

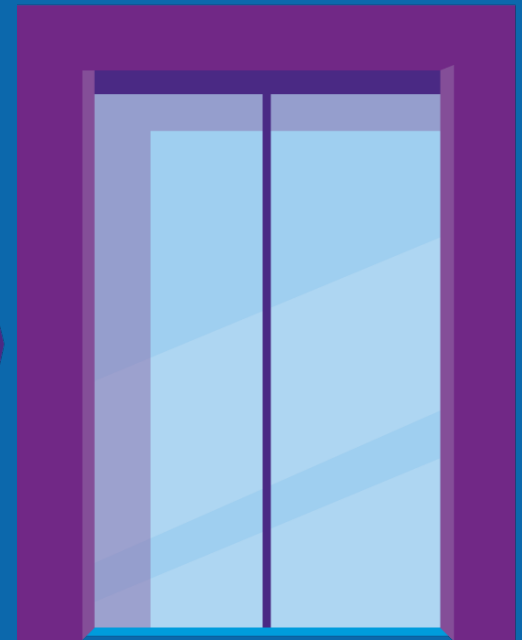
# Analyse van instroom en uitstroom van bestuurders van woningcorporaties in 2015

KPMG branchegroep Woningcorporaties

Juni 2016

KPMG.nl

1 2 3 4 5 6 7 8 9



# Verantwoording

In 2015 voerden we, mede op verzoek van de Nederlandse Vereniging van Bestuurders van Woningcorporaties, een analyse uit op de in- en uitstroom van corporatie-bestuurders van 2010 tot en met 2014.

Als vervolg daarop hebben we deze analyse ook uitgevoerd voor de bestuurswisselingen in 2015.

Het onderzoek richt zich, om praktische redenen, op de 105 grootste woningcorporaties. Dit zijn corporaties die ultimo 2015 7.000 of meer verhuureenheden bezitten.

We hebben openbare bronnen gebruikt om gegevens te verzamelen, zoals Aedesnet, LinkedIn, jaarverslagen en persberichten. Vanzelfsprekend hebben we dat gedaan met de grootste nauwkeurigheid, maar niet alles is 100% te achterhalen.



## **CORPORATIEBESTUURDER:**

“YOU CAN CHECK  
OUT ANY TIME YOU  
LIKE, BUT YOU CAN  
NEVER LEAVE”

(hotel California, Eagles)

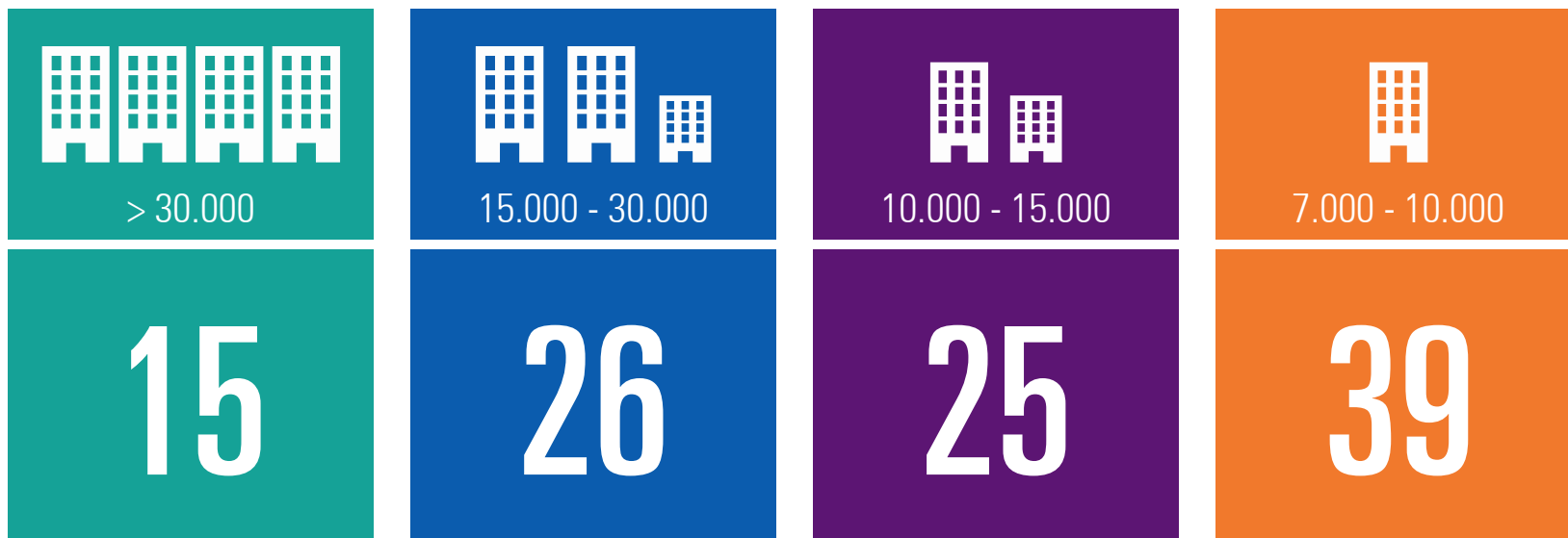
# Inhoud

## We gaan in op de volgende zaken:

- Omvang van onderzochte corporaties
- Aantal bestuurders
- Verhouding man/vrouw
- Omvang van bestuur
- Waar komen de nieuwe bestuurders vandaan?
- Waar zijn de vertrekkende bestuurders naartoe gegaan?

