

VERKORT JAARVERSLAG 2019

Stichting Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

INHOUDSOPGAVE

BESTUURSVERSLAG 2019	3
JAARREKENING	
1. BALANS PER 31 DECEMBER 2019	21
2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2019	22
3. ALGEMENE TOELICHTING	23
OVERIGE GEGEVENS	26

BESTUURSVERSLAG 2019

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 2019.

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

1. Ondersteunen van het cao-proces

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

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

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

3. Faciliteren van hogescholen en gezamenlijk opereren

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

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

Draagvlak voor de activiteiten

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

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

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

Ter voorbereiding op het jaarprogramma wordt een heisessie met het bestuur georganiseerd. Daarnaast wordt over verschillende onderwerpen afgestemd met specialisten uit het veld. Mede op basis van deze input krijgt het jaarprogramma van het fonds vorm. Belangstellenden werkzaam in of ten behoeve van de sector zijn in het verslagjaar regelmatig over de voortgang van activiteiten en nieuwe projecten geïnformeerd.

Voor het verstevigen van het draagvlak is eveneens de website van het fonds van belang. Nieuwe publicaties, bijeenkomsten en andere wetenswaardigheden zijn op de website vermeld. Naast de algemene website beheert het fonds ook nog de volgende websites:

www.werkenbijhogescholen.nl, www.projectbuiten.nl, www.arbocatalogushbo.nl en www.re-integratiegids-hbo.nl.

Samenstelling bestuur

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

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 2019 uitgevoerde activiteiten worden langs de drie bovengenoemde kerntaken in het bestuursverslag verantwoord.

KERNTAAK 1: ONDERSTEUNEN VAN HET CAO-PROCES

Cao ondersteunende inventarisaties en onderzoeken

1.1 Kwalitatieve en kwantitatieve evaluatie van de professionaliseringsafspraken

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

Resultaat

Door cao-partijen is de opdracht voor deze brede evaluatie niet bij Zestor neergelegd. Partijen hebben zelf een inhoudelijke bijeenkomst georganiseerd met vertegenwoordigers uit HR- en MR-geledingen als vorm voor kwalitatieve evaluatie.

1.2 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 "Vergezichten en uitdagingen: Arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo 2017" is 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 medewerkers van hogescholen. Als resultaat hiervan is de paper 'Beweging op de arbeidsmarkt' verschenen op 5 juli 2019.

Eind 2019 is het bureau van Zestor begonnen met de voorbereidingen voor de volgende arbeidsmarktmonitor. Deze zal in 2020 verschijnen.

1.3 Medewerker belevingsonderzoek 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

Na de zomer van 2018 is gestart met de benchmarkrapportage over de periode medio 2016 – medio 2018. In 2019 waren 23 hogescholen klant van Integron voor het medewerkersonderzoek. Hiervan hebben 16 hogescholen deelgenomen aan de benchmark. Het benchmarkrapport 'Werkbeleving op hogescholen' is verschenen op 7 mei 2019.

Na voorbereiding van Zestor is tijdens de algemene vergadering van de Vereniging Hogescholen op 15 februari 2019 besloten om mee te doen met de aanbesteding van het medewerkersonderzoek via InternetSpiegel. Het raamcontract tussen Zestor en onderzoeksbureau Integron is in 2019 opgezegd. Op 1 januari 2020 loopt dit raamcontract af. Dinsdag 21 mei 2019 is een informatiebijeenkomst georganiseerd over de mogelijkheden van het nieuwe medewerkersonderzoek.

1.4 Verzuimrapportage

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

Resultaat

De verzuimrapportage met een analyse over de verzuimcijfers over 2018 is in juni 2019 door het bestuur vastgesteld. Hierna is de rapportage onder hogescholen verspreid en op de website van Zestor geplaatst.

1.5 Onderzoek omvang en samenstelling flexibele schil

Sociale partners in het hbo hebben al enkele jaren in de cao het voornemen geformuleerd om de omvang van flexibele arbeid in het hbo terug te dringen. Zij hebben Zestor gevraagd te monitoren of deze doelstelling wordt behaald. Hiertoe is eerder onderzoek gedaan door SEOR in 2013, 2015 en 2016.

