



# Sociaal Jaarverslag

Hogeschool Leiden



hogeschool  
Leiden

# Inleiding



Het jaar 2020 heeft natuurlijk grotendeels in het teken gestaan van de COVID-19 pandemie. De hieruit voortgekomen maatregelen hebben ingrijpende gevolgen gehad voor ons onderwijs, voor ons onderzoek en voor onze organisatie. Vanaf het moment dat we de hogeschool in maart 2020 hebben gesloten voor fysieke onderwijsactiviteiten hebben we veel van ons onderwijs en van ons onderzoek noodgedwongen digitaal en op afstand van de hogeschool georganiseerd. We zijn het 'gewoon' gaan doen. Dit vraagt veel aanpassingsvermogen en veerkracht van onze medewerkers. Onze medewerkers doen wat zij kunnen, ook al is dat wellicht soms minder dan zij zouden willen.

Hogeschool Leiden hanteert vijf principes voor 'goed werkgeverschap', 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'. In dit sociaal jaarverslag gebruiken we de principes om ons te verantwoorden over de manier waarop we in 2020 invulling hebben gegeven aan 'goed werkgeverschap'. Per principe beschrijven we een aantal HRM-gerelateerde activiteiten en resultaten uit 2020.

In de tekst van het jaarverslag 2020 wordt verwezen naar het sociaal jaarverslag 2020 dat als afzonderlijk document op de website van de hogeschool terug te vinden is. Voor alle gegevens in de tabellen, vanaf pagina 6, geldt peildatum 31 december 2020. In de tekst verwijzen we naar deze tabellen wanneer het relevant is.

# 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. Hogeschool Leiden is in 2020 wederom gegroeid in studentenaantallen, maar ook in het aantal medewerkers (1275). De instroom van nieuwe medewerkers is in 2020 gegroeid en de uitstroom juist (wederom) gedaald. In de tekst hieronder staan we kort stil bij de thema's vacaturevervulling, arbeidsinclusie en flexibele arbeid.

*Vacaturevervulling.* Hogeschool Leiden staat goed bekend op de arbeidsmarkt: een middelgrote, overzichtelijke hogeschool, met kwalitatief goed onderwijs, met ruimte voor ontwikkeling en met een prettig en informeel werkklimaat. Het is ons ook in 2020 goed gelukt om onze vacatures te vervullen. Leidinggevende en specialistische functies bleken het lastigst in te vullen.

*Arbeidsinclusie.* We gaan voor een inclusieve organisatie. We hebben oog voor mensen met een arbeidsbeperking. Eind 2020 waren er vijftien mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst. Deze arbeidsrelaties zijn duurzaam. De bijbehorende 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 2020 acht mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via inkoopcontracten werkzaam in de catering, schoonmaak en groenvoorziening.

*Flexibele arbeid.* Hogeschool Leiden streeft naar een duurzame samenwerking tussen medewerker en hogeschool. Het huidige aanstellingsbeleid is gericht op het, na bewezen vakbekwaamheid, aangaan van een duurzame arbeidsrelatie. Het aantal studenten van Hogeschool Leiden is ook in 2020 toegenomen. Daarom hebben we opnieuw veel nieuwe docenten aangenomen, die starten met een tijdelijk contract waarna zij na bewezen vakbekwaamheid een vast contract krijgen. In 2020 had 24% van onze medewerkers (in fte) een tijdelijk contract. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2019 (23%) en 2018 (22%), maar dit percentage valt binnen de overeengekomen doelstelling. Daarnaast maken we waar nodig – bijvoorbeeld voor specifieke expertise of voor lastig te vervullen vacatures – verantwoord gebruik van andere vormen van flexibele arbeid, zoals uitzendovereenkomsten, payrollovereenkomsten en overeenkomsten van opdracht (ZZP). De kosten voor externe inhuur betroffen in 2020 ca. 6,1% van de totale personeelskosten. Dit percentage ligt onder de afgesproken hogeschoolbrede bandbreedte van 8,5% tot 10%. Zie ook tabellen 7 en 11.

