



arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

VERKORT JAARVERSLAG 2017

Stichting Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

INHOUDSOPGAVE

JAARVERSLAG

BESTUURSVERSLAG 2017	3
JAARREKENING	
1. BALANS PER 31 DECEMBER 2017	23
2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2017	24
3. ALGEMENE TOELICHTING	25
OVERIGE GEGEVENS	27

BESTUURSVERSLAG 2017

Met het bestuursverslag als integraal onderdeel van het jaarverslag, geeft het bestuur inzicht in de activiteiten en de resultaten van Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds over het verslagjaar 2017.

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 voor het cao-overleg en de sector (hogescholen) en het verrichten en initiëren van onderzoek.

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 neemt het fonds verschillende initiatieven.

Draagvlak voor de activiteiten

Partijen aan de cao-tafel zijn voor het fonds het belangrijkste gremium voor het verkrijgen van draagvlak voor de uitgevoerde activiteiten. Partijen zijn zelf verantwoordelijk om bij hun eigen achterban de activiteiten van het fonds onder de aandacht te brengen en daarmee het draagvlak voor het sectorfonds te vergroten.

Een nauwere aansluiting met de ontwikkelingen aan de cao-tafel wordt bevorderd, doordat er in een aantal gevallen bestuurders van werkgeverszijde en/of werknemerszijde zowel deelnemen aan het cao-overleg als zitting hebben in het bestuur van Zestor.

Het bestuur zorgt voor betrokkenheid vanuit de sector, door de inrichting van klankbordgroepen en netwerkbijeenkomsten. Zo weet het bestuur wat er speelt in het veld, kan maatwerk in de uitvoering van activiteiten worden gerealiseerd en kan het draagvlak verder worden verbreed. Ter voorbereiding op het jaarprogramma komt een 'Forum' bij elkaar, bestaande uit vertegenwoordigers van vakbonden en een vertegenwoordiging van de directeurs P&O. Mede op basis van deze input heeft het jaarprogramma van het fonds vorm gekregen. Belangstellenden werkzaam in of ten behoeve van de sector zijn in het verslagjaar regelmatig over de voortgang van activiteiten en nieuwe projecten geïnformeerd.

Voor het verstevigen van het draagvlak is eveneens de website van het fonds van belang. Nieuwe publicaties, bijeenkomsten en andere wetenswaardigheden zijn op de website vermeld. Naast de algemene website beheert het fonds ook nog twee andere websites, te weten: www.werkenbijhogescholen.nl en www.arbocatalogushbo.nl.

Samenstelling bestuur

De Stichting Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo, wordt bestuurd door een bestuur dat bestaat uit acht natuurlijke personen. Vier bestuursleden zijn bestuurders van hogescholen en worden benoemd door de werkgeversorganisatie, de Vereniging Hogescholen. Eén lid van het bestuur wordt benoemd door de Algemene Onderwijsbond (AOB), één lid door CNV Connectief, één lid door de FNV en één lid door de UNIENFTO. Genoemde organisaties zijn de partijen die namens de aangesloten werkgevers en de georganiseerde werknemers de cao-hbo afsluiten.

Bureau

Het bestuur wordt in de uitvoering van de taken ondersteund door een bureau, dat uitvoering geeft aan de diverse projecten en activiteiten. Het bureau wordt voor een aantal projecten ondersteund door gedetacheerde medewerkers van hogescholen. De dagelijkse leiding voor het uitvoeren van de taken is door het bestuur gedelegeerd aan de ambtelijk secretaris/directeur. De directeur geeft leiding aan de bureauorganisatie. De Vereniging Hogescholen fungeert voor de bureaumedewerkers als formele werkgever.

De in 2017 uitgevoerde activiteiten worden langs de drie bovengenoemde kerntaken in het bestuursverslag verantwoord.

KERNTAAK 1: ONDERSTEUNEN VAN HET CAO-PROCES

Cao onderzoeksopdrachten

1.1 Kwalitatieve en kwantitatieve evaluatie van de professionaliseringsafspraken

Sociale partners hebben afgesproken de uitvoering van de professionaliseringsafspraken uit de cao van 2012-2013 te evalueren. De cao-tafel heeft het verzoek bij Zestor neergelegd om de voortgang en de effecten van de professionaliseringsafspraken uit de cao te evalueren.

Resultaat

In afwachting van besluitvorming aan de cao-tafel of en hoe de evaluatie vorm moet krijgen, is de opdracht aangehouden.

Cao ondersteunende inventarisaties

1.2 Arbeidsmarktmonitor

Eens in de twee jaar laat Zestor een arbeidsmarktmonitor opstellen, die de actuele stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor hbo-personeel schetst. De analyse is onder meer bedoeld voor het signaleren, beantwoorden en oplossen van arbeidsmarkt vraagstukken en - knelpunten. Doelgroepen zijn zowel cao-partijen als de individuele hogescholen. In de monitor wordt specifiek aandacht besteed aan mobiliteit, flexibele arbeid, de inzet van arbeidsgehandicapten en werkbeleving bij de medewerkers.

Resultaat

De voorbereidingen voor de nieuwe arbeidsmarktmonitor zijn eind 2016 gestart. De monitor is in juni 2017 aan het bestuur voorgelegd en in oktober gepresenteerd aan de cao-delegatie. De monitor is tevens op de site van Zestor gepubliceerd.

1.3 Medewerkertevredenheidsonderzoek en benchmark

In de cao-hbo hebben partijen afgesproken dat iedere hogeschool een medewerkertevredenheidsonderzoek uitvoert met een tweejaarlijkse herhalingsfrequentie. Voor het hbo is daarvoor een specifiek instrument ontwikkeld: TIM. Het TIM (Tevredenheid Instrument Medewerkers) is een onderzoek naar de medewerkers beleving op hogescholen. Het onderzoek maakt gebruik van een gestandaardiseerde vragenlijst, die is ontwikkeld door een aantal vertegenwoordigers van hogescholen en een lector, in samenwerking met onderzoeksbureau Integron en Zestor.

Resultaat

Eind 2016 is gestart met de benchmarkrapportage over de periode medio 2014 - medio 2016. In deze benchmark zijn de resultaten gebundeld van 24 hogescholen. De rapportage is in juni 2017 door het bestuur vastgesteld en vervolgens onder hogescholen verspreid. De benchmark is tevens op de website van Zestor gepubliceerd.

1.4 Verzuimrapportage

Op basis van de gegevens die hogescholen aanleveren, wordt jaarlijks door het bureau een verzuimrapportage opgeleverd met gemiddelde verzuimcijfers in de sector. Dit biedt hogescholen de mogelijkheid om te benchmarken. Deze cijfers worden tevens opgevraagd door het Ministerie van OCW.

Resultaat

De verzuimrapportage met een analyse over de verzuimcijfers over 2016 is in april 2017 door het bestuur vastgesteld en op de website van Zestor gepubliceerd.

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

2.1 Leren en ontwikkelen

Hogescholen zetten stevig in op de lerende organisatie, resultaatverantwoordelijke teams, professionele leergemeenschappen en docentkwaliteit. In het programma zijn activiteiten opgenomen ten behoeve van het leren en ontwikkelen van zowel leidinggevend, (startende) docenten, teams en ondersteunend personeel. Naast formeel leren heeft ook informeel leren de nodige aandacht gekregen. Onze inspanning op de docentprofessionalisering is uitgebreid met een praktijkonderzoek naar het curriculum voor hbo-docenten. We ontsluiten trends en ontwikkelingen voor onder meer de HR-professionals in hun rol als strategische partner en door verhalen op te halen over 'de kanteling van de organisatie'.

