

DE HAAGSE
HOGESCHOOL

Sociaal Jaarverslag

2016



Sociaal Jaarverslag 2016

Inhoudsopgave

Inleiding	7
1. Organisatieontwikkeling.....	8
2. Professionalisering & leiderschap	14
3. Arbeidsvoorwaarden	20
4. HRM in feiten en cijfers.....	24
5. Rechtsbescherming medewerkers	28
6. Bijlage: HRM facts & figures.....	32

Inleiding

Dit sociaal jaarverslag is een uitgewerkte versie van hetgeen in de jaarstukken wordt vermeld. Gezien de sobere insteek van de jaarstukken is ervoor gekozen om dit afzonderlijke sociaal jaarverslag op te stellen. Op deze manier kunnen we meer gedetailleerdere informatie presenteren en de samenhang tussen de verschillende onderwerpen zichtbaar maken.

Vanuit een HRM-perspectief stonden in het verslagjaar twee thema's centraal: organisatieontwikkeling en professionalisering & leiderschap. Verder in dit verslag verantwoording op arbeidsvoorwaardelijke zaken en tekstuele uitleg bij een aantal HRM feiten en cijfers. De laatste paragraaf gaat over de rechtsbescherming van medewerkers. De HRM cijfers zijn in de bijlage opgenomen.

Organisatie- ontwikkeling



Het College van Bestuur legde in 2014 de strategie en ambitie van De Haagse Hogeschool vast in het instellingsplan. Als we deze ambities voor 2020 willen realiseren, zijn een grotere slagkracht, meer leiderschap en meer verbinding nodig. Volgens het College van Bestuur kan een samenhangend programma voor organisatieontwikkeling daarin voorzien.

Organisatieontwikkeling - Van visie naar realisatie

In het instellingsplan van De Haagse Hogeschool zijn doelstellingen geformuleerd over kwaliteit, wereldburgerschap, internationalisering en netwerkhogeschool. De focus en resultaten van die doelstellingen moesten en moeten verbeteren. In het verslagjaar is daarom ingezet op het concretiseren van de gezamenlijke kaderstelling. Ook heeft de hogeschool zich gefocust op het versterken van de planvorming en de betrokkenheid van medewerkers, studenten en werkveld.

De faculteiten en diensten hebben een integrale verdiepingsslag gemaakt op het instellingsplan. Dat deden ze in een uitwerking naar een meerjarenplan voor hun eigen onderdeel. Daarbij hebben de faculteiten en diensten vanuit hun huidige positie een toekomstambitie geformuleerd. Aan de hand daarvan heeft De Haagse een meerjarenplan uitgewerkt.

De betrokkenheid van medewerkers, studenten en het werkveld heeft op inspirerende wijze vorm gekregen. De HRM-thema's voor de komende jaren zijn:

- 'De lerende professionals': de focus ligt op het creëren van een lerend klimaat met meer nadruk op het feit dat leren geen solistisch proces is maar een interactie met team en omgeving;
- 'Teamontwikkeling binnen onderwijs en onderzoek: het belang van goed functioneerde teams voor kwalitatief goed onderwijs en onderzoek is verankerd in dit tweede speerpunt;
- 'Open talentenmarkt is gericht op het binden, binnenhalen en door laten stromen van de goede medewerkers. De beste medewerker op de juiste plek;
- Ondersteuning draagt bij aan excellent onderwijs en onderzoek en de strategische koers door professionele en hoogstaande dienstverlening.

De gezamenlijke kaderstelling en focus is versterkt door het ontwikkelen van een collectieve beleidsagenda. In deze agenda zijn thema's opgenomen waaraan in gezamenlijkheid gewerkt wordt aan de ontwikkeling en realisatie.

Reorganisatie

Voor de herinrichting van de organisatie koos De Haagse voor een gefaseerde aanpak. De hogeschool deed dit vanuit een zorgvuldige afweging van vier aspecten: noodzaak, beheersing, complexiteit en samenhang. Vanuit die afwegingen zijn drie fasen gedefinieerd. Fase 1 (de verbeteringen van de ketenprocessen binnen vier belangrijke thema's) en fase 2 (de herinrichting van het primaire proces) zijn in 2014 afgerond. Fase 3 (herinrichting ondersteunende processen) startte in het jaar 2015. In het verslagjaar werd fase 3 afgerond.

Fase 3 – Herinrichting ondersteunende processen en diensten

Fase 3 van de organisatieontwikkeling is ingezet om kwaliteitsverbetering van de ondersteunende processen te bevorderen. De reorganisatie die hier onderdeel van was, is in het eerste kwartaal van 2016 afgerond.

In 2015 rondde De Haagse Hogeschool het selectieproces van het management van de diensten af. Per 1 januari 2016 is het management benoemd. De plaatsing van de overige medewerkers (454) vond begin 2016 plaats. De Haagse organiseerde diverse informatiesessies die door ruim 350 medewerkers werden bezocht. De reorganisatie en het plaatsingsproces zijn conform plan afgerond.

In het kader van *empowerment* hebben 235 medewerkers in het verslagjaar gebruikgemaakt van een oriëntatie-assessment, zodat zij meer zicht kregen op hun kwaliteiten en drijfveren. Ook heeft De Haagse diverse workshops ontwikkeld en een Meet & Greet georganiseerd. Alle directeurs van de diensten en de managers van de faculteitsbureaus waren hier aanwezig om vragen over werkbeschrijvingen te beantwoorden. Alle betrokken medewerkers hebben hun belangstelling kenbaar kunnen maken.

Na de informatiesessies kwam de adviescommissies tot een einduitkomst op basis van de plaatsingsregels en voorkeuren van medewerkers. 82% van de medewerkers is bij de eigen faculteit of dienst gebleven. Van de 454 medewerkers zijn alle medewerkers geplaatst. Hiervan is 69% geplaatst op de eerste voorkeur. 11% is geplaatst op de tweede voorkeur, 6% is geplaatst op de derde voorkeur en 14% is geplaatst op andere gronden dan eigen voorkeur. In totaal is 30% van de medewerkers geplaatst op een mens volgt werk-functie.

Kwalitatieve schets

De reorganisatie en plaatsing van medewerkers heeft kwalitatief het volgende beeld opgeleverd:

- Op een aantal plekken binnen de diensten is vanuit organisatie- en medewerkersbelang gekozen voor overformatie. Overformatie betekent dat er op bepaalde functies meer formatie is geplaatst dan er volgens het formatieplan beschikbaar is. Op een aantal functies is deze overformatie substantieel.
- In de reorganisatie is 113 fte geplaatst met de kwalificatie 'passend te maken'. Dit betekent dat ongeveer een kwart van het totaalaantal fte op het moment van plaatsing niet of onvoldoende beschikte over de benodigde kennis en/of vaardigheden bij de functie. Die medewerkers hebben een ontwikkelopdracht meegekregen.
- Na de afronding van het interne plaatsingsproces moesten ruim 80 vacatures worden vervuld.

De sturing op overformatie, de ontwikkeling van medewerkers en het vervullen van de vacatures heeft gemaakt dat de gewenste ontwikkeling van de ondersteuning langzamer op gang is gekomen dan gewenst. Daar komt bij dat de hogeschool geconfronteerd is met een aantal nieuwe ontwikkelingen. Vanuit de financiële positie van de hogeschool is een grotere druk ontstaan om kritischer om te gaan met de inzet van middelen. De ontwikkeling binnen faculteiten vanuit de ambities uit het instellingsplan en vanuit kwaliteitsverbetering brengt een hogere verwachting aan ondersteuning met zich mee.

