

9

Sociaal Jaarverslag



In dit Sociaal Jaarverslag kun je lezen op welke wijze Hogeschool Rotterdam het sociaal beleid heeft uitgevoerd in 2014. Dit beleid is altijd gericht op goed werkgeverschap, zodat werknemers in staat worden gesteld zich optimaal te ontwikkelen en te ontplooiën. Het goed inrichten van het sociaal beleid levert hierdoor een belangrijke bijdrage aan het realiseren van het Focusprogramma.

Professionalisering en duurzame inzetbaarheid

Het Sociaal Jaarverslag geeft een overzicht van de belangrijkste beleidsonderdelen. Professionalisering en duurzame inzetbaarheid zijn belangrijke thema's voor de hogeschool. Daar bestaat in dit verslag dan ook extra aandacht voor. Daarnaast worden de diverse arbeidsvoorwaarden en de (financiële) cijfers toegelicht.

Een paar belangrijke feiten uit 2014.

- Doorzetten van de Focus strategie door een toename van het aantal docenten met 140fte
- Algemene medewerkerstevredenheid stijgt van 6,9 naar 7,2
- Werkdruk blijft een belangrijk beleidsonderwerp
- Het gemiddeld ziekte verzuim stabiliseert op 4%
- De middelen voor professionalisering worden nog niet optimaal benut 2,7% ipv 3%
- De HR academie groeit en het aanbod is uitgebreid
- De reorganisatie van de diensten is in 2014 afgerond.

1. Professionalisering

1.1 Professionalisering en professionaliseringsplannen

De cao kent medewerkers ruime voorzieningen toe en waar het gaat om de investering in tijd, geeft de hogeschool nog ruimere voorzieningen dan de cao, te weten 5% voor niet-onderwijsgevend personeel en 10% voor onderwijsgevend personeel. Dit beleid is vastgelegd in een meerjarenprofessionaliseringsplan (gepubliceerd in 2013).

In 2014 heeft de nadruk gelegen op de totstandkoming van professionaliseringsplannen voor opleidingsteams. De plannen hebben een looptijd van een studiejaar en de realisatie van de plannen is in september 2014 gestart. Ook bedrijfsbureaus en diensten hebben professionaliseringsplannen gemaakt, met een looptijd van een kalenderjaar.

De out-of-pocketkosten bedroegen in 2014 €3.630.000. Out-of-pocketkosten zijn alle kosten die rechtstreeks verband met hebben met studies, scholingen, trainingen en symposia (bijvoorbeeld studiemateriaal, reis-en verblijfkosten) en die op 'Scholing' geboekt worden. De out-of-pocketkosten zijn inclusief alle kosten die gemaakt zijn t.b.v. de HR Academie (o.a. personele kosten), maar exclusief de kosten van medewerkers die cursussen verzorgen aan collega's van de hogeschool.

Volgens O-1 lid 2 van de cao moet Hogeschool Rotterdam minimaal 6% van het getotaliseerde jaarinkomen besteden aan professionalisering. De helft daarvan wordt besteed aan een basisrecht in uren, de andere 3% aan de out-of-pocket-kosten. Het getotaliseerd jaarinkomen¹ was in 2014 €132.319.071. Hiermee komt het bedrag van de out-of-pocketkosten op 2,7% van het getotaliseerd jaarinkomen. De volgende onderverdeling valt te maken:

Master opleidingen.....	196.515
Totaal uitgaven Instituten.....	2.236.862
Totaal uitgaven Diensten.....	610.646
Uitgaven HR academie.....	577.176
Totaal	€ 3.621.198

1.2 HR Academie

Met het motto "Waar professionaliseren een vanzelfsprekendheid is...." start in het studiejaar 2014-2015 de HR Academie (als opvolger van het Open Aanbod). Professionaliseren is een breed begrip en herbergt een spectrum aan lerende activiteiten. Professionaliseren binnen de HR Academie kent een grote pluriformiteit aan lerende activiteiten, zoals een cursus, opleiding, lerend netwerk, intervisie, coaching, leren op de werkplek. De professionalisering wordt door zowel externen als eigen medewerkers verzorgd. Ruim 90 docenten van de hogeschool zijn naast hun werk als docent verbonden als trainer aan de HR Academie.

In het studiejaar 2013-2014 namen er 1516 medewerkers deel aan de activiteiten. Het gemiddelde waarderingscijfer van alle geëvalueerde activiteiten in het studiejaar 2013-2014 is 8. Een onderverdeling naar thema geeft het volgende beeld:

¹ Getotaliseerd jaarinkomen: de som van de jaarinkomens = jaarsalaris + vakantie-uitkering + eindejaarsuitkering + toelagen.



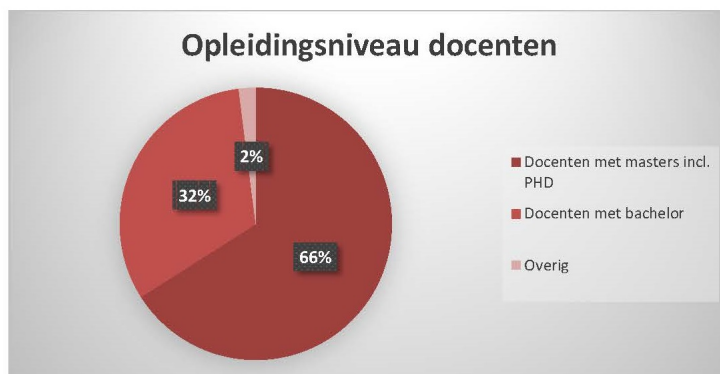
Aantal deelnemers	2013-2014
Introductie	108
Didactiek en Pedagogiek	147
Studieloopbaancoaching	147
Toetsbekwaam	161
Onderzoek in het onderwijs	48
Promoveren	21
Loopbaanontwikkeling	43
Leiderschapsontwikkeling	87
Communicatie	108
Persoonlijke effectiviteit	79
ICT vaardigheden	164
Onderwijskwaliteit	81
Veiligheid	322
Totaal	1516

1.3 Basisopleiding HBO Docent (BDB)

De kwaliteit van de individuele docent en van het collectieve opleidingsteam van docenten, is de doorslaggevende factor voor goed en inspirerend onderwijs. Een van de kwaliteitswaarborgen van de docent is de vereiste Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB, voorheen BKO) voor docenten zonder onderwijsbevoegdheid. De basisopleiding Hbo-docent wordt in-company verzorgd door een externe geaccrediteerde Nederlandse hogeschool of universiteit. Hogeschool Rotterdam biedt naast de Nederlandstalige opleidingen een Engelstalige variant en een specifieke basisopleiding voor het beeldende kunstonderwijs. In totaal hebben in 2014 122 docenten deze opleiding gevolgd.

