

JAARPROGRAMMA 2015

Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingfonds hbo is opgericht door partijen bij de cao-hbo:



INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	2
KERNTAAK 1: ONDERSTEUNEN VAN HET CAO-PROCES	4
<i>Cao onderzoekopdrachten</i>	
1.1 Omvang en samenstelling flexibele schil	4
1.2 Vervolgonderzoek duurzame inzetbaarheid	4
1.3 Voortgangsrapportage over de implementatie van de professionaliseringsplannen	4
1.4 Kwalitatieve en kwantitatieve evaluatie van de professionaliseringsafspraken	4
1.5 Onderzoek naar mobiliteitsvoorzieningen met het oog op een betere ondersteuning van de medewerker	5
<i>Cao ondersteunende inventarisaties</i>	6
1.6 Update van de informatie uit de Arbeidsmarktmonitor	6
1.7 Verzuimregistratie en -notitie	6
1.8 Medewerkertevredenheidsonderzoek en benchmark	6
1.9 Survey onder startende docenten	6
KERNTAAK 2: ONDERSTEUNEN VAN DE SECTOR BIJ INVULLING EN ONTWIKKELING VAN DE CAO	7
2.1 Implementatie professionaliseringsplannen	7
2.2 Duurzame inzetbaarheid	8
2.3 Professionele ruimte en teamontwikkeling	9
2.4 Leiderschapsontwikkeling	10
2.5 Bekwaamheidseisen	11
2.6 Startende docenten	12
2.7 Versterking kwaliteit van de Medezeggenschapsraden	12
2.8 Arbocatalogus	13
2.9 Werkdruk	14
2.10 Mobiliteit	15
2.11 Congres	16
2.12 Inclusieve arbeidsorganisaties	16
KERNTAAK 3: FACILITEREN VAN HOGESCHOLEN EN GEZAMENLIJK OPEREREN	18
3.1 Re-integratie	18
3.2 Arbeidsmarktportaal en vacaturebank 'Werken bij Hogescholen'	18
3.3 Imago-onderzoek	19
3.4 Subsidiewijzer	19

INLEIDING

Het hbo heeft de blik op de toekomst gericht. Dit blijkt uit de voortdurende discussie over de vaardigheden van de 21ste eeuw en over de trends en (technologische) ontwikkelingen die van belang zijn voor beroeps- en opleidingsprofielen en het hbo van de toekomst mede bepalen. Het strategietraject #hbo2025 over de toekomst van het hoger beroepsonderwijs sluit hierbij aan. Met deze blik wordt ook het werken in het hbo van de toekomst bezien. Wat betekenen deze ontwikkelingen bijvoorbeeld voor de benodigde docentcompetenties, de inrichting en besturing van de organisatie en de arbeidsrelaties van de toekomst? Tegelijkertijd zijn er in het hier en nu nog voldoende uitdagingen en problemen, die om een oplossing of aanpak vragen. De Arbeidsmarktmonitor 2014 en het naar aanleiding daarvan gepubliceerde essay "Werken in het hbo; een geruststellende of gemankeerde toekomst", bieden inzicht in deze ontwikkelingen.

Het jaarprogramma bevat dan ook korte termijn activiteiten in 2015, die enerzijds bijdragen aan de behoefte aan informatie, inzichten en oplossingsrichtingen en die anderzijds een voorzet zijn richting langere termijn doelen.

Zoals gebruikelijk zijn de activiteiten gegroepeerd rondom de kerntaken van Zestor, waarbij de vorige cao 2012-2013 en het Principeakkoord cao 2014-2016 centraal staan. Sociale partners blijven inzetten op verhoging van de kwaliteit van onderwijs en onderzoek, onderwijsorganisatie en personeel. Hogescholen moeten flexibel kunnen inspelen op toekomstige ontwikkelingen, een snel veranderende interne en externe context, economische omstandigheden en op uiteenlopende wensen en behoeften van verschillende type werknemers. Dit legt een behoorlijke druk op het HR-beleid van de hogescholen, dat deze ontwikkelingen moet faciliteren en ondersteunen.

Zestor faciliteert hogescholen en medewerkers door het in gang zetten van ondersteunende onderzoeksopdrachten en activiteiten in het verlengde van de cao-afspraken, rondom onder andere duurzame inzetbaarheid, mobiliteit en professionalisering.

Verdere activiteiten ondersteunen de sector bij de invulling en ontwikkeling van de cao. Veel van deze activiteiten bouwen voort op de opbrengsten en ervaringen van 2014, zodat er continuïteit in het programma zit en er daadwerkelijk stappen kunnen worden gezet in vaak ingewikkelde veranderingsprocessen die nu eenmaal tijd vragen. Die activiteiten faciliteren de medewerker om uitwerking te geven aan de professionaliseringsafspraken, zoals bijvoorbeeld bij de nieuwe stimuleringsregeling 'Oriëntatie op de eigen loopbaan', om aan de slag te gaan met werkdruk of als team de professionele ruimte in te vullen.

Hogescholen worden ook gefaciliteerd door het gezamenlijk optrekken in het arbeidsmarktportaal *werkenbijhogescholen.nl*, bij het imago onderzoek en bij de subsidiewijzer. Hernieuwde aandacht is er voor diversiteit en inclusie.

Al met al een uitdagend programma voor 2015, waarbij we de inzet van hogescholen en bonden hard nodig hebben om in gezamenlijkheid de cao-ambities te kunnen realiseren.

Financiering Zestor

Voor 2015 wordt de jaarlijkse bijdrage aan Zestor gehandhaafd op 1,8 miljoen. Partijen hebben deze afspraak vastgelegd in de cao-hbo 2014- 2016 met een expiratiedatum op 1 april 2016.

De bijdrage van hogescholen wordt berekend op basis van de laatst bekend zijnde studentenaantallen. In mei 2015 ontvangen hogescholen vanuit Zestor een brief, waarin de bijdrage per hogeschool is berekend.

