

Stichting Pharos Expertisecentrum Gezondheidsverschillen

Verkort financieel jaarverslag 2020



Pharos

Vastgesteld door de directie op 26 april 2021

Goedgekeurd door de Raad van Toezicht op 19 mei 2021

Inhoud

Bestuursverslag	3
1. Statutaire gegevens	3
2. Doelstellingen en context	3
3. Bijzondere gebeurtenissen in 2020	3
4. Strategie/beleid	4
5. Organisatie en financiering	5
6. Realisatie versus begroting 2020	6
7. Vooruitzichten 2021	
Verslag van de Raad van Toezicht	9
Verkorte jaarrekening	11
1. Verkorte balans per 31 december 2020 (na resultaatbestemming)	12
2. Verkorte staat van baten en lasten 2020	13
3. Bezoldiging bestuurder en raad van toezicht	14
Bijlagen	15
Bijlage A: Functies en nevenfuncties bestuurder en toezichthouders in 2020	16
Bijlage B: Sociaal jaarverslag	18
Bijlage C: Jaarverslag Ondernemingsraad	22

Bestuursverslag

1. Statutaire gegevens

Stichting Pharos, expertisecentrum gezondheidsverschillen is statutair gevestigd te Utrecht. De bestuurlijke verantwoordelijkheid ligt bij de directeur-bestuurder, die verantwoording aflegt aan de Raad van Toezicht.

De bestuurlijke verantwoordelijkheid was in 2020 belegd bij mw. drs. P. Heijdenrijk (directeur-bestuurder).

De Raad van Toezicht bestond in 2020 uit:

- Mevrouw drs. F. Nasrullah, voorzitter (tot en met augustus 2020)
- Mevrouw drs. I.M. Hamer, voorzitter (vanaf september 2020)
- Mevrouw prof. dr. A.W.M. Kramer
- Mevrouw drs. N. Ünlü (tot mei 2020)
- De heer drs. J. Heuvelink
- Mevrouw drs. A. Jonkers
- Mevrouw ir. H. Linden
- De heer dr. N.J. Snoeij
- De heer dr. D.R. Manna (vanaf juli 2020)

Een overzicht van de hoofd- en nevenfuncties van de bestuurder en van de toezichthouders is opgenomen in bijlage A: Functies en nevenfuncties bestuurder en toezichthouders.

2. Doelstellingen en context

Pharos is hét landelijk expertisecentrum gezondheidsverschillen. Pharos zet haar kennis in met het oog op haar missie: het terugdringen van vermijdbare gezondheidsverschillen. Haar uitgangspunt is: gezondheid en kwaliteit van zorg voor iedereen in Nederland.

Alle activiteiten van Pharos staan geheel ten dienste van dit maatschappelijk belang. Pharos levert hiervoor specifieke kennis en expertise die voor iedereen toegankelijk is. Pharos positioneert zich nadrukkelijk als publiek kennisinstituut. Alle activiteiten dienen een publiek doel en zijn gericht op het openbaar en collectief maken van kennis en het van elkaar leren.

Pharos ziet het als haar taak nationale en internationaal beschikbare kennis te verzamelen, te verrijken en te verspreiden. Door de reeds jarenlange uitvoering van deze taak is een belangrijke kennisbasis, body of knowledge, voor de sector ontstaan, om te gebruiken en op voort te bouwen. Het is een kernopdracht voor Pharos als kennisinstituut om deze kennisbasis niet alleen op niveau en up to date te houden, maar deze ook zo toegankelijk te maken dat professionals in zorg en ondersteuning en andere betrokkenen – zoals beleidsadviseurs van gemeenten - hier gemakkelijk bij kunnen en antwoorden op hun vragen vinden. Pharos benut daarbij de samenwerkingsrelaties die zij binnen haar programma's heeft opgebouwd in onder meer de eerstelijnspraktijken, zorg en welzijnsorganisaties en de infrastructuur in de 165 GIDS-gemeenten. Zo kan zij haar expertise, kennis en producten verspreiden en borgen.

Sinds 2008 heeft de stichting de ANBI-status als Algemeen Nut Beogende Instelling.

