

De digitale staat van de corporatiesector

Benchmark Digi Corporatie Scan
Van digitale ambitie naar
dagelijkse praktijk

september 2026

Benchmark



Managementsamenvatting

Een opvallende uitkomst van de benchmark die voor u ligt is dat de grootste uitdaging niet ligt in de bereidheid van medewerkers om van digitalisering een succes te maken. Integendeel. Medewerkers zien het belang van digitalisering, willen leren en staan open voor nieuwe werkwijzen. De belangrijkste ontwikkelopgave ligt in de randvoorwaarden die corporaties creëren om die ontwikkeling daadwerkelijk mogelijk te maken.

De resultaten laten zien dat digitale vaardigheden niet vanzelf ontstaan door het aanbieden van systemen, trainingen of incidentele projecten.

Digitale ontwikkeling vraagt om een samenhangende aanpak waarin richting, leiderschap, communicatie en leren met elkaar verbonden zijn. Organisaties die hierin investeren, vergroten niet alleen hun digitale volwassenheid, maar versterken ook hun verandervermogen, wendbaarheid en toekomstbestendigheid.

Voor bestuurders ligt hier een belangrijke verantwoordelijkheid. Het ontwikkelen van digitale vaardigheden is geen exclusieve taak van IT, HR of individuele medewerkers.

Het is een strategisch organisatievraagstuk. Dat vraagt om bestuurlijke aandacht, duidelijke eigenaarschap, ruimte om te leren en een structurele dialoog over digitale ontwikkeling binnen teams, management en toezicht.

De benchmark bevestigt daarmee een ontwikkeling die in veel sectoren zichtbaar is: organisaties die vooroplopen in digitalisering onderscheiden zich niet primair door hun technologie, maar door hun vermogen om medewerkers en leiders continu mee te laten ontwikkelen. Daar ligt dus de sleutel voor corporaties om digitale ambities om te zetten in blijvende maatschappelijke impact.





DIGITAL STRATEGY

In dit rapport

Managementsamenvatting

Inleiding

Conclusies

1. Digitalisering binnen de corporatiesector
2. Van digitale ambitie naar dagelijkse praktijk
3. Over de Digi Corporate Scan
4. Opzet en leeswijzer van de benchmark
5. De basis is aanwezig, maar verdere borging is nodig
6. De resultaten per domein
 - 7.1 Visie & leiderschap
 - 7.2 Communicatie & bewustwording
 - 7.3 Leren & ontwikkelen
7. De rode draad: medewerkers willen wel
8. Digitalisering vraagt om organiseren
9. Vijf knoppen om aan te draaien

Inleiding

Digitalisering, data en AI worden vaak benaderd als technologische vraagstukken. In de praktijk blijkt het succes echter steeds vaker af te hangen van een andere factor: het vermogen van organisaties om hun medewerkers mee te nemen in digitale verandering.

Technologie ontwikkelt zich snel, maar de maatschappelijke waarde ervan ontstaat pas wanneer medewerkers begrijpen hoe zij deze kunnen toepassen in hun dagelijkse werk.

Voor woningcorporaties is dat relevanter dan ooit. De maatschappelijke opgaven worden groter, terwijl de druk op capaciteit, dienstverlening en besluitvorming toeneemt. Dat vraagt niet alleen om moderne systemen, maar vooral om organisaties waarin medewerkers digitaal vaardig, databewust en legergericht kunnen werken.

Deze benchmark laat zien hoe medewerkers de digitale ontwikkeling binnen hun organisatie ervaren.

Daarmee biedt het rapport bestuurders en managementteams niet alleen inzicht in de huidige stand van zaken, maar vooral handvatten om gericht te investeren in de ontwikkeling van digitale vaardigheden.

Want de vraag is niet langer of digitalisering belangrijk is, maar hoe organisaties ervoor zorgen dat medewerkers de ruimte, het vertrouwen en de ondersteuning krijgen om daarin mee te groeien.

Conclusies-1

De benchmark laat een positief maar ook herkenbaar beeld zien. Woningcorporaties investeren volop in digitalisering, data en AI. Medewerkers zien het belang daarvan en zijn bereid om nieuwe digitale vaardigheden te ontwikkelen.

Tegelijkertijd blijkt dat digitale ontwikkeling nog onvoldoende verankerd is in de manier waarop corporaties sturen, leren en samenwerken. De uitdaging ligt daarmee niet zozeer in technologie of draagvlak, maar vooral in de vraag hoe corporaties digitale ontwikkeling structureel onderdeel maken van het dagelijkse werk.

Medewerkers gaan graag voorwaarts, de organisatie maakt het verschil

De resultaten laten zien dat de bereidheid om te leren en digitaal vaardiger te worden aanwezig is. De belangrijkste belemmeringen liggen niet bij medewerkers, maar in het ontbreken van voldoende richting, ondersteuning, tijd en ruimte om nieuwe digitale werkwijzen eigen te maken.

