

Een leerlijn ontwikkelen
voor een nieuwe functie

**Praktijkervaring
helpt, en een
kritische blik
van buiten ook?**

Interview woonbron!

oktober 2025



 **flow**

Soms krijg je een opdracht die best uitdagend is. Dat gebeurde **Manon Brouwers**, medewerker Talentontwikkeling, toen ze goed en wel een jaar werkzaam was bij Woonbron. Binnen de Rotterdamse woningcorporatie zouden elf medewerkers gaan werken in een nieuwe functie, die van manager Wijken. Of ze voor hen een leerlijn wilde ontwikkelen. En o ja, er was best haast bij.

Ze lacht als ze terugdenkt aan het moment waarop de 'vraag' kwam. "Ik moest snel schakelen, maar het was spannend op een positieve manier." De leerlijn was bedoeld ter ondersteuning van de elf aanstaande managers Wijken. Manon had geen ervaring met leerlijnen ontwikkelen. Maar doordat Woonbron externe hulp had ingeroepen via de MDIEU-subsidie, stond ze er niet alleen voor. Samen met **Hettie Graafland**, extern adviseur van FLOW, ging ze voortvarend aan de slag.



Waarom had Woonbron haast met deze leerlijn?

"We wilden zowel de nieuwe managers goed faciliteren met leer- en ontwikkelmogelijkheden als deze functie goed laten landen in de organisatie. Daar hoort een leerlijn bij, was de gedachte."

Een functiecompetentieprofiel was al opgesteld. Daaruit werd afgeleid welke kennis en vaardigheden nodig zijn in zo'n rol. Een deel van de nieuwe managers plus hun leidinggevende werd gevraagd om input te geven. Daarna is de vertaling gemaakt naar passende leer- en ontwikkelinventies.

"Een leerlijn voor je eigen functie is overzichtelijk en scheelt tijd."

Merk je dat zo'n leerlijn ook echt helpt?

"Jazeker! Medewerkers zeggen vaak: 'Er zijn zoveel mogelijkheden om je te ontwikkelen, dat ik door de bomen het bos niet meer zie.' Een leerlijn voor je eigen functie is overzichtelijk en scheelt tijd. Het proces wordt ook eenduidiger. Aan de voorkant moet je tijd en moeite investeren, maar aan de achterkant verdient je dat terug. Daarom ben ik ook blij dat De Corporatie Academie leerlijnen ontwikkelt. Daar is echt behoefte aan in onze sector."

Hoe heb je de samenwerking met de externe adviseur ervaren?

"Het was een fijn, laagdrempelig contact. We spraken elkaar veel. Juist doordat Hettie geen deel uitmaakt van Woonbron, kon ze kritisch doorvragen: 'Hoezo deze competentie? Wat doet iemand dan precies? Heb je een voorbeeld?' Als je deel uitmaakt van de organisatie, vind je iets al snel normaal."

"Juist doordat Hettie geen deel uitmaakt van Woonbron, kon ze kritisch doorvragen."

De managers zijn begin 2025 gestart in hun nieuwe rol. Terug naar de haast die jullie voelden: was die terecht?

Ze denkt even na en zegt dan: "Wij moesten uitgaan van een functiecompetentieprofiel en nu komen we erachter waar de accenten liggen in de praktijk. Dat betekent ook dat de leerlijn wat wordt aangepast."

Dan noemt ze nog een consequentie. "We hadden natuurlijk input nodig van de aanstaande managers. Wijken én de directeur onder wie zij vielen. Daar moesten we wel ons best voor doen. Verklaarbaar, want ook voor hen was alles nog nieuw en abstract."

Welke tip heb je voor collega's van andere corporaties die een leerlijn willen ontwikkelen?

"Het helpt echt als de functie al een tijdje bestaat in de praktijk. Dan krijg je makkelijker input van medewerkers die dat werk al doen en sluit de leerlijn direct goed aan bij de praktijk. De andere route, zoals wij die hebben bewandeld, kan ook. Maar benadruk dan dat het een levend document wordt: hou het in eerste instantie iets kleiner en stel bij op basis van praktijkervaringen. Tot slot: schakel hulp of advies in via FLOW of De Corporatie Academie, zoals ik heb gedaan. Samen kom je echt tot een mooier resultaat dan alleen."

Voor Manon is dit project een mooie praktijkervaring geweest. Komend jaar gaat ze nieuwe leerlijnen ontwikkelen bij Woonbron. "Heel leuk!"

Manon

Manon Brouwers, medewerker Talentontwikkeling bij Woonbron. Werkt 2,5 jaar bij Woonbron (en pas net een jaar bij de start van deze opdracht).

Woonbron

Woningcorporatie met 45.000 woningen en 4.000 overige vastgoedeenheden in Rotterdam, Delft, Dordrecht, Nissewaard en Zuidplas.

woonbron. 

Advies, sparren of maatwerk?
Onze L&D-adviseurs staan voor je klaar!

advies@decorporatie-academie.nl

Mede mogelijk gemaakt door het ministerie
van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

