

TERUGBLIK 2021

ZUID
WEST
SAMEN
WERKT



december 2021

Judith Danckaert, John Mol, Genice Meedendorp en Peter Bevers | Beveland Wonen
Annegien Schonis, Kyra Verstijnen, Marco van der Wel | Zeeuwend
Alexandra Boddaert | Clavis
Tessa Quité en Kyra Verstijnen | Woongoed
Renee du Fossé, Judith de Kok en Ursulla den Herder | l'escaut woonservice
Rianne Beerkens | coördinator ZWSW

D200831/mp

INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave	2
1. Inleiding	3
2. Project werkprocessen en samenwerking	4
2.1 Doelstellingen 2021	4
2.2 Resultaten 2021	4
3. Project matchen van vraag en aanbod	5
3.1 Doelstellingen 2021	5
3.2 Resultaten 2021	5
4. Project duurzame inzetbaarheid	6
4.1 Doelstellingen 2021	6
4.2 Resultaten 2021	6

1. INLEIDING

2021 is het jaar van het heruitvinden van Zuidwestsamen werkt. We hebben twee bijeenkomsten besteed aan het opnieuw duiding en inhoud geven aan wat ZWSW is en wil zijn. Daarmee komt er nieuwe energie en bevolegheid in het samenwerkingsverband. HR-professionals pakken zaken op waar ze energie van krijgen. We hebben thema's benoemd waarmee we in 2022 aan de slag gaan. Ons jaarplan 2022 is visueel, bondig en vraagt om lef. We gaan op elk onderwerp resultaten laten zien die verrassend en inspirerend zijn, zonder deze nu al concreet te duiden.

Het wordt anders. Maar... ook in 2021 hebben wij veel gedaan. Het was een lastig jaar. Het aantal workshops groeit toch gestaag en daarmee ook de deelnemersaantallen, ondanks corona. Er is een richtlijn voor de besteding van de twaalf ontwikkeluren gemaakt en er zijn leerlijnen geïntroduceerd in de Zuidwestsamen Werkt-Academie. Dit jaar is Oost West Wonen aangesloten bij Zuidwestsamen Werkt en meteen ook bij de Zuidwestsamen Werkt-academie. Ook Woongoed Middelburg heeft zich aangesloten bij de Zuidwestsamen Werkt-academie. We nemen initiatief tot en deel aan verschillende in- en externe netwerken. Dit versterkt onze arbeidsmarktpositie en de kennisdeling binnen ons samenwerkingsverband. Aan verschillende trainee-ships wordt deelgenomen. En er is meer. We nodigen jullie van harte uit onze terugblik tot je te nemen.

Ook volgend jaar gaan we gestaag verder, maar wel anders. Dit is te zien in ons jaarplan 2022. Laat je verrassen.

Namens Zuidwestsamen Werkt,

Judith Danckaert, John Mol, Genice Meedendorp en Peter Bevers | Beveland Wonen
Annegien Schonis, Kyra Verstijnen, Marco van der Wel | Zeeuwend
Alexandra Boddaert | Clavis
Tessa Quité en Kyra Verstijnen | Woongoed
Renee du Fossé, Judith de Kok en Ursulla den Herder | l'escaut woonservice
Rianne Beerkens | coördinator ZWSW

2. PROJECT WERKPROCESSEN EN SAMENWERKING

Judith Danckaert (Beveland Wonen), Alexandra Boddaert (Clavis)

2.1 Doelstellingen 2021

We bouwen in 2021 de synchronisatie van werkprocessen en samenwerking verder uit en pakken deze zo breed mogelijk op. Dit doen we als volgt:

- We promoten de ZWSW-academie intensiever en gebruiken de academie voor het aanbieden van gezamenlijke trainingen en online workshops. Woongoed Middelburg sluit aan in 2021.
- Voor implementatie van de leerlijnen zoeken we de samenwerking met FLOW op. Ook de leerlijn Nieuwe medewerkers implementeren we in de ZWSW-academie.
- We starten het netwerk van salarisadministrateurs en het eerste initiatief t.b.v. onderlinge vervangbaarheid. Een eerste overleg initiëren we vanuit ZWSW, het vervolg is aan de groep zelf.
- We onderzoeken de haalbaarheid van een gezamenlijke arbodienst en een gezamenlijke collectieve zorgverzekering.
- We inventariseren bij de deelnemende corporaties hoe het verzuimbeleid is ingericht, om een ZWSW-richtlijn te ontwikkelen.
- We bouwen aan richtlijnen voor ZWSW-werving en -selectie.

