

VERKORT JAARVERSLAG 2023

INHOUDSOPGAVE

Bestuursverslag 2023	3
Jaarrekening	
1. Balans per 31 december 2023	26
2. Staat van baten en lasten over 2023	27
3. Algemene toelichting	28
Overige gegevens	
Statutaire bepalingen ten aanzien van resultaatbestemming	33
Gegevens rechtspersoon	33

BESTUURSVERSLAG 2023

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.

Draagvlak voor de activiteiten

Cao-partijen vormen in gezamenlijkheid het belangrijkste gremium voor het verkrijgen van draagvlak voor de activiteiten van het fonds. Om een nauwe verbinding met de ontwikkelingen aan de cao-tafel te bevorderen, nemen in sommige gevallen bestuurders van zowel werkgevers- als werknemerszijde deel aan het cao-overleg en hebben ze zitting in het bestuur van Zestor. Zestor zorgt voor betrokkenheid vanuit de sector door klankbordgroepen en (kennis)netwerken te organiseren. Hierdoor blijft het fonds op de hoogte van wat er speelt in het veld, kan het activiteiten op maat uitvoeren en wordt het draagvlak verder vergroot. 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 voor de sector zijn in het verslagjaar regelmatig over de voortgang van activiteiten en nieuwe projecten geïnformeerd.

Samenstelling bestuur

De Stichting Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo, heeft 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 BO. Genoemde organisaties zijn de partijen die, namens de aangesloten werkgevers en de georganiseerde werknemers, de cao-hbo afsluiten.

Bureau

Het bureau is verantwoordelijk voor de uitvoering van de diverse projecten en activiteiten. De dagelijkse leiding voor het uitvoeren van de taken is door het bestuur gedelegeerd aan de ambtelijk secretaris/directeur. De Vereniging Hogescholen fungeert voor de bureaumedewerkers als formele werkgever.

Website

Op de website www.zestor.nl brengen we alle kennis, publicaties, handreikingen en andere tools voor hogescholen bijeen. Naast deze algemene website beheert het fonds ook nog de volgende websites: www.werkenbijhogescholen.nl, www.arbocatalogushbo.nl en www.re-integratiegids-hbo.nl.

Dit bestuursverslag is een integraal onderdeel van het jaarverslag en geeft het bestuur inzicht in de activiteiten en de resultaten van Zestor over 2023.

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 -knelpunten.

Resultaat

In het derde kwartaal van 2022 is begonnen met de voorbereidingen voor de arbeidsmarktmonitor 2023. De Arbeidsmarktmonitor is in oktober 2023 gepubliceerd.

1.2 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 publicatie van de meting van de omvang en de samenstelling van flexibele arbeid over 2021 is in april 2023 opgeleverd en 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. Via Werkenbijhogescholen.nl 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 online campagne zorgt voor extra bezoekers naar werkenbijhogescholen.nl.

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, zijn er 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.

1.3.3 Onboarding, vervolgprogramma

De pilot voor vijf hogescholen is eind 2022 afgerond met een publicatie per hogeschool en een rapportage voor het bestuur. Er is geen vervolgprogramma uitgevoerd in 2023.

1.3.4 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

Dit onderwerp is ten dele ondergebracht bij het thema startende docenten, actieonderzoek. Er is ingezet op informatie over uitstroom door het gebruik van de module van de Internetspiegel te stimuleren.

1.3.5 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

Voor dit kennisnetwerk is een digitale bijeenkomst 'Quiet quitting; Hoe zet je medewerkers weer aan?' georganiseerd op 9 mei 2023. Een tweede bijeenkomst voor het netwerk op 3 november 2023 betrof een gecombineerde bijeenkomst met het netwerk Inclusie.

1.3.6 Organisatie 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

Er zijn in 2023 drie meeloopdagen georganiseerd voor de Hanzehogeschool, Saxion en de Hogeschool Utrecht. Naar aanleiding van de meeloopdagen hebben meerdere vervolggesprekken plaatsgevonden en is een aantal nieuwe medewerkers in dienst getreden. Hogescholen zijn zeer te spreken over de meeloopdagen en zien volgend jaar graag een herhaling.

1.4 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 thema 'Begeleiding startende docenten'. Een voorstel voor een project is doorgeschoven naar 2024.

