

100% AVANS.

SOCIAAL JAARVERSLAG

2013

INHOUDSOPGAVE

1	VOORWOORD	4
2	2013 IN HET TEKEN VAN BEVLOGENHEID	6
	@work bij Kiko Luijten	8
3	DE HR-ONDERWERPEN VAN 2013	10
3.1	Formatie en organisatie	11
3.2	Werving en selectie	12
3.3	Loopbaan & ontwikkeling	13
3.4	Verzuim, preventie & vitaliteit	14
3.5	Arbeidsvoorwaarden	16
3.6	Vanuit de Avans Medezeggenschapsraad	17
4	FEITEN EN CIJFERS	18
	Colofon	30



avans
hogeschool

H1.

VOORWOORD



Voor Avans Hogeschool was 2013 een jaar vol ontwikkelingen. Waarin we hard werkten aan een kapstok voor de professionalisering en ontwikkeling van medewerkers. Bovendien is Avans opnieuw fors gegroeid. 2013 is daarom vooral een jaar om trots te zijn op de medewerkers die Avans Hogeschool maken tot wat het is.

BETROKKEN & BEVLOGEN

Zonder goede medewerkers geen kwalitatief goed onderwijs. Daarom is het erg belangrijk dat medewerkers tevreden zijn over Avans. Zich betrokken voelen. En van daaruit het beste in zichzelf naar boven willen en kunnen halen. Medio 2013 werd Avans 6^e in het onderzoek Beste Werkgever van Intermediair. De betrokkenheid en bevologenheid van Avans-medewerkers blijken de belangrijkste pijlers voor dit resultaat. Dit wil niet zeggen dat er geen verbetering mogelijk is. In dit sociaal jaarverslag vertellen wij hierover graag meer.

HR EN ORGANISATIE

Avans werkte in 2013 aan een groot scala van reguliere HR-onderwerpen. Centraal stond de herindeling van academies, om aansturing op een verantwoorde manier te kunnen blijven waarborgen. Veel aandacht was er voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers en voor de gezondheid en vitaliteit van elke medewerker.

ZORGEN

Avans Hogeschool staat midden in de samenleving en wil en moet dit blijven doen. Het is alleen mogelijk om flexibel in te spelen op wat er in onze omgeving gebeurt en dat naar het onderwijs didactisch verantwoord te vertalen met een vaste kern van zich ontwikkelende medewerkers. Een flexibele schil daaromheen die kennis en vernieuwing binnenbrengt en uitdraagt, is daarnaast ook van groot belang. Welke mate van flexibiliteit mogelijk blijft binnen de nieuwe wet- en regelgeving is onduidelijk. Daarover maakt Avans zich zorgen. In dat opzicht is 2014 een cruciaal jaar.

Rest ons iedereen te bedanken die heeft bijgedragen aan ons sociale beleid en dit sociaal jaarverslag. We wensen u veel leesplezier toe.

College van Bestuur,

Paul Rüpp
Marja Kamsma
Diederik Zijderveld

H2. **2013 IN HET** **TEKEN VAN** **BEVLOGENHEID**

Avans Hogeschool staat al jaren voor betrokken medewerkers. Betrokken bij collega's en bij de organisatie. Maar voornamelijk betrokken bij ons hoofddoel: onze studenten waarvoor we goed onderwijs verzorgen en de randvoorwaarden scheppen om goed onderwijs mogelijk te maken.

ZONDER GOEDE MEDEWERKERS GEEN GOED ONDERWIJS

Hoe betrokken en bevolgen Avans-medewerkers zijn, wordt het best geïllustreerd met voorbeelden. Verhalen die duidelijk maken dat zij blijven zoeken naar verbetering. Dat zij het beste uit de student willen halen, maar ook uit zichzelf. Voor Avans-medewerkers staan studenten en het onderwijs centraal. Tegelijk verliezen zij de maatschappij, waarvan wij deel uitmaken, niet uit het oog. Met de verhalen zoals ze her en der in dit jaarverslag zijn opgenomen, onderstrepen we de manier waarop Avans in het Beste Werkgeversonderzoek van Effectory en Intermediair naar voren komt.

Op de volgende pagina's komen de verschillende HR-onderwerpen aan bod. Daarnaast worden de feiten en cijfers op het vlak van HR gerapporteerd. In deze cijfers wordt op het niveau van Avans Hogeschool gerapporteerd met alle organisatieonderdelen die daarbinnen vallen. Er wordt niet gerapporteerd op het niveau van de stichting, de contractactiviteiten die in een aparte BV zijn georganiseerd of de Juridische Hogeschool. Deze laatste is voortgekomen uit een samenwerking tussen Fontys en Avans.





@WORK BIJ KIKO LUIJTEN

Steeds meer docenten vinden hun weg naar een Avans Docent Coach. Een professionele coach die de organisatie kent en een docent begeleidt bij een persoonlijke hulpvraag. Docent Kiko Luijten vond coach Cees de Bekker. Een verhaal met een happy end dat begint bij een goede match.

Kiko Luijten is docent bij de kunstacademie. "Ik worstelde al een tijdje met vragen als: Hoe richt ik mijn lessen in? En hoe breng ik de stof goed over aan mijn studenten? Ik besprak die vragen met het team en een collega wees me toen op het bestaan van Avans Docent Coaches. Dat leek me echt iets voor mij!"

Het traject begon voor Kiko met een intake-gesprek met Annet van Nunen. Een belangrijk moment, want deze kennismaking maakte voor Annet duidelijk wie Kiko het best kon begeleiden. "Voor mij was dat Cees de Bekker van de Academie voor Financieel Management." Cees bevestigt het belang van een goede match. "Er moet een klik zijn. Zo voelt de coachee, de docent die gecoacht wordt, zich vrij om de leervraag te benoemen. Tot nu toe had ik die klik met elke coachee. Annet en haar collega Désiré Palmén zijn heel kundig in het maken van een goede match."

HULPVRAAG

Samen met Cees kwam Kiko tot twee hulpvragen. "De eerste was: hoe breng ik effectief de stof over? Om het antwoord te vinden, onderzocht ik de leerstijl van mijn studenten. Ik leerde dat ik geen fratsen hoeft te bedenken. Ik probeerde elke keer iets nieuws want ik liep over van ideeën. Maar studenten vinden het prettiger als je eerst een methode laat landen.