## 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 was een van de ambities in onze werkagenda 2019-2020. In 2020 hebben we beter zicht gekregen op de ontwikkelbehoeften van verschillende groepen medewerkers, ook op het gebied van digitaal onderwijs. Dit gaat ons helpen om de komende jaren gerichte ontwikkelinterventies in te zetten en ons professionaliseringsaanbod te verrijken. Daarnaast hebben we bestaande professionaliseringsmogelijkheden beter zichtbaar en toegankelijk gemaakt voor (nieuwe) medewerkers, onder andere door het promoten van de mogelijkheden via het online loopbaanportal en het plaatsen van berichten hierover in de wekelijkse nieuwsbrieven.

Professionele ontwikkeling vindt plaats op verschillende niveaus in de organisatie. Op instellings-, faculteit/ dienst-, opleidings-, team- en individueel niveau. Faculteiten en diensten zijn primair verantwoordelijk voor professionele ontwikkeling. Zij reserveren hiertoe financiële middelen conform de cao-hbo en zij stellen een professionaliseringsplan op, dat ook onderdeel is van de reguliere planning- en control cyclus van de hogeschool. Er is in 2020 in totaal ruim 1,47 miljoen euro besteed aan professionalisering. Dit betreft 2,56% van de totale bruto loonsom, lager dan de in de cao-hbo afgesproken 3%. Dit heeft hoogstwaarschijnlijk te maken met de gevolgen van de COVID-19-pandemie, ook door de lagere kosten van gevolgde online professionalisering. 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.

Andere, hogeschoolbrede professionaliseringsactiviteiten in 2020 die het vermelden waard zijn, betreffen:

- Ingegeven door het online onderwijs konden docenten en andere geïnteresseerde medewerkers vanaf juni 2020 deelnemen aan een online training op het gebied van online didactiek, georganiseerd door het nascholingscentrum van Faculteit Educatie met een externe partij. Ruim 250 medewerkers hebben hieraan deelgenomen.
- Het leernetwerk (team)coördinatoren is in 2020 de tweede fase ingegaan. Sinds de Covid-19-uitbraak is het leernetwerk online voortgezet. De opkomst blijft op peil en thema's als ziekteverzuim, arbeidsrecht en leidinggeven op afstand voorzien in een behoefte van medewerkers in deze relatief nieuwe rol. Binnen dit leernetwerk bieden we ook intervisie aan.
- Voor nieuwe docenten is eind augustus 2020 een 'start-to-teach training gegeven. Deze bestond uit een fysieke en een online bijeenkomst, begeleid door twee onderwijskundigen.
- In studiejaar 2019-2020 zijn zeven docenten gestart met het interfacultaire SKE-traject. Hiervan hebben vijf docenten het traject met een certificaat afgerond. Vanaf november is een nieuwe groep gestart met tien deelnemers van verschillende opleidingen en faculteiten.
- Het Hogeschool Leiden Onderwijsfestival heeft in november voor de derde keer plaatsgevonden, dit jaar volledig digitaal. Het was wederom een inspirerende middag voor docenten en voor andere medewerkers, waarin we stilstonden bij ons onderwijs en bij onze onderwijsontwikkeling.

1 SKE staat voor Senior Kwalificatie Examinering.

## 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.*

*Geactualiseerd functiehuis.* In 2020 hebben we het geactualiseerde functiehuis van Hogeschool Leiden vastgesteld, dat per 1 januari 2021 is ingegaan. Dit is de verzameling van alle functiebeschrijvingen bij de hogeschool. De functiebeschrijvingen in het geactualiseerde functiehuis zijn weer passend bij deze tijd. We hebben in het bijzonder gekeken naar de functiereeks docenten. De functiereeks docenten maakt duidelijker dan eerder welke ontwikkeling docenten gedurende hun loopbaan kunnen doormaken. Medewerkers zijn individueel op de hoogte gebracht van het geactualiseerde functiehuis, van de functie waarin zij zijn ingedeeld en van de mogelijkheid om hierover in gesprek te gaan met leidinggevende en desgewenst bezwaar in te dienen. Alle informatie over het functiehuis en over de invoering ervan delen we via de online HRM-portalen. Indien medewerkers het niet eens zijn met de functiereeks en het functieniveau waarin zij zijn ingedeeld, dan kan bezwaar worden gemaakt bij de interne Commissie Functie-ordenen. Deze commissie heeft in 2020 één bezwaar in behandeling genomen.

