



Maatschappelijke Visitatie 2019-2022

5 juni 2023



Rapport Maatschappelijke visitatie

Woningbouwvereniging Oostzaanse Volkshuisvesting

Coöperatieve Vereniging Procorp

Reykjavikstraat 1
3543 KA Utrecht
Info@pro-corp.nl
www.pro-corp.nl

Visitatiecommissie:

G. Verduijn
D. Koningen
L. de Jong
Datum: 5 juni 2023



Voorwoord



De maatschappelijke visitatie

De maatschappelijke visitatie is een belangrijk instrument om de maatschappelijke waarde van een woningcorporatie zichtbaar en bespreekbaar te maken. Om woningcorporaties zelf, de raad van commissarissen (RvC), de huurders, de gemeente(n) en andere belanghebbenden en belangstellenden inzicht te geven in de maatschappelijke prestaties van een woningcorporatie.

De maatschappelijke visitatie is een vorm van verantwoording van de corporatie naar haar belanghebbenden over haar maatschappelijke prestaties, en uitdrukkelijk bedoeld om daarvan - met elkaar - te leren.

Een maatschappelijke visitatie wordt uitgevoerd volgens een vaste methodiek. Momenteel is dat 'Methodiek Maatschappelijke Visitatie Woningcorporaties 7.0.

De beoordeling van de prestaties vindt plaats vanuit een aantal thema's:

- Huurdersinvloed en het perspectief van de huurder
- Het doel van de visitatie is leren en verantwoorden
- Samenwerken en netwerken

De visitatieperiode

De voorgaande visitatieperiode van WOV is uitgevoerd in juni 2019. Deze maatschappelijke visitatie beslaat de jaren 2019 tot en met 2022.

Leeswijzer

Het rapport voor de maatschappelijke visitatie is opbouw uit drie delen:

1. De recensie van de commissie
2. De vier visitatievelden
3. Bestuurlijke en maatschappelijke reactie

De leden van de visitatiecommissie danken alle betrokkenen die een bijdrage hebben geleverd aan de maatschappelijke visitatie van Woningbouwvereniging Oostzaanse Volkshuisvesting.

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Inhoudsopgave	1
Position paper WOV	1
Recensie	2
Belangrijkste bevindingen op de 4 visitatievelden	3
Uitgevoerd visitatie: Vier visitatievelden, meerdere opgaven.....	4
Conclusie uit vorige visitatie	5
Maatschappelijke waarde	6
Maatschappelijke verankering.....	8
Besturing	10
Maatschappelijke capaciteit	12
Bestuurlijke reactie.....	14
Bijlagen.....	18
Onafhankelijkheidsverklaringen commissie.....	19
Curriculum Vitae (CV) commissieleden.....	20

Position paper

1. WOV in vogelvlucht

Woningbouwvereniging Oostzaanse Volkshuisvesting, hierna WOV, is opgericht in 1918. WOV is een actieve vereniging met circa 3.400 leden en 1.000 huurders. Het dorp met ongeveer 10.000 inwoners voelt zich zeer betrokken bij de vereniging. Passend bij de cultuur van Oostzaan voert WOV een klassieke koers die dicht bij de oorspronkelijke gedachte blijft van een volkshuisvester. De wereld heeft echter niet stil gestaan en ook WOV gaat mee met de tijd. Denk aan verduurzaming van het woningbezit, het automatiseren van de woningtoewijzing, professionalisering van klachtenafhandeling door een onafhankelijke commissie, en het vormgeven aan governance en compliance.

De vorige visitatie vond plaats in maart 2019. Sindsdien is het Bestuur van WOV opnieuw bemenst. In december 2019 traden Nico van Baarsen (aandachtsgebieden Volkshuisvesting en Vastgoedsturing) en Nicky Moesman (aandachtsgebieden Verenigingszaken, Governance, aanspreekpunt en werkgever voor de bedrijfsleider) aan. Tussen mei 2020 en februari 2022 vervulde Ton Bos de bestuursfunctie financiën. Rudi van Aert (aandachtsgebieden Financiën en Juridische zaken) is sinds september 2022 bestuurder bij WOV. De terugblik is als gevolg hiervan vooral afkomstig van de twee eerstgenoemde bestuurders. De daarna volgende analyse is afkomstig van het voltallig bestuur.



2. Waar komt WOV vandaan?

De kwetsbaarheid van het werkapparaat

Eén van de herkenbare constatering in het vorige visitatierapport was de kwetsbaarheid van het zeer compacte werkapparaat van WOV. Sinds 2019 is daar dan ook veel aandacht aan besteed. Dit met het oog op zowel de continuïteit als de kwaliteit van de dienstverlening. Ziekte, verlof en een enkele vacature, hebben bij deze omvang al direct merkbare impact. Daarnaast vraagt de professionalisering van de sector om steeds meer kennis op hbo+ niveau. WOV kan door haar beperkte omvang vaak geen (bijna) fulltime functies bieden, waardoor het moeilijker is om gekwalificeerd personeel aan te trekken. Hier is veel van onze aandacht naar uit gegaan.

Korte termijn: oplossingen voor de vermindering van de kwetsbaarheid van het werkapparaat

WOV kent een binnen de sector minder gebruikelijke besturingsstructuur. Waar doorgaans één directeur-bestuurder eindverantwoordelijk is, vormen wij een driehoofdig bestuur met een onderlinge portefeuilleverdeling. Ieder van ons heeft een aanstelling van 3 à 4 uur per week; voor de werkorganisatie betekent dat “bestuur op afstand van de dagelijkse praktijk”. Daarom koos WOV in eerste instantie voor aanstelling van een bedrijfsleider voor de dagelijkse aansturing. Helaas heeft de bedrijfsleider na anderhalf jaar voor een baan elders gekozen. Sindsdien werken we met twee teamcoördinatoren die ook aanzitten in het twee wekelijkse Bestuursoverleg.

Als gevolg van deze keuze zitten wij als bestuurders dichter op de uitvoering. Dat kent zowel voor- als nadelen; zowel de organisatie als belanghebbenden ervaren die nabijheid als een pluspunt, maar het is ook een uitdaging in het zeer beperkte aantal uren dat wij als de bestuurders wekelijks beschikbaar hebben.

Om het bestuur te ondersteunen trokken we eind 2021 een bestuurssecretaris op interim-basis aan. Doel daarvan was om continuïteit van besluitvorming te organiseren en de kwaliteit daarvan te verbeteren door gedegen voorbereiding. Daarnaast is ook governance, het organiseren van stakeholdercontacten en agendaplanning daar ondergebracht, evenals de advisering aan en ondersteuning van de RvC.

Een deel van de taken is secretariael administratief van aard en kan inmiddels goed gecombineerd worden met vergelijkbare taken ten behoeve van de werkorganisatie. Daarom is besloten vaste formatie voor een managementassistent in het leven te roepen en staat inmiddels een vacature uit. Voor hbo+-taken wordt vooralsnog een bestuurssecretaris ingehuurd.

De personele bezetting van de organisatie is op orde, maar leunt nog meer dan ons lief is op ingeleend personeel. Er staan verschillende vacatures uit met het doel om mensen meer permanent aan de organisatie te binden. We zien echter ook dat het niet eenvoudig is om de vacatures in te vullen, ook als gevolg van de krappe arbeidsmarkt.

(Middel)lange termijn: verkenning van samenwerking met andere corporaties

Onder begeleiding van adviesbureau Vannimwegen zijn verschillende strategieën afgewogen voor de (middel)lange termijn. Er is in eerste instantie voor gekozen om een verkenning te doen van de mogelijkheden van samenwerking met één of meerdere woningcorporaties in de regio. Uitgangspunten daarbij zijn dat WOV-personeel deelt, maar haar verenigingsstructuur, haar lokale verankering en volkshuisvestelijke beleidsvrijheid behoudt.

WOV is vervolgens in gesprek gegaan met WormerWonen (gemeente Wormerland) en De Vooruitgang (gemeente Edam-Volendam). Na enige tijd besloot De Vooruitgang tot een andere koers. Daarna is verder verkend met WormerWonen hoe samenwerking vorm kan krijgen. Vooruitlopend op mogelijke samenwerking zijn een aantal bedrijfsmatige keuzes gemaakt die het delen van personeel in de toekomst vereenvoudigen. Denk aan de keuze voor het primair systeem (Dynamic Empire) en de inrichting daarvan.

Wij hebben geleerd dat dit geen eenvoudig proces is. Er zijn een groot aantal scenario's en afwegingen te maken. De besturingsstructuur van WOV vergt daarbij ook steeds extra interne afstemmings- en besluitvormingsmomenten, terwijl veel gesprekken door onze parttime verbintenis aan de organisatie door één of enkele bestuurders gevoerd worden. De complexiteit van de materie maakt het niet eenvoudig voor de bestuurder(s) die niet aan tafel zitten om te doorgronden en doorleven wat de implicaties, kansen en risico's zijn. En daar kijken we op onderdelen ook verschillend tegenaan; gevoed door onze verschillende achtergronden en ervaringen. We realiseren ons dat de organisatie nog steeds kwetsbaar is. We zoeken dan ook verder hoe we kunnen stabiliseren en versterken. Wij onderzoeken nu met z'n drieën hoe we dit vorm kunnen geven.

Projecten

We hebben niet zoveel gebouwd en verduurzaamd als we wilden. Onze projecten liepen als gevolg van zowel interne als externe factoren aanzienlijke vertraging op. Denk aan veranderende regelgeving (Bijzonder Provinciaal Landschap), de gemeentelijke saneringsmethodiek, nieuwe toetsing stikstofdepositie, Welstandsoverleg en de sterk gestegen bouwkosten. Maar ook organisatorisch hadden we moeite met planvorming, procesplanning, uitvoering en vormgeven aan opdrachtgeverschap. Het inzetten op realisatie van in de begroting opgenomen projecten heeft niet voldoende prioriteit gehad.

Toch verduurzaamden we 117 woningen in de afgelopen jaren. En we realiseerden een prachtig nieuwbouwcomplex in de doktersbuurt; daarmee voegden wij 33 nieuwe woningen toe. De nieuwe woningen zijn met voorrang verhuurd aan huurders van de WOV die met de overstap naar een gelijkvloerse woning meer passend gehuisvest werden. De woningen die zij achterlieten kwamen weer beschikbaar voor woningzoekenden uit het bestand van de WOV. Zo hebben we uiteindelijk 53 woningen extra verhuurd in 2022.

Samen met de gemeente Oostzaan ontvingen wij voor de vernieuwing en verduurzaming van de Doktersbuurt een duurzaamheidsprijs van het ministerie van Binnenlandse Zaken.

Ook vernieuwden we afgelopen jaar ons strategisch voorraadbeleid tot een geactualiseerd portefeuilleplan (2022-2032). Dat plan geeft ons richting en houvast bij de verduurzamingsoperatie en planning en realisatie van nieuwbouw in de komende jaren.

