

FUNDAMENTEN

DRIEMAANDELIJKS TIJDSCHRIFT VAN INITIA - JAARGANG 37 - NR. 1 - JANUARI - FEBRUARI - MAART 2025 - P106084



initia

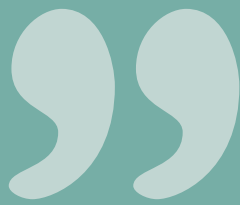
voor sociaal wonen



ROOTS VANDAAG Eric Clerckx, alias De Witte van Sichem: "Ik had de pech dat ik acht jaar moest wachten, maar het geluk dat ik uiteindelijk een gloednieuwe sociale woning kreeg"

DOSSIER De rol van een bestuurder in een woonmaatschappij

UITGEDIPT Vijf prioriteiten voor vijf jaar woonbeleid



Leg bij het binnenkomen in het bestuur de partijpolitieke achtergrond opzij en vertrek over alle inhoudelijke grenzen heen vooral van de mooie missie, visie en opdracht van het sociaal wonen. Creëer de nodige opportuniteiten voor een aangroei van het aantal sociale woningen in de gemeente.”

Woonmaatschappijen zijn partners bij het uitvoeren van het Vlaams en lokaal sociaal woonbeleid

Raf Drieskens, Voorzitter Initia



Het verkiezingsjaar 2024 valt stilaan op zijn plooi. In de steden en gemeenten zijn de colleges samengesteld en werden de bevoegdheden verdeeld. De Vlaamse ministers legden hun beleidsbrieven voor aan het parlement. Geen tijd te verliezen nu om samen de hand aan de ploeg te slaan.

We gingen alvast op gesprek bij Vlaams minister van Wonen Melissa Depraetere. Het was een open en aangenaam onderhoud met als gemeenschappelijke basis het beste kunnen betekenen voor sociaal wonen in Vlaanderen.

Ten aanzien van de minister schoven wij deze 5 prioriteiten naar voor:

1. Positieve beeldvorming

Een positief en verbindend verhaal over de noodzaak en maatschappelijke meerwaarde van sociaal wonen is dringend nodig.

2. Vergroten van het aanbod

Om het beschikbare budget volledig te kunnen benutten, is er aandacht nodig voor het wegwerken van de obstakels die een vlotte projectuitvoering in de weg staan.

3. Financieel leefbare woonmaatschappijen

Er is nood aan een duurzaam eengemaakt financieringsmodel.

4. Administratieve vereenvoudiging

Een doorgedreven administratieve vereenvoudiging is nodig opdat de maatschappijen zich op hun kerntaken kunnen focussen.

5. Bestuurlijke rust

De woonmaatschappijen hebben nood aan regelgevende en bestuurlijke rust om hun nog prille organisatie op punt te zetten en verder uit te bouwen.

We beklemtoonden eveneens onze rol als partner bij het voeren van een sociaal woonbeleid. Woonmaatschappijen hebben ervaring en expertise vanop het terrein. Vanuit deze kennis kunnen zij een essentiële bijdrage leveren, zowel aan de totstandkoming van het beleid als aan de uitvoering ervan.

Initia onderschrijft in grote mate de doelstellingen uit de beleidsbrief van de minister van Wonen en wil constructief meewerken aan de realisatie ervan. Een doorgedreven en structurele samenwerking is nu nodig om de doelstellingen van het Vlaams en lokaal beleid en van de woonmaatschappijen te realiseren.

Laat er ons samen werk van maken.

Raf Drieskens
Voorzitter Initia

INHOUD



Bestuursorgaan Thuisrand.



6

ROOTS VANDAAG

Eric Clerckx, alias De Witte, stond jarenlang op de wachtlijst voor een sociale woning bij woonmaatschappij WiL. Op zijn vijftiende speelde hij de hoofdrol in De Witte van Sichem, geregisseerd door Robbe De Hert. Inmiddels is hij verhuisd naar een splinternieuw sociaal appartement in het centrum van Lummen, waar we hem thuis bezochten.



12

DOSSIER

Als bestuurder draag je een grote verantwoordelijkheid: je bepaalt mee het beleid van de woonmaatschappij en werkt samen met medewerkers en partners aan de verbetering van sociale huisvesting binnen een duidelijk woonbeleid. Wat houdt die rol precies in? Fundamenten sprak met bestuursleden van vijf WM's.

20 UITGEDIPT
De vijf prioriteiten voor vijf jaar woonbeleid

24 VIJF VRAGEN OVER
het hoe en waarom van een AI-beleid

26 WERKGEVER
Camerabewaking op de werkvloer: wat moet je als werkgever weten?

28 INSPIRATIE ONLINE
Inspiratie nodig? Klik door in deze rubriek.

31 HET GETAL
3,6 mio euro, en 't is te hopen dat dat zo blijft!

33 ASTER
Nieuwe projecten: Zonnepark in Lauwe - Deelprojecten 2025.

34 INITIA
Sectoroverleg 24 oktober

36 HOME SWEET HOME
Sociale huurders over hun "thuis"

Colofon

Fundamenten is het driemaandelijkse tijdschrift van Initia, de vereniging van Vlaamse woonmaatschappijen

Werkten mee aan dit nummer:
Els Matthysen, Gert Eyckmans, Raf Drieskens, Tineke Gobert, Sigrid Cornelissen, Marc Heughebaert, Cindy Vanbaeden, Christophe Stockman, Laurenz Van Landeghem, Cil Cuypers, Birgit Coninx, Wim Boone

Redactiecomité: Els Matthysen, Leentje Cornelis, Gert Eyckmans, Griet Vanderkerckhove

Eindredactie en beeldselectie:
Els Matthysen

Fotografie: Els Matthysen p.1, 3-5, 7-8, 11-13, 15, 18-23, 35-36 - fotograaf filmset De Witte p.6, 9-10

Lay-out: Claudia Verrept, Crosspoint Solutions - druk: Antilope De Bie

Contactgegevens:
Initia • Sint-Jansstraat 30
1000 Brussel
Tel: 02 390 97 12
E-mail: info@initia.vlaanderen
www.initia.vlaanderen

Fundamenten in pdf:
www.initia.vlaanderen
Redactie: els.matthysen@initia.vlaanderen

Verantwoordelijke uitgever:
Gert Eyckmans, directeur Initia

"Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, elektronische drager of welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever."



EEN FILM VAN ROBBE DE HERT

naar het werk van ERNEST CLAES

De Witte van Sichem



WIE IS ERIC CLERCKX

Geboren: Lummen, 13 mei 1964

De Witte Van Sichem is een Vlaamse film uit 1980 onder regie van Robbe De Hert. Het is een nieuwe versie van De Witte uit 1934, de verfilming van de roman De Witte van Ernest Claes.

Eric Clerckx is een Vlaams acteur. Hij werd bekend toen hij als vijftienjarig jeugdacteur de hoofdrol speelde in De Witte van Sichem van Robbe De Hert. Een jaar later volgde de toen controversiële film "Twee vorstinnen en een vorst" van Otto Jongerius. Eric Clerckx werkte daarna nog driemaal samen met Robbe De Hert. Later begon hij een carrière als IT-consultant.

Filmografie

- De Witte van Sichem (1980): De witte
- Twee vorstinnen en een vorst (1981): Levien
- Zware jongens (1984): Eric
- Blueberry Hill (1989): Stafke De Schepper
- Boerenpsalm (1989): vriend van blinde dochter
- Brylcream Boulevard (1995): Stafke

Televisie

- Meester, hij begint weer! (1990)
- Jean-Pierre Commissaris Roos (1990 en 1992)
- Familie (1993): Stef

MIJN VERHAAL
ROOTS VANDAAG

Sinds je zestigste in een sociale woning De Witte van Sichem over zijn nieuwe thuis

Tekst en foto's: Els Matthysen, stafmedewerker communicatie Initia

Eric Clerckx, alias De Witte, stond jarenlang op de wachtlijst voor een sociale woning bij woonmaatschappij WiL. Op zijn vijftiende speelde hij de hoofdrol in De Witte van Sichem, geregisseerd door Robbe De Hert. Inmiddels is hij verhuisd naar een splinternieuw sociaal appartement in het centrum van Lummen, waar we hem thuis bezochten.



ROOTS VANDAAG

DE AUDITIES VOOR «DE WITTE»

Als kind had Eric wit haar, en zijn bomma noemde hem vaak «de Witte». Toen Robbe De Hert een oproep deed voor de remake van «De Witte van Sichem», besloot Eric zonder verwachtingen auditie te doen. 'Voor de auditie moest ik een mop vertellen. Het was een schunnige mop die ik toen zelf nog niet eens begreep,' lacht hij. 'Maar ik ga hem hier niet herhalen. Nadien volgde nog een auditie waarin ik enkele scènes speelde met beroepsacteurs.'

ZIJN FILMCARRIÈRE

Acteren op vijftienjarige leeftijd was niet altijd gemakkelijk. Sommige scènes moesten wel vijftien keer opnieuw worden opgenomen. 'Dat zorgde soms

voor twijfel,' vertelt Eric. 'Op mijn eerste draaidag vroeg ik me af of het aan mij lag, maar het waren de paarden die te ver of te dicht stopten, of met elkaar begonnen te vechten, wat het beeld verstoort.' Na twee maanden filmen zat

De Witte erop.

'In totaal heb ik in zes speelfilms gespeeld, de meeste onder regie van Robbe De Hert. Ik vond het altijd leuk om met hem te werken. Hij gaf me rollen die goed bij me pasten, zoals die van ambe-

Ik ben blij dat ik hier mag wonen. Het contact met de burens is fijn.”



Eric's sociaal appartement in Lummen.



tant manneke, Stout Stafke in *Blueberry Hill* en *Brylcream Boulevard*. Of als zoon van Leo (Martin), een punker in *Zware Jongens*.'

'Als je echt verder wilde als acteur, moest je toneelschool volgen, maar binnen op een podium staan, trok me niet aan. De Vlaamse film stelde in die tijd ook nog niet veel voor, dus koos ik voor een andere richting. Ik studeerde toegepaste communicatie vanwege de audiovisuele en mediakant. Via videoproducties ben ik uiteindelijk doorgroeid tot applicatiespecialist voor computer graphics. Later werd ik ICT-consultant.'

HOE HEB JE DE WEG NAAR SOCIAAL HUREN GEVONDEN?

'Negen jaar geleden kreeg ik mondkanker, en sindsdien leef ik van een invaliditeitsuitkering. Toen ik na mijn operatie

hoorde dat ik niet meer zou kunnen werken, wist ik dat moeilijke tijden zouden komen. Daarom schreef ik me meteen in op de wachtlijst voor een sociale woning. Ik besepte dat ik van een uitkering zou moeten leven, en huren op de private markt is dan gewoon niet haalbaar. Maar het duurde nog acht jaar voordat er een woning beschikbaar kwam.' (Eric woont

nu net een jaar in zijn sociale woning.) 'In de tussentijd heb ik acht jaar lang een klein appartementje, eerst in Hasselt, daarna in Lummen gehuurd, dat gelukkig redelijk betaalbaar was.'

WAAR WOONDE JE VROEGER?