Resultaat

In de bestuursvergadering van 18 april 2019 is besloten tot een herhaling van dit eerder uitgevoerde onderzoek. De resultaten van de meting over 2017 en 2018 zijn in december 2019 voorgelegd aan het bestuur. De rapportage wordt begin 2020 aangevuld met de resultaten over 2019 en hierna naar het cao-overleg verstuurd.

1.6 Scenario-ontwikkeling en de impact op werken in het hbo

Het doel is om te verkennen hoe we aan de kennisfunctie nog meer invulling kunnen geven, door bijvoorbeeld een expliciete verbinding aan te gaan met de kennisdragers in de sector. We kijken of we een scenario-ontwikkeling in gang kunnen zetten of een prioritair thema kunnen invullen met lectoren.

Resultaat

De uitvoering van deze activiteit is aangehouden.

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

2.1 Leren en ontwikkelen

• HRD Leerplatform

Speciaal voor HRD-deskundigen in het hbo is er een platform opgericht om van elkaar te leren. Het HRD Leerplatform vloeit voort uit de succesvolle masterclasses HRD, die Zestor in 2018 heeft georganiseerd. Doel van het leerplatform is om met elkaar onderwerpen en vraagstukken uit de HRD praktijk van hogescholen uit te diepen, om van elkaar te leren en elkaar te inspireren. Daarbij staan vernieuwingen in het vakgebied en de ontwikkelingen en veranderingen op de hogescholen centraal.

Resultaat

Voor de aftrap van het platform is een landelijke dag georganiseerd op 5 februari 2019. Deelnemers zijn uitgedaagd mee te denken over de vormgeving van het platform en de voorwaarden wat betreft commitment, eigenaarschap en aanwezigheid. In 2019 zijn hierna nog twee bijeenkomsten georganiseerd, op 27 mei en 24 september 2019. Tevens is een TEAM app in gebruik genomen als digitaal leerplatform.

• Ontwikkelwijzer voor de docentprofessionalisering

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 levert een navigeerwijzer op, 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 navigeerwijzer voor hbo docenten is, met ingang van 1 juli 2017, een medewerkster van de Hogeschool van Amsterdam gedetacheerd bij Zestor. Op basis van de onderzoeksgegevens wordt in 2020 een praktische ontwikkelwijzer voor docentprofessionalisering opgeleverd.

• Community of Practice Docentkwalificaties

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.

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.

Resultaat

In januari zijn de hogescholen benaderd om hun informatie over hun BDB-trajecten te actualiseren voor de site. Het netwerk heeft zich in 2019 meer gericht op de senior didactische bekwaamheden en wijzigt de naam in CoP Docent bekwaamheden.

Het netwerk is bijeengeeest op 25 maart, 16 september en 9 december 2019. Tevens is er een artikel gepubliceerd in THEMA Hogeronderwijs over de werkwijze en ervaringen met de CoP.

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.

Resultaat

De uitkomsten van dit onderzoek resulteren in inzichten, die helpen bij het inrichten van teams bij hogescholen. Het eindrapport wordt begin 2020 opgeleverd.

2.3 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.

Resultaat

In 2019 is dit netwerk samengevoegd met het netwerk duurzame inzetbaarheid (zie 2.4).

2.4 Duurzame inzetbaarheid

Met de komst van de cao-regeling duurzame inzetbaarheid zijn er binnen hogescholen meer mogelijkheden ontstaan voor medewerkers om vorm te geven aan de eigen inzetbaarheid. In 2016 heeft Zestor een handreiking duurzame inzetbaarheid ontwikkeld. Het voornemen was om deze handreiking in 2019 te actualiseren op basis van de aangepaste cao-afspraken.

Resultaat

In afwachting van besluitvorming aan de cao-tafel over de vormgeving en uitvoering van de DI-regeling wordt het bijstellen van de brochure aangehouden.

In 2019 is het kennisnetwerk Mobiliteit samengevoegd met het netwerk Duurzame inzetbaarheid. In 2019 zijn hiervoor twee bijeenkomsten georganiseerd. Op 31 januari vond de bijeenkomst 'Blijvende inzetbaarheid in alle loopbaanfasen' plaats. Een tweede bijeenkomst over 'Eigen regie in duurzame loopbaanontwikkeling' is georganiseerd op 10 december 2019.