• 2.1.1 De kanteling van de organisatie

In 2016 is er een interne verkenning uitgevoerd door Zestor over het thema 'flipping the system'. In 2017 hebben we vooral de beelden en de verhalen opgehaald uit het veld en de eerste experimenten en voorbeelden van kantelingen binnen hogescholen onderzocht.

Resultaat

Er zijn beelden en verhalen opgehaald van enkele 'early adaptors' (Saxion, HAN en Avans). Deze zijn gedeeld op het Zestor congres 'Anders Organiseren' van 3 oktober 2017.

• 2.1.2 Ontsluiten trends en ontwikkelingen

Trends en ontwikkelingen op het gebied van organisatieontwikkeling volgen elkaar snel op. Om HR(D)-professionals te ondersteunen bij hun veranderende rol richting strategisch partner in deze organisatieontwikkelingen is een serie Masterclasses ontwikkeld.

Resultaat

Tijdens het Zestor congres van 3 oktober 2017 is in een sessie een uitvraag gedaan onder HR(D) professionals. De aanwezige HR(D)-professionals hebben samen een aantal thema's geformuleerd die voor hen van belang zijn om hun rol in het kader van anders organiseren effectief te kunnen vervullen. Mede op basis van deze opbrengst is de definitieve inhoud van de masterclasses bepaald.

De start van de masterclasses vindt begin 2018 plaats.

• 2.1.3 Professionele leergemeenschap

Het kijkkader voor het thema professionele leergemeenschappen, dat eind 2016 is opgeleverd, is bedoeld om te verkennen hoe de samenwerking in de driehoek onderwijs, onderzoek en de beroepspraktijk wordt vormgegeven. In 2017 is verder onderzoek gedaan naar de praktijk van professionele leergemeenschappen. De inzichten uit bestaande praktijken geven een beeld van hoe de vergaande samenwerking tussen onderwijs, onderzoek en de beroepspraktijk vorm kan krijgen. Het onderzoek is uitgevoerd door een extern bureau en een lector van de HAN in samenwerking met een speciaal voor dit onderzoek opgezet leernetwerk van vertegenwoordigers uit het hbo.

Resultaat

Het vervolgtraject is gestart in februari 2017. De afronding van het onderzoek staat gepland voor begin 2018.

Het leernetwerk is gedurende het jaar viermaal bijeengekomen; op 27 maart, 22 mei, 26 september en 27 november 2017.

• 2.1.4 Leerkring Leiderschap

Leiderschapsontwikkeling vindt op de meeste hogescholen plaats door middel van eigen Management development- en leiderschapsprogramma's. Aanvullend hierop heeft Zestor het initiatief genomen om, samen met hogescholen, een aantal Leerkringen Leiderschap te organiseren. Onze ambitie richt zich op een groeiend netwerk van leidinggevend in het hbo, die samen werken aan de toekomst van het hoger beroepsonderwijs vanuit hun specifieke rol als leidinggevende in het midden van de organisatie.

Resultaat

De Leerkring Leiderschap Regio Noord (Hanzehogeschool, Stenden en NHL) is eind maart 2017 afgerond.

In september 2017 is een nieuwe Leerkring Leiderschap gestart met 29 leidinggevend van de hogescholen HAN, Windesheim, Rotterdam en Avans. Deze Leerkring loopt tot en met maart 2018.

Conform het bestuursbesluit van 12 april 2017 is gestart met een digitale publicatie over leiderschap in het midden van de organisatie, in samenwerking met de Leerkringen Leiderschap. De publicatie wordt in 2018 afgerond en dient als een voorzet voor het op te zetten netwerk van leidinggevend en een leiderschapsagenda voor het hbo.

• 2.1.5 Informeel leren

Hogescholen zetten stevig in op de lerende organisatie. Naast formeel leren krijgt ook informeel leren de nodige aandacht. Om het concept informeel leren te verduidelijken, is een paper ontwikkeld. In deze paper laten twee lectoren en een hoogleraar verschillende routes zien, waarmee het creëren van een perfecte informele leeromgeving kan worden aangevlogen.

Resultaat

De paper Informeel leren is door het bestuur vastgesteld in de vergadering van 12 april 2017. Op 9 mei 2017 is hier een bijeenkomst over georganiseerd. Hierna is de paper op de website gepubliceerd.

• 2.1.6 Praktijkonderzoek impliciet curriculum hbo-docenten

Er bestaan momenteel veel initiatieven om de kwaliteit van hbo-docenten te bevorderen. Cursussen pedagogisch didactische bekwaamheden, basis- en senior kwalificaties, prestatieafspraken over het opleidingsniveau van de docenten, professionaliseringsafspraken in de cao. Hogescholen bevorderen het werken in teams. De Inspectie van het Onderwijs heeft samen met de NVAO een onderzoek gestart naar de kwaliteit van de docent in het hoger onderwijs. Er lijkt sprake van een meer of minder impliciet curriculum voor docentprofessionalisering. Zestor wil door middel van een praktijkonderzoek het impliciete curriculum voor hbo-docenten expliciet maken.

Resultaat

Voor het onderzoek naar een curriculum voor hbo docenten is, met ingang van 1 juli 2017, een medewerkster van de Hogeschool van Amsterdam gedetacheerd bij Zestor. De eerste fase van het onderzoek wordt begin 2018 afgerond en resulteert in een plan van aanpak.

• 2.1.7 Community of Practice BDB

De Community of Practice over de Basisdidactische bekwaamheid loopt door in 2017 met twee bijeenkomsten. Inmiddels zijn ook de kleinere hogescholen en de kunsthogescholen aangehaakt. Er is een planning gemaakt van de peerreviews die door de hogescholen onderling worden geregeld. De uitkomsten worden gedeeld in de community.

Resultaat

In januari 2017 zijn de hogescholen benaderd om hun informatie over hun BDB-trajecten te actualiseren voor de website van Zestor. De community is bijeengewees op 6 maart en 13 november 2017.

• 2.1.8 Netwerk docentenberaden

In navolging van Zuyd Hogeschool worden andere hogescholen uitgenodigd een docentenberaad (of vergelijkbare organisatievorm) in te richten. Zuyd Hogeschool fungeert in dit project als voorbeeld, innovator en inspirator. Zestor faciliteert het proces. Het uiteindelijke doel van dit project is een landelijk netwerk van docentenberaden. Op het moment dat er minimaal drie hogescholen bezig zijn met het opzetten van een docentenberaad, starten we met dit landelijke netwerk om kennis en ervaring te delen.

Resultaat

Het is in 2017 helaas niet gelukt docentenberaden te starten in andere hogescholen. Het project wordt afgerond met een verslag in de bestuursvergadering van maart 2018.

2.2 Teamontwikkeling

• 2.2.1 Het leerlandschap van teams

Opleidingen in het hbo werken steeds meer in teams. Het effect van werken in teams kan positieve uitwerkingen hebben op de resultaten van de organisatie als geheel. Er kleven echter ook risico's aan het werken in teams. Er kan bijvoorbeeld rendementsverlies optreden bij niet goed samenwerkende teams. Daarnaast worstelen veel opleidingen met de vraag wat een logische en succesvolle teamsamenstelling is. In 2017 wordt onderzocht hoe teams het meest effectief functioneren en hoe het leerlandschap van teams eruit kan zien. De uitkomsten van dit onderzoek moeten resulteren in inzichten die helpen bij het inrichten van teams bij hogescholen.

