

VERKORT JAARVERSLAG 2018

Stichting Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

INHOUDSOPGAVE

BESTUURSVERSLAG 2018	3
JAARREKENING	
1. BALANS PER 31 DECEMBER 2018	21
2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2018	22
3. ALGEMENE TOELICHTING	23
OVERIGE GEGEVENS	26

BESTUURSVERSLAG 2018

Met het bestuursverslag als integraal onderdeel van het jaarverslag, geeft het bestuur inzicht in de activiteiten en de resultaten van Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds over het verslagjaar 2018.

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

1. Ondersteunen van het cao-proces

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

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

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

3. Faciliteren van hogescholen en gezamenlijk opereren

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

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

Draagvlak voor de activiteiten

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

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

Het bestuur zorgt voor betrokkenheid vanuit de sector, door de inrichting van klankbordgroepen en netwerkbijeenkomsten. Zo weet het bestuur wat er speelt in het veld, kan maatwerk in de uitvoering van activiteiten worden gerealiseerd en kan het draagvlak verder worden verbreed.

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

Samenstelling bestuur

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

Bureau

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

De in 2018 uitgevoerde activiteiten worden langs de drie bovengenoemde kerntaken in het bestuursverslag verantwoord.

KERNTAAK 1: ONDERSTEUNEN VAN HET CAO-PROCES

Cao ondersteunende inventarisaties

Arbeidsmarktanalyse

Eens in de twee jaar laat Zestor een arbeidsmarktmonitor opstellen, die de actuele stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor hbo-personeel schetst. In aanvulling op de arbeidsmarktmonitor 2017 “Vergezichten en uitdagingen: Arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo 2017” is in 2018 een analyse opgesteld van de instroom, uitstroom en doorstroom van personeel in het hbo.

Resultaat

Op 18 april 2018 is het bestuur akkoord gegaan met het uitvoeren van een onderzoek naar de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel in de sector hbo. De resultaten van het onderzoek zijn tijdens de bestuursvergadering van 12 december 2018 besproken. Het bestuur heeft besloten de rapportage te ontsluiten in 2019, als de cijfers vanuit het perspectief van de verschillende HR onderwerpen nog nader zijn geduid.

Medewerkersonderzoek en benchmark

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

Resultaat

Op dit moment doen 23 hogescholen mee met het medewerkersonderzoek. Na de zomer van 2018 is gestart met de benchmarkrapportage over de periode medio 2016 – medio 2018. Het benchmarkrapport ‘Werkbeleving op hogescholen’ verschijnt begin 2019.

Verzuimrapportage

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

Resultaat

De verzuimrapportage met een analyse over de verzuimcijfers over 2017 is in juni 2018 door het bestuur vastgesteld. Hierna is de rapportage onder hogescholen verspreid en op de website van Zestor geplaatst.

Onderzoek naar mogelijke inzet vierjarige contracten in het hbo

In het cao-overleg van 24 januari 2018 is gekozen voor inhoudelijke verkenning van vier thema's, waaronder het thema 'flexibiliteit in arbeidsrelaties'. Uit de cao-werkgroep die dat thema heeft bekeken, kwam de wens naar voren om te inventariseren hoe startende medewerkers in het hbo de mogelijkheid van een vierjarig contract in de cao-hbo, al dan niet in plaats van het huidige D3-contract, zouden waarderen en welke voor- en nadelen zij daarbij zouden zien. Dezelfde vraag werd gesteld over de leidinggevenden van hogescholen, waarbij het specifiek die leidinggevenden betreft die bepalen welk arbeidscontract de medewerkers wordt aangeboden.

Resultaat

Deze opdracht is versneld uitgevoerd door Zestor. Er zijn twee online enquêtes opgesteld. Vijf hogescholen zijn bereid gevonden mee te werken aan de verspreiding van de vragenlijsten. Daarnaast zijn vier CvB-leden geïnterviewd. De resultaten zijn op 7 maart onder de leden van de cao-werkgroep besproken en vervolgens verspreid onder de deelnemers aan het cao-overleg. Cao-partijen hebben besloten het rapport niet te publiceren.

Advies facilitering medezeggenschap bij hogescholen

In het principeakkoord is de volgende opdracht voor Zestor beschreven onder onderdeel VII: *"Arbeidsmarktfonds Zestor krijgt opdracht om, in samenspraak met de Vereniging voor Medezeggenschapsraden, onderzoek te doen naar en aanbevelingen te doen aangaande de verbetering van ondersteuning, facilitering en professionalisering die medezeggenschapsraden nodig hebben om hun taken naar behoren te kunnen uitvoeren."*

Resultaat

In het kader van de opdracht in het principeakkoord hebben een aantal afstemmingsmomenten plaatsgevonden met bestuurders en leden van de VMH en is vanuit het bureau veel tijd geïnvesteerd in het schrijven van een rapportage voor partijen aan het cao-overleg. De rapportage is op 25 september 2018 naar de cao-partijen verstuurd.