Mijn tweede vraag was: hoe doe ik mijn werk in de tijd die ervoor staat? Ik hield mijn werkzaamheden een maand lang bij in Excel om een goed beeld te krijgen. Ik ontdekte dat ik veel werk versnipperd uitvoer. Daarom leerde Cees mij categoriseren. Nu reageer ik bijvoorbeeld niet meer ad hoc op mails. Ik verzamel ze eerst en werk later meerdere berichten tegelijk weg."

AVANS DOCENT COACHING

Het project Avans Docent Coaching begon drie jaar geleden als experiment vanuit de focusgroep Vooruitstrevend HR-Beleid. Annet van Nunen en Désiré Palmén leiden Avans-docenten op tot coach. Zij verbinden hen aan docenten met een hulpvraag op het gebied van het docentschap. Cees benadrukt het verschil met ondersteuning van beginnende docenten. "Zij krijgen een mentor toegewezen bij de eigen opleiding die hen vakinhoudelijk begeleidt. Een collega komt kijken in je les en zegt wat er goed of fout gaat."

"Een Avans Docent Coach bekijkt met de coachee het proces. Samen onderzoeken zij welke alternatieven er zijn, passend bij de docent. Dat kunnen nieuwe docenten zijn, maar ook ervaren docenten. Die bijvoorbeeld geen energie meer hebben aan het eind van de dag, nieuwe taken erbij krijgen of niet weten hoe ze de doelgroep kunnen aanspreken."

De derde lichte Avans Docent Coaches is in opleiding. Al meer dan 50 docenten werden met succes begeleid.

GOEDE MATCH

"Een goede match is het halve werk, maar de coachee moet stappen willen maken", zegt Cees.

"Vergelijk het met een rups. Die wordt pas een vlinder als die daar aan toe is." En Kiko was eraan toe.

"Ik vond het meteen prettig dat er iemand was, speciaal voor mij. Iemand die meekeek en me nergens op afrekende. Ik voel me opgelucht en sta veel rustiger en zekerder voor de klas."

H3. **DE HR- ONDERWERPEN VAN 2013**

3.1 FORMATIE EN ORGANISATIE

HET PERSONEELSBESTAND

De formatie van Avans Hogeschool kwam eind 2013 uit op 1.891 fte met in totaal 2.475 medewerkers. Het aantal fte groeide met bijna 8%, een voortzetting van de groei van voorgaande jaren. Ruim 350 nieuwe medewerkers startten binnen Avans, al was de groei en bijbehorende aanwas van nieuwe medewerkers niet gelijkmatig verdeeld over de organisatieonderdelen. Dat varieerde van lichte krimp tot een forse groei.

De formatie van Avans Hogeschool bestaat voor 70% uit vaste aanstellingen en 30% van de Avans-medewerkers heeft een tijdelijke aanstelling. Deze relatief grote flexibele schil is verklaarbaar vanuit de grote groei die Avans Hogeschool de afgelopen jaren doormaakte. Daarnaast zet Avans voor het onderwijs in 2013 freelancers in om pieken op te vangen en specifieke expertise binnen te halen. In de visie van Avans is een vaste formatie per organisatieonderdeel van maximaal 85% wenselijk. Tegelijkertijd ziet Avans Hogeschool dat interne en externe ontwikkelingen vragen om een heroriëntatie. Dit in het licht van de veranderende wetgeving rond flexibele arbeidsrelaties, recent gepubliceerde onderzoeken over de flexibele schil in het hbo en de eisen die aan medewerkers worden gesteld. In 2014 zullen we dit meer concretiseren.

In 2013 zijn in totaal 261 medewerkers uitgestroomd. Voor 100 medewerkers betrof dit uitstroom vanwege een andere baan, pensionering of andere reden. Voor 161 medewerkers betrof dit de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het kan hierbij gaan om aflopende projecten, onvoldoende vaste formatieruimte binnen het organisatieonderdeel of onvoldoende presteren. Aan 133 medewerkers (ruim 96 fte) is in 2013 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

aangeboden. 461 medewerkers (315 fte) hebben een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd behouden.

De verhouding tussen onderwijzend personeel (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP) is in 2013 iets verschoven. Van een OP/OOP verhouding van 58,9/41,1 eind 2012 naar 58,3/41,7 eind 2013. Dit is te verklaren vanuit zowel het percentage ondersteunende functies binnen academies als de omvang van de diensteenheden. Avans Hogeschool streeft naar een verhouding van 60/40. Dit vanuit de met de overheid gemaakte prestatieafspraken. Voor Avans Hogeschool is het in balans houden van deze verhouding in 2014 dan ook een aandachtspunt.

ORGANISATIEVERANDERINGEN

Splitsing en samenvoeging

In 2013 was voor Avans Hogeschool een herindeling van verschillende opleidingen noodzakelijk. Academies die in de afgelopen jaren tot te grote eenheden uitgroeiden, zijn gesplitst. Er zijn opleidingen aan bestaande academies toegevoegd. Of geheel nieuwe academies gevormd door het samenvoegen van opleidingen. Voor de medewerkers waren de veranderingen vooral organisatorisch van aard, omdat zij veelal hun werk en opleiding volgden. Zo veranderden medewerkers wel van academie, maar behielden zij hun baan.

INTERNE COÖRDINATIE

Ook is in 2013 besloten om de inrichting en aansturing binnen academies te herzien. Doel daarvan is om kwalitatief hoogstaand onderwijs te blijven leveren, te voldoen aan de vraag van de buitenwereld en om directies de ruimte te geven voor tactische en strategische taken. Achterliggende gedachte is dat de inrichting van de academie en interne coördinatie

mede bepalen hoe management en medewerkers hun taken goed kunnen uitvoeren. En daarmee hoe de academie kan inspelen op de kwaliteit die van Avans gevraagd wordt.

Elke academie kon kiezen uit drie mogelijkheden voor de inrichting en coördinatie. De opties varieerden van het werken met een coördinator bedrijfsbureau, het toekennen van coachende taken aan opleidingscoördinatoren tot het werken met zelfverantwoordelijke teams. De verschillende opties doen recht aan de verschillen die er zijn tussen de academies van Avans Hogeschool, zowel qua interne organisatie als qua buitenwereld. In september 2013 kozen alle academies een optie, passend bij de eigen situatie. Vervolgens werkten ze deze keuze uit in een plan voor de komende twee jaren. Eind 2013 gingen de academies aan de slag met de implementatie van hun plannen. De ontwikkelingen worden nauwgezet gevolgd. Zo kan op basis van de ervaringen beslist worden hoe het vervolgtraject eruit zal zien.

