



TROTS OP WOONSTAD ROTTERDAM

Woonstad Woonstad

IN BEWEGING

“BELEID MAAK JE NIET VANACHTER EEN BUREAU, MAAR MET JE POTEN IN DE KLEI.”

In deze eerste editie van 'In Beweging' hebben we zes medewerkers gevraagd naar hun ervaring met de nieuwe structuur. Wat is er voor jou veranderd? Wat gaat beter en wat kan of moet beter? Waar loop je tegenaan en waar ben je trots op? Hoe gaat de samenwerking met je nieuwe collega's? Kortom, wat is jouw Woonstad Rotterdam?

'In Beweging' gaat over de ervaringen van mensen, onze mensen. Want als Woonstad Rotterdam willen we graag van onze medewerkers weten hoe wij het als organisatie doen en hoe het beter kan. 'Hoe doen we het?' is eigenlijk de vraag die we ook voortdurend aan onze bewoners moeten stellen. Kunnen we het als stadscorporatie beter doen voor u, voor jou, voor jullie en voor Rotterdam?

“IK DENK DAT ER MEER EENHEID BINNEN WOONSTAD KOMT EN DAT IS OOK GOED VOOR ONZE KLANTEN.”

“WE KUNNEN OVERAL BIJSPRINGEN ALS HET NODIG IS.”

“IK BEN BLIJ DAT WE DE VRIJHEID HEBBEN EN HET VERTROUWEN KRIJGEN OM MET INITIATIEVEN TE KOMEN.”

“IK VIND DIE DIEPGANG PRETTIG; HIERVOOR MOEST IK OVERAL IETS VAN WETEN.”

Misschien herken je iets van de verhalen. Of heb je juist een andere ervaring of mening. Dat kan. Want Woonstad Rotterdam is, net als de Rotterdamse samenleving, veelkleurig. Wat ons verbindt, is dat we elke dag samenwerken aan aantrekkelijke, duurzame en betaalbare huizen, straten, buurten en wijken waar mensen met plezier wonen.

We voelen ons verbonden met en zijn trots op onze wereldstad Rotterdam. Vandaar dat we alle geïnterviewden niet op kantoor, maar op hun favoriete plekje in de stad hebben gefotografeerd.





Wij ons aan Woonstad

“Zoek je collega's waar je het kantoor mee deelt eens op. Maak een praatje.”

RIK TOMPOT, COÖRDINATOR VERHUUR

“In mijn werk ben ik dagelijks met de basisbehoefte van mensen bezig: een fijne plek om te wonen. We werken vaak voor kwetsbare mensen en ik voel me trots wanneer we echt iets voor hen kunnen betekenen. Het betrekken van een nieuwe woning is een enorme stap met een behoorlijke impact. Het tekenen van het huurcontract en het ontvangen van de sleutels is ook letterlijk een kans op een nieuw leven. Op die momenten ervaar je de bijdrage en sla je weer met beide benen op de grond. Hier doen we het allemaal voor.”

Wat voor type collega ben je?

“Jij hebt MO-impact: ik vind de kleuren oranje, blauw en geel in huis heel structuur, overzicht, analytisch, concreet en resultaatgericht zijn belangrijke kernwoorden voor mij en voor mijn functie als coördinator wijk handig. Dit helpt me zaken te ordenen en te filteren voor mijn collega's. Maar ik werk in een team en het is goed om te weten dat iemand met andere kleuren ook andere perspectieven, invalshoeken en kwaliteiten heeft. Die verschillen heb je nodig om als team verder te komen.”

NIET LULLEN
MAAR POETSEN

AANPAKKERS
IN EEN
WERKSTAD

SOCIAL
GEZICHT

Wat vind je van de nieuwe domeinstructuur?

“Goede zaak. We gaan van breed en alles in één wijk, naar specifiek, in mijn geval verhuur. Ik vind die diepgang prettig; hiervoor moest ik overal iets van weten. Nu werken we met portefeuilles, waardoor mijn kern is zich verdiepen. Bij vragen over onderverpen waar ik minder van weet kan ik verwijzen naar een collega met die specifieke portefeuille. Door deze focus kunnen we beter antwoord geven op vragen van collega's en bevoorrecht. Deze focus zit ons uiteindelijk ook efficiënter maken omdat we aanzienlijk sneller kunnen schakelen. Het werken in de hubs vind ik ook een verandering, we zoeken gezichtslijnen tot een gesprek aanpak en oplossing. Dit geeft een andere dynamiek en daar hou ik wel van.”

Zie je ook negatieve kanten?

