

Menukaart SPP-DI

Als corporatie zijn jullie van plan om aan de slag te gaan met strategische personeelsplanning en/of duurzame inzetbaarheid. FLOW kan jullie hierin faciliteren met een mooi aanbod. Er is diversiteit in corporaties en de behoefte van corporaties verschilt. Om zoveel mogelijk corporaties van dienst te kunnen zijn hebben wij een breed aanbod ontwikkeld. Dit vereist echter dat je eerst een keuze zal moeten maken in welke aanpak en instrumenten voor je eigen situatie past. Zie het als een menukaart voor SPP en DI waarbij je op basis van voorkeur en behoefte zelf de keuzes maakt.

Hieronder is de uitgebreide menukaart weergegeven voor zowel SPP (organisatie/team) als DI (medewerker). In de eerste kolom kan je aangeven of je dit instrument wilt toepassen voor de eigen corporatie. In kolom twee zijn de fasen, stappen en instrumenten beschreven die allemaal beschikbaar zijn. In de derde kolom is een beschrijving weergegeven waarin jullie een keuze kunnen maken.

Maak een inschatting welke activiteiten en instrumenten bij jullie corporatie en situatie passen om SPP en/of DI uit te voeren. Als je een keuze hebt gemaakt dan kun je een plan van aanpak opstellen en kun je starten met de uitvoering.

De SPP-menukaart (organisatie/team)

0. <u>Start en voorbereiding</u>	
Plan van aanpak	Bepaal op basis van de behoefte van je organisatie de best passende aanpak om het project uit te voeren.
<u>Opdrachtformulering SPP-DI</u>	Ga met MT in gesprek over doelstelling en uitdagingen en focus SPP-DI-project.
<u>Menukaart SPP-DI</u>	Ga na op welke plek in het stappenplan je start gezien jouw situatie.
Projectorganisatie	
<u>Toelichting projectorganisatie</u>	Beschrijf de aanpak van het project SPP-DI. Wie trekt het project, welke rollen hebben deelnemers, wat is de betrokkenheid van leidinggevend en medewerkers tijdens het gehele proces?
Start communicatie SPP-DI	
<u>Kick-off bijeenkomst</u>	Organiseer een bijeenkomst om betrokkenen te informeren over nut, noodzaak en aanpak voor SPP-DI.
1. <u>Toekomstbeeld</u>	
Relevante ontwikkelingen	Bekijk welke toekomstige ontwikkelingen impact zullen hebben op de wijze waarop je als organisatie werkt.
<u>Rapport Werken in de corporatie van de toekomst</u>	Breng relevante ontwikkelingen voor je eigen organisatie in beeld met als input het rapport van Aedes en Dageraad Advies waarin een uitgebreide omgevingsanalyse is uitgevoerd.
<u>SPP-game</u>	Breng interne en externe factoren in kaart die invloed hebben op het werk en de personele behoefte van de eigen corporatie in de toekomst via een SPP-game.
<u>SPP-vragenlijst</u>	Identificeer relevante ontwikkelingen voor de eigen corporatie (alternatief SPP-game).
Toekomstbeeld corporatie	Maak een compact en helder te communiceren toekomstbeeld van je corporatie.
<u>Toekomstbeeld organisatie</u>	Vertaal de uitkomsten van de omgevingsanalyse, de ambities en strategische doelen naar het toekomstbeeld voor de eigen corporatie.
<u>Rapport Werken in corporatie van de toekomst</u>	Breng relevante ontwikkelingen voor je eigen organisatie in beeld met als input het rapport van Aedes en Dageraad Advies waarin een uitgebreide omgevingsanalyse is uitgevoerd.
<u>Impact op werkprocessen</u>	Bespreek en bepaal hoe de huidige werkprocessen zullen veranderen richting de toekomst en hoe het toekomstige werk(proces) eruit zal zien.
Personele behoefte	Bepaal de personele behoefte (formatie) voor de toekomst met een van de twee aangereikte methoden.
<u>Product-functiemix methode</u>	Schat met de product-functiemix methodiek de formatie van de toekomst via enkele kwantitatieve stappen.
<u>EFTE-methode</u>	Schat met de EFTE-methodiek met een of meerdere betrokkenen de formatie van de toekomst.
2. <u>Vertrekstation</u>	
Organisatiefoto	Waar staat de organisatie nu? Krijg een beeld over situatie nu en noodzaak/mogelijkheden te veranderen.
<u>Scan leidinggevend duurzame inzetbaarheid</u>	Krijg inzicht en onderneem op basis daarvan acties om de leidinggevendrol te versterken als het gaat het bevorderen van een DI-cultuur en ondersteunen van medewerkers om aan de slag te gaan met DI.
<u>Analyse HR-beleid</u>	Breng huidige HR-beleid en -instrumentarium in kaart zodat je kunt vaststellen welke beleidsaanpassingen nodig zijn ter ondersteuning van de weg naar het toekomstbeeld.
<u>Kosten-batentool DI</u>	Breng kosten/baten van DI in beeld, en krijg inzicht in welke besparing mogelijk is bij welke interventies.
<u>Bedrijfsscan DI</u>	Breng uitgangssituatie van DI-beleid in kaart en de wijze waarop dit wordt ingevuld (volwassenheid)

