

VERKORT JAARVERSLAG 2022

Colofon

Het is toegestaan om (delen van) de informatie te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaande schriftelijke toestemming van Zestor vereist.

April 2023

INHOUDSOPGAVE

Bestuursverslag 2022	3
Jaarrekening	
1. Balans per 31 december 2022	29
2. Staat van baten en lasten over 2022	30
3. Algemene toelichting	31
Overige gegevens	
Statutaire bepalingen ten aanzien van resultaatbestemming	36
Gegevens rechtspersoon	36

BESTUURSVERSLAG 2022

Zestor is er voor hogescholen en de mensen die er (willen gaan) werken. We zetten ons in voor een gezonde en veilige werkomgeving op hogescholen, waarin medewerkers optimaal kunnen functioneren en zich zo goed mogelijk kunnen ontwikkelen. Daarvoor doen we onderzoek, we signaleren trends, ontsluiten kennis en brengen hogescholen op diverse onderwerpen samen. Zo stimuleren we de sector bij het invullen van goed werknemer- en werkgeverschap.

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 de FNV Overheid, één lid door de CNV Onderwijs en één lid door UNIENFTO. Genoemde organisaties zijn de partijen die, namens de aangesloten werkgevers en de georganiseerde werknemers, de cao-hbo afsluiten.

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 nauwe aansluiting met de ontwikkelingen aan de cao-tafel is 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.

Zestor zorgt voor betrokkenheid vanuit de sector, door de inrichting van klankbordgroepen en netwerkbijeenkomsten. Zo weet het fonds 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 wordt een heisessie met het bestuur georganiseerd. Daarnaast wordt over verschillende onderwerpen afgestemd met specialisten uit het veld. Mede op basis van deze input krijgt het jaarprogramma van het fonds vorm. Belangstellenden werkzaam in of ten behoeve van de sector zijn in het verslagjaar regelmatig geïnformeerd over de voortgang van activiteiten en nieuwe projecten.

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 nog de volgende websites: www.werkenbijhogescholen.nl, www.arbocatalogushbo.nl en www.re-integratiegids-hbo.nl.

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.

Met dit bestuursverslag als integraal onderdeel van het jaarverslag, geeft het bestuur inzicht in de activiteiten en de resultaten van Zestor.

1 ARBEIDSMARKT

1.1 Arbeidsmarktanalyse

Eens in de drie 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 van arbeidsmarkt vraagstukken en -knoelpunten.

Resultaat

In het najaar van 2022 is de opdracht voor het uitvoeren van de Arbeidsmarktmonitor 2023 gestart. De monitor wordt in september 2023 opgeleverd.

1.2 Onderzoeken

1.2.1 Onderzoek omvang en samenstelling flexibele arbeid

Jaarlijks voert Zestor voor cao-partijen het onderzoek naar de omvang van de flexibele arbeid in het hbo uit.

Resultaat

De rapportage over 2020 is in maart 2022 afgerond en in april 2022 verstuurd aan cao-partijen. De rapportage met de cijfers over 2021 wordt in april 2023 opgeleverd.

1.2.2 Onderzoek begeleiding startende docenten

Cao-partijen hebben Zestor verzocht onderzoek te verrichten naar de begeleiding van startende docenten in het hbo. Doel is om beter zicht te krijgen op:

- De uitstroom en vertrekredenen van startende docenten;
- De begeleiding die hogescholen bieden aan startende docenten;
- De succesfactoren en valkuilen bij de uitvoering van inductieprogramma's.

Resultaat

De rapportage 'Begeleiding startende docenten in het hbo' is in maart 2022 voorgelegd aan het bestuur. Op 14 juni is deze verstuurd aan cao-partijen en daarna op de website van Zestor gepubliceerd. Dit onderzoek krijgt een vervolg met een aantal actiepunten benoemd onder punt 2.4 Begeleiding startende docenten.

1.2.3 Onderzoek gelijke beloning in het hbo

In 2015 deed het College voor de Rechten van de Mens onderzoek naar gelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Dat leidde in 2016 tot de rapportage 'Verdient een man meer?'. Sociale partners waren benieuwd of de salarisverschillen sindsdien zijn veranderd en heeft aan Zestor gevraagd om dit te laten onderzoeken.

Resultaat

De rapportage 'Gelijke beloning in het hbo' is in de junivergadering vastgesteld door het bestuur. In oktober 2022 is het rapport verstuurd aan cao-partijen en daarna gepubliceerd.

1.2.4 Thuiswerkregelingen

Cao-partijen hebben Zestor verzocht een inventarisatie en analyse te maken van bestaande thuiswerkregelingen op hogescholen, mede in relatie tot de situatie post-corona tijd, wettelijke bepalingen en het (komende) SER-advies.

Resultaat

Het onderzoek 'Inventarisatie en analyse thuiswerkregelingen in het hbo' is door het bureau verzorgd en in maartvergadering voorgelegd aan het bestuur. Op 14 april 2022 is het verzonden aan cao-partijen en op de website van Zestor gepubliceerd.

1.3 Arbeidsmarktportaal 'Werken bij hogescholen'

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

1.3.1 Naamsbekendheid

Met de krapte op de arbeidsmarkt en een groot aantal vacatures, is het van cruciaal belang om voldoende bezoekers voor het arbeidsmarktportaal te genereren. De aanmaak van vacature alerts zorgt ervoor dat de potentiële doelgroep vacatures van hogescholen in de mailbox ontvangt en dat er op die manier interactie ontstaat. Daarnaast beoogt de campagne alle vacatures onder de aandacht te brengen door middel van ingezette re-marketing en Google adwords, met als doel sollicitaties te genereren. Via de website en de socialmedia-kanalen van het arbeidsmarktportaal wordt ook aandacht gegeven aan de verspreiding van informatie over het werken bij een hogeschool. Dit gebeurt onder meer door informatiepagina's 'over het werken bij een hogeschool', verdiepende informatiepagina's over de functies in het hbo, sectorpagina's en door blogs en praktijkverhalen in tekst en video.

Resultaat

Een doorlopende onlinecampagne zorgt voor extra bezoekers naar werkenbijhogescholen.nl en brengt vacatures onder de aandacht met als doel het genereren van sollicitaties en interactie.

1.3.2 Doorontwikkeling

Het portaal wordt doorlopend geoptimaliseerd op inhoud, stijl, gebruikerservaring en techniek. Voor het gebruik van het arbeidsmarktportaal neemt Zestor een licentie af met gebruikersrecht, onbeperkt plaatsen van vacatures, job alerts, trainingen en een helpdesk. Deze SLA is afgesloten bij een partij die ook verantwoordelijk is voor de hosting van werkenbijhogescholen.nl. Dit contract is noodzakelijk nu Zestor een eigen ATS heeft ontwikkeld, waarin hogescholen naast het publiceren van vacatures, ook sollicitaties kunnen afhandelen.

Resultaat

Om mee te gaan in de technische ontwikkelingen en om een gebruiksvriendelijk systeem te houden, worden er zeer frequent aanpassingen gedaan. Daarnaast ondersteunt Zestor de hogescholen met een restyle van de hogeschoolpagina's. Er verschijnen regelmatig praktijkverhalen en er worden collega bloggers gezocht die eens in de 4 tot 6 weken een blog schrijven. Door Zestor worden de collega's met een interview geïntroduceerd en wordt een fotoserie verzorgd.

Voor de optimale beleving van het portaal zijn zowel front- als backend aanpassingen doorgevoerd. De FrontPage is in 2022 geoptimaliseerd en vernieuwd, om meer in te spelen om de informatiebehoefte van de bezoekers. Zo staan niet alleen de vacatures centraal, maar ook de belangrijkste informatie over werken in het hbo en het docentschap. Ook worden de functionaliteiten van het portaal, in samenspraak met het veld, kritisch bekeken. In 2022 zijn in dit kader de filters van de vacatures aangepast en anders weergegeven.

1.3.3 Imago-onderzoek

Om vast te stellen wat het beeld is dat mensen in schaarse doelgroepen hebben van hogescholen als werkgever, laat Zestor een imago-onderzoek uitvoeren. De resultaten van het onderzoek bieden inzichten waarmee hogescholen hun wervingsbeleid en hun beleid kunnen optimaliseren, bijvoorbeeld op het gebied van diversiteit en inclusie en voor het aanzoeken van docenten uit de techniek. Daarnaast kunnen de resultaten worden gebruikt bij wervingscampagnes en arbeidsmarktcommunicatie. Ook zullen de inzichten als input dienen voor de informatie op het arbeidsmarktportaal werkenbijhogescholen.nl.

