

TABLIS WONEN

DO'S AND DON'TS VOOR TOTSTANDKOMING VAN LEERLIJNEN



Do's

- **Investeer in een scherpe start**

Begin met twee verkennende gesprekken om de vraag en context écht goed te begrijpen. Stel na gesprek 1 een concept-offerte op en bespreek deze tijdens gesprek 2 zodat je aanvullingen, aanpassingen en aanscherpingen kunt doorvoeren.

- **Koppel strategisch aan operationeel**

Vertaal het Koersplan concreet naar wat dit betekent voor medewerkers in hun dagelijkse werk.

- **Betrek alle relevante stakeholders vroegtijdig**

Zorg dat MT, HR, managers en medewerkers zich eigenaar voelen van het proces.

- **Werk iteratief**

Gebruik sessies, reviewmomenten en terugkoppelingen om stap voor stap te valideren of de aanpak nog klopt.

- **Ontwikkel zowel functiegerichte als generieke leerlijnen**

Daarmee borg je consistentie én maatwerk per functie.

- **Plan voldoende tijd voor communicatie**

Leg duidelijk uit wat leerlijnen betekenen en hoe medewerkers ze kunnen gebruiken in hun ontwikkeling. Houd betrokkenen ook tussentijds op de hoogte hoe de input verwerkt wordt.

- **Borg de resultaten**

Bespreek met HR en DCA hoe leerlijnen worden ingebed in bestaande systemen en HR-cycli.

- **Manage de verwachtingen**

Vertel wat je komt doen en vertel ook wat buiten de scope van je opdracht ligt.

Don'ts

- **Start niet zonder gedeelde urgentie**

Als de aanleiding of doelen niet helder zijn, blijft het draagvlak beperkt.

- **Laat het niet een HR-feestje worden**

Eigenaarschap ligt ook bij managers en medewerkers zelf.

- **Verzand niet in functieprofiel details**

Focus op gedragingen en competenties die bijdragen aan de strategische koers.

- **Plan geen te krappe deadlines**

Ontwikkeling van leerlijnen vraagt om reflectie, afstemming en draagvlak.

- **Communiceer niet alleen top-down**

Medewerkers moeten begrijpen wat de leerlijnen voor hén betekenen.

- **Zie de leerlijnen niet als eindpunt**

Ze vormen het begin van een continu leer- en ontwikkelproces.

- **Vergeet niet de praktische inbedding**

Zonder koppeling aan systemen en processen blijven leerlijnen losse documenten.

Context en aanleiding

Koersplan 2025–2028

Binnen woningcorporatie Tablis Wonen leeft de ambitie om eigenaarschap en verantwoordelijkheid lager in de organisatie te beleggen. Onder leiding van de nieuwe directeur is in het Koersplan 2025–2028 vastgelegd dat medewerkers meer regie nemen over hun werk en ontwikkeling, en dat de organisatie zich sterker richt op samenwerking en klantgerichtheid.

Vertaling naar praktijk

Om deze strategische koers te vertalen naar de dagelijkse praktijk, bleek inzicht nodig in de kloof tussen de huidige situatie (IST) en de gewenste situatie (SOL) op het gebied van kennis, vaardigheden en gedrag. Daarnaast waren functieprofielen en leerlijnen deels verouderd of incompleet, waardoor richting ontbrak voor ontwikkeling en professionalisering.

De opdracht

De opdracht richtte zich daarom op het ontwikkelen van functiegerichte en generieke leerlijnen voor de afdeling Wonen, en op het uitvoeren van een gap-analyse als basis voor een duurzaam leer- en ontwikkelbeleid. De aanpak is methodisch opgebouwd – van het scherpstellen van de vraag tot het betrekken van stakeholders, het voeren van verdiepende sessies, en het vertalen van inzichten naar concrete ontwikkelgebieden.

De inzichten en werkwijze die hieruit zijn voortgekomen kunnen ook dienen als voorbeeld voor andere woningcorporaties die hun medewerkers willen versterken in eigenaarschap, vakmanschap en samenwerking.