2.2 Resultaten 2021

- Zes corporaties zijn inmiddels aangesloten bij de ZWSW-academie: Beveland Wonen, Clavis, l'escaut woonservice en Zeeuwsland waren al aangesloten. In de loop van 2021 zijn ook Woongoed Middelburg en Oost West Wonen aangesloten. Het beheer is ondergebracht bij een medewerker van l'escaut woonservice. De evaluatie van dit online leerportaal is in 2021 afgerond en laat zien, dat het gebruik verder toe zal nemen, o.a. door de leerlijnen en het plaatsen van incompany-trainingen.
- Er zijn in 2021 leerlijnen met zelftesten geplaatst op de ZWSW-academie: Nieuwe corporatiemedewerker (door ons ontwikkeld), Sociaal beheer en leefbaarheid, Opzichter, KCC, Vakman en Medewerker verhuur.
- Het overleg salarisadministrateurs is door ZWSW geïnitieerd en de onderlinge kennisuitwisseling en intervisie is goed bevallen. Het overleg heeft ondertussen een structureel karakter gekregen. Kartrekker van het overleg is André Poortvliet, manager Financiën Beveland Wonen.
- Er zijn richtlijnen voor de twaalf ontwikkelpunten per medewerker per jaar opgesteld.
- Onderzoek naar de haalbaarheid van een gezamenlijke arbodienst en verzuimbeleid is in de herdefiniëring 2022 van ZWSW komen te vervallen. Een collectieve zorgverzekering is er.
- Het beleid voor Werving en selectie is geïnventariseerd bij de deelnemende corporaties. Dit kan dienen als startpunt voor vervolgprojecten in 2022.

3. PROJECT MATCHEN VAN VRAAG EN AANBOD

John Mol (Beveland Wonen), Kyra van de Vrie (Zeeuwend)

3.1 Doelstellingen 2021

Het imago van de woningcorporaties in Zeeland komt nóg beter op de kaart te staan:

- We zijn én blijven actief in het HR-netwerk Zeeland.
- We werken aan ons imago en bekendheid door actief te zijn op de HZ, Scalda, maar ook op middelbare scholen, door contacten daar uit te breiden. We brengen de contacten die er vanuit de verschillende corporaties zijn bij de onderwijsinstellingen in beeld en onderzoeken de voordelen van één contactpersoon voor stages binnen ZWSW.
- We maken gebruik van de arbeidsmarktcampagne / promotiefilm die vanuit Aedes wordt ontwikkeld.
- We blijven actief onze vacatures delen en zoeken naar vormen van samenwerking in functies tussen de deelnemende corporaties.
- We binden én boeien talenten o.a. door deelnemen aan het Talent in Huis.
- We gaan deelnemen aan de beroepenveldcommissie HRM van de HZ.

3.2 Resultaten 2021

Het imago van de woningcorporaties in Zeeland komt nóg beter op de kaart te staan:

