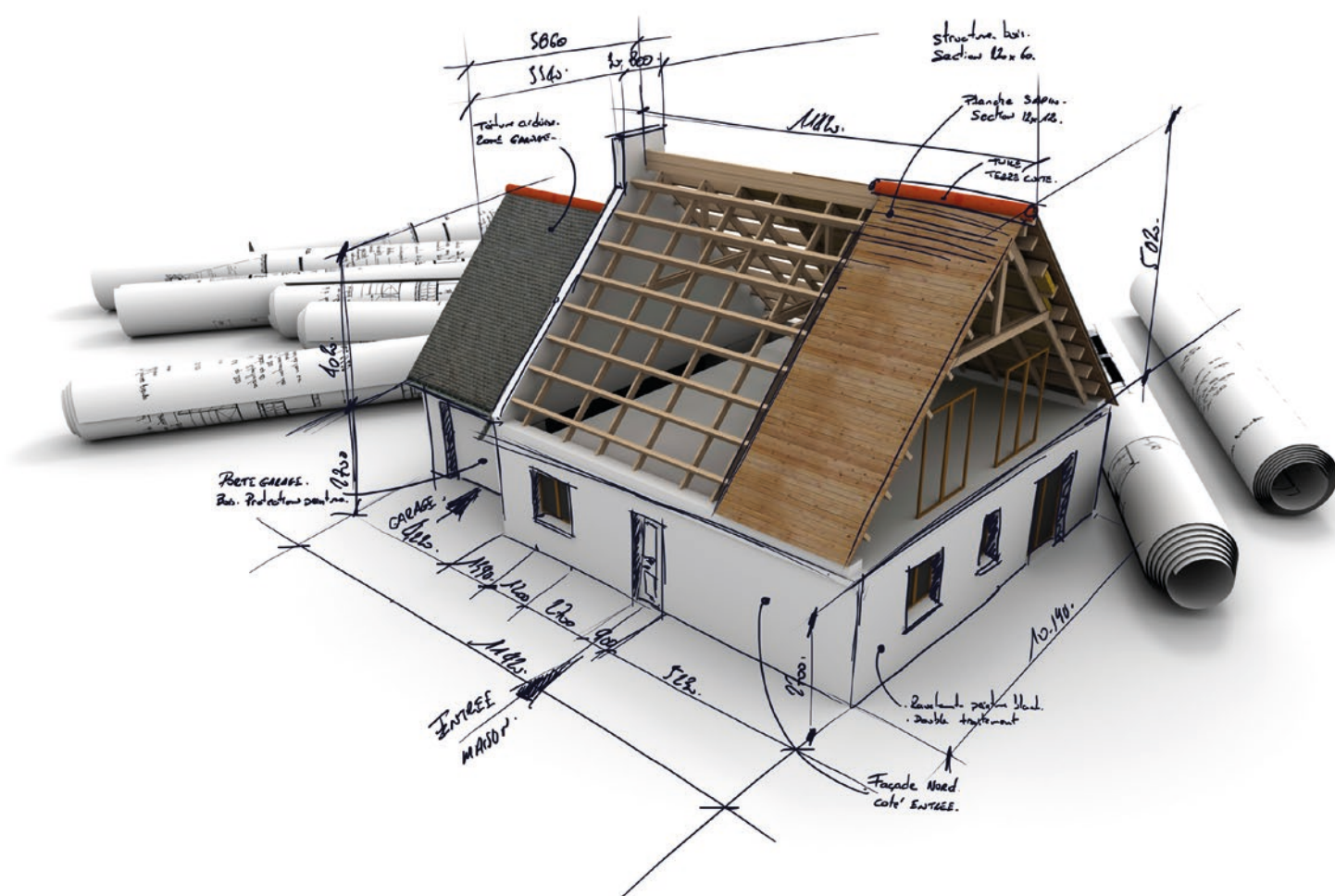


De loopbaanarchitect (dat ben je zelf)

Aan de tekentafel voor een solide toekomst



De loopbaanarchitect (dat ben je zelf)

Aan de tekentafel voor een solide toekomst

Hoe blijf je zeker van je (loop)baan nu je woningcorporatie ingrijpend verandert?
Lees hoe je actief werk maakt van jouw duurzame inzetbaarheid binnen of buiten
de organisatie.

Inhoudsopgave

De fundering: er dreigt een wankel basis voor de toekomst	3
De inspiratiekamer: neem de rol van architect	5
De werkkamer: bouw aan je eigen kansen	8
Onderhoud: blijf waken over de kwaliteit	11
Bouwtekeningen: vier keer inspiratie voor je ontwerp	15
Colofon	29

De fundering: er dreigt een wankеле basis voor de toekomst

Er verandert veel bij woningcorporaties, daar kan niemand omheen. De fundamenteën onder je werk zijn een stuk minder stevig dan vroeger. Sterker nog, er is kans dat jouw baan ingrijpend verandert of zelfs verdwijnt. Dit is het moment om actief in te spelen op deze ontwikkelingen. Ons advies: bouw doelgericht aan je loopbaan en zorg dat je duurzaam inzetbaar blijft. In de eigen organisatie of elders op de arbeidsmarkt.

Wat is duurzame inzetbaarheid?

Duurzame inzetbaarheid houdt in dat je jezelf blijft ontwikkelen, via opleiding of door nieuwe ervaring op te doen. Zodat je gezond, vitaal en met plezier kunt blijven werken, ook op latere leeftijd. Kort gezegd gaat het om de vraag: hoe haal je het beste uit jezelf en bereik je dat je fluitend naar je werk gaat. Nu en in de toekomst.

Waarom is dat juist nu belangrijk?

In heel Nederland zijn woningcorporaties zich intensief aan het herbezinnen. Ingrijpende maatregelen vinden overal plaats. Organisaties zoeken naar een betere en efficiëntere inzet van personeel en uitvoering van taken. Taken worden uitbesteed, bezuinigingen zijn aan de orde van de dag, banen verdwijnen of veranderen. De verwachting is dat de komende jaren 10 tot 20 procent van de banen bij woningcorporaties vervalt.

Aan de opleiding en kwalificaties van mensen worden steeds meer eisen gesteld. Ook al omdat ontwikkelingen hard gaan en technieken snel verouderen. Steeds vaker blijken medewerkers niet goed toegerust voor hun functie. Er zijn voorspellingen dat binnenkort zelfs 1 op de 10 mensen niet gekwalificeerd is voor hun baan.

Dit zijn serieuze bedreigingen voor je werkzekerheid.

In het verleden gaven werkgevers zelf aan op welk vlak je je moest ontwikkelen. Tegenwoordig verwachten werkgevers dat je zelf meedenkt en verantwoordelijkheid neemt. Wie breed inzetbaar is, blijft ook in onzekere tijden aantrekkelijk voor zijn huidige werkgever of voor een nieuwe werkgever. Je maakt jezelf minder kwetsbaar en stelt je werktoekomst zeker.