Resultaat

In de bestuursvergadering van april 2022 zijn de uitkomsten van het onderzoek gepresenteerd. Het rapport is in juli verzonden aan cao-partijen. De resultaten van het imago-onderzoek zijn op 25 augustus gedeeld met het kennisnetwerk werving & imago. Ook is het rapport aan bestuurders van de hogescholen gepresenteerd op de bijeenkomst van de bestuurscommissie mens & organisatie van de Vereniging Hogescholen op 1 juli 2022.

Meeloopdagen

Uit het imago-onderzoek blijkt dat er (helaas) nog steeds sprake is van een aantal hardnekkige misvattingen over het werken in het hbo. Ook worden hogescholen nog niet altijd herkend als inclusieve werkgever. Een belangrijke vervolgactie is om een duidelijk beeld neer te zetten, waarbij misvattingen uit de wereld geholpen worden en de sterke pullfactoren kenbaar worden. Om dit te bereiken faciliteert Zestor de organisatie van meeloopdagen op hogescholen.

Resultaat

Drie hogescholen doen mee aan dit project. Zestor vervult een belangrijke rol voor de bekendheid en technische afhandeling van deze meeloopdagen. Onderdeel van dit project is dat hogescholen praktijkvoorbeelden met elkaar delen.

1.3.4 Pilot Onboarding

Onboarding kan omschreven worden als het proces van het binnenhalen, verwelkomen en acclimatiseren van een nieuwe medewerker en is een belangrijk middel om uitstroom terug te dringen en snelle integratie te realiseren. In deze pilot biedt Zestor hogescholen gedurende een jaar de mogelijkheid om te meten hoe nieuwe medewerkers hun proces van onboarding ervaren in de eerste drie maanden na de start.

Resultaat

De pilot is in oktober 2021 gestart met vijf deelnemende hogescholen. In de bestuursvergadering van april 2022 is een tussentijdse evaluatie voorgelegd aan het bestuur, waarin de eerste resultaten en inzichten gedeeld zijn. De pilot eindigde in het vierde kwartaal van 2022. Alle hogescholen hebben een individuele rapportage ontvangen en daarnaast is er een sectorrapportage opgeleverd. Dit is met alle deelnemende hogescholen geëvalueerd tijdens een slotbijeenkomst op 22 november 2022.

1.3.5 Actieprogramma werken in het hbo

De activiteiten van werken bij hogescholen richten zich veelal op de instroomkant. Met de huidige schaarste op de arbeidsmarkt, moeilijk vervulbare vacatures en druk op de instroom, is het onvermijdelijk om ook te verkennen welke activiteiten ingezet moeten worden op het gebied van behoud en uitstroom.

Resultaat

Om de resultaten van een interventie op behoud en instroom te kunnen meten, heb je een instrument nodig. Dat meten is mogelijk met de InternetSpiegel. Het inzetten daarvan vraagt meer tijd. Het actieprogramma is daarom aangehouden.

1.3.6 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

In 2022 zijn er twee online bijeenkomsten georganiseerd voor dit kennisnetwerk. Op 25 augustus over het imago-onderzoek en op 29 november over onbenut arbeidspotentieel.

1.4 Participatie

De taakstelling van het hbo is om in de periode 2014-2024 in totaal 990 extra arbeidsplaatsen te realiseren voor medewerkers met een arbeidsbeperking, zoals bedoeld in de Participatiewet. Deze afspraak is opgenomen in de cao-hbo. Zestor ondersteunt de afspraak met verschillende activiteiten.

1.4.1 Monitoring en rapportage

Cao-partijen hebben Zestor gevraagd om de afspraken in de 'Werkagenda banenafspraken hbo' te monitoren, kwantitatieve en kwalitatieve informatie op te halen en de resultaten aan cao-partijen beschikbaar te stellen.

Resultaat

De rapportage monitoring participatie in het hbo 2021 is in de junivergadering van het bestuur vastgesteld. De rapportage is in juli 2022 verzonden aan cao-partijen, met een rapportage voor het ministerie van Binnenlandse Zaken. Deze laatste is door de Vereniging Hogescholen verstuurd.

1.4.2 Kennisnetwerk Participatie

Sinds 2013 is het kennisnetwerk Participatie actief. In dit kennisnetwerk worden goede voorbeelden gedeeld en wordt kennis ontsloten. In de afgelopen jaren zijn in het netwerk verschillende onderwerpen met betrekking tot participatie behandeld en zijn diverse partijen ingevlogen om kennis te delen over bijvoorbeeld functiecreatie, het aanzoeken van de doelgroep en het behoud van medewerkers.

Resultaat

Het kennisnetwerk participatie is digitaal bijeengekomen op 17 februari 2022. In de bijeenkomst is de actualiteit van de banenafpraak toegelicht en een aantal praktijkpakketten van hogescholen gepresenteerd.

1.4.3 E-learning (werk)begeleiders

Uit onderzoek komt naar voren dat begeleiding een essentiële rol speelt in de duurzaamheid van plaatsingen. Zestor heeft daarom - in samenwerking met een klankbordgroep van een aantal hogescholen en een aantal (werk)begeleiders - een e-learning ontwikkeld voor interne (werk)begeleiders van medewerkers met een beperking.

Resultaat

In april 2021 is de e-learning in gebruik genomen. De e-learning bestaat uit theorie en praktijkcasussen in de vorm van filmpjes. Daarnaast is er een aantal podcasts met ervaringsdeskundigen te beluisteren. Deze e-learning is in 2022 verder onder de aandacht gebracht en ondersteund met een online trainingsdag. Inmiddels staat het totaal aantal verstrekte licenties op 51.

1.4.4 Routekaart 'Beren op de weg naar participatie'

De routekaart 'Beren op de weg naar participatie' doorloopt de stappen die genomen moeten worden in het proces om te komen tot extra banen: draagvlak, banen creëren, werven en selecteren, begeleiden en borgen. Per stap worden de uitdagingen benoemd en worden ook oplossingen aangeboden in de vorm van tips, handreikingen en praktijkvoorbeelden.

Resultaat

In november 2021 is de routekaart gelanceerd. Om het onderwerp periodiek op de kaart te houden, is de routekaart doorlopend aangevuld met praktijkvoorbeelden.

1.4.5 Pilot 'Bijdragen aan de banenafpraak met sociale inkoop'

Uit de monitoring van de banenafpraak blijkt dat er nog veel winst valt te behalen met sociale inkoop. Met de pilot 'Bijdragen aan de banenafpraak met sociale inkoop' stimuleert Zestor deze manier van banen realiseren. Het doel van de pilot is om meer duurzame arbeidsplaatsen te creëren voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Resultaat

In totaal hebben vijf hogescholen zich aangemeld voor deelname aan de pilot. De pilot is eind 2022 door het bestuur met een jaar verlengd en loopt tot eind 2023.

1.5 Diversiteit

Talrijke onderzoeken laten zien dat diverse teams beter presteren en betere kwaliteit opleveren. Ze zijn een betere afspiegeling van de samenleving, maken organisaties weerbaarder, zorgen voor meer creativiteit en bovendien heeft het een positief effect op zelfontwikkeling. Het belang van een diverse werkvloer wordt sectorbreed onderkend. Toch laat dit zich nog niet terugvertalen in cijfers. Hier ligt dus nog wel een taak voor de hbo-sector. Zestor ondersteunt de sector op dit thema met verschillende activiteiten.

1.5.1 Pilot barometer culturele diversiteit

Zonder data kan de omvang en urgentie van het vraagstuk diversiteit niet zichtbaar worden gemaakt. De culturele barometer is ontwikkeld om deze diversiteit in een organisatie te meten. Doordat hogescholen nu geen inzicht hebben in de diversiteit van hun werknemersbestand, kunnen zij minder goed beleid voeren ten aanzien van diversiteit en inclusie. Zestor biedt - samen met het CBS - de culturele barometer aan in de vorm van een pilot, waaraan vier hogescholen kunnen deelnemen.

Resultaat

Twee hogescholen hebben zich eind 2021 ingeschreven voor deze pilot en daar is in 2022 nog een hogeschool bijgekomen. De uitvoering van het instrument heeft bij de hogescholen veel voeten in de aarde. Het moet langs veel afdelingen ter goedkeuring en hierdoor heeft geen van de deelnemers de barometer al uitgevoerd en zitten ze nog in de voorbereidende fase.