Daarmee wordt digitale transformatie vooral een organisatievraagstuk.

Digitale vaardigheden ontwikkelen vraagt meer dan opleidingen en systemen

Veel corporaties investeren in technologie en trainingen. De benchmark laat zien dat digitale vaardigheden vooral ontstaan in de dagelijkse praktijk. Medewerkers ontwikkelen zich wanneer leren onderdeel wordt van het werk, wanneer leidinggevers daarin stimuleren en wanneer teams ruimte krijgen om samen te experimenteren, reflecteren en verbeteren.

De sector beschikt over draagvlak, maar mist nog bestuurlijke verankering

Medewerkers begrijpen dat digitalisering belangrijk is, maar ervaren niet altijd voldoende samenhang tussen strategie, systemen, beleid en dagelijkse praktijk. Hierdoor ontstaat het risico dat digitale ambities blijven hangen in projecten of initiatieven, zonder dat deze daadwerkelijk leiden tot blijvende gedragsverandering of nieuwe manieren van werken.

Conclusies-2

Digitaal leiderschap is een belangrijke succesfactor

Leidinggevenden spelen een sleutelrol in de ontwikkeling van digitale vaardigheden. Niet door zelf alle antwoorden te hebben, maar door richting te geven, keuzes uit te leggen, ontwikkeling bespreekbaar te maken en ruimte te creëren om te leren. Corporaties die digitalisering zichtbaar verbinden aan leiderschap en teamontwikkeling leggen een sterkere basis voor duurzame verandering.

De volgende stap is de ontwikkeling van digitaal vakmanschap

Digitalisering is inmiddels onderdeel van vrijwel alle werkzaamheden binnen corporaties. De volgende ontwikkelstap ligt daarom niet bij meer of nieuwe technologie, maar in het versterken van digitaal vakmanschap. Organisaties die erin slagen digitale vaardigheden, datagedreven werken en continu leren onderdeel te maken van hun cultuur en werkwijze, vergroten hun vermogen om maatschappelijke opgaven effectief aan te pakken

Samenvattend laat de benchmark zien dat de corporatiesector niet voor de opgave staat om méér te digitaliseren, maar om meer mensen succesvol digitaal te laten werken. De grootste winst ligt daarom niet in nieuwe systemen, maar in het structureel ontwikkelen van digitale vaardigheden, digitaal leiderschap en een organisatiecultuur waarin leren en verbeteren vanzelfsprekend zijn.

1. Digitalisering binnen de corporatiesector

Digitalisering raakt het hele werk

Digitalisering is niet langer een losstaand thema, maar een vast onderdeel van vrijwel alles wat we dagelijks doen. Dat geldt ook binnen woningcorporaties. Digitalisering, het gebruik van data en inmiddels ook AI worden in hoog tempo onderdeel van processen, samenwerking en dienstverlening.

De druk om meer woningen te realiseren, vastgoed te verduurzamen, huurders beter te bedienen en verantwoord samen te werken met gemeenten en ketenpartners vraagt om corporaties die data, systemen en digitale werkwijzen effectief weten te benutten. Veel corporaties investeren daarom in nieuwe applicaties, dashboards, dataplatformen en AI-toepassingen.

De uitdaging is niet alleen technisch

Tegelijkertijd wordt steeds duidelijker dat de grootste uitdaging niet alleen technologisch is. De echte vraag is of medewerkers begrijpen waarom digitale keuzes worden gemaakt, of systemen aansluiten op het werkproces en of er voldoende tijd, begeleiding en leiderschap is om nieuwe werkwijzen eigen te maken.

Daarmee verschuift de digitaliseringsopgave van techniek naar organisatieontwikkeling: van digitale ambitie op papier naar toepassing in het dagelijkse werk.

Digitalisering als voorwaarde voor maatschappelijke impact

Digitalisering is een van de sleutels voor het realiseren van de maatschappelijke opgaven waar corporaties voor staan. Daarom is het belangrijk om de staat van digitalisering en vooral de menselijke en organisatorische randvoorwaarden die daarvoor nodig zijn, in kaart te brengen.

Niet om een oordeel te vellen over individuele corporaties, maar om te onderzoeken waar binnen de sector gezamenlijk verbetering mogelijk is.

Waarom deze benchmark nodig is

Veel corporaties investeren inmiddels serieus in digitalisering, maar hebben nog onvoldoende zicht op de vraag of deze investeringen daadwerkelijk landen bij medewerkers en teams.

