

# Sociaal jaarverslag 2020

Als addendum op het financieel jaarverslag 2020



## Colofon

© HAS Hogeschool 2021

Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke, voorafgaande en schriftelijke toestemming van het College van Bestuur van HAS Hogeschool.

## Voorwoord

Dit sociaal jaarverslag is geschreven als addendum op het financieel jaarverslag 2020. Het sociaal jaarverslag 2020 sluit aan op de strategie die in 2019 is ingezet voor de komende jaren (2019-2022).

Het was op zijn zachts gezegd een bijzonder jaar. De wereld werd op zijn kop gezet en wij gingen, zoals velen deden, anders werken. Het was een jaar van aanpassen en doorzetten. Van lesgeven op afstand, thuiswerken, videobellen, 1,5 meter protocol en periodes van weinig fysiek contact. Alle zeilen werden bijgezet om online onze lessen door te laten gaan, fysiek practica te kunnen geven met de maatregelen in acht genomen en bedrijfsvoering processen werden vanuit huis gecontinueerd. De veerkracht van de organisatie werd op de proef gesteld, waarbij we nog maar net de nieuwe strategie (2019 – 2022) hadden omarmd.

# Inhoudsopgave

Voorwoord .....	3
<b>1. Kengetallen van het personeelsbestand .....</b>	<b>5</b>
Aantal werknemers .....	5
Verdeling naar leeftijd en sekse .....	5
Salarismix (in aantallen).....	6
Verdeling dienstbetrekking 2020 .....	6
Gemiddelde taakomvang.....	7
Uitstroom naar reden ultimo 2020 .....	7
Instroom per functiecategorie ultimo 2020.....	7
Scholingskosten .....	8
Jubilea .....	8
Contractvormen HAS Hogeschool .....	8
Inhuur van derden .....	9
<b>2. Verzuim binnen HAS Hogeschool.....</b>	<b>10</b>
<b>3. Aandacht voor gezondheid .....</b>	<b>11</b>
Mirro Online Zelfhulp voor medewerkers en studenten .....	11
Griep prik.....	11
HAS Hogeschool Rookvrij.....	11
Afstand tot de arbeidsmarkt .....	11
Gezonde werkdruk: Werktijdenregeling.....	12
COVID-19 en de HAS .....	12
Enquête covid-19: Uitkomsten op het gebied van werken op afstand, algemeen welbevinden en aandacht, informatie en contact.....	12
HAS-brede studieweek.....	13
1 <sup>e</sup> verkort MTO .....	13
Besturingvisie en –model HAS Hogeschool.....	14
Vorbereiding nieuwe introductie methode .....	14
Nieuwe regeling reiskostenvergoeding Woon- Werkverkeer .....	14
Harmonisatie HAS Kennistransfer en Bedrijfsopleidingen .....	14

# 1. Kengetallen van het personeelsbestand

De kerngetallen over 2020 betreffen peildatum 31 december 2020

## Aantal werknemers

	Onderwijspersoneel	Algemeen ondersteunend personeel	Totaal
<b>Personeelsleden</b>	322	140	462*
<b>Mannen</b>	161	29	190
<b>Vrouwen</b>	161	111	272
<b>Fte</b>	270,7	114,7	385,4

\*Daarnaast waren er op 31 december 2020 37 surveillanten in dienst voor het surveilleren tijdens toets weken, op basis van een oproepcontract in schaal 2.

## Verdeling naar leeftijd en sekse

Leeftijd per categorie	Onderwijspersoneel		Algemeen ondersteunend personeel		Totaal
	Vrouw	Man	Vrouw	Man	
19 – 24 jaar	1	1	3	2	7
25 – 34 jaar	31	6	18	3	58
35 – 44 jaar	59	43	27	3	132
45 – 54 jaar	50	39	35	7	131
55 jaar en ouder	20	72	28	14	134
<b>Totaal</b>	161	161	111	29	462