Professionalisering

We maakten verschillende keuzes ten behoeve van professionalisering van de dienstverlening. We zetten de belangrijkste op een rij:

1. Aansluiting bij onafhankelijke geschillencommissie

Het bestuur van WOV had voorheen zitting in de commissie waar huurders een geschil met de corporatie konden voorleggen. Wij zijn van mening dat dit vanuit objectiviteit en integriteit niet passend was. Daarom hebben wij ervoor gekozen om ons aan te sluiten bij de onafhankelijke geschillencommissie die reeds de geschillen van Parteon, WormerWonen en ZVH behandelde.

2. Uitbesteding dagelijks onderhoud

Het dagelijks onderhoud (mutaties en reparaties) werd uitgevoerd door een groot aantal verschillende aannemers. Dit vereiste veel planning, afstemming, aansturing en kwaliteitscontrole vanuit de werkorganisatie. Wij hebben daarom in overleg met de werkorganisatie besloten om het hele proces uit te besteden aan één externe partij.

Bij de selectie van een partij zijn de HVO en de Adviesraad actief betrokken geweest. De Coen Hagedoorn Groep verricht sinds voorjaar 2022 alle reparatie- en mutatiewerkzaamheden voor WOV. Hoewel iedere samenwerking even aanlooptijd nodig heeft, liep de leegstandsduur al snel terug. Voor ons een belangrijke indicator dat het werkt.

3. Implementatie gedigitaliseerd woonruimteverdeelsysteem

Tot voor kort werd de woonruimteverdeling nog handmatig gedaan. We hebben ervoor gekozen om dit proces te digitaliseren. In samenwerking met de Adviesraad en de huurdersvereniging HVO kochten wij het woonruimteverdeelsysteem Woonmatch aan wat medio 2022 in gebruik is genomen. Zo voorkomen we fouten (alle toewijzingsregels zijn in het systeem voorgeprogrammeerd) en maken we toewijzing transparant voor woningzoekenden, belanghebbenden en toezichthouders.

4. Vervanging primair systeem

WOV werkte met NCCW. Dit systeem is verouderd, kende de nodige beperkingen en inefficiënties, en werd niet meer optimaal ondersteund. Het systeem is recent vervangen door Dynamic Empire (DE) van Cegeka. In de keuze voor dit systeem hebben wij WormerWonen gevolgd. Dit met het oog op eventuele toekomstige samenwerking, maar ook omdat wij hierdoor gebruik konden maken van de 'best practice' van WormerWonen.



5. Relaties belanghebbenden

Oostzaan kent een sterk betrokken gemeenschap. We werkten doorlopend aan de goede relatie met de gemeente, welke - naar onze mening – is verbeterd. We weten elkaar beter te vinden als dat nodig of wenselijk is. De relatie met de Adviesraad van WOV is sterk. Zij zijn opbouwend kritisch, dragen thema's en ideeën aan en denken als vertegenwoordigers van de leden actief mee over beleid. De relatie met de huurdersvereniging HVO groeit langzaam en het perspectief is – van onze zijde – hoopvol.

De HVO nam actief deel aan onder andere de selectie van een externe partij voor uitbesteding van het dagelijks onderhoud en het woonruimteverdeelsysteem. Wij zien ook dat het aantal bestuursleden groeit en hun actieve bijdrage is voor ons waardevol.

Periodiek voert (woningwet) de WOV met gemeente en Huurdersvereniging in een gezamenlijk overleg, overleg over gewenste en haalbare prestaties en legt deze vast in prestatieafspraken. Hoewel we in het begin hierin gezamenlijk de weg hebben moeten vinden, zien we dat de laatste jaren het proces soepeler verloopt en de prestatieafspraken op tijd worden afgerond.

Contacten met de externe toezichthouders verlopen positief. WOV is vanaf 2020 aangesloten bij branchevereniging Aedes

6. Financiën

We namen afscheid van de vorige accountant en trokken een sectordeskundige accountant aan. Hiermee hebben we weer een randvoorwaarde op orde om te professionaliseren.

We hebben daarnaast ook een treasury adviseur aangetrokken die adviseert over het aantrekken van leningen. Dit is een belangrijke randvoorwaarde voor het uitvoeren van ons portefeuilleplan de komende jaren.

3. Waar staat WOV nu?

Betaalbaarheid en financiële draagkracht

Ten tijde van het opstellen van de portefeuillestrategie was de financiële uitgangspositie van de WOV goed. Helaas is dit perspectief door stijgende rente en bouwkosten in korte tijd verslechterd en komen wij op middellange termijn in de ratio's van de extern toezichthouder in de knel bij uitvoering van ons investerings- en verduurzamingsprogramma.

Als dit niet verandert, moeten wij opnieuw keuzes maken ten aanzien van ons investerings- en verduurzamingsprogramma om onze maatschappelijke bijdrage aan de beschikbaarheid, betaalbaarheid en duurzaamheid van de woningvoorraad in Oostzaan te garanderen.

Kwaliteit

De kwaliteit van het mutatie-onderhoud is verbeterd. De gemiddelde kosten per mutatiewoning liggen hoger dan we gewend waren en dat is een uitdaging voor de toekomst. Er zijn contractuele afspraken met Coen Hagedoorn die een kwaliteitsstandaard nastreven die wij belangrijk vinden.

Beschikbaarheid

Gelijk aan de landelijke tendens, is er meer vraag naar betaalbare huurwoningen dan we kunnen bieden. Middelen blijven ontoereikend, ondanks de afschaffing van de verhuurdersheffing en de mogelijkheid om inkomensafhankelijke huurverhoging door te voeren. Het portefeuilleplan spreekt van in totaal een organische groei van het bezit van circa 10% van het huidige aantal woningen, voor de komende 10 jaren. Najaar 2022 veranderden de economische omstandigheden echter snel en daarmee de financiële positie van WOV. Dat betekent dat we de plannen opnieuw moeten beoordelen op financiële haalbaarheid. Samen met de gemeente Oostzaan inventariseren wij hiervoor potentiële bouwlocaties.

De beschikbaarheid is verbeterd door realisatie van het complex aan de Dr. Boomstraat. De doorlooptijden voor mutatie-onderhoud zijn flink gereduceerd door uitbesteding aan de Coen Hagedoorn Groep, waardoor we woningen sneller terug kunnen brengen in de verhuur. Ook dit komt de beschikbaarheid ten goede.

Wonen en zorg

De WOV zet in op levensloopbestendige woningen. In de opgeleverde, de lopende en toekomstige nieuwbouwprojecten kunnen we daarin resultaat behalen.

Leefbaarheid

WOV kent al jarenlang een sterke signaleringsfunctie bij huurachterstanden. Gekenmerkt door zeer vroege signalering en veel persoonlijke aandacht. WOV kent tot op de dag van vandaag een van de laagste huurderingen van Nederland.

Nicky Moesman is namens WOV lid van de OVE-energiegroep. Samen met de gemeente wordt hier gekeken hoe praktische ondersteuning geboden kan worden bij



4. Waar wil WOV naartoe?

Opgaven de komende jaren

De grote opgave voor de komende jaren is de uitvoering van ons portefeuilleplan. Wij voegen daarmee onder andere binnen 10 jaar meer dan 100 betaalbare woningen toe aan de voorraad. Daarnaast staat in dezelfde periode, de verduurzaming van circa 300 woningen op de planning. Maar de realisatie kent veel uitdagingen. Wij kijken niet zonder zorgen naar die toekomst. Inflatie die sterk ingrijpt in onze financiële middelen, personeelstekorten in de bouw, tekorten aan bouwmaterialen, etc. Maatregelen van overheidswege, zoals afschaffing van de verhuurdersheffing, dichten het gat niet.

De oorlog in Oekraïne biedt een extra opgave. De gemeente Oostzaan heeft ons gevraagd wat wij kunnen betekenen. Hoewel de situatie ons aan het hart gaat, is de bestaande opgave al zeer ambitieus voor onze kleine organisatie. Niemand is erbij gebaat als wij verwachtingen wekken die wij niet waar kunnen maken. Daarom hebben wij aangegeven uitsluitend een beheerrol te kunnen vervullen voor tijdelijke huisvesting.

Daarnaast moeten we stappen gaan zetten in het versterken van de organisatie, al dan niet door samenwerking. Gezien het feit dat overal personeelstekorten zijn, is dat niet eenvoudig.

Tot slot

Het zal u als lezer zijn opgevallen dat wij de nodige uitdagingen zien voor de toekomst, maar we zijn ook hoopvol. Oostzaan is een prachtig dorp met een enorm betrokken gemeenschap. Wij dragen daaraan graag ons steentje bij.

Oostzaan, februari 2023

Bestuur Woningbouwvereniging Oostzaanse Volkshuisvesting

Nicky Moesman

Nico van Baarsen

Rudi van Aert

Recensie

De commissie heeft gedurende de visitatie een corporatie gezien waarbij de betrokkenheid groot is, maar door de omvang ook nog steeds kwetsbaar blijft in de besturing.

De verenigingsstructuur van WOV kent een sterke verankering in de samenleving van Oostzaan. De commissie heeft gesproken met o.a. vertegenwoordiging van HVO, Adviesraad, gemeente. Zij voelen zich sterk betrokken bij het wel en wee van de organisatie. De commissie ziet ook de keerzijde van de verenigingsstructuur met haar complexiteit in de governance structuur. Tijdens de visitatie bleek, dat het niet altijd voor iedereen duidelijk is wie welke rol en bevoegdheid heeft. Heldere communicatie over de governance naar de interne- en externe organisatie(s) zal de prestaties van WOV vergroten. Dit geldt ook voor de rolverdeling tussen de leden, de adviesraad en de huurdersvereniging (HVO).

De commissie ziet een hele betrokken huurdersvereniging die de ogen en oren vormt voor WOV. De betrokkenheid is zo groot, dat de huurdersvereniging de rol van de WOV soms over lijkt te nemen op onderdelen waarin de WOV in de ogen van de huurdersorganisatie onvoldoende zichtbaar is, danwel onvoldoende actie onderneemt. De commissie is van mening dat de WOV hierin meer het voortouw kan nemen, om op die manier de bewoners van het woningbestand beter te bedienen.

De WOV is slagen aan het maken rondom de professionalisering van de dienstverlening. Daartoe heeft de WOV in 2022 één aannemer geselecteerd voor al het onderhoud. De commissie heeft zorg of de WOV, als kleine organisatie in staat is om, nu en in de toekomst, de kennis en kunde intern te organiseren om externe partijen binnen de kaders van kwaliteit en beschikbaar gestelde financiële middelen aan te sturen. De eerste signalen over forse overschrijdingen in het eerste kwartaal 2023 kwamen tijdens de visitatie naar voren. Het beeld van de commissie is dat daar op dit moment onvoldoende op gemonitord en gestuurd wordt.