Meer bestuurlijke aandacht

Deze ontwikkeling heeft er toe geleid dat er meer bestuurlijke aandacht is georganiseerd. Er is structureel overleg rondom dit thema georganiseerd met dienstdirecteuren voorgezeten door de portefeuillehouder vanuit het College van Bestuur. Tevens is het actiepunt formatieplanning in de prioritering naar voren geschoven en opgenomen in de collectieve beleidsagenda voor 2017.

Evaluatie rol en positie teamleider in onderwijsteams

In fase 2 (herinrichting van het primaire proces) van de reorganisatie die in 2014 plaatsvond, heeft De Haagse Hogeschool de rol van teamleider in onderwijsteams geïntroduceerd. In het voorjaar van 2016 is een evaluatieonderzoek naar de rol van de teamleiders afgerond. De belangrijkste conclusies uit dit onderzoek waren:

In de ontwikkeling die volgde op de reorganisatie van fase 2 is sprake van te weinig aandacht en sturing.

- De ontwikkeling van resultaatverantwoordelijke teams is nog nauwelijks herkenbaar.
- De rol van de teamleiders in relatie tot de doelstellingen die in fase 2 zijn benoemd, wordt nog steeds breed gedragen.

- Op basis van de uitkomsten van het onderzoek heeft iedere faculteit een opdracht gekregen: stel specifiek ten aanzien van teamontwikkeling (in aanvulling op het jaarplan) een procesplan op. In dat procesplan legt een faculteit vast hoe zij sturing en ondersteuning geeft aan teamontwikkeling.

Leiderschapsontwikkeling

Leiderschap wordt onderkend als een belangrijke pijler in het realiseren van de ambities van de hogeschool. De beelden die bestaan over leiderschap en de wijze waarop leiders ontwikkeling faciliteren, lopen nog uiteen. In 2016 heeft de hogeschool gewerkt aan een meer gedeeld beeld over leiderschapsontwikkeling. Ook is er meer aandacht geweest voor structuur en continuïteit in de programmering van de activiteiten rond leiderschap.

De volgende activiteiten vonden plaats in het verslagjaar:

- Het College van Bestuur en directeurs hebben een dag doorgebracht waarin het vormen van een collectieve beleidsagenda voor 2017 centraal stond. Ook namen zij deel aan een tweedaagse die zich richtte op het verstevigen van de verbinding tussen visie en operatie.
- De opleidingsmanagers hebben twee keer een 24 uursbijeenkomst gehad. De eerste keer stond het thema verandermanagement centraal. De tweede keer was dat onderwijskundig leiderschap.
- De managers van de faculteitsbureaus hebben een 24 uursbijeenkomst gehad met het thema verandermanagement. Daarnaast namen zij deel aan een aantal intervisiebijeenkomsten.

Naar aanleiding van de evaluatie van de rol van teamleiders in onderwijsteams, ontwerpt De Haagse Hogeschool een managementdevelopmenttraject (MD-traject) voor de teamleiders. Halverwege 2016 zijn intakegesprekken gevoerd met de teamleiders van opleidingsteams en met de teamleiders van de faculteitsbureaus. Tijdens de intake is de leerbehoefte opgehaald op individueel en collectief niveau. Vervolgens hebben we de output geanalyseerd en verwerkt tot ontwikkellijnen. Het MD-traject voor teamleiders start in 2017.

Medewerkerstevredenheid – Het Kompas

In juni en juli is het tweejaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek (Het Kompas) afgenomen. Vanwege de reorganisatie fase 3 heeft het onderzoek een half jaar later plaatsgevonden. De resultaten zijn begin september voor alle medewerkers binnen de hogeschool via een hogeschoolbericht kenbaar gemaakt. Hierna zijn de resultaten vanuit de faculteiten en diensten binnen managementteams en met de medewerkers besproken. Het doel van Het Kompas is om gezamenlijk tot verbetering van de medewerkerstevredenheid te komen.

Het Kompas leverde een respons op van 50%, wat ten opzichte van 2013 een daling van 6% betekent. De respons binnen de diensten en faculteiten varieert van 39% bij de Faculteit Bestuur Recht & Veiligheid tot een respons van 83% bij de afdeling Bestuurszaken.

Zes thema's

Het Kompas bestaat uit zes onderdelen: communicatie en betrokkenheid, leiderschap, werksfeer, professionalisering, arbeidsomstandigheden en faciliteiten. Het gemiddelde van de rapportcijfers op deze onderdelen noemen we de algemene medewerkerstevredenheid. De algemene tevredenheid is gedaald naar een 6,7 (vergeleken met een 6,8 in 2013). Bij alle onderdelen zien we een daling, behalve bij het thema professionalisering. Net als in 2013 scoort communicatie en betrokkenheid het laagst en het onderdeel werksfeer het hoogst.

De belangrijkste dalingen binnen de thema's zijn te zien bij het thema leiderschap en het thema communicatie & betrokkenheid. Deze zijn gedaald naar een 6,4, respectievelijk 6,3. Gezien de hogeschoolambities behoeven deze thema's aandacht. Afgesproken is dat faculteiten en diensten intern de resultaten bespreken en het proces van analyse en interventies in gang zetten. Ook in de managementrapportagegesprekken (marap's) met de portefeuillehouder staat Het Kompas op de agenda.

Op hogeschoolniveau zijn twee key performance indicators (kpi's) opgenomen. Voor zowel leiderschap als professionalisering zijn deze kpi's een 7. Beide scores worden niet behaald; leiderschap scoort een 6,4 en professionalisering een 6,8.

Tevredenheidsscores

Hieronder is een overzicht opgenomen met de tevredenheidsscore per onderdeel en de tevredenheidsscore per faculteit of dienst.

HHS medewerkerstevredenheid per onderdeel	Tevredenheid 2016	Tevredenheid 2013
Communicatie en betrokkenheid bij de hogeschool Algemene tevredenheid significant gedaald ten opzichte van 2013	6,3	6,5
Leiderschap Algemene tevredenheid significant gedaald ten opzichte van 2013	6,4	6,7
Werksfeer Algemene tevredenheid significant gedaald ten opzichte van 2013	7,1	7,2
Professionalisering	6,8	6,8
Arbeidsomstandigheden	6,9	7,0
Faciliteiten	6,6	6,7

Onderdeel Tevredenheid 2016	BFM	BRV	GVS	ITD	M&O	SWE	TIS	MPC		BZ	BC	FZIT	HRM	OKC
Algemene tevredenheid	6,98	5,87	6,76	6,57	6,44	6,72	7,03	7,81		7,81	6,97	7,13	6,94	6,93
Communicatie en betrokkenheid	6,70	5,62	6,32	6,55	6,03	6,22	6,21	6,43		7,52	6,52	6,57	6,19	6,42
Leiderschap	6,78	5,17	6,60	6,46	6,24	5,8	6,84	6,91		8,48	6,54	6,95	6,24	6,97
Werksfeer	7,49	6,28	7,06	7,18	7,03	6,65	7,34	7,4		8,04	7,58	7,68	7,50	7,30
Professionalisering	6,98	5,94	6,97	6,99	6,86	6,68	6,65	6,81		7,87	6,73	7,07	7,79	6,80
Arbeidsomstandigheden	7,14	5,89	6,89	7,07	6,82	6,62	6,86	7,37		7,95	7,40	7,48	7,31	7,16
Faciliteiten	6,78	6,32	6,73	6,35	6,41	6,64	6,42	7,23		7,02	7,06	7,03	6,59	6,95

Stellingen waar medewerkers het minst tevreden over zijn en die significant gedaald zijn ten opzichte van 2013, hebben onder meer betrekking op:

- de samenwerking binnen de hogeschool;
- de manier waarop invloed kan worden uitgeoefend op hogeschoolbrede beleidsonderwerpen;
- de effectiviteit van de overlegstructuur;
- de snelheid waarop besluiten worden genomen, en
- het beleid om ziekteverzuim te voorkomen.