2.5 Gezond werken

• Arbocatalogus hbo

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

Resultaat

De klankbordgroep is bijeen geweest op 15 januari, 10 april, 19 juni en 25 september 2019. In juni 2019 is het thema ongewenst gedrag voorgelegd aan de inspectie SZW. De voorgelegde teksten zijn helaas nog niet voldoende bevonden op een aantal punten. Dit is in lijn met afkeuringen bij vergelijkbare onderwijsfondsen en Arbocatalogi. De opmerkingen vanuit de inspectie SZW zijn besproken in de septembervergadering van de klankbordgroep. De teksten worden aangepast en begin 2020 opnieuw ter goedkeuring voorgelegd aan sociale partners en de Inspectie SZW.

Verder is de tekst met betrekking tot de status van de Arbocatalogus op verzoek van de klankbordgroep verduidelijkt. Tevens is het onderdeel thuiswerk verder uitgewerkt. Daarnaast is een aantal onderwerpen geactualiseerd aan wet- en regelgeving, te weten: werk, zwangerschap en borstvoeding en beeldschermwerk.

• Uitgave Arbo Update

Om het gebruik van de Arbocatalogus hbo te stimuleren, worden digitale 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 februari 2019 verscheen een Arbo Update met de titel 'Werkdruk en Gezondheid'.

• 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. Hogescholen kunnen via Zestor een licentie aanvragen en ook gebruik maken van een helpdesk gefinancierd door Zestor.

Resultaat

Ultimo 2019 hebben 27 hogescholen een licentie voor de branche-RI&E. In 2019 hebben 15 hogescholen gebruik gemaakt van de helpdesk.

• Kennisnetwerk Gezondheidsbeleid

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

Resultaat

Het kennisnetwerk is bijeengewest op 16 mei 2019. Onderwerp van de bijeenkomst was het thema verzuim. Een tweede bijeenkomst van het kennisnetwerk vond plaats op 14 november 2019, er stonden twee thema's centraal: 'aanpak re-integratie' en 'beleid rond de overgang van vrouwen'.

2.6 Werkdruk

Werkdruk is een belangrijk thema binnen het hbo. Hogescholen hebben op verschillende manieren aandacht voor dit thema, van concrete interventies op individueel niveau tot aan integraal gezondheidsbeleid (procesniveau). Vanuit Zestor lopen verschillende projecten gericht op de beheersing van werkdruk in het hbo.

• **Werkdrukwijzer hbo**

Volgens het model van TNO, zijn door Zestor op logische wijze alle ontwikkelde instrumenten en goede praktijken uit de sector digitaal inzichtelijk gemaakt. De Werkdrukwijzer hbo geeft hbo-specifieke informatie, tools en publicaties ter ondersteuning bij het bepalen en in gang zetten van passende aanpakken.

Resultaat

In januari 2019 is de Werkdrukwijzer hbo digitaal ontsloten. De wegwijzer blijft voortdurend in ontwikkeling. In de loop van het jaar is de werkdrukwijzer aangevuld met nieuwe instrumenten, voorbeeldplannen en praktijkverhalen.

• **Brede bijeenkomst werkdruk**

Zestor organiseert jaarlijks een brede bijeenkomst over werkdruk. Daarin worden de nieuwste inzichten gedeeld, de stand van zaken besproken en best practices gedeeld.

Resultaat

De voorbereidingen voor een brede bijeenkomst zijn eind 2019 gestart. Op 6 februari 2020 vindt de bijeenkomst plaats met als titel 'Werkdruk? Hoezo, Een dag heeft toch 24 uur?'

• **Beleid ten aanzien van werkdruk op hogescholen: Inventarisatie uitvoering cao-afspraken**

In het cao-akkoord hbo 2018-2020 hebben sociale partners afgesproken dat alle hogescholen binnen één jaar beleid moeten formuleren op het gebied van werkdruk, in overleg met de medezeggenschap. In de bestuursvergadering van 13 juni 2018 is het verzoek neergelegd bij Zestor om de cao-afspraken inzake werkdruk te monitoren.