De afgelopen jaren is er veelvuldig gesproken over samenwerking met andere corporaties in de regio. Tot op heden hebben deze gesprekken nog niet geleid tot samenwerking. Gezien de kwetsbaarheid van de organisatie ziet de commissie kansen om de bijbehorende risico's van WOV in haar bedrijfsvoering te verkleinen door samenwerking op de kortere termijn vorm te geven met collega

Tijdens de start van de visitatieperiode werd de corporatie bestuurd door een 3-hoofdige bestuur, welke deeltijds en op afstand haar taken vervulde. Deze invulling van de governance in combinatie met een klein werkapparaat vormt een risico voor de prestaties van WOV. Op dit moment is er een vacature voor het 3e bestuurslid. Gedurende de periode van visitatie heeft een van de bestuurders ontslag genomen. Dit heeft tot een heroverweging van de structuur geleid, waarbij één van de bestuurders Rudi van Aert ook de rol van bedrijfsleider heeft opgepakt. Mits er duidelijke communicatie over de rollen, taken en verantwoordelijkheden plaatsvindt binnen de WOV, ziet de commissie dit als een positieve ontwikkeling die de slagvaardigheid van WOV kan vergroten.

De commissie beveelt aan naar de mogelijkheden om de governance van WOV te vereenvoudigen. Volgens de commissie is een 1-hoofdig bestuur wellicht meer op zijn plaats, bij een corporatie van deze grootte.

In de vorige visitatie over de periode 2015-2018 is geconstateerd dat WOV veel plannen, zowel op het gebied van maatschappelijke prestaties als op organisatiegebied, nog een papieren werkelijkheid is. De commissie constateert dat dit nog steeds het beeld is. De recente ontwikkelingen op het gebied van kostenstijging, rentestijging en de nationale prestatieafspraken vragen veel van de corporatie. Door de wijze waarop de corporatie op dit moment georganiseerd is, vindt er beperkt sturing plaats om deze ontwikkelingen met beleid het hoofd te bieden. De commissie beveelt aan dat WOV zich organiseert op een manier die passend is bij deze recente ontwikkelingen.

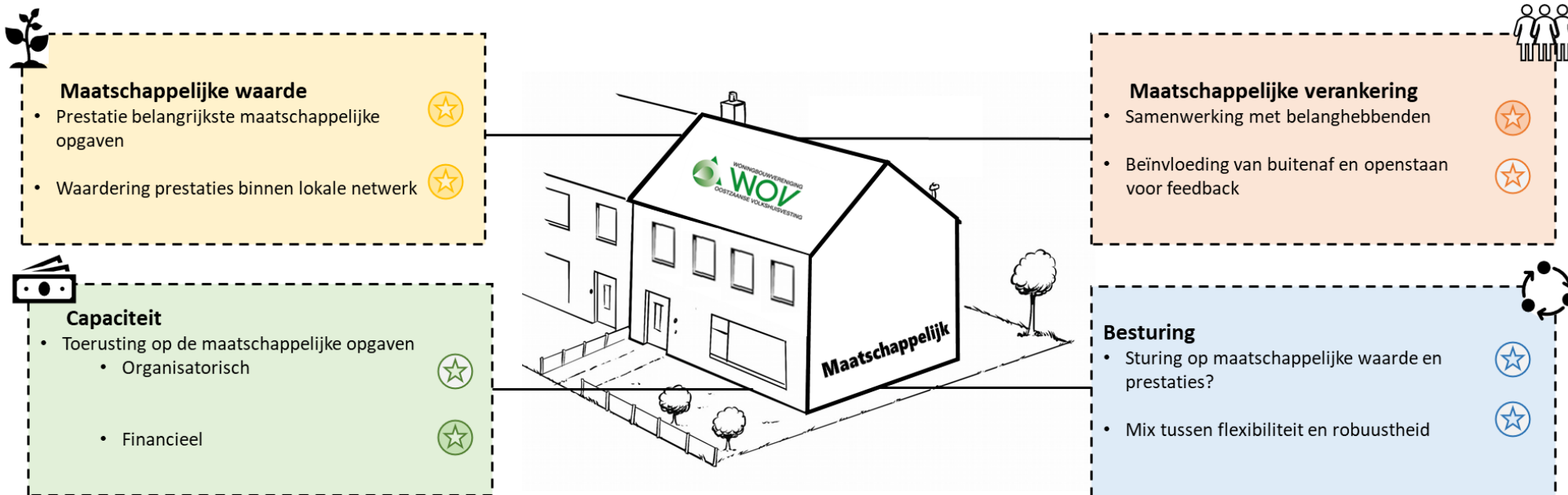
De commissie ziet een zeer betrokken vereniging van de WOV met een belangrijke rol in de lokale maatschappij. De commissie ziet ook de kwetsbaarheden door de omvang en de complexiteit van de organisatie. De commissie beveelt aan door hier aandacht voor te hebben en de juiste (organisatie)inrichting en samenwerkingen te zoeken kunnen de risico's worden gemitigeerd, het goede van de vereniging behouden blijven en WOV maatschappelijk goed presteren.

Door een zeer betrokken persoon werd de quote:

“Op dit moment gaat er zoveel mis, bij zoiets moois” gehanteerd.

Waarmee men aan wil geven hoe trots men is op WOV, vanuit emotie, trots en betrokkenheid, Men probeert aan te geven dat er nog veel verbeterd kan/moet worden.

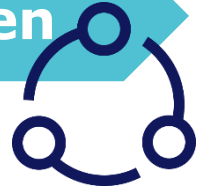
Belangrijkste bevindingen op de 4 visitatiegebieden



- | | | | |
|-------------|----------------|----------------------------|---------------|
| ★ Zeer goed | ★ Naar behoren | ★ Voor verbetering vatbaar | ★ Onvoldoende |
| ★ Zeer goed | ★ Naar behoren | ★ Voor verbetering vatbaar | ★ Onvoldoende |
| ★ Zeer goed | ★ Naar behoren | ★ Voor verbetering vatbaar | ★ Onvoldoende |
| ★ Zeer goed | ★ Naar behoren | ★ Voor verbetering vatbaar | ★ Onvoldoende |



Uitgevoerde visitatie: Vier visitatievelden, meerdere opgaven



Woningbouwvereniging Oostzaanse Volkshuisvesting

WOV hanteert als uitgangspunt voor de kern van hun beleid:

"Klassieke volkshuisvester met een sterk sociaal gezicht en een organisatie die dicht bij haar huurders staat".

(Portefeuilleplan WOV 2022-2032)

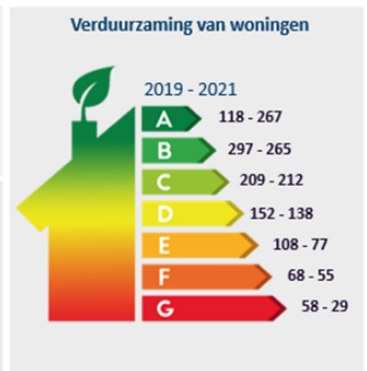
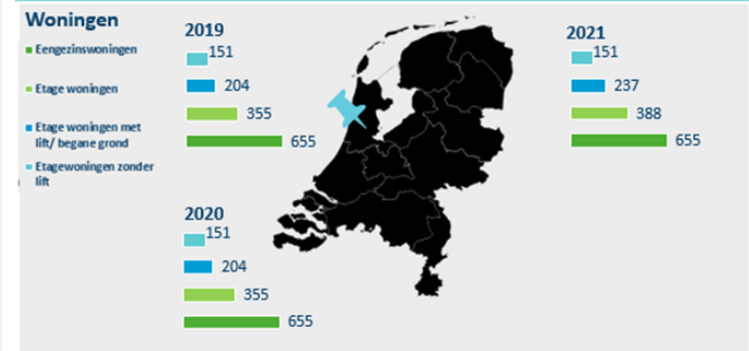
Samen met de gemeente en maatschappelijke organisaties werkt WOV in wijken en buurten aan goed wonen. Hierover zijn en worden afspraken gemaakt met belanghebbenden. WOV biedt kwaliteit en legt verantwoording af.

Met bovenstaand uitgangspunt treft WOV ernaar een kleine corporatie te blijven. WOV meent dat de efficiency bereikt kan worden door de betrokkenheid van het bestuur, de toezichhouders en de werkorganisatie. Ook is WOV van mening dat professionaliteit verhoogd kan worden door op deelgebieden samen te werken met omliggende corporaties.

In de visitatie is door de commissie gekeken naar het presteren van WOV op vier visitatievelden Maatschappelijke waarde, Maatschappelijke verankering, Besturing en Maatschappelijke capaciteit. Hierbij is gericht gekeken naar de opgaves waar WOV voor staat, te weten de professionalisering van de organisatie zowel bestuurlijk als organisatorisch. Hoe wordt de corporatie aangestuurd, wat gaat goed en wat kan beter? Wat zijn de resultaten in de vorm van betaalbare, beschikbare en duurzame woningen?

Daarnaast is een belangrijke opgave voor WOV het beheer en het managen van de portefeuille. Hoe wordt voorzien in het onderhoud, de aanpassing in de portefeuille? En hoe wordt de verduurzamingsopgave gemanaged en gerealiseerd? Hiermee ontstaat een mooi beeld van de leerpunten, opgaven en het succes van WOV.

Factsheet Woningcorporatie WOV Visitatie 2019 – 2022



Conclusie uit vorige visitatie

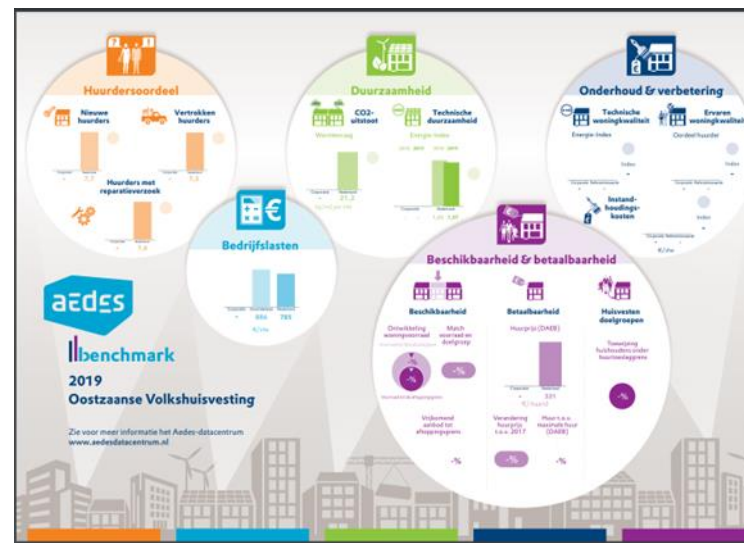
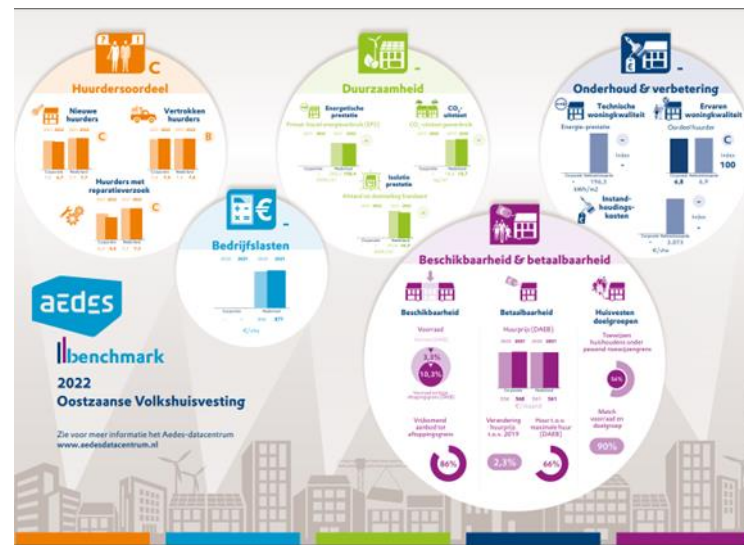


In het vorige visitatierapport (2015-2018) is aangegeven dat WOV in vergelijking met het begin van de visitatieperiode op de goede weg zit, maar dat zij er nog niet is. Aangegeven is dat WOV veel plannen, zowel op het gebied van maatschappelijke prestaties als op organisatiegebied, nog een papieren werkelijkheid is en dat dit in de komende periode nog waargemaakt moet worden. Ook is aangegeven dat WOV meer kan halen uit de samenwerking met en inbreng van belanghebbenden.

