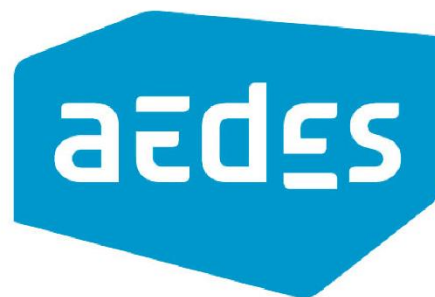


Eindrapportage evaluatie Permanente Educatie

vereniging van
woningcorporaties



Begeleidingscommissie Permanente Educatie

Den Haag, 6 november 2017

1. Inleiding

Het besturen van een corporatie vraagt om professioneel leiderschap. Een professionele houding en aansturing van de organisatie met up-to-date kennis van zaken is hiervoor een essentiële voorwaarde. Mede in het licht van de maatschappelijke ontwikkelingen in relatie tot de corporatiesector heeft de sector besloten dat professionaliteit en ontwikkeling van leiderschap niet vrijblijvend kan zijn. Om die reden hebben de leden van Aedes in 2014 besloten dat het volgen van Permanente Educatie met ingang van 1 januari 2015 verplicht wordt gesteld. Bestuurders van corporaties halen over drie jaar tenminste 108 PE-punten. Daarbij is afgesproken dat deze verplichting en de daaraan gekoppelde systematiek na enige tijd geëvalueerd zou worden. Hiertoe is door het Algemeen Bestuur van Aedes een begeleidingscommissie benoemd.

2. Opdracht

Met het oog op de afgesproken evaluatie heeft het Algemeen Bestuur de begeleidingscommissie gevraagd na te gaan of de huidige praktijk beantwoordt aan de huidige doelstellingen van Permanente Educatie. Daarnaast is de commissie gevraagd na te gaan of de huidige opzet voor betrokkenen werkbaar is en hoe de PE geborgd is in de beoordelings- en herbenoemingscyclus van bestuurders. De commissie is gevraagd monitoring en handhaving van de verplichting door Aedes bij haar evaluatie te betrekken.

3. Kader wet- en regelgeving

Wet- en regelgeving bevat slechts een algemene, betrekkelijk open norm ten aanzien van de educatie en ontwikkeling van bestuurders en commissarissen.

Woningwet 2015, art 29b

Het bestuur voorziet in het behouden en ontwikkelen van de kennis en de vaardigheden die met inachtneming van het bij en krachtens deze wet bepaalde noodzakelijk zijn voor het geschikt blijven van natuurlijke personen voor het lidmaatschap van het bestuur.

Woningwet 2015, art31 lid 2

De raad van commissarissen voorziet in het behouden en ontwikkelen van de kennis en de vaardigheden die met inachtneming van het bij en krachtens deze wet bepaalde noodzakelijk zijn voor het geschikt blijven van personen voor het lidmaatschap van de raad van commissarissen.

In het Besluit toegelaten instellingen volkshuisvesting of in nadere regelingen is deze norm niet nader uitgewerkt.

Kader vereniging Aedes

Binnen Aedes is in het kader van de Governancecode Woningcorporaties (bepaling 1.8) het volgende bepaald:

Leden van bestuur en RvC blijven hun kennis ontwikkelen door middel van trainingen en cursussen. Daarbij wordt aandacht besteed aan gewenst gedrag. De afgesproken Permanente Educatie-systematiek is hierop van toepassing. In het jaarverslag worden de in het verslagjaar behaalde PE-punten van bestuur en RvC vermeld.

Aedes heeft de verplichting nader uitgewerkt in het *Reglement Permanente Educatie Bestuurders Woningcorporaties*. Dit Reglement regelt ook de registratie van de behaalde punten in een online-registratiesysteem (ook wel portal geheten).

De VTW heeft een en ander voor commissarissen uitgewerkt in de notitie PE-systeem commissarissen. Afgesproken is dat Aedes en de VTW de naleving van de eisen op het gebied van PE actief monitoren.

4. Werkwijze

De commissie heeft ervoor gekozen bestuurders te raadplegen via een digitale vragenlijst, een zogeheten netquestionnaire. Op basis van de uitkomsten van deze netquestionnaire is de leden de gelegenheid geboden tijdens voor verdieping bedoelde bijeenkomsten hun ervaringen te delen. Van deze gelegenheid hebben de leden geen gebruik gemaakt.

