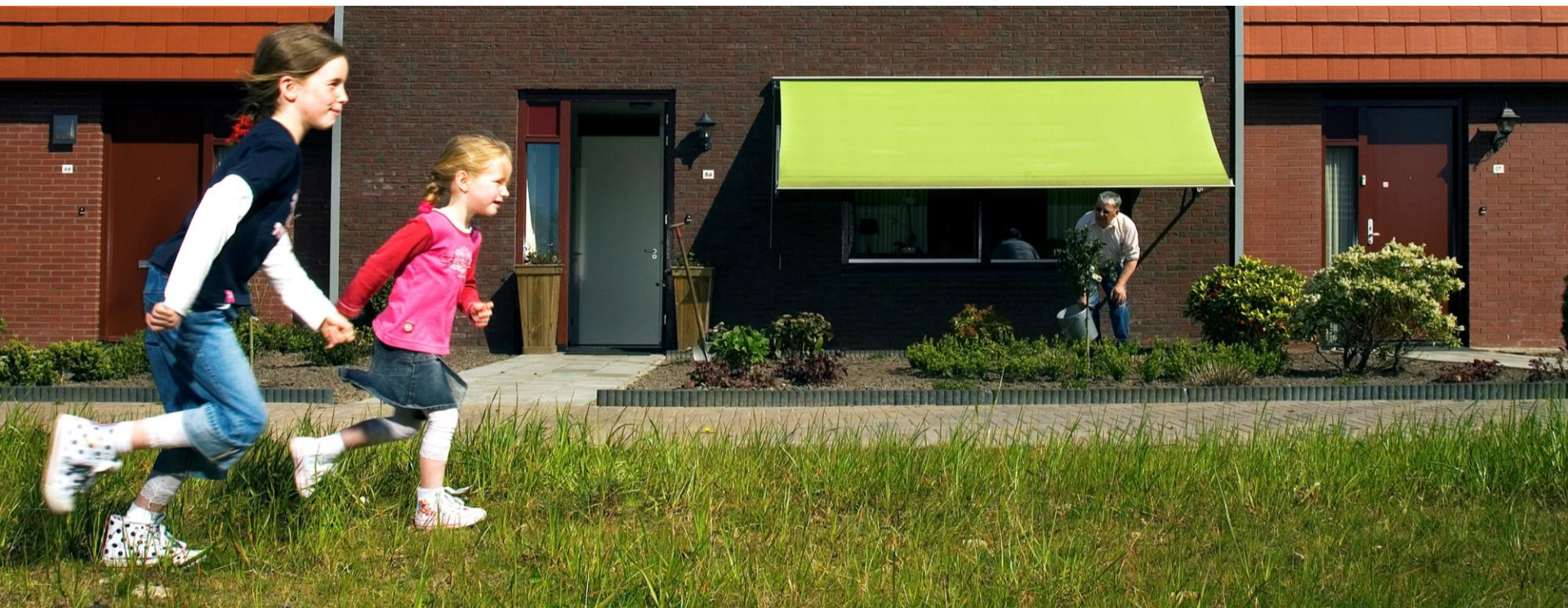


Onderzoek huurdersvertegenwoordiging Drenthe

TOEKOMSTBESTENDIGHEID EN REGIONALE SAMENWERKING





Koöperatieve
Architecten
Werkplaats

Het onderzoek is uitgevoerd door:

Niels van Schaik

Rixt Bijker

GRONINGEN | ROTTERDAM | EINDHOVEN





INLEIDING	4
CONTEXT EN RELEVANTE ONTWIKKELINGEN	7
UITKOMSTEN GESPREKKEN	11
UITKOMSTEN GEZAMENLIJKE WERKSESSIE	22
CONCLUSIE	27
STAPPEN RICHTING DE TOEKOMST	36

1

INLEIDING



1. INLEIDING

Dit onderzoek leunt op twee pijlers. De gezamenlijke Drentse huurdersorganisaties hebben ons gevraagd de onderstaande twee thema's te onderzoeken:

- De toekomstbestendigheid van huurdersvertegenwoordiging in Drenthe
- De invulling van huurdersvertegenwoordiging op regionaal/provinciaal niveau

Dit onderzoek kende een korte doorlooptijd, wat heeft geleid tot een compact proces. Het is nadrukkelijk geen evaluatie, maar een inventarisatie van knelpunten en ontwikkelpaden.

De uitkomsten vormen geen blauwdruk, maar laten mogelijkheden (bouwstenen) zien en proberen ontwikkelpaden te schetsen waarlangs het noodzakelijke gesprek over de toekomst kan plaatsvinden.

Onderzoeksvragen

De volgende onderzoeksvragen zijn geformuleerd:

1. *Wat zijn de huidige trends en uitdagingen in huurdersparticipatie?*

2. *Hoe toekomstbestendig is het huidige model van participatie en belangenbehartiging van huurdersorganisaties en zijn aanpassingen noodzakelijk?*
3. *Hoe kunnen de huurdersorganisaties in Drenthe nu en in de toekomst namens de huurders op een gelijkwaardige manier in gesprek (blijven) gaan met corporatie, gemeenten en provincie?*

Onderzoeksaanpak

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden hebben we gekozen voor een aanpak bestaande uit drie onderdelen:

- een bureauonderzoek naar bestaande bronnen;
- een serie gesprekken;
- een gezamenlijke werksessie.

De uitkomsten van het bureauonderzoek komen terug in hoofdstuk 2, 'Context en relevante ontwikkelingen'. De uitkomsten van de gesprekken bespreken we in hoofdstuk 3 en 4. In deze hoofdstukken lichten we de aanpak van de gesprekken en de werksessie ook verder toe.

Vier schaalniveaus onderscheiden

Om overzicht te creëren onderscheiden we in het onderzoek vier schaalniveaus in het overleg tussen huurders, woningcorporaties en overheid. Drie van de vier komen in het rapport regelmatig terug als 'kapstok' voor de uitkomsten en aanbevelingen. We zetten ze hier op een rij.

Landelijk

Op landelijk niveau wordt het overleg gevoerd door de Woonbond, Aedes en het Rijk. In dit onderzoek komt dit schaalniveau verder niet aan bod.

Provincie

Op regionaal/provinciaal niveau wordt het gesprek gevoerd door de gezamenlijke gemeenten en/of de provincie, de Drentse corporaties (georganiseerd binnen de D9) en op dit moment door de huurdersorganisaties die zich informeel hebben georganiseerd met een afvaardiging, ondersteund door de Woonbond.



1. INLEIDING

Van oudsher is er op dit niveau weinig contact tussen de huurdersorganisaties en de provincie. Bij de totstandkoming van de regionale woondeals is er geen contact geweest. Pas sinds enkele jaren is er geregeld contact en worden de huurdersorganisaties betrokken bij beleidsvorming.

Gemeente en corporatie

Lokaal werken de gemeente, corporatie(s) en huurdersorganisatie(s) samen in het kader van de prestatieafspraken. Het wettelijke kader is in de Woningwet vastgelegd.

Contact huurders

Daarnaast is er nog een vierde niveau te onderscheiden, namelijk het werkgebied van de huurdersorganisatie waarbinnen het contact met huurders en het vormgeven van de representativiteit van de huurdersorganisatie plaatsvindt.

2

CONTEXT EN RELEVANTE ONTWIKKELINGEN

2. CONTEXT EN RELEVANTE ONTWIKKELINGEN

Wettelijk speelveld huurdersorganisaties

Huurdersorganisaties zijn er niet zomaar. Het speelveld van huurdersorganisaties (van corporatiewoningen) is vastgelegd in een aantal wetten. De belangrijkste zijn de Woningwet (2015) en de Wet op het overleg huurders verhuurder (hierna Overlegwet, 2015).

In de wetten staan de rechten van de huurdersorganisaties, zoals de onderwerpen waarop ze instemmings- of adviesrecht op hebben, maar ook plichten, zoals dat de bestuursleden van de huurdersorganisatie gekozen moeten worden uit de huurders. In de praktijk zien we dat besturen van huurdersorganisaties lang niet altijd gekozen worden in Nederland. Drenthe is daar geen uitzondering op. Zo zijn er meer regels waar veel huurdersorganisaties niet meer aan (kunnen) voldoen. Onderstaande opsomming is afkomstig uit de Overlegwet. Huurdersorganisaties en bewonerscommissies moeten:

- De huurders die zij vertegenwoordigen op de hoogte houden van hun activiteiten en hen bij de

standpuntbepaling betrekken.

- Minimaal eenmaal per jaar een vergadering voor de huurders uitschrijven, waarin de huurdersorganisatie of bewonerscommissie verantwoording aflegt over haar activiteiten in het verstreken jaar en haar plannen voor het komende jaar bespreekt en vaststelt.
- Alle huurders die zij vertegenwoordigen in de gelegenheid stellen zich bij hen aan te sluiten.

Dat het in de praktijk lastig blijkt voor huurdersorganisaties om hieraan te voldoen opent de weg om de vraag te stellen of de regels aangepast moeten worden, of waar de ondergrens ligt van wat we acceptabel vinden in de vertegenwoordiging van huurders.

Inzet op regionaal en provinciaal niveau

Inzet op de regionale opgave wordt benoemd in de Nationale Prestatieafspraken 2025-2035, vooruitlopend op de Wet Versterking Regie Volkshuisvesting. Woningcorporaties trekken steeds meer samen op, op regionaal niveau. In de Nationale Prestatieafspraken wordt

daarover het volgende gezegd: "Ook voor samenwerking in regionaal verband is het noodzakelijk dat de stem van de huurders vertegenwoordigd is. Wij zetten ons er dan ook voor in om de huurdersorganisaties in positie te brengen wanneer in regionaal verband afspraken worden gemaakt. Hiermee stellen we huurdersorganisaties in staat om effectief de belangen van huurders en woningzoekenden te kunnen behartigen." (Nationale Prestatieafspraken 2025-2035, p.30).

Op het provinciale niveau worden de huurdersorganisaties nog niet genoemd terwijl ook daar steeds meer wordt afgesproken. Onder andere door het provinciale Volkshuisvestingsprogramma, door provinciaal afgestemde urgentieverordeningen en door bovenregionale woningtoewijzingsregels ontstaan er steeds meer onderwerpen waar niet alleen de corporaties zich provinciaal op organiseren, maar ook de gezamenlijke huurdersorganisaties een plek aan tafel moeten krijgen.

2. CONTEXT EN RELEVANTE ONTWIKKELINGEN

Maatschappelijke trends

Voor huurdersorganisaties zijn een aantal maatschappelijke ontwikkelingen relevant in relatie tot de toekomst.