WOV is trots op haar unieke positie als kleine, lokale vereniging. De commissie heeft gezocht naar de kern van deze unieke positie. Wat doet deze woningbouwvereniging anders en beter dan andere corporaties die georganiseerd zijn als een stichting? Lijnen zijn daarmee kort, maar niet altijd helder. Er wordt hard gewerkt, maar niet volgens een vastomlijnd proces. Enerzijds is dat in een organisatie waar de lijntjes extreem kort zijn logisch en werkt het vaak goed. Anderzijds kan deze organische manier van werken onduidelijkheid en verkeerde verwachtingen bij huurders en andere belanghebbenden met zich meebrengen, dit geldt ook voor de medewerkers.

WOV heeft in de visitatieperiode de organisatiestructuur gewijzigd. De huurdersorganisatie HVO is versterkt en heeft een plek bij de prestatieafspraken gekregen waar ze wettelijk recht op heeft, maar ervaart deze positie nog onvoldoende als gelijkwaardig. Daarnaast heeft WOV een Adviesraad ingesteld die de belangen van de leden behartigt en het bestuur en de RvC gevraagd en ongevraagd kan adviseren over maatschappelijke thema's en het beleid en de activiteiten van WOV. Tijdens de visitatieperiode is er veel gebeurd binnen het bestuur en toezicht. WOV voldoet ruimschoots aan alle financiële normen van toezicht houden. Het forse investeringsprogramma brengt hier in de nabije toekomst verandering in. WOV loopt tegen de grenzen van haar mogelijkheden aan. De beheersing van deze toenemende risico's is nog onvoldoende op orde.

In deze visitatie wordt teruggekeken op de voortgang van deze bevindingen.



Maatschappelijke waarde



De maatschappelijke opgaven van WOV

Het visitatieveld Maatschappelijke waarde richt zich op de prestaties van de corporaties, in verhouding tot de maatschappelijke en volkshuisvestelijke opgaven.

De opgaven

De afgelopen jaren hadden de opgaven van de WOV betrekking op het betaalbaar houden van de woningvoorraad voor huishoudens met beperkte koopkracht, het uitbreiden van de portefeuille door het realiseren van nieuwe woningen en het investeren in de kwaliteit en het verduurzamen van de bestaande woningvoorraad. Door de betreffende bewoners is de kwaliteit van de verduurzaming als voldoende beoordeeld, echter plaatst men wel een kanttekening m.b.t. de snelheid waarmee e is en wordt gerealiseerd.

Voor het behoud van de zelfstandigheid van de vereniging heeft men de afgelopen jaren een aantal bedrijfsmatige aanpassingen gedaan, waaronder de optimalisaties in de organisatie van het bestuur en de bedrijfsprocessen. Voorbeelden zijn de selectie van ketenpartners voor de uitvoering van het onderhoud en de invoering van Woonmatch. Er zijn in de periode 2019-2022, 33 woningen toegevoegd aan de portefeuille en er is een portefeuilleplan opgesteld waarin aangegeven is dat er de komende 10 jaar nog eens een uitbreiding van 100 woningen gerealiseerd wordt.

Uit de constructieve gesprekken die de commissie heeft gevoerd met de diverse partijen, komt een beeld naar voor waarin er verschil in het eigenbeeld van de WOV door medewerkers en RvC bestaat en de spiegel van de huurdersvereniging (HVO) en de belanghebbenden; gemiddeld genomen beoordeelt de HVO de prestaties van WOV significant lager.

De HVO

De vertegenwoordiging van de HVO, welke gesproken heeft met de commissie, zijn niet onverdeeld tevreden over de dienstverlening van WOV. Antwoord op bepaalde vragen, laat vaak lang op zich wachten. Als reden geeft men aan dat dit mede komt doordat er weinig vast personeel in dienst is bij WOV en dat de corporatie 4 dagen in de week bereikbaar is. Wel geeft men aan dat de corporatie het al beter doet dan aan het begin van de visitatie periode.

Uit de enquêteresultaten blijkt dat de HVO de fysieke kwaliteit van de woningen niet voldoende vinden en dat de WOV te weinig aandacht besteedt aan wijk- en buurtbeheer. Hoge energielasten, veel last van vocht en andere problemen.

Vertegenwoordigers van de HVO geven aan dat er in de afgelopen periode steeds andere bedrijven werden ingeschakeld voor het onderhoud. Dit werd niet als prettig ervaren en wekt weinig vertrouwen.

De communicatie en verantwoording vanuit het bestuur ervaart de HVO als, niet optimaal. De huurders vinden het moeilijk om de begroting op de juiste manier te beoordelen, te beoordelen op wat het waard is. Naar hun mening, sluit het jaarverslag niet aan op de werkelijkheid. Men vindt dat er een te rooskleurig beeld van het resultaat wordt gegeven.

De communicatie tussen de HVO en de RvC is, volgens de HVO net voldoende. Het is voor de HVO niet duidelijk wie binnen de organisatie verantwoordelijk is voor bepaalde taken en waar zij hun informatie vandaan krijgen of moeten halen.

Overige belanghebbenden

Volgens overige belanghebbenden heeft WOV ook de opgave om medewerkers en belanghebbenden bij het opstellen van beleid, missie en visie te betrekken.

Medewerkers weten niet waar ze bepaalde informatie moeten halen of wat de gemaakte afspraken zijn. Hierdoor duurt het lang voordat men aan belanghebbenden informatie kan geven of terug kan koppelen over stukken of inzichten waarover beslissingen door het bestuur zijn genomen.

Voor sommige belanghebbenden blijkt het lastig te zijn is om afspraken te maken met WOV. WOV handelt volgens belanghebbenden vaak vanuit een "underdog" positie. Het is dan niet altijd mogelijk om als gelijkwaardige en professionele partij betrokken te zijn.

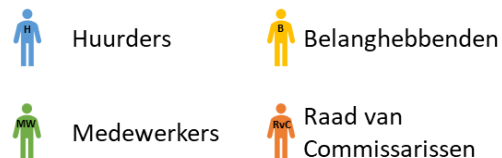
De fysieke kwaliteit van de woningen van WOV zijn goed.



WOV realiseert voldoende nieuwbouwwoningen in de sociale huursector.



WOV heeft voldoende woningaanbod voor de lage inkomensgroepen.



De woningen van de WOV zijn betaalbaar, waarbij de corporatie kijkt naar de totale woonlasten.



WOV besteedt actief aandacht aan kwesties die te maken hebben met leefbaarheid.



WOV besteedt voldoende aandacht aan wijk- en buurtbeheer



Oordeel van de commissie

De opgaves zijn de afgelopen periode redelijk goed opgepakt en ook de samenwerking met andere belanghebbenden is constructief geweest. De door de vereniging geformuleerde maatschappelijke prestaties in de vorm van betaalbaar, beschikbaar en duurzaam zijn niet gerealiseerd.

De commissie constateert dat de nieuwbouw en de verduurzaming die in de periode 2019 - 2022 is gerealiseerd in de vorige visitatie periode is voorbereid. De voorbereiding voor nieuwbouw en verduurzaming die in deze visitatieperiode is opgepakt, werd door externe en interne omstandigheden, het welstandsadvies liet lang op zich wachten, gestagneerd. Daardoor zijn de eerdergenoemde 3 doelstellingen niet gerealiseerd. Uitzondering hierop is de doelstelling met betrekking tot betaalbaarheid wel gehandhaafd. Daarbij dient opgemerkt te worden dat door de stijging van de energielasten, de totale woonlasten aanzienlijk hoger zijn geworden. Op dit moment vindt er een heroverweging plaats hoe en wanneer een en ander wordt (her)opgepakt. Duidelijkheid over de realisatie van de doelstellingen kan niet snel genoeg geboden worden.

De commissie ziet een huurdersorganisatie die goed functioneert en heel betrokken is. De huurdersorganisatie is zo betrokken dat zij zaken zelf oppakken die door de WOV opgepakt zouden moeten worden. De huurdersorganisatie zijn de ogen en oren van de corporatie. Wel kan men zich afvragen of de HVO de neiging heeft op de stoel van de bestuurder te gaan zitten. De commissie waardeert de maatschappelijke waarde van WOV als naar behoren.



Maatschappelijke waarde

- Prestatie belangrijkste maatschappelijke opgaven
- Waardering prestaties binnen lokale netwerk



Zeer goed



Naar behoren



Voor verbetering vatbaar



Onvoldoende

Maatschappelijke verankering



De maatschappelijke verankering van WOV

Het visitatieveld maatschappelijke verankering richt zich op de invloed van huurders, huurdersorganisatie(s) en andere belanghebbenden op de corporatie, en hoe concreet en tastbaar deze is.

WOV is al ruim honderd jaar georganiseerd in verenigingsvorm. De Algemene Ledenvergadering (ALV) heeft bij het nemen van besluiten een stem, wat is vastgelegd in de statuten. Afgelopen jaren is ingezet op samenwerking die essentieel is om de zelfstandigheid van WOV ook in de toekomst te continueren. Zo is gewerkt aan het hernieuwen van de samenwerking met de leden en de huurdersorganisatie, waarbij de focus lag op de meerwaarde die beide gremia leveren voor de bedrijfsvoering van de WOV. Daarnaast is de samenwerking met de gemeente Oostzaan verder versterkt. Partijen zien elkaar als belangrijke partner op het gebied van huisvesting in de gemeente.

