



# LEER- WERKERVERINGSPLEKKEN

## Succesverhalen

Er zijn vele verhalen te vertellen van collega's uit de corporatiebranche, die de afgelopen jaren een leer- of werkervaringsplek zijn aangegaan. Of het nu gaat over het opdoen van nieuwe inspiratie, je talenten ontdekken en/of optimaal benutten, omdat je eigen werk ophoudt of omdat je méér wilt. Voor elke wens is een mogelijkheid binnen en buiten de sector. Laat je inspireren door collega's die je voorgingen. Zie hier voorbeelden in beeld (link naar filmpjes) en in schrift (link naar interviews).



### Frits

'Goede afspraken maken over de uitwisseling'

Functie: Manager reparatie / onderhoud

Organisatie: Wonen Breburg

Als manager reparatie/onderhoud bij WonenBreburg – een corporatie met bijna 30.000 verhuureenheden in Breda en Tilburg – geeft Frits (51) leiding aan ruim 50 vaklieden. “Ik stimuleer ze altijd om na te denken over hun toekomst en wat ze nu écht willen. Dat is goed voor hun eigen talentontwikkeling, maar ook voor de corporatie. Daar wordt ons werk alleen maar beter van.”

#### Horizontale verbreding

“Ik ben een mensenmens. Het beste uit jezelf halen, vind ik belangrijk. En echt niet alleen om hogerop te komen en carrière – lees: geld – te maken. Talentontwikkeling kan ook een kwestie zijn van horizontale verbreding, dat je allround vakman wordt bijvoorbeeld. Van plezier in het werk profiteert de medewerker, de huurder en de corporatie.”

#### Rayonopzichter

Een corporatie in Etten-Leur had behoefte aan ondersteuning, omdat hun eigen medewerkers aan de slag waren met een groot project voor een nieuw besturingssysteem. De vraag kwam bij onze afdeling P&O terecht. En Jeffrey reageerde heel enthousiast. Hij is een fantastische timmerman, studeert nog en liet al weten dat hij straks rayonopzichter wil worden. In Etten-Leur kan hij daaraan ruiken. Hij heeft twee dagen in de week bij de collega-corporatie gewerkt, en drie dagen bij ons. Hij was er blij mee en is enorm bevestigd in zijn ambities. Als we straks een vacature voor rayonopzichter hebben, kunnen we niet om Jeffrey heen.”

### Lastig

En toch... zo'n uitwisseling heeft ook lastige kanten voor leidinggevend. "Ik moet een topkracht voor een deel laten gaan. En je zit ook een beetje met de angst dat hij straks misschien wel helemaal de overstap naar de andere corporatie wil maken, al ziet het daar bij Jeffrey niet naar uit. Maar we leren natuurlijk ook van hem. Hij komt regelmatig met ideetjes aan zetten: 'In Etten-Leur doen ze dat zo, is dat misschien ook iets voor ons?'"

### Van elkaar leren

"Groot voordeel van corporaties is dat ze geen concurrenten van elkaar zijn. Ik bedoel, als iemand in Roosendaal wil wonen, rijden wij de plaatselijke corporatie niet in de wielen met onze huizen in Breda en Tilburg. Dus kun je maar beter delen en van elkaar leren. Voor Jeffrey hebben we met onze collega's in Etten-Leur goed uitgezocht welke constructie we zouden kiezen, qua arbeidscontract, en daar goede afspraken over gemaakt. Zo'n overeenkomst kan meteen dienen als blauwdruk voor andere uitwisselingen die eraan zitten te komen."

Jeffrey

'Het mes dat aan drie kanten snijdt'

Project opzichter

Wonen Breburg



"Het werk groeit me boven het hoofd!". Dat was het eerste signaal. Door de extra werkzaamheden ter voorbereiding op de voorgenomen fusie kwam het signaal van één van de woonconsulenten dat de hoeveelheid werk te veel werd. Hierop is actie ondernomen: een aantal HR-medewerkers van collega-corporaties hebben contact gehad over de vraag of zij binnen de organisatie mensen kennen die een aanvullende uitdaging zochten. Het resultaat: een huismeester van Wonen Breburg komt vier maanden bij Woonstichting Etten-Leur werken. Hij leert meer van het vak van woonconsulent en Woonstichting Etten-Leur heeft voor een paar dagen in de week de ondersteuning die ze zochten.

