee voor werkgevers en een voor werknemers. Voor werkgevers gaat het om de volgende instrumenten:

* Strategisch Ontwikkelingsplan

Dit instrument helpt u een vertaling te maken van de strategie van de onderneming naar de gewenste ontwikkeling van personeel. Het mondt uit in ontwikkelacties (opleiding & ontwikkeling) en acties op het gebied van personeelsstromen (in-, door- en uitstroom).

Talentedmonitor

Hiermee maakt u een inschatting van de kwaliteiten van de medewerkers, als basis voor hun optimale inzet en ontwikkeling. U brengt huidig functioneren en toekomstig potentieel in kaart, evenals mogelijke ontwikkelrichtingen en waargenomen mobiliteitswensen.

* De Loopbaanwijzer voor werknemers

Voor werknemers is er de Loopbaanwijzer. Dit instrument biedt medewerkers inzicht in loopbaanmogelijkheden binnen de branche en inspireert hen om aan de slag te gaan met hun eigen loopbaan. De Loopbaanwijzer bestaat uit twee delen:
een loopbaanzelfonderzoek, met verschillende tests om de eigen interesses en talenten in kaart te brengen;
een matching van de uitkomsten van het onderzoek met een passende ontwikkelrichting en relevante functies.

Nadere informatie

U vindt de instrumenten op www.flowwep.nl. U kunt daar demo's bekijken van de instrumenten en u meteen registreren voor het gebruik.

Hebt u direct al vragen over FLOW WEP? Dan kunt u terecht bij FCTB, via helen.van.den.berg@fctb.nl of (06) 14 33 14 23

GASTCORPORATIES GEZOCHT

Op woensdag 22 september a.s. vindt alweer de achtste editie plaats van de jaarlijkse Kijk bij elkaar! Dag. Uiteraard kan deze dag alleen slagen indien zich voldoende gastcorporaties aanmelden.

Hierbij dus een oproep uw corporatie, net als de Christelijke Woonstichting Patrimonium uit Urk, woningstichting Alphons Ariëns uit Druten en Harmonisch Wonen uit Lelystad aan te melden als gastcorporatie. Voorgaande zeven edities bleken in zeer goede aarde te vallen van zowel gastvrouw /-heer als deelnemers. Wat weerhoudt u dus uw deuren open te zetten? We zien uw aanmelding graag tegemoet!

Graag vernemen wij wat u wilt laten zien en bespreken en welke thema's aan de orde zullen komen. Dit omdat de deelnemers ook dit jaar weer de mogelijkheid krijgen om aan te geven welke gastcorporatie ze graag willen bezoeken.

Belangstellenden kunnen een reactie sturen aan Nanda Dingelhoff via n.dingelhoff@mkwplatform.nl

Oproep vanuit het Aedes bestuursteam Governance en integriteit

Graag nodigen wij u als directeur en/of bestuurder uit voor de klankbordbijeenkomst 'actieve bewaking governance en integriteit' op 1 juni aanstaande van 12.00 - 15.00 uur. Dit is uw kans om invloed uit te oefenen op het standpunt van het Aedes-bestuur.

Legitimiteitvraagstuk

Nog tijdens ons congres afgelopen 27 april is het legitimiteitvraagstuk voor corporaties uitvoerig aan de orde geweest. Onderdeel hiervan vormt ook het element governance. Goed bestuur, integriteit, transparantie, maatschappelijke verantwoording zijn absolute voorwaarden voor een geloofwaardige corporatiesector. Om die reden heeft het bestuur al eerder aangegeven actieve bewaking van governance onderdeel te willen maken van zijn strategische agenda. In het verlengde hiervan is tijdens het congres meermalen gesuggereerd dat het lidmaatschap van Aedes een keurmerk zou moeten zijn.

Praat mee!

Het is nu zaak hieraan concrete invulling te geven. Hoe stelt de branchevereniging zich hierin op? Zouden alle leden van Aedes jaarlijks verantwoording af moeten leggen over toepassing van de codes? Moet het Aedes bestuur zich eerst actief gaan richten op de corporaties die, al dan niet op onderdelen, overduidelijk de regels aan hun laars lappen? Wat zouden daarbij de belangrijkste thema's zijn? Wat is erger? Een commissaris die te lang zit of een bestuurder die zich niet laat visiteren? Hoe zou handhaving moeten plaatsvinden en hoe zou een sanctiemechanisme er uit moeten zien? Heel graag horen wij hoe u hierover denkt.

Informatie klankbordgroep

Datum: 1 juni 2010

Tijd: 12.00 tot 15.00 uur (inclusief lunch)

Locatie: kantoor Aedes in Hilversum

U kunt zich per e-mail aanmelden bij Lia van der Quast l.vanderquast@aedes.nl

Na aanmelding ontvangt u een notitie als basis voor de discussie.