Resultaat

Het eerste deel van het onderzoek is in november 2017 gestart. In deze voorbereidende fase is informatie verzameld en zijn gesprekken met deskundigen gevoerd. De verwachting is dat het onderzoek eind 2018 afgerond wordt.

• 2.2.2 Stimuleringsregeling 'Professionaliseren doe je samen'

Deze stimuleringsregeling richt zich op teams die (nog) geen adequate werkwijze hebben om tot een professionaliseringsinzet te komen op teamniveau en dit wel graag willen ontwikkelen en inbedden in de reguliere manier van werken.

Resultaat

De stimuleringsregeling is in juni 2016 van start gegaan en liep door tot mei 2017. In 2017 zijn twaalf aanvragen ingediend door vijf hogescholen.

• 2.2.3 Interventies op teamontwikkeling

Op basis van literatuurstudie is een format ontwikkeld met belangrijke voorwaarden voor teamontwikkeling. Binnen dat frame beschrijven we mogelijke interventies en praktijkvoorbeelden voor teamontwikkeling.

Resultaat

Het overzicht is aangevuld met de resultaten uit de stimuleringsregeling 'Professionaliseren doe je samen' en ontsloten op de website van Zestor.

2.3 Startende docenten: Missie vliegende start (MVS)

Met het project Missie Vliegende Start heeft Zestor samen met hogescholen tijd gemaakt voor bewustwording rond de werving, selectie en begeleiding van startende docenten. Het project is medio 2015 gestart. In 2017 hebben we vooral ingestoken op de volgende drie activiteiten:

• 2.3.1 Ondersteunende workshops

Op basis van de eerdere ervaringen is gekozen voor een meer gedifferentieerde aanpak van de workshopsessies, meer op basis van de specifieke behoefte/vraagstelling binnen de hogeschool. Tevens is aangestuurd op een integrale benadering gericht op inbedding binnen de organisatie en kennisdeling binnen de eigen hogeschool én de sector. Dit is een verschil ten opzichte van de eerste reeks workshops, die meer waren gericht op de ondersteuning op teamniveau en waarbij minder aandacht was voor een goede verankering binnen de hogeschool als geheel.

Resultaat

Op 7 maart 2017 is een workshop georganiseerd als voorbereiding op het ontwerp van een inwerkprogramma voor Hogeschool Windesheim.

In samenwerking met het Kennisnetwerk Werving en Imago is op 18 mei 2017 een workshop verzorgd voor HR-adviseurs en recruitmentspecialisten, gericht op het versterken van de implementatie en realisatie van de eigen programma's van hogescholen.

• 2.3.2 Debat estafette

Naast maatwerksessies op hogescholen, hielden we in 2017 ook een landelijke debattour. Overkoepelend thema was: 'Onderwijskwaliteit & Personeelsbeleid'. Onder leiding van Het Debatbureau gingen we het gesprek aan over de vraag: 'Hoe kunnen we de positie van startende docenten in het hbo verbeteren?'

Resultaat

Er zijn vijf debatten gerealiseerd: bij Zuyd Hogeschool op 20 april, op 25 april bij de Haagse hogeschool, bij de Hogeschool van Utrecht op 17 mei en in Almere bij Windesheim op 21 juni 2017. En er is een breed slotdebat georganiseerd tijdens het Zestor congres op 3 oktober 2017.

• 2.3.3 Vliegende Start Award

Met de Vliegende Start Award riep Zestor hogescholen – zowel medewerkers als studenten – op om inspirerende ideeën en praktijkvoorbeelden aan te dragen. Met als beloning een geldprijs. De hamvraag luidde: 'Wat maakt dat jullie initiatief of idee structureel bijdraagt aan de verbetering van de processen van werving, selectie en/of begeleiding van startende docenten?'

Resultaat

Tijdens het Zestor congres op 3 oktober 2017 is de Award uitgereikt. De Hogeschool van Arnhem en Nijmegen heeft met hun inwerkprogramma de hogeschoolprijs gewonnen. Het Warm Welkom op maat, door studenten van de Hogeschool Utrecht, heeft de studentenprijs gewonnen.

2.4 Mobiliteit

• 2.4.1 Onderzoek wensen en belemmeringen (vrijwillige) mobiliteit

Er is een onderzoek uitgevoerd naar de drijfveren van werknemers in het hbo ten aanzien van mobiliteit. Het onderzoek heeft zich gericht op de wensen en belemmeringen die werknemers ervaren. Wat is er nodig voor werknemers om mobiel te zijn in het werk nu en in de toekomst? Welke belemmeringen zijn er en hoe kunnen die worden weggenomen?

Resultaat

De voorbereidingen voor het onderzoek zijn eind 2016 gestart. Op 9 februari en 15 maart 2017 zijn voorbereidingsbijeenkomsten met specialisten van hogescholen georganiseerd. Onder vier hogescholen is een vragenlijst uitgezet. De rapportage wordt begin 2018 opgeleverd.

• 2.4.2 Kennisnetwerk Mobiliteit

Dit netwerk is ingesteld om ervaringen uit te wisselen en kennis te delen binnen het thema mobiliteit. Zowel positieve als minder goede ervaringen worden besproken. Het netwerk wordt tevens ingezet om verschillende projecten te verkennen en ondersteunen, zoals de doorontwikkeling van Project Buiten en het onderzoek naar wensen en belemmeringen van (vrijwillige) mobiliteit.

Resultaat

Dit netwerk is in het verslagjaar niet bijeengekomen.

• 2.4.3 Meet and greet bijeenkomsten intersectorale mobiliteit

In samenwerking met Sofokles en Academic Transfer zijn bijeenkomsten georganiseerd voor promovendi en personeelsadviseurs vanuit hogescholen en universiteiten. Doel is om medewerkers in beide sectoren te laten kennismaken met de andere sector en intersectorale mobiliteit te bevorderen.

Resultaat

Op 16 februari 2017 heeft een carrièrecafé plaatsgevonden bij de Universiteit Twente met medewerkers van de hogescholen Saxion en Windesheim.

Op 10 oktober 2017 vond in 's Hertogenbosch een tweede carrièrecafé plaats. Tijdens dit regionale carrièrecafé zijn promovendi van Tilburg University en Radboud Universiteit Nijmegen in gesprek gegaan met medewerkers van drie hogescholen: Avans, NHTV en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

2.5 Duurzame inzetbaarheid

Met de komst van de cao-regeling duurzame inzetbaarheid zijn er binnen hogescholen meer mogelijkheden ontstaan voor medewerkers om vorm te geven aan de eigen ontwikkeling. In 2016 is een handreiking duurzame inzetbaarheid ontwikkeld en een themabijeenkomst georganiseerd. Hieruit kwam naar voren dat er behoefte is aan uitwisseling van goede praktijken (ook met andere sectoren) en tevens aan instrumenten om de dialoog vorm te geven en medewerkers hun eigen regie te laten nemen.