Ontwikkelingen vrijwilligers

Vrijwilligersinzet is aan het veranderen. Uit cijfers van het CBS blijkt dat het aandeel mensen dat vrijwilligerswerk uitvoert redelijk stabiel lijkt, na een korte dip tijdens de 'coronaperiode' (zie figuur 1). De inhoud van de inzet verandert echter. Mensen zijn minder geneigd zich voor onbepaalde tijd te verbinden aan vrijwillige inzet, en kiezen vaker voor een afgebakende periode of project. Dat maakt dat het bestuurswerk dat de meeste huurdersorganisaties nu kenmerkt onder druk staat.

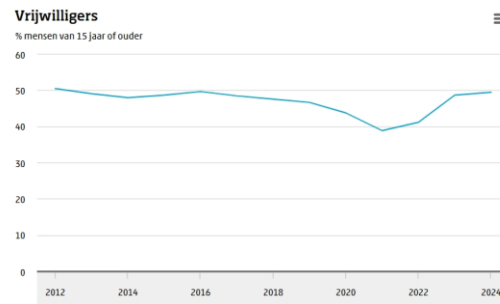
Complexiteit corporatiesector

Tegelijkertijd neemt de complexiteit van het werk als huurdersvertegenwoordiger toe. Corporaties zijn onder invloed van toegenomen regels en toezicht en toegenomen grootte onder andere door fusies en professionalisering significant complexer geworden. En daarmee is het toezicht

daarop vaak ook ingewikkelder. Strategisch voorraadbeheer werd bijvoorbeeld 'assetmanagement', regelgeving werd 'compliance', allen met bijbehorende Engelse ratio's en indicatoren, die voor de gemiddelde huurder allang niet meer te volgen zijn.

Doelgroep woningcorporaties

De derde factor van betekenis is de kwetsbaar wordende doelgroep van corporaties. De passendheidstoets en de toegenomen extramuralisering van de zorg hebben ertoe geleid dat de corporatiesector steeds meer een vangnetvoorziening is dan een brede basisvoorziening. Gemiddeld genomen stromen er daarmee veel kwetsbaardere mensen in, die minder geneigd zijn dit type vrijwilligerswerk op te pakken en er ook niet altijd de mentale ruimte voor hebben.



Figuur 1. Aandeel mensen dat in Nederland vrijwilligerswerk doet.
Bron: CBS

2. CONTEXT EN RELEVANTE ONTWIKKELINGEN

Onderzoek Woonbond: Onbekend maakt onbemind

Al in 2012 liet de Woonbond een onderzoek uitvoeren naar vernieuwing en verbreding van huurdersorganisaties. In het onderzoek werden de volgende vragen gesteld: Welke meetbare resultaten hebben de inspanningen van de Woonbond om te komen tot verbreding en diversiteit van de huurdersorganisaties opgeleverd? Wat zijn aanbevelingen e.g. succesfactoren om te komen tot meer verbreding?

Uit het onderzoek blijkt ten eerste dat het aantrekken van nieuwe mensen al geruime tijd op de agenda staat. Ook in 2012 werd al geconstateerd dat formele huurdersparticipatie vooral “oudere, blanke mannen” aantrekt. Handvatten worden geboden om de verbreding van de taken van een huurdersorganisatie te ondersteunen en een meer diverse achterban te betrekken. Waar van toepassing verwerken we deze bij onze aanbevelingen.

Onderzoek Platform 31: Naar een gelijkwaardiger samenwerking bij lokaal woonbeleid

In dit onderzoek, uitgevoerd door Platform 31, ligt de nadruk meer op het versterken van de impact van huurdersorganisaties bij de lokale prestatieafspraken.

Veel aanbevelingen uit het rapport zijn te vertalen naar aanbevelingen voor huurdersorganisaties in het algemeen, of ook geldig op het regionale/provinciale niveau. We verwerken deze bij de aanbevelingen.

Onderzoek Verkenning Drentse Samenwerking

Door middel van een enquête van de Woonbond in Drenthe (2024) is een inventarisatie gemaakt van de wensen voor samenwerking op regionaal niveau.

Daaruit blijkt dat de helft van de huurdersorganisaties op dat moment op zoek was naar nieuwe bestuursleden, en drie van de acht organisaties die de enquête hebben ingevuld het niet goed lukt om nieuwe bestuursleden en actieve leden te werven. Vijf van de acht organisaties geven aan de werkdruk op dat moment te hoog te vinden. Dit komt sterk overeen met de zorgen en belemmeringen die we in het volgende hoofdstuk bespreken.

De verwachtingen over de regionale samenwerking lopen uiteen. Dit komt ook terug bij de uitkomsten van de gesprekken en de werksessie.

3

**UITKOMSTEN
GESPREKKEN**

3. UITKOMSTEN GESPREKKEN AANPAK

Om een beter beeld te krijgen van hoe het nu gaat met de huurdersvertegenwoordiging in Drenthe en van de ideeën die bestaan over de toekomstbestendigheid van deze huurdersvertegenwoordiging hebben we een serie gesprekken gevoerd. Een overzicht van de partijen die we gesproken hebben is te zien in tabel 1.

We hebben 1-op-1 gesproken met vertegenwoordigers van de besturen van vier Drentse huurdersorganisaties. Vanwege de tijdsplanning van het project was het niet mogelijk met alle huurdersorganisaties afzonderlijk in gesprek te gaan. De projectgroep heeft een voorstel gedaan voor de selectie van vier organisaties. Daarbij is gelet op onder meer de spreiding door de provincie en dat het gaat om huurderorganisaties van corporaties van verschillende omvang. Daarnaast organiseerden we een online groepsgesprek met vertegenwoordigers van de Drentse corporaties. Daarbij waren zes corporaties vertegenwoordigd.

Ter aanvulling op het perspectief van de

huurdersorganisaties en corporaties voerden we ook gesprekken met woonambtenaren van twee Drentse gemeenten, een ambtenaar Wonen van de provincie en de vertegenwoordiger van de Woonbond in Drenthe. Tenslotte spraken we met een vertegenwoordiger van Huurdersbelang Fryslân. Dit is een grote huurdersorganisatie in Friesland die huurders van acht corporaties vertegenwoordigd. Huurdersbelang Fryslân kwam in een aantal gesprekken naar voren als mogelijke inspiratie voor een andere organisatie van de huurdersvertegenwoordiging in Drenthe. Daarom wilden we nader verkennen hoe zij georganiseerd zijn en te werk gaan.

In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste uitkomsten uit de gesprekken. We gebruiken daarbij de vier schaalniveaus zoals besproken in de inleiding als 'kapstok'. (zie p. 5).

Type organisatie	Naam organisatie
Huurdersorganisaties	De Deelmacht
	De Huurdersfederatie
	MEVM
	Samen Sterk
Corporaties	Actium
	Domesta
	Lefier
	SEW
	Woonborg
Gemeenten	Woonservice
	Emmen
Provincie	Westerveld
	Provincie Drenthe
Woonbond	Adviseur Woonbond in Drenthe
Voorbeeld elders	Huurdersbelang Fryslân

Tabel 1. Overzicht van de gevoerde gesprekken



3. UITKOMSTEN GESPREKKEN HUIDIGE SITUATIE

Een positieve basis om op voort te bouwen

Een belangrijke aanleiding voor het onderzoek zijn de zorgen over de toekomstbestendigheid van de huurdersvertegenwoordiging. Tegelijk is het misschien juist daarom belangrijk om te constateren dat er in de gesprekken ook belangrijke positieve punten naar voren kwamen met betrekking tot de huidige situatie. Er ligt daarmee een positieve basis om op voort te bouwen.

Allereerst kwam er een grote betrokkenheid en inzet voor de huurdersvertegenwoordiging naar voren. In de eerste plaats in de gesprekken met de huurdersorganisaties. Daaruit sprak veel motivatie en energie. Deze betrokkenheid wordt gedeeld door de corporaties, zo bleek uit het groepsgesprek. Zij zien het belang van een goede huurdersvertegenwoordiging, waarderen de inzet van de huurdersvertegenwoordigers en delen de zorgen die (mede) de aanleiding voor dit onderzoek zijn. Ook gemeenten en provincie zien het belang van een goede huurdersvertegenwoordiging en willen graag betrokken zijn bij het nadenken over mogelijkheden voor de toekomst.

Over het algemeen is er sprake van een goede werkkrelatie tussen huurdersorganisaties en corporaties. Natuurlijk is er zo nu en dan sprake van verschil in inzicht, maar daar komt men onderling goed uit. De inbreng van de huurdersorganisaties in overleggen en beleidsvorming wordt als nuttig en waardevol gezien.

Uit de gesprekken bleek dat het onderdeel zijn van een bestuur van een huurdersorganisatie veel tijd en energie vraagt, maar dat de bestuursleden er ook veel voor terug krijgen. Ze hebben een grote intrinsieke motivatie om de huurdersbelangen te vertegenwoordigen en het geeft daarmee ook veel voldoening om het werk te doen. Ook is het leerzaam om je het werk en de verschillende onderwerpen eigen te maken en houd het je hersenen fit, zo geven oudere bestuursleden aan. Daarnaast is het een goede manier om mensen te leren kennen.

Een divers speelveld

Uit de gesprekken bleek dat als we kijken naar de huidige situatie van de huurdersvertegenwoordiging in Drenthe er sprake is van een divers speelveld. Zoals een van de

geïnterviewden zei: 'het is een lappendeken'. Bij het nadenken over de toekomstbestendigheid is het belangrijk om hiervan bewust te zijn en te zien dat er sprake is van verschillende startpunten voor de verschillende huurdersorganisaties.

Het gaat bij het diverse speelveld om verschillende aspecten:

- Organisatievorm: sommige huurdersorganisaties zijn een vereniging, andere een stichting.
- Omvang corporatie: de omvang van het bezit van de Drentse corporaties verschilt sterk en daarmee ook de (potentiële) achterban van de daaraan verbonden huurdersorganisaties.
- Omvang inzet professionals: alle besturen van de huurdersorganisaties bestaan uit vrijwilligers, maar ze verschillen in de mate waarin ze ondersteund worden door professionals. Sommige besturen draaien volledig met vrijwilligers, anderen ontvangen in enige mate organisatorische ondersteuning en bij een aantal besturen, met name MEVM en De Huurdersfederatie, speelt professionele inzet een belangrijke rol.