Haast heel mijn leven heb ik appartementen gehuurd. Ik heb ook enkele ja-

“Ik besepte dat ik van een uitkering zou moeten leven, en huren op de private markt is dan gewoon niet haalbaar”



ren gewoond in mijn eigen nieuwbouw villa maar door omstandigheden heb ik dat huis helaas moeten verkopen. Als ik daarop terugblik, dan heb ik doorheen mijn leven aan huur een huis betaald en aan de verkoop van mijn huis een appartement "verloren". Financieel ben ik nooit hersteld van die verkoop. Het leven loopt niet altijd zoals je hoopt. Maar gelukkig heb ik nu een nieuwe, betaalbare woning.'

WAT VIND JE VAN JE SOCIALE WONING?

'Ik woon hier heel graag. Het appartement ligt centraal in het centrum en het

is heel rustig, zonder verkeer. Ik woon hier nu een jaar in de C-blok. De hoge plafonds in de woonkamer zorgen voor een ruimtelijk gevoel. Het enige dat beter had gekund, is dat het terras wat meer open was, zodat ik meer uitzicht had. Maar aan de andere kant heb ik zo ook geen inkijk. Ik heb twee slaapkamers en heb hier alle comfort.'

WAAROM KOM JE ER NIET GRAAG VOOR UIT DAT JE SOCIAAL HUURT?

'Er hangt toch nog altijd een stigma rond sociale huurders, alsof je een sukkelaar of profiteur bent. Sociaal huren zegt immers ook iets over je financiële toestand.

Maar ik ben blij dat het er is. Ik ben heel tevreden met mijn nieuwe appartement van 85m², met vloerverwarming, twee slaapkamers, een badkamer, apart toilet, terras én ondergrondse parking.'

IS JE BEELD VAN SOCIAAL WONEN VERANDERD SINDE JE HIER WOONT?

'Ik ben blij dat ik hier mag wonen. Het contact met de burens is fijn; iedereen groet elkaar. Met de burens op mijn verdieping heb ik zelfs een extra goed contact. We lopen regelmatig bij elkaar binnen en helpen mekaar. Mijn buurman hielp me gisteren nog de nageltjes van mijn poes knippen en ik hielp hem de week ervoor met zijn spots op te hangen.'

HOE IS HET CONTACT MET DE WOONMAATSCHAPPIJ WIL?

'Het contact is over het algemeen goed, ook al moeten er na de oplevering nog wat dingen afgewerkt of hersteld worden. Maar ik stel me wel vragen bij sommige bedrijven die WIL inschakelt voor onderhoud aan bijvoorbeeld boilers en ventilatiesystemen. Wij, huurders, zijn niet hun betalende klant die ze moeten paaien en dat merk je aan hun houding en soms matige service.'

HOE ZOU HET LEVEN VAN "DE WITTE" ERUITGEZIEN HEBBEN ALS ZIJN OUDERS SOCIAAL KONDEN HUREN?

'Zijn ouders leefden van wat het veld opbracht. Sociale woningen met landerijen heb ik nog niet gezien!' lacht Eric. 'Op de pastoor en dorpsdokter na was haast iedereen in heel landelijk Vlaanderen boer. Als er toen sociale woningen waren geweest, zouden de bewoners in een fabriek in de stad hebben gewerkt en dat betekende in die tijd een bestaan in echte miserie. Kijk maar naar de werk-, woon- en leefomstandigheden van de personages in "Daens". Misschien had sociaal huren hen toen wat soelaas kunnen brengen.'

HOE HEEFT SOCIAAL WONEN HET MEESTE IMPACT OP JOU GEHAD?

'Ik had de pech dat ik acht jaar moest wachten, maar het geluk dat ik een nieuw appartement kreeg toen ik eindelijk aan

de beurt was. Ik had ook terecht kunnen komen in een blok dat al 40 jaar oud is.' 'Ik vind wel dat de gemeente Lummen een tandje mag bijsteken met sociale woningbouw. Acht jaar wachten is lang, zeker als je bedenkt dat de gemiddelde wachttijd in Vlaanderen en Limburg vier jaar is, en in sommige gemeentes zelfs maar twee jaar.'

HEEFT HET SPELEN IN «DE WITTE» JE LEVEN VERANDERD?

'Nee, niet echt. Wat ik wel heb meegekregen, is het sociaal engagement van

Robbe De Hert. Zijn strijd tegen onrechtvaardigheid sprak me altijd aan. De versie van «De Witte» van 1934 gaat over een jongen die kattenkwaad uithaalt. Maar in de film van Robbe gaat het over een jongen die meer slaag krijgt dan eten, en zich wreekt op de maatschappij door de paarden op hol te jagen en te doen alsof hij niet weet of er al zout op de patatten zit. Het scenario van Daens komt ook van Robbe. Omdat hij het zelf niet kon verfilmen, heeft hij het verkocht aan Stijn Coninx.'

BEN JE ZELF SOCIAAL GEËNGAGEERD?

'Ja, een jaar geleden heb ik samen met een aantal mensen een vzw opgericht: "SmakSmak", een lotgenotengroep voor mensen met mondkanker en hun naasten. We organiseren infosessies en recreatieve activiteiten. Ik verzorg de grafische kant, de website, ICT, copywriting, boekhouding en subsidieaanvragen. Dat kost veel tijd en energie, maar ik doe het graag.'

WAT HEEFT HET LEVEN JOU GELEERD?

'Dat het lang niet altijd gaat zoals je wilt, zowel professioneel als privé. En, het is een cliché maar het is wel zo, dat je gezondheid toch wel het hoogste goed is dat je hebt.'

NOG EEN LAATSTE AFSLUITER?

'Mensen die hier langskomen zeggen altijd: "Je woont hier mooi."

Het leven loopt niet altijd zoals je hoopt. Maar gelukkig heb ik nu een nieuwe, betaalbare woning."







Bestuursorgaan Thuisrand.

BESTUURDERS IN WM'S

DOSSIER De rol van een bestuurder in een woonmaatschappij

Tekst en foto's: Els Matthysen, stafmedewerker communicatie Initia

Op 13 oktober vonden de lokale verkiezingen plaats. In de maanden daarna stellen de gemeenteraden, vaak in lijn met de nieuwe coalities, de bestuurders van de woonmaatschappijen aan. Als bestuurder draag je een grote verantwoordelijkheid: je bepaalt mee het beleid van de woonmaatschappij en werkt samen met medewerkers en partners aan de verbetering van sociale huisvesting binnen een duidelijk woonbeleid. Wat houdt die rol precies in? Fundamenten sprak met bestuursleden van vijf woonmaatschappijen uit de vijf Vlaamse provincies.

Tineke Gobert: schepen Knokke-Heist en bestuurder bij Zetus, Sigrid Cornelissen: schepen Peer en bestuurder bij WiL, Marc Heughebaert: voorzitter Thuispunt Gent en ondervoorzitter Initia, Cindy Vanbaeden: schepen van Welzijn, Patrimonium & Personeel en voorzitter bij Thuisrand en Christophe Stockman: voorzitter bij Dijledal.

Ik doe dit als bijdrage aan de gemeenschap, om de leefomstandigheden en kwaliteit van de huisvesting voor mensen in de regio te helpen verbeteren” Tineke Gobert, bestuurder Zetus



KWALITEITEN

WAAROM WAS JE KANDIDAAT IN HET VERLEDEN? WAAROM BEN JE NU (IN DE TOEKOMST) KANDIDAAT?

Bestuurders van een woonmaatschappij (WM) delen een sterke motivatie om bij te dragen aan betere leefomstandigheden door sociale huisvesting. Ze benadrukken het belang van betaalbare, duurzame en kwalitatieve woningen als basis voor welzijn en maatschappelijke vooruitgang, met bijzondere aandacht voor kwetsbare groepen. Er is een duidelijke focus op langetermijnvisie, innovatie, en efficiënte inzet van middelen. Sommigen zetten zich in vanwege persoonlijke expertise en jarenlange ervaring, terwijl anderen hun rol als hefboom zien voor positieve sociale verandering. Voor sommigen komt er een einde aan hun mandaat vanwege nieuwe functies of persoonlijke keuzes, maar hun betrokkenheid blijft groot.

Gobert: 'Ik doe dit als bijdrage aan de gemeenschap, om de leefomstandigheden en kwaliteit van de huisvesting voor mensen in de regio te helpen verbeteren.' **Cornelissen:** 'De middelen van de WM moeten doordacht en slim ingezet

worden om zoveel mogelijk doelgroepen te bereiken. Het is één van de belangrijkste taken van het bestuursorgaan om hierover te waken en mee sturing te geven.' **Heughebaert:** 'Ik geloof in de kracht en de schaal van sociaal wonen om een oplossing te bieden voor de woonproblematiek van de mensen met de laagste inkomens.' **Vanbaeden:** 'Vanuit mijn jarenlange ervaring als gebouwbeheerder kan ik een sterke bijdrage leveren tot de herwaardering van het patrimonium van Thuisrand, om de leegstand aan te pakken en het verbeteren van de woonvoorwaarden en woonkwaliteit.' **Stockman:** 'Ik was kandidaat omdat ik van mening ben dat sociaal wonen altijd hoog op de agenda moet staan. Ook mensen met een bescheiden inkomen moeten in een kwaliteitsvolle woning kunnen wonen. Kwalitatieve huisvesting betekent voor vele gezinnen een nieuwe start en schept een belangrijke rust in hun leven.'

WELKE KWALITEITEN, ERVARINGEN EN COMPETENTIES KAN JE INBRENGEN ALS BESTUURDER?

Directeurs en voorzitters evalueren kennis en inzichten van bestuursleden als een absolute meerwaarde bij het bestuur

van hun WM. De bevroegde bestuurders combineren ervaring en persoonlijke drijfveren om bij te dragen aan betere huisvesting en sociale impact. **Gobert** brengt bestuurservaring en een achtergrond in welzijn en gezondheid, met een focus op het belang van een goede leefomgeving. **Cornelissen** combineert kennis van ruimtelijke planning en wonen met een sociaal-maatschappelijke aanpak vanuit haar opleiding en rol als schepen. **Heughebaert** heeft een brede ervaring in stadsvernieuwing, mobiliteit en sociaal wonen, ondersteund door jarenlange bestuurlijke betrokkenheid met aandacht voor ecologische thema's. **Vanbaeden** biedt leiderschap, visie, communicatieve en probleemoplossende vaardigheden, en benadrukt samenwerking en doorzettingsvermogen, en heeft ervaring als voorzitter. **Stockman** streeft naar verandering en verbetering door verantwoordelijkheid te nemen en te luisteren naar de bewoners, met openheid en respect als kernwaarden.

WAT ZIJN VOLGENS JOU BELANGRIJKE KWALITEITEN VAN EEN BESTUURSLID VAN EEN WOONMAATSCHAPPIJ?

Gobert: 'Competentie, voeling met het sociale luik, besluitvaardigheid en verant-

De middelen van de WM moeten doordacht en slim ingezet worden om zoveel mogelijk doelgroepen te bereiken. Het is één van de belangrijkste taken van het bestuursorgaan om hierover te waken en mee sturing te geven.”

Sigrid Cornelissen, bestuurder WiL





Bestuursorgaan Dijledal.

woordelijkheid, communicatieve vaardigheden en ook inzicht in financiën en vastgoedbeheer.'