De inspiratiekamer: neem de rol van architect

Marieke (42): *“Ik werkte al jaren als commercieel medewerker binnendienst en zocht nieuwe kansen. Ik ontdekte wat ik miste en waar ik sterk in ben: leidinggeven. Inmiddels ben ik projectcoördinator.”*

Zie jezelf als de architect van je eigen loopbaan. Neem tijd en ruimte om inspiratie op te doen voor je ontwerp. Sta stil bij je toegevoegde waarde als medewerker, breng je ervaringskennis in kaart, en ga actief in gesprek met je leidinggevende.

Ken je toegevoegde waarde (en maak die ook bekend bij anderen!)

Het begrip ‘toegevoegde waarde’ gaat over wat jij als medewerker te bieden hebt en waarin jij onderscheidend bent. Dat moet in je organisatie helder zijn. Want of je wilt of niet, jouw toegevoegde waarde kan een doorslaggevende rol spelen bij beslissingen die worden genomen.

Wat heb je te bieden en wat maakt je onderscheidend? Dat zijn je kennis en ervaring. Maar er is meer dat erg waardevol kan zijn voor je functie en de organisatie. Denk aan specifieke talenten, kwaliteiten, drijfveren en passies. Benoem ze voor jezelf, maar vergeet ook niet om ze bij je werkgever duidelijk in beeld te brengen.

Je toegevoegde waarde is het grootst als je werk doet dat goed bij je past. Maar wanneer is een functie op het lijf geschreven? Dat antwoord begint bij grondig zelfonderzoek. Daarbij horen vragen zoals: wie ben ik, wat zijn mijn kwaliteiten, wat drijft me, wat zijn mijn valkuilen, hoe ga ik ermee om? Wat maakt me blij, wat raakt me? Hoe wil ik herinnerd worden? Wie en wat inspireert me? Deze zelfkennis zal je helpen te bepalen in welke baan je het beste uit de verf komt. Neem eens de tijd bij deze vragen stil te staan. Ook de *Loopbaanwijzer* van FLOW (Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties) kan daarbij helpen, verderop in dit boekje lees je er meer over.

Soms kun je meer dan op papier staat

In de praktijk leren mensen veel bij. Op den duur werken ze soms boven het niveau van hun opleiding. Maar deze ervaringskennis ligt niet altijd officieel vast. Mogelijk geldt dat ook voor jou. Dan loont het om je opgebouwde kennis om te zetten in een ervaringscertificaat of Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Dat is een erkend getuigschrift. Met een EVC laat je je werkgever zien wat je waard bent. Dat versterkt je positie, bijvoorbeeld bij een interne promotie. Je staat bovendien sterker bij sollicitaties en bij het instromen in en (sneller) afronden van opleidingen. Laat die kans niet liggen.

Een EVC-traject loopt over een langere periode, gemiddeld drie maanden. Daarin worden je kennis en ervaringen vastgesteld en getoetst. Informatie over het traject vind je op www.flowevcportal.nl en www.kenniscentrumevc.nl. Vaak kun je (een deel van) de kosten vergoed krijgen en is er een belastingvoordeel. Informeer bij de afdeling P&O.

Ga in gesprek met je leidinggevende

Het is aan jou om het initiatief te nemen en met je leidinggevende in gesprek te gaan over je mogelijkheden en ambities voor de toekomst. Dus wacht niet af en maak je ideeën kenbaar. Gebruik daar je functioneringsgesprek voor of maak een aparte afspraak met je leidinggevende. Soms lijkt dat lastig, bijvoorbeeld omdat je denkt dat het je positie in de organisatie kan schaden. Het tegendeel is vaak waar. Als je duidelijk bent over je wensen, kunnen jouw kwaliteiten beter worden benut. Je krijgt meer plezier in je werk. Hoe meer plezier in je werk, hoe beter je gaat functioneren. En daar heeft je werkgever alle belang bij.

Deze vragen kunnen je helpen bij de voorbereiding van een gesprek over je ambities met je leidinggevende:

- Bieden je werkzaamheden genoeg uitdaging?
- Wat zijn je wensen en behoeften voor het komende jaar of voor de toekomst?
- Zou je iets anders willen doen op een andere afdeling? Of werkzaamheden willen ruilen met een collega?
- Welke scholing of training ga je de komende periode volgen?
- Vind je dat je werk-privésituatie in balans is?
- Hoe is het gesteld met de verhouding belasting-belastbaarheid en je gezondheid?

Een handig hulpmiddel om met je leidinggevende te praten over opleiding en ontwikkeling, is de FLOW *Ontwikkelpaatkaart*. Deze helpt je om, bijvoorbeeld in een ontwikkel- of functioneringsgesprek, samen te komen tot een individueel ontwikkelplan voor jou. De *Ontwikkelpaatkaart* bestaat uit acht stappen met zowel vragen voor jou als voor je leidinggevende. Op basis hiervan kan een POP-formulier of vergelijkbaar formulier van de organisatie worden ingevuld. De FLOW *Ontwikkelpaatkaart* vind je [hier](#).

Vandaag nog doen

- ❶ **Praat over de toekomst van je corporatie.** Wat zijn de plannen van de organisatie? Dat is belangrijk voor jouw toekomst. Misschien zijn er nieuwe ideeën en ontwikkelingen waarin je een rol kunt spelen. Dan kun je jezelf nu al onmisbaar maken. Zorg dat je op de hoogte blijft en praat erover met je leidinggevende.
- ❷ **Trek interessant werk naar je toe.** Natuurlijk, je hebt het druk. Maar nieuwe kennis en ervaring geven vaak extra energie en inspiratie. En werkgevers zien graag gemotiveerde mensen. Dus trek interessant werk naar je toe. Of neem eens werk over als een collega ziek is.
- ❸ **Bedenk waarin je uitblinkt.** Werk waar je goed in bent, gaat je vaak gemakkelijk af. En het is vaak nog leuk om te doen ook. Waarin blink jij uit? Kijk breder dan je werk, wat doe je thuis graag, wat zijn je hobby's? Kan dit van waarde zijn op je werk? Weet je werkgever dat je een voetbalelftal coacht, vrijwilliger bent in een bejaardentehuis of in een band speelt? Je werkgever vormt zich een beeld van je kwaliteiten op grond van alles wat je doet en kan, ook buiten het werk. Deel het, het kan nieuwe kansen met zich mee brengen.
- ❹ **Verplaats je in de huurder.** Stel je voor dat je niet de maker bent, maar de gebruiker van jullie producten of diensten. Wat zou je missen? Kun jij een rol spelen in de verbetering? Dat is voor jezelf uitdagend en het vergroot je toegevoegde waarde.
- ❺ **'Ga ik fluitend naar mijn werk?'** Vraag jezelf eens af of je fluitend naar je werk gaat. Als het antwoord nee is, ligt dat aan je werkgever? Of zijn er dingen waar je zelf iets aan kunt doen?

