

# Een hell of a job, voor €190.000

## Topinkomens

Woningcorporaties moeten zich sinds dit jaar houden aan nieuwe salarissenormen.

Daardoor is het lastig om goede bestuurders te vinden, zeggen zij.

Door onze redacteur **Anne Dohmen**

**W**oningcorporatie Ymere heeft een vacature voor een bestuursvoorzitter. Ymere zoekt een leider met „visie en statuur”. Die een bruto jaarsalaris van 190.000 euro wel prima vindt.

De vacature is er al sinds de zomer. Ymere, met 86.000 woningen een van de grootste corporaties in Nederland, zoekt een opvolger voor Roel Steenbeek, die 1 december vertrok. Steenbeek verdiende nog 250.000 euro.

Dat is volgens president-commissaris Guido van Woerkom - daarnaast tot augustus directeur van de ANWB - een belangrijke reden voor de langdurige zoektocht. Die 190.000 euro zou voor sommige kandidaten te weinig zijn.

Woningcorporaties moeten zich vanaf dit jaar houden aan nieuwe salarissenormen, die zijn afgeleid van de Wet normering topinkomens (WNT) voor bestuurders in de (semi-)publieke sector. Er is een tabel opgesteld met verschillende salarisplafonds, afhankelijk van het aantal woningen van de corporatie en de grootte van de gemeente waarin ze het meest actief is.

De bestuurderssalarissen van met name de kleinere corporaties worden verder ingeperkt dan met de WNT al het geval was. Het is een maatregel die excessen als jaarsalarissen van ruim vier ton - zoals bijvoorbeeld Erik Staal, de gevallen bestuurder van corporatie Vestia - de komende tijd moet voorkomen.

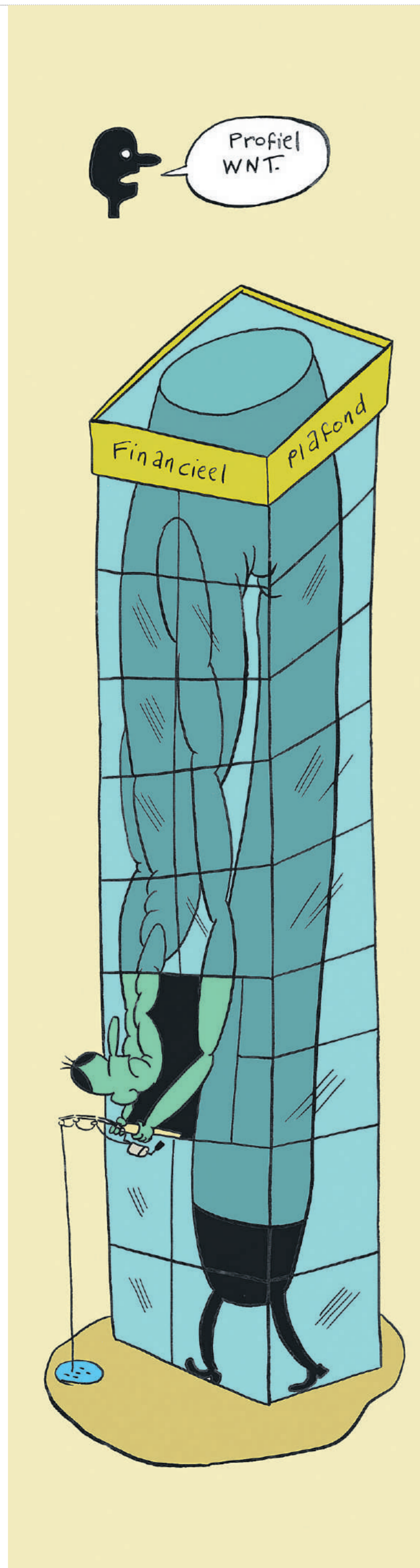
Nu moet blijken of het moeilijker wordt een droomkandidaat te vinden. In elk geval verkleint de nieuwe regeling „de vijver waarin goe-