Cornelissen: '1. een algemene brede blik: als bestuurder zet je mee de beleidslijnen uit en sta je voor de belangen van het gehele werkingsgebied. 2. inzet en betrokkenheid, oog voor maatschappelijke ontwikkelingen en innovatie, 3. een integere, open houding.' **Heughebaert:** '1. bevologenheid: geloven in de kracht van sociaal wonen, niet zomaar een extra mandaat. 2. empathie: oog hebben voor maatschappelijk kwetsbare groepen. 3. werkkraft en dossierkennis: sociaal wonen is complex; alleen met expertise en inzet kun je samen met het management impact maken. Professionaliteit en verantwoordelijkheid: als bestuurder werk je in teamverband om de missie van sociaal wonen te realiseren, binnen de kaders van Vlaanderen en je werkingsgebied. Sociale huurders mogen nooit de dupe zijn van fouten.' **Vanbaeden:** 'Een bestuurslid moet in de eerste plaats geëngageerd en complementair

zijn. Een bestuurslid hoeft geen expert te zijn in sociale huisvesting, maar wel leergierig en betrokken. Begrip van uitdagingen zoals betaalbaarheid, kwaliteit, en toegankelijkheid is essentieel. Denk in lange-termijnoplossingen en stel de missie van de organisatie centraal, met oog voor duurzame ontwikkeling. Diversiteit in expertise binnen het bestuur is cruciaal: het versterkt besluitvorming en biedt een breder perspectief op complexe vraagstukken.'

Stockman: '1. verantwoordelijkheid nemen in beleidsvoorbereiding, 2. visie en inzicht in de werking van een WM, 3. kennis van de sociale woonsector.'

PRAKTISCH

WAAR EN WANNEER VINDEN BESTUURSVERGADERINGEN PLAATS? WAT STAAT ER STEEVAST OP DE AGENDA?

De bestuursvergaderingen gaan maandelijks door, bij de meeste WM's komen de bestuurders altijd fysiek samen. De

agenda van het bestuursorgaan wordt voorbereid door het dagelijks bestuur. Al kunnen accenten variëren per WM, bij de meeste WM's komen maandelijks volgende thema's aan bod: organisatie, personeel, en financiën. Daarnaast is vaak een vast agendapunt voor goed te keuren projecten, en worden de leegstandscijfers opgevolgd. Klanten en huurders worden vaak in een apart agendapunt behandeld.

INHOUD EN COMMUNICATIE

OVER WELKE ZAKEN IS ER SOMS ONENIGHEID EN HOE VERLOPEN DE DISCUSSIES DAN?

Vanbaeden: 'Tot op heden is er geen sprake geweest van onenigheid, omdat de nadruk sterk ligt op een goede samenwerking. De verschillende inzichten en kritische vragen van onze bestuurders helpen ons scherp te blijven en stimuleren ons om constructief verder te bouwen. Deze gezamenlijke inzet zorgt ervoor dat we elkaar aanvullen en dat

elk besluit weloverwogen wordt genomen, wat bijdraagt aan de stabiliteit en het succes van onze WM.' **Cornelissen:** 'Er wordt op een open, constructief-kritische manier van gedachten gewisseld. Dit op basis van goed uitgewerkte dossiers en beleidsnota's. Van onenigheid was tot nog toe geen sprake.' **Heughebaert:** 'Als voorzitter heb ik altijd een grote openheid getoond over de dossiers die op bestuursorganen komen. Een goede onderbouwing van de dossiers en de nodige toelichting op de bestuursorganen maakt dat de raadsleden op een goede manier betrokken worden en iedereen in principe mee is in de dossiers. Ik krijg daar ook de nodige waardering voor over alle fracties heen. Er blijven wel discussies en vragen over zaken die nog niet op punt staan of nog in transitie zijn. Dat geldt in de eerste plaats voor de aanpak en communicatie over meldingen van defecten, over onduidelijkheden bij huurlasten, over vragen betreffende

directeur en in tweede orde met het managementteam. Dat is momenteel het geval. Om de twee weken in aanloop naar een bestuursvergadering is er een voorzittersoverleg waar dossiers samen worden voorbereid. Een duidelijke taakverdeling maakt verwachtingen helder. De algemeen directeur staat in voor het operationele en de transitie als gevolg van de fusie. Ik sta daarbij als voorzitter in voor het strategische, de opbouw van het narratief, het externe woordvoerschap en vertegenwoordiging. Daarnaast is er een nauwe samenwerking met het middenkader in het bijzonder de diensthoofden.' **Vanbaeden:** 'De samenwerking verloopt heel gemoedelijk en met wederzijds respect. Als voorzitter van de WM vind ik het belangrijk om ook direct contact te onderhouden met de medewerkers. Omdat we een kleine WM zijn, is dit haalbaar. Eerder dit jaar hebben we, als teambuilding, samen enkele projecten bezocht. Tijdens deze

organiseerde sinds de oprichting twee keer een forum waarop alle gemeenteraadsleden, voormalige bestuurders en aandeelhouders worden uitgenodigd. Naast een stand van zaken van de werking worden bepaalde thema's uitgelicht op een participatieve manier.' **Heughebaert:** 'Thuispunt Gent kent traditioneel twee momenten waarop een algemene terugkoppeling is naar het maatschappelijk veld. De eerste terugkoppeling is het jaarlijks verslag van de werking en de aanpak van Thuispunt Gent op een openbare themacommissie wonen van de Gentse gemeenteraad. Daarmee koppelen we rechtstreeks terug naar de hoofdaandeelhouder (Stad Gent voor meer dan 99,99%). Een tweede belangrijk moment is een jaarlijks stakeholdersevent. Daarnaast zijn er heel wat gesprekken met het Gentse middenveld en met de academische wereld. Er is een grote nood aan meer kennis over het reilen en zeilen van sociaal wonen.

Creëer een goede vertrouwensbasis met de algemeen directeur, met het management en met het middenkader zodat samenwerking en wisselwerking tussen bestuur en administratie volop kan groeien”

Marc Heughebaert, voorzitter Thuispunt Gent



de plaats op de wachtlijst en de mogelijkheden van participatie van huurders.'

HOE VERLOOPT DE SAMENWERKING MET ANDERE BESTUURDERS, DE VOORZITTER EN MET MEDEWERKERS? Iedereen benoemt de samenwerking als vlot en collegiaal.

Gobert: 'Soms is het moeilijker oordelen omdat je niet altijd voeling hebt met onderwerpen die niet over de stad zelf handelen, maar over de partners in de woonmaatschappij.' **Heughebaert:** 'De essentie voor een voorzitter is een goede samenwerking met de algemeen

bezoeken kregen medewerkers de kans om hun projecten persoonlijk aan de leden van het bestuursorgaan voor te stellen. Voor ons als beleidsmakers biedt dit een waardevolle, realistische kijk op het werk en de impact van onze beslissingen in de praktijk.'

HOE COMMUNICEER JE MET ANDERE GEMEENTERAADSLEDEN, MET DE BURGERS?

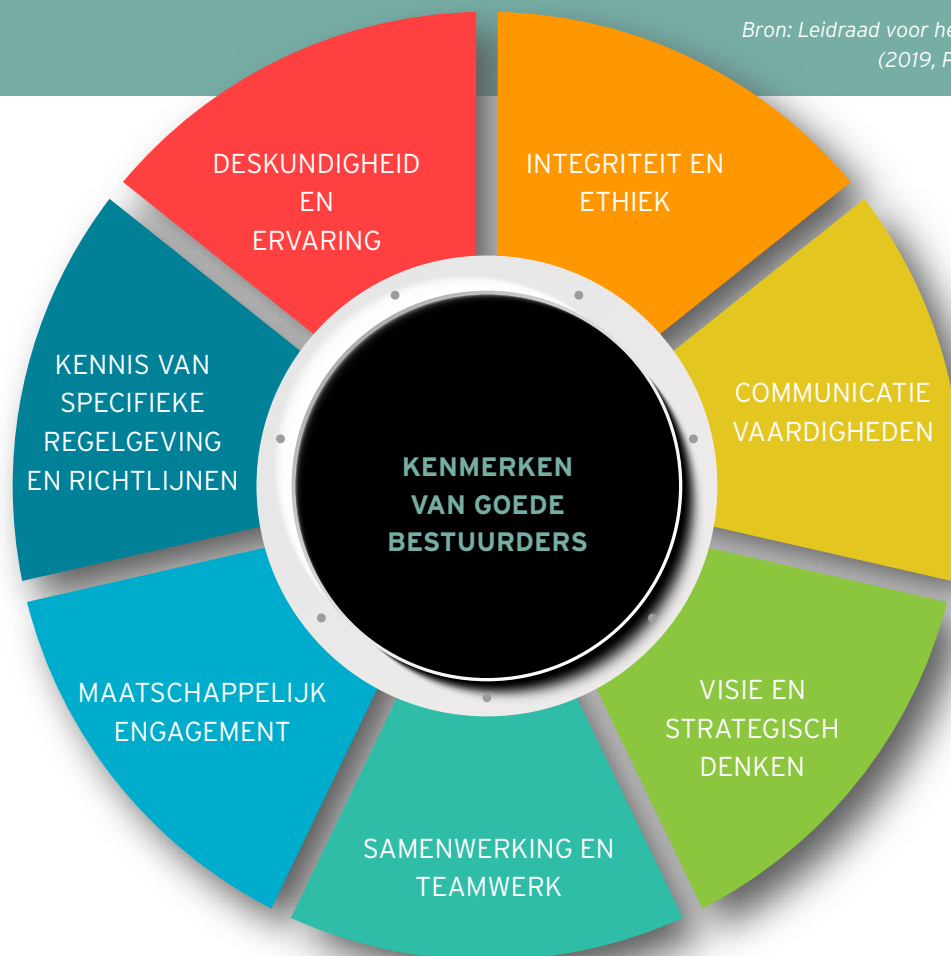
Gobert: 'Bepaalde onderwerpen komen aan bod in de gemeenteraad. De communicatie loopt soms ook informeel bij vragen van burgers.' **Cornelissen:** 'Wil

Als voorzitter acht ik het mijn taak om ons narratief breed uit te dragen zodat er een groter draagvlak voor het sociaal wonen kan ontstaan en de juiste verwachtingen naar sociaal wonen kunnen worden gekoesterd. We vermijden elke vorm van dienstbetoon en verwijzen telkens alle vragen van huurders, kandidaat-huurders of derden door naar de betrokken diensten voor de correcte antwoorden. Zij beantwoorden de vragen die leven zowel bij onze huurders als bij buurtbewoners. Klachten worden in de eerste lijn opgenomen door onze klachtendienst.' **Vanbaeden:** 'Als sche-

KENMERKEN VAN GOEDE BESTUURDERS

Volgens de *Leidraad voor het bestuur van een SHM* zijn er verschillende kenmerken voor goede bestuurders, kenmerken waaraan bestuurders idealiter zouden moeten voldoen. Deze kenmerken worden ook aangehaald voor het bestuur van een SVK (2018, Politeia, Houvast voor de bestuurders van een sociaal verhuurkantoor).