1.4 Meer docenten met een masteropleiding

In het voorjaar van 2012 heeft Hogeschool Rotterdam met OCW de afspraak gemaakt dat eind 2015 70% van de docenten van onze hogeschool een mastertitel heeft. In 2014 is een grote stap gezet met het opleidingsniveau docenten met een master. Het betreft een stijging van 6%, als gevolg van gerichte scholing en strikter aannamebeleid. Instituten nemen namelijk alleen nog docenten aan met een master. Daarmee heeft eind december 2014 66,4% van de docenten een master (dit was 54% in 2012):



In het studiejaar 2014-2015 volgen 116 docenten een master. In de zomer van 2015 ronden naar verwachting 56 docenten hun masteropleiding af. Hogeschool Rotterdam verwacht eind 2015 uit te komen op 70% docenten met een master.

1.5 Promotietrajecten voor docenten

Een promotievoucher geeft docenten en lectoren de mogelijkheid om vier jaar lang twee dagen per week tijd te besteden aan een promotieonderzoek, met de mogelijkheid dit een jaar te verlengen. In 2014 waren er in totaal 30 docenten en lectoren die met behulp van een promotievoucher aan een promotieonderzoek werkten.

In 2014 zijn er vier aanvragen ingediend voor een promotievoucher. Daarvan is één aanvraag afgewezen, twee aanvragen zijn toegekend en er is één aanvraag aangehouden. Vijf promovendi hebben dit jaar gerapporteerd over de eerste 12 tot 18 maanden van hun onderzoek; zij hebben allen toestemming gekregen om hun onderzoek voort te zetten. Zes promovendi hebben verlenging aangevraagd en toestemming gekregen om een vijfde jaar aan hun onderzoek te werken.

Aantal vouchers per kenniscentrum

	Aantal vouchers op 31-12-2014
Creating 010	2
RDM	2
Innovatief ondernemerschap	2
Talentontwikkeling	11
Zorginnovatie	13
Totaal	30

Aantal vouchers per instituut/dienst

	Aantal vouchers op 31-12-2014
IvG	12
IvL	9
ISO	3
CMI	1
IBK	2
IGO	1
WdKA	1
OEO	1
Totaal	30

1.6 Opleidingstrajecten voor leidinggevend

Onderwijsmanagers

In 2014 zijn binnen het Management Developmentprogramma meerdere trajecten voor leidinggevend aangeboden. Voor het eerst hebben we een leertraject voor startende onderwijsmanagers opgezet. Dit betreft een programma met een flexibele instroom, direct na aanstelling, dat ondersteuning biedt bij de soms lastige start als leidinggevende in een onderwijssituatie.

15 onderwijsmanagers hebben deelgenomen aan het MD-traject 'Leidinggeven aan leren'. Daarnaast heeft - voor het eerst - een groep managers een vervolgtraject op het MD-programma georganiseerd onder de titel 'Alumni MD'. Een groot deel van alle onderwijsmanagers neemt deel aan begeleide intervisie en/of worden gecoacht op hun leidinggevende vaardigheden. Uitgangspunt is steeds het ontwikkelen van onderwijskundig leiderschap. Voor de volledige groep onderwijsmanagers worden 'Masterclasses voor onderwijsmanagers' georganiseerd waarvan de onderwijsmanagers zelf de inhoud bepalen. Thema's zijn o.a. 'leernetwerken' en 'sturing geven aan resultaatverantwoordelijke teams'. Docenten met affiniteit voor leiderschap hebben een oriëntatietraject Leiderschap aangeboden gekregen.

Directeuren

Directeuren hebben een ontwikkeltraject gevolgd waarin het verbeteren van samenwerking centraal stond. Dit wordt voortgezet in begeleiding van inhoudelijk ingerichte directietafels. Het streven blijft dat iedere leidinggevende participeert in enige vorm van professionalisering met betrekking tot leiderschap en dat het werken en leren zo sterk mogelijk met elkaar verbonden wordt. In 2014 zijn daarmee vier ontwikkelingstrajecten toegevoegd aan het aanbod dat Hogeschool Rotterdam al kende.

2. Duurzame inzetbaarheid

2.1 Gezondheidsbeleid

Zowel bedrijfsartsen als leidinggevendenden treden proactief op bij dreigend verzuim. Ook doorverwijzing naar een professional (bedrijfsmaatschappelijk werker, coach of psycholoog) vraagt om snel en adequaat handelen. De tevredenheid over hun dienstverlening wordt jaarlijks gemeten en was in 2014 hoog.

Ook waar het gaat om ergonomie en werkplekinrichting is het beleid gericht op preventie. Klachten aan het bewegingsapparaat vormen de tweede grootste oorzaak van verzuim bij Hogeschool Rotterdam. Adviseurs werken eraan deze klachten (van armen, nek en schouders) te voorkomen en het herstelproces te versnellen. In 2014 zijn 7 groepen ondersteunende medewerkers via de training 'Gezond beeldschermwerk' voorgelicht. Om docenten gemakkelijker te bereiken voor voorlichting over gezond beeldschermwerk, is in 2014 de instructiefilm 'Gezonde werkplek' gemaakt.

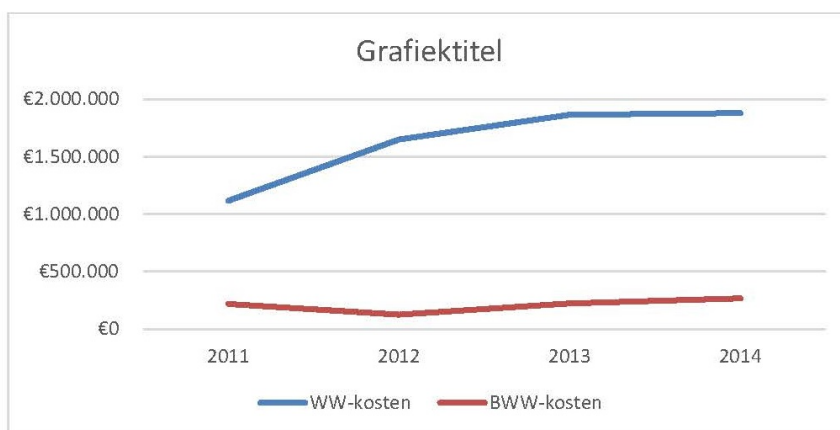
Binnen de dienst P&O is een team van experts samengesteld rond het thema Loopbaan. De medewerker kan hier op vier momenten binnen de loopbaan - start, ontwikkeling, barrière en einde- terecht voor ondersteuning en advies. Naast ondersteuning aan de medewerker, is ook kennisdeling met het management een belangrijk speerpunt. Dit houdt in dat bepaalde thema's (bijvoorbeeld re-integratie, voorkomen van uitval, of financiële consequenties van bepaalde beslissingen) met het management worden doorgenomen zodat er gefundeerde beslissingen genomen kunnen worden. Door dit adequaat aan te pakken, met respect voor de medewerker, levert dit voordeel op voor de medewerker en voor de hogeschool als werkgever.

2.2 Ziektebewuistkering en (B)WW

Hogeschool Rotterdam is eigenrisicodrager geworden van uitkeringen voor de ziektebewuist. Medewerkers met een tijdelijke aanstelling die ziek uit dienst gaan, ontvangen een ziektebewuistkering. Deze uitkering wordt voortaan betaald door de hogeschool. Hiervoor moest een nieuw werkproces met een nieuwe dienstverlening worden ingericht. Het reeds bestaande netwerk aan arbo-contactpersonen is in 2014 nieuw leven ingeblazen. Alle instituten en diensten hebben nu een medewerker die arbo als aandachtgebied heeft.