Resultaat

Zestor heeft in maart en november 2019 twee metingen verricht onder de leden van het kennisnetwerk gezondheidsbeleid van hogescholen. De resultaten van deze metingen worden begin 2020 gepubliceerd.

• **Werkdruk meten in het hbo**

Voor het formuleren van beleid ten aanzien van werkdruk willen hogescholen weten wat werkdruk is, waardoor het wordt veroorzaakt en wat er aan te doen is. Zestor heeft onderzocht welke manieren er bestaan om werkdruk te meten. Tevens is in kaart gebracht welke cijfers er beschikbaar zijn over werkdruk in het hbo en hoe die geïnterpreteerd kunnen worden.

Resultaat

De publicatie "Werkdruk meten in het hbo; toelichting op definities en cijfers" is vastgesteld in het bestuur in juni 2019 en wordt begin 2020 gepubliceerd.

2.7 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 een kennisnetwerk ingericht.

Resultaat

Voor het kennisnetwerk is een bijeenkomst georganiseerd op 21 mei 2019 onder de titel 'Participatie, een gezamenlijke verantwoordelijkheid'.

Een tweede bijeenkomst is georganiseerd op 5 november 2019, met als titel 'Op weg naar 125.000'.

2.8 Versterking kwaliteit Medezeggenschapsraden

Om extra ondersteuning te bieden en tot verdere professionalisering te komen, organiseert Zestor specifiek voor MR-leden bijeenkomsten over de "nieuwe" thema's in de cao. Zestor werkt hierbij nauw samen met specialisten vanuit de vakbonden, zowel in de voorbereiding als in de uitvoering.

Resultaat

In 2019 zijn drie bijeenkomsten georganiseerd specifiek voor medezeggenschapsraden van hogescholen.

De eerste bijeenkomst heeft plaatsgevonden op 29 januari 2019 en had als thema Werkdruk. Een tweede bijeenkomst, over de omvang van de flexibele schil en contractvormen, was gepland op 19 maart 2019. Deze is niet doorgegaan, vanwege het geringe aantal deelnemers. De derde bijeenkomst had als thema 'de begroting' en vond plaats op 11 april 2019.

KERNTAAK 3: FACILITEREN VAN HOGESCHOLEN EN GEZAMENLIJK OPEREREN

3.1 Re-integratie

• Collectief contract

Zestor heeft in het verleden een collectief raamcontract met Margolin gesloten voor re-integratie. Hogescholen konden hiervan gebruik maken en hun werkloze of met werkloosheid bedreigde werknemers aanmelden voor begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan. Het collectief raamcontract is in 2018 opgezegd, omdat er nauwelijks gebruik van gemaakt werd door hogescholen.

Omdat er blijvend aandacht moet zijn voor een zorgvuldige begeleiding van medewerkers, die langer en ongewenst in een uitkeringsgerechtigde positie zijn terechtgekomen, verkent het fonds met de vakbonden op welke wijze dienstverlening richting deze medewerkers kan worden verleend en of er andere faciliteiten kunnen worden ingericht.

Resultaat

De kwartaalrapportage met de kosten voor een goede afronding van de lopende trajecten vanuit het raamcontract is in 2019 ontvangen.

Zestor heeft op 16 april 2019 een vragenlijst uitgezet onder hogescholen. Het doel van de vragenlijst was om in kaart te brengen hoe het re-integratiebeleid van hogescholen op het gebied van (B)WW-ers er in de praktijk uitziet. De uitkomsten worden, samen met de uitkomsten van een nog uit te zetten vragenlijst onder (ex)uitkeringsgerechtigden van hogescholen, gebruikt om te onderzoeken hoe Zestor zijn dienstverlening op het gebied van re-integratie kan hernieuwen.

• 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 en geactualiseerd door Zestor.

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 trekken. Door de (min of meer) doorlopende online campagne worden extra bezoekers naar werkenbijhogescholen.nl geleid.

Daarnaast wordt een speciale campagne ontwikkeld om meer docenten in de sectoren techniek en gezondheidszorg te werven.

- **Doorontwikkeling Werkenbijhogescholen.nl**

Voor het gebruik van het arbeidsmarktportaal neemt Zestor een licentie af met gebruikersrecht, onbeperkt plaatsen van vacatures, jobalerts, trainingen en een helpdesk.