Foto personele bezetting	Maak een analyse van het verleden, heden en toekomst van je personele bezetting. Een goede personele analyse maakt patronen zichtbaar die kunnen helpen om goed naar SPP en DI te kunnen kijken.
<u>Personeelsanalyse kwalitatief</u>	Maak een beschrijving van de kenmerken van de personele bezetting (verleden-heden-toekomst). Dit is geen cijfermatige analyse maar helpt om personele ontwikkelingen te signaleren en te beschrijven.
<u>Personeelsanalyse kwantitatief</u>	Maak een feitelijke analyse van de kenmerken van de personele bezetting (verleden-heden-toekomst) op basis van historische personele data. Je analyseert trends en ontwikkelingen en geeft duiding.
<u>Potentieelanalyse HR3P</u>	Maak een analyse van de kwaliteit van je personeelsbestand. Hierbij gaat het management het presteren (verleden/heden) en potentieel (toekomst) van de medewerkers duiden.
3. Gap-analyse	
<u>Ontwikkelen gap-analyse</u>	Voer een gap-analyse uit. Hierbij breng je de (kwantitatieve en kwalitatieve) verschillen tussen de huidige en toekomstige personele bezetting en de toekomst benodigde personele formatie in beeld.
4. Interventies & acties	
Interventies en acties ontwikkelen	Ontwikkel een cocktail van interventies en acties om de personele gap's te voorkomen of op te lossen.
<u>Ideeëncarrousel</u>	Genereer met een groep in een carrouselvorm ideeën en bepaal hierdoor acties en interventies die nodig zijn om gaps te voorkomen of op te lossen.
<u>SPP-actieplan</u>	Vertaal interventies en acties naar een concreet actieplan.
Trainen, informeren, beleid vormen	Ondersteun leidinggevenden en medewerkers met adequaat HR-beleid en -instrumentarium, investeer in ontwikkelingsgericht leiderschap en maak leren & ontwikkelen gemakkelijk toegankelijk.
<u>Doorontwikkelen beleid en instrumenten</u>	Ontwikkel (indien nodig) beleid en instrumenten die nodig zijn voor de uit te voeren interventies en acties.
<u>Leermanagementsysteem (LMS)</u>	Bekijk de leeradviezen, opleidingen en registratie van leren van De Corporatie Academie, waardoor corporaties worden ontzorgd en steeds een actueel inzicht hebben
<u>Opleidingsaanbod leidinggevenden</u>	Bekijk alle opleidingen voor leidinggevenden. In deze tijden van verandering is blijven ontwikkelen een must. Als leidinggevende heb je een essentiële rol als stimulator en je geeft zelf het voorbeeld.
<u>Scan leidinggevenden duurzame inzetbaarheid</u>	Kijk naar je belangrijkste vaardigheden, kennis en ondersteuning in het uitvoeren van je rol als leidinggevende. Die rol is cruciaal bij het begeleiden van medewerkers naar duurzame inzetbaarheid.
Communicatie	Communiceer naar je belanghebbenden.
<u>Workshop Maak werk van morgen</u>	Zet de workshop in om met je medewerkers in gesprek te gaan over de toekomst en hen te laten nadenken over de impact voor henzelf.
<u>Communicatie Toolkit</u>	Download handige communicatiemiddelen voor DI (logo's, folders, presentatie en video's).
<u>Aanbod trainingen leidinggevenden</u>	Volg een van de trainingen voor leidinggevenden.
<u>Workshop Regie op mijn toekomst</u>	Zet de workshop in zodat je medewerkers een beter beeld krijgen van hun eigen duurzame inzetbaarheid om te komen tot een gericht actieplan en om hiermee aan de slag te gaan.
5. Borging binnen corporatie	
<u>Planning en control SPP</u>	Bespreek periodiek de SPP-voortgang (PDCA-cyclus)