1.5 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

In de februarivergadering van het bestuur is de publicatie 'Meer of minder werken in het hbo' op basis van het eerste flitspanel onderzoek vastgesteld. Deze bevindingen worden gebruikt voor vervolgprojecten op dit thema.

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. 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. Het instrument is ontsloten via de website www.re-integratiegids-hbo.nl.

Resultaat

Het portaal wordt periodiek bijgewerkt, om aan te blijven sluiten bij veranderende wet- en regelgeving.

1.7 Stimuleringsregeling 'Keuzepakket re-integratie'

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

Sinds de start van de regeling in mei 2021 hebben in totaal 126 deelnemers (van 15 verschillende hogescholen) gebruikgemaakt van de regeling, waarvan 52 in 2023. De regeling is verlengd tot 31 juli 2024.

1.8 Onderzoeken

1.8.1 Flitspanel onderzoeken

Het flitspanel onderzoek naar de ureninzet van parttimers is grotendeels uitgevoerd in 2022. De rapportage 'Meer of minder werken in het hbo' is in februari 2023 gepubliceerd.

1.8.2 Overige onderzoeken voor cao-partijen

Jaarlijks wordt er ook ruimte gereserveerd voor aanvullende onderzoeken ter ondersteuning van het cao-proces. In 2023 zijn drie verdiepende werkonderzoeken uitgevoerd: 'Ongewenst gedrag en sociale veiligheid in het hbo', 'Werken aan loopbaanperspectief oudere werknemer' en 'Welzijn en werkdruk'.

Resultaat

De betreffende rapportages 'Ongewenst gedrag en sociale veiligheid in het hbo' en 'Werken aan loopbaanperspectief oudere werknemer' zijn respectievelijk in april en juni 2023 voorgelegd aan het bestuur.

De verdiepende analyse 'Welzijn en werkdruk' is in september 2023 gepubliceerd.

De analyse over sociale veiligheid is ook gepresenteerd voor het platform werkdruk en werkgeluk op 8 juni 2023. De informatie is opgepakt door ScienceGuide en verwerkt in een artikel.

De analyse 'Welzijn en werkdruk' is gepresenteerd bij het platform werkdruk en werkgeluk op 25 september 2023 en wordt gebruikt bij de werkdrukconferentie op 5 maart 2024.

Publicaties in boek 'Onderwijs aan het werk' en Th&ma artikel

Mede naar aanleiding van het onderzoek naar de begeleiding van startende docenten in het hbo (2022) zijn door collega's van Zestor twee artikelen gepubliceerd in het boek 'Onderwijs aan het werk' van de leerstoel onderwijsarbeidsmarkt van CAOP; Duurzame inzetbaarheid van het personeel in het hbo en Inductie van startende docenten in het hbo. Ook is vanuit het bureau een opzet gemaakt voor een artikel in het blad Th&ma, met als titel 'Wat is goed personeelsbeleid binnen hogescholen? Vanuit de percepties van medewerkers'.

2. LEREN EN ONTWIKKELEN

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 site 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 informatie over de BDB-trajecten is doorlopend geactualiseerd en ontsloten via de website van Zestor.

De community is online bijeengewoest op 13 maart 2023 en fysiek op 12 juni 2023. De tweede en derde fysieke bijeenkomst vonden plaats op 2 oktober en 11 december 2023.

2.2 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

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. Het project wordt in 2024 afgerond.

2.3 Leiderschapssessies

Zestor organiseert een serie van vier online bijeenkomsten voor leidinggevend in het hbo. De serie is bedoeld ter ondersteuning van leidinggevend op diverse thema's. Ook biedt het de kans op te trekken met leidinggevend van andere hogescholen en kennis en ervaringen en mogelijke oplossingen met elkaar te delen.

Resultaat

Op 12 juni 2023 vond de eerste leiderschapssessie plaats over hoe groepsdynamica de samenwerking in het team beïnvloedt. De inleiding en begeleiding is verzorgd door Gerrit Aijkema. In het najaar 2023 zijn nog twee leiderschapssessies georganiseerd: op dinsdag 19 september met als vraagstuk 'Do's en don'ts van leidinggeven aan teams' met Daniël van Middelkoop als expert en op donderdag 12 oktober met als vraagstuk 'Hoe vergroot ik eigenaarschap in mijn team?' met Karin Derksen als expert.

Op 20 november 2023 is de laatste bijeenkomst in deze serie georganiseerd met als vraagstuk 'Hoe kun je de onderstroom voor je laten werken?' met Siets Bakker als expert.

