



MATCHABILITY

Dé flexibele schil voor woningcorporaties

Maart
roert zijn
staart

... Huurbeleid 2021

... Check, check,
WOZ-check!

... Staat van de
corporatiesector 2020

... Duurzaamheidsinitiatieven
die energie geven

... Benchmark Autoriteit
woningcorporaties uitgebreid

... Leefbaarheid als belangrijke pijler

... Projectmatig werken

... Prestatieafspraken in
'optima forma'





Inhouds- opgave

1. WOORD VAN DE REDACTIE
Maart roert zijn staart
2. STAAT VAN DE CORPORATIESECTOR 2020
De samenvatting en de dilemma's
3. HUURVERHOGINGSRONDE 2021
De gevolgen van het niet doorgaan van de huurverhoging 2021
4. DUURZAAMHEIDINITIATIEVEN DIE ENERGIE GEVEN
Leren van koplopers
5. BENCHMARK AUTORITEIT WONINGCORPORATIES UITGEBREID
Verdiepende analyses mogelijk
6. SNA-KEURMERK VERLENGD
Dé norm voor betrouwbaarheid
7. LEEFBAARHEID ALS BELANGRIJKE PIJLER
Interventies en initiatieven
8. PRESTATIEAFSPRAKEN IN 'OPTIMA FORMA'
Welke kansen liggen er?
9. CHECK, CHECK, WOZ-CHECK!
Een handig stappenplan
10. EVEN VOORSTELLEN
Danique stelt zich voor
11. ALTENATALENT
Een nieuw initiatief
12. PROJECTMATIG WERKEN
Zeker iets voor Matchability!



1. WOORD VAN DE REDACTIE



De kans is groot dat je deze dagen minstens één keer iemand 'Maart roert zijn staart' hoort zeggen.

Hoe veranderlijk het weer ook is, het cliché van de weerspreuk is een vaste waarde. De betekenis van 'Maart roert zijn staart' is dat het in maart nog stormachtig weer kan zijn. Maart is een overgangsmaand naar het voorjaar. Zoals de komende periode ook een overgangsperiode zal zijn naar betere tijden, naar het langzaam terugkeren naar 'normaal'. Want wat is er de afgelopen periode veel gebeurd. Daarom is deze editie van ons magazine ook tjokvol en raken we zo'n beetje alle beleidsterreinen van de volkshuisvesting.

Zo gaan we in dit magazine in op de gevolgen van het niet doorgaan van de huurverhoging 2021, delen we onze analyse van de Staat van de Corporatiesector 2020 en zoomen we in op mooie duurzaamheidsinitiatieven die energie geven. En die energie staat ook centraal in het artikel over de prestatieafspraken. Welke kansen liggen er om dit

proces en de (uitvoering van de) prestatieafspraken zo goed mogelijk vorm te geven?

Kansen liggen er ook als het gaat om de uitbreiding van de benchmark van de Autoriteit woningcorporaties, waar we in dit magazine verder op ingaan. Daarnaast delen we een handig stappenplan in relatie tot het checken van de juistheid van de WOZ. Juist nu is een getrouw beeld van de WOZ van het bezit extra belangrijk. Het waarom lichten we ook toe in dit magazine.

Ook staan we in dit magazine uitgebreid stil bij het thema leefbaarheid, een thema dat in de huidige tijd nóg belangrijker is geworden. We delen praktische interventies en initiatieven op dit gebied, in de volle breedte.

Tot slot delen we een aantal mooie interne berichten, zoals de verlenging van ons SNA-keurmerk en de succesvolle start van ons nieuwe initiatief AltenaTalent, én stellen we onze nieuwe collega Danique van de Wiel aan je voor.

Veel leesplezier!



2. STAAT VAN DE CORPORATIESECTOR 2020: DE SAMENVATTING ÉN DE DILEMMA'S



Simone

In de Staat van de Corporatiesector gaat de Autoriteit woningcorporaties (Aw) in op het volkshuisvestelijk presteren, de financiële positie van de sector en op de bevindingen uit het toezicht op governance en rechtmatigheid. Op 5 februari is de Staat van de Corporatiesector 2020 verschenen (over het boekjaar 2019). In deze blog vatten we de belangrijkste punten samen.

- Het aantal opgeleverde nieuwbouwwoningen door corporaties is in 2019 voor het eerst sinds jaren (licht) gestegen ten opzichte van het jaar daarvoor. Tevens is de realisatiegraad aanzienlijk hoger (78% in 2019 en 61% in 2018) dan in de drie voorgaande jaren. Naast de licht gestegen nieuwbouwrealisatie is er in 2019 ook een toename geweest van de aankopen van woningen door corporaties van 4.200 in 2018 naar 5.800 in 2019. De som van alle ontwikkelingen is dat het totale aantal woongelegenheden van corporaties met circa 2.000 is toegenomen tot 2.380.000 woongelegenheden in 2019.
- De sector voert een gematigd huurbeleid, zodat woningen betaalbaar zijn voor huishoudens met een laag inkomen. Landelijk is de gemiddelde netto huur van sociale huurwoningen gestegen van € 530 in 2018 naar € 541 in 2019. In gespannen woningmarktgebieden

komt de gemiddelde huur dicht bij de aftoppingsgrens en lopen corporaties tegen de beleidsgrenzen aan van gematigde huurstijging en passend toewijzen.

- De corporaties voldoen samen ruim aan de norm voor passend toewijzen (97,8%, waar de norm 95% is). 78% van de voorraad sociale corporatiewoningen heeft een huur tot de lage aftoppingsgrens, die belangrijk is voor de betaalbaarheid voor de één- en tweepersoons-huishoudens in deze doelgroep.
- Het aantal woningen met een zeer lage huur, tot de kwaliteitskortingsgrens, nam in 2019 af met 4% tot 311.318 woningen. Hierdoor wordt voor huishoudens met lage inkomens de betaalbaarheid van een woning meer afhankelijk van de huurtoeslag.
- Het aandeel toewijzingen aan huishoudens met ten minste een laag middeninkomen is landelijk ongeveer 4% en in geen enkele regio hoger dan 7%. De 10%-toewijzingsruimte voor lage middeninkomens is dus in geen enkele regio volledig benut. De huidige (tijdelijke) regeling, de zogenoemde 80-10-10-regeling, gaat eindigen. Als er voor die tijd geen aanpassing is van de regelgeving, moeten corporaties 90% van de vrijgekomen sociale huurwoningen toewijzen aan de doelgroep. Ze houden dan 10% vrije ruimte over.
- In het beleid ligt nu de nadruk op betaalbaarheid en beschikbaarheid. Daarnaast krijgt duurzaamheid steeds meer aandacht. De opgave voor woningverbetering blijft soms onderbelicht.
- Leefbaarheid in wijken met vooral corporatiebezit staat onder druk. In wijken met vooral corporatiebezit (meer dan 60%) is sinds 2012 het aandeel huishoudens uit de lage inkomens- en kwetsbare groepen toegenomen.
- De corporatiesector zit in een bijzondere spaagaat. Aan de ene kant is de financiële ruimte op dit moment redelijk groot. Hierdoor kan de sector de komende jaren meer investeren. Dat verwerkten de corporaties ook al in hun prognose voor 2020 tot en met 2024. Aan de andere kant heeft de sector te weinig financiële ruimte om de investeringen in het sociale bezit tot 2035 en 2050 structureel te intensiveren.

