

DE JUISTE BALANS

EVALUATIE PVP

Vertrouwelijk

[Redacted text block]

[Redacted text block]

INHOUDSOPGAVE

Onderzoeksvraag	4	▪ Doelstelling 4: Autonomie	23
Opzet van het onderzoek	5	▪ Doelstelling 5: Communicatie	24
Effecten PVP- Algemeen beeld		▪ Haalbaarheid huidige doelstellingen	25
▪ Draagvlak PVP toetsingen	8	▪ Ontbrekende doelstelling / neveneffecten	26
▪ Verschil regulier toetsingsproces – PVP	10	Kaders en verwachtingen	
▪ Scope	12	▪ Wettelijk kader G&B toetsingen	28
▪ Diepgang PVP	13	▪ Governance code Woningcorporaties	29
▪ Effectiviteit PVP	14	▪ Beoordelingskader G&B	30
▪ Overig	15	▪ Trends en ontwikkelingen fin. Sector	31
Effecten PVP – Behalen doelstellingen		Conclusie en aanbevelingen	
▪ Doelstelling 1: Professionaliteit	17	▪ Conclusies	34
▪ Doelstelling 2: Lastenverlichting	19	▪ Aanbevelingen aanpassingen PVP	35
▪ Doelstelling 3: Capaciteit Aw	21	▪ Aanbevelingen doelstellingen PVP	37
		Bijlage	
		▪ Interviews	39

ONDERZOEKSVRAAG

Doelstellingen PVP

Vanaf medio 2015 toetst de Aw kandidaat bestuurders en commissarissen op geschiktheid en betrouwbaarheid. In maart 2019 is een pilot gestart met een nieuw verkort proces van geschiktheidstoetsingen waarbij de motivatie van de Raad van Commissarissen centraal staat bij de keuze van een commissaris. De individuele kandidaat wordt niet meer inhoudelijk beoordeeld.

Deze pilot kent 5 doelstellingen:

- Aantoonbare professionaliteit van de sector met betrekking tot werving en selectie
- Lastenverlichting voor de sector
- Minder capaciteitsbeslag voor Aw
- Vergroten autonomie van sector
- Communicatie ten behoeve van herstel van vertrouwen in functioneren van sector

Vraagstukken PVP

Dit onderzoek geeft antwoord op de volgende vragen:

- Doet de PVP wat het zou moeten doen in relatie tot de geschiktheids- en betrouwbaarheidstoetsingen?
- Zijn destijds de juiste doelstellingen gesteld?
- Wat zijn op basis van huidige inzichten juiste doelstellingen?
- Is de PVP efficiënt en effectief?

Op basis van de in dit rapport opgenomen analyse van bovenstaande vraagstukken, conclusies en aanbevelingen kan het MT een beslissing nemen over al dan niet voortzetten van de PVP.

OPZET VAN HET ONDERZOEK 1/2

Begripsvorming middels deskresearch

Het onderzoek is na toekenning van de opdracht gestart met begripsvorming middels deskresearch op basis van door de Aw toegestuurde documentatie en een mondelinge toelichting van de Aw medewerkers [REDACTED]. Vervolgens hebben gedurende de evaluatie periode een aantal vervolgesprekken plaatsgevonden met de [REDACTED]. In deze gesprekken zijn verdiepende vragen, aanvullende informatie en voortgang van het onderzoek aan de orde gekomen.

De ontvangen informatie heeft onder andere betrekking op:

- Interne vastlegging van gesprekken en bijeenkomsten inzake de toekomst van Geschiktheids- en betrouwbaarheidstoetsingen (hierna: G&B toetsingen)
- Advies Commissie Hoekstra
- Rapport ABDTOPconsult
- Interne evaluaties omtrent PVP
- Relevante wet- en regelgeving

Interviews met stakeholders

Naast deskresearch en gesprekken met de voorgenoemde Aw medewerkers, hebben er in de periode 21 juli tot en met 11 augustus 2020 12 interviews plaatsgevonden met diverse stakeholders. In deze interviews is een brede verkenning uitgevoerd omtrent de beleving en het draagvlak inzake het PVP toetsingsproces en de mate waarin de beoogde doelstellingen door de stakeholders worden (h)erkend in de praktijk. Deze stakeholders betreffen zowel interne als externe betrokkenen.

Externe stakeholders	Interne stakeholders
Middels PVP getoetste kandidaten	Inspecteurs
Aedes	Directeur
VTW	
NVBW	
Werving- en selectiebureaus	

OPZET VAN HET ONDERZOEK 2/2

Aanbevelingen & herijken doelstellingen

Vanuit de informatie die verzameld is in de interviews is bekeken in hoeverre de doelstellingen van de PVP aansluiten bij de beleving en ervaringen vanuit de stakeholders. Ook is geanalyseerd welke neveneffecten optreden als gevolg van de PVP. Vervolgens is bekeken in welke mate herijking van de oorspronkelijke doelstellingen nodig lijkt en mogelijk is. Ook is nagegaan in welke mate de oorspronkelijk doelstellingen SMART* gemaakt kunnen worden. Waar dit van toepassing is, worden hiervoor worden aanbevelingen gedaan.

De PVP is een onderdeel van het totale G&B toetsingsframework, maar kent een principieel afwijkende methodiek van de reguliere G&B toetsingen. Om draagvlak in de sector te behouden, is het van belang dat het gehele stelsel van G&B toetsingen een coherent framework is. Het is daarom nodig de PVP tevens in het bredere verband van G&B toetsingen te bekijken.

*SMART staat voor Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden.

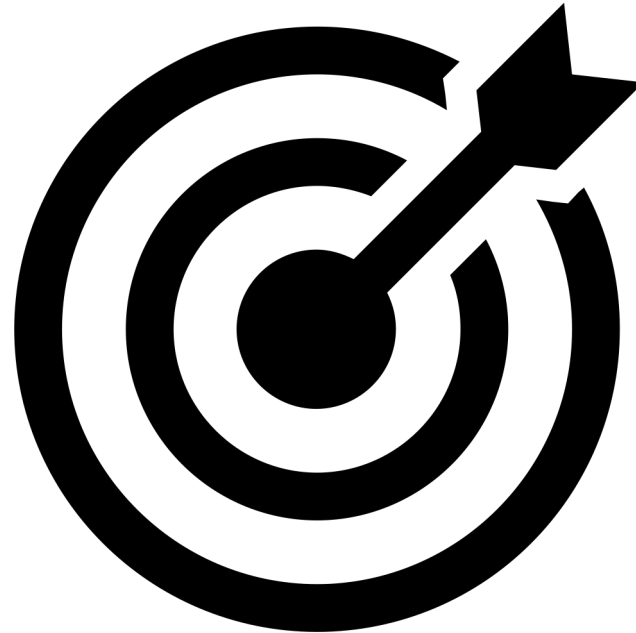
Rapportage

Op basis van de verkregen informatie is deze rapportage opgesteld. Deze rapportage geeft inzicht in

- Effecten van PVP
 - opbrengsten
 - risico's
 - behalen doelstellingen
 - capaciteitsbeslag Aw
- De mate waarin PVP voldoet aan wet- en regelgeving en maatschappelijke verwachtingen
- Verbetervoorstellen voor PVP

De rapportage biedt daarmee inzicht aan het management van de Aw om een besluit inzake al dan niet voortzetten van PVP te nemen.