Bron: *Leidraad voor het bestuur van een SHM*
(2019, Politeia, Björn Mallants)



- **Deskundigheid en ervaring:** bestuurders beschikken over relevante kennis en ervaring op het gebied van huisvesting, financiën, beleidsvorming en governance. Dit stelt hen in staat om weloverwogen beslissingen te nemen.
- **Integriteit en ethiek:** bestuurders moeten integer handelen en zich houden aan de deontologische code van hun functie. Ze moeten het algemeen belang dienen en vermijden dat persoonlijke belangen conflicteren met hun verantwoordelijkheden.
- **Communicatie vaardigheden:** communicatie is essentieel. Bestuurders moeten effectief kunnen communiceren met medebestuurders, medewerkers, huurders, lokale overheden en andere stakeholders. Dit omvat luisteren, spreken en schriftelijke communicatie.
- **Visie en strategisch denken:** bestuurders moeten lange ter-

mijn visie hebben en strategische doelen kunnen formuleren. Ze moeten ook in staat zijn om de missie en de waarden van de maatschappij te vertalen naar concrete acties.

- **Samenwerking en teamwerk:** bestuurders werken samen als een collegiaal bestuursorgaan. Ze moeten kunnen samenwerken, compromissen sluiten en constructief bijdragen aan discussie en besluitvorming.
- **Maatschappelijk engagement:** bestuurders moeten begaan zijn met het welzijn van huurders en de bredere gemeenschap. Ze moeten zich inzetten voor betaalbare en kwalitatieve huisvesting voor iedereen.
- **Kennis van specifieke regelgeving en richtlijnen:** Naast deze kenmerken is het belangrijk dat bestuurders op de hoogte zijn van de specifieke regelgeving en richtlijnen die van toepassing zijn op de woonmaatschappijen.

pen van Wonen organiseer ik jaarlijks een raadscommissie specifiek rond het thema wonen. De hervorming van de WM was een intensief traject, en daarom heb ik ervoor gekozen om in mijn eigen gemeente de gemeenteraadsleden transparant te informeren via extra infomomenten. Bij de presentatie van de jaarcijfers plannen we als voorbereiding van de Algemene Vergadering een informatiesessie in, waarbij we alle gemeenteraadsleden uit ons volledige

baert: 'Er zijn vier zaken waar ik trots op ben maar die ik uiteraard alleen heb kunnen bewerkstelligen in samenwerking met de hele vennootschap. Dat zijn:

1. Meerjareninvesteringsprogramma:

Ontwikkeling van een tienjarig plan met een financieel model om verouderd patrimonium te vernieuwen via renovatie en vervangingsbouw, gecombineerd met een groei van 20% in sociale woningen.

2. Succesvolle fusie en transitie: Omvor-

en de vastberaden inzet van ons huidige team, onze doelstellingen zullen bereiken. Als voorzitter vervult dit me met trots, want het is dankzij hun toewijding dat we zoveel hebben kunnen realiseren, en dat we nog véél mooie dingen zullen realiseren in de toekomst.' **Stockman:** 'Ik ben heel trots dat we erin geslaagd zijn om in de voorbije vijf jaar 130 miljoen euro te investeren, goed voor meer dan 625 nieuwe of gerenoveerde woningen. Ook staan er nog eens 844 woningen op

Wees authentiek! Wees kritisch, maar werk in de eerste plaats vanuit een constructieve, samenwerkende houding.

Ciny Vanbaeden, voorzitter Thuisrand



werkingsgebied uitnodigen.' **Stockman:** 'We proberen de bewoners via alle mogelijke kanalen bv. de huurderskrant, op de hoogte te brengen. Ook brengen we via de pers onze nieuwe projecten onder de aandacht.'

VERWEZENLIJINGEN & ADVIES

OP WELKE VERWEZENLIJING VAN DE WM BEN JE TROTS?

Bestuursleden zijn vooral trots op gerealiseerde woonprojecten. **Gobert:** 'Wij bieden een breed assortiment aan (verschillende woontypes en prijsklassen), met focus op een goede toegankelijkheid en een goede ligging. Ook de manier waarop we de fusie realiseerden.' **Cornelissen:** 'De manier waarop de fusie van Wonen in Limburg tot stand gekomen is en nu verder op de rails wordt gezet, is het resultaat van hard werken en een goede samenwerking tussen de diverse maatschappijen en alle medewerkers WiL en Limburgse politici, over de partijgrenzen heen. Deze fusie was geen doel op zich maar een middel om de grote toekomstige uitdagingen met meer slagkracht aan te gaan.' **Heughe-**

baert van een slecht ontvangen fusie in 2011 naar een efficiënter functionerende woonmaatschappij met een heldere missie, visie, en een collegiaal werkend managementteam.

3. Verbeterde perceptie: Omkering van de negatieve beeldvorming, zoals de problematiek van schimmelwoningen in 2018, naar een positieve kentering in de organisatie en dienstverlening.

4. Financiële versterking: Realisatie van meer dan €60 miljoen aan lokale financiering over drie legislaturen, wat de financiële stabiliteit en veerkracht van de organisatie heeft hersteld.'

Vanbaeden: 'Ik ben ontzettend trots op de inzet, veerkracht en het doorzettingsvermogen van de medewerkers van Thuisrand. Het afgelopen jaar was een bijzonder intense periode van onzekerheid en instabiliteit. We hebben bewust gekozen voor een kleinere WM, wat helaas ook betekende dat veel collega's afscheid van elkaar moesten nemen. De huidige bezetting heeft zich met hart en ziel ingezet om onze organisatie te reorganiseren. Hoewel we nog een lange en uitdagende weg te gaan hebben, ben ik ervan overtuigd dat we, met de warmte

de planning. Door op een positieve en constructieve manier samen te werken, zijn we erin geslaagd om de nieuwe WM vorm te geven en de SVK's vlot te integreren.'

WELKE GOEDE RAAD OF SUGGESTIES HEB JE VOOR NIEUWE BESTUURDERS VAN EEN WM?

Gobert: 'Wees betrokken.' **Heughebaert:** 'Leg bij het binnenkomen in het bestuur de partijpolitieke achtergrond opzij en vertrek over alle inhoudelijke grenzen heen vooral van de mooie missie, visie en opdracht van het sociaal wonen. Maak dat ook het recht op wonen kan worden gerealiseerd voor mensen die niet de inkomens hebben om een woning te verwerven of op de private huurmarkt te huren. Maak van de bestuursvergaderingen gedegen vergaderingen waar de dossiers op een transparante en correcte manier worden geduid en uiteindelijk beslist. Creëer een goede vertrouwensbasis met de algemeen directeur, met het management en met het middenkader zodat samenwerking en wisselwerking tussen bestuur en administratie volop kan groeien. Geef de soci-



Bestuursorgaan WIL.

Verdiep je in de sector en ga het gesprek aan met de huurders

Christophe Stockman, voorzitter Dijledal



ale huurders wat hen toekomt - de sociale korting in de vorm van een lage huur - maar ook niet meer (want er is geen geld voor). Vermijd elke stigmatisering en negatieve connotaties naar sociale huurders maar wees streng voor huurders die de groep in diskrediet brengen door overlast of sociale fraude.' **Vanbaeden:** 'Wees authentiek! Wees kritisch, maar werk in de eerste plaats vanuit een constructieve, samenwerkende houding. Aan nieuwkomers zou ik aanraden om met een open en leergierige houding te starten en om zich onze historiek eigen te maken, zodat men goed beseft voor welke uitdagingen we staan als nieuwe woonmaatschappij.'

Stockman: 'Verdiep je in de sector en ga het gesprek aan met de huurders.'

EN VOOR HET NIEUWE LOKAAL BE-STUUR VAN DE EIGEN GEMEENTE?

Gobert: 'Wees ambitieus en blijf soci-

ale inclusie bevorderen en biedt diverse woonoplossingen aan als tegengewicht bij hoge vastgoedprijzen. Blijf sociale huisvesting ondersteunen.'

Heughebaert: 'Wees bewust van de noodzaak van een belangrijk segment aan sociale huurwoningen in elke gemeentelijke woonmarkt. Creëer de nodige opportuniteiten voor een aangroei van het aantal sociale woningen in de gemeente. Gebruik de regiefunctie in functie van het handhaven en uitbreiden van het aanbod van sociale huurwoningen. Zorg voor de nodige flankerende maatregelen die het sociaal wonen vooruit helpen (aangepaste parkeernormen, woonbegeleiding bij versnelde toewijs, bijkomende of passende investerings-subsidies, passende convenanten rond betere woonbegeleiding en aanwezigheid in de sociale woonwijken). Geef vertrouwen aan het bestuur en het management van jouw WM en meng je niet in

de operationele aspecten van de woonmaatschappij. Beschouw de woonmaatschappij als een partner, niet als een uitvoerende dienst van de gemeente. Vermijd politiek en ander dienstbetoon. Sociale huurders moeten rechtstreeks bij de WM met hun vragen en klachten terecht kunnen.' **Vanbaeden:** 'Het kan nuttig zijn om over partijgrenzen heen te kijken en samen te werken vanuit een gemeenschappelijk doel. Beslissingen nemen met wederzijds respect en transparantie zorgt voor een sterker bestuur en meer vertrouwen bij huurders en medewerkers.' **Stockman:** 'Dat sociale huisvesting de komende legislatuur prioritair blijft. En dat de samenwerking tussen de stad en de WM even vlot verloopt in de zoektocht naar nieuwe opportuniteiten.'



DE SAMENWERKING TUSSEN VLAANDEREN, LOKALE BESTUREN
EN WOONMAATSCHAPPIJEN IS CRUCIAAL

Vijf prioriteiten voor vijf jaar woonbeleid

Tekst: Gert Eyckmans, directeur Initia
Foto's: Els Matthysen, stafmedewerker communicatie Initia

De uitdagingen voor sociaal wonen zijn groot. De woonmaatschappijen zien deze uitdagingen als kansen om het sociaal woonaanbod uit te breiden, het bestaand patrimonium te renoveren en verduurzamen, kandidaten en huurders nog meer te begeleiden, en verder te werken aan participatie en samenleven in hun buurten.

Woonmaatschappijen zijn de eerste partner van Vlaanderen en de lokale besturen bij het realiseren van de doelstelling van het (sociaal) woonbeleid. Om deze rol ten volle te kunnen opnemen, zijn er voor de woonmaatschappijen vijf prioriteiten.

hardnekkig negatief beeld: de aandacht van de media voor sociaal wonen is doorgaans negatief. Het overheersende politieke discours versterkt dikwijls dit negatieve beeld.

Sociaal wonen heeft nochtans een duidelijk aangetoonde maatschappelijke meerwaarde. Een zeker, betaalbaar en

schappelijke meerwaarde duidelijk te maken en via positieve beeldvorming het draagvlak voor sociaal wonen uit te bouwen. Een positieve en verbindende communicatie over de sector en de doelgroep op alle niveaus, van de minister over de woonmaatschappijen tot de lokale besturen, draagt hier zeker toe bij. Onze nieuwe minister heeft alvast sedert haar aantreden het goede voorbeeld gegeven. We sluiten ons daar graag bij aan om samen verder te bouwen aan het draagvlak voor sociaal wonen als fundament van het woonbeleid. "De positieve impact van sociaal wonen is duidelijk. Het is nu zaak om deze maatschappelijke meerwaarde duidelijk te maken en via positieve beeldvorming het draagvlak voor sociaal wonen uit te bouwen."