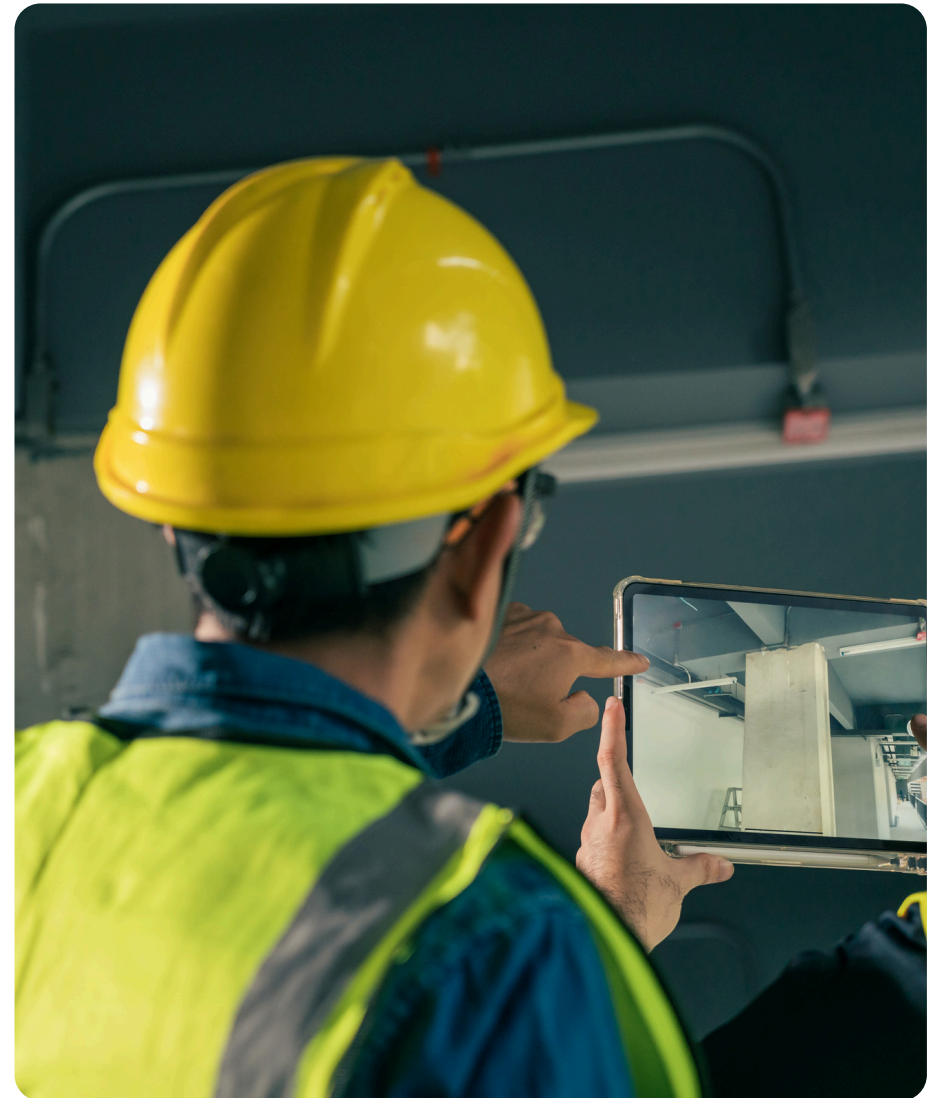
Juist daar ontstaat vaak het verschil tussen ambitie en uitvoering: niet in de beschikbaarheid van technologie, maar in de mate waarin medewerkers richting ervaren, ruimte krijgen om te leren en digitale werkwijzen kunnen toepassen in hun dagelijkse praktijk.

Het doel van de benchmark

Het doel van deze benchmark is tweeledig. Enerzijds biedt zij corporaties een gezamenlijke spiegel: waar staat de sector als het gaat om de menselijke en organisatorische kant van digitalisering?

Anderzijds helpt zij individuele corporaties om gericht te bepalen welke randvoorwaarden versterking vragen. Zo blijft digitale ontwikkeling niet hangen in afzonderlijke projecten of systemen, maar wordt zij onderdeel van de manier waarop de organisatie werkt, leert en verbetert.

Digitalisering krijgt pas waarde wanneer medewerkers haar begrijpen, kunnen toepassen en de ruimte krijgen om ermee te groeien.



2. Van digitale ambitie naar dagelijkse praktijk

Digitalisering, data en AI staan hoog op de agenda van woningcorporaties. Er wordt veel geïnvesteerd in systemen, toepassingen en projecten. Tegelijkertijd is de vraag of deze digitale ambities ook echt landen in de dagelijkse praktijk.

Digitalisering raakt inmiddels bijna al het werk: van dienstverlening aan huurders en onderhoud tot samenwerking, besluitvorming en verantwoording. Toch ervaren medewerkers digitale verandering niet altijd als ondersteuning. Soms is de koers onduidelijk, is er te weinig tijd om te leren of wordt nog onvoldoende uit systemen gehaald wat mogelijk is.



Herkenbare vragen binnen de sector

Veel corporaties lopen tegen dezelfde vragen aan. Voelen medewerkers zich voldoende meegenomen? Begrijpen zij waarom bepaalde digitale keuzes worden gemaakt? Is er ruimte om te leren en te experimenteren? En helpt digitalisering het werk echt verder, of voelt het vooral als extra belasting?