“In de wijkteams hadden we een manager die de verschillende disciplines aanstuurde. Bij complexe vraagstukken waar meerdere disciplines bij betrokken waren hakte hij knopen door en likte budgetkwesties af. Zo gaan we het doen. Deze beslissingen liggen nu soms bij meerdere managers en dat leidt wel tot vertraging. Hierin zijn we zoekende, en dat merk je bij wie lig nu die verantwoordelijkheid? Niet alles is voor al volledig ingevuld, via 'trial and error' komen we er wel voor. We zullen steeds scherper krijgen hoe we willen werken.”

Ben je al een nieuwe werker?

“Ik ben ik er heel erg blij mee, met het nieuwe werken. Voorheen zat ik met 20 tot 25 man in een relatief kleine ruimte. Een kippenhok met alijd de radio aan. Nu kan ik zelf bepalen wat voor werkomgeving ik nodig heb voor mijn werkzaamheden. Ik kan me beter concentreren op een stille plek. Dat heb ik nu twee, drie uur wel gehad hoor en dan verhuis

“De dingen die ik moet doen, kan ik beter doen.”

CRISTEL VAN ROZENDAAL,
MANAGER VERHUUR

Wat betekent de overgang van wijkmanager naar manager Verhuur voor jou?

“Ik was in mijn oude functie integraal verantwoordelijk voor alles. Sociaal behoorde niet overtafel. Klachten, crises, de boel leefbaar houden. Maar ook had ik Verhuur, technisch behoorde en praktisch ook mijn plekje. Een enorm drukke en brede portefeuille. Ik moet nu veel balen in de lucht houden en leidt geregeld aan 24 uur. Ik vond de integrale aanpak ook heel mooi, maar ook erg veel. Het ging heel omzwaai en het was vaak dwars met de kansen open en corrigeren achteraf.”

Ops werf is 80 procent regels en 20 procent uitzonderingen. Aan de uitzonderingen ga ik eerder zijn eigen invulling op basis van gevoel, ervaring en omstandigheden. En met gevoel verstaand. Dat werd door de rest van de organisatie niet altijd even goed begrepen, die dachten dat elke wijkmanager maar lukraak wat deed, terwijl wij juist gezamenlijk bevestigd staan. Die's hebben we dat gat opgevuld door gezamenlijk te treden tot maximum en al voordat de organisatie daar was. 'le bespreken met een portefeuillebeheerder' Verhuur, 'technisch en Sociaal. Uiteraard door het alle even vooraf het effect zichtbaar. En dan nog kun je natuurlijk niet alles in regels stoppen, maar we moeten wel elkanders aanpak en zwaaiwijze delen.”

Waar zit de winst volgens jou?

“Ik kan nu de focus leggen op het verbeteren van de verhuurprocessen. Daar heb ik ook zin in. We gaan stappen maken in de digitalisering, want we moeten al van die stapel papieren.”

VERRASSING

UITDAGING



LET'S
GOEDS DOEN

Ik dacht dat ik het rustiger zou krijgen, maar niets is minder waar. De verbeteragenda is behoorlijk vol. Gemiddeld deent Door deze specialisatie in domeinen kunnen we sneller stappen zetten. Ik ben ook blij met de korte lijnen tussen de drie managers Verhuur, we kunnen goed met elkaar opschieten, willen elkaar aan en delen de informatie. Ik ben trots op onze samenwerking. We vallen als menselijke Verhuur nu onder dezelfde leidinggevende. Dat is wel een duidelijke uitvoering in de stad. We gaan naar een organisatie waar niet iedereen nieuw bevestigd maakt en regels bevestikt.”

Hoer komt die koers nu tot stand?

“Het ideaalplaatje is een continue verbetering tussen de uitvoering en de strategische afspraken. De strategische afspraken worden het kader van, waaraan we ons blijven richten. Het is belangrijk dat iedereen weet dat het doel is om te verbeteren. Dat is wel een uitdaging, want de koers is nu ook anders. Ik krijg de uitzonderingen op hun bordje en dat zijn soms symptomen voor beleidsmakers.”

Wat kan er beter?

“We zijn zekere. De beleidsmakers zouden ons zeker moeten consulteren. Bevestigd maar ik heb vanachter een bureau, maar niet je pieren in de klei. De praktijk is wettig en anders. Bij ons vragen stellen en betrek ons erbij.”

Ben je tevreden met je nieuwe functie?

“Ik was even bang dat door de focus op verhuur mijn werk saai of minder interessant zou worden. Integendeel. De overgang is groot, omdat ik de dingen die ik moet doen, beter kan doen.”