Een mes dat aan drie kanten snijdt: de kandidaat krijgt een nieuwe uitdaging, de leverende woningcorporatie krijgt straks een gemotiveerde en verder opgeleide medewerker terug en de ontvangende woningcorporatie heeft de hulp die ze zochten.

Dit soort voorbeelden laat zien dat corporaties elkaar kunnen versterken als het gaat om loopbaanontwikkeling van medewerkers - en dat medewerkers gelukkig kunnen worden van het regie nemen van de eigen loopbaan.



## Jeroen

'Ga netwerken: wie weet waar het je brengt'

Wijk consulent

Casade

### Het begin

De afgelopen jaren was ik binnen mijn organisatie (en ook privé) steeds meer op zoek naar nieuwe projecten en werkgroepen die ik aantrekkelijk vond en voor mij van waarde waren. Dit was voor mij een indicatie dat ik mijn huidige functie ben ontgroeid en de reden om te gaan zoeken naar mogelijkheden. Ik maakte met mijn leidinggevende de afspraak om een POP te maken. De eerste stap om verder te kijken dan mijn werk en organisatie waarbinnen ik veel invloed en inspraak heb. Daarbij werk ik in een leuk team met mooie en betrokken collega's. Waarom zou ik toch weggaan? Het is stiekem mijn ambitie voor 'iets anders' dat ervoor zorgde dat ik aan de slag ging.

### In gesprek gaan

In plaats van een POP geduldig toe te vertrouwen aan papier ben ik vooral in gesprek gegaan. Mijn belangrijkste conclusie was: ga netwerken. Het heeft me op verschillende momenten verwonderd en positief verbaasd. Ik werd geconfronteerd met mijn eigen paradoxale houding ten aanzien van werk: ik ben graag creatief en innovatief bezig maar ik zoek ook wel vastigheid en een goed betaalde baan. Een werkomgeving die ook concreet en dienend kan zijn voor 'de ander' en de samenleving: mijn werk moet van tastbare waarde zijn. Dat betekent voor mij dat mijn werk binnen het sociaal maatschappelijk werkveld moet zijn, zoals lokale overheid en educatie. Eigenlijk best wel dicht bij mijn huidige werk.

### De volgende stap

Ik kreeg van mijn loopbaanadviseur van Expeditie Loopbaan de opdracht om eens in gesprek te gaan met iemand binnen deze werkgebieden. Dat was sneller geregeld dan ik dacht. Tijdens het boodschappen doen kwam ik een oud-docent tegen. Met de boodschappenkar in de hand kwamen we tot de afspraak dat ik mee ga denken voor de invulling van een nieuw onderwijscurriculum. Nou, tof. De eerste expeditie was gepland. De tweede expeditie was richting lokale overheid: de gemeente. In mijn huidige functie heb ik veel contact met de gemeenten waarin ik werk en zo was een afspraak met een teamleider snel gemaakt. In het gesprek kreeg ik het aanbod om tijdelijk bij hen te komen werken: Enerzijds om een opdracht te vervullen en anderzijds om te ervaren of het werken bij de gemeente iets voor mij is. Expeditie twee is dus ook uitgezet. Misschien wel expedities richting een nieuwe toekomst in werk, maar misschien kom ik ook weer terug naar mijn werkbasis, de corporatie. Wie weet wat ik tegenkom!

