

Jaarverslag 2021



Jaarverslag 2021 Stichting Fonds Leren
en Ontwikkelen Wooncorporaties FLOW





Inhoud

	Inleiding	4
1.	Activiteiten van FLOW	8
1.1	Gezondheid & vitaliteit	10
1.2	Motivatie & betrokkenheid	13
1.3	Balans werk-privé	20
1.4	Vakkennis & vaardigheden	22
1.5	Regulier en integraal	27
2.	FLOW – de organisatie	36
3.	Financieel verslag	38
	Bijlagen	39
1.	Projecten FLOW 2021	40
2.	Bestuursleden FLOW eind 2021	42

2021: een plus een is drie!

Het jaar 2021 was opnieuw een jaar van corona - met dit jaar veel aandacht voor de balans werk-privé. Dit jaar zijn ook veel intensieve projecten afgesloten met prachtige producten die FLOW nu 'in de etalage gaat zetten'. Toch was 2021 vooral het jaar van de officiële samenwerking met De Corporatie Academie (DCA).

Voor Janneke Waage, voorzitter en bestuurslid namens FNV, was de samenwerking tussen FLOW en DCA met de oprichting van De Corporatie Academie B.V. het hoogtepunt van 2021. "Ik ben er trots op dat dat is gelukt. Het is namelijk best bijzonder dat een sociaal fonds een bv opricht. Met het intensiveren van de samenwerking tussen FLOW en DCA maken we de som groter dan de delen. Terwijl we ermee bezig waren, zagen we al de meerwaarde ontstaan. En die zie je nog steeds. Op enig moment hebben we tegen elkaar gezegd: het zou goed zijn om wat dichter tegen elkaar aan te zitten. Dat hebben we gedaan met de bv: daarmee houd je de onderdelen apart, maar je plukt er wel beide de vruchten van."

Waar staat FLOW voor?

FLOW staat voor Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties. We willen dat alle corporatiemedewerkers hun werk goed, gezond en gemotiveerd kunnen doen. Nu en straks. Daar ontwikkelen we praktische handvatten voor. Per corporatiemedewerker wordt er elk jaar 0,15 procent van het brutojaarsalaris aan FLOW bijgedragen. De werknemer betaalt daarvan de helft, de werkgever de andere helft. In ruil daarvoor kun je actief met alle FLOW-handvatten aan de slag: tools, testen, adviezen, vacatureoverzichten en meer. Maak er gebruik van, dan sta je sterker in je werk. Nu en straks.

Win-winsituatie

Voor werknemers en werkgevers is het een win-winsituatie. "Medewerkers die met hun loopbaan aan de slag willen, krijgen het nu meer op een presenteerblaadje aangeboden. En het past bij de visie van FLOW: we hebben goud in huis, met de meest prachtige spullen in het magazijn. Met deze samenwerking zetten we onze producten pontificaal in de etalage."

DCA is in 2021 gegroeid van 54 naar 70 leden. Dat behelst 13.500 medewerkers (meer dan de helft van het totaal aantal medewerkers in de sector). Directeur van FLOW Johannes Osinga: "Een positieve ontwikkeling in 2021 is dat we in de sector leren en ontwikkelen belangrijk vinden én dat we dat in de sector gezamenlijk doen. Bijblijven in je werk nu en in de toekomst is namelijk een belangrijk onderdeel van duurzame inzetbaarheid. Als je niet bij bent in je vak is dat een grote voorspeller dat je niet gezond tot je pensioen kunt werken."

Thuiswerken en opleiden

Corona bepaalde in 2021 nog steeds het werken. Naast uitdagingen bood dit nieuwe mogelijkheden. Eric de Ceuster, vice-voorzitter en bestuurslid namens Aedes: 'Door de corona-pandemie is een nieuwe praktijk ontstaan. Voor een deel zal die nieuwe praktijk blijvend zijn, denk aan digitale scholing. In 2020 zorgde corona voor een enorme omwenteling, die in 2021 de nieuwe manier van werken is geworden: een combinatie van fysiek en digitaal. Veel kennisoverdracht kan prima digitaal. Dat is winst. Omdat je geen reistijd hebt en je een opleiding in je eigen omgeving kunt volgen is de drempel om

die opleiding te volgen, veel lager. Dat geldt vooral voor mensen in uitvoerende functies.”

Balans werk-privé

Door corona zijn we ons nog meer bewust geworden van duurzame inzetbaarheid en dan vooral de balans werk-privé. Johannes Osinga: “Hoe doe je dat: werken op afstand combineren met privé, hoe geef je leiding op afstand, hoe pas je je organisatie aan en dan ook nog in een steeds krappere wordende arbeidsmarkt? Medewerkers komen steeds centraler te staan in de sector: hoe zorg je dat ze gezond en vitaal blijven en hoe zorg je ervoor om een aantrekkelijke sector te zijn om in te stromen en te blijven? Hybride werken is daarin belangrijk. Het gesprek tussen werknemer en leidinggevende is essentieel. Dat is nog meer duidelijk geworden door corona: hoe houd je contact met je medewerkers, hoe weet je wat er speelt?”

Positief werkklimaat

Daar sluit ook het project Positief werkklimaat op aan. Janneke Waage: “Er staan zoveel afspraken in de cao waarbij je in gesprek moet met je leidinggevende – niet alleen over scholing en ontwikkeling, maar inmiddels ook over werkdruk en mantelzorg. Het is niet vanzelfsprekend dat je daar met je leidinggevende over in gesprek kunt of wilt. Daar is het project Positief werkklimaat uit voortgekomen. Ik vind het mooi dat we als werkgevers en werknemers met elkaar verkennend tot een mooi project zijn gekomen. We kunnen binnen FLOW de gevoeligheden adresseren en met elkaar aan de slag. Dat is een goed voorbeeld van onze constructieve samenwerking binnen FLOW. Het project Positief werkklimaat is het resultaat van het positieve werkklimaat binnen FLOW.”

Arbeidsmarktonderzoek

De personeelsbezetting zelf vraagt ook om aandacht. Eric de Ceuster: “We verwachten een uitstroom van oudere werknemers. Veel 55-plussers gaan de komende 10 tot 12 jaar weg en die moeten aangevuld worden. De arbeidsmarkt voor corporaties verandert en er gaat veel kennis weg. Het Arbeidsmarktonderzoek dat we in 2021 hebben uitgevoerd, geeft een nieuw referentiepunt voor alle mensen in de sector. Daarmee hebben medewerkers en werkgevers een houvast in de opgave die er ligt. De arbeidsmarkt is op dit moment erg moeilijk. Daarop moeten we anticiperen en alert zijn op werkdruk door onderbezetting. Het Arbeidsmarktonderzoek 2021 laat ons in de spiegel kijken.”

Intensieve samenwerking FLOW en DCA

In 2020 zijn de besprekingen gestart tussen FLOW en stichting Woonwijs (handelend onder de naam Corporatie Academie) over een fusie. Achtergrond van de wens tot fusie was dat de activiteiten van DCA een essentiële aanvulling vormen op de ambitie van FLOW om voor alle medewerkers in de sector dé partner te zijn als het gaat om leren en ontwikkelen.

Om te kunnen fuseren is er advies ingewonnen bij juristen en adviseurs. Vragen die onder meer beantwoord moesten worden:

- Mag een O&O-fonds fuseren met een stichting die makelaar is in opleidingen?
- Hoe zit het met de vennootschapsbelasting als de ene stichting die wel betaalt en de andere niet?
- Welke statuten en reglementen moeten er worden opgesteld en wie moeten deze accorderen?
- Wat is de beste rechtsvorm?

- Wat doen we met de gerealiseerde resultaten?
- Hoe gaan we om met verschillende arbeidsvoorwaarden tussen beide stichtingen?
- Hoe zorgen we ervoor dat we de juiste product-marktcombinaties maken?
- Hoe gaat de governancestructuur eruit zien?

Het was een intensief proces, waarbij de bestuursleden en de betrokken organisaties goed hebben samengewerkt. Leidend was steeds het doel, namelijk dat de medewerkers leren en ontwikkelen zodat ze duurzaam inzetbaar zijn nu en in de toekomst.

Uiteindelijk is ervoor gekozen om stichting FLOW 100 procent aandeelhouder te maken van de Corporatie Academie BV. De redenen hiervoor zijn fiscaal (vennootschapsbelasting) en juridisch (een O&O-fonds mag niet fuseren met een makelaar in opleidingen). De geldstromen tussen FLOW en DCA BV zijn strikt gescheiden, op basis van belastingwetgeving en wetgeving rondom O&O-fondsen. Als er diensten over en weer worden verleend, gebeurt dit tegen marktconforme tarieven.

Op 10 december 2021 werden de handtekeningen gezet en was de intensieve samenwerking ook juridisch een feit.

Inmiddels omarmt de sector het idee om samen het leren en ontwikkelen vorm te geven in de sector. Het aantal leden van DCA is in twee jaar tijd gegroeid van 37 naar 70 leden waarbij 13.500 medewerkers (van de 26.000 medewerkers) beschikken over een rijke leeromgeving via een eigen academie. Het aantal leeractiviteiten dat gedaan is via de academie in 2021 bedraagt 11.489. De producten van FLOW en DCA worden gezamenlijk onder de aandacht gebracht via product-marktcombinaties. Dit leidt tot een toename van het gebruik van producten van FLOW en DCA. Een typisch geval van win-win.

FLOW is er voor zowel de corporatie als de corporatiemedewerker. Op het gebied van leren en ontwikkelen richt De Corporatie Academie (DCA) zich op de corporaties, en is watdoeijmorgen.nl er voor de individuele medewerkers om hier eigen regie te pakken op het proces van leren en ontwikkelen.

FLOW ORGANISATIE			
	FLOW	Watdoeijmorgen.nl	DCA
Doelgroep	Corporatie Corporatiemedewerkers	Corporatiemedewerkers	Corporatie
Propositie	Goed, gezond en gemotiveerd blijven werken. Maakt werk van morgen	Jouw startpunt als je wilt bijblijven, groeien, ontwikkelen en leren in de corporatiesector. Wat doe jij morgen?	Ontzorgen van corporaties zodat zij hun leer- & ontwikkelactiviteiten naar een hoger plan kunnen tillen. Leren op jouw manier
	FLOW Quick Scan Mijn FLOW Loopbaanwijzer Kansenportaal SPP-DI instrumentarium FLOW Arbo Portal	Leer- & ontwikkelplatform Plan voor Morgen (persoonlijk advies) Laatste ontwikkelingen vakgebied Zelftesten	Leermanagementsysteem Eigen academie of Regio-academie Persoonlijk advies

2021

365 DAGEN
GOED, GEZOND EN GEMOTIVEERD
(THUIS) WERKEN

2.262

medewerkers die de FLOW
Quick Scan hebben voltooid



1.582

nieuwe Mijn FLOW-Accounts



40

deelnemers aan
inspiratiesessies over:

- Strategische
Personeelsplanning en
duurzame inzetbaarheid
- Hybride werken

1.237

Loopbaanwijzertesten
afgerond



1.064

(online) loopbaangesprekken
gevoerd



3.786

kansen op het Kansenportaal



1

nieuwe Stressmeter



4.233

werknemers en 124
werkgevers namen deel aan
het Arbeidsmarktonderzoek



13

regionale
samenwerkingsverbanden



2

nieuwe thema's:
• Corporaties vd toekomst
• De veranderende huurder



**WAT
DOE
JIJ
MORGEN?**

1

nieuwe gratis e-learning
Duurzamer wonen -
basiskennis



100%

samenwerking met
De Corporatie Academie



295x

plan voor morgen gemaakt



2.706

deelnemers aan de
FLOW-webinars



1.019

leeractiviteiten aangevraagd
via watdoeijmorgen.nl



1. Activiteiten van FLOW

Het is van groot belang dat medewerkers in de corporatiesector duurzaam inzetbaar zijn, door zich te blijven ontwikkelen en de ogen open te houden. Daarvoor zijn zowel corporaties als medewerkers zelf verantwoordelijk. FLOW staat voor Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties. FLOW wil dat alle corporatiemedewerkers hun werk goed, gezond en gemotiveerd kunnen doen. Nu en straks. Daarvoor ontwikkelt FLOW praktische handvatten: tools, testen, adviezen, vacatureoverzichten en meer.

FLOW onderneemt veel activiteiten met als doel corporaties en medewerkers uit te dagen zelf aan te geven wat zij nodig hebben om de ontwikkelingen bij te benen. Met signalen en ideeën uit de sector gaat FLOW aan de slag. FLOW trekt zo veel mogelijk samen op met corporaties en stakeholders bij het ontwikkelen van nieuwe werkwijzen.

Ook neemt FLOW zelf initiatieven om antwoorden te vinden op de vragen van vandaag of om de ontwikkelingen van morgen te verkennen. Zo laat FLOW onderzoeken uitvoeren en instrumenten ontwikkelen. Ook ondersteunt FLOW regionale samenwerkingsverbanden van corporaties waar medewerkers op regionaal niveau worden ondersteund in hun duurzame inzetbaarheid. Daarnaast zoekt FLOW verbinding met andere sectoren om van hen te leren en samen te werken aan intersectorale mobiliteit.

Inkomsten van FLOW

De FLOW-activiteiten zijn op meerdere manieren gefinancierd. Ten eerste is er de in de cao bepaalde bijdrage aan FLOW van 0,15 procent van de brutoloonsum sociale verzekeringen per werknemer. De werknemer en werkgever nemen ieder de helft voor hun rekening. Ten tweede verwerft FLOW subsidies via het Projectbureau FLOW; in 2021 was dat subsidie van het Europees Sociaal Fonds.

Subsidies

Het Projectbureau FLOW heeft subsidies binnengehaald voor het uitvoeren van activiteiten die vallen onder ESF (Europees Sociaal Fonds) Duurzame Inzetbaarheid Sectoren. Eind 2018 heeft FLOW ESF-subsidie toegekend gekregen voor duurzame-inzetbaarheidsprojecten tot en met juni 2021. In 2019 is gestart met een deel van deze projecten, in dat jaar, in 2020 en 2021 zijn deze gerealiseerd. De uitvoeringstermijn van de subsidie is door het ESF verlengd met zes maanden, zodat er meer tijd is om de projecten te realiseren. Reden van deze verlenging is vertraging vanwege corona. Vrijwel alle ESF-projecten zijn in december 2021 officieel afgerond, op enkele na die 31 januari 2022 zijn afgerond.