Er is een informele samenwerking opgetuigd met collega-corporaties uit Volendam (De Vooruitgang) en Wormerland (WormerWonen). Deze samenwerking gaat vooral om het delen van kennis en ervaring. WOV was de afgelopen jaren in gesprek om een professionele samenwerking aan te gaan met de collega-corporaties. De verkenningen om samen te werken verlopen moeizaam. Eind juni 2023 zijn de gesprekken om te komen tot een professionele samenwerking, gestopt.

Op dit moment vindt WOV het belangrijk om haar eigen visie en werkzaamheden duidelijk in beeld te krijgen, daarnaast kijken ze naar mogelijkheden voor samenwerking met als uitgangspunt dat de zeggenschap bij de WOV blijft.

De huidige samenwerkingscorporaties geven aan dat WOV onvoldoende duidelijkheid geeft over de uiteindelijke besluitvorming van zaken omtrent de samenwerking en de uitvoering hiervan. Zodra WOV het eigen beleid duidelijk heeft, kunnen de andere corporaties hierin bijdragen.

Ook de samenwerking met de gemeente verdient de nodige aandacht. Het gaat de afgelopen jaren beter, maar blijft volgens de RvC aandacht vragen.

De corporatie kent een sterke verankering in de samenleving van Oostzaan. De bewoners voelen zich sterk betrokken bij het wel en wee van de organisatie. Echter Op de jaarlijkse vergadering van de vereniging komen gemiddeld 30 van de 3400 leden. In de adviesraad zitten zowel huurders als niet- huurders als leden en praten constructief mee over alles waarover ze willen praten. Toch is verbetering zeer gewenst.

WOV informeert haar belanghebbende over de uit te voeren en uitgevoerde activiteiten.



De gemaakte afspraken worden door WOV nagekomen of zij legt uit waarom daarvan wordt afgeweken.



Oordeel van de commissie

De commissie geeft aan dat de waardering van de vereniging als vorm in het lokale netwerk groot is. WOV is als vereniging goed verankerd in de lokale gemeenschap. De samenwerking met de gemeente is verbeterd, de samenwerking met collega corporaties vraagt de nodige aandacht.

De verenigingsstructuur wordt in het lokale netwerk gewaardeerd. Echter, de complexiteit en de structurering en communicatie daarover naar interne- en externe belanghebbenden is onvoldoende. De commissie ziet dat met grote betrokkenheid de huurdersorganisatie invulling geeft aan haar rol, maar daarbij veel zaken zelf oppakt die door de WOV opgepakt zouden moeten worden. Heldere communicatie over de verenigingsstructuur en ieder zijn rol daarbinnen zal dit verbeteren.

De commissie constateert dat het overleg tussen corporatie en wethouder op persoonlijk vlak goed is en zeer regelmatig plaats vindt. Verbetering hier is mogelijk om het overleg meer dan nu het geval is te houden over wederzijdse structurele afspraken op middellange termijn en dan vooral over de realisatie van de prestatieafspraken.

De WOV is een kleine organisatie met een klein werkapparaat. De afgelopen jaren zijn diverse gesprekken gevoerd met collega-corporaties, welke uiteindelijk niet hebben geleid tot samenwerking. De kwaliteit van de dienstverlening van WOV zou verbeterd kunnen worden om de samenwerking met een andere corporatie aan te gaan. De commissie constateert dat WOV de focus meer op de eigen organisatie legt en zich beperkt inzet om de samenwerkingsmogelijkheden met ander corporatie(s) te verkennen en mogelijk te benutten.

De commissie waardeert de maatschappelijke verankering van WOV als naar behoren voor de samenwerking met belanghebbenden en als voor verbetering vatbaar voor de beïnvloeding van buitenaf.



Maatschappelijke verankering

- Samenwerking met belanghebbenden



- Beïnvloeding van buitenaf en openstaan voor feedback



Zeer goed



Naar behoren



Voor verbetering vatbaar



onvoldoende

Besturing



De besturing van WOV

Het visitatieveld Besturing richt zich op het proces van strategievorming en sturing op prestaties. De visitatiecommissie kijkt daarbij naar de kwaliteit van dat proces en of dit de goede mix van robuustheid en adaptiviteit heeft.

Het bestuur is verantwoordelijk voor de strategie, het beleid en de realisatie van de doelstellingen van de WOV en bestond in de beschouwde periode volgens de statuten uit minimaal drie personen. De uitgevoerde organisatiescan, de ervaringen van de bestuurders en aanpassingen in de huidige Woningwet hebben ertoe geleid dat in 2023 een wijziging in de statuten wordt voorgesteld.

Om sneller te kunnen beslissen is er een Adviesraad geïntroduceerd binnen WOV. De Adviesraad bestaat uit leden. Het doel van deze Adviesraad is om het bestuur te adviseren. Genomen besluiten worden teruggekoppeld naar de vereniging tijdens een Algemene Ledenvergadering (ALV). Daarnaast adviseert de Adviesraad het bestuur over bepaalde stukken waar het bestuur nog geen beslissingen over heeft genomen.

Naast de Adviesraad is er ook een Huurdersvereniging, wiens werkveld verder strekt dan WOV. Deze HVO behartigt de belangen van de huurders van o.a. WOV. Op dit moment doen ze dat door problemen te noteren, te clusteren en te bespreken met WOV. Daarnaast heeft de Huurdersvereniging een periodiek, dan wel ad-hoc overleg met de vastgoedmedewerker om te kijken naar de problemen en de gevolgen hiervan op langere termijn.

In de praktijk zijn de taken, verantwoordelijkheden en werkzaamheden van de Adviesraad en HVO nog onvoldoende gescheiden. De RvC geeft aan dat dit in ontwikkeling is en de goede kant op gaat.

Uit de visitatie is gebleken dat de taken van de ondersteuning in de praktijk anders worden uitgevoerd dan dat het op papier staat. Uit de gesprekken is gebleken dat dit voornamelijk komt door dat er geen duidelijkheid is bij de partijen waar ze verantwoordelijk voor zijn, en op welke manier ze moeten terugkoppelen naar de vereniging. Hierdoor gaat er informatie verloren, wat de communicatie tussen WOV en haar huurders niet verbetert.

De bestaande governance, wordt momenteel vormgegeven middels een Raad van Commissarissen, 3-hoofdig bestuur, HVO, de Algemene Ledenvergadering én een Adviesraad. Deze governance is aangenomen om sneller beslissingen te kunnen maken, zonder te hoeven wachten op een algemene ledenvergadering (ALV). Door deze verschillende onderdelen is er veel gelaagdheid binnen de vereniging. Een uitdaging is het managen van de goede communicatie, verwachtingen en verantwoordelijkheden tussen de verschillende gremia binnen de governance. Belangrijk onderdeel in de besturing is de communicatie onderling, met huurders.

Recent is gekozen om één bestuurder in de rol van bedrijfsleider aan te stellen. Het is zoeken naar rollen en taken en vooral vasthouden aan deze nieuwe rollen en taken. Vanuit het verleden is gekozen om een professioneel bestuur aan te stellen vanuit de wens om beter georganiseerd te zijn. Tegelijk wilde men wel de verenigingsstructuur behouden. Er is toen gekozen voor meerdere bestuursleden met een bedrijfsleider voor de dagelijkse leiding. In de praktijk bleek dat er veel vraagstukken terug gelegd werden bij de bestuurders. Terwijl de afstand van de bestuurders naar de dagelijkse praktijk te groot was. Met 1 bestuurder die tevens de bedrijfsleiding op zich neemt denkt WOV de ontstane problemen op te lossen en in de toekomst te voorkomen. Wel blijft het bestuur uit 3 leden bestaan om aan te sluiten bij de verenigingsstructuur. Op dit moment is er een vacature voor parttime bestuursfunctie.

De commissie vraagt zich af om in het belang van de organisatie en de verbetering die noodzakelijk voor WOV is, men meer gebaat is met de aanstelling van een 1-hoofdige directeur-bestuurder.

Het bestuur zal samen met de leden en de RvC een nieuwe koers opstellen. Gedegenheid en robuustheid is daarbij van groter belang dan snelheid, volgende de RvC. Deze nieuwe koers gaat over de portefeuille maar ook over de processen. Duidelijkheid over wie wat doet en heldere communicatie hierover zijn prioriteit.

WOV geeft inzicht in de realisatie van de beleidsdoelstellingen en communiceert daarover met haar belanghebbende.



WOV betreft belanghebbende actief bij de ontwikkeling van een nieuw beleids- of ondernemingsplan.



De visie, strategie en het beleid van WOV zijn duidelijk.



Het (3 hoofdige) bestuur van de WOV werkt naar tevredenheid.



Oordeel van de commissie

De commissie constateert dat de verenigingsstructuur bij WOV tot veel onduidelijkheid leidt zowel voor de interne organisatie als het lokale netwerk. Dit belemmert de prestaties van de WOV en brengt grote risico's met zich mee voor de bedrijfsvoering van WOV.

De commissie ziet dat er veel onduidelijk is over wie waarvoor verantwoordelijk is danwel welke bevoegdheden heeft. Tijdens de visitatie is er een nieuwe bestuursstructuur geïmplementeerd, maar is de communicatie daarover nog niet voldoende. Zo is het nog niet duidelijk bij alle betrokkenen wie waarover beslist en hoe de governance in elkaar zit. De taakverdeling tussen de twee bestuurders is, zowel voor de medewerkers als de buitenwacht, niet helder. Op papier zijn de taken en rollen vastgelegd, maar door de deelnemers worden deze niet als zodanig herkend.

Zaken waarover eenduidig en helder gecommuniceerd dient te worden zijn; wat is precies de meerwaarde van de verenigingsstructuur? Wat is des algemene ledenvergadering en wat des RvC? De ALV neemt onder andere besluiten tot het wijzigen van de statuten en de ontbinding van de vereniging, en het vaststellen van de jaarrekening en het jaarverslag. Vastgelegd in art 11 van de statuten van WOV, Waarover gaat de Adviesraad en waarover niet? Hetzelfde geldt voor bewonerszaken en technisch beheer. Daarnaast kent de corporatie een sterk informeel leiderschap. Verbetering, verduidelijking en effectuering van de interne aansturing is zeer gewenst, zo niet noodzakelijk.

De commissie waardeert de besturing van WOV als voor verbetering vatbaar.

Besturing

- Sturing op maatschappelijke waarde en prestaties? ★
- Mix tussen flexibiliteit en robuustheid ★



Maatschappelijke capaciteit



De maatschappelijke capaciteit van WOV

Het visitatieveld Maatschappelijke capaciteit onderzoekt de randvoorwaarden voor het maatschappelijk presteren. Het gaat over de vraag of de corporatie voldoende is toegerust voor de opgaven, zowel financieel als de manier waarop de organisatie zelf klaar is voor het uitvoeren van de opgaven.