De werkkamer: bouw aan je eigen kansen

Roel (52): *“Toen ik hoorde over de reorganisatie heb ik wekenlang slecht geslapen. Na de grootste weerstand werd ik nieuwsgierig naar mijn mogelijkheden. Nu ben ik omgeschoold en werk ik als fotograaf.”*

Bouwen aan een duurzame loopbaan vraagt om heldere keuzes. In de CAO Woondiensten is het nodige geregeld om je richting te geven. Je kunt gebruik maken van de *Loopbaanwijzer*, aangevuld met twee gesprekken met een coach. Je beschikt over een individueel ontwikkelingsbudget. In sommige gevallen kan demotie, vroeger met pensioen of deeltijdpensioen een optie zijn.

Waardevol instrument: de *Loopbaanwijzer*

De *Loopbaanwijzer* is een handig en inspirerend instrument op internet, ontwikkeld door FLOW (Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties). Met diverse tests breng je je interesses en talenten in kaart. Het resultaat is inzicht in wat je kunt en wat je wilt, plus voorbeelden van richtingen en functies die goed bij je passen. Zo kun je bepalen hoe je je in de toekomst wilt ontwikkelen. Ook biedt de CAO de mogelijkheid om na afronding van de *Loopbaanwijzer* twee gesprekken met een coach te voeren. Samen met de coach stel je een eigen loopbaanplan op voor de komende jaren. Dit kan je helpen om het beste in jezelf naar boven te halen. De *Loopbaanwijzer* vind je [hier](#).

De *Loopbaanwijzer* is een vertrouwelijk instrument. Je werkgever wordt niet op de hoogte gebracht dat je je via de *Loopbaanwijzer* oriënteert op je loopbaan. Je bepaalt zelf wat je met de uitkomsten wilt doen.

Persoonlijke ervaringen met de *Loopbaanwijzer*:

Gemma Koning: *“De Loopbaanwijzer zet echt aan tot nadenken. Momenteel overweeg ik een hogere functie binnen mijn eigen woningcorporatie en wil ik me over een jaar of vier breder oriënteren. Misschien zelfs buiten de branche. De Loopbaanwijzer maakt dit inzichtelijk en geeft er sturing aan. Met de uitkomsten van de Loopbaanwijzer onder mijn arm is dat makkelijker bespreekbaar bij mijn werkgever. Ik heb het eerste gesprek met de loopbaanadviseur, waarvoor je na de Loopbaanwijzer een voucher krijgt, inmiddels ingepland en ben heel benieuwd welke inzichten dat gesprek me zal gaan opleveren.”*

Desiree van Rhijn: *“Ik werk nu op het secretariaat, maar wil graag iets anders gaan doen. Het persoonlijk profiel van de Loopbaanwijzer heb ik met de loopbaanadviseur besproken en we hebben samen een actieplan in de richting van ‘Woonadviseur’ opgesteld. Ik heb het vervolgens met de afdeling P&O doorgesproken. Helaas is die functie nu niet beschikbaar, maar ik loop wel alvast één dag in de week stage bij de woonconsulenten om te ervaren hoe het is. Ik kijk er nu alweer naar uit om daar te zitten.”*

Bas Meijboom: *“De Loopbaanwijzer is een ideaal middel om inzicht in jezelf te vergroten. Door mijn werk als voorzitter van de ondernemingsraad hoorde ik vorig jaar hierover. De uitkomsten van de tests waren erg verhelderend. Met name de Ervaringsscan (wat kun je binnen je huidige functie?) en de Interesstetest (wie ben je en wat wil je?) gaven vernieuwende inzichten. Op het moment dat ik de Loopbaanwijzer doorliep was ik vastgoedbeheerder. Uit de tests bleek dat een projectleidersrol ook goed bij me past. Inmiddels heb ik die stap gemaakt en ben ik sinds begin dit jaar projectleider duurzaamheid. Of je nu een stap wil maken of niet, het is gewoon leuk om te doen. Het is geen standaard assessment, maar je bekijkt je persoonlijkheid en profiel in een breed verband, met raakvlakken binnen én buiten de corporatiebranche.”*

Het individuele loopbaanontwikkelingsbudget (ILOB)

Elke medewerker van een woningcorporatie heeft een individueel loopbaanontwikkelingsbudget (ILOB). Dit budget kun je inzetten voor opleidingen, cursussen of training gericht op een andere of hogere functie, binnen of buiten de branche. Ook loopbaanadvies en individuele coaching behoren tot de mogelijkheden. Je maakt je keuze zelf, zolang deze maar bijdraagt aan de ontwikkeling van je loopbaan.

De hoogte van het individuele ontwikkelingsbudget hangt af van de duur en omvang van je dienstverband. Zo heeft een medewerker die minimaal vijf jaar in dienst is, recht op een budget van 2.250 tot 4.500 euro voor de periode 2010 t/m 2014. Hierna loopt het ontwikkelingsbudget door. Het bedrag dat niet is besteed, blijft staan. Meer informatie vind je in Hoofdstuk 10 van de CAO Woondiensten.

Het individuele ontwikkelingsbudget verschilt van functiegebonden scholing. Scholing in opdracht van de werkgever om je huidige functie te kunnen blijven vervullen, betaalt de werkgever. Dit komt niet uit je budget.

De mogelijkheid van demotie

Soms is het goed om een stapje terug te doen. Dat heet demotie. Je accepteert een lagere functie of minder belastende taken. Je doet een stapje terug om een passender baan te krijgen. Demotie kan bijvoorbeeld worden ingezet als een medewerker aan het einde van zijn loopbaan zit en graag minder belastend wil blijven werken. Demotie is ook een optie als je een langere tijd minder verantwoordelijkheden of werkdruk wenst, bijvoorbeeld vanwege mantelzorgtaken of ‘spitsuur’ in het gezin.

Demotie gaat veelal samen met het accepteren van minder loon. Dat kan nadelig zijn voor de pensioen-aanspraak. Fiscaal is het mogelijk om de pensioenopbouw ook na de demotie te baseren op het oude, hogere loon. Dit kan in de laatste tien jaar vóór de ingangsdatum van het pensioen. Dit geldt zowel bij functieverlaging, als in het geval dat een medewerker minder uren gaat werken, al moet het wel gaan om minimaal 50 procent van een fulltime dienstverband. Heb je vragen of wil je uitleg, dan kun je terecht bij de Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW). Contactgegevens vind je [hier](#).

Flexibele pensioenkeuzes

Wie na 1949 is geboren, valt onder de Flexpensioenregeling. Dat betekent dat je flexibel bent in de datum wanneer je met pensioen wilt gaan. Als je niets wijzigt, krijg je van de Stichting Pensioenfonds voor Woningcorporaties (SPW) je Flexpensioen maandelijks uitgekeerd zodra je 67 jaar wordt. Maar je kunt (binnen bepaalde grenzen) ook eerder of later met pensioen. Of kiezen voor een deeltijdpensioen. Meer over de Flexpensioenregeling vind je [hier](#). Op de website van SPW vind je ook de Pensioenplanner om de gevolgen van de diverse mogelijkheden te berekenen.