2.4 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.

2.4.1 Serie bijeenkomsten

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

Resultaat

De eerste bijeenkomst in 2023 is georganiseerd op 12 april over de begroting. Op 19 juni 2023 is een onderzoekpresentatie georganiseerd voor MR-leden over werkdruk.

2.4.2 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 door het bureau van Zestor bijgewerkt en geüpdatet. Er zijn in 2023 drie aanmeldingen bijgekomen.

2.5 Stimuleringsregeling voor de medezeggenschap

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

De regeling is opgeheven, omdat er geen gebruik werd gemaakt van de regeling. Bekeken wordt op welke wijze de medezeggenschap op dit onderwerp beter kan worden ondersteund.

2.6 Congres

Het tweejaarlijkse congres van Zestor vond plaats op 21 november 2023 met als titel 'Werken in het hbo met het oog op de toekomst'. Tijdens dit congres stonden de ontwikkelingen waarmee hogescholen te maken hebben centraal. Gedurende de dag hebben we onderzocht wat dit betekent voor het werken in het hbo, en waar HR zich de komende jaren op kan richten om doortastend en actief bij te dragen aan de hogeschool van de toekomst. Van het congres is zowel een videoverslag gemaakt als ook praatplaten van de verschillende sessies in de middag.

2.7 Stimuleringsregeling 'ondersteuners ontwikkelen door'

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. 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 10 maart 2022 is gestart met de hernieuwde stimuleringsregeling 'Ondersteuners ontwikkelen door'. Eind december 2023 zijn er 255 aanvragen ingediend door 32 verschillende hogescholen.

3. VEILIG VITAAAL EN GEZOND WERKEN

3.1 Medewerkerbeleving

In de cao -hbo is afgesproken dat hogescholen elke twee jaar een medewerkertevredenheidsonderzoek uitvoeren. 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.

3.1.1 Benchmarkrapportage

De benchmarkrapportage over 2022 is in november 2023 opgeleverd.

3.1.2 Bijeenkomst Zicht op medewerker beleving 2.0

Op 16 mei 2023 is een fysieke bijeenkomst georganiseerd om de InternetSpiegel en de diverse andere mogelijkheden van onder andere in- en uitstroom breder onder de aandacht te brengen en een nieuwe stimuleringsregeling van Zestor te lanceren.

3.2 Stimuleringsregeling medewerkerbeleving 'Zicht op werkbeleving met de InternetSpiegel'

Om hogescholen te stimuleren om het onderzoeksinstrument InternetSpiegel in te zetten en deze in volle potentie te benutten biedt Zestor hogescholen een tegemoetkoming in de kosten. De stimuleringsregeling is gericht op de inzet van InternetSpiegel in het algemeen en de inzet van een sectorale in- en uitstroommonitor in het bijzonder.

Resultaat

De regeling is door het bestuur vastgesteld in de vergadering van april 2023 en heeft in eerste instantie een looptijd van 16 mei 2023 tot 31 december 2026. In 2023 zijn er drie aanvragen ingediend.

3.3 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.

3.3.1 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

Het platform is in 2023 regelmatig online samengekomen en ook vonden er twee fysieke bijeenkomsten plaats. In de fysieke bijeenkomsten op 13 februari en 25 september is er inhoudelijk kennis gedeeld met externe sprekers. In de online bijeenkomsten is er verder gewerkt aan de toolbox.

3.3.2 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 voorbeeldplannen.

3.3.3 Tijdsbesteding docenten en diagnostisch werkdruginstrument

Om de werkdruk binnen het hbo nog beter onder de loep te nemen, heeft Zestor in opdracht van cao-partijen een onderzoek uitgevoerd. Het onderzoek richt zich enerzijds op het in kaart brengen van de tijdsbesteding van hbo-docenten. Anderzijds hebben we - in samenwerking met ontwikkelaars van de Hanzehogeschool - het diagnostisch onderzoeksinstrument opnieuw uitgezet bij vier hogescholen. Met als doel om de effectiviteit van het werkdruginstrument te meten in een aantal opleidingsteams.