Resultaat

Via Werkenbijhogescholen.nl en de socialmedia-kanalen van het arbeidsmarktportaal wordt 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.

Om de sector te informeren over de ontwikkeling in bijvoorbeeld de aantallen vacatures, bezoekers en functies wordt vanuit het bureau een update voor het veld verzorgd. De cijfers over 2019 worden begin 2020 opgeleverd.

- **Kennisnetwerk Werving & Imago**

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

Resultaat

Het netwerk Werving & Imago is in 2019 niet bijeengekomen. Wel is een grote bijeenkomst 'Werving van talenten' georganiseerd op 2 april 2019.

- **VR-Experience Werkenbijhogescholen.nl**

Om het werven van professionals voor het hbo-docentschap te ondersteunen is een Virtual Reality Experience in ontwikkeling. In de experience 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-Experience. De volledige experience komt begin 2020 beschikbaar.

3.3 Project Buiten

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

Resultaat

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, voor het onbeperkt plaatsen van Projecten Buiten, het aanmaken van alerts, trainingen en een helpdesk. Ultimo 2019 nemen twaalf hogescholen en drie gelieerde organisaties deel aan Project Buiten.

3.4 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

Vanwege het beperkte gebruik door hogescholen, is de subsidiewijzer in 2019 opgeheven.

3.5 Tiptrack

Tiptrack is een persoonlijke en interactieve online tool in de vorm van een app en website die medewerkers faciliteert om zelf de regie te nemen over de eigen loopbaan. Voorwaarde voor de inzet van Tiptrack is dat medewerkers een persoonlijk DI-budget tot hun beschikking hebben vanuit de cao of dat de hogeschool een centraal budget beschikbaar stelt aan medewerkers ten behoeve van de webshop van Tiptrack. Gebruikers van Tiptrack krijgen inzicht in de eigen situatie en mogelijkheden nu en in de toekomst. Zij kunnen met deze tool actief aan de slag gaan met hun eigen duurzame inzetbaarheid.

Resultaat

Voor 2019 is door het bestuur besloten ruimte te bieden om twee pilots te starten. In 2019 zijn voorbereidingen getroffen om met Tiptrack te starten bij Hogeschool Leiden. In 2019 is tevens geworven voor een tweede pilot, maar vooralsnog zonder resultaat.

Hiernaast loopt een onderzoek naar de toepasbaarheid en effectiviteit van de tool.

3.6 Congres 2020

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

Resultaat

Op 2 april 2020 vindt een groot seminar plaats met als titel 'Vandaag werken aan morgen'. In 2019 zijn de voorbereidingen hiervoor gestart.

4. STIMULERINGSREGELINGEN

4.1 Stimuleringsregeling ‘Teamleren in teams van ondersteuners’

De stimuleringsregeling ‘Teamleren in teams van ondersteuners’ heeft als doel de kwaliteit van de samenwerking in ondersteunende teams te verstevigen en een professionele aanspreekcultuur te bevorderen. Door middel van de stimuleringsregeling faciliteerde Zestor daarnaast de samenwerking tussen de leidinggevende en de HR-adviseur in de rol van business partner. In gezamenlijkheid is gewerkt aan een lerende cultuur op basis van vertrouwen, verbinding en vakmanschap.

Resultaat

De stimuleringsregeling had een looptijd van een jaar, vanaf 1 november 2017 tot 1 december 2018. In de bestuursvergadering van 12 december 2019 is de regeling verantwoord. Tien hogescholen hebben voor in totaal 34 teams gebruik gemaakt van deze regeling.

4.2 Open regeling voor vernieuwende projecten voor HRM en medewerkers

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

Resultaat

De stimuleringsregeling Vernieuwende HR-projecten heeft gelopen van 1 september 2017 t/m 31 augustus 2019. In deze periode zijn elf voorstellen ingediend door hogescholen. Er zijn vier voorstellen afgewezen, één voorstel ingetrokken en zes voorstellen goedgekeurd. De goedgekeurde projecten zijn gericht op uiteenlopende thema’s, zoals omgaan met diversiteit, functiewaardering, teamwerken, aankomende lectoren en samenwerking tussen hogescholen op HR-gebied.