Vandaag nog doen

- ❶ **Schrijf je eigen afscheidsspeech.** Stel je je laatste werkdag voor en schrijf je afscheidsspeech, waarin je terugblijkt op je loopbaan. Wat zou je willen dat daarin staat? Zo krijg je een beeld van wat je tot nu toe hebt gedaan, maar ook wat je nog wilt doen.
- ❷ **Werk jaarlijks je CV bij.** Een CV is tegenwoordig meer dan een opsomming van opleiding, functies, werkgevers en talenkennis. Neem jaarlijks de tijd om in kaart te brengen wat je hebt gedaan en geleerd. Kijk terug op het jaar: wat waren belangrijke prestaties, welke grenzen heb je verlegd, hoe heb je taken ingevuld? Een bijgewerkt CV geeft je zicht op je kunnen en je groeimogelijkheden.
- ❸ **Leer elk jaar iets nieuws.** Neem jezelf voor om elk jaar één nieuwe vaardigheid, groot of klein, aan te leren. Dat is niet alleen leuk, het houdt je ook scherp en vergroot je waarde voor de organisatie.
- ❹ **Laat financiële gevolgen berekenen.** Is voor jou demotie mogelijk aan de orde of is deeltijdpensioen een optie, laat de financiële kant dan eerst berekenen door de afdeling P&O. Demotie hoeft geen pensioenconsequenties te hebben.

Onderhoud: blijf waken over kwaliteit

Joost (34), onderhoudsmedewerker: *“Bij steeds meer collega’s zag ik gewrichtsproblemen. Toen ging ik over mijn toekomst nadenken. Nu ben ik vakdocent timmeren en werk nog twee dagen per week bij mijn woningcorporatie.”*

Het huis van je loopbaan is nooit af. Want je leven verandert en jij verandert. Er moet oog zijn voor je persoonlijke situatie: de levensfase waarin je je bevindt, de balans tussen werk en privé, je gezondheid. Zo blijf je met plezier je werk doen, ook op latere leeftijd.

Aansluiten bij je levensfase

De ontwikkeling van je loopbaan staat niet los van de fase van je leven waarin je je bevindt. Dat is goed om te realiseren als je nadenkt over je (toekomstige) rol binnen je afdeling of woningcorporatie. Starters op de arbeidsmarkt zoeken uitdaging en afwisseling. Na zijn dertigste wil een medewerker groeien en verantwoordelijkheid dragen. Na je veertigste ken je je mogelijkheden en zit je vaak op het hoogtepunt van je loopbaan, maar ben je met schoolgaande kinderen vaak regiogebonden. Voorbij je vijftigste heb je veel werk- en levenservaring en neemt de druk thuis af maar kunnen mantelzorgverplichtingen toenemen. Menig ouder wordende medewerker wil graag doorwerken, maar niet in de hectiek van de oude baan. Er komt meer aandacht voor de privésituatie. Deze medewerker staat midden in het leven, maar de laatste vijf, zes of zeven jaar moeten wel de leukste worden.

Het is belangrijk dat je jezelf in elke levensfase, tot aan je pensioen, blijft ontwikkelen, bijvoorbeeld met scholing, zodat je gedurende je hele loopbaan in beweging blijft en het beste uit jezelf haalt.

Balans tussen werk en privé

Veel mensen worstelen met het vinden van de juiste balans tussen werk en privé. Zeker nu we in een digitaal tijdperk leven en altijd en overal bereikbaar willen zijn. Werken in de avonduren, op zondag een paar mails wegwerken, 's avonds laat nog iemand bellen... Intussen moeten de kinderen van school worden gehaald, opa's en oma's bezocht en kun je niet wéér de sportschool afzeggen.

Is dit herkenbaar en levert het stress op? Vraag jezelf af hoe je de balans kunt verbeteren. Af en toe je telefoon of mail uitzetten kan al helpen. Of eens een vergadering overslaan waar je niet onmisbaar bent. Je werkweek wordt overzichtelijker door een weekplanning te maken. En met een dagplanning kom je gestructureerd de werkdag door.

Maak met je werkgever duidelijke afspraken hoeveel je werkt en waar je werkt. Thuis werken kan verlichting geven omdat het reistijd scheelt. Op kantoor werken kan juist verlichting geven omdat je dan geen last hebt van krijssende peuters of een draaiende wasmachine. Duidelijke en reële afspraken voorkomen stress en teleurstelling.

Je werkgever heeft te maken met diverse regels en wetten als het gaat om jouw keuze van een werkplek, al dan niet op kantoor: het Burgerlijk Wetboek, de Arbowet en de Arbeidstijdenwet. Je hebt een goede werkplek nodig om je werk veilig en gezond te kunnen doen. Een goede werkplek bestaat minimaal uit een goede stoel, een goede tafel en de juiste verlichting. Als je deze zaken zelf niet hebt, moet je werkgever daarvoor zorgen. Werk je thuis met beeldschermen en computers? Dan gelden thuis dezelfde eisen voor de inrichting van de werkplek als op kantoor. De werkgever heeft de voorlichtingsplicht als het gaat om de risico's van het werken thuis en maatregelen die je kunt (of moet) nemen om het risico te beperken. De werkgever is dus verantwoordelijk voor de kwaliteit van de werkplek bij je thuis. Meer actuele informatie over arboregels die voor jou als thuiswerker of telewerker gelden kun je [hier](#) vinden.

Thuiswerk, telewerken of de invoering van het Nieuwe Werken moet ook een onderdeel zijn van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Dat is een voor werkgevers verplicht middel om de gezondheid en veiligheid te bevorderen. Vraag eens binnen jouw corporatie inzage in de RI&E en het Plan van Aanpak dat onderdeel van de RI&E uitmaakt.

Meer informatie? De sociale partners hebben een gids *Het Nieuwe Werken* gepubliceerd. De gids *Het Nieuwe Werken* geeft voorbeelden en tips en gaat o.a. in op thuiswerken of het nieuwe werken. De gids *Het Nieuwe Werken* kun je o.a. [hier](#) lezen en downloaden.

Gezond en vitaal blijven

Gezondheid en vitaliteit zijn onlosmakelijk verbonden met je loopbaan. Roken, te veel alcohol of ongezond eten beïnvloeden je prestaties op korte en lange termijn. Uit onderzoek blijkt niet alleen dat vitale en gezonde medewerkers beter presteren en een lager ziekteverzuim hebben, maar ook relatief vaker positieve gevoelens ervaren zoals blijdschap, tevredenheid en enthousiasme. Zij gaan, met andere woorden, vaker fluitend naar het werk.

Ga je minder energiek naar je werk of heb je problemen met je gezondheid? Maak dan gebruik van je wettelijk recht op een Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek. Deze PAGO kan uitgebreid worden tot Preventief Medisch Onderzoek (PMO). De bedrijfsarts voert zo'n PMO voor jou uit. Jij ontvangt vervolgens een persoonlijk advies met betrekking tot jouw gezondheidsrisico's. Met dit advies kan je verzuim voorkomen en je inzetbaarheid verhogen.