1.5.2 Pilot Nudging

Om hogescholen de kans te geven meer in te zetten op kansengelijkheid en tegelijkertijd te werken aan een vernieuwde aanpak om de beste kandidaat aan te nemen, is Zestor de pilot Nudging gestart. Het doel van deze pilot is om kandidaten systematisch te beoordelen op hun talent en competenties, in plaats van op een intuïtief gevoel van een 'klik'. Deze aanpak is sinds 2018 werkenderwijs met organisaties uit de publieke en private sector ontwikkeld door het ministerie van SZW. Deelnemende hogescholen worden een jaar lang begeleid door Zestor en het ministerie van SZW. Gedurende deze periode kunnen de hogescholen hun werving- en selectieproces objectiveren door het toepassen van drie 'nudges' (interventies): herschrijven van vacatureteksten, aanpassen van de briefselectie en gestructureerd interviewen.

Resultaat

Door de succesvolle resultaten van de pilot is het programma in 2022 opnieuw aangeboden aan hogescholen voor de duur van een jaar. Met vier hogescholen vond op 4 november 2022 de kick-off van het programma plaats en op 11 november 2022 was de eerste van de drie trainingen. Er is maandelijks intervisie en de projectleider van Zestor neemt tweewekelijks contact op met iedere individuele hogeschool om de voortgang te bespreken.

1.5.3 Kennisnetwerk diversiteit

We faciliteren dit kennisnetwerk om de uitwisseling van kennis, instrumenten en ervaringen op het gebied van diversiteit en inclusie te ondersteunen. Via een peiling binnen dit netwerk inventariseren we welke onderwerpen de hoogste prioriteit hebben. Op basis van de uitkomsten organiseert Zestor diverse netwerkbijeenkomsten.

Resultaat

Het netwerk bestaat inmiddels uit 47 deelnemers van verschillende hogescholen. Op 21 juni 2022 is de bijeenkomst 'Is het mogelijk om voor iedereen inclusief te zijn?' online georganiseerd.

1.5.4 Pilot NIM

De Nederlandse inclusiviteitsmonitor (NIM) is een set van instrumenten (beleidsscan en medewerkersscan) waarmee het diversiteitsbeleid en de inclusiviteit van de organisatie in kaart gebracht wordt. Beide instrumenten (beleidsscan en medewerkersscan) zijn ontwikkeld op basis van inzichten uit tientallen wetenschappelijke onderzoeken en zijn op wetenschappelijke wijze gevalideerd. De beleidsscan geeft inzicht in de effectiviteit, efficiëntie en samenhang van het huidige diversiteitsbeleid. Aan de hand van de resultaten op de beleids- en medewerkersscan worden er aanbevelingen gedaan om het diversiteitsbeleid te optimaliseren. De NIM wordt aangeboden in de vorm van een pilot.

Resultaat

Na een inventarisatie in maart 2021 waren er vier hogescholen die interesse hadden in deelname aan de pilot. Struikelblok was echter de vragenlijst. Hogescholen konden niet nogmaals hun medewerkers onderwerpen aan een enquête. Zij hadden het maximum van twee keer bevragen al bereikt. Het uitzetten van de NIM heeft daarom geen doorgang gevonden.

1.5.5 Aanpak discriminatie

Zestor verkent met experts welke activiteiten ondernomen kunnen worden om hogescholen op dit thema te ondersteunen. Er wordt gekeken of de aanbevelingen voor hogescholen vanuit de Inspectie zijn opgepakt en hoe hogescholen daarbij ondersteund kunnen worden.

Resultaat

Dit project heeft geen uitvoering gekregen, omdat het rapport van de Inspectie (nog) niet voorhanden was.

1.6 Re-integratie

Het is belangrijk om het proces van re-integratie van werkloze en met werkloosheid bedreigde werknemers zo goed mogelijk vorm te geven, zowel voor werkgevers als werknemers. Voor hogescholen is het belangrijk om werknemers zo snel mogelijk weer terug aan het werk te helpen. Om de kosten van uitkeringen beperkt te houden en de begeleiding bij werkloosheid zo goed mogelijk te organiseren. Voor werknemers is overzichtelijke informatie en goede begeleiding van belang. Zestor ondersteunt op beide vlakken.

1.6.1 Keuzepakket 'Re-integratie bij werkloosheid'

Het keuzepakket 'Re-integratie bij werkloosheid' biedt werkloos geraakte werknemers uit het hbo de mogelijkheid om kosteloos gebruik te maken van trainingen en individuele trajecten die de arbeidskansen vergroten. Hiertoe kunnen zij een budget van € 500 vrij besteden binnen het keuzepakket. Het keuzepakket is aanvullend op het re-integratieaanbod vanuit de hogeschool.

Resultaat

In mei 2021 is gestart met het keuzepakket 'Re-integratie bij werkloosheid'. In totaal hebben 59 deelnemers gebruikgemaakt van de regeling, waarvan 28 in 2022. De regeling is verlengd tot 1 september 2023.

1.6.2 Re-integratieportaal

De re-integratiegids-hbo is een website voor werkgevers en werknemers in het hbo. De re-integratiegids ontsluit wetgeving, regelgeving en tips op het gebied van ziekte, arbeidsongeschiktheid, ontslag en werkloosheid.

Resultaat

Het instrument is ontsloten via de website www.re-integratiegids-hbo.nl. Het portaal wordt periodiek bijgewerkt, om aan te blijven sluiten bij veranderende wet- en regelgeving.

1.7 Ureninzet parttimers

Zestor verkent in hoeverre de wens aanwezig is bij werknemers in het hbo om meer of minder uren te werken, welke motieven ze daarvoor hebben en onder welke randvoorwaarden zij dit kunnen doen. De opdracht krijgt invulling door middel van een flitspanelonderzoek.

Resultaat

Deze opdracht is door het bestuur goedgekeurd in de vergadering van september 2022. De enquête is eind oktober uitgezet binnen het flitspanel. Begin 2023 worden de uitkomsten opgeleverd. Deze bevindingen worden gebruikt voor vervolgprojecten op dit thema in 2023.

2 LEREN EN ONTWIKKELEN VOOR DOCENTEN

Het vinden van antwoorden op verandervragen in het hbo gaat gepaard met de professionele ontwikkeling van medewerkers. Het gaat daarbij om het ontwikkelen van kennis, professionele identiteit en professioneel handelen. Daarbij wordt kennis meer en meer gezien als een activiteit, iets dat mensen verbindt en dat je kunt activeren. Zestor ondersteunt deze professionele ontwikkeling door de volgende activiteiten.

2.1 Community of practice docentprofessionalisering

Zestor ondersteunt een Community of Practice (CoP) die beleidsmatig werkt aan de basis- en senior didactische bekwaamheid (BDB en SDB) van docenten. Beleidsmedewerkers, projectleiders, programmacoördinatoren, trainers, docenten en onderwijskundig adviseurs nemen deel aan deze community. Op de website van Zestor staat een overzicht van de BDB- trajecten van hogescholen. Jaarlijks worden de hogescholen benaderd om hun informatie over hun BDB-trajecten te actualiseren.

Resultaat

De BDB-community is in 2022 online bijeengewees op 14 maart, 13 juni en 3 oktober. De geplande bijeenkomst op 12 december is fysiek georganiseerd. De informatie over de BDB-trajecten is doorlopend geactualiseerd en ontsloten via de website van Zestor.

2.2 Navigeerwijzer voor docentprofessionalisering

De opgave van hogescholen verandert, onder invloed van maatschappelijke, economische en technologische ontwikkelingen. Dat vraagt van docenten om zich doorgaand te ontwikkelen, onder meer in verschillende rollen die zij hebben in het onderwijs. Zestor ondersteunt deze ontwikkeling met een methodiek om het keuzeprocess bij professionele ontwikkeling van docenten te versterken. Het project bestaat uit drie fases; een voorstudie, een fase waarin een prototype ontwikkelwijzer wordt gemaakt en getest en een derde fase met een train de trainers programma.

Resultaat

De voorstudie 'Inspelen op professionaliseringsvragen van hbo-docenten' is op de website van Zestor geplaatst. Vanwege Corona was het niet mogelijk de navigeerwijzer op hogescholen uit te proberen. Het inzetten van de navigeerwijzer wordt onderdeel van het brede project 'Professionele ontwikkeling hbo-docent'.

2.3 Docentprofessionalisering

Drie lectoren onderzoeken gezamenlijk, ieder vanuit hun eigen expertisegebied, het vraagstuk van docentprofessionalisering. Vanuit een actiegerichte aanpak, waarbij met docenten, HR en andere betrokkenen het gesprek wordt gevoerd en praktijkgericht onderzoek wordt uitgevoerd. De beoogde opbrengst is een stevige basis voor hogescholen, zodat helder wordt welke keuzes gemaakt kunnen worden om de mogelijkheden van professionals om samen te leren en te professionaliseren te versterken en te vergroten.