Hogeschool Rotterdam is tevens verantwoordelijk voor de re-integratie van de werkloze werknemer. De hogeschool heeft hiervoor een (B)WW-expert in dienst die medewerkers die uitstromen, begeleidt en bemiddelt naar ander werk. De WW-uitgaven zijn de laatste jaren flink gestegen, maar in 2014 lijken ze te stabiliseren (zie onderstaande tabel en grafiek). Afgelopen jaar zijn er mobiliteitsinstrumenten ingezet zoals outplacement, re-integratiegesprekken en loopbaanadvies.

	2014	2013	2012	2011
WW-kosten	€ 1.877.361	€1.862.000	€1.647.303	€ 1.115.276
BWW-kosten	€ 266.646	€ 224.000	€ 125.056	€ 217.122
Ex-medewerkers met (B)WW-uitkering	75	80	80	n.b.



2.3 Loopbaanontwikkeling

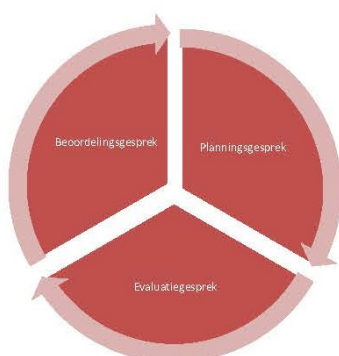
Leidinggevenden en medewerkers voeren loopbaangesprekken met als doel de medewerker inzicht te geven in hoe hij zich binnen Hogeschool Rotterdam kan ontwikkelen in zijn loopbaan. Via een Persoonlijk Ontwikkelplan (POP) kan een medewerker de groei ook daadwerkelijk bereiken. Het loopbaangesprek maakt deel uit van de gesprekscyclus. Hogeschool Rotterdam biedt mogelijkheden aan leidinggevenden en medewerkers om dit proces te ondersteunen of te verdiepen.

In 2014 hebben:

- 85 medewerkers deelgenomen aan individuele trajecten zoals koersonderzoek, talentanalyse of loopbaancoaching.
- 8 docenten een ontwikkelassessment gedaan ter ondersteuning van hun loopbaanontwikkeling binnen de functiefamilie onderwijs.
- 3 medewerkers een ontwikkelassessment gedaan gericht op de functie onderwijsmanager.
- 22 medewerkers via de interne coachpool een coachtraject gevolgd.
- 18 medewerkers deelgenomen aan collectieve loopbaantrajecten zoals 'Loopbaanontwikkeling voor 40+ of 55+' en de loopbaantraining 'Ontdek je talent'.

2.4 Functioneren en beoordelen

Binnen Hogeschool Rotterdam is de gesprekscyclus het instrument waarmee medewerkers en leidinggevenden jaarlijks het functioneren van de medewerker vastleggen.



Aan het begin van de cyclus worden in het planningsgesprek afspraken gemaakt over de te behalen resultaten. Vervolgens worden deze afspraken in het evaluatiegesprek geëvalueerd en beoordeelt de leidinggevende de medewerker op de realisatie van de afspraken tijdens het beoordelingsgesprek.

In september 2014 is vanuit de dienst P&O het project 'Aanpassing van de gesprekscyclus' gestart. Het doel is de gesprekscyclus beter te laten aansluiten bij de behoeften van de gebruikers. Aanleidingen voor dit project zijn onder meer ontevreden gebruikers, het Focusprogramma, de nieuwe cao en de vraag om de verwerking van de gesprekscyclus te



digitaliseren. De digitalisering moet het mogelijk maken om in 2015 betrouwbare statistieken van de gevoerde gesprekken te leveren. Voor 2014 is deze informatie niet voorhanden omdat een handmatige inventarisatie niet heeft plaatsgevonden.

De boogde resultaten van het project zijn:

- Managers weten hoe ze de gesprekscyclus kunnen benutten om de kwaliteit van de dialoog met hun medewerkers te vergroten
- De regeling Gesprekscyclus is aangepast aan de geplande wijzigingen en goedgekeurd door het bestuur en de medezeggenschapsraad.
- De aanpassingen in de gesprekscyclus zijn verwerkt in het systeem Youforce.

2.5 Mediation en gespreksbegeleiding

In het afgelopen jaar zijn er acht formele mediatontrajecten geweest (conform de richtlijnen van de Mediatorsfederatie Nederland). In één traject was er sprake van bemiddeling tussen collega's onderling, in één geval ging het om teammediation. De overige situaties betroffen conflicten tussen leidinggevenden en medewerkers.

De inspanningen van de interne mediator zijn er in 2014, in samenwerking met bijvoorbeeld P&O-adviseurs of bedrijfsmaatschappelijk werk, nog steeds op gericht bekendheid te geven aan de mogelijkheid om aan te sluiten bij gesprekken die een potentiële conflictsituatie betreffen. Het doel is hierbij om op een laagdrempelige manier de communicatie onderling te verbeteren en daarmee een escalatie en/of juridisch traject te voorkomen.

2.6 Bezwarencommissie beoordelingen

In 2014 hebben acht medewerkers bij de bezwarencommissie een bezwaar ingediend tegen hun beoordeling. Zeven medewerkers waren van mening dat hun onvoldoende beoordeling een goede had moeten zijn; een medewerker vond dat de goede beoordeling uitstekend had moeten zijn.

Vier medewerkers hebben het bezwaar ingetrokken voordat de commissie tot een oordeel was gekomen, bijvoorbeeld na het doorlopen van een mediationtraject. Van de overgebleven vier bezwaren heeft de commissie het CvB in drie gevallen geadviseerd het bezwaar van de medewerker te honoreren. In het vierde geval adviseerde de commissie het bezwaar af te wijzen.

Het College van Bestuur heeft alle adviezen van de bezwarencommissie beoordelingen overgenomen en conform de adviezen besloten.

2.7 Ziekteverzuim bij Hogeschool Rotterdam

In de onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het ziekteverzuim binnen de hogeschool in de jaren 2012-2014, per instituut en per dienst. De cijfers hebben betrekking op alle soorten ziekteverzuim, inclusief langdurig verzuim (maar exclusief zwangerschapsverlof) en zijn op basis van werktijdfactor.

Hogeschoolbreed is de gemiddelde duur van het verzuim in 2014 ten opzichte van 2013 gestegen met 3,8 dagen. De frequentie en het percentage blijven nagenoeg gelijk. Het percentage van 4% is iets lager dan het landelijk HBO gemiddelde van 4,19%.

