

The page is decorated with abstract geometric shapes. A large light purple shape is in the top left. A square with dark blue and white diagonal stripes is in the center. A solid purple triangle is below it. A large green shape is in the bottom right. A small purple triangle is in the bottom right corner.

TRAINERSHANDLEIDING

Voor de inspiratie- en informatieworkshop 'Maak werk van morgen!'

Voor:

HR- en HRD-adviseurs, DI-adviseurs, loopbaancoaches, trainers, leeradviseurs, matchmakers en managers die:

- ervaring hebben in het werken met groepen
- (basis)kennis hebben van loopbaanontwikkeling
- mensen willen inspireren om in beweging te komen en aan de slag te gaan met hun ontwikkeling en loopbaan en hen concrete handvatten willen bieden
- mensen op een interactieve wijze willen informeren over de mogelijkheden die FLOW te bieden heeft
- de workshop 'Maak werk van morgen' willen verzorgen binnen een corporatie of binnen een regionaal samenwerkingsverband



Het Europees Sociaal Fonds investeert in jouw toekomst!

Deze workshop en trainershandleiding is mede mogelijk gemaakt door een bijdrage van het Europees Sociaal Fonds.

Januari, 2021

Uitgever FLOW – Almere Copyright 2020/2021 vervaardigd door een werkgroep bestaande uit aan FLOW verbonden DI- en loopbaanadviseurs.

Dit materiaal wordt door FLOW beschikbaar gesteld aan iedereen die medewerkers in de woningcorporatie branche wil stimuleren om met hun ontwikkeling en loopbaan aan de slag te gaan. Maak er vooral gebruik van en eer de bron door deze te vermelden.



INHOUDSOPGAVE

1

DEEL 1: ALGEMEEN

2

DOEL, INHOUD EN METHODE

2

DOELGROEP

3

PROGRAMMA-OVERZICHT

4

HULPMIDDELEN-OVERZICHT

5

VOORBEREIDING

6

DEEL 2: PROGRAMMA-INHOUD

8

OPENING - KENNISMAKING

8

TRENDS & ONTWIKKELINGEN: werken in de corporatie van de toekomst

10

IMPACT VAN TRENDS & ONTWIKKELINGEN

14

MIJN UITDAGING & VRAAG

17

FLOW AANBOD

20

MIJN ACTIE & AFSLUITING

22



DEEL 1: ALGEMEEN

DOEL, INHOUD EN METHODE

De workshop Maak werk van Morgen! is bedoeld om medewerkers van wooncorporaties te informeren en te inspireren om in beweging te komen en de tools van FLOW in hun voordeel te benutten:

- Te inspireren om actief aan de slag te gaan met hun ontwikkeling en loopbaan en daarmee hun inzetbaarheid nu én in de toekomst te versterken.
- Te informeren over de mogelijkheden die FLOW hen in dit kader biedt. Denk in dit kader aan flowweb.nl en watdoeijijmorgen.nl, de Loopbaanwijzer, gesprekken met een loopbaancoach, opleidingsadvies, gesprekskaarten, digitale testen, het Kansenportaal en de Stressmanager.

Tijdens de workshop worden de deelnemers op een energieke en laagdrempelige wijze aan het denken gezet over aspecten die een rol spelen bij hun inzetbaarheid. In het eerste deel van de workshop wordt ingegaan op de vraag “*waarom* is het voor mij belangrijk om werk te maken van morgen?”. Actuele trends en ontwikkelingen in de wereld van werk worden interactief besproken en deelnemers staan stil bij de impact daarvan op hun werk en zichzelf. Doel is dat er motivatie ontstaat om werk te *willen* maken van morgen. In het tweede deel van de workshop gaat het over de vraag “*hoe* kan ik werk maken van morgen?”. Deelnemers worden uitgenodigd na te denken over hun persoonlijke ontwikkeluitdagingen en/of loopbaanvraag. Tevens ontdekken zij wat FLOW kan bieden ter ondersteuning van hun eigen uitdaging of vraag.

De workshop heeft het karakter van inspireren, nieuwsgierig maken, informeren en aanzetten tot actie. De boodschap is “Kijk vooruit en kom (of blijf) in beweging” en “FLOW helpt je om op een positieve manier na te denken over je ontwikkeling en loopbaan en daar richting aan te geven”. In de workshop worden deelnemers breed geprikkeld. Verschillende onderwerpen worden aangestipt, zonder dat deze al te diep worden uitgewerkt. Uitgangspunt is dat deelnemers na de workshop enthousiast zijn en handvatten hebben om zelf op onderzoek uit te gaan voor de thema’s die voor hen belangrijk zijn.

Beoogde resultaten van de workshop zijn:

- Inzicht in de aspecten die belangrijk zijn om duurzaam inzetbaar te blijven
- Bewust van het belang om met de eigen ontwikkeling en loopbaan aan de slag te gaan
- Bewust van actuele trends en ontwikkelingen die van invloed zijn op (de toekomst van) het werken in wooncorporaties
- Bekend met de mogelijkheden die FLOW en de regio (indien van toepassing) en/of de corporatie biedt ter ondersteuning van ontwikkeling en loopbaan
- Enthousiasme en nieuwsgierigheid: deelnemers *willen* aan de slag en verlaten de workshop met een eerste, concrete actie

De workshop duurt 1,5 tot 2 uur.



Deze handleiding is bedoeld als leidraad. Het programma kent een doordachte, afwisselende opbouw. Het gebruik van verschillende werkvormen zorgt voor een energieke flow. In deze handleiding worden soms suggesties gegeven voor meer verdieping. Zo kan je als trainer naar eigen inzicht een passend programma aanbieden.

DOELGROEP

In het algemeen is de workshop voor alle medewerkers van wooncorporaties. Het programma kan in-company worden gegeven, maar ook bijvoorbeeld in een regionaal samenwerkingsverband. De workshop kan op zichzelf staan of gegeven worden in het kader van bijvoorbeeld verwachte veranderingen binnen de corporatie, strategische personeelsplanning, als impuls aan duurzame inzetbaarheid, binnen een on-boarding programma, talentenmarkt, proeverij of zomerschool.

Er kan gekozen worden voor divers samengestelde groepen of voor een specifieke doelgroep, afdeling of team. Doelgroepen kunnen bijvoorbeeld zijn:

- Medewerkers die zich nog nauwelijks bewust zijn van het belang om het stuur van hun ontwikkeling en loopbaan in eigen hand te nemen
- Medewerkers die aan de slag willen met hun ontwikkeling en loopbaan, maar niet goed weten wat ze willen of hoe ze dat moeten aanpakken
- Medewerkers voor wie in het werk het nodige gaat veranderen

De workshop is ontwikkeld voor groepen van ca 12-20 deelnemers.

VOOR WIE IS HET NIET

Medewerkers die reeds actief aan de slag zijn met hun ontwikkeling en loopbaan en bekend zijn met de mogelijkheden van FLOW.