Dit blijkt uit het rapport **Opgaven en middelen corporatiesector** uit 2020. Zoals het nu geregeld is kan de sector niet voldoen aan de maatschappelijke opgaven die in dit rapport beschreven zijn.

Uitdagingen voor de sector

De behoefte aan sociale nieuwbouwwoningen in Nederland is groot. Voor het eerst sinds jaren staat woningbouw weer bovenaan de (politieke) agenda. Ook de duurzaamheidsdiscussie is de afgelopen jaren steeds belangrijker geworden. De corporaties functioneren als startmotor bij het terugdringen van de CO2-uitstoot in de gebouwde omgeving. Voeg daarbij de aanhoudende druk op de leefbaarheid in de wijken met hoofdzakelijk corporatiebezit, en de uitdaging waar woningcorporaties voor staan is compleet. Uitdagingen die op dit moment niet allemaal opgepakt kunnen worden door corporaties.

- De Wet eenmalige huurverlaging en de roep om matiging van de huren (of zelfs huurbevriezing in 2021) grijpen direct in op het investeringsvermogen van corporaties in nieuwbouw en verduurzaming.
- De nieuwbouwambities worden geremd door het gebrek aan bouwlocaties, langdurige gemeentelijke procedures, soms knellende wetelijke regels, nieuwe regels rondom stikstof en PFAS en sterk gestegen bouwkosten.
- Investerings in duurzaamheid kunnen slechts beperkt worden terugverdiend en zijn hierdoor risicovol.
- In buurten met een hoog aandeel corporatiewoningen staat de leefbaarheid onder druk door de hoge instroom van kwetsbare huishoudens. Dit komt met name door de landelijke wet- en regelgeving met betrekking tot het (passend) toewijzen van sociale huurwoningen.

Ondanks de vele dilemma's die corporaties op hun pad vinden, staat één ding als een paal boven water: er wordt ontzettend hard gewerkt om huurders een kwalitatief goede, betaalbare woning te bieden die zo duurzaam mogelijk is. Iedereen in Nederland heeft immers recht op een fatsoenlijke woning.

3. DE GEVOLGEN VAN HET NIET DOORGAAN VAN DE HUURVERHOOGING 2021



Het was hét nieuws van de afgelopen maand: de huurprijzen van sociale huurwoningen worden dit jaar bevroren in verband met de coronacrisis. Hoewel het een sympathiek gebaar lijkt, betogen veel corporaties dat huurbevrozing een generieke maatregel is die niets toevoegt aan het maatwerk dat corporaties nu al bieden. De aanleiding voor huurbevrozing lijkt vooral de naderende verkiezingen te zijn. Maar wat zijn de gevolgen voor corporaties?

Huurbevrozing geldt alleen voor gereguleerde woningen

De huren van woningcorporaties zouden gemiddeld met het inflatiepercentage stijgen. Als gevolg van de motie mogen de huren dit jaar echter helemaal niet omhoog; ze worden eenmalig 'bevroren'. De bevrozing geldt voor alle **gereguleerde** woningen van woningcorporaties, waaronder ook onzelfstandige woningen (kamers of gesplitste woningen), woonwagens en woonwagenstandplaatsen. Dat betekent dat er bij niet-DAEB-bezit (woningen met een niet-DAEB-contract), parkeervoorzieningen, bergingen, BOG en MOG wél een huurverhoging doorgevoerd mag worden. Het al dan niet doorvoeren van een verhoging is afhankelijk van het beleid van de corporatie en de gemaakte afspraken.

- Bij huurwoningen in de vrije sector geldt (vooralsnog) geen maximale huurverhoging. **De afspraken in het huurcontract zijn leidend.**
- Huurder en verhuurder zijn vrij om in het huurcontract voor o.a. garageboxen, parkeerplaatsen en bergingen eigen afspraken over de huurverhoging te maken. Staan er in het huurcontract voor de garage geen afspraken over jaarlijkse huurverhoging, dan is huurverhoging niet mogelijk en blijft de huurprijs gedurende de huurperiode ongewijzigd

Het aanzeggen van de huurbevrozing per brief is **niet** verplicht. Aan huurders die de huurspecificatie nodig hebben, bijvoorbeeld om ontheffing aan te vragen voor gemeentelijke heffingen, kan maatwerk geboden worden door de huurspecificatie op verzoek te versturen.



Inkomensafhankelijke huurverhoging niet toegestaan

Ook inkomensafhankelijke huurverhogingen zijn niet toegestaan. Daarmee gaat de uitwerking voor corporaties veel verder dan bij bevrozing van de huursom. Dan was immers nog maatwerk mogelijk geweest. Sommige corporaties hebben met gemeenten en huurders afgesproken dat hun huursom met 1% boven inflatie mag stijgen. Die mogelijkheid vervalt nu echter.

Huurverhoging bij mutatie en bij verduurzaming wel toegestaan

De huren mogen nog wel worden verhoogd bij mutatie (harmonisatie) en bij verduurzaming. In het laatste geval is wel instemming van huurders nodig. De huurbevrozing komt bovenop de Wet eenmalige huurverlaging, die sinds 1 januari 2021 van kracht is.