Naast het raadplegen van de leden heeft de commissie een aantal gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van enkele branches die al langer ervaring hebben opgedaan met systemen van Permanente Educatie. In het bijzonder is gesproken met de Orde van Advocaten en de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants. Hoewel deze organisaties in sommige opzichten (aanmerkelijk) verschillen van de corporatiesector, meent de commissie dat zou moeten worden nagegaan of lering kan worden getrokken uit ervaringen elders. Tevens is gesproken met een deskundige die zich vanuit wetenschappelijk perspectief bezig houdt met onderwerp leren en professionele ontwikkeling. Een korte weergave van het verloop van deze gesprekken is terug te vinden onder 7.

5. Netquestionnaire

Op 27 juli is aan bestuurders een digitale vragenlijst gestuurd. Deze vragenlijst is als bijlage bij deze rapportage gevoegd. Beantwoording van de vragenlijst stond open tot en met 6 september.

Ondanks de vakantieperiode is de respons op de digitale vragenlijst zeer goed te noemen. Ongeveer twee-derde van de bestuurders (208 bestuurders, 65%) heeft de vragenlijst ingevuld. Naast een aantal meerkeuze vragen kende de vragenlijst ook enkele open vragen. Van de mogelijkheid om opmerkingen te maken is door de respondenten ruim gebruik gemaakt. De vragenlijst heeft in dit opzicht waardevolle informatie opgeleverd. Hierdoor is naar het oordeel van de begeleidingscommissie een representatief beeld te destilleren van de ervaringen die bestuurders met Permanente Educatie hebben. Het beeld dat op basis van de vragenlijst ontstaat is op hoofdlijnen als volgt.

Het overgrote deel van de respondenten (93% eens of zeer eens) onderschrijft het belang van Permanente Educatie. Ruim de helft van de respondenten onderschrijft ook het belang van een verplichting. Ongeveer een kwart (24%) is daar juist op tegen.

Opmerkelijk is dat bestuurders maar in beperkte mate vinden dat de invoering van verplichte Permanente Educatie de eigen kennis of competenties heeft bevorderd. Een groter deel meent dat de invoering van de verplichting de kennis en competenties van bestuurders in de sector in het algemeen wel degelijk heeft vergroot.

De omvang van de verplichting (108 studiebelastingsuren in drie jaar) wordt door een groot deel van de respondenten (62%) als goed ervaren. Meer dan de helft van de respondenten geeft aan ook zonder de verplichting meer dan de norm van 36 uur per jaar gemiddeld aan de eigen ontwikkeling te besteden. Wel geven verscheidene respondenten aan dat het aanbod te beperkt is. Het feit dat soms opleidingen uit het oogpunt van professionele ontwikkeling meerwaarde bieden, maar bij gebrek aan accreditatie niet meetellen voor het voldoen aan de PE-verplichting,

wordt als een onvolkomenheid van het systeem ervaren. Maar liefst 60% van de respondenten geeft aan dat de vergroting van kennis en competenties op een andere wijze effectiever zou kunnen worden bevorderd.

Ten aanzien van de werkbaarheid van het systeem van registratie (PE-portal) meent het overgrote deel van de respondenten dat dit goed werkbaar is. Technische onvolkomenheden die door een aantal respondenten worden genoemd zijn inmiddels verholpen. Het portal wordt echter door 75% van de respondenten nauwelijks gebruikt voor het zoeken naar geschikt opleidingsaanbod.

6. Werking PE-proces

Wat betreft de feitelijke werking van de huidige systematiek blijkt dat het portal op zichzelf naar behoren functioneert. Eerdere technische onvolkomen van het portal zijn inmiddels weggenomen. Wel kan worden vastgesteld dat de registratie van PE-punten soms achterblijft. Ultimo oktober 2017 hadden 379 (ex-)bestuurders zich geregistreerd. Op de peildatum hadden 280 gebruikers PE-punten geregistreerd. De oorzaak hiervan is niet zonder meer vast te stellen.