Kader voor de activiteiten van Zestor 2015

In nauw overleg met de partijen die deelnemen aan het cao-overleg voor het hbo, heeft het bestuur de activiteiten van Zestor ondergebracht bij drie kerntaken:

1. Ondersteunen van het cao-proces

Het proactief verzamelen van relevante informatie en het verrichten en initiëren van onderzoek voor het cao-overleg en de sector (hogescholen).

2. Ondersteunen van de sector bij de invulling en ontwikkeling van de cao

Deze activiteiten zijn gericht op het overdragen van kennis en ervaring binnen en aan de sector. Proefprojecten (pilots) worden opgezet om ervaring met onderwerpen op te doen en om kennis over te dragen.

3. Faciliteren van hogescholen en gezamenlijk opereren

Door gezamenlijk handelen kunnen hogescholen en medewerkers grotere voordelen behalen dan per individuele hogeschool het geval is. Het gaat hierbij om regelmatig terugkerende of permanente activiteiten.

Naast de direct aan de cao gekoppelde activiteiten, hebben de sociale partners vastgesteld dat het fonds, ten behoeve van de sector, ook een eigenstandige functie heeft in onderzoek naar nieuwe ontwikkelingen en de ontwikkelingen op lange termijn op de arbeidsmarkt in het algemeen en de arbeidsmarkt in het hbo in het bijzonder. In het verlengde van deze functie kan het fonds verschillende initiatieven nemen.

Het jaarprogramma en de begroting voor 2015 worden langs de bovengenoemde kerntaken ingevuld.

KERNTAAK 1: ONDERSTEUNEN VAN HET CAO-PROCES

Cao onderzoeksopdrachten

1.1 Omvang en samenstelling flexibele schil

Volgens de Arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo 2014 bedraagt het totale aandeel flexibele arbeid in personen ongeveer 35%. In de cao is de afspraak gemaakt, dat werkgevers zich zullen inspannen om in de komende periode een daling van dit percentage te realiseren, waarbij in beeld wordt gebracht of er specifieke informatie is over het aandeel D-3 contracten.

1.2 Vervolgonderzoek duurzame inzetbaarheid

In het nieuwe akkoord hebben cao-partijen een regeling vormgegeven, gericht op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers gedurende de gehele loopbaan. De regeling is bedoeld om werknemers in de gelegenheid te stellen afspraken te maken, die er voor zorgen dat zij gedurende de gehele loopbaan hun werk goed, gezond en gemotiveerd kunnen blijven doen.

In 2013 is op verzoek van cao-partijen een onderzoek gedaan naar het gebruik en de effectiviteit van de in de cao-hbo opgenomen regelingen. Bij dit onderzoek is eveneens in kaart gebracht wat er in andere sectoren aan vernieuwende maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn ontwikkeld.

In het vervolg op dit onderzoek ligt het accent op een onderzoek naar de instrumenten die nodig zijn om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Ook worden in dit verdiepend onderzoek regelingen, projecten en instrumenten, die in relevante sectoren worden ingezet, gesignaleerd en toegelicht.

De onderzoeksgegevens moeten resulteren in een informatieve rapportage voor cao-partijen en MR-leden en een handreiking voor medewerkers, HR professionals en leidinggevenden.

1.3 Voortgangsrapportage over de implementatie van de professionaliseringsplannen

In 2013 is door het bestuur besloten om een rapportage te laten opstellen over de stand van zaken van de doorwerking van de professionaliseringsafspraken. Door middel van interviews met HR professionals, medewerkers en leidinggevenden wordt inzicht verkregen in de wijze waarop hogeschole invulling geven aan de uitvoering van de professionaliseringsplannen. Het bestuur heeft besloten tot deze tussentijdse evaluatie, omdat de tijdspanne tussen het maken van de plannen en de uitvoering daarvan in de praktijk te kort is om de kwantitatieve en kwalitatieve analyse, zoals beschreven onder 1.4, eind 2014 te maken. De rapportage over de implementatie van de plannen komt in maart 2015 gereed.

1.4 Kwalitatieve en kwantitatieve evaluatie van de professionaliseringsafspraken

Sociale partners hebben afgesproken de uitvoering van de professionaliseringsafspraken uit de cao van 2012-2013 in het najaar van 2015 te evalueren.

De cao-tafel heeft het verzoek bij Zestor neergelegd om de voortgang met betrekking tot de invulling van de professionaliseringsafspraken te monitoren. Door middel van quick scans, in de vorm van vragenlijsten, interviews, documenten- en gegevensanalyse wordt beoogd een beeld te krijgen van de implementatie van de cao-afspraken in het kader van professionalisering. Bekeken wordt hoe de afspraken zijn vertaald door de hogescholen en wat de gevolgen zijn van deze afspraken. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de verantwoording van de professionaliseringsafspraken, die door de hogescholen zelf wordt opgesteld. Er zal in de communicatie over en de uitvoering van deze scans nadrukkelijk gewezen worden op het feit dat er geen sprake is van controle of van extra verantwoording. Het resultaat is een verslag met de stand van zaken, eventuele knelpunten en aanbevelingen voor gebruik van de regeling. Het doel van deze rapportage is om zicht te krijgen op de implementatie van de nieuwe professionaliseringsafspraken.

1.5 Onderzoek naar mobiliteitsvoorzieningen met het oog op een betere ondersteuning van de medewerker

Cao-partijen hebben Zestor in 2014 verzocht een sectorplan op te stellen. In dit sectorplan was ook het thema mobiliteit opgenomen. Hoewel het sectorplan geen doorgang heeft gevonden, hebben cao-partijen op 18 maart 2014 wel besloten om een onderzoek naar mobiliteitsvoorzieningen en van-werk-naar-werk-beleid te laten uitvoeren door Zestor. Het onderzoek kijkt naar negatieve vormen van mobiliteit (werkloosheid en van-werk-naar-werk). Het onderzoek gaat niet over de arbeidsvoorwaarden, maar over de organisatorische vormgeving en over de wenselijkheid en de mogelijkheid van samenwerking tussen hogescholen. Doelen zijn het verbeteren van de dienstverlening aan werklozen en met werkloosheid bedreigde medewerkers, een betere informatievoorziening en een hogere kans op plaatsing in een andere baan.

