

DE KOERS

Samen in
Boeien & Binden
van Onze Mensen



DOET IN

<i>Inleiding</i>	3
In één oogopslag	4
Een uitdaging met impact	5
Van vraagstuk naar visie	6
Visie met betekenis	7
Jaarplan 2025	8
<i>Afsluiter</i>	9
<i>Bijlage</i>	10

Gezinnen in beweging en aanpak

In een wereld die voortdurend verandert, kan stilstaan al snel voelen als achteruitgaan. Toch kan het juist in de hectiek van alledag waardevol zijn om even een pas op de plaats te maken. Door bewust te vertragen, ontstaat er ruimte om met een frisse blik te zien wat er om ons heen gebeurt en hoe wij ons willen verhouden tot die voortdurend veranderende omgeving.

Met die intentie hebben wij, als Corporaties in Beweging, een moment van rust genomen. Vanuit een reflecterende blik hebben we gekeken naar wie we door de tijd heen zijn geworden en waar onze bestaansreden ligt. Dit heeft geleid tot een aangescherpte Koers en een strak Jaarplan voor 2025 onder de titel Samen in Boeien & Binden van Onze Mensen.

Met dit beknopte koersdocument formuleren we een regionaal antwoord op een actuele en toenemende vraag voor de woningcorporaties in de omgeving van Den Haag, Rotterdam en de Drechtsteden: 'hoe zorgen we ervoor dat we de juiste mensen voor de toekomst hebben?'

In het eerste hoofdstuk wordt deze personele schaarste verder toegelicht. Vervolgens lichten we uit wat ons opvalt in de uitdaging die voor ons ligt en wat dit betekent voor de gewenste aanpak. Dat vormt de inleiding voor de CiB-visie en het jaarplan met prioriteiten en doelstellingen voor het aankomende jaar (2025).

In één oogopslag

De samenvatting van dit koersplan vind je hier. Zo zie je in één oogopslag wat Corporaties in Beweging voor jou kan betekenen.

Wat is Corporaties in Beweging?

Corporaties in Beweging is het samenwerkingsverband van 30 organisaties (veelal woningcorporaties) in regio Den Haag, Rotterdam en Drechtsteden. Zij bundelen de krachten op het gebied van boeien en binden van talent.

Waarom Corporaties in Beweging?

Corporaties in Beweging geeft antwoord op actuele en toenemende uitdagingen voor de corporaties in de regio.

Hoe we talent binden en boeien?

Op strategisch niveau vertaalt dit zich naar de volgende twee speerpunten: 'samenwerken op de arbeidsmarkt' en 'samenwerken in leren & ontwikkelen'.

UITDAGING Door talent te binden en te boeien zorgen we ervoor dat we de juiste mensen hebben voor de toekomst.



SPEERPUNT 1

Samenwerken op de arbeidsmarkt:

De focus op het speerpunt Arbeidsmarkt gaat uit van de gedachte dat het tekort aangepakt kan worden door nieuw talent aan te spreken (extern) of de bestaande medewerkers slimmer in te zetten (intern).

1. Vergroten van de instroom van nieuw talent
2. Optimaler gebruikmaken van bestaand talent

SPEERPUNT 2

Samenwerken in leren & ontwikkelen:

De focus op het speerpunt Leren & Ontwikkelen gaat uit van de gedachte dat het tekort ook aan te pakken is door de bestaande mensen en talenten te versterken.

1. Organiseren van kennisdeling (HR-netwerk)
2. Organiseren van loopbaanontwikkeling
3. Bevorderen van vitale medewerkers

Randvoorwaardelijk

Naast de inhoudelijke doelen is het essentieel om voortdurend de vraag te stellen hoe we ons netwerk optimaal organiseren, met oog voor de rol van bestuurders, HR-afdelingen en medewerkers, zodat de samenwerking tussen corporaties efficiënt blijft en iedereen actief bijdraagt aan het realiseren van onze gezamenlijke doelen.

Hoe pakt Corporaties in Beweging het tekort aan?

Voor het speerpunt *Arbeidsmarkt* ligt de focus op het vullen van de openstaande posities door nieuwe mensen aan te trekken of bestaande mensen anders in te zetten. Bij *Leren & Ontwikkelen* draait het erom het tekort op te vangen door de huidige medewerkers te versterken en verder te ontwikkelen.