Traditionele IT- en projectrapportages geven hier maar beperkt antwoord op. Zij laten zien welke systemen zijn ingevoerd en welke projecten zijn uitgevoerd, maar minder hoe medewerkers digitale ontwikkeling ervaren.

De menselijke en organisatorische kant

Daarom kijkt deze benchmark naar de menselijke en organisatorische kant van digitalisering. Centraal staat de vraag of medewerkers voldoende worden toegerust, ondersteund en gemotiveerd om digitaal te werken en te leren.

De benchmark maakt zichtbaar waar corporaties staan, welke patronen binnen de sector herkenbaar zijn en waar de belangrijkste ontwikkelkansen liggen. Daarmee biedt dit rapport een realistische nulmeting én handvatten om gericht te werken aan verdere digitale volwassenheid.

3. De scan laat zien of digitalisering echt landt in het werkt

De Digi Corporatie Scan is ontwikkeld door FLOW en SeederDeBoer als onderdeel van het DigiData Kompas van FLOW. De scan geeft woningcorporaties inzicht in hoe medewerkers de digitale ontwikkeling ervaren.

Centraal staat de vraag: In hoeverre ervaren medewerkers dat hun corporatie hen meeneemt, ondersteunt en faciliteert in digitaal vaardig en databewust werken?

De scan bestaat uit drie samenhangende domeinen: **visie & leiderschap, communicatie & bewustwording en leren & ontwikkelen.**

Binnen deze domeinen worden voorwaarden onderzocht die bepalen of digitalisering landt in het dagelijkse werk.

Inzicht in het digitale sentiment

De scan kijkt naar de digitale koers, leiderschap, communicatie, motivatie, veiligheid, leren, tijd en samenwerking.

Zo ontstaat een beeld van het digitale sentiment binnen de organisatie. Wat gaat goed? Waar zit onzekerheid? En waar is extra ondersteuning nodig?

De scan meet niet de technische kwaliteit van systemen of applicaties. Zij laat zien of de menselijke en organisatorische voorwaarden aanwezig zijn om digitale werkwijzen goed toe te passen in het dagelijkse werk.

Startpunt voor gesprek en verbetering

De Digi Corporatie Scan is geen eindpunt, maar een startpunt voor gesprek en verbetering. De uitkomsten helpen corporaties om te reflecteren op waar zij staan en welke vervolgstappen nodig zijn om digitale ontwikkeling structureel te versterken.



Figuur 1. Het DigiData Kompas van FLOW met de domeinen en thema's van de Digi Corporatie Scan.

4. De benchmark als spiegel voor de sector

De benchmark is gebaseerd op de Digi Corporatie Scan, uitgevoerd bij woningcorporaties van verschillende omvang en context. De resultaten zijn geanonimiseerd en geaggregeerd verwerkt. Daardoor ontstaat geen ranglijst, maar een sectorbreed beeld van hoe medewerkers digitalisering binnen hun organisatie ervaren.

De ervaring van medewerkers staat centraal

De scan meet niet de technische kwaliteit van systemen of applicaties. De uitkomsten zijn gebaseerd op de perceptie van medewerkers. Juist dat maakt de resultaten waardevol. Digitale verandering loopt in de praktijk namelijk vaak niet vast op techniek, maar op onduidelijkheid, beperkte sturing of te weinig ruimte om te leren.

Drie samenhangende domeinen

De resultaten worden weergegeven in drie domeinen:

- **Visie & leiderschap**

Dit domein gaat over richting, nut en doel van digitalisering, zichtbaar leiderschap, duidelijke keuzes in systemen en beleid en de manier waarop digitale ontwikkeling wordt gevolgd en bijgestuurd.

- **Communicatie & bewustwording**

Dit domein gaat over inzicht, motivatie en de mate waarin medewerkers zich veilig voelen om vragen te stellen, te leren en te experimenteren.

- **Leren & ontwikkelen**

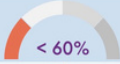
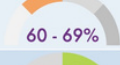
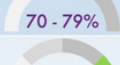
Dit domein gaat over de ruimte, middelen en samenwerking die medewerkers ervaren om hun digitale vaardigheden structureel te versterken.

Binnen deze domeinen wordt gewerkt met vier interpretatieniveaus: Actie, Aandacht, Stabiël en Sterk.

Deze niveaus helpen om de resultaten niet alleen als cijfers te lezen, maar vooral als vertrekpunt voor gesprek. Waar is de basis aanwezig? Waar zit energie? En waar is versterking nodig?

Een leer- en stuurinstrument

De benchmark is daarmee vooral een leer- en stuurinstrument. Om zichtbaar te maken welke patronen in de sector herkenbaar zijn en welke randvoorwaarden versterkt kunnen worden om digitalisering beter te laten landen in het dagelijkse werk.