Cao ondersteunende inventarisaties

1.6 Update van de informatie uit de Arbeidsmarktmonitor

In 2015 wordt een update van de Arbeidsmarktmonitor gerealiseerd. Omdat de datum van oplevering van de monitor niet goed aansluit bij de oplevering van een van de grote onderliggende onderzoeken – het zogenaamde POMO (Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheid) is besloten tot een tussentijdse update van de monitor over 2014. De volgende reguliere monitor verschijnt dan voor de zomer in 2017.

1.7 Verzuimregistratie en -notitie

Op basis van de gegevens die hogescholen aanleveren, wordt jaarlijks door het bureau een verzuimrapportage opgeleverd. Voor het verkrijgen van extra en gespecificeerde verzuimgegevens in het hbo worden afspraken gemaakt met salarisverwerkende bureaus.

1.8 Medewerkertevredenheidsonderzoek en benchmark

Het raamcontract met de aanbieder van het medewerkertevredenheidsonderzoek TIM is in 2014 verlengd voor een periode van drie jaar. Begin 2015 zal opnieuw een benchmarkrapportage worden opgeleverd op basis van de gegevens van 14 hogescholen.

Begin 2015 zal een notitie naar de cao-tafel worden gestuurd met de stand van zaken met betrekking tot MTO's bij 24 hogescholen. De inhoud van de vragenlijst is in 2014 opnieuw bekeken met een klankbordgroep, waarin van iedere hogeschool een MR lid of vakbondsvertegenwoordiger en een HR professional konden participeren.

1.9 Survey onder startende docenten

Cao-partijen hebben afspraken gemaakt over de professionele ondersteuning van startende docenten. Deze docenten worden binnen hogescholen toegerust op hun docentschap door introductiecursussen en het volgen van verplichte didactische cursussen. Ondanks deze ondersteuning blijken de startende docenten niet altijd tevreden over de opvang en hebben ze meer en/of andersoortige ondersteuning nodig. Hogescholen weten nieuwe docenten niet altijd goed aan zich te binden en/of bieden na verloop van tijd geen vast contract, waardoor deze docenten vertrekken. Maar wat is er precies aan de hand en waarom lukt het niet om jonge en/of nieuwe docenten vast te houden? Wat zijn de wederzijdse verwachtingen en behoeftes? Om inzicht te krijgen in hoe startende docenten beter kunnen worden begeleid, wordt een survey uitgevoerd onder deze groep. De survey moet resulteren in een plan van aanpak, waarin concrete activiteiten of een stimuleringsregeling vorm moeten krijgen.

KERNTAAK 2: ONDERSTEUNEN VAN DE SECTOR BIJ INVULLING EN ONTWIKKELING VAN DE CAO

2.1 Implementatie professionaliseringsplannen

In het kader van de opdracht van de cao-tafel, om de uitvoering van de afspraken in de cao over professionalisering bij de hogescholen te ondersteunen, organiseert het fonds verschillende activiteiten.

- **2.1.1 Instrumentontwikkeling**

Vanuit de cao-tafel is het verzoek aan Zestor gedaan om een handreiking professionaliseringplan te ontwikkelen. Deze is medio 2013 opgeleverd. De handreiking ondersteunt hogescholen bij de invulling van de kaders en biedt sturing aan de procesgang binnen de hogescholen. Voor de invulling van onderop, waarbij de medewerker wordt gestimuleerd om zijn professionalisering ter hand te nemen, worden korte films gemaakt.

- **2.1.2 Stimuleringsregeling instrumentontwikkeling en voorlichting**

Ter ondersteuning van de cao-afspraken over professionalisering is een stimuleringsregeling ontwikkeld, waarmee de hogescholen worden gestimuleerd tot vernieuwing van instrumenten en het verzorgen van voorlichting aan de medewerkers. De regeling is in 2014 van start gegaan. Het totale budget bedraagt 100.000 euro.

- **2.1.3 Ontwikkeling spelsimulatie**

Professionaliseringsbeleid is pas succesvol als het gewenste gedrag vertoond wordt. Het beschikken over beleid biedt geen garantie dat medewerkers en leidinggevenden in de organisatie voldoende weten en voldoende kunnen en willen handelen conform dat beleid. Hoe groter en complexer de organisatie is, des te meer spanning te verwachten is tussen het ingezette beleid en strategie en de feitelijke praktijk. Dat komt omdat niet de verandering zelf, maar de *veranderaanpak* meestal bepalend is voor het bereiken van succes. Het voeren van een adequate *implementatiestrategie* kan uitkomst bieden. Met de ontwikkeling en inzet van een spel wordt beoogd de medewerker, de HR professional en de leidinggevende inzicht en handreikingen te bieden.

- **2.1.4 Regionale bijeenkomsten professionalisering**

Op 19 december 2013 heeft het fonds het verzoek gekregen van de cao-tafel om samen met de hogescholen regionale bijeenkomsten te organiseren, om de concrete vertaling van de professionaliseringsafspraken naar de praktijk van de hogescholen te ondersteunen. In 2014 zijn drie bijeenkomsten georganiseerd in samenspraak met een klankbordgroep van vertegenwoordigers van cao-partijen. De bijeenkomsten worden in januari 2015 met de klankbordgroep geëvalueerd. Op basis van de evaluatie in het bestuur en de klankbordgroep worden in 2015 nieuwe bijeenkomsten georganiseerd.