Ziekteverzuim binnen de hogeschool in de jaren 2012-2014, per instituut en per dienst:

Onderdeel	2014			2013			2012		
	frequentie	duur	%	frequentie	duur	%	frequentie	duur	%
HR	0,9	14,9	4,0	0,9	11,1	4,2	1,2	14,7	3,8
Dienst									
ABZ	0,7	50	5,2	0,9	15,4	4,9	1,4	15,4	5,3
AMC	1,8	18,7	4,6	2,0	14,2	11,8	2,3	4,8	3,9
CvB	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C&EB	1,0	16,7	2,7	1,2	17,5	5,6	1,2	12	3,5
CS	0,8	8,6	1,5	0,7	41,6	2,3	1,1	8,7	3,3
FaDi	1,6	13,3	5,1	1,8	9,8	5,0	1,9	15,2	5,6
F&S	1,7	13,9	4,5	1,9	10,8	6,4	2,8	7,3	6,2
HRS	1,5	11,5	4,1	1,8	9,9	4,8	1,6	13,7	4,3
O&K	1,3	14,1	7,0	1,6	12,2	5,0	1,4	17	2,8
P&O	1,0	25,3	5,7	1,4	18,5	5,4	1,2	14,6	2,4
Instituut									
CMI	0,8	7,9	2,6	1,0	13,1	3,6	0,9	14,9	2,8
CoM	0,8	21,1	3,0	1,1	17,5	5,2	1,2	14,7	4,4
EAS	0,7	19,1	3,3	0,9	10,6	3,7	0,9	16,6	2,7
IBK	0,9	25,9	5,5	1,1	11,3	4,7	0,8	20,6	3,6
IFM	0,8	8,1	3,2	1,1	8,5	2,5	1,1	6	1,9
IGO	0,7	14,2	3,6	0,8	12,9	3,0	0,7	17,4	2,3
IOI	*	*	*	0,7	13,1	2,7	0,7	9,4	2,9
ISO	1,1	18,5	5,3	1,2	18,8	5,2	1,2	28,7	5,7
IvG	0,7	15,0	3,0	0,9	15,1	4,1	0,8	16,9	3,5
IvL	0,7	12,8	3,5	0,9	13,6	4,4	0,9	16,1	2,6
RBS	1,2	8,6	2,9	1,3	14,1	4,0	1,8	8,5	5,4
RAC	0,8	19,0	3,0	0,9	5,6	6,3	1,4	6,1	4,8
RMU	0,4	7,8	1,6	0,1	6,5	2,4	0,2	2,5	0,1
WdKA	0,9	9,6	3,5	1,3	8,0	3,0	1,1	12,6	2,6
Overig									
RDM	1,0	27,6	9,6	1,4	11,8	3,8	0,9	3,7	1
KCCR	0,8	3,3	1,6						
OKC	2,5	7,6	5,8						
KCD	0,6	19,1	5,6						
KCI	0,9	12,4	2,9						
KCT	0,6	4,3	2,6						
KCZ	0,6	21,9	0,9						
EMI	1,4	9,3	5,0						

* Per 1 januari 2014 kent de hogeschool IOI niet meer als organisatie-eenheid. In plaats daarvan zijn er nu diverse kenniscentra. De verzuimcijfers van de kenniscentra staan onder overig.



In onderstaande tabellen wordt het verzuim binnen Hogeschool Rotterdam in 2014 weergegeven in de onderverdeling: leeftijd, man/vrouw en schaalklasse.

Leeftijd

Leeftijdsklasse	Verzuimpercentage	Gemiddelde verzuimduur	Meldingsfrequentie
<25	0.47	3.44	0.17
25-34	2.61	9.84	1.03
35-44	4.14	12.94	1.11
45-54	3.90	17.02	1.00
>55	5.56	20.67	0.84

Man/vrouw

Geslacht	Verzuimpercentage	Gemiddelde verzuimduur	Meldingsfrequentie
Man	3.45	14.89	0.74
Vrouw	4.52	14.98	1.02

Schaal

Schaal	Verzuimpercentage	Gemiddelde verzuimduur	Meldingsfrequentie
0-4	4.32	7.00	1.72
5-9	4.95	10.75	1.00
10-12	3.97	18.13	0.85
>13	2.38	15.02	0.71

Het gemiddeld lage verzuimpercentage van 4% is stabiel en laat zien dat het preventiebeleid van de afgelopen jaren zijn vruchten heeft afgeworpen. Het preventiebeleid zal in het kader van duurzame inzetbaarheid worden voortgezet. In het najaar van 2015 zal het preventiebeleid per thema worden geëvalueerd op effectiviteit.

2.8 Medewerkersonderzoek

In 2014 is voor de tweede maal het Medewerkersonderzoek hogeschoolbreed uitgezet. Het Medewerkersonderzoek geeft aan dat medewerkers van instituten, diensten en kenniscentra van Hogeschool Rotterdam over het algemeen tevreden zijn over hun werk. Op de vraag 'Hoe tevreden ben je in het algemeen over je werk?' geeft 78% van de medewerkers aan (zeer) tevreden te zijn. In 2013 was dat 71%.

Het onderzoek geeft ook een goed beeld van de knelpunten die medewerkers ervaren:

1. Werkdruk:

Het merendeel van de docenten geeft aan dat de werkdruk 'te hoog' of 'veel te hoog' is. Het College van Bestuur wil daarom graag dat een HR-brede Task Force Werkdruk, bestaande uit docenten, in een korte periode en met korte lijn naar het CvB, tot een aantal aanbevelingen komt om de werkdruk te verminderen.

2. Samenwerking

De samenwerking tussen het onderwijs en de diensten vraagt aandacht. Het CvB zal in 2015 bij de rondgang langs de instituten en de diensten de onderlinge samenwerking agenderen.

3. Werkomstandigheden

De tevredenheid over de werkomstandigheden op de werkplek is met 1 punt gedaald t.o.v. 2013. Ruim 365 medewerkers hebben een opmerking geplaatst en aangegeven ontevreden te zijn over o.a. de klimaatbeheersing, de akoestiek, verlichting, verbouwing en geluidsoverlast. De dienst Faciliteiten en Informatietechnologie is gevraagd in 2015 knelpunten te inventariseren en op basis van een implementatieplan quick wins voortvarend op te lossen.

4. Kennis van CvB over wat er speelt op de 'werkvloer'

In 2014 is voor het eerst ook het College van Bestuur beoordeeld in het Medewerkersonderzoek. Het CvB constateert dat de medewerkers het bestuur zijn gaan zien als meer open en transparant, maar constateert ook dat de medewerkers vinden dat het CvB onvoldoende zicht heeft op wat er op de 'werkvloer' speelt. Het CvB neemt dit signaal ter harte en maakt de agenda vrij voor een inloopspreekuur. Alle medewerkers hebben de gelegenheid om op dat moment, zonder afspraak, bij het CvB binnen te lopen en met hen in gesprek te gaan over uiteenlopende onderwerpen.

5. Gevoel van veiligheid

Ruim 200 collega's geven aan dat ze zich in het afgelopen jaar weleens onveilig of onprettig hebben gevoeld, vanwege ongewenste seksuele aandacht, discriminatie, agressie, geweld of pesten. Het CvB vindt dit signaal zeer zorgelijk en zal de dienst Onderwijs en Ontwikkeling vragen deze problematiek op korte termijn te verkennen en met voorstellen te komen die de ervaren en gevoelde veiligheid vergroten.

