

## **BELEID DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING & OPLEIDINGEN**

# **FidesWonen**

*Wie oude kennis koestert en voortdurend  
nieuwe vergaart, mag een leraar van  
anderen zijn.*

*Confucius*

## Inleiding

Om binnen een organisatie op welke plaats dan ook goed te kunnen functioneren is het noodzakelijk kennis en vaardigheden te blijven ontwikkelen. Ook FidesWonen onderkent die noodzaak van planmatig opleiden als instrument om enerzijds de vaardigheden en kennis van de medewerkers<sup>1</sup> in stand te houden en om anderzijds in te spelen op de persoonlijke opleidings- en ontwikkelingsbehoefte van individuele medewerkers”.

## Uitgangspunten

Van belang is dat een organisatie zorg draagt voor heldere uitgangspunten als kernwaarden, een missie, visie en een Ondernemingsplan. Op basis daarvan kan ook ingespeeld worden op de benodigde kennis en vaardigheden om die uitgangspunten waar te kunnen maken.

In 2012 zijn de kernwaarden, missie en visie vastgesteld en in 2013 het Ondernemingsplan 2013-2017 “Bouwen aan een duurzaam thuis”.

Kernwaarden van FidesWonen:

- **Betrouwbaar**
- **Menselijke maat**
- **Eenvoudig en doelmatig**
- **Modern vakmanschap**
- **Dynamisch en duurzaam**
- **Laagdrempelig en transparant**

De missie van FidesWonen (waar we voor gaan, onze “drive”):

**Wij bieden zekerheid in wonen op Goeree-Overflakkee, primair voor mensen die daar zelf onvoldoende in kunnen voorzien.**

De visie van FidesWonen (wat we vinden, onze opvatting):

**Wij zijn een betrouwbare wooncorporatie op Goeree-Overflakkee die zich richt op diverse doelgroepen die onvoldoende in staat zijn in de eigen woonwensen te voorzien.**

**Wij staan daarbij midden in de samenleving.**

**Wij dragen vanuit een dynamische werkwijze zorg voor huisvesting op maat, rekening houdend met een continu veranderende maatschappelijke omgeving.**

**Wij investeren in een duurzame woon- en leefomgeving, met eenvoud en doelmatigheid, vanuit modern vakmanschap.**

**Wij zijn laagdrempelig en transparant, waarbij in ons handelen de menselijke maat centraal staat.**

**Wij zijn aanspreekbaar op waar wij voor staan.**

**Het motto van FidesWonen: “meer dan een huis”**

---

<sup>1</sup> Onder medewerkers worden verstaan allen die een taak hebben binnen de organisatiestructuur van FidesWonen, van Ledenraad, Raad van Commissarissen, Directeur-bestuurder, MT-leden tot individuele werknemers in welke functie dan ook.

## Governancecode Woningcorporaties 2015

FidesWonen onderschrijft en hanteert de Governancecode Woningcorporaties 2015 zoals deze door de sector is vastgesteld in april 2015 door de leden van Aedes, vereniging van woningcorporaties, en de leden van Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW).

Leden van Aedes en van de VTW zijn verplicht de code na te leven. In de code worden ook nadrukkelijk verplichtingen aangegeven voor Permanente Educatie (PE) voor leden van de Raad van Toezicht (Raad van Commissarissen) en bestuurders.

Natuurlijk gaat de Governancecode over regels voor goed toezicht en bestuur maar heeft in het verlengde daarvan ook invloed op de hele werkorganisatie van FidesWonen.

Permanente Educatie gaat dan ook verder dan PE punten voor leden van de RvC en de bestuurder. De inzet van onze medewerkers, zowel individueel als gezamenlijk, is cruciaal voor de huurders en woningzoekenden van FidesWonen. Juist daarom is Permanente Educatie een middel om doelen te bereiken over een breed spectrum.

## Ledenraad

FidesWonen is een vereniging met leden en daarmee democratische gelegitimeerd in de samenleving op Goeree-Overflakkee. De leden worden vertegenwoordigd door de Algemene Ledenvergadering zijnde een gekozen Ledenraad. De Ledenraad heeft statutaire bevoegdheden en daarnaast zijn de leden de “oren en ogen” in de samenleving waar FidesWonen haar woningen verhuurd.

De leden van de Ledenraad hoeven geen specifieke deskundigheden te bezitten op volkshuisvestingsgebied. Wel is het van belang dat de samenstelling van de Ledenraad een afspiegeling is van de samenleving op Goeree-Overflakkee met een diversiteit aan deskundigheden.

Er is geen budget voor deskundigheidsbevordering en dit lijkt voor de leden van de Ledenraad ook niet direct noodzakelijk.

## Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen (RvC) is de interne toezichthouder voor FidesWonen. Van de leden van de RvC worden, naast algemene kennis en vaardigheden, specifieke deskundigheden verwacht zoals vastgelegd in de profielschets.