Krijgt je iedereen mee in de verandering?

“Dat kost tijd. Om je werk anders, slimmer, beter te doen, moet je soms uit de comfortzone of routine komen. Dat kan eigen maar de beste is. Wil zijn er bewijs mee bezig om de cultuurverandering in te zetten. Da bij elkaar kijken. Stel vragen. Hoe doen jullie dat? Verduid nieuwsgierigheid. Het leren van elkaar en vanuit de wil te verbeteren. Ik vind het

goed dat niet alles tot in detail is voorgeschikt, maar dan wel zelf ook zoek gaan naar de beste werkwijze. Daar heb je wel rust voor nodig, zonder druk van targets en budgetten.”

Al met al tevreden?

“Het gaat mij soms te langzaam. Er droegen geen water maar stront door de Maas. We kunnen nog wel stappen zetten wat mij betreft. We hebben stappen gezet hoor. nu ik alle en met verhuur bezig ben, hoewel er minder mensen en plekken over te doen en gaan dragen wat sneller. Maar laten we eerlijk zijn. Satisfactie is niet onze sterkte kant. Een deel van onze wereld is ligt in de formele, ambtelijke, gemeentelijke cultuur met regels en vele schijven. Door de incidentie bij collega's corrigeren is de controle en regulerend effect vanuit de overheid losgeren, dat vertragen ook.”

Waar ben je het meest trots op?

“Op een ongewikkelde zorgontwerp dat we hebben afgeleiden op het Samenleven. En op onze eerste stappen in het verbeteren van onze dienstverlening, omkijkking van de klant en van de digitale dienstverlening. Ook ben ik blij dat de organisatie verandering gaat en geleidelijk is vertragen. Nu de stuwkolk is teruggevoerd, merk ik dat de energie van aanpakken weer terugkomt.”

Wat kan beter?

“We zeggen een lerende organisatie te zijn, maar dat zie ik in de praktijk nog te weinig. Leren betekent dat er ruimte is voor experimenten, en dat bij mij is ook anders. Dat kan met andere. Er moet ook ruimte zijn om zaken te discussiëren te stellen. Dat kan alleen in een open, eerlijke en veilige omgeving zonder angst of met heel gevoel dat je in een keurslijf wordt gedrukt.”

De Brahantse tongval is onmiskenbaar. Wat betekent Rotterdam voor jou?

“Rotterdam blijft me verrassen. Nemen nou Tarwewijk en Bloemhof, daar gebeuren goede dingen en daar parities uit bij een vroege eeuw, dat verwachte ik maar niet. Volkswaarding op Zuid is ingewikkeld met een grote diversiteit in de een stuurde in de rug nodig heeft; grote werkkloosheid, laag opleidingsniveau, lage inkomens en meer vroege sociale problemen. We hebben op Zuid grote uitdagingen met 200.000 woningen, dat zijn er niet zoveel als in heel Rotterdam! Kijk! ideaalstatisch, maar ik wil echt iets goeds doen voor Zuid.”

IN BEWEGING

“Ik maak me zorgen dat we de mens uit het oog verliezen.”

NIELS VAN HAM, PROJECTLEIDER WIJKEN

Wat maakt het werk voor jou belangrijk?

“De eerlijk en de fysieke kant van projecten. Daar doe ik het voor. Die mensen die schelden. Een mening is meer dan techniek en sinnen. Je kunt bijles aanvragen en regelen de buskaper zelf wettelijk vast, maar je ook hoe het met de buskaper gaat? Maar hij weet zelf hoe het echt moet lopen of maar gaat. Ik maak me zorgen dat we langzaam aan de mens uit het oog verliezen. Als in een complex weinig van dat geklagd, weinig epariteitsverschillen zijn, dan moet dat geen plim of grote meens er zijn. Mensen kunnen meegedragen zijn omdat er in hun optiek toch moet wat gebeurd. Er worden veel sociale zaken in een complex en die kunnen zich moeilijk laten afschermen zijn. Ook al is de klantkaart leg, het kan nog steeds een onleesbaar woning zijn.”

Je bent enorm betrokken bij de mens...

“Ja, daar gaat het toch over en daar zijn we toch ook van? Ik zit nooit vergaderen dat een mevrouw in het Schutterskwartier me zit en een paar keer op straat had aangehouden en uiteindelijk om mijn haar te komen. “Zei ja, maar door van alles en nog wat kwam er niet van. Toedat er een melding van de verduoover en allerlei andere instellingen kwam. Ik schrik me tot toen ik haar woning voor het eerst verduoover zag. Gewaardijk, onleesbaar, vervuld en vol dichting. We moeten allemaal

“Het zou mooi zijn als onze werkwijze binnen de hele organisatie wordt doorgevoerd.”