## Salarismix (in aantallen)

	Onderwijspersoneel	Algemeen ondersteunend personeel	Totaal
CAO-HBO schaal 3		1	1
CAO-HBO schaal 4		6	6
CAO-HBO schaal 5	2	18	20
CAO-HBO schaal 6	11	15	26
CAO-HBO schaal 7	8	7	15
CAO-HBO schaal 8	16	39	55
CAO-HBO schaal 9	1	15	16
CAO-HBO schaal 10	11	13	24
CAO-HBO schaal 11	134	2	136
CAO-HBO schaal 12	127	5	132
CAO-HBO schaal 13	8	8	16
CAO-HBO schaal 14	2	7	9
CAO-HBO schaal 16		1	1
Overig*	2	3	5
Totaal	322	139	462

Buiten bovenstaande medewerkers zijn er nog een vijftal medewerkers die niet binnen de schalen van CAO HBO vallen. Dit zijn onder andere leden van het College van Bestuur, een medewerker met een IVA-uitkering welke geen salaris meer ontvangt maar waarbij pensioenafspraken zijn gemaakt en een Chef-kok die gastlessen geeft waarmee afwijkende afspraken zijn gemaakt.

## Verdeling dienstbetrekking 2020

Fulltime (1,0 fte)	Parttime (<1,0 fte)
163 medewerkers	299 medewerkers

## Gemiddelde taakomvang

Functiecategorie	Gemiddelde FTE
AOP	0,82 fte
OP	0,83 fte
OOP	0,89 fte
<b>Totaal</b>	<b>0,83 fte</b>

## Uitstroom naar reden ultimo 2020

Reden	Aantal medewerkers	FTE
Einde van contract	4	2,7
Gepensioneerd	5	3,9
Beëindiging op eigen initiatief	13	10,5
Vaststellingsovereenkomst	3	2,8
Binnen proeftijd	1	0,2
<b>Totaal</b>	<b>26</b>	<b>20,1</b>

## Instroom per functiecategorie ultimo 2020

	Aantal medewerkers	FTE
Onderwijspersoneel	20	14,35
Algemeen ondersteunend personeel	20	14,9
<b>Totaal</b>	<b>40</b>	<b>29,29</b>

In 2020 zijn er drie nieuwe hoofden aangenomen voor bedrijfsvoering. Per 1 januari 2021 is een 4<sup>e</sup> hoofd gestart. Dit is in lijn met het strategisch kader waarin is aangegeven dat bedrijfsvoering een focusgebied is dat zich richt op het versterken van de interne organisatie en processen. Samen met deze hoofden kan er ontwikkeld worden tot een robuuste bedrijfsvoering die tegen een stootje kan en slagvaardigheid en ontwikkeling kan bieden die de HAS gaat versterken.

## Scholingskosten

In 2020 is er voor een bedrag van € 246.393,34 euro geïnvesteerd in scholingskosten.

HAS Hogeschool vindt het belangrijk dat elke docent onderwijs bekwaam is. Zo wordt er voor elke startende docent een opleidingstraject aangeboden. Met deze opleiding behalen zij de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB). Zo zijn er in 2020 tien docenten die hun BDB diploma hebben behaald. Met de Basis Kwalificatie Examinering (BKE) leren de docenten veel over toets kwaliteit en kunnen de kennis direct toepassen in hun onderwijspraktijk. In 2020 hebben 8 docenten hun BKE diploma behaald.

Ook hebben medewerkers van de HAS Hogeschool deelgenomen aan de lerarenbeurs. De lerarenbeurs is beschikbaar voor bevoegde docenten in elke onderwijssector en is bedoeld om het professionele niveau te verhogen, vakkennis te verbreden of je te specialiseren. In het studiejaar 2019-2020 hebben 10 medewerkers deelgenomen aan de lerarenbeurs.