Resultaat

Samen met de betrokken lectoren is verkend wat de focus van het project wordt en is een startnotitie ontwikkeld waarin ook de onderzoeksopzet, planning en begroting zijn voorgelegd. Het bestuur heeft in de vergadering van 17 november 2021 ingestemd met de gefaseerde uitvoering van het project. In februari 2022 is het project gestart. De literatuurstudie is eind 2022 bijna voltooid en wordt afgerond in de tweede fase van het project als de teams voor het onderzoek worden aangezocht.

2.4 Begeleiding startende docenten

Alle hogescholen investeren in die eerste jaren van de startende docent: de inductiefase. Uit onderzoek blijkt echter dat de arbeidsomstandigheden bij startende docenten onder druk staan, de investering per hogeschool in de inductiefase verschilt en ook de aanpak en kennis van begeleiding van startende docenten heel verschillend is. Zestor ondersteunt hogescholen bij het ontwikkelen en versterken van samenhangende en effectieve inductieprogramma's voor startende docenten.

2.4.1 Actieonderzoek startende docenten

Inductiebeleid is vooral effectief waar dit gecentreerd is rondom de leerbehoefte van de werknemer. Die leerbehoefte verschilt per persoon mede door de diverse achtergronden van de startende docenten. Voorgesteld wordt om vijf of zes hogescholen te werven die samen een leergemeenschap gaan vormen. Elke hogeschool start daarin vanuit een eigen leervraag met een pilot om de inductie te verbeteren. In een pilot worden verschillende stakeholders vanuit de hogeschool betrokken.

Resultaat

Het bestuur heeft ingestemd met het voornemen voor het actieonderzoek tijdens de voorzomersessie. Het plan voor de uitwerking van dit project wordt begin 2023 voorgelegd aan het bestuur.

2.4.2 Stimuleringsregeling InternetSpiegel

Eén van de aanbevelingen uit het onderzoek naar de begeleiding van startende docenten is om een hbo-brede in- en uitstroommonitor op te zetten. Om dit te realiseren, wordt gebruik gemaakt van de InternetSpiegel.

Resultaat

Het bestuur heeft in december 2022 ingestemd met een stimuleringsregeling. De stimuleringsregeling is gericht op de inzet van de InternetSpiegel in het algemeen en de inzet van een sectorale in- en uitstroommonitor in het bijzonder. De regeling wordt in het tweede kwartaal van 2023 uitgezet en jaarlijks geëvalueerd.

2.4.3 Inzetplanning startende docenten

Zestor wil hogescholen en startende docenten ondersteunen bij het komen tot een realistische inzetplanning van startende docenten. Hiertoe wordt allereerst in interviews met startende docenten opgehaald wat vanuit hun perspectief bezien de ervaren knelpunten rondom inzetplanning zijn. Vervolgens wordt een ateliersessie met startende docenten en hun leidinggevenden georganiseerd, waarin de bevindingen uit de interviews worden omgezet in oplossingsrichtingen.

Resultaat

Het bestuur heeft in de decembervergadering ingestemd met dit project. De geleerde lessen uit de voorzomersessie worden in 2023 gedeeld met het veld. De lessen daaruit worden vertaald naar een methode, tool of handreiking.

2.5 Multi-jobbing

Multi-jobbers, ook wel hybride docenten, combineren het docentschap in het hbo met een baan elders. Zestor verkent hoe het gesteld is met multi-jobbing in het hbo. Hiertoe wordt op hogescholen gepeild wat ervaringen, intenties en aandachtspunten rondom multi-jobbers zijn. Zowel gezien vanuit het perspectief van uitdagingen als vanuit de unieke waarde die multi-jobbers kunnen hebben voor hogescholen. Met deze inzichten kunnen vervolgactiviteiten worden voorbereid. Om eventuele hindernissen tegen te gaan of weg te nemen, zodat multi-jobbers in het hbo goed en duurzaam ingezet kunnen worden.

Resultaat

In de voorzomersessie is besproken dat multi-jobbers om bijzondere aandacht vragen binnen het prioritaire thema 'Begeleiding startende docenten'. Een voorstel voor een project wordt begin 2023 aan het bestuur voorgelegd.

3 LEREN EN ONTWIKKELEN

3.1 Change agents

Het onderwijs innoveert voortdurend. Dynamisch innoveren vraagt een andere opstelling, zowel van de hogeschool zelf als van veranderaars of innovatoren. Wat moet je in huis hebben als goede 'change agent'? Zestor doet hier onderzoek naar. Het project wordt uitgevoerd onder regie van het lectoraat Normatieve professionalisering van Hogeschool Utrecht en wordt daarbij gevoed door een regiegroep vanuit verschillende hogescholen.

Resultaat

In mei 2022 is het rapport 'De veranderkaleidoscoop' opgeleverd. Het bestuur heeft in de vergadering van juni besloten het project met de rapportage af te ronden.

3.2 Serie masterclasses voor leidinggevenden

Zestor organiseert een serie van vijf online masterclasses voor teamleiders in het hbo. De serie is bedoeld om teamleiders te ondersteunen in de rol als leidinggevende. Het biedt tevens de kans op te trekken met teamleiders van andere hogescholen en kennis en ervaringen en mogelijke oplossingen met elkaar te delen.

Resultaat

Tussen 7 maart en 29 juni 2022 organiseerde Zestor een serie van vijf online masterclasses voor teamleiders. De tweede serie van vijf masterclasses (hybride) leidinggeven voor docenten met leidinggevende taken en teamleiders wordt in de periode vanaf september 2022 tot en met januari 2023 georganiseerd.

3.3 Versterking medezeggenschap

In de cao-hbo is een aantal afspraken gemaakt, waarbij de medezeggenschap meer taken heeft gekregen en over diverse onderwerpen zeggenschap heeft en (mede)beleid ontwikkelt. Ter ondersteuning hiervan en om te komen tot verdere professionalisering biedt Zestor medezeggenschapsraden op diverse thema's extra ondersteuning.

3.3.1 Bijeenkomsten

Zestor organiseert jaarlijks bijeenkomsten specifiek voor MR-leden rond actuele thema's.

Resultaat

Er zijn in 2022 drie bijeenkomsten georganiseerd. De eerste bijeenkomst vond online plaats op 12 april 2022 over 'Begroting en MR'. De werkdrukconferentie op 10 mei had programmaonderdelen die specifiek voor de MR waren ontworpen. Op 8 november vond een online bijeenkomst plaats over de inzet van het werkbelevingsonderzoek, onder de titel 'Weet wat er leeft'.

3.3.2 E-learning 'Werkdruk voor MR leden'

Speciaal voor MR-leden van hogescholen heeft Zestor een e-learning 'Werkdruk voor MR' ontwikkeld. Werkdruk is een complex onderwerp en speelt zowel op het niveau van de medewerker, het team als de organisatie. De Medezeggenschapsraad heeft allerlei bevoegdheden en verantwoordelijkheden in het kader

van werkdruk en is op alle deze niveaus gesprekspartner. Om de medezeggenschap hierin te ondersteunen, is de online module opgezet.

Resultaat

De e-learning is in 2021 geëvalueerd. Deze e-learning is in 2022 opnieuw in begeleide vorm van zes weken aangeboden in de periode maart-april.

3.3.3 Stimuleringsregeling (Mede)zeggenschap over werkdruk

Met ingang van 1 februari 2021 heeft Zestor een stimuleringsregeling gelanceerd: (Mede)zeggenschap over werkdruk van beleid naar praktijk. Met deze regeling wil Zestor medezeggenschapsraden de mogelijkheid bieden om deskundigen in te zetten op de hogeschool die kunnen adviseren bij het uitvoeren van werkdrukaanpakken, of het proces van beleidsmonitoring kunnen begeleiden.

Resultaat

Er zijn in 2022 geen nieuwe aanvragen ingediend voor deze regeling. De regeling is eind 2022 afgerond en verantwoord omdat er te weinig gebruik wordt gemaakt van de regeling. Bekeken wordt op welke wijze de medezeggenschap op dit onderwerp beter kan worden ondersteund.

3.4 Congres

Op 2 april 2020 zou het tweejaarlijks congres van Zestor plaatsvinden in het Spoorwegmuseum te Utrecht. Door de coronacrisis kon dit evenement helaas niet doorgaan. Het congres is toen verschoven naar 1 april 2021 maar vanwege de toen geldende coronarichtlijnen werd het opnieuw geannuleerd. In 2022 is gekozen het congres alsnog in alternatieve vorm te organiseren middels twee bijeenkomsten in het Spoorwegmuseum. Deze hebben plaatsgevonden op 29 juni en 5 oktober 2022.