De leden van de Raad van Commissarissen zijn allen (verplicht) lid van de Vereniging Toezichthouders Woningcorporaties (VTW). Daarmee conformeren de leden zich ook aan de uitgangspunten van de VTW, waaronder Permanente Educatie (PE). De uitgangspunten voor de Permanente Educatie van Commissarissen zijn te vinden op de website van de VTW ([www.vtw.nl](http://www.vtw.nl)).

In het algemene deel van deze uitgangspunten staat het volgende:

***Op 18 november 2014 heeft de AV ingestemd met een systeem voor Permanente Educatie (PE) voor leden van de VTW. Hiermee bent u als VTW-lid verplicht met ingang van 2015 jaarlijks een minimum aantal PE-activiteiten te volgen. Het PE-systeem gaat uit van uw eigen verantwoordelijkheid als commissaris en VTW-lid maar is niet vrijblijvend. Evaluatie van het PE-systeem is voorzien in 2018.***

### **PE is eigen verantwoordelijkheid**

*Het PE-systeem gaat uit van het vertrouwen, dat u als commissaris en VTW-lid zelf de verantwoordelijkheid draagt en neemt op een goede manier invulling te geven aan uw PE-verplichting om u op permanente basis te ontwikkelen en te verbeteren. Uw RvC heeft hierbij een belangrijke rol. Uw RvC denkt na over de PE-behoefte van uw RvC als collectief en van de individuele leden, legt dit vast en bespreekt dit jaarlijks bijvoorbeeld bij de jaarlijkse zelfevaluatie van de RvC en/of in het kader van het RvC-jaarverslag.*

### **PE is niet vrijblijvend**

*Verantwoordelijkheid en verantwoording zijn twee zijden van de PE-medaille. In het RvC-jaarverslag neemt uw RvC de gevolgde PE-activiteiten en behaalde PE-punten per commissaris op in het kader van de verantwoording aan belanghouders en maatschappij. Dit wordt ook zo vastgelegd in de (nieuwe) Governancecode Woningcorporaties 2015. Daarnaast vindt verantwoording plaats door u als VTW-lid aan de PE-commissie, o.a. door registratie van gevolgde PE-activiteiten en behaalde PE-punten. De PE-commissie monitort de naleving en rapporteert hierover aan het bestuur die de AV informeert.*

De VTW heeft aangegeven dat over de jaren 2015 en 2016 minimaal 10 PE punten dienen te worden behaald. Dit is dus 5 PE punten per jaar. Een PE punt staat voor 1 contactuur.

Omdat 5 PE punten wel erg mager is heeft de RvC van FidesWonen besloten het aantal te behalen PE punten voor een lid van de RvC te borgen op 10 per jaar. Deze kunnen worden ingevuld d.m.v. een gezamenlijke dag/middag met externe ondersteuning en/of op individuele basis.

De PE punten kunnen alleen worden behaald bij door het VTW geaccrediteerde opleidings- en trainingsinstituten.

In het jaarverslag, voor het eerste het Jaarverslag 2015, wordt op individuele basis zichtbaar gemaakt of de leden van de RvC aan deze eisen voor Permanente Educatie voldoen.

Tot slot wordt verwezen naar het besluit van de RvC van 20 januari 2015.

## **Directeur-bestuurder**

Verplichte Permanente Educatie (PE) bestaat al langer voor beroepsgroepen als accountants en advocaten, maar is nieuw voor bestuursfuncties. Het Aedes-congres stemde eind 2012 in met de ontwikkeling van verplichte PE voor corporatiebestuurders. De Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW) en Aedes ontwikkelden daarop samen een PE-systeem. Op het Aedes-congres van 20 november 2014 stemden de leden van Aedes in grote meerderheid vóór het verplicht stellen van PE. De leden bekrachtigden hiermee het belang van de ontwikkeling van kennis en kunde onder bestuurders.

Permanente Educatie is niet vrijblijvend. Bestuurders moeten binnen drie jaar 108 'PE-punten' behalen, wat neerkomt op 108 'studiebelastingen'. Bestuurders kunnen die punten alleen halen bij geaccrediteerde opleiders die hun aanbod koppelen aan PE-punten, in de volgende aandachtsgebieden:

- strategie, beleid en communicatie;
- veranderkunde en innovatie;

- leiderschap en cultuur;
- governance en risk;
- vastgoed en financiën;
- maatschappelijke verankering.

Woningcorporaties zijn verplicht in hun jaarverslag op te nemen hoeveel PE-punten hun bestuurders hebben behaald dat jaar. Voor bestuurders die hun 108 punten niet binnen drie jaar halen, geldt een sanctie: hun naam wordt gepubliceerd op Aedes.nl.

FidesWonen staat van harte achter deze niet vrijblijvende PE en zal voldoen aan de eisen zoals die door de sector zijn gesteld en vastgelegd in het Aedes “Reglement Permanente Educatie Bestuurders Woningcorporaties”.

De PE punten kunnen alleen worden behaald bij door het VTW geaccrediteerde opleidings- en trainingsinstituten.

