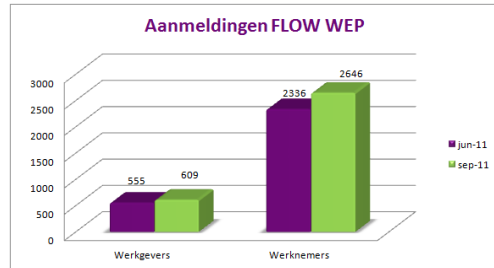


FLOW WEP-info

Oktober 2011

Woondiensten Employability Portal

Voor u ligt de tweede WEP-infobrief van FLOW, waarmee we u graag op de hoogte houden van de ontwikkelingen rondom het Woondiensten Employability Portal en mobiliteit binnen de woningcorporaties. In deze editie geven we een update over de gebruikersaantallen, maar besteden we ook aandacht aan de nieuwe functionaliteit van het portaal en de toepassing ervan bij de naderende beoordelingsgesprekken.



Per 1 oktober 2011 telt FLOW WEP 3.255 unieke registraties. Hiervan zijn 609 personen van 296 corporaties geregistreerd voor het werkgeversdeel en 2.646 personen van 220 corporaties voor het werknemersdeel. Van de geregistreeerde personen in het **werknemersdeel** hebben 716 personen de vouchers voor de loopbaangesprekken ontvangen. Ruim 25% van deze medewerkers heeft tot nu toe minimaal één voucher verzilverd. Dit is een stijging van 1,9% ten opzicht van juni 2011. Het werknemersportaal wordt verhoudingsgewijs het meest geraadpleegd door hoger opgeleide medewerkers in de leeftijdscategorie van 25 tot 45 jaar.

Bij het gebruik van de **werkgeversinstrumenten** valt op dat het merendeel van de leidinggevenden en P&O'ers herhaaldelijk inlogt op de instrumenten. Bij een aantal woningcorporaties zijn de instrumenten al ingebed in de jaarlijkse beoordelingscyclus. Zo vormt de Talentenmonitor bij Ymere input voor een Talentenbespreking, gebruikt De Alliantie de Loopbaanwijzer voor interne doeleinden en past Accolade beide instrumenten toe in de jaarcyclus.

Community 'FLOW WEP en mobiliteit'



Vanaf 1 juli is de Community van FLOW WEP live gegaan op **LinkedIn**. Met deze Community biedt FLOW de mogelijkheid voor P&O'ers en leidinggevenden van woningcorporaties om van elkaar te kunnen leren.

Elke week wordt er relevant nieuws over het portaal van FLOW WEP geplaatst of tips & tricks over het gebruik van de instrumenten. De leden, inmiddels ruim 80, kunnen hierop reageren door hun eigen ervaringen erbij te vermelden, maar ook vragen stellen.

Word ook lid van de Community en deel in het nieuws en de gebruikerservaringen. Inspireer elkaar.

Ga naar www.linkedin.com en zoek naar 'FLOW WEP en mobiliteit'

FLOW
Kadegriend 9, 1356 CA Almere Haven
T 036 540 23 04, F 036 534 80 09
www.flowweb.nl
flow@flowweb.nl

Uitbreiding van de Loopbaanwijzer

De **Functiematch** van de Loopbaanwijzer is uitgebreid met functies van buiten de branche. De uitbreiding is gedaan op verzoek van werkgevers en werknemers, om ook externe mobiliteit te ondersteunen.

Er zijn zo'n tachtig functies toegevoegd, uit ongeveer tien verwante branches. Denk aan de gemeentelijke overheid en de bouw, maar ook aan welzijn, makelaardij en facilitaire dienstverlening. De toegevoegde functies liggen in het verlengde van functies bij een woningcorporatie. Bij de selectie van de functies is extra gelet op functies waar krimp te verwachten is en medewerkers mogelijk gedwongen worden naar een andere baan uit te kijken. De nadruk ligt verder op functies uit het primaire proces en niet op ondersteunende/staffuncties. Al met al zitten er nu ongeveer tweehonderd functies in de Functiematch. Hiermee krijgen medewerkers een breed perspectief op hun mogelijkheden, zowel binnen als buiten de branche.

De uitgebreide Functiematch is beschikbaar voor nieuwe gebruikers van de Loopbaanwijzer. Maar ook bij medewerkers die de Loopbaanwijzer al hebben ingevuld (en van wie de gebruiksduur van een jaar nog niet is verstreken) is de Functiematch uitgebreid met de nieuwe functies. Een goede gelegenheid om www.flowwep.nl nog eens onder de aandacht te brengen bij uw medewerkers.

Loopbaanwijzer na ontslag

In het principe-akkoord 'CAO Woondiensten 2011' staat opgenomen dat werknemers na onvrijwillig ontslag nog zes maanden recht hebben op het gebruik van de Loopbaanwijzer. Hiertoe behoren ook de twee loopbaangesprekken met de coach. Het betreft hier natuurlijk geen ontslag op staande voet.

FLOW WEP en het beoordelingsgesprek

Het einde van het jaar nadert. Dit betekent dat het strategisch beleid van de verschillende woningcorporaties gevormd wordt, afdelingsplannen worden opgesteld en dat de beoordelingsgesprekken weer naderen. Bij deze activiteiten kan FLOW WEP een goede ondersteuning bieden.

Het **Strategisch Ontwikkelingsplan** helpt leidinggevenden om een afdelingsjaarplan te vertalen naar gerichte acties op personeelsvlak. U wordt geholpen de inschatting te maken of doelstellingen behaald kunnen worden met de aanwezige capaciteiten van uw medewerkers, of dat hiervoor andere capaciteiten benodigd zijn. Met de **Talentsmonitor** kunt u de medewerkerpopulatie inschatten en kwaliteiten (h)erkennen. Dit helpt u bij het voeren van het beoordelingsgesprek.

Voor P&O afdelingen kan het Ontwikkelingsplan worden benut om uw strategisch personeelsbeleid te vormen. Vanuit strategische personeelsthema's kunt u doelen en activiteiten identificeren om te komen tot een goede personeelsverdeling en -beleid. Zo kunnen leidinggevenden en P&O samen zorgdragen voor de juiste persoon op de juiste plaats.

FLOW WEP in de media

Gedurende de afgelopen maanden is over FLOW WEP in verschillende media gepubliceerd, zoals:

- ✓ Artikel over de uitbreiding van de Functiematch in de Loopbaanwijzer in *Plein* (oktober 2011 pg.14)
- ✓ Artikel over de toepassing van de Loopbaanwijzer binnen De Alliantie in *MIX* (nr.33, augustus 2011)

Vragen?

Voor meer informatie over FLOW WEP en haar instrumenten kunt u terecht bij de projectleider:

Judith Barneveld, Senior Consultant FCTB

✉ judith.barneveld@fctb.nl

☎ (06) 15 34 33 95