BEDRIJFSVOERING

In de bedrijfsvoering van 2013 werd een nieuw personeels- en salarissysteem geïmplementeerd in de staande organisatie. De salarissen werden zonder problemen betaald via de nieuwe software. Gedurende 2013 is daarnaast voornamelijk hard gewerkt aan voorbereidende werkzaamheden voor selfservice van medewerkers en management. Deze werkzaamheden worden vervolgd in 2014, waarmee uiteindelijk selfservice en volledige digitalisering van de werk-processen mogelijk moet worden.

DIVERSITEIT

Avans Hogeschool hecht aan een goede balans in de verdeling tussen mannen en vrouwen, ook in

topfuncties. Dit vanuit de overtuiging dat een goede balans de prestaties ten goede komt. Avansbreed is de verdeling nagenoeg 50/50. Op dit moment worden de topfuncties - schaal 13 en hoger - voor tweederde bekleed door mannen en een derde door vrouwen. Volgens onderzoek is dat de minimale verhouding om de rol van vrouwelijke managers in een organisatie te kunnen consolideren. Het doel is om dit percentage vast te houden en liefst uit te breiden. Avans wil dat bereiken met flexibele werkpatronen, objectieve sollicitatieprocedures en door de zichtbaarheid van vrouwen op topposities te ondersteunen.

3.2 WERVING EN SELECTIE

De vernieuwing van de arbeidsmarktcommunicatie die in 2012 werd ingezet, is in 2013 verder uitgewerkt. Niet alleen de stijl van vacatures, advertenties, banners en teksten is aangepast. Ook de site werkenbijavans.nl is vernieuwd. Naast vacatures krijgen kandidaten ook informatie over hoe het is om bij Avans Hogeschool te werken. Avans Hogeschool maakt voor de werving van specifieke doelgroepen gebruik van gespecialiseerd wervingsadvies. Hierdoor wordt de doelgroep van een vacature beter bereikt. Ook is in 2013 social media vaker ingezet bij werving. Dit is iets wat in 2014 verder vorm zal krijgen.





3.3 LOOPBAAN & ONTWIKKELING

SCHOLING EN ONTWIKKELING

Avans Hogeschool heeft als streefpercentage dat 70% van de docenten mastergeschoold is per 2016. Begin 2012 was dit nog 56%. Mede door gerichte werving, is het huidige percentage ruim 66%. In 2013 zijn daarnaast ook weer veel docenten binnen Avans gestart met een masteropleiding.

Met meer mastergeschoolde docenten wil Avans de kwaliteit van medewerkers behouden en versterken. Ook een goede dialoog tussen medewerkers, collega's en leidinggevendenden is nodig voor de kennisdeling in de toekomst. Dit staat beschreven in het Avans Professionaliseringsplan. Door een proces dat ingezet wordt vanuit medewerkers komen teamplannen tot stand. Deze komen samen in het opleidings- & ontwikkelplan dat per academie/diensteenheid wordt geformuleerd. Met de dialoog die hieraan ten grondslag ligt, zal per organisatieonderdeel helder worden welke manier van professionaliseren het meest passend is.

LOOPBAAN EN INZETBAARHEID

Speerpunt binnen Avans is om medewerkers te stimuleren om bezig te blijven met hun loopbaan, zolang ze bij Avans werkzaam zijn. In dat kader is in 2013 de pilot Duurzame Inzetbaarheidsscans afgerond. Uit de scans blijkt hoe Duurzame Inzetbaarheid verder kan worden gefaciliteerd. Ook is de ontwikkeling van het Avans Loopbaanadviescentrum in de toekomst onderzocht. In 2014 zal dit opvolging krijgen en zal de loopbaanadvisering binnen Avans Hogeschool anders worden vormgegeven. In 2013 werd op verschillende manieren geëxperimenteerd met het stimuleren van employability. Bijvoorbeeld door aandacht voor de combinatie van lesgeven en werken in het bedrijfsleven. En door de organisatie van een conferentie. Bovendien werd het persoonlijk leiderschap van medewerkers gestimuleerd door middel van coaching en bijvoorbeeld het POP-café, als onderdeel van het experiment Moving Talent.

GESPREKKENCYCLUS

Vanaf het voorjaar van 2013 werkt Avans Hogeschool met een vernieuwde gesprekkencyclus. In een nieuw protocol liggen de kaders vast waaraan leidinggevendenden en medewerkers zich houden bij de cyclus van afspraken maken, functioneren en beoordelen. Door het nieuwe protocol kennen beide partijen elkaars verantwoordelijkheden en mogelijkheden. Deze vernieuwde gesprekkencyclus vormt de basis voor een goede dialoog tussen leidinggevende en medewerker. Samen bespreken zij resultaten en de ontwikkeling van de medewerker. Zowel in de huidige functie als op de langere termijn.

3.4 VERZUIM, PREVENTIE & VITALITEIT

Avans Hogeschool voert een eigen regie over verzuim en preventie. Dit gebeurt met behulp van een interne arbo-dienst, betrokken casemanagers en een beleid gericht op preventie en vitaliteit.

VERZUIM

In 2013 bedroeg het gemiddeld ziekteverzuimpercentage Avans breed 3,6%. Dat is iets lager dan in 2012. Het is ook lager dan het gemiddelde ziekteverzuim van de Nederlandse werknemer en van werknemers in het hbo.

In 2013 meldden medewerkers van Avans zich gemiddeld 0,86 maal ziek. Deze meldingsfrequentie is een indicator voor de medewerkerstevredenheid. Frequent kortdurend verzuim werkt verstorend op het onderwijsproces en de onderlinge verhoudingen. De gemiddelde verzuimduur daalde aanmerkelijk: van 18,4 naar 15,1 verzuimdagen. Het verzuim duurde in 94% van de gevallen korter dan 42 dagen. Dat betekent dat slechts 6% langdurig is. Verder lag het percentage nulverzuim op 50%. De helft van de medewerkers van Avans meldde zich in 2013 dus niet ziek.

De verzuimbegeleiding leverde in 2013 positieve resultaten op. Avans zit onder de 4% en is daar trots op. Wel is het zaak scherp te blijven op de keerzijde van de grote betrokkenheid van medewerkers, omdat overbelasting zeker een risico is.

PREVENTIE

Om de vitaliteit van het personeelsbestand te bevorderen, worden jaarlijks health checks uitgevoerd. Voor individuele medewerkers van wie de gezondheid bedreigd wordt, kan de health check goede adviezen opleveren. Bovendien maakt de fysieke test de medewerker in 60 minuten bewust van zijn persoonlijke gezondheid en vitaliteit. De algemene resultaten van deze health checks worden geanonimiseerd gerapporteerd. En medewerkers met een afwijkende uitslag worden door Avans Arbo uitgenodigd als zij dat wensen voor een vervolgspraak.