3. UITKOMSTEN GESPREKKEN HUIDIGE SITUATIE

- Rolopvatting: de besturen verschillen in hoe ze hun rol als huurdersorganisatie zien, dit heeft logischerwijs ook effect op hoeveel tijd en inzet vereist is voor het zitting hebben in het bestuur. Waar bijvoorbeeld MEVM het liefst graag ook zelf initiatief wil nemen voor beleid, met alternatieve begrotingen komt en ook regionaal graag een rol wil spelen, kiest Samen Sterk voor een meer controlerende rol vanuit het huurdersbelang, waarbij ze meer taken en initiatief bij de corporatie laten.
- Individuele steun aan huurders: de huurdersorganisaties verschillen in de mate waarin ze individuele steun aan huurders verlenen. Bij sommige organisaties is dat meer incidenteel, als ze daarvoor door huurders benaderd worden, anderen, zoals bijvoorbeeld De Huurdersfederatie hebben daar iemand voor aangesteld en communiceren dat ook duidelijk richting de huurders.
- Relatie met de corporatie: elke huurdersorganisatie heeft met 'haar' corporatie een unieke relatie, die enerzijds door de geschiedenis is gevormd, maar juist

ook in het nu vorm krijgt door de werkrelaties tussen specifieke personen.

3. UITKOMSTEN GESPREKKEN ZORGEN

Zorgen en belemmeringen

Als we in de gesprekken stil stonden bij de huidige situatie en manier van werken kwamen verschillende zorgen en belemmeringen naar voren met betrekking tot het functioneren van de huurdersorganisaties nu en richting de toekomst. Een aantal hebben betrekking op specifieke schaalniveaus, die bespreken we hierna. Er zijn ook verschillende zorgen en belemmeringen die meer algemeen van aard zijn. Deze hangen grotendeels sterk met elkaar samen.

Ten eerste komt duidelijk naar voren dat het zitting hebben in een bestuur van een huurdersorganisatie een veeleisende taak is. Je moet je bezig houden met inhoudelijk complexe materie in de vorm van beleidsstukken, overleggen en veel verschillende taken op verschillende schaalniveaus, bijvoorbeeld contact houden met de achterban, overleggen met de bestuurder van de corporatie en aanschuiven bij overleggen over prestatieafspraken en woningmarktonderzoeken en woonzorgvisies. Omdat veel corporaties een werkgebied hebben dat meerdere gemeenten omvat moet het

aanschuiven op gemeentelijk niveau ook nog in verschillende gemeenten plaatsvinden. Dit alles vraagt veel van de bestuursleden in tijd en energie, het betekent in sommige gevallen een inzet van 20 uur per week. Het betekent ook dat het specifieke capaciteiten en ervaring vraagt om de rol goed te kunnen vervullen. Meestal werven de besturen zelf nieuwe bestuursleden en het komt geregeld voor dat geïnteresseerden niet geschikt voor de functie blijken te zijn. Vaak wordt een proefperiode gehanteerd zodat van beide kanten ervaren kan worden of de samenwerking 'werkt' en de rol passend is bij de persoon. Ook werd benoemd dat het eigenlijk wel twee jaar kan duren voordat je echt bent ingewerkt in je rol en je deze goed kunt vervullen.

Ook uit het gesprek met de corporaties komt naar voren dat de bestuurders van de huurdersorganisaties zich met inhoudelijk complexe materie moeten bezighouden. Zij merken dat vaak niet iedereen in het bestuur daar in mee kan gaan, waardoor ze het gesprek voeren met één of twee bestuursleden. Ook is het voor sommige besturen als geheel lastig om op een meer strategisch niveau mee te

praten en mee te denken.

Een terugkerend onderwerp in de gesprekken was de moeite die het kost om, geschikte, nieuwe bestuursleden te vinden. Dit lijkt met name te komen door de redenen die hierboven genoemd zijn: het vraagt specifieke vaardigheden en veel tijd om zitting te nemen in het bestuur en dat zorgt ervoor dat de spoeling dun is. Daarbij komt ook nog dat de werkzaamheden vaak binnen kantoortijden vervuld moeten worden, wat het voor mensen met een betaalde baan nog extra ingewikkeld maakt. In lijn met wat in hoofdstuk 2 beschreven staat hebben de geïnterviewden ook de indruk dat de interesse in dit type functies afneemt. Er is minder animo voor functies waar je je voor langere tijd aan moet binden en die zoveel tijd vragen. Daarbij komt ook dat het misschien niet altijd het meest aantrekkelijke werk is, zo merkte één van de geïnterviewden op. Het vraagt om veel stukken lezen, veel overleggen bijwonen, 'je doet onbetaald het werk van een ambtenaar'.



3. UITKOMSTEN GESPREKKEN ZORGEN

Het lukt nu meestal nog wel om een opvolger voor een vertrekkend bestuurslid te vinden, zeker bij de huurdersorganisaties van de grotere corporaties. Maar, het kost wel en tijd en moeite. Sommige van de gesproken bestuursleden hebben er desondanks vertrouwen in dat het naar de toekomst toe zal blijven lukken, anderen maken zich er wel zorgen over. Bij de kleinere huurdersorganisaties is het probleem al urgenter. Een voorbeeld daarvan is de voorzitter van De Deelmacht die nu al twee jaar noodgedwongen in haar functie gebleven is, terwijl ze verhuisd is en inmiddels huurt bij een andere corporatie. Sinds kort is er zicht op mogelijke opvolging voor de voorzittersfunctie.

Het gegeven dat het invullen van de bestuursfuncties specifieke kwaliteiten en het opbouwen van ervaring vergt in combinatie met de moeite die het kost om nieuwe bestuursleden te werven zorgt voor een kwetsbare situatie. In de gesprekken kwam nadrukkelijk de afhankelijkheid van specifieke personen ter sprake en dat als zij om wat voor reden dan ook wegvallen er meteen een gat valt dat lastig

in te vullen is. Dit wordt zowel door de corporaties als de huurdersorganisaties opgemerkt. Binnen elk bestuur zijn er vaak een of een paar 'kartrekkers' en ook binnen de gehele Drentse huurdersvertegenwoordiging zijn er een aantal personen die door hoe zijn hun rol invullen een grote rol spelen. In de gesprekken kwamen ook voorbeelden aan de orde van deze kwetsbaarheid. Zo moesten door het overlijden van een bestuurslid andere bestuursleden onverwacht snel zijn rol overnemen wat zorgt voor een overgangperiode waarin de corporatie extra ondersteuning biedt. Een vertegenwoordiger van een andere corporatie gaf aan: 'ik ben eigenlijk heel blij met hoe het nu gaat, maar realiseer me ook dat dat heel erg 'hangt' op de kwaliteit van de huidige bestuursleden en dat de situatie over een paar jaar heel anders kan zijn'.

Een laatste algemene zorg van een hele andere orde is de nadruk die er nu ligt op de vertegenwoordiging van huidige huurders. Dat is ook de rol van de huurdersorganisaties. Tegelijk bleek met name rond de discussie over de huurbevriezing dat er een spanningsveld kan bestaan

tussen de belangen van zittende huurders en woningzoekenden. Die laatsten zitten nu nog niet aan tafel. Ook zou er meer aandacht kunnen zijn voor het belang van bijzondere doelgroepen.

Zorgen en belemmeringen: schaalniveau provincie

Op provinciaal niveau is er nu geen formele overleg- en besluitvormingsstructuur voor de huurdersvertegenwoordiging in Drenthe. Binnen het Provinciaal Overleg (PV) van de Woonbond worden wel steeds meer 'Drentse' thema's geagendeerd, maar dit is geen overlegorgaan met een formele status. De samenstelling is wisselend en niet iedereen zit met een mandaat om te beslissen aan tafel. Daarnaast is er sprake van een 'informele vertegenwoordiging', waarbij als er iets op provinciaal niveau speelt een aantal huurdersorganisaties namens de rest aan tafel zitten. Dit was bijvoorbeeld het geval bij het gesprek over de Drentse Woonagenda en ook voor dit onderzoek is dit het geval.

3. UITKOMSTEN GESPREKKEN ZORGEN

Een uitzondering is de overlegstructuur rondom Thuis Kompas. Daarbij is wel sprake van formele besluitvormingsafspraken, met een stuurgroep waarin de huurdersorganisaties 50% van de stemmen hebben en mandateringsgroep. Bij die laatste is nog wel sprake van een leerproces hoe je gezamenlijk tot een gedragen besluit komt.

Uit de gesprekken kwam naar voren dat het ontbreken van een formele algemene overlegstructuur los van Thuis Kompas ervoor zorgt dat de huurdersorganisaties in Drenthe gezamenlijk weinig slagkracht hebben. 'Het is lastig gezamenlijk een vuist te maken', terwijl de noodzaak daarvoor wel gevoeld wordt, in ieder geval door een aantal huurdersorganisaties. Als het wel lukt kost dat veel tijd en dat zorgt ervoor dat pas met vertraging gereageerd kan worden. Ook zorgt het ervoor dat de huurdersorganisaties niet altijd aan tafel zitten op voor hen relevante momenten.

Tegelijk zorgt het optreden als 'informele vertegenwoordiging' door een aantal huurdersorganisaties

voor andere vraagstukken. Ten eerste, hoe zorg je ervoor dat alle huurdersorganisaties wel aangehaakt blijven? De huurdersorganisaties die niet aan tafel zitten vinden de informatie die gedeeld wordt op provinciaal niveau complex en vaak 'lastig te behappen'. Aan de andere kant is er ook sprake van een onevenredige werkverdeling waarbij een aantal besturen een grotere rol op provinciaal niveau vervullen, wat uiteraard ook tijd en inzet vergt en daarmee ook een grotere financiële bijdrage van de betreffende corporaties.

Tenslotte vraagt de toenemende inzet op provinciaal niveau extra tijd en inzet van de besturen van de huurdersorganisaties, terwijl hun taak zoals eerder benoemd al veeleisend was met alleen het lokale niveau.

De corporaties en provincie noemen het belang van een formele overlegstructuur voor de huurdersvertegenwoordiging op provinciaal niveau. Zij zien een groeiende behoefte aan regionale samenwerking op thema's die spelen op dit schaalniveau. Het ontbreken van

een formele overlegstructuur voor de huurdersorganisaties onderling zorgt ervoor dat zij niet altijd op één lijn zitten en dat maakt het ook voor de gesprekspartners lastig om met hen tot afstemming te komen.