Resultaat

Vier hogescholen hebben zich gecommitteerd aan deelname aan het onderzoek. De resultaten van het onderzoek naar de tijdsbesteding van hbo-docenten zijn in de decembervergadering in concept aan het bestuur voorgelegd. Het definitieve rapport is begin 2023 gedeeld met de cao-tafel en het veld. De rapportage 'Werken aan werkdruk bij opleidingsteams in het hbo, aan de slag met het diagnostische werkdruginstrument' is met het bestuur gedeeld in de april vergadering. De rapportage is aangevuld met een praktijkverhaal en gedeeld met het veld.

3.3.4 Bijeenkomst werkdruk

Voor 2024 wordt opnieuw een brede bijeenkomst op het thema werkdruk georganiseerd.

Resultaat

De werkdrukconferentie staat gepland voor 5 maart 2024. In deze bijeenkomst staat het rapport 'Welzijn en werkdruk' (zie 1.7) centraal. De voorbereidingen daarvoor zijn in de tweede helft 2023 gestart.

3.4 Pilots train-de-trainer voor de methode 'InDialoog'

InDialoog is een aanpak om binnen teams en tussen teams en management de dialoog te voeren om samen te komen tot oplossingen voor werkdrukgerelateerde knelpunten. De InDialoog-methode wordt op grote schaal in de zorgsector ingezet en heeft daar haar nut bewezen. Het doel van deze pilotproject is om te verkennen in hoeverre de methode bruikbaar is voor de hbo-praktijk en wat er nodig is om de methode in het hbo te kunnen realiseren.

Resultaat

Drie hogescholen hebben deelgenomen aan een train-the-trainer traject die bedoeld was om de deelnemers in staat te stellen om de eigen hogeschool projectmatig te begeleiden bij de invoering van de InDialoog methode. De resultaten van de pilots zijn in november 2023 geëvalueerd. Brede invoering van de methodiek in de hbo-sector lijkt momenteel niet aan de orde. Wel heeft de pilot waardevolle inzichten opgeleverd in een aantal werkzame elementen die het voeren van dialoog binnen teams van hogescholen kan versterken.

3.5 Werk-privé-balans

De uitwerking van dit thema is doorgeschoven naar 2024.

3.6 Stimuleringsregeling Preventieve gezondheid en veerkracht

De uitwerking van deze regeling is doorgeschoven naar 2024.

3.7 Duurzame inzetbaarheid

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.

Op de pagina https://zestor.nl/duurzaam_inzetbaar_blijven_doe_je_zelf vertellen we 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.

3.7.1 Kennisnetwerk duurzame inzetbaarheid

Het kennisnetwerk duurzame inzetbaarheid is niet langer actief.

3.7.2 Pilotprogramma

Dit programmaonderdeel is doorgeschoven naar 2024 en zal worden opgepakt onder Werk-privé-balans.

3.7.3 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

In februari 2023 is de onderzoeksrapportage 'Inzicht in duurzame inzetbaarheid van de oudere medewerker in het hbo' aan het bestuur gepresenteerd. Aan de hand van verdiepende analyses op basis van het werkonderzoek is een aanvullende rapportage geschreven. Beide publicaties staan op de website van Zestor en geven input voor het vervolgprogramma van Zestor. Het bureau heeft in de vergadering van juni 2023 een meerjarig activiteitenplan voorgelegd. Daarmee heeft het bestuur het onderwerp voor de komende periode geprioriteerd.

3.8 Stimuleringsregeling 'Zicht op je mogelijkheden met financieel inzicht'

Met deze regeling bieden we hbo-medewerkers de mogelijkheid om met een adviseur of coach hun financiële situatie in beeld te brengen en zicht te krijgen op wat ze kunnen doen om de persoonlijke situatie te verbeteren of welke(loopbaan)keuzes ze kunnen maken.

Resultaat

De regeling is in de februari vergadering goedgekeurd door het bestuur en in maart 2023 van start gegaan. In 2023 hebben 232 deelnemers van 30 verschillende hogescholen gebruik gemaakt van de regeling.

3.9 Stimuleringsregeling 'Regie op je werk, zicht op je mogelijkheden'

Deze regeling is niet in uitvoering genomen.

3.10 Arbocatalogus hbo

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.

3.10.1 Werkgroep en inhoudelijke vernieuwing Arbocatalogus

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

Resultaat

Medio 2023 is het advies van de Inspectie ontvangen op de laatste voorliggende teksten betreffende Gevaarlijke Stoffen, Biologische Agentia en Geluid. De afronding vindt plaats in 2024.

3.10.2 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

Het netwerk is bijeengekomen op 31 oktober 2023. Tijdens deze bijeenkomst is er dieper ingegaan op het verzuim en de verzuimrapportage.

