



KOERSPLAN WYwonen 2025

Goedgekeurd RvC 3 december 2024

Inhoud

1	Inleiding.....	3
2	Visie	3
3	Kernwaarden.....	4
4	Ontwikkeling organisatie.....	4
5	Beleidsuitgangspunten	4
5.1	Betaalbaarheid.....	5
5.2	Beschikbaarheid.....	5
5.3	Duurzaamheid.....	5
5.4	Kwaliteit- en onderhoudsbeleid	5
5.5	Vitaliteit en leefbaarheid van de wijken en kernen	5
5.6	Dienstverlening.....	6
5.7	Participatie	6
6	Belanghouders.....	6
7	Stap naar nieuw koersplan	6

1 Inleiding

WYwonen start per 1 januari 2024 als de opvolger van MeerWonen en Habeko wonen. Bij de start gebruiken wij dit basis koersplan. Dit plan wordt in 2025 verder uitgewerkt tot een volwaardig koersplan. Hierbij betrekken wij onze belanghouders en medewerkers. Uitgangspunt voor dit document is dat de visie uit de fusiedocumenten de basis vormt samen met de afspraken die wij met onze belanghouders hebben gemaakt. Verder geven wij in dit document aan hoe wij in 2025 tot een koersplan voor de lange termijn komen.

Voor dit eerste basis koersplan betekent bovenstaande dat op veel punten doelstellingen nog niet hard en helder geformuleerd kunnen worden. In 2025 moet dit leiden tot een koersplan met heldere smart geformuleerde doelstellingen.

2 Visie

WYwonen is werkzaam in de landelijke kernen in de gemeenten Alphen aan den Rijn, Kaag en Braassem en Oegstgeest met een bijpassende dienstverlening. Dit uit zich in:

- dicht- en nabij georganiseerd; lokaal verankerd, persoonlijk benaderbaar en een bekend gezicht in de kernen waarin we actief zijn;
- afgestemd op de eigenheid van de kern en de opgave die er ligt, doen wat passend is bij de gemeenschap en we waar nodig maatwerk leveren;
- verder gaan dan de woning, met oog voor de woonomgeving en het oppakken van vraagstukken samen met bewoners en maatschappelijke partners.

Wij spreken de taal van de bewoners, betrekken hen bij veranderingen en hebben oog voor sociaal maatschappelijke vraagstukken (o.a. kwetsbaarheid, leefbaarheid etc.). Wij hebben een organisatie die:

- mensen in dienst heeft die in houding, gedrag en vanuit een brede verantwoordelijkheid zich inzetten voor de vitaliteit van de kernen;
- de capaciteit heeft om de aanwezigheid in de kernen te garanderen;
- het dienstverleningsmodel hierop heeft afgestemd (fysiek zichtbaar en via meerdere kanalen bereikbaar);
- tegelijkertijd de robuustheid heeft in omvang en professionaliteit om:
 - de vastgoedopgaven (toevoegen van woningen, verduurzaming en onderhoud) voortvarend op te pakken;
 - waar dit nodig is kan versnellen, flexibel is en/of kan innoveren in het belang van de huurder;
 - te kunnen anticiperen op de toekomst vanuit een doordachte strategie, rekening houdend met wat nodig is in de kernen;
 - een aantrekkelijk werkgever is voor zowel de mensen in dienst (een prettige werkplek en doorgroeimogelijkheden) als in het aantrekken van nieuwe medewerkers;
 - goed kan omgaan met de complexiteit van de druk om te presteren en hierover ons te verantwoorden naar de omgeving.

Basisvoorwaarde is dat we in dit alles financieel gezond zijn, niet alleen om onze bedrijfsvoering draaiende te houden maar vooral het hebben van investeringskracht om:

- een betaalbare woningvoorraad te garanderen;

- stappen te zetten in het toevoegen van woningen en de verdere verduurzaming.

3 Kernwaarden

Uit het traject om de nieuwe naam van de fusiecorporatie te bepalen zijn drie kernwaarden gekomen: betrokken, respectvol en vooruitstrevend. **Betrokken** staat voor verbinding met de huurders, de kernen en wijken en elkaar. Wij luisteren goed naar elkaar en gaan samen op zoek naar de beste oplossing. **Respectvol** betekent dat wij iedereen behandelen zoals we zelf behandeld willen worden. Dit laten we zien door bereikbaar te zijn, beloftes na te komen en duidelijke antwoorden te geven. Waarbij we steeds aandacht hebben voor de persoon. **Vooruitstrevend** willen en moeten wij zijn om de uitdagingen die op ons afkomen goed op te kunnen pakken. Dat willen we laten zien in onze acties. Niet te veel woorden, vooral daden.