Zorgen en belemmeringen: schaalniveau gemeente en corporatie

Specifiek voor het schaalniveau van het overleg met gemeente en corporatie is een knelpunt dat veel corporaties een groot werkgebied hebben, wat betekent dat huurdersorganisaties in veel verschillende gemeenten gevraagd worden om aan te schuiven voor overleggen, over bijvoorbeeld prestatieafspraken, woningmarktonderzoeken en woonzorgvisies. Dit vraagt veel tijd en inzet. Daarbij geven de bestuursleden aan dat hun aanwezigheid ook niet altijd relevant blijkt te zijn of dat een overleg soms ook online had kunnen worden georganiseerd. Sommige huurdersorganisaties werken samen door onderling afspraken te maken over aanwezigheid en de honneurs voor elkaar waar te nemen.

3. UITKOMSTEN GESPREKKEN ZORGEN

Op dit moment is er vaak weinig tot geen direct contact tussen gemeenten en huurdersorganisaties, buiten de overleggen waar ook de corporatie aan tafel zit. Zowel vanuit de huurdersorganisaties als de gemeenten die wij spraken is die behoefte er wel. De huurdersorganisaties zouden richting de gemeente meer een eigenstandige positie in willen nemen op de onderwerpen die voor hun huurders relevant zijn. Tegelijk geven ook de gemeenten aan hier wel kansen te zien omdat huurdersorganisaties voor hun een belangrijke groep inwoners kunnen vertegenwoordigen. Zij hebben nu onvoldoende zicht op wat huurdersorganisaties in dat opzicht zouden kunnen betekenen.

Zorgen en belemmeringen: schaalniveau contact huurders
Met betrekking tot de vertegenwoordiging van de huurders is een eerste zorg, zowel bij de besturen zelf als de corporaties, dat de besturen te weinig representatief zijn voor de huurders die ze vertegenwoordigen. De meeste bestuursleden zijn wat ouder, dat maakt het lastig om de belangen van bijvoorbeeld jongeren of gezinnen goed te

kunnen vertegenwoordigen.

Dat maakt het extra belangrijk de achterban goed te bereiken om op te halen hoe zij over bepaalde vraagstukken denken. Uit de gesprekken bleek dat de mate waarin dat lukt sterk wisselt tussen de huurdersorganisaties, en dat eigenlijk iedereen vindt dat het bereiken van de achterban beter zou kunnen. De manier waarop het wordt aangepakt verschilt. Een aantal, met name wat grotere huurdersorganisaties, maken gebruik van online enquêtes en panels. Ook worden er fysieke bijeenkomsten georganiseerd, in de vorm van een Huurdersfestival, een boottocht en een jaarvergadering aangekleed met een muzikaal programma. Hoewel deze activiteiten vrij goed bezocht worden is het toch lastig daarmee een totale doorsnede van de huurderspopulatie te bereiken en hun mening op te halen. De grotere huurdersorganisaties met vaak ook meer professionele ondersteuning lijken meer ruimte en mogelijkheden te hebben om op zoek te gaan naar andere routes voor contact met huurders en doen dat ook, bijvoorbeeld het

aanwezig zijn bij bijeenkomsten georganiseerd door de corporatie of spreekuren in wijken organiseren. Eén bestuurder gaf aan eigenlijk zo weinig respons op enquêtes e.d. te krijgen dat ze voornamelijk op haar eigen koers vaart bij bepalen van de standpunten.

Bewonerscommissies kunnen een rol spelen in meer en beter contact met de huurdersachterban, omdat zij op hun beurt ook een groep huurders vertegenwoordigen. Niet alle corporaties zetten hier evenveel op in. Ook stimuleert een deel van de corporaties met name een rol als activiteitencommissie, terwijl een bewonerscommissie met een vertegenwoordigende taak meer daadwerkelijk een rol kan vervullen in een betere huurdersvertegenwoordiging.

3. UITKOMSTEN GESPREKKEN AANDACHTSPUNTEN

Aandachtspunten bij stappen richting meer toekomstbestendigheid

In de gesprekken keken we uiteraard vooruit en bespraken wat nodig zou zijn voor een toekomstbestendige huurdersvertegenwoordiging in Drenthe. Daarbij kwamen verschillende aandachtspunten naar voren:

- Meer slagkracht op het regionale niveau, maar tegelijk ook het contact met de huurdersachterban behouden en versterken: in de gesprekken bleek dit misschien wel het grootste aandachtspunt en misschien ook wel uitdaging richting de toekomst te zijn. Een grotere rol regionaal spelen kan het risico met zich meebrengen dat het contact met het lokale niveau en de achterban vermindert, terwijl dit juist al onder druk staat zoals eerder besproken. Oog hebben voor dit spanningsveld is belangrijk bij het nadenken over stappen richting de toekomst.
- Verschillende opvattingen over de rol van professionals in de huurdersvertegenwoordiging: we merkten in de gesprekken dat er verschillend wordt gedacht over in hoeverre een professional een goede huurdersvertegenwoordiger kan zijn. Een professional

kan veel inhoudelijke expertise meebrengen, maar sommige geïnterviewden vragen zich af of hij of zij echt het belang van de huurders kan verwoorden. Anderen geven aan dat het aan de persoon ligt en hoe die de rol invult en ook aan hoe je het organiseert. Zo trekken bijvoorbeeld bij de Huurdersfederatie vrijwillige bestuursleden en professionals samen op en schuiven samen aan bij overleggen met gemeente en corporatie.

- Hoe houd je als corporatie bij grotere inzet van professionals verbondenheid met je huurders? Dit aandachtspunt hangt samen met het voorgaande punt. Als professionals een grotere rol spelen is het extra belangrijk aandacht te houden voor zaken als 'te beleidsmatig' taalgebruik. Voor professionals is de taal van de systeemwereld met overmatig vakjargon een makkelijke valkuil. Contact met huurders dwingt medewerkers van de woningcorporatie hun beleidstaal te 'vertalen' naar 'normale mensentaal'. Als professionals die rol overnemen gaat dit mogelijk verloren.
- Lokale kennis is van belang: er wordt veel belang gehecht aan een bepaalde 'geworteldheid', het idee

van 'voeten in de klei'. Het is belangrijk een goede lokale kennis te hebben over de huurders en het werkgebied in bredere zin.

- Vertegenwoordiging van alle regio's binnen Drenthe: ook wordt het als belangrijk gezien dat er bijvoorbeeld bij de vertegenwoordiging op provinciaal niveau er een goede spreiding is over de verschillende regio's binnen Drenthe.
- Aandacht voor de eigen 'kleur' van corporaties en huurdersorganisaties: dit raakt ook aan het diverse speelveld zoals we dat eerder bespraken. Corporaties hebben hun eigen visie en manier van werken en unieke werkrelatie met de huurdersorganisatie die hun huurders vertegenwoordigt, het is belangrijk om oog en ruimte te houden voor die diversiteit. Tegelijk werd dat soms ook genuanceerd: teveel aandacht voor die eigen kleur kan stappen zetten ook in de weg zitten. De afgelopen jaren heeft angst voor het 'anders werken' van de andere huurdersorganisatie of voor 'zijn groter' ook onderlinge samenwerkingen in de weg gezeten.

3. UITKOMSTEN GESPREKKEN VOORBEELDEN ELDERS

Leren van voorbeelden elders

We hebben elders geen voorbeelden gevonden van structurele provinciale samenwerking tussen huurdersorganisaties. We voerden wel een gesprek met Huurdersbelang Fryslân. Dit is geen voorbeeld van samenwerking op provinciaal niveau, maar het is een grote huurdersorganisatie die de huurders van acht corporaties vertegenwoordigt. Het is een vereniging, met een verenigingsstructuur: een bestuur bestaande uit huurders, en ook een ledenraad en regioraden. Het uitvoerende werk wordt gedaan door professionals: de directeur is een professional, die wordt ondersteund door een groot team. De directeur schuift aan bij corporatiebestuurders, overleggen over prestatieafspraken worden bijgewoond door de regiomanagers uit het team. De grote inzet van professionals zorgt voor kwaliteit en continuïteit en maakt het wellicht makkelijker een rol in beleidsvorming te spelen, zo kwam naar voren in het gesprek. Het betekent wel dat er op de verschillende niveaus geen huurders meer aan tafel zitten.

Interessant is dat Huurdersbelang Fryslân eigenlijk tegen dezelfde problemen aanloopt als die in dit onderzoek in Drenthe naar voren komen. Ze merken dat de opzet van een ledenraad en regioraden met regelmatige vergaderingen en een lidmaatschap voor langere tijd past bij een oudere generatie, maar steeds minder aansluit bij jongere leeftijdsgroepen. Er treedt vergrijzing op en het is steeds lastiger voldoende leden voor de raden te werven, niet alle beschikbare plekken worden meer bezet. Daarom zijn zij ook bezig met een vergelijkbare zoektocht naar andere vormen van participatie en contact met de achterban, zoals online panels en meer thematische bijeenkomsten. Dit laat eigenlijk zien dat professionalisering niet alle vraagstukken oplost en dat dan ook, of misschien juist dan ook, de uitdaging blijft om huurders op een goede manier te betrekken om hun geluid ook echt te kunnen vertegenwoordigen.

3. UITKOMSTEN GESPREKKEN BOUWSTENEN

In de gesprekken zijn verschillende ideeën aan de orde gekomen over hoe de huurdersvertegenwoordiging meer toekomstbestendig georganiseerd kan worden. In die ideeën zijn drie onderliggende thema's of bouwstenen te herkennen. We benoemen hier kort de drie bouwstenen en een aantal mogelijke invullingen op basis van de gesprekken. In het volgende hoofdstuk bespreken we hoe we de bouwstenen in de gezamenlijke sessie besproken en deels verder ingevuld hebben.

1. Het vormgeven van een nieuw provinciaal niveau van samenwerken

Hiervoor zijn verschillende opties mogelijk:

- Enkele huurdersorganisaties die met formeel mandaat de rest op provinciaal niveau vertegenwoordigen.
- Breed overleg met afvaardiging van de huurdersorganisaties met roulerende voorzitter.
- Een Drentse provinciale koepel van huurdersorganisaties: een nieuwe organisatie.

2. Werk lichter / aantrekkelijker maken, ook zorgen kwaliteitsverbetering

Dit kan op verschillende manieren bereikt worden, die deels ook naast elkaar kunnen bestaan:

- Het opzetten van gemeenschappelijke professionele ondersteuning, een 'bedrijfsbureau': een groep professionals met verschillende expertises waar de Drentse huurdersorganisaties een beroep op kunnen doen.
- Samenwerken en kennis delen:
 - Grotere huurdersorganisaties kunnen kleinere ondersteunen.
 - Elkaar vertegenwoordigen in overleggen bijv. op gemeenteniveau, nu zitten vaak verschillende huurdersorganisaties aan tafel.
- Taken versmallen of makkelijker maken, hierbij kan ook de corporatie mogelijk een grotere rol spelen in de ondersteuning.