Resultaat

Op 29 juni is de workshop 'Vitaal werken na corona' georganiseerd, met diverse sessies en werkvormen binnen dit thema, onder leiding van een externe begeleider.

Op 5 oktober is de bijeenkomst 'Wendbaar om een Leven Lang te Ontwikkelen' georganiseerd. In de ochtend is men aan de hand van stellingen het gesprek met elkaar aangegaan. In de middag hebben de deelnemers een game gespeeld rondom het thema Effectief samenwerken en eigenaarschap.

3.5 Stimuleringsregeling 'Vernieuwende HR-projecten'

De stimuleringsregeling 'Vernieuwende HR-projecten' heeft als doel om innovatieve HR-activiteiten te stimuleren en vernieuwingen op het brede terrein van organisatieontwikkeling en medewerkersprofessionalisering te 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

De regeling is inmiddels gesloten. Onder deze regeling hebben in totaal zes hogescholen een aanvraag ingediend. Deze regeling is afgerond en in november 2022 in het bestuur verantwoord.

4 ONTWIKKELPERSPECTIEF

4.1 De toekomst van ondersteunend werk

Het werk van ondersteuners verandert. Met name ook door de coronacrisis, waardoor er meer digitaal vanuit huis wordt gewerkt. Maar ook ontwikkelingen als digitalisering, verzakelijking en organisatiewijzigingen hebben er invloed op.

4.1.1 Stimuleringsregeling ‘Ondersteuners ontwikkelen door’

Met de regeling ‘Ondersteuners ontwikkelen door’ helpt Zestor ondersteuners om te gaan met deze veranderingen. Ondersteuners (t/m schaal 9) kunnen met deze regeling kosteloos een training of coaching traject volgen op het gebied van loopbaanoriëntatie of professionele ontwikkeling.

Resultaat

Op 1 februari 2022 is gestart met de stimuleringsregeling ‘Ondersteuners ontwikkelen door’.
Eind december 2022 zijn er 204 gehonoreerde aanvragen ingediend door 29 verschillende hogescholen.

4.1.2 Dialogosessies met ondersteuners en leidinggevenden

Welke activiteiten gaan veranderen en wat betekent dat voor de rol van ondersteuner, leidinggevende of hr? En welke acties kun je vanuit die rol ondernemen om goed voorbereid te zijn op de toekomst? Deelnemers van verschillende hogescholen kunnen hierover met elkaar in gesprek tijdens de online dialoog- en werksessies 'Functieperspectief in een dagdeel'.

Resultaat

Het bestuur heeft in de vergadering van 23 maart 2022 besloten dat deze bijeenkomst in voorgestelde vorm niet door Zestor gefinancierd wordt.

5 GEZOND WERKEN

5.1 Medewerker beleving

In de cao -hbo is afgesproken dat hogescholen elke twee jaar een medewerkertevredenheidsonderzoek uitvoeren. Zestor heeft in 1995 voor het eerst een methodiek ontwikkeld om de werkbeleving in het hbo in kaart te brengen, waarvan tussen 1995 en 2019 gebruik is gemaakt. Vanaf 2020 kunnen hogescholen via Zestor hun medewerkersonderzoek uitvoeren in de vorm van de inzet van het al bestaande onderzoeksinstrument InternetSpiegel. De sector krijgt hiermee de kans om een kwalitatief goed medewerkersonderzoek uit te voeren, afgestemd op de sector én met de mogelijkheid tot benchmarking.

Resultaat

In het eerste kwartaal van 2022 is het eerste benchmarkrapport gepubliceerd op basis van het medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) via de InternetSpiegel. In het vierde kwartaal van 2022 is gestart met een tweede benchmarkrapport op basis van de InternetSpiegel.

5.2 Werkdruk

Hogescholen hebben op verschillende manieren aandacht voor het thema werkdruk, van concrete interventies op individueel niveau tot aan integraal gezondheidsbeleid (procesniveau). Vanuit Zestor lopen verschillende projecten ter ondersteuning van hogescholen op dit thema.

5.2.1 Platform Werkdruk & Werkgeluk

Op het platform 'Werkdruk & werkgeluk' gaan hogescholen aan de slag met het thema werkdruk en in het bijzonder werkgeluk. Hogescholen slaan samen de handen ineen om goede praktijkvoorbeelden te delen, elkaar te inspireren en een toolbox te ontwikkelen. Het platform staat open voor alle hogescholen.

Resultaat

Aan het platform nemen 22 medewerkers vanuit 13 verschillende hogescholen deel. Er zijn in 2022 zeven online bijeenkomsten georganiseerd: op 17 januari, 17 februari, 12 april, 14 juli, 19 september, 31 oktober en 8 december. Een fysieke bijeenkomst heeft plaatsgevonden op 19 mei in Domstad Utrecht.

5.2.2 Stimuleringsregeling 'Aanpakken van werkdruk'

Met deze regeling kunnen hogescholen ondersteuning krijgen van een professional voor de ontwikkeling van beleid en inzet van instrumenten om de werkdruk in de hogeschool of bij een team te verlagen.

Resultaat

In 2022 is één nieuwe aanvraag ingediend. De regeling is eind 2022 afgerond.

5.2.3 Wegwijzer werkdruk

Zestor heeft voor het terugdringen van werkdruk diverse handreikingen en instrumenten ontwikkeld. Deze zijn met praktijkvoorbeelden en plannen van aanpak ontsloten via het platform www.werkdrukwijzerhbo.nl.

Resultaat

In de loop van het jaar is dit platform aangevuld met nieuwe instrumenten, voorbeeldplannen en praktijkverhalen. Zo zijn de interactieve video uit de Werkdrukconferentie van Zestor, nieuwe praktijkvoorbeelden en het Platform Werkdruk & Werkgeluk aan de wijzer gekoppeld. Eind 2022 is dit platform aangepast aan de nieuwe huisstijl.

5.2.4 Brede bijeenkomst werkdruk

Jaarlijks organiseert Zestor een conferentie rond het thema werkdruk.

Resultaat

De werkdrukconferentie 'Nieuwe werken, nieuwe werkdruk' vond plaats op 10 mei in het Muntgebouw in Utrecht. De bijeenkomst is afgerond met een inhoudelijk videoverslag.

5.2.5 Pilots handreiking organisatieklimaat

Begin 2019 heeft Zestor een voor de zorgsector ontwikkelde handreiking organisatieklimaat hogeschool specifiek gemaakt. Bij een aantal hogescholen wil Zestor de 'InDialoog aanpak' organiseren om het inzetten van de handreiking organisatieklimaat te stimuleren.

Resultaat

De InDialoog aanpak is ingezet op drie hogescholen. Medewerkers van hogescholen en vanuit het bureau zijn getraind in deze aanpak. Zij kunnen hogescholen nu zelf projectmatig begeleiden bij de invoering van de InDialoog methode.

5.2.6 Tijdsbesteding docenten en slimmer organiseren

Om de werkdruk binnen het hbo nog beter onder de loep te nemen, voert Zestor in opdracht van cao-partijen een onderzoek uit. Het onderzoek richt zich enerzijds op het in kaart brengen van de tijdsbesteding van hbo-docenten. Anderzijds zetten we - in samenwerking met ontwikkelaars van de Hanzehogeschool - het instrument 'Slimmer organiseren in het hbo' opnieuw uit bij vier hogescholen. We meten daarbij de effectiviteit van het werkdrukinstrument in een aantal opleidingsteams.

Resultaat

Vier hogescholen hebben zich gecommitteerd aan deelname aan het onderzoek. Het onderzoek naar de inzet en monitoren van de effectiviteit van het werkdrukinstrument is in september 2021 van start gegaan met vier opleidingsteams van de deelnemende hogescholen. Voor de tijdsbesteding van hbo-docenten is in november 2021 een enquête uitgezet voor een eerste meting. Een tweede meting vond plaats in maart 2022. De resultaten zijn in de decembervergadering in concept aan het bestuur voorgelegd. Het definitieve rapport wordt begin 2023 verwacht en gedeeld met het veld.

5.3 Werk-privébalans

In veel medewerkersonderzoeken wordt een verstoorde werk-privébalans gesignaleerd als aandachtspunt binnen hogescholen. Door corona komt deze balans nog meer onder druk te staan. Aan de hand van verschillende literatuurstudies gaat Zestor onderzoekgegevens naar de gevolgen van de coronacrisis en het thuiswerken op enerzijds de werkdruk en anderzijds de werk-privébalans bij elkaar brengen. Zo willen we in kaart brengen wat de impact is voor de toekomstige inrichting van het werk voor de hbo-medewerkers.

