



Arbeidsmarktonderzoek Woningcorporaties 2021

Onderzoek onder werkgevers & werknemers naar
ontwikkelingen op de sectorale arbeidsmarkt



Arbeidsmarktonderzoek Woningcorporaties 2021

- MANAGEMENTSAMENVATTING -

Auteurs

Stef Molleman
Suna Duysak
Vera Haanstra
Hedwig Rossing
Jos Lubberman



Amsterdam, 25 oktober 2021
Publicatienr. 21012



© 2021 Regioplan. De CAO-partijen Aedes, FNV, CNV Vakmensen en De Unie hebben FLOW opdracht gegeven tot het onderzoek, dat is uitgevoerd door Regioplan.

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.



FLOW maakt werk van morgen



Managementsamenvatting

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

- *Ontwikkelingen in de sector.* Diverse ontwikkelingen zijn van invloed op de arbeidsmarkt van woningcorporaties. Zo is het woningtekort in Nederland hoog opgelopen door oorzaken als bevolkingsgroei en kleinere huishoudens. Hierdoor zullen er voor de komende jaren veel woningen bijgebouwd moeten worden, wat ook gevolgen zal hebben voor de arbeidsmarkt in de sector. Ook zorgen belangrijke ontwikkelingen als digitalisering, duurzaamheid, een veranderende huurder en aangepaste wet- en regelgeving voor de nodige veranderingen. Dit heeft invloed op de werkzaamheden van het personeel en de eisen die het werk aan hen stelt.
- *Landelijke arbeidsmarktontwikkelingen.* De economie heeft zich na de coronacrisis weer weten te herstellen. De krapte op de arbeidsmarkt is toegenomen. Binnen de ICT en techniek lijken de grootste personeelstekorten te worden ervaren, ook tot 2026. Dit zijn voor woningcorporaties relevante vakgebieden.

Omvang en ontwikkelingen personeelsbestand

- *Omvang personeelsbestand.* Tussen 2016 en 2018 was er sprake van een lichte afname in het aantal personen dat in de sector werkzaam is. In de daaropvolgende twee jaar is dit weer toegenomen tot 26.000 werknemers in 2020.
- *Omvang corporaties.* Een kwart van alle woningcorporaties bezit meer dan 10.000 verhuureenheden (VHE) en is daarmee groot te noemen. Ongeveer de helft is middelgroot (2.500-10.000 VHE) en iets minder dan een derde is klein (< 2.500 VHE) van omvang.
- *Toekomstverwachtingen.* De meerderheid van de werkgevers verwacht dat de totale werkgelegenheid binnen de eigen corporatie de komende vijf jaar constant blijft. Kijkend naar de diverse vakgebieden in de sector verwacht ongeveer een derde een toename bij de vakgebieden sociaal beheer en leefbaarheid, en vastgoed- en projectontwikkeling. Ontwikkelingen als toenemende leefbaarheidsvraagstukken, evenals de grote woonopgave en duurzaamheidsontwikkelingen kunnen leiden tot extra werkgelegenheid. Een afname wordt door bijna een kwart van de werkgevers verwacht bij ondersteunende functies door digitalisering.
- *Ziekteverzuim.* Het ziekteverzuim in de sector is in 2020 4,5 procent. Dit percentage is gelijk aan 2018, en ligt lager dan het landelijk gemiddelde (4,7%).

Achtergrondkenmerken personeel

- *Man-vrouwverdeling.* In 2020 is het aandeel mannen en vrouwen dat werkzaam is in de sector vrijwel gelijk verdeeld. De man-vrouwverdeling is tussen 2016-2020 evenwichtiger geworden doordat er meer vrouwen in de sector zijn komen werken.
- *Leeftijd.* De gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand is 47 jaar in 2020. Het aandeel 55-plussers is de afgelopen jaren relatief gezien toegenomen en ligt hoger dan het landelijk gemiddelde. Dit betekent dat de komende tien tot twaalf jaar drie op de tien medewerkers met pensioen gaan met mogelijk een grote vervangingsvraag in de corporatiesector tot gevolg.
- *Opleidingsniveau.* In 2020 is 57 procent van de werknemers hoogopgeleid en is 43 procent laag of middelbaar opgeleid. In 2016 was het aandeel werknemers met een laag of middelbaar opleidingsniveau 45 procent.