Compensatie

De minister geeft aan dat het kabinet verhuurders compenseert via de verhuurderheffing. Ze maakt daarvoor structureel 200 miljoen euro vrij via een korting (lager tarief) op de verhuurderheffing. Die compensatie was in de motie niet geregeld. Aedes heeft daar meteen op aangedrongen. Het verlies aan huurinkomsten zou anders immers onvermijdelijk ten koste gaan van hoognodige investeringen in bijvoorbeeld nieuwbouw en verduurzaming. Dat is nu niet het geval, hoewel het risico bestaat dat de compensatie voor de ene corporatie anders uitvalt dan voor een andere. De vraag is ook of deze korting op de verhuurderheffing net zo op-

loopt als het effect van het missen van één jaar huurverhoging (het effect van één jaar huurbevrozing werkt immers jaar op jaar door).

Het verdient aanbeveling om, met de kennis van nu, alvast de gevolgen van het niet doorgaan van de huurverhoging 2021 (meerjarig) door te rekenen en de effecten op de ratio's en de investeringsmogelijkheden in kaart te brengen. Aedes heeft toegezegd dat ze de afstemming zoekt met het Ministerie van BZK voor de precieze details.

Huurverhoging 2022: alvast wat tips

De onderstaande maatregelen zijn van toepassing voor de huurverhoging 2022 en zijn (alvast) ter informatie.

- Er komt een wijziging van de inkomensafhankelijke hogere huurverhoging.
- Zeer lage huren (onder € 300) kunnen met huursprongen van maximaal € 25 verhoogd gaan worden.

Tip: volg de laatste ontwikkelingen via <https://www.woningmarktbeleid.nl/onderwerpen/passende-huur>.

Ook loont het de moeite om dit jaar al een stappenplan op te stellen voor de huurverhoging 2022 én om dit als een project te benaderen. Op de volgende pagina is het plan van aanpak weergegeven. In dit stappenplan is het tussentijds overleg en de afstemming binnen de projectgroep, bijvoorbeeld als het gaat over het oplossen van eventuele knelpunten of het (verder) verdelen van het werk, niet opgenomen. Die afstemming vindt uiteraard wel plaats, maar is in het kader van de leesbaarheid niet meegenomen.

Stappenplan huurverhoging 2022

- 1. Kick-off met projectgroep**, evalueren project huurverhoging 2020 en benoemen aandachtspunten project huurverhoging 2022.
- 2. Aanvragen van een account** via het portaal voor de inkomensafhankelijke huurverhoging (indien van toepassing).
- 3. Opstellen, afstemmen en aanleveren MT-notitie** met kaders en uitgangspunten.
- 4. Bespreking** van deze notitie in het MT.
- 5. Data exporteren en combineren** (denk aan: vhe-nummer, straat, huisnummer, huisnummer toevoeging, postcode, het type (DAEB of niet-DAEB), het BAG-id, het aantal slaapkamers, de typering (bijvoorbeeld jongerenwoning) en de netto huurprijzen en (subsidiabele) servicekostencomponenten).
- 6. Huurverhogingsvoorstel financieel doorrekenen** en gevolgen op adresniveau in kaart brengen.
- 7. Ruimte voor aanpassing MT-notitie** (naar aanleiding van de bespreking in het eerdere MT-overleg).
- 8. Besluitvorming** over de (aangepaste) notitie in het **MT**.
- 9. Opstellen, afstemmen en aanleveren RvC-notitie** (inclusief verwerken feedback MT). Indien van toepassing: lever de notitie voor besluitvorming in de RvC ook aan bij de RvC-commissie Wonen en/of bij de auditcommissie.
- 10. Besluitvorming** over deze notitie in de **RvC-vergadering**.
- 11. Opstellen, afstemmen en aanleveren HBV-notitie**.
- 12. Bespreken** van deze notitie in een **HBV-vergadering** (ter advisering).
- 13. Indien van toepassing: Inkomensindicatie en huishoudensgrootte opvragen** voor de inkomensafhankelijke huurverhoging (via een lijst met BAG-id's).
- 14. Informatie over de inkomensindicaties en huishoudensgrootten** (van de Belastingdienst) **koppelen** aan de interne **data** (NAW-gegevens, uniek vhe-nummer en huurprijs).
- 15. Advies ontvangen van de HBV** (formeel zes weken voor) en, indien van toepassing, advies verwerken en consequenties met elkaar wegen.
- 16. Huurverhoging in het systeem zetten** (huurprijzen aanpassen per 1 juli 2021).
- 17. Werkwijze opstellen**, belscript en overzicht maken met antwoorden op de (verwachte) vragen die gesteld gaan worden door huurders. Deze werkwijze en de antwoorden op (verwachte) vaak gestelde vragen delen met de afdeling Wonen in het algemeen en het KCC in het bijzonder.
- 18. Communicatie over de jaarlijkse huurverhoging** (via social media, de website, lokale media e.d.).
- 19. Huurverhogingsbrieven printen en versturen** (en het KCC inlichten wanneer de brieven verstuurd zijn).
- 20. Bezwaren, vragen en verzoeken afhandelen** (KCC in de eerste lijn, betrokken medewerkers in de tweede lijn).

Extra handjes nodig bij het vormgeven en doorvoeren van het proces om de huurverhoging door te voeren? Wij helpen graag!

4. DUURZAAMHEIDSINITIATIEVEN DIE ENERGIE GEVEN



Florian

Woningcorporaties hebben moeite met de grote voortrekkersrol die ze krijgen in het energieneutraal maken van woningen. De rol van koploper in de energietransitie is voor woningcorporaties niet logisch, gezien de diverse problemen waarvoor corporaties nu al staan. Bovendien is het (te) duur om koploper te zijn. Maar wat kan wél?

Uit onze analyse van de Staat van Corporatiesector (zie het voorgaande artikel) bleek al dat veel corporaties de komende tijd fors moeten investeren in leefbaarheid van wijken, de betaalbaarheid van woningen en tegelijkertijd nieuwe woningen moeten bouwen en veel bestaande woningen moeten opknappen. Op langere termijn loopt de investeringskracht echter alleen maar verder terug. Toch zetten veel gemeenten en de rijksoverheid de lokale woningcorporaties bovenaan het lijstje om hun woningen zo snel mogelijk energieneutraal te maken. Omdat het over een groot woningbezit gaat, kunnen de corporaties snel meters maken, zo wordt gedacht. Het is echter de vraag of de corporaties wel geschikt zijn om als proeftuin te dienen voor de verduurzaming van de bestaande bouw, veelal woningen met de laagste huren en bewoners met de laagste inkomens. Het is een extra uitdaging die bovenop de bestaande uitdagingen van de sector komt. Toch zien we mooie initiatieven ontstaan op het gebied van duurzaamheid. Hieronder noemen we er een paar.