*Funciemix docenten.* Hogeschool Leiden vindt het wenselijk om tot een funciemix docenten te komen die passend is bij de ambities en de doelstellingen van de hogeschool. De intentie is docenten eerder door te laten stromen naar hogere functieschalen. Deze ontwikkelrichting vraagt om het (eerder) laten doorstromen van docenten naar hogere functieniveaus. De afspraken voor 2021 en de hiertoe beschikbaar gestelde financiële ruimte hebben we bekrachtigd in de Kaderbrief voor 2021. We bekijken jaarlijks of en hoe de hogeschool zich in die richting beweegt. In 2020 hebben we een eerste stap gezet.



## 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. Vanaf 2020 geven we invulling aan het in 2019 vastgestelde beleid 'Verlagen van werkdruk'. In dit beleid zijn diverse interventies en instrumenten opgenomen die we de komende jaren inzetten, deels gericht op de afname van werkstressoren, deels gericht op het versterken van energiebronnen. Denk aan een (nu online) persoonlijke vitaliteitscheck, een werkdrukonderzoek (nulmeting, onderdeel van het werkbelevingsonderzoek) en toegang tot de duurzame inzetbaarheidsapp Tiptrack.

In 2020 is het ondersteuningsaanbod ten behoeve van mentale en fysieke veerkracht verder uitgebreid, in samenwerking met Livvit (ZilverenKruis), personeelsvereniging OpDreef, kenniscentrum VEER, het Centrum voor Vitaliteit 071 en andere partijen. Dit aanbod hebben we mede gericht op thuiswerken in Covid-19tijd. Denk aan online bootcampsessies, online vitaliteitscheck, online werkplekcoaching en workshops gericht op het versterken van veerkracht en werkgeluk. We hebben het aanbod aan trainingen, workshops en tools gepromoot door onder andere de informatie te delen via het online vitaliteitsportaal.

*Verzuim.* Het verzuimpercentage is in 2020 gedaald (4,99%) ten opzichte van een jaar eerder (5,74 % in 2019). De verzuimfrequentie is licht gestegen (0,74 ten opzichte van 0,69). Zie ook tabel 14. Het verzuimpercentage van 2020 bestaat voor het grootste deel uit verzuimmeldingen behorend bij langdurig verzuim (langer dan 42 dagen).

*Preventie ziekteverzuim.* Vanaf 2020 werkt Hogeschool Leiden samen met een andere arbodienst. Hierbij richten we ons meer dan eerder op (ook) verzuimpreventie. We zetten daarnaast een inzetbaarheidscoach in, om verzuim te voorkomen en om re-integratie te bevorderen.

*Verzuimmodule in personeelsinformatiesysteem.* In 2020 zijn we gestart met de implementatie van een verzuimmodule binnen ons personeelsinformatiesysteem met daarbij meer transparantie voor medewerker en leidinggevende in het individuele verzuimdossier. Dit helpt bij de actieve regie op de voortgang van re-integratie en herstel.

*Tiptrack (pilot)..* In 2020 zijn we, in samenwerking met AAWN en Zestor, gestart met een pilot met de duurzame inzetbaarheidsapp 'Tiptrack'. Het doel van deze pilot is om medewerkers een laagdrempelig aanbod te doen waarmee zij zelf kunnen werken aan hun vitaliteit en vakmanschap. Alle medewerkers hebben in 2020 beschikking gehad over deze app, waarmee zij toegang krijgen tot allerlei interne en externe producten, tools en trainingen. Ook kregen zij een budget dat zij vrijelijk konden besteden. Gedurende het jaar zijn steeds meer medewerkers gebruik gaan maken van Tiptrack en het aanbod hiervan. Het voor 2020 totaal beschikbare budget is benut. De evaluatie van de pilot staat gepland vanaf februari 2021.

*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 leidinggevend in uren worden gefaciliteerd in lijn met de cao. Deze regeling wijkt positief af van de cao-afspraken, 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 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. In 2020 zijn er 25 consulten geweest tussen medewerkers en een vertrouwenspersoon, het betrof soms meerdere consulten met dezelfde medewerker<sup>2</sup>. Er is in 2020 een klacht ingediend en behandeld door de KOG.