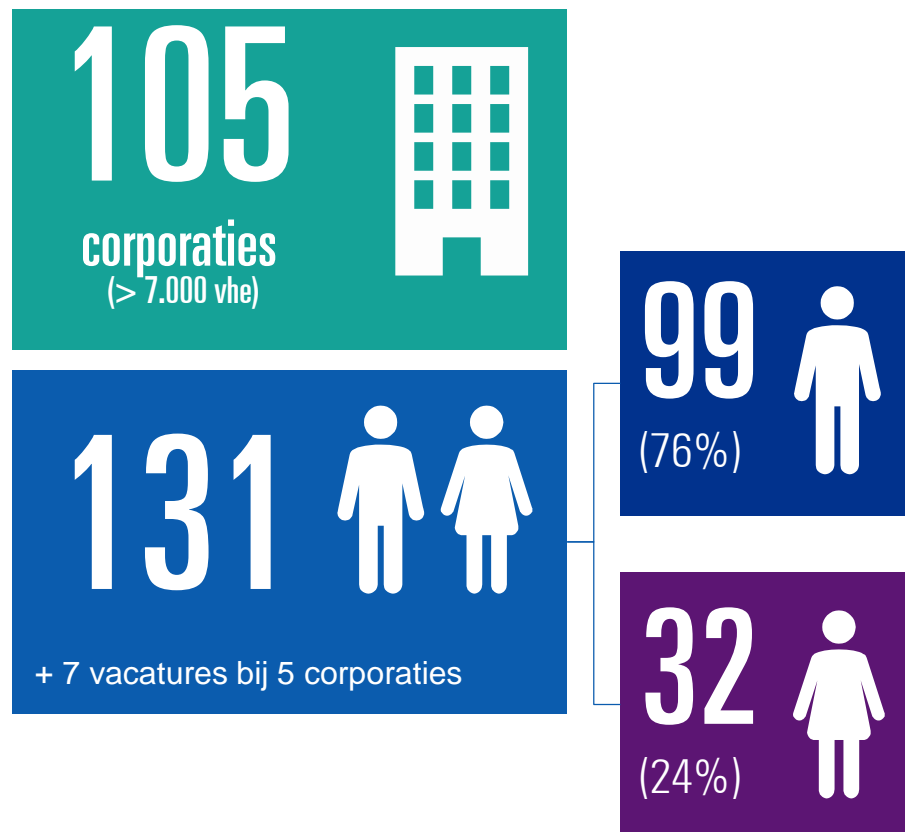
In een aantal gevallen vergelijken we de cijfers uit 2015 met de periode 2010-2014 en kijken we of daar trends uit af te leiden zijn.