3. Bijzondere gebeurtenissen in 2020

Het jaar 2020 stond vanaf maart in het teken van corona. Midden in Pharos' eigen campagneweek, de week tegen de gezondheidsverschillen, werden de eerste maatregelen afgekondigd. Iedereen moest stoppen met handen schudden, voortaan 1,5 meter afstand houden en bijeenkomsten waren alleen nog in kleine groepen toegestaan. Dit had een direct effect op de meeste bijeenkomsten die voor die week gepland stonden en dus geannuleerd moesten worden. Het anticiperen op de maatregelen raakte daarna in een stroomversnelling. Naast het annuleren van bijeenkomsten, moest Pharos ook besluiten om het kantoor te sluiten en aan alle medewerkers te vragen thuis te gaan werken. Om vanuit huis te kunnen werken, moesten de servers dat aankunnen, moest Pharos de beschikking krijgen over digitale vergadermogelijkheden en moesten alle medewerkers thuis voorzieningen als computers, laptops en goede bureaus krijgen. Het is in heel korte tijd gelukt om dit allemaal in te regelen voor de medewerkers. En zo kon iedereen heel snel, al was het digitaal, de normale

bedrijfsvoering weer oppakken. Fysieke bijeenkomsten werden omgezet in Teams afspraken, webinars, digitale tafels en Zoom-meetings. Vanuit het management is in die onzekere beginperiode wekelijks een update gestuurd om de collega's goed aangesloten te houden op wat er speelde, wat de lijn was aangaande maatregelen en tips en tops om zo gezond mogelijk te blijven en het langdurig thuiswerken goed vol te kunnen houden. Ook heeft het management diverse attenties gestuurd waarmee alle medewerkers een hart onder de riem kregen en waardering voor hun inzet en het volhouden op afstand.

Omdat het goed mogelijk was om voor het werk van Pharos over te schakelen naar een digitale modus of in overleg met opdrachtgevers afspraken te maken over vervangende werkzaamheden heeft corona omzet-technisch gezien geen problemen opgeleverd. Sterker nog, er kwamen vanwege Pharos' specifieke kennis over toegankelijk maken van informatie (in dit geval over corona) extra vragen en Pharos werd extra betrokken bij onderzoeken in relatie tot corona.

Het management heeft zich steeds verhouden tot de afgekondigde maatregelen. Toen rond de zomer versoepelingen mogelijk werden is het kantoor coronaproof gemaakt door onder andere het aanleggen van looplijnen en het afzetten van werkplekken. Tevens is een digitale werkplekplanner ingericht waardoor de bezetting werd gemaximeerd. In kleine clusters konden mensen weer naar kantoor. Helaas was dit natuurlijk maar van korte duur en in het najaar werkte iedereen weer volledig thuis.

De grootste aandacht ging naar de gezondheid en het welzijn van de medewerkers in zo'n lange thuiswerkmodus. Naast het beschikbaar stellen van een corona-vertrouwenspersoon, het vinger aan de pols houden van het management in samenwerking met de HR collega's, zijn een aantal digitale ronde tafels georganiseerd voor de collega's om lief en leed te kunnen delen, en zijn digitale lezingen, digitale medewerkersbijeenkomsten en digitale borrels, inclusief een digitale kerst-quiz gehouden. Deze digitale vormen kunnen natuurlijk het fysieke gemis niet goed maken, maar hebben wel bijgedragen aan de enorme onderlinge verbinding van de Pharos-medewerkers. En

deze verbinding heeft gemaakt dat iedereen zijn of haar werk, zij het op afstand, heeft kunnen doen en het eerste coronajaar goed heeft kunnen doorstaan.

4. Strategie/beleid

Herijking strategie

Pharos heeft in 2020 haar nieuwe meerjarenstrategie geformuleerd (2021-2024). In de nieuwe strategie staat het vergroten van impact in een uitdijend en complexer wordend werkveld centraal. De lijn van programmatisch werken wordt doorgezet, de aanscherping zit vooral in het zoeken naar meer impact binnen programma's, tussen programma's en programma overstijgend. Voor het realiseren van de nieuwe strategische koers zijn zes samenhangende ontwikkelopgaven geformuleerd, waarmee de komende jaren gericht kan worden gewerkt aan het realiseren van de nieuwe strategie. Deze gaan over monitoring en evaluatie, impact in de programmering, talentontwikkeling/lerende organisatie, uitwerking van de Pharos verandermethodiek en stakeholders/positionering. In navolging van de publicatie *Gezondheidsverschillen duurzaam aanpakken. Negen principes voor een succesvolle strategie*, is in 2020 aandacht besteed aan verdere verdieping op het thema Chronische stress. Voor het jaarplan 2021 zijn in de lijn van programmaoverstijgend werken ook drie Pharos-brede onderwerpen geagendeerd die uitgewerkt gaan worden: gezondheid en armoede, discriminatie en gezondheid en systeembeïnvloeding.