Naast health checks voert Avans jaarlijks een aantal Risico Inventarisatie en –Evaluaties uit. Deze RIE's vormen een belangrijk en wettelijk verplicht instrument voor iedere werkgever. Zo brengen we de arbeidsrisico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting goed in kaart.

VITALITEIT

In 2013 ging Avans Vitaal 2.0 van start. Hiermee werd een periode afgesloten waarbij vitale activiteiten tijdelijk werden gefinancierd met decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen uit de Cao-hbo. Avans Vitaal 2.0 betekende de verankering van Avans Vitaal als onderdeel van het reguliere HR-beleid binnen de bestaande organisatie. Doel van Avans Vitaal is het stimuleren van de gezondheid en vitaliteit van de medewerkers. Dit door te zorgen voor een integrale en structurele aanpak. Medewerkers krijgen hiervoor een pakket aan preventieve gezondheidsactiviteiten aangeboden.

Een mooi voorbeeld is de Gezondheidsweek 2013 voor alle medewerkers. De Gezondheidsweek kreeg als thema 'Vitaal en Bevlogen'. Daarmee sluit het aan op de doelstelling 'kwaliteit vanuit de gegeven kwantiteit' uit het MJB 2011-2014. De week bracht vooral de aandachtspunten "afstand nemen" en "herstel na werk" op een positieve manier onder de aandacht. De Gezondheidsweek was ook bedoeld om de zelfredzaamheid en bevlogenheid van medewerkers vast te houden. In totaal namen 141 medewerkers deel aan de Gezondheidsweek. Zij waardeerden de week gemiddeld met een 7,9.





@HOME BIJ INGRID VERSTEEGH

Ingrid Versteegh is medewerker opleidingen en trainingen bij Professionaliseren@avans. Ze werkt fulltime. Toch vindt ze nog tijd en energie om zes dagen per week te hardlopen. Niet als hobby, maar op hoog niveau. Ingrid kan zich meten met de subtop van Nederland.

Ingrid loopt nu tien jaar hard. Ze begon vrij impulsief en haar eerste doel was meteen een halve marathon. "Ik was betrokken bij het project Hogeschool Brabant Beweegt en sprak met collega's af om de Singelloop in Breda te lopen. Dat ging goed, maar om meteen voor de 21 kilometer te gaan, was achteraf misschien niet heel verstandig." Ingrid was meteen verknocht aan het lopen "De combinatie van sporten in de buitenlucht, een mooie omgeving en een leuke groep mensen maakt het zo leuk. Daarom kost het me zelden moeite om na elke werkdag mijn renschoenen aan te trekken en laat te eten. Natuurlijk baal ik wel eens als het regent, maar daarna heb ik toch altijd voldoening."

"Ik probeer nog steeds mijn tijden te verbeteren. Dat houdt me gedreven. Het meest trots ben ik op mijn bronzen medaille bij het NK halve marathon in 2011. Omdat die in Breda was, stonden er veel bekenden in het publiek. Dat maakte het extra bijzonder. Nu werk ik toe naar de Bavolooop van 10 km in Rijsbergen. Mijn persoonlijk record op die afstand is 35.14 minuten. Ik ga voor een tijd onder de 36 minuten!"

Ze vervolgt: "Als ik kon kiezen, had ik me wel een paar jaar alleen op het rennen willen concentreren. Met meer tijd voor bijvoorbeeld krachttraining en rust had ik misschien beter kunnen presteren. Maar het is prima zo. Er zijn maar weinig atleten die er geen baan naast hebben. Bovendien heb ik niet het gevoel dat ik er iets voor hoef te laten. Een leuk feestje sla ik echt niet over. Dan ik pak ook gewoon een wijntje. Behalve als ik de volgende dag een wedstrijd heb natuurlijk. Dan lig ik er vroeg in!"

3.5 ARBEIDSVOORWAARDEN

Het arbeidsvoorwaardenbeleid van Avans Hogeschool staat in het teken van goed en verantwoord werkgeverschap. Veel van de arbeidsvoorwaarden liggen vast in de cao-hbo. Daarnaast kent Avans specifieke regelingen voor onder meer betaald ouderschapsverlof en vervoer. Veel aandacht was er in 2013 voor verbetering van de informatievoorzieningen en voor vervoer.

INFORMATIEVOORZIENING

Een heroriëntatie op de dienstverlening vanuit HR resulteerde in verbeterde informatievoorziening op verschillende vlakken. Meest opvallend is de nieuw ingerichte intranetomgeving Mijn HR. Sinds de zomer van 2013 kunnen medewerkers hier alle informatie rond HR en arbeidsvoorwaarden gemakkelijk en toegankelijk vinden. Wanneer medewerkers daarna nog vragen hebben, kunnen zij bellen met de HR Desk, die vanaf eind 2013 als centraal aanspreekpunt van start is gegaan. Tenslotte is een gesprek met een ABP-pensioenadviseur nu structureel verankerd in het aanbod. Medewerkers maken hiervan veelvuldig gebruik.

VERVOER

In 2013 zijn de eerste pilots rond de NS Business Card gestart. Waarmee medewerkers 'op rekening' dienstreizen met het openbaar vervoer kunnen maken. Deze pilots worden in 2014 verbreed binnen Avans. Ook voor de parkeerproblematiek op de locaties in met name Breda en Den Bosch is er toenemende aandacht. Mogelijk leidt dit tot een heroriëntatie op de arbeidsvoorwaarden rond vervoer in 2014.

OVERIGE REGELINGEN

Op het gebied van de overige onderwerpen waarover rapportage vanuit de cao-hbo wordt gevraagd, zoals het beloningsbeleid, betaald ouderschapsverlof en kinderopvang waren er geen nieuwe ontwikkelingen in 2013. De feiten en cijfers over deze arbeidsvoorwaarden staan in het volgende hoofdstuk.

COLLEGA'S FIETSEN 1.788 EURO BIJ ELKAAR

Op 23 augustus 2013 stapten 62 sportieve collega's op de fiets voor de Tour d'Avans. Samen haalden zij € 1.788 op voor KWF kankerbestrijding.

Oorspronkelijk stond de tour in het voorjaar gepland, maar het slechte weer verstoortte de mooie plannen. Op de nieuwe datum, aan het begin van het nieuwe studiejaar, waren 62 deelnemers aanwezig. Een wat kleiner aantal dan zich in mei had aangemeld, maar niet minder enthousiast. De tour verliep vlekkeloos. Op een enkele lekke band, wat zadelpijn en hier en daar een tijdelijke dip na, haalden alle medewerkers de eindstreep.

