

JE LOOPBAAN DOE JE ZELF

Een leven lang leren en je blijven ontwikkelen: zo'n 120 woningcorporaties werken regionaal samen om hun werknemers daarin te ondersteunen en stimuleren. Zodat zij vitaal en met plezier aan het werk kunnen blijven. En het heel gewoon vinden om zelf de verantwoordelijkheid voor hun loopbaan te nemen. Drie corporatiemedewerkers vertellen hoe zij dat doen en met welke ondersteuning.

TEKST: MARGRIET PFLUG



» Corporaties stimuleren samen de loopbaanontwikkeling van hun medewerkers vanuit het idee dat ze met z'n allen in de regio daarin meer kunnen betekenen dan ieder voor zich. In werkgroepen bedenken en organiseren HRM'ers per regio een breed aanbod aan activiteiten. Om een kleine greep te doen: Transferpunt in Limburg biedt verschillende workshops aan en traint medewerkers om die workshops weer aan collega's te kunnen geven. In Overijssel en Gelderland organiseert Samenwerk@Corporatie al een paar jaar een stage-tiendaagse met dit jaar 100 deelnemers. En Loopbaaninitiatief in Noord-Nederland biedt onder andere loopbaangesprekken. De meeste van de elf regionale samenwerkingsverbanden zijn begonnen met financiële en praktische steun van het Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties (FLOW). De oudste samenwerkingen – die in 2015 of daarvoor zijn begonnen – staan inmiddels financieel op eigen benen.

OPLEIDING

Werk je bij zo'n samenwerkende corporatie dan heb je dus veel extra ondersteunende mogelijkheden voor je loopbaan. En dat is nodig want de arbeidsmarkt is behoorlijk in verandering, blijkt uit het Arbeidsmarkt-onderzoek Woningcorporaties 2016 van TNO (zie kader). Sinds 2012 is het aantal formatieplaatsen (fte) bij woningcorporaties met bijna 15 procent afgenomen tot ruim 23.000 (ruim 25.000 medewerkers). Eén op de drie corporaties verwacht voor de komende drie jaar een verdere krimp van de werkgelegenheid, vooral in administratieve functies. Het werk wordt bovendien complexer, is de verwachting. Tegelijkertijd is het gemiddelde opleidingsniveau sinds 2012 niet verder toegenomen en zijn medewerkers bij corporaties gemiddeld ouder dan in andere branches. Wel nemen zij vaker het initiatief om een opleiding te volgen, maar daar blijft het dan ook bij. Het geeft de noodzaak aan om medewerkers te blijven stimuleren en mogelijkheden te bieden.

VITAAL

Dit speelt overigens niet alleen bij corporaties. In 2013 sloten het kabinet en de sociale partners het Sociaal Akkoord met afspraken over het toekomstbestendig maken van de Nederlandse arbeidsmarkt. Een onderdeel daarvan zijn de zogenoemde sectorplannen. Plannen per sector – bijvoorbeeld voor bouwnijverheid of detailhandel – om werknemers en werkgevers te helpen veranderen. Het kabinet stelde geld beschikbaar voor cofinanciering van scholing, begeleiding van ontslagen werknemers naar ander werk en extra leerwerkplekken voor jongeren. Voor de woningcorporaties hebben CAO-partijen ook zo'n sectorplan opgesteld. Op basis waarvan zij cofinanciering kregen voor onder andere de regionale samenwerkingsverbanden.

Als werkgever kunnen corporaties van alles aanbieden, maar het is aan medewerkers zelf om ermee aan de slag te gaan en bij te blijven. Zodat ze vitaal en met plezier kunnen blijven meebewegen met alle veranderingen en nieuwe ontwikkelingen in het werk. De pensioenleeftijd is nu al 67 jaar en zal in de toekomst waarschijnlijk nog verder stijgen. Al met al is het dus ongelooflijk belangrijk dat medewerkers zelf de verantwoordelijkheid voor hun loopbaan nemen. Drie corporatiemedewerkers die hiermee al volop bezig zijn, vertellen hoe zij dat doen. »

CIJFERS UIT HET ARBEIDSMARKT-ONDERZOEK WONINGCORPORATIES 2016

- Ruim 25.000 corporatiemedewerkers (23.123 fte)
- 89 procent heeft een vast contract (landelijk 73 procent)
- 36 procent werkt minder dan 32 uur per week (landelijk bijna 50 procent)
- 25 procent is 55-plus (landelijk 19 procent) en 13 procent is 35-min (landelijk 36 procent)
- Een derde heeft dagelijks contact met huurders

Het arbeidsonderzoek van TNO in opdracht van FLOW is te downloaden via www.aedes.nl/arbeidsmarktonderzoek.

FLOW

Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties (FLOW) zet zich sinds 1989 in voor de scholing en ontwikkeling van alle corporatiemedewerkers in Nederland. Ook ontwikkelt FLOW instrumenten voor werkgevers, ondersteunt HRM'ers en stimuleert arbeidsmarktonderzoek.

Zie ook 16 vragen aan Johannes Osinga, de nieuwe directeur van FLOW, op pagina 50 in dit nummer van Aedes-Magazine.