Daarnaast scoren de stellingen zwak die gaan over het uitwisselen van kennis en ervaring met collega's buiten de eigen faculteit/dienst en over de beschikbare tijd die medewerkers ervaren om hun werk uit te voeren. Ook de stelling dat de Resultaat & Ontwikkelingscyclus (R&O-cyclus) bijdraagt aan het actiever nadenken over de eigen professionele ontwikkeling krijgt een lage score.

Verhoudingen binnen het personeel:

- Het onderwijzend personeel is minder tevreden dan het niet-onderwijzend personeel (respectievelijk een score van 6,6 en 6,9).
- Vrouwen zijn over het algemeen meer tevreden dan de mannen (respectievelijk 6,8 en 6,6)
- Medewerkers in de leeftijd van 20-29 zijn het meest tevreden met een 6,8 en medewerkers van 60 jaar en ouder scoren het laagst met een 6,5.
- Medewerkers in de leeftijd van 20-29 scoren het hoogst op de onderdelen communicatie en betrokkenheid, leiderschap en werksfeer. In de leeftijdscategorie 30-39 wordt het hoogst gescoord bij het onderdeel arbeidsomstandigheden. De leeftijdscategorie 40-49 is het meest tevreden bij het onderdeel professionalisering en voor de categorie 50-59 geldt een hoogste score bij het onderdeel faciliteiten.

Alle organisatieonderdelen hebben naar aanleiding van de uitkomsten van het Kompas verbeterplannen gemaakt. Het Kompas wordt in 2017 opnieuw afgenomen. Er zullen dan ook activiteiten worden ondernomen om de respons te verhogen.

Professionalisering & leiderschap



Medewerkers van De Haagse Hogeschool zijn hooggekwalificeerde mensen die garant staan voor een goede onderwijscultuur. Zij zijn continu bezig met vakinhoudelijke en hun persoonlijke ontwikkeling. Professionaliseren bij De Haagse is gericht op de ontwikkeling van individuele medewerkers en op die van teams. Met elkaar willen we bereiken dat studenten van De Haagse goed gekwalificeerde, onafhankelijke en kritisch nadenkende professionals zijn.

The Hague Center for Teaching and Learning

The Hague Center for Teaching and Learning (HCTL) is het netwerkcentrum voor professionalisering van medewerkers van De Haagse Hogeschool. Hier kunnen medewerkers terecht voor kennisuitwisseling, masterclasses, trainingen en leergangen. Het HCTL heeft de doelstelling om de kennis en de activiteiten van professionalisering te bundelen en daarmee een betere kwaliteit te garanderen. Vanuit het HCTL vindt sturing plaats op het hogeschoolbrede professionaliseringsplan en worden interne trainingen ontwikkeld en aangeboden.

In 2016 organiseerde De Haagse drie introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers. In totaal deden zeventig nieuwe medewerkers daaraan mee.

The Hague Center for Teaching and Learning (HCTL) biedt onder andere de volgende trainingen en opleidingen aan:

- voor leidinggevenden: de resultaat- en ontwikkelingstraining (R&O-training) en HRM-informatiebijeenkomst;
- voor docenten: de basiskwalificatie didactische bekwaamheid (BDB), de leergang examencommissie, de Carrousel 'Studeren met functiebeperking' en Blackboardtrainingen;
- voor alle medewerkers: de cursus Effectief functioneren, Leren presenteren, Prezi, Excel, diverse trainingen van de bibliotheek, Nederlands, diverse Cambridge-certificaten (Engels) en de leergang omgaan met culturele diversiteit.

Bovendien heeft het HCTL circa 120 medewerkers verder geholpen met diverse individuele coachings- of ontwikkelingsvragen.

Als eigen medewerkers van HCTL de trainingen niet kunnen verzorgen, schakelt De Haagse Hogeschool externe partners in zoals de British School, Ardis, het Koninklijk instituut voor de Tropen, VDHC Human Performance, het Instituut voor Psychotrauma en Bureau ICE.

Professionaliseringsplan 2016

Iedere hogeschool heeft vanuit de cao hbo de ruimte gekregen om het eigen professionaliseringsplan direct aan te laten sluiten bij de doelstellingen van de hogeschool. De cao hbo biedt in dit opzicht kaders en uitgangspunten. Zo kan De Haagse met professionaliseringsafspraken een directe bijdrage leveren aan de ontwikkeling en de kwaliteitsverbetering van het onderwijs. Zo wil De Haagse een professionele cultuur stimuleren, waarin medewerkers zich intrinsiek gemotiveerd voelen voor hun eigen professionalisering als eigenaar van de eigen professionaliteit. In die cultuur voelen medewerkers zich met elkaar verantwoordelijk voor de opleiding van de student. Begin 2016 stemde de medezeggenschap in met het voorstel om het professionaliseringsplan van 2015 met een jaar te verlengen.

De Haagse Hogeschool heeft vier prioriteiten bepaald met betrekking tot de inzet van tijd en geld op het gebied van professionalisering. Het gaat hierbij om de prioriteiten:

- **Leiderschap**
Conform de ambitie uit het instellingsplan draait De Haagse leiderschapsprogramma's voor diverse doelgroepen.
- **Basiskwaliteit docent**
De hogeschool geeft blijvende aandacht aan de ontwikkeling van basiskwaliteiten van docenten op het gebied van pedagogiek, didactiek (BDB/SDB¹) en toetsing en examinering (BKE/SKE²). In 2016 ging de aandacht uit naar de uitvoering van de BDB en de BKE en de ontwikkeling en start van de SDB en SKE.
- **Gebruik van ICT in het onderwijs**
De Haagse is een traject gestart gericht op de ontwikkeling van kennis en vaardigheden met betrekking tot ICT in het onderwijs.
- **Ontwikkeling in het kader van fase 3**
De hogeschool richt zich in het kader van fase 3 op ontwikkeltrajecten die zich bezighouden met de kwaliteit van de ondersteuning en het optimaal kunnen functioneren van ondersteunende medewerkers in de functie waarin medewerkers als resultaat van fase 3 zijn geplaatst.

Basiskwalificaties docenten

Basiskwalificatie onderwijs

In juni 2015 is het HCTL gestart met het leertraject Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB). De trainingen die het HCTL in dit traject aanbiedt, zijn gericht op het verwerven van basiskwalificaties op het gebied van didactiek, toetsing en examinering. Het leertraject verloopt conform plan. In het eerste kwartaal van 2016 heeft De Haagse verder onderzoek gedaan naar de studiebelasting in relatie tot het slagingspercentage. Deelnemers gaven het signaal af over een hoge studiebelasting. De Haagse heeft een evaluatie gedaan die onder andere heeft geleid tot verbeteringen in de toetsing (met ingang van september 2016). Daarnaast is het mogelijk om sinds september 2016 de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid modulair te volgen.

Tegelijkertijd is geconstateerd dat de kwaliteitsuitgangspunten (gebaseerd op kaders en richtlijnen van de hogeschool) die in de BDB worden gehanteerd niet altijd worden toegepast binnen de opleidingen. Dit levert spanning op voor de deelnemers. Vanuit het HCTL worden hierover gesprekken gevoerd met opleidingsmanagers, teamleiders en de afdeling Onderwijs Kennis & Communicatie. In september 2016 is gestart met een intakegesprek bij de start van de BDB. Bij dit gesprek zijn de deelnemer, docentopleider en de leidinggevende aanwezig. Tijdens het intakegesprek wordt het programma doorgenomen, krijgt de deelnemer een mentor toegewezen en wordt er gesproken over het faciliteren van ruimte en tijd. Inmiddels hebben in 2016 57 docenten intern de BDB behaald.