EXTRA

Samen fietsten de 62 deelnemers € 1.788 bij elkaar. De collega's van het Leer- en Innovatiecentrum (LIC) en Diensteenheid Marketing Communicatie en Studentenzaken (DMCS) zamelden zelfs nog extra geld in bij hun directe collega's. Bij het LIC bijvoorbeeld werden cakejes gebakken en verkocht voor het goede doel.

AVANS EVENEMENT

"Volgend jaar komt er zeker weer een Tour d'Avans", zegt Jeanet van Oers. "Maar dan wel weer in het voorjaar. Het zou mooi zijn als we er samen met DMCS een groot Avans evenement van kunnen maken."

3.6 VANUIT DE AVANS MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

De commissie P&O bestaat uit medewerkers & studenten. De commissie bespreekt namens de Avans Hogeschool Medezeggenschapsraad (AMR) alle onderwerpen die gerelateerd zijn aan HR, personeel, arbeid en de organisatie daarvan. Datzelfde geldt voor onderwerpen op het gebied van arbeidsomstandigheden. De taak van de commissie P&O is om actuele onderwerpen voor te bereiden. Deze worden besproken tijdens het commissieoverleg, met de portefeuillehouder van het College van Bestuur en de directeur van de dienst eenheid P&O.

Volgens het AMR-reglement heeft de AMR instemmingsrecht op het personeelsbeleid. Dat geldt voor beleid voor de verschillende categorieën personeel (OP en OOP). En voor aanstellings- en ontslagbeleid voor personeel, behalve de leden van het College van Bestuur. Bovendien heeft het College van Bestuur over specifieke beleidsonderwerpen vooraf instemming van de AMR nodig voor een voorgenomen besluit. Het gaat om beleid over onderwerpen van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel, indien dat volgens de cao aan de AMR is overgelaten.

De commissie P&O was meerdere malen in een vroeg stadium betrokken bij de ontwikkeling van HR-beleid. Niet alleen omdat wet of reglement dat voorschrijft, maar ook vanuit betrokkenheid van de AMR. De commissie P&O heeft altijd een 'voorbereidende' taak om tot goede besluitvorming in de AMR te komen. De commissie is bevoegd te overleggen met het College van Bestuur, de directie DP&O, stafmedewerkers en externe deskundigen. Richting AMR heeft de commissie informatierecht en een adviserende functie.

De AMR heeft in 2013 de volgende onderwerpen of voorgenomen besluiten besproken of ermee ingestemd:

- uitstel werkkostenregeling
- declaratiebeleid
- formalisatie functie BHV en EHBO
- richtlijnen vakantie bij langdurige ziekte
- verplichte vrije dagen 2014
- verlenging beleid woon-werkverkeer
- invoering werkkostenregeling per 2014
- Avans professionaliseringsplan.

De AMR bracht advies uit over:

- protocol gesprekkencyclus
- SOP regeling.

Bij elk overleg is met een positief kritische blik gekeken naar de voorstellen en onderwerpen. Constructief en professioneel. En altijd in het belang van de achterban van de AMR, de medewerkers en studenten.

H4.

**FEITEN EN
CIJFERS**

AFKORTING	BETEKENIS
Organisatieonderdeel	
AAFM	Academie voor Algemeen en Financieel Management
AB&I	Academie voor Bouw & Infra
ACUE	Academie voor Communicatie en User Experience
ADT	Academie voor Deeltijd
AE&I	Academie voor Engineering en ICT
AFM	Academie voor Financieel Management
AGZ	Academie voor Gezondheidszorg
AHB	Academie voor HRM en Bedrijfskunde
AI&I	Academie voor Industrie & Informatica
AKV	Academie voor Kunst en Vormgeving
AMBM	Academie voor Marketing en Business Management
AMIB	Academie voor Marketing en International Business
AOMI	Academie voor Ondernemen, Marketing en Innovatie
ASB	Academie voor Sociale Studies Breda
ASH	Academie voor Sociale Studies Den Bosch
ASIS	Avans School of International Studies
ATGM	Academie voor de Technologie van Gezondheid en Milieu
AVB	Academie voor Veiligheid en Bestuur
CoE	Centre of Expertise Biobased
CvB	College van Bestuur
DFS	Diensteenheden Financiën en Studentenadministratie
DIF	Diensteenheden ICT en Facilitaire Dienst
DMCS	Diensteenheden Marketing, Communicatie en Studentenzaken
DP&O	Diensteenheden Personeel & Organisatie
LIC	Leer- en Innovatiecentrum
PABO	Academie voor Pedagogisch Onderwijs
Functiecategorie	
OP	Onderwijzend Personeel
OOP	Onderwijsondersteunend Personeel (ex. management)
MP	Management
STAG	Stagiaires