VIJF PRIORITEITEN VOOR VIJF JAAR WOONBELEID



Werken aan deze vijf prioriteiten zorgt ervoor dat woonmaatschappijen zich na de hervormingen van de voorbije jaren opnieuw volop zullen kunnen concentreren op hun kerntaken.

WAT VINDEN WOONMAATSCHAPPIJEN PRIORITAIR?

1. POSITIEVE BEELDVORMING

Een positief en verbindend verhaal over de noodzaak en maatschappelijke meerwaarde van sociaal wonen is dringend nodig. Een groter en sterker draagvlak voor sociaal wonen is immers belangrijk om de doelstellingen van het (sociaal) woonbeleid te bereiken.

Sociaal wonen heeft te kampen met een

kwaliteitsvol dak boven het hoofd geeft de bewoners een stevig fundament om hun leven uit te bouwen. Het creëert kansen op levensdomeinen zoals werk, onderwijs, welzijn en gezondheid.

Wonen hangt samen met andere maatschappelijke en sociaaleconomische prioriteiten zoals werk, armoede, welzijn en gezondheid, onderwijs, klimaat, ruimte en mobiliteit. Ook op deze domeinen biedt sociaal wonen een meerwaarde.

Voor de laagste inkomens maakt sociaal wonen het verschil om wel menswaardig te kunnen leven. Inzetten op sociaal wonen helpt deze gezinnen structureel.

De positieve impact van sociaal wonen is duidelijk. Het is nu zaak om deze maat-

2. VERGROTEN VAN HET AANBOD

De Vlaamse regering voorziet deze legislatuur een leningsmachtiging van 6 miljard euro voor de bouw en renovatie van sociale huurwoningen. De regering rekent hierbij op de professionaliteit van de woonmaatschappijen. De minister wil in partnerschap en vertrouwen samenwerken met de woonmaatschappijen om het aanbod te vergroten en de bestaande woningvoorraad te renoveren. De woonmaatschappijen nemen deze uitnodiging graag aan en willen het beschikbare budget volledig benutten.

Het ontwikkelen van een nieuwbouw-, vervangingsbouw- of renovatieproject is en blijft een complexe opdracht. Lange doorlooptijden zijn legio. Om de ontwikkeling en uitvoering van woonprojecten vlotter te laten verlopen is een focus op het wegwerken van de obstakels die dit in de weg staan uiterst belangrijk.

Binnen het beleidsdomein wonen is er de voorbije jaren al werk gemaakt van het aanpassen van procedures en regelgeving om de projecten vlotter te laten doorstromen. Het Steunpunt Wonen heeft onderzocht hoe we het investeringsritme voor sociale woonprojecten kunnen versnellen.

De obstakels zitten niet alleen binnen het beleidsdomein Wonen. De verguningsprocedures zorgen dikwijls voor vertraging. De stolp op de woonreserve-

gebieden zorgt voor een stilstand voor nieuwe ontwikkelingen in deze gebieden. De vrijgaveprocedure is zwaar, complex en tijdsintensief. Hier is dringend overleg nodig met het departement Omgeving om ervoor te zorgen dat de ontwikkeling van gebieden die onder de stolp zitten, maar nog wel ontwikkelbaar zijn, vlot kan opstarten.

Op het gebied van energie en klimaat duwt de regelgeving die het pad naar het bereiken van de klimaatdoelstellingen 2050 vastlegt, de woonmaatschappijen naar een "label naar label"-aanpak om onverhuurbaarheid te vermijden. Dit zorgt voor een inefficiënte besteding van middelen. Ook hier is dringend overleg nodig om van de doelstelling 2050 een kans te maken om het bestaand patrimonium vlot en financieel verstandig te renoveren en tegelijk het aanbod te vergroten en woonomgeving te verbeteren. "De minister wil in partnerschap en vertrouwen samenwerken met de woonmaatschappijen om het aanbod te vergroten en de bestaande woningvoorraad te renoveren."

De samenwerking tussen Vlaanderen, woonmaatschappijen en lokale besturen is hierbij cruciaal. Het nieuwe instrument van de driepartijenovereenkomst zal moeten ingezet worden als een faciliterend afsprakenkader tussen de drie partijen. Duidelijke rollen en verantwoordelijkheden, heldere afspraken, en voldoende middelen kunnen een vliegwieltje zijn voor het vergroten van het aanbod en het renoveren van het bestaande patrimonium.

De woonmaatschappijen zullen vanuit hun rollen voorstellen formuleren voor het wegwerken van de obstakels. Samen met de minister, Wonen in Vlaanderen en de lokale besturen willen we ervoor zorgen dat het ontwikkelings- en uitvoeringsritme van woonprojecten versnelt. Hiervoor moeten we een breed repertorium kunnen inzetten. Een brede benadering met een open blik is daarbij alvast onontbeerlijk.

3. FINANCIËEL LEEFBARE WOONMAATSCHAPPIJEN

Werken aan het vergroten van het aanbod door het bouwen van nieuwe wonin-

De positieve impact van sociaal wonen is duidelijk. Het is nu zaak om deze maatschappelijke meerwaarde duidelijk te maken en via positieve beeldvorming het draagvlak voor sociaal wonen uit te bouwen."

gen, werken aan de renovatie van het bestaande patrimonium, volop inhuren op de private markt kan pas echt ten volle gebeuren als het financieringssysteem van de woonmaatschappijen dat ook mogelijk maakt. In het huidige financieel model zijn er nog te veel remmende regels.

Er is nood aan een duurzaam eengemaakt financieringsmodel.

De financiering moet robuust genoeg zijn om het grote volume aan nieuwbouw-, vervangingsbouw- en renovatieprojecten te kunnen realiseren in combinatie met een sterke stijging van het aantal ingehuurde woningen.

Het financieringsmodel moet sluitend zijn en woonmaatschappijen in staat stellen financieel leefbaar te zijn zonder woningen te moeten verkopen, zonder dienstverlening en investeringen in woonkwaliteit te moeten verminderen en zonder de financiële reserves te moeten opeten.

Een uniforme berekening van de sociale huurprijs, zonder onderscheid tussen eigen en ingehuurde woningen is een integraal deel van het eengemaakte financieringsmodel.

Een performant financieringsmodel voor sociaal wonen voorziet in de nodige middelen om te investeren in patrimonium en voor de werkingskosten die samenhangen met het complexere wachtlijstbeheer, dienstverlening aan kwetsbare woningzoekers en huurders... Dit vraagt in de financiering ook een duidelijke scheiding tussen een investeringsstroom en een stroom voor werkingskosten dat de financieringsstroom voor de projectfinanciering van alle verrichtingen voor eigen woningen op een logische en financieel sluitende manier combineert met de financieringsstroom voor ingehuurde woningen.

4. ADMINISTRATIEVE VEREENVOUDIGING

De administratieve druk op woonmaatschappijen wordt steeds groter; de ruimte voor kerntaken (bouwen en renoveren, beheer en onderhoud van patrimonium, kandidaten- en huurdersbegeleiding, participatie en samenleven) wordt steeds kleiner. Een echte administratieve vereenvoudiging is nodig.

Woonmaatschappijen zijn principieel verantwoordelijke organisaties wiens basishouding is de doelstelling van het Vlaamse sociale woonbeleid te verwezenlijken. Het is dus niet nodig om gedetailleerd in regelgeving te beschrijven hoe woonmaatschappijen moeten werken.

De bestaande regelgeving kan vanuit dit perspectief worden geëvalueerd en vereenvoudigd.

Hierbij kunnen we een onderscheid maken tussen regelgeving die in de eerste plaats bedoeld is om de belangen van kandidaten en huurders te beschermen en regelgeving die de werking van de woonmaatschappij regelt. De finaliteit van deze regels is immers verschillend. De evaluatie moet altijd uitgaan van doelmatigheid en efficiëntie (een minimale set van regels om de doelstelling te bereiken).

Ook de administratieve regels voor de toewijzingen van woningen kunnen eenvoudiger. Een snellere toewijzing verkleint de frictieleeftijd.

Woonmaatschappijen willen zich kunnen concentreren op hun kerntaken. Controletaken die niets met hun rol als verhuurder te maken hebben, zoals controle van de taalkennisvereiste of de inschrijving bij VDAB, moeten bij de bevoegde instanties worden gelegd.

De woonmaatschappijen zullen ook hier voorstellen formuleren die hen helpen om zich te concentreren op hun kerntaken.



5. BESTUURLIJKE RUST

De vorming van de woonmaatschappijen heeft heel grote inspanningen gevraagd van de sociale woonactoren. De complexe fusie- en splitsingsoperatie moet nog verteerd worden. De woonmaatschappijen hebben nu ruimte en regelgevende en bestuurlijke rust nodig, de ruimte om werkwijzen en procedures te harmoniseren, verschillende opdrachten op een logische manier te integreren in de organisatie, synergiën te ontdekken in de samengevoegde activiteiten van bouwen, inhuren en verhuren.

Met bestuurlijke rust kunnen woonmaatschappijen volop en krachtig verder werken aan de uitbouw van hun organisatie en de optimale uitvoering van hun kerntaken.

WOONMAATSCHAPPIJEN ZIJN PARTNERS BIJ HET UITVOEREN VAN HET VLAAMSE EN LOKALE SOCIAAL WOONBELEID

Woonmaatschappijen hebben ervaring en expertise vanop het terrein. Vanuit deze kennis kunnen en willen woonmaatschappijen proactief, positief en

constructief een waardevolle bijdrage leveren aan de totstandkoming van het beleid en de uitvoering ervan. Een stevige samenwerking met de minister en met Wonen in Vlaanderen, gebaseerd op vertrouwen en erkenning van elkaars professionaliteit, is nu nodig om de doelstellingen van het beleid (Vlaams en lokaal) en van de woonmaatschappijen waar te kunnen maken.

Woonmaatschappijen gaan ook lokaal ten volle de samenwerking aan met de lokale besturen uit hun werkingsgebied om ook het gemeentelijk woonbeleid samen vorm te geven en uit te voeren.

Samenwerking tussen Vlaanderen, de lokale besturen en de woonmaatschappijen rond deze vijf prioriteiten geeft de woonmaatschappijen alle kansen om zich te concentreren op hun kerntaken en zo maximaal bij te dragen aan de realisatie van de doelstellingen van het Vlaamse en lokale sociaal woonbeleid.

De minister wil in partnerschap en vertrouwen samenwerken met de woonmaatschappijen om het aanbod te vergroten en de bestaande woningvoorraad te renoveren”



Vijf vragen over het hoe en waarom van een AI-beleid

Tekst: Griet Vandekerckhove, celhoofd Communicatie Thuispunt Gent

1 WAAROM IS EEN AI-BELEID BELANGRIJK?

Generatieve AI met tools als ChatGPT en Copilot biedt je organisatie heel wat mogelijkheden. Met enkele muisklikken hebben je medewerkers vandaag toegang tot een breed arsenaal aan AI-tools en wellicht gaan sommigen er al mee aan de slag. Maar niet iedereen is zich daarbij bewust van de risico's en regelgeving die gepaard gaan met het gebruik van AI. Met een interne AI-policy creëer je een duidelijk kader voor je medewerkers over wat wel en niet kan met generatieve AI binnen je WM. Zo bescherm je je WM tegen risico's, van beveiligingsinbreuken tot ethische of juridische misstappen.