2.9 Organisatieontwikkeling

Kwaliteit Werkt Samen - reorganisatie van de diensten

In eerdere instantie was afgesproken dat bij de herindeling van de diensten van Hogeschool Rotterdam hetzelfde traject zou worden doorlopen als bij de beëindiging van de private activiteiten. Door goed overleg te voeren met de instemmingsorganen van de hogeschool, zou het formele traject van reorganisatie en sociaal plan niet nodig zijn. Het uitgangspunt is immers 'geen ontslagen'.

Het IOD (Inspraakorgaan Diensten) heeft tijdens het traject extern juridisch advies ingeroepen. De juridisch adviseur stelde dat er wel degelijk sprake is van een reorganisatie en dat een sociaal plan nodig was. De hogeschool heeft hierop besloten de formele weg van een reorganisatie te bewandelen met een sociaal plan. Over het sociaal plan en de daarbij behorende bezwarenprocedure is uitvoerig overlegd met de leden van de vakorganisaties.

Met de vakorganisaties is afgesproken dat de reorganisatie geen arbeidsvoorwaardelijke consequenties heeft. Er is overeenstemming bereikt over een werkgelegenheids- en een salaris-schaal-garantie voor alle werknemers van de diensten. Een belangrijk uitgangspunt bij de reorganisatie is 'mens volgt werk'. Dit houdt in dat een grote meerderheid van de werknemers zijn functie behoudt en direct geplaatst wordt, zonder sollicitatieprocedure.

Alle afspraken die in het kader van de reorganisatie zijn gemaakt tussen Hogeschool Rotterdam en de vakorganisaties, zijn opgenomen in het sociaal plan. Op 2 december 2014 is het sociaal plan vastgesteld en ondertekend door het CvB en de leden van de vakorganisaties.

Eén medewerker heeft eind 2014 een verzoek tot herziening ingediend tegen een besluit genomen in het kader van de reorganisatie. In 2015 volgt de behandeling conform de met de vakorganisaties vastgestelde Bezwarenprocedure reorganisatie.



3. Arbeidsvoorwaarden

3.1 Loonkosten 2014

In onderstaande tabel staan de totale loonkosten van het personeel weergegeven van de jaren 2013 en 2014. Loonkosten behelzen alle salarislasten, inclusief toelagen, bijzondere uitkeringen en vergoeding overwerk (maar exclusief jubileumgratificaties en toelagen woon-werkverkeer).²

In 2013 had Hogeschool Rotterdam een totaal van 2327 fte medewerkers, in 2014 is dat 2460, een stijging van 133 fte.

Loonkosten	2014			2013		
	pil	pnil	loonkosten	pil	pnil	loonkosten
Instituten						
Totale loonkosten	€137.343.583	€20.527.258	€157.870.841	€129.573.932	€17.889.684	€147.463.616
Diensten						
Totale loonkosten	€31.796.117	€2.894.824	€34.690.941	€32.405.574	€3.469.468	€35.875.042
Totaal	€169.139.700	€23.422.082	€192.561.782	€161.979.506	€21.359.152	€183.338.658

PIL= personeel in loondienst, PNIL= personeel niet in loondienst.

Loonkosten	2014			2013		
	pil	pnil	loonkosten	pil	pnil	loonkosten
Instituten						
Totale loonkosten	87%	13%	100%	88%	12%	100%
Diensten						
Totale loonkosten	92%	8%	100%	90%	10%	100%
Totaal	88%	12%	100%	88%	12%	100%

Een korte analyse laat zien dat de loonkosten in 2014 gestegen zijn ten opzichte van 2013 (+ €9.223.124). Dit verschil zit in hogere kosten voor PIL en PNIL bij instituten dit is conform het ingezette beleid om meer docenten aan te nemen. De loonkosten bij de diensten zijn gedaald door het programma om de overheadkosten te reduceren. Het beleid van de hogeschool is om de kosten voor PNIL te verlagen tot een percentage tussen de 5-8%. Dit is in 2014 nog niet in voldoende mate gelukt. Deze kosten zijn in 2014 gestegen, omdat het niet mogelijk bleek alle openstaande vacatures tijdig te kunnen invullen met personeel in loondienst. Ze worden nu tijdelijk vervuld met PNIL.

² Het begrip totale loonkosten is dus niet gelijk aan het begrip getotaliseerd jaarinkomen uit paragraaf 1.1.

3.2 Kosten decentrale arbeidsvoorwaarden

De tabel laat zien dat de kosten die Hogeschool Rotterdam in 2014 maakte op het gebied van decentrale arbeidsvoorwaarden, licht gestegen zijn ten opzichte van de kosten die gemaakt zijn in 2013.

Besteding decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen (hoofdstuk K cao-hbo)	2014	2013
Betaald ouderschapsverlof	€ 592.475	€ 656.622
Aanvullende afspraken reiskosten woon-werk	€ 1.812.446	€ 1.712.769
Aanvullende afspraken gezondheidsbeleid	€ 123.000	p.m.
Totaal	€ 2.527.921	€ 2.369.391
Seniorenregeling onderwijspersoneel (SOP) (bijlage X cao-hbo)	€ 1.904.315	€ 1.561.118

3.3 Arbeidsovereenkomsten

De tabel toont het aantal medewerkers met een arbeidsovereenkomst per peildatum 31 december 2014, over de jaren 2012 t/m 2014 (exclusief peercoaches en studentassistenten). Het totaal aan contracten is in 2014 gestegen - na een lichte daling in 2013- met 158 contracten.

Arbeidsovereenkomsten	2014		2013		2012	
	Medewerker s	Fte	Mede- werkers	fte	Mede- werkers	fte
D2, onbepaalde tijd	2433	1919	2328	1831	2233	1743
D3, bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd	16	14	12	9	24	22
D4, bepaalde tijd	700	452	651	402	759	462
Totaal (zonder tijdelijke uitbreiding)	3149	2385	2991	2242	3016	2227
Tijdelijke uitbreiding	359	75	378	80	316	68

Arbeidsovereenkomsten	2014		2013	
	Medewerkers	Fte	Medewerkers	fte
D2, onbepaalde tijd	77%	80%	78%	82%
D3, bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd	1%	1%		
D4, bepaalde tijd	22%	19%	22%	18%
Totaal (zonder tijdelijke uitbreiding)	100%	100%	100%	100%

Het aantal D2-contracten is de afgelopen jaren gestegen. In 2014 zijn er 200 meer medewerkers voor onbepaalde tijd in dienst bij Hogeschool Rotterdam dan in 2012. Het aantal D4-contracten is gedaald in 2014 in vergelijking met 2012, maar gestegen ten opzichte van 2013 (+49 contracten). Het aantal tijdelijke uitbreidingen is gestegen in vergelijking met 2012, maar gedaald in vergelijking met 2013.

Hogeschool Rotterdam streeft op het verminderen van het aantal niet D2-contracten. Het streven is uit te komen op 12-15%. Echter, in 2014 zijn er substantieel veel nieuwe docenten aangenomen die in de eerste periode een flexibel contract krijgen. Daardoor is er een lichte stijging van het aantal flexibele contracten.