NADIA AGHRIS, COÖRDINATOR WIJKEBEHEER

Hoe kijkt jij aan tegen de nieuwe structuur?

“Ik was direct enthousiast. Met meer focus en procesgericht werken. Dat gaat ons en onze klanten beter helpen. Vroeger hadden de coördinatoren Wijkbeheer een eigen koninkrijkje en waren de verschillen in werkwijze en aanpak groot. Ik vond dat altijd al vreemd, we zijn toch één Woonstad? We willen allemaal toch dat onze klanten dezelfde diensten geleverd krijgen? De koninkrijkes zijn ontstaan. Er komt meer duidelijkheid over wat de beste werkwijze voor ons is. Bij een reorganisatie kun je achteroverleunen en het over je heen laten komen. Of je kunt in de weerstand gaan. Ik zit er anders in, waar liggen mijn kansen? Ik ben blij dat we de vrijheid hebben en het vertrouwen krijgen om met initiatieven te komen om zaken net wat anders in te richten.”

Julie werken momenteel anders dan de twee andere afdelingen Wijkbeheer binnen Woonstad. Hoe gaat dat?

“Ja, wij hebben hier zelf initiatief genomen om het anders te organiseren. Wij vinden het logisch dat als je in kolommen gaat werken, je deze dan ook doorvoert tot op uitvoeringsniveau. In de hele organisatie wordt ook aangepast op functieprofiel. Bij ons stuur ik een coördinator de medewerkers Wijkbeheer aan en één coördinator de huismeesters. Daarnaast houdt een andere coördinator zich bezig met continu verbeteren, processen en contracten. Ons doel is dat we als afdeling Wijkbeheer Zuid samen tot een eenduidige werkwijze



OOG VOOR DE MENS

VERBINDING

PROFESSIONEEL

komen en onze eigen processen gaan verbeteren. We zitten regelmatig bij elkaar om ons werk zo slim mogelijk in te richten. Hoe doen we het? Waar lopen we tegenaan? Hoe kunnen we dit beter doen? Wie is waarant? Dat wordt nu veel duidelijker.”

Wat is jouw rol?

“Ik stuur 50 procent van mijn uren de medewerkers Wijkbeheer aan. Daarnaast ben zelf ook medewerker Wijkbeheer van een gebied. Ja, dat is anders dan op de andere kantoren en ik ben blij dat we die vrijheid hebben gekregen. De werkwijze wordt in mijn geval overal en dan kijken we wat het heeft opgeleverd. Ik heb er alle vertrouwen in. Het zou mooi zijn als onze werkwijze binnen de hele organisatie wordt doorgevoerd. Dat zou echt super zijn.”

Wat zijn de voordelen van deze vorm van werken?

“Als je met de functiegroep huismeesters en functiegroep medewerkers Wijkbeheer werkt, signaleer ik kennisniveau binnen deze groepen. We bespreken casussen en leren van elkaar. De aansturing is ook veel directer als een medewerker Wijkbeheer een probleem heeft. Komt hij/zij bij mij en ik los dat op. Een ander voordeel is dat we medewerkers flexibel kunnen inzetten bij zake en vakanties. We komen geregeld met beide functiegroepen bij elkaar. Dan bespreken we bijvoorbeeld de samenwerking bij de aanpak van schiedatens of problemen met moeilijke klanten. Dat is veel effectiever en nog leuk ook.”

Wat kan beter?

“Het financieren met de administratie bijvoorbeeld, wie doet wat? Sommige administratief medewerkers hebben nooit

“We ons had Woonstad

de scherpe houden om dit soort gevallen te blijven signaleren. Bij projecten moeten we de behoeften van onze klanten blijven bedenken. Je kunt alles zakelijk benadrukken en vooral naar je eigen rol Techneek, Financien, Verhuur of Wijkbeheer kijken. Maar vergeet de klant niet. Doe geen stap terug, maar heb je wijf de mensen die daarvoor zijn. Maar het is niet alleen de lang stil? Wie heb je al een tijd niet gezien op straat? Wie heb je nog niet gezien? Het is niet alleen de aanpak van de reparatie van een kapte toilet. Wat gebeurt met de mensen die in onze woonwijken wonen? Zien we het? Weten we het? De standaard is groter te worden.”

Wat kan beter?