3. Nieuwe participatievormen en achterban meer betrekken

Een aantal manieren om dit te doen:

- Meer 'losse verbanden' in aanvulling op het bestuur van de huurdersorganisatie: groepen huurders die op concrete onderwerpen meedenken / meepraten met de corporatie.
- Meer bewonerscommissies ondersteunen.
- Meer inzetten op bewonerspanels, een Huurdersfestival, andere vormen van direct huurderscontact.

Het werken aan een bredere groep betrokken huurders heeft drie belangrijke voordelen:

- Je creëert op die manier een 'pool' van huurders van waaruit het makkelijker is nieuwe bestuursleden te werven. Ze zijn al betrokken en deel van het netwerk, dat maakt de stap kleiner om zitting te nemen in het bestuur.
- Het zorgt voor taakverlichting voor het bestuur.
- Het zorgt voor meer representativiteit, doordat ook andere groepen huurders betrokken worden.

4

**UITKOMSTEN
GEZAMENLIJKE
WERKSESSIE**

4. UITKOMSTEN GEZAMENLIJKE WERKSESSIE

Opzet gezamenlijke werksessie

Na afronding van de serie gesprekken organiseerden we een gezamenlijke werksessie voor vertegenwoordigers van alle corporaties en huurdersorganisaties in Drenthe, hierbij waren ook de provincie en de gemeenten die we hebben gesproken uitgenodigd. Het doel hiervan was tweeledig. Ten eerste wilden we de uitkomsten van de interviews toetsen bij de aanwezigen en eventueel aanvullen. Dit vonden we belangrijk omdat we niet alle huurdersorganisaties 1-op-1 hebben kunnen spreken. Daarnaast wilden we verder in gesprek gaan over de in het hoofdstuk hiervoor weergegeven bouwstenen, om deze samen verder in te vullen.

Het programma bestond daarom ook uit twee delen. Eerst hebben we in een presentatie de achtergrond en opzet van het onderzoek nader toegelicht en de belangrijkste uitkomsten van het bureauonderzoek en de gesprekken gedeeld. Daarop kon plenair gereageerd worden. Daarna kon iedereen individueel reageren op de posters met de bouwstenen door middel van groene en rode stickers en

het invullen van post-its. We hebben de sessie weer plenair afgesloten door de opbrengsten bij langs te gaan en kort te bespreken.

Er was een goede opkomst voor de werksessie. Namens de corporaties waren vijf vertegenwoordigers aanwezig: namens Woonconcept, Domesta, Woonborg, Actium en Lefier. Voor de huurdersorganisaties geldt dat alleen de huurdersorganisatie van Stichting Eelder Woningbouw afwezig was. Voor de huurdersorganisaties van de andere corporaties geldt dat minstens één afdeling of de koepelorganisatie vertegenwoordigd was. Ook de Woonbond was vertegenwoordigd bij de sessie.

Uitkomsten interviews worden herkend

De deelnemers van de sessie waren erg betrokken bij wat gedeeld werd en er werd zeer actief deelgenomen aan de 'postersessie'. Er kwamen een paar kleine inhoudelijke aanvullingen op de hoofdpunten uit de gesprekken, maar over het algemeen werden de uitkomsten herkend en gedeeld. De aanvullingen zijn verwerkt in het vorige

hoofdstuk.

Eén bestuur gaf aan zich er in eerste instantie niet meteen in te herkennen, maar zegt zelf ook: bij ons gaat het 'nog' goed. Ook erkenden ze dat de genoemde zorgen en belemmeringen bij de 'buren' in Emmen wel degelijk spelen.

Meer in algemene zin bleek wel dat de mate waarin urgentie gevoeld wordt om aan de slag te gaan met stappen richting de toekomst verschilt tussen de huurdersorganisaties onderling. Een deel van de besturen is daar al actief over aan het nadenken, waar anderen meer bezig zijn met het dagelijkse werk en het gevoel hebben dat het 'nu toch nog wel goed gaat'. Dat heeft deels te maken met verschillen in rolopvatting, maar uit de gesprekken en de sessie bleek ook dat niet ieder bestuur even goed in staat is om kritisch te reflecteren op het eigen functioneren en om mogelijkheden voor nieuwe werkwijzen te zien.

4. UITKOMSTEN GEZAMENLIJKE WERKSESSIE

Verschillende visies op invulling rol provinciaal niveau

In de sessie kwam naar voren dat er zowel onder de huurdersorganisaties als de corporaties verschillende visies zijn op hoe de rol van de huurdersorganisaties op provinciaal niveau vorm zou moeten krijgen. Die hangen deels samen met verschillende visies op de rol van een huurdersorganisatie zoals ook benoemd in het hoofdstuk hiervoor. Wil je als huurdersorganisatie meer initiërend zijn of vooral een controlerende rol hebben?

Op provinciaal niveau gaat het met name om de vraag of je als huurdersorganisaties zelf aan tafel wilt zitten. Een aantal aanwezigen gaf aan dat je als huurdersorganisatie nu inspraak hebt in het beleid en de keuzes van de eigen corporatie. Die is actief op provinciaal niveau en daarmee heb je als huurdersorganisatie daar ook inspraak. Met die opvatting is er geen nieuwe overlegstructuur nodig. De meerderheid ziet wel duidelijk een belang en meerwaarde om als huurdersorganisaties zelf aan tafel te zitten. Als je zoals MEVM een meer initiërende rol opvatting hebt, zelf wil

nadenken over beleid, met ideeën wilt komen, wil je ook zelf aan tafel zitten. Daarbij werd ook door anderen aangevuld dat de huurdersorganisaties daarmee ook meer zichtbaar worden voor de provincie en daarmee ook het huurdersbelang beter vertegenwoordigd is. Daarbij komt ook dat je als huurdersorganisatie op een andere manier aan tafel zit zo wordt gezegd. 'Vaak ben ik de enige huurder, de rest met koopwoningen hoort dan vaak hele nieuwe dingen'. Ook daarom heeft zelf aan tafel zitten toegevoegde waarde.

Proces richting toekomst vraagt tijd

Er werd door de aanwezigen opgemerkt dat dit proces van verandering binnen de huurdersvertegenwoordiging een proces is dat tijd vraagt. Het is belangrijk dat de provincie dat ook inziet en niet verwacht dat dit van de ene op de andere dag 'geregeld' is. Tegelijk is het daarom juist belangrijk om nu wel van start te gaan.

Uitkomsten per bouwsteen

Werken aan een bredere groep betrokken huurders

- *Losse verbanden, projectmatig, op thema*
- *Meer bewonerscommissies*
- *Bewonerspanels (online), huurdersbijeenkomsten*

Deze bouwsteen wordt breed ondersteund. Alleen over het oprichten van meer bewonerscommissies zijn een aantal aanwezigen minder enthousiast. Binnen deze bouwsteen kunnen corporaties en huurdersorganisaties ook samenwerken waar mogelijk, zo wordt gezegd. Bij bewonerscommissies is wel van belang welke invulling ze krijgen, het moeten niet alleen activiteitencommissies zijn.

Werk lichter maken en kwaliteitsverbetering

- *Samenwerken en kennisdelen, groot ondersteunt klein*
- Voor dit punt is veel animo. Wel wordt gezegd dat niet per definitie groot klein hoeft te ondersteunen, het kan ook andersom, afhankelijk van expertise of ervaring.

4. UITKOMSTEN GEZAMENLIJKE WERKSESSIE

- *Taken versmallen, duidelijker kiezen*

Dit punt wordt gedeeld. Er wordt vaak ook al gewerkt met een jaarplan met speerpunten. Er wordt wel opgemerkt dat er natuurlijk wel een wettelijke rol is. En ook dat versmallen lastig is gezien alle complexe vraagstukken.

- *Rol voor corporatie in ondersteuning*

Dit wordt ook al veel gedaan. De corporatie kan de huurdersorganisatie ook ondersteunen door goed participatiebeleid. Aandachtspunt is wel dat de huurdersorganisatie haar eigen rol als belangenbehartiger behoudt.

- *Gemeenschappelijke professionele ondersteuning*

Bij dit punt is het beeld iets gemengder. Het wordt gedeeld, maar het kan misschien ook via onderling samenwerken en kennis delen ingevuld worden. Het gaat misschien niet om meer ondersteuning, maar om het slimmer te organiseren. En het is belangrijk dat het bestuur over de inhoud blijft gaan.

- *Andere oplossingen*

Hier wordt onder meer genoemd meer gezamenlijke trainingen om op korte termijn op 'vlieghoogte' te kunnen komen, ook in de avonduren. Ook komt hier het sluiten van een samenwerkingsovereenkomst tussen de huurdersorganisaties naar voren. En de opmerking: corporaties en huurdersorganisaties werken aan hetzelfde doel. Hoe werken we vanuit die basis met de middelen en mensen die we hebben het beste samen? Kunnen de huurdersorganisaties meer een toetsende rol krijgen?

In algemene zin wordt deze bouwsteen breed ondersteund. De verschillende opties lijken elkaar niet uit te sluiten, maar eerder aan te vullen.

Vertegenwoordiging op provinciaal niveau

- *Enkele huurdersorganisaties die met mandaat iedereen vertegenwoordigen op provinciaal niveau*
- *Breed overleg huurdersorganisaties met roulerende voorzitter*
- *Een Drentse koepel van huurdersorganisaties*

- *Andere oplossingen*

- Provinciaal is de corporatie gesprekspartner. De corporatie houdt de huurdersorganisatie op de hoogte.

Binnen deze opties ligt de voorkeur duidelijk het meest bij de eerste: enkele huurdersorganisaties die met mandaat iedereen vertegenwoordigen op provinciaal niveau. Maar ook bij die optie zijn de meningen enigszins verdeeld en zijn er ook aanwezigen die hier niet meteen enthousiast over zijn. Daarmee lijkt deze route wel het meest kansrijk, mits via een zorgvuldig proces iedereen de kans krijgt inbreng te leveren en eventueel ook de optie te hebben niet mee te doen.

De grootste zorg zit erin of in deze optie alle verschillende geluiden nog te horen blijven. Er wordt opgemerkt dat ook hier in de sessie je al de verschillende opvattingen merkt. Het is belangrijk dat er ruimte is voor die verschillen, de 'couleur locale'; de verschillende relaties tussen corporatie en huurdersorganisatie en culturen van samenwerking.

