

2019

Jaarverslag 2019 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	17
1.4	Vakkennis & vaardigheden	18
1.5	Regulier en integraal	21
2.	FLOW - de organisatie	36
3.	Financieel verslag	38
	Bijlagen	57
1.	Controleverklaring	58
2.	Projecten FLOW 2019	61
3.	Bestuursleden FLOW eind 2019	63

2019: het jaar van de uitvoering

De titel hierboven klinkt wat vreemd: 2019 was het jaar van de uitvoering. Want ook in de jaren vóór 2019 heeft FLOW heel veel uitgevoerd. 2017 was het jaar van de ommekeer en 2018 van de opbouw; nu staat er een nieuwe, proactieve organisatie met een actueel aanbod. In 2019 is er volop gebruikgemaakt van de mogelijkheden die het vernieuwde FLOW biedt.



De organisatie is up-to-date met een vernieuwde huisstijl en een strak geregisseerd marketingbeleid. Producten en diensten, trainingen en cursussen, tools en handboeken zijn actueel. Directeur Johannes Osinga: “Je kunt wel stellen dat onze organisatie in de volle breedte duurzaam inzetbaar is. In 2019 zijn met name het Kansenportaal, de Loopbaanwijzer, de website en watdoeijmmorgen.nl vernieuwd. Op alle vier de pijlers heeft FLOW nu een aanbod van kwalitatief hoog niveau.”

Bewust van duurzame inzetbaarheid

Ook sectorbreed is een omslag merkbaar. Eric de Ceuster, voorzitter van het bestuur namens Aedes: “Ik kijk met een goed gevoel terug op 2019. Er is echt een omslag gerealiseerd. Eerst moest iedereen nog bewust gemaakt worden van het belang van duurzame inzetbaarheid, nu is dat bewustzijn er. Op het niveau van bestuurders, managers en medewerkers. De tijd van zending is voorbij, nu is iedereen aan de slag gegaan.”

Integrale aanpak

Janneke Waage, bestuurslid namens de FNV, benadrukt de integrale aanpak van FLOW. “Die insteek van FLOW is uniek te noemen, en dat is zeer oké. Niet alleen vakkennis & vaardigheden zijn belangrijk, ook gezondheid



& vitaliteit, motivatie & betrokkenheid en de balans tussen werk en privé. Een duurzame aanpak vraagt om een geïntegreerde aanpak; FLOW speelt daar goed op in.”

Marketing

Dit jaar is veel geïnvesteerd in de marketing van FLOW. Janneke Waage: “We wisten al langer dat FLOW een magazijn had vol geweldige producten: doordachte trainingen en praktische tools van goede kwaliteit. Nu hebben we het aanbod beter gerangschikt in de winkel en bovendien is de etalage professioneel ingericht.” Johannes Osinga: “Onze producten worden sindsdien al meetbaar meer gebruikt.”

De Corporatie Academie

Eric de Ceuster roemt de verregaande samenwerking met De Corporatie Academie, die dit jaar meer vorm heeft gekregen. “Na een verkenning zijn we vol vertrouwen samen aan de slag gegaan. Er is nu sprake van kennisuitwisseling, afstemming van het aanbod en we introduceren elkaar bij onze netwerkpartners. De samenwerking blijkt te werken, zowel De Corporatie Academie als FLOW hebben er baat bij. Dat is mooi, want iedereen die onze producten gebruikt, profiteert daarvan.”

Breed gedragen

De Handreiking Duurzame Inzetbaarheid voor leden van de raad van commissarissen die in 2019 tot stand is gekomen, noemt Johannes Osinga een groot succes. “De afgelopen jaren hebben we duurzame inzetbaarheid tussen de oren gekregen. Nu kwamen er vragen in de trant van ‘maar

hoe doen we dat dan?'. Met deze handreiking kunnen RvC's directeuren uitvragen om ervoor te zorgen dat duurzame inzetbaarheid ook daadwerkelijk uitgevoerd gaat worden. Het mooie aan dit product is dat de vraag eraan uit het werkveld kwam. Bovendien is dit een gezamenlijk product van Aedes, de Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (VTW), de Nederlandse Vereniging Bestuurders Woningcorporaties (NVBW) en FLOW. Het wordt dus sectorbreed gedragen."

Wat doe jij morgen?

Met de doorontwikkeling van het digitale leerplatform watdoejijmorgen.nl is een hoge kwaliteitsstandaard bereikt. Janneke Waage: "Het is een verademing om te zien dat gebruikers op een zeer aansprekende manier persoonlijk worden benaderd. Alleen al de vraagstelling van de site (Wat doe jij morgen?) stimuleert je om ermee aan de slag te gaan." Eric de Ceuster vult aan: "Dat is de kracht van watdoejijmorgen.nl, of beter: de kracht van FLOW: de organisatie FLOW staat niet meer centraal maar faciliteert 'slechts', de klant speelt de hoofdrol."

Compliment

Eric de Ceuster, bestuurslid namens Aedes, wil de collega-bestuursleden complimenteren. "We hebben in 2019 stevige cao-onderhandelingen gevoerd waar we als werkgevers en werknemers tegenover elkaar stonden. In het bestuur van FLOW werken we juist samen. Onze tegengestelde belangen in het werkveld hebben onze gemeenschappelijke belangen in het bestuur van FLOW niet in de weg gezeten. Het is gebleken dat we met respect voor elkaar kunnen samenwerken. Complimenten!"



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. Daar ontwikkelt FLOW praktische handvatten voor: tools, testen, adviezen, vacature-overzichten 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.

“FLOW trekt zo veel mogelijk op met corporaties 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 worden uit drie potjes gefinancierd. Ten eerste is er de in de cao bepaalde bijdrage aan FLOW van 0,15 procent van de brutoloon som sociale verzekeringen per werknemer. De werknemer en werkgever nemen ieder de helft voor hun rekening. Ten tweede verwerft FLOW via het Projectbureau FLOW subsidies; in 2019 was dat subsidie van het Europees Sociaal Fonds. Ten derde zijn er activiteiten waarbij corporaties bereid zijn mede te investeren in de actieve regio's.

Subsidies

Voor FLOW heeft het Projectbureau FLOW 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. Een deel van deze projecten is in 2019 opgestart en gedeeltelijk gerealiseerd.

FLOW is met dit resultaat een van de weinige sectorfondsen die de huidige elkaar opvolgende 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 ingelede premie wordt namelijk verdubbeld door de subsidie.

Toekomstbestendige sector

In dit jaarverslag staat een opsomming van alle activiteiten die FLOW in 2019 heeft ondernomen. Deze zijn onderverdeeld in de thema's gezondheid & vitaliteit, motivatie & betrokkenheid, balans werk-privé, vakkennis & vaardigheden en een categorie overig. 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 2019 heeft gerealiseerd, zijn verdeeld over de vier kwadranten van het duurzame-inzetbaarheidsmodel van TNO, dat FLOW als uitgangspunt voor het werkplan van 2019 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
5. (regulier en integraal, hoofdstuk 1.5)



Fusie met De Corporatie Academie?

De Corporatie Academie (DCA) richt zich op leren & ontwikkelen van medewerkers. Deze organisatie levert daarmee een belangrijke bijdrage aan hun duurzame inzetbaarheid. Daarom is de Corporatie Academie een logische samenwerkingspartner voor FLOW. In 2019 zijn er gesprekken gevoerd om te onderzoeken of die samenwerking nóg verder kan gaan: een fusie. In 2020 wordt besloten of deze fusie doorgaat.

Eind 2018 heeft FLOW in samenwerking met De Corporatie Academie het digitale leerplatform watdoeijmmorgen.nl ontwikkeld.

Als de fusie doorgaat, ontstaat er een organisatie met elf medewerkers. Vijf daarvan houden zich, gebaseerd op de premies vanuit de cao, bezig met de collectieve dienstverlening in alle vier de kwadranten van duurzame inzetbaarheid voor alle corporaties. De andere zes leveren dienstverlening in leren en ontwikkelen, eveneens in alle vier de kwadranten, maar op maat voor corporaties. Dit gaat om (momenteel) 46 woningcorporaties, waar in totaal 12.000 van de 25.000 mensen in de sector werken.

FLOW en De Corporatie Academie zullen gebruikmaken van een gezamenlijke bibliotheek aan opleidingen en leerlijnen met een goede prijs-kwaliteit-verhouding. Zo hoeft niet iedere corporatie apart op zoek naar de juiste opleiding of leeractiviteit. Het streven is dat alle corporaties een licentie nemen op het leermanagementsysteem. Zo bespaart de sector kosten en krijgen medewerkers de juiste opleidingen om bij te blijven.

1.1 Gezondheid & vitaliteit

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

Project: Arbo Portal
Subsidie: geen; FLOW-budget

De Arbo Portal van FLOW biedt een arbotoolkit voor medewerkers, leidinggevendenden, HR- en arboprofessionals. Er zijn toolkits over omgaan met werkdruk, agressie en verward gedrag en vitaliteit. De kits bestaan uit interactieve checklists, hulpmiddelen en voorbeelden. Ook is er de benodigde informatie te vinden over gezondheidsmanagement, omgaan met reorganisaties/veranderingen, verzuimmanagement en arbobeleid. Via deze portal is bovendien de branche-RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie) aan te vragen.

FLOW heeft de nieuwspagina in de Arbo Portal regelmatig voorzien van nieuwe items over werkdruk, agressie en de RI&E. Nieuws is gecommuniceerd via nieuwsberichten en social media. Vanwege de nieuwe Arbowetgeving in juli is de branche-RI&E aangepast. Eind 2019 is de nieuwe huisstijl van FLOW in de portal geïntegreerd. De inhoud van de portal is geactualiseerd.