Een uitdaging met impact

Nederlandse woningcorporaties worden in toenemende mate geconfronteerd met de vraag hoe ze ervoor zorgen dat ze de juiste mensen voor de toekomst hebben. Deze vraag wijst op een personele schaarste die meerdere oorzaken heeft. Dit heeft directe en zorgwekkende gevolgen voor corporaties om hun maatschappelijke taak te (blijven) volbrengen. We nemen je mee in de analyse van de tekorten voor onze sector.

De vakgebieden met de meeste tekorten

De grootste personele vraag ligt volgens FLOW en Aedes vooral in de specialistische functies, zoals:

- Technisch personeel: Onderhoudsmonteurs, projectleiders en vastgoedbeheerders, met een behoefte van duizenden, afhankelijk van regio en functie.
- Duurzaamheidsspecialisten: Voor verduurzamingsprojecten is expertise nodig die techniek en sectorspecifieke kennis combineert, een vraag die blijft stijgen.
- IT en data-analyse: Door digitalisering is er een groeiende vraag naar IT-specialisten en data-analisten, geschat op enkele honderden posities.
- Projectontwikkeling en projectleiders: Er is een tekort aan projectontwikkelaars en projectleiders bij woningcorporaties omdat de vraag naar nieuwe woningen hoog is, terwijl er onvoldoende instroom is van jong talent in de bouw- en vastgoedsector. De bestaande medewerkers gaan vaak met pensioen zonder voldoende vervangingen.
- Financieel personeel: Doordat de vraag naar gespecialiseerde financiële kennis en ervaring is toegenomen. Dit terwijl de sector moeite heeft om voldoende gekwalificeerde medewerkers aan te trekken door een combinatie van hogere salarissen in de private sector en de specifieke eisen van de corporaties.

Diverse oorzaken van tekorten

De hiernaast genoemde tekorten worden veroorzaakt door een samenspel van diverse ontwikkelingen. De belangrijkste drie zijn de volgende:

- Vergrijzing van de beroepsgroep: De beroepsbevolking in Nederland vergrijst. In onze sector is een grote groep medewerkers bijna pensioengerechtigd. Dit vermindert de algehele arbeidscapaciteit en bedreigt de overdracht van waardevolle kennis.
- Veranderend werk: Woningcorporaties krijgen een steeds complexere en uitgebreidere taakstelling, denk aan verduurzaming, sociale ondersteuning en verregaande digitalisering. Dit vraagt om meer en andere type medewerkers.
- Krapte op de arbeidsmarkt: Door de krapte op de algehele nationale arbeidsmarkt is er sterke concurrentie om gekwalificeerde medewerkers. Die concurrentiestrijd wordt voor woningcorporaties bemoeilijkt door de beperkte financiële middelen die ze kunnen uitgeven en het imago wat nog niet iedereen aanspreekt.

De invloed van de tekorten

De bovengenoemde kloof die is ontstaan zet op de volgende manieren het functioneren van woningcorporaties onder druk:

Projectvertraging

Langere wachttijden voor nieuwbouw en renovatie.

Lagere dienstverlening

Minder aandacht voor huurders door overbelasting.

Beperkte innovatie

Moeite met duurzame en digitale vernieuwingen.

Verhoogde werkdruk

Uitval (burn-out) en hoger personeelsverloop.

Van vraagstuk naar visie

De analyse laat zien dat er twee kernaspecten cruciaal zijn voor de wijze waarop het vraagstuk wordt aangepakt.

Een kwestie van aantrekken en ontwikkelen

De personele schaarste is vooral een kwalitatieve kwestie. Met andere woorden is het tekort aan personeel vooral een gemis van een specifiek type medewerker en niet per definitie het totale aantal beschikbare medewerkers.

Deze constatering is cruciaal voor de aanpak van corporaties op het gebied van personele schaarste. Het impliceert dat corporaties niet alleen extern op zoek hoeven te gaan naar mensen die het werk kunnen uitvoeren, maar ook dat zij hun huidige medewerkers gericht kunnen ontwikkelen om hen blijvend geschikt te maken voor hun werkzaamheden.

Kortom, corporaties moeten zowel investeren in het aantrekken als in het ontwikkelen van de juiste arbeidskrachten, zodat ze op de lange termijn het werk adequaat kunnen blijven uitvoeren.