- Acht Brabantse woningcorporaties, die onder de naam 'Lente' al een aantal jaar op bepaalde

thema's samenwerken, vormen een **learning community** om aan de slag te gaan met biobased materiaal. Zij experimenteren met de toepassing van hout.

- Koplopers in de corporatiesector hebben circulair renoveren onderdeel gemaakt van hun bedrijfsstrategie en experimenteren met maatregelen waar andere corporaties hun voordeel mee kunnen doen, waaronder het maken van **prestatieafspraken** met leveranciers over duurzaamheid, materiaalgebruik en kwaliteit.
- De nieuwe **Handreiking Prestatiegericht Inkopen** van Stroomversnelling helpt woningcorporaties bij het maken van strategische plannen voor de verduurzaming van hun vastgoedportefeuille.
- De totale energiemix in Nederland bestaat uit 20% elektriciteit, 27% motorbrandstoffen en 53% warmte. Om in 2050 CO2-neutraal te worden, is aandacht voor de warmtetransitie in de bestaande bouw hard nodig. Vanwege het complexe vraagstuk wordt steeds vaker **'warmte-as-a-service'** toegepast, waarmee direct opgeschaald kan worden. Ook voor woningcorporaties.
- Waar de ene corporatie kiest voor een projectmatige aanpak, bewandelt Bergopwaarts een ander pad bij de verduurzaming van huurwoningen. Bij iedere mutatie wordt een woning volledig gerenoveerd en klaargemaakt voor de toekomst. Het idee is niet nieuw, maar vraagt om een andere aanpak én een uitgekiend proces. **Hier** wordt uitgelegd hoe dat in de praktijk werkt.
- De woningcorporaties Trudo en Compaen werken samen met hun partners aan een zogenaamde **'warmtewingevel'** om warmte met de gevels op te wekken.

Geïnspireerd geraakt? Dan horen we dat graag! In de tussentijd blijven we doorgaan met het delen van mooie praktijkvoorbeelden in de corporatiesector op de verschillende terreinen van beleid.

5. BENCHMARK AUTORITEIT WONINGCORPORATIES UITGEBREID



Joëlle

In februari 2020 heeft de Autoriteit woningcorporaties (Aw) een dashboard gelanceerd, waarmee corporaties kunnen vergelijken hoe zij scoren op bezitskenmerken, beleidswaarde, financiële kengetallen en toewijzingen.

Het dashboard is een handig middel om te sturen als corporatie, ook omdat de onderwerpen waarop gebenchmarkt kan worden mooi in lijn zijn met de Staat van de corporatiesector 2020. De data voor het dashboard komt uit de jaarlijkse prognose- en verantwoordingsinformatie die woningcorporaties moeten aanleveren bij de Aw. Deze data gebruikt de Aw voor het uitvoeren van haar toezichtstaken en wordt grotendeels actief gemaakt via het dataregister van de Nederlandse Overheid (**open data**). De Aw heeft de data in het dashboard en de open data niet bewerkt.

In het dashboard kan een vergelijking worden gemaakt per onderdeel (zoals bezitskenmerken, maar ook toewijzingsinformatie). Hoe verhoudt jouw corporatie zich tot collega-corporaties in dezelfde woningmarktregio of (tot het gemiddelde van alle corporaties in) heel Nederland? Of tot collega-corporaties in dezelfde grootteklasse? Hierdoor is het mogelijk om verdiepende en vergelijkende analyses uit te voeren. De informatie is per pagina te downloaden. Als Matchability voeren we deze analyses graag uit, zodat je als corporatie weet waar je nog winst kunt behalen als het om de (maatschappelijke) opgaven gaat. Mooie input ook voor een ondernemingsplan of jaarplan!

Klik [hier](#) voor het dashboard.



6. SNA-KEURMERK VERLENGD

Fijn nieuws! Op 25 februari 2021 ontvingen we de bevestiging van Stichting Normering Arbeid (SNA) dat we voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen en dat ons SNA-keurmerk wederom is verlengd.

Het doel van het keurmerk is het kaf van het koren te scheiden in de uitzend-, detacherings- en payrollbranche. Door zaken te doen met een SNA-gecertificeerde onderneming,

beperk je als opdrachtgever inleners- en ketenaansprakelijkheidsrisico's. Daarmee is het SNA-keurmerk dé norm voor betrouwbaarheid! We zijn trots op alle collega's die hun steentje hebben bijgedragen aan het behalen én behouden van dit keurmerk!

Meer informatie over het SNA-keurmerk vind je [hier](#).



Anne-José

Rayon Anne-José

Groningen/Drenthe, Metropoolregio Amsterdam, Amersfoort/Noord-Veluwe/Zeevolde, Oost-Nederland, U16, Food Valley, Woongaard, Noord-oost-Brabant en Zeeland.

a.haaksema@matchability.nl
06 489 373 92



Jorieke

Rayon Jorieke

Drechtsteden/Hoeksche Waard/Goeree Overflakke, Friesland, Haaglanden/Midden-Holland/Rotterdam, Holland Rijnland, Limburg, Arnhem Nijmegen, Metropoolregio Eindhoven, Noord-Holland-Noord, West-Brabant/Hart van Brabant en Zwolle/Stedendriehoek.

j.neefs@matchability.nl
06 304 007 56

7. LEEFBAARHEID ALS BELANGRIJKE PIJLER: INTERVENTIES EN INITIATIEVEN



Esther

Nederland staat voor een aantal grote maatschappelijke opgaven op de woningmarkt, waaronder een groeiende vraag naar (betaalbare) woningen en een grote verduurzamingsopgave. Woningcorporaties spelen hierin een belangrijke rol. Eens in de vier jaar bespreken de genoemde partijen samen met het Ministerie van BZK de rijksprioriteiten met betrekking tot de volkshuisvesting. Een prioriteit is terug van weggeweest, namelijk investeren in leefbaarheid, door differentiatie van wijken, ontmoeting tussen bewoners en sociaal beheer.

Sinds 1995 was leefbaarheid een taak voor woningcorporaties. Bij de herziening van de Woningwet werd leefbaarheid echter als prestatieveld geschrapt. Nu maakt minister Ollongren het investeren in leefbaarheid (weer) een volkshuisvestelijke prioriteit. De minister verwacht onder meer een steviger inzet op sociaal beheer door corporaties. Dit betekent meer woonconsulenten en wijk- en complexbeheerders. Behalve meer, mag het vooral ook anders. Meer van buiten naar binnen dan andersom. In dit artikel vatten we een aantal **mooië initiatieven en interventies** samen op het gebied van sociaal beheer en leefbaarheid.