3.10.3 Netwerk van preventiemedewerkers

In de eerste helft van 2023 zijn door het bureau de contactgegevens van de preventiemedewerkers op de hogescholen verzameld. Het organiseren van een training voor preventiemedewerkers is voor 2024 in ontwikkeling.

3.11 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.

Resultaat

Ultimo 2023 hebben 31 van de 36 hogescholen een licentie.

3.11.1 Vernieuwing en onderhoud Branche RI&E

De RI&E is in 2023 opnieuw aangepast aan de recente wetswijzigingen.

3.11.2 Helpdeskfunctie RI&E

Voor de RI&E heeft Zestor een helpdeskfunctie voor de hogescholen ingericht.

3.12 Monitoring 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.

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 2022 is in de aprilvergadering door het bestuur vastgesteld. Hierna is de rapportage onder hogescholen verspreid en op de website van Zestor geplaatst.

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 wordt jaarlijks door het bureau geactualiseerd.

4. SOCIALE VEILIGHEID

4.1 Sociale veiligheid, praat erover

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

In 2023 is op dit thema een verdiepend werkonderzoek uitgevoerd. Het resultaat is het rapport 'Ongewenst gedrag en sociale veiligheid in het hbo', opgeleverd in april 2023.

4.2 Sociale veiligheid, opleiding workshopbegeleiders

In de bestuursvergadering van april heeft het bestuur besloten de verschillende programma onderdelen voor dit onderwerp gefaseerd van start te laten gaan. Besloten is om de opleiding 'Begeleider sociale

veiligheid' als eerste op te pakken. De uitvoering van deze opleiding wordt georganiseerd in 2024. Daarnaast wordt in 2024 ook driemaal de training handelingsbereid –en bekwaam voor leidinggevend en gestart.

4.3 Stimuleringsregeling sociale veiligheid

Vorbereidingen zijn getroffen voor de inrichting van een stimuleringsregeling. Aan de hand van de bezoeken van de Inspectie bij de kunstenhogescholen wordt een inventarisatie gemaakt van de onderdelen waarop de hogescholen beleid moeten hebben of acties moeten kunnen uitvoeren. Aan de hand van de inventarisatie wordt een checklist gemaakt. Op basis van deze checklist wordt gewerkt aan de inrichting van een providerboog met maatwerk interventies of acties. Deze interventies worden ontsloten in een stimuleringsregeling. Het is de bedoeling om in de loop van 2024 in eerste instantie de inventarisatie uit te voeren en vervolgens de providers te zoeken en in te regelen.

5. 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.

5.1 Actieonderzoek

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 een aantal 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

De pilot is in het voorjaar van 2023 gestart met vier hogescholen. In de tweede helft van 2024 kunnen de uitkomsten gepubliceerd worden in een handreiking.

5.2 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 gezien de ervaren knelpunten rondom inzetplanning zijn. Vervolgens wordt een ateliersessie met startende docenten en hun leidinggevend en georganiseerd, waarin de bevindingen uit de interviews worden omgezet in oplossingsrichtingen.

Resultaat

Dit project is doorgeschoven naar 2024.

6. INCLUSIE

6.1 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.

6.1.1 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

De uitvoering van het instrument heeft bij de hogescholen veel voeten in de aarde. Uiteindelijk heeft een van de betrokken hogescholen besloten de barometer in te zetten. Daarvoor zijn in 2023 de voorbereidingen getroffen.

6.1.2 Programma Nudging

De met succes afgeronde pilot Nudging heeft bij vijf hogescholen bijgedragen aan een objectievere werving en selectie. Het vervolg op deze pilot biedt andere hogescholen ook de mogelijkheid om de werkwijze van 'nudging' toe te passen. Het doen van kleine 'nudges' (aanpassingen) in het werving- en selectieproces kan zorgen voor een objectievere en systematische beoordeling van kandidaten.

Resultaat

In 2023 hebben vier hogescholen zich aanvankelijk aangemeld voor de pilot. Door andere prioriteiten van deze hogescholen heeft het geen doorgang gevonden. In 2024 bieden we deze pilot opnieuw aan.

6.1.3 Kennisnetwerk Inclusie

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

Op 3 november 2023 is een brede bijeenkomst georganiseerd met als titel 'Werving en selectie: gelijke kansen voor iedereen'.