- *Baanomvang.* Het gemiddeld aantal gewerkte uren in de woningcorporatiesector ligt op 34 uur per week in 2020. Dit is hoger dan het gemiddelde aantal werkzame uren in de week in Nederland (31 uur). Ongeveer vier op de vijf werknemers heeft een baanomvang van 0,8 fte of meer. Vrijwel alle mannen die werkzaam zijn in de sector werken 0,8 fte of meer tegenover ongeveer drie op de vijf vrouwen.

Personeelsmobiliteit

- *In- en uitstroom.* In 2019 en 2020 stroomde meer personeel de sector in dan uit. Dit was in 2017 en 2018 andersom. De instroom van vrouwen in de sector is hoger dan de instroom van mannen. In 2019 en 2020 was de uitstroom van mannen en vrouwen op een vergelijkbaar niveau. Het aandeel hoogopgeleiden dat de sector instroomt, is tussen 2017 en 2020 (van 51%) toegenomen (naar 53%). In dezelfde periode is het aandeel laagopgeleiden dat de sector uitstroomt gestegen (van 9% in 2017 naar 13% in 2020). Verder zien we dat de uitstroom van het personeel van 55 jaar of ouder is toegenomen. Daarnaast is de instroom van het personeel uit de jongste leeftijdscategorie (jonger dan 25 jaar) afgenomen.
De meerderheid van het personeel dat (tussen 2017-2020) de corporatiesector instroomde, had in het voorgaande jaar een baan in loondienst (ongeveer driekwart tot vier vijfde). Sectoren waar het personeel relatief vaak vanuit instroomt én naar uitstroomt zijn uitzendbureaus, woningbouwverenigingen en -stichtingen, algemene burgerlijke en utiliteitsbouw, algemeen overheidsbestuur, organisatieadviesbureaus en ingenieurs en overig technisch ontwerp en advies.
- *Andere functie.* Een op de tien werknemers is actief op zoek geweest naar een andere baan in de sector en 6 procent is actief buiten de sector op zoek geweest. De meest genoemde reden om op zoek te gaan is dat werknemers hun kennis willen verbreden. Werknemers lichten toe dat een gebrek aan doorstroommogelijkheden een oorzaak is; zij willen zich verder ontwikkelen. Een beter salaris wordt vrijwel niet benoemd als reden voor een andere baan.
- *Doorstroom.* Ruim de helft van de werknemers heeft al eens een andere functie bekleed binnen de sector. Corporaties zien onvoldoende doorstroommogelijkheden echter als belemmering. Kijkend naar doorstroom tussen verschillende vakgebieden komt de doorstroom van wijk- en gebiedsbeheer naar woningbeheer en onderhoud en ook sociaal beheer en leefbaarheid relatief vaak voor. Werknemers binnen de vakgebieden woningbeheer en onderhoud, financiën en ondersteuning, ICT-administratie en secretariaat blijven bij doorstroom vaak binnen hetzelfde vakgebied actief.
- *Werving van personeel.* Zeven op de tien corporaties hebben (voor bepaalde functies) moeite met het vinden van het juiste personeel. In de Randstad lijken corporaties de meeste moeite te hebben. De landelijke krapte op de arbeidsmarkt wordt als belangrijkste oorzaak genoemd. Ten opzichte van 2019 maken meer corporaties gebruik van commerciële wervingsbureaus om personeel te vinden. Bij het vakgebied vastgoed en projectontwikkeling lijken de grootste wervingsproblemen te zijn, gevolgd door financiën (hoger opgeleiden) en technici bij woningbeheer en onderhoud. Daarnaast komt in de interviews met HR-professionals naar voren dat ook vacatures voor ICT'ers vaak moeilijk vervulbaar zijn. Voor de komende vijf jaar verwachten meer corporaties wervingsproblemen te ervaren dan dat de afgelopen twee jaar het geval was.