Externe positionering en profilering

In 2020 is de directeur-bestuurder zeer actief geweest in het versterken van de relatie met relevante organisaties en personen. Zo zijn er onder andere gesprekken geweest met VWS, RIVM, ZonMW, collega kennisinstituten, beroepsverenigingen, gemeenten, zorgverzekeraars, de Patiëntenfederatie Nederland, Federatie voor Gezondheid, Alles is Gezondheid, de NZA, het ZIN, SER, VNO/NCW, SCP, RV&S. In deze gesprekken is niet alleen de samenwerking verder versterkt, maar is ook veel input verzameld om Pharos verder te richten.

Namens Pharos heeft de directeur-bestuurder zitting in de programmacommissie Actieprogramma landelijke initiatieven voor mensen met Verward Gedrag van ZonMw, is zij Lid van de begeleidingscommissie Digitale Ondersteuning Bestrijding Covid-19 in het kader van

de ontwikkeling van de CoronaMelder en lid van het Kennisplatform preventie. Hiervoor ontvangt zij vacatiegelden die ten bate komen aan de buitengewone baten van Pharos.

Daarnaast heeft zij onbezoldigd zitting in de adviesraad van Sarphati Amsterdam, in de adviescommissie van het onderzoek 'ethniciteit en COVID-19', in de klankbordgroep van het preventieakkoord en is zij lid als expert van de deeltafel Roken van het nationale preventieakkoord.

In 2020 was zij tevens onbezoldigd voorzitter van het Landelijk Overleg Thema-instituten (LOT-i) bestaande uit Rutgers, SoaAids NL, VeiligheidNL, Voedingscentrum, Trimbos, RIVM/CGL, KC Sport & Bewegen en Pharos.

Pharos staat niet alleen in de kennisinfrastructuur van het ministerie van VWS. Er is samenwerking gevonden met de partnerinstellingen in het sociaal domein via de Kennis Alliantie maatschappelijke en zorgorganisaties (KAMZO), bestaande uit Vilans, Movisie, NCJ, Nji en Pharos. Pharos is tevens lid van de Federatie voor Gezondheid en van Eurohealtnet. Op bestuurlijk niveau is er ook een paar keer per jaar overleg met GGDGHOR NL.

In 2020 is geïnvesteerd in het netwerk met migranten-organisaties. Daarnaast is het Pharos netwerk van sleutelpersonen uitgebreid en versterkt.

Pharos coördineert de Alliantie Gezondheidsvaardigheden, een netwerk met zo'n 90 partners in de zorg. Én is lid van de Alliantie Medicatieveiligheid én het netwerk patiënten informatie. Pharos speelt in beide netwerken een voortrekkende rol wat betreft begrijpelijke informatie over medicatie.

Het thema 'gezondheidsverschillen' staat momenteel stevig op de verschillende (beleids)agenda's. Het harde werken en agenderen van de afgelopen jaren is hiermee beloond. Het is belangrijk dat er, met de toegenomen aandacht, op dit grote vraagstuk samengewerkt blijft worden aan oplossingen. Aan Pharos de uitdaging om zich de komende tijd goed te blijven positioneren, haar toegevoegde waarde en kennis goed voor het voetlicht te brengen en een belangrijke kennispartner te blijven voor alle belangrijke stakeholders.

5. Organisatie en financiering

Pharos wordt gefinancierd door het ministerie van VWS vanuit een instellingssubsidie en diverse meerjarige programmasubsidies. In 2020 bedroeg de VWS instellingssubsidie in totaal € 4.921.900. In de loop van 2020 is met VWS afgesproken dat Pharos binnen het toegekende subsidiebedrag ruimte krijgt om werkzaamheden die vanwege corona niet door kunnen gaan, te vervangen met alternatieve werkzaamheden ten behoeve van de corona-aanpak. Deze ruimte gold tot een maximaal bedrag van 10% van de totale instellingssubsidie.

Daarnaast verwerft Pharos (project)financiering van ZonMw, (vermogens)fondsen, lokale overheden en private partijen. Het verwerven van overige financiering (naast de instellingssubsidie van VWS) is een strategisch speerpunt. Enerzijds om minder afhankelijk te zijn van één financier (VWS), anderzijds om haar maatschappelijke doelstelling nog beter en met meer impact te realiseren.