Net als voorheen is ook in 2019 de FLOW Arbo Portal goed gebruikt; jaarlijks zijn er 25.000 bezoekers, waarvan er ongeveer 18.000 uniek zijn. flowarboportal.nl

Project: Update Arbo Portal
Subsidie: ESF

De FLOW Arbo Portal – inclusief de Stressmanager – was aan een verregaande update toe, omdat de beschikbare informatie beter en beeldender (eventueel door gebruik van filmpjes) gepresenteerd kon worden. Bovendien was de software verouderd en moest de inhoud worden aangepast aan de vernieuwde huisstijl van FLOW. Voor deze update was een ESF-subsidie beschikbaar van 41.000 euro.

Hoe de vernieuwing van de portal eruit moest zien, is eerst grondig onderzocht. De bezoekersstatistieken zijn geanalyseerd, vier betrokken HR-adviseurs zijn geïnterviewd en gebruikers hebben een vragenlijst ingevuld. In het eerste kwartaal van 2020 wordt dit onderzoek afgerond. Daarna worden knopen doorgehakt en zal de vernieuwing worden gerealiseerd. In 2019 is wel alvast de nieuwe huisstijl van FLOW doorgevoerd en is ervoor gezorgd dat de informatie op de Arbo Portal actueel is.

Project: G-factor
Subsidie: geen; FLOW-budget

De G-box van FLOW is de afgelopen jaren veel gebruikt. De toolbox met handvatten gericht op het in dienst nemen en houden van mensen met een arbeidsbeperking, heeft een andere naam en in steek gekregen: het gaat nu over inclusief werkgeverschap. Daarbij ligt de focus enerzijds op de urgentie (cao en arbeidsmarkt) en anderzijds op de toegevoegde waarde.

De compacte FLOW Gids voor inclusief werkgeverschap vormt nu het handvat, samen met het spoorboekje banenafpraak van het O&O fonds voor de sociale werkvoorziening. flowweb.nl/inclusief-werkgeverschap



Project: Arbo-werkboeken
Subsidie: geen; FLOW-budget

Alle corporaties hebben te maken met Arbowetgeving. FLOW heeft zes praktische Arbo-werkboeken beschikbaar met de benodigde informatie daarvoor. De Arbo-werkboeken staan als download op de website van FLOW.

Na de actualisatie van de werkboeken eind 2018 zijn binnen het beleid van de Inspectie van SZW (het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) accenten verschoven. Zo wordt tegenwoordig bij een inspectie altijd nagegaan of een actuele RI&E aanwezig is. Ook besteedt de inspectie nog meer dan enkele jaren geleden aandacht aan de vraag of een goed beleid is ontwikkeld om risico's door werkdruk, agressie en geweld en andere vormen van ongewenst gedrag (zoals discriminatie) te beheersen.

flowweb.nl/arbo-werkboeken

Project: De Stressmanager
Subsidie: geen; FLOW-budget

DE STRESSMANAGER



Meer energie en veerkracht, thuis en op je werk

De Stressmanager is een online programma dat je helpt slimmer om te gaan met de stress en werkdruk in je leven.

De Stressmanager is de online cursus over stressmanagement. Het helpt medewerkers om slimmer om te gaan met stress en werkdruk. Het geeft praktische, direct toepasbare tips en tools. In 2019 gebruikten 1.221 medewerkers de Stressmanager, waarvan 79 nieuwe ten opzichte van 2018. Eind 2019 is de vernieuwde huisstijl van FLOW in de Stressmanager verwerkt.

flow.destressmanager.nl

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.

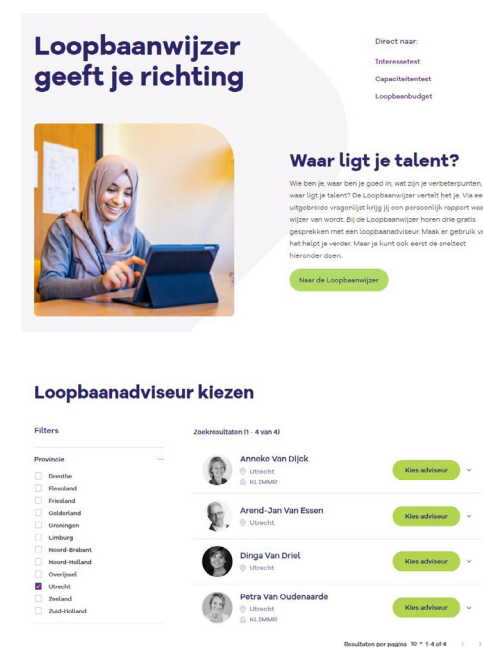
Project: Individuele loopbaanontwikkeling (Loopbaanwijzer)
Subsidie: ESF

De Employability Portal (FLOW WEP) is in 2019 uitgebreid geëvalueerd. Conclusie in grote lijnen: het was goed, maar het kon beter. Gevolg: een complete vernieuwing. Uitvoering: in 2019, afronding begin 2020.

Uit de evaluatie bleek dat de Loopbaanwijzer bekend is en zeer gewaardeerd wordt. De lengte van de tests in de Loopbaanwijzer werd echter als drempel gezien. Werknemers hebben behoefte aan een korte test die na afronding direct doorverwijst naar een praktische volgende stap.

De toegevoegde waarde van het Strategisch Ontwikkelplan en Talentmanagement voor werkgevers blijkt beperkt; de bekendheid en afname zijn laag en er zijn veel actuelere tools op de markt. De drie loopbaangesprekken daarentegen geven positieve energie en dragen bij aan het nemen van een loopbaan stap.

Op basis van bovenstaande conclusies heeft FLOW besloten de Loopbaanwijzer in 2019 geheel te vernieuwen. Dit is gebeurd met nieuwe samenwerkingspartners en een integraal projectteam. De testen in de Loopbaanwijzer zijn nu laagdrempelig, stimulerend, energiegevend, van goede kwaliteit en toch heb je binnen een uur een volledig loopbaanrapport.



Loopbaanwijzer geeft je richting

Direct naar:
Interessetest →
Capaciteitstest →
Loopbaanbudget →

Waar ligt je talent?

Wie ben je, waar ben je goed in, wat zijn je verbeterpunten, waar ligt je talent? De Loopbaanwijzer vertelt het je. Via een uitgebreide vragenlijst krijg je een persoonlijk rapport waar je wijzer van wordt. Bij de Loopbaanwijzer horen drie gratis gesprekken met een loopbaanadviseur. Maak er gebruik van, het helpt je verder. Maar je kunt ook eerst de ontlest hieronder doen.

[Naar de Loopbaanwijzer](#)

Loopbaanadviseur kiezen

Filters

Provincie

- ☐ Drenthe
- ☐ Friesland
- ☐ Gelderland
- ☐ Groningen
- ☐ Limburg
- ☐ Noord-Brabant
- ☐ Noord-Holland
- ☐ Overijssel
- ☒ Utrecht
- ☐ Zeeland
- ☐ Zuid-Holland

Zoekresultaten (1 - 4 van 4)

 Annoke van Dijk Utrecht KL DUMI	Kies adviseur
 Arend-Jan Van Eissen Utrecht	Kies adviseur
 Dinga Van Driel Utrecht	Kies adviseur
 Petra Van Oudenaarde Utrecht KL DUMI	Kies adviseur

Resultaten per pagina: 10 * 1 4 of 4

Ook de pool loopbaanadviseurs is onder de loop genomen. De groep wordt verkleind van 140 naar 28 adviseurs die goed aansluiten bij de eisen van FLOW. De loopbaanadviseurs gaan werken als expertisenetwerk, op een uniforme manier. Ze werken proactief om het gebruik van de Loopbaanwijzer bij corporaties in het hele land te stimuleren.

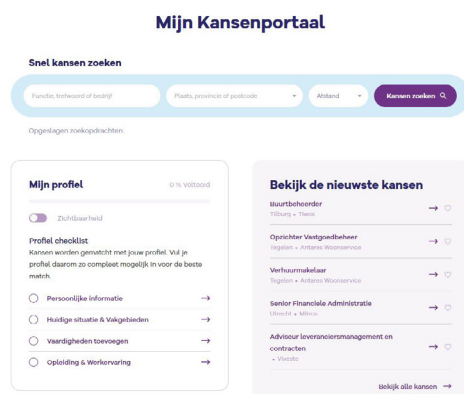
De vernieuwde Loopbaanwijzer, pool loopbaanadviseurs en loopbaan-gesprekken gaan in februari 2020 van start.

flowweb.nl/loopbaanwijzer

De Loopbaanwijzer van FLOW is opgenomen in de cao Woondiensten als oriëntatie op de besteding van het loopbaanontwikkelingsbudget.

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

Parallel aan de Loopbaanwijzer, de website en persoonlijke omgeving Mijn FLOW is ook het Kansenportaal geëvalueerd en vernieuwd.



Het kansenaanbod bestaat enerzijds uit door corporaties geplaatste kansen zoals stages, tijdelijke opdrachten en inspiratieplekken. Anderzijds zijn er actuele corporatievacatures en intersectorale vacatures vanaf geselecteerde bronsites. Ook is er afstemming met en verwijzing naar relevante websites van partners om meer informatie te geven over de corporatiesector als werkgever. (HR-)medewerkers kunnen kansen zoeken, erop reageren en ze plaatsen.

In tegenstelling tot de voorloper, die slechts door enkele regionale samenwerkingsverbanden werd gebruikt, kunnen nu alle corporaties en medewerkers het Kansenportaal gebruiken. De regio blijft daarbinnen wel herkenbaar omdat de mobiliteit vooral op dat niveau plaatsvindt.