Werken in de sector

- *Verwachte veranderingen in het werk.* Naast veranderingen als digitalisering en verduurzaming verwachten corporaties en werknemers dat hybride werken een blijvende ontwikkeling is. Ook is een trend zichtbaar wat betreft samenwerking tussen corporaties. Zo verwacht een op de drie corporaties meer personeel met elkaar te gaan delen. Een groot deel van de werknemers ziet hun eigen functie nu of de komende vijf jaar veranderen. Het werk wordt complexer en er komen meer taken bij. Dit beeld komt relatief vaak terug bij vakgebieden waarin werknemers contact met huurders hebben.
- *Knelpunten personeelsbeleid.* Voor de komende vijf jaar worden door corporaties de meeste knelpunten verwacht op het behoud van de juiste medewerkers, de leeftijdsopbouw van medewerkers en het werven van de juiste medewerkers.
- *Aansluiting personeel en werk.* Een te snelle/sterke verandering van werk is volgens veel werkgevers een oorzaak dat werknemers onvoldoende aansluiten op het werk. Ook worden een tekort aan specifieke competenties, een toename aan complexiteit van wet- en regelgeving en een gebrek aan brede inzetbaarheid genoemd. Werkgevers identificeren drie groepen die over het algemeen meer moeite kunnen hebben met de aansluiting met het werk: lager opgeleiden, oudere werknemers en werknemers in ondersteunende functies.
- *Werkbeleving.* Veruit de meeste werknemers in de woningcorporatiesector zien voldoende mogelijkheden om hun werk zelf in te delen. Zij hebben voldoende invloed of inspraak ten aanzien van beslissingen en plannen. Ook is het voor de meesten duidelijk wat er van hen verwacht wordt. Het aandeel werknemers dat (structureel of incidenteel) overwerkt, is toegenomen tussen in 2019 en 2021 (van 75% naar 81%) Met name in de leeftijdscategorie van 45 tot 55 jaar wordt vaker structureel overgewerkt.
- *Impact coronacrisis op werk.* De impact van de coronacrisis is vergeleken met andere sectoren minder sterk bij woningcorporaties. Wel heeft een op de drie werknemers naar aanleiding van de coronacrisis een hogere werkdruk ervaren. Dit komt in elk vakgebied terug, maar met name bij sociaal beheer en leefbaarheid. Werknemers werkzaam in dit vakgebied signaleren een toename van (complexe) problematiek bij huurders als gevolg van de coronacrisis.
Het is goed denkbaar dat hybride werken (zowel plaats- als tijdsafhankelijk) een blijvende ontwikkeling wordt. Ook na de coronacrisis verwachten zowel werknemers als werkgevers meer te gaan thuiswerken. Dit brengt uitdagingen met zich mee als het gaat om digitale vaardigheden, betrokkenheid van werknemers bij de organisatie en de manier van leidinggeven.

Duurzame inzetbaarheid

Bijna twee op de drie werknemers zien uitdagingen om inzetbaar te blijven in hun werk. Het verschilt per werknemer op welk terrein zij de meeste uitdaging zien. Wanneer gekeken wordt naar het beleid van corporaties rondom duurzame inzetbaarheid, valt op dat er veel maatregelen genomen worden. Kleinere corporaties zetten echter minder maatregelen in dan grotere corporaties en dat geldt voor elk van de onderstaande thema's. Een duidelijke visie/aanpak om duurzame inzetbaarheid te bevorderen, blijkt bij relatief weinig corporaties aanwezig te zijn.

- *Motivatie en betrokkenheid.* Werknemers zijn over het algemeen tevreden met hun functie. Wel ziet een op de vijf werknemers op het gebied van motivatie en betrokkenheid uitdagingen voor de komende vijf jaar. Dit geldt vooral voor werknemers onder de 34 jaar.



- *Balans werk en privé.* Veruit de meeste werknemers zien een goede werk-privé-balans voor zichzelf.
- *Vakkennis en vaardigheden.* Bij veel werkgevers is er aandacht voor kennis en vaardigheden. Vaak zijn er mogelijkheden voor externe en interne scholing, en wordt er structureel gewerkt aan het op peil houden van kennis en vaardigheden. De helft van de werknemers heeft leeractiviteiten ondernomen in 2020. Door de coronacrisis hebben er minder leeractiviteiten plaatsgevonden. Het grootste deel van de werknemers die leeractiviteiten hebben ondernomen, deed dit op eigen initiatief of in gedeeld initiatief met de werkgever.
- *Gezondheid en vitaliteit.* Het thema gezondheid en vitaliteit blijft wat achter als onderdeel van het duurzame-inzetbaarheidsbeleid van werkgevers. Ook verdient dit thema aandacht als gekeken wordt naar de stellingen op het gebied van gezondheid en vitaliteit die aan werknemers voorgelegd zijn. Een op de vijf 55-plussers ziet zijn gezondheid en vitaliteit als belangrijkste uitdaging voor de komende vijf jaar. Het aandeel werkgevers dat gezondheidsbeleid inzet, is echter wel toegenomen, van 37 procent in 2019 naar 48 procent in 2020.



Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl