



# Sociaal Jaarverslag 2023

In het sociaal jaarverslag wordt beschreven hoe Hogeschool Rotterdam het strategisch hrm-beleid tot uitvoer heeft gebracht. Dit beleid richt zich op de ontwikkeling van onze medewerkers, gekoppeld aan de organisatiedoelstellingen. Belangrijke thema's in het jaarverslag 2023 zijn de nieuwe cao en de impact op de docentfunctie, inclusiviteit en diversiteit, professionalisering en werkdruk en werkgeluk.

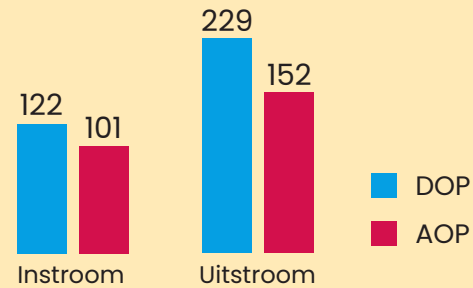
## Inhoud

- > Medewerkers 2-4
- > Duurzame inzetbaarheid 5-7
- > Professionalisering 8
- > Vooruitblik 9

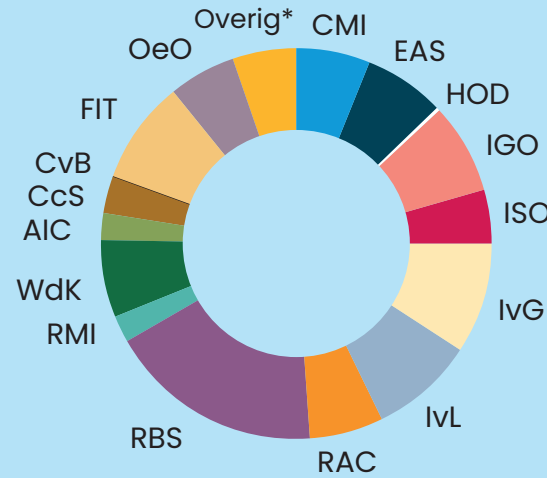
## Medewerkers

Op 31 december 2023 heeft Hogeschool Rotterdam 3.331 fte medewerkers in dienst.

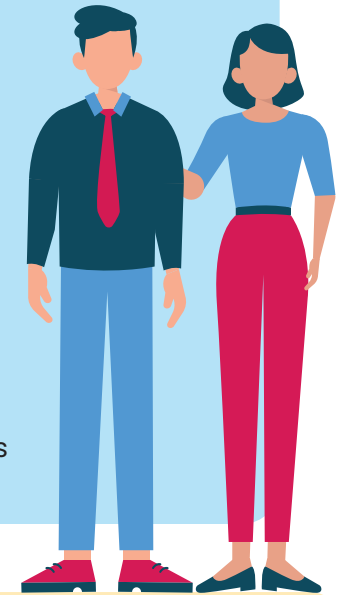
### In- en uitstroom fte



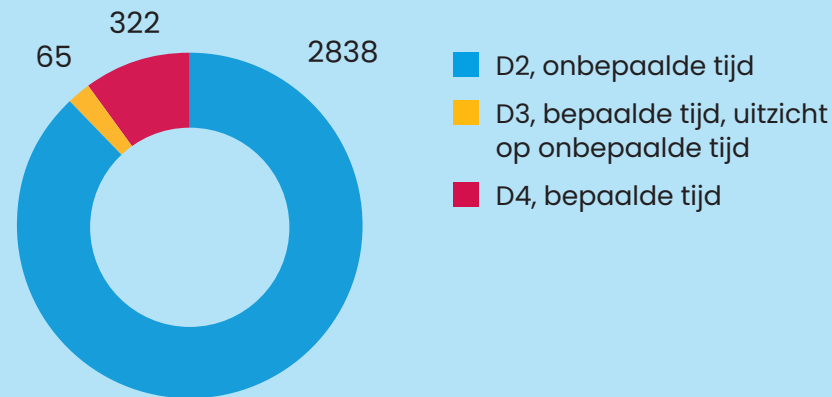
### Verdeling medewerkers over organisatieonderdelen (fte)



Overig\* = OKC/KC/CoE's



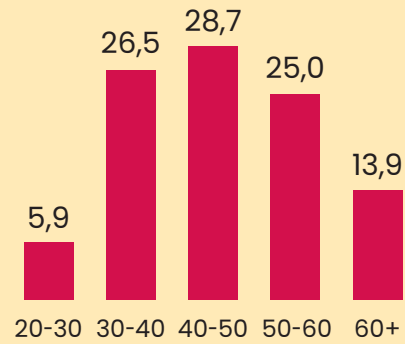
### Arbeidsovereenkomsten fte



### Interne Mobiliteit

Financiële ontwikkelingen leiden er in 2023 toe dat voor diverse instituten en diensten duidelijk wordt dat er een bezuinigingsopgave ligt. Dit verschilt per organisatieonderdeel qua omvang en periode. Om hierop als organisatie zo goed mogelijk te reageren met behoud van kwaliteit en als goed werkgever worden spelregels voor interne mobiliteit afgesproken en wordt dit proces vanuit de centrale diensten professioneel ondersteund. De impuls in de organisatie van interne mobiliteit zal worden benut om de komende jaren interne doorstroom en loopbaanontwikkeling - mede in het licht van lerende organisatie en behoud van talent- meer aandacht te geven. Naast interne mobiliteit wordt ook het proces van externe inhuur gecentraliseerd en geprofessionaliseerd. Hiervoor zijn zowel juridische als financiële prikkels. Dit proces wordt in 2024 afgerond.

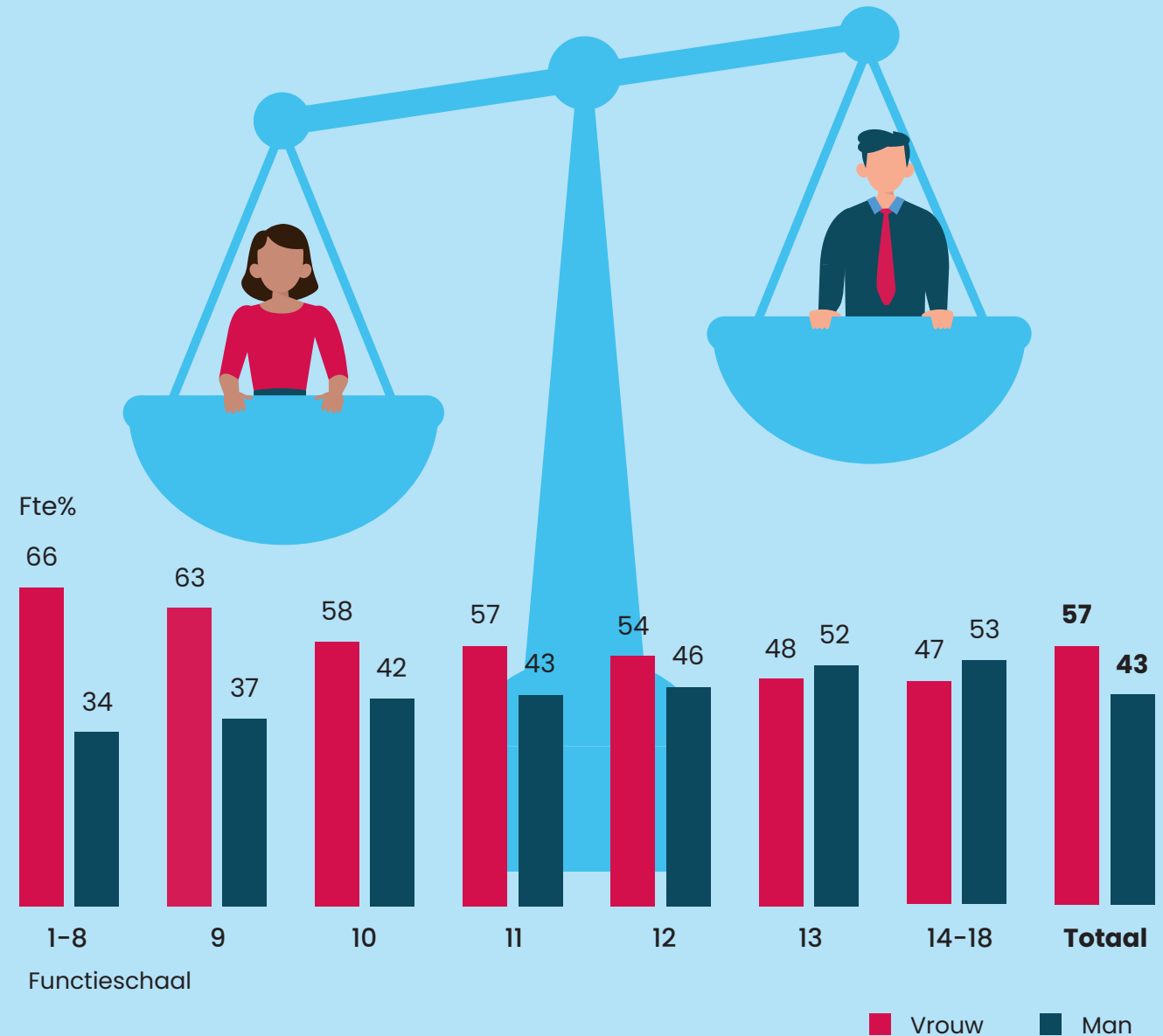
### Verdeling leeftijd fte%



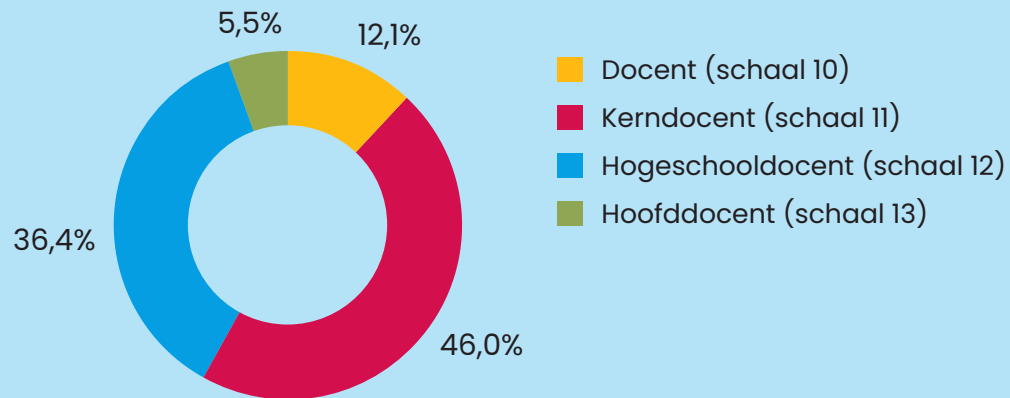
### Diversiteit en inclusie

- Twee derde van de directeuren en een derde van het management heeft zich in 2023 (verder) bekwaamd als inclusief leider.
- De hogeschool heeft haar intenties en plannen op het gebied van gendergelijkheid vastgelegd in het Gender Equality Plan en heeft dit plan vastgesteld.

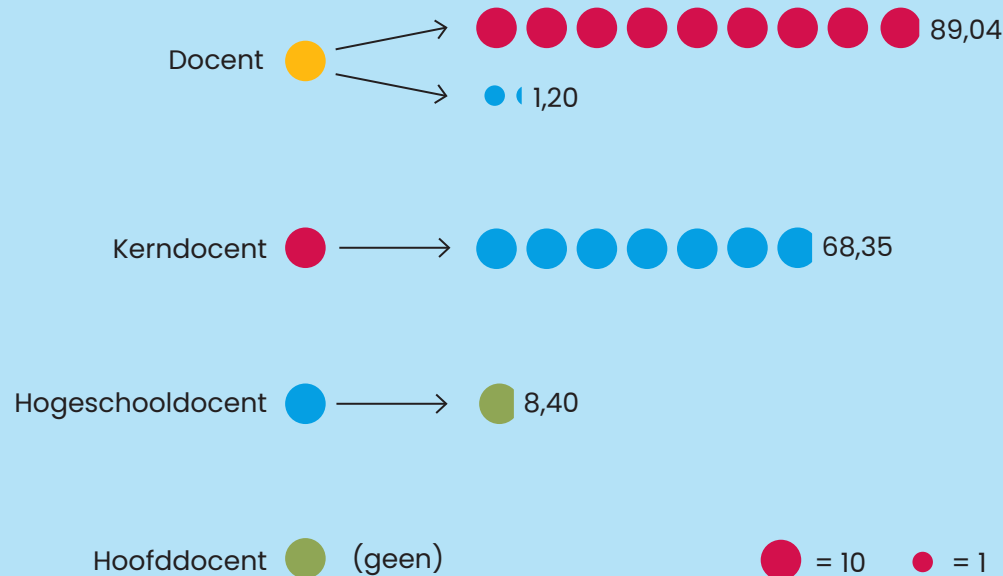
### Percentage man/vrouw per functieschaal



### Funciemix docenten fte



### Loopbaanbewegingen docenten fte



### De nieuwe cao en de impact op de docentfunctie

De kort voor de zomer afgesloten cao kent veel wijzigingen. Met name de bepaling dat de naam docent in de toekomst is voorbehouden aan schaal 11 en hoger en dat lager ingeschaalde functionarissen een zeer beperkte rol in examinering en onderwijsontwikkeling hebben, heeft veel impact op het onderwijs.

Hogescholen hebben tot medio 2025 de ruimte deze cao-paragraaf uit te voeren. Door de beperkingen die aan de onderwijsgevende schaal-10-functie zijn opgelegd moet het beleid van de hogeschool rond de loopbaanontwikkeling van docenten, de organisatie van het onderwijs en de instroom van nieuwe docenten worden herzien. Dit zal in samenhang met de nieuwe strategische koers worden gedaan in 2024.

De hogeschool heeft ervoor gekozen haar zittende docenten in schaal 10 nog in 2023 duidelijkheid te geven over wat de nieuwe cao voor hen betekent. Van de 437 docenten in schaal 10, blijven er 42 in schaal 10 omdat zij de desbetreffende taken niet uitvoeren. 78 docenten zijn per 1 december 2023 gepromoveerd naar kerndocent en 317 docenten gaan per 1 januari 2024 horizontaal over naar schaal 11. Daarnaast is vanaf 1 september niet meer voor schaal 10 docenten geworven.



# Duurzame Inzetbaarheid

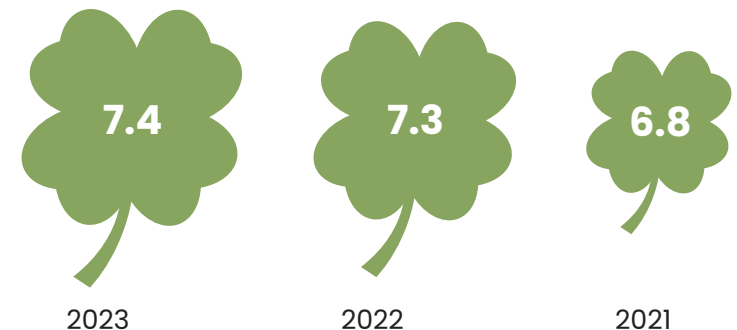
## Werkdruk en werkgeluk

- Het aandeel medewerkers dat in het werkbelevingsonderzoek (WBO) heeft aangegeven dat de werkdruk te hoog is, is in 2023 verder gedaald: van 31% naar 29%.
- De dalende trend onder docenten is mede ingezet door de aandacht die de hogeschool heeft voor werkdruk en werkgeluk. Ondanks dat we tevreden zijn over de daling, blijven werkdruk en werkgeluk onverminderd onze aandacht houden.
- Het werkbelevingsonderzoek meet op een vast moment de werkdruk, namelijk elk jaar in de laatste week januari en de eerste 2 weken van februari. Om een beter beeld van de werkdruk te krijgen gedurende een studiejaar, heeft de hogeschool een periodieke meting naar werkdruk uitgevoerd. Op 6 momenten in het studiejaar heeft een groep van 781 medewerkers een enquête ontvangen. De resultaten van dit onderzoek worden begin 2024 verwacht en staan in het volgende jaarverslag.

- Naast kwantitatief onderzoek naar werkdruk, doen wij ook kwalitatief onderzoek naar werkdruk in teams en begeleiden wij hen om de werkdruk te verminderen en te voorkomen.
- Naast de aandacht voor werkdruk, is steeds meer aandacht voor werkgeluk. In 2022 zagen we een forse stijging van het cijfer voor werkgeluk, dat ging van 6,8 in 2021 naar 7,3 in 2022. In 2023 zie we dat deze stijging licht doorzet naar 7,4. Als de werkdruk omlaag gaat, is er niet automatisch sprake van werkgeluk. Hiervoor is meer nodig, zoals persoonlijke groei, vitaliteit, goede sociale relaties, autonomie en zingeving in het werk. Naast de aandacht die er is voor werkgeluk van de individuele medewerker, is er in 2023 geïnvesteerd in het aanbod van workshops en bijeenkomsten voor teams.
- Binnen de hogeschool wordt op diverse plekken en manieren aandacht gegeven aan het verlagen van de werkdruk en het verhogen van het werkgeluk. Het lerend netwerk 'van werkdruk naar werkgeluk' zorgt voor kennisdeling en de verbinding tussen alle collega's die hier mee bezig zijn.



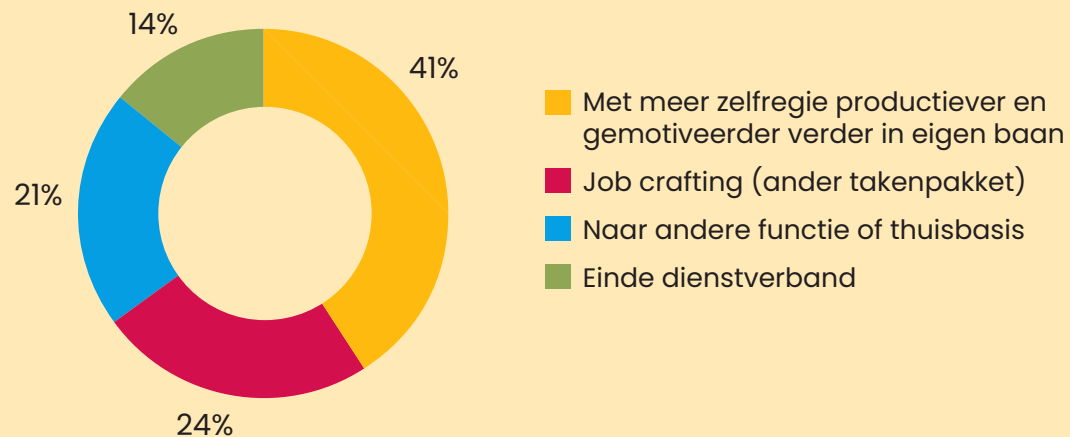
WBO cijfer voor werkgeluk



## Loopbaanontwikkeling

Door te werken aan loopbaancompetenties leren medewerkers zichzelf en de loopbaan te managen zodat zij beter kunnen inspelen op de veranderingen in hun werk en zodoende duurzaam inzetbaar blijven. Loopbaancoaching helpt de medewerker om het zelfbewustzijn te vergroten, om te oriënteren op een volgende loopbaanstap en de medewerker te ondersteunen bij het maken van die stap. Hogeschool Rotterdam biedt de mogelijkheid aan medewerkers voor interne loopbaancoaching. In 2023 hebben 101 medewerkers deelgenomen aan individuele loopbaancoaching. De gesprekken tijdens deze trajecten werden op locatie en online via Teams gevoerd.

