



Tweejaarlijks onderzoek
Op iedere gespreksagenda
Preventieve maatregelen

Werken aan werkdruk

10 tips om te voorkomen dat medewerkers straks 'op' zijn

De corporatiesector staat voor unieke uitdagingen in een tijd van toenemende werkdruk en een krappe arbeidsmarkt. Met de groeiende vraag naar betaalbare huisvesting en de complexiteit van taken die bij deze sector horen, is het cruciaal om effectieve oplossingen te vinden om de werkdruk te verlichten en medewerkers te ondersteunen. Een (tijdelijk) iemand of extra uren erbij is in deze tijd niet altijd mogelijk. Wat dan wel? Lees hoe de sector deze uitdaging aanpakt.

Richt werk anders in

Kijk of er ruimte is om het werk anders en efficiënter in te richten. Kan het werk anders georganiseerd worden? Vaak doen we dingen omdat we deze altijd al zo doen, maar dat wil niet altijd zeggen dat het de meest efficiënte manier is. Het doorbreken van deze patronen kan bijvoorbeeld door LEAN te werken. Daarbij denkt iedereen in het werk na hoe het slimmer kan vanuit de klant gezien. Dat levert vaak tijdswinst en bovendien nieuwe energie op: beide verminderen werkdruk.



Automatiseer routinetaken

Een mogelijke stap om werkdruk te verminderen is het automatiseren van herhalende en tijdrovende taken, zoals gegevensinvoer en rapportage. Dit kan de efficiëntie verbeteren en de behoefte aan extra personeel verminderen.



De Alliantie zag dat het adres waar onderhoud moest gebeuren niet werd meegenomen in het primaire systeem. Dat vergde dagelijks veel handmatig werk van hun systeem naar het aannemersportaal. Dat heeft ze gerobotiseerd, waardoor medewerkers meer tijd en ruimte kregen om zich op andere taken te richten.

[Bekijk video met ook andere voorbeelden van digitalisering in de sector](#)

Stel prioriteiten en durf dingen (even) niet te doen

Stel vast wat de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden zijn en verdeel deze over het team op basis van talenten, vaardigheden en capaciteiten. Zorg dat iedereen zich bewust is van zijn of haar taken, zodat iedereen de focus houdt. Bespreek in het team – zeker in deze tijden van tijd- en plaatsonafhankelijk werken – hoe je het beste samenwerkt. Welke overleggen zijn echt nodig? Wat moet daar gebeuren en wat kun je buiten overleg delen/uitwisselen? Benut digitale tools.



[Lees de 10 tips voor de manager in tijden van tijd- en plaatsonafhankelijk werken](#)

Durf als leidinggevende de aandacht, zowel voor het team als één-op-één, prioriteit te maken boven andere dingen. Daar zit de meeste winst: medewerkers voelen zich gehoord en je kunt afspraken maken.



Beluister de [podcast van Soraya Gallas](#) over hoe haar team elkaar vasthoudt in veranderende tijden.

Het kan in deze tijden ook wenselijk zijn om bepaalde taken even te laten liggen of uit te stellen. Of alleen nog maar die taken te doen die echt toegevoegde waarde hebben.



Aan het einde van de podcast over transitie in leiderschap geeft Matthijs Hulsbosch van Woonstichting 'thuis aan dat het in deze tijden continu prioriteren en temporiseren is. Wat moeten we nu echt doen? Je hoeft namelijk niet altijd alles meteen te doen.

[Luister ter inspiratie de hele podcast op het Spotify-kanaal van FLOW](#)



Werk creatief en inclusief

Wees creatief bij het werven van nieuwe medewerkers, bijvoorbeeld met een getekende vacature zoals deze.

Ook een interessante oplossing is om mensen te betrekken die wat minder makkelijk aan de bak komen.

Dat vraagt wel een andere mindset, namelijk die van nieuwsgierigheid naar de talenten en perspectieven die iemand inbrengt en de leeropbrengst die dat biedt aan de organisatie. Het vraagt de bereidheid eigen normen en werkwijzen ter discussie te stellen en ruimte te maken voor nieuwe manieren van werken.