Het vernieuwde Kansenportaal gaat, gelijk met de nieuwe site en Loopbaanwijzer, in februari 2020 van start.

flowweb.nl/kansenportaal

Project: Evenementen
Subsidie: ESF

FLOW heeft een evenementenregeling voor samenwerkingsverbanden en andere netwerken. Voor drie evenementen is subsidie verleend. Deze zijn:

- een evenement van de regio Loopbaaninitiatief,
- het ontwikkelprogramma “Het jaar van mij” van Jong Wonen voor jonge corporatiemedewerkers in het Noorden en
- een loopbaanprogramma met de nieuwe Loopbaanwijzer en een buddy-netwerk van Jong Aedes voor haar leden.

Alle drie de evenementen vinden begin 2020 plaats. Ze hebben het karakter van een langer ontwikkeltraject of training, waarmee leer- en ontwikkel-effecten worden bereikt.

In 2020 verwacht FLOW nog vele andere evenementen te kunnen ondersteunen en/of in co-creatie vorm te geven, zowel op regionaal als op landelijk niveau.

Project: Gevorderden (co-creatie met medewerkers)
Subsidie: ESF

55+-medewerkers kunnen knelpunten ervaren of verbeterideeën hebben. Het project Gevorderden (co-creatie met medewerkers) biedt hun de mogelijkheid deze in co-creatie te realiseren met behulp van design thinking. Dit project is het winnende idee van de 55+-Hackaton uit 2018.

De Maak-werk-van-morgenkaart, een coproductie met SPW (Stichting Pensioenfonds voor de woningcorporaties) en DCA, blijkt te voorzien in een behoefte van leidinggevenden voor het stimuleren van eigen regie van de specifieke doelgroep medewerkers. Deze medewerkers zijn vaak al lang in dienst en doen al jaren hetzelfde werk.

Voor de evaluatie in 2019 is de kaart al ruim vierhonderd keer online aangevraagd door leidinggevenden. Na de evaluatie is het product

Maak werk van morgen!

Jij maakt morgen mogelijk. Voor je klanten, je collega's, de corporatie. Maar wat heb jij zelf eigenlijk nodig? Zijn je kennis en vaardigheden nog up-to-date? Krijg je nog energie van je werk? Sta er eens bij stil, ga in gesprek. Maak werk van jezelf, je tijd, je energie en je talent.



doorontwikkeld. Na een promotiecampagne richting leidinggevenden via mail, web en social media, werd de vernieuwde Maak-werk-van-morgenkaart binnen twee weken vijfhonderdmaal besteld. De bijbehorende vouchers voor de workshop 50+ en e-learnings worden al verzilverd.

De Maak-werk-van-morgenkaart is een eerste product voor de doelgroep gevorderden in hun loopbaan. FLOW heeft ruimte voor het ontwikkelen van andere ideeën voor deze doelgroep.

1.3 Balans werk-privé

Werk, gedeelde taken thuis, een sociaal leven en soms nog een studie. Veel medewerkers worstelen met het vinden van een juiste balans die goed voelt. Gericht aanbod in de vorm van projecten voor deze pijler van duurzame inzetbaarheid is er binnen FLOW (nog) niet. In 2020 gaat FLOW dit onderzoeken.

Onderdelen van bestaande projecten van FLOW gaan wel in op de balans tussen werk en privé.

Zo bieden de Loopbaanwijzer en de ArbeidsmarktAPK ook inzicht in persoonlijke drijfveren, loopbaanwaarden en privé-prioriteiten van de medewerker.

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 watdoeijmorgen.nl vinden medewerkers en leidinggevenden leeractiviteiten die hen kunnen 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-scans van TNO, genaamd DIX en Bedrijfsscan. Daarmee krijgt een medewerker inzicht in zijn werk-privésituatie en behoeften en verbetermogelijkheden op dat gebied. Een corporatie krijgt inzicht waar zij haar verantwoordelijkheid als werkgever nog kan verbeteren.

<i>Loopbaanwijzer:</i>	<i>flowweb.nl/loopbaanwijzer</i>
<i>ArbeidsmarktAPK:</i>	<i>arbeidsmarktapk.nl</i>
<i>DIX en Bedrijfsscan:</i>	<i>Bedrijfsscan Duurzame Inzetbaarheid</i>
<i>Watdoeijmorgen.nl:</i>	<i>watdoeijmorgen.nl</i>
<i>Arbo Portal:</i>	<i>flowarboportal.nl</i>
<i>Stressmanager:</i>	<i>flow.destressmanager.nl</i>

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 leidinggevendenden.



Project: Doorontwikkeling watdoeijmorgen.nl

Subsidie: ESF

Eind 2018 heeft FLOW het digitale leerplatform watdoeijmorgen.nl in de sector geïntroduceerd. Hiervoor is een samenwerking aangegaan met DCA. In 2019 heeft een doorontwikkeling plaatsgevonden.

Het bij de lancering gestelde doel van 6.000 unieke bezoekers is ruimschoots overtroffen: er waren 9.382 nieuwe bezoekers plus 2.051 terugkerende bezoekers. Bovendien namen in het vierde kwartaal van 2019 de leeractiviteiten via watdoeijmorgen.nl toe.

In 2019 is watdoeijmorgen.nl nog gebruikersvriendelijker gemaakt, de kwaliteit is verbeterd en de indeling is toekomstbestendig gemaakt. Het opleidings-/cursusaanbod is uitgebreid en aangevuld met informele leeractiviteiten (podcasts, TED Talks, filmpjes, artikelen enzovoort). En er is een nieuwspagina aangemaakt.

Er zijn vier leerlijnen met zelftests toegevoegd (vakman, opzichter, KCC en Sociaal Beheer en Leefbaarheid). Deze leerlijnen zijn tot stand gekomen in samenwerking met een klankbordgroep van enkele corporaties.

Naast het thema Digitalisering is het thema Duurzame Woningen toegevoegd aan watdoeijmorgen.nl. De feedback op dit nieuwe thema is positief. Het wordt informatief genoemd en inspirerend door de afwisseling van tekst en filmpjes en door de verschillende leeractiviteiten (waaronder cursussen, podcasts enzovoort).

Door de indeling te veranderen, is ook het thema Digitalisering hernieuwd. De twee thema's zijn per vakgebied uitgewerkt. De nieuwe indeling maakt het eenvoudig om in de toekomst nieuwe thema's toe te voegen.

Ook zijn er afspraken gemaakt met regionale samenwerkingsverbanden om hun leeractiviteiten aan te bieden via watdoeijmorgen.nl; DCA verzorgt de backoffice hiervoor. Eind 2019 is daarmee gestart met CorpoConnect Limburg.

watdoeijmorgen.nl

Watdoeijmorgen.nl biedt werknemers:

- een overzicht van de laatste ontwikkelingen op hun vakgebied;
- een persoonlijk opleidingsadvies op basis van een aantal vragen, aan te vullen en aan te passen tot Jouw plan voor morgen, een opleidings- en ontwikkelingsplan;
- zelftests die hun inzicht geven voor het maken van een keuze of een volgende stap, bijvoorbeeld een leerlijn;
- een overzicht van de top-5-opleidingen per vakgebied in de corporatiesector;
- koppelingen naar relevante sites zoals de FLOW Loopbaanwijzer en het Kansenportaal.

Watdoeijmorgen.nl biedt werkgevers:

- ondersteuning bij het zichtbaar maken en overdragen van het belang van leren;
- centralisatie van ontwikkelmogelijkheden;
- meer competente, en daardoor steeds meer duurzaam inzetbare, medewerkers.



Project: Kennisregisseur
Subsidie: ESF

Voor de kennisregisseur is in samenwerking met DCA een profiel opgesteld. Zijn/haar taken zijn opgedeeld in verschillende expertises:

1. onderzoek naar behoefte/inventariseren benodigde vraag (leerbehoefte) en aanbod,
2. onderzoek naar mogelijk kwaliteitssysteem en
3. vertaling naar aanbod leeractiviteiten; ontwikkeling en inkoop nieuwe leeractiviteiten waar gewenst/nodig.

In 2019 is gestart met deze werkzaamheden. Het zwaartepunt van het onderzoek, de analyse en implementatie, zal in 2020 plaatsvinden met een doorloop naar 2021.



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

De doorontwikkeling van watdoeijmorgen.nl (nieuwe leerlijnen, thema's leeractiviteiten enzovoort) en de communicatie hierover zorgen ervoor dat het leerplatform actueel en interessant blijft. En dat dit uiteindelijk leidt tot meer gebruik van de aangeboden activiteiten en tests.

In 2019 heeft FLOW op diverse bijeenkomsten een voorlichtingspresentatie gegeven over watdoeijmorgen.nl om de site meer bekendheid te geven. Dit gebeurde bij HR-overleggen van regionale samenwerkingsverbanden, corporatiebezoeken, inspiratiesessies, evenementen enzovoort. In mei 2019 is de eerste nieuwsbrief van watdoeijmorgen.nl aan medewerkers verzonden. Ook is er nieuws gedeeld via met name LinkedIn. Er zijn banners, PowerPointpresentaties en filmpjes gemaakt. Uit het Arbeidsmarktonderzoek 2019 bleek dat watdoeijmorgen.nl bij werkgevers inmiddels al aardig bekend is.

De workshop Mijn plan voor morgen en een train-de-trainer voor deze workshop zijn ontwikkeld. Er zijn landelijk zo'n dertig medewerkers opgeleid die de workshop (of onderdelen ervan) kunnen geven in hun regio of corporatie. Doel is dat dit bijdraagt tot het bezoek aan watdoeijmorgen.nl en uiteindelijk tot het opstellen van het plan voor morgen.