### VACATURE 1

Woningbedrijf Velsen

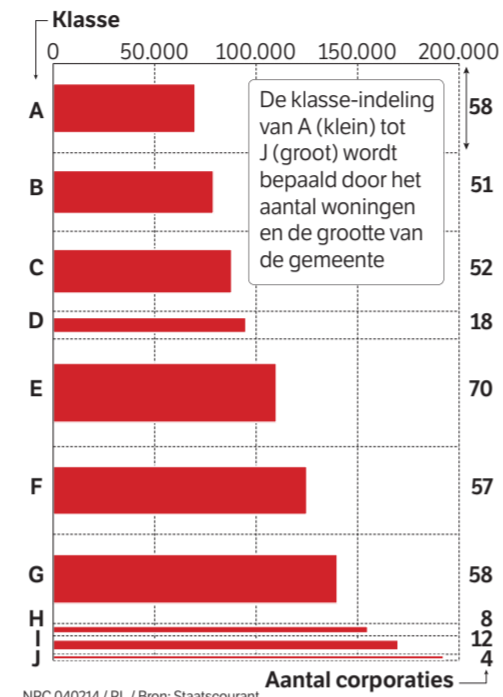
**137.214**

**euro** is het jaarsalaris van directeur-bestuurder Ted Kuné van Woningbedrijf Velsen (6.800 woningen). Hij gaat per 1 juli met vroegpensioen. Voor zijn opvolger geldt als maximum jaarsalaris 125.000 euro bruto.



## Verdeling salarisplafonds

Maximum bruto-jaarsalaris woningcorporaties per klasse, in euro's



de vis kan zitten”, zegt Van Woerkom. Ook al vindt hij het invoeren van de regeling terecht - „gegeven de maatschappelijke onvrede die heerst” - het betekent wel dat er langer gezocht moet worden naar een geschikte kandidaat.

Dat veldwerk wordt gedaan door headhunters. Een van hen is Willem Molengraaf, oprichter van het bureau Continu Executive. Hij werkt veel voor woningcorporaties. Het lijkt misschien niet gek, een salaris van 190.000 euro, maar „het is een pittig beroep”.

Molengraaf: „Het afbreukrisico is groot. De sector is politiek beladen. Je werkt hard - de bestuurder van Ymere trad af omdat hij een betere balans in zijn leven wilde.” En, zegt hij, ter vergelijking: „Een directeur van een groot bouwconcern verdient al gauw 40 procent meer”.

De maatregel is volgens hem als „een verbouwing, terwijl de winkel open is”. Er wordt veel gereorganiseerd in de sector, zegt hij. „En het toezicht staat op scherp. Het is een hell of a job geworden.”

### Realisme

Precies dán een goede kandidaat motiveren voor een baan die minder betaald dan voorheen, zal volgens Molengraaf lastiger worden. „Meer bestuurders zullen nu de afweging maken om naar het bedrijfsleven te gaan. Daar krijg je een hoger salaris voor een vergelijkbare taak.”

De nieuwe regeling heeft een overgangstermijn van vier jaar en een afbouwtermijn van drie jaar. Dat betekent dat alleen corporaties die op zoek zijn naar een bestuurder nu al merken of de strengere wet die zoektocht beïnvloedt.

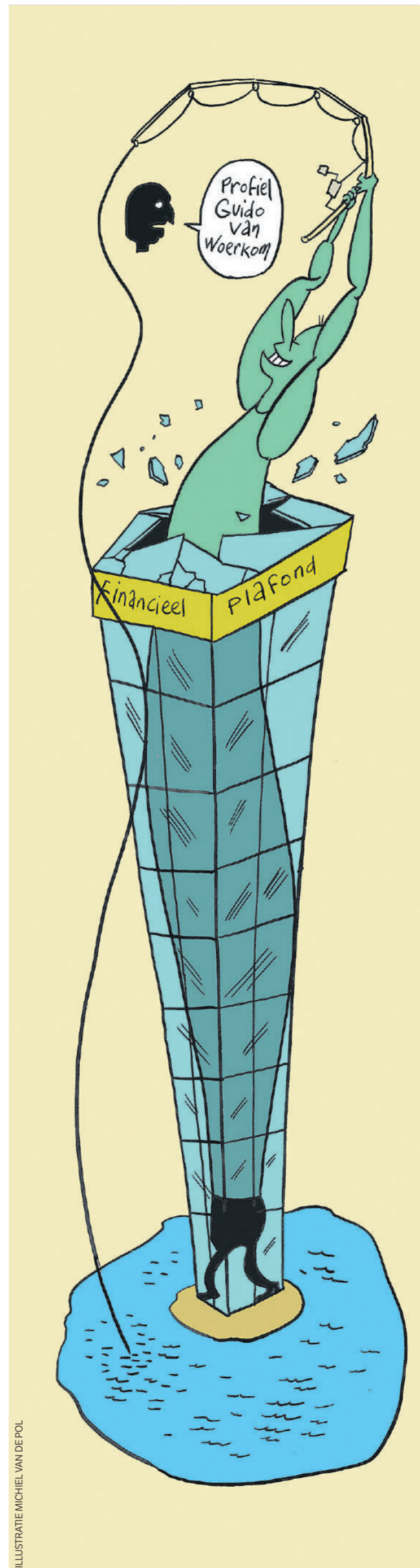
„De tijd dat je altijd vooruitgaat in salaris, is voorbij”, zegt Pieter Cortenbach, partner bij executive searchbureau Van der Kruif. Hij is ervan overtuigd dat het realisme intussen wel is doorgedrongen. Neem Wouter Bos of Marjan Oudeman, zegt hij. Cortenbach was degene die hen respectievelijk aan het VUmc en de Universiteit Utrecht koppelde. „Zij kwamen van buiten, moesten fors inleveren door de Wet normering topinkomens, maar deden het tóch. Dat is ook onze opdracht: kandidaten ervan overtuigen dat zij voor een prachtige baan wel over dat