Kernwaarden geven aan wat we zijn, willen blijven en versterken. In 2025 gaan we daarom bij het door ontwikkelen van dit koersplan opnieuw kijken naar de kernwaarden. Doel is dat wij gedragen kernwaarden hebben die zichtbaar zijn in de doelen en acties van het nieuwe koersplan.

In 2025 besteden wij extra aandacht aan de ontwikkeling van een gezamenlijk gedragen en ingevulde WYwonen cultuur, waarvan deze kernwaarden onderdeel uitmaken.

4 Ontwikkeling organisatie

In 2025 moeten we veel aandacht besteden aan de organisatie. In 2024 is het formele deel geregeld. Er is een organisatiestructuur, medewerkers zijn in een functie geplaatst, de administratie is samengevoegd en de werkprocessen zijn bepaald. In 2025 gaan we echt als één organisatie aan de slag. De bovengenoemde thema's die centraal staan in de visie van de fusiecorporatie vragen om een bijpassende manier van werken binnen de organisatie. Daarom zijn er een aantal principes vastgesteld waarlangs de nieuwe organisatie is ingericht:

1. Lokaal zichtbaar en aanwezig in de kernen
2. Versterken anticiperend vermogen
3. Vergroten van het eigenaarschap en ondernemerschap
4. Procesgericht werken
5. Integraal werken
6. In control

Deze principes hebben wij vertaald in processen en de inrichting van de organisatie. Bijvoorbeeld in de nieuwe functies van gebiedsregisseur en adviseur inkoop. In 2025 evalueren wij hoe dit werkt en bepalen wij wat nodig is om dit verder te ontwikkelen. Bij het lokaal zichtbaar en aanwezig in de kernen zijn, kijken wij zowel naar de dienstverlening als de vertaling wat nodig is per kern naar ons beleid.

5 Beleidsuitgangspunten

In het fusieproces zijn afspraken gemaakt met onze huurdersorganisaties Stichting Bewoningbelangen Habeko wonen (SBHW) en Stichting Huurders Meer Wonen (HMW) over verschillende thema's. Daarnaast is het algemene uitgangspunt dat de fusieorganisatie blijft voldoen aan de prestatieafspraken met de gemeenten Oegstgeest, Kaag en Braasem en Alphen aan den Rijn. De afspraken met de fusieorganisaties zijn vastgelegd in het afsprakenkader SBHW, HMW, HW en MW d.d. 18 september 2024.

5.1 Betaalbaarheid

De voorraad is en blijft betaalbaar. Om dit te bereiken hanteren wij een twee-hurenbeleid, waarbij wij huren aftoppen om te zorgen voor een bij het inkomen van de woningzoekende passende huurprijs. De streefhuur is 73% van de maximale huur. Woningen boven de 203 punten op grond van het woonwaarderingstelsel worden niet afgetopt. Wij passen de inkomensafhankelijke huurverhoging toe, waarbij de huur kan stijgen tot 90% van de maximale huur. Als de streefhuur onder de €575,03 (prijspeil juli 2024) ligt, wordt er pas afgetopt bij 100% van de maximale huur. Niet-daeb woningen benutten wij voor de middenhuur. Daarbij bieden wij deze eerst lokaal aan.

5.2 Beschikbaarheid

Wij zetten ons onverminderd in voor het realiseren van de bouwopgave in onze kernen. De bestaande plannen van voor de fusie worden doorgezet. De fusiecorporatie gaat nog meer inzetten op het vinden en toevoegen van bouwlocaties om de lokale woonopgaven te realiseren. De totale vastgoedportefeuille groeit in de periode 2023 tot en met 2033 met circa 800 verhuureenheden. Wij komen de afspraken over groei van ons bezit uit de afzonderlijke prestatieafspraken met Alphen aan den Rijn, Kaag en Braasem en Oegstgeest na.

5.3 Duurzaamheid

Ons doel is in 2050 CO₂- en grondstoffenneutraal te zijn. Daartoe zetten we de huidige duurzaamheidsinvesteringen en plannen van voor de fusie tot en met 2029 door. Overeenkomstig de nationale prestatieafspraken hebben wij in 2028 geen EFG -labels meer, tenzij het gaat om woningen die onder een herstructureringsopgave vallen.

5.4 Kwaliteit- en onderhoudsbeleid

Alle huurders mogen rekenen op dezelfde goede basiskwaliteit en onderhoud van de woningen. De fusiecorporatie gaat werken met een eigen servicedienst voor het klein-onderhoud. Deze servicedienst fungeert ook als ogen en oren in de wijk als het gaat om signaleren van problematiek 'achter de voordeur'. Groot onderhoud pakken wij zoveel mogelijk aan in combinatie met de verduurzaming.

5.5 Vitaliteit en leefbaarheid van de wijken en kernen

De fusiecorporatie gaat bekijken hoe zij actief kan bijdragen aan de vitaliteit van de wijken en kernen. Dit is de basis voor de invulling van het portefeuillebeleid, assetmanagement, huurbeleid, de woonruimteverdeling (lokaal maatwerk), de aanpak van leefbaarheid, de participatie in netwerken en het actief opkomen voor de belangen van de kernen.