- Het HR netwerk Zeeland is een succes. Namens ZWSW zit Kyra Verstijnen (Zeeuwend) in het regieteam van het netwerk. Online zijn er inmiddels veel HR-gebruikers en de online netwerkbijeenkomst was een succes. Offline stond een bijeenkomst gepland tijdens de Contacta. Het aantal aanmeldingen hiervoor was ruim boven de 100. Helaas gaat de Contacta niet door en stellen we ook de offline bijeenkomst uit.
- We werken aan ons imago en bekendheid door actief te zijn op de HZ, Scalda, maar ook op middelbare scholen, door contacten daar uit te breiden. We brengen de contacten die er vanuit de verschillende corporaties zijn bij de onderwijsinstellingen in beeld en onderzoeken de voordelen van één contactpersoon voor stages binnen ZWSW.
- De activiteiten op de HZ, Scalda en middelbare scholen worden vooral nog vanuit individuele corporaties geïnitieerd. We kunnen hier meer profiteren van samenwerking. Onderling worden op ad-hoc-basis wel gegevens van bijvoorbeeld stagiairs of stageverzoeken gedeeld, maar dit kan nog verder groeien in 2022.
- Vanuit ZWSW zat Kyra Verstijnen (Zeeuwend) in de projectgroep bij Aedes om de arbeidsmarkt-campagne te ontwikkelen. We zijn erin geslaagd om een aantal Zeeuwse collega's goed in beeld te krijgen. De toolkit die is ontwikkeld is gedeeld met de HR-collega's. Voor 2022 kunnen we hier zeker de samenwerking opzoeken met collega's van PR en communicatie om nóg meer gebruik te maken van deze toolkit.
- Vacatures zijn onderling goed gedeeld. In totaal zijn er op de site van ZWSW 38 geplaatst, waarvan er 6 zijn ingevuld door medewerkers uit het ZWSW netwerk. Verder zien we een samenwerking/kennisdeling ontstaan door het netwerk van salarisadministrateurs, binnen vastgoed rond conceptueel bouwen en tussen de secretaresses.
- Het traineeship van Talent in Huis is in januari 2021 van start gegaan. Beveland Wonen, l'Escaut en Zeeuwend hebben inmiddels goede ervaringen met twee van de drie trainees.
- Daarnaast is ook het traineeship Talent voor Zeeland (door)ontwikkeld. In de eerste editie van dit traineeship had Zeeuwend een trainee en in de tweede editie hebben zowel Beveland Wonen als Zeeuwend een trainee. Het zou mooi zijn als we ook dit Zeeuwse initiatief breed binnen ZWSW kunnen uitrollen.
- Vanuit ZWSW heeft John Mol (Beveland Wonen) deelgenomen aan de beroepenveldcommissie HRM van de HZ. De HZ is voornemens om een deeltijd HRM opleiding te starten.

4. PROJECT DUURZAME INZETBAARHEID

Kyra van de Vrie (Zeeuwlant), Judith Danckaert (Beveland Wonen), Annegien Schonis (Zeeuwlant), Judith de Kok (l'escaut woonservice), Jessica de Jonge (l'escaut woonservice). Tessa Quite (Woongood Middelburg) en Soraya de Penning (Oost West Wonen) zijn een keer aangeschoven om een indruk te krijgen van deze projectgroep. De taken van Annegien Schonis (Zeeuwlant) zijn eind 2021 overgenomen door Genice Medendorp (Beveland Wonen) en Ursula den Herder (l'escaut woonservices).

4.1 Doelstellingen 2021

- In 2021 bieden we een gevarieerd aanbod van online en offline (waar mogelijk) workshops aan, toepassingsgericht en gericht op effectieve verbeteringen in de praktijk.
- We promoten (nog meer) de trainingen van de ZWSW-academie.
- We maken een 'de week/dag van...' -kalender en spelen hierop in. Denk hierbij aan de week/dag van de loopbaan. Wij sluiten aan bij de FLOW-jaarkalender en kijken welke dagen wij zelf nog toevoegen.
- We zetten opnieuw in op een actievere rol van leidinggevendenden bij duurzame inzetbaarheid. Zij stimuleren hun medewerkers om te werken aan hun duurzame inzetbaarheid, maar kijken ook naar hun eigen duurzame inzetbaarheid. Er wordt een ontwikkeltraject voor leidinggevendenden uitgewerkt op drie niveaus: beginnend, gevorderd en t.b.v. bestuurlijke posities. Randvoorwaarde is dat directeur-bestuurders hun managers stimuleren en motiveren deel te nemen.
- We organiseren intervisie voor leidinggevendenden.
- We zetten in op de doelgroep 60+, bieden deze groep informatie over hun loopbaan, bieden gesprekken met een loopbaanadviseur aan, informeren ze over pensioenmogelijkheden.
- We onderzoeken de mogelijkheid van het opzetten van 'Jong ZWSW' om jonge medewerkers met elkaar in contact te brengen.
- We gebruiken waar mogelijk evenementensubsidie van FLOW.