De samenwerking met VWS gaat in goede harmonie en in het aanvraagproces zijn de beide partijen goed op elkaar aangesloten. Gedurende het jaar zijn er kwartaalgesprekken met de VWS contactpersoon. Dit wordt ondersteund door reguliere gesprekken op directie- en contactpersoenniveau. Het resultaat is een snelle toekenning en transparante informatie voor sturing en verantwoording.

Pharos streeft ernaar om te werken volgens de principes van 'Good Governance'. Hierbij gaat het erom goed bestuur op de lange termijn te realiseren. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de bestuurder en de Raad van Toezicht om hiervoor de juiste omstandigheden te creëren. Een goede samenwerking met de Ondernemingsraad is daarbij van groot belang. Goed bestuur vraagt om een heldere invulling van toezicht, verantwoording en medezeggenschap. Niet alleen in heldere spelregels, maar ook in (in de praktijk) gezamenlijk gevoelde waarden. De governance van Pharos heeft een goede basis met een betrokken en positief kritische Raad van Toezicht. Zie hiervoor ook het verslag van de RvT in dit jaarverslag. De samenwerking met de Ondernemingsraad wordt over het algemeen van beide kanten als goed beschouwd. Zie hiervoor ook het verslag van de Ondernemingsraad over 2020, dat als bijlage is opgenomen.

Pharos heeft een structuur langs de inhoudelijke lijnen, met teams per inhoudelijk onderwerp die aangestuurd worden door programmamanagers. In totaal waren er in 2020 10 inhoudelijke teams onder leiding van 5 programmanagers en daarnaast ondersteunende stafdiensten (HR, F&B/ICT, PRM&C, S&T en secretariaat/facilitair) onder leiding van een hoofd of coördinator. De beide directieleden hebben de inhoudelijke en ondersteunende portefeuilles onderling verdeeld. Tweewekelijks is er een breed programmamanagers overleg, waarbij de staf deels ook aanwezig is, en tweewekelijks een management team vergadering (directie, bestuurssecretaris, businesscontroller en hoofd HR).

Pharos kent een jaarlijkse beleidscyclus die steeds start in het voorgaande jaar middels een kaderbrief in mei, waarin het kader staat voor het schrijven van het jaarplan voor het aankomende jaar. Op basis hiervan stellen de inhoudelijke teams en ondersteunende diensten hun plannen voor het komende kalenderjaar op, als belangrijke input voor het gehele jaarplan. Het jaarplan wordt goedgekeurd door de Raad van Toezicht in september. Pharos maakt hiernaast een jaarverslag over het afgelopen jaar dat wordt afgerond en geaccordeerd door de Raad van Toezicht in mei.

De beleidscyclus is uitgewerkt in een document dat inzicht geeft in de taken, verantwoordelijkheden en tijdspaden aangaande deze cyclus. Ook de jaarlijkse HR beoordelingscyclus is opgenomen in de planning- en control cyclus. Deze jaarplanning wordt jaarlijks gedeeld met de medewerkers.

In 2020 heeft een evaluatie plaatsgevonden van de in 2019 ontwikkelde standaard werkwijze voor het (laten) beoordelen en ondertekenen van offertes / samenwerkingscontracten. Deze heeft geleid tot verdere verbeteringen, die eind 2020 zijn doorgevoerd.

Het jaarplan 2020 vormde met de bijbehorende begroting de leidraad van de aansturing van de organisatie. De monitoring is georganiseerd door een systeem van tweemaandelijks rapportages. Daarmee was er tijdens het jaar continue zicht op de voortgang van de resultaten, de eventuele afwijkingen en de vereiste acties voor bijsturing. Hierdoor konden periodiek de

resultaten worden gemonitord. Hiermee kwam er meer zicht op de risico's en op welke manier deze gemitigeerd kunnen worden.

De factor arbeid vormt een substantieel deel van de totale kosten van de bedrijfsvoering. Pharos streeft dan ook naar een voldoende flexibel medewerkersbestand. Dit hoort bij een realistische bedrijfsvoering. Immers, er is altijd (enige) onzekerheid over de continuering van subsidie en/of de projecten van derden. Op deze manier kan de organisatie makkelijker mee-ademen met de hoeveelheid werk: bij laagconjunctuur krimpen tegen minder kosten en uitbreiden indien het goed gaat. Een aspect dat daarom speciale aandacht krijgt, is de verhouding tussen tijdelijke en vaste arbeidscontracten. Pharos heeft in 2020 haar flexibele schil versterkt door samen te werken met een aantal vaste ZZP'ers. Daarnaast wordt er gestuurd op een gezonde verhouding tussen het aantal medewerkers met een vast en een tijdelijk contract. Bij de samenstelling van het personeelsbestand wordt nauwgezet gekeken of de vereiste deskundigheden nog voldoende aanwezig zijn binnen de vaste bezetting.