Resultaat

Onder de specialisten bij de hogescholen is een vragenlijst rondgestuurd om de ondersteuningsbehoefte op het thema DI scherp te krijgen. Naar aanleiding van de inventarisatie is een bijeenkomst georganiseerd op 12 oktober 2017. Op de bijeenkomst zijn gezamenlijke doelen verkend. Naar aanleiding van de bijeenkomst zijn een aantal goede voorbeelden in de vorm van interviews op de site geplaatst.

- **Hbo-docent in beeld deel 2**

Aansluitend op het project dat in 2016 is uitgezet, is in 2017 een tweede tranche gestart met Filmstudio Bromet. Het doel was wederom tweeledig: Enerzijds docenten de gelegenheid bieden om te leren interviewen en filmen met een iPad, een vorm die ze ook kunnen benutten voor hun onderwijs. Anderzijds beroepsbeelden ophalen van de hbo-docent. In dit tweede deel hebben we de deelnemers de opdracht meegegeven om vooral de collega's in beeld te brengen in hun laatste loopbaanfase. Wat leeft er onder de docenten vanaf zestig jaar? En hoe zien ze hun positie in het onderwijs tot aan hun pensioen? Daarnaast willen we in gesprekken met studenten, collega's, leidinggevendenden, HR-adviseurs en het beroepenveld een reëel beeld krijgen van deze specifieke groep docenten.

Resultaat

De training is gestart op 14 september en liep tot november 2017. Er zijn 13 deelnemers van start gegaan. Parallel aan dit traject wordt een digitaal magazine ontwikkeld met een expert op ouderenbeleid. Deze wordt begin 2018 opgeleverd.

2.6 Arbocatalogus

De werkingssfeer en de toepassing van de Arbocatalogus hbo is vastgelegd in de cao-hbo en wordt door middel van een zelfstandige website ontsloten door Zestor.

- **2.6.1 Doorontwikkeling Arbocatalogus**

Via een paritair samengestelde klankbordgroep worden nieuwe onderwerpen besproken en zo nodig ter toetsing voorgelegd aan het bestuur en het cao overleg.

Resultaat

De klankbordgroep is bijeen geweest op 19 april 2017, met als voornaamste onderwerpen de inbedding van het thema werkdruk binnen de Arbocatalogus hbo en de rol van de preventiemedewerker binnen de hogeschool.

- **2.6.2 Uitgave Arbo Update**

Om het gebruik van de Arbocatalogus hbo te stimuleren, worden Arbo Updates uitgebracht over actuele thema's op het gebied van gezond en veilig werken. Voornaamste doel is om de Arbo professionals in het hbo actuele en praktische informatie te bieden over gezond en veilig werken, met een verwijfsfunctie naar de Arbocatalogus hbo.

Resultaat

In 2017 zijn twee edities uitgebracht. Een editie is verschenen op 9 mei 2017 met als thema's werkdruk, vertrouwenswerk en RI&E. De tweede editie, met het onderwerp werkdruk en burn-out, is begin november verschenen.

- **2.6.3 Branche RI&E**

Met de inzet van een breed samengestelde expertgroep vanuit hogescholen en vertegenwoordigers van vakbonden heeft Zestor een hbo-specifieke branche-RI&E ontwikkeld. Dit digitale instrument geeft hogescholen de gelegenheid om - zonder inschakeling van derden - een wettelijk voorgeschreven RI&E-rapport en bijbehorend plan van aanpak op te stellen. Het RI&E-instrument voor hogescholen is door het steunpunt RI&E erkend voor de toetsingsvrijstelling.

Resultaat

Op 26 januari 2017 is tijdens een landelijke kick-off bijeenkomst deze nieuwe tool gelanceerd. Daarna zijn in drie regionale bijeenkomsten trainingen aangeboden met als doel de RI&E te implementeren. Inmiddels hebben 23 hogescholen een licentie.

• 2.6.4 Kennisnetwerk Gezondheidsbeleid

Het gezondheidsnetwerk is een actief netwerk van professionals uit het hbo op het brede terrein van gezond en veilig werken. Het netwerk komt twee keer per jaar bijeen, rondom actuele thema's en netwerkvragen. Het netwerk wordt ook ingezet om te klankborden bij het uitzetten van bijvoorbeeld onderzoeken.

Resultaat

Het kennisnetwerk is bijeen geweest op 18 mei 2017. Het centrale thema was re-integratie (2e spoor en privacyregels). Op 7 december 2017 is een netwerkbijeenkomst georganiseerd rond het thema vitaliteit.

2.7 Werkdruk

Werkdruk blijft een belangrijk thema binnen het hbo. De afgelopen jaren is er op verschillende manieren aandacht geweest voor dit thema. In 2016 hebben meerdere hogescholen, tijdens een druk bezocht seminar, hun werkdrukaanpak gepresenteerd. Hieruit kwam naar voren dat hogescholen op verschillende manieren aandacht hebben voor dit thema, variërend van concrete interventies tot aan een integrale aanpak. Vanuit Zestor is tijdens dit seminar de digitale werkdruktool Werk-en-de-balans gelanceerd. Daarnaast zijn twee methodieken (handreikingen) gepresenteerd, die in 2017 een vervolg hebben gekregen.

• 2.7.1 Zicht op werkdruk

De handreiking 'Zicht op werkdruk' biedt handvatten voor het inrichten van indicatoren voor werkdruk en effectmeting. De handreiking is in 2016 methodisch onderbouwd. In 2017 is de handreiking bij een aantal hogescholen getoetst.

Resultaat

De handreiking is in 2016 tijdens de seminar Wijs met werkdruk methodisch onderbouwd en gepresenteerd. Daarna zijn drie hogescholen geworven om de methode toe te passen: NHTV, Saxion en Fontys. Het project wordt begin 2018 afgerond.

• 2.7.2 Vervolg 'Aanpak werkdruk in onderwijsteams'

In 2016 is de handreiking 'Aanpak werkdruk in onderwijsteams' opgeleverd. Met dit diagnostisch werkdruginstrument kunnen regelproblemen, regelmogelijkheden en knelpunten binnen onderwijsteams worden geïnventariseerd. Binnen drie pilot-teams bij drie verschillende hogescholen is het instrument met succes uitgeprobeerd. Het fonds biedt hogescholen begeleiding bij het toepassen van dit instrument.

Resultaat

Hogescholen kregen de mogelijkheid om via de stimuleringsregeling 'Professionaliseren doe je samen' een deskundige van het lectoraat Arbeidsorganisatie en Arbeidsproductiviteit van de Hanzehogeschool in te schakelen. Hiervan is drie keer gebruik gemaakt.

- **2.7.3 Pilotstudie ‘Slimmer organiseren’**

In navolging van het project 2.7.2 Vervolg ‘Aanpak werkdruk in onderwijsteams’ is een nieuwe pilotstudie gestart, waarin door het lectoraat van de Hanzehogeschool de relatie tussen werkdruk en de wijze van organiseren van het werk aanvullend is onderzocht. Voor Zestor levert dit een aanvulling op het diagnostische instrument, namelijk aanbevelingen op het gebied van ‘slimmer organiseren’ ter voorkoming van werkdruk.

Resultaat

De volgende drie hogescholen hebben meegewerkt aan de pilotstudie: Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Utrecht en Stenden. Op 4 mei 2017 zijn de eerste bevindingen gedeeld. Op 7 juli 2017 is een tussenevaluatie georganiseerd, waarin de ervaringen uit de 1e pilot zijn besproken. Het project wordt afgerond in maart 2018 met een aangepaste handreiking aangevuld met inzichten in organisatorische knelpunten en oplossingen.