4.2 Resultaten 2021

4.2.1 Workshops

Ondanks corona zijn er mooie resultaten behaald. Helaas was het lange tijd niet mogelijk om workshops op locatie te organiseren. Waar mogelijk zijn de workshops online georganiseerd. Er zijn in totaal veertien workshops online geweest en een workshop live op locatie. Gemiddeld geven deelnemers de workshops een 9, dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar (8,1). We ontvingen de volgende reacties:



Verder zien we dat de workshops bijdragen aan de onderlinge contacten in de regio, een mooi neveneffect.

We hebben dit jaar 119 deelnemers gehad, dat is 25% van het totaal aantal medewerkers. Hiervan was 17% uniek, hetgeen inhoudt dat sommige medewerkers meerdere workshops hebben gevolgd. Ook vanuit Stadlander waren er nog deelnemers. Medewerkers kunnen vanuit ZWSW ook deelnemen aan workshops van Expeditie Loopbaan (Brabant).

Er zijn vijftien workshops georganiseerd (dit waren er in 2020 10):

- Zakelijk tekenen: 23 deelnemers
- Storytelling: 9 deelnemers
- Kleur jezelf: 18 deelnemers
- Fotograferen met je mobiel: 21 deelnemers
- Zakelijk vloggen: 5 deelnemers
- Stoelyoga: 11 deelnemers
- Slim werken: 5 deelnemers
- Rust in je hoofd: 27 deelnemers

Deelnemers/deelnames per corporatie

	aantal medewerkers op 1.1.2021	aantal deelnemers	totaal deelnames	% unieke deelnemers*	% deelnames*	% van unieke deelnemers wat in 2020 geen workshop volgde
Zeeuwend	56	20	29	36%	52%	50%
Clavis	27	2	2	7%	7%	50%
Beveland wonen	121	24	33	20%	27%	71%
l'escaut woonservice	93	17	33	18%	35%	71%
Woongoed Middelburg	57	8	8	14%	14%	88%
WBV Arnhemuiden	5	0	0	0%	0%	0%
Woonstichting Hulst	9	0	0	0%	0%	0%
Oost West Wonen	58	2	2	3%	3%	100%
Totaal 2021	426	73	107	17%	25%	67%
Totaal 2020	524	94	106	18%	20%	40%

Het aantal workshops is toegenomen (van tien naar vijftien). Het aantal deelnames is gestegen ten opzichte van het vorige jaar. Het aantal unieke deelnemers is procentueel nagenoeg gelijk gebleven. Wel zien we dat een behoorlijk groter deel van de deelnemers een jaar eerder (nog) geen workshop heeft gevolgd en dus 'nieuwe deelnemer' is bij ZWSW.

In onze tweewekelijkse nieuwsbrief promoten we de trainingen van ZWSW-academie, we laten medewerkers aan het woord die doorgestroomd zijn of hebben deelgenomen aan een workshop of training. Ook promoten we activiteiten die aansluiten bij onze 'inhaakkalender'. Denk daarbij aan:

- de workshop Storytelling georganiseerd vanwege de storytelling-day;
- kaartjes voor alle medewerkers met zaadjes vanwege world-wish-day;
- workshop stoelyoga tijdens de vitaliteitsweek;
- op de world-smile-day, bij elke corporatie smileys laten bezorgen;
- op de BHV-dag de BHV-basistraining gepromoot in de nieuwsbrief.

Verder zijn de volgende in company trainingen gezamenlijk georganiseerd:

- Tijdelijke verhuur (online). In totaal deden er twaalf deelnemers mee (5x l'escaut woonservice, 3x Clavis, 1x Stadlander en 3x Zeeuwendland).
- De (on)mogelijkheden om een aspirant-huurder te weigeren (online). Dertien deelnemers hadden zich hiervoor aangemeld (2x l'escaut woonservice, 3x Clavis, 6x Beveland Wonen en 2x Woongood Middelburg).
- Brandveiligheid gebouwenbeheer is op locatie georganiseerd. Deelnemers van Beveland Wonen, Zeeuwendland en Clavis.
- Financiën voor niet financiële medewerkers is voor de hele groep secretaresses niet meer doorgegaan vanwege corona. Is wel georganiseerd voor de secretaresses van Beveland Wonen.
- OneNote slim & snel en Opfriscursus huurrecht zijn doorgeschoven naar 2022.