De verplichting voor bestuurders om in het jaarverslag de behaalde PE-punten te vermelden wordt goed nageleefd. De commissie heeft op basis van een representatieve steekproef van 30 jaarverslagen (2016) vastgesteld dat 90% van de onderzochte jaarverslagen melding maakt van de door de bestuurder behaalde PE-punten. De jaarverslagen waarin geen melding werd gemaakt van door de bestuurder behaalde PE-punten vermeldden, nota bene, wél de door de raad van commissarissen behaalde PE-punten.

Ten aanzien van de verplichting geldt dat de afgelopen periode 12 corporaties hebben aangegeven in aanmerking te willen komen voor een verlicht regime. Deze corporaties voldeden alle aan de criteria. Voor hen geldt dan ook het verlicht regime.

De PE-systematiek houdt onlosmakelijk verband met de ontwikkeling van bestuurders. De commissie meent dat deze ontwikkeling een plaats hoort te krijgen in de beoordelings- en herbenoemingscyclus. De Raad van Commissarissen van de corporatie is in zijn werkgeversrol bij uitstek verantwoordelijk voor het borgen van Permanente Educatie in de beoordelings- en herbenoemingscyclus. De commissie heeft zelf om die reden niet actief uitvraag gedaan naar dit aspect.

7. Gesprekken

De commissie heeft in een beperkt aantal gesprekken de uitkomsten van de netquestionnaire getoetst. Enerzijds ging het hierbij om het toetsen van ervaringen binnen de branche aan ontwikkelingen binnen andere sectoren. Daarnaast is een gesprek gevoerd met de Autoriteit woningcorporaties. Hierbij is met name de verplichting op grond van afspraken binnen de branche in relatie tot de rol van het publiek toezicht aan de orde geweest.

Andere sectoren

De commissie heeft vastgesteld dat de situatie in andere sectoren enerzijds verschilt van die in de corporatiesector. Ten aanzien van de accountancy geldt dat de sector anders is georganiseerd, dat de leden van de beroepsorganisatie op heel diverse gebieden werkzaam zijn en dat de verplichting voor veel meer mensen geldt. De verplichting is binnen de accountancy gekoppeld aan de persoon, niet aan de functie. Anderzijds zijn er onmiskenbaar ook overeenkomsten. Ook binnen de accountancy wordt de verplichting tot PE punten door

sommigen beschouwd als belasting. En ook binnen de accountancy is met betrekking tot PE sprake van een trend waarbij men zoekt naar een meer inhoudelijk gedreven invulling van de PE verplichting, naar meer maatwerk.

Autoriteit woningcorporaties

De Autoriteit woningcorporaties bevestigt dat de ontwikkeling van bestuurders van belang is. Het onderwerp permanente educatie komt aan de orde bij de governance-inspecties die de Autoriteit uitvoert. Meer indirect vormt het een issue bij de geschiktheids- en deskundigheidstoets in geval van (her-)benoeming van bestuurders. De Autoriteit toetst niet rechtstreeks het behaalde aantal PE-punten. De Autoriteit hanteert geen toetsingskader met betrekking tot PE en is evenmin voornemens dit te ontwikkelen. In algemene zin is de indruk dat de kwaliteit van bestuurders (en toezichthouders) is toegenomen.

Wetenschap

Prof. Dr. Manon Ruijters geeft aan dat in het algemeen systemen van permanente educatie verbetering tot doel hebben. Daarvoor is het noodzakelijk dat ook meetbare doelen worden geformuleerd.

Vanuit het oogpunt van verbetering is zij op zichzelf geen voorstander van een verplichting. Professionele ontwikkeling dient in beginsel voort te komen uit intrinsieke motivatie. Zij acht het begrijpelijk dat voor de corporatiesector in dit stadium voor de bestaande opzet, met een verplichting, is gekozen. In algemene zin kan worden gesteld dat het bij permanente educatie kan gaan om een groeimodel, waarbij de PE-systematiek zich gaandeweg ontwikkelt. Desgevraagd geeft zij aan dat het vanuit het oogpunt van professionele ontwikkeling goed voorstelbaar is dat een deel van de te behalen punten buiten het geaccrediteerde aanbod kan worden behaald. Dit geldt eveneens voor het toekennen van punten voor activiteiten zoals docentschappen, voor zover deze bijdragen aan de professionele ontwikkeling.