FLOW is met dit resultaat een van de weinige sectorfondsen die de actuele subsidieregelingen maximaal heeft benut. Bijna geen enkel O&O-fonds kreeg achtereenvolgens een positieve beschikking voor zijn sectorplan, DWSRA én drie aanvragen Duurzame Inzetbaarheid Sectoren (Mobiliteit, Scholing en Vitaliteit). Een mooi resultaat van FLOW, maar vooral mooi voor de werkgevers en werknemers in de sector. Hun ingelegde premie wordt namelijk verdubbeld door de subsidie. Door de subsidies zijn er meer en betere producten en diensten beschikbaar gekomen waar corporaties en hun medewerkers de komende jaren nog volop gebruik van kunnen maken.

Toekomstbestendige sector

In dit jaarverslag staat een opsomming van alle activiteiten die FLOW in 2021 heeft ondernomen. Deze zijn onderverdeeld in de vier thema's van het model Duurzame Inzetbaarheid: gezondheid & vitaliteit, motivatie & betrokkenheid, balans werk-privé en vakkennis & vaardigheden. En er is een categorie overig, voor thema-overstijgende activiteiten. Uiteindelijk moeten al deze activiteiten leiden tot toekomstbestendige medewerkers in de corporatiesector, die goed, gezond en gemotiveerd tot aan hun pensioen kunnen werken en aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt.

Model Duurzame Inzetbaarheid

De projecten die FLOW in 2021 heeft gerealiseerd, zijn verdeeld over de vier kwadranten van het duurzame-inzetbaarheidsmodel van TNO, dat FLOW als uitgangspunt voor het werkplan van 2021 hanteert. De kwadranten zijn:

1. gezondheid & vitaliteit, hoofdstuk 1.1
2. motivatie & betrokkenheid, hoofdstuk 1.2
3. balans werk-privé, hoofdstuk 1.3
4. vakkennis & vaardigheden, hoofdstuk 1.4

De categorie 'overig' is onderverdeeld in regulier en integraal, hoofdstuk 1.5.



1.1 Gezondheid & vitaliteit

Een vitale medewerker is fit op fysiek, sociaal en mentaal niveau. Hij is energiek en in balans en kan daardoor goed functioneren. FLOW zet in op vitale medewerkers in de corporatiesector.

Project: Update Arbo Portal
Subsidie: ESF

Sinds december 2020 is de speciale FLOW Arbo Portal-site geïntegreerd in de website van FLOW. De Stressmanager is in 2021 vernieuwd (zie verderop). Beide vernieuwingen zijn tot stand gebracht op basis van input van de doelgroep. Daarnaast is ook bekeken hoe de branchespecifieke Arbo-bladen, Arbo-werkboeken en RI&E nog beter kunnen worden aangesloten en ontsloten binnen de FLOW-omgeving. Ook is de Werkdruk/PSA-scan actief onder de aandacht gebracht. De behoefte bij de doelgroep over deze thema's heeft FLOW onderzocht door een begin 2021 uitgevoerde Arbozaken-enquête. De uitkomsten hiervan zijn meegenomen bij de verdere updates en communicatie van deze dienstverlening van FLOW.



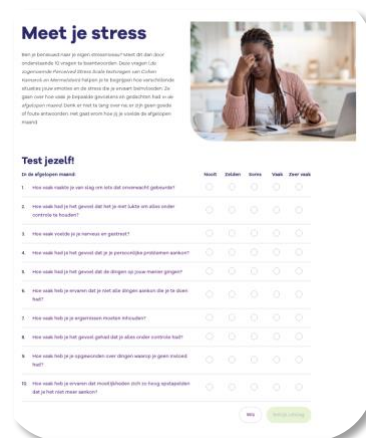
flowweb.nl/arbo-portal

Alle corporaties hebben te maken met Arbowetgeving. FLOW heeft zes praktische branchespecifieke Arbo-werkboeken beschikbaar met de benodigde informatie daarvoor. De Arbo-werkboeken staan als download op de website van FLOW. Er is besloten om, na de eerste update van de Arbo Portal, de content van de Arbo-werkboeken en -bladen daarin te integreren en meteen te actualiseren. In 2021 is FLOW daarmee, in samenwerking met een kerndeskundige, gestart. De boeken 1 (wettelijk kader), 5 (kantooromgeving) en 6 (psychosociale arbeidsbelasting, werkdruk en ongewenste omgangsvormen) zijn afgerond. De boeken 2 (Nieuwbouw en Herstructurering), 3 (Planmatig Onderhoud en Beheer) en 4 (Niet-planmatig Onderhoud en Beheer) worden nog geëvalueerd. Dit geldt ook voor de branchespecifieke Arbo-werkbladen.

flowweb.nl/arbo-werkboeken

Project: De Stressmanager
Subsidie: geen; FLOW-budget

De Stressmanager helpt medewerkers om slimmer om te gaan met stress en werkdruk. Het geeft praktische, direct toepasbare tips en tools. In 2020 is besloten tot een update. De software van de site was verouderd en werd niet meer ondersteund. Ook bleek het gebruik, na een stijging in 2019, zeer laag. In 2021 is de content van de Stressmanager geredigeerd en overgenomen op de FLOW-site. Hieraan is een korte vragenlijst 'Meet je stress' toegevoegd die medewerkers bewust maken van hoe zij hun stress managen. In november stond alles online, net voor de Week van de Werkstress.



flowweb.nl/omgaan-met-stress

Project: Werkdruk/PSA-scan Woningcorporaties
Subsidie: ESF

De Werkdruk/PSA-scan Woningcorporaties wordt sinds 1 oktober 2020 aangeboden. PSA staat voor psychosociale arbeidsbelasting. De scan omvat een vragenlijst die de onderdelen werkdruk, omgaan met agressie en verward gedrag behandelt, afgestemd op de corporatiebranche. De Werkdruk/PSA-scan meet zowel gevolgen – hoe is het met de medewerkers gesteld – als oorzaken in de werksituatie. De resultaten geven inzicht in de impact van de gemeten oorzaken op de vitaliteit van de medewerker, waarmee vastgesteld kan worden wat de organisatie zou kunnen doen om de werkdruk te verlagen en de vitaliteit te verbeteren.

In 2021 hebben vijf woningcorporaties gebruikgemaakt van deze scan. Er zijn acties ingezet om de bekendheid van dit instrument en het gebruik te verhogen. Het instrument zou tot en met 2021 beschikbaar zijn, maar eind 2021 is besloten tot een continuering in 2022 met het uitvoerende orgaan SKB en is gestart met de voorbereidingen voor 2022.

flowweb.nl/werkdruk-psa-scan-woningcorporaties

Project: Constructief werkklimaat
Subsidie: ESF

Een constructief werkklimaat is nodig om met plezier en productief te kunnen werken, leren en ontwikkelen. In 2021 zijn diverse tools ontwikkeld voor dit thema, die zijn gebundeld op de FLOW-site onder de themanaam Positief werkklimaat. Denk bijvoorbeeld aan gesprekskaarten, ter ondersteuning van de dialoog leidinggevende-werknemer, waarmee het werkklimaat besproken kan worden. Hiervoor heeft FLOW diverse medewerkers



en HR-managers geïnterviewd. Via groepssessies zijn voorbeelden uit de praktijk opgehaald en aan de hand van het model van Lencioni vertaald in praktische handvatten voor leidinggevendenden, medewerkers en teams. Daarnaast zijn allerlei effectieve voorbeelden en quotes (van corporaties) geplaatst.



Naast de gesprekscyclus leidinggevende-medewerker is ook het gesprek in het team een mogelijkheid om het werkklimaat bespreekbaar te maken. Daarvoor is de praatplaat voor teams ontwikkeld en getest binnen het team van FLOW en bij een aantal corporaties. Tot slot is gewerkt aan een animatiefilmpje over de piramide van Lencioni die ook bij het thema op de site is geplaatst. In 2022 wordt nog een korte

video van cao-partijen in gesprek over het belang van het thema, toegevoegd aan de webpagina.

flowweb.nl/positief-werkklimaat

1.2 Motivatie & betrokkenheid

Als je als werknemer met betekenis en plezier je werkzame leven wilt leiden, dan is het essentieel om gemotiveerd en betrokken te blijven. Onderstaande projecten van FLOW zijn hierop gericht.

Project: Doorontwikkeling Loopbaanwijzer/Individuele loopbaanontwikkeling (Loopbaanwijzer)

Subsidie: ESF

De Loopbaanwijzer bestaat uit een test die antwoord geeft op de volgende vragen: wie ben je, waar ben je goed in, wat zijn je verbeterpunten, waar ligt je talent? Via een uitgebreide vragenlijst ontvang je aan het einde een persoonlijk rapport. Bij de Loopbaanwijzer horen drie gratis gesprekken met een loopbaanadviseur.

In 2021 zijn er diverse verbeteringen aangebracht in de Loopbaanwijzer, de gesprekken en de loopbaanadviseurs.

Nieuw is dat het plannen van een gesprek nu in één klik kan. De vouchers (met veel handelingen) zijn vervangen door automatische codes wat het voor de gebruiker aanzienlijk makkelijker maakt.

Verder staat de Loopbaanwijzer nu als één test in Mijn FLOW (en niet meer als een losse interesstest en capaciteitentest), dankzij feedback van medewerkers. Ook de route om deze te doorlopen is versimpeld: je kunt nu óf eerst een gesprek plannen óf eerst de test doen en je bent vrij in wat je daarna wilt doen. Daarmee kunnen veel medewerkers – die bijvoorbeeld eerst de gesprekken willen plannen en daarna pas de tests doen, of alleen de test willen doen zonder gesprekken – ook profijt hebben van de Loopbaanwijzer.

Er zijn diverse verbindingen gelegd tussen de Loopbaanwijzer en andere producten en diensten van FLOW. De Loopbaanwijzer-test kan bijvoorbeeld een van de acties zijn na het doen van de Quick Scan, of een loopbaangesprek kan een vervolgstap zijn na een webinar.

Nieuw is, ook dankzij feedback van gebruikers, dat medewerkers die voor het eerst over een loopbaangesprek horen, hun weg naar de loopbaanadviseurs en Mijn FLOW snel vinden met de quick guide.

De animo voor de Loopbaanwijzer was in 2021 hoger dan in 2020: 1.237 interesstesten en capaciteitentesten zijn gedaan (in 2020: 873). Ook de loopbaangesprekken zijn nog steeds gewild (zie volgende project).

flowweb.nl/loopbaanwijzer
mijn.flowweb.nl/mijn-loopbaanwijzer



Project: **Beheer Loopbaanwijzer, loopbaangesprekken, training
Haal meer uit je loopbaan(wijzer)**

Subsidie: geen; FLOW-budget

De FLOW-loopbaanadviseurs zijn, zelfstandig en in onderlinge samenwerking met FLOW, elkaar en regio's, actief geweest om de loopbaangesprekken te promoten en zichzelf persoonlijk voor te stellen bij corporaties. Het valt op dat in de periode van veel thuiswerken steeds meer medewerkers een loopbaangesprek online doen en daarbij ook andere loopbaanadviseurs dan die uit hun eigen provincie kiezen. De aansluiting van de tests en gesprekken bij de werkpraktijk van medewerkers wordt zo steeds beter.



De nieuwe trekker van het netwerk loopbaanadviseurs heeft gezorgd voor een (pilot) online platform (online community vanuit FLOW) waarmee loopbaanadviseurs onderling veel tips en contacten uitwisselen én ze steeds gevoed worden met nieuwe verbindingen vanuit FLOW, zoals met corporaties en DI-adviseurs. Zo ontstaan er soms ook gezamenlijke initiatieven zoals een loopbaan-evenement bij een regionaal samenwerkingsverband met een paar loopbaanadviseurs, een personeelsbijeenkomst over DI door een DI-adviseur en een loopbaanadviseur, en worden loopbaanadviseurs regionaal gekoppeld aan Masterclass-groepen van leidinggevenden. Veel deelnemers van de WDJM-webinars hadden na afloop interesse in een gesprek, en de loopbaanadviseurs mochten deelnemen aan de webinars om te leren over de vakgebieden in de sector. Ook leveren de online spreekuren in een aantal regio's flink wat eerste gesprekken op. Soms zet de loopbaanadviseur aanvullend op de Loopbaanwijzer-test ook de Quick Scan in.

Aan het eind van het jaar zijn de prestaties van en ervaringen met de loopbaanadviseurs geïnventariseerd. Op basis hiervan is de overeenkomst met 23 van de 26 loopbaanadviseurs per 1 februari 2022 met een jaar verlengd. Daarnaast is hun verdeling over het land verbeterd en zijn hun specialisaties in kaart gebracht, waardoor medewerkers nog beter kunnen zien welke loopbaanadviseur bij ze past en kunnen ze nog sneller hun gesprek hebben.

In totaal zijn er in 2021 1.071 loopbaangesprekken gevoerd, terwijl de doelstelling 288 gesprekken was. In 2020 waren dat er 250. Het FLOW-budget voor dit project is daarmee overschreden en is voor 2022 bijgesteld op basis van het totaal aantal gevoerde gesprekken over heel 2021. Een groot succes, mede dankzij de proactieve benadering van de loopbaanadviseurs naar corporaties, de verwijzing door regio's, de vindbaarheid en het gemak waarmee gesprekken te contacteren en te boeken zijn. FLOW borduurt hierop voort in de persoonlijke contacten, communicatie-uitingen en kwaliteit van de loopbaanadviseurs-pool.

Loopbaangesprekken 2021	2020	Doel 2021	Behaald 2021
Doel	250	288	1.071

Vanaf december is FLOW gestart met de Newsflash voor loopbaanadviseurs en projectleiders om deze groepen nog meer mee te nemen in het aanbod van FLOW, de manier waarop dit ingezet kan worden en de samenwerking te bevorderen.

Project: Digitale en persoonlijke matching (Kansenportaal)
Subsidie: ESF

Voor het Kansenportaal heeft FLOW de matching gefaciliteerd voor nieuwe, slimme vormen van inzet van talenten van drie regionale samenwerkingsverbanden: de zogenoemde HR-pool, expertpool en Talent op Pad zijn als extra categorieën toegevoegd. Praktijkvoorbeelden zijn in nieuwe inspiratievideo's gebundeld om andere corporaties te stimuleren. Daarnaast worden via een 'crawler' automatisch vacatures van enkele intersectorale bronsites geselecteerd als ze dezelfde vakgebieden en/of functienamen als onze sector hebben en op het Kansenportaal toegevoegd. Daarmee wordt het aanbod van kansen verviervoudigd: op elk moment staan er nu 200 à 300 kansen live.