Preventieve interventies en initiatieven

- Voer een huurderscheck uit, bijvoorbeeld door een intakegesprek te voeren of een verhuurderverklaring te vragen, waarbij het streven is een om een goede match te maken tussen de huurder en de woonomgeving.

- Doorbreek een eenzijdige samenstelling van de buurt door gericht toe te wijzen, bijvoorbeeld via tweehurenbeleid of (gebiedsgerichte) toewijzing aan hogere inkomens.
- Maak wooncomplexen veelzijdiger en kies voor een mix, bijvoorbeeld 50% reguliere huurders, 35% huurders die net wat meer aandacht nodig hebben en 15% huurders die wat meer mogelijkheden hebben en zich actief willen inzetten voor de buurt. En spreid huurders met een zorg- en begeleidingsbehoefte, zodat een betere balans ontstaat tussen zorgvragers en zelfredzame huurders.
- Bied een wooncarrière aan scheefhuurders en vergroot het aanbod voor middeninkomens, bijvoorbeeld door sociale huurwoningen aan zittende huurders of bij mutatie te verkopen (eventueel als klushuis aanbieden).
- Bied betere begeleiding en zorg en voorkom overlast door een huurovereenkomst inclusief zorg en begeleiding aan te bieden, bijvoorbeeld via Housing First.

Interventies en initiatieven gericht op (de verbetering van) het vastgoed

- Betrek bewoners intensief bij onderhoud en verduurzaming van een complex én de directe woonomgeving. Zo ontstaat een gevoel van eigenaarschap, wat een positief effect heeft op leefbaarheidsinitiatieven door de huurders in de buurt.
- Waardeer de beeldkwaliteit van alle complexen, bijvoorbeeld met behulp van de **beheerkwaliteitstool** van Woonbron. Een dergelijke tool geeft inzicht en helpt je om te sturen op kwaliteit en op schoon, heel en veilig.
- Vergroot de aantrekkelijkheid van de buurt door te investeren in de woningvoorraad. Prioriteer het onderhoud en kies daarbij eerst voor de gebieden waar sprake is van multiproblematiek.
- Trek samen met stakeholders op en kom tot een integrale gebieds- of buurtaanpak.
- Pas sloop-nieuwbouw toe bij bestaand bezit



en bouw een ander woningtype, in een andere prijs categorie, terug. Zo voeg je ontbrekende woningtypen toe en versterk je de veerkracht van de wijk.

- Bouw sociale huurwoningen in een sterke wijk met weinig sociale huurwoningen, ook met het doel om tot een gemengde en veerkrachtige wijk te komen.
- Transformeer leegstaand bedrijfsmatig of maatschappelijk vastgoed naar woningen.
- Huisvest bijzondere, specifieke doelgroepen in nieuwbouw of bestaand vastgoed, bijvoorbeeld in een Oranje Huis, skaeve huse en andere nieuwe **woonzorgformules**.

Interventies en initiatieven gericht op sociaal beheer

- Verhoog de sociale veiligheid en voorkom overlast door het (sociaal) beheer te intensiveren, bijvoorbeeld door de inzet van wijkconsulenten, wijkbeheer, wijk-GGD'ers en buurtbemiddeling.
- Ondersteun zelfbeheer: van volledige wooncoöperatie tot zelfbeheer van bijvoorbeeld de schoonmaak of het tuinonderhoud.
- Zet **wijk- en straatvertegenwoordigers** in, zoals in Den Haag, om de gemeenschapszin te vergroten.
- Investeer in ontmoeting en in buurtactiviteiten.
- Maak het makkelijker om overlast te melden, bijvoorbeeld via een app.
- Zet in op het voorkomen van schulden en achterstanden, bijvoorbeeld door vroegsignalering en door gegevens te delen met ketenpartners.

Bovenstaande interventies en initiatieven liggen niet alleen bij de corporatie. Lokale samenwerking is een belangrijke voorwaarde. Alleen ga je weliswaar harder, maar samen kom je verder! Leg afspraken zo goed mogelijk vast in convenanten en in werkafspraken, zodat er een eenduidig beeld is over de uitgangspunten én zodat er aan de voorkant een gevoel van urgentie en commitment is gecreëerd.

De sociale kaart van leefbaarheid: ook interessant voor jouw corporatie?

Inzicht in de sociale structuur van de wijken kan vele voordelen bieden. De verzamelde gegevens over de wijk zijn waardevol voor de ontwikkeling van een bredere buurtaanpak. Zo is in één oogopslag duidelijk waar problematiek zich voordoet. De informatie kan aanleiding geven tot en onderbouwing geven aan het sturen op leefbaarheid en daarbij horende interventies.

Om de sociale kaart van leefbaarheid te realiseren, hebben we een stappenplan ontwikkeld. Volg je deze stappen, dan levert je dat een rapportage op met een up-to-date beeld van de leefbaarheid in de wijk. Dé input voor een interactieve (sociale) kaart, waarmee je de ontwikkelingen op het gebied van leefbaarheid kunt volgen.

Interesse in ons stappenplan of in een demo? Neem contact met ons op voor een afspraak!

8. PRESTATIEAFSPRAKEN IN 'OPTIMA FORMA': WELKE KANSEN LIGGEN ER?



Met de komst van de Woningwet werd het maken van prestatieafspraken wettelijk verplicht. De rol van de huurdersorganisaties werd geborgd en er kwamen wettelijke kaders, waaronder de rijksprioriteiten. Deze prioriteiten stimuleren dat in de lokale samenwerking tussen woningcorporaties, gemeenten en huurdersorganisaties aandacht wordt besteed aan met de corporatiesector vastgestelde thema's. Verder zijn de prestatieafspraken grotendeels vormvrij. Maar hoe kom je tot prestatieafspraken in 'optima forma'? Welke kansen liggen er?

Over de toegevoegde waarde van prestatieafspraken bestaat geen tot nauwelijks discussie. Zeker nu, gezien de veelheid aan opgaven waar corporaties voor staan. In de prestatieafspraken kun je als corporatie de verbinding maken met je belangrijkste partners en samen tot gedragen keuzes komen. Je leert elkaar kennen en begrijpen. Welke uitdagingen kunnen wél en welke niet opgepakt worden en hoe versterk je elkaar? Toch horen we ook regelmatig van corporaties dat het maken van prestatieafspraken elk jaar veel energie kost en dat die energie niet altijd naar de juiste zaken gaat. Kan dat anders? Ja! In dit artikel delen we een aantal kansen en tips.