- **2.1.5 Stimuleringsregeling voor professionalisering en ontwikkeling van medewerkers in ondersteunende functies**

In de cao zijn robuuste afspraken gemaakt voor professionalisering van alle medewerkers. Toch lijkt de concretisering van deze afspraken voor vooral de ondersteunde medewerkers in de lagere loonschalen nog niet echt van de grond te komen. In ieder geval is vanuit verschillende geledingen aandacht voor deze groep gevraagd (Forum). Beoogd wordt een stimuleringsregeling te ontwikkelen voor deze doelgroep, waarbij een bedrag van 500 euro beschikbaar komt voor coaching of loopbaangesprekken. De medewerker doet zelf de aanvraag.

Voor de regeling wordt een budget gereserveerd van 300.000 euro. Voor het verwerken van de aanvragen en het bijhouden van de budgetten van de hogescholen wordt een digitaal registratieplatform ingericht.

2.2 Duurzame inzetbaarheid

- **2.2.1 Handreiking duurzame inzetbaarheid**

Op basis van het vervolgonderzoek duurzame inzetbaarheid, zoals vermeld onder 1.2, wordt een rapportage voor cao-partijen en bestuurders en een handreiking voor medewerkers, leidinggevenden en MR-leden gemaakt.

- **2.2.2 Themabijeenkomst duurzame inzetbaarheid**

De resultaten van het vervolgonderzoek worden in een themabijeenkomst onder de aandacht gebracht van bestuurders, HR professionals en MR-leden.

- **2.2.3 Stimuleringsregeling 'Oriëntatie op de eigen loopbaan'**

Eerder in 2014 is door het bestuur in het kader van duurzame inzetbaarheid de stimuleringsregeling 'Oriëntatie op de eigen loopbaan' vastgesteld. In afwachting van besluitvorming aan de cao-tafel, over nieuwe afspraken in dit kader, is de stimuleringsregeling aangehouden. De regeling kent in zijn oorspronkelijke vorm een inzet op de begeleiding van nieuwe instroom, het verbreden van de inzetbaarheid door externe oriëntatie, de uitwisseling met de beroepspraktijk en het stimuleren en faciliteren van langer doorwerken.

Voor de regeling wordt een budget gereserveerd van 1.000.000 euro. De looptijd bedraagt twee jaar.

2.3 Professionele ruimte en teamontwikkeling

Sociale partners hebben in het principeakkoord opnieuw afgesproken in te zetten op een goede dialoog binnen de hogescholen. Professionele ruimte is essentieel voor de ontwikkeling van een professionele cultuur en volwaardige arbeidsrelatie. De professionele ontwikkeling en de dialoog daarover is geen zaak van de individuele medewerker alleen, maar krijgt vorm in het gesprek en de afweging met collega's binnen een team. In de programmalijn voor 2015 zijn deze onderwerpen dan ook samengebracht onder een noemer.

- **2.3.1 Themabijeenkomst professionele ruimte**

In 2014 is het procesonderzoek professionele ruimte afgerond. Eind 2014, begin 2015 komt de handreiking 'Wijzer in de professionele ruimte' beschikbaar voor het veld.

In de themabijeenkomst worden de goede voorbeeldprojecten uit de stimuleringsregeling gedeeld en de resultaten van het onderzoek toegelicht. De bijeenkomst wordt begin 2015 georganiseerd.

- **2.3.2 Afwikkeling stimuleringsregeling professionele ruimte, vrijroostering en kortlopende activiteiten**

De stimuleringsregeling loopt per 1 januari 2015 ten einde en wordt dan verantwoord richting het bestuur.

- **2.3.3 Stimuleringsregeling professionele ruimte 'Doorpakken en bestendigen'.**

Deze nieuwe regeling is in september 2014 van start gegaan en loopt door tot 1 september 2015. Het totaal gereserveerde budget bedraagt 200.000 euro.

- **2.3.4 Stimuleringsregeling teamontwikkeling**

Beoogd wordt een stimuleringsregeling te ontwikkelen gericht op teamontwikkeling op verschillende niveaus. De regeling kan worden benut, voor zowel docententeams als teams van de ondersteunende - en stafdiensten, om:

- binnen het team vaardigheden, houding en kennis te ontwikkelen om een team te vormen en/of om een team als een beter team te laten functioneren;
- interventies en expertise in te zetten om teams te begeleiden bij curriculumontwikkeling;
- competenties te verkennen die missen of ontwikkeld moeten worden binnen teams, om te komen tot een betere taakinfilling en samenwerking;
- bewust om te gaan met kwaliteiten binnen teams en op basis daarvan te werken, bijvoorbeeld met gespreid leiderschap.
- het realiseren van inclusieve teams.

2.4 Leiderschapsontwikkeling

De professionaliseringsafspraken en de inzet tot vernieuwing van arbeidsrelaties vereisen een nieuwe en andere rol van de leidinggevende. In het kader van leiderschapsontwikkeling is door het fonds het netwerk van MD specialisten, ingericht door de hogeschool van Rotterdam, gefaciliteerd. In gezamenlijkheid is verkend op welke thema's hogescholen samen kunnen optrekken. Daarbij is een onderzoek naar effectief leiderschap met lectoren, ontwikkeltrajecten voor teamleiders en inspiratiesessies voor opleidings- en faculteitsdirecteuren aan de orde geweest. Voor ieder thema komt vanuit het netwerk een begeleidingsgroep. Daarin worden al lopende projecten en trainingen of onderzoeken geïnventariseerd en gedeeld en wordt gekeken of het organiseren van bovensectorale activiteiten meerwaarde biedt. In de stimuleringsregeling is ruimte voor deze onderdelen en mogelijk kunnen gezamenlijke trajecten hieruit gefinancierd worden op basis van aanvragen van individuele hogescholen. Als dit niet het geval is, worden per onderwerp concrete plannen aan het bestuur voorgelegd met begroting.