Score	Betekenis	Interpretatie
 < 60%	Actie	Thema vraagt directe aandacht of gerichte interventie.
 60 - 69%	Aandacht	Fundament is aanwezig, maar nog niet stabiel of breed gedragen.
 70 - 79%	Stabiël	Positieve basis, met aandacht voor continuïteit en kennisdeling.
 >80%	Sterk	Sterk ontwikkeld thema dat als voorbeeld kan dienen voor anderen.

5. De basis is aanwezig, maar verdere borging is nodig

De benchmark laat zien dat woningcorporaties duidelijke stappen zetten op het gebied van digitalisering.

Medewerkers herkennen het belang ervan en staan over het algemeen positief tegenover digitale ontwikkeling. De bereidheid om te leren en mee te bewegen vormt daarmee een belangrijke kracht binnen de sector.

Tegelijkertijd is digitale ontwikkeling nog niet overal stevig ingebed in de organisatie. De samenhang tussen digitale koers, systemen, beleid, communicatie en leren wordt niet altijd duidelijk ervaren. Medewerkers begrijpen vaak wel dát digitalisering belangrijk is, maar missen soms waarom bepaalde keuzes worden gemaakt en wat deze betekenen voor hun dagelijkse werk.

De menselijke basis is sterker dan de borging

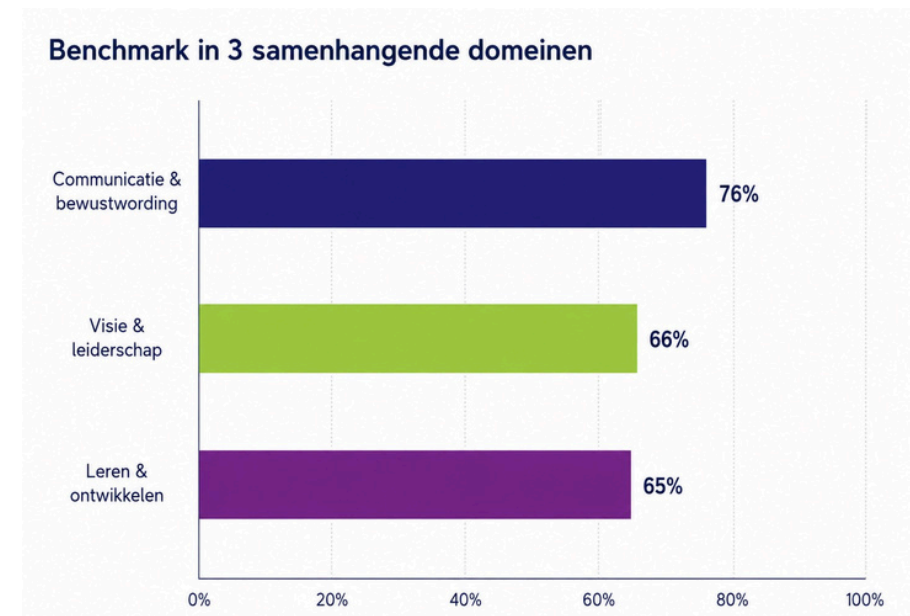
In het totaalbeeld komt naar voren dat de menselijke basis sterker is dan de structurele borging. Motivatie en veiligheid zijn relatief goed ontwikkeld: medewerkers willen zich vaak ontwikkelen en durven meestal vragen te stellen.

De grootste aandachtspunten liggen bij:

- richting en duidelijke digitale keuzes;
- zichtbaar digitaal leiderschap;
- tijd en ruimte om te leren;
- praktische ondersteuning;
- opvolging van signalen en verbeterpunten.

Een stevige basis, maar nog niet voor iedereen

De drie domeinen scoren gemiddeld tussen 65% en 76%. Daarmee is de basis aanwezig, maar ervaren medewerkers nog niet overal voldoende richting, ondersteuning en ruimte om zich digitaal te ontwikkelen.



Communicatie & bewustwording scoort met 76% het hoogst. Visie & leiderschap en leren & ontwikkelen blijven met 66% en 65% achter. De scores laten zien dat een aanzienlijke groep de randvoorwaarden nog niet als voldoende ervaart. De belangrijkste vraag is daarom: wat hebben medewerkers en teams nodig om volwaardig mee te kunnen doen?

6. Per domein wordt zichtbaar waar de kansen liggen

De benchmark kijkt naar drie samenhangende domeinen: visie & leiderschap, communicatie & bewustwording en leren & ontwikkelen. Samen laten deze domeinen zien of medewerkers richting ervaren, begrijpen wat digitalisering voor hun werk betekent en voldoende ruimte krijgen om zich te ontwikkelen.

De resultaten laten zien dat digitalisering al stevig aanwezig is in het dagelijkse werk. Medewerkers maken veel gebruik van digitale systemen en tools (86,4%) en weten doorgaans in welke systemen zij hun werkzaamheden moeten uitvoeren (79,6%).

Tegelijkertijd blijft de structurele ontwikkeling achter. Reflecteren op digitale verbeterkansen scoort 56,7% en aandacht voor digitale ontwikkeling in functioneringsgesprekken 57,0%.