Basiskwalificatie Examinering

In september 2015 heeft het College van Bestuur besloten dat alle docenten met een vast contract BKE-gecertificeerd moeten worden. Dit besluit is genomen naar aanleiding van het advies van de Expertgroep BKE/SKE. Deze Expertgroep presenteerde een programma van eisen voor BKE/SKE in opdracht van de Vereniging Hogescholen.

Binnen de Haagse heeft het HCTL vier leertrajecten ontwikkeld voor de implementatie van de Basiskwalificatie Examinering. Deze trajecten variëren in individueel, team als faculteitsniveau. Streefdatum is vastgesteld om in 2022 alle medewerkers gecertificeerd zijn.

Verdiepende leertrajecten voor docenten

Naast de BDB, BKE en SKE zijn binnen het HCTL diverse verdiepende leertrajecten ontwikkeld voor docenten. Deze verdiepende leertrajecten worden in 2017 aangeboden. Voorbeelden hiervan zijn, Internationalisation of the Curriculum, Training Internationaal Teaching and Learning, het coachen en begeleiden van studenten, Blended Learning en Wereldburgerschap.

1 BDB: Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid. SDB: Seniorekwalificatie Didactische Bekwaamheid.

2 BKE: Basiskwalificatie Examinering. SKE: Seniorekwalificatie Examinering

Teamontwikkeling

Teamontwikkeling is een van de sleutels om de ambities van de hogeschool te realiseren. Teamontwikkeling is één van de speerpunten vanuit het HRM Meerjarenbeleidsplan 2016-2020 en is één van de collectieve thema's voor 2017.

Het HRM-programma teamontwikkeling richt zich op het creëren van beweging binnen de teams, richting (meer) resultaatverantwoordelijkheid. Effectieve samenwerking binnen de teams en de opleiding verhoogt de kwaliteit van onderwijs en onderzoek.

Inzet- en capaciteitsplanning

Een van de aanbevelingen van de werkgroep werkdrukvermindering en kwaliteitsverbetering is een aanpak ontwikkelen voor inzet- en capaciteitsplanning. In het verslagjaar is binnen het faculteitsdirecteurenoverleg (FDO) gesproken over de aanleiding en aanpak. Dit heeft enige tijd in beslag genomen, omdat er verschillend werd aangekeken tegen uitgangspunten en omdat de ontwikkelfase van faculteiten en/of opleidingen uiteenloopt.

Inmiddels hanteert De Haagse een aanpak waarin de fase van de faculteit het vertrekpunt is. Het Management Overleg vormt het platform om te leren van en met elkaar en biedt de mogelijkheid eventuele aanpassingen in het beleid door te voeren. Ook is afgesproken dat het huidige taakbelastingsbeleid van kracht blijft. En dat de hogeschool met gemeenschappelijk vastgestelde kaders en een duidelijke opdrachtformulering kan kijken naar een vernieuwde invulling van de inzet en capaciteitsplanning. De sleutel tot succes is aansluiten bij de ontwikkeling van onderwijsteams.

Per faculteit is een opleiding gekozen die start met het programma inzet- en capaciteitsplanning. De gekozen opleidingen verschillen in mate van ingewikkeldheid om te komen tot de uitvoering van die opdracht. Van iedere opleiding zijn een docent, teamleider en opleidingsmanager betrokken bij het programma. Om de gemeenschappelijkheid te behouden, gebruik te maken van *the best practices* en te leren van en met elkaar is een ondersteuningsgroep samengesteld voor de trajecten in de opleidingen met afvaardiging van elke opleiding (docent, teamleider en opleidingsmanager) en faculteit.

Initiële opleiding

De hogeschool geeft medewerkers de gelegenheid een initiële opleiding te volgen binnen de eigen muren. Dit gebeurt voor rekening van de dienst of academie/faculteit waar de medewerker in dienst is. In het verslagjaar volgden zes medewerkers een initiële opleiding.

Out-of-pocketkosten professionalisering

In het verslagjaar investeerde de hogeschool in totaal 3,1 procent van het getotaliseerde jaarinkomen aan scholingsactiviteiten. Inclusief de lasten voor promovendi is het 3,98 procent. De out-of-pocketkosten zijn opgebouwd uit herleidbare kostensoorten in de boekhouding, te weten: scholingskosten, vakliteratuur en congressen. Het daadwerkelijk geïnvesteerde bedrag zal hoger liggen aangezien reiskosten en een deel van de externe inhuur voor de professionalisering van medewerkers niet zijn meegenomen. In de boekhouding is lastig te herleiden welk deel van de reiskosten en externe inhuur gebruikt is voor professionalisering. Onderstaand overzicht laat een verdeling van de kosten zien.

Professionalisering	Kosten	% bruto loonsom
Cursuskosten personeel	€ 2.199.3917	
Symposia- en congreskosten	€ 687.095	
Vakliteratuur/abonnementen	€ 357.969	
Subtotaal	€ 3.244.455	3,11%
Promovendi	€ 905.325	
Totaal	€ 4.149.780	3,98%
Bruto loonsom 2016 HHS		€ 104.393.520

De grootste trajecten binnen professionalisering zijn de docentkwalificaties (BDB en BKE), promovendi en leiderschap. De overige middelen zijn besteed aan masteropleidingen, congressen, studiedagen, individuele scholingstrajecten, teamontwikkeling enz.

R&O-cyclus

De resultaat- en ontwikkelingscyclus (R&O-cyclus) is erop gericht om zowel de medewerker als de leidinggevende handvatten te bieden voor prestaties en persoonlijke ontwikkeling van de medewerker. Hiertoe worden drie type gesprekken gevoerd: een planningsgesprek, een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek.

In 2016 is fase 3 van de reorganisatie afgerond. Dat betekent onder andere dat de R&O-cyclus voor het overig en beheerspersoneel (OBP) afwijkingen heeft gekend ten opzichte van de reguliere cyclus. Omdat fase 3 per 1 april 2016 was afgerond en OBP-medewerkers op een nieuwe functie zijn geplaatst, kon in veel gevallen de opgestarte cyclus niet worden voltooid in verband met een nieuwe functie, nieuwe leidinggevende of een combinatie daarvan. Als de opgestarte cyclus niet kon worden voltooid, is een aangepaste cyclus afgesproken en gehanteerd. Gedurende fase 3 heeft De Haagse workshops voor de OBP-medewerkers georganiseerd om hen in te lichten over de aangepaste resultaat- en ontwikkelingscyclus.

Arbeidsvoorwaarden



Goed, gezond en gemotiveerd werken. Dat wil De Haagse voor de medewerkers. Om hiervoor te zorgen, is bij de hogeschool ruim aandacht voor goede arbeidsvoorwaarden. Voor zowel leidinggevenden, werknemers als arbeidsgehandicapten.

Duurzame inzetbaarheid DI

De regeling Duurzame Inzetbaarheid maakt het mogelijk voor medewerkers om afspraken te maken die hen helpen om (ook) op de langere termijn hun werk goed, gezond en met plezier te blijven uitvoeren. Daarnaast helpt de regeling medewerkers werk en privé goed te combineren. Leidinggevende en medewerker maken samen afspraken over de inzet van de uren en leggen dit vast op het R&O-formulier. Daarnaast moeten medewerkers opgenomen uren registreren in de 'DI-tool'.

In december 2016 werd de regeling Duurzame Inzetbaarheid geëvalueerd. Daaruit bleek dat De Haagse moet zorgen voor meer bekendheid van de regeling en betere informatieverstrekking, bijvoorbeeld over de DI-tool waarin de uren moeten worden geregistreerd.

Decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen (DAM)

De hogeschool besteedt conform afspraken uit de cao-hbo 1,41% van het getotaliseerde jaarinkomen aan decentrale arbeidsvoorwaarden. Dit budget is beschikbaar voor de afspraken die het lokale cao-overleg maakt, of voor het verbeteren van bestaande regelingen. De hogeschool heeft in 2016 opnieuw voor medewerkers een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (IPAP) afgesloten.