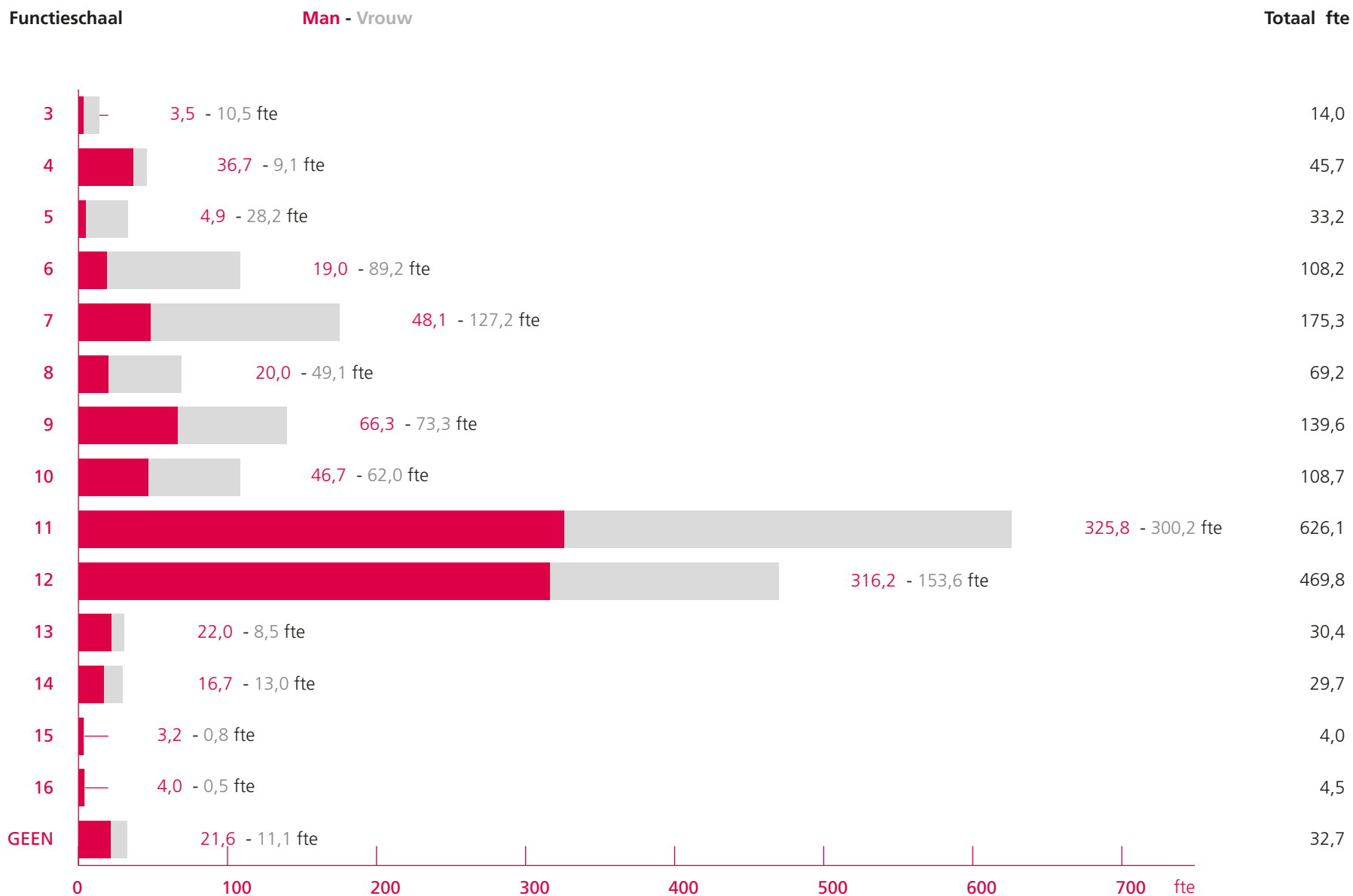
AANTAL MEDEWERKERS EN FTE

Jaar	Aantal	fte	Groei in aantal	Groei in fte
2009	1968	1431,7		
2010	2098	1532,4	6,6%	7,0%
2011	2215	1631,7	5,6%	6,5%
2012	2319	1752,4	4,7%	7,4%
2013	2475	1891,1	6,7%	7,9%

VERDELING NAAR LEEFTIJDSCATEGORIE

Leeftijdscategorie (5jr)	fte	Medewerkers
15-20	7,1	28
20-24	46,1	95
25-29	131,2	160
30-34	232,2	285
35-39	213,3	278
40-44	241,3	323
45-49	267,0	341
50-54	280,5	354
55-59	273,9	348
60-64	184,4	234
65+	14,2	29
Totaal	1891,1	2475

VERDELING FUNCTIESCHALEN NAAR GESLACHT



VERDELING NAAR DOCENTFUNCTIE

Funcieschaal	Docentfunctie	Medewerkers	fte
10	Basisdocent hoger beroepsonderwijs	43	32,6
11	Docent hoger beroepsonderwijs	758	541,5
12	Hogeschooldocent	506	416,6
13	Hogeschoolhoofddocent / senior hogeschooldocent	4	3,0
14 t/m 16	Lector 19	10,2	
	Totaal	1330	1003,9

VERDELING DOCENTFUNCTIES

Funcieschaal	Docentfunctie	2011	2012	2013
10	Basisdocent hoger beroepsonderwijs	4,2%	3,1%	3,2%
11	Docent hoger beroepsonderwijs	48,5%	51,9%	53,9%
12	Hogeschooldocent	45,4%	43,5%	41,5%
13 t/m 16	Hogeschoolhoofddocent / senior hogeschooldocent / lector	1,8%	1,5%	1,3%

VERDELING NAAR FUNCTIECATEGORIE

Funcie categorie	2012		2013		Stijging in aantal	Stijging in fte
	Medewerkers	fte	Medewerkers	fte		
OOP ex MP	776	620,4	911	688,0	17,40%*	10,90%*
MP	71	67,6	74	70,3	4,23%	4,05%
OP**	1447	1042,8	1456	1103,0	0,62%	5,77%
Stag	25	21,6	34	29,7	36,00%	37,47%
Totaal	2319	1752,4	2475	1891,1	6,73%	7,91%

* Toelichting bij sterke stijging aantal medewerkers Onderwijs Ondersteunend Personeel: mede door de aanname van 38 student-assistenten (zogenaamde peer-tutores) met een kleine aanstelling is het aantal gestegen. Daarnaast blijft er een relatief grote stijging over, in zowel aantal als fte. Deze wordt zowel veroorzaakt vanuit een stijging van ondersteunend personeel binnen academies als door een toename van het aantal medewerkers van diensteenheden.

** Met onderwijzend personeel worden naast docentfuncties ook werkplaats-assistenten en enkele andere onderwijzen- en onderzoekende functies bedoeld.

UITSTROOM PER REDEN

Reden einde DV	Medewerkers	fte
Einde van contract	161	62,9
Vrijwillige beëindiging	81	56,0
Gepensioneerd	11	10,5
Anders	8	5,9
Totaal	261	135,3

INSTROOM PER FUNCTIECATEGORIE

Funcatiecategorie	2012		2013	
OOP en MX	106	101,4	311	126,0
MP	11	11,1	8	7,6
OP	222	146,5	236	134,2
Totaal	364	281,5	628*	335,4

* Per 2013 is de rapportagemethodiek veranderd. Daardoor wordt nu ook gerapporteerd over instromend personeel dat tevens gedurende het jaar weer is uitgestroomd. Dit geeft een vertekend beeld ten opzichte van de cijfers over 2012. Met name bij het OOP, omdat daar vaker sprake is van kortdurende inzet van personeel.

VERZUIM

Jaartal	Percentage
2009	5,2%
2010	4,3%
2011	3,4%
2012	3,7%
2013	3,6%

SOORT AANSTELLINGEN

Soort aanstelling	2012 Aantal	fte	2013 Aantal	fte
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (D2)	1557	1233,5	1616	1285,064
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op vast (D3)	7	7	0	0
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (D4)	752	480,6	825	539,209

AFWIJKENDE CONTRACTVORMEN

Contractvorm	2012 Aantal	fte	2013 Aantal	fte
Aantal tijdelijke uitbreidingen betrekking (TUB's)	161	31	200	37,1
Aantal min-max contracten (surveillanten)*	167		178	
Percentage declaranten**	5,32%****		0,55%	
Percentage externe inleen***			4,78%	

* Een Min-max contract heeft een bandbreedte van 0 tot 120 uur per kalenderjaar.