Ook de aansluiting van het Kansenportaal op de werkpraktijk wordt beter: loopbaanadviseurs gebruiken het vaak in hun gesprekken ter oriëntatie en er staan nu naast veel intersectorale vacatures ook een aantal andere kansen zoals stages op.

Het Kansenportaal voorziet duidelijk in de behoefte om te oriënteren, voor zowel medewerkers als HR-adviseurs. In september hield FLOW een brainstormsessie met enkele corporaties die het Kansenportaal vaak gebruiken. Daaruit kwamen bruikbare ideeën, zoals het ook inzetten van het Kansenportaal voor doorstroom en instroom.



Het Kansenportaal blijft goed lopen qua bezoek en gebruik: in 2021 is het 11.577 keer bezocht (het jaar ervoor 9.714 keer, 33% is terugkerend bezoek). Het aantal geplaatste kansen, waaronder de automatisch gecrawelde (deels inter)sectorale kansen, was in 2021 3.786. De wekelijks uitgelichte kansen in bewegende LinkedIn-posts hebben een goed bereik en houden het portaal bekend.

Kansenportaal 2021	
Aantal keer bezocht	11.577
Percentage terugkerende bezoekers	33%
Aantal geplaatste kansen	3.786

kansenportaal.flowweb.nl/kansen
flowweb.nl/kansenportaal

Project: **Intersectorale bijeenkomsten Jouw toekomst is nu**
Subsidie: ESF

In samenwerking met het A&O-fonds Nederlandse gemeenten zijn er twee intersectorale bijeenkomsten georganiseerd met als titel Jouw toekomst is nu. Deze stonden gepland in Noord-Nederland en Brabant-Zeeland in januari. Vanwege de coronamaatregelen zijn deze uitgesteld naar later in het jaar en vervolgens naar 2022.

flowweb.nl/jouw-toekomst-is-nu

Project: **Opzetten (intersectorale) lerende netwerken op gebied van DI**
Subsidie: ESF

Dit project is begin 2021 van start gegaan: bestaande netwerken van en rondom FLOW zijn geïnventariseerd en er zijn gesprekken gevoerd met betrokkenen binnen en buiten FLOW.

Het resultaat was een complete visuele netwerkplaat van (intersectorale) netwerken van FLOW en DCA, een analyse van kwaliteiten en kansen, en een advies met concrete acties. Daarmee kan FLOW kennis, innovatie en dienstverlening op het gebied van duurzame inzetbaarheid nog beter volgen en integreren in het werk van corporaties en medewerkers. Het rapport en de plaat vormden de input voor het werkplan van FLOW voor 2022 en werden deels al direct toegepast, bijvoorbeeld in de samenwerking met regionale samenwerkingsverbanden.

De adviezen uit de gesprekken, zoals het nog beter benutten van de netwerken van FLOW, verder versterken van de samenwerking met regio's en het faciliteren van netwerken door communities, zijn opgepakt. De samenwerking met de projectleiders is duidelijker, de overleg- en communicatiemomenten zijn efficiënter ingericht en de onderlinge complementariteit is scherp gemaakt. Verder is een sociaal intranet ofwel community-omgeving ingekocht om bestaande netwerken (projectleiders, loopbaanadviseurs maar ook externe zoals SPP-DI en Hybride werken) aantrekkelijk, stimulerend en snel te maken. In 2022 wordt deze gebouwd en live gezet.

Project: **Evenementen**
Subsidie: ESF

FLOW heeft een evenementenregeling voor samenwerkingsverbanden en andere netwerken.

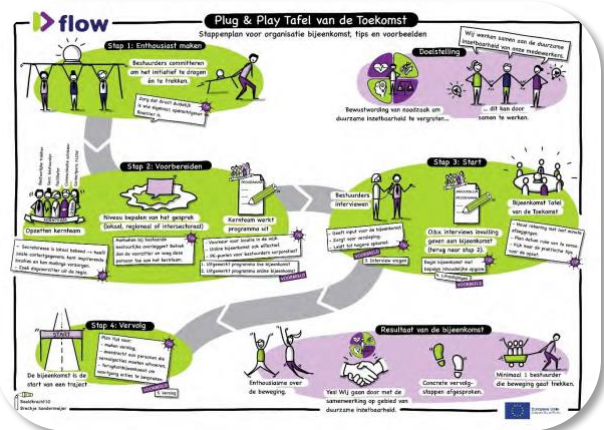
Ondanks de beperkende coronamaatregelen hebben toch veel regio's in 2021 een fysiek of online evenement georganiseerd. Daarbij hebben ze het thema vaak iets aangepast aan de actualiteit (vitaliteit, inspiratie, wendbaarheid) of een specifieke doelgroep (50+).

Binnen dit project zijn er uiteindelijk 20 evenementen georganiseerd in 2021:

- **Talent in Actie: Ontdek je sterke punten** (Jong Aedes): Workshop van een dagdeel waarin medewerkers op een inspirerende en interactieve manier ontdekken welke talenten zij bezitten.
- **Het jaar van mij** (JongWonen): Een jaarprogramma gericht op persoonlijke ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en 21st Century skills, met onder meer een

kick-off, webinar, digitale escape room, Corporatie College Tour, Generatieproeverij en intervisie.

- **Werken aan jouw droomloopbaan** (Jong Aedes): Ontwikkelmiddag die in het teken stond van persoonlijke en loopbaanontwikkeling van corporatiemedewerkers met een vervolgmiddag.
- **Meesterschap vanaf je 50e** (CorpoConnect ZHZ en Bloei): Een online evenement met twee sessies en een vervolgvacature met als kern gerichte aandacht voor het stimuleren van de talenten van 50-plussers.
- **Vitaal aanblijven na je 50e** (Corporaties in Beweging, Bloei en CorpoConnect Zuid Holland Zuid): Een evenement met drie sessies en een vervolgvacature met als kern gerichte aandacht voor het stimuleren van de talenten van 50-plussers.
- **Intervisie voor leidinggevenden** (Loopbaaninitiatief), gedeeltelijk online.
- **Hart voor jouw Brein** (Project Loopbaan): Een event met onder meer workshops, bedoeld als laagdrempelige manier om bijvoorbeeld meer te leren over het trainen van je geheugen, een goede structuur aan te brengen in je dag op het gebied van inspanssen en ontspannen.
- **Jij en de Corporatie van de toekomst** (CorpoConnect): Themabijeenkomsten/medewerkerevents om mensen per vakgebied (zoals gedefinieerd in het onderzoek van Aedes) tot inzicht en bewustwording te brengen. Van hieruit kunnen ze vervolgens tot actie aangezet worden om gebruik te maken van alle interventies die beschikbaar zijn vanuit zowel CorpoConnect Limburg als FLOW.
- **Twee evenementen Tafel van de Toekomst Dalfsen en Noord-Nederland** (FLOW): In Noord-Nederland is een bijeenkomst gehouden voor directeur-bestuurders over opgave, middelen en mensen. Het netwerk Noord-Nederland van directeur-bestuurders zal zijn bijeenkomsten in 2022 vormgeven rond het thema duurzame inzetbaarheid. In Dalfsen is een intersectorale bijeenkomst (bestuurders van woningcorporaties, gemeente en zorg) gehouden. Hier gaan corporaties, gemeente en zorg in gesprek over de veranderende huurder en wat dat betekent voor de medewerkers in intersectoraal perspectief.
- **Werken in de corporatie van de toekomst** (Kracht in Mobiliteit): Digitaal webinar met als thema 'wendbaarheid' / 'werken in een veranderende wereld' en digitale werkateliers gericht op specifieke vakgebieden van de Corporatie van de Toekomst.
- **Vuurwerk** (Samenwerk@Corporatie / Ons Huis): Evenement mede naar aanleiding van het 6-jarig bestaan van Samenwerk@Corporatie voor medewerkers die zich willen inspireren en ontwikkelen op vakinhoudelijke verdieping samen met collega's, gericht op de corporatie van de toekomst en duurzame inzetbaarheid.
- **50+-event** (Expeditie Loopbaan): Niet doorgegaan vanwege corona.
- **Hybride werken** (FLOW): Een workshop tijdens de P&O-netwerkbijeenkomst van de woningcorporaties over Hybride werken met daaropvolgend inspiratiesessies en een community.
- **Benchmarksessies arbeidsmarktonderzoek** (FLOW): Vijf sessies verspreid over het hele land als vervolg op het FLOW-Arbeidsmarktonderzoek. Niet alleen om de uitkomsten te bespreken, maar juist ook om uitkomsten met elkaar te vergelijken en daaruit nieuwe inzichten te krijgen: Hoe doen we het op leren en ontwikkelen? Hoe



zit het bij ons met de krapte van de uitgelichte vakgebieden? Hoe zit het met de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers? Waar liggen de prioriteiten? Wat zijn mogelijke oplossingen en kunnen we elkaar hierbij helpen?

- **Veerkracht** (LOC Amsterdam): Online event met plenair deel over Next Level samenwerken en over Mentale veerkracht en workshops over het thema veerkracht: inspireren, actiegericht en praktische tips en tools.
- **Corpofit** (Corpofit): Lancering gezamenlijk platform waar inspireren, ontwikkelen en verbinden centraal staan. Op het platform vinden medewerkers tools om aan de slag te gaan met hun persoonlijke ontwikkeling. Denk hierbij aan: workshops, loopbaancoaches, vacatures en het laatste nieuws.
- **Young Professionals** (Expeditie Loopbaan): Online inspiratie-event met meerdere workshops.

Project: Gevorderden (co-creatie met medewerkers om in Beweging te komen; digitale DI-scan)

Subsidie: ESF

Via haar lidmaatschap van het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI) biedt FLOW de mogelijkheid tot de digitale DI-scan van TNO, genaamd DIX. Daarmee krijgt een corporatiemedewerker inzicht in zijn duurzame inzetbaarheid en verbetermogelijkheden. In 2020 is een verkorte, laagdrempelige variant ontwikkeld. Een medewerker kan in vijf minuten te weten komen hoe duurzaam inzetbaar hij of zij is op dat moment. Per 1 januari 2021 staat de scan live.



De Quick Scan (voorheen DI-scan) is te gebruiken als zelfinzicht en nulmeting. Op basis van de persoonlijke uitkomsten krijgt de medewerker per kwadrant gerichte adviezen en links naar passende tools van FLOW en watdoeijimorgen.nl. De resultaten worden net als de Loopbaanwijzer in Mijn FLOW veilig bewaard. De scan staat in de bestaande Mijn FLOW-omgeving.

Naast individueel gebruik leent de scan zich ook goed voor opname in bijvoorbeeld planningscycli of ontwikkelprogramma's van corporaties. Een aantal corporaties heeft FLOW benaderd om dit samen uit te werken. Hierbij is vrijwillige deelname van een medewerker een randvoorwaarde. Ook is de scan door De Corporatie Academie opgenomen in een vitaliteitsprogramma van een van haar klanten; een mooi voorbeeld van kruisbestuiving tussen FLOW en De Corporatie Academie.

De Quick Scan is steeds vaker ingezet als start van structurele aandacht voor DI in het gesprek tussen leidinggevende en medewerker. Dat kan als onderdeel van de gesprekscyclus zijn, maar ook corporaties die met SPP-DI aan de slag zijn, zetten dit in.

In 2021 is het ook technisch mogelijk geworden om de Quick Scan zonder inlog te doen; door het wegnemen van deze drempel wordt het nog makkelijker om de scan te doen. Daarnaast is de Quick Scan als maatwerkoplossing voor Vestia live gegaan en gepromoot onder alle medewerkers. Zij krijgen de mogelijkheid om vanuit het Vestia Ontwikkelhuis direct naar de Quick Scan te gaan en bij hun resultaten een mix van FLOW-tools en Vestia-tools te zien. Ook kunnen ze de resultaten automatisch omzetten in een voorgevuld actieplan dat ze met hun leidinggevende kunnen bespreken in de gesprekscyclus. Vestia zet zo hun medewerkers in regie om tijdig, in overleg met hun leidinggevenden, bewust te worden van en stappen te zetten in hun inzetbaarheid. Daarmee bereiden ze zichzelf voor binnen de context van grote veranderingen binnen hun organisatie.



Na de Loopbaanwijzer is de Quick Scan het meest gezochte product van FLOW op de website. In 2021 is de Quick Scan 2.262 keer gebruikt; ruim 4 keer het verwachte aantal.

flowweb.nl/flow-quick-scan

Project: Mobiliteit en veranderkracht leidinggevenden

Subsidie: ESF

Dit project omvat het maken van een scan van de veranderkracht van directeur-bestuurders waarmee hun eigen leer- en ontwikkelcapaciteit in beeld wordt gebracht en het ontwikkelen van een Masterclass Leiderschap & Veranderkracht.

De scan is ontwikkeld in samenwerking met een aantal bestuurders en is gebaseerd op Slow Insights. Het onderzoek is afgerond maar er hebben helaas te weinig bestuurders deelgenomen aan het onderzoek (20) om wetenschappelijke conclusies voor de sector te trekken. Wel kunnen er conclusies getrokken worden over deze groep. Hiervoor worden groepsbijeenkomsten georganiseerd, waarbij de onderlinge dialoog over de veranderopgaves en veranderkracht centraal staan. De uitkomsten van de genoemde scan vormen de basis voor deze dialoog. Met de uitkomsten kunnen we vervolgens weer ons voordeel doen. De groepsbijeenkomsten zijn vanwege corona eerst uitgesteld, maar zijn later toch fysiek doorgegaan op 29 november met voldoende deelnemers.

De Masterclass Leiderschap & Veranderkracht is onderdeel van het aanbod voor leidinggevenden in 2021. De training biedt leidinggevenden inspiratie en praktische tools om hun leiderschapskwaliteiten verder te ontwikkelen, gemakkelijker in gesprek te komen over wat hun medewerkers echt beweegt en hen te activeren in ontwikkeling. In de planning was uitgegaan van 5 groepen van 12 deelnemers. Dat zijn er mede als gevolg van de corona(maatregelen) minder geworden. De training is in totaal 4 keer gegeven, in gevarieerde groepen op verschillende locaties in het land. In totaal hebben 35 deelnemers het programma gevolgd. De training scoorde hoog: een 8,6.