2 WELKE RISICO'S KAN HET GEBRUIK VAN GENERATIEVE AI MET ZICH MEEBRENGEN?

Aan het gebruik van generatieve AI zijn risico's verbonden, waarvan we er enkele toelichten. Je bewust zijn van deze risico's is een belangrijke eerste stap, wanneer je interne richtlijnen rond AI opstelt voor je WM.

Generatieve AI-systemen zijn slechts een afspiegeling van de gegevens waarop ze zijn getraind. In die zin zijn ze ook onbetrouwbaar. Vooroordelen ('bias') die in de samenleving bestaan, sluipen zo binnen in AI-modellen en worden soms zelfs versterkt. AI-systemen hebben ook last van hallucinaties. Wanneer ze het antwoord niet kennen, hebben ze de neiging het gewoon te verzinnen. Het systeem kan dan overtuigend klinkende tekst genereren, die helemaal niet overeenstemt met de waarheid of de werkelijkheid.

Maar er zijn ook een aantal juridische risico's. Omdat de systemen mee getraind zijn met data waarop een copyright rust, bestaat het gevaar dat de output ervan de intellectuele eigendom van derden schendt. Bovendien worden de (persoons)gegevens die je ingeeft op hun beurt weer gebruikt om het model verder te trainen. Er zijn dus reële risico's op het vlak van gegevensbescherming en AGV. Het risico bestaat ook dat niet-beslist beleid of confidentiële info onthuld worden bij het gebruik van AI-tools.

3 EEN AI-POLICY OPSTELLEN: HOE BEGIN JE ERAAN?

Als je AI-richtlijnen voor je WM wil opstellen, denk dan eerst na welke voordelen generatieve AI kan hebben voor je WM. Wil je bijvoorbeeld de efficiëntie verhogen, de klantenrelaties verbeteren...? Maak een duidelijk kader wat voor jouw organisatie wel en niet kan met AI. Vergeet daarbij niet om dit te toetsen aan de relevante regelgeving (copyright, AGV, AI-Act...) en aan de gekende risico's. Verlies ook de huisstijl en waarden van je organisatie niet uit het oog. Onderzoek daarna welke tools je wil

aanbieden aan je medewerkers. Misschien heeft je ICT-dienst een voorkeur voor bepaalde AI-systemen. Zorg er vervolgens voor dat je medewerkers de gekozen AI-tools in een professionele omgeving kunnen gebruiken.

Weet je niet uit welk hout pijlen te maken? Ga dan ook eens te rade bij gelijkwaardige organisaties en overheden. Zo heeft de Vlaamse Overheid uitgewerkte richtlijnen voor het gebruik van generatieve AI.

4 WELKE VOORZORGSMAATREGELEN KAN JE INBOUWEN OM AI OP EEN VEILIGE MANIER TE GEBRUIKEN?

Heb je een keuze gemaakt welke AI-systemen gebruikt kunnen worden binnen je WM en voor welke doeleinden? Dan kan je richtlijnen uitwerken op welke manier je medewerkers veilig met deze tools aan de slag kunnen gaan. We geven enkele voorbeelden:

- Maak je medewerkers bewust van de vertrouwelijkheid van bepaalde data. Vraag hen om geen privacy- of bedrijfsgevoelige informatie in te geven in een AI-systeem.
- Hou rekening met de risico's op het gebied van copyright. Vraag je medewerkers om de output van het AI-systeem voldoende zelf te bewerken en om geen gegevens die intellectueel eigendom zijn van derden in te geven in het systeem.
- De output van een AI-systeem kan vooroordelen of feitelijke onjuistheden bevatten. Maak je medewerkers hier alert voor. Vraag om de bronvermelding te controleren, de output te vergelijken met betrouwbare bronnen en de meest recente wetgeving te checken.
- Laat je medewerkers als vakexperts zelf eigen waarde toevoegen aan de output door deze te verbeteren, uit te diepen of verder te verfijnen.
- Zorg voor transparantie over het gebruik van generatieve AI binnen je WM. Vraag medewerkers om hun leidinggevenden te informeren over welke AI-tools ze gebruiken en voor welke

doeleinden. Vermeld in je communicatie welke beelden of teksten door AI-systemen werden gecreëerd.

- Als je ervoor kiest om bepaalde AI-systemen toe te laten in je WM, geef je medewerkers dan ook de ruimte om voldoende bedreven te worden in het gebruik ervan. Zo haal je er het meeste voordeel uit. Maar verlies daarbij de milieu-impact van generatieve AI niet uit het oog.

5 HOE ZORG JE ERVOOR DAT JE AI-POLICY IMPACT HEEFT?

Het werk is niet van de plank eens je AI-policy klaar is. Deze zal alleen effectief zijn als al je medewerkers de richtlijnen begrijpen en ernaar handelen. Je kan bijvoorbeeld workshops aanbieden om je medewerkers te onderwijzen over de interne principes en richtlijnen rond AI.

Door de razendsnelle ontwikkeling van AI is het ook belangrijk om je interne AI-richtlijnen regelmatig bij te werken en te herzien. De opkomst van nieuwe tools, nieuwe inzichten rond bestaande tools en nieuwe wetgeving kunnen immers een impact hebben op het gebruik van AI binnen je WM.



VIND DE BALANS TUSSEN VEILIGHEID EN PRIVACY

Camerabewaking op de werkvloer: wat moet je als werkgever weten?

Tekst: Laurenz Van Landeghem, stafmedewerker algemeen beleid Initia

Als werkgever wil je de veiligheid van je personeelsleden en eigendommen waarborgen. Bewakingscamera's kunnen daarbij een waardevol hulpmiddel zijn, bijvoorbeeld om diefstal of vandalisme tegen te gaan. Voordat je camera's installeert is het belangrijk om het wettelijk kader te kennen. CAO nr. 68, de AVG en de wet op de camerabewaking stellen duidelijke regels om de privacy van zowel werknemers als derden te beschermen. In dit artikel bespreken we de inhoud van deze regelgeving, hoe je als werkgever de balans kunt vinden tussen veiligheid en privacy en wat je concreet moet doen om aan de regels te voldoen.

CAO NR. 68, DE CAMERAWET... WANNEER DIEN JE WELKE REGELS TOE TE PAssEN?

Welke regels van toepassing zijn, hangt af van wie er gefilmd wordt en met welk doel. Worden werknemers in beeld gebracht, zowel op de werkplek

als daarbuiten, dan dient CAO nr. 68 van de NAR toegepast te worden, aangevuld met de regels van de Europese privacy-regelgeving (AVG). Wanneer derden¹ in beeld komen, gelden de principes van de camerawet. Voor systemen die zowel werknemers als derden filmen moet CAO nr. 68 gevolgd worden ten aanzien

van het personeel en de camerawet ten aanzien van derden. Bij eventuele tegenstrijdigheden primeert de camerawet.

Fundamentele principes

Ongeacht de gefilmde doelgroep dient er altijd rekening gehouden te worden met drie principes:

- **Wettelijkheid** houdt in dat camerabewaking alleen toegestaan is met een duidelijk gerechtvaardigde doelstelling. CAO nr. 68 en de camerawet leggen vast welke doelstellingen in aanmerking komen voor het filmen van personeel en derden². Gaat het om een andere doelstelling, dan gelden de algemene principes van de AVG. Een goed beargumenteerde verantwoording is in dat geval aan de orde;
- **Noodzakelijkheid** wil zeggen dat camerabewaking enkel toegelaten is als dit absoluut noodzakelijk is om de bovenstaande doelstelling te bereiken. Alternatieven die minder privacy ingrijpend zijn zoals alarmsystemen, dienen eerst overwogen te worden. Ook bij de installatie van de camerabewaking dient de privacy-inmenging altijd tot het minimum beperkt te blijven³;
- **Transparantie** verplicht organisaties om duidelijk te communiceren over de camerabewaking en de rechten van de gefilmde personen, zoals het recht op informatie of het recht op toegang tot de beelden.

CAO NR. 68 EN DE PRIVACY VAN HET PERSONEEL

Camerabewaking die werknemers in beeld brengt is alleen toegelaten voor de doeleinden die CAO nr. 68 expliciet vermeldt:

- de **veiligheid en de gezondheid**, waaronder het vermijden van arbeidsongevallen;
- de **bescherming** van de goederen van de organisatie tegen diefstal en andere misdrijven;
- de **controle van het productieproces** om de goede werking van de machines na te gaan of om de werkorganisatie van de werknemers te evalueren en te verbeteren;
- de **controle van de arbeid**⁴.

Permanente controle is alleen toegelaten wanneer het niet de bedoeling is om werknemers te viseren⁵. In alle andere gevallen mag er niet constant gefilmd worden. De werkgever dient dan wel zelf de periodes waarin er gefilmd wordt te verduidelijken⁶.

De werkgever die camerabewaking wenst in te voeren, moet het personeel daarover inlichten, zowel bij de plaatsing van de camera's als bij de effectieve opstart van het systeem⁷. De werkgever dient de volgende informatie mee te delen:

- De wettelijke grondslag waarop de werkgever zich beroept;
- De omschrijving van de doeleinden;
- Het feit of het beeldmateriaal al dan niet bewaard wordt;
- De bewaartermijn;
- De periode(s) waarbinnen er gefilmd wordt;
- De rechten van de werknemer en de manier waarop ze deze rechten kunnen uitoefenen;
- Procedures van evaluatie en herziening van het camerasysteem;
- De contactgegevens van de DPO;

- De ontvangers van het beeldmateriaal;
- Het eventuele voornemen om de gegevens door te geven aan landen buiten de EU.

Maak een camerareglement op waarin deze elementen duidelijk omschreven worden. Ook het register van verwerkingsactiviteiten dient aangevuld te worden met de gegevens die betrekking hebben op de camerabewaking en de verwerking van persoonsgegevens die ermee gepaard gaan. In het licht van de algemene verplichtingen onder de AVG dient elke werkgever ook de nodige technische en organisatorische maatregelen te treffen om de betrouwbaarheid en veiligheid van de camerabeelden te waarborgen.

DE CAMERAWET EN DE PRIVACY VAN DERDEN

Camerabewaking die derden in beeld brengt, mag op grond van de camerawet enkel ingezet worden op besloten plaatsen voor beveiligingsdoeleinden, zoals het voorkomen van misdrijven of het beschermen van eigendommen tegen diefstal of vandalisme. In geen geval mogen er camera's geplaatst worden op de openbare weg. Het beeldmateriaal mag enkel bekeken of gedeeld worden als dit strikt noodzakelijk is. Ze dienen uiterlijk na 1 maand gewist te worden.

Er dient altijd duidelijk gemaakt te worden dat de camerabewaking plaatsvindt. Dit gebeurt doorgaans door het plaatsen van een **pictogram** bij de ingang van het terrein of gebouw. Dit pictogram moet voldoen aan de wettelijke eisen. De camerawet verduidelijkt dat als iemand een plaats betreedt waar een pictogram aangeeft dat er camerabewaking plaatsvindt, dit geldt als een voorafgaande toestemming.

Elke gefilmde persoon heeft recht op toegang tot de beelden. Dit verzoek dient niet 'gemotiveerd' te zijn, maar moet wel voldoende gedetailleerde aanwijzingen bevatten om het betrokken beeldmateriaal terug te kunnen vinden. Elke organisatie is verplicht om de nodige procedures te voorzien om ervoor te zorgen dat de gefilmde personen dit recht effectief kunnen uitoefenen.

