

# Sectorplan Woningcorporaties

Doorlooptijd: 2 jaar, 1 januari 2015 – 1 januari 2017

Versie: 17 december 2014

Missie

Sectorale ambitie

Richtinggevende doelen

SMART doelen

Operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

## Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

Samen werken aan toekomstbestendige woningcorporaties door mobiliteit en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten

	Thema 1: Van-werk-naar-werk trajecten			Thema 2: Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid		Thema 3: Scholing		
	<b>Maatregel 1:</b> 6 coördinatoren worden aangesteld om gedurende 2 jaar 6 regionale transferpunten op te richten en uit te voeren.	<b>Maatregel 2:</b> 1 landelijke online matchingstool wordt doorontwikkeld en regionaal aangeboden.	<b>Maatregel 3:</b> 200 medewerkers zijn gestimuleerd om buiten de eigen sector te gaan werken. 100 daarvan hebben van-werk-naar-werk trajecten uitgevoerd.	<b>Maatregel 4:</b> 50 woningcorporaties implementeren de 'Gids voor duurzaam inzetbare medewerkers'.	<b>Maatregel 5:</b> 100 medewerkers zijn aangewezen als mentor en hebben een training gevolgd om het mobiliteitsbeleid van de woningbouwcorporatie te bevorderen/aan te jagen.	<b>Maatregel 6:</b> 540 medewerkers hebben door middel van algemene scholing vaardigheden verbeterd om hun huidige functie beter uit te kunnen voeren.	<b>Maatregel 7:</b> 50 medewerkers hebben een EVC-traject doorlopen en afgerond of hebben een portfolio opgesteld.	<b>Maatregel 8:</b> 100 medewerkers nemen deel aan kort kwalificerende opleidingen (waaronder startkwalificatietrajecten).
	<b>Maatregel 1: Oprichten van regionale transferpunten i.b.v. externe mobiliteit.</b>  Deze maatregel is gericht op het creëren van regionale transferpunten i.b.v. externe mobiliteit, vorm te geven door een samenwerking tussen de corporaties waarbij per samenwerkingsverband één coördinator betrokken is. Door vraag en aanbod zichtbaar te maken, kunnen matches worden gemaakt. Werving- en selectieprocedures verlopen hierdoor efficiënter en effectiever. Het doel van de maatregel is het vergroten van kansen op werk voor met ontslag bedreigde medewerkers, het delen van kennis van voorlopers over loopbaanbeleid en het aanpak van samenwerkingsrelaties met aanpalende sectoren op het gebied van mobiliteit.  <b>Uitvoering:</b> regiocoördinator i.s.m. corporaties. Per regionaal samenwerkingsverband een coördinator.	<b>Maatregel 2: Stimuleren van gebruik van een digitale matchingstool.</b>  Deze maatregel heeft als doel de doorontwikkeling van een landelijke online matchingstool. Door het regionaal aanbieden en inzetten van deze tool wordt meerwaarde gerealiseerd bij de transfer van medewerkers naar een andere werkgever, binnen en buiten de sector. Daarnaast maakt de tool de wervings- en selectieprocedures efficiënter en effectiever en voorkomt het wegkleden van specifieke kennis en kunde. De matchingstool wordt niet alleen ingezet voor vacatures maar ook voor tussenvormen van arbeid zodat medewerkers zich kunnen oriënteren op nieuw werk, zoals detacheringen, stages en opdrachten of projectrotatie.  <b>Uitvoering:</b> regiocoördinator, regiocoördinator i.s.m. woningcorporaties.	<b>Maatregel 3: Uitvoeren van van-werk-naar-werktrajecten.</b>  Doel van deze maatregel is de integrale uitvoering van individuele van-werk-naar-werk trajecten met perspectief op werk bij een andere werkgever (binnen of buiten de sector). De uitvoering vindt plaats onder gedeelde verantwoordelijkheid van de leidinggevende en werknemer; zij beslissen wie voor de uitvoering ingeschakeld wordt. Deze persoon neemt de uitvoering integraal c.q. coördinerend ter hand.  <b>Uitvoering:</b> projectcoördinator, regiocoördinator, leidinggevenden en werknemers woningcorporaties.	<b>Maatregel 4: Verbeteren van de kwaliteit van het mobiliteitsbeleid.</b>  De maatregel omvat de trainingen op het gebied van mobiliteitsbeleid, de implementatie van de 'Gids voor duurzaam inzetbare medewerkers' en de beschrijving en uitdaging van loopbaanroutes. Middels de maatregel wordt beoogd een mobiliteitsbeleid te realiseren dat integraal onderdeel is van de Performance Management Cyclus (PMC), zodat adequate mobiliteits-gesprekken met medewerkers periodiek plaatsvinden.  <b>Uitvoering:</b> projectcoördinator, regiocoördinator en derden.	<b>Maatregel 5: Mentoren dragen hun kennis over op de werkvloer.</b>  De maatregel omvat de selectie en training van mentoren. Een geselecteerde groep medewerkers krijgt deze mentoren voor een bepaalde periode toegewezen en op gezette tijden op de werkvloer naast zich. De maatregel beoogt essentiële en onmisbare kennis zoveel mogelijk te behouden en door te geven door sleutelfiguren te benutten en te waarderen, waardoor een leercultuur binnen de corporatie ontstaat.  <b>Uitvoering:</b> projectcoördinator, regiocoördinator en mentoren.	<b>Maatregel 6: Uitvoeren van toekomstgerichte scholing.</b>  De maatregel is gericht op het vernieuwen van het scholingsaanbod, het vormen van een klantgroep van gebruikers i.b.v. co-creatie en het uitvoeren van toekomstgerichte scholing. Om binnen de individuele corporatie de behoefte aan toekomstgerichte scholing in beeld te brengen, worden per deelnemende woningcorporatie de skills mismatch per functiegroep inzichtelijk gemaakt. Vernieuwing van het scholingsaanbod is niet alleen gericht op toekomstige competenties per functiegroep, maar vooral op functieoverstijgende competenties waardoor permanente 'beweging' mogelijk wordt.  <b>Uitvoering:</b> projectcoördinator, regiocoördinator, woningcorporaties.	<b>Maatregel 7: Uitvoeren van EVC-trajecten.</b>  De maatregel is gericht op het aanleren van algemene competenties en de uitvoering van Erkenning van Verworven Competenties (EVC)-trajecten. Dit bevordert de doorstroom van een medewerker naar een andere functie. De maatregel is gericht op medewerkers waarmee functieverandering is overeengekomen in een niet-vrijwillig individueel trajectplan.  <b>Uitvoering:</b> projectcoördinator, regiocoördinator, woningcorporaties.	<b>Maatregel 8: Uitvoeren van algemene scholing en kwalificerende opleidingstrajecten.</b>  Deze maatregel bestaat uit het aanbieden van algemene scholing en kwalificerende opleidings-trajecten aan medewerkers in de functiegroepen verhuur, verkoop en bemiddeling, woning-, wijkbeheer en leefbaarheids-, technisch toezicht, projectvoorbereiding, projectontwikkeling en management. Kwalificerende trajecten zijn mogelijk bij MBO techniek, MBO Secretariaat en MBO Facilitaire Dienstverlening, bij HBO Elektrotechniek en bij WO Informatica en Bestuurlijke Informatiekunde. Medewerkers die onder startkwalificatieniveau zitten, krijgen een scholingsaanbod om op kwalificatieniveau te komen.  <b>Uitvoering:</b> projectcoördinator, regiocoördinator, woningcorporaties.