- **2.7.4 Expertmeeting werkdruk**

Het voornemen was om in 2017 een expertmeeting over het thema werkdruk te organiseren.

Resultaat

De voorgenomen bijeenkomst over werkdruk/burn-out is doorgeschoven naar maart 2018.

2.8 Inclusieve arbeidsorganisaties

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Het doel van de Participatiewet is dat zoveel mogelijk werknemers met een beperking aan het werk kunnen (participeren). Ook hogescholen hebben hierover afspraken gemaakt. De afgelopen jaren heeft het fonds de sector met verschillende activiteiten ondersteund en gefaciliteerd. Een groot aantal hogescholen is inmiddels al goed op weg om invulling te geven aan deze maatschappelijke opdracht.

- **2.8.1 Kennisnetwerk Inclusieve arbeidsorganisaties**

Er blijft behoefte bestaan aan het delen van informatie en ervaringen. In dit kader is in 2017 een kennisnetwerk ingericht.

Resultaat

Het kennisnetwerk is op 5 oktober 2017 bijeengekomen.

- **2.8.2 Vervolgtraining ‘Arbeidsparticipatie: Begeleiding op de werkvloer’**

Met deze training ondersteunt Zestor hbo-medewerkers, die een werknemer met een arbeidsbeperking begeleiden op de werkvloer. De training staat ook wel bekend onder de naam Harrie-training en is een door het UWV erkende training.

Resultaat

De training is niet doorgegaan in verband met onvoldoende aanmeldingen.

2.9 Versterking kwaliteit Medezeggenschapsraden

Er is een aantal ontwikkelingen die de positie van medezeggenschapsraad (MR) raken. De MR krijgt bijvoorbeeld in de nieuwe Arbowet instemmingsrecht over de persoon en de positie van de preventiemedewerker in de organisatie. Binnen een andere wet, de Wet Versterking bestuurskracht, krijgen onderwijscommissies een aangescherpte rol in kwaliteitszorg, zoals informatierecht en recht of facilitering. Naast wettelijke veranderingen heeft de meerjarige monitor medezeggenschap in het hoger onderwijs laten zien dat, hoewel er overwegend sprake is van positieve medezeggenschapscultuur, toch een deel van de raadsleden ontevreden is over de beschikbare tijd en tijdigheid van informatie.

Resultaat

Voor de versterking van de medezeggenschapsraden is op 11 april 2017 een bijeenkomst georganiseerd met als titel Vernieuwing van de medezeggenschap. De bijeenkomst is goed bezocht. Er is ingegaan op de actuele wettelijke ontwikkelingen en vernieuwende vormen van participatie.

Tevens is gestart met de voorbereidingen voor het houden van een verkenning naar de ondersteuningsbehoefte binnen de medezeggenschap. Hiertoe is een klankbordgroep samengesteld, waarin zowel MR leden als vertegenwoordigers van de bonden zitting hebben.

In samenwerking met de klankbordgroep is een enquête samengesteld. In mei 2017 is deze via de secretarissen MR uitgezet onder medezeggenschappers. Daarnaast is een aantal verdiepende interviews gehouden. De resultaten van de enquête en de interviews zijn besproken in de klankbordgroep en op basis hiervan is een adviesrapport tot stand gekomen, dat in december aan het bestuur gepresenteerd is. De klankbordgroep is drie keer bijeengekomen, op 11 mei, 7 september en 8 november 2017.

2.10 Onderzoek naar de wenselijkheid van een Ombudsman personeel

In 2016 is een start gemaakt met een verkenning naar de meerwaarde van een Ombudsman personeel, voor het vergroten van de sociale veiligheid in hogescholen. Naar aanleiding hiervan heeft Zestor een onderzoek gestart hoe de klachtenbehandeling voor medewerkers geregeld is en welke lessen daaruit getrokken kunnen worden.

Resultaat

Voor het onderzoek zijn negen hogescholen bevroegd. Het onderzoeksrapport is na de zomer opgeleverd en in de decembervergadering van het bestuur behandeld. Vanuit dit onderzoek is een aanvullende opdracht verstrekt voor het ontsluiten van de informatie uit het rapport in overzicht (factsheet) met de te beleggen taken en aan te wijzen functionarissen. De factsheet kan door hogescholen gebruikt worden als model om inzichtelijk te maken voor de medewerkers met welke type klacht zij waar terecht kunnen. Dit wordt begin 2018 opgeleverd.

2.11 Congres 2017

Eens in de twee jaar wordt een groot congres georganiseerd. Deze dag staat in het teken van kennis halen en brengen.

Resultaat

Het tweejaarlijks congres van Zestor is georganiseerd op 3 oktober 2017, met als thema 'Anders organiseren in het hbo; denken, delen, doen'. Er waren ruim 300 deelnemers.

KERNTAAK 3: FACILITEREN VAN HOGESCHOLEN EN GEZAMENLIJK OPEREREN

3.1 Re-integratie

• 3.1.1 Collectief contract

Zestor heeft een collectief raamcontract 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

Resultaat van deze activiteit is deelfinanciering van de begeleiding van ongeveer vijftig voormalige werknemers van hogescholen.

• 3.1.2 Re-integratieportaal

Vergelijkbaar met de wijze waarop VOION (fonds voor het voortgezet onderwijs) dit opgepakt heeft, is voor het hbo het Re-integratieportaal-hbo ontwikkeld. In het portaal wordt vanuit de invalshoeken werkgevers en werknemers informatie ontsloten over wat te doen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, ontslag en werkloosheid.

Resultaat

Het instrument is eind 2016 gereedgekomen en in 2017 onder de aandacht gebracht van zowel werkgevers als werknemers in het hbo. De wijzigingen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter, de Arbowet en de cao zijn in de loop van 2017 doorgevoerd.

• 3.1.3 Community of Practice re-integratie

Gebaseerd op de uitkomsten van eerder onderzoek is een community of practice ingericht met re-integratiespecialisten vanuit de hogescholen. Samen met hen wordt een verkenning uitgevoerd naar het werken met meerdere of andere aanbieders of werkwijzen op het gebied van re-integratie.

Resultaat

De community is voor de eerste maal bijeengekomen in januari 2018.

3.2 Arbeidsmarktportaal en vacaturebank 'Werken bij hogescholen'

Werkenbijhogescholen.nl is hét landelijk arbeidsmarktportaal van alle hogescholen. Op het arbeidsmarktportaal vinden bezoekers niet alleen vacatures van hogescholen, maar ook meer informatie over het werken in het hbo.

• 3.2.1 Naamsbekendheidcampagne Werkenbijhogescholen.nl

Het blijft van belang om voldoende bezoekers naar het arbeidsmarktportaal te genereren. Door de (min of meer) doorlopende onlinecampagne worden extra bezoekers naar werkenbijhogescholen.nl geleid. Ook zijn er in 2017 een aantal offlineactiviteiten in gang gezet.

Resultaat

Een online marketingbureau heeft sinds april 2017 online marketingactiviteiten (expertise & inkoop) verzorgd. Ook zijn zij verantwoordelijk geweest voor een doorlopende SEO-optimalisatie. In 2017 is er verder een opdracht gegeven om de positionering van Werkenbijhogescholen.nl te onderzoeken.

