

'Je bent zelf de regisseur
van jouw loopbaan.'



Leerlijnen en twee nieuwe visies bij OFW Dronten



Interview



december 2025

FLOW L&D-adviseur Hans ten Boer interviewt HR-adviseur Annemieke Bos van OFW Dronten. Samen werkten ze vanuit de MDIEU-subsidie aan leerlijnen, een visie op leren en een bredere HR-visie, om Oost Flevoland Woondiensten Dronten verder op weg te helpen naar een meer Lerende Corporatie.

De aanleiding

“Ik speelde met het idee om een soort leerpaspoort per functie te maken. Zo wilde ik inzichtelijk maken hoe een medewerker zich in de volle breedte van de eigen functie kan ontwikkelen, maar ook dat duidelijk werd wat iemand kan leren als diegene door wil groeien”, vertelt Annemieke. Maar wat was dan eigenlijk onderliggend het probleem? Leerden de medewerkers van OFW dan niets? “Er wordt zeker genoeg getraind”, legt Annemieke uit. “Zo zijn er de leergangen die we bij Kjenning afnemen en werken we aan organisatieontwikkeling vanuit ons koersplan en onze VIPS.” Visie, Initiatief, Plannen & organiseren, en Samenwerken, het zijn de stappen die worden gezet op de route van het koersplan 2024-2028.

Dus ja, er zijn zeker zaken die worden opgepakt en doorontwikkeld, maar tegelijkertijd wist de individuele medewerker niet altijd wat de leermogelijkheden waren. “Leren wordt vaak gezien als groots en meeslepend, maar er is geen besef dat leren niet op school hoeft, maar bijvoorbeeld ook ‘on the job’ prima kan. Denk aan chat, AI of een weekstart.” Als er weerstand is tegen leren en ontwikkelen, dan staan medewerkers stil. En daar zit Annemiekes grootste drijfveer: “De wereld verandert zo snel. Tien jaar geleden kwam je nog weg met een Excelletje, maar nu werken we in systemen. Daar moet je wel in meegaan, want als je niet instapt en niet bij blijft, dan doe je over tien jaar niet meer mee.”

De samenwerking en het proces

Van het idee van een leerpaspoort was snel een link te vinden naar een leerlijn per functie. En vanuit de koers werd ook wel snel duidelijk dat er een visie op leren en ontwikkelen mocht komen. “We hadden wel duidelijk omschreven beleid waarin bijvoorbeeld staat welke budgetten er zijn en welke mogelijkheden, maar dat hielp alleen bij de medewerkers die uit zichzelf initiatief namen en bij ons kwamen met een behoefte om te leren of ontwikkelen. Je zou het eigenlijk wel wensen, maar niet iedereen doet dat uit zichzelf.” Een visie zou dan de kapstok kunnen zijn waaraan je activiteiten ophangt.

“Zowel werkgever als werknemer dragen verantwoordelijkheid.”

“Ik wilde ook duidelijk maken dat zowel de werkgever als de werknemer verantwoordelijkheid dragen. Dat beschrijf je in een goede visie.” Bij FLOW waren vanuit de subsidieregeling MDIEU-adviseurs beschikbaar, hoorde Annemieke, waardoor ze kans zag om hier een stap in te maken. “In de hectiek van alledag kom je niet altijd aan dit soort dingen toe. Het was een mooie kans om er gebruik van te maken”.

In de samenwerking tussen Annemieke en Hans werd eerst de vraag helder gemaakt, ook samen met accountmanager Mechteld Bottenberg van FLOW. "In die gesprekken werd ook duidelijk dat de visie op leren ook moest worden geborgd in de bredere HR-visie, zodat leren en ontwikkelen niet een 'los dingetje' is maar echt een gedragen en geborgd onderdeel van de organisatie", zegt Annemieke. "Mensen moeten af van het idee dat leren naast je werk moet, maar dat het in werkelijkheid gewoon een blijvend onderdeel van je werk is."

Vanaf de start was het project echt een samenwerking. "We hoefden van FLOW ook geen volledig uitgewerkte leerlijnen voor alle functies te krijgen, het ging ons om een gedegen raamwerk. Een format met twee goede voorbeelden, de rest van de functies kunnen we daarna prima zelf invullen."

Dat raamwerk werd gevormd door brainstormen, interviews met coördinatoren en bestuurder Noek Pouw en vervolgens bouwen. Een idee werd een format, dat schaafden we bij en verbeterden we. En zo ontstonden er twee volledig uitgewerkte leerlijnen, een nieuwe visie op leren en ontwikkelen en een mooie basis voor de HR-visie.