## Jubilea

	12,5 jaar HAS	25 jaar HAS	40 jaar HAS
Aantal medewerkers	14	0	1

## Contractvormen HAS Hogeschool

Soort aanstelling	FTE	Personen
D2, onbepaalde tijd	343,7	407
D3, bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd	3,0	3
D4, bepaalde tijd	38,6	52
<b>Totaal</b>	<b>385,3</b>	<b>462</b>



## Inhuur van derden

Vorm van inhuur	31-12-2020
Detachering	19
Overeenkomst van Opdracht	4
Payroll / uitzendkrachten	17
<b>Totaal</b>	<b>37</b>

Van de 17 uitzendkrachten zijn er 11 promostudenten. Zij worden een aantal uur per maand ingezet voor het geven voorlichtingen over opleidingen om nieuwe studenten aan te trekken. Voor detacheringen werden voornamelijk lectoren (3), gastdocenten (4), leidinggevend (3), en IT support (3) ingezet. De overeenkomst van opdracht betreffen twee lectoren, een leidinggevende en een Functionaris gegevensbescherming.

## 2. Verzuim binnen HAS Hogeschool

Verzuimcijfers	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Verzuimpercentage	3,27%	3,78%	6,27%	6,53%	4,5%	3,30%	3,53%
gem. Verzuimfrequentie	0,57	0,9	1,06	0,98	1,01	0,98	0,89
gem. Verzuimduur	11,36	14,26	17,39	15,87	9,97	11,07	12,76

In totaal heeft de bedrijfsarts 39 verzuimdossiers onder zijn hoede gehad. In totaal waren dit 4198 verzuimdagen. Dit is een stijging ten opzichte van 2019, in 2019 heeft de bedrijfsarts 36 verzuimdossiers gehad van in totaal 3332 verzuimdagen. Een groot deel van deze stijging is vanwege het feit dat er in 2020 meer langdurige zieken waren bij de HAS. Van de 39 verzuimgevallen is er bij 9 medewerkers aangegeven dat dit (deels) door werk gerelateerd is. Meestal is er een combinatie van factoren die een rol spelen.

12 medewerkers zijn op het arbeidsomstandighedensprekeuur geweest. Een daling ten opzichte van 2019, toen waren er 18 medewerkers op het arbeidsomstandighedensprekeuur geweest. Een deel van deze gesprekken is bedoeld om verzuim te voorkomen.

De cijfers van 2020 laten over het algemeen een positiever beeld zien dan de jaren daarvoor. Het verzuimpercentage, gemiddelde verzuimfrequentie en gemiddelde verzuimduur is gedaald. Echter, is het aantal langdurig zieken wat bij de bedrijfsarts is geweest, gestegen. Vanuit de bedrijfsarts is het advies gegeven om aandacht en ondersteuning te geven aan medewerkers om hun vitaliteit hoog te houden door middel van bijvoorbeeld cursussen. In de HAS studieweek is dit ook meegenomen en zijn er verschillende workshops aangeboden met thema's omtrent vitaliteit. Enkele voorbeelden hiervan zijn: "De balans tussen werk en privé met thuiswerken", "Ergonomisch thuiswerken" en "Inspiratiesessie focus aan/uit". Ook het komende jaar zal hier aandacht aan besteed worden.

## 3. Aandacht voor gezondheid

### Mirro Online Zelfhulp voor medewerkers en studenten

Iedereen maakt in het leven dingen mee die je mentale gezondheid kunnen beïnvloeden. Bijvoorbeeld (langdurige) stress door een vervelende thuissituatie, overbelasting op je werk of in je studie, financiële problemen of de mantelzorg voor een zieke naaste. Psychische klachten zijn de grootste oorzaak van ziekteverzuim. Een gezondheidsbeleid met aandacht voor mentale gezondheid is daarom belangrijk voor iedere organisatie, dat vinden we bij HAS Hogeschool ook. Medewerkers en studenten kunnen dan ook gebruikmaken van Mirro; online zelfhulp modules die je verder helpen. In totaal zijn er 19 modules beschikbaar gesteld die zelfstandig en anoniem doorlopen kunnen worden. Zo zijn er modules over de onderwerpen grip op coronastress, stress bij studeren, angsten, depressie, slaapproblemen, piekeren, werkende moeders, geldproblemen en nog veel meer.