Wat kun je zelf doen? Stress en werkdruk kun je aanpakken met het digitale programma de *Stressmanager* van FLOW. Na het doorlopen van dit programma weet je beter om te gaan met drukte op je werk en kun je je beter ontspannen. De gratis *Stressmanager* vind je [hier](#). Je kunt ook gebruik maken van het *Stress Reductie Traject* van FLOW. Dat is begeleiding op maat, afgestemd op jouw situatie. Na afloop kun je beter omgaan met agressieve klanten, werkdruk of andere stressfactoren. Kijk voor het *Stress Reductie Traject* [hier](#). FLOW heeft verschillende folders gepubliceerd over stress en werkdruk. Je kunt de folders [hier](#) downloaden. Bij woningcorporaties hebben medewerkers soms te maken met agressie of geweld. Ook hier biedt FLOW ondersteuning, onder meer met de Adviesdesk van FLOW Arbo Portal (telefoonnummer: 0183-354129). De Toolkit voor *Woningcorporaties Agressie en Werkdruk* vind je [hier](#).

Met plezier naar je werk – ook straks

Er moet evenwicht zijn tussen jouw capaciteiten en de eisen die je werk aan je stelt. Deze afstemming tussen jou en de organisatie noemen we 'jobfit'. Hoe beter je werk is afgestemd op wat je leuk vindt en motiveert, hoe groter de kans dat je met plezier naar je werk gaat. En dat heeft weer een positief effect op je gezondheid.

Blijf jezelf regelmatig vragen stellen. Heb ik het nog naar mijn zin op mijn werk? Hoe zal dit volgend jaar zijn? Wat wil ik over een paar jaar doen? Hoe betrokken voel ik me bij deze woningcorporatie? Zet de antwoorden om in daden. Ga in gesprek met je leidinggevende. Loop eens stage op een andere afdeling of pak een klus elders in de organisatie op. Hulpmiddelen uit dit boekje, zoals de Praatkaart *In gesprek met mijn leidinggevende* van FLOW, kunnen je helpen om je eigen gedachten te formuleren en bespreekbaar te maken in de organisatie. Je vindt ze in het hoofdstuk [Bouwtekeningen](#).

Hou kortom steeds de vinger aan de pols, zodat je gezond, vitaal en met plezier kunt blijven werken, ook op latere leeftijd.

Vandaag nog doen

❶ **Maak een top vijf van je leukste werkmomenten.** Overzie je loopbaan en zet op een rij welke momenten het mooist en meest inspirerend waren. Wat is ervoor nodig om dat gevoel vaker te krijgen? Wat kun je zelf doen?

❷ **Geef je werkgever een tip om het werk en de werksfeer leuker te maken.** Dingen die niet blij maken, liggen niet altijd vast. Aan klagen heeft je werkgever niets, wel aan concrete voorstellen. Want je werkgever weet: wie fluitend naar zijn werk gaat, is een betere werknemer.

❸ **Denk vooruit als het om je gezondheid gaat.** Doe je fysiek zwaar werk, sta dan eens stil bij de vraag of je dit volhoudt tot je pensioen. Zijn er alternatieven? Hoe kun je je werk minder belastend maken? Kun je jonge collega's opleiden? Daarmee blijf je waardevol voor de organisatie.

❹ **Praat met vrienden en collega's.** Mensen hebben niet altijd in de gaten waar ze goed in zijn. Wat is eigenlijk jouw specifieke talent? Kun je dat in één zin vertellen? Dat laatste kan lastig zijn, terwijl jouw collega's vaak heel goed weten wat je talent is. Ben jij degene die altijd de deadlines bewaakt? Of degene die oplossingen weet voor de écht moeilijke dingen? Je collega's weten precies wat jouw kracht is. Vraag het ze eens.

❺ **In hoeverre past mijn werk bij mijn levensfase?** De volgende vragen kunnen je helpen om je loopbaan af te stemmen op je levensfase. Werk (een deel van) deze vragen uit op maximaal 1 A4. Bespreek het resultaat met je collega's of met je leidinggevende en formuleer concrete afspraken en acties.

- Heb ik over twee of drie jaar nog steeds dezelfde functie? Wil ik dat?
- Is mijn verdeling tussen werk en privé goed? Heb ik wensen om deze verdeling aan te passen?
- Welke toegevoegde waarde heb ik en in hoeverre wordt die nu volledig benut?
- Welke zaken in mijn huidige functie gaan me goed af?
- Welke zaken in mijn werk geven energie? Welke zaken kosten energie?
- Welke taken in mijn huidige functie gaan me minder goed af?
- Welke kennis en ervaring wil ik meer inzetten en hoe zie ik dat voor me?
- Wat zou ik willen afbouwen, waarin zou ik minder tijd willen investeren?
- Wat zou ik willen ontwikkelen, uitbouwen? Wat kan ik zelf, waarbij kan de organisatie helpen?
- Welke stappen zijn nodig om me in de komende fase van mijn loopbaan gemotiveerd te houden?
- Wil ik meer werken, of juist minder? Bieden demotie of een lichtere functie me mogelijkheden om lekker te blijven werken?
- Zijn er andere functies of uitdagingen die me aanspreken? Welke drempels weerhouden me om er werk van te maken?

Bouwtekeningen: vier keer inspiratie voor je ontwerp

Vier handige hulpmiddelen bij het ontwerpen van je loopbaan: de Praatkaart *In gesprek met mijn leidinggevende*, een voorbeeld van een *Voortgangsgesprek* met je leidinggevende, de Scan *Hoe duurzaam inzetbaar ben ik* en de Checklist *Fit voor de toekomst*.

Tip: bekijk ook eens de FLOW Ontwikkelpraatkaart. Om een goede keuze te maken uit het ruime opleidingsaanbod, kan je gebruik maken van de zogenaamde **FLOW Ontwikkelpraatkaart**. Jij en je leidinggevende kunnen de praatkaart gebruiken, bijvoorbeeld in een ontwikkel- of functioneringsgesprek, om samen te komen tot een individueel opleidingsplan. Succes!

Bouwtekening 1

Praatkaart *In gesprek met mijn leidinggevende*

Levensfasebewust beleid: In gesprek met medewerkers



“Alle medewerkers - van alle leeftijden, levensfasen en generaties - zijn en blijven competent, gemotiveerd en gezond aan het werk. Nu en in de toekomst.”



Deze Praatkaart helpt je als leidinggevende bij het bespreekbaar maken van levensbewust personeelsbeleid met je medewerker. Door gericht vragen te stellen kan je de inzetbaarheid van de medewerker optimaal houden. Het is niet de bedoeling dat dit instrument als een format wordt gebruikt maar de Praatkaart geeft je als leidinggevende inspiratie en kan als leidraad gebruikt worden om dit onderwerp ter sprake te brengen. Belangrijk hierbij is niet alleen het voeren van het gesprek, maar ook aandacht besteden aan de opvolging van zaken die tijdens het gesprek worden besproken.

De Praatkaart is gebaseerd op de drie invalshoeken van duurzame inzetbaarheid, namelijk gemotiveerd, gezond en competent. Zoals hierboven is afgebeeld zijn het verschillende invalshoeken op basis waarvan een leidinggevende met de medewerker in gesprek kan gaan. Tussen deze invalshoeken bestaan relaties. Bijvoorbeeld; een medewerker die problemen heeft met de gezondheid loopt ook het risico de motivatie kwijt te raken.