In 2021 is een organisatiescan uitgevoerd, belangrijkste conclusie is dat er een belangrijke verbeterlag heeft plaatsgevonden voor wat betreft de kwaliteit van de organisatie. Voor de komende jaren is het advies meerledig:

- ❖ Klantfocus en het ontwikkelen van een collectief gedeeld beeld hierop. Intensiveren van de samenwerking met collega-corporaties om de kwetsbaarheid van organisatie-omvang te verkleinen.
- ❖ Wegen van de vermeende bestuurlijke traagheid. Hebben huurders een punt? Of is het juist goed dat de verschillende klant-, leden- en bestuurlijke gremia op deze manier invloed hebben?
- ❖ Bewustwording bij leden over verantwoordelijkheden van en voor vereniging door voorlichting en scholing.

Deze adviezen sluiten aan bij de conclusies uit het voorgaande visitatierapport.

De communicatie met de klanten is volgens de HVO onvoldoende. En ook de intensivering van de samenwerking met collega corporaties heeft tot nu toe niet de gewenste vorm gekregen, deze is beperkt tot het delen van kennis en kunde met betrekking tot diverse automatiseringsapplicaties.

De bewustwording van de leden over verantwoordelijkheden heeft geresulteerd in de herziene bestuursstructuur en de focus op het nieuwe koersplan.

Hierin is ook aandacht voor het beperkte aantal vaste medewerkers bij WOV. In 2022 had WOV 10 vaste medewerkers in dienst, dit is inclusief de drie bestuursleden. Deze formatie van het aantal medewerkers zorgt voor een kwetsbaarheid binnen de WOV. Met een risico, dat de werkdruk voor de mensen te hoog wordt, wanneer er mensen uitvallen. Daarnaast is er op dit moment onduidelijkheid over de taken en verantwoordelijkheden, binnen de afdelingen van WOV.

De nieuwe koers moet richting geven aan de opgave voor onderhoud, nieuwbouw en verduurzaming. De huidige kosten zijn bijna verdubbeld. Waardoor het beschikbare budget niet meer past bij de plannen vanuit het verleden. Er wordt momenteel gekeken wat er gedaan kan worden met het budget.

Het reguliere onderhoud is moeizaam verlopen de afgelopen jaren. Momenteel is er één ketenpartner die het achterstallig onderhoud bij mutaties moet oplossen. Ook zal de opgelopen achterstand weggewerkt worden, waarbij er een verschil in perspectief is tussen de HVO en de aannemer over de omvang van het achterstallig onderhoud. WOV staat voor de taak om de onderhoudsopgave te specificeren en vervolgens afspraken te maken over hoe dit binnen het beschikbare budget uit te voeren.

Het budget voor het gehele jaar is in het 1e kwartaal ingezet. Dit is pas bekend gemaakt na het kwartaal. Op dit moment is niet duidelijk hoe het resterend achterstallig onderhoud, verduurzaming en nieuwbouw wordt opgepakt.

WOV is in staat de opgaven adequaat op te pakken.



WOV is innovatief/vernieuwend en loopt voorop met nieuwe ontwikkelingen.



Huurders
Belanghebbenden
Medewerkers
Raad van Commissarissen

Oordeel van de commissie

De commissie ziet de WOV worstelen met de nieuwe werkelijkheid van hogere kosten, hogere rentes en druk op de ambities als gevolg van nationale afspraken. De commissie ziet goede beleidsdocumenten, die geen antwoord meer geven op de vragen van NU. Door de kleine organisatie is WOV beperkt wendbaar en daardoor kwetsbaar. Dit brengt risico's met zich mee voor de bedrijfsvoering van WOV.

De commissie constateert dat WOV wel het beeld heeft dat, binnen de huidige toezicht kaders, het financieel niet mogelijk is om de oorspronkelijke strategie van verduurzaming uit te voeren in combinatie met nieuwbouw. Mede door de kleine organisatie heeft WOV (nog) geen beeld op welke manier de strategie vorm moet krijgen. De commissie snapt dat de omstandigheden (rente, bouw, etc.) ingewikkeld zijn, maar niet sturen is ook sturen.

De afgelopen periode heeft WOV ervoor gekozen om verder te professionaliseren door (mutatie)onderhoud uit te besteden. De commissie constateert dat de benodigde kennis en kunde om dat aan te sturen is te beperkt aanwezig in de organisatie, waardoor er te beperkt sturing is op de kosten.

De commissie waardeert de capaciteit van WOV op organisatorisch niveau met voor verbetering vatbaar en op financieel niveau naar behoren.



Capaciteit

- Toerusting op de maatschappelijke opgaven
 - Organisatorisch
- Financieel



Zeer goed



Naar behoren



Voor verbetering vatbaar



onvoldoende

Bestuurlijke reactie



Bestuurlijke reactie bij visitatierapport 2018-2022

De afgelopen maanden is WOV gevisiteerd. Wij zijn een hele kleine organisatie waar zelden tijd is om stil te staan en terug te kijken. Visitatie is een goed moment om dat te doen en bewust te worden wat van waarde is en wat er te leren valt.

Terugblik visitatieproces

De visitatie kwam in een periode van verandering. We werkten afgelopen jaren hard aan professionalisering. Zo deden we onder andere een intensieve zoektocht naar samenwerking met collega corporaties in de regio om de kwetsbaarheid van de kleine personele organisatie te verminderen. Dat was niet altijd makkelijk en niet alles lukte of liep zoals gehoopt.

Zo nam de bedrijfsleider afscheid en bleek in de steeds krappere wordende arbeidsmarkt moeilijk vervangbaar. Met drie bestuurders op afstand was dat een uitdaging voor zowel medewerkers als belanghebbenden. Maar ook al was het soms vallen en opstaan, we hebben samen ook een aantal mijlpalen bereikt. Denk aan de realisatie van de nieuwbouw aan de Dr. Boomstraat, een stevige professionaliseringslag door de uitbesteding van het dagelijks onderhoud aan de Coen Hagedoorn Groep, de implementatie van een nieuw primair systeem voor de organisatie, de introductie van een geautomatiseerd woonruimteverdeelsysteem, een nieuwe website, etc. En naast al dat werk aan de winkel, bleef de winkel gewoon open. Onze medewerkers verdienen een groot compliment voor hun niet aflatende inzet daarvoor.

WOV kent een bijzondere bestuursstructuur met drie parttime bestuurders op afstand. Al tijdens de kennismaking met Procorp kwam de bestuursstructuur aan bod. Niet verwonderlijk, het is vrij unieke situatie in corporatieland. Daarbij komt dat er de nodige wisselingen plaatsvonden in de bezetting van het bestuur in de voorgaande jaren. Kort na aanvang van de visitatie besloot Nico van Baarsen, een van de zittende bestuurders, om te stoppen. Alles bij elkaar aanleiding om ons met de RvC te beraden op de wijze waarop WOV wordt bestuurd en de organisatie wordt aangestuurd. De voordelen van zo'n kleine organisatie zijn dat dit dan ook snel kan gaan. We besloten dat we niet kunnen versnellen in onze opgave zonder dagelijkse aansturing. Rudi van Aert was al bestuurder en is sinds 1 mei fulltime aangesteld hiervoor. Nicky Moesman bleef aan als voorzitter van het Bestuur op afstand. Daarmee zijn we er nog niet, maar het onderwerp staat op de agenda en gaan we samen met onze leden verder oppakken.

Doordat WOV een bijzondere corporatie is in haar beperkte omvang, zowel wat betreft verhuureenheden als de werkorganisatie, en in de wijze waarop we inspraak organiseren, was het wellicht een uitdaging voor de visitatiecommissie om een helder beeld te krijgen hoe het nou precies werkt. Daar staat tegenover dat verwondering helpt om te zien hoe het beter, sneller en wellicht ook plezieriger kan.

Wij hadden vooraf de keuze tussen de voorgaande en de nieuwe visitatiesystematiek en kozen met overtuiging voor de nieuwe variant die meer op ontwikkeling en leren gericht is. De gedachte achter de nieuwe systematiek is zeer te waarderen, de praktijk was weerbarstiger. Wellicht is de systematiek toch meer gericht op de gemiddelde corporatie. Zo is onduidelijk hoe de wegging van bepaalde prestaties tot stand komt. De maatschappelijke meerwaarde van WOV is bijvoorbeeld matig beoordeeld. Bij navraag bleek dit gebaseerd op de achterblijvende prestatie van WOV op het gebied van verduurzamen. Dit erkennen wij. Maatschappelijke meerwaarde bestaat echter uit meerdere elementen, waar WOV dan weer gemiddeld beter presteert dan veel andere corporaties. Zo hechten wij aan betaalbare woningen en doen wij dit bijzonder goed ten opzichte van de sector.

Wellicht vergt implementatie en uitvoering van de nieuwe systematiek ook nog wat aandacht. Zo was de balans tussen de verschillende partijen die zijn geïnterviewd niet optimaal. De respons van de geënquêteerden liep uiteen wat niet duidelijk wordt uit de uitslag. Maar het was ook ongelijkwaardig; het bestuur ontving bijvoorbeeld geen enquête en werd slechts 20 minuten geïnterviewd. Na het eerste concept-rapport leidde dit gelukkig tot een goed gesprek met de visitatiecommissie dat ons waardevolle inzichten opleverde. Die inzichten zijn echter slechts beperkt terug te lezen in de rapportage, wat spijtig is.

Dank aan geïnterviewden

De waarde van visitatie zit hem wat ons betreft in het samenbrengen van de wijsheid van iedereen die erbij hoort. Bij een vereniging, zoals WOV nog is, zijn dat veel mensen. Echte Oostzaners vinden er geen doekjes om. Dat is goed en duidelijk, en soms ook best lastig voor ons gezien de beperkingen in tijd, middelen en wettelijke kader waar wij als bestuur en organisatie mee te maken hebben.

We waarderen de bezieling van onze huurdersvereniging HVO en hun geloof in goede en betaalbare huisvesting voor de mensen in Oostzaan die daar van afhankelijk zijn. Zij zijn altijd bereid hun bijdrage te leveren. Zij leverden ook aan de visitatie een belangrijke bijdrage. Wij bedanken hen hiervoor.

Ook dank aan de gemeente Oostzaan die haar inbreng gaf. Onze onderlinge afhankelijkheid is groot, en we zijn blij met de relatie die zich afgelopen jaren ontwikkelde en onze samenwerking versterkte.

In de visitatieperiode introduceerde WOV een Adviesraad. Een uniek instituut in corporatieland. Voor de visitatiecommissie uiteraard een goede reden om onze medezeggenschapsstructuur te onderzoeken. Wij ervaren de leden van de Adviesraad als een waardevolle aanvulling.

Ontvangen bevindingen en adviezen

De visitatiecommissie deed verhalend een aantal bevindingen. Wij geven graag onze reactie hierop per thema.