** Voor dit percentage zijn de kosten van van declaranten afgezet tegen de totale loonkosten van Avans Hogeschool. Onder declaranten worden onder meer verstaan de inzet van promostudenten (studenten die tegen betaling incidentele werkzaamheden verrichten) en gastdocenten voor een incidenteel gastcollege.

*** Voor dit percentage zijn de kosten van externe inleen afgezet tegen de totale loonkosten van Avans Hogeschool. Onder externe inleen worden onder meer verstaan de inzet van ZZP'er met VAR op onderwijsgebonden en niet-onderwijsgebonden werkzaamheden en de inzet van externe adviseurs via een bureau.

**** Over 2012 werden de twee groepen nog niet apart in de financiële administratie verwerkt en is er daardoor alleen een overkoepelend percentage beschikbaar.

GROEI EN KRIMP PER ORGANISATIEONDERDEEL

Academie	2012 Medewerkers	fte	2013 Medewerkers	fte	Groei/krimp medewerkers	Groei/krimp fte
AAFM	90	72,6	89	74,8	-1,1%	2,9%
ABI	115	84,8	121	89,8	5,2%	5,6%
ACUE	n.v.t.	n.v.t.	53	43,1	n.v.t.	n.v.t.
ADT	103	32,1	89	28,9	-13,6%	-11,1%
AE&I	n.v.t.	n.v.t.	138	115,7	n.v.t.	n.v.t.
AFM	50	41,9	54	45,5	8,0%	7,9%
AGZ	122	88,5	144	103,7	18,0%	14,7%
AHB	n.v.t.	n.v.t.	84	73,3	n.v.t.	n.v.t.
AIB	43	34,8	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
All	106	87,5	104	91,0	-1,9%	3,8%
AKV	162	76,3	150	75,2	-7,4%	-1,5%
AM	125	106,8	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
AMB	131	110,9	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
AMBM	112	78,7	104	79,1	-7,1%	0,4%
AMIB	n.v.t.	n.v.t.	75	63,9	n.v.t.	n.v.t.
AMUX	29	22,2	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
AOMI	n.v.t.	n.v.t.	61	52,7	n.v.t.	n.v.t.
ASB	103	81,1	102	82,7	-1,0%	1,9%
ASH	104	72,3	107	75,9	2,9%	4,7%
ASIS	60	47,6	60	47,8	0,0%	0,4%
ATGM	109	87,3	116	92,4	6,4%	5,5%
ATM	111	85,8	0	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
AVB	n.v.t.	n.v.t.	77	60,6	n.v.t.	n.v.t.
COE	n.v.t.	n.v.t.	8	7,3	n.v.t.	n.v.t.
CVB	30	26,5	38	33,8	26,7%	21,6%
DFS	65	54,5	72	61,0	10,8%	10,5%
DIF	216	188,6	228	203,3	5,6%	7,2%
DMCS	106	82,0	112	88,1	5,7%	6,9%
DPO	56	47,0	59	50,2	5,4%	6,5%
LIC	130	103,9	172	109,1	32,3% **	4,7%
PABO	59	42,8	58	42,3	-1,7%	-1,3%
Totaal	2319	1752,4	2475	1891,1	6,7%	7,9%

* Opmerking: de herinrichting van een aantal academies heeft ertoe geleid dat een vijftal academiesnamen per halverwege 2013 niet langer wordt gebruikt. Daarnaast zijn er zeven academies met nieuwe namen halverwege 2013 van start gegaan. In de rapportage van groei en krimp is voor deze oude en nieuwe situatie de feitelijke verandering daardoor niet te rapporteren.

** De grote groei bij het LIC is te verklaren vanuit de werving van 38 studentassistenten (peertutoren) met een kleine aanstelling, die tegen een kleine vergoeding andere studenten begeleiden.

VERDELING DOCENTFUNCTIES PER ORGANISATIEONDERDEEL

	Basisdocent hoger beroepsonderwijs	Docent hoger beroepsonderwijs	Hogeschooldocent	Hogeschoolhoofddocent/ senior hogeschooldocent	Lector
AAFM	4,6	29,4	24,4		1,3
AB&I	1,5	24,4	40,8	1,0	0,5
ACUE	1,6	20,3	10,0		
ADT		3,9	8,5		
AE&I	3,7	39,2	40,3		0,8
AFM		13,0	23,2		
AGZ	2,4	53,8	24,5		2,1
AHB	1,0	34,9	24,8		
AI&I	1,0	33,4	35,2		
AKV	0,4	27,1	14,2	1,8	0,4
AMBM	1,0	42,8	17,0		1,0
AMIB	2,8	26,2	20,9		
AOMI		25,0	19,5		
ASB	6,8	31,5	30,0		
ASH	0,8	49,6	15,0		0,8
ASIS		22,9	14,0		
ATGM	1,7	30,3	17,4	0,2	0,2
AVB	2,8	20,6	18,6		2,6
Pabo	0,4	13,3	18,4		0,5
Totaal	32,6	541,5	416,6	3,0	10,2

AANTAL MASTERS EN GEPROMOVEERDEN PER ORGANISATIEONDERDEEL *

Academie	Master/Gepromoveerden	Aantal	
AAFM	Master	52	75,4%
	PhD	2	2,9%
	Totaal AAFM:	54	78,3%
ABI	Master	52	61,9%
	PhD	3	3,6%
	Totaal ABI:	55	65,5%
ACUE	Master	20	51,3%
	PhD	2	5,1%
	Totaal ACUE:	22	56,4%
AE&I	Master	41	43,2%
	PhD	5	5,3%
	Totaal AE&I:	46	48,4%
AFM	Master	26	65,0%
	PhD	1	2,5%
	Totaal AFM:	27	67,5%
AGZ	Master	66	61,7%
	PhD	9	8,4%
	Totaal AGZ:	75	70,1%
AHB	Master	55	79,7%
	Totaal AHB:	55	79,7%
All	Master	44	57,9%
	PhD	4	5,3%
	Totaal All:	48	63,2%
AMBM	Master	50	69,4%
	Totaal AMBM:	50	69,4%
AMIB	Master	47	81,0%
	Totaal AMIB:	47	81,0%
AOMI	Master	31	60,8%
	Totaal AOMI:	31	60,8%
ASB	Master	44	55,0%
	PhD	2	2,5%
	Totaal ASB:	46	57,5%