3.4 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Conform hoofdstuk I cao-hbo wordt op hogeschoolniveau invulling gegeven aan de reiskostenregeling. Het aantal kilometer van de woon- naar de werkplek wordt door de hrm-medewerker vastgesteld aan de hand van www.routenet.nl. Uitgangspunt hierbij is de kortste reisroute per auto en er wordt gekeken naar de postcodes van het woon- en werkadres. Vanaf vier werkdagen ontvangt de medewerker de volledige tegemoetkoming behorende bij zijn vergoedingscategorie. Bij minder dan vier werkdagen is de tegemoetkoming naar rato.

Aan het einde van het jaar hebben ongeveer 600 medewerkers gebruik gemaakt van de uitruilregeling woon-werk. Bij deze regeling kan men een deel van de bruto eindejaarsuitkering uitruilen voor een extra netto reiskostenvergoeding. Dit levert fiscaal voordeel op. De regeling was van toepassing wanneer een medewerker op 1 december 2014 in dienst was en waarbij de tegemoetkoming in de reiskosten woon-werk onder de € 0,19 per kilometer lag.

3.5 e-HRM: uniforme ondersteunende processen

e-HRM is de verzamelnaam voor alle digitale modules die ondersteuning bieden aan personeelsmanagement. Hiermee wordt beoogd de efficiency van de administratieve processen en de effectiviteit van de hrm-sturingsprocessen te verhogen. De eerste fase van invoering richtte zich op de personeels- en salarisadministratie en verzuimmanagement. Vanaf 2013 worden de salarisbetalingen met behulp van de software van Raet, Youforce, uitgevoerd.

In 2014 is de focus gelegd op het maandelijks planmatig controleren van de volledigheid van alle personeelsregistraties, salarisbetalingen, een stringent autorisatiebeheer en informatievoorziening met behulp van (alleen) gewenste rapportages.

Daarnaast is in 2014 de module Performance Management voor enkele instituten/diensten geïmplementeerd. Deze module voorziet in de wens van de organisatie om overzicht te houden over de voortgang van de cyclus van plannings-, evaluatie en beoordelingsgesprekken. Dit wordt in 2015 verder uitgerold, het jaar waarin ook het personeelsdossier en self servicemogelijkheden digitaal beschikbaar gesteld worden in Youforce.

4. Feiten en cijfers

4.1 Totaal aantal medewerkers

In 2014 is de formatie onderwijsgevend personeel gestegen met 140 fte ten opzichte van 2013. We zien hiermee een stijgende lijn in het aantal medewerkers dat onderwijs geeft. Bij niet-onderwijsgevend personeel zien we een daling van 12 fte. Dit is geheel conform het Focusbeleid van de hogeschool: minder ondersteuning, meer onderwijsgevend personeel. NB: Onderstaande cijfers zijn exclusief peercoaches en studentassistenten. Inclusief peercoaches (48 fte) en studentassistenten (18 fte) komt het aantal fte per 31 december 2014 op 2526.

Aantal fte											
Instituut	Onderwijsgevend personeel			Niet-onderwijsgevend personeel			Onderwijs-ondersteunend personeel (OOP)*			Totaal 2014	Totaal % HR
	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012		
CMI	118	100	95	27	33	37			1	145	5,9
CoM	110	105	94	27	28	29			3	137	5,6
EAS	108	101	81	26	22	22			14	134	5,5
IBK	89	85	75	32	31	33			2	121	4,9
IFM	93	89	88	23	25	27			1	115	4,7
IGO	146	129	126	35	37	38			2	181	7,4
ISO	127	124	136	39	39	42				166	6,8
IvG	174	148	142	49	52	57				223	9,1
IvL	176	173	160	48	43	44			2	224	9,1
RAC	52	21	7	9	9	5				60	2,4
RBS	116	108	92	40	38	36			1	155	6,3
RMU	24	22	20	6	2	1			1	29	1,2
WdKA	134	130	107	41	42	55			16	175	7,1
Subtotaal	1466	1335	1223	402	401	426			44	1868	75,2
Diensten	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012	Totaal 2014	Totaal % HR
ABZ				17	16	18				17	0,7
AMC				8	8	8				8	0,3
C&EB	17	9	8	54	64	72			1	70	2,9
CS				20	17	16				20	0,8
CvB				3	3	3				3	0,1
FaDi				130	135	148				130	5,3
F&S				51	53	52				51	2,1
HRS				133	138	140				133	5,4
O&K				31	30	28				31	1,3
P&O		5	6	49	45	49				49	2,0
Subtotaal	17	14	14	496	509	534			1	513	21,6
Overig	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012	Totaal 2014	Totaal % HR
Kenniscentra	42	37	28	24	21	19				66	2,5
RDM	1			12	10	8				13	0,5
Subtotaal	43	37	28	36	31	27				79	3,0
Totaal	1526	1386	1265	934	941	987	0	0	45	2460	100,0

* Sinds 2013 gebruikt Hogeschool Rotterdam niet meer de onderverdeling AOP, DOP en OOP. Vanaf dat jaar hanteert de hogeschool de terminologie uit de cao-hbo en worden er twee categorieën onderscheiden: de onderwijsgevende en de niet-onderwijsgevende medewerkers. Alle medewerkers uit de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek vallen onder de onderwijsgevenden. Alle medewerkers uit de overige functiefamilies vallen onder de niet-onderwijsgevenden.



4.2 Functies en fte-omvang

In de twee onderstaande tabellen is een uitsplitsing gemaakt van de voorkomende functies en bijbehorende fte-omvang in de categorieën niet-onderwijsgevend personeel en onderwijsgevend personeel in 2014.

Funciefamilie	Funciereeks	Funcie	Aantal fte	
Aansturing	Directeur	Directeur 14	3	
		Directeur 15	16	
		Directeur 16	13	
	Hoofd	Hoofd 8	3	
		Hoofd 9	26	
		Hoofd 10	9	
	Manager	Manager 11	9	
		Manager 12	20	
		Manager 13	103	
Advies & Beleid	Beleidsmw./adviseur	Beleidsmedewerker / adviseur 11	61	
		Beleidsmedewerker / adviseur 12	71	
		Beleidsmedewerker / adviseur 13	2	
	Beleidsond.mw/adviseur	Beleidsonderst medewerker / adviseur 8	58	
		Beleidsonderst medewerker / adviseur 9	57	
		Beleidsonderst medewerker / adviseur 10	66	
Dienstverlening	Administratief mw.	Administratief medewerker 3	2	
		Administratief medewerker 4	2	
		Administratief medewerker 5	21	
		Administratief medewerker 6	55	
		Administratief medewerker 7	67	
		Administratief medewerker 8	66	
		Ondersteunend mw.	Ondersteunend medewerker 3	30
			Ondersteunend medewerker 4	42
	Ondersteunend medewerker 5		22	
	Ondersteunend medewerker 6		44	
	Secretarieel medewerker	Ondersteunend medewerker 7	20	
		Secretarieel medewerker 5	2	
		Secretarieel medewerker 6	6	
	Uniek	Overig	Secretarieel medewerker 7	35
			Lid College van Bestuur	2
Voorzitter College van Bestuur			1	
Uniek	Overig	Bestuursassistent CvB	3	
Eindtotaal			937	