- **2.4.1 Faciliteren van het kennisnetwerk leiderschapsontwikkeling**

Het faciliteren van het kennisnetwerk, waarbinnen kennis en goede projecten worden uitgewisseld en ook experts van buiten worden ingezet.

- **2.4.2 Regionale bijeenkomsten over vernieuwend leiderschap**

In het kader van vernieuwend leiderschap wordt door het fonds het initiatief genomen om met de hogescholen inspiratiebijeenkomsten voor leidinggevendenden te organiseren. Om hogescholen mede eigenaar te laten zijn van het programma, worden specialisten binnen de hogescholen aangezocht om het programma mee vorm te geven en de verantwoordelijkheid voor de bundeling van goede praktijken en uitwisseling ter hand te nemen. De bijeenkomsten worden regionaal georganiseerd voor leidinggevendenden, teamleiders en opleidingsmanagers van de verschillende hogescholen.

- **2.4.3 Stimuleringsregeling leiderschapsontwikkeling**

De stimuleringsregeling leiderschapsontwikkeling heeft als doel effectief leiderschap in het hbo te stimuleren en te ondersteunen. De focus ligt daarbij op de rol van de leidinggevendenden in het stimuleren en ondersteunen van de medewerker en het team. Professionalisering, professionele ruimte en sturen op loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid zijn daarbij belangrijke thema's.

De stimuleringsregeling leiderschapsontwikkeling is in juni 2014 opengesteld en heeft een looptijd van twee jaar. Het totaal beschikbare budget bedraagt 200.000 euro. In de stimuleringsregeling was een voorwaarde opgenomen dat hogescholen gezamenlijk een aanvraag in moeten dienen. In december 2014 is deze voorwaarde uit de regeling gehaald.

2.5 Bekwaamheidseisen

- **2.5.1. Voortzetting community of practice BDB/BKE en SKE**

Op verzoek van P&O-adviseurs, projectleiders en beleidsmedewerkers is in 2013 gestart met het organiseren van een community of practice (CoP) gericht op de ontwikkeling van didactische basis- en seniorkwalificaties voor hogeschooldocenten.

De community is bedoeld voor deelnemers met een resultaatgerichte opdracht binnen hun hogeschool met betrekking tot de ontwikkeling BDB (basiskwalificatie didactische bekwaamheid) en de senior kwalificatie onderwijs (SKO). De CoP wordt benut voor collegiale consultatie en intervisie. Een vaste kern van ongeveer 15 deelnemers neemt deel aan de bijeenkomsten.

- **2.5.2 Aansluiting en uitwisseling organiseren met kleinere hogescholen**

In samenwerking met de leden van het netwerk worden de kleinere hogescholen ondersteund bij het organiseren van de didactische opleiding binnen de eigen hogescholen. Hiervoor kan een externe expert worden ingezet.

- **2.5.3 Overzicht leertrajecten basis didactische bekwaamheid**

De Vereniging hogescholen heeft een protocol opgesteld dat voorziet in de wederzijdse erkenning van de didactische professionaliseringsafspraken. Het netwerk stelt zich ten doel een inventarisatie en analyse van de leertrajecten basis didactische bekwaamheid op te leveren.

- **2.5.4 Handreiking voor het organiseren van peer reviews of externe audits voor de wederzijdse erkenning van de didactische leertrajecten**

De leden van het netwerk organiseren peerreviews en wisselen kennis en ervaring uit. Voor het ontwikkelen van een handreiking voor peer reviews of externe audits is een stage opdracht uitgezet.

- **2.5.5 Themabijeenkomst over bekwaamheidseisen en beroepsstandaarden**

In de tweede helft van 2015 wordt een themabijeenkomst georganiseerd over beroepsstandaarden, BDB trajecten, peer reviews en borging.

2.6 Startende docenten

- **2.6.1 Plan van aanpak voor activiteiten voor startende docenten op basis van de survey**

Op basis van de resultaten van de survey (zie 1.9) wordt een plan van aanpak opgesteld met activiteiten ter ondersteuning van startende docenten binnen de hogescholen.

- **2.6.2 Ontwikkeling van materialen waarin een reëel beroepsbeeld van de hbo docent geschetst wordt**

Vanuit het Forum is voorgesteld materialen te ontwikkelen over het werken als docent in het hbo. In de materialen wordt een reëel beeld geschetst van het hbo als werkgever met zowel de positieve als de negatieve kanten van het werk. Gedacht wordt ook aan een korte film met een eerlijk verhaal, waarin ook de problemen en uitdagingen voor docenten beschreven worden.

2.7 Versterking kwaliteit van de Medezeggenschapsraden

- **2.7.1 Bijeenkomsten over de uitwerking van de professionaliseringsafspraken en de nieuwe afspraken over duurzame inzetbaarheid**

Evenals in 2014 zullen voor de versterking van de kwaliteit van de medezeggenschapsraden ook bijeenkomsten specifiek voor deze doelgroep worden georganiseerd.

Voor 2015 staan twee bijeenkomsten gepland, die in nauwe samenwerking met de Vereniging Medezeggenschapsraden hbo georganiseerd worden. De eerste bijeenkomst wordt in mei /juni 2015 georganiseerd rondom het thema professionalisering. Hierin worden de resultaten gedeeld van de inventarisatie van de voortgang van de implementatie van de professionaliseringsplannen. De tweede bijeenkomst vindt plaats in oktober 2015 en wordt georganiseerd in het kader van de cao-afspraken over duurzame inzetbaarheid. In de bijeenkomst worden onder andere de resultaten van het vervolgonderzoek duurzame inzetbaarheid gedeeld.

2.8 Arbocatalogus

De werkingssfeer en de toepassing van de Arbocatalogus hbo is vastgelegd in de cao-hbo. De geheel vernieuwde website Arbocatalogus hbo is begin 2014 gelanceerd. De vernieuwde Arbocatalogus hbo richt zich meer dan voorheen op de medewerker in het hbo. In 2015 zullen de activiteiten gericht zijn op een zo breed mogelijk bekendheid van de Arbocatalogus binnen de sector om het gebruik van de Arbocatalogus hbo te bevorderen.