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

2.1 Leren en ontwikkelen

Hogescholen zetten stevig in op de lerende organisatie, resultaatverantwoordelijke teams, professionele leergemeenschappen en docentkwaliteit. In het programma zijn activiteiten opgenomen ten behoeve van het leren en ontwikkelen van zowel leidinggevend, (startende) docenten, teams en ondersteunend personeel.

- **Leergang HR(D)-professionals**

Trends en ontwikkelingen op het gebied van organisatieontwikkeling volgen elkaar snel op. Om HR(D)-professionals te ondersteunen bij hun veranderende rol richting strategisch partner in deze organisatieontwikkelingen is een serie masterclasses ontwikkeld. Tijdens het Zestor congres van 3 oktober 2017 is in een sessie een uitvraag gedaan onder HR(D) professionals. De aanwezige HR(D)-professionals hebben samen een aantal thema's geformuleerd, die voor hen van belang zijn om hun rol in het kader van 'anders organiseren' effectief te kunnen vervullen. Mede op basis van deze opbrengst is de definitieve inhoud van de masterclasses bepaald.

Resultaat

Wegens grote belangstelling vanuit de hogescholen zijn er in de eerste helft van 2018 twee groepen gestart met de Leergang HR(D). In totaal hebben 31 hogeschoolmedewerkers van 17 hogescholen deelgenomen aan de leergang. In vervolg op de leergang wordt in 2019 een leerplatform voor HR(D)-professionals ingericht

- **Professionele leergemeenschappen**

In 2017 is verder onderzoek gedaan naar de praktijk van professionele leergemeenschappen. De inzichten uit bestaande praktijken geven een beeld van hoe de vergaande samenwerking tussen onderwijs, onderzoek en de beroepspraktijk vorm kan krijgen. De praktijkverkenning is uitgevoerd door een extern bureau en een lector van de HAN in samenwerking met een speciaal voor dit onderzoek opgezet leernetwerk van vertegenwoordigers uit het hbo.

Resultaat

De resultaten van deze praktijkverkenning vind je terug in de publicatie 'Leergemeenschappen van hogescholen met het werkveld'. Deze publicatie is begin 2018 afgerond en in de bestuursvergadering van april vastgesteld. Hierna is de publicatie verspreid en op de website van Zestor geplaatst.

- **Leerkring Leiderschap**

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

Resultaat

Conform het bestuursbesluit van 12 april 2017 is gestart met een digitale publicatie over leiderschap in het midden van de organisatie, in samenwerking met de Leerkringen Leiderschap. De publicatie is in september 2018 door het bestuur vastgesteld en vervolgens verspreid en op de website geplaatst.

• **Praktijkonderzoek impliciet curriculum hbo-docenten**

Er bestaan momenteel veel initiatieven om de kwaliteit van hbo-docenten te bevorderen. Cursussen pedagogisch didactische bekwaamheden, basis- en senior kwalificaties, prestatieafspraken over het opleidingsniveau van de docenten en professionaliseringsafspraken in de cao. Hogescholen bevorderen het werken in teams. Er lijkt sprake van een meer of minder impliciet curriculum voor docentprofessionalisering. Zestor wil er, door middel van een praktijkonderzoek, aan bijdragen dat hogescholen het impliciete curriculum voor docentprofessionalisering explicieter maken. Het onderzoek moet een navigeerwijzer opleveren, waarmee docenten, docententeams, leidinggevend en beleidsmakers bij onderwijsvernieuwingen samenhangende keuzes kunnen maken voor leerinterventies voor professionele ontwikkeling van docenten. In het onderzoek wordt in drie fases gewerkt aan het ontwikkelen van deze navigeerwijzer voor keuzes van leerinterventies

Resultaat

Voor het onderzoek naar een curriculum voor hbo docenten is, met ingang van 1 juli 2017, een medewerkster van de Hogeschool van Amsterdam gedetacheerd bij Zestor. In 2018 is de voorstudie afgerond en een prototype ontwikkelwijzer ontwikkeld.

• **Community of Practice BDB**

Zestor ondersteunt een Community of Practice (CoP) met medewerkers van hogescholen, die beleidsmatig werken aan basis- en seniorkwalificaties voor docenten. Inmiddels zijn ook de kleinere hogescholen en de kunsthogescholen aangehaakt. Er is een planning gemaakt van de peerreviews die door de hogescholen onderling worden geregeld. De uitkomsten worden gedeeld in de community.