EFFECTEN PVP – ALGEMEEN BEELD



DRAAGVLAK PVP TOETSINGEN 1/2

Draagvlak voor het principe van G&B toetsingen

Uit de interviews blijkt dat het principe van geschiktheidstoetsingen een groot draagvlak kent onder alle stakeholders. Het toetsen heeft een grote bijdrage gehad in de verhoging van de deskundigheid en professionaliteit in de sector. Er bestaat echter zowel intern als extern scepsis bij de stakeholders of de Aw *echt* in staat is om goed te toetsen. Immers, papier is gewillig en een gesprek is en blijft slechts een momentopname. Deze scepsis doet echter niet af aan het feit dat de invoering van de geschiktheidstoetsingen voor een vergroot bewustzijn omtrent geschiktheid heeft gezorgd. De stakeholders zijn unaniem over het feit dat toetsingen hebben bijgedragen aan een opschoning van de sector.

Draagvlak PVP extern

Met betrekking tot de PVP zijn de stakeholders van mening dat de PVP past in een behoefte aan meer procesgericht toezicht vanuit de Aw. De stakeholders geven aan dat procesgerichte toezicht past bij de volwassenheid van de sector. In de PVP zien de externe stakeholders erkenning vanuit de Aw voor de professionaliseringslag die de afgelopen jaren in de sector heeft plaatsgevonden. De PVP maakt duidelijk dat het de verantwoordelijkheid is van de Raad van Commissarissen om een goede kandidaat te vinden. Deze procesmatige toetsing vanuit de PVP wordt breed ondersteund door de externe stakeholders. Hierin zijn tussen de verschillende stakeholders geen noemenswaardige verschillen aangetroffen.

De PVP wordt echter door een groot deel van de externe stakeholders (met uitzondering van VTW en Aedes) als (te) 'dun' ervaren. Dit wordt veroorzaakt doordat er in de PVP (te) weinig inhoudelijke aandacht is voor de kandidaat en 'zachte' onderwerpen als houding en gedrag onvoldoende aan bod komen. De huidige PVP wordt daarom door het grootste deel van de stakeholders minder effectief geacht voor het toetsen van de individuele geschiktheid van de kandidaat. VTW en Aedes verwijzen naar doelstelling 1 van de PVP (professionaliteit van de RvC) als reden waarom zij de PVP qua diepgang passend vinden.

DRAAGVLAK PVP TOETSINGEN 2/2

Draagvlak PVP intern

Ook bij de interne stakeholders is er (na aanvankelijke aarzeling) draagvlak voor de gedachten achter de PVP. De aanvankelijke aarzeling is deels weggenomen doordat Toezicht door het team G&B wordt meegenomen in de besluitvorming over de binnengekomen PVP aanvragen. De huidige communicatie tussen het team G&B en Toezicht (waaronder het wekelijkse overleg waarin per dossier wordt besproken welke PVP dossiers binnengekomen zijn en of het PVP proces passend is voor die aanvraag) heeft bijgedragen aan de vergroting van het draagvlak. Wel is er behoefte zowel bij team G&B als Toezicht aan het formuleren van concrete(re) criteria over wanneer de PVP toegepast kan worden.

VERSCHIL REGULIER TOETSINGSPROCES – PVP 1/2

Principieel verschil

De reguliere toetsing en de PVP kennen een verschillend principiële uitgangspunt. In de reguliere toetsing staat de kandidaat met diens kennis, ervaring en competenties centraal. In de PVP staat het doorlopen proces en de mate waarin de kandidaat past in de missie, visie en strategie van de corporatie centraal. Dit verschil in uitgangspunt leidt tot een verschillende informatie-uitvraag. De corporatie maakt zelf de keuze of ze indienen conform het reguliere toetsingsproces of dat ze kiezen voor de PVP. De verschillen tussen beide toetsingsprocessen worden door zowel de interne als externe stakeholders als te groot ervaren. Dit verschil in informatie-uitvraag leidt bij de externe stakeholders tot verwarring en irritatie.

De interne stakeholders hebben het principiële uitgangspunt achter de PVP geaccepteerd als een uiting van het vertrouwen dat de Aw aan de sector wil geven. Er is draagvlak voor een toetsingsproces dat uitgaat van vertrouwen voor die corporaties die aan bepaalde condities voldoen. Tegelijkertijd moet dat vertrouwen wel ergens op gefundeerd zijn. Door Toezicht wordt niet altijd de meerwaarde van PVP ten opzichte van de reguliere toetsing zonder gesprek gezien. Er is vanuit Toezicht behoefte aan meer en duidelijke(re) criteria zijn voor wanneer de PVP toegepast kan worden. Zo wordt vanuit Toezicht als suggestie aangegeven dat corporaties die lager dan 3 scores (op de 5-punts schaal die bij governance inspecties wordt gehanteerd), niet moeten kunnen deelnemen aan de PVP. Ook bij een 'midden' score in de risico analyse (op de schaal laag-midden-hoog) zou geen PVP toetsing meer mogelijk moeten zijn.

Beleving werklust

De externe stakeholders zien door de PVP een verschuiving optreden in werklust van de kandidaat naar de corporatie. De werklust in totaliteit is volgens hen niet verminderd.

VERSCHIL REGULIER TOETSINGSPROCES – PVP 2/2

Ontbreken houding en gedrag

Er is een brede consensus bij zowel de interne als externe stakeholders dat houding en gedrag belangrijke elementen zijn in de vaststelling van geschiktheid en daarom dus ruim aandacht moeten krijgen in het werving- en selectieproces. Dit betekent echter voor de externe stakeholders niet dat de Aw zelf op houding en gedrag zou moeten toetsen. De VTW, Aedes, NVBW en werving- en selectiebureaus hebben vraagtekens over het feit of de Aw in een toetsingsgesprek voldoende voorspellend inzicht kan krijgen op houding en gedrag van de kandidaat. Ze betwijfelen daarom de meerwaarde van het toetsingsgesprek. De reeds getoetste kandidaten zijn positiever over de meerwaarde. Zij hebben hun gesprek als 'indringend' ervaren. Een toetsingsgesprek wordt niet licht opgevat en goed voorbereid (eventueel met externe ondersteuning). Hierdoor wordt volgens hen het bewustzijn van de rol en verantwoordelijkheid die hiermee gepaard gaat bij de kandidaat vergroot. Om deze reden zien de reeds getoetste kandidaten een meerwaarde in een toetsingsgesprek.

De Aw zou wel moeten toetsen of deze elementen in het doorlopen proces voldoende aandacht hebben gekregen. Immer, een goed proces kan nog steeds een 'slechte' kandidaat opleveren. Volgens de bureaus, NVBW en middels PVP getoetste kandidaten zou de Aw hierbij kunnen leunen op de activiteiten die door de bureaus worden verricht of op eerdere reguliere toetsingen die de kandidaat heeft ondergaan.

SCOPE

Algemeen

De PVP staat open voor commissarissen die benoemd worden bij corporaties die niet onder verhoogd toezicht staan. Dit betreft zowel aanvangstoetsingen als herbenoemingen. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar rol (bijvoorbeeld de voorzittersrol) of ervaring van de kandidaat. Hierdoor valt een groot deel van de toetsingen potentieel in de PVP.

Uitbreiding naar bestuurders

De stakeholders verschillen van mening over de huidige scope. De VTW, Aedes en NVBW zijn van mening dat de huidige scope passend is en wellicht (onder condities) uitgebreid kan worden naar bestuurders. De bureaus vinden de scope passend en staan op dit moment niet open voor uitbreiding. De interne stakeholders zijn van mening dat de huidige scope te groot is. Er dient onderscheid te zijn tussen aanvangstoetsingen en herbenoemingen. Ook zou onderscheid naar rol (bijvoorbeeld nieuwe voorzitter van RvC niet in PVP) heroverwogen moeten worden. Toezicht is van mening dat bestuurders niet in de PVP opgenomen moeten worden. De PVP getoetste kandidaten zijn eveneens van mening dat de PVP niet opengesteld moet worden voor aanvangstoetsingen en bestuurders.