1.3 Balans werk-privé

Werk, gedeelde taken thuis, een sociaal leven en soms nog een studie of de zorg voor naasten. Veel medewerkers worstelen met het vinden van een juiste balans die goed voelt. Zeker in tijden van verplicht thuiswerken was het vinden van deze balans een extra uitdaging. Door het thuiswerken en corona kreeg dit kwadrant veel meer aandacht dan voorheen.

Werken met coronamaatregelen

Kort na de aankondiging van het verplichte thuiswerken in april 2020 heeft FLOW deskresearch gedaan naar hoe je gezond en productief kan thuiswerken. Zinvolle bevindingen voor corporaties en hun medewerkers werden op een rijtje gezet. Met handige tips over hoe je bijvoorbeeld werk en privé binnenshuis toch gescheiden kunt houden en hoe je ervoor zorgt dat je ook tijd neemt om op te laden. Deze pagina werd regelmatig geüpdatet in 2021.

Thuiswerkcampagne

Ook de thuiswerken-pagina is in 2021 regelmatig geüpdatet. Deze pagina is in 2020 ingericht met relevante informatie, tips en tools om goed, gezond en gemotiveerd thuis te blijven werken.

Hybride werken

Nieuw in 2021 is de speciale themapagina over Hybride werken. Er is veel geleerd van het versnelde thuiswerken in de coronacrisis. Hybride werken is de nieuwe realiteit: thuis en op kantoor werken. De themapagina laat zien hoe je dit goed kunt inrichten. Er is een speciale pagina voor werkgevers en een voor werknemers met tips en tools. Daaraan gekoppeld zijn inspiratiesessies over hybride werken, waarin met elkaar werd gespard over dit onderwerp. Het onderwerp werd bovendien onder de aandacht gebracht via meerdere LinkedIn-berichten. Over het thema Hybride werken is ook een community gestart en zijn inspiratiesessies gehouden.

flowweb.nl/hybride-werken

Onderdelen van bestaande projecten van FLOW gaan ook in op de balans tussen werk en privé. Zo biedt de Loopbaanwijzer ook inzicht in persoonlijke drijfveren, loopbaanwaarden en privé-prioriteiten van de medewerker. De Quick Scan geeft in 5 minuten inzicht in hoe iemand in zijn werk zit. Een van de bevraagde onderdelen is de balans werk-privé.

Op de FLOW Arbo Portal vinden medewerkers onder andere veel informatie over omgaan met werkdruk en veranderingen. Ook in het opleidings- en cursusaanbod dat beschikbaar is via watdoeijijmorgen.nl vinden medewerkers en leidinggevenden leeractiviteiten die hen ondersteunen bij hun balans tussen werk en privé-zaken. Een goed voorbeeld daarvan is de opleiding Persoonlijke ontwikkeling.

Daarnaast biedt FLOW – via het lidmaatschap van het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid corporaties – de mogelijkheid tot de digitale DI-scan van TNO, de Bedrijfsscan. Daarmee krijgt een corporatie inzicht waar zij haar verantwoordelijkheid als werkgever nog kan verbeteren.

Loopbaanwijzer: flowweb.nl/loopbaanwijzer
Quick Scan: flowweb.nl/flow-quick-scan
Bedrijfsscan DI: flowweb.nl/bedrijfsscan-duurzame-inzetbaarheid
Watdoejijmorgen.nl: watdoejijmorgen.nl
Arbo Portal: flowweb.nl/arbo-portal
Stressmanager: flowweb.nl/omgaan-met-stress

1.4 Vakkennis & vaardigheden

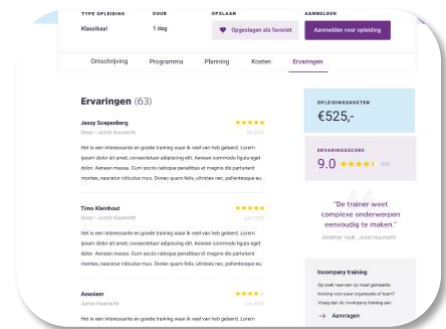
Goede vakkennis en vaardigheden die up-to-date zijn, zijn belangrijk voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Door de snelle technologische en maatschappelijke ontwikkelingen is het belangrijk om te blijven ontwikkelen, ongeacht het werk dat je binnen de corporatiesector doet. FLOW zet in op de bewustwording hiervan bij werknemers en werkgevers en biedt vervolgens een breed palet aan activiteiten voor medewerkers en leidinggevenden.

Project: Doorontwikkeling watdoeijmorgen.nl
Subsidie: ESF

FLOW heeft het digitale leerplatform voor werknemers en werkgevers watdoeijmorgen.nl in 2021 doorontwikkeld.

Het onderzoek naar de leerbehoefte van medewerkers is toegevoegd aan het thema Corporatie van de toekomst. Per vakgebied zijn de belangrijkste inzichten uit het leeronderzoek toegevoegd. Via een dropdownmenu kunnen bezoekers nu ook voor de meest voorkomende functies per vakgebied toekomstgerichte leersuggesties krijgen. Deze leersuggesties worden ook gegeven op basis van de antwoorden bij het doorlopen van het Plan voor Morgen.

Verder is de site voorzien van een evaluatietool waarmee cursisten aan opleidingen en trainingen op een gebruikersvriendelijke manier een evaluatie kunnen geven. Deze tool biedt bovendien overzichtelijke rapportages voor trainers over de kwaliteit van hun opleiding/cursus. De evaluaties worden getoond via een sterrenstelsel en reviews (ervaringen) van cursisten. De laatste nog ontbrekende functionaliteit van het digitale leerplatform is hiermee gerealiseerd.



Ook is er in 2021 een nieuw thema uitgewerkt – de veranderende huurder – met daarbij relevante leeractiviteiten per vakgebied. Voor het nieuwe thema zijn vier video's gemaakt: drie medewerkers aan het woord (een verhuurconsultant, een wijkbeheerder en een projectconsulent) en een compilatie hiervan.

Dit jaar hebben 2.905 medewerkers een leeractiviteit aangevraagd via watdoeijmorgen.nl, vorig jaar nog 935 medewerkers. Daarvan zijn 1.886 leeractiviteiten aangevraagd via één van de regionale samenwerkingsverbanden die hierin ontzorgd worden door gebruik te maken van de mogelijkheid om de inschrijvingen via watdoeijmorgen.nl te laten verlopen. Dat laatste is ook een stuk meer dan in 2020 (538) en komt doordat er dit jaar meer samenwerkingsverbanden een samenwerking zijn aangegaan.

Aangevraagde leeractiviteiten	2021	2020
Aantal medewerkers dat activiteit heeft aangevraagd	2.905	935
Aantal aangevraagde activiteiten via regio's	1.886	538

watdoeijmorgen.nl/themas/de-veranderende-huurder

Project: Kennisregisseur
Subsidie: ESF

De kennisregisseur is een project waarbij FLOW de leerbehoeftes in de sector inventariseert, de kwaliteit van opleidingen in kaart brengt en zo nodig nieuwe leeractiviteiten ontwikkelt. In 2020 heeft FLOW onderzoek gedaan naar deze leerbehoeftes.

Naar aanleiding van dit onderzoek zijn er in 2021 veel nieuwe leeractiviteiten toegevoegd aan de opleidingsbibliotheek. Dit zijn zowel formele als informele leeractiviteiten, zoals video's, podcasts en relevante artikelen. Ook zijn de leerlijnen geüpdatet. Samen met een aantal corporaties is de e-learning Duurzamer Wonen – Technische Basiskennis ontwikkeld. Er is kennis van specialisten van corporaties gebundeld in deze e-learning. De e-learning is via watdoeijmorgen.nl eind 2021 beschikbaar gesteld voor alle medewerkers in de sector. De e-learning is met groot enthousiasme ontvangen en met een gemiddeld evaluatiecijfer van 8,4 hoog beoordeeld op de kwaliteit en toepasbaarheid.



Verder is onder dit project in 2021 een zelftest voor de lerende organisatie ontwikkeld. Corporaties kunnen via het doorlopen van deze zelftest zien in hoeverre zij al een lerende organisatie zijn en welke stappen zij nog kunnen nemen om zich hierin verder te ontwikkelen. Doorontwikkeling en implementatie vindt plaats in 2022.

flowweb.nl/e-learning

Project: Voorlichtings-/bewustwordingscampagne
watdoeijmorgen.nl
Subsidie: ESF

FLOW brengt het aanbod op watdoeijmorgen.nl continu onder de aandacht. Door periodiek een nieuw thema te maken/lanceren en deze bekend te maken via onder andere social media, blijft FLOW bezoekers trekken. Met de thema's stimuleert FLOW dat medewerkers bijblijven op hun vakgebied. Dus een vakman kan nu op verschillende thema's kijken wat er voor hem verandert en wat hij daarvoor nodig heeft in zijn werk.

In 2021 zijn 2.905 leeractiviteiten aangevraagd en is 2.706 maal ingeschreven op webinars. Ten opzichte van 2020 is een enorme stijging gerealiseerd. Dit geldt ook voor

het aantal afgenomen zelftests voor de leerlijnen (vakman, verhuur, opzichter, sociaal beheer en leefbaarheid, en klantcontactcentrum). Ten opzichte van 2020 is dit ook enorm toegenomen.

De regionale samenwerkingsverbanden pakken de thema's van watdoeijmorgen.nl goed op en promoten dit op hun regionale websites. De mogelijkheid om je op watdoeijmorgen.nl in te schrijven voor een workshop of training die door een regio wordt georganiseerd, zorgt voor extra traffic op watdoeijmorgen.nl. In 2021 is het aantal regio's dat samenwerkt met watdoeijmorgen.nl verder uitgebreid.

FLOW heeft op LinkedIn berichten geplaatst over de besteding van het loopbaanontwikkelbudget, 21ste-eeuwse vaardigheden, vitaliteit, thuiswerken, webinars per vakgebied van het thema Corporatie van de toekomst, Zomeracademie, leerlijnen, duurzame dinsdag (link met thema duurzame woningen en de e-learning), nationale vitaliteitsweek, nieuwe thema De veranderende huurder en het nogmaals onder de aandacht brengen van de andere thema's op watdoeijmorgen.nl (digitalisering, werken in de corporatie van de toekomst en duurzame woningen), e-learning Duurzamer wonen – basiskennis.

Het platform watdoeijmorgen.nl bestaat sinds 1 januari 2019. In twee jaren zijn bezoekersaantallen continu gegroeid. Om 2021 was het aantal bezoekers 28.423 en het aantal nieuwe gebruikers 22.941. In theorie zouden dus bijna alle medewerkers in de corporatiebranche op z'n minst de website één keer bezocht kunnen hebben. Bezoekers komen vooral rechtstreeks naar watdoeijmorgen.nl of via doorverwijzingen van flowweb.nl of een van de regionale websites.

Project: Kennissessies/workshops
Subsidie: ESF

In april 2021 zijn enkele intensieve en drukbezochte online webinars door FLOW georganiseerd:

- Werkplezier. Wie wil dat nou niet?
- Spijbelen? Dat mag!
- Ontwikkelingen in de corporatie van de toekomst (9 webinars over verschillende vakgebieden).

In het webinar Werkplezier. Wie wil dat nou niet? kon de deelnemer ontdekken wat voor hem belangrijk is voor plezier in het werk en welke invloed hij/zij daar zelf op heeft (61 deelnemers). In het webinar Spijbelen kwam de balans tussen privé en werk bij thuiswerken aan bod. Dit webinar trok 425 deelnemers.

De webinarreeks ging over de ontwikkelingen in de corporatie van de toekomst en de impact die dat heeft op het werk per vakgebied. FLOW organiseerde deze webinars naar aanleiding van het door Aedes gepubliceerd onderzoek over het Werken in de Corporatie van de toekomst en het thema hierover dat FLOW op watdoeijmorgen.nl heeft geplaatst. Hier is tevens een vertaling naar leeractiviteiten opgenomen. Aan de 9 webinars (voor elk vakgebied 1) deden in totaal 2.234 deelnemers mee. Voor de webinars was dus veel belangstelling en met deze webinars heeft FLOW in een behoefte voorzien om voor de sector belangrijk onderzoek te vertalen naar praktische consequenties met voorbeelden en toekomstgerichte leersuggesties. De webinars zijn beoordeeld met een gemiddeld cijfer van 7,6. Elk webinar is geëindigd met een 'call to action': zo'n 150 mensen hebben deze maand een Mijn FLOW-account aangemaakt wat beduidend hoger is dan andere

maanden. Ook nam het websitebezoek toe. Veel deelnemers (ongeveer de helft van de respondenten die de evaluatie hebben ingevuld en dat was gemiddeld 19 procent) hebben aangegeven meer informatie te willen ontvangen over FLOW, watdoejijmorgen.nl, een regio of de Loopbaanwijzer (test en gesprekken). Deze mensen zijn door FLOW geïnformeerd. Hierdoor hebben we aan zo'n 400 medewerkers gericht informatie kunnen toesturen. De webinars hebben ervoor gezorgd dat medewerkers ook breder met de dienstverlening van FLOW in aanraking zijn gekomen voor hun duurzame inzetbaarheid.

watdoejijmorgen.nl/themas/corporatie-van-de-toekomst

Project: **Trainingen per doelgroep: OR / Follow up adviesgesprekken**
OR
Subsidie: **ESF**

Voor OR-leden is de eendaagse training OR en Duurzame Inzetbaarheid ontwikkeld. Thema van de training: hoe kun je als OR duurzame inzetbaarheid bevorderen binnen jouw corporatie?

Er hebben drie trainingen plaatsgevonden: in mei, juni en december 2021. Daaraan namen in totaal 21 medewerkers uit 12 corporaties deel. Onderdeel van de training was de Werkdruk/PSA-scan, met de projectleider hiervan als gastspreker.

Als follow-up van de training konden deelnemers met hun eigen OR na afloop van de training een gesprek voor hun eigen OR afspreken met de trainer. Zo kregen ze maatwerkadvies voor hun eigen situatie en corporatie. In 2021 hebben enkele corporaties hiervan gebruikgemaakt.

flowweb.nl/nieuws/opleiding-or-en-duurzame-inzetbaarheid

Project: **Trainingen per doelgroep: HR**
Subsidie: **ESF**

Voor HR zijn masterclasses ontwikkeld en uitgevoerd over de lerende organisatie en de strategische rol van HR. Er zijn vier masterclasses geweest in het laatste kwartaal van 2021 met in totaal 30 deelnemers (HR-adviseurs/HR-managers). De masterclasses duurden vier uur per keer en waren online. Ze zijn positief geëvalueerd en de leeropbrengst was groot.