Resultaat

Voor het onderzoek heeft Zestor de samenwerking gezocht met het Work Lab van de Hogeschool van Amsterdam, experts op het gebied van hybride werken. Samen met de Work Lab is de roadmap 'Op weg naar hybride werken' ontwikkeld. Zestor organiseert ook samen met het Work Lab het digitale 'Platform Hybride Werken'. Dit leerplatform is een plek waar experts en hogescholen elkaar ontmoeten en van elkaar leren hoe je hybride werken succesvol invoert en vormgeeft. Zo leren hogescholen onder andere van elkaar wat belangrijke succesfactoren zijn en waar ze in welke fase op moeten letten tijdens de hybride transitie.

5.4 Verzuim

Inzicht in verzuim is een belangrijk middel bij het voorkomen en beheersen van verzuim. Met verzuimcijfers kan beleid worden ontwikkeld, worden oorzaken opgespoord en gerichte verbeteringsacties ingezet. Zestor ondersteunt de sector met gegevens over verzuim en een stimuleringsregeling voor ontwikkeling van verzuimbeleid of ondersteuning bij verzuimcasuïstiek.

5.4.1 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.

Resultaat

De verzuimrapportage met een analyse over de verzuimcijfers over 2021 is in de aprilvergadering door het bestuur vastgesteld. Hierna is de rapportage onder hogescholen verspreid en op de website van Zestor geplaatst.

5.4.2 Stimuleringsregeling 'Inzet op ziekteverzuim'

In het najaar van 2020 heeft Zestor de stimuleringsregeling 'Inzet op ziekteverzuim' gelanceerd. Bij deze regeling kunnen uren van Mercer ingezet worden voor het extra ondersteunen van verzuimbeleid en complexe verzuimcasuïstiek. Mercer is de partij die de aanbesteding van het collectieve zorgarrangement voor onze sector heeft begeleid en die gedurende de contractperiode ook betrokken is bij de uitvoering van het arbeidsgerelateerde zorgpakket Livvit.

Resultaat

Van deze regeling is door vier hogescholen gebruik gemaakt. In 2022 zijn geen nieuwe aanvragen ingediend. De regeling is eind 2022 afgerond, omdat het contract van Mercer met de VH is afgelopen.

5.4.3 E-learning verzuim

In samenwerking met een klankbordgroep bestaande uit verzuimspecialisten van vier hogescholen (Hogeschool Utrecht, Hogeschool InHolland, Avans en Aeres), een vertegenwoordiger vanuit de bonden en een vertegenwoordiger vanuit Zilveren Kruis Achmea is de e-learning Verzuim ontwikkeld. De online module ondersteunt leidinggevenden in het tijdig herkennen van verzuimsignalen en in motiverende gespreksvoering om ziekteverzuim te voorkomen en terug te dringen.

Resultaat

De E-learning is in de bestuursvergadering van maart voorgelegd aan het bestuur. In oktober 2022 is de e-learning onder de aandacht gebracht van hogescholen tijdens de bijeenkomst 'Samen meer grip op ziekteverzuim'.

5.5 Arbeidsgerelateerde zorg

In 2020 is het onderzoek arbeidsgerelateerde zorg uitgevoerd. Om invulling te geven aan de arbeidsgerelateerde zorg is een arrangement beschikbaar dat bekendstaat als het 'Livvit-pakket', met oplossingen om verzuim te voorkomen, om medewerkers fit en vitaal te houden en om zieke medewerkers te laten re-integreren.

Resultaat

Vanuit Zestor is in het verlengde van het onderzoek arbeidsgerelateerde zorg meegedacht over en meegekeken bij de uitvraag van het nieuwe aanbod ter vervanging van Livvit.

6 VITAAL WERKEN

6.1 Duurzame inzetbaarheid

Vitale medewerkers zijn gemotiveerd, productief en bewegen mee met veranderingen. Dit levert een belangrijke bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

6.1.1 Evaluatie duurzame inzetbaarheid voor medewerkers

Hoe kun je ervoor zorgen dat je, op ieder moment in je loopbaan, fit én met plezier aan het werk bent? Door goed na te denken over je 'duurzame inzetbaarheid'. Met de campagne 'Duurzaam inzetbaar blijven doe je zelf!' biedt Zestor hogescholen en hun medewerkers alle informatie om hiermee aan de slag te gaan. Wij vertellen meer over de regeling, collega's uit het hbo vertellen hoe zij duurzaam inzetbaar blijven en er is een toolbox om de campagne in de eigen hogeschool uit te zetten.

Resultaat

Op 10 oktober 2022 is de campagne van start gegaan met twee presentaties van Annet de Lange over belang van duurzame inzetbaarheid en Doeschka Anschutz over duurzame gedragsverandering.

6.1.2 Dialoog medewerker en leidinggevenden bij duurzame inzetbaarheid

De leidinggevende kan gezien worden als de katalysator om duurzame inzetbaarheid bij medewerkers in gang te zetten of te stimuleren. In het programma voor DI wordt er naar gestreefd leidinggevenden daarvoor toe te rusten. Het bespreekbaar maken van gezondheidstopics vraagt wat van de leidinggevenden. Wat mag een leidinggevende wel en niet vragen en hoe worden bijvoorbeeld signalen en knelpunten herkend?

Resultaat

Voor dit project wordt een plan gemaakt voor het ondersteunen van duurzame gedragsverandering door leidinggevenden. Het project krijgt uitvoering in 2023.

6.1.3 Kennisnetwerk Duurzame inzetbaarheid

Binnen veel hogescholen zijn er interessante ontwikkelingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Dit kennisnetwerk biedt hogescholen de kans onderling kennis en ervaringen hierover uit te wisselen. Het netwerk komt twee keer per jaar bijeen.

Resultaat

Het kennisnetwerk Duurzame inzetbaarheid is digitaal bijeengekomen op 18 januari op de bijeenkomst 'Duurzame Inzetbaarheid bij Psychische Kwetsbaarheid, maak er werk van'. 'Duurzaam inzetbaar blijven doe je zelf', was de titel van de tweede bijeenkomst in deze serie, en is digitaal georganiseerd op 10 oktober 2022.

6.1.4 Duurzame inzetbaarheid voor ouderen

Zestor voert een onderzoek uit onder werknemers van 55 jaar en ouder in het hbo naar hun behoeften op het terrein van Duurzame Inzetbaarheid. Het onderzoek brengt in kaart wat werknemers van 55 jaar en ouder nodig hebben om zoveel mogelijk gezond, vitaal, bekwaam en met plezier te kunnen doorwerken tot aan hun (vervroegd) pensioen.

Resultaat

Op 1 december 2022 hebben twee digitale focusgroepen plaatsgevonden voor medewerkers van 55 jaar en ouder. Het doel van deze sessies was om inzicht te krijgen in de werkbeleving en behoeften van de oudere medewerker (55+). In totaal hebben 88 medewerkers deelgenomen aan de sessies, waarvan 49 in een onderwijsondersteunende functie en 39 in een onderwijzende functie. Begin 2023 worden de resultaten gepresenteerd.

6.1.5 Stimuleringsregeling duurzame inzetbaarheid

Om hbo-medewerkers te faciliteren de regie in eigen hand te nemen om duurzaam inzetbaar te zijn, werkt Zestor een brede stimuleringsregeling uit voor medewerkers in het hbo.

Resultaat

Het project is voorbereid in 2022 en krijgt uitvoering in 2023.

7 VEILIG WERKEN

Veilig werken kent veel aspecten. Het gaat daarbij allereerst om het werken met veilige en goedgekeurde beschermingsmiddelen, gereedschappen en apparaten. Maar ook om het goed organiseren van (sociale) veiligheid en veilig gedrag. Met zowel de RI&E als de Arbocatalogus hbo stimuleren we een veiligere en gezondere werkomgeving.

7.1 Arbocatalogus

De Arbocatalogus hbo geeft handvaten hoe risico's, die uit de RI&E naar voren komen, opgepakt kunnen worden. Ook biedt de Arbocatalogus richtlijnen voor goede arbeidsomstandigheden. De werkingssfeer en de toepassing van de Arbocatalogus hbo is vastgelegd in de cao-hbo. Door middel van een zelfstandige website wordt de Arbocatalogus ontsloten: www.arbocatalogushbo.nl.

7.1.1 Klankbordgroep 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 in 2022 op 19 januari, 18 mei en 28 september bijeengeeweest.

7.1.2 Inhoudelijke vernieuwing Arbocatalogus

De Arbocatalogus wordt jaarlijks in samenwerking met de klankbordgroep integraal doorgenomen en op een onderdeel aangepast.