- Focus, focus, focus. **De Staat van de Corporatiesector 2020** maakt het al heel



duidelijk: woningcorporaties kunnen niet alle uitdagingen op het gebied van beschikbaarheid, betaalbaarheid, kwaliteit, duurzaamheid en leefbaarheid oppakken. Stel daarom met elkaar de prioriteiten vast en voorkom dat alles belangrijk is.

- Zorg voor een verbinding tussen de prestatieafspraken op beleidsniveau én op uitvoeringsniveau. Betrek de collega's en praktijkprofessionals van Wonen en Vastgoed bij de prestatieafspraken en zorg ervoor dat zij zich in deze afspraken herkennen en zich er eigenaar van voelen. Maak daarbij ook een duidelijke en zichtbare koppeling tussen de prestatieafspraken én de (beleids)documenten van je eigen corporatie, zoals het (afdelings) jaarplan.
- Maak concrete (proces)afspraken over het monitoren van de opvolging van de acties (meten en evalueren). En spreek elkaar aan als afspraken niet worden nagekomen. Zo versterk je de wederkerigheid en het gevoel van 'samen'. Verantwoord jezelf, leer samen en steun elkaar ook als het moeilijk wordt.
- Benoem met elkaar de ambitie, ofwel 'de stip op de horizon'. Wat is de langetermijnvisie van iedereen? Koppel aan deze ambitie acties die structureel of meer procesmatig zijn (voor de komende vijf jaar) én concrete acties voor het specifieke jaar waarop de prestatieafspraken betrekking hebben. Het is ook goed om aan deze acties het beoogde (maatschappelijke) effect toe te voegen. Op deze manier kan een goed inhoudelijk gesprek plaatsvinden over het waarom en de prioritering van de acties.
- Maak gebruik van een goed format en kijk daarbij met een schuin oog naar collega-corporaties. Een mooie inspiratiebron is het format van de **prestatieafspraken 2020 in 's-Hertogenbosch**.
- Om de huurders echt te kunnen betrekken bij de prestatieafspraken, is het noodzakelijk dat ze op basis van gelijkwaardigheid optimaal kunnen participeren in de tripartiete overleggen over de prestatieafspraken. Wij bieden daarom een **korte training** aan speciaal voor de huurdersorganisaties. Een leuke training die duidelijk laat zien hoe het proces van de prestatieafspraken in elkaar zit, over welke onderwerpen de onderhandelingen gaan, welke rol zij hierin hebben én op welke thema's zij invloed kunnen uitoefenen.

Als Matchability kunnen we in de volle breedte ondersteunen bij het proces van de prestatieafspraken: van het ondersteunen van de huurdersorganisaties via trainingen, tot het proces (bege)leiden tot het fungeren als penvoerder.

Neem voor meer informatie gerust contact met ons op!

9. CHECK, CHECK, WOZ-CHECK!

Het is waardevol voor woningcorporaties om te onderzoeken of de WOZ van het bezit juist is en een getrouw beeld geeft. De WOZ is immers van invloed op:

- **de fiscale afschrijving ten aanzien van de vennootschapsbelasting (vpb);**
- **de hoogte van de gemeente heffingen;**
- **de hoogte van de af te dragen verhuurdersheffing;**
- **de hoogte van de compensatie (via het tarief van de verhuurderheffing) als gevolg van de huurbevriezing van alle sociale huurwoningen;**
- **de verkoopwaarde;**
- **de hoogte van de maximale huurprijs (omdat de WOZ meetelt in de berekening van de WWS-punten);**
- **de juistheid van je vastgoeddata, de basis voor assetmanagement en vastgoedsturing.**

Gemeenten en WOZ-taxatiebureaus bepalen de hoogte van de WOZ aan de hand van de waarde van drie referentiewoningen. In wijken met veelal bezit van woningcorporaties is dat lastig, omdat referentiewoningen in de buurt ontbreken. Zijn er al woningcorporatiewoningen verkocht, dan worden deze zelden als referentiewoning gezien omdat het standpunt vaak is dat woningcorporaties hun bezit onder de marktprijs verkopen. Wij begeleiden corporaties regelmatig bij het controleren van de juist- en volledigheid van de WOZ. Wat zijn de stappen die we dan doorlopen en die je voor jouw woningcorporatie ook kunt zetten om de WOZ te checken op juistheid en volledigheid?

- Koppel de administratieve gegevens van de woningcorporaties over het bezit aan de gegevens van de gemeente (de WOZ-aanslag). Denk hierbij aan de volgende gegevens: adresgegevens, bouwjaar, bestemming, historische en huidige WOZ-waarden en bijzondere woningkenmerken (zoals ZAV's).
- Beoordeel de ontwikkeling van de WOZ over de afgelopen vier jaar. In hoeverre is er sprake van opvallende verschillen (van bijvoorbeeld meer dan 10%)?

- Analyseer de verschillen. Onderbouw de onjuist gewaardeerde woningen, bijvoorbeeld aan de hand van referentiewoningen. Cluster de woningen zoveel mogelijk.
- Voer steekproeven uit en controleer de gekozen referentiewoningen. Zoek indien van toepassing zelf naar betere referentiewoningen en neem deze mee naar het vooroverleg met de gemeente.
- Treed in vooroverleg met de gemeente of dien bezwaar in per onjuist gewaardeerd(e) (cluster van) woning(en).
- Controleer de uitspraak naar aanleiding van het bezwaar.
- Controleer op basis van de uitspraak in hoeverre de gemeente de WOZ juist en tijdig heeft aangepast.
- Documenteer de resultaten van de uitgevoerde stappen en leg deze stappen vast in een notitie.

Matchability ondersteunt woningcorporaties bij het uitvoeren van een check op de WOZ. Onze professionals staan voor je klaar om bovenstaande acties op te pakken. En met behulp van werkinstructies en procesbeschrijvingen borgen we de werkzaamheden binnen de organisatie, onder meer in jouw planning- en controlcyclus. Meer weten of al direct overtuigd?

Neem dan contact met ons op!