“Toen we met wijkearzen verkleen, behoorde de wijkearzenmanager alle werkgroepen. Die wist wat er gebeurde, hield de balans bij elkaar, zorgde voor afscherming en nam besluiten. Nu zijn we niet een onafhankelijk bezig. Wie zorgt voor de verbinding tussen alle medewerkers en de domein? Wie is verantwoordelijk en neemt besluiten? Wie heeft de regie? Daar moeten we nog antwoorden en structuur op vinden. De afscherming en regie moeten we opnieuw gaan uitwerken. Die verantwoordelijkheid moet nu aan het inzetten zijn. We moeten met elkaar mogen we niet verliezen. Laat ik het Schutterskwartier als voorbeeld nemen. De wijkearzenmanager was leidingsverantwoord van een team van zo'n 20 mensen met wijkbeheerders en huismeesters. Nu moeten we zelf het voorwout nemen en er zelf capaciteit bij halen. De verbinding

BLIJVEN ONTWIKKELEN

AANPAKKEN

TROTS

die we toen als wijkearzen hadden is er niet meer. Je hoort veel meer, omdat je dagelijks met elkaar optrekt, formuleer en informeel. Je wist wat er speelde in de wijk, maar ook in het team. Ik zie ook wel dat er door het nieuwe werken nieuwe verbindingen komen. Maar dat moet nog groeien.”

Wat vind jij belangrijk in onze cultuur?

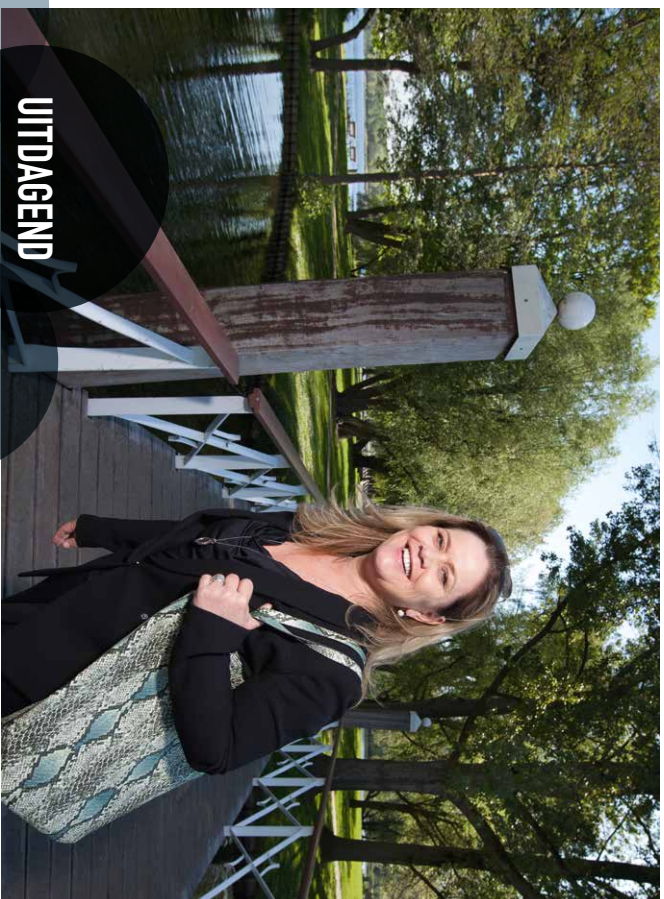
“Wat ik echt een heikel aan heb, is als mensen na de reorganisatie zeggen. Daar ga ik niet meer over. Nee, we moeten maar een cultuur aan. Hoe gaan we dit anders? Wie hebben we verbinding? Zeg tussen de werkdagen doorlopen. We moeten onze relaties van samenwerking zoeken. Het domeinoverzicht is nu niet de prima. Dan komt meer te weten. De reorganisatie is over ons heen gekomen, maar we hebben zelf ook ruimte gekregen om het in te regelen. Niet alle is bij de hand, sommige wijkearzen. Ik hou persoonlijk wel van de wijkearzen het heeft een groot voordeel. Nu kunnen we met elkaar zelf de meest effectieve oplossingen zoeken.”

Waar ben je trots op?