1.5 Regulier en integraal

De onderstaande activiteiten van FLOW zijn ofwel 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 - Handreiking Duurzame inzetbaarheid voor leden van de raad van commissarissen
Subsidie: ESF

Met de Handreiking Duurzame inzetbaarheid voor leden van de raad van commissarissen willen de deelnemende partijen het belang van duurzame inzetbaarheid onder de aandacht brengen bij toezichthouders van woningcorporaties. Zo moet duurzame inzetbaarheid een logisch onderdeel worden van het toezicht- en toetsingskader. De handreiking is een handvat om de thema's waar FLOW zich mee bezighoudt op strategisch niveau te agenderen.



Deze handreiking – tot stand gekomen in een samenwerking met Aedes, NVBW (Nederlandse Vereniging van Directeuren Woningcorporaties) en VTW (Vereniging van Toezichthouders Woningcorporaties) – is gepresenteerd in (jaar)vergaderingen van de NVBW en de VTW. Daarnaast is de handreiking onder de aandacht gebracht van belanghebbenden in de branche.

Project: Handvatten implementeren personeelsbeleid
Subsidie: ESF

Voor het project Handvatten implementeren personeelsbeleid zijn in 2019 twee pilots gestart.

Een eerste pilot bestaat uit ondersteuning van vier kleine corporaties in Holland Rijnland bij een gezamenlijk SPP-proces (strategische personeelsplanning). Ze hebben FLOW gevraagd hun relevante inzichten uit het Arbeidsmarktonderzoek 2019 te geven en te ondersteunen bij de rol van leidinggevend. Dit specifiek vanuit de behoefte om leidinggevend en medewerkers te betrekken tijdens het proces en leidinggevend handvatten te bieden bij implementatie van de uitkomsten. Doel is dat leidinggevend en medewerkers terugkerend met elkaar in dialoog gaan over hoe de gewenste organisatie en de ontwikkeling van de medewerker op elkaar kunnen blijven aansluiten.

De tweede pilot, die dezelfde aanpak kent, is gestart bij twee corporaties in het noorden. Zij koppelen aan het SPP-proces ook een aanpak gericht op duurzame inzetbaarheid.

FLOW beoogt met deze twee en eventuele volgende pilots dat dit deelbare handvatten en best practices voor andere corporaties oplevert.

Project: Arbeidsmarktonderzoek 2019
Subsidie: ESF



**Arbeidsmarktonderzoek
woningcorporaties 2019**

In 2019 heeft FLOW weer een arbeidsmarktonderzoek voor de sector gepubliceerd. Er zijn bronnen, vragenlijsten en data uit het vorige arbeidsmarktonderzoek uit 2016 verzameld, zodat het daarop goed aansluit. Ook is er afstemming met Aedes geweest zodat een link gelegd kon worden met de pilot P&O-kengetallen uit 2018. Daarnaast zijn er onderzoeksbureaus geïnventariseerd en aangeschreven. 110 werkgevers en 2.284 medewerkers hebben deelgenomen. De

samenwerkende onderzoeksbureaus Panteia en Etil hebben het onderzoek uitgevoerd.

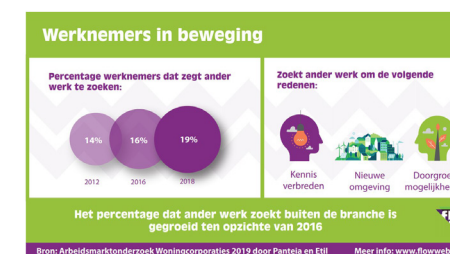
Half mei 2019 heeft FLOW het Arbeidsmarktonderzoek 2019 gepubliceerd. Naast het complete rapport zijn ook de samenvatting, de conclusies en

aanbevelingen en de infographics als losse publicaties beschikbaar gesteld. Deelnemende werkgevers en werknemers kregen exclusief toegang tot een digitaal dashboard waaruit ze overzichten, selecties en vergelijkingen kunnen halen voor eigen gebruik. FLOW en Aedes hebben corporaties in benchlearning-sessies de gelegenheid gegeven om ervaringen met het onderzoek uit te wisselen en te vertalen in aandachtspunten.

Een deel van het onderzoek zal jaarlijks worden herhaald en mogelijk op termijn worden geïntegreerd in een gezamenlijk O&O-onderzoek.

Project: DI-adviseurs
Subsidie: ESF

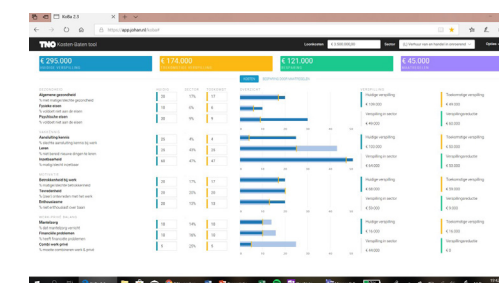
Het project DI-adviseurs is in 2019 gestart. Doelstelling is om via vijf geselecteerde, gekwalificeerde adviseurs de ruim honderd niet-regiocorporaties actief te benaderen en een passend aanbod op het gebied van duurzame inzetbaarheid te geven. Deze vijf DI-adviseurs vormen in 2020 samen met de geüpdatete pool loopbaanadviseurs de externe ambassadeurs die actief – via de (vernieuwde) FLOW-producten – duurzame inzetbaarheid van medewerkers en corporaties stimuleren.



Project: DI Integraal (bedrijfsvoering en werkgeverschap)
Subsidie: ESF

Voor het project DI Integraal is in 2019 een pilot bij één corporatie gerealiseerd. Een door FLOW geselecteerde adviseur begeleidde het managementteam en medewerkers aan de hand van de KOBADI-tool om inzicht te krijgen in de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers, focus te bepalen voor hun aanpak op het gebied van duurzame inzetbaarheid en deze te integreren in hun nieuwe ondernemingsplan. Deze aanpak is nu beschikbaar als start-up van een proces dat de corporatie desgewenst zonder FLOW kan voortzetten. Er is een folder voor gemaakt en video's van de betrokkenen bij de corporatie om te delen op de website.

flowweb.nl/kosten-batentool-di



Projecten: - Trainingen per doelgroep Leidinggevend

- Leiderschaps/cultuurprogramma
- Mobiliteit en veranderkracht leidinggevend
- Constructief werkklimaat

Deze vier projecten vormen gezamenlijk: Aanbod leidinggevend

Subsidie: ESF

Eind 2019 heeft een projectgroep van de regionale projectleiders samen met de programmamanagers van FLOW het gewenste aanbod voor leidinggevend in kaart gebracht. Via enquêtes en gesprekken is leidinggevend gevraagd waaraan zij behoefte hebben in het goed kunnen vervullen van hun rol. Dit heeft geresulteerd in een aanbod voor leidinggevend, zodanig dat dit past binnen de ESF-aanvragen.

In het eerste kwartaal van 2020 stellen de programmamanagers een concreet aanbod samen, in overleg met de regionale projectleiders en DI-adviseurs. In 2020 zal gestart worden met de uitvoering van deze projecten.

Project: Regionale samenwerking ondersteunen

Subsidie: geen; FLOW-budget



In het laatste kwartaal is de regiowijzer over regionale samenwerking uitgebracht, voor en door corporaties. Daaraan gekoppeld sluit FLOW met elke regio een vernieuwde samenwerkingsovereenkomst af voor nog eens drie jaar. Dit is een bekrachtiging van de samenwerking met de regio's. Bovendien wordt de meerwaarde benadrukt die de samenwerking wederzijds oplevert voor duurzaam inzetbare medewerkers.

Eind 2019 heeft FLOW een reflectiegesprek met directeur-bestuurders van regio's gevoerd over de toekomst van de regionale samenwerkingsverbanden. Verder is met een aantal projectleiders een co-creatiegroep gestart om het landelijk aanbod voor leidinggevend in te vullen.

Ook websiteovereenkomsten vallen onder de regionale samenwerking; deze zijn voor alle elf regio's tot juli 2021 verlengd.

Regulier

Project: Employability Portal (inclusief Strategisch Opleidingsplan en Talentmanagement)

Subsidie: geen; FLOW budget

De overgang van de oude Loopbaanwijzer naar de nieuwe is technisch voorbereid met de leverancier. Gebruikers van de oude Loopbaanwijzer zijn persoonlijk geïnformeerd over de overgang. Zij konden hun tests en loopbaangesprekken in de oude omgeving afronden en ze werden geholpen met de overgang naar de nieuwe. Ook loopbaanadviseurs zijn hierin begeleid.

Met de 28 geselecteerde loopbaanadviseurs zijn nieuwe samenwerkingsovereenkomsten gesloten en is een verplichte training FLOW & Loopbaanwijzer gepland. Zij gaan per 1 februari 2020 als netwerk van FLOW-loopbaanadviseurs proactief te werk, strevend naar een toename in het aantal medewerkers dat de Loopbaanwijzer en de drie gesprekken gebruikt. Nieuw is dat ze white-label werken, dus namens FLOW en niet meer namens hun eigen bedrijf.

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 enzovoort. Niet-gerealiseerd budget in 2019 is doorgeschoven naar 2020.

Project: Euro Portal

Subsidie: geen; FLOW-budget

Met de FLOW Euro Portal konden medewerkers van corporaties zich informeren over hoe de Europese Unie invloed heeft op hun werkzaamheden. Het gaf inzicht in de te verwachten beleidsontwikkelingen; medewerkers konden daarop anticiperen. Regelmatig verscheen een digitale EU-nieuwsbrief met de belangrijkste Europese ontwikkelingen voor corporaties. Deze portal is per eind 2019 beëindigd, omdat het thema onvoldoende aansluit bij duurzame inzetbaarheid.