In het Jaarverslag, voor het eerst in het Jaarverslag 2015, zal FidesWonen verantwoording afleggen over het aantal behaalde PE punten in het betreffende jaar oplopend naar een periode van drie opeenvolgende jaren vanaf 1 januari 2015.

## Medewerkers

Ook voor alle medewerkers wordt de beleidslijn van Permanente Educatie doorgezet.

Eind 2014 is een eerste aanzet gegeven voor competentie management. Daartoe zijn een viertal, FidesWonen brede, kerncompetenties benoemd en zijn, samen met de organisatie, aan elke functie zogenaamde functie specifieke competenties toegekend. Van medewerkers wordt verwacht dat hun kennis en vaardigheden aansluiten bij de (kern)competenties.

Bij een mismatch tussen de gevraagde (kern)competenties en de benodigde kennis en vaardigheden zullen medewerkers in staat gesteld worden zich door scholing en training te ontwikkelen. Bij het aannemen van nieuw personeel zullen de (kern)competenties een belangrijk onderdeel van de benoemingsprocedure zijn. In functioneringsgesprekken zullen medewerkers aangesproken worden op hun kennis en vaardigheden in relatie tot de gevraagde (kern)competenties.

Om een professional te worden, te zijn en te blijven in je vakgebied is het noodzakelijk om bij te blijven en door te groeien. Kennis en vaardigheden dienen op peil te blijven en waar nodig aangepast te worden aan de benodigde competenties en/of veranderende werkomgeving. Dit kan dan ook niet vrijblijvend zijn. Met andere woorden, er is voor alle medewerkers een verplicht minimum aan uren die over een aansluitende periode van drie jaar aan Permanente Educatie dienen te worden besteed.

Voor de beide managers betekent dit dat jaarlijks gemiddeld 27 PE punten dienen te worden behaald met een totaal van 81 over een aansluitende periode van drie jaar.

Voor alle overige medewerkers betekent dit dat jaarlijks gemiddeld 18 PE punten dienen te worden behaald met een totaal van 54 over een aansluitende periode van drie jaar.

Het aantal PE punten is van toepassing op zowel fulltime als parttime ingevulde functies en zal formeel van kracht worden vanaf 1 januari 2016, waarbij punten behaald in 2015 mee zullen worden geteld.

De PE punten behoeven niet behaald te worden bij alleen geaccrediteerde opleidings- en trainingsinstituten. Voorbeelden deskundigheidsbevordering & opleidingen zijn:

- *heidagen met voltallig personeel: 6 PE punten*
- *integriteitsessie: 3 PE punten*
- *BHV herhaling (dag) 6 PE punten*
- *Enz. enz. (in het opleidingsplan zal dit verder uitgewerkt worden)*

FidesWonen is zich bewust van de benodigde tijdsbesteding voor deskundigheidsbevordering & opleidingen. Zeker voor de collega's die een deeltijdfunctie invullen. Daar staat tegenover dat ook voor een deeltijdfunctie dezelfde kwalificaties van toepassing zijn en dus ook dezelfde (actuele) kennis en vaardigheden. FidesWonen zal hier extra attent op zijn en waar dat nodig is zullen extra uren worden geboden om aan de eisen te kunnen voldoen.

Van medewerkers mag daarbij worden verwacht dat, in overleg met de manager, ingevallen wordt voor collega's die een cursus/opleiding volgen, eventueel door het vrijgeven van overuren.

De directeur-bestuurder kan (tijdelijke) vrijstelling verlenen voor het behalen van de PE punten als daar gegronde redenen voor zijn. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan de medewerksters die het kantoor schoonhouden of een privé situatie waarvoor dit noodzakelijk blijkt.

In het Jaarverslag zal aandacht worden besteed aan de wijze waarop FidesWonen met Permanente Educatie voor de medewerkers omgaat.

### Van beleid naar opleidingsplan

Om te komen tot verdere concretisering van Permanente Educatie zal voor de medewerkers een concreet opleidingsplan worden opgesteld. Hierbij zullen de vastgestelde (kern)competenties een belangrijke rol spelen, maar ook waar we vanuit onze missie, visie en ondernemingsplan dagelijks aan werken.

Tevens zal worden opgenomen dat voor elke medewerker een Persoonlijke Ontwikkelings Plan wordt opgesteld

### Financiën

Om een en ander ook daadwerkelijk mogelijk te maken wordt jaarlijks een budget in de begroting opgenomen voor Permanente Educatie cq voor Deskundigheidsbevordering & Opleidingen.

In 2015 zijn de totale opleidingskosten begroot op € 64.500,- (= 5,5% van € 1.157.300,-)

Dit naast de reserveringen voor het in de CAO overeengekomen persoonsgebonden loopbaanontwikkelingsbudget.

Voor 2016 en verder wordt in principe een opleidingspost begroot van 5,5% van de post "lonen en salarissen".

---

Vastgesteld door het bestuur op 25 maart 2015.