“Het Schutterskwartier in Nieuw Crooswijk. Daar hebben bewoners zelf en met een beetje hulp van ons, C&F Crooswijk geproject. Na onze oproep hebben inis, zonne en lanta, drie jonge meiden uit de wijk, het initiatief genomen voor een gratis dakreparatie en huismeester is voor de oude en de jongste van de Crooswijkers. Een ander leuk project is Fietzen vier de Route aan de Crooswijkers. Het viel me op dat de gemeente Rotterdam er ik heb me sterk gemaakt voor het kenmerk Rotterdam met project, maar het is te veel van de Rotterdamers die daar wonen en spreken gaan. Wat leek er? Wat willen zij? Zij moeten dit initiatief gaan dragen. Het zicht toe-eigenen en mede vormgeven. De bouwwerkshops met bewoners waren erg leuk en zinvol. Het gaat een mooie plek worden in een ook zo de professionaleringsmissie die was als Woonstad Rotterdam nu aan het inzetten zijn. We krijgen uiteindelijk steeds meer helder en duidelijk wat onze krachtig oppakken. We gaan naar een uniforme werkwijze met een goede aansturing. We hebben medewerkers die alles weten van dakren, schilderwerk, of badkamers. De rest van de organisatie weet dan waar ze informatie kunnen halen op een specifiek kennisgebied. Goed dat we die kant op gaan. Zolang we het belang van onze huurders en de wijken niet uit het oog verliezen.”

IN BEWEGING





UITDAGEND

SOCIAAL

AFWISSELEND

“We hebben elkaar allemaal nodig.”

MONIQUE KNOR,
ADMINISTRATIEF MEDEWERKER

Wat betekent werken voor Woonstad voor jou?

“Ik ben blij dat ik voor Woonstad werk en heb in al die jaren verschillende banen gehad bij de balie, in het klantcontactcentrum en op de administratie. Ja, ik heb heel wat collega's, afdelingen, wiken, regio's en nu dommen gezien. We hebben elkaar allemaal nodig. Zonder administratie zou Woonstad niet bestaan. Het werk is afwisselend: screenen, adviseren, uitnodigen, correspondentie, incasso's, huur-opzegging. Naem maar op. Mijn hart ligt bij Woonstad en Rotterdam. Ik ga nooit langer dan acht dagen weg van huis. Toen ik klein was en ik met mijn ouders op vakantie was, hilde er gilde ik zo hard, dat ze me weer terug naar Rotterdam brachten.”

Hoe kijk jij aan tegen de nieuwe structuur?

“In ons oude wijkteam Boezemzijde was er veel onrust in mijn hoor. We hadden een superhecht team en openings valt iedereen weer ergens anders onder. Je moet dan toch weer je weg vinden en met andere mensen samenwerken. Zelf heb ik geen moeite met verandering. Ik ben blij, want ik heb een baan en ik vind Woonstad leuk. Ik ben flexibel en vrij nuchter van aard: wat moet gebeuren, moet gebeuren. We hebben nu meer werk, meer stappen, meer handelingen prima, regelen we. Natuurlijk veranderen er dingen. Vroeger bepaalde de medewerker Verhuur wat er bij een huuropzegging moest gebeuren na een inspectie. Nieuw toilet inbouwen? Mag de vloer blijven liggen? Nu kijkt de aannemer wat er moet gebeuren en samen met de technische dienst wordt er besloten. Dat mag niet betekenen dat we onze betrokkenheid met de bewoners verliezen.

Ook voor mensen die jaren in hun geliefde Kralingen hebben gewerkt en nu opens naar een andere wijk moeten, was het pijnlijk. Dat gaat niet van de ene op de andere dag. Je kent de organisatie en de bewoners en hebt er band mee. Voor mij als administratief medewerker ligt dat anders: ik sta toch minder dicht bij de mensen in de wijk.”

Welke voordelen zie je?

“We zijn nog flexibel(er) inzetbaar als administratief medewerker. We kunnen overal bijsprijngen als het nodig is. We zijn behulpzaam in de regio, want je laat elkaar niet verzuigen. Veel van ons werk is prima overdraagbaar. Niet alles trouwens, uitzoekwerk is bijvoorbeeld lastiger overdraagbaar. Ik vind ook ons maandelijks overleg goed. Dan komen we met alle administratief medewerkers bij elkaar. Hoe doe jij het? Kunnen we het anders doen en hoe?”

Hoe kijk je aan tegen het baliewerk?

“Ik ben een groot voorstander van uniform werken binnen Woonstad. Er mogen geen verschillen in de regio's zijn. Als administratie staan we ook bewoners te woord aan de balie. Wa zijn na de baliewerker het eerste aanspreekpunt en moeten wel overal hetzelfde beloven en afspreken. Elke bewoner die voor me zit, is toch onze bodherman. En elke bewoner heeft een ander verhaal. Ik wil de tijd nemen om echt goed te luisteren. Werk is voor mij dan ook meer dan alleen maar werk. Dit contact vind ik erg belangrijk. Juist ook bij probleempunten.”