## Resultaten interne loopbaanbegeleiding

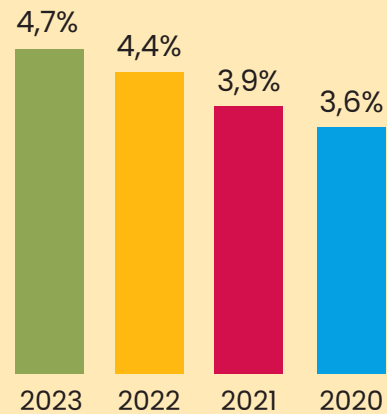


## Werkbelevingsonderzoek (WBO)

Het Werkbelevingsonderzoek (WBO) is in januari en februari 2023 onder bijna 4.400 medewerkers uitgezet en 65% van de medewerkers heeft hieraan deelgenomen. Dit beeld geeft het WBO van 2023:

- De algemene tevredenheid is gelijk aan 2022: 83% van de medewerkers is tevreden over werken bij Hogeschool Rotterdam. In 2021 was dit 80%.
- Werkplezier blijft ook in 2023 een zeer belangrijk onderdeel van de tevredenheid. Maar ook de ontwikkelmogelijkheden in het werk, de veiligheid van de werkomgeving, de algemene veiligheid op de hogeschool en de arbeidsvoorwaarden dragen bij aan deze tevredenheid.
- De meeste medewerkers (86%) zijn tevreden over de verdeling van hun werktijd tussen huis en locatie. En 90% geeft aan dat zij met zijn/haar leidinggevende afspraken kunnen maken over welke werkzaamheden waar gedaan worden. Daartegenover lukt het 28% niet zich in privétijd af te sluiten voor werk.
- Voor het tweede jaar op rij zien we de categorie 'werkdruk (veel) te hoog' dalen, van 40% in 2021 naar 31% in 2022. In 2023 is voor 29% van de medewerkers de werkdruk (veel) te hoog, dit zijn 837 medewerkers. Voor 326 van hen (39%) zorgt dit in (zeer) hoge mate voor problemen. Zo'n 10% van de medewerkers die de werkdruk te hoog vindt, geeft aan zich in de afgelopen 12 maanden als gevolg hiervan te hebben ziek gemeld.

## Verzuim



Helaas is het totaal verzuim in 2023 gestegen. Er is een stijging te zien van 4,4% in 2022 naar 4,7% in 2023. Corona maakt in 2023 gelukkig een kleiner deel uit van het totale verzuim in 2023; 4% (t.o.v. 11% in 2022). De Arbodienst rapporteert verder dat de belangrijkste oorzaken van verzuim die medewerkers melden te maken hebben met: werkdruk, privéproblematiek, gespannen verhoudingen tussen collega's en/of leidinggevenden en slechte werk-privébalans.

In 2023 is de Health Check opnieuw aangeboden. Acht instituten/diensten hebben hiervan gebruikgemaakt. Om een beter beeld te krijgen van de problematiek op het gebied van verzuim en preventie en gevolg te geven aan eisen uit de Arbowet, gaat Hogeschool Rotterdam in plaats van Health Checks PMOen aanbieden (Preventief Medisch Onderzoek). Bij PMOen wordt een verband gelegd met de werkzaamheden en arbeidsrisico's, waaronder psychosociale arbeidsbelasting. Hierbij worden managementrapportages gemaakt met gerichte adviezen per instituut of dienst.



# Professionalisering

In 2023 heeft de hogeschool een nieuwe strategische agenda vastgesteld. De ambities in deze Agenda stelt de hogeschool voor de opgave zich te ontwikkelen naar een lerende organisatie. In het verlengde hiervan is leren en innoveren als één van de vier speerpunten in de strategische HRM-agenda (2023) opgenomen. De hogeschool gaat inzetten op permanente professionalisering en teamleren, een onderzoekende cultuur en kennisinfrastructuur en leiderschapsontwikkeling. In 2023 zijn de eerste stappen gezet om een strategisch leer- en innoveerplatform, een Center for Teaching and Learning in samenwerking met de HR Academie te ontwikkelen.

Het professionaliseringsbeleid dat tot eind 2022 was vastgelegd is verlengd tot eind 2023. In 2024 zal het professionaliseringsbeleid aan de hand van de uitdagingen van de strategische agenda worden vernieuwd.

## HR Academie

Het aantal medewerkers dat in 2023 gebruik heeft gemaakt van de HR Academie ligt wat lager dan in 2022.