De meerwaarde van regionaal samenwerken

Het vraagstuk overstijgt de grenzen van de enkele woningcorporatie. Ook dit zegt iets over de manier waarop de corporaties zich ten opzichte van dit vraagstuk zouden moeten verhouden. Het vraagt namelijk om een ander perspectief; niet geïsoleerd, maar samen in de regio. Dit biedt diverse voordelen, zoals:

- Een grotere aantrekkingskracht van onze sector
- Bredere pool van talent aanboren door groter netwerk
- Talent in de sector te behouden
- Kennisdeling en -verrijking
- Kostenbesparing
- Regionale behoeften worden sneller zichtbaar



Onze visie

Om de personele schaarste in de toekomst te beteugelen stellen we vast dat de corporaties in de regio zich moeten verenigen en gezamenlijk moeten optrekken in het aantrekken van passend personeel en de ontwikkeling van bestaand personeel. Deze aspecten zijn door Corporaties in Beweging vertaald naar een visie met twee strategische prioriteiten, ondersteund door een randvoorwaardelijk aandachtspunt: we moeten onszelf voortdurend de vraag stellen hoe we optimaal georganiseerd zijn en blijven en wat de gezamenlijke doelen zijn die we nastreven.



Basis van het jaarplan 2025

Onderstaande twee elementen vormen samen de basis van het jaarplan voor 2025.

1. Samen op de arbeidsmarkt

Allereerst willen we de personele schaarste aanpakken door als corporaties gezamenlijk op te trekken op de arbeidsmarkt. Dit vraagt om zowel een interne als externe benadering. Extern richten we ons op het aantrekken van geschikt en gemotiveerd talent door ons als gezamenlijke sector sterker te profileren op een schaarse en concurrerende arbeidsmarkt. Intern focussen we op het slimmer benutten van onze schaarse, gespecialiseerde krachten én streven we ernaar om onze bestaande talenten geboeid te houden.

2. Samen in leren en ontwikkelen

We willen medewerkers blijvend ondersteunen in hun professionele én persoonlijke ontwikkeling, zodat zij goed toegerust zijn voor een veranderende werkomgeving. Dit doen we door te investeren in kennisdeling, loopbaanontwikkeling en het bevorderen van gezondheid en vitaliteit.

Jaarplan 2025

Regionaal op arbeidsmarkt en ontwikkeling

Samenwerken op de arbeidsmarkt

1. Vergroten van de instroom van nieuw talent, door:

Imago en aantrekkelijkheid van de sector regionaal te versterken, bijvoorbeeld door de:

- Arbeidsmarktcampagne Werken bij de WOCO.
- Thuisgeven traineeprogramma's.
- Visie en plan van aanpak m.b.t. samenwerking met partners, zoals scholen en veiligheidsregio's, ontwikkelen om nieuw talent aan te spreken.

2. Optimaler gebruikmaken van bestaand talent, door:

- Gezamenlijke visie en plan van aanpak rondom:
 - Detachering en uitwisseling personeel.
 - Samenwerking op strategische personeelsplanning binnen de regio.
- Het doorontwikkelen en uitvoeren van een talentprogramma.

Samenwerken in leren en ontwikkelen

1. De medewerkers versterken, door:

- Organiseren van een sterk HR-netwerk.
 - Organiseren van structurele intervisie op HR thematiek.
- Een talentprogramma uit te rollen om talent voor de corporatie/sector te behouden.
- Organiseren van HR netwerkdagen.
- Samenwerken met FLOW/DCA (zie bijlage).

Randvoorwaarde: een effectieve organisatie van het netwerk

1. Bevorderen van samenwerking op strategische HR-vraagstukken, door:

- Realiseren van een structurele dialoog en evaluatie rondom actuele thematiek.
- Bijeenkomsten te organiseren voor HR en bestuur over het hoe en het wat.
- Tijdens deze bijeenkomsten ook te investeren in samen leren en kennis delen
- De leden inzetten op hun interesses en talenten.
- Voortgang van projecten te delen o.b.v. het nieuwe communicatieplan.



SAMEN IN BOEIEN & BINDEN



Heb je vragen
of ideeën over
deze koers?

Deel ze met ons!

Jeff Boiten
Programmamanager
06 19 55 72 21

Maarten Doevendans
Programmamanager
06 80 16 47 58



contact@corporatiesinbeweging.nl
corporatiesinbeweging.nl

SAMENWERKING

