

Datum

14 december 2012



De heer S.A. Blok, Minister voor Wonen en Rijksdienst
p/a Ministerie van BZK
Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag

Is er nog een corporatiesector na het regeerakkoord?

MKW corporaties in bestaan en kwaliteit bedreigd

Geachte heer Blok,

Het MKW is het platform voor middelgrote en kleine woningcorporaties (tot 5.000 woningen) binnen Aedes, waar circa 120 corporaties bij zijn aangesloten. Onze leden zijn goed presterende, nuchtere, lokaal verankerde corporaties die hun volkshuisvestelijke doelstelling uiterst serieus nemen. Het regeerakkoord en de staffel die u heeft opgesteld als nadere uitwerking van de WNT hebben tot vele reacties geleid binnen onze achterban. Deze achterban heeft het MKW-bestuur dringend verzocht specifiek de belangen van de aangesloten corporaties onder uw aandacht te brengen.

Op diverse manieren is vanuit de sector de grote zorg over de effecten van het regeerakkoord op de toekomst van de sociale volkshuisvesting geuit. Wij gaan dit niet herhalen in deze brief, maar sluiten ons hier van harte bij aan. Ook wij hebben onze zorgen over de investeringscapaciteit, de gevolgen voor de bouwsector en de betaalbaarheid van het wonen.

In deze brief spreken wij specifiek onze zorgen uit over de gevolgen van de WNT-staffel voor de MKW-corporaties. Wij zijn het ermee eens dat er grenzen worden gesteld aan de beloning van bestuurders. Er zijn situaties waarin beloningen niet in verhouding staan tot de omvang van de organisatie dan wel problematiek en dat is maatschappelijk niet wenselijk. Maar de staffel zoals deze nu is vormgegeven is naar onze mening niet reëel.

De reacties die wij hierover van bestuurders en directieleden ontvingen, behelzen samengevat het volgende:

- De staffel doet geen recht aan de complexiteit van de functie van toezicht, bestuur en directie en is een directe bedreiging voor het aantrekken van de noodzakelijke kwaliteit voor bestuursfuncties van de corporaties. Dit is reeds merkbaar bij lopende vacatures;
- De relatie met de huidige beloningscode is niet duidelijk. Wat zijn de argumenten om de laagste schalen naar beneden bij te stellen? Met wie en aan welke uitgangspunten is de redelijkheid van de staffel getoetst? In de huidige beloningscode is het maximum van schaal C (van toepassing bij veel corporaties met 1000-2500 vhe) € 97.000, volgens de staffel circa € 59.000 (exclusief werkgeversdeel pensioen);
- U stelt dat "bij het vaststellen van de onderkant van de schaalindeling van de regeling mede de schaalniveaus voor het management in de CAO Woondiensten in beschouwing zijn genomen". Deze beschouwing is niet herkenbaar, de functie-indeling en -eisen volgens de CAO¹ sluiten niet

¹ De CAO kent inderdaad een functiefamilie "management", daarbij komt het ontwikkelen van beleid pas voor bij schaal K, overtuigingskracht wordt pas eis bij schaal L, criteria als conflictbeheersing en grote complexiteit zijn pas vanaf schaal M van toepassing, bestuur sensitiviteit speelt pas een rol bij O. De door u beoogde staffel kent een maximum voor de beloning van bestuurders van woningcorporaties tot 1000 vhe dat overeenstemt met schaal I en voor bestuurders met 1000-2500 vhe van schaal J.

14 december 2012

aan bij uw staffel. Algemeen wordt gesteld dat er evenmin een aansluiting lijkt te zijn bij functies van ambtenaren en bijhorende salarissen²;

- Er is begrip voor uw verontwaardiging over excessieve salarissen en de oproep tot loonmatiging, deze rechtvaardigt echter niet de extreme bijstelling aan de onderzijde van het loongebouw. Het wekt bevreemding dat de onderzijde van het loongebouw voor bestuurders relatief harder daalt dan de bovenzijde;
- Er ontstaat een onevenwichtig loongebouw waarbij de combinatie van staffel en CAO binnen de organisatie leidt tot de bijzondere situatie dat de eindverantwoordelijke een lager salaris heeft dan de medewerkers aan wie hij leiding geeft. Een bestuurder van een corporatie met 1000-2500 vhe's heeft volgens de staffel een maximumbeloning die overeenkomt met niveau J in de CAO, terwijl de leidinggevendenden van de afdelingen woondiensten, vastgoed of financiën bij dezelfde corporatie volgens de cao-functiewaardering in L of in M zijn ingeschaald. Indien ook de CAO naar beneden bijgesteld wordt, vrezen wij voor de kwaliteit van de voltallige personele bezetting.

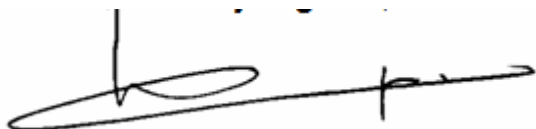
Kortom, veel vragen en onbegrip, grotendeels overeenkomend met de brief die de heer Teunis van Beter Wonen Vechtdal recent aan u schreef. Het kan toch niet zo zijn dat als gevolg van de staffel van de WNT er onvoldoende gekwalificeerde bestuurders kunnen worden aangetrokken en kleine en middelgrote corporaties noodgedwongen moeten fuseren. Het zijn juist deze corporaties die met een enorme lokale betrokkenheid, aanspreekbaarheid, lage bedrijfslasten en een sterke klantenbinding en kwaliteitsbewustzijn zich inzetten voor prachtige projecten op lokaal niveau zoals blijkt uit onze recente en bijgevoegde publicatie Trots.

Wij rekenen erop dat u in overleg zult treden met de NVBW over de staffel en dat hierbij specifiek stilgestaan wordt bij de inhoud van deze brief. Mochten u of de NVBW, aan wie wij een afschrift zenden en met wie wij volgende week een overleg hebben, een vertegenwoordiging van het MKW-bestuur wensen uit te nodigen bij dit overleg, dan zijn wij gaarne bereid aanwezig te zijn. Vooralsnog zijn we in de veronderstelling dat een dergelijk overleg zal plaatsvinden en hebben we er vertrouwen in dat dit ook zonder deze vertegenwoordiging zal leiden tot een bijstelling of afstel van de staffel.

Wij verzoeken u vriendelijk om een inhoudelijke reactie.

Met vriendelijke groet,

Namens het MKW-bestuur,



Marinus Kempe
voorzitter MKW Platform / directeur-bestuurder De Kernen

Cc. Bestuur Aedes, Bestuur NVBW
Bijlage: Trots, recente themapublicatie MKW Platform

² een bestuurder van 1000-2500 vhe, met een balanstotaal van circa € 150 miljoen zou een zelfde salaris hebben als een ambtenaar met een functie als beleidsmedewerker of P&O-adviseur (schaal 11 BBRA)