



M19

Sociaal Jaarverslag

Hogeschool Leiden



Inleiding



In 2019 heeft Hogeschool Leiden vijf principes voor 'goed werkgeverschap' geformuleerd, die richting geven aan ons personeelsbeleid. Zij dragen bij aan het realiseren van onze beloftes uit het instellingsplan 2017-2022, en dan specifiek de beloftes 'We zijn een leergemeenschap: iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij' en 'We zijn een goed georganiseerde hogeschool'.

Met deze principes maken we als hogeschool helder wat we voor organisatie willen zijn voor onze medewerkers. De principes belichten ook de opgave van de hogeschool om een moderne, aantrekkelijke en betrouwbare werkgever te zijn voor onze medewerkers. Hierop zijn we als organisatie aanspreekbaar. De principes geven tevens uitdrukking aan de verantwoordelijkheid van onze medewerkers. Van onze medewerkers verwachten we dat zij zelf de regie voeren over inzet, ontwikkeling en loopbaan. Onze organisatie ondersteunt medewerkers hierbij en zorgt voor de benodigde faciliteiten. Hiermee bieden de principes voor goed werkgeverschap een vertrekpunt in de relatie tussen Hogeschool Leiden als werkgever en onze medewerkers.

In dit sociaal jaarverslag gebruiken we de principes om ons te verantwoorden over de manier waarop we in 2019 invulling hebben gegeven aan 'goed werkgeverschap'. Per principe beschrijven we een aantal HRM-gerelateerde activiteiten en resultaten uit 2019. De leidende vraag daarbij is steeds: hoe helpen wij als organisatie medewerkers om hun werk goed te doen, om zich verder te ontwikkelen en om duurzaam van toegevoegde waarde te zijn voor de hogeschool?

In de tekst van het jaarverslag 2019 wordt verwezen naar het sociaal jaarverslag 2019 dat als afzonderlijk document op de website van de hogeschool terug te vinden is. Voor alle gegevens in de tabellen vanaf pagina 12 geldt als peildatum 31 december 2019. In de tekst verwijzen we naar deze tabellen wanneer relevant.

Principe 1. We kiezen voor eigenheid en diversiteit.

Binnen Hogeschool Leiden voelt iedereen zich thuis. We kennen elkaar. Dit impliceert dat ieder individu zich gewaardeerd, gerespecteerd en erkend voelt. Onderlinge verschillen verrijken ons perspectief. Diversiteit levert nieuwe inzichten op en brengt kwaliteit met zich mee. Om die inzichten en kwaliteit ten volste te benutten, zijn inclusie en verbinding noodzakelijk. We werken samen aan een open, toegankelijke en inclusieve organisatie waarbinnen medewerkers, studenten en vertegenwoordigers van het beroepenveld elkaar ontmoeten, samen leren, onderzoeken en innoveren. We vragen van onze medewerkers dat zij actief met elkaar het gesprek aangaan over wat verschillende waarden en perspectieven betekenen voor de hogeschool als leergemeenschap.

Tabellen 1 tot en met 11 geven de belangrijkste kengetallen weer met betrekking tot aantal medewerkers, personeelskosten, functie- en salarismix, aard dienstverband, soort contract, in- en uitstroom en inhuur derden. In de tekst hieronder staan we kort stil bij de thema's arbeidsinclusie en vacaturevervulling.

Arbeidsinclusie. We gaan voor een inclusieve organisatie. We hebben oog voor mensen met een arbeidsbeperking. In 2019 hebben we vijfentwintig mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen. Deze arbeidsrelaties zijn duurzaam. Dit blijkt uit het feit dat acht medewerkers een contract voor onbepaalde tijd hebben gekregen. Deze formatie komt ten laste van het eigen personeelsbudget van de betreffende dienst of faculteit. We kiezen bewust niet voor een centrale bekostiging. Daarnaast zijn er in 2019 vijftien mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via inkoopcontracten werkzaam in de catering, schoonmaak en groenvoorziening. Drie mensen hebben in 2019 gebruikt gemaakt van een leerwerkplek binnen de hogeschool ten behoeve van re-integratie op een arbeidsplek. In het kader van dagbesteding hebben vijf mensen vrijwilligerswerk verricht onder begeleiding van studenten van verschillende opleidingen van de hogeschool. Verder neemt Hogeschool Leiden deel aan een proeftuin met Normaalste Zaak en met het Ministerie van Binnenlandse Zaken, delen we onze ervaringen met arbeidsinclusie met diverse organisaties en doen collega's vanuit de opleiding Toegepaste Psychologie onderzoek naar de gevolgen van de participatiewet in de regio Leiden.

Funciemix docenten. In 2019 is het gesprek gestart over de wijze van functiewaardering van docenten, en specifiek naar de verdeling van docenten over functieniveaus en bijbehorende salarisschalen – de functiemix docenten. We hebben afgesproken om in de eerste helft van 2020 te kijken naar de ontwikkeling van deze functiemix voor de komende jaren, met als richtpunt 2024. We voeren met elkaar het gesprek over de factoren die de functiemix van docenten beïnvloeden. En we zetten in op het waar zinvol en mogelijk aanpassen van de functiemix zodat deze past bij de ontwikkelingen binnen de faculteiten en opleidingen alsmede binnen de (financiële) randvoorwaarden van de hogeschool, waaronder de realisatie van de kwaliteitsafspraken. Tegelijk vernieuwen we de functiereeks docenten, als onderdeel van ons functiehuis. Tevens formuleren we in 2020 met elkaar loopbaanbeleid voor docenten. Zie ook tabel 5.

Ratio OP/ OOP. De verhouding tussen het onderwijsgevende personeel (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP) is in 2019 (1,78) gestegen ten opzichte van 2018 (1,41). Zie ook tabel 6¹.

¹ Deze ratio is geen onderdeel van de centrale afspraken met de ondernemingsraad, zoals dat bijvoorbeeld met de student/stafratio wel het geval is.

Verhouding vast en tijdelijk contract, en inhuur derden. Hogeschool Leiden hanteert een bandbreedte voor de verhouding vast/ flexibele schil. De verhouding medewerkers met een vast/ tijdelijk contract is in de periode 2016 tot en met 2019 nagenoeg gelijk gebleven. Onderdeel van het aanstellingsbeleid van Hogeschool Leiden is dat nieuwe medewerkers tweemaal een tijdelijke aanstelling krijgen en na gebleken geschiktheid vervolgens een vast contract. Voor docenten geldt bovendien dat zij in het tweede jaar van het dienstverband de basis-didactische bekwaamheid (BDB) dienen te behalen. Dit leidt tot een relatief groter aantal tijdelijke contracten. De intentie van het beleid is echter kwalitatief van aard. Er is in 2019 ten slotte sprake van een daling van de kosten voor inhuur van derden. Zie ook tabellen 7 en 11.

Vacaturevervulling. Het is ons ook in 2019 goed gelukt om onze vacatures te vervullen. Leidinggevende en ondersteunende functies bleken het lastigst in te vullen. We hebben de indruk dat Hogeschool Leiden goed bekend staat op de arbeidsmarkt.

Principe 2. We werken aan professionele ontwikkeling.

Het eigen organisatieonderdeel en het eigen team vormen de basis waarbinnen medewerkers werken. Vanuit deze basis vragen we van medewerkers dat zij zich actief verbinden aan onze organisatie, aan onze beloftes en aan onze ontwerpprincipes. We dagen elkaar uit om over de grenzen van het eigen team heen te kijken, om samen te werken en om de leergemeenschap van onderop op te bouwen. Binnen deze leergemeenschap dagen we elkaar uit om te leren, om te experimenteren en om het beste uit onszelf te halen. We leren van wat we doen en van de fouten die we daarbij maken. Daarbij geven we elkaar constructieve feedback. We werken met elkaar aan permanente professionele ontwikkeling.

We willen als hogeschool onze docenten en medewerkers goed ondersteunen in hun professionele ontwikkeling. Dit is een van de ambities in onze werkagenda 2019-2020. Hiervoor richten we een aantal activiteiten in:

1. We verkennen en expliciteren onze gemeenschappelijke professionaliseringsopgave. Het in de praktijk brengen van onze ontwerpprincipes biedt daarbij richting en stimulans voor professionele ontwikkeling op thema's als digitale bekwaamheid, activerende didactiek, coachen van studenten en toetsen om te leren. Daarnaast hebben we aandacht voor team- en leiderschapsontwikkeling.
2. We zorgen ervoor dat we bestaande professionaliseringsmogelijkheden beter zichtbaar en toegankelijk maken voor medewerkers. Dit doen we onder andere door het inrichten van een online loopbaanportaal. We delen bestaande leernetwerken, pedagogisch-didactische trainingen en opleidingen en plaatsen deze in een jaarkalender, samen met activiteiten als het jaarlijkse Onderwijsfestival en het onderzoeksprogramma naar onderwijsinnovaties (VOED het Onderwijs, zie hieronder). Hiermee brengen we bovendien in beeld welke professionaliseringsmogelijkheden en bijbehorende expertise we in huis hebben en welke thema's en doelgroepen we nog beter kunnen bedienen. Waar nodig en zinvol ontwikkelen we met elkaar aanvullende mogelijkheden.
3. We voeren met elkaar het gesprek over de veranderende rol van docenten en over wat deze rol de komende jaren vraagt aan professionele ontwikkeling en aan ondersteuning vanuit onze organisatie.

Professionele ontwikkeling vindt plaats op verschillende niveaus in de organisatie. Op instellings-, faculteit/ dienst-, opleidings-, team- en individueel niveau. Er is in 2019 in totaal ruim 1,58 miljoen euro besteed aan professionalisering. Dit betreft 3,09% van de totale bruto loonsom. Het betreft uitgaven voor studies en opleidingen, deelname aan onderwijs- en vakinhoudelijke symposia en conferenties, leernetwerken, onderwijsvernieuwing, vakinhoudelijke en didactische trainingen voor medewerkers en coaching zowel op individueel als op teamniveau. Hieronder noemen we nog enkele (hogeschoolbrede) professionaliseringsactiviteiten:

- We zijn in 2019 een onderzoeksprogramma gestart naar onderwijsinnovaties onder de noemer 'VOED (Verbeteren, Onderbouwen, Experimenteren en Delen) het Onderwijs.' Het doel van dit programma is om samen met docenten, onderwijskundigen en kwaliteitscoördinatoren onderwijsinnovaties op het gebied van onze vijf ontwerpprincipes vorm te geven en te onderzoeken. Hiertoe wordt praktijkgericht onderzoek ingericht naar vragen die spelen in de onderwijspraktijk. In de vorm van leernetwerken werken docenten samen aan professionele ontwikkeling door het doen en delen van onderwijsonderzoek.
- In 2019 zijn we, naast het bestaande leernetwerk voor managers, gestart met een leernetwerk voor teamcoördinatoren. Dit is een relatief nieuwe rol binnen de hogeschool. Binnen dit leernetwerk zijn thema's als toepassing van de cao, gesprekscyclus functioneren en beoordelen en feedback aan de orde geweest. Daarnaast vindt er intervisie plaats.
- De groep interne (team)coaches ondersteunt bij diverse loopbaan- en ontwikkelingsvraagstukken, zoals samenwerking, persoonlijke effectiviteit, verbeteren ervaren werkdruk, vitaliteit, feedback geven en ontvangen. In 2019 hebben 45 medewerkers gebruik gemaakt van deze coaching, met coachvragen die op het werk ontstaan op het gebied van drijfveren, energiebehoud, effectief en efficiënt werken, loopbaanontwikkeling en re-integratie. De coachtrajecten worden door de collega's en hun leidinggevenden als positief ervaren.
- Vanuit de groep interne coaches is ook intervisiebegeleiding aanwezig. Begeleide intervisie wordt binnen de hogeschool steeds meer ingezet, zowel binnen docenten- als binnen ondersteunende teams. Intervisie heeft een positief effect op de kwaliteit van werken en samenwerken.

Principe 3. We werken vanuit volwassen arbeidsrelaties.

We vertrouwen in het talent, in de verantwoordelijkheid en in het eigenaarschap van onze medewerkers. Dit vertrouwen biedt ruimte, en is niet vrijblijvend. We vragen van onze medewerkers inzet op afgesproken doelen en resultaten en regie op de eigen ontwikkeling om een waardevolle rol te vervullen voor ons onderwijs, voor ons onderzoek en voor onze bedrijfsvoering. Hiertoe bieden we hen heldere kaders, voldoende tijd en passende ondersteuning.

Gesprekscyclus functioneren en beoordelen. In 2019 hebben we, in nauwe afstemming met de vakorganisaties, onze vernieuwde gesprekscyclus functioneren en beoordelen vastgesteld. In 2020 volgt implementatie van deze gesprekscyclus binnen de faculteiten en diensten, begeleid door de HR-adviseurs. We ondersteunen de implementatie met een 'toolbox gesprekscyclus' op het nieuwe loopbaanportaal.

Onze gesprekscyclus is een belangrijk instrument om als werkgever in gesprek te zijn met onze medewerkers over onderwerpen als vitaliteit, professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. En om eigenaarschap bespreekbaar te maken en te stimuleren. Deze gesprekscyclus is doelgericht, benut reflectie en feedback, gaat uit van wederkerigheid en geeft teams ruimte voor eigen accenten in inhoud, vorm en uitvoering. Bij goed functioneren hoeft er geen formeel beoordelingsgesprek plaats te vinden tussen medewerker en leidinggevende. In onze regeling hebben we een aantal minimumvereisten geformuleerd die we stellen aan de uitvoering van de gesprekscyclus. Een daarvan is dat er jaarlijks minimaal een gesprek tussen medewerker en leidinggevende plaats vindt. Maar we willen vooral ook dat gesprekken tussen medewerkers, collega's en leidinggevenden van meerwaarde zijn en optimaal aansluiten bij de eigen situatie en ontwikkelfase van een team.

Beoordelingen. Zie tabel 12. Eind 2019 waren er 1209 medewerkers in dienst van Hogeschool Leiden. Er is van 1016 medewerkers een geregistreerde beoordeling (84%). Het aantal geregistreerde beoordelingen is minder dan het totaal aantal medewerker in dienst. Het verschil is te verklaren doordat er geen beoordeling heeft plaatsgevonden van medewerkers die nog maar kort in dienst waren of bleven of op dat moment afwezig wegens langdurig verzuim.

Principe 4. We kiezen voor duurzame inzetbaarheid.

We voeren met elkaar het gesprek over duurzame inzetbaarheid. We willen dat onze medewerkers gezond, veilig en vitaal voor Hogeschool Leiden kunnen werken. En dat zij hun werk als plezierig, als betekenisvol en als vervullend ervaren. Van onze medewerkers vragen we dat zij de eigen vitaliteit bewaken en waar nodig bespreekbaar maken met collega's en leidinggevende. Hiertoe zijn voor medewerkers de benodigde faciliteiten aanwezig.

Binnen Hogeschool Leiden bieden we een breed palet aan activiteiten en interventies om de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van onze medewerkers te versterken, om ervaren werkdruk bespreekbaar te maken en om ziekteverzuim zoveel mogelijk te voorkomen. We bieden medewerkers via Livvit (Zilveren Kruis) vitaliteit-bevorderende instrumenten aan, zoals trainingen en coaching. In samenwerking met personeelsvereniging OpDreef, het kenniscentrum VEER en het Centrum voor Vitaliteit 071 organiseren we activiteiten als mindfulness, bootcamp, sportactiviteiten, een workshop 'stoppen met roken' en voorlichting over voeding. Eind 2019 hebben we het eerste 'Hogeschool Leiden Vitaal' event georganiseerd. Naast lancering van het online vitaliteitsportaal voor medewerkers stonden we aan de hand van presentaties, workshops en andere activiteiten met collega's stil bij thema's als energiebronnen, balans werk-privé en gezondheid. Het evenement is goed bezocht.

Verlagen werkdruk. We hebben het beleid 'Verlagen van werkdruk' met instemming van de ondernemingsraad in 2019 vastgesteld (het betreft tevens een cao-afspraken). We gaan hierin enerzijds uit van eigen regie van de medewerker om de eigen werk(druk)beleving positief te beïnvloeden. Anderzijds is het aan Hogeschool Leiden als werkgever om medewerkers hierin goed te faciliteren. Dit door een goede inrichting van de organisatie gericht op het reduceren en zo nodig wegnemen van werkdrukveroorzakers. En door het verzorgen van laagdrempelig aanbod voor medewerkers om hen richting te bieden in het nemen van eigenaarschap. In dit beleid zijn diverse interventies en instrumenten opgenomen die we de komende jaren inzetten, deels gericht op afname van werkstressoren, deels gericht op het versterken van energiebronnen. Denk aan een persoonlijke vitaliteitscheck, werkdrukonderzoek en training van leidinggevenden, gericht op het bespreekbaar maken en aanpakken van (te hoge) werkdruk.