Resultaat

In 2022 is het onderdeel Arbobeleid afgerond en zijn de teksten over ongewenst gedrag, inrichtingseisen gebouwen, machineveiligheid en het onderdeel ioniserende straling aangepast en goedgekeurd door de Arbeidsinspectie. Daarnaast is gestart met de thema's 'geluid', 'gevaarlijke stoffen en biologische agentia'. Verder is in 2022 een start gemaakt met het actualiseren van de goede praktijkvoorbeelden.

7.1.3 Communicatieplan voor de Arbocatalogus

De website van de Arbocatalogus wordt veel gebruikt. Op verzoek van de klankbordgroep is gekeken naar een nog betere en meer integrale communicatie over arbobeleid en uitvoering.

Resultaat

In 2022 is de indeling van de website volgens de prioritaire risico's aangepast. Ook de leesbaarheid is verbeterd om aan de wettelijke eisen te voldoen. Daarnaast is de widget (een blokje met informatie) vernieuwd. De widget kan geïntegreerd worden in het intranet van een hogeschool.

7.1.4 Bijeenkomst preventiemedewerkers

De bijeenkomst voor preventiemedewerkers is komen te vervallen. Voor 2023 wordt preventie een nieuw thema.

7.1.5 Arbo update

De Arbo Update geeft informatie en praktische adviezen over arbeidsomstandigheden in het hoger beroepsonderwijs. Naast nieuws over ontwikkelingen in de Arbocatalogus bevat deze update ook nieuwtjes over regels en wetten en praktijkverhalen en tips van collega's uit het hbo.

Resultaat

In november 2022 is een Arbo update verzorgd over de vernieuwing van de Arbocatalogus hbo.

7.1.6 Kennisnetwerk gezondheidsbeleid

Het kennisnetwerk Gezondheidsbeleid is een actief netwerk van professionals uit het hbo, die zich bezighouden op het brede terrein van gezond en veilig werken. Het netwerk wordt ook ingezet als klankbord of om onderzoeken uit te zetten.

Resultaat

Op 22 maart heeft een bijeenkomst plaatsgevonden over fysieke onderbelasting. Op 26 september vond een tweede bijeenkomst plaats over verzuim.

7.2 Branche RI&E

De RI&E geeft structuur aan het inventariseren en aanpakken van arbeidsrisico's. Zestor heeft, samen met een breed samengestelde expertgroep vanuit hogescholen en vertegenwoordigers van vakbonden, 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. Voor de RI&E heeft Zestor een helpdeskfunctie voor de hogescholen ingericht.

Resultaat

Uit 2022 hebben 31 van de 36 hogescholen een licentie. Daarnaast is ook in 2022 er veelvuldig gebruik gemaakt van de helpdesk.

7.3 Sociale Veiligheid

Op een sociaal veilige werkplek is géén plaats voor ongewenst grensoverschrijdend gedrag, zoals agressie, geweld, (seksuele) intimidatie, discriminatie en pesten. Het bestuursakkoord hoger onderwijs (2022) stelt dat het verbeteren van de sociale veiligheid een aanpak vereist, waarbij zowel de structuur als de cultuur van een organisatie in beeld is. Om hogescholen te ondersteunen op dit thema, ontwikkelt Zestor een integrale aanpak, waarin zoveel mogelijk elementen centraal staan.

Resultaat

Eind 2022 heeft Zestor een programmalijn voorbereid voor een integrale aanpak van sociale veiligheid op hogescholen. In de decembervergadering heeft het bestuur een werkbudget vastgesteld voor de uitwerking van de plannen. De verschillende onderdelen worden in de loop van 2023 met een concreet voorstel voorgelegd aan het bestuur.

ONVOORZIEN

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 2022 hebben de cao-partijen ingestemd met het verzoek van de Stichting van het Onderwijs inzake een financiële bijdrage voor dat jaar.

FINANCIËN EN BEDRIJFSVOERING

In de begroting 2022 is aan baten het bedrag van € 1.914.000 begroot. Aan lasten is totaal € 2.120.000 begroot. De feitelijke realisatie is € 1.917.714 aan baten en € 2.102.486 aan lasten.

De baten betreffen de bijdragen van de hogescholen voor 2022. De Vereniging Hogescholen en de werknemersorganisaties hebben op 19 september 2019 aanvullende cao-afspraken gemaakt over de financiering van Zestor. De jaarlijkse bijdrage zal gedurende de looptijd van de aanvullende cao-afpraak, jaarlijks worden geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex (CPI), zoals berekend door het CBS. De gerealiseerde lasten zijn in beperkte mate lager dan begroot en hiermee goed in lijn met de begroting.

Begroting 2023

In de bestuursvergadering van 14 december 2022 heeft het bestuur de begroting voor 2023 vastgesteld.

Eind 2022 heeft Nederland te maken met een uitzonderlijk hoge inflatie. In de begroting 2023 is hiermee zo goed mogelijk rekening gehouden. De jaarlijkse bijdrage van de hogescholen aan Zestor wordt geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex, zoals vastgelegd in de cao hbo. Vanwege de hoge inflatie zou deze indexatie zeer fors uitvallen. Als gevolg van positieve exploitatieresultaten over de afgelopen jaren heeft Zestor echter voldoende reserves en hiermee de mogelijkheid te besluiten (gedeeltelijk of geheel) af te willen zien van indexatie. Het bestuur van Zestor heeft dit in de bestuursvergadering van 16 november 2022 besproken en besloten voor het jaar 2023 af te zien van de jaarlijkse indexatie, met de optie de indexatie alsnog te berekenen indien de inflatie komend jaar matigt. De bijdrage hogescholen blijft voor 2023 dus gehandhaafd op het bedrag van (afgerond) € 1.918.000, gelijk aan de bijdrage hogescholen over 2022.

In de begroting 2023 is tevens een doorkijk naar de jaren 2024 en 2025 geschetst, om het inzicht in meerdere jaren vooruit mogelijk te maken. Het werken met een meerjarenbegroting heeft het voordeel dat budgetten voor projecten die een langere looptijd hebben dan verwacht, bijvoorbeeld bij de uitvoering van pilotprojecten, kunnen worden doorgeschoven naar volgende jaren.

Voor een aantal projecten is in eerste instantie een klein budget begroot om door middel van een inventarisatie of verkenning met specialisten tot een verdere invulling van de plannen te komen. De ontwikkelde plannen worden vervolgens in de bestuursvergaderingen besproken, waarna het specifieke budget wordt vastgesteld en wordt opgenomen in de prognose voor 2023 met een eventuele doorwerking in de begroting voor de daaropvolgende jaren 2024 en 2025. Het werken met de mogelijkheid om gedurende het jaar nieuwe plannen voor te leggen en op te nemen in de begroting, maakt de organisatie meer wendbaar en biedt gelegenheid om in te spelen op vraag en actualiteit met de lectoren en vanuit onze netwerken.

In het verlengde van de vaststelling van de nieuwe missie en visie voor Zestor en de daaraan gekoppelde wens om de kennisfunctie van Zestor steviger neer te zetten, is voor de opzet van de begroting voor 2023 en volgende jaren gekozen voor een meer inhoudelijke presentatie van de plannen volgens de programmalijnen en met prioritaire thema's. Het voordeel van de uitwerking op deze manier is dat veel meer vanuit de inhoud en verbinding tussen de onderwerpen een meerjarenplan kan worden gepresenteerd. Een dergelijk programma plaatst de onderwerpen in een context, neemt betrokkenen, professionals of

medewerkers mee in de keuze van de onderwerpen en vindt dan ook zijn uitwerking in bijvoorbeeld de website van Zestor.

Het totaalbedrag aan verwachte baten in 2023 bedraagt € 1.918.000. Het totaalbedrag aan lasten is begroot op € 2.329.000, waarvan € 1.697.000 ten behoeve van de projectactiviteiten en € 632.000 ten behoeve van de bureaunkosten. Vanaf 2023 zijn de beheerskosten ook gerubriceerd onder de bureaunkosten.

In de begroting 2023 zijn 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 2023 verwerkt.

De begroting 2023 is als volgt:

	Begroting 2023 €
Baten	
Bijdrage hogescholen	1.918.000
Totaal baten	1.918.000
Lasten	
Projectactiviteiten	1.697.000
Bureaunkosten	632.000
Totaal lasten	2.329.000
Resultaat voor financiële baten en lasten	-411.000
Financiële baten en lasten	9.000
Resultaat	-402.000

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.

Ultimo 2022 bedraagt de current ratio 7,9.