De resultaten van deze masterclass hebben ertoe geleid dat deze masterclass ook in 2022 zal worden aangeboden, maar dan als betaalde activiteit voor HR-adviseurs. Ook zullen er twee vervolgmaterclasses worden aangeboden als verdere verdieping. Met de ontwikkeling en uitvoering van deze masterclass is dus een duidelijke behoefte ingevuld bij de doelgroep.

watdoejijmorgen.nl/opleidingen/masterclass-1-de-lerende-organisatie

Project: **Aanbod leidinggevenden**
Subsidie: ESF

Voor leidinggevenden zijn er door FLOW twee eendaagse trainingen, een masterclassprogramma en leiderschapsprogramma ontwikkeld en uitgevoerd. De geplande (fysieke) bijeenkomsten zijn diverse malen vanwege coronamaatregelen verzet en deels omgezet naar online. Al het aanbod is in samenwerking met de regio's ontwikkeld en staat op watdoeijjmorgen.nl.

Aan de eendaagse trainingen hebben zo'n 30 leidinggevenden deelgenomen, het leiderschaps-/cultuurprogramma had ongeveer 20 deelnemers en aan de masterclass leiderschap en veranderkracht namen 35 leidinggevenden deel vanuit 6 verschillende vakgebieden.

Deelnemers aan de programma's waren na afloop erg geïnspireerd en gemotiveerd om hun inzichten en vaardigheden in de organisatie en met hun medewerkers verder te brengen. De investering in leidinggevenden voorziet duidelijk in een behoefte en FLOW zal ook na afloop van de ESF-periode leidinggevenden blijven ondersteunen. De activiteiten met de meest toegevoegde waarde worden toegevoegd aan het aanbod van DCA/watdoeijjmorgen.nl voor 2022.

Ook is er bijeenkomst georganiseerd in de regio Nijmegen met 30 DB- en RvC-leden met als thema 'goed werkgeverschap'.

Project: **Aanjagen ontwikkelingen naar kansrijke beroepen middels scholing**
Subsidie: ESF

Waar er enerzijds enorme woningnood is, komt anderzijds in het woningbezit van corporaties de leefbaarheid steeds verder onder druk te staan. Om de groei in werkzaamheden aan te kunnen, zal de corporatie moeten investeren in het aantrekken van nieuw personeel met kennis en kunde, en in het bij/omscholen van huidige medewerkers in het vak van verhuur, wijkbeheer en woonconsulent.

Begin 2021 heeft FLOW daarom een leergang verhuurmedewerker, leergang wijkbeheerder en leergang woonconsulent ontwikkeld. De ontwikkeling is bekostigd met ESF-subsidie. Voor deze leergangen was veel belangstelling en ze hebben inmiddels een aantal keren plaatsgevonden. In 2022 worden deze leergangen in het reguliere opleidingsaanbod van watdoeijjmorgen.nl opgenomen.

watdoeijjmorgen.nl/opleidingen/leergang-verhuurmedewerker-1
watdoeijjmorgen.nl/opleidingen/leergang-wijkbeheerder
watdoeijjmorgen.nl/opleidingen/leergang-sociaal-beheer-woonconsulent

1.5 Regulier en integraal

De onderstaande activiteiten van FLOW zijn of integraal (bijdragend aan alle kwadranten van het model Duurzame Inzetbaarheid in hoofdstuk 1) of vallen niet specifiek onder duurzame inzetbaarheid. Daarom staan deze laatste onder het kopje ‘regulier’ gerangschikt.

Integraal

Project: DI Integraal (Koba-DI-tool, medewerkersreis)

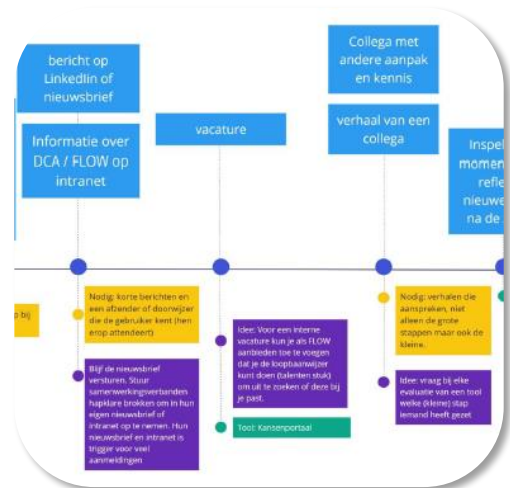
Subsidie: ESF

Vanuit een regionaal samenwerkingsverband en een individuele corporatie zijn verzoeken gekomen om de Koba-DI-tool (Kosten-Baten Duurzame Inzetbaarheid) en facilitering door FLOW toe te lichten. Dit heeft geleid tot een online sessie in het eerste kwartaal voor alle Limburgse corporaties over de Koba-DI-tool in relatie tot SPP (strategische personeelsplanning). Deze is enthousiast ontvangen. Corporatiedirecteuren hebben aangegeven tweemaal per jaar een dergelijke sessie te wensen en een vervolg op SPP(-DI) te willen.

Verder heeft FLOW het initiatief ‘medewerkersreis’ gestart, dat moet bijdragen aan het integraal maken van duurzame inzetbaarheid in het werk. FLOW heeft diverse sessies met leidinggevenden, OR, HR en medewerkers gehad om vanuit het verloop van hun loopbaan en hun beleving te analyseren wanneer en waarom een medewerker zich gaat oriënteren of ontwikkelen in het werk.

Dit vanuit het perspectief van medewerkers en gelet op hun motivatie, gedrag, gebeurtenissen en werkomgeving. Daarmee ontstaat inzicht in welke momenten, interventies en contacten de sleutel vormen tot leer- en ontwikkelstappen. Vervolgens wordt duidelijk welke faciliteiten toegevoegde waarde hebben, vanuit de werkgever, FLOW, de regio et cetera. Van daaruit is de vertaling gemaakt naar acties voor het ‘pluggen’ van de FLOW-tools in de werkpraktijk van alle medewerkers en leidinggevenden, voor de (product)marketing van FLOW en verdere verduidelijking van de ‘bomen in het bos’ in 2021.

De medewerkersreis, de inzichten en adviezen daaruit hebben FLOW (samen met DCA) een goed handvat gegeven om de dienstverlening ‘om te denken’ vanuit de bril van de medewerker en diens dagelijks werk. We halen hier diverse quick wins uit: contactmomenten die medewerkers nu al hebben en waar we op kunnen aanhaken met een handvat van FLOW dat daar op dat moment bij aansluit. Dit is een kanteling in de manier van werken van het FLOW-team



en uitgangspunt bij het gezamenlijke accountplan van FLOW en DCA samen in 2022. Ook gaan we in 2022 de medewerkersreis samen met corporaties en partners analyseren omdat je daaruit goed kunt zien hoe we elkaar onderling nog beter kunnen versterken of verwijzen, vanuit de praktijk van de medewerker maar bijvoorbeeld ook de leidinggevende. Als opmaat daarnaartoe is er al een animatievideo gemaakt voor medewerkers waarin simpel duidelijk wordt voor wat je waar (bij FLOW en regio's) terecht kunt binnen de sector: de regio's hebben deze video in hun eigen huisstijl gekregen zodat we samen dezelfde boodschap uitdragen.

youtu.be/-R2LgMF-w9c

Project: Handvatten implementeren personeelsbeleid voor leidinggevenden (Integrale DI-SPP-pilots + stappenplan)

Subsidie: ESF

Het project Handvatten implementeren personeelsbeleid speelt in op de vraag van corporaties naar aanknopingspunten bij het opzetten, doorlopen en integreren van een DI-programma en/of SPP-proces (strategische personeelsplanning). Dit als cyclisch werkproces en participatief traject, waarbij zowel leidinggevenden/MT als medewerkers een rol hebben. Het project omvat vier pilottrajecten, waarbij een door FLOW geselecteerd adviesbureau corporaties begeleidt en adviseert. Tegelijkertijd zijn de pilots lerend ingericht, dus worden parallel aan de uitvoering klankbordgroepen gehouden, ervaringen verzameld en een deelbaar stappenplan voor alle corporaties ontwikkeld.

Het pakket SPP-DI bestaat uit: vier begeleidde trajecten bij samenwerkende corporaties, een stappenplan met uitgebreid instrumentarium, SPP-DI-trainingen, een klankbordgroep en incompany opstartadvies door DI-adviseurs. Het SPP-proces is niet alleen een cao-eis, maar vooral een essentieel proces om DI in mee te nemen. Met het SPP-DI stappenplan wordt DI onderdeel van de bedrijfsvoering en wordt het samenwerken van werkgever en werknemer naar de toekomst een mindset.



In februari 2021 is het SPP-DI-stappenplan online gelanceerd op de FLOW-site. Het SPP-instrumentarium dat in het stappenplan zit, is op basis van de pilot-ervaringen op maat gemaakt voor de sector en alleen toegankelijk via Mijn FLOW (met een SPP-DI-account). In het tweede kwartaal van 2021 zijn de vier lopende pilots afgerond. Verder zijn in deze periode ook de SPP-DI-trainingen gestart: een training voor HR om met het stappenplan een plan van aanpak klaar te maken, een vervolgtraining voor HR, leidinggevenden en andere beslissers over met name het DI-proces en het stimuleren/borgen van een ontwikkelgerichte mindset binnen de organisatie. In het najaar is daar nog een basistraining bijgekomen voor iedereen, bij uitstek ook OR-leden, die voor het eerst aan de slag gaan met SPP en DI in de organisatie. Vanuit het stappenplan en de klankbordgroep kwamen veel vervolgvragen waarbij de DI-adviseurs (getraind in SPP-DI)

individuele corporaties verder kunnen helpen. DI-adviseurs sparren met HR zodat die met het MT aan de slag kunnen. Soms volgt een verzoek om (op kosten van de corporatie) de DI-adviseur incompany een deel van het proces te laten begeleiden.

In het derde kwartaal zijn de gebruikers van het stappenplan, die regelmatig online informatie uitwisselen in de klankbordgroep, bevraagd op wat ze van het stappenplan het meest gebruiken en hoe. In de praktijk blijken corporaties (zo is het ook bedoeld) een selectie te maken van een aantal tools in combinatie met eigen methoden en informatie, zodat het goed aansluit bij het organisatiespecifieke proces.

Daarnaast is een laatste pilot gestart bij een kleine corporatie, zodat vanuit de praktijk de compacte variant gereed wordt gemaakt voor delen met de sector. Zo wordt het project afgerond met een allerlaatste stuk instrumentarium: de compacte variant van SPP-DI, die ook wel 'SPP in één dag' wordt genoemd. Naast deze pilot en variant is het laatste kwartaal twee keer een begeleide online inspiratiesessie gegeven in de vorm van korte intervisie-uurtjes.

Zo'n 160 corporatiemedewerkers hebben in 2021 een SPP-DI-account aangevraagd. Ongeveer 30 van hen wisselen in de periodieke FLOW-inspiratiesessies onderling ervaringen uit en vult het stappenplan verder aan.

flowweb.nl/spp-di

Project: Arbeidsmarktonderzoek 2021
Subsidie: ESF

FLOW heeft in 2021 het Arbeidsmarktonderzoek woningcorporaties 2021 uitgevoerd, hét arbeidsmarktonderzoek van de sector. Zowel werkgevers als werknemers zijn bevraagd. Het onderzoek geeft antwoord op vragen als: Welke ontwikkelingen zijn er op de sectorale arbeidsmarkt van woningcorporaties tussen nu en 2025? Welke kansen en knelpunten zijn er? Welke mogelijkheden en oplossingen zijn er voor personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid van corporaties?

Het rapport is op 26 oktober 2021 gepubliceerd. Aan het onderzoek deden 124 werkgevers (43 procent) mee en 4.233 (16 procent) werknemers. De werkgevers ontvingen een individueel rapport. Dit jaar is voor het eerst een interactief arbeidsmarktdashboard ontwikkeld waarmee maatwerkvragen van corporaties konden worden beantwoord en er zijn benchmarksessies gehouden.

Deelnemers	Percentage
124 werkgevers	43%
4.233 werknemers	16%

Eind 2021 is er nog een ander (beknopt) arbeidsmarktonderzoek gepubliceerd, ook met ESF-subsidie; een onderzoek over trends in digitale vaardigheden en beroepen. Een aantal sectoren heeft onderzoek laten uitvoeren naar welke digitale en 21ste-eeuwse vaardigheden in vacatures gevraagd worden en wat dit betekent voor overstapmogelijkheden van en naar functies. FLOW heeft dit onderzoek ook specifiek voor de corporatiesector laten uitvoeren.

flowweb.nl/arbeidsmarktonderzoek-2021
flowweb.nl/nieuws/trends-in-vaardigheden-en-beroepen-bij-corporaties

Project: DI-adviseurs
Subsidie: ESF

Het project DI-adviseurs is in 2019 gestart. Doelstelling is om via vijf geselecteerde, gekwalificeerde adviseurs de ruim honderd niet-regiocorporaties actief te benaderen en een passend aanbod op het gebied van duurzame inzetbaarheid te geven. Deze vijf DI-adviseurs vormen in 2021, samen met de geüpdatete pool loopbaanadviseurs, de externe ambassadeurs die actief duurzame inzetbaarheid van medewerkers en corporaties stimuleren. 2021 was het laatste jaar waarin deze DI-adviseurs als zodanig werkzaam waren.

Het werk van de DI-adviseurs werd ook in 2021 beïnvloed door corona. Afspraken vonden meestal online plaats en als het kon op locatie. Desondanks hebben de DI-adviseurs toch weer een flink aantal contacten met corporaties gehad, en ontstaan er bij een aantal corporaties verdiepingvragen of nieuwe actualiteiten. Denk aan thema's als SPP-DI, de vernieuwing van de beoordelingscyclus en/of online leren. In het laatste kwartaal van 2021 hebben de DI-adviseurs alle contacten met corporaties, bezoeken en lopende ondersteuning over de totale periode van hun inzet in kaart gebracht en samen met een evaluatierapport overgedragen aan FLOW.



In totaal is met 79 corporaties contact geweest. Bij een deel van deze corporaties was FLOW nog niet zo bekend en werd het contact gevolgd door een fysiek bezoek, een presentatie, of terugkerend contactmoment over actuele onderwerpen zoals SPP-DI, het stimuleren van gebruik van FLOW-tools, of leidinggeven op afstand. De contacten van de DI-adviseurs hebben bijgedragen aan de bekendheid van FLOW, volgers/accounthouders bij FLOW, toepassing van SPP-DI in praktijk en verbinding van een aantal corporaties met regionale samenwerkingsverbanden. FLOW heeft hiermee in een behoefte voorzien en zet deze dienstverlening in 2022 voort met eigen mensen.