• 3.2.2 Doorontwikkeling Werkenbijhogescholen.nl

Voor het gebruik van het arbeidsmarktportaal neemt Zestor een licentie af met gebruikersrecht, onbeperkt plaatsen van vacatures, jobalert, trainingen en een helpdesk. In 2017 zijn er een aantal vernieuwingen/verbeteringen doorgevoerd.

Resultaat

Naast de technische doorontwikkeling is het arbeidsmarktportaal ook qua content verder ontwikkeld.

Om de sector goed te informeren over de ontwikkeling in bijvoorbeeld de aantallen vacatures, bezoekers en functies wordt vanuit het bureau een update voor het veld verzorgd. Hogescholen hebben in 2017 gezamenlijk 2.349 vacatures geplaatst en de website is in totaal 651.452 keer bezocht.

• 3.2.3 Events Werkenbijhogescholen.nl

In 2017 organiseert Zestor in samenwerking met hogescholen diverse events in het kader van het werken bij hogescholen. Deze events maken het mogelijk om belanghebbenden een kijkje in de keuken van een hbo-docent te geven.

Resultaat

In 2017 zijn voorbereidende gesprekken gevoerd met verschillende hogescholen over het organiseren van meeloopdagen. In mei/april 2018 worden de eerste meeloopdagen georganiseerd.

Vanuit de Hogeschool van Amsterdam is een medewerker gedetacheerd voor 10 uur in de week met ingang van december 2017 om de SEO-teksten van de verschillende functies te vernieuwen en de meeloopdagen vorm te geven.

In 2017 is ook onderzoek gedaan naar de mogelijkheid om een Virtual Reality simulatiegame te ontwikkelen, waar spelers zichzelf kunnen testen op hun geschiktheid als hbo-docent. In 2018 krijgt dit een vervolg.

• 3.2.4 Kennisnetwerk Werving & Imago

Op verzoek van hogescholen is het Kennisnetwerk Werving & Imago ingericht. Het kennisnetwerk is bedoeld om sectorbreed kennis en expertise te delen, inspirerende voorbeelden op te halen en best practices te presenteren. Er is aandacht voor uiteenlopende onderwerpen, mede ingebracht door de deelnemers zelf. Daarnaast wordt gezamenlijk de verdere inrichting en functionaliteit van www.werkenbijhogescholen.nl als sectorportaal besproken.

Resultaat

Het netwerk is in het verslagjaar drie keer bij elkaar gekomen: op 2 februari, 23 maart en 18 mei 2017, voor respectievelijk de thema's employer branding, recruitment en onboarding.

• 3.2.5 Leergang Recruitment & Arbeidsmarktcommunicatie

De sector hbo kent behoorlijk wat uitdagingen op de arbeidsmarkt. Het is essentieel dat een recruiter of wervingsspecialist op een hogeschool hier goed op inspeelt. Vanuit het fonds is daarom een leergang Recruitment & Arbeidsmarktcommunicatie specifiek voor hogescholen ontwikkeld.

Resultaat

Het bestuur heeft in juni 2017 ingestemd met de ontwikkeling van een leergang Recruitment & Arbeidsmarktcommunicatie. De belangstelling daarvoor is zo groot dat begin 2018 twee groepen zullen starten met de leergang.

3.3 Project Buiten

Project Buiten is een gezamenlijk initiatief van hogescholen en Zestor. Het is een online platform met uitdagende projecten voor medewerkers van hogescholen. Dit zijn tijdelijke projecten bij de eigen hogeschool of een andere hogeschool. Het is gebaseerd op het principe van wederkerigheid: enerzijds publiceren hogescholen projectopdrachten en meeloopstages, anderzijds geven zij hun medewerkers de tijd en ruimte om een project of meeloopstage te doen.

Resultaat

Op 27 maart 2017 is Project Buiten gelanceerd. Vanaf de start doen vijf hogescholen en twee gelieerde organisaties mee aan het project. Inmiddels is het aantal deelnemende hogescholen uitgebreid naar tien. Begin januari 2018 sluit de 11e hogeschool aan; er zijn dan 14 participerende partijen. In 2017 hebben de deelnemers gezamenlijk 99 Projecten Buiten geplaatst. Sinds de lancering is het platform 19.459 keer bezocht en zijn er 78.051 pagina's op het platform bekeken

Ook voor project Buiten wordt jaarlijks een update verzorgd met inzage in het aantal geplaatste projecten, aantallen bezoekers en onder andere een beschrijving van nieuwe ontwikkelingen.

3.4 Open regeling voor vernieuwende projecten voor HRM en medewerkers

Met de stimuleringsregeling 'Vernieuwende HR-projecten' willen we innovatieve HR-activiteiten stimuleren en vernieuwingen op het brede terrein van organisatieontwikkeling en medewerkersprofessionalisering bevorderen. Het gaat om activiteiten die op dit moment nog niet worden opgepakt binnen hogescholen en die een groot leereffect kunnen hebben voor de hogeschool zelf en voor de sector als geheel.

Resultaat

Vanaf 1 september 2017 kunnen hogescholen via het fonds subsidie ontvangen voor vernieuwende HR-projecten. In 2017 zijn er twee aanvragen gehonoreerd.

3.5 Subsidiewijzer

De 'Subsidiewijzer arbeidsmarkt hbo' is een samenhangend en toegankelijk overzicht van arbeidsmarktbevorderende maatregelen. De subsidiewijzer is via de site van Zestor te raadplegen. Gezien de veranderende wet- en regelgeving is het van belang om de subsidiewijzer regelmatig te controleren op de actualiteit van de regelingen, voorzieningen, kortingen en subsidies.

Resultaat

De subsidiewijzer is begin 2017 aangepast.

Stichting van het Onderwijs

In de bestuursvergadering van 6 juni 2014 is op verzoek van cao-partijen besloten, dat Zestor als kassier optreedt voor de bijdrage aan de Stichting van het Onderwijs. Deze bijdrage is geen verplichting voor meerdere jaren. Cao-partijen bekijken van jaar tot jaar of dit verzoek opnieuw wordt voorgelegd. Afspraak is, dat de leden van het cao-overleg monitoren of de activiteiten van de Stichting niet interfereren of overlappen met de activiteiten van het sectorfonds.

Resultaat

In 2017 hebben de cao-partijen ingestemd met het verzoek van de Stichting van het Onderwijs inzake een financiële bijdrage voor dat jaar.

FINANCIËN

In de begroting 2017 is aan baten het bedrag van € 1.802.000 begroot en aan lasten het bedrag van € 2.582.500. De feitelijke realisatie is € 1.798.972 aan baten en € 2.114.047 aan lasten. Uiteindelijk is voor het bedrag van € 3.028 minder aan baten gegenereerd dan oorspronkelijk begroot. Dit is het gevolg van lagere rentebaten dan begroot.

De gerealiseerde lasten zijn per saldo € 468.453 lager dan begroot. In de staat van baten en lasten over 2017 zijn de projectactiviteiten lager dan begroot, met name vanwege uitloop van activiteiten en het doorschuiven naar 2018. De bureau- en beheerskosten zijn in 2017 ruim binnen begroting gebleven.