6.1.4 Monitoring inclusie

Het voornemen was de Nederlandse InclusiviteitsMonitor (NIM) en/of de diversiteit- en inclusieladder in te zetten in de vorm van een pilot. Dit project is in 2023 niet in uitvoering genomen.

6.1.5 Pilotonderzoek effectiviteit training inclusief leiderschap

Met de veranderingen binnen en buiten hogescholen is er steeds meer behoefte aan een inclusieve werkomgeving. Hier is een belangrijke rol weggelegd voor leidinggevendenden. Zestor ondersteunt hierin met een programma voor het bevorderen van inclusief leiderschap.

Resultaat

Het programma omvat vier bijeenkomsten gecombineerd met een onderzoek. Het onderzoek met een voor-en nameting geeft inzicht in de effectiviteit van de interventies en richting in de te nemen vervolgstappen op het gebied van inclusief leiderschap. De eerste serie trainingen is gestart in september 2023 en eindigt eind januari 2024. Begin 2024 start een nieuwe serie. Daarvoor zijn al voldoende aanmeldingen. Vanwege de grote animo is er een wachtlijst ingesteld voor een eventuele derde serie.

6.2 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.

Monitoring

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 is in september 2023 verzonden aan cao-partijen, met een rapportage voor het ministerie van Binnenlandse Zaken.

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

Op 30 mei 2023 is een fysieke bijeenkomst georganiseerd voor 26 deelnemers met informatie over wet- en regelgeving rondom de banenafspraken. Ook is er een goede praktijk vanuit het ministerie van defensie gedeeld. Op 3 november 2023 is een bijeenkomst georganiseerd over inclusieve werving en selectie: gelijke kansen voor iedereen.

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

Deze e-learning is in 2023 verder onder de aandacht gebracht en ondersteund met een online trainingsdag. Inmiddels staat het totaal aantal verstrekte licenties op 51.

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

De routekaart wordt doorlopend aangevuld met praktijkvoorbeelden.

6.3 Stimuleringsregeling 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 2023 heeft één hogeschool een aanvraag ingediend en de pilot succesvol uitgevoerd.

7. HYBRIDE WERKEN

Hybride werken, een nieuwe werkrealiteit waarin we deels thuiswerken. Het kiezen van een geschikte vorm reikt veel verder dan het verdelen van de werkuren over thuis en kantoor. Een gedegen en gedragen transitie naar hybride werken vraagt onder andere om het (opnieuw) vormgeven van samenwerking, een nieuwe onderwijsvisie en een passende vorm van leiderschap. De transitie naar hybride werken heeft de nodige voeten in de aarde. Een opgave waarin Zestor de sector ondersteunt.

Zestor organiseert samen met het Work Lab van de Hogeschool van Amsterdam 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.

Resultaat

De platformbijeenkomsten zijn goed bezocht. In de sessies hebben enkele ‘voorlopers’ hun aanpak gedeeld. Daarnaast zijn de deelnemers meegenomen in goede voorbeelden van hybride werken in Nederland, met presentaties van onder andere ProRail en Rabobank. Tenslotte zijn ook relevante instrumenten gepresenteerd zoals de ‘toolkit hybride werken’ van TNO en de eigen Zestor roadmap.

7.1 Roadmap hybride werken 2.0

De stappen in de roadmap helpen hogescholen op weg om tot een hybride werkvorm te komen die het beste werkt voor de teams binnen de hogeschool. Per stap worden vragen voorgelegd, moeten keuzes worden gemaakt en wordt om actie gevraagd. Elke stap borduurt voort op de voorgaande stappen. Daarnaast vind je

aanvullende informatie in de vorm van ideeën en good practices. De tools kunnen ingezet worden als extra ondersteuning bij de stappen.

Resultaat

De roadmap wordt doorlopend aangevuld met nieuwe ideeën en praktijkvoorbeelden.

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 2023 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 2023 is aan baten het bedrag van € 1.918.000 begroot. Aan lasten is totaal € 2.329.000 begroot. De feitelijke realisatie is € 1.917.714 aan baten en € 2.085.689 aan lasten. Over 2023 is een positieve renteopbrengst gerealiseerd van € 26.165 (begroting: € 9.000), waarmee het resultaat over 2023 op € -141.360 uitkomt, aanzienlijk minder negatief dan het begrote negatieve resultaat van € -402.000.