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 inclusief voorzieningen en het totaal (eigen + vreemd) vermogen op de balans uit. Zestor hanteert de volgende ratio:

Solvabiliteitsratio = eigen vermogen / totaal vermogen.

Ultimo 2022 bedraagt de solvabiliteitsratio 84,8%.

Stimuleringsregelingen

De volgende stimuleringsregelingen zijn in 2022 beëindigd:

Stimuleringsregeling 'Vernieuwende HR-projecten'	beëindigd
Looptijd: 1 september 2017 t/m 31 augustus 2021	€
Budget	240.000
Uitputting subsidiebedrag	197.248
Budget niet besteed	42.752

Stimuleringsregeling 'Aanpakken van werkdruk'	beëindigd
Looptijd: 1 september 2019 t/m 31 december 2022	
Geen budget vanuit Zestor, inzet om niet vanuit Mercer	

Stimuleringsregeling 'Inzet op ziekteverzuim'	beëindigd
Looptijd: 1 september 2019 t/m 31 december 2022	
Geen budget vanuit Zestor, inzet om niet vanuit Mercer	

Stimuleringsregeling (Mede)zeggenschap over werkdruk	beëindigd
Looptijd: 1 februari 2021 t/m 31 december 2022	€
Budget	30.000
Uitputting subsidiebedrag	<u>4.971</u>
Budget niet besteed	25.025

De volgende stimuleringsregelingen zijn in 2022 lopend:

Pilot 'Bijdragen aan de banenafpraak met sociale inkoop'	lopend
Looptijd: 1 april 2021 t/m 31 december 2023	€
Budget	48.400
Uitputting subsidiebedrag	<u>19.360</u>
Budget (nog) niet besteed	29.040

Keuzepakket 'Re-integratie bij werkloosheid'	lopend
Looptijd: 17 mei 2021 t/m 31 juli 2023	€
Budget	55.000
Uitputting subsidiebedrag	<u>31.870</u>
Budget (nog) niet besteed	23.130

Stimuleringsregeling 'Ondersteuners ontwikkelen door'	lopend
Looptijd: 10 maart 2022 t/m 28 februari 2023	€
Budget	150.000
Uitputting subsidiebedrag	<u>113.641</u>
Budget (nog) niet besteed	36.359

Samenstelling bestuur in 2022

Namens de werkgeversorganisatie:
(benoemd door de Vereniging Hogescholen)

Mevrouw mr. H.G.M. van Oldeniel, voorzitter (t/m 1-5-2022)
Mevrouw drs. M.F. van den Berg, voorzitter (v.a. 25-5-2022)
Mevrouw drs. I. Lammerse
De heer mr. drs. H.G.L.M. Camps
De heer drs. O.B. van Nugteren

Namens de werknemersorganisaties:

De heer D.D. van der Zweep, vice-voorzitter
De heer G. Karssenberg, penningmeester
De heer J. Boersma
Mevrouw R. van Driel

Samenstelling bureau in 2022

Mevrouw J.C. de Vries, directeur/secretaris
Mevrouw G.M.O. Lemmens, projectleider
Mevrouw F. Aarbiou, communicatieadviseur
Mevrouw H. Houwer, projectmedewerker
Mevrouw J.L. Teeuwen, communicatieadviseur
Mevrouw E.I. Luijendijk, projectadviseur (t/m 30-6-2022)
De heer T.L. Hoogendoorn, beleidsadviseur
Mevrouw L.E. Vreeburg, projectadviseur
Mevrouw J. van der Mey, projectadviseur
Mevrouw L. Stokman, communicatieadviseur
De heer E.S. Devilee, controller
Mevrouw A.H. Schulte, projectadviseur
De heer J. Scheeren, senior beleidsadviseur
De heer J. Valk, projectadviseur (v.a. 1-2-2022)
Mevrouw H.W. van der Weijden, projectadviseur (v.a. 1-10-2022)

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

De jaarrekening is opgemaakt op 6 april 2023.

Het bestuur heeft de opgemaakte jaarrekening vastgesteld op 19 april 2023.

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

1. BALANS PER 31 DECEMBER 2022

(na verwerking resultaat)

	Ref.	Realisatie 31-12-2022 €	Realisatie 31-12-2021 €
ACTIVA			
Vorderingen	4.1	9.279	25.794
Liquide middelen	4.2	4.586.402	4.614.409
		<hr/>	<hr/>
TOTAAL ACTIVA		<u>4.595.681</u>	<u>4.640.203</u>
 PASSIVA			
Reserves			
- Algemene reserve	4.3.1	2.174.552	2.187.736
- Reserve arbeidsmarktmiddelen hogescholen	4.3.2	1.721.614	1.906.386
Totaal reserves		<hr/> 3.896.166	<hr/> 4.094.122
Voorziening wachtgeld	4.4	118.076	165.307
Verplichtingen			
- Crediteuren	4.5.1	388.847	154.696
- Verplichtingen projectactiviteiten	4.5.2	107.446	134.160
- Overige verplichtingen	4.5.3	85.146	91.918
Totaal verplichtingen		<hr/> 581.439	<hr/> 380.774
		<hr/>	<hr/>
TOTAAL PASSIVA		<u>4.595.681</u>	<u>4.640.203</u>

2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2022

	Ref.	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
Baten				
Bijdrage hogescholen		1.917.714	1.914.000	1.867.682
Totaal baten	5.1	1.917.714	1.914.000	1.867.682
Lasten				
Projectactiviteiten	5.2.1	1.509.065	1.553.000	1.082.944
Exploitatiekosten				
Bureaunkosten	5.2.2	455.917	439.000	406.604
Beheerskosten	5.2.3	137.504	128.000	151.170
Totaal lasten		2.102.486	2.120.000	1.640.718
Resultaat voor financiële baten en lasten		-184.772	-206.000	226.964
Financiële baten en lasten	5.3	-13.184	-21.000	-19.807
Resultaat		-197.956	-227.000	207.157
Resultaatbestemming 2022				2022
				€
Onttrekking aan de Algemene reserve				-13.184
Toevoeging aan de Reserve Arbeidsmarktmiddelen hogescholen				-184.772
Totaal resultaatbestemming 2022				-197.956

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 41158866. 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 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 2022, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2022.

Richtlijn voor de Jaarverslaggeving 640

De jaarrekening van Stichting Zestor is opgesteld op grond van algemeen aanvaarde grondslagen voor financiële verslaggeving conform 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 entiteit 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 entiteit beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het actief en de verplichting gesaldeerd af te wikkelen en de entiteit 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 waardevermindingsverliezen. Kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieverentemethode.

De entiteit 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 ertoe 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.

Handels- en overige vorderingen

Handels- en overige vorderingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode, verminderd met bijzondere waardevermindingsverliezen.

Liquide middelen

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen kunnen bestaan uit kas-, banktegoeden en/of deposito's met een looptijd van korter dan twaalf maanden. De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking aan de stichting.

Reserves

De reserves worden uitsluitend gemuteerd conform besluiten van het bestuur.

Voorzieningen

Voorzieningen worden in eerste aanleg gewaardeerd tegen contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen tenzij anders vermeld.

- 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.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde indien de tijds waarde van het geld niet materieel is of de periode waarover de uitgaven contant worden gemaakt maximaal een jaar 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.

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode.

Verplichtingen aan derden verleende opdrachten met prestaties in een toekomstig boekjaar

Met ingang van 2018 worden de in het verslagjaar aangegane verplichtingen inzake aan derden verleende opdrachten waarvoor de prestatie door deze derde na het verslagjaar dient plaats te vinden niet meer verantwoord onder de kortlopende schulden (verplichting) alsmede niet meer (voor het gelijke bedrag) onder de vlottende activa (nog te leveren prestatie door derde). Voor deze presentatiewijzigingen geldt dat de vergelijkende cijfers dienovereenkomstig zijn aangepast. De presentatiewijzigingen hebben geen impact op het resultaat en eigen vermogen.

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

Statutaire bepalingen ten aanzien van resultaatbestemming

Het exploitatieresultaat over 2022 is conform de statuten van Stichting Zestor onttrokken aan de reserves.

Gegevens rechtspersoon

Naam	Stichting Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo
KvK-nummer:	41158866
Adres	Prinsessegracht 21, 2514 AP 's-Gravenhage
Postadres	Postbus 123, 2501 CC 's-Gravenhage
Telefoon	070 – 312 21 77
E-mailadres	info@zestor.nl
Website	www.zestor.nl

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77
info@zestor.nl
ZESTOR.NL

Zestor is opgericht door sociale partners in het hbo:



AOB Algemene Onderwijsbond