4. UITKOMSTEN GEZAMENLIJKE WERKSESSIE

Een belangrijke vraag daarbij is hoe je een 'mandaat' invult, kun je ook de verschillen laten klinken? Er zijn methoden voor om dat inderdaad mogelijk te maken, zo wordt gezegd in het gesprek. Een mandaat hoeft niet het overbrengen van één standpunt te betekenen: je kunt ook verschillende geluiden overbrengen. Dat vraagt wel een verantwoordelijkheid van de vertegenwoordigers die het mandaat gekregen hebben, tegelijk vraagt het vertrouwen van de anderen namens wie zij spreken.

5

CONCLUSIE



5. CONCLUSIE

In dit hoofdstuk grijpen we terug op de onderzoeksvragen van het begin en de schaalniveaus die we in de inleiding hebben onderscheiden. Met de uitkomsten proberen we deze hier te beantwoorden, voordat we in Hoofdstuk 6 de noodzakelijke stappen beschrijven om de bouwstenen richting de toekomst vorm te geven.

1. Wat zijn de huidige trends en uitdagingen in huurdersparticipatie?

Landelijk gezien zetten een aantal maatschappelijke ontwikkelingen de huurdersvertegenwoordiging zoals die nu georganiseerd is onder druk. Ten eerste blijkt uit onderzoek dat de voorkeur van mensen bij vrijwilligerswerk steeds meer uitgaat naar tijdelijke, projectmatige taken, wat niet goed aansluit bij de langjarige inzet die het zitting nemen in een bestuur van een huurdersorganisatie nu vraagt. Tegelijk zien we ook dat de taken van een dergelijke bestuursfunctie steeds ingewikkelder worden vanwege de toegenomen complexiteit van de corporatiesector. Tenslotte wordt de doelgroep die in een corporatiewoning woont steeds kwetsbaarder door de passendheidstoets en

de toegenomen extramuralisering van de zorg. Deze kwetsbaardere bewoners zijn vaak minder geneigd dit type vrijwilligerswerk op te pakken en hebben er ook niet altijd de mentale ruimte voor.

Algemene zorgen en belemmeringen

Deze ontwikkelingen zorgen er ook in Drenthe voor dat de huurdersvertegenwoordiging zoals deze nu georganiseerd is onder druk staat. In de gesprekken en de werksessie zijn verschillende zorgen en belemmeringen aan de orde gekomen, die deels ook onderling samenhangen:

- Voor de bestuursleden is het vervullen van een bestuursfunctie een complexe taak die veel tijd en energie vraagt, het is ook een taak die specifieke capaciteiten en ervaring vraagt om de rol goed te kunnen vervullen.
- De corporaties merken dat het door de inhoudelijke complexiteit soms lastig is voor huurdersorganisaties om op strategisch niveau mee te kunnen denken en ook dat ze regelmatig het gesprek voeren met een of twee personen binnen het bestuur, omdat niet

iedereen het inhoudelijk even goed bij kan benen.

- Het kost veel moeite om nieuwe, geschikte bestuursleden te vinden. Bij de huurdersorganisaties lukt het nu vaak nog net wel, bij de kleinere huurdersorganisaties is het probleem al urgenter. Dat het lastig is mensen te vinden komt door de veeleisendheid van de functie, het gegeven dat werkzaamheden vaak tijdens kantooruren moeten worden uitgevoerd en dat zoals eerder gezegd voor dit type langdurig vrijwilligerswerk minder interesse is.
- Dit alles zorgt voor een kwetsbare situatie. Het goed functioneren van de huurdersvertegenwoordiging is sterk afhankelijk van specifieke personen en als zij om wat voor reden dan ook wegvallen ontstaat er meteen een gat dat lastig te vullen is.

5. CONCLUSIE

Een algemene zorg op een ander vlak is de nadruk die er nu ligt op de vertegenwoordiging van huidige huurders. Dat is wettelijk gezien ook de rol van de huurdersorganisaties. Op sommige thema's kan er echter een spanningsveld bestaan tussen de belangen van zittende huurders en woningzoekenden en dan is het lastig dat die niet aan tafel vertegenwoordigd zijn. Ook zou er meer aandacht kunnen zijn voor het belang van bijzondere doelgroepen.

Zorgen en belemmeringen: schaalniveau provincie

Op provinciaal niveau is er nu geen formele overleg- en besluitvormingsstructuur voor de huurdersvertegenwoordiging in Drenthe. Dit terwijl er wel steeds meer thema's op het regionale niveau geagendeerd worden en ook in de Nationale Prestatieafspraken is vastgelegd dat voor samenwerking en afspraken in regionaal verband het noodzakelijk is dat de stem van de huurders vertegenwoordigd is. Drenthe is trouwens geen uitzondering: we hebben elders in het land ook nog geen voorbeelden gevonden van structurele provinciale samenwerking tussen huurdersorganisaties.

Op dit moment worden binnen het Provinciaal Overleg (PV) van de Woonbond steeds meer 'Drentse' thema's geagendeerd, maar dit is geen overlegorgaan met een formele status. Daarnaast is er sprake van een 'informele vertegenwoordiging', waarbij een aantal huurdersorganisaties namens de rest aan tafel zitten als er op provinciaal niveau iets besproken moet worden. Specifiek voor Thuis Kompas zijn er wel formele besluitvormingsafspraken, met een stuurgroep waarin de huurdersorganisaties 50% van de stemmen hebben en mandateringsgroep. Bij die laatste is nog wel sprake van een ontwikkelproces hoe je gezamenlijk tot een gedragen besluit komt.

De huidige informele overlegstructuur levert verschillende problemen op:

- Het zorgt ervoor dat de huurdersorganisaties in Drenthe gezamenlijk weinig slagkracht hebben: het is lastig gezamenlijk een standpunt in te nemen, als het lukt kost het heel veel tijd en de huurdersorganisaties zitten niet altijd aan tafel op de voor hen relevante

momenten.

- Het is lastig iedereen aangehaakt te houden, ook de huurdersorganisaties die niet aan tafel zitten, zij vinden de informatie die op provinciaal niveau gedeeld wordt vaak complex.
- Tegelijk is er sprake van een onevenredige werkverdeling, waarbij een aantal besturen een grotere rol op provinciaal niveau vervullen, wat uiteraard ook tijd en inzet vergt en daarmee (mogelijk) ook een grotere financiële bijdrage van de betreffende corporaties.
- Ook voor de corporaties en provincie is het lastig om regionaal samen te werken en af te stemmen met de huurdersorganisaties omdat er geen eenduidig geluid is vanuit de huurdersvertegenwoordiging.

5. CONCLUSIE

Zorgen en belemmeringen: schaalniveau gemeente en corporatie

Specifiek op dit schaalniveau komen in aanvulling op de algemene zorgen twee knelpunten naar voren:

- Veel corporaties hebben een groot werkgebied, waardoor de huurdersorganisaties in veel verschillende gemeenten gevraagd worden om aan te schuiven voor overleggen. Dit vraagt veel tijd en inzet.
- Op dit moment is er vaak weinig tot geen direct contact tussen gemeenten en huurdersorganisaties, buiten de overleggen waar ook de corporatie aan tafel zit. Zowel vanuit de huurdersorganisaties als de gemeenten is de behoefte er om dat contact meer te hebben.

Zorgen en belemmeringen: schaalniveau contact huurders

Ten slotte spelen er een aantal zorgen met betrekking tot het contact met en de vertegenwoordiging van de achterban van de huurdersorganisaties, de huurders:

- Een eerste belangrijke zorg bij zowel de

huurdersorganisaties zelf als de corporaties is de representativiteit van het bestuur voor de huurders die zij vertegenwoordigt: met name de gemiddeld genomen hogere leeftijd van de bestuursleden is daarbij een aandachtspunt.

- Daarnaast verschilt de mate waarin het lukt de achterban te bereiken en te horen hoe zij over bepaalde onderwerpen denken sterk tussen de huurdersorganisaties. Bij sommigen is dit contact er eigenlijk niet, maar ook de organisaties die het wel lukt geven aan dat het beter zou kunnen. Met name de grotere huurdersorganisaties hebben middelen om gericht op zoek te gaan naar routes om de huurders beter te bereiken.
- Niet alle corporaties zetten actief in op het opzetten en ondersteunen van bewonerscommissies met vertegenwoordigende taken, terwijl zij wel een rol kunnen spelen in meer en beter contact met de achterban.

Professionalisering alleen is niet de oplossing

Uit ons gesprek met Huurdersbelang Fryslân bleek dat een grote mate van professionalisering niet alle vraagstukken oplost die spelen ten aanzien van de huurdersvertegenwoordiging. Huurdersbelang Fryslân is een grote huurdersorganisatie met een verenigingsstructuur, maar waarin het uitvoerende werk door professionals gedaan wordt. De inzet van professionals zorgt voor kwaliteit en continuïteit, maar binnen de verenigingsstructuur die moet zorgen voor contact met de huurdersachterban lopen zij tegen dezelfde problemen aan als die in dit onderzoek in Drenthe naar voren komen. Regelmatig vergaderen en een inzet gedurende langere tijd sluiten steeds minder aan bij jongere leeftijdsgroepen, waardoor bijvoorbeeld slechts de helft van de zetels in de huurdersraad op dit moment is ingevuld. Daarom zijn ook zij bezig met een vergelijkbare zoektocht naar andere vormen van participatie en contact met de achterban om de huurders te blijven betrekken en om hun geluid ook echt te kunnen vertegenwoordigen.

5. CONCLUSIE

2. Hoe toekomstbestendig is het huidige model van participatie en belangenbehartiging van huurdersorganisaties en zijn aanpassingen noodzakelijk?

Het huidige model is niet toekomstbestendig

De manier waarop de Drentse huurdersorganisaties nu georganiseerd zijn en functioneren is nu over het geheel genomen niet toekomstbestendig en daarom is het noodzakelijk om actie te ondernemen. Dit kan geconcludeerd worden op basis van het overzicht van zorgen en belemmeringen zoals weergegeven als antwoord op de eerste onderzoeksvraag. Waar het goed gaat hangt het vaak op de kwaliteiten van individuen en is het onzeker of bij een vertrek van die bestuursleden voldoende gekwalificeerde nieuwe bestuursleden kunnen worden geworven. Dit zorgt voor een kwetsbare situatie. Bij de grotere huurdersorganisaties gaat het nog net goed, bij de kleinere staat de situatie nu al onder druk. Naast de beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerde bestuursleden geven de corporaties aan dat het de

huurderorganisaties niet altijd voldoende lukt om op een strategisch niveau mee te denken en te praten. Daarnaast zijn de representativiteit en het onvoldoende bereiken van de achterban belangrijke zorgen. Met name deze laatste twee zijn belangrijke eisen die in de Overlegwet aan huurdersorganisaties gesteld worden.