Medewerkers kunnen zelf kiezen waaraan ze de Decentrale Arbeidsvoorwaarden Middelen (DAM) besteden. Deze kunnen zij inzetten voor een vaste set bestedingsdoelen. In het verslagjaar vond een evaluatie van de regeling plaats. De uitkomst hiervan is positief en heeft geleid tot prolongatie in 2017. Wel wordt in 2017 onderzoek gedaan of medewerkers middelen kunnen inzetten voor de aanschaf van een fiets.

De bestedingen ten aanzien van de DAM worden in onderstaande tabel weergegeven.

Besting DAM 2016		
Bestedingsdoel	Aantal	Bedrag
Devices	636	€ 529.191
Vitaliteit	2.884	€ 381.370
Persoonlijke ontwikkeling	707	€ 180.317
Vervoer	3.067	€ 232.976
DAM reis/verbl studiereis	39	€ 28.637
Compens. ouderschap Pr	87	€ 24.879
IPAP	nvt	€ 400.000
Totaal	7.420	€ 1.777.370

DAM gelden totaal	
DAM budget 2016	€ 1.300.000
DAM balans 1-1-2016	€ 3.787.000
Uitgaven 2016	€ 1.777.370
DAM balans 31-12-2016	€ 3.309.630

Het jaarlijkse DAM budget wordt meer dan uitgeput. Dit kan doordat medewerkers de balansmiddelen in 2015 ook ter beschikking gesteld hebben gekregen.

Participatiewet

Met de komst van de participatiewet (in juni 2015) is er één regeling gekomen voor mensen met een arbeidsbeperking. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en de Wajong. Doelstelling van de wet is banen te creëren voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De sector HBO heeft een taakstelling voor het creëren van 990 banen, van minimaal 25,5 uur per week voor mensen die binnen de doelgroep vallen. Zij hebben een afstand tot de arbeidsmarkt en zijn vaak niet in staat het minimum loon te verdienen. De Haagse Hogeschool heeft een taakstelling van 45 (extra) banen in 2026.

In december 2016 had de Haagse Hogeschool voor 240 uur per week (ruim 9 banen) medewerkers vanuit het doelgroepenregister in dienst. Deze medewerkers zijn reeds enige tijd in dienst. In 2016 zijn oriënterende gesprekken geweest om na te gaan welke stappen gezet dienen te worden om duurzame mogelijkheden voor doelgroep medewerkers te creëren. In 2017 zal, vermoedelijk samen met het UWV dit traject verder worden uitgewerkt en opgepakt.

Aandachtspunten hierbij zijn:

- Hoe krijgen we in kaart welke zinvolle banen er zijn voor de doelgroep binnen de Haagse Hogeschool?
- Hoe creëren we draagvlak binnen de organisatie?
- Hoe zorgen we dat de nieuwe medewerkers zich thuis (gaan) voelen binnen de organisatie?
- Welke begeleiding is nodig en (hoe) kan dat worden geborgd binnen de organisatie?
- Is er budget (te realiseren) voor de aanstelling van deze nieuwe medewerkers?
- Hoe vinden we medewerkers met een doelgroep indicatie die matchen met de baan en werksfeer?

Naar verwachting zal in het eerste kwartaal 2017 gestart worden met het realiseren van bovengenoemde zaken en zal er in de loop van 2017 uitbreiding plaats kunnen vinden van medewerkers met een doelgroep register.

Wet deregulering arbeidsrelaties (DBA)

Per 1 mei 2016 trad de Wet deregulering arbeidsrelaties (DBA) in werking en is de verklaring arbeidsrelatie (VAR) niet meer van toepassing. De VAR sloot schijnzelfstandigheid uit, waardoor opdrachtgevers geen risico liepen op (de schijn van) dienstbetrekking.

Vanuit de Vereniging Hogescholen (VH) is in 2015 de landelijke werkgroep opgericht. Vertegenwoordiging vanuit de hogeschool heeft hierin fors geparticipeerd. De werkgroep wilde goedgekeurde modelovereenkomsten opstellen die schijnzelfstandigheid bij externe inhuur uitsluiten. Op 17 mei 2016 heeft de Belastingdienst de modelovereenkomst 'vrije vervanging' en 'geen gezag' voor vijf jaren geaccordeerd. Uiteraard alleen als volgens de overeenkomst in de overeenkomst wordt gewerkt.

Door veel onbeantwoorde vragen over de 'nieuwe' wet heeft de wetgever in december 2016 besloten om het handhaven van de wet tot 1 januari 2018 uit te stellen. Doelbewust kwaadwillend handelen wordt echter niet getolereerd. De hogeschool heeft het proces voor externe inhuur van zzp'ers zo ingericht dat zij binnen het primaire proces en de ondersteunende diensten werkt met de goedgekeurde modelovereenkomsten. We gaan ervanuit dat we hiermee de schijnzelfstandigheid bij inhuur van externe zzp'ers uitsluiten en blijven de ontwikkelingen nauwlettend volgen.

HRM in feiten en cijfers

4

In dit hoofdstuk staan HRM-feiten en cijfers met tekstuele uitleg. De hogeschoolbrede HRM-cijfers zijn te vinden in de bijlage.

Algemeen

Op 31 december 2016 waren bij De Haagse Hogeschool 2.139 medewerkers met een arbeidsovereenkomst werkzaam in een omvang van 1.757 fulltime equivalenten (fte's). Dit is een stijging van 4% ten opzichte van 2015. Hierbij is het onderwijsbeheerpersoneel met 9% gestegen versus een stijging van 2% van het onderwijzend personeel. De verhouding man/vrouw is ondanks de stijging gelijk gebleven.

Verzuimpercentage

Het gemiddelde verzuim bij De Haagse Hogeschool lag in 2016 op 3,98%, wat vergelijkbaar is met het verzuim van 2015 van 4,04%. Van het verzuim had 6,6% een arbeidscomponent. De achterliggende reden van het verzuim was divers. Niet altijd is een hoog verzuim samenhangend met het werk. Vrouwen verzuimden meer dan mannen (71% van de verzuimdagen door vrouwen en 29% door mannen) en het verzuim bij vrouwen werd slechts door een beperkt deel bepaald door arbeidsbelasting.

De meldingsfrequentie bij mannen lag op 0,72 en bij vrouwen op 1,20. Het nulverzuim lag op 46,8%. Daarnaast waren er 179 medewerkers (8,7%) die frequent verzuimen. Zij hebben een beduidend hogere kans op langdurig verzuim.

Binnen de organisatie is de bedrijfsarts 346 keer bezocht zonder dat er sprake was van verzuim. De bezoekers van de bedrijfsarts bestond uit 60 mannen en 166 vrouwen. De inhoud van het consult ging 30 keer over mentale overbelasting, 11 keer over werktempo/werkdruk, 11 keer over problemen met de wijze van leidinggeven en 19 keer over problemen in relatie tot de werkplek of arbeidsmiddelen.

De hogeschool zette diverse instrumenten in en voerde acties uit om het ziektepercentage te verlagen. Deze acties/instrumenten waren gericht op preventie van het ziekteverzuim en het bevorderen van een snel herstel. Gebleken is dat instrumenten van het arbeidsgerelateerde zorgpakket Livvit goed bekend zijn bij leidinggevend en een positieve bijdrage leveren aan de inzetbaarheid van medewerkers. In het verslagjaar zette De Haagse de volgende interventies het meest in: coaching, taxivervoer, bedrijfsbudget, bedrijfstrainingen (onder andere leefstijltrainingen) en arbeidsverbodenonderzoek.