- **2.8.1 Doorontwikkeling Arbocatalogus**

Het is van belang om de Arbocatalogus hbo zo actueel mogelijk te houden: met de laatste aanpassingen in wetgeving, structureel geactualiseerde praktijkvoorbeelden vanuit de hogescholen, nieuwe praktische rapporten en adviezen vanuit de Stichting van de Arbeid en andere bedrijf- en overheidssectoren en de laatste wijzigingen uit het Livvit pakket. Hierin is ook een rol weggelegd voor de paritaire klankbordgroep Arbocatalogus hbo.

De rubriek 'veel gestelde vragen' wordt in eigen beheer onderhouden. De kosten van service en hosting van de website vallen onder deze post.

- **2.8.2 Uitgave Arbo updates**

Om het gebruik van de Arbocatalogus hbo te stimuleren, worden in 2015 twee Arbo updates uitgebracht over actuele thema's op het gebied van gezond en veilig werken. Doel is de Arbo professional, leidinggevende en medewerker in het hbo handreikingen te doen voor gezond en veilig werken en de Arbocatalogus onder de aandacht te brengen.

- **2.8.3 Verkenning ontwikkeling branche RI&E**

Verschillende andere sectoren hebben in aanvulling op de Arbocatalogus een branche RI&E. Beoogd wordt de ontwikkeling van een mogelijke branche RI&E te verkennen met de klankbordgroep Arbocatalogus hbo en een bureau in te schakelen ten behoeve van de procesondersteuning. Ook wordt gebruik gemaakt van de kennis in andere sectoren en binnen de hogescholen.

- **2.8.4 Kennisnetwerk Integraal gezondheidsbeleid**

Het gezondheidsnetwerk komt twee keer per jaar bijeen. De uitwisseling van kennis en kunde over actuele gezondheidsthema's staat centraal. Het netwerk wordt ook ingezet om te klankborden of onderzoeken uit te zetten.

2.9 Werkdruk

Werkdruk is een belangrijk thema binnen de sector onderwijs, en zeker ook voor het hbo. De afgelopen jaren is er op verschillende manieren aandacht geweest voor dit thema. Met het toenemend gebruik van een uniform MTO (eventueel met aanvullende werkdrukverdieping) is er een instrument voorhanden, waarmee werkdruk gemonitord kan worden. De resultaten vormen voor diverse hogescholen aanleiding om extra activiteiten te ontplooiën op het thema werkdruk. Een deel van de goede praktijken is terug te vinden binnen de Arbocatalogus. Dankzij de lopende stimuleringsregeling werkbeleving worden momenteel ook nieuwe praktijken ontwikkeld.

Medio 2014 is een verkennend onderzoek uitgevoerd bij zes hogescholen naar de aanpak en behoeften op het thema werkdruk. Hieruit kwam naar voren dat de hogescholen op verschillende manieren aandacht hebben voor dit thema, variërend van concrete interventies op individueel niveau tot aan integraal gezondheidsbeleid (procesniveau).

- **2.9.1 Handreiking monitoren van werkdruk voor Arbo professionals**

Hogescholen hebben behoefte om effecten van interventies te kunnen meten en de voortgang rond het thema werkdruk beter te kunnen monitoren. Het seminar over werkdruk in 2014 is gebruikt voor het inrichten van een interactieve workshop hierover. Naar aanleiding van de workshop hebben zich tien deelnemers voor de focusgroep aangemeld.

Voor het in kaart brengen van de mogelijkheden voor monitoring van werkdruk en effectmeting van interventies worden enkele focusbijeenkomsten met experts gehouden. Hierbij gaat de aandacht niet eenzijdig uit naar gegevens uit het MTO, maar ook naar andere informatiebronnen. De verzamelde kennis en inzichten monden uit in een 'Handreiking monitoren van werkdruk in het hbo', die handvatten biedt voor het inrichten van indicatoren voor werkdruk en effectmeting.

- **2.9.2 Handreiking voor het bespreekbaar maken en aanpakken van werkdruk in teams**

Door een lectoraat is een werkdrukinstrument voor de zorg ontwikkeld. Dit instrument kan worden vertaald naar onderwijsteams binnen het hbo. Het team wordt hierbij gezien als een resultaatverantwoordelijk netwerk van functionele en hiërarchische medewerkers. De vertaling gebeurt op basis van twee pilots en resulteert in een werkdrukinstrument met handleiding voor het hbo.

- **2.9.3 Tool voor het wegwijs maken van de medewerker bij werkdruk**

Voor de individuele medewerker, die op zoek gaat naar informatie over het beheersen of voorkomen van werkdruk, wordt een (digitale) tool ontwikkeld. Deze is erop gericht om de medewerker wegwijs te maken, zodat hij binnen de eigen hogeschool aan de slag kan gaan met de ervaren werkdruk. De tool wordt vraaggericht ingericht.

Het instrument geeft informatie over werkdruk, biedt de mogelijkheid om een korte test te doen en geeft inzage in oplossingsrichtingen met een verwijfsfunctie naar ondersteuning binnen de eigen hogeschool. De gebruiker wordt betrokken door goede inhoudelijke informatie, herkenbare voorbeelden/quotes en concrete verwijzingen naar hulp binnen de eigen hogeschool. Voor de ontwikkeling van deze tool is een focusgroep ingericht.

- **2.9.4 Afronding en verantwoording stimuleringsregeling 'Maatwerk in werkbeleving'**

Voor de stimuleringsregeling 'Maatwerk in werkbeleving' is, in de april vergadering 2014 van het bestuur, het budget verruimd met 75.000 euro. De looptijd is verlengd tot 1 januari 2015.