Zestor-werkdrukinstrument. Het diagnostisch werkdrukinstrument van Zestor is ook in 2019 weer gebruikt door teams. De gegevens uit de gehouden interviews, met verschillende medewerkers in diverse functies, resulteert in een rapport met knelpunten. Het rapport is een uitgangspunt om met elkaar de dialoog aan te gaan, in de teams (medewerkers en leidinggevenden), en te zoeken naar oplossingen t.a.v. werkdrukreductie en de bijhorende acties. Het gezamenlijk inventariseren, analyseren en oplossen van werkdrukproblemen levert positieve energie op in de teams om onnodige werkdruk aan te pakken.

Inzet van DAM-gelden. We besteden conform de cao-afspraken 1,41% van de totale loonsom aan decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen (DAM-gelden). De bestedingsdoelen voor deze gelden zijn in 2019 betaald ouderschapsverlof, kinderopvang, aanvulling op de reiskosten woon-werkverkeer, aanvulling van duurzame inzetbaarheidsuren en realisatie van het online loopbaanportaal. In 2019 is ruim 717 duizend euro besteed aan deze doelen, zie ook tabel 14.

Verzuim. Het verzuimpercentage is in 2019 iets gestegen (5,74%) ten opzichte van een jaar eerder (5,42 % in 2018). De verzuimfrequentie is nagenoeg gelijk gebleven. Zie ook tabel 15. Het verzuimpercentage van 2019 bestaat voor het grootste deel uit verzuimmeldingen behorend bij langdurig verzuim (langer dan 42 dagen).

Duurzame inzetbaarheidsuren. Hogeschool Leiden wil dat medewerkers kunnen anticiperen op en kunnen omgaan met veranderingen in de toekomst. Daarom stimuleren we het gesprek over duurzame inzetbaarheid binnen onze teams. Hogeschool Leiden kent een regeling op het gebied van duurzame inzetbaarheid waarmee medewerkers en leidinggevenden in uren worden gefaciliteerd in lijn met de cao. Deze regeling wijkt positief af van de cao-afspraken, bijvoorbeeld in het toekennen van DI-uren voor ook nieuwe medewerkers en medewerkers met een aanstelling van minder dan 0,4 fte. Zogenaamde duurzame inzetbaarheidsuren zijn beschikbaar voor bijvoorbeeld de verbetering van werk-privé balans, mantelzorg of aanvullend studieverlof. In de vernieuwde gesprekscyclus is duurzame inzetbaarheid een terugkerend gespreksonderwerp. Het gesprek over duurzame inzetbaarheid wordt niet alleen gevoerd tussen medewerker en leidinggevende, maar ook in teamverband.

Team vertrouwenspersonen en Klachtencommissie Ongewenst Gedrag. We willen een studeer- en werkklimaat scheppen waarin studenten en medewerkers zich veilig voelen. Wanneer iemand in de werk- of studiesituatie met ongewenst gedrag wordt geconfronteerd dan wel een vorm van ongewenst gedrag heeft waargenomen, kan hij of zij contact opnemen met een van de vertrouwenspersonen of een klacht indienen bij de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (KOG) van de hogeschool. Er zijn in 2019 vijf meldingen van medewerkers geregistreerd door de vertrouwenspersonen. Er zijn in 2019 geen klachten ingediend en behandeld door de KOG.

Principe 5.

..... We zijn goed georganiseerd.

We zijn als organisatie constant op zoek naar een nieuwe balans waarbij we enerzijds de kleinschaligheid en wendbaarheid behouden en anderzijds de processen beter organiseren en meer samenwerken en samen leren over de grenzen van faculteiten en diensten. Hiervoor is een goede infrastructuur nodig. Onder een goede HRM-infrastructuur verstaan we adequate informatievoorziening richting medewerkers en leidinggevenden, optimale werkprocessen en zorgvuldige omgang met persoonlijke gegevens, wensen en situaties. We werken met aandacht en leggen verantwoording af over geleverde prestaties.

Personneelsinformatiesysteem. In 2019 hebben we hard gewerkt aan de implementatie van het nieuwe personeelsinformatiesysteem (per 2020 live). Het personeelsinformatiesysteem biedt de functionaliteit om personeelsgegevens te beheren en om HRM-managementinformatie op te vragen. We werken toe naar meer 'selfservice' voor medewerkers en leidinggevenden. Daarbij sturen we op zorgvuldige omgang met persoonlijke gegevens (conform AVG).