Academie	Master/Gepromoveerden	Aantal	
ASH	Master	50	60,2%
	PhD	2	2,4%
	Totaal ASH:	52	62,7%
ASIS	Master	29	69,0%
	PhD	4	9,5%
	Totaal ASIS:	33	78,6%
ATGM	Master	23	39,7%
	PhD	32	55,2%
	Totaal ATGM:	55	94,8%
AVB	Master	29	54,7%
	PhD	5	9,4%
	Totaal AVB:	34	64,2%
PABO	Master	14	35,0%
	PhD	2	5,0%
	Totaal PABO:	16	40,0%
Totaal		746	66,8%

* Zoals in de prestatieafspraken tussen Avans Hogeschool en het Ministerie van OCW is opgenomen gaat het hier om docentfuncties. Daarbij worden de academies ADT en AKV alsmede alle aanstellingen kleiner dan 0,3 fte niet meegenomen in de telling.

LEREN, LEREN, LEREN

Docent HRM Erik Woering werkt pas twee jaar voor de Academie voor HRM en Bedrijfskunde (onderdeel van Avans Hogeschool). Hij volgde er echter al vier opleidingen en cursussen. "Deskundigheidsbevordering" noemt hij het. Tevens een bewijs van de goede arbeidsvoorwaarden bij Avans. "Het salaris is prima, de schoolvakanties zijn erg fijn en ik kan mijn werk en privéleven goed combineren. Het leeraanbod is oneindig."

"Het is leuk om jezelf te blijven ontwikkelen", zegt ook P&O-directeur Doetina van Kelle. "Vroeger draaide de baan van een docent om het verzorgen van onderwijs. Dat is natuurlijk nog steeds zo. Maar nu besteden

docenten ook veel tijd aan begeleiding, onderhouden zij contact met bedrijven en leveren zij bijdragen aan (onderwijs)projecten. Ik merk het als docenten hier komen werken: na een jaar zijn ze vaak nóg enthousiaster dan toen ze begonnen. Ze hebben dan gemerkt dat hun functie veel breder is dan vooraf verwacht."

Woering geniet van de vrijheid bij Avans. Zijn lessen mag hij naar eigen inzicht inrichten en voorbereiden. Als hij geen onderwijs geeft, kan hij thuis werken. Dan heeft hij niet het idee dat er iemand over zijn schouder meekijkt. "Ik ervaar weinig bureaucratie hier. Heerlijk, die ruimte." Van Kelle wijst hierbij

op de tweelagenstructuur binnen de Hogeschool: de academies bestaan uit een directeur en docententeams. Meer lagen zijn er niet. Dat betekent dat de lijnen kort zijn en je als team zelfstandig kunt opereren.

Van Kelle: "Als je merkt dat je invloed hebt, vergroot dat ook je betrokkenheid en bevoegdheid. Dat is bij onze docenten niet anders."



BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF

	2012	2013
Man	24	40
Vrouw	50	79
Totaal	74	119

SCHOLINGS- EN POP-GELDEN

	Realisatie 2012 Uitgaven	%	Begroting 2013 Uitgaven	%	Realisatie 2013 Uitgaven	%
Scholingsgelden	€ 3.490.000	2,9	€ 3.490.000	3,10	€ 3.500.000	2,74
	Balans eind 2012		Balans eind 2013			
POP-gelden	€ 2.893.000		€ 3.017.000			

FUNCTIONERINGS-, POP- EN BEOORDELINGSGESPREKKEN

	2011-2012	2012-2013	% deelname 2013*
Functioneringsgesprekverslagen	1119	1317	66%
Beoordelingsgesprekverslagen	1431	1602	80%

* Opmerking: ten behoeve van de percentage-bepaling is het aantal gespreksverslagen afgezet tegen het aantal medewerkers dat gedurende geheel 2013 voor tenminste 0,2 fte in dienst was (conform het protocol gesprekkencyclus). Het gaat hierbij om het aantal geregistreerde en geadmistreerde gespreksverslagen. Een bekend probleem is dat niet alle beschikbare verslagen vervolgens ook in de personeelsadministratie worden geadmistreerd. Avans Hogeschool werkt aan verbeteringen in dit proces.

**UITBETAALD OVERWERK EN UITBETAALDE
VERLOFUREN IN FTE PER ACADEMIE***

Organisatieonderdeel	Uitbetaald in fte
AAFM	0,3 fte
ABI	0,2 fte
ACUE	0,0 fte
ADT	1,9 fte
AE&I	0,1 fte
AFM	0,2 fte
AGZ	1,5 fte
AHB	2,3 fte
AII	0,9 fte
AKV	1,3 fte
AM	0,4 fte
AMB	0,3 fte
AMBM	0,1 fte
AMIB	0,3 fte
AMUX	0,0 fte
AOMI	0,4 fte
ASB	1,0 fte
ASH	1,3 fte
ASIS	1,0 fte
ATGM	0,1 fte
ATM	0,0 fte
AVB	1,0 fte
CoE	0,0 fte
CvB	0,0 fte
DFS	0,6 fte
DIF	3,1 fte
DMCS	0,4 fte
DPO	0,4 fte
LIC	0,1 fte
PABO	0,1 fte
Totaal Avans:	19,4 fte

TOEGEKENDE ARBEIDSMARKTTOELAGES*

Academie	Aantal toegekende toelages
AAFM	5
ACUE	1
AE&I	3
AFM	2
AII	1
AM	1
AMB	2
AMBM	2
ASH	3
ASIS	1
ATGM	1
COE	1
DFS	2
DIF	1
DMCS	1
DPO	1
Eindtotaal	28

* Het gaat hier om het aantal in 2013 nieuw toegekende arbeidsmarkttoelages. Alleen organisatieonderdelen waarbinnen arbeidsmarkttoelages zijn toegekend zijn vermeld.

COLOFON

Dit sociaal jaarverslag is een uitgave van Avans Hogeschool.
Postbus 90.116, 4800 RA Breda.

Informatie over de inhoud van het sociaal jaarverslag kunt u
opvragen via mevrouw C. Deijkers-Gelten.

[avans.nl](https://www.avans.nl)

BREDA

076

Beukenlaan 1
Hogeschoollaan 1
Lovensdijkstraat 61-63

's-HERTOGENBOSCH

073

Hervenplein 2
Onderwijsboulevard 215
Onderwijsboulevard 256

TILBURG

013

Meerkoldreef 6
Prof. Cobbenhagenlaan 13