Project: SPDI-project cao-partijen en projecten FLOW
Subsidie: Ministerie van SZW; FLOW-budget

Vanuit het SPDI-project (Sociale Partners voor Duurzame Inzetbaarheid) zijn vier corporaties geselecteerd voor een DI-traject. Het SPDI heeft dit met FLOW afgestemd; opgedane kennis levert voordeel op voor alle corporaties. Het SPDI-project heeft een overzicht gemaakt van de belangrijkste instrumenten van FLOW om de geselecteerde corporaties hierover te informeren én te bevragen. FLOW ontving daaruit waardevolle feedback over de bekendheid en het gebruik van die instrumenten. De feedback is meegenomen bij de doorontwikkeling van die instrumenten én in marketingacties.

Andersom heeft FLOW de informatie van het SPDI over de wensen van de niet-geselecteerde corporaties opgepakt. Dit heeft geleid tot twee projecten bij twee corporaties: een DI-SPP-pilot en de ondersteuning van de klankbordgroep en de ontwikkeling van een stappenplan. Een derde corporatie ging met behulp van de DI-adviseur zelf verder met een sessie over duurzame inzetbaarheid met leidinggevendenden. Nog twee andere gingen mede vanwege corona voorlopig niet actief aan de slag, maar

blijven wel in contact. De overige vijf zijn ook in portefeuille bij de DI-adviseurs om te benaderen; enkele van hen zijn ook al aangesloten bij een regionaal samenwerkingsverband en geadviseerd om binnen dat collectief mogelijkheden te verkennen.

Twee corporaties ronden het traject niet af binnen de afgesproken tijd. Dit in verband met de duur van de ESF-subsidie en onvoldoende tijd binnen de corporatie. Bij twee corporaties is advies uitgebracht. Er is vervolgens een eindrapport gemaakt met adviezen en aanbevelingen. Deze zijn meegenomen in het opstellen van het werkplan voor 2022 en 2023.

Project: Regionale samenwerking ondersteunen

Subsidie: geen; FLOW-budget

In 2021 is de dertiende regio van start gegaan: Corpofit Twente. Bij deze regio zijn 15 corporaties aangesloten. Hun eigen regio-site is in november live gegaan.

In het regionale projectleidersoverleg zijn visies, ervaringen en behoeften gedeeld. Onder andere is input geleverd voor de medewerkersreis en zijn vanuit het project lerende netwerken wensen voor het verder verbeteren van de onderlinge samenwerking voor komend jaar uitgewisseld. Drie regio's hebben de wisseling van de projectleider gebruikt om te kijken of de trekkersrol verandert met het oog op de toekomst (meer strategisch, minder op activiteiten).

Het aantal samenwerkingsverbanden dat regionale inschrijvingen via WDJM laat lopen, neemt nog steeds toe. De afstemming, uitwisseling en netwerksamenwerking blijft doorontwikkelen. De integratie en het onderling aanvullen of verwijzen tussen FLOW en regio's groeit.



Een van de adviezen vanuit het project DI-netwerken hebben we direct in praktijk gebracht: we hebben het netwerk van FLOW met de regio's en specifiek het projectleidersoverleg in een fysieke bijeenkomst met alle projectleiders onder de loep genomen en verduidelijkt. Dit maakte duidelijk wat de visies en behoeften nu en komend jaar zijn: FLOW als facilitator van het netwerk en trekker van het contact; de regio's met ieder hun eigen prioriteiten en zelf verantwoordelijk voor het naar behoefte delen/leren/samenwerken al dan niet in kleine coalities of intervisie als sparringpartners in hun rol. Verder werken we de visie van FLOW en DCA (regio's voor informeel leren en leren in praktijk dichtbij, FLOW en DCA voor formeel leren en sectorbrede dienstverlening) verder uit als onderdeel van ons nieuwe werkplan.

Het projectleidersoverleg is vanaf het laatste kwartaal efficiënter ingericht: twee keer per jaar fysiek ontmoeten en verdiepen op thema's en twee keer per jaar kort online voor uitwisseling en update vanuit FLOW, samen met loopbaanadviseurs. Informatie-uitwisseling wordt gekanaliseerd via Teams en we zijn gestart met bezoeken van regionale stuurgroepen (afstemmen plannen 2022). FLOW heeft een eerste online Newsflash georganiseerd voor de projectleiders en loopbaanadviseurs samen, zodat iedereen up-to-date is en onderling uitwisselt over wat er nieuw is vanuit FLOW en wat

de behoeften zijn vanuit corporaties. Ook is het idee ontstaan om in 2022 te verkennen of FLOW het informele leren van de regio's kan faciliteren met het beschikbaar stellen van het al eerdergenoemde community-platform (vergelijkbaar met de regionale websites die FLOW ter ondersteuning aanbiedt).

Regulier

Project: **Beheer en onderhoud platform leren & ontwikkelen**

Subsidie: geen; FLOW-budget

Niet alle kosten voor het scholingsplatform leren & ontwikkelen (watdoeijmorgen.nl) zijn subsidiabel. Deze post is voor kosten die gerelateerd zijn aan het beheer en het onderhoud van watdoeijmorgen.nl. Denk aan licenties, onderhoudsabonnementen et cetera.

Projecten Aedes, FNV, CNV Vakmensen en De Unie

Vanwege Corona is – op één project van Aedes na – de uitvoering van de projecten van Aedes, FNV, CNV Vakmensen en De Unie blijven liggen of vertraagd. De partijen hebben de gelegenheid gehad om de budgetten door te schuiven naar 2022 in dezelfde vorm of een andere vorm.

Project Aedes: Aedes promotiemateriaal corporatiesector

Aedes is in 2021 bezig geweest met het ontwikkelen van sectorbreed promotiemateriaal voor de werving van nieuwe medewerkers dat ter beschikking wordt gesteld aan corporaties. Het promotiemateriaal bestaat uit de volgende onderdelen:

- Wervingsvideo met echte corporatiemedewerkers in de hoofdrol (gelanceerd op 8 juli).
- Toolkit met twee videoconcepten (vlogconcept en 10 vragen-video) waarmee corporaties zelf aan de slag kunnen om hun eigen vacatures bekend te maken en mensen op een originele manier te werven (lancering op 23 september).
- Online arbeidsmarktcampagne ter promotie van de wervingsvideo op LinkedIn, Facebook, Google-ads en Instagram onder de doelgroep hbo(+), 18 tot 35 jaar inclusief landingspagina op werkenaanwonen.nl (start campagne op 9 juli 2021, loopt door t/m 8 juli 2022).

werkenaanwonen.nl

Overige projecten

Project: **Cao-onderhandelingen 2021**

Subsidie: geen; FLOW-budget

De kosten die gemaakt worden voor de cao-onderhandelingen zijn volgens afspraak betaald uit de premiegelden van FLOW.

Project: Opzetten (intersectorale) lerende netwerken op gebied van DI

Subsidie: geen; FLOW-budget

FLOW participeert in het netwerk van O&O-organisaties. Bij sectoroverstijgende vraagstukken, in het bijzonder rond een Leven Lang Ontwikkelen (LLO), kunnen O&O-organisaties van elkaar leren en met elkaar innoveren. De komende jaren richten de O&O-organisaties zich op het versterken van hun onderlinge samenwerking, omdat de arbeidsmarkt niet ophoudt waar de sector eindigt.

Doel van het project is om bestaande netwerken op het gebied van duurzame inzetbaarheid, zoals het landelijk netwerk O&O-fondsen en intersectorale netwerken op regionaal niveau, te inventariseren en de lerende werking van deze netwerken te stimuleren.

Het project is in het derde kwartaal van 2021 afgerond. De adviezen, zoals het nog beter benutten van de netwerken van FLOW, het verder versterken van de samenwerking met regio's en het faciliteren van netwerken via communities, zijn opgepakt. De samenwerking met de projectleiders is duidelijker, de overleg- en communicatiemomenten zijn efficiënter ingericht en de onderlinge complementariteit is scherp gemaakt (FLOW/DCA verzorgt 10 procent formeel leren + overige DI-interventies + kwadranten, regio's verzorgen 90 procent informeel leren + op de werkplek). Verder is een sociaal intranet ofwel community-omgeving ingekocht om bestaande netwerken (projectleiders, loopbaanadviseurs maar ook externe zoals SPP-DI en Hybride werken) aantrekkelijk, stimulerend en snel te maken. In het vierde kwartaal is het ontwerp en de inkoop van deze community-omgeving gedaan; begin 2022 wordt deze gebouwd en live gezet.

Project: Jaarplan marketing en communicatie

Subsidie: geen; FLOW-budget

In 2021 zijn de gestelde doelen op het gebied van naamsbekendheid en de afname van het aanbod grotendeels gehaald. Naast het bekende aanbod van FLOW heeft ook de lancering van nieuwe diensten, het arbeidsmarktonderzoek, de FLOW adventskalender, de samenwerking met DCA en het inspelen op actuele thema's zoals hybride werken en corporatie van de toekomst hieraan bijgedragen.

De marketingcommunicatiemonitor 2021 toont:

- *Bekendheid* – Meer dan twee keer zoveel websitebezoeken als in 2020 en ook is het aantal LinkedIn-volgers goed gegroeid. De doelgroep weet de weg naar FLOW goed (terug) te vinden.
- *Gebruik* – De bestaande diensten worden nog altijd goed afgenomen en ook de nieuwe producten spelen goed in op de behoefte van de doelgroep:
 - 2.262 corporatiemedewerkers hebben de nieuwe FLOW Quick Scan gedaan.
 - 1.237 Loopbaanwijzertesten voltooid (697 interesse- en 540 capaciteitentesten).
 - 1.064 loopbaangesprekken gevoerd. Dit is vier keer zoveel als in 2020.
 - 1.582 nieuwe FLOW-accounts op de vernieuwde website.
 - 2.706 deelnemers aan de webinars.
 - 1.019 leeractiviteiten aangevraagd via watdoeijijmorgen.nl.
 - 295 keer plan voor morgen gemaakt.

2021 start met Quick Scan

2021 werd afgetrapt met de campagne voor de **FLOW Quick Scan**. De scan biedt binnen 5 minuten inzicht in hoe iemand in zijn werk zit en geeft concrete acties om verder te komen. En kort daarna volgde de lancering van het integrale **SPP-DI stappenplan**, een toegankelijk instrumentarium om organisatie en medewerkers op koers te brengen voor de toekomst.



Corporatie van de toekomst

Een andere manier om de corporatiemedewerkers klaar te maken voor de toekomst waren de webinars. Per vakgebied werden de veranderingen toegelicht en verteld hoe je hierop kan voorbereiden. De campagne zorgde voor een grote online opkomst.



Actuele en relevante thema's

FLOW speelde ook dit jaar in op de actualiteiten en relevante thema's. Naast een **themapagina** verzorgde FLOW inspiratiesessies over hybride werken en SPP-DI. Via verschillende kanalen werd hieraan aandacht gegeven door het delen van inzichten, tips en praktijkvoorbeelden. Op het gebied van duurzamer wonen ontwikkelde FLOW samen met DCA en 4 corporaties een toegankelijke e-learning die zeer positief werd beoordeeld (door ruim 600 medewerkers). Voor het thema de veranderende huurder zijn er 3 inspirerende video's en een compilatie gemaakt en verspreid onder de doelgroep.



Medewerkersreis en contact

Gedurende het hele jaar is het team van FLOW op medewerkersreis gegaan, om op die manier meer inzicht te krijgen in hoe we beter kunnen inspelen op de behoeften van de doelgroep. Maar vooral ook wat de beste communicatie-touchpoints zijn: wanneer is FLOW het meest relevant voor de corporatie en de medewerker? Op welke natuurlijke momenten is het logisch dat er wordt verwezen naar FLOW, watdoeijimorgen.nl of DCA? De geleerde lessen werden dit jaar direct in praktijk gebracht en hiermee zullen we in 2022 doorgaan. Daarnaast heeft het team van FLOW, binnen de gestelde coronamaatregelen, ook geprobeerd om haar gezicht te laten zien. Dit is gelukt via onder andere fysieke sessies, Teams-gesprekken, webinars en inspiratie- en benchmarksessies.

FLOW en jouw regio

FLOW maakt samen met de regionale samenwerkingsverbanden werk van duurzame inzetbaarheid. Om corporaties en corporatiemedewerkers te stimuleren om bij te blijven en zich verder te ontwikkelen, is er een animatievideo gemaakt. Hierin wordt verteld hoe FLOW samen met de regio medewerkers helpt mee te bewegen met veranderingen en nieuwe dingen te leren.



Adventskalender

FLOW sloot het jaar af met een eigen FLOW Adventskalender. Elke dag een mooie quote, inspirerende video, handige tip of een FLOW-product uitgelicht. Het was een groot succes, de campagnepagina werd in december vaker bezocht dan de homepagina.

Samenvattend heeft FLOW in 2021 meer bereik en conversie gegenereerd onder de doelgroep. In 2022 zal de focus liggen op het stimuleren van het gebruik van het bestaande aanbod. Hierbij worden de inzichten van 2021 meegenomen en er zal worden ingezet worden op: zichtbaarheid, vindbaarheid, dichtbij en vooral doen.



Project: Scholingsplatform leren & ontwikkelen

Subsidie: geen; FLOW-budget

Het scholingsplatform leren & ontwikkelen (watdoeijmorgen.nl) is een reservepost geworden voor kosten die niet uit de subsidieregeling ESF betaald kunnen worden. Deze kosten zijn gerelateerd aan de ontwikkeling van en communicatie rond watdoeijmorgen.nl.

Project: Commissie Gelijktelling Werkgevers

Subsidie: geen; FLOW-budget

De Commissie Gelijktelling Werkgevers beoordeelt verzoeken van instellingen om gelijkgesteld te worden aan een werkgever conform artikel 1.7.1 tot en met 1.7.3 van de cao Woondiensten voor personeel in dienst van woningcorporaties. De organisatie van de commissie ligt bij de sociale partners; FLOW draagt de kosten.

Project: Commissie CAO-zaken

Subsidie: geen; FLOW-budget

Cao-partijen hebben voor de behandeling van geschillen de Commissie CAO-zaken ingericht. Dit is een samenvoeging van de vroegere Commissie Interpretatie en Dispensatie en de Commissie Geschil en Onderhoud Handboek. De organisatie van de commissie ligt bij sociale partners; FLOW draagt de kosten.