HRM-portalen. Eind 2019 (en begin 2020) hebben we drie online HRM-portalen gelanceerd binnen de hogeschool, namelijk een portaal met betrekking tot cao en arbeidsvoorwaarden (en interne regelingen), een vitaliteitsportaal en een loopbaanportaal. Deze portalen moeten het voor medewerkers en leidinggevenden gemakkelijker maken om voor hen relevante HRM-gerelateerde informatie te vinden.

HRM-kengetallen 2019

De kengetallen over 2019 betreffen peildatum 31 december 2019

Tabel 1. Personeelsbezetting in fte, in personen en in percentage van het totaal aantal fte

Categorie	2017						2018						2019					
	Fte		Personen		% (fte)		Fte		Personen		% (fte)		Fte		Personen		% (fte)	
	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v
Onderwijzend personeel (OP) ²	208,53	330,15	278	489	25,11	39,76	205,73	335,61	284	500	24,65	40,22	212,89	353,99	297	523	24,02	39,95
Ondersteunend personeel (OOP)	105,27	186,44	114	236	12,68	22,45	108,78	184,36	116	234	13,04	22,09	115,83	203,46	125	264	13,07	22,96
Totaal	313,79	516,59	392	725	37,79	62,21	314,51	519,97	400	734	37,69	62,31	328,71	557,44	422	787	37,09	62,91

Op 31 december 2019 waren er 1209 medewerkers in dienst (886,16 fte), dit zijn 75 medewerkers (en 51,67 fte) meer dan eind 2018. De vrouw/ manverhouding was in 2019 63%/ 37%, deze verhouding is in lijn met de voorgaande jaren.

Tabel 2. Personeelskosten in € (X 1.000)

Categorie	2017		%	2018		%	2019		%
Onderwijzend personeel (OP)	40.465	68		42.106	67		44.762	67	
Ondersteunend personeel (OOP)	19.378	32		21.018	33		22.420	33	
Totaal	59.843			63.124			67.182		

Arbeidsmarkttoelagen. In 2019 hadden zestien medewerkers een arbeidsmarkttoelage. Toekenning van een arbeidsmarkttoelage gebeurt in lijn met de cao-hbo en wordt beoordeeld op basis van individuele casuïstiek.

Tabel 3. Verdeling personeel over functiegroepen (in aantallen en fte)³

Categorie	2017			2018			2019		
	Fte	Personen	% (Fte)	Fte	Personen	% (Fte)	Fte	Personen	% (Fte)
CvB en directeuren	17,45	18	2,10%	13,55	14	1,60%	13,90	15	1,60%
Management	31,25	34	3,80%	35,05	38	4,20%	37,24	41	4,20%
Faculteitsstaf- en ondersteuning	63,31	91	7,60%	66,46	91	8,00%	86,32	123	9,70%
Onderwijsondersteuning	45,50	56	5,50%	38,29	48	4,60%	35,01	43	4,00%
Overige ondersteuning	134,21	152	16,20%	139,79	160	16,80%	146,82	168	16,60%
Docent	477,22	658	57,50%	471,60	654	56,50%	494,76	684	55,80%
Onderwijsassistenten	42,24	60	5,10%	49,95	72	6,00%	47,70	66	5,40%
Student-assistenten	5,82	36	0,70%	6,19	45	0,70%	9,62	54	1,10%
Lector	13,40	17	1,60%	13,60	17	1,60%	14,80	19	1,70%
Totaal	830,38	1122	100%	834,47	1.139	100%	886,16	1.213	100%

² Op basis van definities van Ministerie van OCW:

Onderwijzend personeel (OP) = docenten en lectoren.

Onderwijsondersteunend personeel (OOP) = alle overige functies inclusief onderwijsassistenten.

Studentassistenten zijn bij deze berekening buiten beschouwing gelaten.

³ De tabel gaat over het aantal functies. Het totale aantal medewerkers op 31-12-2019 is 1209. Hiervan hebben vier medewerkers twee functies.