### Grieprik

In november 2020 heeft 7% van de medewerkers van de HAS een grieprik laten zetten via de HAS. Dit was 3% minder dan in 2019. Mogelijk ligt de oorzaak hiervan in het feit dat gedurende langere tijd was het onduidelijk of HAS Hogeschool in aanmerking zou komen voor de aankoop van griepvaccins omdat er een tekort leek te zijn in Nederland.

### HAS Hogeschool Rookvrij

Vanuit de overheid worden grote stappen gezet richting een rookvrije generatie. Zo mag er vanaf 1 augustus 2020 op geen enkel terrein van onderwijsinstellingen nog worden gerookt. Ook de gemeente 's-Hertogenbosch en de instellingen rondom de Onderwijsboulevard hebben vergelijkbare ambities.

HAS Hogeschool hecht grote waarde aan de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers en studenten én is zich bewust van de voorbeeldfunctie die zij heeft voor de nieuwe generatie. Een gezonde werk- en studieomgeving is een voorwaarde voor deze uitgangspunten. HAS Hogeschool draagt dan ook graag haar steentje bij aan een rookvrije generatie.

De onderwijsgebouwen van de HAS zijn reeds rookvrij, maar met ingang van 2 juni 2020 zal ook het onderwijsterrein geheel rookvrij zijn. Per 2 juni 2020 mag er dan ook nergens bij HAS Hogeschool gerookt worden.

### Afstand tot de arbeidsmarkt

Ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen een kans binnen de HAS. Zelf hebben we 2 medewerkers (2,0 fte) in dienst. Vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid voor een inclusieve benadering stellen we in onze aanbestedingen voor catering en schoonmaak ook eisen aan de samenstelling van het uitvoerend personeel.

## Gezonde werkdruk: Werktijdenregeling

Met ingang van 1 juni 2020 is de nieuwe werktijdenregeling vastgesteld. De Hogeschoolraad is betrokken geweest bij de verdere ontwikkelen van de werktijdenregeling die een gezonde werkdruk en een werkbare roostering faciliteert

Met de werktijdenregeling wil HAS Hogeschool de medewerker een gezonde werkweek bieden. De HAS ziet een gezonde werkweek als gedeelde verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer. We verwachten van de medewerker dat ook hij/zij streeft naar een gezonde werkweek. De medewerker is vrij om piekbelasting tijdelijk op te vangen buiten de kaders gesteld.

Met deze werktijdenregeling nemen we verantwoordelijkheid voor het bieden van een gezonde werkrooster. Dat wil zeggen: werkdagen van 8 uur en een half uur pauze. Maar ook: na elke werkdag (ook in de avond) volgt een rustperiode van 8 tot 11 uur. Wie dus werkt in de avond, is de daaropvolgende ochtend een aantal uren vrij geroosterd. Daarnaast geldt het uitgangspunt dat verlofuren worden opgenomen in de schoolvakanties. Hiermee wordt piekbelasting zoveel als mogelijk voorkomen.

## COVID-19 en de HAS

Naar aanleiding van alle maatregelen rondom Corona werken bijna alle medewerkers van HAS Hogeschool vanuit huis. De HAS heeft verschillende faciliteiten ter beschikking gesteld om het thuis werken voor iedereen zo aangenaam mogelijk te maken. Zo kan elke medewerker extra beeldschermen, een muis, toetsenbord, bureaustoel en verstelbaar sta/zit bureau aanvragen. Daarnaast is er in november een eenmalige vergoeding uitgekeerd aan alle medewerkers van € 200,- netto, op basis van een fulltime dienstverband.

## Enquête covid-19: Uitkomsten op het gebied van werken op afstand, algemeen welbevinden en aandacht, informatie en contact.

Studenten en medewerkers van de HAS zijn in mei 2020 gevraagd om mee te werken aan een korte enquête over studeren en werken in coronatijd. Aan de enquête voor studenten namen 685 studenten deel, dit is 19% van het totaal aantal studenten. Het responsepercentage voor medewerkers lag aanzienlijk hoger, namelijk rond de 70%.