Motivatie

Waar krijg je energie van in je werk?

- Waardoor komt dit?
- Wat doet dat met je?
- Kun je hier zelf invloed op uitoefenen?
- Kan ik je als leidinggevende helpen?
- Wat motiveert je om hier te werken?

Wat kost je energie?

Als iemand niet of minder gemotiveerd is heeft dat vaak te maken met:

- Werkinhoud
 - Verantwoordelijkheid
 - Zinvol
 - Regelmogelijkheden
- Werk/privé balans en ook de privésituatie
- Gezondheid
- Sfeer en samenwerking met collega's
- De relatie met de leidinggevende
- Verwachtingen

Welke aspecten spelen bij jou een rol?

Hoe denk je de komende jaren gemotiveerd te blijven?

- Wat ben je van plan er zelf aan te gaan doen?
- Wat kan ik als leidinggevende hieraan bijdragen?
- Wat verwacht je van de organisatie?
- Welke ambities en wensen heb je?
- Ben je van plan de komende jaren hier werkzaam te blijven?

Gezondheid

Hoe gaat het met je?

- Hoe gaat het met je gezondheid?
 - Voel je je gezond?
 - Waardoor voel je je gezond?
 - Heeft dit positieve gevolgen voor je werk?
- Wat doe je om je gezondheid te verbeteren?
- Voel je je niet gezond, wat is de oorzaak?
- Verwacht je hulp vanuit de organisatie?
- Denk je, met het oog op je gezondheid, de komende jaren de functie te kunnen blijven uitoefenen?

Hoe houd je de balans?

- Wat vind je van de eisen die het werk aan je stelt?
- Kun je aan die eisen voldoen als je kijkt naar je eigen mogelijkheden? Zowel lichamelijk als geestelijk.
- Kun je je werk goed combineren met je privésituatie?
- Op welke manier ben je bezig met je gezondheid?

Competent

Competenties zijn vaardigheden, kennis en gedragselementen die er voor zorgen dat een persoon effectief kan functioneren in zijn/haar werk.

- Je kunt hierbij denken aan:
- Samenwerken
- Klantgerichtheid
- Resultaatgerichtheid
- Communicatief vaardig
- Sociaal vaardig
- Etc., etc.

Komen je competenties tot zijn recht in je huidige functie?

- Heb je de competenties om de functie uit te oefenen?
- Waar liggen je sterke punten en waar liggen je minder sterke punten?
- Vind je een uitdaging in je huidige functie?
- Vind je dat je bij je huidige functie past?

Wat is er nodig om je werk goed te kunnen doen?

- Welke vaardigheden en capaciteiten heb je nodig in je werk?
- Vind je dat je voldoet aan de eisen van het werk?
- Zijn er zaken waarvan je vindt dat je ze moet ontwikkelen?
- Wat ga je daaraan doen?
- Wat kan ik als leidinggevende doen om je daarbij te ondersteunen?
- Welke aspecten belemmeren je ontwikkeling?
- Vind je dat je je competenties volledig benut? Of kun je meer?
- Heb je competenties die je nu in je functie niet gebruikt? Zou je daar in de toekomst iets mee willen doen?

Hoe zie je de nabije toekomst op je werk?

- Welke ontwikkelingen wil je zelf als persoon doormaken?
- Zie je ontwikkelingen in de organisatie?
- Hoe ga je je competenties daarop aanpassen?
- Welke rol speel je zelf hierin?
- Welke rol kan ik als leidinggevende hierin spelen?
- Zie je voor jezelf voldoende uitdagingen in je werk, ook als je kijkt over vijf jaar?

Bouwtekening 2

Voorbeeld Voortgangsgesprek

Datum gesprek:

Naam medewerker:

Naam leidinggevende:

Deel 1: geef een rapportcijfer van 1 t/m 10 (1 = helemaal oneens / 10 = helemaal eens)

Bedrijf

Mijn woningcorporatie is een leuk bedrijf om voor te werken ☐

Ik ga altijd met plezier naar mijn werk ☐

Toelichting medewerker:

Aanvulling leidinggevende:

Werkinhoud

Mijn functie past goed bij mij ☐

Ik vind dat mijn werk voldoende afwisseling en vrijheid biedt ☐

Mijn werk biedt mij voldoende uitdaging ☐

Ik voel me niet onzeker of ik mijn werk goed doe ☐

Mijn taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn mij duidelijk ☐

Ik kan goed omgaan met nieuwe ontwikkelingen ☐

Toelichting:

Aanvulling leidinggevende:

Werkomstandigheden

Ik vind de sfeer binnen mijn team goed ☐

Ik kan goed samenwerken met mijn collega's ☐

Ik stel mij collegiaal op en ben bereid collega's te helpen ☐

Ik kan mijn werk binnen mijn uren goed uitvoeren ☐

Ik ben tevreden over mijn arbeidsomstandigheden ☐

Toelichting:

Aanvulling leidinggevende:

Communicatie

- Ik vind de inhoud en de frequentie van het werkoverleg goed []
- Ik vind dat er voldoende communicatie met ander afdelingen is []
- Ik vind dat de directie voldoende communiceert []

Toelichting:

Aanvulling leidinggevende:

Leidinggevende

- Mijn leidinggevende staat open voor ideeën []
- Mijn leidinggevende toont voldoende belangstelling voor mij []
- Ik ben tevreden over de manier van leidinggeven []
- Ik geef mijn leidinggevende feedback over zijn/haar manier van leidinggeven []

Toelichting:

Aanvulling leidinggevende:

Deel 2: persoonlijke ontwikkeling

Persoonlijke kwaliteiten

Noem 3 sterke punten van jezelf

1.

2.

3.

Aanvulling leidinggevende:

Maak je in je huidige functie voldoende gebruik van deze sterke punten?

Wat kun je doen om je functie (nog) beter te vervullen?

Persoonlijke verbeterpunten

Noem 3 aandachtspunten van jezelf
1.
2.
3.
Aanvulling leidinggevende:

Hoe ga je hieraan werken?
Hoe kan je leidinggevende je hierbij helpen?

Jouw ambities

Welke andere werkzaamheden zou je leuk vinden? (binnen of buiten mijn corporatie)
Wat zou je daarvoor moeten leren?
Wat zijn jouw ambities op korte en lange termijn?
Korte termijn:
Lange termijn:

Ontwikkelings-/opleidingswensen

Waar wil je je ontwikkelen?
Aanvulling leidinggevende:

Welke opleidingswensen heb je?
Zijn deze opleidingswensen in het kader van je huidige functie of gewenste functie (loopbaanrichting)?

Evaluatie en borging leeractiviteiten

Welke leeractiviteiten heb je het laatste jaar gevolgd?
Wat was de opleidingsnoodzaak/wat wilde je leren?
Heb je het geleerde in de praktijk toegepast en zo ja, hoe?