Tabel 4. Salarismix (in aantallen)

Functieschaal	2017			2018			2019		
	OP	OOP	Totaal	OP	OOP	Totaal	OP	OOP	Totaal
Student assistent			37			45			54
3		3	3		3	3		4	4
4		20	20		10	10		11	11
5	2	17	19		27	27	4	27	31
6	5	22	27	7	21	28	5	22	27
7	28	74	102	36	67	103	30	61	91
8	4	54	58	6	55	61	8	73	81
9	17	33	50	18	39	57	15	35	50
10	294	33	327	280	25	305	294	36	330
11	284	31	315	263	34	297	286	48	334
12	80	19	99	113	22	135	104	24	128
13	4	29	33	3	35	38	4	34	38
14	9	6	15	8	6	14	9	6	15
15	7	8	15	8	5	13	9	7	16
16	1		1	1		1	1		1
17		1	0			0			0
18			0			0			0

Vier medewerkers zijn tweemaal meegeteld vanwege verschillende functies met verschillende functieschalen. Drie medewerkers zijn twee keer opgenomen als OP (zowel onderwijsassistent als docent en zowel docent als lector). Eén medewerker is twee keer opgenomen als OOP⁴.

Tabel 5. Functiemix docenten (in aantallen en fte)⁵

Functie	Docent B		Docent C		Docent D		Docent E		Totaal	
	10		11		12		13			
Functieschaal	Aantal	Fte	Aantal	Fte	Aantal	Fte	Aantal	Fte	Aantal	Fte
Hogeschool Leiden	290	191,94	286	217,40	104	82,81	4	2,60	684	494,76

Ten opzichte van 2018 is de functiemix docenten in 2019 vrijwel gelijk gebleven.

⁴ N.B. De bezoldiging van het bestuur is opgenomen in de financiële verantwoording en maakt derhalve geen onderdeel uit van dit overzicht.

⁵ Een medewerker heeft twee verschillende docentfuncties en is in deze tabel bij aantal twee keer meegeteld. Daarnaast hebben twee personen een andere functie naast de docentfunctie. Dit veroorzaakt verschillen in aantallen personen ten opzichte van andere tabellen.

Tabel 6. Ratio Onderwijsgevend Personeel (OP) - Onderwijsondersteunend Personeel (OOP)

	OP (totaal in fte)	OOP (totaal in fte)	OP/OOP-ratio
Hogeschool Leiden	566,88	319,29	1,78

Ten opzichte van 2018 is de ratio OP/ OOP in 2019 gestegen (in 2018 was deze 1,41)⁶.

Tabel 7. Personeel naar aard dienstverband

Soort aanstelling	2017			2018			2019		
	Fte	Personen	% (Fte)	Fte	Personen	% (Fte)	Fte	Personen	% (Fte)
D2, vast contract	632,63	800	76,19%	649,16	825	77,79%	680,57	871	76,80%
D3, tijdelijk contract met uitzicht op vast	3,00	3	0,36%	0,70	1	0,08%	1	1	0,11%
D4, tijdelijk contract	194,75	314	23,45%	184,62	308	22,12%	204,59	337	23,09%
Totaal	830,38	1.117	100%	834,47	1.134	100%	886,16	1209	100%

De verhouding medewerkers met een vast/ tijdelijk contract is in de periode 2016 tot en met 2019 nagenoeg gelijk gebleven.

Tabel 8. Gemiddelde contractomvang

Gemiddelde contractomvang (in fte)	2017	2018	2019
OP	0,7	0,69	0,69
OOP	0,83	0,83	0,82
Totaal	0,74	0,73	0,73

Tabel 9. Instroom nieuwe medewerkers (in aantallen)⁷

Soort aanstelling	2017			2018			2019		
	OP	OOP	Totaal	OP	OOP	Totaal	OP	OOP	Totaal
D2: vast contract	4	4	8	1	1	2	5	7	12
D3: tijdelijk contract met uitzicht op vast	0	0	0	0	1	1	0	1	1
D4: tijdelijk contract	129	50	179	113	59	172	119	70	189
Totaal	133	54	187	114	61	175	124	78	201

De totale instroom van nieuwe medewerkers is gestegen in de periode 2017 tot en met 2019.

⁶ Op basis van definities van Ministerie van OCW:

Onderwijzend personeel (OP) = docenten en lectoren.

Onderwijsondersteunend personeel (OOP) = alle overige functies inclusief onderwijsassistenten.

Studentassistenten zijn bij deze berekening buiten beschouwing gelaten.

