

## Bestuurlijke reactie op de maatschappelijk visitatie 2019-2022

Wonen Meerssen heeft Ecorys in 2023 opdracht gegeven voor het uitvoeren van een maatschappelijke visitatie. De visitatie heeft betrekking op de periode 2019 tot en met 2022. Op 6 oktober 2023 is de eindrapportage gepresenteerd. Samenvattend is de visitatiecommissie van mening dat Wonen Meerssen een corporatie is die duidelijk maatschappelijke waarde realiseert, goed verankerd is in de lokale samenleving en ook de organisatie ontwikkelt om wendbaar te zijn. De corporatie is hierdoor in een goede uitgangspositie om de opgaven samen met de belanghebbenden op te pakken. Bij een lerende organisatie is er echter behoefte aan verbetermogelijkheden. Daarom wil de visitatiecommissie ons de volgende punten voor de beleidsagenda meegeven:

- Zet de lijn om de samenwerking met instellingen in het sociaal domein te intensiveren door.
- Blijf ondanks het uitblijven van een duidelijke visie op wat zorgpartijen verwachten van Wonen Meerssen in gesprek en probeer samen meer duidelijkheid over de visie ten aanzien van wonen en zorg te realiseren. Dit faciliteert een intensivering van de samenwerking.
- Probeer de gezamenlijke opgaven meer wederkerig te maken door in overleg met gemeente te treden.

Wij herkennen ons in de bevindingen van de visitatiecommissie en zullen de aanbevelingen uit het rapport gebruiken om onze maatschappelijke prestaties verder te verbeteren.

### Maatschappelijke waarde

De visitatiecommissie heeft de maatschappelijke waarde voor verschillende opgaven beoordeeld, te weten de beschikbaarheid van de woningvoorraad en de passendheid voor diverse doelgroepen, de betaalbaarheid van de woningvoorraad, de kwaliteit en duurzaamheid van de woningvoorraad en de leefbaarheid in wijken en buurten.

De opgave betreft de beschikbaarheid van de woningvoorraad en de passendheid voor diverse doelgroepen wordt bemoeilijkt door diverse (externe) factoren, waaronder de wet- en regelgeving. Hiervan hebben wij geleerd dat we als corporatie flexibel moeten zijn om ons waar nodig te kunnen aanpassen aan de veranderende omgeving. Desondanks blijft het omgaan met de uitdagingen die voortkomen uit nationale wet- en regelgeving een aandachtspunt. Ook het betrekken van de lokale politiek als partner is een aandachtspunt. De opgave voor het toevoegen van woningen in de komende jaren is aanzienlijk, dus zullen er onder andere afspraken moeten worden gemaakt over de capaciteit op het gebied van nieuwbouw en het realiseren van woningen.

Op het gebied van betaalbaarheid zijn de stijgende kosten voor energie en levensonderhoud onze grootste uitdaging. Een steeds grotere groep huurders heeft moeite om rond te komen. Dit heeft voornamelijk niet geleid tot een stijging in de huurachterstanden. Wellicht heeft dit te maken met het feit dat er in het geval van een huurachterstand via huisbezoeken persoonlijk contact wordt gezocht met de huurder om de betalingsproblemen samen op te lossen. Aangezien de kosten blijven stijgen, blijven de stijgende woonlasten wel een aandachtspunt. Niet alleen onze huurders, maar ook wijzelf hebben te maken met prijsstijgingen (bijvoorbeeld van onderhoud en verduurzaming). Om het huidige onderhoudsniveau van onze woningen te handhaven en de opgaven nu en in de toekomst te kunnen realiseren, zijn wij genoodzaakt om een iets minder gematigd huurbeleid te voeren. Uiteraard houden wij ons daarbij wel aan de wet- en regelgeving, waarin de huurmatiging bovendien reeds is geregeld. In de Nationale prestatieafspraken is namelijk afgesproken om bij de huurverhoging te sturen op de huurquote. Voor corporatiehuurders zal de huurquote gemiddeld verbeteren omdat de huursomstijging 0,5% onder loonontwikkeling moet zitten. Belangrijk is dat onze huurders hierover worden geïnformeerd en een toelichting krijgen. Wij gaan hier direct mee aan de slag,

onder andere door het organiseren van een workshop jaarrekening lezen voor het bestuur van Huurdersvereniging Meerssen.

Onder andere om de woonlasten voor onze huurders betaalbaar te houden, hebben wij de afgelopen jaren volop ingezet op verduurzaming. Ook hierbij hebben we last gehad van wet- en regelgeving op het gebied van onder andere stikstof en flora en fauna. Maar met name het tekort aan bouw personeel en het duurder worden van materialen heeft zijn weerslag gehad op de begroting. Ook deze opgave vraagt om flexibiliteit / wendbaarheid en het kunnen schuiven van middelen.