*Begeleiding WW/BWW.* Investerings in duurzame inzetbaarheid houden niet op bij de poort. Voormalig medewerkers die noodgedwongen een beroep moeten doen op de WW worden middels scholing en begeleiding geholpen een andere baan te vinden. We geven daarmee ook inhoud aan de re-integratieverplichting die we als werkgever hebben.

---

<sup>2</sup> Een consult is een vraag om advies en ondersteuning zonder melding van de klacht. Een consult kan uitmonden in een melding of klacht.

## 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 leidinggevendenden, optimale werkprocessen en zorgvuldige omgang met persoonlijke gegevens, wensen en situaties. We werken met aandacht en leggen verantwoording af over geleverde prestaties.*

*Werkbelevingsonderzoek.* We hebben in juni 2020 opnieuw een werkbelevingsonderzoek (vanaf hier: WBO) uitgezet. Het dominante thema in dit WBO was werkdruk (nulmeting conform beleid verlagen werkdruk). Daarnaast zijn thema's bevraagd als tevredenheid, trots en betrokkenheid. Ook zijn vragen gesteld met betrekking tot de Covid-19 maatregelen. De respons van het WBO 2020 was 41%. De medewerkerstevredenheid ligt met gemiddeld 7.39 hoger dan in 2018 (7.15). De eNPS was wederom hoog, op 25% (met 37% promotors). De kracht van het werken bij Hogeschool Leiden ligt volgens de respondenten in de aanwezige kennis en vaardigheden om het werk te kunnen doen en in de mate waarin zij het werk lichamelijk aan kunnen. Verbeterpunten volgens de respondenten zijn de mate waarin medewerkers in het werk kennis en vaardigheden kunnen ontwikkelen, de regelvrijheid in de uitvoering van het werk en de balans in werk en privésituatie. Net als in 2018 ervaart 46% van de respondenten een (te) hoge werkdruk. 60% stelt dat de werkdruk de afgelopen 12 maanden is toegenomen. We kunnen er vanuit gaan dat Covid-19 hieraan een aanzienlijke bijdrage heeft geleverd. De resultaten van het WBO zijn in september met de faculteiten en diensten gedeeld en besproken. Het verlagen van de werkdruk en het versterken van vitaliteit en veerkracht zijn en blijven aandachtspunten binnen Hogeschool Leiden voor de komende jaren.

*Personeelsinformatiesysteem.* In 2020 is ons nieuwe personeelsinformatiesysteem stapsgewijs in gebruik genomen. We hebben gekozen voor een systeem dat veel HR-gerelateerde processen kan ondersteunen. Het personeelsinformatiesysteem biedt de functionaliteit om personeelsgegevens te beheren en om HRM-managementinformatie op te vragen. Medewerkers en leidinggevendenden krijgen hiermee meer regie en 'selfservice' over HRM-gerelateerde zaken. Daarbij sturen we op zorgvuldige omgang met persoonlijke gegevens (conform AVG). Het systeem wordt in 2021 verder ontwikkeld met als doel een verdere digitalisering en daardoor efficiëntere inrichting van de interne HRM processen. Dit gebeurt in samenspraak met de faculteiten en diensten.

*HRM-portalen.* De drie online HRM-portalen (arbeidsvoorwaarden, vitaliteit en loopbaan/ professionele ontwikkeling) hebben in 2020 hun waarde gewezen, al was het alleen al vanwege het grotendeels werken op afstand van de hogeschool. De portalen worden steeds beter bezocht door medewerkers. Nieuwe regelingen, het geactualiseerde functiehuis, online didactische trainingen en tools en activiteiten om ook thuiswerkend fysiek en mentaal vitaal te blijven hebben we via onder andere deze portalen actief gedeeld met onze medewerkers. HRM-gerelateerde informatie is hierdoor voor medewerkers beter te vinden. Voor nieuwe medewerkers hebben we online introductiebijeenkomsten georganiseerd ondersteund door een speciaal ingerichte landingspagina 'Vliegende start'.

*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 2020 betaald ouderschapsverlof, kinderopvang, aanvulling op de reiskosten woon-werkverkeer en een aanvulling van duurzame inzetbaarheidsuren. In 2020 is ruim 715 duizend euro besteed aan deze doelen, zie ook tabel 13.