DIEPGANG PVP

Te 'dun'

Zoals eerder aangegeven ervaren nagenoeg alle stakeholders de diepgang van de PVP als te 'dun'. Dit wordt onder andere veroorzaakt doordat in de PVP nauwelijks documentatie over de kandidaat hoeft te worden aangeleverd. Zo ontbreken CV van de kandidaat en het functieprofiel in de aan te leveren informatie. Dit bevreemd de stakeholders, zowel intern als extern. De externe stakeholders vragen zich af hoe de Aw tot een oordeel over de kandidaat komt als deze informatie ontbreekt.

Hoewel het draagvlak voor de PVP groot is, is er bij veel stakeholders (met uitzondering van de VTW) wel zorg over wat de gevolgen van het 'dunne' PVP-proces over enkele jaren zullen zijn. Zo geven enkele bureaus aan dat ze in de markt zien dat de aandacht voor competenties bij sommige bureaus verminderd omdat hier in de PVP niet naar gevraagd wordt. De betreffende bureaus geven aan dat het onderdeel competenties in hun procedures altijd opgenomen is, maar ze zien in de markt concurrenten die dit soms achterwege laten.

Geen korte termijn risico

De druk vanuit toetsingen wordt nu nog duidelijk gevoeld en veel mensen in de sector zijn al eens op de reguliere wijze getoetst. De externe stakeholders zien daarop op de korte termijn geen risico aan de beperkte diepgang. De externe stakeholders willen de PVP graag behouden en staan open voor aanpassingen die de diepgang van de PVP kunnen verbeteren.

EFFECTIVITEIT PVP

Aanvullende criteria opstellen

De effectiviteit van de PVP in de zin van een snel toetsingsproces met positieve uitkomst wordt door de externe stakeholders herkend. De PVP wordt met name gezien als een effectief proces voor personen die al eerder via het reguliere proces getoetst zijn. Hierbij wordt wel aangegeven dat er aanvullende criteria zouden moeten zijn vanuit het reguliere toezicht, bijvoorbeeld positieve uitkomsten van governance inspecties. De meningen verschillen over de effectiviteit van de PVP bij het vaststellen van de individuele geschiktheid. Dit wordt veroorzaakt door het al eerder aangegeven principiële verschil tussen de PVP en reguliere toetsing. De PVP wordt door zowel de interne en externe stakeholders minder effectief geacht bij het vaststellen van de 'zachte' aspecten in het werving- en selectieproces.

Grote betrokkenheid bureaus

De bureaus geven aan dat RvC's veel werkzaamheden bij het bureau leggen. Dit leidt in een aantal gevallen tot verminderde betrokkenheid vanuit de RvC. In veel gevallen wordt de toetsingsdocumentatie door het bureau geschreven. Dit leidt tot (in de ogen van de externe stakeholders) professionele en goed geschreven dossiers, maar die wel door een externe partij opgesteld zijn. De NVBW, een deel van de bureaus en de getoetste kandidaten hebben de zorg geuit of de Aw voldoende in staat is om door de teksten heen te prikken. Deze partijen geven aan dat de PVP eerder de kwaliteit van de tekstschrijver toetst, dan de daadwerkelijk doorlopen procedure. De interne stakeholders geven overigens aan dat (te) veel PVP-dossiers niet de gewenste 'kwaliteitslat' halen. Een ontoereikend PVP-dossier leidt vervolgens tot twijfels over de kwaliteit van het doorlopen proces en de geloofwaardigheid van het dossier.

OVERIG

Onterecht goed-/afgekeurde personen via PVP

De externe stakeholders zien in de praktijk niet dat de PVP leidt tot onterecht goed-/afgekeurde kandidaten. Ze achten dit risico ook klein als het werving- en selectieproces daadwerkelijk goed doorlopen is. Een deel van de interne stakeholders acht de kans op onterechte goed-/afkeuring van kandidaten via PVP aanwezig.

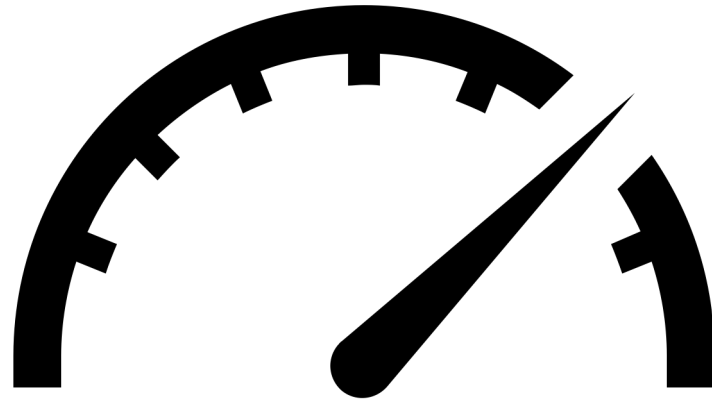
Capaciteitsinzet (PVP) toetsingen

Geen van de externe stakeholders heeft de indruk dat de capaciteit die wordt ingezet op de toetsingen bovenmatig is. Alle stakeholders wijzen erop dat de toetsingen (zowel regulier als PVP) onderdeel zijn van een groter governance toezicht framework. De externe stakeholders gaan er vanuit dat toetsingen (zowel regulier als PVP) vanuit die brede governance toezichtinformatie worden behandeld. Ze vinden het vanzelfsprekend dat signalen vanuit andere governance toezichtinformatie (bijvoorbeeld governance inspecties) worden betrokken bij de toetsingen. De externe stakeholders geven aan dat het PVP proces hierdoor beïnvloed zou moeten worden. Goede governance inspecties geven toegang tot PVP. Er is geen toegang tot PVP bij slechte uitkomsten van governance inspecties. Immers, als de governance inspecties een goede uitkomst laten zien, dan mag de Aw erop vertrouwen dat ook het werving- en selectieproces goed uitgevoerd is. Bij slechte uitkomsten is het gerechtvaardigd dat het vertrouwen van de Aw in het werving- en selectieproces lager is. Deze gedachtegang leeft ook onder de interne stakeholders.

Hoge aantallen PVP toetsingen

De Aw is verrast over de hoge aantallen PVP aanvragen. Het daadwerkelijke aantal PVP aanvragen is vele malen hoger dan vooraf was ingeschat. Vanuit de externe stakeholders wordt aangegeven dat de doorlooptijd van de PVP ten opzichte van het reguliere proces als veel sneller wordt ervaren. Daarnaast is de tenaamstelling "Pilot Verkorte Procedure" al een nudge om voor dit traject te kiezen. Daardoor wordt een beeld van verlichting geschetst waardoor corporaties deze procedure proberen. Sommige stakeholders (VTW en een deel van de bureaus) zijn verbaasd dat er nog corporaties zijn die kiezen voor het reguliere traject.

EFFECTEN PVP – BEHALEN DOELSTELLINGEN



DOELSTELLING 1: PROFESSIONALITEIT 1/2

Doelstelling:

Doel van de proef is om aan te tonen dat de professionaliteit met betrekking tot de werving en selectie van leden van de Raad van Commissarissen, vijf jaar na invoering van de Woningwet, voldoet aan de criteria van de Governance Code Woningcorporaties en het Beoordelingskader Geschiktheid en Betrouwbaarheid.

Overwegingen voor de doelstelling

In de proef is meer focus komen te liggen op de relatie tussen missie, visie, strategie en de toegevoegde waarde hierin van de kandidaat. Dit moet een indicatie geven van de professionaliteit van de RvC m.b.t. de werving en selectie. Deze doelstelling is mede gebaseerd op inzichten uit de wetenschap en het onderzoek 'Kracht & Tegenkracht'.

Doelstelling behaald?