PROGRAMMA-OVERZICHT

WORKSHOP

- 1- Welkom & Programma
- 2- Dynamische kennismaking met het thema van de workshop en met elkaar
- 3- *Waarom* werken aan morgen? Werken in de corporatie van de toekomst
 - Trends & Ontwikkelingen – interactieve presentatie
 - Impact op jezelf – aan de hand van stellingen
- 4- *Wat & hoe* kan ik werken aan morgen?
 - Aan de slag met je ontwikkeling/loopbaan: formuleer je uitdaging
 - Aanbod FLOW – interactieve presentatie
- 5- Eerste actie & afronding

PROGRAMMA & TIJDSINDICATIE

Tijd	Activiteit	Doel
08.45	Inloop	
09.00	Welkom en programma	Uitleg programma + werkwijze
09.05	Oefening: Kennismakingspel	Op een speelse manier kennis maken met het onderwerp van de workshop en met elkaar. Energie losmaken.
09.25	Korte toelichting trends & ontwikkelingen Oefening: Buzzen buurman/vrouw Afrondend groepsgesprek	Inzicht veranderingen in de maatschappij en de corporatiesector Bewustwording: het is belangrijk om mijzelf te blijven ontwikkelen
09.40	Oefening: Waar sta jij?	Aan het denken zetten over de impact van veranderingen op jezelf
10.00	Mijn Uitdaging & Vraag Oefening*: Waar wil jij mee aan de slag? + verzamelen op flap	Bewustwording van eigen relevant thema Verzamelen van uitdagingen als kapstok om FLOW aanbod te presenteren
10.10	Korte toelichting FLOW aanbod	Inzicht in de mogelijkheden die FLOW biedt om werk te maken van je ontwikkeling en loopbaan
10.25	Mijn actie	Boost om in actie te komen
10.30	Afronding	

(*) In de handleiding staan 3 opties voor deze oefening. Afhankelijk van de gekozen optie bedraagt de workshop 1,5 tot 2 uur.



HULPMIDDELEN-OVERZICHT

SLIDES

Powerpointpresentatie

De powerpointpresentatie vormt de kapstok voor de gehele workshop en bestaat uit twee typen slides:

- Presentatieslides
Dit zijn de slides die je als trainer gebruikt ter ondersteuning van je presentatie.
- Placeholders & interactieslides.
Dit zijn slides die worden gebruikt tijdens reflectie- of interactiemomenten. Denk bijvoorbeeld aan de openingsslide, slides waarop een vraag of stelling staat of een slide met de instructies voor een oefening.

UITDELERS / WORKSHOPMATERIALEN

- Uitdeler 1: Placemat: Ik maak werk van morgen!
- Uitdeler 2: Werkwiel
- Uitdeler 3: Hulpvragen bij werk-wiel

Overige interessante uitdelers:

- Inspiratieboekje Werken in de Corporatie van de Toekomst – zie website Aedes:
<https://dkvwg750av2j6.cloudfront.net/m/2d32c63044426c9/original/Inspiratiegids-Wat-doe-jij-morgen-Aedes-en-Dageraad-Advies-juni-2020.pdf>
- Maak werk van morgen – kaart – te bestellen bij FLOW:
<https://flowweb.nl/bestel-maak-werk-van-morgen-kaart>
- Flyer aanbod FLOW – te bestellen of als interactieve pdf te vinden op de website van FLOW <https://flowweb.nl/flow/communicatie-toolkit>

EXTRA ACHTERGRONDINFORMATIE TRAINERS

Aedes onderzoek 'Werken in de Corporatie van de Toekomst'

<https://dkvwg750av2j6.cloudfront.net/m/aa00496a1353aa/original/Onderzoeksresultaten-Werken-aan-de-corporatie-van-de-toekomst-Aedes-en-Dageraad-Advies-2020.pdf>

EXTRA BENODIGDE HULPMIDDELEN

- Zaal waar je een kring kunt maken
- Beamer & laptop
- Flipover & stiften
- Post-it's in verschillende kleuren
- Pennen & papier voor de deelnemers
- Plakband
- Timer (vb stopwatch op telefoon)



VOORBEREIDING

Deze handleiding biedt een leidraad voor het geven van de workshop Maak Werk van Morgen! De powerpointpresentatie volgt de lijn van deze handleiding. Alle onderdelen van de workshop worden ondersteunt door de slides. Afhankelijk van de specifieke situatie en doelgroep, kan het programma naar wens worden ingevuld. Een paar suggesties:

- *Wel of geen voorbereidingsopdracht?*
Je kunt ervoor kiezen om deelnemers ter voorbereiding op de workshop een opdracht mee te geven. Onder het kopje "voorbereidingsopdracht" tref je een aantal suggesties daarvoor aan.
- *Informatie over trends & ontwikkelingen nog specifieker maken*
De presentatie over trends & ontwikkelingen is gebaseerd op het onderzoek van Aedes "werken in de corporatie van de toekomst" uit 2020. Je kunt desgewenst specifieke ontwikkelingen bij de corporatie waar je de workshop geeft toevoegen.
- *Meer persoonlijke verdieping*
Na het bespreken van de impact van de trends en ontwikkelingen op de deelnemers zelf is er een oefening waarin zij worden uitgenodigd om hun eigen uitdaging/focus en vraag te formuleren. Hiervoor zijn 2 varianten opgenomen, een korte en een langere oefening.
- *Specifieke aanvullingen vanuit de samenwerkingsregio of de corporatie*
Verdiep je vooraf in het aanbod van de regio (indien van toepassing) en het aanbod van de corporatie, zodat je dit kunt meenemen bij het bespreken wat mensen kunnen doen als ze met hun ontwikkeling en loopbaan aan de slag willen.
- *Groepsomvang*
In het programma zijn diverse interactiemomenten opgenomen. Bij een groep van 20 deelnemers vraagt interactie uiteraard meer tijd dan bij een groep van 10 of 12 deelnemers. Houd hier rekening mee in de keuzes die je maakt. Bij een grote groep kan je iets meer tijd inplannen of ervoor kiezen om minder stellingen te behandelen, de stellingen minder uitvoerig te bespreken of bij de plenaire besprekmomenten minder mensen aan het woord te laten.

VOORBEREIDINGSOPDRACHT

Afhankelijk van de concrete setting waarin de workshop gegeven gaat worden, kan overwogen worden om deelnemers ter voorbereiding een opdracht mee te geven. Dit kan een praktische opdracht zijn of een meer inhoudelijke opdracht. Als je met een voorbereidingsopdracht werkt, bepaal dan vooraf hoe je deze laat terugkomen in het programma.

Suggesties voor een praktische opdracht:

- Laat iedereen vooraf alvast een Mijn FLOW-account aanmaken op www.flowweb.nl en nodig uit om vast wat rond te kijken op de site. Deelnemers hebben flowweb.nl dan al een keer gezien en kunnen na de workshop direct aan de slag.
- Laat iedereen smartphone, tablet of laptop meebrengen. Je kunt dan tijdens de workshop gezamenlijk een Mijn FLOW-account aanmaken, de website laten bekijken, de Quick Scan laten invullen of bijvoorbeeld de intake op www.watdoeijmorgen.nl doen.