Verhouding OP:OBP

Door de relatief grotere stijging van het onderwijsbeheerpersoneel (OBP) ten opzichte van het onderwijzend personeel (OP) was eind 2016 de verhouding OP/OBP 64% om 36%. In 2015 was deze verhouding 66% om 34%.

De groei van het ondersteunend personeel is direct terug te vinden binnen de faculteitsbureaus. Het aantal ondersteunende medewerkers is bij het faculteitsbureau in verhouding tot het onderwijzend personeel gemiddeld met 3% gestegen. De stijging is het gevolg van de reorganisatie fase 3. De komende periode wordt gekeken hoe de hogeschool de verhouding meer op het niveau van 2015 kunnen krijgen.

Verhouding Man/Vrouw

Ondanks de stijging van 4% in het totale personeelsbestand, is de verhouding man/vrouw ten opzichte van vorige jaren gelijk gebleven. De verdeling onderling is nagenoeg gelijk. Sinds 2014 is het percentage mannen 47% en het percentage vrouwen 53%.

Masterpercentage

Om de onderwijskwaliteit en -continuïteit te waarborgen, verwacht De Haagse Hogeschool van alle docenten dat zij beschikken over minimaal een opleiding op wetenschappelijk of professioneel masterniveau. Daarnaast stimuleren we medewerkers die nog niet over een masterkwalificatie beschikken om een masteropleiding te volgen.

Zoals onderstaand overzicht weergeeft, is er jaarlijks een lichte stijging in het masterpercentage te zien. De stijging tussen 2016 en 2015 is vooral te wijten aan personeelsleden met een tijdelijke aanstelling. Onder het personeel met een vaste aanstelling (D2 en D3) is een stijging van 0,3% zichtbaar ten opzichte van 2015.

Jaartal	Mastergraad in %	Gepromoveerden in %
2016	84,0	9,0
2015	83,3	8,1
2014	81,9	7,4

Keuzemenu Arbeidsvoorwaarden

Alle medewerkers van De Haagse Hogeschool kunnen gebruikmaken van het Keuzemenu Arbeidsvoorwaarden. Zij kunnen kiezen voor het aan- of verkopen van verlof, extra pensioensparen en/of onder bepaalde voorwaarden sparen voor levensloop. In totaal hebben 102 medewerkers in 2016 gebruikgemaakt van het Keuzemenu Arbeidsvoorwaarden. Hiervan hebben 87 medewerkers verlof gekocht of aangekocht.

Inkomensontwikkeling

De Cao-hbo loopt van 1 april 2016 t/m 31 maart 2017. Door verlaging van de pensioenpremie is loonruimte ontstaan. De loonruimte is benut en heeft geleid tot een loonsverhoging van 3.65% in april 2016 en eenmalige uitkeringen in april en november.

Reiskostenregeling en openbaarvervoerplan

De hogeschool heeft de regeling 'Tegemoetkoming Reiskosten Woon-werkverkeer' voor alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst. De vergoeding bedraagt 19 cent per kilometer van de enkele reisafstand, tot maximaal dertig kilometer. Medewerkers kunnen zelf kiezen om de decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen in te zetten voor meer tegemoetkoming in de reiskosten. De hogeschool maakt gebruik van de mogelijkheid die de Nederlandse Spoorwegen bieden om op contractbasis de businesscard te hanteren bij dienstreizen door medewerkers.

Arbeidsomstandigheden

In 2016 deden zich geen ernstige bedrijfsongevallen voor die de hogeschool aan de Arbeidsinspectie moest melden.

Min-maxcontracten

De hogeschool maakt geen gebruik van zogenoemde min-maxcontracten.

Arbeidsmarkttoelagen

Conform het beloningsbeleid van de van de hogeschool hebben 17 medewerkers een arbeidsmarkttoelage ontvangen van de hogeschool. Deze toelage wordt alleen toegekend als op grond van arbeidsmarktoverwegingen de functie zonder de bedoelde toelage niet of moeilijk invulbaar is.

Gedurende het kalenderjaar 2016 zijn er negen arbeidsmarkttoelage beëindigd, op peildatum 31-12-16 kregen er nog acht medewerkers een arbeidsmarkttoelage.

Jaartal	Aantal medewerkers	Gemiddeld bedrag	Voortzetting van vorig jaar
2016	17	€ 400,-	11
2015	13	€ 409,-	7
2014	8	€ 314,-	5
2013	8	€ 375,-	Geen gegevens

Beleid inzake beheersing uitkeringen na ontslag

Namens de hogescholen heeft Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het hbo, een collectieve overeenkomst afgesloten met Margolin voor de re-integratie van medewerkers die werkloos zijn of worden. De Haagse Hogeschool telde aan het einde van het verslagjaar 98 ex-medewerkers die in het jaar 2016 één of meerdere maanden aanspraak maakten op een wettelijke werkloosheidsuitkering en 57 ex-medewerkers die aanspraak maakten op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering.

Eigen risico dragerschap WGA

Vanaf 2009 is de hogeschool eigen risico drager voor de Werkhervattingsregeling voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten voor medewerkers in vaste dienst (WGA-vast). Per 1 januari 2017 is het wettelijk pas mogelijk om ook voor de medewerkers met een tijdelijk contract eigen risico drager te zijn (WGA-flex).

In 2016 is in samenwerking met een externe partij onderzoek gedaan naar de beste optie voor de hogeschool. Uit dit onderzoek blijkt dat ERD WGA-vast en WGA-flex en de schadelast privaat verzekeren voor de hogeschool de beste keuze is. Voor de private verzekering heeft een Europese aanbesteding plaatsgevonden.

Eigen risico dragerschap Ziektewet (ZW)

Per 1 januari 2015 is de hogeschool ook ERD ZW voor de tijdelijke contacten. Deze schadelast is niet herverzekerd maar het beheer (re-integratie van de zieke (ex) medewerker) is wel uitbesteed.

Eigen risicodragerschap WW

De hogeschool is eigenrisicodrager (ERD) voor de werkloosheidswet (WW) en voor de bovenwettelijke regeling werkloosheidswet hbo (BWRHBO). Eigenrisicodragers betalen de WW- en BWW-uitkering (bovenwettelijke werkloosheidsuitkering) van ex-medewerkers en zijn medeverantwoordelijk voor de re-integratie van de ex-medewerkers.

Bij niet-verwijtbaar ontslag heeft een medewerker doorgaans recht op een WW- en/of BWW-uitkering. Ook heeft de ex-medewerker vanuit de cao hbo recht op een re-integratiebudget als de medewerker een dienstverband van meer dan twee jaar heeft gehad en recht heeft op een WW- en BWW-aanvulling.

Tot 1 april 2016 gold het overgangsrecht en betaalde de hogeschool geen wettelijke transitievergoeding. Dit overgangsrecht verviel toen de nieuwe cao hbo is afgesloten. De Haagse Hogeschool besteedt een deel van de re-integratieactiviteiten uit aan een externe partij. Vanuit goed werkgeverschap wil De Haagse hier een actievere rol in vervullen. Daarom zijn we in 2016 gestart met de pilot 'Grip op (B)WW'. Alle medewerkers die uit dienst gaan en recht hebben op een WW- en/of BWW-uitkering krijgen een intakegesprek met een HRM-adviseur. Doel van dit gesprek is concrete afspraken maken die bijdragen aan het vinden van een nieuwe baan. Ervaring leert dat (ex-)medewerkers deze gesprekken nuttig vinden; de intakegesprekken helpen bij het zoeken naar een nieuwe baan. De hogeschool heeft daarom besloten om de re-integratieactiviteiten nog verder uit te breiden en start hiermee in 2017.