⁷ Hierbij zijn student-assistenten niet meegerekend. Dit geldt ook voor de uitstroom van medewerkers (tabel 10).

Tabel 10. Uitstroom medewerkers (in aantallen)

Soort aanstelling	2017			2018			2019		
	OP	OOP	Totaal	OP	OOP	Totaal	OP	OOP	Totaal
D2: vast contract	28	19	47	50	33	83	51	23	74
D3: tijdelijk contract met uitzicht op vast	0	2	2	0	0	0	0	0	0
D4: tijdelijk contract	63	12	75	58	24	82	43	20	63
Totaal	91	33	124	108	57	165	94	43	137

De totale uitstroom van medewerkers fluctueert over de jaren 2017 tot en met 2019.

Tabel 11. Inhuur van derden

In € (x 1000)	2017	2018	2019
Uitzendkrachten	928	1.058	767
Gastdocenten	1.946	1.777	1.287
Detacheringen	4.109	5.297	4.217
Totaal	6.983	8.132	6.271

Er is in 2019 sprake van een daling van de kosten voor inhuur van derden van €1.861.000, waarvan ruim een miljoen euro voor kosten van detacheringen.

Tabel 12. Beoordelingen (aantallen)

Beoordelingsresultaat	2017	%	2018	%	2019	%
A - uitstekend	77	8,0%	70	7,1%	52	5,1%
B - goed	860	89,8%	909	91,6%	957	94,2%
C - (zwak) voldoende	18	1,9%	11	1,1%	7	0,7%
D - onvoldoende	3	0,3%	2	0,2%	0	0,0%
Totaal	958	100%	992	100%	1.016	100%

Niet alle medewerkers zijn beoordeeld. Redenen hiervoor zijn: te kort in dienst, (bijna) uit dienst en langdurig verzuim.

Tabel 13. Masters/ promovendi

Faculteiten	Totaal aantal personen	Gepromoveerd	WO-doctoraal	WO-master	HBO-master ⁸	Totaal aantal masters/ gepromoveerden	% van het totaal
Educatie	129	11	20	29	29	89	68,99%
M&B	186	5	71	70	4	150	80,65%
SW&TP	121	9	40	41	16	106	87,60%
S&T	117	51	12	26	1	90	76,92%
Gezondheidszorg	148	12	26	44	25	107	72,30%
Totaal	701	88	169	210	75	542	77,32%

Net als in 2018 heeft ruim 77% van de docenten in 2019 een masterdiploma of PhD-grad.

Tabel 14. Inzet DAM-gelden: realisatie 2018, begroting en realisatie 2019

Bestedingsdoel	Realisatie 2018	Begroting 2019	Realisatie 2019
Betaald ouderschapsverlof	€ 108.850,24	€ 110.000,00	€ 102.397,96
Kinderopvang	€ 212.807,35	€ 210.000,00	€ 224.980,78
Aanvulling reiskosten woon-werkverkeer	€ 316.949,53	€ 325.000,00	€ 325.949,60
Aanvulling DI	€ 25.474,66	€ 25.000,00	€ 24.828,47
Loopbaanportal		€46.000,00	€ 46.000,00
Subtotaal	€ 664.081,78	€ 716.000,00	€ 724.156,81
Overbesteding		-€ 21.000,00	-€ 7.044,35
Onderbesteding	€ 389,21		
Totaal	€ 664.470,99	€ 695.000,00	€ 717.112,45

Tabel 15. Verzuim

	2017		2018		2019	
	Verzuim %	Verzuim frequentie	Verzuim %	Verzuim frequentie	Verzuim %	Verzuim frequentie
Hogeschool Leiden	5,21%	0,60	5,42%	0,67	5,74%	0,69

De verzuimdefinitie die we hanteren sluiten aan bij de definitie die in de sector gebruikelijk zijn. Zwangerschapsverlof maakt geen deel uit van het verzuimpercentage.

⁸ Inclusief MO-B, 1e graad, VO.



Hogeschool Leiden

Zernikedreef 11
2333 CK Leiden
Postbus 382
2300 AJ Leiden

 071 - 518 88 00

 info@hsleiden.nl

 hsleiden.nl

 facebook.com/HSLeidenNL

 twitter.com/HSLeidenNL

 linkedin.com/company/hogeschool-leiden