Suggesties voor een inhoudelijke voorbereidingsopdracht:

1. *Laat vooraf nadenken over de veranderingen die zij het afgelopen jaar in hun werk hebben meegemaakt en wat dit met hen heeft gedaan of hoe ze hiermee om zijn gegaan?*

Deze vraag sluit aan bij workshop-onderdelen trends & ontwikkelingen en de impact.

2. *Daag uit om na te denken over de vraag: zou je vandaag opnieuw solliciteren op je huidige functie/baan? Waarom wel of niet.*

Je kunt dit thema in de workshop bijvoorbeeld terug laten komen in de kennismakingsvragen of bij het bespreken van de stellingen.

3. *Nodig uit om vooraf na te denken over de vraag (en hierover met anderen in gesprek te gaan): hoe word ik door vrienden, klanten, collega's, medewerkers waargenomen en hoe wil ik waargenomen worden? Of: wat zijn mijn kwaliteiten en talenten (volgens anderen)?*

Deze vraag sluit aan bij één van de vragen in de kennismakingsoefening.

CHECKLIST VOOR EEN GOEDE VOORBEREIDING

Keuzes in het programma	<p>Ga je werken met een voorbereidingsopdracht en zo ja, welke? Hoe laat je deze terugkomen in het programma?</p> <p>Wil je aanvullende informatie toevoegen aan de presentatie 'Trends en ontwikkelingen'? Bijv. uit het onderzoek van Aedes, vanuit het regionale samenwerkingsverband of vanuit de corporatie.</p> <p>Bij een grote groep: ga je alle stellingen behandelen of maak je een keuze?</p> <p>Kies de werkvormopties die je wilt gebruiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formuleren uitdaging of vraag: optie A, B of C? - ter afsluiting van het programma: optie A of B?
Inhoudelijke voorbereiding	<p>Bereid je introductie voor: van jezelf, van FLOW, van het regionale samenwerkingsverband en/of de corporatie en van het programma.</p> <p>Bereid je presentaties voor: 'Trends en ontwikkelingen' en 'FLOW-aanbod'.</p> <p>Verdiep je in www.flowweb.nl en de producten die FLOW hier biedt en in www.watdoeijmorgen.nl.</p>
Praktische voorbereiding	<p>Gebruik het hulpmiddelen overzicht om ervoor te zorgen dat je alle benodigde materiale beschikbaar hebt.</p> <p>Controleer de technische hulpmiddelen, werkt het filmpje?</p>



DEEL 2: PROGRAMMA-INHOUD

OPENING - KENNISMAKING

DOEL:

- De trainer geeft een overzicht van het programma, leidt de workshop in en begeleidt het Kennismakingspel.

HULPMIDDELEN:

- Slide 2: wat is FLOW?
- Slide 3: programma
- Slide 4: introductie placemat
- Slide 5-9: kennismakingsspel - vragen
- Slide 10: aspecten duurzame inzetbaarheid
- Om uit te delen:
 - Uitdeler 1: Placemat
 - Post-it velletjes (minimaal 5) en een pen voor de receptieoefening

TIJDSDUUR:

- 20 minuten

WERKWIJZE:

Start:

- Stel jezelf -indien nodig- kort voor aan de groep. Vertel waar FLOW en -indien van toepassing- de samenwerkingsregio voor staan en benoem kort het programma van de workshop.
- Benoem dat de workshop het leukst is als iedereen actief mee doet en persoonlijke inbreng geeft. Iedereen is natuurlijk vrij te delen wat hij/zij wil delen en benoem het belang vertrouwelijkheid in het omgaan met wat mensen delen.
- **Introduceer de placemat en deel deze uit**
Tijdens de workshop worden verschillende onderwerpen besproken. Er is voor iedere deelnemer een placemat (A3) waarop men interessante wetenswaardigheden, inzichten, notities en vragen per onderwerp kan noteren. Dit biedt input voor de oefening aan het eind van de workshop ('formuleer je uitdaging') en helpt om na de workshop gericht aan de slag te gaan.

Werkvorm kennismakingsspel: speeddates aan de hand van vastgestelde vragen

Introductie: we gaan op een energieke manier kennismaken, met elkaar en met het onderwerp van vandaag. Wie komt er wel eens op een receptie? Op een receptie spreek je verschillende mensen, meestal kort. Een soort speed-dates. Dat gaan we hier ook doen. Je gaat in de komende 12 minuten 5 korte gesprekjes voeren met 5 verschillende mensen. En je hoeft niet na te denken over de vragen die je moet stellen. Die heb ik al voor je bedacht.

Het werkt als volgt:

- Laat iedereen opstaan en een gesprekspartner zoeken.
- Leg kort de werkwijze uit en zorg dat iedereen post-it velletjes en een pen heeft.
- Projecteer de eerste vraag op het scherm. A stelt deze vraag aan B en noteert het antwoord in steekwoorden op een post-it. Na 1 minuut wisselen ze van rol.



- Bewaak de tijd. Na totaal 2 minuten geef je een signaal. Op dat moment ronden A en B hun gesprek af, plakken de post-its op elkaars arm of schouder (ieder krijgt dus zijn/haar eigen antwoorden mee) en zoeken ieder een andere gesprekspartner.
- Projecteer de volgende vraag. Met de nieuwe gesprekspartner wordt dus een nieuwe vraag besproken. Dit proces herhaalt zich t/m vraag 5.
- Na de 5^e vraag gaat iedereen weer zitten.

Placemat: Laat de post-it velletjes op de placemat plakken en eventueel noteren welke vraag het meest heeft getriggert.

- Ter afronding van de oefening kan je de relatie laten zien tussen de besproken vragen en de aspecten die belangrijk zijn om duurzaam inzetbaar te blijven. Als je nu en in de toekomst je werk goed, gezond en gemotiveerd wilt doen, is het belangrijk om te (blijven) werken aan:
 - Je vakbekwaamheid en ontwikkeling
 - Je motivatie & betrokkenheid
 - Je gezondheid & vitaliteit
 - Je werk-privé balans

ACHTERGROND & TIPS VOOR DE TRAINER:

De vragen zijn positief geformuleerd, zetten aan het denken, maken energie los en zijn afgeleid van het doel van FLOW: *"We willen dat alle corporatiemedewerkers hun werk goed, gezond en gemotiveerd doen. Nu en straks."*

De vragen:

- 1- Waar krijg jij energie van? (sluit aan bij GEMOTIVEERD)
- 2- Waar ben jij goed in (volgens anderen)? (sluit aan bij GOED)
- 3- Wat doe jij om gezond, vitaal en in balans te blijven? (sluit aan bij GEZOND)
- 4- Welk beroep zou je wel eens een dag willen uitproberen? (prikkelende vraag)
- 5- Wat zou je nog graag willen leren of ontwikkelen? (toekomstgerichte vraag)

Als je een voorbereidingsopdracht hebt gegeven, kan je deze desgewenst verwerken in de vragen waarover je de deelnemers met elkaar in gesprek laat gaan. Je kunt er bijvoorbeeld voor kiezen om vraag vier te vervangen door een vraag die aansluit bij de voorbereidingsopdracht.