2.10 Mobiliteit

In het jaarprogramma 2015 wordt ter ondersteuning van de cao-afspraken over professionalisering en duurzame inzetbaarheid het onderwerp mobiliteit in een breder perspectief opgenomen. De activiteiten onder dit thema richten zich op het stimuleren en ondersteunen van de interne mobiliteit van medewerkers en tijdelijke uitwisseling door inzet op projecten binnen andere hogescholen. Daarbij gaat het om een bewustwordingsproces en beweging bij hogescholen en de medewerkers te realiseren door: het ontsluiten van goede voorbeelden van uitwisseling, delen van expertise en laagdrempelige mobiliteit in een inspiratieboekje, het ontwikkelen van een digitale projectenbank en twee onderzoeken.

- **2.10.1 Inspiratieboekje 'Kijk eens om je heen'; voorbeelden van uitwisseling, inzet van expertise en laagdrempelige mobiliteit**

Hoe kunnen medewerkers ondersteund en geïnspireerd worden om te werken aan hun inzetbaarheid? Met het ontsluiten van inspirerende, praktische, kleinschaligere, laagdrempelige voorbeelden, instrumenten en suggesties in de vorm van een inspiratieboekje worden medewerkers uitgenodigd verder te kijken dan hun eigen team en de blik te verruimen.

- **2.10.2 Kennisnetwerk mobiliteit**

Vanuit de hogescholen komen ongeveer tien specialisten bijeen voor de uitwisseling over projecten en kennis over mobiliteit. Dit netwerk begeleidt ook de inrichting van een digitale projectenbank. Voor de uitwisseling van kennis en expertise over mobiliteit wordt een edugroep ingericht voor dit netwerk.

- **2.10.3 Inrichting van een digitale projectenbank**

In het kader van het bevorderen van mobiliteit en de vraag vanuit diverse partijen om mobiliteit te ondersteunen wordt een klussen- en of projectenbank geïntegreerd in het arbeidsmarktportaal werkenbijhogescholen.nl. Hogescholen hebben in 2013 in een vragenlijst over werkenbijhogescholen.nl al aangegeven interesse te hebben in een klussen- en of projectenbank, maar de wijze waarop de projectenbank vorm moet krijgen moet verder worden verkend.

- **2.10.4 Onderzoek naar feitelijke mobiliteit en beelden van mobiliteit personeel**

Er wordt een kwalitatief en kwantitatief onderzoek gedaan naar de mobiliteit van het personeel in het hoger onderwijs: hoe lang werkt men er al, in hoeveel verschillende functies, hoe lang werkt men in de laatste functie? En welke beelden bestaan er over de arbeidsmobiliteit: wat zijn voor- en nadelen van mobiliteit in het perspectief van de hogeschool en in het perspectief van de werknemer? Wat doet men aan interne mobiliteit, hoe kijkt men aan tegen externe mobiliteit? Doel van het onderzoek is om beelden over mobiliteit te verzamelen en te wegen en daarmee een typering te maken van verschillende soorten werknemers in het hbo. Ten behoeve van het onderzoek zal onder meer een enquête onder medewerkers in het hbo worden uitgevoerd.

2.11 Congres

Er is besloten om het aantal themabijeenkomsten per jaar te beperken en jaarlijks of eens per twee jaar een groot Zestor congres te organiseren. Het eerste congres van Zestor staat gepland in 2015. We streven naar een zo groot mogelijke deelname aan het congres. Daarbij richten we ons in eerste instantie op 200 deelnemers. De concrete invulling van het congres wordt in het bestuur besproken.

2.12 Inclusieve arbeidsorganisaties

De Arbeidsmarktmonitor 2014 laat zien dat het hbo een witte vrouwenorganisatie aan het worden is. Deeltijdconstructies in combinatie met het werken op hoog niveau hebben deze trend in gang gezet. Onderzoek wijst uit dat het hbo een lage mate van inclusiviteit heeft voor arbeidsgehandicapten en een beperkte mate van diversiteit in het personeelsbestand. Dat vraagt om een gerichte inzet van activiteiten aansluitend op de collectieve afspraken voor medewerkers met een beperking en het streven naar inclusieve arbeidsorganisaties in de breedte.

- **2.12.1 Inrichten expertfunctie met kennisnetwerk voor mensen met een beperking**

In 2013 hebben Sociale Partners en het kabinet een Sociaal Akkoord gesloten, waarin afgesproken is om 100.000 mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. De overheid doet hier nog eens 25.000 banen bovenop. Om dit mogelijk te maken en meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen, wordt per 1 januari 2015 de Participatiewet ingevoerd.

Al eerder was in de cao-hbo een bepaling opgenomen om het aannemen van jongeren vanuit de Wajong te stimuleren. Naar aanleiding van het Sociaal Akkoord en de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 hebben hogescholen afgesproken om in de periode 2014-2024 in totaal 990 banen te creëren voor arbeidsgehandicapten. Op 31 december 2015 dient de hbo-sector de eerste 119 banen te hebben gerealiseerd.

Er wordt een (digitaal) kennisnetwerk in gericht met voor iedere hogeschool een plaats voor een HR professional en een MR lid. Via dit netwerk wordt nieuwe informatie over de regelgeving en goede praktijken gedeeld. Knelpunten worden geïnventariseerd en pilots kunnen worden gevolgd.

- **2.12.2 Programma van activiteiten ter ondersteuning van het creëren van werkplekken voor mensen met een beperking**

Voor 2015 is een actieprogramma ontwikkeld, met onderdelen voor steeds wisselende medewerkers vanuit de hogescholen. Hiervoor zijn gesprekken gevoerd met diverse partijen, onder meer met hogescholen, netwerkorganisatie Locus, SBCM (het arbeidsmarkt en opleidingsfonds voor de sociale werkvoorziening), Jobstap (een reïntegratiebedrijf), AWWN en vakbonden. Het programma bestaat uit concrete activiteiten, zoals het organiseren van trainingen, het vormgeven van meerdere pilots (bijvoorbeeld voor functiecreatie) en het ontwikkelen van materialen. Om structurele aandacht voor instroom van mensen met een beperking te vragen, is het voornemen om iedere twee maanden een activiteit te organiseren.