6. Realisatie versus begroting 2020

Het saldo van baten en lasten bedraagt in 2020 € 63.356. Voor 2020 was een sluitende begroting opgesteld. Van het batig saldo wordt € 145.006 toegevoegd aan de algemene reserve en wordt € 81.650 in mindering gebracht op de egalisatiereserve van VWS. In 2019 was het saldo € 218.358, hetgeen volledig ten gunste is gebracht van de egalisatiereserve van VWS. In 2020 is voor het eerst een uitsplitsing gemaakt van de opbrengsten en de kosten voor de verschillende bronnen van financiering.

Met VWS is voor 2020 afgesproken dat Pharos binnen het toegekende bedrag vanuit de instellingssubsidie ruimte krijgt om werkzaamheden die vanwege corona niet door kunnen gaan, te vervangen met alternatieve werkzaamheden ten behoeve van de corona-aanpak. In totaal is voor € 235.000 aan dergelijke corona werkzaamheden uitgevoerd. Dat is 5% van de totale instellingssubsidie. Pharos is dus ruim binnen de toegestane 10% gebleven.

De baten zijn ruim € 8 miljoen, € 178 duizend hoger dan begroot. Voor een deel wordt dit verklaard door de overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling (ruim

€ 100.000) en een hogere opbrengst voor projecten van derden. De opbrengst voor scholing en training stond door de gevolgen van de corona lock-down onder druk en is daardoor lager dan de begroting en fors lager dan in 2019. Mede door Corona werd een aantal fysieke trainingen geannuleerd. Gelukkig bleek het mogelijk om een deel van de reeds geboekte trainingen om te zetten in online trainingen. Helaas was dat niet mogelijk voor alle trainingen, ook omdat we vaak gebruik maken van acteurs en daarvoor was deze manier van training minder geschikt. De trainingen trekken weer aan in 2021 en het is de verwachting dat de begrote omzet daadwerkelijk gerealiseerd kan worden.

De uitvoeringskosten zijn € 99.000 lager dan de begroting en komen uit op € 6.174.000. De onderbesteding van de kosten wordt verklaard door een vrijval uit de reservering voor nog uit te betalen wachtgelden. De wachtgeldverplichting eindigt op 1 maart 2020. In 2020 is geen beroep gedaan op een betaling op grond van deze regeling. Derhalve is de eerdere toezegging voor 2020 vrijgevallen. In juni 2020 is € 77.000 ontvangen van het UWV in verband met een in 2017 betaalde transitievergoeding aan een oud werknemer. Het dienstverband is na twee jaar ziekte beëindigd, desondanks was Pharos verplicht een transitievergoeding te betalen. Door een regeling van het UWV is alsnog het bedrag teruggekregen.

De overige uitvoeringskosten liggen in lijn met de begroting.

In 2020 waren gemiddeld 64,3 fte werkzaam. Om flexibel in te kunnen spelen op pieken en dalen in de activiteiten maken we gebruik van een zzp-pool waaruit medewerkers voor tijdelijke projecten en het verzorgen van trainingen worden ingehuurd.

De liquiditeit is in 2020 met € 220.000 toegenomen. Dat wordt verklaard door extra voorschotten op projectsubsidies.

7. Vooruitzichten 2021

De coronapandemie is nog niet ten einde. In het eerste kwartaal is het nationale vaccinatieprogramma van start gegaan. De vooruitzichten zijn dat de medewerkers nog in ieder geval tot de zomer bijna geheel vanuit huis zullen werken. Het management continueert haar beleid om het

thuiswerken zoveel mogelijk te ondersteunen. Er is een voorlopige thuiswerkregeling die in overleg met de OR is opgesteld. Deze is vooral bedoeld om de faciliteiten thuis te optimaliseren en aandacht te vragen voor arbo-technische zaken. In overleg met het management werkt de afdeling HR aan een visie voor de situatie na de pandemie. De wens daarbij is om de geleerde lessen als minder tijd kwijt zijn aan reizen en het efficiënter kunnen werken thuis te behouden en ook goede voorzieningen te treffen voor ontmoeting en gesprekken op kantoor. Dit zal verder vorm krijgen in afstemming met de OR en de medewerkers.