FOTO: ANNEMIEK MOMMERS

'GOED GEVOEL OM MET MIJN LOOPBAAN BEZIG TE ZIJN'

**Sylvia Op het Broek-Dormans (39),
beleidsadviseur bij HEEMwonen:**

'Sinds twee jaar geef ik workshops aan collega's over onderwerpen als tijdsindeling, daadkracht in teams en zingeving. Dat doe ik met zeven andere collega's, naast mijn werk als beleidsadviseur. HEEMwonen ruimt veel tijd in voor dit soort interne trainingen over houding en gedrag en over bewustwording van wat ons motiveert. Het borrelt nu wel bij me: trainen vind ik zo leuk, moet ik niet vaker workshops gaan geven? Mijn leidinggevende Maurice Caris (links op de foto) stimuleert me in mijn persoonlijke

zoektocht. Via Transferpunt heb ik meegedaan aan een Toekomstsessie en die geeft ik nu zelf ook af en toe. In Transferpunt werken de acht grootste Limburgse corporaties samen. Eén van hun activiteiten zijn Toekomstsessies: met een groep medewerkers van andere corporaties een dagdeel stilstaan bij je eigen ontwikkeling en visie op je toekomst. Heel waardevol. Mij geeft het een goed gevoel bewust met mijn loopbaan bezig te zijn. Ik hoef niet steeds te veranderen. Toch geeft even stilstaan en bezinning vaak verhelderende inzichten en biedt nieuwe kansen. Je ziet ook

wel situaties waarin mensen blijven hangen in werk dat niet meer bij hen past. Natuurlijk snap ik dat het onveilig kan voelen om over je loopbaan na te denken of te veranderen. Zelf ben ik vier jaar geleden overstapt van de functie woonconsulent naar mijn huidige functie. Pittig, maar ook motiverend om nu met langetermijnzaken bezig te zijn zoals prestatieafspraken en allerlei adviesstukken. Mijn eerdere ervaring met verhuur en betrokkenheid bij wijkontwikkeling komt nog geregeld van pas.'



FOTO: BABEL HOGERVORST

'STAGES VERGROTEN OOK JE NETWERK'

Jelle Mulder (34), coördinator Logistiek afdeling Onderhoud bij Woonbedrijf ieder1:

'In maart heb ik een dag meegelopen met een technisch beheerder van woningcorporatie SWZ in Zwolle. Op ons intranet las ik dat Samenwerk@Corporatie net als vorig jaar een stage-tiendaagse organiseerde in Overijssel en Gelderland. Zo heb ik ook al eens halve dagen meegelopen met mijn collega's bij Woonbedrijf ieder1. Dat wordt erg gestimuleerd, zo leer je je collega's en hun werk beter kennen. De stage bij SWZ was een prima manier om

te onderzoeken of een coördinerende rol in het beheer van vastgoed iets voor mij is. In mijn logistieke functie mis ik het contact met klanten en de techniek – waar ik dat in vorige functies wel had. Mijn huidige werk is voornamelijk intern gericht. Ik geef onder andere leiding aan magazijnmedewerkers die de logistiek en het materialenbeheer verzorgen voor onze 45 vaklieden. Het is goed je ambities aan te kaarten. Dus vorig jaar heb ik met mijn teamleider Marijn Driessen (links op de foto) over mijn wensen gesproken. Mijn werk bij het magazijn draag ik nu gedeeltelijk over aan een collega. En ik

ga twee projecten doen: de verhuizing van onze afdeling Onderhoud naar het hoofdkantoor en het doorvoeren van een nieuw primair systeem. Daar was de stage ook goed voor: bij SWZ hebben ze al langer dat systeem dus nuttig om daarover ervaringen uit te wisselen. Omgekeerd waren ze bij SWZ geïnteresseerd in het elektrische sluitsysteem dat wij gebruiken voor de algemene toegangsdeuren van onze complexen. Inmiddels zijn ook collega's van SWZ een dagje bij mij geweest. Stage is niet alleen goed voor het werk, je vergroot ook je netwerk.'



FOTO: BABET HOGERVORST

'JE MOET ZELF JE AMBITIES AANGEVEN EN OPEN STAAN VOOR KANSEN'

Minko de Weerd (38), programma-manager bij Dudok Wonen:

'Sinds kort werk ik op uitleenbasis een dagdeel per week bij SSW in De Bilt om daar stakeholdermanagement te helpen opzetten. Voor Dudok Wonen doe ik dergelijk werk al tien jaar: ik onderhoud op strategisch niveau de contacten met stakeholders. Ik organiseer bijvoorbeeld de overleggen met huurdersverenigingen en gemeente voor de prestatieafspraken. Voor mij is de uitleenklus een mooie manier om eens te kijken of advieswerk me ligt. En SSW is geholpen met mijn kennis.

Onze HRM-adviseur Annemieke Bos (op de foto links) heeft het contact tot stand gebracht. Zij hoorde toevallig dat SSW op zoek was naar dit soort kennis toen ze bij de oprichtingsbijeenkomst van KLIMMR was, het samenwerkingsverband van zeventien corporaties hier in de regio om loopbaanontwikkeling van medewerkers te stimuleren.

Van Dudok Wonen krijg ik alle ruimte om dit te doen. Het bedrijf stimuleert het ook dat collega's elkaar vervangen bij een zwangerschapsverlof of als iemand langer ziek is. Op die manier heb ik een aantal maanden de

manager Communicatie vervangen en heb ik als teamleider de informatiebalie al eens onder mijn hoede gehad. Zo'n tijdelijke vervanging moet je zien als een stage, een kans om andere ervaring op te doen. Het biedt je gelegenheid om uit te zoeken wat je nog moet leren. Ik praat met mijn leidinggevende over mijn loopbaanontwikkeling. Je moet wel zelf je ambities aangeven en openstaan voor kansen. Zoals KLIMMR die biedt met bijeenkomsten en workshops en de mogelijkheid om bij een andere organisatie te vragen of er ruimte is om rond te kijken en nieuwe ervaringen op te doen.'