Rechtsbescherming medewerkers

5

De Haagse Hogeschool heeft de rechtsbescherming voor medewerkers en studenten geborgd. In deze paragraaf leest u hoe we dat hebben geregeld en hoe die rechtsbescherming voor medewerkers in 2016 heeft gefunctioneerd. Het Loket Rechtsbescherming verzorgt de administratieve ondersteuning van de verschillende commissies die belast zijn met het beoordelen van de bezwaren en beroepen van studenten en medewerkers. De Haagse Hogeschool heeft een integriteitscode en een klokkenluidersregeling voor studenten en medewerkers die een integriteitskwestie of misstand aan de kaak willen stellen. In het verslagjaar is op deze regelingen geen beroep gedaan.

Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (studenten en medewerkers)

De Klachtencommissie Ongewenst Gedrag behandelt klachten van studenten en medewerkers over ongewenst gedrag. Daarmee wordt psychosociale arbeidsbelasting bedoeld, zoals die is opgenomen in de Arbowet 2007. Hieronder verstaan we (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie.

De commissie bestaat uit een externe voorzitter en twee medewerkers van de hogeschool. De voorzitter van de Klachtencommissie is de heer mr. E.J. Schubad van Bezemer, Kuiper & Schubad.

De commissie heeft in 2016 één klacht ontvangen. De klacht had betrekking op intimidatie (artikel 1 lid 2 sub b van de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag). De klacht is nog niet afgehandeld.

Vertrouwenspersonen

Studenten en medewerkers die te maken krijgen met ongewenst gedrag, kunnen zich ook wenden tot een van de vertrouwenspersonen van de hogeschool. Die zoekt dan met hen naar een oplossing. Deze kan worden gezocht in de informele sfeer, maar kan ook een formeel karakter hebben, zoals een procedure bij de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag.

Bezwarencommissie Personeel

De Bezwarencommissie Personeel behandelt bezwaarschriften van medewerkers tegen beslissingen van leidinggevendend over een rechtspositioneel onderwerp. Medewerkers kunnen bij de bezwarencommissie terecht wanneer zij rechtstreeks in hun belang zijn getroffen en wanneer de Commissie van Beroep HBO niet bevoegd is.

De bezwarencommissie bestaat uit mevrouw E. van Zadelhoff (onafhankelijk voorzitter), mevrouw T.E. Pieké-Vermeer (lid namens de hogeschool) en de heer A.L.J. Janssen (lid namens de vakorganisaties). In het voorjaar van 2016 is de bezwarencommissie in bemensing uitgebreid met de heer S.H.K. Blok (plaatsvervangend voorzitter), de heer A.J. Patist (plaatsvervangend lid namens de vakorganisaties) en de heer S. Veling (plaatsvervangend lid namens de hogeschool). De heer M. J.R. Woudstra trad tot september 2016 op als onafhankelijk secretaris. De heer R.R. de Roo is vanaf september 2016 secretaris. De bezwarencommissie brengt advies uit aan het College van Bestuur.

In 2016 behandelde de bezwarencommissie 9 bezwaarschriften. Tegen de volgende beslissingen tekenden medewerkers bezwaar aan:

- beoordeling (R&O-cyclus);
- ontheffing uit functie;
- wijziging salarisschaal;
- onthouden benoeming;
- ontslagdatum.

Twee bezwaren zijn ingetrokken. In drie gevallen adviseerde de commissie het bezwaar ongegrond te verklaren. In één geval adviseerde de commissie het bezwaarschrift niet-ontvankelijk te verklaren.

In één geval verstrekte de commissie als advies de inzet van een externe functiewaarderingsdeskundige en onthield zich van een uitspraak op het bezwaarschrift. In één geval achtte de commissie zichzelf niet bevoegd en heeft zij na overleg met de bezwaarde het desbetreffende bezwaarschrift ter behandeling aangeboden aan de Commissie van Beroep HBO. Eén zaak was eind december nog niet afgerond.

De ombudsman voor personeel

Medewerkers met klachten over gedragingen van collega's, leidinggevendenden of (bestuurs)organen kunnen terecht bij de onafhankelijke ombudsman voor het personeel.

Gebleken is dat medewerkers de ombudsman meestal raadplegen over de problematiek zonder dat dit leidt tot een officiële klacht. De ombudsman verwijst, geeft advies en bemiddelt desgewenst. Op basis van meldingen, kan de ombudsman zelfstandig besluiten een onderzoek in te stellen. Een goed gesprek leidt vaak al tot een bevredigende oplossing. Indien dit niet het geval is en de medewerker een officiële klacht indient, stelt de ombudsman een formeel onderzoek in.

Het College van Bestuur heeft per juli 2016 drs. S.E. Querido aangesteld om het werk van ombudsman ad interim mr. dr. L.P.M. Kleijn over te nemen. De lopende dossiers werden overgedragen. Bij de werving van de nieuwe ombudsman had het College van Bestuur een mens-werkerprofiel voor ogen.

In 2016 behandelde de ombudsman ad interim, de heer Klijn, 22 meldingen, waarvan er 11 zijn overgedragen aan de opvolger, de heer Querido. De heer Querido heeft 41 nieuwe zaken behandeld. Het door hem totaal aantal behandelde zaken is daarmee 52. Deze 52 zaken opgeteld met de 11, welke de heer Klijn heeft afgehandeld, leidt tot een totaal van 63 zaken in 2016.

De medewerkers die zich tot de ombudsman hebben gewend kwamen van alle faculteiten en de verschillende diensten. De meldingen hadden betrekking op het functioneren (een verschil van inzicht over de inhoud en uitvoering van taken, het wijzigen van taken of een beoordeling).

In een groot aantal gevallen was er tevens sprake van een verstoorde relatie met de direct leidinggevende. Een aantal zaken gingen over de interpretatie van wet- en regelgeving. In drie zaken was er sprake van een chronisch zieke werknemer. In het overgrote deel van deze zaken was advies en/of bemiddeling voldoende. In één zaak kwam het tot een officiële klacht.

In veel gevallen is het vanaf het moment van melding niet meteen duidelijk wat het belang van de klacht is. Een oriëntatie daarop is bedoeld om de zaak te verhelderen. Er blijken verschillende beelden te bestaan over de rol en bevoegdheden van de ombudsman. Melders menen vaak dat de ombudsman voor hen een probleem gaat oplossen. De ombudsman heeft echter een neutrale rol; weegt belangen van de medewerker en die van de organisatie. Hij treedt niet in zaken als aanstellingsverlenging en onderdelen van de R&O-cyclus. De ombudsfunctionaris personeel houdt zich buiten beoordeling van medewerkers, maar kan wel optreden t.a.v. het doorlopen beoordelingsproces. Daar waar van regels en protocollen wordt afgeweken, heeft hij de taak te onderzoeken of deze afwijking gerechtvaardigd was. Er hebben zich in 2016 slechts enkele van dit type situaties voorgedaan.

