

Door gebruik te maken van MDIEU-subsidie via FLOW

Haag Wonen actualiseert visie op leren en ontwikkelen

Haag Wonen heeft als eerste corporatie gebruikgemaakt van de MDIEU-subsidie van FLOW voor een tijdelijke ondersteuning van een L&D-adviseur. Haag Wonen en Michiel Stadhouders, L&D-adviseur voor FLOW, werkten samen aan het actualiseren van de strategische visie op leren en ontwikkelen.

MDIEU-subsidie

Corporaties kunnen een beroep doen op FLOW voor de inzet van een Learning & Development-adviseur (L&D). Deze wordt bekostigd uit een MDIEU-subsidie. Michiel: "FLOW zet deze subsidie in om het thema duurzame inzetbaarheid, en specifiek leren en ontwikkelen, een boost te geven in de corporatiesector. We merken dat corporaties niet altijd zelf de middelen, de mensen en de expertise hebben om dit op een goede manier te doen. Door deze subsidie kunnen wij op strategisch en tactisch niveau expertise en capaciteit bieden." De subsidie gaat uit van het [schema De lerende corporatie](#). Dat is een overzicht met vijf pijlers waarin alle basisthema's zitten waarmee je als corporatie iets zou kunnen of moeten als je het lerend vermogen van je corporatie wilt vergroten. Een vraag van een corporatie bevindt zich meestal binnen één of twee van die pijlers.

Initiatief Haag Wonen

Haag Wonen is een van de voorlopers in de sector op het gebied van leren & ontwikkelen. In 2007 hadden ze als eerste corporatie een eigen Leermanagementsysteem (De Haag Wonen Academy)

en ontwikkelde kort daarop de e-learning Huurrecht die in vernieuwde vorm nu nog steeds beschikbaar is voor de gehele sector. Haag Wonen vormt samen met zo'n 10 andere corporaties de klankbordgroep van FLOW op het gebied van leren & ontwikkelen.

Strategisch adviseur M&O Wendy Dikshoorn van Haag Wonen: "Ik had op mijn jaarplanning staan om onze bestaande visie op leren en ontwikkelen te actualiseren. In de klankbordgroep van FLOW kwamen op een gegeven moment de lerende corporatie en het leerhuis aan bod. Daar hoorde ik ook van de MDIEU-subsidie. Toen heb ik me gemeld om daarvan gebruik te maken voor advies en ondersteuning bij de totstandkoming van een vernieuwde visie met focus op de lerende corporatie."

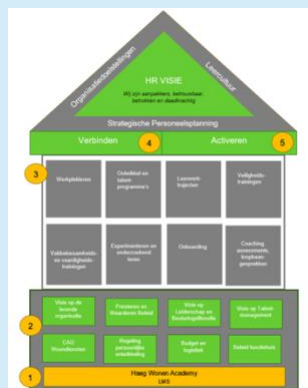


"Hoe kan Haag Wonen het rendement van opleidingen en trainingen verhogen?"

Doel Haag Wonen

Joyce Barbier, HR Manager Haag Wonen: "Het werk binnen de corporatiebranche is flink in beweging. Continu ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid van medewerkers en het effectief inzetten van leertrajecten is noodzakelijk om mee te bewegen met de veranderingen in ons werk. We hebben daarvoor al best veel ontwikkelmogelijkheden beschikbaar voor medewerkers. Haag Wonen investeert daar ook graag in. Toch is er behoefte in

de organisatie om het rendement van opleidingen en trainingen te verhogen door L&D meer te verbinden met de koersdoelstellingen.” Haag Wonen wilde graag met de inzet van een L&D-adviseur onderzoeken hoe het gedachtegoed achter de lerende corporatie een waardevolle bijdrage aan de koersdoelstellingen kan leveren. De vraag is hoe je dit strategisch aanpakt en aan welke knoppen je moet draaien.



Michiel vult aan: “Toen zijn we met elkaar gaan kijken naar: wat is dan reëel? Wat willen we doen? Wat draagt het meeste bij? Waar loop je tegenaan? Wat kun je zelf? Wat niet? Het beleid over leren en ontwikkelen is toe aan vernieuwing. Er is een academie, er zijn verplichte certificaten en leerlijnen, noem maar op. Dus uiteindelijk hebben we ervoor gekozen om ons te richten op een strategische visie en aanpak op leren en ontwikkelen.”

De rol van Michiel daarbij als L&D-adviseur was tweeledig. “Allereerst Wendy helpen om dit in een proces te gieten. Hoe kom je tot een strategie op L&D? Welke stappen zetten we daar dan in? En hoe werkt dat? Daarnaast was ik inhoudelijk adviseur: schrijven, onderzoeken, analyseren, uitwerken.”