### VACATURE 2

Rijswijk Wonen

**144.011**

**euro** bedraagt het jaarsalaris van Jan Leo van Deemter van corporatie Rijswijk Wonen (ruim 6.000 woningen). Hij legt per 1 april zijn functie neer. Voor zijn opvolger geldt als maximum jaarsalaris 125.000 euro bruto.



## WET NORMERING TOPINKOMENS

Kamer beslist over aanpassingen

**De Tweede Kamer stemt vandaag over een aanpassing van de Wet normering topinkomens (WNT), die sinds januari vorig jaar van kracht is. Minister Plasterk (Binnenlandse Zaken, PvdA) stelt onder meer voor om instellingen die zich inzetten voor het algemeen nut, zogenaamde ANBI's, buiten de WNT te houden. Daarmee wil hij deze instellingen onnodige administratieve lasten besparen. Want er worden, volgens hem, bij ANBI's geen beloningen boven de norm uitbetaald.**

**Plasterks volgende stap is het verder omlaag brengen van de maximum salarissen van topfunctionarissen in de (semi)publieke sector. Er is een wetsvoorstel in de maak dat het maximale salaris terugbrengt van 130 procent van een ministersalaris (144.000 euro inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering) naar 100 procent.**

**De Nederlandse Beroepsorganisatie voor Accountants (NBA) meldde vorige week dat accountants „grote problemen” ondervinden bij de controle van de WNT. De wet zou onder accountants leiden tot vragen over de „uitvoerbaarheid en controleerbaarheid”. De NBA verlangde van Plasterk op korte termijn „duidelijkheid”.**

lagere salaris heen stappen. Al is er natuurlijk wel een ondergrens.”

Kan zijn, zegt Van Woerkom, maar „de vraag is of je hier al een systeem kunt bouwen op die enkeling die zegt: nu heb ik genoeg geld verdiend, nu wil ik wel de nieuwe SER-voorzitter worden - zoals Alexander Rinnooy Kan deed”. Alle waar is naar zijn geld, zegt Van Woerkom. „Waarom is Barcelona een goede voetbalclub? Omdat ze goede spelers met een hoog salaris kunnen aantrekken. In het bedrijfsleven werkt het net zo. Je kunt daar wel idealistisch over zijn, maar de markt werkt altijd.”

Kleinere woningcorporaties zullen meer moeite krijgen met het vinden van goede bestuurders dan de grote woningcorporaties als Ymere, zegt Frank Brummelhuus van QuiEs Executive Search. Hij spreekt veel bestuurders van kleine en middelgrote corporaties die zich zorgen maken. Hoe kleiner de organisatie, hoe minder salaris betaald mag worden.

Sommige bestuurders moeten nu 30, 40 procent salaris inleveren, zegt Brummelhuus. „Als je daar een nieuwe voor moet vinden, krijg je iemand met een hbo-opleiding en een jaar of vijf werkervaring die net toe is aan zijn tweede uitdaging. Je kunt je afvragen of dat niet te krap is.”

Maar als het salarisplafond een probleem is voor de grote corporaties, zoeken ze verkeerd, zegt Brummelhuus. „Vaak willen corporaties te veel kennis in één persoon verenigd zien. Op zo'n profielschets solliciteren mensen die zo van zichzelf overtuigd zijn, dat ze veel geld eisen. Geschikte kandidaten die denken dat ze niet aan alle eisen voldoen, solliciteren niet.”

Gunstig is de huidige arbeidsmarkt, zeggen verschillende kleinere woningcorporaties die nu een vacante bestuurderspost hebben. Er zijn minder banen, en dat kan ertoe leiden dat kandidaten met een lager salaris genoegen nemen.

Maar op de langere termijn kan een probleem ontstaan, zegt Ymere-commissaris Van Woerkom. Want wat als het salaris van de bestuurder nog nauwelijks afwijkt van dat van de mensen onder hem? „Het loongebouw wordt naar beneden gedrukt. Getalenteerde mensen die het dan met minder salaris moeten doen, kunnen gaan denken: waar doe ik het voor? Dan kan het bedrijfsleven gaan lonken.”