Tips:

- Houdt het proces lekker dynamisch en het tempo hoog. In het begin moeten mensen even wennen, maar na de tweede vraag hebben ze het door en loopt het vanzelf.
- Stimuleer mensen zoveel mogelijk om in gesprek te gaan met mensen die ze nog niet (goed) kennen. Dat breekt het ijs en legt de voedingsbodem voor veel interactie tijdens het vervolg van de workshop.



TRENDS & ONTWIKKELINGEN: werken in de corporatie van de toekomst

DOEL:

- De deelnemers laten nadenken over de trends en ontwikkelingen die ons werk fundamenteel gaan veranderen. Welke herkennen ze in hun beroep, branche, welke zien ze aankomen? Vooruitkijken blijft van belang om hier voortijdig op te gaan anticiperen in het werk zodat ze wendbaar en veerkrachtig blijven.

HULPMIDDELEN:

- Slide 12: externe ontwikkelingen
- Slide 13/14: interne ontwikkelingen/toekomstbeeld Wooncorporaties
- Slide 15: vragen om te buzzen
- Slide 16: vakgebieden van 2025
- Slide 17: voorbereiden op de toekomst

TIJDSDUUR:

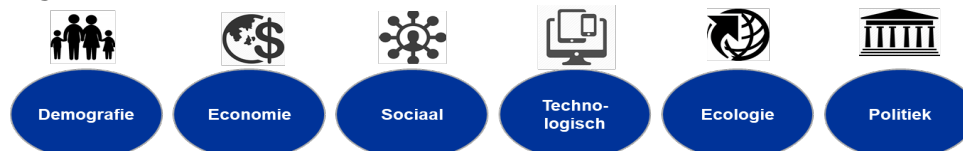
- 15 minuten

WERKWIJZE:

Neem de trends en ontwikkelingen op hoofdlijnen door. Deze zijn afkomstig uit het onderzoek van Aedes "werken in de corporatie van de toekomst". We verzoeken je deze bron erbij te vermelden.

De presentatie aan de hand waarvan je trends en ontwikkelingen kan bespreken, is als volgt opgebouwd:

- Algemene trends



- In reactie op de trends hebben de wooncorporaties hun ambities:
 - Strategische doelen & ambities
 - Aanpassingen in de organisatie
 - Aanpassingen in de besturing
- *Interactiemoment:* De ontwikkelingen hebben op ieder vakgebied zo zijn eigen impact. Vraag de deelnemers met hun buurman of buurvrouw te 'buzzen' over de vragen: Wat zien jullie hiervan terug in je werk? En wat betekent dat voor jou en jouw benodigde kennis, vaardigheden en competenties? Vraag na afloop kort enkele reacties en vervolg de presentatie.
- De impact van alle ontwikkelingen op de verschillende vakgebieden in de corporatiesector is uitgewerkt naar aanleiding van het eerdergenoemde onderzoek. Afhankelijk van je publiek kan je ervoor kiezen om over de impact op één van de vakgebieden wat meer te vertellen. Voor het overige kan je verwijzen naar www.watdoeijmorgen.nl.
- Klaar voor de toekomst?



De meeste ontwikkelingen die in het onderzoek van Aedes naar voren komen zijn niet nieuw. Er is geen sprake van een disruptie. Welke ontwikkelingen voor wie de meeste impact zullen hebben, is niet in algemene zin te zeggen. Afwachten zal echter tot gevolg hebben dat je straks te laat bent. Belangrijk om zelf het stuur van je ontwikkeling en loopbaan in handen te nemen:

- Toekomstbeeld: heb je een toekomstbeeld? Weet je wat je wilt?
- Dialoog: heb je de mogelijkheden besproken?
- Plan: heb je een plan om inzetbaar te blijven?
- Actie: ga aan de slag met je eigen ontwikkeling
- Voortgang: blijf periodiek in gesprek en pas aan waar nodig

Placemat: Nodig deelnemers uit om de belangrijkste ideeën, inzichten of vragen die naar aanleiding van deze bespreking opkomen, op de placemat te noteren.



ACHTERGROND & TIPS VOOR DE TRAINER:

Algemene trends & ontwikkelingen

(bron: onderzoek werken in de corporatie van de toekomst*)

Demografie:	Bevolkingsgroei, Krimp in de perifere regio's. Ontgroening, Vergrijzing, Jongeren wonen langer thuis. Ouderen wonen langer zelfstandig. Toename aantal huishoudens en kleinere huishoudens. Toename migratie.
Economie:	Economische groei neemt af. Krappe arbeidsmarkt (keer terug??) Mismatch tussen vraag en aanbod. Afkoelende woningmarkt. Loonstijging, Stijging uitgaven corporaties. Toename bouwkosten. Lage rente. Effecten woningwet. Negatieve financiële effecten van fiscale wetgeving.
Sociaal:	Relatie en verwachtingen burgers t.o.v. overheid. Differentiatie en segmentering. Samenredzaamheid en zelfbeschikking. Toename kwetsbare huurders. Overlast leefomgeving en toename agressie en (on)veiligheid als issue. Landelijke daling criminaliteitsniveau, wel meer aandacht door informatie via sociale media. Extramuralisering van de zorg.
Technologisch:	Digitalisering, automatisering, robotisering. Toename mogelijkheden data science en data uitwisseling. Technologische ontwikkelingen (bouwtechnieken, innovaties, verduurzaming) en de toepassing daarvan. Gedrag/woonpatronen i.r.t. nieuwe technologie. Verwachtingen huurders t.a.v. digitale kanalen. Toenemend belang/invloed van IT-functie.
Ecologie:	Klimaat-effecten (daling grondwater, stijging temperatuur). Vraag naar natuurlijke grondstoffen neemt toe, aanbod neemt af. CO2 neutraal. Duurzaamheid en circulariteit. Energietransitie.
Politiek:	Fragmentatie politiek. Decentralisatie. Voortdurende effecten woningwet. Kerntaak blijft woningen voor huurders met laag inkomen. Druk op bouwen van woningen (Nat. Woonagenda). Verhoging huurprijzen. Regeldruk. Sociaal huurakkoord (2020). Wet kwaliteitsborging voor het bouwen. Behoeft aan middenhuurwoningen.

Ambities van de wooncorporaties

(bron: onderzoek werken in de corporatie van de toekomst*)

Strategische doelen en ambities:	Voldoende woningen beschikbaar. Vastgoed verduurzamen. Leefbaarheid vergroten en kwaliteit van dienstverlening verhogen. Betaalbaar aanbod realiseren. Huurderparticipatie en maatschappelijk partner zijn. Doelmatigheid vergroten.
Aanpassingen in organisatie:	Wendbare organisatie. Dienstverleningsconcept. Integraal samenwerken. Ontwikkelen tot netwerkorganisatie. Zelforganiserende teams, verantwoordelijkheden laag. Procesgericht werken en primair proces leidend.
Aanpassingen in besturing:	Cultuur: samenwerken, eisen competenties van medewerkers. Effectieve en efficiënte bedrijfsvoering. Leiderschapontwikkeling. Communicatieverbetering. SPP: aantal vaste en flexibele medewerkers afstemmen op de toekomst.