Project: Werken in de corporatie van de toekomst

Subsidie: geen; FLOW-budget

Aedes heeft een belangrijke rol om medewerkers van woningcorporaties voor te bereiden op de toekomst en het gesprek daarover te stimuleren. Met het project “Werken in de corporatie van de toekomst”, waarin Aedes samenwerkt met FLOW, wenst de branchevereniging hier een waardevolle bijdrage aan te leveren.

Op dit moment hebben niet alle medewerkers de competenties en het opleidingsniveau in huis die corporaties nu en in de toekomst vragen. Veel medewerkers werken al aan hun inzetbaarheid door (permanent) te werken aan scholing en ontwikkeling. Maar dit geldt niet voor iedereen. Met name de meest kwetsbare medewerkers zijn zich er nog niet altijd van bewust dat het werk verandert en/of verdwijnt. Zij zijn daardoor niet optimaal voorbereid op de toekomst.

Het doel van het project “Werken in de corporatie van de toekomst” is dat medewerkers bewust zijn van hun toekomstperspectief. Aedes wil hiermee loopbaangesprekken tussen leidinggevend en medewerkers stimuleren en de veranderkracht van medewerkers vergroten. Uiteindelijk streeft Aedes naar toekomstbeschrijvingen op de vele vakgebieden binnen de corporaties en een vertaalslag daarvan naar wat dit vraagt van medewerkers qua kennis en kunde. Door nieuwe functies en nieuwe toepassingen binnen bestaande functies te benoemen, wordt medewerkers perspectief geboden.

Het project bestaat uit een onderzoek bij medewerkers en leidinggevend naar de interne en externe ontwikkelingen in de sector en de impact hiervan op het werk. Dit onderzoek heeft in 2019 plaatsgevonden. Er is een vertaalslag gemaakt naar de vakgebieden en wat dit betekent voor de benodigde kennis en vaardigheden van de medewerkers. Op basis van de resultaten van het onderzoek ontwikkelt FLOW nieuwe leeractiviteiten voor medewerkers en leidinggevend, zodat er vanaf 2020 een goed leeraanbod is om klaar te zijn voor de toekomst.



Project: Promotiemateriaal corporatiesector

Subsidie: geen; FLOW-budget

In de afgelopen drie jaar is het aantal openstaande vacatures verdubbeld. De spanning op de landelijke arbeidsmarkt is ook in de corporatiesector te merken. Vandaar het project om de sector te voorzien van promotiemateriaal.

Behalve de algemene spanning op de arbeidsmarkt spelen er ook problemen voor bepaalde specifieke functies. Bovendien is er een mismatch tussen huidige en toekomstige competenties en kunnen nieuwe, potentiële werknemers zich moeilijk een voorstelling maken van veranderende functies. Ook het imago van de sector is onduidelijk en de vergrijzing speelt een grote rol binnen de corporaties: 27 procent is 55 jaar of ouder.

Eerst wordt een identificatie en beschrijving van de unique selling points van de corporatiesector als werkgever gemaakt en een conceptuele uitwerking daarvan. Vervolgens wordt sectorbreed promotiemateriaal ontwikkeld en ter beschikking gesteld, inclusief een campagneplan.

Het nieuwe promotiemateriaal moet de corporatiesector profileren als een aantrekkelijke sector om in te werken. Ook geeft het concrete informatie over de inhoud van specifieke functies.

 Project: Workshop Haal meer uit je HR-gesprek
Subsidie: geen; FLOW-budget

De workshop “Haal meer uit je HR-gesprek” is in 2019 op drie plaatsen in het land aangeboden. Bij de workshop hebben medewerkers geleerd hoe ze meer invloed kunnen uitoefenen in de gesprekscyclus om te komen tot heldere afspraken over zaken die zij belangrijk vinden.

Vrijwel elke woningcorporatie werkt met een zogenoemde gesprekscyclus: gesprekken met de leidinggevende waarin functioneren en beoordeling aan de orde komen. Op grond van de cao horen dan onderwerpen als scholing en ontwikkeling, het persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan en werkdruk aan de orde te komen. Niet alle medewerkers vinden het eenvoudig hun zegje te doen tijdens deze gesprekken. Met een goede voorbereiding is het mogelijk voor hen om zelf meer regie te nemen.

 Project: Proeverij Persoonlijke ontwikkeling
Subsidie: geen; FLOW-budget

Soms moet je even de tijd nemen om stil te staan bij wie je bent en wat je doet. Zijn werk en privé in balans? Ga je met plezier naar het werk? De FNV heeft op drie plaatsen in het land een proeverij georganiseerd, waar medewerkers kennis konden maken met verschillende workshops over persoonlijke ontwikkeling in je baan en privéleven. Het ging om workshops op het gebied van work-life-balance, persoonlijke kwaliteiten, communiceren en durven en doen. Deze proeverij was gratis voor alle medewerkers in de woondiensten. FNV-leden ontvingen een voucher om deel te nemen aan een volledige workshop uit de proeverij.

 Project: Loopbaancheck
Subsidie: geen; FLOW-budget

De loopbaancheck in samenwerking met de FNV helpt de medewerker om inzicht te krijgen waarin deze goed is en wat de mogelijkheden zijn voor eventuele nieuwe stappen in de loopbaan. De zeer individuele check bestaat uit drie delen: een intake met vervolgafspraken, een advies-gesprek plus persoonlijk actieplan en een follow-up. Ook in 2019 is hierin geïnvesteerd.

 Project: Branchespecifieke Risico Inventarisatie & Evaluatie (branche-RI&E)
Subsidie: geen; FLOW-budget

De sector woondiensten kent al enkele jaren een branchespecifieke Risico Inventarisatie & Evaluatie (branche-RI&E). Deze is onderschreven door sociale partners en heeft daarmee een vinkje op de website rie.nl. Woningcorporaties met minder dan 25 medewerkers die gebruikmaken van deze RI&E, hoeven deze daardoor niet meer te laten toetsen door een arbodienst. Elk jaar moeten de sociale partners de RI&E actualiseren en opnieuw ondertekenen. Het algemene FNV-beleid is om de vakbondstoets te laten uitvoeren door een onafhankelijke arbodeskundige. In 2019 is deze toets uitgevoerd.

 Project: GO with the FLOW
Subsidie: geen; FLOW-budget

Werkdruk is een belangrijk arborisico in de sector woondiensten. Daarom is de FNV in 2016 gestart met de campagne “GO with the FLOW”. Een campagne met twee richtingen: het meer collectieve spoor van de preventieve aanpak en het meer individuele spoor van de zowel preventieve als curatieve aanpak. Het eerste spoor richt zich vooral op ondernemingsraden of groepen medewerkers die met de werkdruk in hun organisatie en de preventie daarvan aan de slag gaan. Hiervoor is er een speciale toolbox ontwikkeld. Voor het tweede spoor zijn workshops voor de individuele medewerkers bedacht.



Project: Psychosociale Arbeidsbelasting

Subsidie: geen; FLOW-budget

Corporatiemedewerkers worden meer dan eerst geconfronteerd met agressie, geweld en verward gedrag. Daarom besteedt de FNV aandacht aan de psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

In 2019 zijn er vijf bijeenkomsten over PSA georganiseerd. Onderwerpen: werkdruk, agressie, geweld en verward gedrag. De uitbreiding van de RI&E op het onderwerp verwarde personen en de ontwikkelde toolkit Omgaan met verward gedrag waren ook onderdeel van het programma. Doel van de bijeenkomsten was om de corporatiemedewerker te informeren over welke vormen van PSA er bestaan. Corporatiemedewerkers deden kennis op over PSA, herkennen daardoor verward gedrag van huurders beter en hebben zo handvatten hoe ermee om te gaan.



Project: Mantelzorg

Subsidie: geen; FLOW-budget

In de woningcorporatiebranche in Nederland werken ongeveer 25.000 mensen, verdeeld over 350 woningcorporaties. In de cao is afgesproken dat het belangrijk is te werken aan een werkvloer waar zaken bespreekbaar zijn. Werknemers die privé extra belast zijn, lopen meer risico op uitval door ziekte. CNV Vakmensen gaat een onderzoek uitvoeren naar mantelzorg in onze sector.

In 2019 is geïnventariseerd welke belemmeringen er bestaan en welke problemen werknemers ervaren. Ook is in kaart gebracht wat de grootte van het probleem in het functioneren van medewerkers is. De hiermee verkregen inzichten zijn benut in de communicatie over het project naar de gehele sector en specifiek naar individuele werkgevers. De uitkomsten worden in 2020 verwacht.

Projecten De Unie

Project: De employabilitycoach *Subsidie: geen; FLOW-budget*

De Unie heeft als project gekozen voor een totaalaanpak om medewerkers ook daadwerkelijk een (volgende) stap in hun eigen duurzame inzetbaarheid te laten zetten.

De wil is vaak wel aanwezig, maar doen is wat anders. Door het inzetten van de employabilitycoach wordt het de medewerker duidelijk dat hij de regie moet pakken om inzetbaar te zijn en te blijven voor de arbeidsmarkt van nu en morgen. Door de totaalaanpak waarbij alle dimensies van duurzame inzetbaarheid aan bod komen – bijvoorbeeld je eigen financiële behoeftes en situatie onder ogen zien – creëer je rust bij de medewerker en de wil om een volgende stap in zijn duurzame inzetbaarheid te zetten.

Deze aanpak blijkt erg succesvol. Van de medewerkers bij de betreffende corporatie (Leystromen) bezocht 90 procent de voorlichtingsbijeenkomst. Hiervan heeft 50 procent daadwerkelijk een volgende stap gezet. Na het persoonlijke gesprek met de employabilitycoach koos 40 procent voor een vervolg in een loopbaangesprek en 10 procent voor een financiële foto bij EBC Nederland (via FLOW), om inzicht te krijgen in de volgende stap.