De interviews geven een wisselend beeld over het behalen van de doelstelling. Alle stakeholders zijn unaniem over het feit dat de geschiktheidstoetsingen hebben bijgedragen aan het verhogen van de professionaliteit van de RvC. Dit uit zich onder andere in betere werving- en selectieprocessen ten opzichte van het verleden. De huidige professionaliteit van de RvC voldoet volgens de externe stakeholders aan de in de doelstelling genoemde criteria. Deze verbetering wordt echter niet gerelateerd aan de PVP, maar aan het in het verleden door de Aw stevig ingezette toetsingsproces. De meerwaarde van de PVP is daarmee niet aangetoond.

Mogelijkheden voor SMART doelstelling

Het is slechts beperkt mogelijk om deze doelstelling vanuit de PVP SMART te maken, zonder in conflict te komen met overige PVP doelstellingen op het gebied van autonomie en lastenverlichting voor de sector. Daarbij is volgens de externe stakeholders geen directe link tussen de PVP en het behalen van de beoogde doelstelling. Het resultaat is vanuit de reguliere toetsingen behaald. Dit heeft ervoor gezorgd dat de toetsingen in de sector 'ingebed' zijn in het werving- en selectieproces.

DOELSTELLING 1: PROFESSIONALITEIT 2/2

Conclusie behalen doelstelling

De doelstelling is behaald, maar niet vanuit de PVP.

Tips en aanbevelingen voor deze doelstelling

Vanuit de externe stakeholders zijn de volgende tips en aanbevelingen gekomen om de professionaliteit van de RvC met betrekking tot het werving en selectieproces:

1. De Aw kan minimaal het CV en het functieprofiel onderdeel laten zijn van de aan te leveren PVP informatie. De corporatie onderbouwt hoe de kandidaat past in het functieprofiel en het collectief. Dit kan gerelateerd blijven aan de missie, visie en strategie van de corporatie.
2. De Aw kan meer leunen op de activiteiten van een ingeschakeld bureau. Middels inzicht in de opdrachtomschrijving, het eindoordeel van het bureau over de kandidaat en eventueel de assessmentuitslag, kan de Aw meer inzicht krijgen in de doorlopen stappen en diepgang van het proces.

Door de bovenstaande tips en aanbevelingen te implementeren in het PVP proces, blijft het principe van procesgericht-/ systeemgericht toetsen gehandhaafd, maar beschikt de Aw wel over meer inhoudelijke informatie over de kandidaat en het doorlopen proces. Zo kan diepgaander inzicht verkregen worden in de afwegingen die vanuit de corporatie gedurende het proces gemaakt zijn en hebben geresulteerd in de voorliggende kandidatuur. Middels het ontvangen van de onder 1 en 2 genoemde informatie komt de Aw eveneens dichterbij de toetsing van de wettelijke kaders die van de Aw een weging vragen over de opleiding, werkervaring, competenties en vakinhoudelijke kennis van de kandidaat. Tevens wordt vanuit deze informatie inzicht verkregen in hoe de corporatie de aard en zwaarte van de functie en de aard en de omvang van de werkzaamheden heeft gerelateerd aan de kandidaat. Op deze wijze blijft er proces gebaseerd getoetst worden, maar kan de Aw meer inzicht krijgen in de uitvoering en diepgang van het proces. Bijkomend voordeel is dat de Aw hiermee eveneens meer aansluiting vindt bij de wettelijke kaders.

DOELSTELLING 2: LASTENVERLICHTING 1/2

Doelstelling:

Lastenverlichting door kortere procedure en minder administratieve handelingen

Overwegingen voor de doelstelling:

Het reguliere toetsingsproces wordt als zeer belastend voor de sector ervaren. Middels de PVP wordt getracht lastenverlichting te bewerkstelligen.

Doelstelling behaald?

Het beeld vanuit de externe stakeholders geeft een positief oordeel als uitsluitend naar het opstellen van het PVP dossier ten opzichte van het reguliere proces wordt gekeken. De bureaus geven aan dat de PVP leidt tot een aanzienlijke lastenverlichting. Met name uit de NVBW, maar ook vanuit de middels PVP getoetste kandidaten en VTW worden er echter een aantal kanttekeningen geplaatst:

1. Lastenverlaging maar kostenverhoging

NVBW en VTW geven aan dat de PVP leidt tot een kostenverhoging omdat in steeds groter mate bureaus worden ingeschakeld. Dit wordt ingegeven vanwege de hoge werkdruk die heerst bij de RvC (onvoldoende tijd om de taken zelf op te pakken en daarom 'afkoop' van werkzaamheden) en de angst voor reputatieschade voor corporatie en kandidaat als de toetsing geen positief oordeel oplevert. Veel van de PVP dossiers worden daarom (deels) door bureaus geschreven.

2. Lastenverschuiving van kandidaat naar corporatie

Opvallend is dat de middels PVP getoetste kandidaten aangeven dat ze nauwelijks betrokken zijn bij de opstelling van het PVP dossier. Ze hebben het betrouwbaarheidsformulier ingevuld en de VOG aangeleverd, maar verder is het dossier buiten hen om opgesteld en naar de Aw gestuurd. Dit komt overeen met de opmerkingen vanuit de NVBW dat de werkzaamheden zijn verschoven van de kandidaat naar de corporatie. Vanuit de getoetste PVP kandidaten is aangegeven dat het wegvallen van de gesprekstoring ter voorbereiding op het Aw gesprek en het niet meer hoeven aanleveren van informatie omtrent competenties en ervaring als lastenverlichting worden ervaren.

DOELSTELLING 2: LASTENVERLICHTING 2/2

3. Afwijkende informatie uitvraag

Het feit dat de vraagstelling in de PVP sterk afwijkt van het reguliere traject leidt tot irritatie bij een deel van de NVBW achterban.

Mogelijkheden voor SMART doelstelling

Het is niet duidelijk voor wie lastenverlichting is beoogd. Gezien het feit dat veel corporaties de activiteiten laten uitvoeren door een bureau is het de vraag in hoeverre SMART criteria toegevoegde waarde hebben ten opzichte van de inspanning. Immers, het opstellen van het PVP dossier wordt als een service-product binnen het gehele werving- en selectieproces beschouwd.

Conclusie behalen doelstelling

Kijkend naar de last die voor de sector *als geheel* gepaard gaat met het opstellen van het PVP dossier ten opzichte van het reguliere toetsingsdossier, dan is de doelstelling behaald. Als er wordt ingezoomd op verschillende spelers binnen de sector, dan ervaart de achterban van de NVBW geen lastenverlichting omdat activiteiten door de PVP verschuiven van de kandidaat naar de corporatie. Het lijkt erop dat de beoogde lastenverlichting met name bij de kandidaat terecht komt.

Tips en aanbevelingen voor deze doelstelling

1. Maak concreet voor wie lastenverlichting is beoogd (corporatie, RvC, kandidaat)
2. Zorg voor meer aansluiting tussen de verschillende G&B procedures

DOELSTELLING 3: CAPACITEIT AW 1/2

Doelstelling

Minder capaciteitsinzet van de Aw op het onderdeel Geschiktheid en Betrouwbaarheid.

Overwegingen voor de doelstelling

De Aw is beperkt in de capaciteit die ze kan inzetten voor haar toezichtwerkzaamheden.

Doelstelling behaald?

De externe stakeholders geven aan hier geen beeld van te hebben. De verwachting bij hen is wel dat de PVP leidt tot minder capaciteitsbeslag vanwege het wegvallen van gesprekken. De interne stakeholders verschillen van mening. De tijd die bespaard wordt door het wegvallen van gesprekken lijkt door G&B medewerkers deels te worden gebruikt voor extra activiteiten om een volledig beeld te krijgen van de kandidaat te krijgen (o.a. reconstructie door Aw van CV middels reeds bij Aw bekende informatie). Zo laat het door de onderzoeker ontvangen geanonimiseerde interne Verantwoordingsformulier zien dat er bij een PVP dossier een uitgebreide en gedegen onderbouwing van het uiteindelijke oordeel plaatsvindt. Feitelijke informatie over aan PVP te relateren capaciteitsvermindering is gedurende het onderzoek bij de onderzoeker niet aangeleverd. Het is daardoor onduidelijk of de doelstelling behaald is.