(*) Het onderzoek is gedaan voordat de Corona-crisis uitbrak. De exacte invloed hiervan op de gesignaleerde trends en het tempo waarin zij zich voltrekken, zal nog moeten blijken.



Impact van ontwikkelingen op vakgebieden

(bron: onderzoek werken in de corporatie van de toekomst*)

Woningbeheer & Onderhoud:	Focus op huurder en woonplezier. Klant en leefomgeving staan centraal. De technische generalist lost zaken op met specialistische partners. Voor-, door- en met huurders.
Wijk- en gebiedsbeheer:	Integrale aanpak met de welzijnsketen. Proactief op basis van visuele en digitale signalen. Beweegt met en tussen de mensen in de buurten en wijken. In samenwerking met ketenpartners.
Sociaal beheer en leefbaarheid:	Integrale aanpak met de welzijnsketen. Proactief op basis van integrale informatie. Maatwerk oplossingen met collectieve impact. Klantgericht en dienstverlenend.
Vastgoed en projectontwikkeling:	Centrale productontwikkeling van woonconcepten en technieken. Lokale afstemming en realisatie om in (woon)behoefte te voorzien. Strategisch partnerschap met leveranciers gericht op totale proces en kosten. Duurzame ontwikkeling van zowel het vastgoed als het bouwproces.
Financiën:	Integrale adviezen gericht op de toekomst. Expertise op basis van data en informatie. De interne klant en het primaire proces staan centraal. Scherpe analyses en krachtige adviezen. Vooruitkijken.
Verhuur, verkoop en bemiddeling:	Oplossen van complexe vraagstukken op adequate wijze. Werkt integraal samen met collega's en keten. Standaard diensten aanbieden zodat dit voelt als maatwerk (service). Lost individuele vraagstukken op in brede maatschappelijke context.
Staf:	Adviseert de organisatie, bestuur en management. Begeleidt de transitie naar een toekomstbestendige (duurzame) organisatie en personeelsbestand. Maakt gebruik van innovatieve instrumenten voor proces, informatie en communicatie. Dienstverlenend, stelt primair proces en huurder centraal.
Bestuur en management:	Werkt samen om maatschappelijke vraagstukken op te lossen. Leidt de transitie naar een toekomstbestendige (duurzame) organisatie en personeelsbestand. Werkt samen om dienstverlening van corporatie en sector op een hoger plan te tillen. Inspireert en geeft richting, faciliteert en motiveert de medewerkers.
Ondersteuning ICT, administratie en secretariaat:	Werkt integraal samen met en ondersteunt het primaire proces. Werkt met state-of-the-art-systemen. Adviseert en ondersteunt de organisatie om de dienstverlening richting huurders te verbeteren. Werkt samen (met collega corporaties) aan uniforme processen en dienstverlening.

Meer informatie over het onderzoek van Aedes vind je op:

www.aedes.nl/werkenindecorporatievandetoekomst



IMPACT VAN TRENDS & ONTWIKKELINGEN

DOEL:

- Bespreken van de impact van (toekomstige) veranderingen, aangezien de impact voor iedereen anders kan zijn en iedereen daar op een andere manier mee omgaat. Dit onderdeel maakt dit op een luchtige manier inzichtelijk en bespreekbaar.

HULPMIDDELEN:

- Slide 18-23: stellingen

TIJDSDUUR:

- 20 minuten

WERKWIJZE:

Korte introductie: Veranderingen zijn van alledag en we hebben er in de afgelopen decennia al vele meegemaakt. Het tempo van verandering wordt steeds hoger. Veranderingen hebben invloed op ons werk en ook op ons privéleven. Ook wijzelf en onze behoeften veranderen, al is het alleen al door het ouder worden. Hoe is dat eigenlijk voor jou?

Werkvorm: waar sta jij? (Opstellingslijn aan de hand van stellingen)

Iedereen gaat staan. Er is een denkbeeldige lijn die de uitersten onderscheid, bijvoorbeeld eens/oneens. De trainer projecteert achtereenvolgens een aantal stellingen op het scherm. Per gepresenteerde stelling kiezen de deelnemers de positie die het best bij hen past. Op één van de uitersten of ergens er tussenin (0 – 10 schaal). De trainer vraagt kort 1 of 2 deelnemers per stelling een toelichting te geven op hun gekozen positie.

Stellingen:

- Ik kijk vol vertrouwen naar de toekomst en zie allerlei kansen en mogelijkheden
- Ik ben up-to-date voor de toekomst
- Als het gaat om veranderingen ... (kies als trainer de antwoord categorieën)
- Ik heb zelf invloed op mijn loopbaan
- Ik praat regelmatig met mijn leidinggevende en/of collega's over de toekomst, over alles wat er verandert en wat dit voor mij betekent

De stellingen lenen zich om interactief de impact van de eerdergenoemde trends en ontwikkelingen op de deelnemers te bespreken en hen aan te zetten om met hun ontwikkeling aan de slag te gaan, in gesprek te gaan met hun leidinggevende of collega's, en zelf in actie te komen.

Naar eigen inschatting, behoefte van de groep en rekening houdend met de tijd kan je langer of korter bij een stelling stil staan. Voor de energie en dynamiek in de groep is het belangrijk om het tempo erin te houden. Je hoeft niet iedereen te bevragen. Vaak kan je volstaan met 1 of 2 mensen. Voorkom discussies, er is geen goed of fout en mensen hoeven elkaar niet te overtuigen. Het gaat om bewustwording.

Placemat: Geef na afloop even tijd om de belangrijkste inzichten, ideeën, gedachten of vragen op de placemat te noteren.



ACHTERGROND & TIPS VOOR DE TRAINER:

Stellingen met mogelijke antwoordcategorieën:

1. Ik kijk vol vertrouwen naar de toekomst en zie allerlei kansen en mogelijkheden:
 - a. Links: Ja, zeker
 - b. Midden: Deels, ik zie kansen maar ook bedreigingen
 - c. Rechts: Ik zie vooral bedreigingen

Bij deze stelling is het interessant te horen wat deelnemers als kans of bedreiging ervaren en daarbij de relatie te leggen met de zojuist besproken trends en ontwikkelingen. Verwacht iemand bijvoorbeeld dat het werk leuker of minder leuk wordt? Ervaart iemand de hogere opleidingseis die het werk in de (nabije) toekomst stelt, als kans of als bedreiging? Vormt digitalisering een bedreiging of biedt het kansen? Enz.