" De visie op leren moest ook worden geborgd in de bredere HR-visie."

Hans ten Boer



Het samen: de werkgever en de werknemer

“Ik ben erg blij met het resultaat en de samenwerking was prettig”, evalueert Annemieke. “En nu is het aan ons om er wat van te maken.” Draagvlak in de organisatie, essentieel voor succes, dat voelt Annemieke al. “De OR toont zich al nieuwsgierig en de coördinatoren die betrokken waren bij de ontwikkeling worden al ongeduldig. Ze willen er mee aan de slag, omdat de leerlijnen een mooi hulpmiddel zijn voor gesprekken met medewerkers.” Het is echt een praatplaat geworden, waarin medewerkers zien wat ze in een inwerkperiode moeten leren, maar ook wat ze in de basis nodig hebben om hun functie optimaal uit te voeren én wat ze kunnen doen als het tijd wordt voor verdieping.



“En als ze ambitie hebben voor een andere functie, dan kunnen ze de leerlijn voor die functie erbij pakken en zo weer verder leren”.

Beren op de weg voor de implementatie ziet Annemieke niet zo. “Het draagvlak is er wel, dit gaat echt helpen om het duidelijker te maken voor de medewerker. En dan komt er ook meer enthousiasme, als je ziet dat leren niet alleen school is.” Het succes zit ook in de gesprekken tussen de leidinggevende en de medewerker, want daar moet de stap gezet worden om in beweging te komen en te blijven. “Ik zie het echt als een gedeelde verantwoordelijkheid. Als werkgever zijn wij verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat leren en ontwikkelen gefaciliteerd kan worden. Als werknemer ben jij zelf de regisseur van je ontwikkeling. Jij moet zorgen dat je niet stil komt te staan, dat je ‘fit for future’ wordt en blijft. En als je dat echt niet wilt en je moet over tien jaar wat anders zoeken omdat je niet meer mee kunt komen dan kan dat ook. Maar ik geloof dat de blijvende verandering overal in de maatschappij doorwerkt en niet gebonden is aan corporaties. Als werknemers moeten we af van oude vooroordelen over leren, maar beseffen dat het er gewoon altijd bij hoort en onderdeel uitmaakt van je werk.”

De volgende stappen

Bij OFW Dronten gaan ze aan de bak. De komende tijd worden de leerlijnen ook uitgewerkt voor alle andere functies. “Het is in de komende fase zaak dat we ons hier

bewust van worden en het eerst maar eens gewoon gaan **doen**", zegt Annemieke. "We gaan het fundament leggen, dat draagt ook bij aan de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. En daarna wil ik de ROI gaan meten". Die ROI, de return on investment, wordt vaak gemist als het gaat om L&D-beleid. Maar het kan op verschillende manieren, ziet ook Annemieke: "We kunnen gaan kijken of er groei is in effectief werken, maar ook beter samenwerken. Zoals een weekstart waarin we casuïstiek bespreken waar iedereen van leert. En je kunt het meten in een MTO en in effecten van de cultuur. Als meer mensen bijvoorbeeld leren over woonfraudesignalering in hun functie, dan zouden we ook meer meldingen moeten zien binnen dit thema. En we zouden ook kunnen meten dat meer medewerkers met hun collega's gaan delen wat ze hebben geleerd."

Annemieke

Annemieke Bos, HR-adviseur. Werkt 3 jaar bij OFW Dronten.

OFW Dronten

Woningcorporatie met 4.900 woon-, zorg- en studenteneenheden in Dronten, Biddinghuizen en Swifterbant.



Do's en don'ts: tips voor andere corporaties

- Begin! Kom in actie en wees het voorbeeld.
- Doe wat past bij jouw corporatie.
- Maak het klein & behapbaar, in plaats van groots & meeslepend.
- Zorg dat praktische zaken zoals budgettering congruent zijn met je plan.
- Kijk vooruit naar wat er in de branche staat te gebeuren, zoals met de leerplaten uit de trendmonitor van FLOW.
- Leg leren & ontwikkelen niet keihard op aan medewerkers, dan veroorzaak je weerstand.
- Niet roepen dat iets kan als je het nog moet uitvinden: zorg dat de randvoorwaarden voor elkaar zijn. Bijvoorbeeld de informatie over hoe en waar je wat kunt leren. En praktische zaken zoals budgetten en wie welk deel investeert.
- Dwing niemand want daarmee voorkom je dat ze zelf regie pakken. De medewerker is zelf verantwoordelijk om te zorgen dat de functie goed uitgevoerd wordt, zolang je als werkgever maar faciliteert en stimuleert.

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.