Resultaat

In samenwerking met de CoP heeft Zestor een inventarisatie gemaakt van BDB-trajecten, die door de hogescholen worden ontwikkeld en uitgevoerd. Een overzicht van deze inventarisatie is gepubliceerd op de Zestorsite. Dit overzicht wordt jaarlijks geactualiseerd. Momenteel nemen ruim twintig coördinatoren, projectleiders, docenten, HRM- en beleidsadviseurs deel aan de CoP. De community is bijeengevoerd op 12 maart, 7 september en 3 december 2018.

2.2 Teamontwikkeling

• **Het leerlandschap van teams**

Hogescholen zetten stevig in op teamontwikkeling. Vanuit het principe van een lerende organisatie, resultaatverantwoordelijke teams en het verminderen van regeldruk. Wat zijn daarbij de kaders, de omstandigheden, de context en de speelruimte van teams om zich te ontwikkelen? Om wat voor soort teams gaat het eigenlijk en wat zijn de brede ontwikkelingen daarbij? Zestor heeft onderzocht hoe teams het meest effectief functioneren en hoe het leerlandschap van teams eruit kan zien. De uitkomsten van dit onderzoek moeten resulteren in inzichten die helpen bij het inrichten van teams bij hogescholen.

Resultaat

Het eerste deel van het onderzoek is in november 2017 gestart. In deze voorbereidende fase is informatie verzameld en zijn gesprekken met hogescholen gevoerd. De verwachting is dat het onderzoek begin 2019 wordt afgerond.

2.3 Startende docenten: Missie vliegende start (MVS)

Met het project Missie Vliegende Start heeft Zestor samen met hogescholen tijd gemaakt voor bewustwording rond de werving, selectie en begeleiding van startende docenten. Twee jaar lang hebben we het onderwerp geagendeerd, op de kaart gezet, er aandacht voor gevraagd binnen hogescholen en er samen over gediscussieerd.

Resultaat

Het project Missie Vliegende Start is in 2018 afgerond met een opiniërend artikel. Alle opbrengsten en goede praktijken zijn in een digitaal magazine samengebracht.

2.4 Mobiliteit

• Onderzoek wensen en belemmeringen (vrijwillige) mobiliteit

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

Resultaat

Het onderzoek is eind 2016 gestart en begin 2018 afgerond. Onder vier hogescholen is een vragenlijst uitgezet. Het rapport is begin april 2018 door het bestuur vastgesteld en hierna verspreid en op de site van Zestor geplaatst.

• Kennisnetwerk Mobiliteit

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

Resultaat

Het kennisnetwerk mobiliteit is bijeengewees op 3 april 2018. Voor het kennisnetwerk is een presentatie van de resultaten van het bovenstaande onderzoek gegeven en een presentatie verzorgd door Leeuwendaal over het project bij de Hogeschool Arnhem Nijmegen.

2.5 Duurzame inzetbaarheid

In 2018 zijn we begonnen met de voorbereidingen voor de inzet van een portaal voor duurzame inzetbaarheid en de regie bij de medewerker. Het voornemen is in 2019 te starten met een pilot met twee hogescholen.

• Docent van kaliber

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

Resultaat

Vanuit de door Bromet verzorgde opleiding is aan de hand van het door de cursisten (hogeschool medewerkers) ontwikkelde filmmateriaal een digitaal dossier opgeleverd over oudere medewerkers in het hbo. Het dossier wordt gekoppeld aan een verdere uitdieping van het thema 'duurzame inzetbaarheid van ouderen'.

2.6 Arbocatalogus

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

• Doorontwikkeling Arbocatalogus

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

Resultaat

De Klankbordgroep Arbocatalogus hbo is op 12 juni en op 4 oktober 2018 bijeen geweest. Tijdens de juni-bijeenkomst is vastgesteld dat de huidige tekst over ongewenst gedrag in de Arbocatalogus hbo te oppervlakkig is en niet meer actueel. Op 4 oktober is de klankbordgroep bijeen geweest ter bespreking en voorlopige vaststelling van de inhoud van de nieuwe teksten.

In de bestuursvergadering van 12 december 2018 zijn de herziene teksten voor het thema "Ongewenst gedrag in het hbo" vastgesteld. Daarna worden deze teksten voor definitieve vaststelling aan cao-partijen voorgelegd. Na definitieve vaststelling door cao-partijen worden de teksten ter toetsing aan de Inspectie SZW voorgelegd en vervolgens op de site geplaatst.

• Uitgave Arbo Update

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

Resultaat

In 2018 zijn twee edities voorbereid. De eerste Arbo Update is begin juni verschenen met als onderwerp Cultuur en Organisatie. De voorbereidingen voor de tweede update zijn eind 2018 gestart. De tweede update heeft als onderwerp Werkdruk en gezondheid en verschijnt begin 2019.