8. Conclusies en aanbevelingen

In algemene zin concludeert de begeleidingscommissie dat het huidige stelsel van Permanente Educatie binnen de branche zeer breed wordt gedragen. Ook diegenen die zich uitspreken tegen het verplichte karakter onderschrijven de meerwaarde van de Permanente Educatie voor de branche als geheel. Mede in het licht van maatschappelijke ontwikkelingen en stappen ten aanzien van de professionele ontwikkeling van bestuurders die de branche zichtbaar moet (blijven) maken meent de commissie dat het verplichte karakter gehandhaafd dient te blijven.

Tegelijkertijd is het werken aan de eigen ontwikkeling ook bij uitstek een eigen verantwoordelijkheid voor bestuurders. De professioneel bestuurder vraagt zich voortdurend af hoe hij het beste vorm en invulling kan geven aan de eigen ontwikkeling. Die ontwikkeling als zodanig staat voorop. De commissie stelt vast dat het in dit kader wenselijk kan zijn (deels) te kiezen voor opleidingsmogelijkheden die niet vallen binnen de tot op heden geaccrediteerde opleidingen. Wij zien ook binnen andere sectoren een soortgelijke trend.

De commissie concludeert dat het zogeheten PE-portal naar behoren functioneert. Eerder geconstateerde technische onvolkomenheden zijn inmiddels hersteld. Slechts een beperkt deel van de bestuurders maakt gebruik van het Portal om het opleidingsaanbod te raadplegen. De portal vervult dan ook met name de rol van registratie-instrument.

De begeleidingscommissie komt op basis van het bovenstaande tot de volgende aanbevelingen:

- Wij stellen vast dat breed het gevoel leeft dat de geaccrediteerde opleidingen en de individuele opleidings-/ontwikkelbehoefte van de individuele bestuurder niet altijd aansluiten. De commissie stelt om die reden voor een deel van de verplichting naar eigen believen door bestuurders in te laten vullen. Concreet zou dit betekenen dat van de driejaarlijkse verplichting van 108 PE-punten een deel van 24 punten vrij mag worden ingevuld met opleidingen/trainingen die niet geaccrediteerd zijn.
- Een deel van de bestuurders levert met enige regelmaat een bijdrage als docent of spreker aan PE opleidingen of bijeenkomsten. Wij stellen voor om, evenals dit in andere sectoren en beroepsgroepen het geval is, ook hiervoor PE punten toe te kennen. Dit doet recht aan de inspanning die de betreffende bestuurders leveren en aan de bijdrage die een dergelijke activiteit levert aan hun eigen ontwikkeling. Uiteraard kunnen voor een soortgelijke activiteit slechts één maal PE-punten worden bijgeschreven.
- Het systeem van Permanente educatie voor corporatiebestuurders is mede tot stand gekomen tegen de achtergrond van maatschappelijke ontwikkelingen in het algemeen en de stand van de corporatiesector in het bijzonder. Het denken omtrent professionele ontwikkeling van bestuurders en andere professionals staat echter niet stil. De commissie meent dat het aanbeveling verdient bij een volgende evaluatie uitdrukkelijk het denken over professionele ontwikkeling centraal te stellen. De commissie meent dat het in de rede ligt een dergelijke meeromvattende en meer fundamentele evaluatie op een termijn van twee tot drie jaar uit te doen voeren.

Bijlagen:

Samenstelling commissie

Mw. Marie Thérèse Dubbeldam, bestuurder Laurentius Breda

Hans Vedder, bestuurder Goed Wonen Gemert

Wim Moggré, bestuurder Woningbouwstichting Cothen

De commissie is vanuit de werkorganisatie van Aedes bijgestaan door

Alexander Luijten

Marc van Rosmalen

Erwin Steinmeijer

Lijst van gesprekspartners

Autoriteit Woningcorporaties, Bas Jelier

Koninklijke Beroepsorganisatie voor Accountants, Frank van Gelder en Willem Ouwehand

Prof. Dr. Manon Ruijters, bijzonder hoogleraar VU Amsterdam en consultant Twijnstra en Gudde.

Nederlandse Orde van Advocaten, Roos-Marie van der Heide