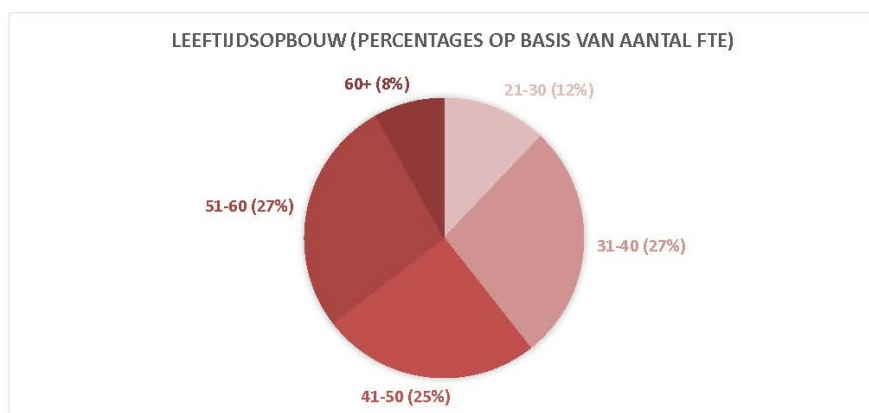
Onderwijsgevend personeel

Funciefamilie	Funciereeks	Funcctie	Aantal FTE
Onderwijs en Onderzoek	Docenten	Trainee	2
		Docent	300
		Kerndocent	633
		Hogeschooldocent	436
		Hoofddocent	60
	Instructeur	Instructeur 7	8
		Instructeur 8	32
		Instructeur 9	23
		Instructeur 10	9
	Lectoren	Lector	23
	Eindtotaal		

Net als in voorgaande jaarverslagen zijn de peercoaches en studentassistenten niet in deze overzichten opgenomen. Het merendeel van de peercoaches wordt ingehuurd via Randstad.

4.3 Leeftijdsopbouw medewerkers

In 2014 ziet de leeftijdsopbouw van de medewerkers van Hogeschool Rotterdam er als volgt uit:

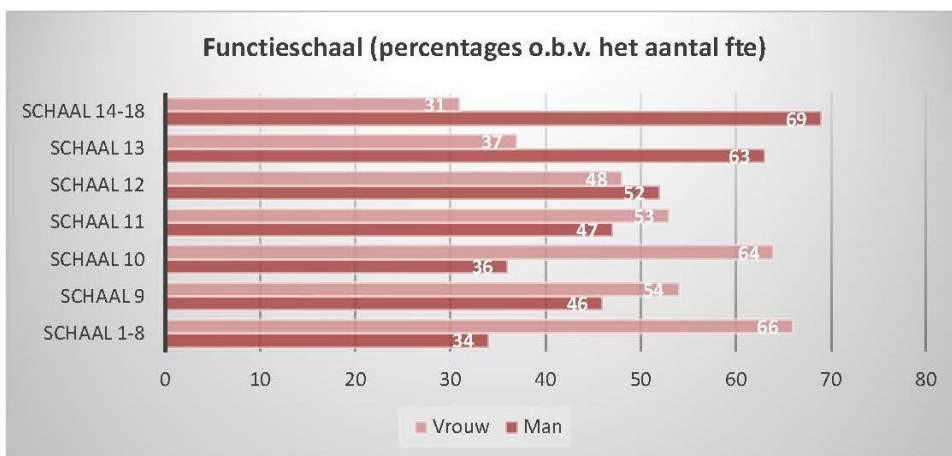


De leeftijdsopbouw is vergeleken met 2013 nagenoeg gelijk gebleven. Er is een redelijk evenwichtige spreiding te zien over de verschillende leeftijdscategorieën. Dit is om twee redenen gunstig. Allereerst vanuit het oogpunt van strategische personeelsplanning. Doordat de uitstroom vanwege pensioen geleidelijk zal verlopen, valt hierop goed te anticiperen. Al kan de uitstroom per jaar natuurlijk flink verschillen. Dit is een kwantitatieve benadering van de leeftijdsopbouw. Vanuit de kwalitatieve benadering is het gunstig om een leeftijdsopbouw te hebben die qua hoeveelheid kennis en ervaring een diverse samenstelling heeft.



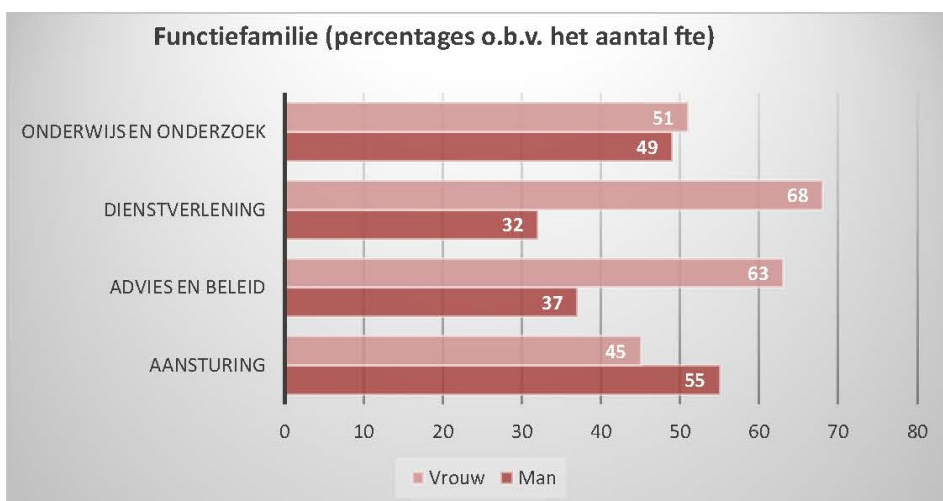
4.4 Verdeling man/vrouw

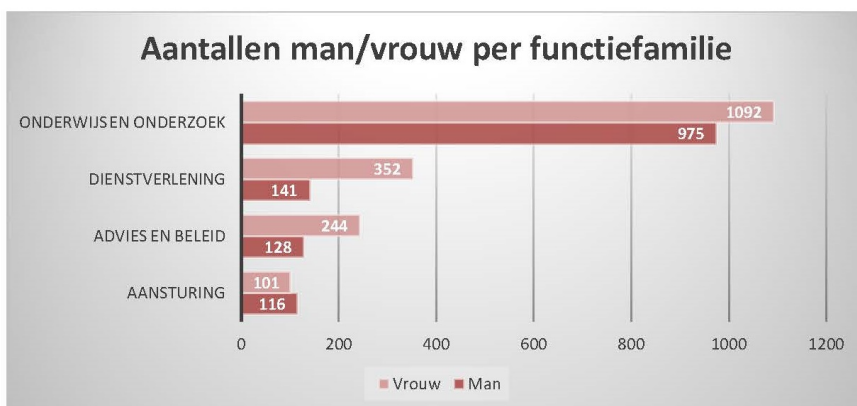
In de onderstaande grafiek is de verdeling man/vrouw in 2014 per functieschaal in percentages weergegeven. In totaal is van de werknemers van Hogeschool Rotterdam 45% man en is 55% vrouw.