In het algemeen geldt:

- Mensen met een optimistische kijk bekijken zaken van de zonnige kant en richten hun aandacht vooral op wat goed gaat of goed kan gaan. Zij zien snel kansen en mogelijkheden en hebben vertrouwen dat het allemaal wel goed komt. Meestal hebben zij ook een positief beeld van hun kwaliteiten en mogelijkheden. Deze mensen gaan vaak vol enthousiasme aan de slag met nieuwe en onverwachte dingen. Zij zullen veranderingen eerder omarmen en hun grenzen verleggen.
- Mensen met een meer pessimistische kijken richten hun aandacht vooral op wat mis is gegaan of mis kan gaan. Erop vertrouwen dat het allemaal wel goed komt, past minder bij hen. De ervaring heeft hun misschien geleerd dat zo'n instelling alleen tot teleurstelling kan leiden. Deze mensen zijn vaak bedachtzaam en realistisch. Ze denken meestal goed na over hun keuzes en beslissingen, wegen voors en tegens goed tegen elkaar af en anticiperen op mogelijke consequenties. Wanneer mensen veranderingen als bedreiging ervaren, zijn ze eerder geneigd zich zorgen te maken. Dit maakt het vaak moeilijker om grenzen te verleggen.

2. Ik ben up-to-date voor de toekomst
 - a. Links: Ja, zeker
 - b. Midden: Deels, ik heb nog wel wat bij te leren
 - c. Rechts: Onvoldoende, ik moet gaan bij/omscholen

De positie die deelnemers kiezen bij stelling 2 'Ik ben up-to-date voor de toekomst' kan betrekking hebben op te verwachten veranderingen in de functie en daarmee samenhangende behoefte aan (andere) kennis, vaardigheden en competenties of bijvoorbeeld op de eigen ambities m.b.t. zijn/haar groei en loopbaanpad en de ontwikkeling die daarvoor nodig is. De website www.watdoeijmorgen.nl (ook te bereiken via www.flowweb.nl) is een aanrader voor iedereen die up-to-date wil blijven of worden.

3. Als het gaat om veranderingen:
 - a. Links: loop ik meestal voorop (of: word ik snel enthousiast)
 - b. Midden: kijk ik het even aan en ga dan mee (of: ben ik wat afwachtend)
 - c. Rechts: houd ik het liefst alles bij het oude (of: word ik snel onzeker)



De voorgestelde antwoordcategorieën zijn afgeleid van de in de marketing bekende 'early adaptor theory'. Deze theorie gaat over de snelheid waarmee mensen veranderingen en innovaties adopteren.

- Koplopers: mensen die als eersten een verandering omarmen; vaak hebben zij veel invloed op de meningsvorming over de verandering.
- Volgers: Als de eersten over de dam zijn, volgen er meer... deze mensen omarmen veranderingen zodra ze de eerste positieve resultaten zien en/of anderen hen daarvoor enthousiast maken.
- Afwachters: Deze mensen zijn aanvankelijk wat sceptisch, maar laten zich doorgaans overtuigen en doen mee nadat de meerderheid de verandering heeft omarmt. Een deel van hen zal behoudend en argwanend blijven en de verandering pas omarmen als deze gemeengoed is geworden.

Desgewenst kan de aandacht ook meer worden gelegd op het gevoel dat een verandering veroorzaakt, zoals enthousiasme, scepsis of onzekerheid.

4. Ik heb zelf invloed op mijn loopbaan

- a. Links: Ja, zeker
- b. Midden: Ten dele
- c. Rechts: Nee, zo ervaar ik dat niet

Binnen wooncorporaties is steeds meer behoefte aan medewerkers die persoonlijk leiderschap tonen. Dat geldt *in* het werk en ook in de verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en loopbaan.

Invloed en controle ervaren is voor een belangrijk deel een houding. In het algemeen geldt:

- Mensen die een sterk gevoel van controle ervaren en naar hun idee zelf aan het stuur zitten, voelen zich minder afhankelijk van omstandigheden of andere mensen. Deze mensen realiseren zich dat ze niet altijd invloed hebben om wat hen overkomt, maar dat ze wel een keuze hebben in hoe ze daarmee omgaan. Deze houding draagt bij aan stressbestendigheid en zelfstandigheid.
- Mensen met een laag gevoel van controle en invloed voelen zich vaak afhankelijk van omstandigheden en andere mensen. Ze zijn meer gericht op problemen dan op oplossingen en ervaren vaker stress. Een loopbaancoach kan helpen om de eigen invloed te versterken.

5. Ik praat regelmatig met mijn leidinggevende en/of collega's over de toekomst, over alles wat er verandert en wat dit voor mij betekent

- a. Links: Vaak/Regelmatig
- b. Midden: Soms
- c. Rechts: Niet

Ontwikkelen, groeien en het vormgeven van een loopbaan kan niemand alleen. Alleen in gesprekken tussen leidinggevende en medewerker (en met collega's onderling) kunnen ontwikkelingen en doelen van de organisatie en de impact daarvan op functies en mensen samen komen met persoonlijke ambities, wensen en behoeften van medewerkers. Voor mensen die behoefte hebben aan ondersteuning bij het voeren van dergelijke gesprekken, zijn op flowweb.nl een aantal 'praatkaarten' te vinden.



MIJN UITDAGING & VRAAG

DOEL:

- Bewust worden van de eigen ontwikkel- of loopbaanbehoefte en die als kapstok gebruiken om het aanbod van FLOW te introduceren.

HULPMIDDELEN:

- Oefening optie A: slide 24+25 of reflectievragen op flap schrijven
- Oefening optie B: zoals A, aangevuld met Quick Scan op www.flowweb.nl
- Oefening optie C: slide 26 en werkwiel (uitdeler 2) en hulpvragen (uitdeler 3) uitdelen

TIJDSDUUR:

- Optie A: 10 minuten
- Optie B: 20 minuten
- Optie C: 30 minuten

WERKWIJZE:

Als introductie kan je samenvatten welke aspecten in het afgelopen uur zoal aan bod zijn gekomen. Denk aan:

- Goed, gezond en gemotiveerd aan het werk zijn en blijven
- Trends & Ontwikkelingen en de impact op je werk en jezelf
- Omgaan met veranderingen en eigen regie nemen op ontwikkeling en loopbaan

Afhankelijk van de beschikbare tijd kan hier gekozen worden voor een kortere of een langere, meer verdiepende, oefening.

Optie A: formuleer je eigen uitdaging (ca 10 minuten)

Werkvorm:

1. Persoonlijke reflectie (5 minuten)
2. Antwoorden verzamelen op flap

Ad 1) Persoonlijke reflectie

- Laat de deelnemers hun placemat erbij pakken en voor zichzelf antwoord geven op enkele reflectievragen, zoals bijvoorbeeld:
 - 1- Wat heb je vanochtend ontdekt? Of: Wat verdient jouw aandacht als je goed, gezond en gemotiveerd aan het werk wil blijven? Nu én in de toekomst.
 - 2- Wat wil je verder onderzoeken? Of: Wat wil je binnen nu en 2 jaar in je werk bereiken?
- Maak gebruik van slides 24 en /of 25 of noteer reflectievragen op de flipover.
- Laat de antwoorden noteren op de placemat.