De projecten lopen door tot en met 2021. Hierna wordt de regeling verantwoord en geëvalueerd.

4.3 Stimuleringsregeling ‘(Mede)zeggenschap over werkdruk’

In het cao-akkoord voor de cao 2018-2020 is afgesproken dat alle hogescholen binnen één jaar beleid moeten formuleren op het gebied van werkdruk, in overleg met de medezeggenschap. Voor de medezeggenschap is dit een nieuwe taak, waarbij ondersteuning gewenst kan zijn om kennis en expertise te vergroten of het proces tussen hogeschool en PMR te stimuleren. Zestor wil de afspraak uit de cao faciliteren door het instellen van een stimuleringsregeling, die medezeggenschapsraden de mogelijkheid biedt om deskundigen in te zetten, die het proces van beleidsvorming kunnen begeleiden of kunnen adviseren bij het aanpakken van werkdruk.

Resultaat

De stimuleringsregeling ‘(Mede)zeggenschap over werkdruk’ had in eerste instantie een looptijd van een jaar. Aanvragen konden worden ingediend van 1 januari tot en met 31 december 2019. In 2019 is er door drie hogescholen gebruik gemaakt van de regeling. In de bestuursvergadering van 12 december 2019 is daarom besloten om de looptijd van de stimuleringsregeling ‘(Mede)zeggenschap over werkdruk’ te verlengen tot 31 december 2020.

4.4 Stimuleringsregeling ‘Aanpakken van werkdruk’

Met de stimuleringsregeling ‘Aanpakken van werkdruk’ kunnen hogescholen ondersteuning krijgen van een professional, voor de ontwikkeling van beleid of de inzet van instrumenten waarmee werkdruk binnen de hogeschool kan worden aangepakt. Met deze nieuwe regeling wil Zestor het uitwerken van de afspraak uit de cao faciliteren, door de mogelijkheid te bieden om deskundigen in te zetten. Deze stimuleringsregeling spitst zich toe op het formuleren van beleid en het inzetten van aanpakken in teams of afdelingen waar sprake is van werkdruk.

Resultaat

De regeling heeft een looptijd van een jaar, vanaf 1 september 2019 tot en met 31 december 2020. In 2019 is er door drie hogescholen gebruik gemaakt van de regeling.

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 2019 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 2019 is aan baten het bedrag van € 1.798.000 begroot en aan lasten het bedrag van € 2.270.000. De feitelijke realisatie is € 1.798.607 aan baten en € 1.932.738 aan lasten.

De bijdragen van de hogescholen zijn voor 2019 in totaal op € 1.797.000 begroot. De Vereniging Hogescholen en de werknemersorganisaties hebben op 19 september 2019 aanvullende cao-afspraken gemaakt over de financiering van Zestor. De jaarlijkse bijdrage bedraagt € 1,8 miljoen en zal vanaf het boekjaar 2020 en gedurende de looptijd van de aanvullende cao-afpraak, jaarlijks worden geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex (CPI), zoals berekend door het CBS. Over 2019 zijn de bijdragen van de hogescholen niet geïndexeerd.

Uiteindelijk is voor het bedrag van € 607 meer aan baten gegenereerd dan oorspronkelijk begroot, als gevolg van iets hogere rentebaten dan begroot.

De gerealiseerde lasten zijn per saldo € 337.262 lager dan begroot.

In 2019 is de personele inzet achtergebleven ten opzichte van de begroting, met name door een vacature voor een projectadviseur en het vertrek van twee collega's. Per 1 oktober is een nieuwe projectadviseur gestart. Begin 2020 zijn nog drie nieuwe medewerkers gestart bij Zestor, waarmee het bureau weer op volle sterkte is.

De bureaunkosten zijn aanzienlijk hoger dan begroot, met name door het vormen van een voorziening wachtgeld voor een medewerker die medio 2019 uit dienst is getreden. De doorberekening aan projectactiviteiten is lager uitgevallen dan begroot.

De beheerskosten zijn in 2019 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 2019 bedraagt de current ratio 13,8.

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.

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 2019 bedraagt de solvabiliteitsratio 92,8%.