# Omvang van de 105 onderzochte corporaties

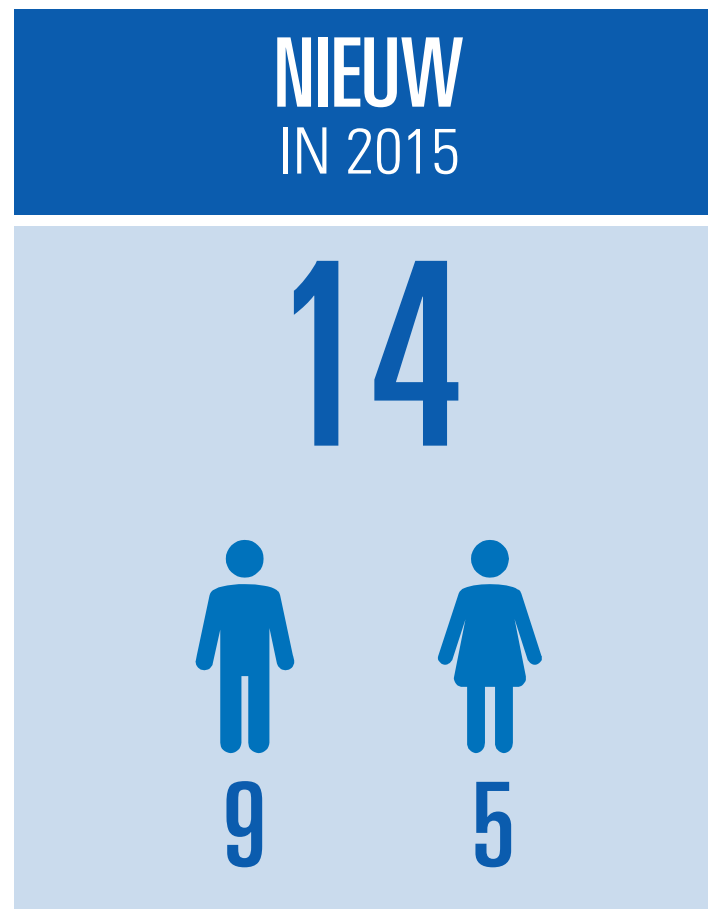
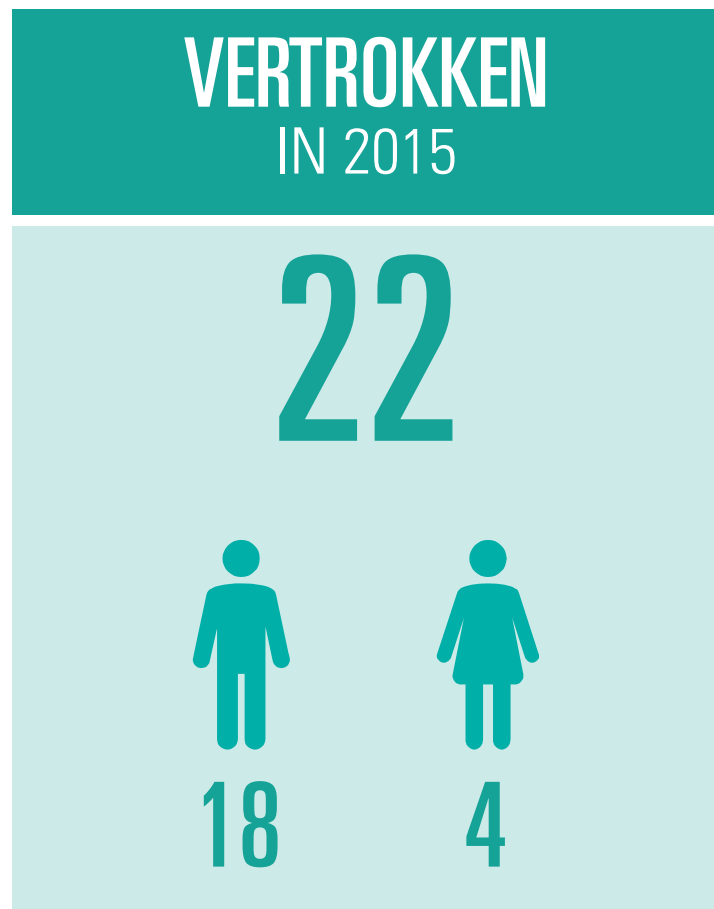


Dezelfde onderverdeling als in 2014. Er hebben geen fusies plaatsgevonden tussen de 105 grootste corporaties. Wel zijn sommige corporaties (iets) gegroeid omdat ze een fusie aangingen met een andere, kleinere corporatie.

# Aantal corporaties en bestuurders ultimo 2015







# Instroom en uitstroom in 2015



Van totaal aantal bestuurders is ultimo 2015 24% vrouw.  
Van de instromers in 2015 was 35% vrouw.  
Aandeel vrouwen neemt dus toe.

# Omvang van bestuur ultimo 2015

	3-hoofdig	2-hoofdig	1-hoofdig
	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>78</b>
	(-1)	(+4)*	(-2)

Omvang	3-hoofdig	2-hoofdig	1-hoofdig
 > 30.000	1	10	4
 15.000 - 30.000	3	6	17
 10.000 - 15.000	1	5	19
 7.000 - 10.000	0	1	38

+/- Betreft verschil ten opzichte van 2014.

\* In 2014 was er ook nog één corporatie met 4-hoofdig bestuur, dat is niet meer het geval in 2015.





Waar komen de  
nieuwe bestuurders  
vandaan?

14

instromers

De Maar  
Naja Markvoort  
Zwierstra  
Halm Straks  
Schaapman Van Schaik  
Dekker  
Pans  
Holwerda  
Van Heeswijk  
Schuld  
Visser

# Waar komen de nieuwe bestuurders vandaan?

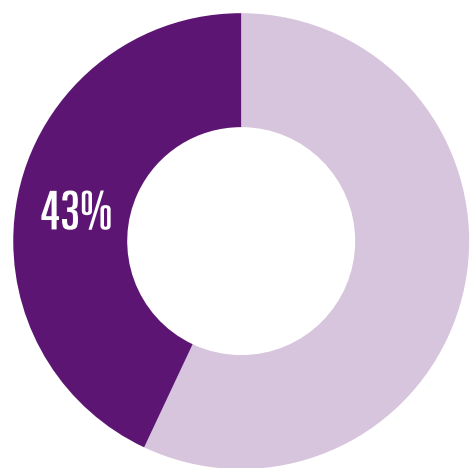
8 van de 14 komen uit de corporatiesector



In periode 2010-2014 kwam 65% uit de corporatiesector.