# HRM-kengetallen 2020

De kengetallen over 2020 betreffen peildatum 31 december 2020.

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

Categorie	2020						2019						2018					
	Fte		Personen		% (fte)		Fte		Personen		% (fte)		Fte		Personen		% (fte)	
Man/vrouw	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v
Onderwijzend personeel (OP <sup>3</sup> )	230,66	396,87	290	560	23,65	40,70	212,89	353,99	297	523	24,02	39,95	205,73	335,61	284	500	24,65	40,22
Ondersteunend personeel (OOP)	128,40	219,28	142	283	13,17	22,48	115,83	203,46	125	264	13,07	22,96	108,78	184,36	116	234	13,04	22,09
<b>Totaal</b>	<b>359,07</b>	<b>616,15</b>	<b>432</b>	<b>843</b>	<b>36,82</b>	<b>63,18</b>	<b>328,71</b>	<b>557,44</b>	<b>422</b>	<b>787</b>	<b>37,09</b>	<b>62,91</b>	<b>314,51</b>	<b>519,97</b>	<b>400</b>	<b>734</b>	<b>37,69</b>	<b>62,31</b>

Hogeschool Leiden is in 2020 opnieuw gegroeid. Op 31 december 2020 waren er 1275 medewerkers in dienst (975,22 fte), een verschil ten opzichte van 2019 van 66 medewerkers en 89,05 fte. De vrouw/manverhouding was in 2020 63%/37%, in lijn met de voorgaande jaren.

Tabel 2. Personeelskosten in € (X 1.000)

Categorie	2020		%	2019		%	2018		%
OP	49.285		66	44.762		67	42.106	67	
OOP	25.498		34	22.420		33	21.108	33	
<b>Totaal</b>	<b>74.783</b>			<b>67.182</b>			<b>63.124</b>		

Arbeidsmarkttoelage. In 2020 ontvingen 24 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)<sup>4</sup>

Categorie	2020			2019			2018		
	Fte	Personen	% (Fte)	Fte	Personen	% (Fte)	Fte	Personen	% (Fte)
CvB en directeur	9,05	10	1,12%	13,90	15	1,60%	13,55	14	1,60%
Management	41,43	45	4,19%	37,24	41	4,20%	35,05	38	4,20%
Diverse ondersteuning <sup>5</sup>	297,15	364	30,07%	268,15	334	30,26%	244,54	299	29,30%
Docent	549,77	750	55,64%	494,76	684	55,80%	471,60	654	56,50%
Onderwijsassistent	60,46	81	6,12%	47,70	66	5,40%	49,95	72	6,00%
Student-assistent <sup>6</sup>	10,99	75	1,11%	9,62	54	1,10%	6,19	45	0,70%
Lector	17,30	22	1,75%	14,80	19	1,70%	13,60	17	1,60%
<b>Totaal</b>	<b>986,15</b>	<b>1347</b>	<b>100%</b>	<b>886,16</b>	<b>1213</b>	<b>100%</b>	<b>834,47</b>	<b>1139</b>	<b>100%</b>

<sup>3</sup> Onder Onderwijzend personeel (OP) vallen docenten, onderwijsassistenten en lectoren. Onder Onderwijsondersteunend personeel vallen alle overige functies (idem voor Tabel 2, 4, 6, 8, 9 en 10). Student-assistenten zijn bij deze berekening buiten beschouwing gelaten.

<sup>4</sup> In een paar gevallen zijn medewerkers tweemaal meegeteld vanwege verschillende functies met verschillende functieschalen.

<sup>5</sup> Hieronder vallen ook de functies binnen faculteitsstaf- en ondersteuning en onderwijsondersteuning (en niet onderwijsassistenten en student-assistenten).

<sup>6</sup> Student-assistenten zijn niet meegenomen in Tabel 1.