## Natasja

'ontdekkingsreis van Rabobank tot corporatie'

Medewerker communicatie

Zorgorganisatie



Afgelopen jaar stond voor mij in het teken van keuzes maken. De (financiële) wereld is in beweging en ook binnen de Rabobank (mijn vorige werkgever) heeft dit voor veel medewerkers gevolgen, dus ook voor onze afdeling. Na een loopbaantraject heb ik de keuze gemaakt mijn horizon te verbreden. Na bijna 20 jaar uiteraard geen eenvoudige beslissing, maar ik kijk er met een goed gevoel en vol vertrouwen in de toekomst op terug. Ik heb het afgelopen jaar veel nieuwe mensen leren kennen, veel geleerd over de ins en outs van het "nieuwe" solliciteren en vooral inzicht gekregen in wat ik belangrijk vind in mijn werk en (gezins-)leven. Al met al een mooie basis in mijn zoektocht naar een nieuwe baan.

### **Werkervaringsplekken**

In mijn ontdekkingsreis naar die droombaan heb ik gekeken naar een manier van netwerken die goed bij me past. Zo ben ik als vrijwilliger aan de slag gegaan bij Stichting Lilië Fonds in Den Bosch. Voor een mooi project ben ik enerzijds met mijn vak bezig en kan ik aan de andere kant de organisatie beter leren kennen. Daarnaast kwam ik via mijn netwerk in contact met de HR-medewerker van een woningcorporatie, waar iemand werd gezocht voor communicatie. Zo vielen de puzzelstukjes in elkaar en kon ik mijn kennis en ervaring op communicatievlak inzetten, maar vooral ook nieuwe dingen leren en tegelijkertijd de wereld van woningcorporaties ontdekken. Uiteindelijk heeft dit geleid naar een baan binnen een zorgorganisatie. Juist door actief in te zetten op werkervaringsplekken, heb ik mezelf laten zien en ben ik gezien!



## Guus

'Mijn perspectief op wonen wordt steeds breder'

Technische opzichter

Kleine Meierij

### Boventallig

Guus van den Heuvel werd boventallig bij woningcorporatie Area. Paniek? Nee. Een goede samenwerking tussen de HR-afdelingen van Brabantse corporaties leidde tot een overstap naar de Kleine Meierij. "Dat is een kleinere club, maar juist daardoor is mijn werk nu een stuk veelzijdiger. Ik ben hier helemaal op mijn plek." Vijf jaar had Guus van den Heuvel (57) erop zitten bij Area toen hij boventallig werd. "Ik was er projectleider realisatie nieuwbouw. Maar door de crisis kwam de bouw vrijwel stil te liggen. Een lopend project kon ik gelukkig nog afmaken, maar daarna zou het afgelopen zijn."

### Vacature

Guus kreeg de kans om zich via enkele stageplekken te oriënteren op werk bij andere corporaties, onder andere bij de Kleine Meierij. "Maar zover kwam het niet eens", lacht Guus. "Er ontstond een vacature bij de Kleine Meierij, zo hoorde ik van de HR-afdeling: technisch opzichter renovatie. Ik solliciteerde en werd aangenomen". Dankzij contacten met bewoners, beleidsmakers, ambtenaren, installateurs en architecten werd mijn perspectief op wonen steeds breder. Die beweging zette al in bij Area en heeft me echt geholpen bij de overstap naar de Kleine Meierij."

### Veelzijdige functie

Zijn nieuwe werkgever is een aanmerkelijk kleinere organisatie. "Dat biedt het voordeel dat je een veelzijdige functie kunt creëren. Want zo gaat dat tegenwoordig: je moet als het ware je eigen rol gaan bepalen, ondernemend zijn in de invulling van je functie met techniek, sociale thema's en leefbaarheid als ingrediënten".

### Toekomst

In dat licht is Guus nadrukkelijk bezig met de toekomst. "Ik denk dat mijn functie, technisch opzichter, best eens zou kunnen verdwijnen. "Het is goed dat corporaties in elkaars keuken kijken. Van mij mogen er ook andere partijen die met wonen te maken hebben bij betrokken worden. Publieke en private partijen zullen ook steeds vaker met elkaar te maken krijgen. Dat voorkomt bedrijfsblindheid en eilandvorming."