Conclusie: door het eenvoudig inzetten van de employabilitycoach bleek dat de helft van de medewerkers daadwerkelijk een volgende stap heeft gezet in zijn eigen duurzame inzetbaarheid.

Overige projecten

Project: Cao-onderhandelingen 2019 *Subsidie: geen; FLOW-budget*

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

Project: Lerende netwerken opzetten *Subsidie: geen; FLOW-budget*

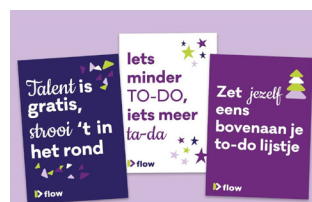
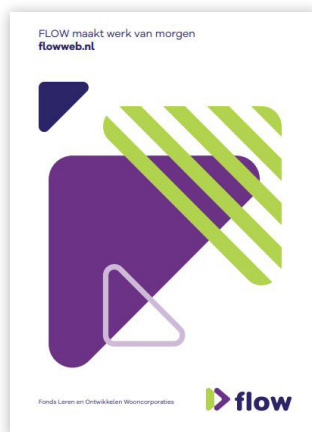
FLOW participeert in het netwerk van O&O-organisaties. Bij sectoroverstijgende vraagstukken, in het bijzonder rond een Leven Lang Ontwikkelen (LLO), kunnen O&O-organisaties van elkaar leren en met elkaar innoveren. De komende jaren richten de O&O-organisaties zich op het versterken van hun onderlinge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

In 2019 is er een O&O-conferentie gehouden als vervolg op die van 2018. In 2018 riep minister Koolmees de deelnemers op om samen een doorbraak te realiseren op een Leven Lang Ontwikkelen. In 2019 heeft FLOW de mogelijkheden hiertoe onderzocht. De O&O-organisaties hebben hun kennis en ervaring gedeeld. Het streven is een gezamenlijke agenda voor 2020-2021 met O&O-organisaties, sociale partners en het ministerie van SZW. Verder is er een project gestart in samenwerking met een aantal wetenschappers om te onderzoeken welke interventies werken als het gaat om eigen regie en welke niet.

Project: Jaarplan marketing en communicatie *Subsidie: geen; FLOW-budget*

Professionalisering van marketingcommunicatie en intensievere corporatiecontacten waar in 2018 mee begonnen is, heeft zich in 2019 al vertaald in concrete resultaten. De marketingcommunicatiemonitor toont namelijk:

- groei van websitebezoek
- meer FLOW-branded zoektermen in het tweede halfjaar van 2019
- groei in naams- en productbekendheid onder zowel werkgevers als werknemers
- toename corporatiecontact en aanvragen voor presentaties.



Op marketinggebied is 2019 een productief jaar geweest. Eerst is inzicht verkregen in wat het beeld van FLOW en de producten was bij de doelgroepen. Vervolgens werd duidelijk wat nodig was om de zichtbaarheid van FLOW – en daarmee het belang van duurzame inzetbaarheid – onder de aandacht te brengen.

De inzichten zijn vertaald in de ontwikkeling van een geïntegreerde website met passend aanbod. Vanaf het derde kwartaal heeft FLOW consistent en consequent gecommuniceerd. De nieuwe huisstijl hielp daarbij. De aangescherpte identiteit was in 2019 ook terug te vinden in het productaanbod. Onder andere in de Maak-werk-van-morgenkaart, de regiowijzer en de campagne Waardevol. Deze laatste proactieve communicatie-campagne bestond uit het toesturen van wenskaarten en posters met een positieve boodschap voor alle corporatiemedewerkers om de bekendheid en toegevoegde waarde van FLOW voor de corporatiemedewerker te onderstrepen.

flowweb.nl/waardevol

Gedurende het hele jaar heeft het team van FLOW actief zijn gezicht laten zien bij verschillende corporaties en de toegevoegde waarde van FLOW overgebracht. Daarnaast zijn er regelmatig doelgroep-validatiesessies gehouden om ervoor te zorgen dat FLOW blijft inspelen op de behoefte van de corporaties en corporatiemedewerkers.

flowweb.nl/flow/communicatie-toolkit

► **Project:** Scholingsplatform leren & ontwikkelen
Subsidie: geen; FLOW-budget

Het scholingsplatform leren & ontwikkelen (watdoeijmmorgen.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 watdoeijmmorgen.nl. Niet-gerealiseerd budget in 2019 is doorgeschoven naar 2020.

► **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 2019 samengesteld uit twee vertegenwoordigers van de werkgeverspartij Aedes vereniging van woningcorporaties en drie vertegenwoordigers van de werknemerspartijen FNV, CNV Vakmensen en De Unie. Op 18 juni 2019 heeft er een functiewisseling binnen het bestuur plaatsgevonden. Eric de Ceuster heeft het voorzitterschap van Robbim Heins namens Aedes vereniging van woningcorporaties overgenomen. De bestuurssamenstelling per eind december 2019 staat in de bijlagen.

Personele invulling

In 2019 was Johannes Osinga directeur van FLOW. Het programma-management is gevoerd door Karima Smit en Patricia Willemsen. Het office-management is verzorgd door Monique de Bruin en Esther Mons-Twigt was verantwoordelijk voor het projectmanagement. Esther Mons heeft de stichting per 1 december 2019 verlaten. Per midden november 2019 is Kirsten Vlaanderen het team komen versterken als assistent-programmamanager.

De financiële administratie is uitgevoerd door MTH accountants/adviseurs. De accountantscontrole is net als voorgaande jaren uitgevoerd door AKSOS Accountants B.V. te Zwolle. Ten slotte is de communicatie uitgevoerd door Sabine Janssen en Inge van der Brug.

Huisvesting

FLOW huurde een deel van het pand aan de Kadegriend 9 in Almere-Haven zelfstandig van M7 Real Estate; er zijn geen veranderingen ten opzichte van 2018.

Beschikbaar: ruim 1,2 miljoen

De begroting van 2019 is in de bestuursvergadering van 11 december 2018 behandeld en vastgesteld. Net als in 2018 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 alloceert. 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 2017/2019 ruim 2,8 miljoen euro. Dit heeft te maken met de twee subsidies die FLOW heeft verworven: ESF en DWRSA.





3. Financieel verslag

1. Balans per 31 december 2019
2. Staat van baten en lasten over 2019
3. Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling
4. Toelichting op de balans per 31 december 2019
5. Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019
6. Overige toelichting

		31 december 2019	31 december 2018
		€	€
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	(1)		
Inventaris		20.187	27.089
Financiële vaste activa	(2)		
Overige vorderingen		7.274	7.274
Vlottende activa			
Overige vorderingen	(3)		
Belastingen en premies sociale verzekeringen		366	347
Overige vorderingen		1.099.000	1.299.261
Overlopende activa		432.853	506.706
		1.532.219	1.806.314
Liquide middelen	(4)	3.262.308	2.189.494
		4.821.988	4.030.171

		31 december 2019	31 december 2018
		€	€
PASSIVA			
Reserves en fondsen	(5)		
Algemene reserve		2.173.532	2.628.330
Bestemmingsreserves		2.422.636	947.184
		4.596.168	3.575.514
Kortlopende schulden	(6)		
Crediteuren		169.334	362.020
Belastingen en premies sociale verzekeringen		19.648	34.300
Overige schulden		431	431
Overlopende passiva		36.407	57.906
		225.820	454.657
		4.821.988	4.030.171

2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2019

		Realisatie 2019	Budget 2019	Realisatie 2018
		€	€	€
Baten				
Baten uit fondsenwerving	(7)	1.785.812	1.629.000	1.830.067
Subsidiebaten	(8)	950.516	1.099.000	- 129.209
Som der baten		2.736.328	2.728.000	1.700.858
Lasten				
Besteed aan de doelstellingen				
Projectkosten	(9)	2.354.938	2.905.000	- 113.315
Lonen en salarissen	(10)	371.695	456.000	324.407
Sociale lasten	(11)	108.695	-	103.035
Inhuur derden	(12)	29.388	25.000	35.898
Afschrijvingen materiële vaste activa	(13)	7.916	8.000	7.898
Overige personeelslasten	(14)	36.887	33.000	31.597
Huisvestingslasten	(15)	34.417	34.000	44.758
Kantoorlasten	(16)	36.889	34.000	33.359
Autolasten	(17)	48.614	52.000	37.955
Verkooplasten	(18)	36.010	37.000	32.869
Algemene lasten	(19)	124.611	67.000	50.344
		835.122	746.000	702.120
Som der lasten		3.190.060	3.651.000	588.805
Financiële lasten	(20)	- 1.066	- 1.000	- 753
Resultaat		-454.798	-924.000	1.111.300
Resultaatbestemming				
Algemene reserve		-454.798	-924.000	1.111.300

3 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

ALGEMEEN

Activiteiten

Het bevorderen dat medewerkers en corporaties zich permanent ontwikkelen om zo steeds bij de tijd te zijn. Dit moet leiden tot professionele lerende medewerkers die breed inzetbaar zijn en zelf hun loopbaan vormgeven. Maar ook moet dit leiden tot professionele verantwoordelijke werkgevers die medewerkers duurzaam inzetten en begeleiden.

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties (statutaire zetel Almere, geregistreerd onder KvK-nummer 41209327) is gevestigd op Kadegriend 9 te Almere.

Vrijstelling voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

De vennootschap maakt gebruik van de vrijstelling ingevolge artikel 360.104 van de Richtlijn voor de Jaarverslaggeving. De financiële gegevens van Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties zijn opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties.

ALGEMENE GRONDSLAGEN VOOR HET OPSTELLEN VAN DE JAARREKENING.