Bijlage: HRM facts & figures

6

HRM FACTS & FIGURES sociaal jaarverslag 2016		
Begrip	Omschrijving	Opmerking
Algemeen	De gegevens in de rapportage hebben betrekking op, zowel vast als tijdelijk, personeel in loondienst met de contractsoorten D2 t/m D6 (conform de Cao-hbo 2014-2016 Hoofdstuk D, blz. 20-23). Dit is exclusief leden van het College van Bestuur. Medewerker-subgroepen: cao-medewerker, student-assistent en LAP-medewerker.	De gegevens worden getoond in fte's, aantallen en waar relevant ook in percentages.
OP	Onderwijzend personeel	
OBP	Onderwijsbeheer personeel	
OE	Organisatie-eenheid in SAP HCM, bijvoorbeeld een opleiding van een faculteit.	
Vast contract	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (D2), arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd (D3)	D2, D3
Tijdelijk contract	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (D4, D5), tijdelijke uitbreiding op een reeds bestaande betrekking (D6)	D4, D5, D6
Peildatum	31 december 2016	
Bron	SAP HCM	

Totaal aantal fte's per categorie OP/OBP en man/vrouw per kalenderjaar 2012 t/m 2016					
	2012	2013	2014	2015	2016
OP	978,9	1.005,2	1.044,0	1.101,0	1125,24
OBP	552,4	560,7	582,7	575,8	632,10
Totaal	1.531,3	1.565,9	1.626,7	1.676,8	1757,34
Man	762,3	748,7	758,7	788,8	825,60
Vrouw	769,0	817,2	868,0	888,0	931,74
Totaal	1.531,3	1.565,9	1.626,7	1.676,8	1757,34

Totaal aantal medewerkers per categorie OP/OBP en man/vrouw per kalenderjaar 2012 t/m 2016					
	2012	2013	2014	2015	2016
OP	1.259	1.279	1.318	1.378	1403
OBP	673	668	685	672	736
Totaal	1.932	1.947	2.003	2.050	2139
Man	928	899	901	929	969
Vrouw	1.004	1.048	1.102	1.121	1170
Totaal	1.932	1.947	2.003	2.050	2139

Totaal aantal fte's per organisatie-eenheid en totaal, verhouding man/vrouw en OP/OBP per organisatie-eenheid en totaal per 31-12-2016			
Organisatie-eenheid	fte	Verhouding man/vrouw in %	Verhouding op/obp in %
Bedrijfsvoering & Control	43,98	41/59	0/100
Faculteit Business, Finance & Marketing	219,26	55/45	83/17
Faculteit Bestuur, Recht & Veiligheid	172,56	48/52	84/16
Bestuurszaken	16,93	30/70	0/100
Facilitaire Zaken & IT	154,72	63/37	0/100
Faculteit Gezondheid, Voeding & Sport	187,34	35/65	83/17
Human Resource Management*	27,91	10/90	0/100
Faculteit IT & Design	150,97	58/42	83/17
Faculteit Management & Organisatie	242,88	42/58	83/17
Mobiliteitscentrum	2,00	50/50	0/100
Academie voor Masters & Professional Courses	19,04	33/67	18/82
Onderwijs, Kennis & Communicatie	140,66	28/72	0/100
Faculteit Sociaal Werk & Educatie	157,52	34/66	80/20
Faculteit Technologie, Innovatie & Samenleving	223,59	64/36	84/16
Totaal	1757,34	47/53	64/36

* Het mobiliteitscentrum is administratief ondergebracht bij de dienst HRM.

Totaal aantal medewerkers per organisatie-eenheid en totaal, verhouding man/vrouw en OP/OBP per organisatie-eenheid en totaal per 31-12-2016			
Organisatie-eenheid	Aantal	Verhouding man/vrouw in %	Verhouding op/obp in %
Bedrijfsvoering & Control	48	38/63	0/100
Faculteit Business, Finance & Marketing	269	52/48	84/16
Faculteit Bestuur, Recht & Veiligheid	206	49/51	84/16
Bestuurszaken	21	29/71	0/100
Facilitaire Zaken & IT	166	61/39	0/100
Faculteit Gezondheid, Voeding & Sport	238	35/65	84/16
Human Resource Management*	32	10/90	0/100
Faculteit IT & Design	185	55/45	83/17
Faculteit Management & Organisatie	298	39/61	82/18
Academie voor Masters & Professional Courses	25	36/64	24/76
Onderwijs, Kennis & Communicatie	168	27/73	0/100
Faculteit Sociaal Werk & Educatie	209	32/68	81/19
Faculteit Technologie, Innovatie & Samenleving	274	64/36	84/16
TOTAAL	2139	45/55	66/34

* Het mobiliteitscentrum is administratief ondergebracht bij de dienst HRM.

Gemiddeld verzuimpercentage per kalenderjaar 2012 t/m 2016 (berekend over de periode 1 jan t/m 31 dec van het betreffende kalenderjaar)					
	2012	2013	2014	2015	2016
Gemiddeld ziekteverzuim exclusief zwangerschap in %	3,82	3,64	4,23	4,04	3,98

Gemiddeld verzuimpercentage kalenderjaar 2016 (berekend over de periode 1 jan 2016 t/m 31 dec 2016) per organisatie-eenheid	
Organisatie-eenheid	Gemiddeld ziekteverzuim exclusief zwangerschap in %
Bedrijfsvoering & Control	4,41
Faculteit Business, Finance & Marketing	2,00
Faculteit Bestuur, Recht & Veiligheid	3,17
Bestuurszaken	3,86
Facilitaire Zaken & IT	4,43
Faculteit Gezondheid, Voeding & Sport	3,90
Human Resource Management*	2,49
Faculteit IT & Design	3,92
Faculteit Management & Organisatie	5,08
Academie voor Masters & Professional Courses	4,71
Onderwijs, Kennis & Communicatie	5,47
Faculteit Sociaal Werk & Educatie	4,22
Faculteit Technologie, Innovatie & Samenleving	2,78
Totaal hogeschool	3,98

Verhouding van het totaal aantal fte's vaste (D2, D3) en tijdelijke (D4, D5, D6) contracten op 31-12-2016, getoond in %		
Soort dienstverband	Vast	Tijdelijk
2016	81,2	18,8

Het percentage vaste aanstelling is ten opzichte van 2015 met 0,1 % gestegen.

Verhouding leeftijdscategorieën (van 10 jaren) gebaseerd op fte's, getoond in %						
Leeftijdscategorie	< =29	30-39	40-49	50-59	> =60	Totaal
2016	6	28	26	26	14	100

De verhouding is ten opzichte van 2015 ongewijzigd.

Functieschaalverdeling op 31-12-2016 gebaseerd op aantallen, getoond in %	
Functieschaal	Totaal
>= 14	1,7
13	4,9
12	26,4
11	39,3
10	6,1
9	4,1
8	7,6
7	5,3
6	2,4
<= 5	1,2
ST	1
Totaal	100

Functieschaalverdeling OP gebaseerd op aantallen per kalenderjaar 2012 t/m 2016, getoond in %					
Functieschaal	2012	2013	2014	2015	2016
13	2,2	2,9	2,5	2,7	2,9
12	36,9	37,1	35,2	36,0	37,0
11	55,9	54,9	56,8	55,5	54,4
10*	2,7	2,6	2,7	3,1	3,7
9*	1,6	1,8	2,0	2,0	1,2
8*	0,7	0,7	0,8	0,7	0,8
Totaal	100	100	100	100	

*niet meegenomen zijn de functies van junior onderzoeker, onderzoeker-B, onderzoeker-A, senior onderzoeker, associate lector en lector. De functies in de schalen 8, 9 en 10 zijn de (senior) instructeurspraktijkonderwijs en technische vaardigheden.

Functieschaalverdeling op 31-12-2016 gebaseerd op aantallen, getoond in %			
Functieschaal	Totaal	Man	Vrouw
>= 14	2	54	46
13	5	62	38
12	26	55	45
11	39	46	54
10	6	37	63
9	4	45	55
8	8	26	74
7	5	23	77
6	2	23	77
<= 5	2	68	32
ST	1	27	73
Totaal	100	45	55

ST is studentassistentenschaal

Colofon

Het Sociaal Jaarverslag 2016 is een uitgave van De Haagse Hogeschool.

Coördinatie en redactie

Concerncontrol

Grafisch ontwerp en fotografie

Dienst Onderwijs, Kennis & Communicatie
De Haagse Hogeschool

Tekstbureau

Het Nederlands Tekstbureau

Drukwerk

OBT|Opmeer, Den Haag

De Haagse Hogeschool
Johanna Westerdijkplein 75
Postbus 13336
2501 EH Den Haag
www.dehaagsehogeschool.nl

April 2017