Digitalisering is dus operationeel aanwezig, maar nog onvoldoende ingebed in leer-, stuur- en verbeterprocessen.

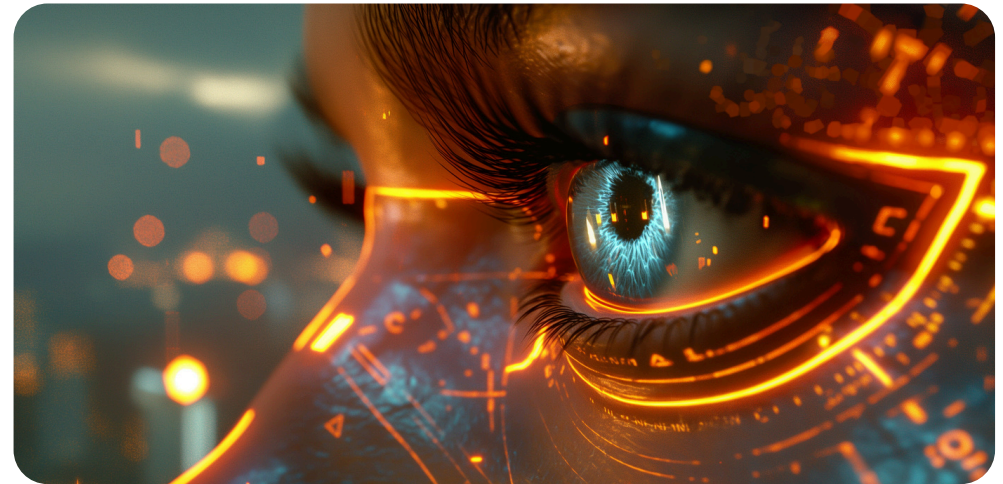


Digitalisering is al onderdeel van het werk, maar nog niet vanzelfsprekend onderdeel van hoe corporaties leren, sturen en verbeteren.

6.1 Visie & leiderschap

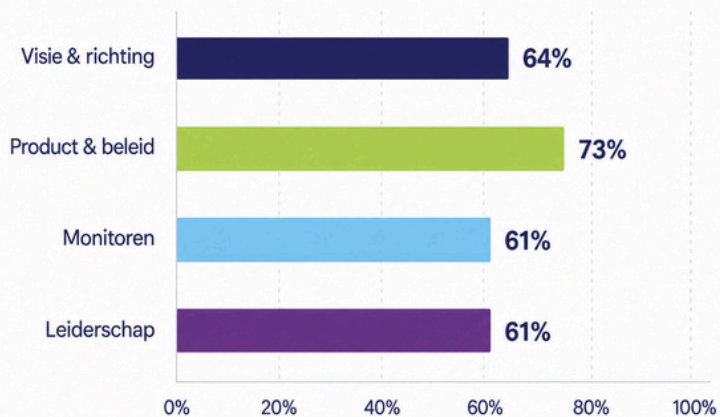
Medewerkers herkennen het belang van digitalisering, maar missen soms de vertaling naar hun dagelijkse werk. Waarom worden bepaalde systemen gekozen? Wat levert een verandering op? En wat gebeurt er met feedback en verbeterpunten?

Ook digitaal leiderschap kan zichtbaarder. Medewerkers ervaren niet overal voldoende voorbeeldgedrag, begeleiding en aandacht voor digitale ontwikkeling. Kort samengevat: de richting is aanwezig, maar moet concreter en zichtbaarder worden.



Visie en Leiderschap vraagt aandacht

Scores op subthema's



De percentages zijn samengestelde scores op basis van meerdere vragen binnen het betreffende (sub)thema. Een hogere score betekent dat medewerkers de onderzochte randvoorwaarden positiever ervaren.

Opvallend:

- De digitale koers en achterliggende keuzes zijn nog niet altijd concreet en zichtbaar in het dagelijkse werk.
- Het is niet altijd duidelijk wat er gebeurt met signalen, feedback en verbeterpunten.
- Leidinggevendenden geven nog onvoldoende richting, ruimte en stimulans.

NB De relatief hoge score op Product & beleid wordt vooral gedragen door veiligheid en privacy, en minder door AI-beleid of technische voorzieningen. AI-beleid scoort bijvoorbeeld 62,2%, terwijl bewustzijn van vertrouwelijke informatie 83,9% scoort. Dat nuanceert de conclusie dat het beleid breed op orde is.