De jaarrekening is overeenkomstig RJ640 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

Algemeen

Materiële vaste activa

De overige materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen.

Financiële vaste activa

Vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, tenzij de kostprijs afwijkt van de nominale waarde. In dat geval wordt de vordering gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Afwijkingen tussen de kostprijs en de nominale waarde kunnen onder meer ontstaan door (dis)agio of transactiekosten. Indien nodig wordt rekening gehouden met bijzondere waardeverminderingen, waaronder voorzieningen voor oninbaarheid. Latente belastingvorderingen worden slechts gewaardeerd voor zover er naar verwachting voldoende toekomstige belastbare winst zal zijn om ze te realiseren.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, tenzij de kostprijs afwijkt van de nominale waarde. In dat geval wordt de vordering gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Afwijkingen tussen de kostprijs en de nominale waarde kunnen onder meer ontstaan door (dis)agio of transactiekosten. Indien nodig wordt rekening gehouden met bijzondere waardeverminderingen, waaronder voorzieningen voor oninbaarheid.

Liquide middelen

De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde of, als beperkingen in de vrije beschikbaarheid daartoe aanleiding geven, op een lagere waarde.

Kortlopende schulden

Schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, tenzij de waarde bij het ontstaan van de schuld afwijkt van de nominale waarde. In dat geval wordt de schuld gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Afwijkingen tussen de kostprijs en de nominale waarde kunnen onder meer ontstaan door (dis)agio of transactiekosten.

GRONDSLAGEN VOOR DE BEPALING VAN HET RESULTAAT

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil van de op het verslagjaar betrekking hebbende baten en lasten met inachtneming van de hiervoor genoemde waarderingsgrondslagen. Lasten die hun oorsprong vinden in het verslagjaar worden in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

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.

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.

Afschrijvingen

De afschrijvingen op de materiële vaste activa zijn berekend door middel van vaste percentages van de verkrijgings- of vervaardigingsprijs, op basis van de verwachte gebruiksduur, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

4 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2019

ACTIVA

VASTE ACTIVA

1. Materiële vaste activa

	Inventaris
	□
Boekwaarde per 1 januari 2019	
Kostprijs	54.278
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-27.189
	<u>27.089</u>
Mutaties	
Investerings	1.014
Afschrijvingen	-7.916
	<u>-6.902</u>
Boekwaarde per 31 december 2019	
Kostprijs	55.292
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-35.105
	<u>20.187</u>
Afschrijvingspercentages	%
Inventaris	20

2. Financiële vaste activa

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Overige vorderingen		
Waarborgsom huur Kadegriend 9 Almere	<u>7.274</u>	<u>7.274</u>
Lening "De Corporatie Academie"		
Stand per 1 januari	461.248	466.292
Aflossing boekjaar	-6.709	-5.044
Voorziening	<u>-454.539</u>	<u>-461.248</u>
Stand per 31 december	<u>-</u>	<u>-</u>

In voorgaande boekjaren is een lening ad. € 500.000 uitgegeven aan de Stichting de Corporatie Academie (voorheen Woonwjs). Op basis van de financiële positie van Stichting de Corporatie Academie (voorheen Woonwjs) alsmede de resultaten van deze stichting heeft Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties een voorziening opgenomen ter grootte van de hoofdsom in verband met de onzekerheid omtrent de inbaarheid van de lening. Het is vooralsnog de verwachting dat Stichting de Corporatie Academie (voorheen Woonwjs) mogelijk niet aan haar betalingsverplichtingen richting Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties kan voldoen. Uit voorzichtigheid is derhalve de complete lening voorzien. De voorziening op de lening zal jaarlijks worden geëvalueerd. Mogelijk zal de voorziening in de toekomst, afhankelijk van de financiële situatie van Stichting de Corporatie Academie (voorheen Woonwjs), alsnog (gedeeltelijk) vrijvallen.

VLOTTENDE ACTIVA

3. Overige vorderingen

Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Omzetbelasting	<u>366</u>	<u>347</u>

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Overige vorderingen		
Co-financiering Vitale medewerkers	-	119.205
Co-financiering Stimuleren mobiliteit	-	183.209
Co-financiering Duurzame inzetbaarheid door scholing	-	137.582
Co-financiering DWSRA	-	859.265
Co-financiering Mismatch opheffen door leren en ontwikkelen	478.514	-
Co-financiering Intersectorale en lokale mobiliteit	405.538	-
Co-financiering Werkdruk en zelfsturing en regie	214.948	-
	<u>1.099.000</u>	<u>1.299.261</u>

Overlopende activa

Nog te ontvangen bijdragen uit de sector	417.325	446.015
Huur	7.543	3.931
Te verrekenen betalingen met "Werkgroep 1 miljoen"	-	40.079
Vooruitbetaalde kosten	1.276	9.187
Aflossing lening Stichting "De Corporatie Academie" over boekjaar	6.709	5.044
Betaalde kosten voor nog toe te kennen projecten	-	2.450
	<u>432.853</u>	<u>506.706</u>

4. Liquide middelen

ABN AMRO Bank N.V.	837.531	837.633
Coöperatieve Rabobank U.A.	816.358	816.406
ING Bank N.V.	1.608.419	535.455
	<u>3.262.308</u>	<u>2.189.494</u>

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties

PASSIVA

5. Reserves en fondsen

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Algemene reserve		
Stand per 1 januari	2.628.330	1.517.030
Resultaatbestemming	-454.798	1.111.300
Stand per 31 december	<u>2.173.532</u>	<u>2.628.330</u>

Bestemmingsreserves

Bestemmingsreserve		
Stand per 1 januari	947.184	3.220.700
Toegekende budgetten in boekjaar	3.143.256	902.713
Uitgaven aan projecten in boekjaar	-879.486	-2.160.205
Resultaat bij vrijval of afoming projecten	-788.318	-1.016.024
Stand per 31 december	<u>2.422.636</u>	<u>947.184</u>

6. Kortlopende schulden

Crediteuren		
Crediteuren	<u>169.334</u>	<u>362.020</u>

Belastingen en premies sociale verzekeringen

Loonheffing	13.287	16.042
Pensioenen	6.361	18.258
	<u>19.648</u>	<u>34.300</u>

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Overige schulden		
Nettolonen	431	431
Overlopende passiva		
Vakantiegeldverplichting	16.925	17.948
Reservering eindejaarsuitkering	4.387	-
Accountantskosten	6.500	6.500
Nog te ontvangen facturen inzake projecten	8.378	33.458
Overige overlopende passiva	217	-
	36.407	57.906

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN ACTIVA EN VERPLICHTINGEN

Meerjarige lease verplichtingen

De stichting is een viertal operational leaseverplichtingen aangegaan, waarvan de verplichtingen € 44.655 op jaarbasis bedragen.

Huurverplichtingen onroerende zaken

Door de vennootschap zijn meerjarige financiële verplichtingen aangegaan tot en met juni 2020 terzake de huur van bedrijfsruimte (€ 30.173 per jaar).

5 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2019

	Realisatie 2019	Realisatie 2018
	€	€
7. Baten uit fondsenwerving		
Ontvangen bijdrage werkgevers en werknemers	1.785.812	1.822.607
Facturen Flow education portal	-	7.460
	1.785.812	1.830.067
8. Subsidiebatens		
Aanvraag Co-financiering	1.099.000	-
Afrekening Europese overheidssubsidies	- 148.484	- 129.209
	950.516	- 129.209
Besteed aan de doelstellingen		
9. Projectkosten		
Toekenningen aan projecten	3.143.256	902.713
Vrijval door afoming van toegekende budgetten	- 788.318	- 1.016.028
	2.354.938	- 113.315
10. Lonen en salarissen		
Bruto lonen	371.695	324.407
11. Sociale lasten		
Premies sociale verzekeringswetten	51.122	50.921
Premies pensioenen	57.573	52.114
	108.695	103.035
12. Inhuur derden		
Inhuur derden	29.388	35.898

Personeelsleden

Bij de stichting waren in 2019 gemiddeld 4 personeelsleden werkzaam (2018: 5).

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties

Afschrijvingen

	Realisatie 2019	Realisatie 2018
	€	€
13.Afschrijvingen materiële vaste activa		
Inventaris	7.916	7.898
Overige lasten		
14.Overige personeelslasten		
Reis- en verblijfslasten	1.196	6.914
Onkostenvergoedingen	-	4.266
Kantinelasten	1.421	956
Opleidingslasten	10.653	8.434
Werving en selectielasten	15.986	424
Overige personeelslasten	7.631	10.603
	36.887	31.597
15.Huisvestingslasten		
Huur onroerende zaak	28.614	29.839
Schoonmaaklasten	5.456	5.557
Bewakingslasten	347	2.032
Overige huisvestingslasten	-	7.330
	34.417	44.758
16.Kantoorlasten		
Kantoorbenodigdheden	4.996	4.958
Drukwerk	7.897	233
Onderhoud inventaris	43	3.569
Telefoon	7.105	6.999
Porti	166	20
Contributies en abonnementen	15.127	13.738
Overige kantoorlasten	1.555	3.842
	36.889	33.359
17.Autolasten		
Leaselasten	46.985	36.633
Verkeersovertradingen	243	486
Overige autolasten	1.386	836
	48.614	37.955

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties

	Realisatie 2019	Realisatie 2018
	€	€
18.Verkooplasten		
Reclame- en advertentielasten	2.626	14.561
Representatielasten	7.674	8.836
Kosten onderhoud internetsite	25.710	9.472
	36.010	32.869
19.Algemene lasten		
Accountantslasten	26.874	11.307
Administratielasten	866	365
Advieslasten	51.815	7.795
Vrijval voorziening oninbaarheid lening Stichting "De Corporatie Academie"	-6.709	-5.044
Verzekeringen	4.617	3.743
Kosten beheer APG	19.025	14.739
Vergoeding bestuursleden	17.630	13.530
Overige bestuurslasten	6.935	-
Overige algemene lasten	3.558	3.909
	124.611	50.344
20.Financiële lasten		
Rentelasten en soortgelijke lasten	-1.066	-753

6 OVERIGE TOELICHTING

Belangrijke gebeurtenissen na balansdatum

FLOW heeft in het boekjaar 2020 te kampen met de gevolgen van het coronavirus. Nauwlettend volgt FLOW de ontwikkelingen rondom de uitbraak van het coronavirus in Nederland. Sinds de ingrijpende maatregelen die de Nederlandse overheid heeft genomen om de verspreiding van dit virus onder controle te krijgen, is een kernteam operationeel en zijn maatregelen getroffen om de veiligheid van medewerkers en de continuïteit van de bedrijfsvoering zeker te stellen. De preventieve maatregelen zijn er op gericht om besmettingen te voorkomen en om kritieke processen van FLOW in stand te houden mochten zich besmettingen voordoen.