Begroting 2020

In de bestuursvergadering van 12 december 2019 heeft het bestuur de begroting voor 2020 vastgesteld. In deze begroting is tevens een doorkijk naar de jaren 2021 en 2022 geschetst, om het inzicht in meerdere jaren vooruit mogelijk te maken. Het werken met een meerjarenbegroting heeft het voordeel dat budgetten voor projecten die een langere looptijd hebben dan verwacht, bijvoorbeeld bij de uitvoering van pilotprojecten, kunnen worden doorgeschoven naar volgende jaren.

Voor een aantal projecten is in eerste instantie een klein budget begroot om door middel van een inventarisatie of verkenning met specialisten tot een verdere invulling van de plannen te komen.

De ontwikkelde plannen worden vervolgens in de bestuursvergaderingen besproken, waarna het specifieke budget wordt vastgesteld en wordt opgenomen in de prognose voor 2020 met een eventuele doorwerking in de begroting voor de daaropvolgende jaren 2021 en 2022.

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.

Voor de opzet van de begroting voor 2020 en volgende jaren is net als in voorgaande jaren gekozen voor een opzet gekoppeld aan de kerntaken van Zestor: het doen van onderzoeken voor de cao-tafel, het faciliteren van de afspraken en de uitwerking met het veld en het faciliteren van de samenwerking tussen hogescholen door middel van een gezamenlijke inzet.

Een dergelijke opzet heeft als voordeel dat voor achterliggende partijen en aan de cao-tafel goed zichtbaar is welke kosten direct en indirect gerelateerd zijn aan de opdrachten.

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 echter eerder vanuit het bestuur besloten koers te zetten op een meer inhoudelijke presentatie van de plannen volgens de programmalijnen en met prioritaire thema's.

Het voordeel van de uitwerking op deze manier is dat veel meer vanuit de inhoud en verbinding tussen de onderwerpen een meerjarenplan kan worden gepresenteerd. Een dergelijk programma plaatst de onderwerpen in een context, neemt betrokkenen, professionals of medewerkers mee in de keuze van de onderwerpen en vindt dan ook zijn uitwerking in bijvoorbeeld de website van Zestor. Het bureau is voornemens in 2020 te verkennen hoe een meerjarenplan met samenhang op inhoud vorm kan krijgen.

Het totaalbedrag aan verwachte baten in 2020 bedraagt € 1.845.000. Het totaalbedrag aan lasten is begroot op € 2.225.000, waarvan € 1.618.000 ten behoeve van de projectactiviteiten, € 420.000 ten behoeve van de bureaunkosten en € 187.000 ten behoeve van de beheerskosten. Onder de bureaunkosten zijn in de begroting 2020 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 2020 verwerkt.

Stimuleringsregelingen

De volgende stimuleringsregeling is in 2019 beëindigd:

Stimuleringsregeling 'Teamleren voor ondersteunende teams'	beëindigd
Looptijd: 1 november 2017 t/m 30 november 2018	€
Budget	200.000
Toegekend subsidiebedrag	211.586
Niet besteed of afgekeurd	18.701
Uitputting subsidiebedrag	192.884
Reeds uitbetaald	192.884
Nog te betalen	0
Budget (nog) niet besteed	7.116

De volgende stimuleringsregelingen zijn in 2019 lopend:

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	209.500
Niet besteed of afgekeurd	0
Uitputting subsidiebedrag	<u>209.500</u>
Reeds uitbetaald	139.750
Nog te betalen	<u>69.750</u>
Budget (nog) niet besteed	30.500

Stimuleringsregeling (Mede)zeggenschap over werkdruk	lopend
Looptijd: 1 januari 2019 t/m 31 december 2020	€
Budget	80.000
Toegekend subsidiebedrag	3.538
Niet besteed of afgekeurd	559
Uitputting subsidiebedrag	<u>2.979</u>
Reeds uitbetaald	1.960
Nog te betalen	<u>1.019</u>
Budget (nog) niet besteed	76.463

Toekomstverwachtingen

Begin 2020 is Nederland opgeschrikt door de intrede van het coronavirus. De maatregelen, die genomen zijn om de verspreiding van het virus in te dammen, hebben grote impact op de resultaten en de financiële positie van organisaties wereldwijd. Ook voor Zestor heeft het coronavirus gevolgen, met name voor de uitvoering van (enkele) projectactiviteiten. De continuïteit komt echter niet in gevaar. Zestor is, gezien haar financiële positie, goed in staat eventuele negatieve financiële gevolgen op te vangen. Ook op de langere termijn worden geen materiële, negatieve effecten verwacht.