Deel 3: voortgang van geplande afspraken (beoordelingsgesprek)

Wat is de voortgang van de geplande taken? Wat gaat goed, wat niet?
Aanvulling leidinggevende:

Deel 4: aanvullende opmerkingen (optioneel)

Medewerker
Leidinggevende:

Datum:

Bron: woningcorporatie Domijn Enschede

Bouwtekening 3

Scan Hoe duurzaam inzetbaar ben ik?

Vraag	Ja	Nee
A. Personeel en planning		
Mijn leidinggevende weet wat mijn wensen en mogelijkheden zijn en laat daar de planning op aansluiten	☐	☐
Mijn leidinggevende legt regelmatig uit wat de doelen van de organisatie zijn en hoe hij daar met de opbouw van de afdeling op inspeelt	☐	☐
Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat mij motiveert en bezighoudt in werk en privé	☐	☐
B. Arbeidsvoorwaarden en beloning		
Onze arbeidsvoorwaarden zijn dusdanig dat ik de keuze kan maken die het beste bij mijn leef- en werksituatie past	☐	☐
Soms wordt er als beloning gebruik gemaakt van incidentele beloning (extra vakantiedag, waardebou e.d.)	☐	☐
De incidentele beloning wordt vastgesteld op basis van mijn geleverde bijdrage aan de afdelingsdoelen	☐	☐
Het is in onze organisatie mogelijk om individueel af te wijken van algemene regelingen	☐	☐
We hebben de mogelijkheid om te kiezen voor alternatieve mogelijkheden in werkuitvoering (flexcontracten, thuiswerken, duobanen)	☐	☐
Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan het informeren van medewerkers over de regelingen die er zijn en hoe we daar gebruik van kunnen maken	☐	☐
Er zijn individuele mogelijkheden voor verlofsparen, zorg- en ouderschapsverlof	☐	☐
C. Opleiding en ontwikkeling		
Er is voor mij een opleidingsbudget beschikbaar	☐	☐
Mij wordt stage en/of jobrotation geboden op andere afdelingen of bij andere organisaties uit ons netwerk	☐	☐
Ieder jaar wordt samen met mij mijn persoonlijke competentieprofiel vastgesteld wat als input dient voor mijn opleiding en mijn ontwikkeling	☐	☐
Ik weet hoe mijn persoonlijk ontwikkelingsplan past bij de doelen van de organisatie/afdeling	☐	☐
Ik bespreek jaarlijks met mijn leidinggevende mijn persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)	☐	☐
We hanteren een mentorsysteem waarbij ervaren medewerkers anderen begeleiden	☐	☐

Vraag	Ja	Nee
D. Arbo, verzuim en reïntegratie		
Ik ontvang regelmatig instructie omtrent gezond werken	☐	☐
Ik ontvang regelmatig instructie over fysieke belasting	☐	☐
Mijn werkplek wordt indien nodig aangepast aan mijn mogelijkheden en/of beperkingen	☐	☐
Mijn leidinggevende is goed op de hoogte van de redenen van het verzuim op de afdeling	☐	☐
Mijn leidinggevende besteedt regelmatig aandacht aan het voorkomen van ziekteverzuim	☐	☐
Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan reïntegratie van collega's na ziekte	☐	☐
Mijn leidinggevende vormt samen met mij jaarlijks een beeld van mijn fysieke belastbaarheid	☐	☐
Mijn leidinggevende vormt samen met mij jaarlijks een beeld van mijn psychische belastbaarheid	☐	☐
E. Taakhoud en organisatie van het werk		
Mijn leidinggevende stemt de inhoud van mijn werk af op mijn mogelijkheden en wensen	☐	☐
Ik kan mijn eigen werktijden bepalen, als ik de klus maar klaar	☐	☐
Ik kan de indeling van mijn eigen werkzaamheden zelf bepalen en zelf prioriteiten stellen	☐	☐
Ik heb voldoende inzicht in de doelen van de organisatie om zelfstandig prioriteiten te kunnen stellen	☐	☐
Wanneer het nodig is wordt het rooster aangepast aan mijn privé-verplichtingen	☐	☐
Mijn dagelijkse werkzaamheden worden aangepast aan mijn mogelijkheden	☐	☐
F. Management en functioneren		
Mijn leidinggevende voert jaarlijks functioneringsgesprekken met alle medewerkers van de afdeling	☐	☐
Mijn leefsituatie is een vast onderdeel van de functioneringsgesprekken	☐	☐
Mijn opleidingswensen zijn een vast onderwerp van de functioneringsgesprekken	☐	☐
Mijn loopbaanontwikkeling is een vast onderwerp in de functioneringsgesprekken	☐	☐
Mijn mogelijke bijdrage aan het behalen van de doelen van mijn afdeling zijn een vast onderwerp in de functioneringsgesprekken	☐	☐

Vraag	Ja	Nee
In de functioneringsgesprekken wordt aandacht besteed aan hoe ik mijn werk ervaar en aan wat ik van de organisatie verwacht	☐	☐
Ieder jaar wordt onderzocht welke knelpunten ik op het werk ervaar die verband houden met mijn leefsituatie	☐	☐
Mijn leidinggevende geeft mij feedback aan de hand van afspraken die wij samen hebben gemaakt in de functioneringsgesprekken	☐	☐
G. Loopbaan en mobiliteit		
Mijn leidinggevende heeft een duidelijk beeld van mijn loopbaanwensen	☐	☐
Mijn loopbaanwensen worden in overleg met mij afgestemd op de doelen van de afdeling/organisatie	☐	☐
Mijn leidinggevende begeleidt mij in mijn loopbaan zodat ik mij goed kan ontwikkelen	☐	☐
Mijn leidinggevende begeleidt mij in mijn loopbaan zodat ik gezond en met plezier kan werken	☐	☐
Mijn leidinggevende heeft een duidelijk beeld van het voor de organisatie benodigde functie- en opleidingsniveau van medewerkers	☐	☐
Mijn leidinggevende maakt van de ervaringsdeskundigheid van medewerkers gebruik om de doelen van de organisatie/afdeling te realiseren	☐	☐
Er is in onze organisatie een mobiliteitsbureau of een persoon verantwoordelijk voor mobiliteit	☐	☐
Er worden altijd exitgesprekken gevoerd met medewerkers die hun baan opzeggen	☐	☐

Bron: Human Capital Group

Bouwtekening 4

Checklist *Fit voor de toekomst!*

1. Quick scan inzetbaarheid

Scoor onderstaande thema's in het model, waarbij punt 5 het meest positief is en punt 1 het minst positief.

Vitaliteit

- ☐ Zit je goed in je vel?
- ☐ Voel je je fit?