Liquiditeit en solvabiliteit

De mate waarin Zestor aan al haar financiële verplichtingen op korte termijn (≤ 1 jaar) kan voldoen, wordt uitgedrukt middels een liquiditeitsratio. Zestor hanteert de current ratio:

Current ratio = vlottende activa / vlottende passiva.

De streefwaarde bedraagt 1 of hoger. Bij een streefwaarde van 1 of hoger zijn de vlottende activa hoger gewaardeerd dan de vlottende passiva. Ultimo 2017 bedraagt de current ratio 6,8.

De mate waarin Zestor aan al haar financiële verplichtingen op lange termijn kan voldoen, wordt uitgedrukt middels een solvabiliteitsratio. Deze ratio drukt de verhouding tussen het eigen vermogen en het totaal (eigen + vreemd) vermogen op de balans uit. Zestor hanteert de volgende ratio:

Solvabiliteitsratio = eigen vermogen / totaal vermogen.

De streefwaarde bedraagt minimaal 50%. Bij de streefwaarde van 50% of hoger is het eigen vermogen altijd minimaal zo hoog gewaardeerd als het vreemde vermogen. Ultimo 2017 bedraagt de solvabiliteitsratio 85,3%.

Begroting 2018

In de bestuursvergadering van 14 december 2017 is de begroting voor 2018 vastgesteld. Het totaalbedrag aan verwachte baten bedraagt € 1.799.000. Het totaalbedrag aan lasten is begroot op € 1.871.000, waarvan € 1.363.000 ten behoeve van de projectactiviteiten, € 378.000 ten behoeve van de bureaunkosten en € 130.000 ten behoeve van de beheerskosten. Onder de bureaunkosten zijn in de begroting 2018 de totale personele lasten van het bureau begroot, welke in de loop van het boekjaar toegeschreven worden naar de verschillende projectactiviteiten op basis van het tijdschrijfsysteem. Deze doorberekening is ook in de begroting 2018 verwerkt.

Voor 2018 zijn de voorgenomen activiteiten in het Jaarprogramma 2018 op hoofdlijnen uitgewerkt en begroot. Het bestuur heeft met het Jaarprogramma ingestemd.

Stimuleringsregelingen

De volgende stimuleringsregelingen zijn in 2017 beëindigd:

Stimuleringsregeling Teamontwikkeling 'Professionaliseren doe je samen'	beëindigd
Looptijd: 1 juni 2015 t/m 31 mei 2017 (verlengd)	€
Budget (verhoogd)	300.000
Toegekend subsidiebedrag	326.455
Niet besteed of afgekeurd	59.814
Uitputting subsidiebedrag	<u>266.641</u>
Reeds uitbetaald	223.254
Nog te betalen	<u>43.388</u>
Budget niet besteed	33.359

Stimuleringsregeling 'Ruim baan voor participatie'	beëindigd
Looptijd: 1 juni 2014 t/m 31 december 2016 (verlengd)	€
Budget (verhoogd)	120.000
Toegekend subsidiebedrag	84.310
Niet besteed of afgekeurd	7.206
Uitputting subsidiebedrag	<u>77.104</u>
Reeds uitbetaald	74.562
Nog te betalen	<u>2.543</u>
Budget niet besteed	42.896

Ultimo 2017 zijn de volgende stimuleringsregelingen lopend:

Stimuleringsregeling 'Teamleren in teams van ondersteuners'	lopend
Looptijd: 1 november 2017 t/m 30 november 2018	€
Budget	200.000
Toegekend subsidiebedrag	0
Niet besteed of afgekeurd	0
Uitputting subsidiebedrag	0
Reeds uitbetaald	0
Nog te betalen	0
Budget (nog) niet besteed	200.000

Open regeling voor vernieuwende projecten voor HRM en medewerkers	lopend
Looptijd: 1 september 2017 t/m 31 augustus 2018	€
Budget	160.000
Toegekend subsidiebedrag	70.000
Niet besteed of afgekeurd	0
Uitputting subsidiebedrag	70.000
Reeds uitbetaald	35.000
Nog te betalen	35.000
Budget (nog) niet besteed	90.000

Samenstelling bestuur in 2017

Namens de werkgeversorganisatie (benoemd door de Vereniging Hogescholen):

De heer drs. J.W. Meinsma, voorzitter (t/m 2-7-2017)
Mevrouw Mr. H.G.M. van Oldeniel, voorzitter (v.a. 3-7-2017)
Mevrouw A.M. Mur
De heer drs. J.D. Schaap
De heer dr. J. Welmers (t/m 1-4-2017)
De heer dr. M.J.W.T. Nollen (v.a. 26-9-2017)

Namens de werknemersorganisaties:

De heer ir. A.W. Verburg, penningmeester
De heer D.D. van der Zweep, vicevoorzitter
De heer R.C. van Baalen
De heer D. Bruning

Samenstelling bureau in 2017

Mevrouw drs. J.C. de Vries, secretaris/directeur
De heer drs. H.J. Jansen, beleidsadviseur
Mevrouw drs. G.M.O. Lemmens, projectadviseur
De heer drs. A. Mújde, projectadviseur
Mevrouw F. Aarbiou, medewerker communicatie
Mevrouw H. Houwer, medewerker projecten
Mevrouw A.R. Azadkhan, secretaresse
Mevrouw J.L. Teeuwen, medewerker communicatie
Mevrouw B.W.C. van Dalen, projectadviseur
Mevrouw drs. E.I. Luijendijk, projectadviseur
Mevrouw S.A. Simon, projectadviseur
De heer A. Pakker, projectadviseur
Mevrouw J. Smit, projectadviseur

Stichting Zestor is gevestigd aan de Prinsessegracht 21, 2514 AP te 's-Gravenhage.

Het jaarverslag 2017 is vastgesteld in de bestuursvergadering van 18 april 2018.

De volledige versie van het jaarverslag is voor hogescholen op aanvraag beschikbaar via Zestor.

1. BALANS PER 31 DECEMBER 2017

(na verwerking resultaat)

	Ref.	Jaarrekening 2017 €	Jaarrekening 2016 €
ACTIVA			
Vorderingen	4.1	128.365	203.020
Liquide middelen	4.2	4.722.604	4.887.003
		<hr/>	<hr/>
TOTAAL ACTIVA		<u>4.850.969</u>	<u>5.090.023</u>
 PASSIVA			
Reserves			
- Algemene Reserve	4.3	2.210.149	2.208.177
- Reserve Arbeidsmarktmiddelen hogescholen	"	<u>1.929.288</u>	<u>2.246.335</u>
Totaal reserves		<u>4.139.437</u>	<u>4.454.512</u>
 Verplichtingen			
- Verplichtingen Projectactiviteiten	4.4.1	271.984	391.851
- Overige verplichtingen	4.4.2	<u>439.548</u>	<u>243.660</u>
Totaal verplichtingen		<u>711.532</u>	<u>635.511</u>
		<hr/>	<hr/>
TOTAAL PASSIVA		<u>4.850.969</u>	<u>5.090.023</u>

2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2017

	Ref.	Jaarrekening 2017 €	Begroting 2017 €	Jaarrekening 2016 €
BATEN				
Bijdrage Hogescholen		1.797.000	1.797.000	1.797.000
Financiële baten		1.972	5.000	7.946
Totaal baten	5.2	<u>1.798.972</u>	<u>1.802.000</u>	<u>1.804.946</u>
LASTEN				
Projectactiviteiten	5.3.1	1.643.509	2.076.500	1.595.937
Exploitatie				
Bureaunkosten	5.3.2	376.292	381.000	399.678
Beheerskosten	5.3.3	94.246	125.000	83.989
Totaal lasten		<u>2.114.047</u>	<u>2.582.500</u>	<u>2.079.604</u>
EXPLOITATIERESULTAAT		<u>-315.075</u>	<u>-780.500</u>	<u>-274.658</u>

3. ALGEMENE TOELICHTING

Doelstelling Stichting

Stichting Zestor is gevestigd aan de Prinsessegracht 21, 2514 AP te 's-Gravenhage en ingeschreven in het handelsregister onder nummer 23143738. Zestor is het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het hoger beroepsonderwijs. Zestor stimuleert beleidsvorming en -maatregelen rond de mobiliteit en employabiliteit van hogeschoolmedewerkers. Het fonds draagt subsidies, onderzoeken en instrumenten aan, waarmee hogescholen hun arbeidsmarkt- en personeelsbeleid adequaat kunnen afstemmen op de eisen van deze tijd.