• Branche RI&E

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

Resultaat

In december 2018 heeft onder licentiehouders een evaluatie plaatsgevonden. De tevredenheid met het systeem is hoog. Het wordt als gebruikersvriendelijk en actueel ervaren. Inmiddels maken 26 hogescholen gebruik van het instrument.

- **Kennisnetwerk Gezondheidsbeleid**

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

Resultaat

Het kennisnetwerk is bijeen geweest op 17 mei en 15 november 2018. In de eerste bijeenkomst is een presentatie verzorgd over het doel en de gevolgen van de AVG voor het gezondheidsbeleid en een presentatie vanuit de vakbonden over de afspraak over werkdruk in de cao-hbo. De tweede bijeenkomst stond geheel in het teken van de nieuwe cao-afspraken over werkdruk.

2.7 Werkdruk

Werkdruk blijft een belangrijk thema binnen het hbo. De afgelopen jaren is er op verschillende manieren aandacht geweest voor dit thema.

- **Zicht op werkdruk**

Met de handreiking 'Zicht op werkdruk' is beoogd handvatten voor het inrichten van indicatoren voor werkdruk en effectmeting te ontwikkelen. De handreiking is in 2016 methodisch onderbouwd. Daarna zijn hogescholen geworven om de methode toe te passen.

Resultaat

Drie hogescholen hebben met de concept handreiking aan het thema werkdruk gewerkt. De handreiking bleek echter moeilijk inzetbaar.

- **Pilotstudie 'Slimmer organiseren'**

In navolging van het diagnostisch instrument 'Aanpak werkdruk in onderwijsteams' is in een pilotstudie, in samenwerking met het lectoraat van de Hanzehogeschool, de relatie tussen werkdruk met de organisatie van het werk aanvullend onderzocht.

Resultaat

De volgende drie hogescholen hebben meegewerkt aan de pilotstudie: Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Utrecht en Stenden. De bevindingen zijn terug te vinden in de handreiking 'Slimmer organiseren in het hbo'. De handreiking is in de juni vergadering van het bestuur vastgesteld en hierna verspreid onder hogescholen en gedeeld via de website van Zestor.

- **Expertmeeting werkdruk**

In 2018 is een expertmeeting over het thema werkdruk georganiseerd.

Resultaat

Op 8 maart 2018 is in Den Haag in de Koninklijke Schouwburg de bijeenkomst 'Druk van je werk, herkennen, onderzoeken en aanpakken' georganiseerd. Tijdens de bijeenkomst zijn inhoudelijke presentaties verzorgd over onder andere burn-out en goede voorbeelden en praktijken van binnen en buiten de zorg over cultuur en werkdruk gedeeld. Er waren ruim 90 deelnemers.

- **In gesprek over het organisatieklimaat**

'Dialogo organisatieklimaat' is een procesaanpak voor het voeren van een veilige dialoog rondom het organisatieklimaat. Met deze aanpak gaan alle lagen van de organisatie (directeur/bestuurder, leidinggevend en medewerkers) op een regelmatige basis met elkaar in gesprek over dat wat er speelt met betrekking tot gezond, veilig en vitaal werken, waaronder werkdruk. Er worden hierbij concrete oplossingen vanuit de teams aangedragen. Uitgangspunt is de professionaliteit van de medewerkers zelf. De aanpak is succesvol gebleken in de zorg en vertaald naar een bruikbare aanpak voor het hbo.

Resultaat

De handreiking is in concept in de vergadering van 12 december 2018 aan het bestuur voorgelegd en wordt begin 2019 in definitieve vorm opgeleverd.

- **Werkdrukwijzer hbo**

Volgens het model van TNO, worden door Zestor op logische wijze alle door Zestor ontwikkelde instrumenten en goede praktijken uit de sector digitaal inzichtelijk gemaakt.

Resultaat

In de bestuursvergadering van juni 2018 is afgesproken de werkdrukwijzer te ontwikkelen. De wijzer wordt begin 2019 opgeleverd.

2.8 Inclusieve arbeidsorganisaties

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

- **Kennisnetwerk Inclusieve arbeidsorganisaties**

Er blijft behoefte bestaan aan het delen van informatie en ervaringen. In dit kader is de inzet van het kennisnetwerk verlengd.

Resultaat

Op 19 april 2018 is in Utrecht een bijeenkomst georganiseerd met het kennisnetwerk inclusieve arbeidsorganisaties met als titel "Banenafpraak en quotumregeling". Tijdens de bijeenkomst is een toelichting gegeven op de landelijke stand van zaken aangaande de banenafpraak en de quotumregeling. Daarnaast is het project "Ingeschakeld" gepresenteerd voor het ontsluiten van kandidaten via VSO-scholen. In het kader van het delen van goede praktijken is een presentatie verzorgd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen over haar succesvolle samenwerking met het werkgeversservicepunt (WSP).