De baten betreffen de bijdragen van de hogescholen voor 2023. 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. In december 2022 heeft het bestuur besloten voor 2023 af te zien van indexatie van de bijdrage. De bijdrage 2023 is daarmee begroot op € 1.918.000, in overeenstemming met de (afgeronde) realisatie over 2022.

De gerealiseerde lasten zijn in aanzienlijk lager dan begroot. Een aantal projectactiviteiten heeft in 2023 geen doorgang gevonden of is doorgeschoven naar 2024.

Begroting 2024

In de bestuursvergadering van 20 december 2023 heeft het bestuur de voorlopige begroting voor 2024 vastgesteld. De invulling van de begrote out of pocketkosten voor de projectactiviteiten van Zestor was op dit moment nog niet gereed en in de voorlopige begroting zijn de out of pocketkosten van de projectactiviteiten als p.m. begroot. In de bestuursvergadering van 28 februari 2024 is de definitieve begroting 2024 vastgesteld door het bestuur.

In de begroting 2024 is tevens een doorkijk naar de jaren 2025 en 2026 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.

De jaarlijkse bijdrage van de hogescholen wordt gedurende de looptijd van de aanvullende cao-afspraken jaarlijks geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex (CPI), zoals berekend door het CBS. Voor 2023 heeft het bestuur besloten geen indexatie toe te passen. Vanaf 2024 vindt de indexatie wel weer plaats. In de begroting is gerekend met een indexatie van 2% per jaar voor de jaren 2024 – 2026.

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 2024 met een eventuele doorwerking in de begroting voor de daaropvolgende jaren 2025 en 2026. 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 2024 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.

In de begroting 2024 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 2024 verwerkt.

De begroting 2024 is als volgt:

	Begroting 2024 €
Baten	
Bijdrage hogescholen	1.956.000
Totaal baten	<u><u>1.956.000</u></u>
Lasten	
Projectactiviteiten	1.766.000
Bureaunkosten	655.000
Totaal lasten	<u><u>2.421.000</u></u>
Resultaat voor financiële baten en lasten	<u><u>-465.000</u></u>
Financiële baten en lasten	45.000
Resultaat	<u><u>-420.000</u></u>

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 2023 bedraagt de current ratio 8,8.

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

Solvabiliteitsratio = eigen vermogen / totaal vermogen.

Ultimo 2023 bedraagt de solvabiliteitsratio 87,0%.

Stimuleringsregelingen

Zestor voert meerdere stimuleringsregelingen uit. Hogescholen of medewerkers van hogescholen kunnen budget aanvragen voor specifieke vernieuwingen, activiteiten en/of trainingen. In het bestuursverslag zijn de stimuleringsregelingen in detail toegelicht.

De volgende stimuleringsregeling is in 2023 beëindigd:

6.3 Stimuleringsregeling banenafpraak met sociale inkoop	beëindigd
Looptijd: 1 april 2021 t/m 31 december 2023	€
Budget	48.400
Uitputting budget	24.200
Budget niet besteed	24.200

De volgende stimuleringsregelingen zijn in 2023 lopend:

1.7 Stimuleringsregeling 'Keuzepakket re-integratie'	lopend
Looptijd: 17 mei 2021 t/m 31 juli 2024	€
Budget	85.000
Uitputting budget	48.626
Budget (nog) niet besteed	36.374

2.7 Stimuleringsregeling 'ondersteuners ontwikkelen door'	lopend
Looptijd: 10 maart 2022 t/m 29 februari 2024	€
Budget	150.000
Uitputting budget	<u>142.781</u>
Budget (nog) niet besteed	7.219

3.2 Stimuleringsregeling 'Zicht op werkbeleving met de InternetSpiegel'	lopend
Looptijd: 16 mei 2023 t/m 31 december 2026	€
Budget	400.000
Uitputting budget	<u>26.700</u>
Budget (nog) niet besteed	373.300

3.8 Stimuleringsregeling 'Zicht op je mogelijkheden met financieel inzicht'	lopend
Looptijd: 1 maart 2023 t/m 31 december 2024	€
Budget	150.000
Uitputting budget	<u>63.223</u>
Budget (nog) niet besteed	86.777

Samenstelling bestuur in 2023

Namens de werkgeversorganisatie:
(benoemd door de Vereniging Hogescholen)