**Hoofdaanvrager**  
  
FLOW (Fonds Lereren en Ontwikkelen Wooncorporaties)  
Postbus 50231  
1305 AE Almere

Dhr. E.A. Klomp  
flow@flowweb.nl / www.flowweb.nl

**Samenwerkingspartners**  
  
FLOW (Fonds Lereren en Ontwikkelen Wooncorporaties), Aedes - Vereniging van Woningcorporaties, CNV Vakmensen en De Unie.

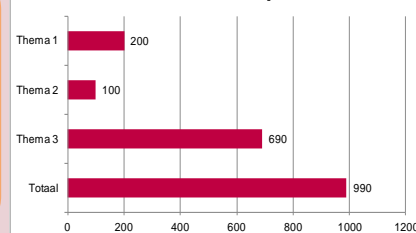
### Marktcijfers

De sector Woningcorporaties bestaat uit zo'n 380 corporaties, met onderling grote verschillen in omvang voor wat betreft het aantal wooneenheden. Tezamen behoren zij circa 30% van de totale woningvoorraad in Nederland. Het aantal fte in de sector ligt rond de 28.000, 60% van de medewerkers is langer dan 5 jaar in dienst en de gemiddelde leeftijd is 48 jaar.

Tot eind 2011 nam het aantal medewerkers toe. Vanaf 2012 zette echter de krimp in. Dit leidde tot een eerste reorganisatiegolf, met gedwongen ontslagen. Deze ontwikkelingen zetten onverminderd door. De verwachting is dat in Nederland de komende jaren 20 tot 30% van de arbeidsplaatsen bij de corporaties zullen verdwijnen. In absolute cijfers gaat dit om 5.600 tot 8.400 medewerkers.

Binnen de sector is sprake van zeer geringe mobiliteit (2%). Daarnaast wordt een zogenaamde skills mismatch ervaren. Naar de mening van werkgevers is slechts 80% van de medewerkers qua kwalificatie en ervaring voldoende toegerust voor het huidige werk.

### Aantal deelnemers per thema



**Subsidiaire kosten:**  
€ 1.052.434  
**Subsidiebedrag:**  
€ 526.217  
**Eigen bijdrage:**  
€ 526.217

Productie:  
Advestalent in opdracht van het ministerie van SZW  
  
www.advestalent.nl  
  
Contactpersoon:  
Mevr. E. van der Spil  
esp@advestalent.nl