Op 6 november 2018 is een tweede bijeenkomst van het netwerk georganiseerd met een presentatie van TNO over inclusief werkgeversgedrag en een toelichting op de experimenten van het Rijk met social return on investment.

2.9 Versterking kwaliteit Medezeggenschapsraden

De afgelopen jaren hebben medezeggenschapsraden van hogescholen een aantal extra taken gekregen. Zowel in de wet als in de cao-hbo is de positie van de medezeggenschap op een aantal punten verbeterd. De wet versterking bestuurskracht geeft de MR instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting, maar regelt ook de invloed van de MR bij de benoeming van een nieuwe bestuurder in het hbo. Tevens regelt de wet de rol van de opleidingscommissies als medezeggenschapsorganen en geeft het de opleidingscommissies een extra taak. In het sectorakkoord hbo 2018 worden de taken van de MR ten aanzien van de besteding van de studievoorschotmiddelen nader afgebakend. De MR heeft als extra taak gekregen om mee te beslissen over plannen voor verbetering van het onderwijs en de besteding van deze extra middelen via de begroting.

In de nieuwe cao-hbo hebben sociale partners de medezeggenschapsraden eveneens extra taken gegeven. In de cao is opgenomen dat de MR een oordeel moet geven over de omvang en de vorm van de flexibele schil in het hbo en dat de MR een oordeel moet geven over de maatregelen die nodig zijn voor de aanpak van werkdruk in het hbo.

Resultaat

In 2018 zijn voorbereidingen gestart voor de vormgeving van drie bijeenkomsten voor MR over de nieuwe thema's waarbij inzet van MR-leden wordt verwacht; werkdruk, begroting en flexibele schil. Het bestuur heeft hier in de vergadering van november 2018 mee ingestemd. De bijeenkomsten vinden plaats in de eerste helft van 2019.

In de november vergadering van het bestuur is tevens besloten een stimuleringsregeling voor MR te ontwikkelen. De stimuleringsregeling '(Mede)zeggenschap over werkdruk' is vervolgens op 12 december 2018 vastgesteld door het bestuur en hierna onder de MR van hogescholen verspreid en op de website geplaatst. De regeling start op 1 januari 2019 en heeft in eerste instantie een looptijd van één jaar. Het totale budget bedraagt € 80.000 en per hogeschool kan één aanvraag worden ingediend voor maximaal € 2.500.

2.10 Onderzoek naar de wenselijkheid van een Ombudsman personeel

In 2017 is een verkennend onderzoek uitgevoerd naar de 'blinde vlekken' binnen de huidige voorzieningen voor hbo-medewerkers rondom arbeidsgelateerde kwesties én de mogelijke oplossingen hiervoor. Het onderzoeksverslag is in de bestuursvergadering van 14 december 2017 vastgesteld. Op basis van het onderzoeksverslag is besloten om een factsheet te laten ontwikkelen.

Resultaat

De factsheet 'Sociale veiligheid op hogescholen' is in november 2018 door het bestuur vastgesteld en vervolgens verspreid en op de website geplaatst. Ook het onderzoeksverslag is beschikbaar gesteld via de website van Zestor.

KERNTAAK 3: FACILITEREN VAN HOGESCHOLEN EN GEZAMENLIJK OPEREREN

3.1 Re-integratie

• Collectief contract

Zestor heeft jarenlang een collectief raamcontract met Margolin ingevuld voor re-integratie. Hogescholen hebben hiervan gebruik kunnen maken en hun werkloze of met werkloosheid bedreigde werknemers kunnen aanmelden voor begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan. Deelname van de hogescholen is in de voorliggende jaren steeds verder afgenomen.

Resultaat

In de bestuursvergadering van juni 2017 is besloten het contract met Margolin op te zeggen. Met een opzegtermijn van zes maanden was nieuwe instroom mogelijk tot 1 januari 2018.

• Re-integratieportaal

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

Resultaat

Het instrument is ontsloten via de website www.re-integratiegids-hbo.nl en wordt beheerd door Zestor.

• Community of Practice re-integratie

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

Resultaat

Op 22 januari 2018 heeft een bijeenkomst plaatsgevonden met de community of practice re-integratie. Vanuit de bonden is bij de behandeling van het voorstel om het contract met Margolin op te zetten, het verzoek aan het bureau gedaan om te kijken naar een alternatieve dienstverlening op het gebied van re-integratie. Naar aanleiding van de bijeenkomst en het verzoek heeft Zestor in april een inventarisatie uitgevoerd naar de wensen en behoeften van hogescholen op het gebied van re-integratiebegeleiding. De resultaten van de enquête zijn in juni tijdens een door Hogeschool InHolland georganiseerde netwerkbijeenkomst met specialisten BWW/WW gepresenteerd. Er zal verder met de community of practice en de vertegenwoordiging van de bonden gezocht worden naar andere mogelijke vormen van ondersteuning.