Motivatie

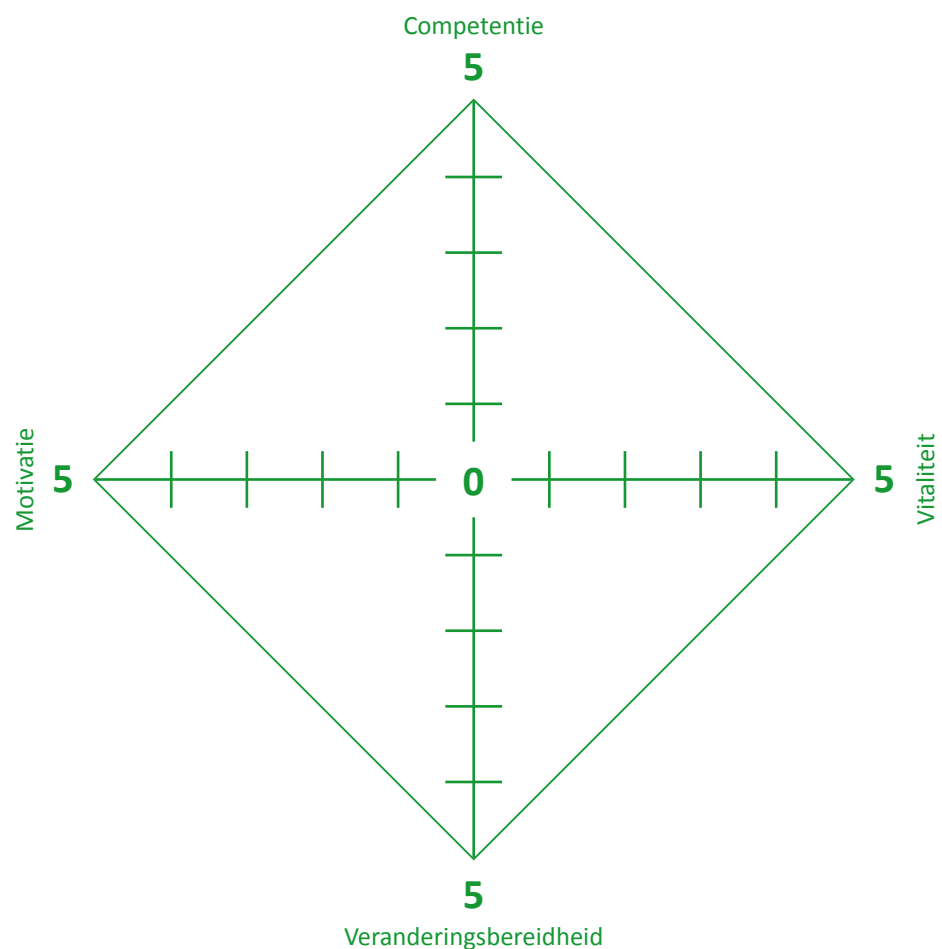
- ☐ Heb je plezier in je werk?
- ☐ Voel je je betrokken?

Competentie

- ☐ Word je voldoende uitgedaagd?
- ☐ Bezit je de juiste competenties om je functie goed uit te oefenen?

Veranderingsbereid

- ☐ Heb je ambities?
- ☐ Maakt je toekomstplannen?



2. Mijn top 3 bronnen van werkplezier:

1.
2.
3.

Fysiek welbevinden	Deze bron vormt een fundament voor arbeidsvreugde. <i>Veilige werkomgeving, aantrekkelijke werkomstandigheden, variatie in het werk, lekker ' bezig zijn'.</i>	
Collegialiteit	Deze bron ontstaat uit de verbinding met mensen. <i>Samenwerken, op elkaar kunnen rekenen, je thuis voelen en verbonden voelen met collega's, afspraken nakomen.</i>	
Waardering en vertrouwen	Deze bron ontstaat uit de erkenning die je ervaart en het kwijt kunnen van eigen ideeën in je werk. <i>Beslissingsruimte, autonomie, zelfstandigheid, complimenten geven en ontvangen.</i>	
Presteren	Deze bron ontstaat uit de voldoening die je haalt wanneer je aantrekkelijke resultaten en effecten van je werk ziet. <i>Succes willen hebben, doelstellingen halen, uitdagend werk doen, iets moeilijks succesvol afronden.</i>	
Groei	Deze bron boren mensen aan wanneer ze hun kernkwaliteiten en talenten tot ontplooiing brengen. <i>Talentontwikkeling, opleidingen volgen.</i>	
Passie	Deze bron ontstaat wanneer je echt doet wat je wilt en waar je goed in bent. <i>Werk doen waar je van houdt, echt kiezen voor wat je belangrijk vindt, je op je 'plaats' voelen.</i>	
Zingeving, een meerwaarde zijn	Deze bron ontstaat wanneer jouw werk er toe doet voor anderen. <i>Iets om trots op te zijn en je mee te identificeren, het geven van een diepere betekenis; aan wie je bent, wat je kunt en wat je doet.</i>	

3. Mijn routekaart



Vragen die kunnen helpen bij bepalen van een route voor de toekomst:

Ik ben geïnspireerd geraakt door:

--

Ik ben nieuwsgierig naar de rol van:

--

Ik zou wel eens een netwerkgesprek willen voeren met of stage willen lopen bij:

--

Als ik iets aan mijn functie zou kunnen veranderen dan:

--

Mijn ambities voor de toekomst zijn:

--

Bron: Human Capital Group

Colofon

Opdrachtgever

Sociale partners CAO Woondiensten
P/a mevrouw C. Jongerius, Senior adviseur werkgeverszaken Aedes
T: 088 233 37 30
M: C.jongerius@aedes.nl

Auteur

Cees van der Giesen, Conclusion Human Capital Group

Redactie

Stephanie Jansen, freelance journalist en (eind)redacteur

Dank

Waardevolle bijdragen voor deze uitgave zijn geleverd door enkele leden van de LinkedIn groep Duurzaam Meedoen door Woningcorporaties. Met name Karin Rienstra (Portaal), Vicky Sniekers (Goedestede), Marjo van der Laan (Amsterdamse Federatie van Woningcorporaties), Els van Tuinen (Heuvelrug Wonen) en Nancy Garlich-de Jong (Woonfriesland) hebben bijgedragen aan de totstandkoming van deze uitgave.

Nienke Binnendijk en Marc van Daal, allen werkzaam bij Conclusion, bedankt voor jullie redactionele en inhoudelijke feedback. Tot slot dank en waardering voor de leden van de werkgroep Duurzaam Meedoen die waardevolle suggesties en inhoudelijke bijdragen leverden voor deze uitgave.

De leden van de werkgroep Duurzaam Meedoen:

Mevrouw J. Waage, FNV Woondiensten | Bestuurder | T: 088 575 77 00
De heer J.P. Osinga, CNV Vakmensen | Bestuurder | T: 0512 58 34 70
Mevrouw E. Werger, De Unie | Collectief belangenbehartiger | T: 06 52 52 20 54
Mevrouw C. Jongerius, Aedes, Senior adviseur werkgeverszaken | T: 088 233 37 30
Mevrouw J. Wiersema, Aedes, adviseur werkgeverszaken | T: 088 233 37 30

Uitgave

Sociale partners CAO Woondiensten 2014

Rechten

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opname of enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de voornoemde opdrachtgever.

Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.



| Word lid van de groep 'Duurzaam Meedoen door Woningcorporaties'



| #duurzaammeedoen