Ad 2) Antwoorden verzamelen

- Verzamel de antwoorden op de flap. Afhankelijk van je voorkeur en de groepsgrootte kan je deze laten uitspreken en steekwoorden noteren op een flap of de deelnemers laten noteren op post-its en deze op een flap laten plakken.

De verzamelde opbrengst vormt je kapstok bij het presenteren van het aanbod van FLOW.

Optie B: formuleer je eigen uitdaging met de Quick Scan (ca 20 minuten)



Werkvorm:

1. De FLOW Quick Scan laten invullen
2. Persoonlijke reflectie
3. Antwoorden verzamelen op flap

Ad 1) Quick Scan invullen

- De Quick Scan omvat vragen over thema's 'Motivatatie & Betrokkenheid', 'Gezondheid & Vitaliteit', 'Vakkennis & Vaardigheden' en 'Balans werk-privé'. Invullen kost 5 minuten, waarna de deelnemer een persoonlijk profiel krijgt en bijbehorende tips.
- Om de Quick Scan te kunnen invullen heeft iedereen een device nodig met toegang tot flowweb.nl en een Mijn FLOW-account.
 - Tip: laat iedereen ter voorbereiding al een Mijn FLOW-account aanmaken
- Geef een korte invulinstructie en laat iedereen de scan invullen

Ad 2) Persoonlijke reflectie (ca 5-10 minuten)

- Laat de deelnemers met de uitslag van de Quick Scan en hun placemat voor zichzelf antwoord geven op enkele reflectievragen, zoals bijvoorbeeld:
 - Wat verdient jouw aandacht als je goed, gezond en gemotiveerd aan het werk wil blijven? Nu én in de toekomst.
 - Wat wil je verder onderzoeken? Of: wat wil je binnen nu en 2 jaar in je werk bereiken?
- Maak gebruik van slides 24 en/of 25 of noteer reflectievragen op de flipover.
- Laat de antwoorden noteren op de placemat.

Ad 3) Antwoorden verzamelen

- Verzamel de antwoorden op de flap.

De verzamelde opbrengst vormt je kapstok bij het presenteren van het aanbod van FLOW.

Optie C: werkwiel (ca. 30 minuten)

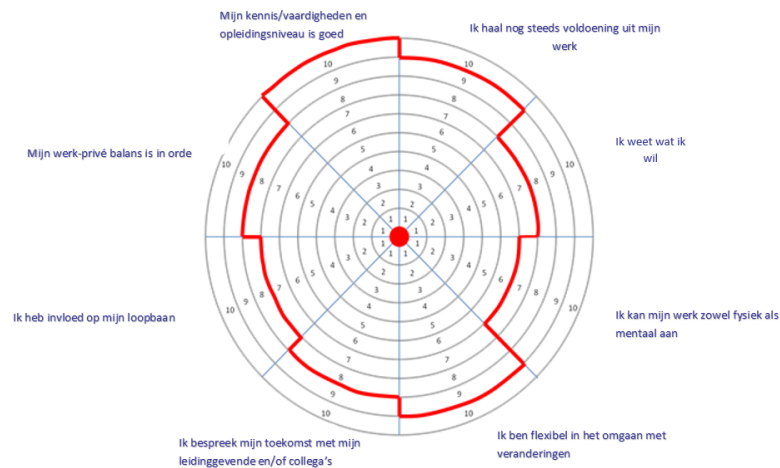
Werkvorm:

1. Zelfreflectie aan de hand van het werkwiel (5 minuten)
2. Gesprekken in 2-tallen, waarbij deelnemers elkaar interviewen

Werkwijze:

- Deel de uitdeler 'werkwiel' uit en laat mensen desgewenst hun placemat erbij pakken
- Geef een korte toelichting hoe het werkwiel in te vullen. Gebruik het voorbeeld op de slide om te laten zien hoe een ingevuld werkwiel eruit kan zien.
- Stap 1: Laat de deelnemers voor zichzelf aangeven waar zij zich op iedere dimensie in het werkwiel bevinden op een schaal van 1 – 10. Geef hun hiervoor 5 minuten tijd.





Stap 2: Laat de deelnemers tweetallen vormen en elkaar interviewen (2x12 minuten). Loop zelf rond en biedt hulp waar nodig.

Werkwijze:

A interviewt B over zijn/haar werkwiél (10 minuten)

- A stelt vragen om te begrijpen en gaat niet in discussie.
- A kan gebruik maken van de hulpvragen. Deze vragen zijn bedoeld ter ondersteuning en vormen geen keurslijf.
- A noteert tijdens het interview in steekwoorden wat hem/haar opvalt bij de ander. Bijvoorbeeld: Wanneer gaat de ander stralen? Waar praat de ander steeds over? Waar zie je ogen gaan glimmen? Waar beluister je enthousiasme?

A koppelt observaties terug aan B (2 minuten).

Na 12 minuten wisselen A en B van rol.

Plenaire afsluiting:

- Vraag enkele mensen hun inzichten te delen
- Vraag iedereen waar hij/zij de komende periode mee aan de slag zou willen. Dit biedt een kapstok bij het presenteren van het FLOW-aanbod.



FLOW-AANBOD

DOEL:

- Medewerkers informeren en enthousiasmeren over het aanbod van FLOW

HULPMIDDELEN:

- Slide 27-30: www.flowweb.nl
- Slide 31-32: Mijn flow
- Slide 33: Quick Scan
- Slide 34-38: Vernieuwde loopbaanwijzer + coachgesprekken
- Slide 39-41: www.watdoeijmorgen.nl
- Slide 42-44: kansenportaal
- Slide 45-47: stress manager
- Slide 48: ontwikkelpraatkaart
- Om uit te delen (te bestellen bij FLOW): Flyer FLOW aanbod

TIJDSDUUR:

- 15 minuten

WERKWIJZE:

Geef een interactieve presentatie over de mogelijkheden die FLOW zoal biedt voor iedereen die aan de slag wil met zijn ontwikkeling en/of loopbaan. FLOW helpt met o.a. opleidingen, vacatures en loopbaanbegeleiding. Op www.flowweb.nl vind je alles op 1 plek.

FLOWWEB.NL

- Instructiefilmpje flowweb (slide 28: klik op het beeld)
- Aan de hand van de slides of live op www.flowweb.nl (link op slide 29) vertellen over/laten zien:
 - a. Home page: opbouw/indeling van de site
 - b. Mijn FLOW
 - persoonlijk account, alleen voor jou toegankelijk
 - alle testen, rapportages e.d. op 1 plek, veilig bewaard
 - c. Hoe je een Mijn FLOW-account maakt

Het aanbod van FLOW kan je koppelen aan de uitdagingen/wensen die deelnemers naar aanleiding van de vorige oefening hebben uitgesproken.