Op provinciaal niveau is actie nodig

Ook specifiek op provinciaal niveau is het nodig om stappen te zetten. Het huidige model met een informele vertegenwoordiging voldoet niet nu dit provinciale niveau steeds belangrijker wordt. In de Nationale Prestatieafspraken is vastgelegd dat voor een goede samenwerking in regionaal verband het noodzakelijk is dat de stem van de huurders vertegenwoordigd is. Met het huidige model lukt het onvoldoende tijdig een sterk geluid te laten horen waarin alle huurdersorganisaties zich vertegenwoordigd voelen en daarmee om een stevige gesprekspartner te zijn voor woningcorporaties en provincie op provinciaal niveau. Daarvoor is een meer formele samenwerkingsvorm met vastgelegde afspraken

noodzakelijk.

Het gaat toch goed nu?

Een belangrijk aandachtspunt is dat de huurdersorganisaties verschillen in de mate van urgentie die ze ervaren met betrekking tot de noodzaak voor verandering op provinciaal niveau en hun functioneren in algemene zin. Dat heeft deels te maken met verschillen in rolopvatting, maar meer nog met een verschil in het vermogen om kritisch te reflecteren op het eigen functioneren en mogelijkheden voor nieuwe werkwijzen te zien. Zonder het zien van de noodzaak tot verandering zullen sommige huurdersorganisaties lastig in beweging komen om aan de slag te gaan met die stappen richting de toekomst. Niet iedere huurdersorganisatie onderkent dat nu.

5. CONCLUSIE

Ondersteuning bij het goede gesprek

De vraag is wie de huurdersorganisaties kan ondersteunen en aanzetten tot die reflectie, zonder voorbij te gaan aan hun inzet en betrokkenheid. Binnen het onderzoek merkten we dat het binnen de relatie corporatie - huurdersorganisatie voor de corporatie lastig kan zijn alles open uit te spreken, omdat het gaat om een langdurige werkrelatie en een partij die jou kritisch moet volgen. Omdat de huurdersorganisaties over het geheel genomen vaak ook geen echte verenigingsstructuur kennen met leden die het bestuur kunnen bijsturen is het wenselijk dat een externe partij het bestuur helpt te reflecteren op de manier van organiseren, functioneren en de manieren waarop dat anders zou kunnen.

Er ligt een positieve basis om op voort te bouwen

Het is belangrijk om vast te stellen dat er ondanks de geconstateerde zorgen en belemmeringen een positieve basis ligt op om voort te bouwen. Binnen de huurdersorganisaties zit een grote betrokkenheid en inzet voor de huurdersvertegenwoordiging en binnen de

verschillende besturen en op provinciaal niveau zijn er een aantal goede 'kartrekkers'. De corporaties zien het belang van een goede huurdersvertegenwoordiging, waarden de inzet van de huurdersvertegenwoordigers en herkennen ook de zorgen over de toekomstbestendigheid. Er is over het algemeen sprake van een goede werkrelatie tussen huurdersorganisaties en corporaties. Ook gemeenten en provincie zien het belang van een goede huurdersvertegenwoordiging en willen graag betrokken zijn bij het nadenken over mogelijkheden voor de toekomst. Het is verstandig om juist nu deze positieve basis er (nog) ligt deze te benutten en stappen te zetten richting een meer toekomstbestendig model.

5. CONCLUSIE

3. Hoe kunnen de huurderorganisaties in Drenthe nu en in de toekomst namens de huurders op een gelijkwaardige manier in gesprek (blijven) gaan met corporatie, gemeenten en provincie?

Hiervoor is inzet nodig op alle drie de bouwstenen. Dus én het inrichten van een structuur op provinciaal niveau, én het versterken van het contact met de achterban én het behapbaar maken/houden van het werk van besturen van huurdersorganisaties. We beschrijven de bouwstenen kort, want de meeste zijn hiervoor al benoemd, om ze in Hoofdstuk 6 verder uit te werken in concretere stappen.

Het vormgeven van een nieuw provinciaal niveau van samenwerken

Het meeste draagvlak lijkt te bestaan voor een vorm waarbij de huidige opzet waarbij een aantal afgevaardigden van huurdersorganisaties de andere partijen vertegenwoordigen wordt doorgezet. Daarbij moet deze manier van werken vastgelegd worden, met afspraken over mandatering, standpuntbepaling, afstemming en

terugkoppeling. Dit zou in eerste instantie moeten worden vastgelegd door middel van een samenwerkingsovereenkomst tussen de verschillende huurdersorganisaties, maar zou ook kunnen doorgroeien naar een verenigingsstructuur.

Deze manier van werken kan daarbij een drager vormen voor verdere kennisontwikkeling waar alle huurdersorganisaties van profiteren (zie ook hieronder). Daarmee wordt het lokale gesprek ook sterker, omdat huurdersorganisaties beter geïnformeerd aan tafel zitten.

Werk lichter maken en kwaliteitsverbetering

Bij de uitkomsten van de werksessie zijn een aantal richtingen benoemd en omarmd die samen deze bouwsteen vormen. Samenwerken en kennisdelen is nodig en kan per direct starten. Vervolgens kan dit door de tijd heen verder ontwikkelen en groeien. Dat kan, in combinatie met de inzet op het provinciale niveau, uitgroeien tot een ondersteuningsbureau van huurdersorganisaties voor huurdersorganisaties. Tegelijkertijd, en ook geholpen door

meer samenwerking en ondersteuning, kunnen besturen taken versmallen en duidelijker kiezen waar ze wel en niet hun energie in steken. Die taakopvatting kan daarmee zo smal of juist breed worden als de huurders willen en de wet toestaat.

Ook een taak voor de woningcorporatie

Daar ligt ook een rol voor de corporatie. Het is niet alleen een verantwoordelijkheid van de huurdersorganisatie om de soms complexe wereld van de woningcorporaties te begrijpen. Het is ook de taak voor de woningcorporatie die wereld zo begrijpelijk als mogelijk te maken voor haar huurders en de vertegenwoordigers daarvan. Dit betekent het geven van voldoende toelichting en ondersteuning, maar soms ook het 'vertalen' van de soms hele praktische punten van huurders ('over keukenkastjes en stoeptegels') in meer strategische inbreng. Dit vraagt ook om de vaardigheid om door te vragen. Het kunnen begrijpen van elkaar en daarmee werken aan een goed vertrouwen is de basis voor de relatie tussen woningcorporatie en huurdersvertegenwoordiging.

5. CONCLUSIE

Nadrukkelijk moet daarbij worden benoemd dat er ook nu al veel mogelijkheden bestaan voor de noodzakelijke kennisontwikkeling en overdracht. Bijvoorbeeld door de inzet van de Woonbond, die hierin een ondersteunende rol speelt.

Werken aan een bredere groep betrokken huurders

Binnen deze bouwsteen zijn drie acties te onderscheiden die kunnen zorgen voor meer representatie, mandaat, kennis en een bredere basis van betrokken huurders.

- Het meer gebruik maken van losse verbanden op thema en/of projectmatig, betreft mensen op een specifiek thema en spreekt daardoor een diverser publiek aan.
- Meer bewonerscommissies dragen bij aan kleinschalige betrokkenheid op complexniveau, waarbij al contact ontstaat met de woningcorporatie en de stap naar de huurdersorganisatie kleiner wordt gemaakt.
- Bewonerspanels (online) en huurdersbijeenkomsten dragen bij aan een beter mandaat van de huurdersorganisatie. Daarnaast zorgt het ook voor

meer bekendheid van de huurdersorganisatie.

Een toekomstbestendige huurdersvertegenwoordiging

Door in te zetten op deze drie bouwstenen wordt gezamenlijk toegewerkt naar een toekomstbestendige huurdersvertegenwoordiging. Daarbij wordt de inzet van de huidige mensen gewaardeerd en wordt de basis en samenwerking versterkt zodat kennisoverdracht en opvolging wordt vergemakkelijkt en de representativiteit en het mandaat toeneemt. Dat is nodig om het juiste gesprek met gemeente, corporatie en provincie te kunnen voeren.

5. CONCLUSIE

Aandachtspunten voor een toekomstbestendige huurdersvertegenwoordiging

Tenslotte volgen hieronder nog enkele aandachtspunten om mee nemen bij het toewerken naar een toekomstbestendige huurdersvertegenwoordiging.

Urgentie

De inzet van de huurdersorganisaties wordt op de verschillende niveaus (lokaal, bij de corporatie en provinciaal) sterk gewaardeerd. Dat is geen reden om op de lauweren te rusten. Juist vanuit deze positie is het sterk om over de toekomst te denken, nu het water nog niet aan de lippen staat.

Diversiteit als kracht

De diversiteit van de huurdersorganisaties kan een belemmering vormen om stappen te zetten, maar is ook een kracht. Uiteindelijk is bestuurswerk vooral mensenwerk, en zoekt iedereen een vorm die daarbij past. Binnen de wettelijke kaders kunnen huurdersvertegenwoordiging en woningcorporatie een vorm

kiezen die daarbij past. Een toekomstige vorm zou daar rekening mee moeten houden.

Wettelijk kader

We hebben geconstateerd dat veel wettelijke vereisten niet (meer) gehanteerd worden of beter gezegd niet hanteerbaar zijn in de samenwerking tussen woningcorporatie en huurdersvertegenwoordiging. De eisen uit de wet over bijvoorbeeld het kiezen van het bestuur passen vaak niet meer bij de huidige vorm van vertegenwoordiging die uit gaat van beschikbaarheid en geschiktheid. Aangezien het onwaarschijnlijk is dat de aantrekkelijkheid van 'ouderwets' bestuurswerk weer veel groter wordt is het aan te bevelen de wettelijke regels aan te passen aan de nieuwe realiteit en wensen van nu. Maar dit ligt buiten de scope van dit onderzoek en buiten de directe invloed van de Drentse corporaties en huurdersorganisaties.

Vertegenwoordiging van woningzoekenden

Woningzoekenden die nog geen woning hebben worden nu

niet vertegenwoordigd door de huurdersorganisaties. Wettelijke vereisten belemmeren dit zelfs. De belangen van zittende huurders en woningzoekende starters kunnen echter verschillen. In de praktijk van bijvoorbeeld Thuis Kompas worden de belangen van woningzoekenden verwoord door de huurdersorganisaties, en houden corporaties en collega-huurdersorganisaties elkaar scherp op eventuele botsende belangen. Een wijziging van de wettelijke regels zou ook voor de belangen van woningzoekenden zonder woning ruimte kunnen scheppen.