### VACATURE 3

Woonvisie Ridderkerk

**125.556**

**euro** bedroeg het jaarsalaris van directeur-bestuurder Fenny de Graaf van de corporatie Woonvisie in Ridderkerk (8.000 woningen). Zij legde op 1 september 2013 haar functie neer. Voor haar opvolger geldt als maximum jaarsalaris 125.000 euro bruto.

Deze rubriek belicht elke dinsdag kwesties uit het bedrijfsleven waarover de rechter zich onlangs uitsprak. Vandaag: **foute post**.



## Denigrerende e-mails als reden voor ontslag

Door **Nelleke Koops**

**P**rivémailtjes in de baas z'n tijd? Bij de meeste bedrijven mag het, maar wees er wel op bedacht dat ze gelezen worden.

Bij het bedrijf Spruyt hillen, leverancier aan de farmaceutische industrie, stuurt een van de managers honderden privé e-mails aan de vrouwelijke collega. De meeste hebben een flirterige toon en gaan over massages of geschoren benen, maar sommige gaan over een andere collega: „Is ma Flodder er al?”, of „Met een string en dan links en rechts van die veter van die grote hompen bibbervees. Moet er niet aan denken, hahaha”.

De mails worden ontdekt in de inbox van de vrouw en de man wordt op non-actief gesteld. Volgens Spruyt hillen heeft hij als lid van het managementteam juist een voorbeeldfunctie en is nu al het vertrouwen in hem weg. Het bedrijf verzoekt de kantonrechter in Arnhem de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens gewichtige redenen.

De manager beroept zich op zijn recht op privacy. Ook vindt hij het merkwaardig dat hij niet eerst een waarschuwing heeft gekregen, maar meteen naar huis is gestuurd. De rechter verwijst naar jurisprudentie van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, waaruit volgt dat e-mails van werknemers gecontroleerd mogen worden mits voor iedereen duidelijk is dat dit gebeurt. Omdat er binnen Spruyt hillen een reglement bestaat waarin dat beschreven wordt, is aan die voorwaarde voldaan.

Wel geeft de rechter de manager gelijk dat hij niet meteen op non-actief gesteld had moeten worden. Omdat hij verder altijd goed heeft gefunctioneerd en de mails niet het andere collega's terecht zijn gekomen, had hij na een stevig gesprek best in dienst kunnen blijven. De daadwerkelijk redenen voor de verzuimbreuk is dan ook niet het dubieuze mailverkeer, maar de reactie van Spruyt hillen hierop, aldus de rechter.

Hij stelt Spruyt hillen voor de keus: of het verzoek wordt ingetrokken, of de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met een vergoeding van 52.500 euro aan de manager.

[+] [www.rechtspraak.nl: ECLI:NL:RBGEL:2013:3801](http://www.rechtspraak.nl: ECLI:NL:RBGEL:2013:3801)

## Weloverwogen opwelling

**W**ie in emotionele toestand zelf ontslag neemt, kan bij spijt vaak rekenen op steun van de rechter. Maar wie in een opwelling een ontslagverklaring ondertekent, heeft een probleem.

Een man heeft een contract voor bepaalde tijd, dat loopt tot 20 maart 2013. In december wordt hij door zijn werkgever aangesproken op zijn functioneren. Aan het eind van het gesprek tekent de man een verklaring, waarin staat dat hij zijn werk niet naar behoren heeft uitgevoerd, dat hij per direct ontslag neemt en dat zijn werkgever hem niets meer hoeft te betalen.

Een week later krijgt hij spijt. Hij komt terug op zijn verklaring en meldt zich ziek, omdat de hele situatie te ondraaglijk is om nog op zijn werk te verschijnen. Bij de kantonrechter in Leeuwarden vordert hij doorbetaling van zijn salaris tot maart 2013. De verklaring zegt hij onder druk te hebben getekend, omdat zijn baas dreigde met een schadeclaim als hij geen ontslag zou nemen.

De kantonrechter erkent dat de verklaring vrij ongebruikelijk is en nadelig voor de werknemer. Maar de man is volgens de rechter „in vrijheid en weloverwogen” tot deze beslissing gekomen en heeft niet aannemelijk gemaakt dat hij onder druk is gezet.

In het algemeen eist de Hoge Raad dat uit een „duidelijke en ondubbelzinnige verklaring” blijkt dat een werknemer echt ontslag wil nemen. Wie dus op de gang roept „ik stop ermee”, mag daarop terugkomen. Wie zelf iets ondertekent, zit daaraan vast.

[+] [www.rechtspraak.nl: ECLI:NL:RBNNE:2013:8111](http://www.rechtspraak.nl: ECLI:NL:RBNNE:2013:8111)

Tips? Mail naar [ecorecht@nrc.nl](mailto:ecorecht@nrc.nl)