Mogelijkheden voor SMART doelstelling

Middels richttijden voor diverse typen werkzaamheden is het mogelijk om de capaciteit voor modeldossiers te begroten en daarmee SMART te maken hoe veel tijd aan welke activiteit besteed kan worden.

DOELSTELLING 3: CAPACITEIT AW 2/2

Conclusie behalen doelstelling

Het is onbekend of de doelstelling behaald wordt.

Tips en aanbevelingen voor deze doelstelling

Vanuit toezicht dat gebaseerd is op vertrouwen wordt bij een PVP toetsing een principiële keus gemaakt om hier weinig capaciteit op in te zetten. Indien de Aw *daadwerkelijk* vertrouwd op de door de corporatie aangeleverde informatie, dan zou een minder uitgebreide onderbouwing van het oordeel kunnen volstaan. In plaats van een positief geformuleerde onderbouwing van het Verantwoordingsformulier (controle of de ontvangen informatie klopt), zou kunnen worden overgegaan naar een negatief geformuleerde onderbouwing (geen indicatie dat de ontvangen informatie niet klopt). Dit gaat echter tegen de karaktereigenschappen van veel Aw medewerkers in en vraagt daarom duidelijke steun vanuit het management richting de medewerkers.

DOELSTELLING 4: AUTONOMIE

Doelstelling

Door de 'verlichting' van de procedure neemt de autonomie van de corporatiesector weer meer toe.

Overwegingen voor de doelstelling

De Aw houdt toezicht op basis van gefundeerd vertrouwen. Hierbij past toezicht dat de autonomie van de sector erkent.

Doelstelling behaald?

Zowel de externe als interne stakeholders geven aan dat de autonomie van de sector door de PVP niet veranderd. Daarmee is de doelstelling niet behaald. Middels de PVP wordt de formele verantwoordelijkheid duidelijker belegd bij de RvC. Dit is echter al een bestaande verantwoordelijkheid van de RvC. De Aw moet nog steeds een positieve vergunning afgeven voordat de kandidaat benoemd mag worden. Ook in deze verantwoordelijkheid is niets veranderd. De bureaus en de NVBW geven aan dat het *gevoel* van autonomie wel toegenomen kan zijn.

Mogelijkheden voor SMART doelstelling

Zolang de wettelijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor Aw en sector niet veranderen, zal de formele autonomie niet wijzigen. Daarom is het opstellen van SMART criteria niet mogelijk.

Conclusie behalen doelstelling

Deze doelstelling is niet behaald, want de PVP heeft geen impact op de formele bevoegdheden en verantwoordelijkheden van Aw en sector.

Tips en aanbevelingen voor deze doelstelling

Deze doelstelling laten vervallen omdat het geen impact heeft.

DOELSTELLING 5: COMMUNICATIE

Doelstelling

Tot slot draagt communicatie over het slagen van de proef bij aan het herstel van vertrouwen in het functioneren van corporaties.

Overwegingen voor de doelstelling

Het is van groot maatschappelijk belang dat er vertrouwen is in het functioneren van corporaties.

Doelstelling behaald?

De doelstelling wordt door de stakeholders als onvoldoende duidelijk ervaren. Als gevolg hiervan maken stakeholders hun eigen interpretatie over wat de doelstelling beoogd. De meningen zijn mede hierdoor wisselend. Een deel van de bureaus, VTW en Aedes zijn van mening dat communicatie (onder omstandigheden) kan bijdragen aan het herstel van vertrouwen. Als probleem wordt wel ervaren dat de doelstelling aangeeft dat de communicatie gaat over het slagen van de proef. Nagenoeg alle stakeholders hebben echter wel onderdelen van de PVP die ze willen veranderen. Aedes, VTW en een deel van de bureaus zien daarom meer toegevoegde waarde in communicatie vanuit de Aw over succesvol systeemgericht toezichthouden. Een deel van de bureaus en de middels PVP getoetste kandidaten zien ook risico's in communiceren over het succes van de PVP. Zij zien het gevaar dat bij het eerste incident dit als een boemerang naar de sector kan terugkomen. Dit is volgens een deel van de interne stakeholders echter ook van toepassing bij een incident waar een reguliere toetsing is uitgevoerd. Daarnaast vroegen diverse stakeholders zich af of communicatie een doelstelling van de PVP zou moeten zijn.

Mogelijkheden voor SMART doelstelling

Omdat de doelstelling onvoldoende scherp is, is het niet mogelijk SMART doelstellingen op te stellen.

Conclusie behalen doelstelling

Het behalen van de doelstelling kan niet bepaald worden vanwege onvoldoende duidelijkheid.

Tips en aanbevelingen voor deze doelstelling

Deze doelstelling laten vervallen vanwege ontbrekend draagvlak.

HAALBAARHEID HUIDIGE DOELSTELLINGEN

Doelstelling	Behaald	Onduidelijk	Niet behaald
1. professionaliteit	+		
2. lastenverlichting	+		
3. Capaciteit Aw		?	
4. autonomie			-
5. communicatie		?	

De huidige PVP doelstellingen zijn op een hoog abstractieniveau geformuleerd en zijn daardoor voor verschillende uitleg vatbaar. Dit beïnvloedt de mate waarin de stakeholders naar het behalen van de doelstelling kijken. De doelstellingen worden daardoor gedeeltelijk behaald.

De doelstellingen omtrent autonomie en communicatie worden slechts beperkt erkend als doelstellingen. Autonomie wordt gezien als een vaststaand gegeven dat niet beïnvloedt wordt door de PVP. Communicatie wordt gezien als een gevolg en geen doelstelling van de PVP.

ONTBREKENDE DOELSTELLING / NEVENEFFECTEN

Ontbrekende doelstelling

Tijdens de interviews is gevraagd welke doelstellingen de stakeholders missen. De volgende ontbrekende doelstelling is aangegeven vanuit de VTW:

- Verhogen diversiteit binnen de RvC

Neveneffecten PVP

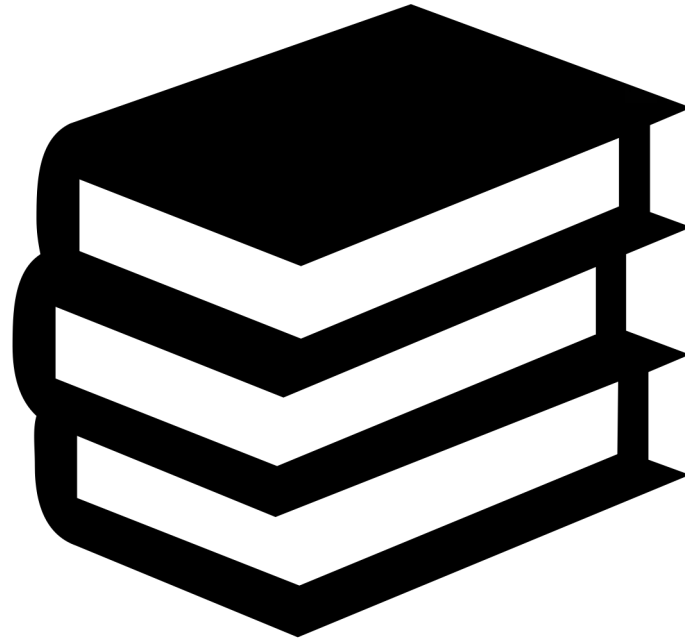
De volgende neveneffecten zijn tijdens de interviews aangegeven:

- Daar waar de corporatie zelf het dossier opstelt, gebeurt dit vaak middels aanwijzingen vanuit bureaus. Vanuit de NVBW en de bureaus wordt opgemerkt dat middels PVP de kwaliteit van de opsteller wordt getoetst en niet de kwaliteit van de kandidaat en/of corporatie. De NVBW spreekt zelfs van 'taalkunst' en opgestelde 'proza'.
- De interne stakeholders en bureaus zijn bezorgd dat de toetsing door de buitenwereld wordt gezien al een indicatie dat het wel goed zit. Dit kan de Aw niet waarmaken in dit verkorte en generieke proces omdat er nauwelijks tot geen inzicht is in de persoonlijke kwalificaties van de kandidaat. Dit leidt daarmee tot risico's voor de Aw.
- De menselijke component wordt uit de PVP toetsing gesneden en leidt daardoor tot een administratief proces. Dit kan leiden tot verminderde betrokkenheid van de RvC.