De uitbraak van COVID-19 en de door de Nederlandse overheid reeds getroffen maatregelen en mogelijke maatregelen die nog volgen, hebben naar verwachting belangrijke financiële gevolgen voor organisaties in Nederland. Deze gevolgen zijn op dit moment nog niet te overzien. De door de Nederlandse overheid genomen maatregelen kunnen impact hebben op de ontwikkeling van de opbrengsten en daarmee de ontwikkeling van het resultaat van FLOW. De uitbraak van COVID-19 heeft voor FLOW geresulteerd in uitstel van diverse activiteiten, waaronder trainingen op locatie. Echter, doordat FLOW tegelijkertijd minder kosten heeft hoeven maken, een flinke financiële buffer heeft verwacht FLOW dat zij haar activiteiten kan blijven voortzetten.

Verwerking van het verlies 2019

Het verlies ad € 454.798 over 2019 wordt in mindering gebracht op de algemene reserve.

Bijlagen





1. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties (FLOW)
Kadegriend 9
1356 CA ALMERE HAVEN

Datum
17 juni 2020

Behandeld door
Drs W.A. Barkhof RA

Kenmerk
5042/WAB/RvdB

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 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 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 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven.

De jaarrekening bestaat uit:

- De balans per 31 december 2019;
- De staat van baten en lasten over 2019; 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 vennootschap 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 gerede 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 inadequaat 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, 17 juni 2020

AKSOS Assurance B.V.
namens deze

w.g. drs. W.A. Barkhof RA

2. Projecten FLOW 2019

De projecten waaraan FLOW in 2019 een bijdrage heeft geleverd, zijn:

Gezondheid & vitaliteit

- Arbo Portal
- Update Arbo Portal
- G-factor
- Arbo-werkboeken
- Stressmanager

Motivatief & betrokkenheid

- Individuele loopbaanontwikkeling (Loopbaanwijzer)
- Digitale en persoonlijke matching (Kansenportaal)
- Evenementen
- Gevorderden (co-creatie met medewerkers)

Balans werk-privé

Vakkennis & vaardigheden

- Doorontwikkeling watdoeijmorgen.nl
- Kennisregisseur
- Voorlichtings-/bewustwordingscampagne watdoeijmorgen.nl

Regulier en integraal

Integraal

- DI Integraal - Handreiking Duurzame inzetbaarheid voor leden van de raad van commissarissen
- Handvatten implementeren personeelsbeleid
- Arbeidsmarktonderzoek 2019
- DI adviseurs
- DI Integraal (bedrijfsvoering en werkgeverschap)
- Aanbod leidinggevenden:
 - o Trainingen per doelgroep Leidinggevenden
 - o Leiderschaps-/cultuurprogramma
 - o Mobiliteit en veranderkracht leidinggevenden
 - o Constructief werkklimaat
- Regionale samenwerking ondersteunen

Regulier

- Employability Portal (inclusief Strategisch Ontwikkelplan en Talentmanagement)
- Beheer en onderhoud platform leren & ontwikkelen (watdoeijmorgen.nl)
- Euro Portal

Projecten Aedes

- Werken in de corporatie van de toekomst
- Promotiemateriaal corporatiesector

Projecten FNV

- Workshop Haal meer uit je HR-gesprek
- Proeverij Persoonlijke ontwikkeling
- Loopbaancheck
- Branchespecifieke Risico Inventarisatie & Evaluatie (branche-RI&E)
- GO with the FLOW
- Psychosociale Arbeidsbelasting

Projecten CNV Vakmensen

- Mantelzorg

Projecten De Unie

- De employabilitycoach

Overige projecten

- Cao-onderhandelingen 2019
- Lerende netwerken opzetten
- Jaarplan marketing en communicatie
- Scholingsplatform leren & ontwikkelen (watdoeijmorgen.nl)
- Commissie Gelijkstelling Werkgevers
- Commissie CAO-zaken

3. Bestuursleden FLOW eind 2019

Charlot Jongerius	bestuurslid namens Aedes vereniging van woningcorporaties
-------------------	---

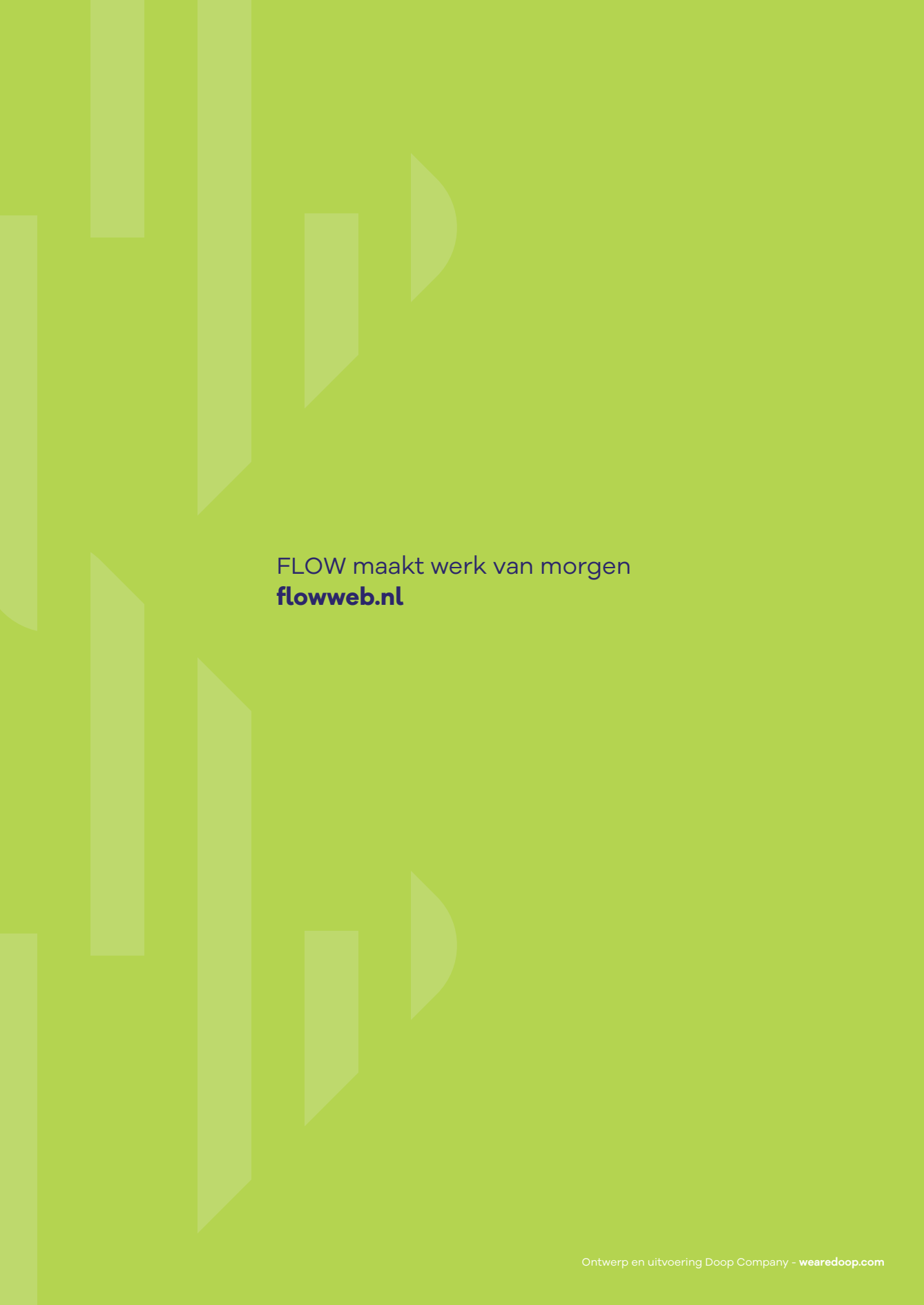
Eric de Ceuster	voorzitter per 18 juni 2019 namens Aedes vereniging van woningcorporaties
-----------------	---

Janneke Waage	vicevoorzitter per 18 juni 2019 namens de FNV
---------------	---

Robbim Heins	bestuurslid namens de CNV Vakmensen
--------------	-------------------------------------

Edith Werger	bestuurslid namens De Unie
--------------	----------------------------



The background is a solid dark green. Overlaid on this are several light green geometric shapes. On the left side, there are several vertical bars of varying heights and widths. Some of these bars have diagonal cuts at their top or bottom edges. On the right side, there are two semi-circular shapes, one in the upper half and one in the lower half, both pointing towards the center of the page.

FLOW maakt werk van morgen
flowweb.nl