3.2 Arbeidsmarktportaal en vacaturebank ‘Werken bij hogescholen’

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

- **Naamsbekendheidcampagne Werkenbijhogescholen.nl**

Het blijft van belang om voldoende bezoekers naar het arbeidsmarktportaal te genereren. Door de (min of meer) doorlopende online campagne worden extra bezoekers naar werkenbijhogescholen.nl geleid.

Resultaat

Ook in 2018 zijn diverse online marketingactiviteiten uitgevoerd. In 2018 hebben hogescholen gezamenlijk 2.901 vacatures op werkenbijhogescholen.nl geplaatst. Het arbeidsmarktportaal is in totaal 607.018 keer bezocht en ruim 18.000 personen ontvangen een vacature-alert.

- **Doorontwikkeling Werkenbijhogescholen.nl**

Voor het gebruik van het arbeidsmarktportaal neemt Zestor een licentie af met gebruikersrecht, onbeperkt plaatsen van vacatures, jobalert, trainingen en een helpdesk. In 2018 zijn er een aantal vernieuwingen en verbeteringen doorgevoerd.

Resultaat

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

Om de sector goed te informeren over de ontwikkeling in bijvoorbeeld de aantallen vacatures, bezoekers en functies wordt vanuit het bureau een update met cijfermatige inzichten voor het veld verzorgd.

- **Docenten meeloopdagen**

Via een poll op het arbeidsmarktportaal is de belangstelling van bezoekers gepolst voor een dag(deel) meelopen met een docent, om een beter inzicht te krijgen in de praktijk en de wijze van invulling van het docentschap.

Resultaat

Naar aanleiding hiervan is een programma opgesteld en samen met de HvA is een meeloopdag georganiseerd op 22 mei 2018. Het bureau ontwikkelt een draaiboek voor andere hogescholen die dit ook willen organiseren.

- **Leergang Recruitment & Arbeidsmarktcommunicatie**

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

Resultaat

Het bestuur heeft in juni 2017 ingestemd met de ontwikkeling van een leergang Recruitment & Arbeidsmarktcommunicatie. De belangstelling daarvoor was zo groot dat begin 2018 twee groepen zijn gestart met de leergang. De leergang is door 24 deelnemers gevolgd, afkomstig van 16 verschillende hogescholen.

- **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

Door het aanbieden van een leergang is het netwerk Werving & Imago in 2018 niet bijeengekomen.

- **VR-Game Werkenbijhogescholen.nl**

Om het werven van professionals voor het hbo-docentschap te ondersteunen is een Virtual Reality game in ontwikkeling. In de game worden de competenties, rollen en vaardigheden van een hbo-docent gesimuleerd. Potentiële docenten kunnen zo op een laagdrempelige manier ervaren wat het docentschap inhoudt.

Resultaat

Het bestuur heeft in de vergadering van 13 juni 2018 besloten tot de ontwikkeling van deze VR-game. In 2019 zal de volledige game beschikbaar komen. Zodra de VR-Game ontwikkeld is, wordt deze aan alle hogescholen aangeboden. Hogescholen kunnen de game inzetten als wervingstool en kunnen zelf bepalen hoe zij deze tool inzetten.

3.3 Project Buiten

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

Resultaat

Naast de technische doorontwikkeling is de site www.projectbuiten.nl ook qua content verder ontwikkeld.

Voor het gebruik van Project Buiten neemt Zestor een licentie af met gebruikersrecht, onbeperkt Projecten Buiten plaatsen, alert, trainingen en een helpdesk. Op dit moment nemen twaalf hogescholen en drie gelieerde organisaties deel aan Project Buiten.

3.4 Open regeling voor vernieuwende projecten voor HRM en medewerkers

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

Resultaat

In 2018 is aan twee hogescholen een subsidie toegekend. De looptijd van de regeling is in de bestuursvergadering van 13 juni 2018 aan de orde geweest en verlengd tot 31 augustus 2019.

3.5 Subsidiewijzer

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

Resultaat

De subsidiewijzer is begin 2018 aangepast.

Stichting van het Onderwijs

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

Resultaat

In 2018 hebben de cao-partijen ingestemd met het verzoek van de Stichting van het Onderwijs inzake een financiële bijdrage voor dat jaar.