Overige opmerkingen

- VTW, NVBW en Aedes vragen zich af of kleine corporaties nog wel in staat zijn om goede commissarissen te vinden. Dit is niet gerelateerd aan de PVP, maar aan de geringe beloning, hoge werklast en verantwoordelijkheid.

KADERS EN VERWACHTINGEN



WETTELIJK KADER G&B TOETSINGEN

Wettelijk kader

In de *Woningwet* is in artikel 30 bepaald dat voor de (her)benoeming van commissarissen de zienswijze van de Minister gevraagd moet worden. In het *Besluit toegelaten instellingen volkshuisvesting* is artikel 19 uitgewerkt dat de zienswijze in elk geval betrekking heeft op

- a. **de geschiktheid van de beoogde bestuurder of commissaris, blijkend uit diens opleiding, diens werkervaring vakinhoudelijke kennis en de competenties**
- b. de betrouwbaarheid van de beoogde bestuurder of commissaris, blijkend uit diens handelen of nalaten of voornemens daartoe en uit de antecedenten
- **de aard en zwaarte van de functie waarvoor de beoogde bestuurder of commissaris in aanmerking wordt gebracht**, en de aard en de omvang van de werkzaamheden van de toegelaten instelling.

De specifiek voor de PVP relevante elementen zijn vet gedrukt.

Passendheid PVP in wettelijk kader

De PVP geeft momenteel onvoldoende inzicht in de bovengenoemde elementen. Zo komt de toelichting bij de vragen van het aanvraagformulier PVP niet overeen met hetgeen in artikel 19.1.a Besluit toegelaten instellingen volkshuisvesting is aangegeven. Wettelijk vereiste elementen zoals opleiding, vakinhoudelijke kennis en competenties worden in de toelichting bij de PVP vragen niet expliciet benoemd. In het aanvraagformulier PVP wordt gevraagd naar het kwaliteitsprofiel, ervaring, diversiteit, recente zelfevaluatie, etc. Hierdoor vindt de beoordeling vanuit de Aw op andere elementen plaats dan in de regelgeving is benoemd.

Zowel de interne als externe stakeholders zien dat de Aw hiermee in een lastige positie komt ten aanzien van het voldoen aan de wettelijke eis. Tegelijkertijd willen de externe stakeholders graag de mogelijkheid om procesgericht te toetsen behouden. De VTW stelt voor om de Woningwet aan te passen op dit punt om de Aw in de gelegenheid te stellen om meer procesgericht te toetsen. De politieke haalbaarheid wordt door de VTW echter gering geacht.

GOVERNANCE CODE WONINGCORPORATIES

Relevante artikelen Governance Code Woningcorporaties 2020

Leden van Aedes vereniging van woningcorporaties en corporaties waar leden van de Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW) toezicht houden zijn verplicht de Governance code Woningcorporaties 2020 (hierna Code) na te leven. Inzake de PVP zijn de volgende bepalingen uit de Code relevant:

- Principe 3: Bestuur en RvC zijn geschikt voor hun taak en daarop aanspreekbaar. Het vervullen van de maatschappelijke opdracht van woningcorporaties vraagt om deskundige bestuurders en toezichthouders, die permanent investeren in hun kennis en kunde. Daarbij een zodanige samenstelling van bestuur en RvC dat de leden elkaar aanvullen en scherp houden.
- Artikel 3.16: Een evenwichtig samengestelde RvC betekent verscheidenheid. Om dit te bevorderen stelt de RvC een profielschets op. Daarin worden eisen gesteld aan de competenties en samenstelling van de RvC. Deze eisen moeten ervoor zorgen dat de RvC naast een diverse samenstelling ook de juiste kennis en ervaring in huis heeft.
- Artikel 3.17: De gevolgde procedure van werving en selectie van leden van het bestuur en RvC wordt in het jaarverslag verantwoord. Vacatures worden op de website van de corporatie gepubliceerd en openbaar opengesteld via bijvoorbeeld een advertentie. De RvC kiest hierin onafhankelijk. Het bestuur heeft een adviserende rol.

Passendheid PVP in Code

De PVP geeft momenteel beperkt tot onvoldoende inzicht in de bovengenoemde bepalingen. Dit komt door het feit dat de wel aanwezige informatie zoals het functieprofiel en CV niet binnen de PVP worden opgevraagd. Er is bij de externe stakeholders weinig tot geen weerstand om deze informatie toch aan te leveren. Een deel van de bureaus geeft aan altijd het CV mee te sturen, omdat ze van mening zijn dat ook een PVP-dossier niet compleet is zonder CV.

BEOORDELINGSKADER G&B

In de handreiking *Beoordelingskader Geschiktheid en Betrouwbaarheid* wordt gedetailleerd aangegeven welke informatie de Aw bij het reguliere proces meeweegt in haar zienswijze. Zo worden bijvoorbeeld criteria gesteld aan het CV, functieprofiel, een afgenomen assessment en andere informatiebronnen.

Op dit moment kent het framework G&B toetsingen drie variaties:

1. Reguliere toets inclusief gesprek
2. Reguliere toets exclusief gesprek (papieren toets)
3. PVP

Door Corona zijn er verdere mutaties in het proces aangebracht door onder andere telefonische gesprekken in te voeren en af te zien van een gesprek terwijl daar wel indicaties voor zijn.

Passendheid PVP in Beoordelingskader PVP

In sectie 3.5 van het Beoordelingskader wordt de PVP uitgelegd. Er wordt echter geen link gelegd of koppeling gemaakt met de eerder in het Beoordelingskader aangegeven criteria en verwachtingen. Door het ontbreken van deze koppeling is onduidelijk in hoeverre de PVP past in het Beoordelingskader. Zoals eerder aangegeven leidt dit in de sector tot verwarring en irritatie.

TRENDS EN ONTWIKKELINGEN FIN. SECTOR 1/2

Bij het uitbrengen van de Beleidsregel Geschiktheid in 2012 heeft DNB veel capaciteit ingezet op gesprekken. Na deze intensieve periode heeft DNB haar werkwijze inzake toetsingen gewijzigd en het aantal gesprekken drastisch naar beneden gebracht. Dit is mede ingegeven door capaciteitsvraagstukken. In mijn adviespraktijk zie ik dat dit leidt tot de volgende trends en ontwikkelingen:

1. Risico inschatting vanuit financiële instellingen over het al dan niet op gesprek worden uitgenodigd

In de huidige werkwijze van DNB worden er veel minder kandidaten op gesprek gevraagd. De beoordeling vindt voor het merendeel 'on desk' plaats. Als gevolg hiervan zie ik financiële instellingen een risico afweging maken over hoe groot de kans was dat hun kandidaat op gesprek word uitgenodigd. Er wordt veel aandacht besteed aan de toetsingsdocumentatie. Hierin wordt de kandidaat zo overtuigend mogelijk gepresenteerd. Ik heb echter regelmatig meegemaakt dat introductieprogramma's niet gestart werden tot het moment dat de kandidaat door DNB werd opgeroepen. Immers, als de kandidaat zonder gesprek wordt goedgekeurd, dan volstaat (in de ogen van de organisatie) een minder uitvoerig introductieprogramma. Daar waar een kandidaat toch op gesprek werd gevraagd, moest regelmatig een 'spoedcursus' gegeven worden om de kandidaat op het vereiste niveau te brengen. Ik ben van mening dat een dergelijke mentaliteit de kwaliteit van het intern toezicht kan schaden. Deze mentaliteit zou ook bij woningcorporaties kunnen ontstaan.