Wat kan beter?

“De laatste maanden hebben we een aantal keer te maken gehad met storingen in onze systemen. Is wel lastig. Als iemand een contract voor zijn of haar nieuwe huis komt tekemen, mag dat feestmoment niet worden bedroven door hapelingen van onze systemen.”

Wat is Woonstad Rotterdam voor jou?

“Uitdagend, sociaal en een heerlijke baan bij een goede werkgever. Ik ga elke dag met plezier naar mijn werk en hoop hier tot mijn pensioen te werken.”

“Ik ben een praktischmens, neem initiatief en pak de dingen zelf op.”

NICK DE VRIES, MEDEWERKER VERHUUR

Wat zijn voor jou de grote veranderingen?

“Eerst hadden we een wijkteam en dat was veel fijner. We waren een echt team en veel hechter. Nu zie we elkaar bijna nooit meer, alles gebeurt via email of telefoon. Die afstand is groot en het is allemaal veel zakelijker geworden. Maar goed, dat is een kwestie van aanpassen en dat is gelukt. Het huwvorken zorgd ook voor meer afstand tussen de medewerker's, niet alleen fysiek, maar ook sociaal. Je zoekt elkaar nu wel meer op bij het koffieapparaat in de kantine. Daar praten we dan bij. Sociale contacten vind ik erg belangrijk, samen lachen en een kluspraatje maken is echt nodig. Het voordeel van het wvorken is wel dat ik overal kan werken. Ik ben nu ook mijn resttijd voor het werken, waardoor ik redelijk op tijd naar huis kan. Dit maakt me veel flexibler.”

Hoe vind je elkaar dan nu nog?

“We hebben een Weestart, waar je het oude wijkteam een keer per week ontmoet, en dat gedurende om bij te praten over wat er allemaal staat te gebeuren. Dit moet ook zeker blijven bestaan.”

Waar ben je het meest trots op?

“Ik ben sinds 2008 werkzaam bij WBR en sinds 2009 bij Woonstad. Ik begon als facilitair medewerker, werd daarna administratief medewerker en ben nu medewerker Verhuur. Ik doe alles vanaf de opzegging tot aan de nieuwe verhuur met inspectie en beschrijvingen. Ik heb ervoor geknnd om medewerker Verhuur te krijgen. Ik ben er echt trots op dat het me is gelukt. Dit heb ik gedaan door echt met hard werken te laten zien. Ik doe elke dag mijn best, ik heb een leuke werkplek en leuke collega's. Ik studeer nu op mijn pak. Ik ben een echt aankomst, een minnastel en pak de dingen zelf op.”

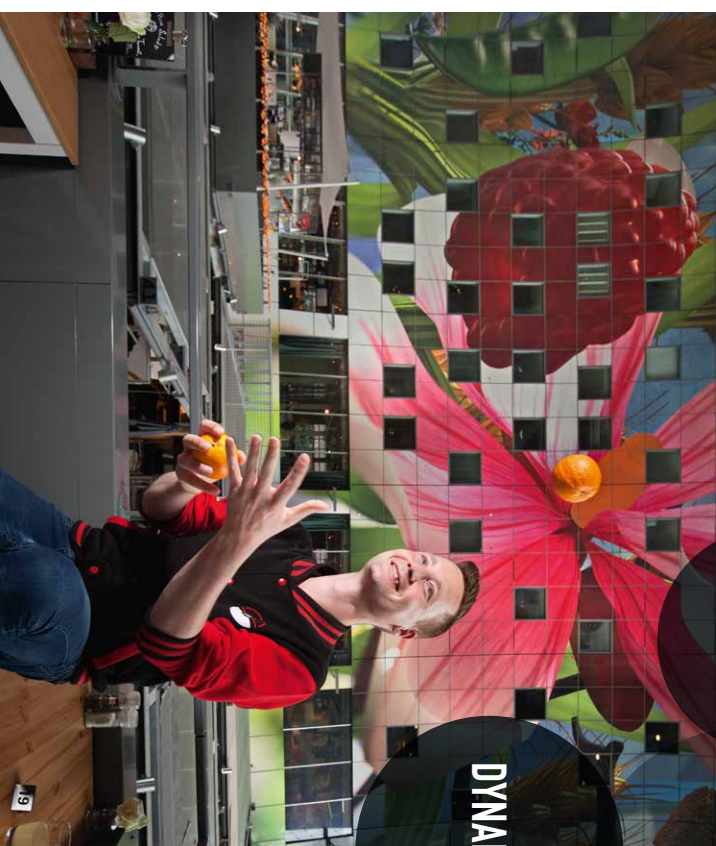
Wat zijn voor jou de positieve punten?