De scheve verdeling man/vrouw in de hogere schalen is een punt van zorg. Bij loopbaan- en talentontwikkeling en bij de werving en selectie van medewerkers is er daarom specifieke aandacht voor vrouwen. Zo werd in 2014 in de vacature lid College van Bestuur nadrukkelijk de voorkeur uitgesproken voor een vrouwelijke kandidaat. Hogeschool Rotterdam heeft daardoor in september 2014 na ruim twintig jaar weer een vrouwelijke bestuurder gekregen.

In de onderstaande grafieken wordt het percentage mannen en vrouwen en de aantallen mannen en vrouwen per functiefamilie weergegeven. Uit deze gegevens blijkt dat er in drie van vier functiefamilies meer vrouwen werkzaam zijn dan mannen. In de functiefamilie Aansturing zijn minder vrouwen werkzaam (45%), in concrete aantallen verhoudt zich dat tot 101 vrouwen en 116 mannen.





4.5 In- en uitstroom medewerkers

In 2014 zijn er in totaal 495 nieuwe medewerkers ingestroomd (290 fte) en er zijn 337 medewerkers uitgestroomd (185 fte). Vergelijking met 2013 laat zien dat de instroom van nieuwe medewerkers weer is toegenomen (+ 187) fte. De uitstroom van medewerkers is licht gedaald (-11) fte.

	Instroom								Uitstroom							
	Medewerkers*				fte				Medewerkers*				fte			
	DOP	OOP	AOP	totaal	DOP	OOP	AOP	totaal	DOP	OOP	AOP	Totaal	DOP	OOP	AOP	totaal
2014	410		85	495	222		68	290	263		74	337	127		58	185
2013	265		43	308	137		33	170	242		92	334	104		70	174
2012	243	11	125	379	100	7	102	209	285	8	102	395	107	5	79	191

* Per 2013 gebruikt Hogeschool Rotterdam niet meer de onderverdeling AOP, DOP en OOP. Vanaf dat jaar hanteert de hogeschool de terminologie uit de cao-hbo en worden er twee categorieën onderscheiden: de onderwijsgevende en de niet-onderwijsgevende medewerkers. Alle medewerkers uit de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek vallen onder de onderwijsgevendens. Alle medewerkers uit de overige functiefamilies vallen onder de niet-onderwijsgevendens.

4.6 Functiemix

In 2008 hebben het ministerie van OCW en de Vereniging Hogescholen een overeenkomst gesloten om de mix van docentfuncties te veranderen. Daardoor worden de carrièremogelijkheden van docenten vergroot en verbeterd de kwaliteit van het onderwijs.

In 2011 is afgesproken dat Hogeschool Rotterdam de volgende verdeling zal nastreven:

- docenten 20% (schaal 10)
- kerndocenten 40% (schaal 11)
- hogeschooldocenten 30% (schaal 12)
- hoofddocenten 10% (schaal 13)

schaal	stand (%)	stand (%)	stand (%)
	2012	2013	2014
10	23,6	21,7	21,0
11	41,7	43,8	44,3
12	31,4	30,2	30,5
13	3,3	4,3	4,2



In de bovenstaande tabel wordt de stand van de functiemix in percentages aangegeven van 2012 tot en met 2014. Hieruit blijkt dat het percentage docenten in schaal 10 licht is gedaald en steeds dichterbij de raming komt. Het percentage docenten in schaal 11 (kerndocenten) is in 2014 licht gestegen en raakt daarmee iets verder verwijderd van de beoogde 40%. Het percentage docenten in schaal 12 (hogeschooldocenten) is nagenoeg gelijk aan de beoogde 30%.

In 2014 heeft de hogeschool vooral ingezet op de versterking van het bacheloronderwijs. Hierdoor zijn er voornamelijk docenten aangenomen in de schalen 10-12. De doorstroom naar loongroep 13 blijft hierdoor achter. Het percentage Hoofddocent is gedaald naar 4,2 en daardoor wordt momenteel dus niet voldaan aan de afgesproken percentages van de functiemix. In 2015 zal er meer aandacht zijn voor de ontwikkeling van Onderzoek in onderwijs. In dit kader wordt de invulling van de functie Hoofddocent geëvalueerd en krijgt onderzoek een vaste plek in de gesprekscyclus.

In onderstaande tabel wordt de verschuiving van het aantal fte in de schalen 10 tot en met 13 weergegeven, met als uitgangspunt de start van de afspraak functiemix in 2008.

	2008	2013	2014
schaal	aantal fte's	aantal fte's	aantal fte's
10	231	284	300
11	315	572	633
12	475	394	436
13	0	57	60
Totaal fte's	1021	1307	1429

4.7 Arbeidsmarkttoelagen

De werkgever kan een werknemer een toelage toekennen op grond van arbeidsmarktoverwegingen, indien de functie zonder de bedoelde toelage niet of moeilijk vervulbaar is. De hogeschool is zeer terughoudend met het toekennen van de toelage. Alleen voor moeilijk vervulbare vacatures wordt hier gebruik van gemaakt. Na verloop van tijd, bij promotie, volgt er een afbouw van de arbeidsmarkttoelage via de reguliere salarisgroei.

In 2014 ontvingen 39 medewerkers een arbeidsmarkttoelage. In december 2014 hadden nog 29 medewerkers een arbeidsmarkttoelage, zie onderstaande tabel (dat is 0,9% van het aantal medewerkers van Hogeschool Rotterdam). Dit aantal toelagen is nagenoeg gelijk aan het aantal in 2013. In 2014 is in totaal €116.355 besteed aan de arbeidsmarkttoelagen.

Functie	Aantal toelagen 2014	Aantal toelagen 2013
Beleidsondersteunend medewerker/adv 8	2	2
Beleidsondersteunend medewerker/adv 9	1	0
Beleidsondersteunend medewerker/adv 10	1	1
Beleidsmedewerker/adviseur 12	1	3
Docent	3	4
Kerndocent	13	10
Hogeschooldocent	4	3
Hoofddocent	1	1
Lector	1	1
Manager 13	1	1
Directeur 15	1	1
Totaal	29	27

5. Vooruitblik op 2015

In 2014 waren professionalisering en duurzame inzetbaarheid belangrijke thema's. Deze lijn zal in 2015 doorgezet worden.

Professionalisering zal zich onder meer richten op het verbeteren van de sturingskwaliteit, het verder ontwikkelen van teamkwaliteit en op het versterken van onderzoeksvaardigheden.

De duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt benaderd vanuit het perspectief aantrekkelijk werkgeverschap en vanuit het perspectief van teamkwaliteit. Het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van individuele medewerkers versterkt de kwaliteit van de verschillende teams in haar geheel.

Daarnaast zal er worden geïnvesteerd in strategische personeelsplanning en instrumenten daarvoor om ook in de toekomst te kunnen voorzien in een kwalitatief en kwantitatief goed personeelsbestand. Strategische personeelsplanning kan input leveren aan een recruitmentstrategie en een beter beleid rond instroom van nieuwe medewerkers.