### **Werken op afstand**

Er is onder medewerkers veel waardering voor de wijze waarop iedereen zich heeft ingezet om de omslag te maken naar werken op afstand. Het overgrote deel van de medewerkers voelt zich goed gefaciliteerd om op afstand te kunnen werken en weet wat van hem/haar verwacht wordt. Ruim 15% heeft meer inhoudelijke hulp nodig om het werk goed te doen; specifiek wordt gevraagd om ondersteuning op het gebied van online didactiek. Het nemen van pauzes en voldoende afwisseling is voor de helft van de medewerkers goed te doen, de andere helft heeft daar moeite mee.

### **Algemeen welbevinden**

Medewerkers beoordelen het werken in coronatijd met een gemiddeld cijfer van 6,6. Meer dan de helft geeft aan meer werkdruk/werkstress te ervaren dan voor coronatijd. Desondanks vindt het merendeel van de medewerkers

voldoende ontspanning naast het werk, blijft actief en gemotiveerd en ervaart voldoende autonomie in het werk. Lastiger is het begrenzen van werk- en privéleven; een derde heeft daar moeite mee.

### **Aandacht, informatie en contact**

Verreweg de meeste medewerkers ervaren aandacht, informatie en contact met de HAS als goed. Wel geeft bijna 20% aan zich in het afstandswerken minder verbonden te voelen met collega's. De tip om te blijven zoeken naar mogelijkheden voor persoonlijke ontmoeting is dan ook veelvuldig gegeven.

### **Adviezen**

Alle antwoorden, tips en tops zijn verwerkt tot een aantal concrete adviezen die bijdragen aan het (nog) beter ondersteunen van medewerkers en studenten in deze coronatijd.

## **HAS-brede studieweek**

In de week van 23 t/m 27 november 2020 heeft de HAS-brede studieweek plaatsgevonden. Ruim 200 collega's lieten zich informeren en inspireren over diverse thema's tijdens de workshops en lezingen. Tijdens de studieweek was er aandacht voor Online activerend onderwijs, Camera lesgeven, Tools en tricks in MS Teams, meer verbinding met de student, Toekomst denken voor beginners, Agile Scrum en samen koken met Jadis van The Lemon Kitchen.

## **1<sup>e</sup> verkort MTO**

In oktober 2020 is de 1<sup>e</sup> vragenlijst van het verkorte medewerkerstevredenheidsonderzoek aan de HAS medewerkers verzonden. Dit studiejaar worden er op drie verschillende momenten gevraagd om een korte vragenlijst in te vullen, met daarin ongeveer 10 basisvragen die telkens terugkomen en aandacht voor één specifiek thema. Het thema van de vragenlijst in oktober jl., was 'bevlogenheid'. De vragenlijst is flexibel van opzet. Naast de basisvragen wordt er elke keer een aanvullend thema toegevoegd over een onderwerp wat op dat moment actueel is.

Door te werken met korte herhaalmetingen is er gedurende het jaar doorlopend zicht op wat er speelt. Juist doordat de meetperiode slechts een paar maanden betreft, kan er snel worden ingespeeld op veranderingen. Op deze manier krijgen we voor alle clusters en afdelingen om de paar maanden een actueel beeld van de werkbeleving.

### **Respons van 81%**

Aan de oproep om mee te werken aan het verkorte medewerkerstevredenheidsonderzoek is massaal gehoor gegeven. Het onderzoek, dat voor het eerst in deze vorm plaatsvond, heeft maar liefst een responspercentage van 81%.

### **Hoge bevlogenheid**

Wat in zijn algemeenheid opvalt bij de HAS is de hoge bevlogenheid onder medewerkers. Een uitkomst die zeker in Coronatijd heel dankbaar maakt. Zowel op vitaliteit, toewijding als absorptie scoort de HAS hoog!