Bestuursstructuur

De commissie heeft gedurende de visitatie een corporatie gezien waarbij de betrokkenheid groot is, maar door de omvang ook nog steeds kwetsbaar blijft in de besturing. Dit is zeer herkenbaar. Oostzaan kent een hechte gemeenschap waarvan een groot deel ook lid is van de vereniging. Daarentegen ervaren wij relatief weinig animo om een actieve bijdrage te leveren aan de vereniging, bijvoorbeeld als lid van de Adviesraad. Ook de opkomst op Algemene Ledenvergaderingen loopt terug. Er is wel een sterke mening over de keuzes die WOV als verhuurder maakt, met name ten aanzien van renovatie en verduurzaming. Deze uitgesprokenheid past in de cultuur van Oostzaan en is te waarderen. We zien ook dat de betrokkenheid van leden zich – begrijpelijkerwijs – vooral focust op de individuele belangen als woningzoekende of huurder. Wij realiseren ons dat het een ingewikkelde vraag is om de rol van huurder (persoonlijk belang, korte termijn) te scheiden van die van lid van de vereniging (algemeen belang, lange termijn). Die vraag komt voort uit de wijze waarop wij dit in Nederland organiseren en daardoor kan WOV dit helaas niet makkelijker maken. Daarnaast geldt dat het besluitvormingsproces binnen verenigingen meer complexiteit kent dan andere rechtsvormen. Dat ervaren wij bij WOV ook, maar zien dat als een logisch gevolg van de keuze voor een vereniging. Wij zien echter ook de meerwaarde en de charme van de verenigingsstructuur en koesteren die.

Betrokkenheid huurdersvereniging HVO

De commissie ziet een hele betrokken huurdersvereniging die de ogen en oren vormt voor WOV. De betrokkenheid is zo groot, dat de huurdersvereniging de rol van de WOV soms over lijkt te nemen op onderdelen waarin de WOV in de ogen van de huurdersorganisatie onvoldoende zichtbaar is, dan wel actie onderneemt. De commissie is van mening dat de WOV hierin meer het voortouw kan nemen om op die manier de bewoners van het woningbestand beter te bedienen.

Wij kennen de HVO als een hele betrokken club mensen. Er zijn de afgelopen jaren een aantal waardevolle samenwerkingen geweest, zoals bij selectie van het woonruimteverdeelsysteem (Woonmatch) en de Coen Hagedoorn Groep waaraan het dagelijks onderhoud is uitbesteed. De uitdaging is dat er af en toe verschillende perspectieven op onderwerpen bestaan, ook binnen de HVO. Hoewel dat bevestigt dat de HVO een diverse afspiegeling is van de samenleving, vraagt dat soms tijd en kan er – ondanks onze inspanning om de HVO te betrekken – dan achteraf nog ontevredenheid heersen. Wij denken dat HVO daar ook een eigen uitdaging heeft om gezamenlijkheid te versterken.

Professionalisering dienstverlening en financiële consequenties

De WOV is slagen aan het maken rondom de professionalisering van de dienstverlening. Daartoe heeft de WOV in 2022 één aannemer geselecteerd voor al het onderhoud. De commissie heeft zorg van de WOV, als kleine organisatie in staat is om, nu en in de toekomst, de kennis en kunde intern te organiseren om externe partijen binnen de kaders van kwaliteit en beschikbaar gestelde financiële middelen aan te sturen. De eerste signalen over forse overschrijdingen in het eerste kwartaal 2023 kwamen tijdens de visitatie naar voren. Het beeld van de commissie is dat daar op dit moment onvoldoende op gemonitord en gestuurd wordt.

De afgelopen jaren is zowel vanuit kwaliteits- als controle oogpunt gekozen voor professionalisering van het dagelijks onderhoud. Een belangrijke keuze hierin was om te gaan werken met één grote aannemer. Daarbij kunnen we constateren dat er een inhaalslag gemaakt wordt, met name bij mutaties na lange woonduur maar ook bij reparatie-onderhoud. Hierbij staat veelal de woonbeleving en comfort centraal.

Vanaf 2023 zijn wij kritisch gaan kijken naar kosten en mogelijkheden voor beheersing daarvan. Daar wordt op dit moment sterk op gemonitord en zijn waar mogelijk beheersmaatregelen zijn getroffen. Wij herkennen dat hier tot eind 2022 niet expliciet op gestuurd is, sinds 2023 echter wel. Wij realiseren ons dat dit beeld kan bestaan aangezien 2023 buiten de visitatieperiode valt. Daarnaast hebben wij – net als de rest van de sector – te maken met sturing op ratio's op basis van fictieve waardebegrippen vanuit toezichthoudende instanties. Wij ervaren deze als weinig realistisch, vergezocht en beperkend voor onze opgave; de systematiek staat vaak ver af van de werkelijkheid en de maatschappelijke opgave waarmee wij als organisatie dagelijks te maken hebben. Daarin zijn wij niet uniek als corporatie en wij hopen dan ook dat dit snel zal leiden tot een meer realistische methodiek die het doel van de volkshuisvesting beter dient.

Samenwerking binnen de sector

De afgelopen jaren is er veelvuldig gesproken over samenwerking met andere corporaties in de regio. De commissie is van mening dat dit tot op heden nog niet geleid tot samenwerking. Wij kunnen ons hier deels in vinden. Er is nog geen partner gevonden om de kwetsbaarheid van de personele organisatie te ondervangen. Daarentegen is er wel samengewerkt op het gebied van inkoop, zoals bij het nieuwe primaire systeem, en kennisdeling.

Gezien de kwetsbaarheid van de organisatie ziet de commissie kansen om de bijbehorende risico's van WOV in haar bedrijfsvoering te verkleinen door samenwerking op de kortere termijn vorm te geven met collega corporatie(s).

Ook wij geloven in de kracht van samenwerking. Helaas is de samenwerking zoals die beoogt was met collega-corporatie Wormer Wonen niet realiseerbaar gebleken. Wellicht vraagt het van ons ook een bredere blik, zoals het overwegen van samenwerking met commerciële partijen op onderdelen van de bedrijfsvoering. Wij gaan ons hier de komende periode over beraden.

Bestuursstructuur en governance

Tijdens de start van de visitatieperiode werd WOV bestuurd door een 3-hoofdige directie, welke deeltijds en op afstand haar taken vervulde. Wij herkennen de constatering van de commissie dat deze invulling van de governance in combinatie met een klein werkapparaat een risico vormt voor de prestaties van WOV. Ook de huurdersvereniging HVO uitte begin 2023 hun zorgen hieromtrent. Gedurende de visitatieperiode besloot WOV daarom om een van de bestuurders de dagelijkse leiding toe te bedelen, welke nu fulltime wordt ingevuld.

De commissie beveelt aan naar de mogelijkheden om de governance van WOV te vereenvoudigen. In gesprek met de commissie bleek dat hiermee de totale structuur van Bestuur, intern toezicht, en adviesorganen bedoeld wordt. In het bijzonder de keuze voor toevoeging van een adviesraad en de inbedding hiervan in de meer reguliere governancestructuur van corporaties, inclusief rollen en verantwoordelijkheidsverdeling.

Volgens de commissie is een 1-hoofdig bestuur wellicht meer op zijn plaats, bij een corporatie van deze grootte. Wij begrijpen dit advies; een standpunt en besluit hierover is echter het domein van de Raad van Commissarissen en de ALV gezien het feit dat een meerhoofdig bestuur is vastgelegd in de statuten.

Realisatiekracht

In de vorige visitatie over de periode 2015-2018 is geconstateerd dat WOV veel plannen, zowel op het gebied van maatschappelijke prestaties als op organisatiegebied, nog een papieren werkelijkheid is. De commissie constateert dat dit nog steeds het beeld is. De recente ontwikkelingen op het gebied van kostenstijging, rentestijging en de nationale prestatieafspraken vragen veel van de corporatie. Door de wijze waarop de corporatie op dit moment georganiseerd is, vindt er beperkt sturing plaats om deze ontwikkelingen met beleid het hoofd te bieden. De commissie beveelt aan dat WOV zich organiseert op een manier die passend is bij deze recente ontwikkelingen.

Dit advies is eigenlijk al gaandeweg de visitatie opgevolgd. Door de dagelijkse leiding te beleggen bij een van de bestuurders wordt er weer invulling gegeven aan aansturing op doelen als kosten- en risicobeheersing, uitvoering van gemaakte afspraken en beleidsontwikkeling. Ook is inmiddels aanvang genomen met het versterken van de werkorganisatie door het aantrekken van een tweetal nieuwe medewerkers om onder deze nieuwe aansturing de meer operationele doelen te realiseren.

Door snel stijgende bouwkosten en rente heeft de haalbaarheid en uitvoerbaarheid van in het (recente) verleden gemaakte plannen, zoals het portefeuilleplan, onder druk gezet. Dat noopt tot herbezinning op nut, noodzaak en realiseerbaarheid. Daarbij proberen we zo min mogelijk te tornen aan de uiteindelijke doelstelling, zoals verduurzaming, maar moeten wij keuzes maken ten aanzien van methoden, fasering en snelheid van realisatie. Wij delen de teleurstelling hierover die ook bij onze huurders leeft. Als wij in de toekomst mogelijkheden krijgen om alsnog te versnellen, zullen wij die zeker aanwenden.

Drie geadapteerde verbeterpunten

Anders doen, beginpunt en stoppen

Met de bevindingen van de visitatiecommissie in de hand en de inzichten die dat ons bood, stellen wij onszelf de volgende verbeterdoelen voor de komende periode:

1. versterken organisatie en risicomangement primaire processen

Op korte termijn zetten wij in op het aantrekken van meer medewerkers in eigen dienst. Dat is recentelijk ook succesvol gebleken. Daarnaast maken we gebruik van meer incidenteel noodzakelijke expertise via externe inhuur. Wij benutten 2023 hiervoor.

Op langere termijn heroverwegen wij de vorm en invulling van een personele samenwerking met een andere partij. Daarbij willen wij onze blik verbreden om zo de kans op succes te vergroten.

2. vereenvoudiging van overlegstructuren en rolduiding gremia

Wij zien niet direct waarde in vereenvoudiging van de overlegstructuren door afschaffing van bestaande gremia. Wij vinden de bestaande structuur waardevol. Daarentegen erkennen wij dat verheldering van rollen en verantwoordelijkheden van belang is voor kwaliteit van besluitvorming, goede belangenbehartiging van leden en huurders, optimale benutting van kennis en kunde in de verschillende gremia, en het geven van verdiende erkenning aan de mensen die hier tijd en energie in investeren. Wij willen hier in dialoog met de HVO en de Adviesraad verder vorm en inhoud aan geven.

3. bestuursstructuur (aansturing en besluitvorming)

Zoals gezegd veranderden wij kort geleden de rolinvulling van het Bestuur. Zoals de commissie terecht opmerkt vraagt dit op korte termijn om verheldering van rollen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen het Bestuur. Het is aan de RvC en de ALV om een eventuele herziening van de statutaire bestuursstructuur te overwegen en hierover met de vereniging in gesprek te gaan.