- **2.12.3 Stimuleringsregeling 'Ruim baan voor participatie'**

Voor de stimuleringsregeling "Ruim baan voor participatie" zijn in 2014 nog geen aanvragen ingediend. Aan het bestuur is voorgelegd de regeling te verruimen, waardoor bijvoorbeeld ook subsidie kan worden aangevraagd voor de inzet van concrete begeleiding bij functiecreatie of het aanzoeken van kandidaten, het ontwikkelen van handreikingen en het organiseren van trainingen. De looptijd van de regeling is verlengd tot 1 januari 2016. Het budget is verruimd naar 80.000 euro.

- **2.12.4 Themabijeenkomst 'Succesfactoren voor een inclusieve hogeschool'**

Inclusieve organisaties richten zich niet op deelaspecten, maar zijn integraal gericht op inclusiviteit. Kennisdeling, onderlinge uitwisseling en inzichten vanuit andere sectoren kunnen de hogescholen helpen in het vormgeven van een inclusieve hogeschool.

KERNTAAK 3: FACILITEREN VAN HOGESCHOLEN EN GEZAMENLIJK OPEREREN

3.1 Re-integratie

- **3.1.1 Collectief contract**

Zestor heeft een collectief raamcontract afgesloten met Margolin voor re-integratie. Hogescholen kunnen hiervan gebruik maken en hun werkloze of met werkloosheid bedreigde werknemers aanmelden voor begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan. Resultaat van deze activiteit is deelfinanciering van de begeleiding van ongeveer 100 werknemers en gewezen werknemers van hogescholen.

- **3.1.2 Handreiking re-integratie**

In het verlengde van de onderzoeksopdracht WW/BW doet het fonds aan de cao-partijen het voorstel om een handreiking voor hogescholen te ontwikkelen, waarin de verantwoordelijkheden aangaande de re-integratie van (ex)medewerkers duidelijk worden belegd en de afspraken in de cao, die de overgang naar een andere werkgever vergemakkelijken, worden toegelicht. Het voorstel is om de handreiking in nauwe samenwerking met de directeurs P&O te ontwikkelen, nadat het onderzoek naar mobiliteitsvoorzieningen is afgerond.

- **3.1.3 Tevredenheidsonderzoek**

In het bestuur is afgesproken een onderzoek te doen naar de tevredenheid van hogescholen met de gecontracteerde partij, zoals dat eerder is uitgevoerd.

3.2 Arbeidsmarktportaal en vacaturebank 'Werken bij Hogescholen'

Met Zestor bevorderen en ondersteunen cao-partijen vernieuwende activiteiten in de sector op het gebied van arbeidsmarktbeleid. Hiervoor zijn het arbeidsmarktportaal en vacaturebank 'Werken bij Hogescholen' samen een belangrijk ondersteuningsinstrument. De vacaturebank heeft zich in de loop der jaren verder ontwikkeld en toont van veel hogescholen de vacatures. Voor de ontwikkeling van de site heeft een groep van arbeidsmarktdeskundigen als klankbordgroep gefungeerd. Via het portaal is ook een koppeling gemaakt met de sites van de hogescholen. In 2014 is de site losgekoppeld van 'werkenbijdeoverheid.nl'. Een belangrijk deel van de activiteiten blijft zich richten op het profileren van de site 'Werkenbijhogescholen.nl' om voldoende kwalitatief goede bezoekers te trekken.

- **3.2.1 Licentie, onderhoud en vernieuwing**

Voor het gebruik van de vacaturebank neemt Zestor een licentie af met gebruikersrecht, onbeperkt plaatsen van vacatures, jobalert, trainingen en een helpdesk.

De technische omgeving van de huidige vacaturesite werkenbijhogescholen.nl is verouderd. Er is besloten om de huidige website over te zetten naar een nieuwe technische omgeving. Deze verandering vraagt om een nieuw ontwerp van de website. Een goed moment om direct verbetervoorstellen en veranderingen door te voeren.

- **3.2.2 Online campagne werkenbijhogescholen.nl**

Vanaf 10 december 2013 is werkenbijhogescholen.nl losgekoppeld van werkenbijdeoverheid.nl. Het blijft in 2015 van belang om voldoende bezoekers naar het arbeidsmarktportaal te genereren. Door de (min of meer) doorlopende online campagne worden extra bezoekers naar werkenbijhogescholen.nl geleid. Mogelijk worden in 2015 ook een aantal offline activiteiten in gang gezet. Deze worden met het bestuur afgestemd.

3.3 Imago-onderzoek

In het jaarprogramma 2014 van Zestor is voorgesteld om een imago-onderzoek uit te laten voeren naar het beeld dat werkzoekenden en latent werkzoekenden hebben van hogescholen als werkgever. Dit voorstel is eind 2013 gedaan in het overleg met de HR directeuren van hogescholen. Daarbij gaat het ook om de aantrekkelijkheid van werken in het hbo voor mensen die afkomstig zijn uit de beroepspraktijk en minimaal een afgeronde masteropleiding hebben. Daarnaast kunnen de resultaten eventueel, na bespreking in het bestuur van Zestor, worden gebruikt bij landelijke vervolgcacties, zoals het inzetten van een imagocampagne.

3.4 Subsidiewijzer

Door het vervallen van regelingen en nieuwe subsidiemaatregelen die vanuit de overheid, gemeentes en andere uitvoerende instanties in 2015 op ons gaan afkomen, wordt ook het komende jaar de subsidiewijzer op de actuele ontwikkelingen aangepast. De subsidiewijzer geeft ondersteuning aan adviseurs bij hogescholen en vakbonden. Uiteraard kunnen ook medewerkers de subsidiewijzer raadplegen.