FINANCIËN

In de begroting 2018 is aan baten het bedrag van € 1.799.000 begroot en aan lasten het bedrag van € 1.871.000. De feitelijke realisatie is € 1.798.743 aan baten en € 2.027.592 aan lasten. Uiteindelijk is voor het bedrag van € 257 minder aan baten gegenereerd dan oorspronkelijk begroot. Dit is het gevolg van lagere rentebaten dan begroot.

De gerealiseerde lasten zijn per saldo € 156.592 hoger dan begroot. In de staat van baten en lasten over 2018 zijn de projectactiviteiten hoger dan begroot, doordat de toegekende subsidies van de stimuleringsregelingen niet per boekjaar begroot worden. De bureaunkosten zijn hoger dan begroot, doordat de doorberekening aan projectactiviteiten lager is uitgevallen dan begroot. Gecorrigeerd voor dit effect zijn de salaris- en overheadkosten slechts licht hoger dan begroot. De beheerskosten zijn in 2018 ruim binnen begroting gebleven.

Liquiditeit en solvabiliteit

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

Current ratio = vlottende activa / vlottende passiva.

De streefwaarde bedraagt 1 of hoger. Bij een streefwaarde van 1 of hoger zijn de vlottende activa hoger gewaardeerd dan de vlottende passiva. Ultimo 2018 bedraagt de current ratio 8,4.

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

Solvabiliteitsratio = eigen vermogen / totaal vermogen.

De streefwaarde bedraagt minimaal 50%. Bij de streefwaarde van 50% of hoger is het eigen vermogen altijd minimaal zo hoog gewaardeerd als het vreemde vermogen. Ultimo 2018 bedraagt de solvabiliteitsratio 88,1%.

Begroting 2019

In de bestuursvergadering van 12 december 2018 is de begroting voor 2019 vastgesteld. Het totaalbedrag aan verwachte baten bedraagt € 1.798.000. Het totaalbedrag aan lasten is begroot op € 2.270.000, waarvan € 1.688.000 ten behoeve van de projectactiviteiten, € 402.000 ten behoeve van de bureaunkosten en € 180.000 ten behoeve van de beheerskosten. Onder de bureaunkosten zijn in de begroting 2019 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 2019 verwerkt.

Voor 2019 zijn de voorgenomen activiteiten nog niet op hoofdlijnen uitgewerkt in het jaarprogramma 2019. Begin 2019 zal het bureau van Zestor het jaarprogramma opstellen en ter instemming aanbieden aan het bestuur.

Stimuleringsregelingen

De volgende stimuleringsregelingen zijn in 2018 beëindigd:

Stimuleringsregeling Teamontwikkeling 'Professionaliseren doe je samen'	beëindigd
Looptijd: 1 juni 2015 t/m 31 mei 2017 (verlengd)	€
Budget (verhoogd)	300.000
Toegekend subsidiebedrag	326.455
Niet besteed of afgekeurd	59.824
Uitputting subsidiebedrag	266.632
Reeds uitbetaald	266.632
Nog te betalen	0
Budget niet besteed	33.369

Stimuleringsregeling 'Ruim baan voor participatie'	beëindigd
Looptijd: 1 juni 2014 t/m 31 december 2016 (verlengd)	€
Budget (verhoogd)	120.000
Toegekend subsidiebedrag	84.310
Niet besteed of afgekeurd	7.206
Uitputting subsidiebedrag	77.104
Reeds uitbetaald	77.104
Nog te betalen	0
Budget niet besteed	42.896

De volgende stimuleringsregelingen zijn in 2018 lopend:

Stimuleringsregeling 'Teamleren voor ondersteunende teams'	lopend
Looptijd: 1 november 2017 t/m 30 november 2018	€
Budget	200.000
Toegekend subsidiebedrag	211.586
Niet besteed of afgekeurd	826
Uitputting subsidiebedrag	210.759
Reeds uitbetaald	119.238
Nog te betalen	91.521
Budgetoverschrijding	11.586

Open regeling voor vernieuwende projecten voor HRM en medewerkers	lopend
Looptijd: 1 september 2017 t/m 31 augustus 2019	€
Budget (verhoogd)	240.000
Toegekend subsidiebedrag	140.000
Niet besteed of afgekeurd	0
Uitputting subsidiebedrag	140.000
Reeds uitbetaald	70.000
Nog te betalen	70.000
Budget (nog) niet besteed	100.000

Samenstelling bestuur in 2018

Namens de werkgeversorganisatie (benoemd door de Vereniging Hogescholen):

Mevrouw Mr. H.G.M. van Oldeniel, voorzitter
 Mevrouw A.M. Mur
 De heer dr. M.J.W.T. Nollen
 De heer drs. J.D. Schaap (t/m 14-3-2018)
 Mevrouw ir. E. Schaper (v.a. 9-11-2018)