Tot slot dienen de beslissingen om camera's te plaatsen en te gebruiken altijd gemeld te worden bij de politiediensten via www.aangiftecamera.be. Organisaties zijn ook verplicht om een register bij te houden met de beeldverwerkingsactiviteiten van de bewakingscamera's.

Bronnen: www.werk.belgië.be - thema's - sociaal overleg - overlegorganen en -procedures binnen de onderneming (OR, CPBW, VA, e.a.) - ondernemingsraad - werking en opdrachten - de opdrachten van de ondernemingsraad - sociale bevoegdheden - privacy, melding en nieuwe technologieën; KB van 20 september 1998 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de CAO nr. 68 van 16 juni 1998 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats, BS 2 oktober 1998, 32486; Wet van 21 maart 2007 tot regeling van de plaatsing en het gebruik van bewakingscamera's, BS 31 mei 2007, 29529; Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming), PB L 4 mei 2016, 1-68.

¹ Bv. Sociale huurders, leveranciers, bezoekers...

² Zo is diefstalpreventie een voorbeeld van een legitieme doelstelling.

³ Bv. indien de doelstelling diefstalpreventie is, dienen de camera's gericht te zijn op de beschermde goederen en/of op de uitgang, maar niet op de bureaus waar personeelsleden aan het werk zijn.

⁴ De werkgever die de camerabewaking invoert om het werk van de werknemer te controleren, moet erop toezien dat de beslissingen en evaluaties met betrekking tot die werknemer niet uitsluitend gebaseerd zijn op de gegevens die hij via camerabewaking ingezameld heeft.

⁵ Doelstelling 1, 2 en 3 indien het om de goede werking van de machines gaat.

⁶ Het kan daarbij gaan om een periodieke steekproef of er kan alleen gefilmd worden bij vermoeden van misdrijven.

⁷ In principe dient de ondernemingsraad ingelicht te worden. Indien er geen OR in de vestiging bestaat, wordt de informatie meegedeeld aan het CPBW of, bij gebreke daarvan, aan de syndicale delegatie. Indien er ook geen vakbondsafvaardiging bestaat, dient de informatie meegedeeld te worden aan alle werknemers.

Scan de QR-codes en laat je inspireren

Samenstelling Els Matthysen, stafmedewerker communicatie Initia



KIDS OP TOER: EEN ONVERGETELIJKE UITSTAP MET WM !MPULS

Ben je op zoek naar een inspirerend idee voor een leuke activiteit met je huurders en hun kinderen? Laat je dan inspireren door het hartverwarmende fotoverslag op de website van WM !mpuls. Op dinsdag 16 juli beleefden de jongste huurders (kinderen van 5 tot 12 jaar) een dag vol plezier en avontuur op zorgboerderij vzw Namasté in Wijtschate. Ze genoten van spelletjes, knutselactiviteiten en een gezellige picknick in de buitenlucht. Als kers op de taart konden de ouders na afloop ontspannen met een hapje en een drankje.



p.8

SLIM BESPAREN MET DE METERKAART VAN WM !MPULS

Meten is weten! Daarom vind je op de achterkant van de WM !mpuls-jaarkalender een handige meterkaart. Hiermee kunnen huurders elke maand op een vast moment hun meterstanden bijhouden.

Waarom is dit zo slim? Het helpt niet alleen om snel mogelijke lekkages te ontdekken, maar geeft ook inzicht in het elektriciteits- en aardgasverbruik. Zo wordt besparen een stuk makkelijker en overzichtelijker.

Haal het maximale uit je energie en blijf altijd een stapje voor met de meterkaart van WM !mpuls.

DE METERKAART



Vin bewoners elke maand graag met de meterkaart op de achterkant van de jaarkalender. Het is belangrijk om maandelijks alle meterstanden te noteren om zo overtuigd te maken van het energieverbruik op je sporen. Daarbij ook nog met het bijgevoegde.

Kleinverbruik (KVK)	Aardgas (m³)		Water (m³)	
	Maand	Jaar	Maand	Jaar
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

METEN IS WETEN!

Deze meterkaart helpt je om de evolutie van je elektriciteit, water en aardgasverbruik op te volgen en te evalueren.

Noter maandelijkse op hetzelfde moment je meterstanden. Noteer in de kolom 'verbruik' het verschil met je vorige meterstand. Zo weet je precies hoeveel elektriciteit of aardgas je vorige maand hebt verbruikt.

Hou er rekening mee dat je verbruik kan wijzigen door verschillende factoren: aankoop van een extra toestel, afbreken of vervangen van apparaten, gedraagswijziging...

DE DIGITALE METER MET PREPAID

Met Prepaid ondersteunt Fluvis, als 'Maatschappelijke Overname' iedereen die moeite heeft om zijn energiefacturen te betalen. Als je niet langer gerechtigd bent om commerciële energieverbruikers te zijn, kan je rechtstreeks energie. Je hoeft hiervoor geen contact te onderhouden.

In zijn situatie helpen ze jou via Prepaid, hun dienst 'betalen' voor gebruik. Je betaalt eerst, pas daarna kan je de elektriciteit of het aardgas gebruiken.

ENERGIEVERBRUK ONLINE OPVOLGEN

Voor een dagelijkse update van je energieverbruik kan je terecht bij 'Mijn Fluvis', de gratis online tool van Fluvis. Je vindt er je verbruikgegevens voor zowel elektriciteit als aardgas.





ONTDEK ONGEKEND TALENT: LAAT JE INSPIREREN DOOR JE BUREN

Voor het eerst organiseerde WM Impuls de workshop "Ontdek ongekend talent", en het succes bleef niet uit. Vier huurders meldden zich enthousiast aan om zelf een workshop te geven, en de inschrijvingen stroomden binnen. Het concept is eenvoudig: huurders delen hun kennis en leren van elkaar. Zo brengt WM Impuls haar huurders dicht bij elkaar, ontdekken ze misschien nieuwe hobby's en leren ze elkaar op een ontspannen manier beter kennen.



DRONEVIDEO'S VAN HET ST. MICHIELS-PROJECT

WM Thuiswest transformeert een beschermd monument uit 1760 in Poperinge tot 23 sociale huurappartementen. Het renovatieproces werd prachtig in beeld gebracht door een freelance videograaf, gespecialiseerd in adembenemende dronevideo's.

Tips voor succesvolle drone-opnames:

1. **Werk met een professional:** Zorg voor een ervaren dronepiloot met topmateriaal. Kijk maar naar het spectaculaire shot op 00:58: de drone zweeft razendsnel tussen de balken door - adembenemend en stofverwekkend.
2. **Landmeters en drones:** Landmeters gebruiken drones steeds vaker. Vraag hen om extra beelden te maken tijdens hun werk - een slimme dubbeloplossing.
3. **Plan je beelden:** Denk vooraf goed na over wat je wilt vastleggen. Een storyboard kan hierbij een handige leidraad zijn.

INSPIRATIE UIT DE BRUSSELSE SOCIALE HUISVESTING - MAAK EENS EEN TIMELAPSE VAN JE PROJECT

Thomas & Piron en de Anderlechtse Haard maakten een timelapse van het Klaver-project, een nieuwe wijk in Anderlecht. Deze wijk zal bestaan uit vijf gebouwen met in totaal 120 sociale woningen, variërend van studio's tot appartementen met zes kamers.

Bron: slrb-bghm.brussels



TIJDELIJKE WOONUNITS: EEN FLEXIBELE OPLOSSING VOOR VLUCHTELINGEN EN RENOVATIES

Wonen in Limburg (WiL) heeft in Bovenmeel 10 tijdelijke woonunits geplaatst op een braakliggend terrein. Deze units bieden onderdak aan 36 Oekraïense vluchtelingen, terwijl de stad Peer zorgt voor de verhuur en begeleiding van de bewoners. Hier kunnen de gezinnen een veilige, tijdelijke thuis vinden.

In 2026 start WiL op dezelfde locatie met de bouw van 12 koopwoningen. De woonunits worden daarna slim hergebruikt als tijdelijke huisvesting voor bewoners tijdens renovatieprojecten van de woonmaatschappij. Een doordachte en duurzame oplossing.



Elignia, de puurheid van steen

Binst Architects + Architectenassociatie Angst & D'hoore, Antwerpen



Licht en lijnen zijn de twee woorden die de subtiële kracht van deze baksteen samenvatten. Met haar uitgepuurde ontwerp en langwerpig formaat verleent de Elignia een ontspannen karakter aan hedendaagse architectuur. Elegante dus, maar met karakter, dankzij de generfde structuur en uitgesproken lineariteit. Op het vlak van duurzaamheid is Elignia eveneens een excellente keuze. Deze gevelstenen worden ook aangeboden in het slankere Eco-brick formaat dat tot 3,5 cm extra ruimte biedt voor isolatie of meer woonruimte creëert.

Ontdek de Elignia collectie in onze showrooms in Londerzeel of Kortrijk.
Of vraag uw brochure aan via www.wienerberger.be/documentatie.

Ook in Eco-brick formaat

- ✓ Slanke gevelsteen
- ✓ Meer ruimte voor isolatie
- ✓ Duurzame keuze

www.wienerberger.be/elignia



Gash.Net Plus Q4.2024 - realisaties

Één
maal

Online

Geen
XML

- Integratie CWR
- ECOR online ophalen
- AGMW online ophalen
- Integratie GeefEPC
- Contract opvolging
- Opstart Aster-API
- 5 Conversies
- 75 Digitale arbeiders
- Finalisatie veb-Switcher

Meer weten? kurt@gashnetplus.be



CRUCIALE BIJDAGEN VAN LOKALE BESTUREN IN DE WERKING VAN WOONMAATSCHAPPIJEN

**3,6 mio euro
en 't is te hopen dat
dat zo blijft!**

Tekst: Cil Cuypers, stafmedewerker algemeen beleid Initia

Bijdragen van lokale besturen in de werking van de woonmaatschappijen zijn noodzakelijk om een goede dienstverlening aan eigenaars/verhuurders en begeleiding van huurders verder te kunnen zetten. In 2023 bedroegen deze bijdragen 3.608.654 euro voor het totaal van de sector, met hier en daar sterke verschillen tussen gemeenten onderling.

Voor de tussenkomsten werden uiteenlopende formules als basis genomen:

- aantal inwoners in de gemeente
- aantal inwoners gecombineerd met aantal beheerde woningen in de gemeente
- aantal beheerde woningen in de gemeente
- forfaitair bedrag
- 50% grootte huurmarkt en 50% herkomst huurder
- samenwerkingsovereenkomsten met groei- en begeleidingsdoelen

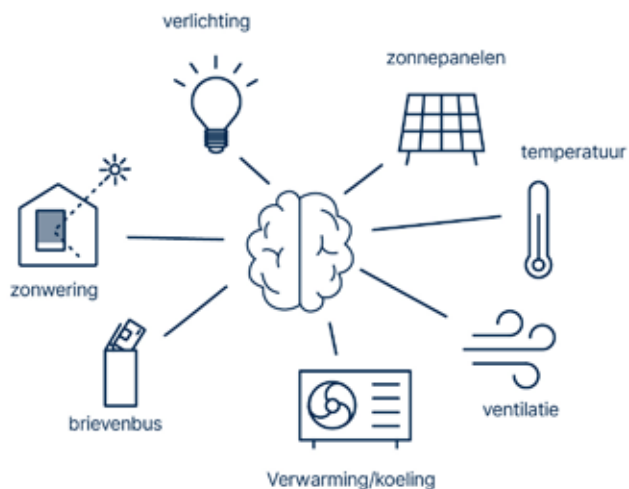
Sommige lokale besturen voorzien nog andere regelingen, zoals bijvoorbeeld een lokale huursubsidie.