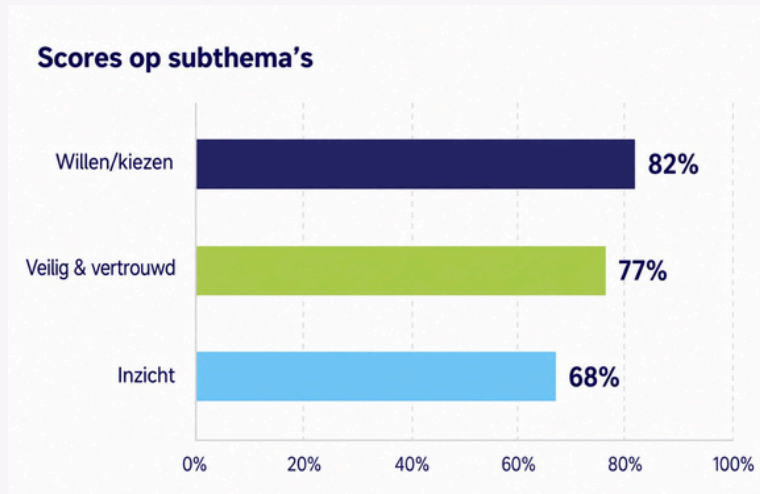
6.2 Communicatie & bewustwording

Communicatie & bewustwording vormt het sterkste domein. Medewerkers herkennen het belang van digitalisering, staan er positief tegenover en voelen zich meestal veilig om vragen te stellen en te leren.

Tegelijkertijd ontbreekt soms overzicht. De samenhang tussen systemen, beleid, AI, privacy, data en werkafspraken is niet altijd duidelijk. Medewerkers hebben daarom behoefte aan begrijpelijke uitleg over keuzes, gevolgen en verwachtingen. Zo ontstaan meer houvast en vertrouwen.



Communicatie en Bewustwording, de basis is er



De percentages zijn samengestelde scores op basis van meerdere vragen binnen het betreffende (sub)thema. Een hogere score betekent dat medewerkers de onderzochte randvoorwaarden positiever ervaren.

Opvallend

- De bereidheid om digitaal vaardiger en databewuster te werken is duidelijk aanwezig.
- De grootste uitdaging zit niet in motivatie, maar in de randvoorwaarden.
- Medewerkers hebben vooral behoefte aan duidelijke keuzes, samenhang, tijd om te oefenen en praktische ondersteuning.
- Leren en verbeteren zijn nog onvoldoende structureel onderdeel van het dagelijkse werk.
- De volgende stap is daarom niet vooral méér technologie of losse trainingen, maar digitalisering beter organiseren: met richting, begrijpelijke uitleg en structureel teamleren.

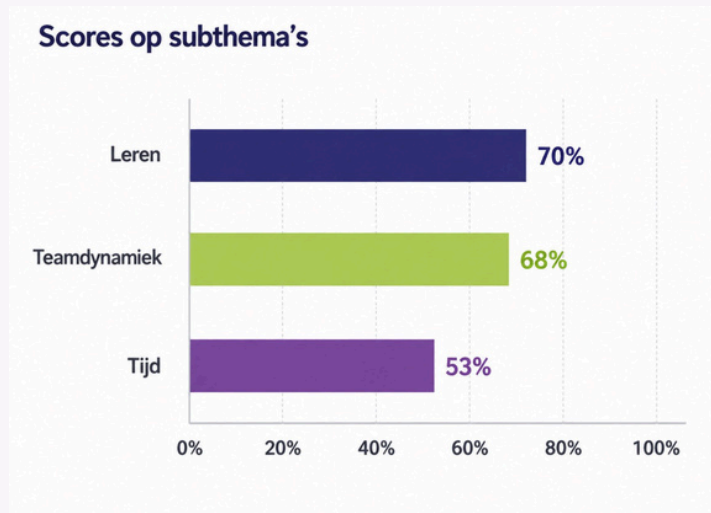
6.3 Leren & ontwikkelen

Leren & ontwikkelen vraagt aandacht. Medewerkers willen zich ontwikkelen, maar leren gebeurt nog te vaak tussendoor. Tijd om te oefenen, praktische ondersteuning, duidelijke leerroutes en samen leren in teams zijn nog onvoldoende structureel georganiseerd.

De scores laten zien dat vooral tijd een knelpunt is. Het zoeken naar documenten, informatie of functies scoort laag, net als het zelf vrijmaken van tijd voor digitale ontwikkeling en de hulp van leidinggevenden bij het vinden van tijd en ruimte.



Leren en Ontwikkelen vraagt aandacht



De percentages zijn samengestelde scores op basis van meerdere vragen binnen het betreffende (sub)thema. Een hogere score betekent dat medewerkers de onderzochte randvoorwaarden positiever ervaren.

Opvallend

- Leren scoort met 70% relatief goed.
- Teamdynamiek scoort 68%: samen leren is aanwezig, maar kan sterker.
- Tijd blijft met 53% duidelijk achter.
- Medewerkers willen wel leren, maar missen vaak de praktische voorwaarden om dit structureel te doen.

Kerninzicht

De volgende stap is om leren niet langer als extra activiteit te organiseren, maar als vast onderdeel van het dagelijkse werk. Dat vraagt om tijd, ondersteuning dichtbij en duidelijke leerroutes.

7. De rode draad: medewerkers willen wel

Over alle domeinen heen ontstaat een helder beeld. De uitdaging zit niet in weerstand tegen digitalisering. Medewerkers zien het belang ervan en zijn overwegend bereid om mee te bewegen, te leren en vaardiger te worden.