De DI-menukaart (medewerkers)

1. Toekomst van mijn werk		Goed voorbereid op de toekomst start met beeldvorming. Welke trends en ontwikkelingen zorgen ervoor dat het werk gaat veranderen? Hoe ziet je werk er in de toekomst uit en hoe bereid je je daarop voor?
Verkenning toekomst en loopbaan		Bekijk de inspiratiegids en krijg inzicht in de veranderingen binnen de negen vakgebieden in de corporatiebranche in de komende jaren.
Workshop Maak werk van morgen		Vraag je leidinggevende of HR-adviseur om met elkaar de workshop 'Maak werk van morgen!' te doen.
Koerskaart		Ga met je team in gesprek over de toekomst van jullie werk en gebruik de koerskaart als gespreksleider.
2. Eigen koers bepalen		
Ken jezelf (online testen)		Gebruik handige online testen om jezelf beter te leren kennen.
Quick Scan voor medewerkers		Doe deze snelle scan waarmee je in beeld brengt hoe je nu in je werk zit. Je ontvangt praktische tips waar je direct mee aan de slag kunt.
Loopbaanwijzer-test		Krijg inzicht in je kwaliteiten, drijfveren en ideale werkomgeving. Belangrijk om je eigen koers te bepalen.
Zelftest 21e-eeuwse of digitale vaardigheden		Breng met deze zelftesten in kaart of jouw vaardigheden up-to-date zijn of dat er werk aan de winkel is. Handige input voor je ontwikkelplan!
Ken jezelf (verdieping)		Leer jezelf nog beter kennen in contact met anderen.
360 graden feedback		Gebruik deze vragenlijst waarmee je feedback kunt vragen aan anderen en leer jezelf nog beter kennen.
Coaching		Leer jezelf beter kennen, ontdek hoe je verder kunt groeien of je loopbaan richting kunt geven onder begeleiding van een FLOW-coach.
Dagdeeltraining Haal meer uit je loopbaan(wijzer)!		Benut de resultaten van je Loopbaanwijzer beter en geef je ontwikkeling een boost met deze training.
Workshop Regie op mijn toekomst		Krijg een beter beeld van je eigen duurzame inzetbaarheid om te komen tot een gericht actieplan en om hiermee aan de slag te gaan. (Vraag je leidinggevende)
3. Ontwikkelplan		Zet je ideeën om in een ontwikkelplan. Wat wil je bereiken. Hoe doe je dat en wanneer? Wat gaat het kosten aan tijd en geld? Hoe organiseer je dat? Wat heb je nodig van anderen en wie kan helpen?
Quick Scan		Kijk nog eens naar de tips en adviezen die je hebt gekregen op basis van jouw Quick Scan. Heb je deze nog niet ingevuld? Doe dat alsnog. Het kost je slechts 5 minuten en je krijgt direct input voor jouw acties.
Inspiratie opdoen		Op zoek naar ideeën om jezelf te blijven verbeteren in je huidige baan of om door te groeien naar iets anders? Of wil je werken aan meer vitaliteit in je werk en leven? Bekijk flowweb.nl en watdoeijijmorgen.nl.
Mijn plan voor morgen		Maak jouw plan voor morgen! Via een korte intake krijg je opleidingsadvies voor jouw ontwikkelplan.
Ontwikkelpraatkaart		Bespreek met je leidinggevende je plannen over jouw ontwikkeling. De ontwikkelpraatkaart helpt je.
4. Ik ga op weg		Ontwikkelplan klaar? Tijd voor actie! Laat je plan je reisgids zijn en ga op weg. Ga aan de slag met acties.
Opleidingen		Schrijf je in voor een opleiding die bij je past op watdoeijijmorgen.nl
Kansenportaal		Zoek naar stages, projecten en vacatures op het kansenportaal. Maak meteen je persoonlijke profiel aan.
Omgaan met stress		Zorg voor werkplezier én voor voldoende herstel, tijdens en na je werk.

5. Voortgang		Gebruik je plan als leidraad en pak het er regelmatig even bij. Wat was je van plan? Met welk doel? Hoever ben je er al mee? Lig je nog op koers?
	<u>Blijven verbeteren</u>	Blijf jezelf verbeteren.
	<u>Corporatie van de toekomst</u>	Weet jij al wat je in 2025 doet? Laat je inspireren.
	<u>Ontwikkelpaatkaart</u>	Bespreek met je leidinggevende je plannen over jouw ontwikkeling. De ontwikkelpaatkaart helpt je.