

AAN DE SLAG MET STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING

TOEKOMSTBEELD

Is de strategie van de corporatie helder en duidelijk?

JA

NEE

Hoofdstuk *Ontwikkelingen buiten en binnen de corporatie*, [pagina 8](#).

Welke visie, missie en strategische doelen heeft uw corporatie richting 2025? Wat wilt u bereiken en realiseren in de komende jaren? Uit het onderzoek blijkt dat de doelstellingen van corporaties redelijk overeenkomen. Indien u deze inzichten nog niet heeft, dan kunt u zich laten inspireren en deze voor de eigen corporatie bepalen.

Zijn de (externe) ontwikkelingen met impact op de corporatie in beeld?

JA

NEE

Hoofdstuk *Ontwikkelingen buiten en binnen de corporatie*, [pagina 7](#).
Bijlage 3 *Externe ontwikkelingen*, [pagina 58-73](#).

De omgeving beïnvloedt ons werk direct en indirect. De ontwikkelingen die de corporaties kunnen beïnvloeden zijn in het kader van het onderzoek in beeld gebracht. Bepaal welke ontwikkelingen relevant zijn voor uw corporatie.

(WERK-) PROCES

Is de impact van toekomstbeeld vertaald naar de werkzaamheden?

JA

NEE

Bijlage 6 *Invloed op werkproces*, [pagina 78-93](#).

De ontwikkelingen zijn door corporatiemedewerkers in sessies vertaald naar de werk(processen) van corporaties. Beoordeel in welke mate dit past bij uw corporatie en maak de impact zo nodig specifiek voor uw corporatie.

PERSENELE FORMATIE

Is de formatie voor de toekomst (kwantitatief en kwalitatief) duidelijk?

JA

NEE

Hoofdstuk *Toekomstbeeld van corporaties*, [pagina 10-43](#).

De impact op de formatie van 2025 voor negen vakgebieden voor de sector in beeld gebracht. Hierbij is zowel gekeken naar de kwantiteiten als de kwaliteiten. Aangezien dit een generiek beeld betreft, is het van belang dat u de formatie zowel kwantitatief als kwalitatief voor de eigen corporatie in beeld brengt.

PERSENELE BEZETTING

Heb je een goed beeld hoe de huidige en toekomstige personele bezetting er uitziet?

JA

NEE

Maak een analyse hoe het huidige personeelsbestand er uitziet en hoe dit in 2025 naar verwachting is. Het meest veilige is om de pensioenstroom voor de komende jaren van de huidige bezetting af te halen. Wat houdt u dan nog over? Heeft u dan nog de juiste expertise en talenten in huis?

GAP EN MAAT-REGELEN

Welke verschillen zijn er tussen bezetting (beschikbaar) en formatie (wat nodig is) en welke maatregelen zijn nodig om dit verschil op te lossen?

NEE

Vergelijk de formatie met de bezetting en beoordeel de verschillen. Waar zijn tekorten en/of overschotten? Bespreek tevens welke maatregelen nodig zijn om de verschillen op te vangen of te voorkomen.