# Waar komen de nieuwe bestuurders vandaan?

Van de overige 6 komen er 5 uit non-profit



Maken corporatie-  
bestuurders ook  
carrière buiten de  
sector?

22

uitstromers



### **Nota bene:**

In de periode 2010-2014 vertrokken in totaal  
71 bestuurders, een gemiddelde van 14 per jaar.

In 2015 vertrokken 22 bestuurders;  
**dat is dus een bovengemiddeld hoog aantal.**

# Waar gingen de 22 uitstromers naartoe?

ZZP/WERKZOEKEND

4



WERDEN ELDERS BESTUURDER

3



2 in zorg, 1 bij corporatie

GINGEN MET PENSIOEN

11



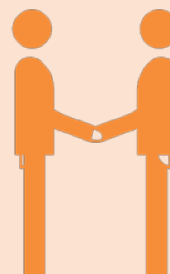
ANDERE FUNCTIE BIJ  
EIGEN CORPORATIE

1



BËËINDIGING PERSONELE UNIE\*

2



OVERLEDEN

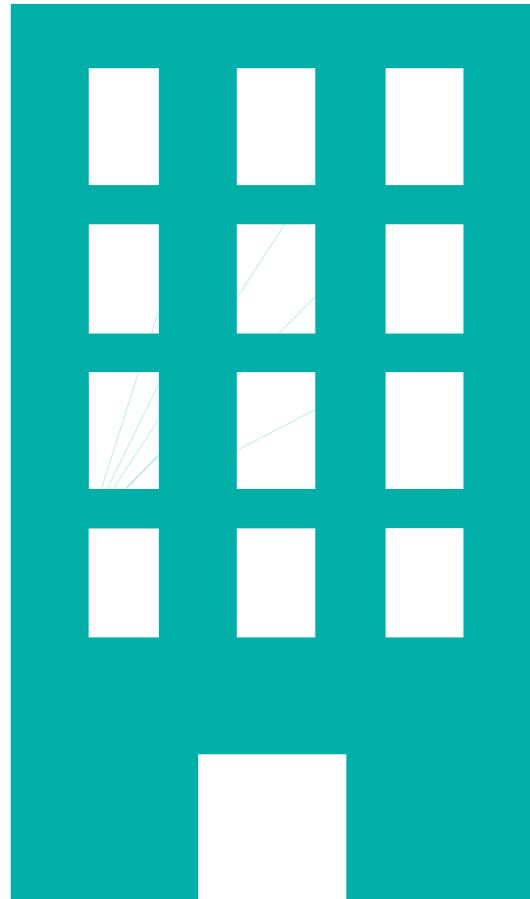
1



# Samenvatting



- Meerderheid komt uit de sector
- Rest voor merendeel van not for profit
- Slechts één instromer uit profit sector



- De helft gaat met pensioen
- 2 maken carriérestap naar zorg
- De rest blijft in de sector, wordt ZZP-er of anderszins

# Wat maakt externe transfer voor corporatiebestuurders lastig?

- Lang dienstverband
- Leeftijd
- Hoog salaris
- Reputatie sector
- Beperkt aantal nevenfuncties/interesses
- Opleiding



**Dit is het beeld voor bestuurders.**

Maar hoe is het beeld voor de rest van uw organisatie?

Hoe groot is de kans op doorstroming en carrièremogelijkheden voor uw medewerkers?





# Strategische Personeelsplanning: hoe doe je dat?

1



In kaart brengen  
relevante externe en interne  
factoren

2



In kaart  
brengen huidig  
personeelsbestand

3



Doorvertalen situatie bij  
ongewijzigd beleid  
(‘aanbod’)

4



Bepalen van  
de toekomstig  
personeelsbestand (‘vraag’)

5



- Confrontatie tussen  
stap 3 en 4
- Analyse verschillen

6



Bepalen van de te nemen  
maatregelen, opzetten van  
een HR actieplan

# Meer informatie?

## KPMG branchegroep Woningcorporaties



### **Johan van Hoof**

*Segmentleider Woningcorporaties*

Tel: 06-5330 9111

E-mail: [vanhoof.johan@kpmg.nl](mailto:vanhoof.johan@kpmg.nl)



### **Annemieke van der Laan**

*Manager, (mede) gespecialiseerd in beweging in organisaties*

Tel: 06-5073 1615

E-mail: [vanderlaan.annemieke@kpmg.nl](mailto:vanderlaan.annemieke@kpmg.nl)