Samenstelling bestuur in 2019

Namens de werkgeversorganisatie (benoemd door de Vereniging Hogescholen):

Mevrouw Mr. H.G.M. van Oldeniel, voorzitter
Mevrouw ir. E. Schaper
Mevrouw A.M. Mur (t/m 30-9-2019)
De heer dr. M.J.W.T. Nollen (t/m 30-9-2019)
Mevrouw I. Lammerse (v.a. 5-12-2019)
Vacature (v.a. 1-10-2019)

Namens de werknemersorganisaties:

De heer G. Karssenbergh, penningmeester
De heer D.D. van der Zweep, vicevoorzitter
De heer J. Boersma (v.a. 11-6-2019)
De heer D. Bruning (t/m 18-12-2019)
Mevrouw R. van Driel (v.a. 19-12-2019)

Samenstelling bureau in 2019

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 (t/m 31-5-2019)
Mevrouw J.L. Teeuwen, medewerker communicatie
Mevrouw B.W.C. van Dalen, projectadviseur (t/m 30-11-2019)
Mevrouw drs. E.I. Luijendijk, projectadviseur
Mevrouw J. van der Woude, projectadviseur (t/m 30-6-2019)
Mevrouw F. Aries, secretaresse (v.a. 1-7-2019)
De heer T. Hoogendoorn MSc, projectadviseur (v.a. 1-10-2019)

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

Het jaarverslag 2019 is vastgesteld in de bestuursvergadering van 10 juni 2020.

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

1. BALANS PER 31 DECEMBER 2019

(na verwerking resultaat)

	Ref.	Realisatie 31-12-2019 €	Realisatie 31-12-2018 €
ACTIVA			
Vorderingen	4.1	7.545	15.962
Liquide middelen	4.2	4.348.926	4.425.049
TOTAAL ACTIVA		<u>4.356.471</u>	<u>4.441.011</u>
PASSIVA			
Reserves			
- Algemene reserve	4.3.1	2.213.499	2.211.891
- Reserve arbeidsmarktmiddelen hogescholen	4.3.2	<u>1.562.958</u>	<u>1.698.697</u>
Totaal reserves		<u>3.776.457</u>	<u>3.910.588</u>
Voorziening wachtgeld	4.4	264.995	0
Verplichtingen			
- Crediteuren	4.5.1	192.456	243.846
- Verplichtingen projectactiviteiten	4.5.2	96.527	140.841
- Overige verplichtingen	4.5.3	<u>26.036</u>	<u>145.736</u>
Totaal verplichtingen		<u>315.019</u>	<u>530.423</u>
TOTAAL PASSIVA		<u>4.356.471</u>	<u>4.441.011</u>

2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2019

	Ref.	Realisatie 2019 €	Begroting 2019 €	Realisatie 2018 €
BATEN				
Bijdrage hogescholen		1.796.999	1.797.000	1.797.001
Financiële baten		1.608	1.000	1.742
Totaal baten	5.2	<u>1.798.607</u>	<u>1.798.000</u>	<u>1.798.743</u>
LASTEN				
Projectactiviteiten	5.3.1	1.070.934	1.688.000	1.434.762
Exploitatie				
Bureaunkosten	5.3.2	736.181	402.000	476.536
Beheerskosten	5.3.3	125.623	180.000	116.294
Totaal lasten		<u>1.932.738</u>	<u>2.270.000</u>	<u>2.027.592</u>
EXPLOITATIERESULTAAT		<u>-134.131</u>	<u>-472.000</u>	<u>-228.849</u>
Resultaatbestemming 2019:				
Toevoeging aan de Algemene reserve				1.608
Onttrekking aan de Reserve Arbeidsmarktmiddelen hogescholen				<u>-135.739</u>
Totaal resultaatbestemming				<u>-134.131</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 2019, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2019.

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 2019 is conform de statuten van Stichting Zestor toegevoegd / onttrokken aan de reserves.