Danique

10. EVEN VOORSTELLEN

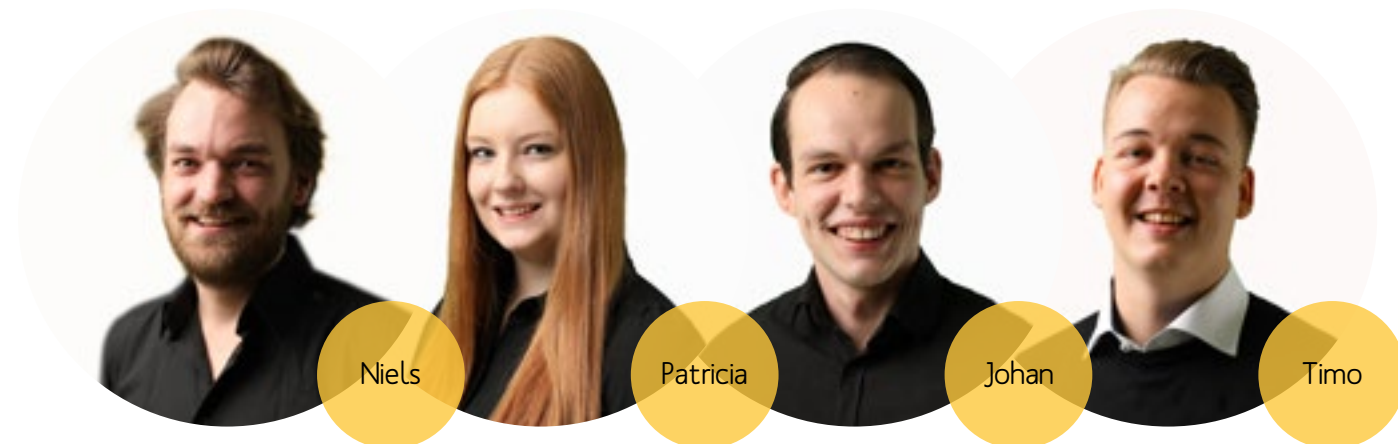
Per 1 maart 2021 is Danique van de Wiel gestart bij Matchability. Hieronder stelt ze zichzelf kort voor.

Hi! Mijn naam is Danique van de Wiel, 23 jaar en woonachtig in het mooie en gezellige Oisterwijk. In 2019 heb ik mijn opleiding Rechten afgerond, waarna ik ben gestart met de masteropleiding Fiscaal Recht. Hier ben ik momenteel nog mee bezig.

Tijdens mijn minor, die ik volgde aan de Juridische Hogeschool en de middagen die ik meedraaide in de Rechtswinkel Tilburg, kwam ik voor het eerst in aanraking met de woningcorporaties en met het huurrecht. Ik vond dit toentertijd al erg interessant door het sociale aspect wat hieraan verbonden is.

Voorheen heb ik me beziggehouden met CDD/KYC-bestrijding (het voorkomen van bijvoorbeeld witwassen of fraude, red.) binnen verschillende afdelingen van een financiële instelling. Via Matchability zal ik als trainee aan de slag gaan binnen het Juridisch CorporatiePlatform (JCP) en bij opdrachtgevers. Ik hoop mijn juridische kennis en opgebouwde ervaring op een effectieve wijze te kunnen inzetten!

Transparantie en een fijne, open werksfeer is iets wat ik van groot belang vind binnen de organisatie. Ik werk graag doelgericht en zet graag een stapje extra om deze doelen te behalen. Ik kijk er naar uit om samen aan de slag te gaan!



Per 1 februari 2021 zijn we als Matchability van start gegaan met een nieuw initiatief: AltenaTalent. Met dit initiatief focussen we ons op het matchen van talent aan bedrijven in de regio Altena via een uitdagend traineeship. Een stap buiten de corporatiesector dus, maar volledig passend bij ons DNA! Want uiteindelijk matchen we ook hier weer jong veelbelovend talent met mooie organisaties die staan te springen om deze frisse en kundige blik.

Waarom Altena?

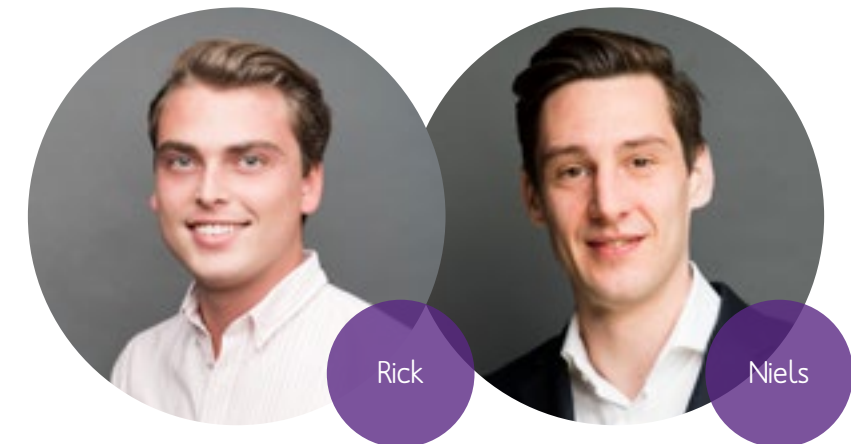
Wat niet iedereen meer weet, is dat Matchability haar roots heeft in Altena. Voor we naar ons huidige kantoor in 's-Hertogenbosch gingen, waren we gevestigd in Giessen. We hebben daar gezien dat in het Land van Heusden en Altena de bedrijvigheid erg groot is. Bedrijven hebben steeds meer behoefte aan medewerkers met een goed stel hersens, ingegeven door de snelle digitale en duurzame ontwikkelingen. Daar horen naast de kennisdragers ook jonge hoogopgeleide werknemers bij. Jonge mensen die het digitale platform goed kennen, bekend zijn met innovatieve oplossingen en dit kunnen inzetten voor het bedrijf. Doe je dat niet, dan is er een kans dat je achter

raakt op de concurrentie. Maar deze categorie trekt lokaal weg, zien we. Daarom zijn we samen met Altena Kennispoort in februari 2021 gestart met AltenaTalent, een traineeprogramma voor net afgestudeerden, juist om deze braindrain tegen te gaan.

Vier jonge hoogopgeleide starters (Niels, Johan, Timo en Patricia) zijn afgelopen februari (in de vorm van een pilot) gestart bij vier lokale bedrijven om daar een half jaar lang hun talenten in te zetten. De trainees worden vanuit Matchability gedetacheerd bij de deelnemende bedrijven. Daar voeren ze een project uit, bijvoorbeeld op het vlak van kwaliteitsmanagement of duurzaamheid, maar draaien ze ook mee bij het oppakken van de dagelijkse werkzaamheden. Matchability verzorgt hierbij de begeleiding en leidt de trainees op tot young professionals.