In ruil voor deze bijdragen geven woonmaatschappijen mee uitvoering aan lokaal woonbeleid en dragen ze bij aan het lokaal welzijns- en armoedebeleid. Ze zorgen voor groei van het betaalbaar huur- en koopaanbod, ondersteunen eigenaars van particuliere woningen om te investeren in een betere woningkwaliteit, zorgen via het toewijzingsreglement voor extra herhuisvestingsmogelijkheden voor bewoners van onbewoonbare woningen en werken pro-actief samen met sociale diensten om het recht op wonen voor kwetsbare huishoudens te realiseren.

Het spreekt voor zich dat het verdwijnen van deze middelen uit de sector niet kan zonder dat dit impact heeft op deze activiteiten. Ook VVSG gaf al die boodschap: *“De bijdragen zijn cruciaal om voldoende capaciteit te kunnen inzetten binnen de woonmaatschappijen om private woningen in te huren en kwetsbare huurders te begeleiden. Een verlies aan middelen zou een verarming van het lokaal sociaal beleid betekenen.*

VENTILATIE, VERWARMING & KOELING EN SLIMME STURING

Renson One, compleet ecosysteem voor gezond wooncomfort



Renson brengt HVAC en elektrotechniek samen in een gestroomlijnd totaalconcept voor modern en gezond wonen: Renson One. De slimme sturing van het gebouwbeheersysteem komt hier tot een samensmelting met betrouwbare, vraaggestuurde ventilatie voor gezonde binnenlucht en een duurzame warmtepomp van eigen Renson-makelij voor verwarming en koeling. Door alle technieken optimaal op elkaar af te stemmen garandeer je op elk moment modern wooncomfort zonder overbodig energieverbruik. Alles om toekomstgericht, efficiënt en comfortabel te leven. Bovendien geeft één app toegang tot alle technieken, die het onder meer mogelijk maakt ze vanop afstand te bedienen.

Met één aanspreekpunt voor al je technieken is zorgeloos en duurzaam (ver)bouwen eenvoudiger dan ooit. Renson ontpopt zich verder tot totaalaanbieder van technieken met een betrouwbare werking, groot gebruiksgemak en aandacht voor design. Wat begint bij ventilatie als voorwaarde voor gezond wooncomfort breid je naar wens verder uit met een warmtepomp, slimme verlichting, parlofonie, screens, toegangscontrole, ... Bij de initiële installatie of op een later moment. De technieken in een gebouw evolueren op die manier mee met de veranderende wensen en noden van de bewoners. Met Renson One vertaal je een complex technisch vraagstuk naar een praktische, energiezuinige en doeltreffende oplossing.

www.renson.net

DUURZAME EN SOCIALE PROJECTEN

ASTER nieuwe initiatieven

Tekst: Birgit Coninx, algemeen secretaris ASTER

ZONNEPARK IN LAUWE: GEEN PRODUCTIEBEDRIJF, MAAR EEN DUURZAAM ÉN SOCIAAL PROJECT

Half oktober startte ASTER, samen met EnergyVision, met de bouw van een tijdelijk zonnepark in Lauwe, Menen. Het zonnepark heeft een oppervlakte van 4 hectare. Met maar liefst 7.650 zonnepanelen, zal het zonnepark een vermogen hebben van 5MWp.

Vandaag is de grond een woonuitbreidingsgebied in eigendom van woonmaatschappij !Mpuls Menen-Wervik dat niet kan worden ontwikkeld voor sociale woningbouw. Met de productie van zonnestroom kan de waarde van de bouwgrond voor de vergunningsperiode (in dit geval 20 jaar) worden gevaloriseerd.

Zonnepark Lauwe wordt een park waarin zonnepanelen staan. Deze produceren energie die in de nabije toekomst de sociale huurders en ook de omwonenden ten goede komt. De opbrengsten van de geproduceerde energie zullen door !Mpuls Menen-Wervik worden aangewend ten voordele van de huurders.

Het zonnepark wordt in de omgeving geïntegreerd. Met de aanplanting van verschillende soorten hagen, grassen, bloemen en bomen op en rondom het perceel krijgt de grond een grotere biodiversiteit. Dat zal een meerwaarde zijn voor alle omwonenden. Duurzame stroom en natuur gaan hier hand in hand.

Het einde van de bouw van het zonnepark is voorzien in december 2024, waardoor het zonnepark in het voorjaar van 2025 maximaal energie kan produceren. Laat de zon maar extra hard schijnen!

Heeft jouw woonmaatschappij nog woningen die geschikt zijn voor de plaatsing van PV-installaties, waardoor huurders kunnen genieten van een lagere energiefactuur én waardoor zij kunnen bijdragen aan een beter klimaat? Stuur jouw gegevens dan naar birgit.coninx@aster.vlaanderen. ASTER zorgt verder voor de communicatie met de huurders en de technische en administratieve ontzorging.

Of zit je nog met verdere vragen of bedenkingen? Contacteer de ASTER-collega's, wij komen graag tot bij jou.



Zonnepark in Lauwe.

DEELPROJECTEN 2025

In 2024 installeerde ASTER het 100.000^{ste} zonnepaneel op een sociale huurwoning. Dankzij ASTER werd de Vlaamse sociale woonsector een heel stuk duurzamer.

TOEZICHT EN BELEIDSNOTA CENTRAAL TIJDENS HET SECTOROVERLEG IN BRUSSEL

Sectoroverleg: succesvolle tweede editie brengt directeurs en bestuurders samen

Tekst: Wim Boone, stafmedewerker beleid Initia
Foto's: Els Matthysen, stafmedewerker communicatie Initia

Met de tweede editie op 27 november is het sectoroverleg als ontmoetingsmoment voor Initia en de woonmaatschappijen nu definitief gelanceerd als periodiek initiatief van de koepel. Heel wat directeurs en bestuurders kwamen samen om kennis te maken met de afdeling toezicht van het Vlaams agentschap Wonen in Vlaanderen. Ook kregen ze een toelichting bij de beleidsnota van de nieuwe minister van wonen en energie, Melissa Depraetere.

TRANSPARANTIE IN TOEZICHT: VERHELDERENDE INZICHTEN EN DIALOOG

Christian Fieremans gaf uitleg over de werking van toezicht en beantwoordde vragen. Uit de zaal kwamen interessante suggesties, die de toezichthouder zelf noteerde. Chris Hubin gaf daarna gedetailleerdere informatie over de GLOBO-onderzoeken, met bijzondere aandacht voor de planning van de komende jaren. De uitleg over het globale onderzoek als risico-analyse bood heldere inzichten. Dit onderzoek bepaalt objectief welke woonmaatschappijen extra begeleiding nodig hebben via verhoogd toezicht. Na een globaal onderzoek kunnen woonmaatschappijen reageren op een voorlo-

pig verslag. De definitieve versie wordt door de toezichthouder toegelicht tijdens een bestuursvergadering. Dit zorgt voor de nodige nuance en plaatst bevindingen in de juiste context. Dankzij deze toelichting ligt de focus op verbeterpunten en wordt vermeden dat het functioneren van het dagelijks bestuur disproportioneel veel aandacht krijgt.

KWALITEIT EN AANBOD VERGROTEN: DE UITDAGING VOOR WOONMAATSCHAPPIJEN

Na de uitwisseling met de mensen van de afdeling toezicht lichtte Gert Eyckmans de beleidsnota van de minister toe. Voor de woonmaatschappijen is de uitdaging duidelijk: de voorziene bud-

getten optimaal inzetten voor renovatie en nieuwbouw. De minister wil niet alleen het aanbod vergroten, maar ook de kwaliteit sterk verbeteren. Daarom voorziet het beleid extra maatregelen om de bouwcapaciteit op te voeren. De sector kijkt uit naar de resultaten van de stuurgroep 'Bouwkraft Sociaal Wonen' en de snelheid waarmee een expertisepool operationele ondersteuning kan bieden.

Het sectoroverleg werd positief onthaald. Het open gesprek met toezicht bood verhelderende inzichten, en enkele verbeterpunten werden genoteerd. Er zijn kansen voor betere samenwerking, bijvoorbeeld via het delen van informatie. Toezicht beschikt over data en instrumenten die ook nuttig kunnen zijn voor de sector. De beleidsnota sluit deels aan bij eerdere voorstellen uit het memorandum, maar bevat ook nieuwe, soms als overbodig ervaren controles en extra voorwaarden voor huurders en kandidaat-huurders.

VOORUITBLIK: SECTOROVERLEG VOORJAAR 2025

De formule valt duidelijk in de smaak. Voor Initia is het een uitdaging om de besproken conclusies goed op te volgen en hierover te communiceren. De vraag wat de koepel met deze input doet, is minstens zo belangrijk als de acties voor een betere werking van de sector. Het volgende overleg vindt plaats in het voorjaar van 2025, samen met de algemene vergadering. Dit sluit aan bij een eerder besproken thema: de duurzame integratie van doorverhuuractiviteiten binnen de werking van woonmaatschappijen.



INITIA
Toezicht en beleidsnota centraal op sectoroverleg



Bijna een halve eeuw thuis in hun sociale woning

Roger (82) en Martine (84) wonen al sinds 1976 in hun sociale woning bij woonmaatschappij Woonboog. Ze spreken vol warmte en dankbaarheid over hun thuis. Door hun beperkte financiële middelen konden ze nooit een eigen huis kopen, maar toen de mogelijkheid zich aandeed om een sociale woning te huren, grepen ze die kans met beide handen. Inmiddels is hun huis niet zomaar een woning, maar een echte thuis geworden, waar ze voor geen geld ter wereld zouden vertrekken.

Roger en Martine zijn het gouden koppel van de buurt: zorgzaam, positief en inspirerend. Hun sociale woning is voor hen een plek van geborgenheid, en ook voor de burens zijn ze een vertrouwd gezicht. Jarenlang trokken ze eropuit met hun mobilhome, maar door hun leeftijd hebben ze dit avontuur moeten inruilen. Nu stort Martine zich vol overgave op het huishouden en zorgt ze ervoor dat alles tot in de puntjes verzorgd is.

Roger daarentegen, heeft zijn eigen passie: modelbouwen. Met trots laat hij zijn indrukwekkende collectie miniatuurvrachtwagens en geautomatiseerde kermisattracties zien, die hij met veel vakmanschap en geduld in zijn hobbykamer creëert. Dit huis biedt niet alleen een veilige haven, maar ook de ruimte voor Roger's unieke hobby. En hoewel het vooral zijn bezigheid is, helpt Martine hem graag, vooral wanneer het tijd is om de miniatuurfiguurtjes te schilderen.

Samen maken ze van hun woning een thuis, vol liefde, rust en creativiteit.

TEKST & FOTO: ELS MATTHYSEN, STAFMEDEWERKER COMMUNICATIE INITIA