2. Samenwerking binnen integraal toezicht

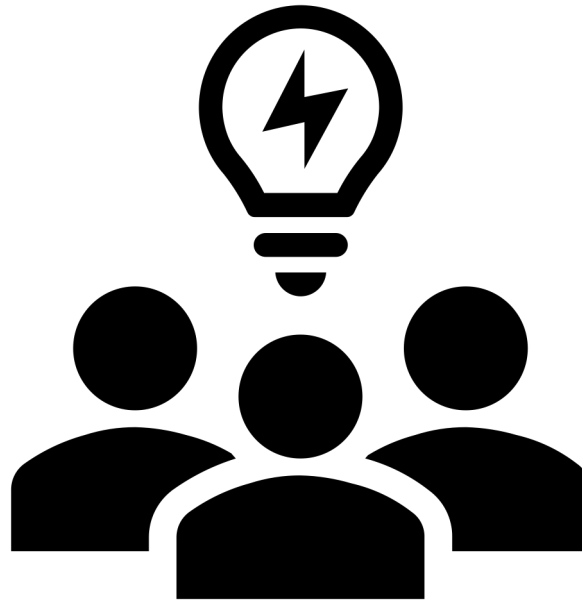
In de financiële sector is geschiktheid een permanente eis en is gekoppeld aan een specifieke functie. Dit betekent dat voor elke benoeming een beoordeling van geschiktheid plaatsvindt. Dit geldt ook als een reeds getoetste bestuurder of commissaris binnen een onderneming van functie of takenpakket verandert. In uitzonderlijke omstandigheden kan DNB tussentijds – als een bestuurder of commissaris in functie is – besluiten om een toetsing te beginnen. Dit kan betrekking hebben op geschiktheid, betrouwbaarheid of een combinatie van beiden. Een dergelijke *hertoetsing* vindt alleen plaats wanneer feiten of omstandigheden naar voren komen die een aanleiding vormen om de eerdere toetsing opnieuw te bezien. *

* <https://www.toezicht.dnb.nl/4/2/16/50-229347.jsp>

TRENDS EN ONTWIKKELINGEN FIN. SECTOR 2/2

Ik zie dat DNB bij thema-onderzoeken ook kijkt naar de geschiktheid van de betrokken bestuurders/ commissarissen. Als voorbeeld noem ik de beleggingsonderzoeken bij pensioenfondsen en risicobeheersing bij verzekeraars. Hoewel deze onderzoeken ingestoken zijn op governance en technische kennis over het specifieke thema, blijkt regelmatig dat betrokken bestuurders en/of commissarissen niet kundig genoeg zijn op deze onderwerpen en/of niet voor deze portefeuille getoetst zijn. Deze signalen worden door het onderzoeksteam doorgegeven aan het Expertise centrum Toetsingen (ECT) van DNB. ECT roept deze bestuurders vervolgens op voor een geschiktheidstoetsing (niet noodzakelijkerwijs een hertoetsing). Deze manier van werken heeft binnen de financiële sector voor groter bewustzijn gezorgd omtrent (doorlopende) geschiktheid. Ik zie deze samenwerking tussen toezichtafdelingen als een goed voorbeeld van wat integraal toezicht kan brengen. Deze ervaring kan ook voor de AW interessant zijn.

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN



CONCLUSIES

Succesvolle pilot

Bij zowel de Aw als de sector bestaat de behoefte om over te gaan naar meer proces-/systeem gericht toezicht. De PVP wordt gezien als een belangrijke stap daartoe. Tijdens de interviews is meermaals aangegeven dat de sector de gedurfde stap die de Aw hiermee zet, zeer waardeert. Deze waardering is er bij alle externe stakeholders. De PVP kent daarmee een groot draagvlak. De externe stakeholders geven unaniem aan dat een 'PVP-achtig' proces dient te blijven. Ook bij de interne stakeholders is er steun voor het proces-/systeemgerichte toezicht. Er is een brede wens voor meer uniformiteit tussen het reguliere en PVP proces. Daarmee kan de PVP ondanks het feit dat slechts enkele doelstellingen behaald worden, toch als een succesvolle pilot beschouwd worden.

Kanttekeningen bij PVP

Ondanks deze positieve grondhouding plaatsen zowel interne als externe stakeholders kanttekeningen bij de huidige opzet van de PVP. Deze kanttekeningen betreffen:

1. Zowel externe als interne stakeholders geven aan dat het huidige PVP proces als (te) 'dun' wordt ervaren. Dit beeld wordt veroorzaakt door de geringe hoeveelheid informatie die over de kandidaat dient te worden aangeleverd en de focus op missie, visie en strategie van de corporatie. Dit knelt met de wettelijke verplichtingen van de Aw, maar roept ook vragen op bij een deel van de externe stakeholders over de mate waarin de Aw in staat is om de individuele geschiktheid van de kandidaat te bepalen.
2. Alle stakeholders ervaren een (te) groot verschil tussen het reguliere toetsingsproces en de PVP. Er is momenteel geen link tussen beide processen. Als door de Aw wordt besloten dat een PVP dossier omgezet moet worden naar het reguliere toetsingsproces, dan dient er een nieuw en qua opzet volledig ander dossier te worden aangeleverd. Dit veroorzaakt verwarring, irritatie en onzekerheid in de sector.
3. De huidige scope van de PVP wordt door een aanzienlijk deel van de stakeholders als te groot ervaren. De meerderheid van de stakeholders is voorstander van het beperken van de scope tot herbenoemingen. Ook dienen bevindingen vanuit governance onderzoeken meegenomen te worden in de afweging of PVP voor een benoeming wordt opengesteld.

AANBEVELINGEN AANPASSINGEN PVP 1/2

Het draagvlak voor de PVP is hoog, maar verbeteringen in het proces kunnen het draagvlak verder verhogen. Uit de analyse komen de volgende aanbevelingen:

1. In de sector aanwezige informatie in hogere mate opvragen

Alle externe stakeholders zijn van mening dat de werving- en selectieprocessen een grote professionaliseringslag hebben gemaakt. Veel corporaties laten zich bij de werving- en selectie ondersteunen door een gespecialiseerd bureau. Dit resulteert in een procesmatige aanpak met de benodigde vastlegging van belangrijke stappen. De externe stakeholders zijn van mening dat de Aw meer kan steunen op de activiteiten die in het proces worden gezet. Door middel van het vragen om aanlevering van de gegeven opdracht aan het bureau, het functieprofiel, CV en de conclusie (van het bureau) over de kandidaat, krijgt de Aw veel meer inzicht in het daadwerkelijk doorlopen proces en de individuele geschiktheid van de kandidaat. Het aanleveren van deze documentatie wordt door de externe stakeholders niet als lastenverzwarend of kostenverhogend gezien, mits deze in een vrij format mogen worden aangeleverd. Hiermee blijft de stap naar proces-/systeemgericht toezicht behouden.