Op dit moment is het een initiatief dat zich beperkt tot de regio Altena. Maar we weten dat er meer regio's zijn waar deze problematiek speelt en dat het initiatief zich wellicht ook goed voor deze regio's leent. In de evaluatieperiode, na onze pilot, willen we dan ook gaan verkennen of het elders ook toe te passen is. We zouden Matchability niet zijn als we geboekte successen niet verder uitbouwen!

12. MATCHABILITY: (ZEKER) OOK VOOR PROJECTEN!



Steeds meer corporaties omarmen projectmatig werken. Projectmatig werken kenmerkt zich door een kop en een staart, wordt vaak toegepast bij nieuwe onderwerpen en brengt met zich mee dat je je (voor een deel) in het onbekende begeeft. Onze collega's vinden projectmatig werken geweldig en als Matchability hebben we veel ervaring hiermee. Het einddoel? Een beheerste afronding van het project en een gedegen overdracht naar de organisatie.

Vaak komen de projecten 'op het bordje' van het managementteam. MT-leden fungeren dan niet alleen als opdrachtgever, maar ook als projectleider. Dat is enerzijds niet handig en anderzijds vaak ook niet in te passen in de toch al zo volle agenda. Dat kan anders, namelijk door gebruik te maken van een project(bege)leider van Matchability. Als Matchability hebben we onder meer de onderstaande projecten opgepakt:

- Het beschrijven van de primaire processen bij Woningstichting Barneveld.
- Het optimaliseren van het stook- en servicekostenproces bij onder meer Rhiant, Rhenam Wonen en Thuisvester.

- Het beschrijven van de financiële processen bij Helpt Elkander.
- Het op orde brengen van de vastgoeddata, onder meer ten behoeve van de marktwaarde, vastgoedsturing en assetmanagement, bij QuaWonen, Vidomes, Tablis Wonen en De Kernen.
- Het inrichten van het documentmanagementsysteem bij Tablis Wonen.
- Het omzetten van data naar (sturings- en management) informatie bij Wooncompas, inclusief visualisatie in de vorm van dashboards.
- Het implementeren van (strategisch) risicomanagement bij Waterweg Wonen.
- Het in kaart brengen van de fiscale processen en risico's bij Woningstichting Compaen en Fien Wonen.
- Het fungeren als projectleider Wonen bij Charlotte van Beuningen. Denk hierbij aan het coördineren van binnenonderhoudsprojecten, maar ook aan het coördineren van de Wet eenmalige huurverlaging en de huurverhogingsronde.

BUSINESS CASE:

Optimaliseren stook- en servicekostenproces

Aanleiding

De jaarlijkse afrekening van de stook- en servicekosten is vaak een piekmoment voor woningcorporaties. Als Matchability hebben we al verschillende corporaties op dit gebied ontzorgd. Van ondersteuning bij het afrekenen van de servicekosten tot en met een complete projectmatige aanpak (met behulp van een team bestaande uit een projectleider en eventuele projectmedewerkers).

Probleemstelling

Het afrekenen van de servicekosten kan, zeker als het gaat om veel complexen en/of eenheden, een grote ingewikkelde klus zijn. Als woningcorporatie wil je dat de kosten juist en op een juiste manier worden afgerekend. Daarnaast is het ook prettig als dit proces zo efficiënt mogelijk verloopt en als je kunt voortborduren op de methodiek van voorgaande jaren. De jaarlijkse kosten voor een complex met verhuureenheden moeten juist en volgens de geldende wet- en regelgeving worden verdeeld en afgerekend. Standardiseren van afspraken aan de hand van complexboeken, een juiste inrichting van het systeem, een nauwkeurige verdeling (verdeelsleutels) van de kosten en het goed informeren van huurders dragen hieraan bij.

Ons projectteam

Met een team van collega's (bestaande uit projectleider en twee projectmedewerkers) hebben wij ervoor gezorgd dat het opstellen en afrekenen van de servicekosten op rolletjes is verlopen. Daarnaast hebben we ook verder gekeken dan de huidige afrekening en o.a. gezorgd voor een fundament voor de afrekening van de volgende jaren.

Hoe hebben we dit aangepakt:

- Het opstellen van een projectplan, met o.a.

een concrete planning en een overzicht van de af te rekenen complexen.

- Het verzamelen en inzichtelijk maken van de af te rekenen kosten.
- Opstellen van een kostenverdeling (verdeelsleutels), inclusief onderbouw.
- Procesverbeteringen op het gebied van de inrichting van de stook- en servicekosten in het systeem, de afrekening zelf en de communicatie en informatievoorziening richting huurders, maar ook bewonerscommissies (indien van toepassing).
- Tijdige afrekening van de service- en stookkosten.

Impact

Alle complexen zijn op tijd afgerekend en er is gezorgd voor procesverbetering als het gaat om de inrichting voor afrekening van kosten via het primaire systeem.

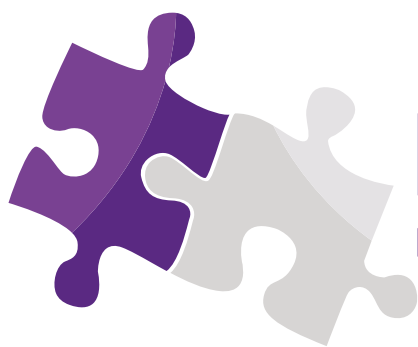
Interesse in één van onze project(bege) leiders of benieuwd naar de mogelijkheden? Neem dan gerust contact met ons op!

Voorjaarstour 2021

Binnenkort komen onze accountmanagers (Jorieke en Anne-José) weer digitaal bij je langs om kennis te delen en bij te praten. Dit keer staat de bekende 'voorjaarstour' in het teken van projectmatig werken. Het is een heuse theatershow geworden, waarbij we ontspanning combineren met praktische handvatten die je aangereikt krijgt om projectmatig werken (op afstand) zo goed mogelijk te laten verlopen.

Word je nog niet standaard uitgenodigd door Jorieke of Anne-José maar ben je wel nieuwsgierig geworden? Mail ons dan en we nodigen je uit!





MATCHABILITY

Dé flexibele schil voor woningcorporaties

Interesse of vragen?

Matchability BV

Stadionlaan 85

5213 JJ 's-Hertogenbosch

☎ **085 82 26 595**

✉ **info@matchability.nl**