Mevrouw drs. M.F. van den Berg, voorzitter
Mevrouw Y.E.A.M. de Haan RE (v.a. 1-2-2023)
De heer drs. P.I.W. Oudenaarden (v.a. 1-6-2023)
De heer drs. R.J.G.M. Verbruggen MBA (v.a. 1-6-2023)
De heer drs. O.B. van Nugteren (tot 1-2-2023)
De heer mr. drs. H.G.L.M. Camps (tot 1-5-2023)
Mevrouw drs. I. Lammerse (tot 1-6-2023)

Samenstelling bureau in 2023

Mevrouw J.C. de Vries, directeur/secretaris
Mevrouw F. Aarbiou, communicatieadviseur
Mevrouw H. Houwer, projectmedewerker
Mevrouw J.L. Teeuwen, communicatieadviseur
De heer T.L. Hoogendoorn, beleidsadviseur
Mevrouw L.E. Vreeburg, projectadviseur
Mevrouw J. van der Mey, projectadviseur
Mevrouw L. Stokman, communicatieadviseur
De heer J. Scheeren, senior beleidsadviseur
De heer J. Valk, projectadviseur
Mevrouw H.W. van der Weijden, projectadviseur
De heer E.S. Devilee, controller
Mevrouw G.M.O. Lemmens, projectleider (t/m 30-8-2023)
Mevrouw A.H. Schulte, projectadviseur (t/m 30-9-2023)

Namens de werknemersorganisaties:

De heer D.D. van der Zweep, vicevoorzitter
De heer M.W. Mosselman (v.a. 1-8-2023)
Mevrouw R. van Driel
Mevrouw T. Schrijver (v.a. 1-1-2023)
De heer G. Karssenberg, penningmeester (tot 1-8-2023)

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

De jaarrekening is opgemaakt op 10 april 2024.

Het bestuur heeft de opgemaakte jaarrekening vastgesteld op 17 april 2024.

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

JAARREKENING

1. BALANS PER 31 DECEMBER 2023

(na verwerking resultaat)

	Ref.	Realisatie 31-12-2023 €	Realisatie 31-12-2022 €
ACTIVA			
Vorderingen	4.1	136.019	9.279
Liquide middelen	4.2	4.178.748	4.586.402
		<hr/>	<hr/>
TOTAAL ACTIVA		<u>4.314.767</u>	<u>4.595.681</u>
 PASSIVA			
Reserves			
- Algemene reserve	4.3.1	2.201.167	2.174.552
- Reserve arbeidsmarktmiddelen hogescholen	4.3.2	1.553.639	1.721.614
Totaal reserves		<hr/> 3.754.806	<hr/> 3.896.166
Voorziening wachtgeld	4.4	70.846	118.076
Overlopende passiva			
- Crediteuren	4.5.1	255.061	388.847
- Verplichtingen projectactiviteiten	4.5.2	134.116	107.446
- Overige verplichtingen	4.5.3	99.938	85.146
Totaal overlopende passiva		<hr/> 489.115	<hr/> 581.439
		<hr/>	<hr/>
TOTAAL PASSIVA		<u>4.314.767</u>	<u>4.595.681</u>

2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2023

	Ref.	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
Baten				
Bijdrage hogescholen		1.917.714	1.918.000	1.917.714
Totaal baten	5.1	1.917.714	1.918.000	1.917.714
Lasten				
Projectactiviteiten	5.2.1	1.405.530	1.697.000	1.509.065
Bureaunkosten	5.2.2	680.159	632.000	593.421
Totaal lasten		2.085.689	2.329.000	2.102.486
Resultaat voor financiële baten en lasten		-167.975	-411.000	-184.772
Financiële baten en lasten	5.3	26.615	9.000	-13.184
Resultaat		-141.360	-402.000	-197.956

Resultaatbestemming 2023

Toevoeging aan de Algemene reserve

Onttrekking aan de Reserve Arbeidsmarktmiddelen hogescholen

Totaal resultaatbestemming 2023
2023
€

26.615

-167.975

-141.360

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 2023, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2023.

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

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

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde, inclusief transactiekosten (indien materieel). Na eerste verwerking vindt waardering plaats tegen geamortiseerde kostprijs. Indien er geen sprake is van agio of disagio en transactiekosten, is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde van de vorderingen, onder aftrek van voorzieningen wegens oninbaarheid. Voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de inbaarheid van de vorderingen.

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 tijdswaarde 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 dienstenverlening 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 2023 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