Namens de werknemersorganisaties:

De heer ir. A.W. Verburg, penningmeester (t/m 18-4-2018)
 De heer G. Karssenbergh, penningmeester (v.a. 19-4-2018)
 De heer D.D. van der Zweep, vicevoorzitter
 De heer R.C. van Baalen (t/m 12-12-2018)
 De heer D. Bruning

Samenstelling bureau in 2018

Mevrouw drs. J.C. de Vries, secretaris/directeur
 De heer drs. H.J. Jansen, beleidsadviseur
 Mevrouw drs. G.M.O. Lemmens, projectleider
 Mevrouw F. Aarbiou, medewerker communicatie
 Mevrouw H. Houwer, medewerker projecten
 Mevrouw A.R. Azadkhan, secretaresse
 Mevrouw J.L. Teeuwen, medewerker communicatie
 Mevrouw B.W.C. van Dalen, projectadviseur
 Mevrouw drs. E.I. Luijendijk, projectadviseur
 Mevrouw S.A. Simon, projectadviseur (tot 1 mei 2018)
 Mevrouw J. Smit, projectadviseur (tot 1 april 2018)
 De heer R. Schambach, projectadviseur (tot 1 juli 2018)
 Mevrouw J. van der Woude, projectadviseur (vanaf 1 juli 2018)

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

Het jaarverslag 2018 is vastgesteld in de bestuursvergadering van 18 april 2019.

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

1. BALANS PER 31 DECEMBER 2018

(na verwerking resultaat)

	Ref.	Realisatie 31-12-2018 €	Realisatie 31-12-2017 €
ACTIVA			
Vorderingen	4.1	15.962	12.565
Liquide middelen	4.2	4.425.049	4.722.604
TOTAAL ACTIVA		<u>4.441.011</u>	<u>4.735.169</u>
PASSIVA			
Reserves			
- Algemene reserve	4.3.1	2.211.891	2.210.149
- Reserve arbeidsmarktmiddelen hogescholen	4.3.2	<u>1.698.697</u>	<u>1.929.288</u>
Totaal reserves		<u>3.910.588</u>	<u>4.139.437</u>
Verplichtingen			
- Verplichtingen projectactiviteiten	4.4.1	185.228	271.984
- Overige verplichtingen	4.4.2	<u>345.195</u>	<u>323.748</u>
Totaal verplichtingen		<u>530.423</u>	<u>595.732</u>
TOTAAL PASSIVA		<u>4.441.011</u>	<u>4.735.169</u>

2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2018

	Ref.	Realisatie 2018 €	Begroting 2018 €	Realisatie 2017 €
BATEN				
Bijdrage hogescholen		1.797.001	1.797.000	1.797.000
Financiële baten		1.742	2.000	1.972
Totaal baten	5.2	<u>1.798.743</u>	<u>1.799.000</u>	<u>1.798.972</u>
LASTEN				
Projectactiviteiten	5.3.1	1.434.762	1.363.000	1.643.509
Exploitatie				
Bureaunkosten	5.3.2	476.536	378.000	376.292
Beheerskosten	5.3.3	116.294	130.000	94.246
Totaal lasten		<u>2.027.592</u>	<u>1.871.000</u>	<u>2.114.047</u>
EXPLOITATIERESULTAAT		<u>-228.849</u>	<u>-72.000</u>	<u>-315.075</u>
Resultaatbestemming 2018:				
Toevoeging aan de Algemene reserve				1.742
Onttrekking aan de Reserve Arbeidsmarktmiddelen hogescholen				<u>-230.591</u>
Totaal resultaatbestemming				<u>-228.849</u>

3. ALGEMENE TOELICHTING

Doelstelling Stichting

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

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

Zestor opereert op sectorniveau. Het arbeidsmarktfonds dient het gezamenlijke belang van de hogescholen. Daar waar het verstandig of noodzakelijk is dat individuele hogescholen gezamenlijk optreden, zorgt Zestor voor coördinatie en monitoring. Daarnaast vertaalt het fonds algemene trends en ontwikkelingen op het gebied van arbeidsmarkt- en personeelsbeleid naar bruikbare kennis en instrumenten voor het hbo én zorgt 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 2018, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2018.

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

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

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

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

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

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

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

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

Gebruik van schattingen

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

De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

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

Financiële instrumenten

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

De onderneming heeft geen in contracten besloten afgeleide financiële instrumenten (derivaten).

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

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

Reserves

De reserves worden uitsluitend gemuteerd conform besluiten van het bestuur.

Voorzieningen

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

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

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

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

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 2018 is conform de statuten van Stichting Zestor toegevoegd / onttrokken aan de reserves.