2. FLOW - de organisatie

Bestuurlijke samenstelling

Volgens in 1999 gemaakte afspraken was het bestuur ook in 2021 samengesteld uit twee vertegenwoordigers van de werkgeverspartij Aedes vereniging van woningcorporaties en drie vertegenwoordigers van de werknemerspartijen FNV, CNV Vakmensen en De Unie. Janneke Waage was in 2021 voorzitter en Eric de Ceuster vicevoorzitter. De bestuurssamenstelling per eind december 2021 staat in de bijlagen. In de vergadering van 10 december 2021 is vastgesteld dat Eric de Ceuster per 1 januari 2022 voorzitter en Robbim Heins vicevoorzitter wordt.

Personele invulling

In 2021 was Johannes Osinga directeur van FLOW. Het programmamanagement is gevoerd door Karima Smit en Patricia Willemsen. In 2021 is dit team ondersteund door Jacob-Jan Mossel. Het officemanagement is verzorgd door Monique de Bruin en de ondersteuning van het programmamanagement werd gedaan door Kirsten Vlaanderen.

De financiële administratie is tot 1 maart 2021 uitgevoerd door MTH accountants/adviseurs. Vanaf 1 maart zijn deze taken overgenomen door Maatschap PM. De accountantscontrole is net als voorgaande jaren uitgevoerd door AKSOS Accountants B.V. te Zwolle. Tot slot is de communicatie uitgevoerd door Sabine Janssen, Marèn Karsenberg en Inge van der Brug.



Van links naar rechts: Johannes Osinga, Karima Smit, Patricia Willemsen, Jacob-Jan Mossel, Monique de Bruin, Kirsten Vlaanderen en Marèn Karsenberg.

Huisvesting

FLOW huurt de begane grond van een pand aan de Berencamperweg 8 te Nijkerk van Van den Tweel Groep.

Beschikbaar en besteed FLOW-budget en ESF-subsidie

De begroting van 2021 is in de bestuursvergadering van 7 december 2020 behandeld en vastgesteld. Net als in 2020 ligt er onder deze begroting een werkplan. Dit is een

uitvloeisel van het ondernemingsplan waarbij besloten is FLOW te transformeren van een subsidieorganisatie in een organisatie die op basis van een werkplan de gelden inzet ten bate van alle werkgevers en werknemers in de sector. Uitgangspunt is dat iedereen toegevoegde waarde ervaart van de premie die ze afdragen. FLOW initieert nu de projecten op basis van de vraag vanuit de sector. Er is daarom geen sprake meer van financiële ondersteuning van projecten, maar financiering van projecten die zijn afgesproken in het werkplan. De beschikbare gelden voor de realisatie van het werkplan waren voor 2021 bijna 2 miljoen euro. De helft van deze gelden bestaat uit de ESF-subsidie die FLOW heeft verworven voor de realisatie van het werkplan. In 2021 is FLOW erin geslaagd om vrijwel alle gelden ook te besteden; getuige de veelheid aan projecten en initiatieven die hierboven zijn toegelicht.

3. Financieel verslag



**STICHTING FONDS LEREN EN ONTWIKKELEN
WOONCORPORATIES
TE ALMERE**

Rapport inzake jaarverslaggeving 2021

INHOUDSOPGAVE

Pagina

RAPPORT

1	Samenstellingsverklaring	3
2	Financiële positie	5

JAARREKENING

1	Balans per 31 december 2021	6
2	Winst-en-verliesrekening over 2021	7
3	Kasstroomoverzicht 2021	8
4	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	9
5	Toelichting op de balans per 31 december 2021	13
6	Toelichting op de winst- en verliesrekening over 2021	18
7	Overige toelichting en ondertekening directie	21
8	Verklaring van de accountant	22



Aan het bestuur van
Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen
Wooncorporaties
Berencamperweg 8
3861 MC Almere

Kenmerk: 60602
Behandeld door: De heer H.M. Post RB
Datum: 22 november 2022

Betreft: Jaarrekening 2021

Geacht bestuur,

Hierbij brengen wij verslag uit over boekjaar 2021 met betrekking tot de stichting.

1 SAMENSTELLINGSVERKLARING

De jaarrekening van Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties is door ons samengesteld op basis van de van u verkregen informatie. De jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2021 en de winst-en-verliesrekening over 2021 met de daarbij horende toelichting. In deze toelichtingen is onder andere een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving opgenomen.

Bij een samenstellingsopdracht bent u er verantwoordelijk voor dat de informatie klopt en dat u ons alle relevante informatie aanlevert. Wij hebben onze werkzaamheden dan ook uitgevoerd vanuit de veronderstelling dat u aan deze verantwoordelijkheid heeft voldaan.

Wij hebben deze samenstellingsopdracht uitgevoerd in overeenstemming met Nederlands recht en volgens richtlijnen en werkschema's, welke gebaseerd zijn op het NOAB kwaliteitssysteem (NKS). Dit houdt onder meer in dat wij ons gehouden hebben aan de voor ons geldende voorschriften in de verordeningen van de Nederlandse Orde van Administratie en Belastingdeskundigen (NOAB). Daardoor mag u er van uit gaan dat wij de opdracht professioneel, vakbekwaam en zorgvuldig, integer en objectief hebben uitgevoerd en dat wij betrouwbaar omgaan met de door u verstrekte gegevens.

Op grond van bovenstaande wordt van ons verwacht dat wij de jaarrekening samenstellen in overeenstemming met algemeen aanvaarde grondslagen voor financiële verslaggeving. Wij hebben daarbij onze deskundigheid op het gebied van administratieve verwerking en financiële verslaggeving toegepast.



De in dit kader uitgevoerde werkzaamheden bestonden in hoofdzaak uit het verzamelen, het verwerken, het rubriceren, vergelijken, onderling aansluiten en het samenvatten van financiële gegevens ten behoeve van de jaarrekening en of kredietrapportage. Wij hebben geen controle- of beoordelingswerkzaamheden uitgevoerd die ons in staat stellen om een oordeel te geven of een conclusie te trekken met betrekking tot de getrouwheid van de jaarrekening.

We verwachten u met de werkzaamheden van dienst te zijn geweest.

2 FINANCIËLE POSITIE

Uit de balans is de volgende financieringsstructuur af te leiden:

	31-12-2021		31-12-2020	
	€	€	€	€
Beschikbaar op lange termijn:				
Ondernemingsvermogen		3.931.764		4.485.909
Waarvan vastgelegd op lange termijn:				
Materiële vaste activa	66.779		75.534	
Financiële vaste activa	213.015		10.274	
		279.794		85.808
Werkkapitaal		<u>3.651.970</u>		<u>4.400.101</u>
Dit bedrag is als volgt aangewend:				
Vorderingen	1.623.862		1.598.416	
Liquide middelen	2.438.437		3.000.043	
		4.062.299		4.598.459
Af: kortlopende schulden		410.329		198.358
Werkkapitaal		<u>3.651.970</u>		<u>4.400.101</u>

Tot het verstrekken van nadere toelichtingen zijn wij gaarne bereid.

Hoogachtend,

Heerde

H.M. Post RB

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties, Almere

1 BALANS PER 31 DECEMBER 2021

(na winstbestemming)

	31 december 2021		31 december 2020	
	€	€	€	€
ACTIVA				
Vaste activa				
Materiële vaste activa	(1)			
Inventaris	18.086		19.433	
Huurdersinvesteringen	48.693		56.101	
		66.779		75.534
Financiële vaste activa	(2)			
Deelnemingen in groepsmaatschappijen	210.015		-	
Overige vorderingen	3.000		10.274	
		213.015		10.274
Vlottende activa				
Vorderingen	(3)			
Handelsdebiteuren	1.210		-	
Overige vorderingen	1.099.000		1.099.000	
Overlopende activa	523.652		499.416	
		1.623.862		1.598.416
Liquide middelen	(4)			
		2.438.437		3.000.043
		<u>4.342.093</u>		<u>4.684.267</u>

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties, Almere

	31 december 2021		31 december 2020	
	€	€	€	€
PASSIVA				
Reserves en fondsen				
	(5)			
Bestemmingsreserves	956.605		2.105.489	
Overige reserves	2.975.159		2.380.420	
	<u>3.931.764</u>		<u>4.485.909</u>	
Kortlopende schulden				
	(6)			
Schulden aan leveranciers en handelskredieten	204.705		145.387	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	18.119		22.614	
Overige schulden en overlopende passiva	187.505		30.357	
	<u>410.329</u>		<u>198.358</u>	
	<u>4.342.093</u>		<u>4.684.267</u>	

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties, Almere

2 Winst-en-verliesrekening over 2021

	Saldo 2021	Budget 2021	Saldo 2020
	€	€	€
Baten			
Netto-omzet	(7) 12.000	-	12.000
Baten van andere organisaties zonder winststreven	(8) 1.963.978	1.809.000	1.920.468
Som der baten	1.975.978	1.809.000	1.932.468
Lasten			
Besteed aan de doelstellingen			
Projectkosten	(9) 1.018.548	922.000	999.217
Personeelskosten	(10) 493.075	523.000	394.160
Afschrijvingen	21.771	35.000	10.756
Huisvestingskosten	(11) 15.993	23.000	47.454
Kantoorkosten	(12) 36.404	37.000	43.610
Autokosten	(13) 40.023	52.000	44.184
Verkoopkosten	(14) 25.643	44.000	24.268
Algemene kosten	(15) -68.345	118.000	158.421
	564.564	832.000	722.853
Saldo voor financiële baten en lasten	392.866	55.000	210.398
Rentelasten en soortgelijke kosten	(16) -8.042	-2.000	-3.511
	384.824	53.000	206.887
Resultaat deelnemingen	(17) 209.915	-	-
Resultaat	594.739	53.000	206.887

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties, Almere

3 KASSTROOMOVERZICHT 2021

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2021	
	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Bedrijfsresultaat	392.866	
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen	21.771	
Veranderingen in het werkkapitaal:		
Mutatie vorderingen	-25.446	
Mutatie kortlopende schulden (exclusief kortlopend deel van de langlopende schulden)	211.971	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		601.162
Betaalde interest		-8.042
Kasstroom uit operationele activiteiten		593.120
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-13.016	
Verwervingen deelnemingen en/of samenwerkingsverbanden	-100	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-13.116
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Afname overige vorderingen	7.274	
Mutatie bestemmingsreserves	-1.148.884	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-1.141.610
Mutatie liquide middelen		-561.606
Samenstelling geldmiddelen		
	2021	
	€	€
Geldmiddelen per 1 januari		3.000.043
Mutatie liquide middelen		-561.606
Liquide middelen per 31 december		2.438.437

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties, Almere

4 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING EN RESULTAATBEPALING**ALGEMEEN****Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister**

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties is feitelijk gevestigd op Berencamperweg 8 te Nijkerk, maar is statutair gevestigd te Almere en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 41209327.

ALGEMENE GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE JAARREKENING

De jaarrekening is overeenkomstig RJ 640 organisaties zonder winststreven opgesteld.

De jaarrekening is opgemaakt op basis van historische kostprijs. De waardering van activa en passiva geschiedt, voor zover niet anders is vermeld, tegen nominale waarde.

Baten worden toegerekend aan de periode waarin ze zijn gerealiseerd. Lasten worden verantwoord in het jaar waarin ze voorzienbaar zijn.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA**Materiële vaste activa**

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Afschrijving

Actief	%
Inventaris	20
Huurdersinvesteringen	20

Financiële vaste activa***Deelnemingen***

De nettovermogenswaarde wordt berekend volgens de grondslagen die gelden voor deze jaarrekening; voor deelnemingen waarvan onvoldoende gegevens beschikbaar zijn voor aanpassing aan deze grondslagen, wordt uitgegaan van de waarderingsgrondslagen van de desbetreffende deelneming.

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties, Almere***Overige vorderingen***

De onder financiële vaste activa opgenomen overige vorderingen omvatten verstrekte leningen en overige vorderingen, alsmede gekochte leningen die tot het einde van de looptijd zullen worden aangehouden. Deze vorderingen worden initieel gewaardeerd tegen reële waarde. Vervolgens worden deze leningen gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Indien er bij de verstrekking van leningen sprake is van disagio of agio, wordt dit gedurende de looptijd ten gunste respectievelijk ten laste van het resultaat gebracht als onderdeel van de effectieve rente. Ook transactiekosten worden verwerkt in de eerste waardering en als onderdeel van de effectieve rente ten laste van het resultaat gebracht. Bijzondere waardeverminderingen worden in mindering gebracht op de winst-en-verliesrekening.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde onder aftrek van voorzieningen wegens oninbaarheid.

Reserves en fondsen***Bestemmingsreserves***

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, waarbij de beperking door het bestuur is aangebracht.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de bedragen waartegen de schuld moet worden afgelost.

GRONDSLAGEN VOOR DE BEPALING VAN HET RESULTAAT

Algemeen

Het resultaat (saldo) wordt bepaald als het verschil tussen het totaal der baten en het totaal der lasten. Ontvangsten en uitgaven worden in de staat van baten en lasten toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Bij de toerekening wordt een bestendige gedragslijn gevolgd. Dit houdt in dat rekening wordt gehouden met de aan een periode toe te rekenen bedragen die in een andere periode zijn of worden ontvangen, dan wel betaald.

Subsidies

Subsidies van overheden worden verantwoord in het verslagjaar waarop zij betrekking hebben. Afwijkingen tussen toegezegde subsidies en de gerealiseerde bedragen worden verwerkt in het jaar waarin deze verschillen betrouwbaar kunnen worden vastgesteld. De overige baten worden verantwoord in het jaar waarin de opbrengst betrouwbaar kan worden vastgesteld, met dien verstande dat ontvangen voorschotten worden verantwoord in het jaar van ontvangst.

Kosten

De kosten worden bepaald op historische basis en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Bestedingen doelstellingen

De bestedingen in het kader van de doelstellingen worden verantwoord in het jaar dat zij zijn toegezegd of, voor zover dit niet bij toezegging het geval is, in het jaar dat de omvang van de verplichting betrouwbaar kan worden vastgesteld. Voorwaardelijke verplichtingen worden verantwoord in het jaar waarin vast komt te staan dat aan de voorwaarden zal worden voldaan.

Personeelsbeloningen

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst-en-verliesrekening.