Proces

“Haag Wonen had een hoop beleidsstukken, die we hebben verzameld en geanalyseerd”, aldus Michiel. “Wat is de rode draad? Waar mist nog iets en hoe moeten we dat verbinden? Vervolgens hebben we op basis van de twee pijlers A1 en A3 uit het schema van De lerende organisatie een nulmeting gedaan. Het is tegelijkertijd een instrument waarmee je als corporatie kunt zeggen: hoe scoor ik eigenlijk op A1? Die meting levert twee dingen op: je weet beter waar de visie over moet gaan en of je wellicht ook iets op andere onderdelen te doen hebt. Op

basis daarvan zijn we gesprekken gaan voeren en na gaan denken over een structuur van een strategische visie. Na die analysefase begint de uitwerking en zijn we met elkaar gaan kijken wat er allemaal al is. Dus wat heeft Haag Wonen allemaal al op de plank liggen in de Haag Wonen Academy?”

A. Structuur

A1. We hebben een vastgestelde visie op leren en ontwikkelen (L&O) met uitgangspunten en (werk)afspraken.

A3. We hebben afspraken gemaakt over de inzet van budget en tijd op persoonlijk, team- en organisatieniveau.

Meerwaarde van de L&D-adviseur

Wat was de meerwaarde van de L&D-adviseur van FLOW?

Wendy: “Michiel was heel prettig om mee samen te werken. Het is fijn om een co-creatie te hebben. Ook zeker met iemand die van buitenaf naar binnen kijkt en structuur geeft in de aanpak. In de procesaanpak vond ik het mooi dat ik door de juiste vragen van Michiel ook de juiste stukken verzamelde om alles in lijn te brengen met de koersdoelstellingen. We hebben gekeken waar we nu staan ten opzichte van wat we zouden willen, en zijn vervolgens met de stakeholders in gesprek gegaan. Langzaam zie je dan waar het goed gaat en waar het minder goed gaat zodat je gericht naar je ambities toe kan werken. En dan komen er genoeg actiepunten uit om aan te pakken.”

Resultaat

Wendy en Michiel hebben een advies voor een nieuw strategisch kader gemaakt. Michiel: “Dat was ook een duidelijke vraag: help ons om het leren en ontwikkelen te verbinden aan wat we in ons koersdocument hebben staan. Dat hebben we uitgewerkt in een

advies en conceptvisie met daarin drie ambities voor Haag Wonen:

- *Leren en ontwikkelen in lijn brengen met de koersdoelstellingen.* Dus in plaats van dat leren en ontwikkelen een soort losstaand iets is, dit in lijn brengen met wat de organisatie bedrijfsmatig wil bereiken.
- *Leren en ontwikkelen integreren in de cultuur.* Wat betekent dat voor verschillende stakeholders? Welke elementen in de cultuur zijn al aanwezig?
- *Leren en ontwikkelen procesmatig verankeren.* Wat moeten leidinggevendenden eigenlijk doen? Wat moeten de mensen in de organisatie doen? Dus: rollen verduidelijken.”

Hoe nu verder?

Michiel is tevreden met het verloop van het proces. “Het is nu aan Haag Wonen om de visie verder te ontwikkelen en te

implementeren. Wij als FLOW en De Corporatie Academie en ik als externe adviseur kunnen daarbij ondersteunen, maar dat valt niet meer binnen de subsidie voor dit project.”

Wendy is blij met dit traject: “Het heeft ons echt weer een stap verder geholpen. Ik denk dat we een mooie basis hebben neergelegd hoe Haag Wonen met dit vraagstuk om zou kunnen gaan. Het is een mooie start. Maar er ligt nog een hele grote klus.”



Tips van Wendy voor corporaties

- Reflecteer af en toe: ben je met de juiste dingen bezig? Waar sta je nu als organisatie? Hoe heb je je leertraject verbonden met je doelstellingen? Kijk ook vanuit de pijlers van het leerhuis aan welke knoppen je moet gaan draaien.
- Doe de [Scan Lerende Organisatie](#) van FLOW en bekijk met je stakeholders en je HR-collega's of je op de goede weg bent.
- Neem de tijd. Als je er vandaag mee aan de slag gaat, is het niet dit jaar af. En als een stuk is geaccordeerd, is het nog niet geïmplementeerd. Implementeren kost, zeker op het cultuuronderdeel, heel veel tijd.
- Je kan niet alles tegelijk. Pak ook niet alles tegelijk op.
- Doe mee met de Klankbordgroep van FLOW. FLOW heeft mooie producten ontwikkeld. Je hoeft het niet allemaal zelf uit te vinden. En je kan heerlijk meeliften op ontwikkelingen, visies, programma's en thema's.
- Het helpt om een goede opdrachtformulering te hebben, waarbij je aan de voorkant al goed hebt nagedacht over wat je met elkaar wilt bereiken. Daardoor kun je naar de L&D-adviseur concreter zijn en sneller aan de slag gaan.
- Bespreek de opdracht eerst met bestuur en management-team, zodat je draagvlak hebt voor inhoud en tijdsinvestering daarna.
- Werk eerst samen met de L&D-adviseur aan een hele goede visie. En ga daarna samen kijken hoe je dat vanuit de pijlers vertaalt naar acties.

Downloads

- [Procesaanpak](#)
- [Samenvatting van het advies aan Haag Wonen hoe strategie op te bouwen.](#)