Tabel 4. Salarismix (in aantallen)

Functieschaal	2020			2019			2018		
	OP	OOP	Totaal	OP	OOP	Totaal	OP	OOP	Totaal
Student assistent	0	0	75	0	0	54	0	0	45
3	0	3	3	0	4	4	0	3	3
4	0	13	13	0	11	11	0	10	10
5	2	23	25	4	27	31	0	27	27
6	7	22	29	5	22	27	7	21	28
7	28	65	93	30	61	91	36	67	103
8	18	68	86	8	73	81	6	55	61
9	21	48	69	15	35	50	18	39	57
10	297	41	338	294	36	330	280	25	305
11	325	57	382	286	48	334	263	34	297
12	130	32	162	104	24	128	113	22	135
13	5	35	40	4	34	38	3	35	38
14	7	6	13	9	6	15	8	6	14
15	14	6	20	9	7	16	8	5	13
16	1	0	1	1	0	1	1	0	1
17	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabel 5. Functiemix docenten (in aantallen en fte<sup>7</sup>)

Functie Functieschaal	Docent B		Docent C		Docent D		Docent E		Totaal	
	10		11		12		13			
	Aantal	Fte	Aantal	Fte	Aantal	Fte	Aantal	Fte	Aantal	Fte
Hogeschool Leiden	298	199,38	331	253,16	119	93,63	5	3,6	753	549,77

<sup>7</sup> Het aantal contracten ligt iets hoger dan het aantal docenten/ fte. Dit verklaart het verschil met Tabel 3.

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

	OP (totaal in fte)	OOP (totaal in fte)	OP/OOP-ratio
Hogeschool Leiden	627,53	347,68	1,80

Ten opzichte van 2019 is de ratio OP/ OOP in 2020 vrijwel gelijk gebleven (in 2019 was deze 1,78).

Tabel 7. Personeel naar aard dienstverband

Soort aanstelling	2020			2019			2018		
	Fte	Personen	% (Fte)	Fte	Personen	% (Fte)	Fte	Personen	% (Fte)
D2, vast contract	728,39	933	76,85%	680,57	871	76,80%	649,16	825	77,79%
D3, tijdelijk contract met uitzicht op vast	2,79	4	0,29%	1	1	0,11%	0,70	1	0,08%
D4, tijdelijk contract	229,05	339	23,85%	204,59	337	23,09%	184,62	308	22,12%
D6, tijdelijke uitbreiding	14,98								
<b>Totaal</b>	<b>975,21</b>	<b>1275</b>	<b>100%</b>	<b>886,16</b>	<b>1209</b>	<b>100%</b>	<b>834,47</b>	<b>1134</b>	<b>100%</b>

In 2020 had 24% van onze medewerkers (in fte) een tijdelijk contract. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2019 (23%) en 2018 (22%). Dit percentage valt binnen de afgesproken bandbreedte.

Tabel 8. Gemiddelde contractomvang

Gemiddelde contractomvang (in fte)	2020	2019	2018
OP	0,74	0,69	0,69
OOP	0,82	0,82	0,83
<b>Totaal</b>	<b>0,76</b>	<b>0,73</b>	<b>0,73</b>

In 2020 is de gemiddelde contractomvang van onderwijzend personeel gestegen.

Tabel 9. Instroom nieuwe medewerkers (in aantallen)<sup>8</sup>

Soort aanstelling	2020			2019			2018		
	OP	OOP	Totaal	OP	OOP	Totaal	OP	OOP	Totaal
D2: vast contract	11	12	23	5	7	12	1	1	2
D3: tijdelijk contract met uitzicht op vast	3	0	3	0	1	1	0	1	1
D4: tijdelijk contract	157	65	222	119	70	189	113	59	172
<b>Totaal</b>	<b>171</b>	<b>77</b>	<b>248</b>	<b>124</b>	<b>78</b>	<b>201</b>	<b>114</b>	<b>61</b>	<b>175</b>

De totale instroom van nieuwe medewerkers is gestegen in de periode 2018 tot en met 2020.

<sup>8</sup> Hierbij zijn student-assistenten niet meegerekend. Dit geldt ook voor de uitstroom van medewerkers (tabel 10).

Tabel 10. Uitstroom medewerkers (in aantallen)

Soort aanstelling	2020			2019			2018		
	OP	OOP	Totaal	OP	OOP	Totaal	OP	OOP	Totaal
D2: vast contract	31	16	47	51	23	74	50	33	83
D3: tijdelijk contract met uitzicht op vast	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D4: tijdelijk contract	43	17	60	43	20	63	58	24	82
<b>Totaal</b>	<b>74</b>	<b>33</b>	<b>107</b>	<b>94</b>	<b>43</b>	<b>137</b>	<b>108</b>	<b>57</b>	<b>165</b>

De totale uitstroom van medewerkers daalt over de jaren 2018 tot en met 2020.