4.2.2 Management Development

We zijn gestart met het opzetten van een ontwikkeltraject voor leidinggevenden op drie niveaus (beginnend, gevorderd en t.b.v. bestuurlijke posities). Deze opzet is besproken met een aantal leidinggevenden van de deelnemende corporaties. Er is duidelijk behoefte aan interactie en intervisie met elkaar. Leidinggevenden hebben ook aangegeven dat ze meer behoefte hebben aan themabijeenkomsten met een netwerkmogelijkheid nadien, dan aan een compleet traject. We vinden het belangrijk om aan te sluiten bij de behoefte, dus spelen hier als volgt op in. De eerste (online) training 'rust in je hoofd' voor leidinggevenden staat gepland in januari 2022. Intervisie is in onze ogen alleen mogelijk als je elkaar ontmoet. De inventarisatie start en de bijeenkomsten worden gepland als dat weer mogelijk is. Voor de eerste thema-bijeenkomst is een van de mogelijke onderwerpen 'generatiemanagement'. Dit wordt verder uitgewerkt. Daarnaast zijn we bezig met het opzetten van de training voor gespreksvoering voor leidinggevenden die hier behoefte aan hebben.

4.2.3 Doelgroep 55+

In 2021 hebben we diverse malen gebrainstormd over de opzet van een event voor de doelgroep van 55 jaar en ouder. Hierbij hebben we van drie corporaties medewerkers betrokken die binnen die doelgroep vallen. De wensen zijn geïnventariseerd en er is een concept-programma opgesteld. We wachten op de resultaten van de cao-onderhandelingen en het pensioenakkoord om ook hier de informatie uit mee te nemen. Omdat we dit event graag life willen oppakken is dit doorgeschoven naar begin 2022.

Ook is de samenwerking hierbij onderzocht met Expeditie Loopbaan, we hebben hierbij afgesproken dat we elkaar informeren.

4.2.4 Netwerk Vastgoedprojecten – Bouwstroom

Met het bestaande netwerk van vastgoedbeheer, ZWSW en Reinier de Jonge (Beveland Wonen) als trekker is de samenwerking gezocht met Bouwstroom. Met het programma de Bouwstroom gaat de corporatiesector een grootse transitie aan; van traditioneel opdrachtgeverschap naar conceptueel bouwen en van individueel inkopen naar collectief. Het Ontwikkelparcours van het Programma De Bouwstroom gaat een belangrijke bijdrage leveren aan deze transitie. Het ontwikkelparcours is geschikt voor alle corporatiemedewerkers en bestaat uit vier leerlijnen.

In Zuidwestsamen-verband is de eerste leergang gezamenlijk opgepakt: de training 'Het fundament conceptueel bouwen'. Tijdens deze training is op interactieve wijze kennis gemaakt met het onderwerp, maar zeer zeker ook met elkáár. Kunnen we als Zeeuws collectief onze krachten bundelen? Wat kunnen we van elkaar leren? En kunnen we wellicht een Zeeuwse Bouwstroom opzetten, om zo het hoofd te kunnen bieden aan de grote nieuwbouwopgave waar wij allemaal mee te maken hebben.

4.2.5 Jong ZWSW

Door een Jong ZWSW netwerk op te zetten willen we aantrekkelijk zijn voor jonge collega's en ze aan de ZWSW corporaties binden. De trainees van Talent in Huis van de deelnemende corporaties gaan de start van het jongeren-netwerk voor hun rekening nemen. Er zijn 84 medewerkers die in de doelgroep (medewerkers van 35 jaar en jonger) vallen. Natuurlijk mag iedereen die zich geroepen voelt hier ook bij aansluiten! De eerste bijeenkomst zal in het eerste kwartaal van 2022 worden georganiseerd.

4.2.6 Corporatie van de toekomst

De presentatie voor de workshop 'Werken bij de corporatie van de toekomst' is klaar. We wachten op de pilot-bijeenkomst die gepland staat in het netwerk van de secretaresses. Helaas zorgt corona ook hier voor vertraging. We organiseren de workshops per functiegroep en willen de feedback (tips en tops) van de secretaresses gebruiken om de workshop zo goed mogelijk te laten voldoen aan de wensen van de medewerkers.