	2023	2022
Open inschrijving	2054	2199
Team	64	60

## Docentprofessionalisering

Ten aanzien van docentprofessionalisering was 2023 écht het jaar van de Basis op orde. Er is een grote inspanning geleverd ten aanzien van de Basis Kwalificatie Examinering (BKE). Het verplicht stellen van de BKE voor examinatoren vanaf 1 september 2023 heeft ertoe geleid dat veel docenten in 2023 het BKE traject hebben gevolgd en afgerond.

## BDB

In 2023 hebben 143 docenten (2022: 124) het BDB (met inbegrip van BKE) certificaat behaald.

## BKE / SKE

Op basis van het Professionaliseringsbeleid heeft het Platform voor Examencommissies eind 2022 bepaald dat voor examinatoren vanaf september 2023 een BKE eis geldt. Het profiel van Examinator is begin 2023 herzien en de BKE eis is hier opgenomen. Dit heeft ertoe geleid dat de instituten in 2023 grote stappen hebben gezet met betrekking tot het behalen van de gestelde BKE doelen in het Professionaliseringsbeleid.

	2023	2022
Basis Kwalificatie Examinering (BKE)	362	172
Senior Kwalificatie Examinering (SKE)	44	48

Eind 2023 is 75% van de docenten met een vast dienstverband groter dan 0.2 fte in het bezit van de BKE (of SKE).

## Leiderschapsontwikkeling

In 2023 zijn er diverse leer- en ontwikkeltrajecten uitgevoerd waar directeuren, managers en docenten met leidinggevende taken aan hebben deelgenomen. Daarnaast is er meer prioriteit geweest voor structuur en continuïteit in de programmering van de activiteiten rond leiderschap.

	2023	2022
Leiderschapsontwikkeling	82	75



# Vooruitblik 2024

Als afgeleide van [de Strategische Agenda 2023-2028](#) van Hogeschool Rotterdam (Talent voor Transitie) wordt begin 2024 het besluitvormingstraject rondom het strategische hrm-beleid voor de komende vier jaar afgerond. De hrm-strategie kent vier speerpunten:

**1. Leren en Innoveren**

Stimulerend ontwikkelklimaat gericht op samen leren en innovatief denken en handelen

**2. (Persoonlijk) Leiderschap**

Leiderschap vanuit vertrouwen gericht op resultaat-gedreven samenwerking door volwassenen, verantwoordelijke teams

**3. Wendbaar en weerbaar**

Het werk zo organiseren dat iedereen vanuit motivatie, kwaliteiten en veerkracht maximaal bijdraagt en flexibel meebeweegt met ontwikkelingen

**4. Talent duurzaam verbinden**

Aantrekkelijk werkgeverschap met focus op werkplezier, inclusiviteit en (sociale) veiligheid

Deze thema's zullen in 2024 verder worden uitgewerkt en geconcretiseerd.

- Een Centre of Teaching & Learning (CTL) gaat leer, -en innoveerprogramma's aanbieden voor de ontwikkeling van opgavegericht onderwijs. Daarnaast zal het centrale professionaliseringsbeleid doorontwikkeld worden.
- Om de organisatieonderdelen te ondersteunen bij het opstellen van plannen op het gebied van Diversiteit en Inclusie zal er in 2024 een handreiking inclusieve werkomgeving opgesteld worden.
- In 2024 zal een visie op leiderschap worden ontwikkeld met aanvullende leiderschapsprogramma's rondom de strategische ambities, waarbij ook aandacht is voor het vergroten van inclusief leiderschap.
- We willen persoonlijk leiderschap vergroten door in 2024 binnen de gesprekscyclus een instrument aan te bieden dat gericht is op het voeren van ontwikkelingsgerichte gesprekken.
- Ieder organisatieonderdeel gaat aan de slag met een vorm van strategische personeelsplanning.
- De (administratieve) hrm-processen worden gestroomlijnd om de efficiëntie met behulp van onder andere e-hrm te vergroten en de dienstverlening te verbeteren.
- Tot slot is het aantrekken en behouden van talent een prioriteit in 2024. Dit maakt dat we de recruitmentorganisatie verder professionaliseren. Ook wordt gestart met het (door)ontwikkelen van het functiehuis inclusief heldere loopbaanpaden en competenties.