Pensioenen

De dekkingsgraag van het pensioenfonds SPW is per balansdatum 126,0%

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties, Almere

Afschrijvingen

Immateriële vaste activa inclusief goodwill en materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Overige bedrijfskosten

De kosten worden bepaald op historische basis en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Resultaat deelnemingen

Het resultaat is het bedrag waarmee de boekwaarde van de deelneming sinds de voorafgaande jaarrekening is gewijzigd als gevolg van het door de deelneming behaalde resultaat voor zover dit aan Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties wordt toegerekend.

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties, Almere

5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2021

ACTIVA

VASTE ACTIVA

1. Materiële vaste activa

	Inventaris	Huurders- invest- eringen	Totaal
	€	€	€
<i>Boekwaarde per 1 januari 2021</i>			
Aanschaffingswaarde	62.359	59.036	121.395
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-42.926	-2.935	-45.861
	<u>19.433</u>	<u>56.101</u>	<u>75.534</u>
<i>Mutaties</i>			
Investeringen	7.734	5.282	13.016
Afschrijvingen	-9.081	-12.690	-21.771
	<u>-1.347</u>	<u>-7.408</u>	<u>-8.755</u>
<i>Boekwaarde per 31 december 2021</i>			
Aanschaffingswaarde	70.093	64.318	134.411
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-52.007	-15.625	-67.632
Boekwaarde per 31 december 2021	<u>18.086</u>	<u>48.693</u>	<u>66.779</u>

2. Financiële vaste activa

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Deelnemingen in groepsmaatschappijen		
De Corporatie Academie B.V. te Nijkerk (100%)	<u>210.015</u>	<u>-</u>

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties, Almere

	2021	2020
	€	€
<i>De Corporatie Academie B.V.</i>		
Stand per 1 januari	-	-
Investerings	100	-
Aandeel in het resultaat	209.915	-
Stand per 31 december	<u>210.015</u>	<u>-</u>

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Overige vorderingen		
Waarborgsom huur	<u>3.000</u>	<u>10.274</u>

	2021	2020
	€	€
<i>Lening "De Corporatie Academie"</i>		
Stand per 1 januari	454.538	454.538
Kwijtschelding ten laste van voorziening	-225.059	-
Voorziening	-	-454.538
Aflossing	-229.479	-
Langlopend deel per 31 december	<u>-</u>	<u>-</u>

VLOTTENDE ACTIVA**3. Vorderingen**

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Handelsdebiteuren		
Debiteuren	<u>1.210</u>	<u>-</u>
	<u>1.210</u>	<u>-</u>

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties, Almere

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Overige vorderingen		
Co-financiering Werkdruk en zelfsturing en regie	214.948	214.948
Co-financiering Mismatch opheffen door leren en ontwikkelen	478.514	478.514
Co-financiering Intersectorale en lokale mobiliteit	405.538	405.538
	<u>1.099.000</u>	<u>1.099.000</u>

Overlopende activa

Nog te ontvangen fondsen O&O	475.615	478.938
Huur	1.113	-
Te verrekenen bedragen met "Werkgroep 1 Miljoen"	22.119	11.729
Verzekeringen	370	-
Ziekengeld	4.249	-
Contributies en abonnementen	501	848
Doorbelaaste kosten DCA	6.076	-
Automatiseringskosten	4.635	-
Vooruitbetaalde projectkosten	4.084	-
Beheerkosten APG	4.138	4.033
Lease machines	638	868
Kosten beveiliging	114	-
Diversen	-	3.000
	<u>523.652</u>	<u>499.416</u>

4. Liquide middelen

ABN AMRO Bank N.V.	835.643	837.440
Rabobank	816.249	816.305
ING Bank N.V.	786.520	1.346.298
Gelden onderweg	25	-
	<u>2.438.437</u>	<u>3.000.043</u>

PASSIVA**5. Reserves en fondsen**

Bestemmingsreserves	956.605	2.105.489
Overige reserves	2.975.159	2.380.420
	<u>3.931.764</u>	<u>4.485.909</u>

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties, Almere

Bestemmingsreserves

	2021	2020
	€	€
<i>Bestemmingsreserve</i>		
Stand per 1 januari	2.105.489	2.422.636
Dotatie	1.018.548	1.421.597
	<u>3.124.037</u>	<u>3.844.233</u>
Onttrekking	-2.167.432	-1.316.364
Resultaatbestemming	-	-422.380
Stand per 31 december	<u><u>956.605</u></u>	<u><u>2.105.489</u></u>

Overige reserves

Stand per 1 januari	2.380.420	2.173.533
Resultaat boekjaar	594.739	206.887
Stand per 31 december	<u><u>2.975.159</u></u>	<u><u>2.380.420</u></u>

6. Kortlopende schulden

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Schulden aan leveranciers en handelskredieten		
Crediteuren	<u><u>204.705</u></u>	<u><u>145.387</u></u>

Belastingen en premies sociale verzekeringen

Omzetbelasting	840	2.520
Loonheffing	11.384	12.803
Overige sociale lasten	267	-
Pensioenen	5.628	7.291
	<u><u>18.119</u></u>	<u><u>22.614</u></u>

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties, Almere

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Overlopende passiva		
Vakantiegeld	16.836	19.470
Vakantiedagen	16.121	-
Accountantskosten	13.000	-
Administratiekosten	10.000	6.500
Vergoeding bestuursleden	5.400	-
Reservering eindejaarsuitkering	-	4.387
Nog te ontvangen facturen inzake projecten	122.292	-
Overige personeelskosten	3.251	-
Diversen	605	-
	<u>187.505</u>	<u>30.357</u>

Niet in de balans opgenomen verplichtingen**Meerjarige financiële verplichtingen***Huur*

De stichting is een Meerjarige financiële verplichting aangegaan tot en met juni 2025 terzake de huur van bedrijfsruimte (€ 11.688 per jaar)

Leasing

De stichting is een drietal operational leaseverplichtingen aangegaan, waarvan de verplichtingen € 40.601 op jaarbasis bedragen.

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties, Almere

6 TOELICHTING OP DE WINST- EN VERLIESREKENING OVER 2021

	Saldo 2021	Saldo 2020
	€	€
7. Netto-omzet		
Managementfee	12.000	12.000
8. Baten van andere organisaties zonder winststreven		
Ontvangen bijdragen van werkgevers en werknemers	1.963.978	1.920.468
Besteed aan de doelstellingen		
9. Projectkosten		
Toekenning aan projecten	1.018.548	1.421.597
Vrijval door afroming van toegekende budgetten	-	-422.380
	1.018.548	999.217
10. Personeelskosten		
Lonen en salarissen	370.849	271.364
Sociale lasten	93.452	108.767
Overige personeelskosten	28.774	14.029
	493.075	394.160
<i>Lonen en salarissen</i>		
Bruto lonen	332.902	343.269
Externe projectmanagers	21.879	64.832
Mutatie vakantiedagenverplichting	13.434	-
Mutatie vakantiegeldverplichting	2.634	2.545
	370.849	410.646
Doorbelaste personeelskosten naar projecten	-	-139.282
	370.849	271.364
<i>Sociale lasten</i>		
Werkgeverslasten UWV	45.895	45.971
Werkgevers lasten pensioenen	47.557	62.796
	93.452	108.767

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties, Almere

	Saldo 2021	Saldo 2020
	€	€
<i>Overige personeelskosten</i>		
Reis- en verblijfkosten	371	315
Onkostenvergoedingen	5.577	4.200
Geschenken personeel	1.265	250
Kantinekosten	1.695	1.264
Opleidingskosten	13.549	3.508
Werving en selectie	3.251	726
Overige personeelskosten	3.066	3.766
	<u>28.774</u>	<u>14.029</u>

Personeelsleden

Gedurende het jaar 2021 waren 5 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2020: 5).

Afschrijvingen*Afschrijvingen materiële vaste activa*

Inventaris	9.081	7.821
Huurdersinvesteringen	12.690	2.935
	<u>21.771</u>	<u>10.756</u>

Overige bedrijfskosten**11. Huisvestingskosten**

Huur onroerende zaken	11.056	18.811
Schoonmaakkosten en afvoer afval	4.755	10.934
Bewakingskosten	182	2.131
Overige huisvestingskosten	-	15.578
	<u>15.993</u>	<u>47.454</u>

12. Kantoorkosten

Kantoorbenodigdheden	5.594	4.843
Drukwerk	702	7.125
Onderhoud inventaris	1.515	355
Telefoon	3.998	5.011
Porti	239	241
Contributies en abonnementen	21.820	18.496
Overige kantoorkosten	2.536	7.539
	<u>36.404</u>	<u>43.610</u>

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties, Almere

	Saldo 2021	Saldo 2020
	€	€
13. Autokosten		
Brandstoffen	1.788	-
Leasekosten	37.955	44.067
Verkeersovertredingen	-	5
Overige autokosten	280	112
	<u>40.023</u>	<u>44.184</u>
14. Verkoopkosten		
Reclame- en advertentiekosten	13.345	206
Representatiekosten	2.126	2.402
Kosten onderhoud internetsite	10.172	21.660
	<u>25.643</u>	<u>24.268</u>
15. Algemene kosten		
Accountantskosten	55.307	31.987
Administratie- en advieskosten	36.722	30.792
Advieskosten	9.414	50.055
Notariskosten	-	6.772
Verzekeringen	6.391	6.975
Kosten beheer APG	16.132	12.481
Vergoeding bestuursleden	24.303	17.630
Overige bestuurskosten	8.979	1.658
Vrijval voorziening lening DCA	-229.479	-
Overige algemene kosten	3.886	71
	<u>-68.345</u>	<u>158.421</u>
Financiële baten en lasten		
16. Rentelasten en soortgelijke kosten		
Rente en kosten rekening-courant bank	<u>8.042</u>	<u>3.511</u>
17. Resultaat deelnemingen		
Aandeel resultaat De Corporatie Academie B.V.	<u>209.915</u>	<u>-</u>

7 OVERIGE TOELICHTING EN ONDERTEKENING DIRECTIE

Bestemming van het resultaat over het boekjaar 2020

De jaarrekening 2020 is vastgesteld in de algemene vergadering gehouden op 17 mei 2021. De algemene vergadering heeft de bestemming van het resultaat vastgesteld conform het daartoe gedane voorstel.

Bestemming van de winst 2021

De directie stelt voor om de winst over 2021 ad € 594.739 toe te voegen aan de overige reserves. Vooruitlopend op de vaststelling door de algemene vergadering is dit voorstel reeds in de jaarrekening verwerkt.

Transacties met verbonden partijen

Marktconforme transacties

Gedurende het onderhavige boekjaar heeft de Stichting gebruik gemaakt van diensten van haar deelneming De Corporatie Academie B.V. In totaal heeft De Corporatie Academie voor € 185.198 aan diensten in rekening gebracht. Hiervan is € 152.990 toe te rekenen aan diverse projecten van de Stichting. Het restant ad € 32.208 ziet op ondersteuning op het gebied van marketing en administratieve werkzaamheden. Diensten worden in rekening gebracht tegen marktconforme tarieven.

VERKLARING VAN DE ACCOUNTANT

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur van de Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties te Almere gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties per 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven.

De jaarrekening bestaat uit:

- De balans per 31 december 2021;
- De staat van baten en lasten over 2021; en
- De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

B. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de

jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de stichting in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van RJ-Richtlijn 640 moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de stichting te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de stichting haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de stichting;

- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de stichting haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaaf zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een stichting haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met het bestuur onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Wij bevestigen aan het bestuur dat wij de relevante ethische voorschriften over de onafhankelijkheid hebben nageleefd. Wij communiceren ook met het bestuur over alle relaties en andere zaken die redelijkerwijs onze onafhankelijkheid kunnen beïnvloeden en over de daarmee verband houdende maatregelen om onze onafhankelijkheid te waarborgen.

Groningen, 16 november 2022

AKSOS Assurance B.V.
namens deze

drs. W.A. Barkhof RA

Bijlagen

1. Projecten FLOW 2021

De projecten waaraan FLOW in 2021 een bijdrage heeft geleverd, zijn:

Gezondheid & vitaliteit

- Update Arbo Portal
- Arbo-werkboeken
- De Stressmanager
- Werkdruk/PSA-scan (Woningcorporaties)
- Constructief werkklimaat

Motivatie & betrokkenheid

- Doorontwikkeling Loopbaanwijzer/Individuele loopbaanontwikkeling (Loopbaanwijzer)
- Beheer Loopbaanwijzer, loopbaangesprekken, training Maak werk van je loopbaan
- Digitale en persoonlijke matching (Kansenportaal)
- Intersectorale bijeenkomsten Jouw toekomst is nu
- Opzetten (intersectorale) lerende netwerken op gebied van DI
- Evenementen
- Gevorderden (co-creatie met medewerkers om in beweging te komen; digitale DI-scan)
- Mobiliteit en veranderkracht leidinggevenden

Balans werk-privé

Vakkennis & vaardigheden

- Doorontwikkeling watdoeijijmorgen.nl
- Kennisregisseur
- Voorlichtings-/bewustwordingscampagne watdoeijijmorgen.nl
- Kennissessies/workshops
- Trainingen per doelgroep: OR / Follow up adviesgesprekken OR
- Trainingen per doelgroep: HR
- Aanbod leidinggevenden
- Aanjagen ontwikkelingen naar kansrijke beroepen middels scholing

Regulier en integraal

Integraal

- DI Integraal (KOBADI-tool, medewerkersreis)
- Handvatten implementeren personeelsbeleid voor leidinggevenden (Integrale DI-SPP-pilots + stappenplan)
- Arbeidsmarktonderzoek 2021
- DI-adviseurs
- SPDI-project cao-partijen en projecten FLOW
- Regionale samenwerking ondersteunen & onderwerpen projectleidersoverleg

Regulier

- Beheer en onderhoud platform leren & ontwikkelen

Overige projecten

- Cao-onderhandelingen 2021
- Opzetten (intersectorale) lerende netwerken op gebied van DI
- Jaarplan marketing en communicatie
- Scholingsplatform leren & ontwikkelen
- Commissie Gelijktelling Werkgevers
- Commissie CAO-zaken

2. Bestuursleden FLOW 2021

- Charlot Jongerius bestuurslid namens Aedes vereniging van woningcorporaties
- Eric de Ceuster vicevoorzitter namens Aedes vereniging van woningcorporaties
- Janneke Waage voorzitter namens de FNV
- Robbim Heins bestuurslid namens de CNV Vakmensen
- Edith Werger bestuurslid namens De Unie