“Ik snap wel waarom deze laatste reorganisatie nodig was voor het bedrijf. Op termijn is het positief dat er meer structuur zit tussen de regio's en dat er meer vooringen worden vernutud. Ik denk dat er meer eehndel binnen Woonstad komt en dat is ook goed voor onze klanten. We krijgen hierdoor een veel uniformere manier van werken en dat levert uiteindelijk winst op voor het bedrijf.”

LEUK WERK

VERRASSEND

DYNAMISCH



OM TROTS OP TE ZIJN

Winnaar Rotterdam Architectuurprijs 2015
De Nieuwe Margriet



1. DE NIEUWE MARGRIET
2. CABRIOHUIS
3. MARKTHAL

Meer betaalbare woningen
voor jongeren

+7.000

DOOR OVERNAME STADSWONEN

Klanttevredenheid
nieuwe huurders



33% MINDER
CO₂ IN 2020

Wij zijn de
duurzaamste corporatie



€100 MILJOEN
EXTRA VOOR
WONINGISOLATIE

Topprestatie team Huurverhoging!

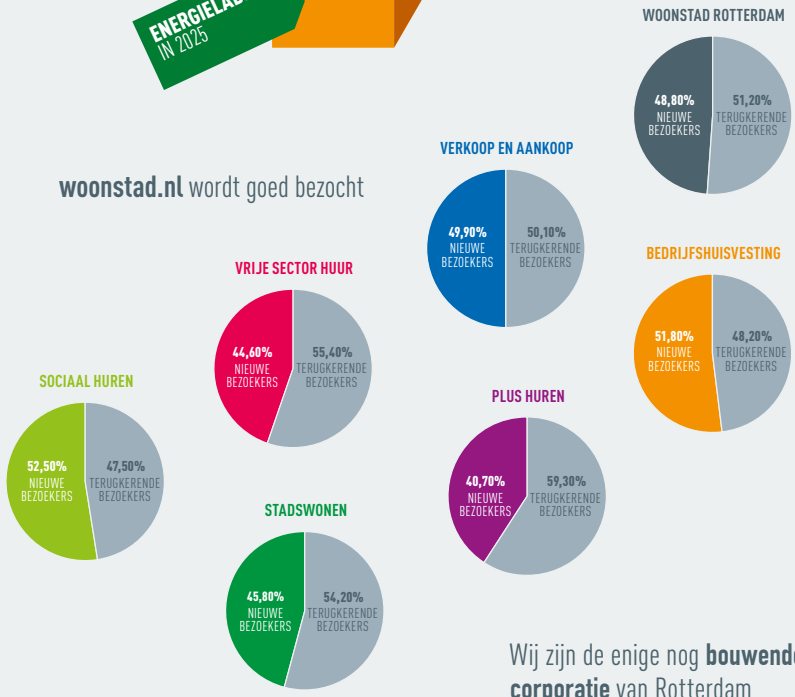
Inkomensafhankelijke en
gedifferentieerde huurverhoging
doorgevoerd in

2 WEKEN TIJD!

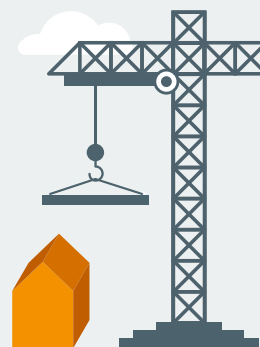


Wij zijn een degelijke
corporatie met het
huishoudboekje op orde

woonstad.nl wordt goed bezocht



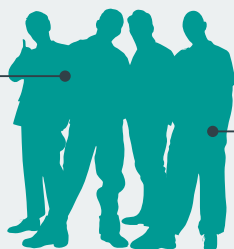
Wij zijn de enige nog **bouwende**
corporatie van Rotterdam



Social Return On Investment

HET **KLUSTEAM**

Vergroot baankansen
voor mensen met
afstand tot arbeidsmarkt



VAKBROEDERS

Werkloze jongeren
worden opgeleid
tot schilder

Lagere huur voor

16.500

nieuwe huurders



Colofon

MET DANK AAN Rik Tompot, Cristel van Roozendaal,
Niels van Ham, Nadia Aghris, Monique Knorr, Nick de Vries,
Ivana Srecc-Gubez, Gert Hardeman, Jenny Noll,
Annet Dellgaauw, Tineke Alting Siberg-Faber, Carmen Kunz.