Tot slot

Wij kijken terug op een boeiende visitatie en gaan met energie aan de slag met de inzichten die het ons gegeven heeft. Wij danken de leden van de visitatiecommissie voor haar tijd, geduld en adviezen.

Nicky Moesman
Rudi van Aert





Bijlagen

Onafhankelijkheidsverklaringen Commissie



Onafhankelijkheidsverklaring secretaris

Daniël Koningen verklaart hierbij de visitatie van Woningbouwvereniging Oostzaanse Volkshuisvesting 2023 in volledige onafhankelijkheid te zullen uitvoeren. Daniël Koningen heeft geen enkel belang bij de uitkomst van de visitatie. In de vier kalenderjaren voorafgaand aan de visitatie heeft Daniël Koningen geen enkele zakelijke danwel persoonlijke relatie met de betreffende corporatie gehad. In de komende twee kalenderjaren na afloop van de visitatie zal Daniël Koningen geen adviesopdrachten of werkzaamheden uitvoeren bij Woningbouwvereniging Oostzaanse Volkshuisvesting.

Procorp

7-2-2023

Daniël Koningen, secretaris



Onafhankelijkheidsverklaring algemeen lid

Lisette de Jong verklaart hierbij de visitatie van Woningbouwvereniging Oostzaanse Volkshuisvesting 2023 in volledige onafhankelijkheid te zullen uitvoeren. Lisette de Jong heeft geen enkel belang bij de uitkomst van de visitatie. In de vier kalenderjaren voorafgaand aan de visitatie heeft Lisette de Jong geen enkele zakelijke danwel persoonlijke relatie met de betreffende corporatie gehad. In de komende twee kalenderjaren na afloop van de visitatie zal Lisette de Jong geen adviesopdrachten of werkzaamheden uitvoeren bij Woningbouwvereniging Oostzaanse Volkshuisvesting.

Procorp

7-2-2023

Lisette de Jong, algemeen lid



Onafhankelijkheidsverklaring voorzitter

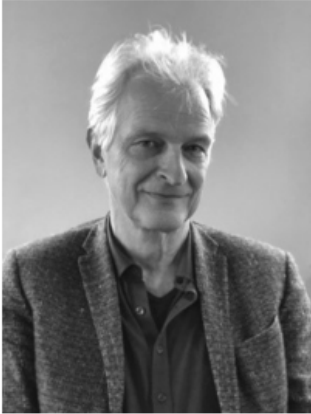
Guus Verduijn verklaart hierbij de visitatie van Woningbouwvereniging Oostzaanse Volkshuisvesting 2023 in volledige onafhankelijkheid te zullen uitvoeren. Guus Verduijn heeft geen enkel belang bij de uitkomst van de visitatie. In de vier kalenderjaren voorafgaand aan de visitatie heeft Guus Verduijn geen enkele zakelijke danwel persoonlijke relatie met de betreffende corporatie gehad. In de komende twee kalenderjaren na afloop van de visitatie zal Guus Verduijn geen adviesopdrachten of werkzaamheden uitvoeren bij Woningbouwvereniging Oostzaanse Volkshuisvesting.

Procorp

7-2-2023

Guus Verduijn, voorzitter

Curriculum Vitae - Voorzitter



Dr. Guus Verduijn

Over Guus

Guus Verduijn heeft planologie (1975) en sociologie (1976) gestudeerd aan de Universiteit van Utrecht. Na zijn afstuderen heeft hij eerst anderhalf jaar als stafid aan het instituut voor planologie van diezelfde universiteit gewerkt. Daarna heeft hij ruim acht jaar gewerkt bij de Rijksplanologische dienst en was hij tevens politiek actief als adviseur van wethouders volkshuisvesting en stadsvernieuwing van gemeenten met meer dan honderdduizend inwoners. In deze beide hoedanigheden heeft hij mede vormgegeven aan het landelijk strategisch beleid op het gebied van de ruimtelijke ordening en de stadsvernieuwing.

Daarna is Guus overgestapt naar de gemeente Utrecht waar hij het gemeentelijk beleid heeft mogen voorbereiden en uitvoeren op het gebied van de stadsvernieuwing, de stadsuitbreiding met Leidsche Rijn, de reconstructie van het stationsgebied en het grond- en vastgoedbeleid. Ook is er onder zijn leiding samen met de Utrechtse woningcorporaties een strategische overeenkomst gesloten over de aanpak van de naoorlogse wijken. Hij was binnen de gemeente onder meer directeur van vier gemeentelijke diensten. De laatste tien jaar van zijn arbeidzame leven is Guus directeur en bestuurder van een landelijke woningcorporatie geweest.

Naast zijn betaalde werk heeft hij ook altijd vrijwilligerswerk verricht op het terrein van cultuur, sport en zorg.

Momenteel is Guus met pensioen en is hij onder meer toezichthouder bij een drietal organisaties, adviseur bij een aantal burgerinitiatieven voor zorgopvang, lid van een beleggingscommissie van een fonds in zorgvastgoed, penningmeester van een fonds voor wetenschappelijk psychiatrisch onderzoek en voorzitter van een opleiding voor topsporters.

Guus heeft een ruime en langdurige ervaring op het gebied van volkshuisvesting, ruimtelijke ordening en ontwikkeling en beheer van (zorg)vastgoed. Hij is deskundig, analytisch en zowel strategisch als verander technisch sterk. Hij heeft zowel oog voor resultaten als sociale verhoudingen binnen organisaties. Ook kent hij als geen ander het speelveld waarbinnen corporatie moeten bewegen. Als visitator kan hij op al deze terreinen inzicht geven wat er al bereikt is en waar verbetermogelijkheden liggen.

Uitgevoerde visitaties:

- Woonstichting de Marken te Schalkhaar
- Woningbouwvereniging Valburg te Zetten

Lopende visitaties:

- Beter Wonen te Hippolytushoef
- WOV te Oostzaan

Curriculum Vitae - Secretaris



ir. Daniël Koningen

Over Daniël

Daniël Koningen heeft technische bestuurskunde en management gestudeerd aan de Technische Universiteit Delft. Deze strategische achtergrond heeft hij samen met zijn passie voor ondernemen jarenlang gecombineerd in zelfstandige adviesopdrachten voor vastgoedontwikkeling voor universiteiten, gemeenten en (semi-)overheid. Hij is als senior huisvestingsadviseur werkzaam bij Aestate /ontrafelexperts, vanaf 2015 in de rol van directeur en mede-eigenaar. Binnen Aestate (met 25 ervaren adviseurs een herkenbare speler in de markt voor huisvestingsadvies) geeft Daniël leiding aan wisselende teams voor meerdere opdrachtgevers, waarbinnen hij zijn uitgebreide ervaring in het managen van complexe bouwprojecten en daaraan verbonden risico's voor opdrachtgevers als ministeries, provincies, gemeenten, woningcorporaties en universiteiten op bestuurs- en directieniveau inzet. Sinds begin 2018 is Daniël lid van de Raad van Toezicht bij Stichting Keizer Karel waar twee VO scholen onder vallen met als aandachtsgebied onderwijshuisvesting.

Door zijn werkervaring binnen de (semi-)overheid op onder andere het gebied van studentenhuysvesting, gemeentelijk vastgoed en commerciële dienstverlening, kan Daniël bij visitaties snel tot de kern komen en schakelen tussen interne en externe belangen en ambities. Daniël is enthousiast, analytisch, gedreven en deskundig. Als visitator geeft Daniël een eerlijk en realistisch beeld van de stand van zaken en maakt hij de eventuele verbeterpunten en kansen helder. Met visitaties wil hij dan ook bereiken dat woningcorporaties nog meer inzicht krijgen in hun functioneren en gemotiveerd worden om zich steeds verder te verbeteren en succesvol te worden.

Uitgevoerde visitaties

- Woonstichting Naarden te Naarden
- Stichting Kleurrijk Wonen te Tiel
- Stichting WBV Gelderland
- Stichting deltaWonen te Zwolle
- Woningstichting De Marken

Lopende visitaties

- Dudok Wonen te Hilversum
- WOV te Oostzaan
- Woonstichting de Volmacht te Gieten

Curriculum Vitae – Algemeen Lid



Lisette de Jong Stabel

Over Lisette

Lisette volgde de opleiding Klinisch chemisch analiste aan de Brabantse Medische Analistenschool van 1967 tot 1971. Na haar opleiding is ze gaan werken als analiste in het Laurensziekenhuis te Breda. Vervolgens is zij gaan werken bij Interconfessioneel Ziekenhuis de Baronie en vervolgens sloot zij haar medische carrière af als hoofd van de afdeling endocrinologie van het Amphia Ziekenhuis te Breda .

Vanaf 1990 tot 2006 is zij politiek betrokken geweest. Resp. als raadslid , wethouder en loco burgemeester van de gemeente Chaam, Alphen-Chaam. Tegelijkertijd was zij lid van het AB en DB van Waterschap Brabantse Delta.

Om invulling te blijven geven aan haar maatschappelijke betrokkenheid is Lisette, vanaf 2014, betrokken als commissaris en vicevoorzitter RvC bij Stichting Groenhuysen. Daarvoor heeft Lisette gewerkt als toezichthouder bij woningbouwcorporatie Leyakkers Gilze- Rijen en als voorzitter van het portefeuillehouderoverleg volkshuisvesting Regiobureau Breda. Tot op heden is zij lid van de Rekenkamercommissie West Brabant. Vanuit deze functie heeft zij bij diverse gemeenten onderzoek gedaan naar o.a. volkshuisvesting en vastgoed. Ook vanuit haar rol als commissaris bij Groenhuysen heeft vastgoed en huisvesting van met name ouderen haar aandacht. Zowel bij zorginstellingen als corporaties vindt zij het naleven van de governance code heel belangrijk. Alleen dan kan het gevoerde beleid door het bestuur op een goed toezicht rekenen.

Lisette is gezien bovenstaande aandachtspunten een prima visitor. Zij weet waar de valkuilen liggen vanuit haar ervaring opgedaan bij de Rekenkamercommissie, maar zeker niet in de laatste plaats vanuit haar functie als bestuurder van een gemeente. Vanuit deze laatste functie heeft zij menigmaal met een corporatie aan tafel gezeten.

Gezien haar open mind , toegankelijkheid , verbindend karakter, analytisch vermogen en enthousiasme is zij in staat om de juiste informatie op te halen.

Daarbij schuwt zij niet om kritische vragen te stellen welke nodig zijn om de juiste input voor een visitatierapport van een corporatie boven tafel te krijgen.

Dit is nodig om een rapport op te stellen waarin conclusies en aanbevelingen worden gedaan waardoor een corporatie verbeterpunten kan benoemen en daardoor kan groeien. Dit alles ten faveure van het maatschappelijk belang.

Lopende visitaties:

- Beter Wonen te Hippolytushoef
- WOV te Oostzaan