De grootste opgave zit in de randvoorwaarden. Medewerkers hebben behoefte aan duidelijke keuzes, begrijpelijke uitleg, tijd om te leren en praktische ondersteuning in hun dagelijkse werk. Juist daar ontstaat het verschil tussen digitale ambitie en digitale praktijk.

Drie rode draden

1. De bereidheid is groter dan de borging

Medewerkers willen vaak wel, maar digitale ontwikkeling is nog niet overal structureel georganiseerd.

2. De digitale koers vraagt vertaling naar het werk

De ambitie is bekend, maar medewerkers missen soms het waarom en de praktische betekenis voor hun eigen werk.

3. Leren moet meer onderdeel worden van het werk

Digitale ontwikkeling vraagt om vaste aandacht, oefenruimte en terugkoppeling, niet alleen om losse leeractiviteiten.

Kort samengevat

De benchmark laat zien dat de basis aanwezig is, maar dat verdere borging nodig is. De volgende stap zit niet alleen in techniek, maar vooral in het beter organiseren van richting, communicatie, ondersteuning en leren.



Een organisatie leert wanneer mensen de ruimte krijgen om te leren.

8. Digitalisering vraagt om organiseren

De uitkomsten maken duidelijk dat digitalisering meer is dan het invoeren van systemen en uitvoeren van projecten. De belangrijkste vraag is of corporaties het zo organiseren dat medewerkers ermee kunnen én willen werken.

Dat vraagt om duidelijke keuzes, begrijpelijke communicatie, ruimte om te oefenen en aandacht voor leren in teams. Niet als extra taak naast het werk, maar als vast onderdeel van het dagelijkse werk.

Van losse initiatieven naar een vaste werkwijze

Digitale ontwikkeling blijft kwetsbaar wanneer zij afhankelijk is van tijdelijke projecten, losse trainingen of enkele enthousiaste medewerkers. Structurele vooruitgang ontstaat pas wanneer richting, ondersteuning, leren en verbeteren met elkaar worden verbonden.

Leidinggevendens spelen daarin een belangrijke rol. Zij maken keuzes concreet, geven prioriteit aan ontwikkeling en creëren ruimte om te oefenen en ervaringen te delen.

De organisatie maakt het verschil

De bereidheid van medewerkers is aanwezig. De volgende stap ligt daarom vooral bij de organisatie: zorgen voor samenhang, duidelijke verwachtingen, praktische ondersteuning en een vaste plek voor digitale ontwikkeling.



9. Van inzicht naar actie: vijf knoppen om aan te draaien

De benchmark laat zien waar de belangrijkste ontwikkelkansen liggen. Het DigiData Kompas helpt corporaties om deze inzichten te vertalen naar concrete acties. Daarbij zijn vijf knoppen bepalend.

1. Maak digitale keuzes begrijpelijk

Leg niet alleen uit dát iets verandert, maar vooral waarom een keuze wordt gemaakt en wat deze betekent voor het dagelijkse werk.

2. Breng samenhang aan

Maak duidelijk hoe systemen, processen, werkafspraken, data, AI, privacy en informatiebeheer met elkaar samenhangen.

3. Versterk digitaal leiderschap

Help bestuurders en leidinggevenden om richting te geven, prioriteiten te stellen, voorbeeldgedrag te tonen en digitale ontwikkeling te stimuleren.

4. Organiseer leren in het werk

Maak leren praktisch en bereikbaar. Zorg voor oefentijd, ondersteuning dichtbij, passende leermiddelen en samen leren in teams.

5. Blijf meten en verbeteren

Gebruik de Digi Corporatie Scan niet als eenmalige meting, maar als startpunt voor gesprek, opvolging en verdere ontwikkeling.



Zelf aan de slag met de DIGI Corporatie Scan

Dit benchmarkrapport wordt aangeboden door FLOW en SeederDeBoer.

Corporaties kunnen de Digi Corporatie Scan ook afzonderlijk laten uitvoeren. Daarmee krijg je inzicht in hoe medewerkers de digitale ontwikkeling binnen jouw organisatie ervaren: waar de basis stevig is, waar knelpunten zitten en welke randvoorwaarden versterking vragen.

Deze DIGI Corporatiescan wordt je aangeboden door FLOW. De uitkomsten helpen om gericht aan de slag te gaan.

Zo werk je toe naar een organisatie waarin medewerkers digitaal vaardiger en databewuster worden en beschikbare systemen, data en toepassingen optimaal worden benut.

Meer weten of een scan uitvoeren?

Neem contact op met FLOW voor meer informatie over de Digi Corporatie Scan en de mogelijkheden voor jouw corporatie.

FLOW

Corinne Brouwer
c.brouwer@flowweb.nl

Berencamperweg 83861 MC Nijkerk

T [\(088\) 203 28 28](tel:0882032828)
E info@flowweb.nl