Werk samen met onderwijsinstellingen

Zet de corporatiebranche op de kaart bij scholen en universiteiten. Laat studenten kennismaken met je organisatie door bijvoorbeeld een presentatie op een banenmarkt of stage.

Kijk naar het potentieel

Zit de arbeidsmarkt nog wel op slot als je kijkt naar iemands vaardigheden, persoonlijkheid en bereidheid om zich te ontwikkelen? Zie je het potentieel in een kandidaat in plaats van de fixatie op het cv of de vereiste criteria voor de functie? Verruim je blik en kijk ook naar uitstroom van aanverwante sectoren. Ook intern heb je vaak meer capaciteit in huis dan je denkt.



Beluister de [podcast van Hanneke Vliet Vlieland](#) over hoe 3B Wonen het instroomvraagstuk heeft aangepakt en bestaande medewerkers waardeert.

Het geheime wapen is interne mobiliteit, aldus het [whitepaper Leidinggeven in verandering](#). Ontdek welke andere wapens er nog zijn als het gaat om vinden, boeien en in beweging brengen van je medewerkers.

Investeer in je huidige medewerkers

Een krappe arbeidsmarkt betekent vaak dat getalenteerde medewerkers moeilijk te vinden zijn. Daarom is het essentieel om te investeren in training en ontwikkeling om bestaande medewerkers te laten groeien en hun vaardigheden uit te breiden, waardoor ze breder inzetbaar worden.



Zo bundelen corporaties aangesloten bij Kracht in Mobiliteit bijvoorbeeld hun krachten over leren en ontwikkelen in de regioacademie. [Lees meer over de regioacademie.](#)

Werk samen met andere corporaties

Het delen van praktijkvoorbeelden en het samenwerken met andere corporaties kan helpen om oplossingen voor gemeenschappelijke uitdagingen te identificeren en te implementeren.



Ruim dertig Brabantse corporaties (getrokken door Expeditie Loopbaan) werken samen in een grootschalige arbeidsmarktcampagne gericht op brede instroom ook vanuit vooropleidingen (werkenbijdwoco.nl). Ook zijn er talent- en traineeprogramma's zoals bijvoorbeeld het programma Thuis geven van Corporaties in Beweging. [Lees meer over het traineeprogramma.](#)

Vorbereid zijn op de toekomst

Het is van cruciaal belang om een duidelijke strategische planning te hebben om de middelen efficiënt te beheren en prioriteiten te stellen. Dit kan helpen voorkomen dat medewerkers overbelast raken met te veel taken.



Krijtland Wonen stoomt medewerkers klaar voor alle maatschappelijke veranderingen met 'samen duurzaam groeien'. Allereerst bekijkt ze wat ze nodig heeft aan competenties en functies in 2028. Vervolgens maakt ze de koppeling met de huidige situatie en medewerkers. Wat heeft ze nu al in huis en wat moet nog ontwikkeld of geworven worden? De laatste stap is de inrichting van de persoonlijke ontwikkelpaden van de medewerkers. Doel: goed voorbereid zijn op de veranderende context als corporatie.

[Lees meer over hoe Krijtland Wonen dat doet.](#)

Brainstorm met mensen van buiten!

Brainstorm eens niet alleen met je eigen collega's over een oplossing, maar betrek mensen van buiten. Dat levert vrijwel altijd nieuwe, frisse inzichten op.



3B Wonen kreeg te maken met een hoog verloop en had moeite met het vinden van nieuwe medewerkers. Ze zijn gaan brainstormen met collega's maar ook externen, te weten een projectleider van een regionaal samenwerkingsverband, een recruiter en een student die een opdracht bij 3B Wonen had gedaan. De kernvraag: hoe blijf je aantrekkelijk? Hoe kun je nieuw talent boeien? Dit leverde 150 ideeën op, van klein tot groot, groen en rijp.

[Lees meer over hoe 3B Wonen dat doet.](#)

Hoe is de werkdruk en psychosociale arbeidsbelasting (PSA) binnen jouw corporatie? Meet dat met de [Werkdruk/PSA-scan voor woningcorporaties.](#)