In Zestor zijn de gezamenlijke partners van het cao-overleg hbo vertegenwoordigd: acht leden namens en vanuit de cao-partijen vormen het bestuur. Het bestuur wordt ondersteund door een bureau, dat uitvoering geeft aan uiteenlopende projecten en activiteiten op de kerngebieden onderzoek en instrumentontwikkeling, deskundigheidsbevordering en re-integratie.

Zestor opereert op sectorniveau. Het arbeidsmarktfonds dient het gezamenlijke belang van de hogescholen. Daar waar het verstandig of noodzakelijk is dat individuele hogescholen gezamenlijk optreden, zorgt Zestor voor coördinatie en monitoring. Daarnaast vertaalt het fonds algemene trends en ontwikkelingen op het gebied van arbeidsmarkt- en personeelsbeleid naar bruikbare kennis en instrumenten voor het hbo én zorgt het voor kennisuitwisseling tussen de hogescholen zelf.

Stichting Zestor beoogt geen winst.

Grondslagen van waardering en bepaling van het resultaat

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2017, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2017.

Richtlijn voor de Jaarverslaggeving 640

De jaarrekening van Stichting Zestor is opgesteld op grond van algemeen aanvaarde grondslagen voor financiële verslaggeving conform Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en in het bijzonder de Richtlijn voor de Jaarverslaggeving 640, organisaties zonder winststreven. De gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van vorig jaar. De vergelijkende cijfers van het voorgaande boekjaar zijn, waar nodig, slechts qua rubricering voor vergelijkingsdoeleinden aangepast. Bij het samenstellen van de balans en staat van baten en lasten wordt een bestendige gedragslijn in acht genomen.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Algemeen

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Een actief wordt in de balans opgenomen, wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen ervan naar de onderneming zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen.

Een actief en een verplichting worden gesaldeerd als de onderneming beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het actief en de verplichting gesaldeerd af te wikkelen en de onderneming het stellige voornemen heeft om het saldo als zodanig netto of simultaan af te wikkelen.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Indien een transactie ertoe leidt dat nagenoeg alle of alle toekomstige economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot een actief of verplichting aan een derde zijn overgedragen, wordt het actief of de verplichting niet langer in de balans opgenomen. Verder worden activa en verplichtingen niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip waarop niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, wat tevens de functionele valuta is van de stichting.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management zich oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen.

De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten vorderingen, geldmiddelen, schulden en overige te betalen posten. Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Na de eerste opname worden vorderingen gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieverentemethode, verminderd met bijzondere waardeverminderingverliezen. Kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieverentemethode. De onderneming heeft geen in contracten besloten afgeleide financiële instrumenten (derivaten).

Een financieel actief of een financiële verplichting wordt in de balans opgenomen op het moment dat contractuele rechten of verplichtingen ten aanzien van dat instrument ontstaan.

Een financieel instrument wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie er toe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot de positie aan een derde zijn overgedragen.

Reserves

De reserves worden uitsluitend gemuteerd conform besluiten van het bestuur.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen.

- Een voorziening wordt in de balans opgenomen, wanneer er sprake is van een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden; en
- waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt; en
- het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is.

Indien (een deel van) de uitgaven die noodzakelijk zijn om een voorziening af te wikkelen waarschijnlijk geheel of gedeeltelijk door een derde worden vergoed bij afwikkeling van de voorziening, wordt de vergoeding als afzonderlijk actief gepresenteerd.

Voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de beste schatting van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen.

Opbrengstverantwoording

Opbrengsten uit dienstverlening worden in de staat van baten en lasten verwerkt wanneer het bedrag van de opbrengsten op betrouwbare wijze kan worden bepaald, de inning van de te ontvangen vergoeding waarschijnlijk is, de mate waarin de dienstverlening op balansdatum is verricht betrouwbaar kan worden bepaald en de reeds gemaakte kosten en de kosten die (mogelijk) nog moeten worden gemaakt om de dienstverlening te voltooien op betrouwbare wijze kunnen worden bepaald. Indien het resultaat van een bepaalde opdracht tot dienstverlening niet op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de opbrengsten verwerkt tot het bedrag van de kosten van de dienstverlening die worden gedekt door de opbrengsten.

Overheidssubsidies, die geen betrekking hebben op activa, worden in het resultaat verantwoord wanneer de desbetreffende kosten zijn gemaakt en aan de voorwaarden voor subsidiëring is voldaan.

Zodra een betrouwbare schatting kan worden gemaakt van het resultaat van een onderhanden project, worden de projectopbrengsten en -kosten in de staat van baten en lasten verwerkt naar rato van de verrichte prestaties per balansdatum.

De mate waarin prestaties van een onderhanden project zijn verricht, wordt bepaald aan de hand van de tot de balansdatum gemaakte projectkosten in verhouding tot de geschatte totale projectkosten.

Indien het resultaat van een onderhanden project niet betrouwbaar kan worden bepaald, worden de projectopbrengsten slechts verwerkt tot het bedrag van de gemaakte projectkosten dat waarschijnlijk kan worden verhaald. Verwachte verliezen op projecten worden onmiddellijk in de staat van baten en lasten opgenomen.

Resultaatbepaling

Het resultaat over het boekjaar heeft betrekking op het verschil tussen de totale waarde van de gerealiseerde baten enerzijds en kosten en andere lasten anderzijds. De baten worden verantwoord in het jaar waarin zij zijn gerealiseerd, verliezen zodra zij voorzienbaar zijn. De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten en rentelasten en soortgelijke kosten

Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

Belastingen

Stichting Zestor is niet belastingplichtig voor de vennootschapsbelasting, loonbelasting en omzetbelasting.

Subsidies

Subsidies worden als baten verantwoord voor zover daar kosten tegenover staan.

Projecttoekenningen

De projecten worden verantwoord in het jaar dat zij zijn toegekend.

Vrijval bij afrekening projecten

De vrijval is het gevolg van een lagere eindafrekening bij afgeronde projecten. De vrijval komt ten gunste van het resultaat in het jaar waarin de eindafrekening plaatsvindt.

OVERIGE GEGEVENS

Bestemming resultaat 2017

Het exploitatieresultaat over 2017 is conform de statuten van Stichting Zestor toegevoegd / onttrokken aan de reserves.