### **Hoge ervaren werkdruk**

Tegelijkertijd is er wederom het signaal van een (veel) te hoge werkdruk bij een groot deel van onze medewerkers. We zijn ons ervan bewust dat dit ook in eerdere MTO's al speelde. Blijkbaar slagen we er tot op heden niet in met elkaar om hier de juiste interventies op in te zetten. Dat willen we, en dat moeten we, echt veranderen! Mogelijk ligt

hier een verband met de hoge mate van bevoegenheid, het lijkt aannemelijk dat de huidige omstandigheden door Corona een rol spelen, maar er kunnen ook andere redenen zijn waarom de ervaren werkdruk zo hoog is. Wij vinden het erg belangrijk dat we de oorzaken hiervan achterhalen en juiste acties kunnen formuleren en oppakken.

We zijn er van overtuigd dat een MTO een waardevol instrument is dat bijdraagt aan het continu verbeteren van de HAS. Dat kunnen we alleen maar samen doen door het MTO in te vullen en, op basis van de uitkomsten, samen de verbeteringen op te pakken.

## Besturingvisie en –model HAS Hogeschool

Het strategisch kader 2019-2023 van HAS Hogeschool is in november 2019 vastgesteld. Als afgeleide daarvan is in 2020 een start gemaakt aan het beschrijven van de besturingvisie en het besturingsmodel van de organisatie. De besturingvisie vormt een verzameling van samenhangende principes, uitgangspunten en overtuigingen die het College van Bestuur hanteert op de verschillende bouwstenen van de organisatie teneinde het strategisch kader 2019-2023 te realiseren. Het gaat om de visie op de structuur, het management, de cultuur, de control, de processen en de informatie van de organisatie. Deze zijn ingebed in een compliance kader van wet- en regelgeving en de bestuurlijke en beroepscode.

De besturingvisie en het besturingsmodel zijn nog niet definitief vastgesteld, dit wordt verwacht in het voorjaar van 2021.

## Vorbereiding nieuwe introductie methode

Het afgelopen jaar zijn er veel nieuwe collega's gestart bij de HAS. Normaal gesproken nodigen we nieuwe collega's uit voor een avondje koken én eten op de HAS, om zo elkaar, het CvB en leidinggevenden op informele wijze te leren kennen. Door corona kon dat dit jaar helaas niet doorgaan. We bieden ze graag een alternatief en wel op donderdag 4 februari 2021. Dan ontmoeten we onze nieuwe collega's gestarte in de periode van januari 2020 – februari 2021 in een MS Teams bijeenkomst. Tijdens deze MS teams bijeenkomst staan er vier thema's centraal waar ze nader kennis mee maken namelijk: HAS ambities en strategie, sociale binding, zelfreflectie en onderwijsvisie.

## Nieuwe regeling reiskostenvergoeding Woon- Werkverkeer

De huidige standaard reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer is per 1 september 2020 komen te vervallen. Vanaf dat moment betaalt HAS Hogeschool aan medewerkers een vergoeding voor woon-werkverkeer per dag, namelijk voor de dagen dat je daadwerkelijk naar een van de locaties komt. De nieuwe regeling is ingevoerd vanwege de aanhoudende situatie van voornamelijk thuiswerken door de coronacrisis.

## Harmonisatie HAS Kennistransfer en Bedrijfsopleidingen

Per 1 januari 2020 heeft de harmonisatie van HKT&BO plaatsgevonden en conform het sociaal plan zouden per 1 april 2020 de medewerkers landen in de clusterorganisatie. Wegens corona heeft deze formele overgang op 1 juni 2020 plaatsgevonden.

In het sociaal plan is een gewenningsperiode opgenomen tot 1 september 2020. In deze periode konden medewerkers bezwaar maken op de functie en/of plaatsing. Er zijn geen medewerkers die zich hebben gemeld. Omdat door corona een kortere gewenningsperiode is ontstaan is in het overleg met de vakbonden gezamenlijk besloten om de gewenningsperiode tot de herfstvakantie (16 oktober 2020) te laten doorlopen. Ook na deze gewenningsperiode hebben zich geen medewerkers gemeld.