Graag ontmoeten wij u op 1 juni aanstaande.

Bestuursteam Governance en integriteit

* Bas Maassen (Zayaz)

* Margriet Drijver (Com Wonen)

* Yolanda Winkelhorst (de Groene Waarden)

Wetsvoorstel topinkomens (semi-)publieke sector naar Raad van State

De ministerraad heeft 29 april 2010 het wetsvoorstel Normering uit publieke middelen gefinancierde beloning topfunctionarissen voor advies naar Raad van State gestuurd.

In het wetsvoorstel wordt de beloning van topfunctionarissen voor woningcorporaties en voor de publieke- en semipublieke sector nader geregeld. Voor corporaties geldt op grond van het voorstel dat de beloning van bestuurders en hoogste leidinggevenden niet uitstijgen boven een beloningsmaximum, gebaseerd op 130 procent (ongeveer 180.000 euro) van het brutosalaris van een minister (het strengste regime).

Het advies van de commissie Dijkstal ging nog uit van een regime waarbij sprake is beloningscode voor de corporatiebranche, goed te keuren door de vakminister. Daarbij was niet voorzien in een maximum, gerelateerd aan het ministersalaris.

Aedes heeft zich steeds op het standpunt gesteld dat gezien het private karakter van woningcorporaties en het feit dat geen sprake is van bekostiging uit publieke middelen voor corporaties het middelste regime zou moeten gelden, waarbij de branche een eigen beloningscode opstelt.

Directeurencontact en VTW gaan bij de eigen beloningscode een convenant toevoegen waarin wordt opgenomen dat partijen in de volgende integrale herziening van de code extra aandacht besteden aan de wegingssystematiek, met name de aansluiting bij de MKW situatie en de aansluiting van het loonniveau van de CAO op de code voor bestuurder."

In de lobby is het standpunt van Aedes dat de branche in het middelste regiem hoort, samen met de VTW, naar voren gebracht. Nu wordt de lobby voortgezet en is het afwachten hoe de Raad van State reageert op het wetsvoorstel.

Aanpassing visitatiemethodiek kleine corporaties

Onlangs is de Stichting Visitatie gestart met een traject dat moet leiden tot een aangepaste visitatiemethodiek voor corporaties met minder dan 1.000 VHE. Het streven is de herziene methodiek vanaf 1 september 2010 te laten uitvoeren door de visiterende bureaus. Om deze aangepaste methodiek zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de groep van kleine corporaties is deze groep benaderd en gevraagd input te leveren voor de totstandkoming van deze aangepaste methodiek.

Medio april 2010 ontvingen 68 corporaties een vragenlijst en daarvan werden er 21 geretourneerd. Uit analyse van de reacties blijkt dat kleine corporaties die al gevisiteerd zijn het visitatieproces als leerzame en positief hebben ervaren. Nagenoeg alle aanbevelingen uit het visitatierapport worden door de betreffende corporatie direct of op termijn toegepast.

Wat betreft huidige visitatiemethodiek wordt aangegeven dat de methodiek als omvangrijk en diepgaand wordt ervaren in relatie tot de grootte van de corporatie. Met als gevolg dat de interne belasting voor de organisatie en de kosten van visitatie als (te) omvangrijk worden ervaren. Een eigen methodiek die specifiek ingaat op de aandachtspunten van kleine corporaties heeft dan ook de voorkeur van de respondenten.

De uitkomsten van het onderzoek zullen worden gebruikt bij de ontwikkeling van de aangepaste visitatiemethodiek.

Agenda

3 juni Directeurencontact Special
09.30 tot 12.30 **in hotel Newport** Labradorstroom 75, Huizen **te Huizen**

In vervolg op de Special 'Modelregeling Honorering Directeur-Bestuurders van Woningcorporaties (herziening regeling Izeboud)' op 23 april jl, zal 3 juni in het teken staan van de stand van zaken en besluitvorming aangaande de Beloningscode Bestuurders Woningcorporaties. Alle directeur-bestuurders zijn welkom op deze Special, ongeacht of ze lid van Aedes, Directeurencontact of MKW zijn.

Programma

09.30 uur Ontvangst

10.00 uur Beleidsontwikkeling en belangenbehartiging door Marc Calon, voorzitter van Aedes

11.00 uur Beloningscode Bestuurders Woningcorporaties

12.30 uur Lunch

22 september
Kijk bij elkaar! Dag

14 oktober 2010
MKW directeurendag in het kader van 10 jaar MKW platform
15:00 tot en met 20:00 uur Buitenplaats Amerongen

MKW berichten is een uitgave van MKW, platform voor woningcorporaties, ter informatie voor leden en belangstellenden.

Secretariaat: N. Dingelhoff

Telefoon (035) 6268356 (maandag, dinsdag, donderdag)

Fax (035) 6268288, e-mail MKW@aedes.nl