De definitie van vitaliteit is (nog) niet formeel vastgelegd. Wel ziet de nieuwe organisatie daar een serieuze rol voor zichzelf, zonder dat we de rol van sociale partners zoals de gemeente overnemen. Werken aan vitaliteit betekent ook dat de organisatie thuis is in de kernen. Zij houdt rekening met wat nodig is voor de kernen en onze huurders in deze kernen. Dit doen wij vanuit passie voor onze omgeving en onze maatschappelijke betrokkenheid. Het behoud en versterken van de vitaliteit gaat verder dan een actieve rol op het gebied van leefbaarheid. Ook door bijvoorbeeld je portefeuillebeleid en de samenwerking met zorgpartijen kun je een bijdrage leveren. Het belang om in te spelen op de specifieke situatie in de kernen blijft groot. Samen met onze partners kijken wij breed naar wat nodig is voor de vitaliteit van de wijken en kernen.

De fusiecorporatie zet extra financiële middelen in om de leefbaarheid te versterken. De extra investering helpt om wijkgericht werken verder te ontwikkelen en dit ook op een integraal, beleidsmatig niveau op te pakken. De gebiedsregisseurs gaan hier een belangrijke rol in vervullen.

5.6 Dienstverlening

Wij leveren een goede dienstverlening aan onze huurders.

Uitgangspunt in de dienstverlening is dat huurders en woningzoekenden kiezen hoe zij willen communiceren; persoonlijk, schriftelijk, telefonisch of online. Hierbij geldt het toegroeien naar een één ingangsprincipe; het maakt niet uit hoe de huurders ons benaderen, wij zorgen dat de vraag bij de juiste persoon terecht komt.

De fusiecorporatie kiest bewust voor drie locaties waar de huurders en woningzoekenden fysiek terecht kunnen. Dit is in Oegstgeest, Roelofarendsveen en Hazerswoude-Dorp. Elke ochtend en op afspraak kunnen zij hier terecht. Telefonisch is de bereikbaarheid standaard van 8.00 tot 12.00 uur.

De fusiecorporatie gaat werken met een klantportaal, Hierin kunnen huurders zelf een diversiteit aan zaken regelen en hun eigen dossier inzien. De ervaren kwaliteit van dienstverlening wordt gemonitord. De uitwerking hiervan vindt plaats in 2025.

5.7 Participatie

Wij kiezen bewust voor een proactieve samenwerking met onze twee huurdersorganisaties. Dit betekent dat wij de huurdersorganisaties bij complexe onderwerpen meenemen in traject voorafgaand aan het besluit. Deze proactieve samenwerking met bewoners hanteren wij ook bij het nemen van besluiten over de toekomst van complexen. Wanneer de fusiecorporatie beleid evalueert, wenst te veranderen en dit de huurders raakt, wordt dit na overleg met de huurdersorganisaties gedaan. Met huurdersorganisaties wordt in 2025 gekeken naar mogelijkheden om participatie van bewoners te versterken, waarbij ook wordt gekeken op welke manier dit vorm te geven.

6 Belanghouders

De gemeenten Alphen aan den Rijn, Kaag en Braasem en Oegstgeest zijn samen met onze huurders vertegenwoordigd door de Stichting Bewonersbelangen Habeko wonen en de Stichting Huurders MeerWonen, onze belangrijkste belanghouders. Daarnaast zijn voor ons ook belangrijk de zorg- en welzijnsorganisaties en de dorpsoverleggen in ons werkgebied. Bij het opstellen van ons nieuwe koersplan in 2025 kijken wij opnieuw wie voor ons belangrijke belanghouders zijn en hoe wij met hen willen samenwerken.

7 Stap naar nieuw koersplan

In 2025 stellen wij een nieuw koersplan op. In dit koersplan leggen wij vast wat wij als onze missie zien en wat wij vanuit deze missie in de komende jaren willen bereiken als organisatie. Dit traject starten wij op wanneer de nieuwe bestuurder is begonnen. In een startnotitie werken wij uit welk traject wij daarbij volgen. Onderdeel is in ieder geval hoe wij de inbreng van medewerkers en belanghouders organiseren.

De communicatie over het in dit document opgenomen basis koersplan is beperkt. De aandacht gaan wij vooral richten op het traject richting volwaardig koersplan. Via het jaarplan in de begroting 2025 informeren wij medewerkers over de acties uit dit document.

In dit traject maken wij een duidelijke koppeling met portefeuille- en assetmanagement en de strategische personeelsplanning. Deze moeten allebei in 2025 worden opgesteld. Het koersplan en deze twee beleidsdocumenten zijn van grote invloed op elkaar.