6

**STAPPEN
RICHTING DE
TOEKOMST**



6. STAPPEN RICHTING DE TOEKOMST

In dit hoofdstuk werken we concreter uit welke stappen nodig zijn om met de drie bouwstenen aan de slag te gaan.

1. Het vormgeven van een nieuw provinciaal niveau van samenwerken

De meeste steun bestaat voor een structuur met een paar huurdersorganisaties met mandaat die de huurder op provinciaal niveau vertegenwoordigen. Tegelijk bleek tijdens de werksessie dat niet alle huurdersorganisaties zich meteen in dit idee konden vinden. Daarom is een zorgvuldig proces belangrijk waarbij iedereen de kans krijgt om inbreng te leveren. Een belangrijke vraag daarbij is hoe je een 'mandaat' invult en de ruimte die er blijft voor verschillende geluiden.

Om dit proces in gang zetten en verder te verkennen wat een werkbare vorm in te vinden is een serie gesprekken nodig met de huurdersorganisaties over de volgende thema's en besluitpunten:

- Wie wordt afgevaardigd als vertegenwoordiger?
- Hoe wordt vooraf mandaat en inbreng opgehaald?
- Hoe wordt achteraf teruggekoppeld?
- Op welke manier komen wordt een standpunt ingenomen? Alleen unaniem, of meerderheid van stemmen. En als er verschillende geluiden zijn, hoe wordt dat overgebracht? Misschien komt iedereen aan boord, anders kan het ook een keuze zijn die je vastlegt dat niet iedereen meedoet.
- Hoe zwaar telt elke stem? Eén organisatie één stem, of gewogen naar aantal huurders/woningen?
- Welke werkvorm/organisatievorm wordt gekozen? Een samenwerkingsovereenkomst waarin het voorgaande wordt vastgelegd is minimaal noodzakelijk. Het kan echter op iets langere termijn ook nuttig zijn een vereniging op te richten met als leden de huurdersorganisaties.

Daarbij is van belang om eerst gezamenlijk te bepalen wie dit gesprek over de uitgangspunten het beste kan begeleiden. De provincie zou deze begeleiding eventueel

kunnen faciliteren.

Dit proces om tot een goede samenwerking te komen zal enige tijd vergen. Maar een zorgvuldig proces is van belang om tot een samenwerking en vertegenwoordiging te komen die ook echt draagvlak en vertrouwen heeft van de andere partijen. Daarom is het wel wenselijk en nodig om zo snel mogelijk van start te gaan.

6. STAPPEN RICHTING DE TOEKOMST

2. Het werk van huurdersorganisaties lichter maken

Er is minder animo voor de 'ouderwetse' bestuursfuncties, maar die zijn wel nodig; voor de continuïteit in het gesprek met de corporatie. Maar als we het werk lichter kunnen maken, en meer ruimte bieden voor een eigen invulling, zijn er mogelijk meer mensen geïnteresseerd, omdat je kunt kiezen hoe je je rol invult, op een manier die energie geeft.

Daar zijn verschillende paden en oplossingen in te kiezen. De meeste paden zijn naast elkaar en in wisselende samenstellingen te bewandelen. De keuze in welke paden passen is daarom een die elke huurdersorganisatie met haar woningcorporatie zelf kan maken. Wat ervoor nodig is een goed gesprek binnen het bestuur en bezinning op wat voor huurdersorganisatie je wilt zijn (eenmalig, en daarna bijvoorbeeld jaarlijks) en over welke paden passen bij je visie op de toekomst.

Woningcorporaties kunnen hun huurdersorganisatie ook ondersteunen in het verminderen van de complexiteit.

Bijvoorbeeld door een vertaalslag toe te passen in de begrotingsstukken en beleidsstukken of de effecten van de mogelijkheden van het voorgestelde huurbeleid te laten zien. Corporaties kunnen daarbij ook onderling van elkaar leren, door goede voorbeelden en kennis te delen.

Checklist voor de gespreksagenda

- Bereiken we de huurder?
- Hoe kijken we naar de toekomst?
- Welke rol zie je voor de huurdersvertegenwoordiging: Klein of groot, controlerend of co-producerend?
- Waar ligt de ondergrens?
- Wat zouden we van de corporatie/huurdersorganisatie willen vragen?
- Wat kunnen we aan andere corporaties of huurdersorganisaties vragen ter ondersteuning?
- Wat kan de woningcorporatie doen om de achterban te vergroten?
- Wat kan de huurdersorganisatie zelf doen om de achterban te vergroten?

Zoals eerder benoemd (p. 32) is het verstandig daar een onafhankelijke gespreksbegeleider bij te vragen die beide partijen ook een spiegel kan voorhouden, zonder de relatie op het spel te zetten.

Taken versmallen

Door scherp te kiezen wat je als huurdersorganisatie wel en niet doet, en op welke onderwerpen je wel en niet advies wil uitbrengen, kun je de werklast verlagen en aantrekkelijker maken. Daarover zijn goede afspraken nodig met de woningcorporatie, en draagvlak binnen het bestuur en de achterban.

Samenhangend met of los van bovenstaande taakversmalling kan gekozen worden voor een vorm van ontzorging. Bijvoorbeeld door de woningcorporatie een groter deel van de voorbereiding te laten verzorgen, of door je in gemeenten met minder bezit te laten vertegenwoordigen door een andere huurdersorganisatie die toch al aan tafel zit.

6. STAPPEN RICHTING DE TOEKOMST

Meer onderlinge samenwerking is nodig

Naast de eigen invulling die corporatie en huurdersorganisatie samen kunnen kiezen komt uit het onderzoek naar voren dat meer onderlinge samenwerking tussen de huurdersorganisaties sowieso nodig en gewenst is. Welke vorm deze samenwerking krijgt is iets dat nader verkend moet worden. Het kan gaan om kennis en ervaringen delen, bijvoorbeeld rondom het opzetten van een panel of andere vormen van huurdersbetrokkenheid. Maar ook meer onderlinge praktische ondersteuning bij de werkzaamheden is een mogelijkheid.

De stappen die hierin gezet kunnen worden, starten met het onderzoeken van wat de huidige grotere huurdersorganisaties kunnen en willen betekenen voor andere kleinere huurdersorganisaties die behoefte hebben aan ondersteuning of andersom. Daar zit mogelijk ook een financiële component aan, dus het is noodzakelijk ook de corporaties bij deze verkenning te betrekken. Aan te raden is klein te beginnen en om als de behoefte ontstaat dit te bundelen te onderzoeken hoe de ondersteuning los van een

individuele huurdersorganisatie kan worden doorgezet. Daarmee ontstaat een soort ondersteuningscentrum dat bij individuele huurdersorganisaties, maar ook op provinciaal niveau ondersteuning kan bieden. Financiering kan komen vanuit de individuele huurdersorganisaties (en de woningcorporaties (binnen de huidige middelen) en de provincie.

6. STAPPEN RICHTING DE TOEKOMST

3. Werken aan een bredere groep betrokken

huurders

Door het aanspreken van meer huurders en ze op andere manieren te betrekken kun je als bestuur huurders erbij betrekken die anders niet actief zouden worden, een meer diverse groep aanspreken. Een positief effect ervan is dat door de extra betrokkenheid, de drempel ook lager wordt voor huurders die actief worden om ook bestuurswerk op zich te nemen. Dat is nu al de meest succesvolle manier van werving bij huurdersorganisaties die aangeven hier weinig problemen mee te hebben.

Welke keuzes zijn er te maken?

De mogelijkheden, geschetst bij de bouwstenen in hoofdstuk drie, vereisen een analyse van de eigen situatie. Elke huurdersorganisatie moet daarbij voor zichzelf de volgende vragen beantwoorden:

- Zijn we voldoende representatief als bestuur?
- Hebben we veel actieve leden/betrokken huurders?
- Is het voor ons eenvoudig om nieuwe bestuursleden te vinden?
- Reageren er veel mensen op een enquête die we

uitzetten of activiteiten die we organiseren?

Op basis van de beantwoording van deze vragen kan een plan worden gemaakt om te werken aan een bredere basis van betrokken huurders. De hiervoor genoemde onafhankelijke gespreksbegeleider zou ook bij de reflectie op dit punt goed een rol kunnen spelen.

Tijdelijke of projectmatige betrokkenheid

Tijdelijke of projectmatige inbreng van huurders organiseren helpt om mensen op een laagdrempelige manier kennis te laten maken met het werk van een huurdersorganisatie. Vanwege de tijdelijke aard zullen meer mensen bereid zijn zich hiervoor in te zetten in vergelijking met de langdurige inzet die een bestuur vraagt. De corporatie kan helpen deze mensen te vinden en te benaderen. Inspiratie kan gezocht worden in de samenwerking met andere huurdersorganisaties, die dit bijvoorbeeld eerder hebben gedaan of ook mee bezig zijn.

Bewonerscommissies ondersteunen

Hier ligt een rol voor de corporatie. Corporaties met meer

bewonerscommissies hebben al een opstapje richting actievare huurders. Er zit verschil in de verschillende corporaties hoe ondersteunend ze zijn in het stimuleren van (nieuwe) bewonerscommissies. Voor de toekomstbestendigheid van huurdersvertegenwoordiging is de erkenning nodig bij corporaties dat bewonerscommissies hierin een belangrijke ondersteunende rol kunnen spelen als kweekvijver.

Andere (nieuwe) vormen van huurdersbetrokkenheid

Het is van belang om te zoeken naar nieuwe manieren om huurders te betrekken, waarbij verschillende manieren ook verschillende doelgroepen kunnen aanspreken. Voorbeelden zijn online enquêtes of panels, maar bijvoorbeeld ook fysieke bijeenkomsten in een nieuwe vorm, zoals het Huurderfestival dat MEVM organiseert. Meer onderlinge samenwerking tussen de huurdersorganisaties kan ook hierbij helpen, door van elkaars ervaringen op dit onderwerp te leren, bijvoorbeeld over het opzetten van een goede enquête die voldoende respons oplevert.



PROJECTNAAM

Onderzoek Huurdersvertegenwoordiging Drenthe

OPDRACHTGEVER

De Drentse Huurdersorganisaties

PROJECTTEAM

Niels van Schaik

Rixt Bijker

STATUS

Definitief

DATUM

Augustus 2025

KAW

Groningen Kattenhage 1 9712 JE GRONINGEN

Rotterdam Schiedamsedijk 40 3011 ED ROTTERDAM

Eindhoven Rechtestraat 59c 5611 GN EINDHOVEN

www.kaw.nl | +31 88 529 0000 | info@kaw.nl