In de presentatie vind je slides over:

- De Quick Scan
- De Loopbaanwijzer en de loopbaangesprekken
- www.watdoeijmorgen.nl
- Het Kansenportaal
- De stressmanager

Afhankelijk van je voorkeur en de beschikbaarheid van internet kan je ervoor kiezen om bij de uitleg de slides te gebruiken of vanuit www.flowweb.nl de mogelijkheden 'live' te laten zien.



ACHTERGRONDINFORMATIE & TIPS:

Hieronder volgt een overzicht van veelvoorkomende wensen/behoefte en het aanbod van FLOW. Bij alles geldt dat je ook het aanbod vanuit een regionaal samenwerkingsverband en/of de corporatie zelf kan noemen (indien van toepassing). En je kunt mensen uiteraard adviseren om met de leidinggevende of HR adviseur in gesprek te gaan. Op flowweb.nl is ook een praatkaart te vinden waarmee je je op zo'n gesprek kunt voorbereiden.

Wens, behoefte of vraag van deelnemers

Ik wil mijzelf verder oriënteren op trends & ontwikkelingen, de impact op mijn werk en opleidingsmogelijkheden

Ik wil mijzelf verder ontwikkelen in mijn huidige functie. Misschien een opleiding doen.

Ik wil mij oriënteren op andere functies en rollen binnen de corporatiesector

Ik weet niet goed wat ik wil of waar ik goed in ben. Ik wil het inzicht in mijzelf vergroten

Ik wil graag vertrouwelijk met iemand sparren over mijzelf, mijn ontwikkeling, mijn loopbaan, mijn mogelijkheden

Ik ervaar werkdruk of stress en wil daarmee aan de slag

Ik wil iets doen met mijn vitaliteit en gezondheid

Aanbod van FLOW

www.watdoeijimorgen.nl

Informatie, inspiratie filmpjes, zelftests, e-learnings, opleidingen, opleidingsadvies

www.watdoeijimorgen.nl

Doe de korte intake en krijg passend opleidingsadvies. Daarnaast: persoonlijk adviesgesprek. En: maak je plan voor morgen.

Kansenportaal

Vacatures en (tijdelijke) opdrachten, werkervaringsplekken

Loopbaanwijzer

Interessetest en capaciteiten test (online)

Bij de loopbaanwijzer horen 3 gratis loopbaangesprekken. Het eerste gesprek mag je altijd vrijblijvend voeren. Het 2^e en 3^e gesprek kan je plannen nadat je de loopbaanwijzer volledig hebt afgerond. Eens per drie jaar mag de medewerker een loopbaanwijzertest doen (de teller is op 1-2-2020 op 0 gezet).

Gesprek met een loopbaanadviseur

Sparren, ontwikkeladvies, loopbaanadvies

Flowweb.nl: de stress manager

Een test en 5 modules die na elkaar of los gevolgd kunnen worden.

Floweb.nl en watdoeijimorgen.nl biedt diverse e-learnings, bijvoorbeeld op het gebied van vitaliteit, mentale kracht of lekker-in-je-vel.



MIJN ACTIE & AFSLUITING

DOEL:

- Deelnemers vertrekken met een concrete actie (hoe klein ook)

HULPMIDDELEN:

- Slide 48: stap voor stap naar de toekomst
- Slide 49: placemat
- Om uit te delen (te bestellen bij FLOW): maak-werk-van-morgen-kaart

TIJDSDUUR:

- 5-10 minuten

WERKWIJZE:

Ter afsluiting mensen prikkelen en uitnodigen om echt in actie te komen door hen de eerstvolgende actie te laten uitspreken.

Afhankelijk van de beschikbare tijd en groepsomvang kan je hier verschillende vormen voor kiezen. Twee suggesties:

A) *Iedereen laten uitspreken*

Deze vorm is vooral geschikt bij een beperkt aantal deelnemers en voldoende tijd

Werkvorm:

Maak een rondje en laat iedereen uitspreken en elkaar daarmee inspireren:

- Hoe heb je het ervaren? Of: Wat neem je mee? (1/2 zinnen)
- Wat wordt je eerste stap: welke actie ga je (morgen) doen?.

B) *Overeenkomsten vinden*

Deze vorm is vooral geschikt bij een grotere groep

Werkvorm:

- Een persoon vragen: "Wat word je eerstvolgende actie?".
- Vervolgens aan de groep: Wie gaat dat ook doen? (laat handen opsteken)
- Vervolgens aan iemand die geen hand opsteekt "Wat wordt jouw eerstvolgende actie?", enzovoorts

Bedank tot slot iedereen voor de aanwezigheid en deel ter afsluiting Maak-werk-van-morgen-kaart! uit. Blijf nog even napraten om persoonlijke vragen te beantwoorden.



ACHTERGRONDINFORMATIE & TIPS:

Concrete tips voor laagdrempelige acties die mensen direct kunnen doen:

Aanbod

Doe een snelle scan en vul de Quick Scan in (voor zover nog niet in de workshop gedaan)

Plan een gratis start gesprek met een FLOW erkende loopbaanadviseurs

Doe de gratis loopbaanwijzer
Start eenvoudig met de interesseltest

Maak gebruik van de voucher in de maak-werk-van-morgen kaart: Volg twee gratis e-learnings uit een aanbod van 120 titels (Goodhabitz)

Test gratis je digitale vaardigheden

Test je 21^e-eeuwse vaardigheden en krijg vrijblijvend opleidingsadvies

Start met je eigen opleidings- & ontwikkelplan

Ga in gesprek met je leidinggevende of HR adviseur

Blijf op de hoogte van alles wat FLOW je te bieden heeft

Maak een Mijn FLOW-account aan
Al je loopbaanactiviteiten op een veilige plek bewaard en altijd toegankelijk

Hoe maak je hier gebruik van?

Via flowweb.nl

Maak een Mijn FLOW-account aan, vul in 5 minuten de scan in en ga aan de slag met de uitkomst.

Via flowweb.nl

Maak een Mijn FLOW-account aan en vraag een gesprek aan met een van de 28 loopbaanadviseurs.

Via flowweb.nl

Maak een Mijn FLOW-account aan en vul de interesseltest en capaciteitentest in.

Of bekijk eerst de replay van het webinar over de loopbaanwijzer

Bekijk het aanbod op flowweb.nl. (maak-werk-van-morgen-kaart onder Tests&Tools voor medewerkers)
Kies uit 120 titels. Je mag 2 e-learnings naar keuze gratis volgen. Mail je keuzes naar info@watdoeijjmorgen.nl. Vervolgens ontvang je de inloggegevens van de corporatie academie waar de twee modules voor je klaarstaan in een persoonlijke leeromgeving.

Meld je via www.flowweb.nl of www.watdoeijjmorgen.nl aan voor de e-user test

Op www.watdoeijjmorgen.nl

Op www.watdoeijjmorgen.nl

- Doe de intake en ontvang o.b.v. enkele vragen jouw opleidingsadvies
- Pas of vul het aan en download je plan

Op www.flowweb.nl vind je een Ontwikkelpaatkaart die je helpt bij je voorbereiding

Meld je via www.flowweb.nl aan voor FLOW-nieuws

Registreren op www.flowweb.nl