-> **aanbeveling 1: maak meer gebruik van bij de corporatie beschikbare informatiebronnen**

2. Meer eenduidigheid tussen reguliere en PVP toetsingen

De reguliere en PVP toetsingen kennen een principiële verschil. Dit verschil in uitgangspunt (individuele kandidaat versus missie, visie en strategie van de corporatie) wordt door de externe stakeholders onvoldoende begrepen. De sector heeft een grote behoefte aan een snel, transparant en eenduidig toetsingsproces. Het reguliere proces wordt als erg zwaar ervaren. Ook leeft het beeld in de sector dat de Aw in dit proces veel van de uitgevoerde werkzaamheden opnieuw uitvoert. Het verdient aanbeveling om te komen tot 1 toetsingsproces waarbij naar behoefte een gesprek wordt gevoerd of aanvullende casus specifieke informatie wordt opgevraagd. Dit geeft de sector de gewenste eenduidigheid, maar behoudt de bewegingsruimte van de Aw bij behoefte aan aanvullende informatie.

-> **aanbeveling 2: onderzoek of er (in combinatie met aanbeveling 1) gekomen kan worden tot 1 toetsingsproces voor alle toetsingen**

AANBEVELINGEN AANPASSINGEN PVP 2/2

3. Aanpassen scope door opnemen aanvullende criteria

Het draagvlak voor de actuele scope in de huidige is beperkt. Voor herbenoemingen van commissarissen via PVP is breed draagvlak. Voor aanvangstoetsingen is dit draagvlak aanzienlijk lager. Indien de Aw meer informatie ontvangt over de individuele kandidaat (aanbeveling 1) en de corporatie goed scoort in bijvoorbeeld governance onderzoeken, dan is er meer draagvlak voor de huidige scope. Met deze criteria uitbreidingen past de huidige scope in het gedachtegoed van proces-/systeemgericht toezicht en wordt het onderdeel van een overkoepelend governance framework. Voor deze criteria is draagvlak onder zowel de interne als externe stakeholders. Het draagvlak voor het toetsen van nieuwe bestuurders zonder gesprek is beperkt.

-> **aanbeveling 3: bepaal aanvullende criteria voor scope PVP**

-> **aanbeveling 4: integreer G&B toetsingen in het overkoepelende governance framework**

4. VTW-kit

Alle externe stakeholders geven aan dat een (over)groot deel van de corporaties zich in hun werving en selectie door bureaus laten ondersteunen. Hoewel er geen cijfers bekend zijn over de mate waarin bureaus worden ingeschakeld, kon geen van de externe stakeholders een casus benoemen waar geen bureau is ingeschakeld. Alle externe stakeholders zijn van mening dat het inschakelen van een bureau een keus van de corporatie is en niet afgedwongen kan worden. Het is daarom van belang dat er ook wordt gekeken naar situaties waar geen bureau ingeschakeld wordt. De VTW heeft een [VTW-Kit *Werving en selectie van toezichthouders in 20 stappen*](#) gepubliceerd. In deze Kit worden corporaties stap voor stap door een volledig werving- en selectieproces meegenomen. De VTW-kit heeft volgens externe stakeholders potentie om als basis voor procesgericht toezicht te dienen daar waar geen bureau wordt ingeschakeld. De bekendheid en toepassing van de VTW-Kit is momenteel echter zeer laag. Alleen Aedes ziet het gebruik van de Kit in de praktijk gebeuren. De VTW is bereid om de VTW-Kit onder de aandacht van haar leden te brengen, zodat dit de corporaties die geen bureau inschakelen kan ondersteunen.

-> **aanbeveling 5: onderzoek in samenspraak met VTW en Aedes of de VTW-Kit een middel voor proces-systeemgericht toezicht kan zijn voor corporaties die geen extern bureau inschakelen**

AANBEVELINGEN DOELSTELLINGEN PVP

1. Bepaal doelstellingen PVP in samenhang met het gehele G&B framework

Op dit moment kijkt de Aw in breder verband naar de G&B toetsingen. Door de externe stakeholders is aangegeven dat er sterke behoefte is aan meer eenduidigheid en uniformiteit in het toetsing framework. Een aangepaste PVP lijkt hiervoor een goede basis te bieden. Het verdient daarom aanbeveling om op dit moment geen aparte doelstellingen voor PVP te formuleren, maar te onderzoeken of de PVP kan dienen als basis voor een uniform toetsingsproces. Met de aanbevelingen 1 tot en met 5 zijn hier reële mogelijkheden voor.

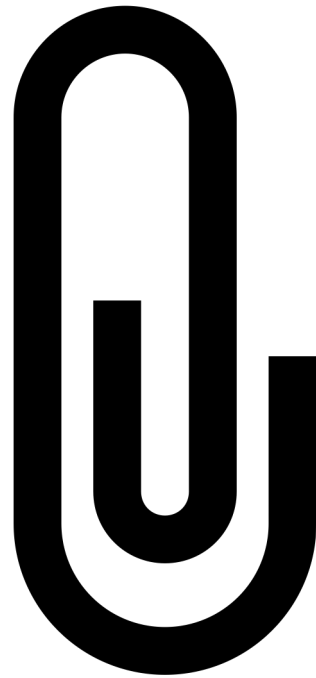
-> **aanbeveling 6: onderzoek of de PVP kan dienen als basis voor het gehele toetsing framework**

2. Onderzoek mogelijkheden voor aanpassing wettelijk kader

Het *Besluit toegelaten instellingen volkshuisvesting* geeft in artikel 19 concrete criteria die de Aw in haar besluitvorming over de zienswijze dient mee te nemen. Deze criteria zijn lastig in te passen in het door de Aw en de sector gewenste proces-/systeemtoezicht. De hoge slagingspercentages van de geschiktheidstoetsingen geven een goede indicatie over de kwaliteit van de aangedragen kandidaten. Vanuit de hoge slagingspercentages lijkt de noodzaak voor een rule based benadering van het toetsingsproces achterhaald en kan er wellicht overgegaan worden naar meer principle based regelgeving. Deze principle based benadering is eerder al toegepast bij de *Wet op het Financieel Toezicht* (Wft). De Wft geeft in artikel 3.8 lid 1 alleen aan dat beleidsbepalers *geschikt* moeten zijn. Hier wordt in de Wft geen verdere duiding aan gegeven. Via de *Beleidsregel Geschiktheid* hebben DNB en AFM aangegeven hoe zij invulling geven aan het begrip geschiktheid en de wijze van toetsen. Om de stap te kunnen maken naar proces-/systeemtoezicht is aanpassing van artikel 19 naar meer principle based criteria wenselijk. Wellicht dat in de aankomende wetswijziging van de Woningwet hiervoor ruimte gecreëerd kan worden door meer aansluiting te zoeken bij de uitgangspunten van de Wft.

-> **aanbeveling 7: onderzoek of de relevante wet- en regelgeving aangepast kan worden naar proces-/systeemgericht toezicht.**

BIJLAGE



INTERVIEWS

Alle interviews zijn op basis van een gestandaardiseerd interviewprotocol telefonisch of via video-conference afgenomen. Per stakeholder zijn er binnen het interviewprotocol accenten aangebracht. De interviews varieerden in duur tussen de 60 en 90 minuten.

Datum	categorie	wie	functie
21-07-2020	werving- en selectiebureau	[redacted]	Partner Mens & Kennis
22-07-2020	NVBW	[redacted]	Bestuurslid
23-07-2020	Aw	[redacted]	Inspecteur
24-07-2020	middels PVP getoetste kandidaat	[redacted]	Voorzitter RvC
24-07-2020	werving- en selectiebureau	[redacted]	Partner Erly
27-07-2020	Aw	[redacted]	Inspecteur
27-07-2020	Aw	[redacted]	Directeur
28-07-2020	middels PVP getoetste kandidaat	[redacted]	Voorzitter RvC
28-07-2020	VTW	[redacted]	Directeur
29-07-2020	werving- en selectiebureau	[redacted]	[redacted]
30-07-2020	NVBW	[redacted]	[redacted]
11-08-2020	Aedes	[redacted]	[redacted]