Tabel 11. Inhuur van derden

In € (x 1000)	2020	2019	2018
Uitzendkrachten (incl. surveillanten)	494	767	1.058
Gastdocenten	1.035	1.287	1.777
Detacheringen (incl. inhuur zzp-ers)	3.010	4.217	5.297
<b>Totaal</b>	<b>4.539</b>	<b>6.271</b>	<b>8.132</b>

Er is in 2020 sprake van een daling van de kosten voor inhuur van derden van €1.732.000 ten opzichte van 2019. De kosten voor externe inhuur betreffen in 2020 ca. 6,1% van de totale personeelskosten (in 2019 betrof dit ca. 9,3%, in 2018 ca. 12,9%).

Tabel 12. Beoordelingen (aantallen)

Beoordelingsresultaat	2020	%	2019	%	2018	%
<b>A - uitstekend</b>	85	7,3%	52	5,1%	70	7,1%
<b>B - goed</b>	1043	89,0%	957	94,2%	909	91,6%
<b>C - (zwak) voldoende</b>	8	0,7%	7	0,7%	11	1,1%
<b>D - onvoldoende</b>	0	0,0%	0	0,0%	2	0,2%
<b>Totaal</b>	<b>1136</b>	<b>100%</b>	<b>1016</b>	<b>100%</b>	<b>992</b>	<b>100%</b>

Eind 2020 waren er 1275 medewerkers in dienst van Hogeschool Leiden. Er is van 1136 medewerkers een geregistreerde beoordeling (89%). 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.

*Docenten met masterdiploma en/ of promotie afgerond.* Net als in 2019 heeft ruim 70% van de docenten in 2020 een masterdiploma en/of promotie.

Tabel 13. Inzet DAM-gelden: realisatie 2020, 2019 en 2018

Bestedingsdoel	Realisatie 2020	Begroting 2019	Realisatie 2018
Betaald ouderschapsverlof	€ 93.350,00	€ 102.397,96	€ 108.850,24
Kinderopvang	€ 247.338,00	€ 224.980,78	€ 212.807,35
Aanvulling reiskosten woon-werkverkeer	€ 348.454,00	€ 325.949,60	€ 316.949,53
Aanvulling DI	€ 26.000,00	€ 24.828,47	€ 25.474,66
Loopbaanportal		€ 46.000,00	
<b>Totaal besteed</b>	<b>€ 715.142,00</b>	<b>€ 724.156,81</b>	<b>€ 664.081,78</b>
<b>Totaal budget</b>	<b>€ 779.715,00</b>	<b>€ 717.112,45</b>	<b>€ 664.470,99</b>
Overbesteding		€ 7.044,35	
Onderbesteding	€ 64.573,00		€ 389,21

Het jaarinkomen 2020 van Hogeschool Leiden bedraagt € 55.298.929; het betreft het getotaliseerd jaarinkomen conform cao-HBO Hoofdstuk K lid 1. Op basis hiervan is er voor 2020: €779.715,00 (1,41% van het jaarinkomen) voor decentrale arbeidsvoorwaarden.

Tabel 14. Verzuim

	2020		2019		2018	
	Verzuim %	Verzuim frequentie	Verzuim %	Verzuim frequentie	Verzuim %	Verzuim frequentie
Hogeschool Leiden	4,99%	0,74	5,74%	0,69	5,42%	0,67

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



**Hogeschool Leiden**

Zernikedreef 11  
2333 CK Leiden  
Postbus 382  
2300 AJ Leiden

 071 - 518 88 00

 [info@hsleiden.nl](mailto:info@hsleiden.nl)

 [hsleiden.nl](http://hsleiden.nl)

 [facebook.com/HSLeidenNL](https://facebook.com/HSLeidenNL)

 [twitter.com/HSLeidenNL](https://twitter.com/HSLeidenNL)

 [linkedin.com/company/hogeschool-leiden](https://linkedin.com/company/hogeschool-leiden)