Tenslotte hebben we te maken met een groeiende groep kwetsbare bewoners. Ondanks de beperkte omvang van ons bezit, proberen we deze bijzondere doelgroepen zo veel mogelijk te spreiden over ons woningbezit. Dit doen wij om te voorkomen bepaalde complexen, buurten en wijken onevenredig belast worden, waardoor de kans op leefbaarheidsproblemen toeneemt.

Als gevolg van regelgeving worden de mogelijkheden om te differentiëren echter steeds meer beperkt.

### **Maatschappelijke verankering**

Wonen Meerssen heeft een goede lokale verankering en wij zetten ons samen met lokale partners in voor onze doelgroep. De relatie met de samenwerkingspartners is goed, maar we zien ook dat de samenwerking nog verder kan groeien. In de samenwerking met de gemeente Meerssen zijn de afgelopen jaren al stappen gemaakt. Het format van de prestatieafspraken is gewijzigd en er is meer wederkerigheid in de afspraken gekomen. Wij zullen ons nu moeten inzetten om dit zo te houden.

In de samenwerking met zorgpartijen willen wij een faciliterende rol vervullen. Uit de maatschappelijke visie is gebleken dat er zowel bij Wonen Meerssen als bij de zorgorganisaties onduidelijkheid is over elkaars visie ten aanzien van wonen en zorg. Daarom willen wij hierover met de zorgpartijen in gesprek gaan. De woonzorgvisie die gemeenten vanaf 2026 verplicht moeten opnemen in hun volkshuisvestingsprogramma en de verplichting om bij het opstellen van lokale prestatieafspraken - naast woningcorporaties en huurdersorganisaties - ook relevante zorgpartijen betrekken, biedt hiervoor mogelijkheden.

### **Besturing**

Bij het bepalen van onze strategie en het opstellen van ons beleidsplan hebben we nadrukkelijk onze interne organisatie (medewerkers en RvC) en onze huurders betrokken. Ook worden de medewerkers betrokken bij het monitoren van de organisatiedoelstellingen en ligt de verantwoordelijkheid voor het realiseren van de doelstellingen laag in de organisatie. Bovendien is het beleidsplan een dynamisch plan, dat ruimte biedt om waar nodig bij te sturen en op een gepaste manier in te spelen op ontwikkelingen in de omgeving.

### **Maatschappelijke capaciteit**

Om invulling te blijven geven aan de (toekomstige) woonvraag, in lijn met de woonvisie van de gemeente Meerssen, voeren wij een financieel beleid, dat past bij onze opgaven en waarbij rekening wordt gehouden met de kwetsbaarheid van onze kleine organisatie. Dit betekent dat wij zo min mogelijk (financiële) risico's willen lopen. Zo hanteren wij een investeringsstatuut waarin de kaders van investeringen zijn geschept om tot gewenste keuzes te komen en voeren wij jaarlijks scenarioanalyses uit om de invloed van bepaalde ontwikkelingen en keuzes op ons vermogen en onze kasstromen te kunnen inschatten. De lopende projecten worden maandelijks besproken in een projectenoverleg, waarbij medewerkers van verschillende afdelingen aanschuiven, waaronder de afdeling Financiën. Dit doen wij onder andere om te kunnen anticiperen op mogelijk financiële tegenvallers.

Daarnaast werken wij voortdurend aan de doorontwikkeling van onze organisatie. In navolging van het beleidsplan hebben we een personeelsbeleid opgezet, met als doel het aantrekken, behouden, onderhouden,

motiveren en het verbeteren van de kwaliteiten van medewerkers. Het personeelsbeleid bestaat uit een aantal activiteiten, waaronder werving en selectie, loopbaanontwikkeling, opleiding en scholing en arbeidsomstandigheden en welzijn. Momenteel zijn wij bezig met het vernieuwen van het strategisch personeelsbeleid, omdat in de komende jaren verschillende medewerkers op cruciale functies uit de organisatie stromen vanwege pensionering. Wij realiseren ons dat wij als kleine organisatie kwetsbaar zijn en er in de huidige krappe arbeidsmarkt steeds meer nodig is om goede medewerkers voor de organisatie te behouden. In het nieuwe personeelsbeleid formuleren wij daarom een (nieuwe) strategie om medewerkers te werven en om hen te binden en te boeien aan de organisatie.

#### **Tot slot**

Wij zijn trots op dit mooie resultaat en willen de visitatiecommissie bedanken voor de prettige samenwerking bij het uitvoeren van de visitatie. Ook willen we de belanghebbenden die zijn geïnterviewd door de visitatiecommissie bedanken voor hun medewerking. Het positieve oordeel van de visitatiecommissie op onze maatschappelijke prestaties doet in onze ogen recht aan het harde werk dat onze medewerkers hebben geleverd. Maar we realiseren ons ook dat we er nog niet zijn, dus zullen wij de aanbevelingen uit het rapport gebruiken om onze maatschappelijke prestaties verder te verbeteren.