Eind januari is de internetconsultatie gesloten waarin VWS input vroeg voor hun discussienota Zorg voor de Toekomst, voorheen de contourennota. Pharos heeft zowel vanuit de eigen organisatie als vanuit de wethoudersgroep van het stimuleringsprogramma GezondIn input voor de toekomstvisie aangeleverd. Het ministerie heeft laten weten alle (meer dan 350) reacties te verzamelen en door te geven aan de nieuwe bewindspersonen. Vanwege de aflopende kabinetsperiode en de lopende ontwikkelingen van de contourennota zijn in ieder geval het stimuleringsprogramma en de daarbij behorende GIDS middelen voor een jaar verlengd, dus tot en met 2022. Pharos zal in 2021 de gesprekken hervatten met VWS over de kennisborging van het lokaal terugdringen van gezondheidsachterstanden en behoud van de kennisinfrastructuur van de 155 GIDS gemeenten.

Verder is Pharos als het expertisecentrum gezondheidsverschillen nauw betrokken bij het missiegedreven Topsectorenbeleid, onder aansturing door de Topsector Life Sciences & Health en begeleiding van Health-Holland. Pharos is gevraagd de trekker te zijn van de nadere uitwerking van de Centrale missie, het terugdringen van de gezondheidsverschillen in 2040 met 30% en verkrijgen van 5 levensjaren in goede gezondheid erbij. Daarnaast is Pharos bij verschillende lijnen en programma's betrokken en levert kennis en ondersteuning, specifiek daar waar het gaat om het behalen van impact voor de groepen die het het hardst nodig hebben.

De coronapandemie heeft laten zien dat de mensen met de meest kwetsbare gezondheid de grootste kans hebben om besmet te raken en ziek te worden. Pharos zal ook in 2021 haar kennis en expertise inzetten om stakeholders

als VWS en RIVM te ondersteunen als het gaat om het toegankelijk maken van informatie, te onderzoeken wat er nodig is als het om specifieke groepen kwetsbaren gaat en wat oplossingsrichtingen daarvoor kunnen zijn. Ook voor 2021 is met VWS afgesproken dat net als in 2020 10 % van de instellingssubsidie kan worden ingezet voor coronagerelateerde activiteiten.

In 2021 zet Pharos haar betrokkenheid bij zowel het Nationale preventieakkoord als de lokale preventieakkoorden, bij de landelijke programma's Juiste Zorg op de Juiste Plek en Uitkomstgerichte zorg voort. Pharos blijft vanuit haar rol aandacht vragen voor differentiatie, het maken van beleid met extra aandacht voor het maken van impact voor de lage ses groepen. Pharos zoekt bij alle ontwikkelingen steeds naar haar rol en hoe zij de meeste impact kan maken om haar doelstellingen te bereiken. Uitgangspunt is altijd maximale impact te creëren voor de mensen waar Pharos aandacht voor vraagt: de kwetsbare burgers, laagopgeleiden, migranten en vluchtelingen.

Fondsen en financiers als ZonMw zijn ook bezig met het uitzetten van calls die specifiek aansluiten op het werkveld van Pharos. Mede dankzij de status van onderzoeksorganisatie die Pharos door ZonMw is toegekend in februari van dit jaar, is de verwachting dat Pharos een grotere rol zal kunnen vervullen binnen toekomstige door ZonMw gesubsidieerde onderzoeksprogramma's.

De interim controle die de accountant begin 2021 heeft uitgevoerd, was aanleiding om aan de slag te gaan met het opzetten van een handboek AO/IC. In 2021 zal dit worden gerealiseerd, waarbij onder meer aandacht zal worden besteed aan explicitering van risicomanagement en het formuleren van een IT beleid.

Voor 2021 is een begroting opgesteld met bruto opbrengsten van €4.921.900 voor de VWS instellings-subsidie en € 3.342.760 voor overige projecten. De totale begrote opbrengsten in 2021 bedragen € 8,5 miljoen.

Op basis van de huidige inzichten zijn er geen zorgen over liquiditeit en continuïteit van de organisatie. De kwaliteit en gedrevenheid van de medewerkers geeft

bovendien alle vertrouwen dat Pharos haar plannen gaat realiseren.

Utrecht, 19 mei 2021

Drs. P. Heijdenrijk, directeur-bestuurder Stichting Pharos

Verslag van de Raad van Toezicht

Impact corona

De coronapandemie heeft vanzelfsprekend invloed gehad op de werkzaamheden van de Raad van Toezicht. De Raad is, zeker aan het begin van de coronacrisis, intensiever dan gebruikelijk op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en de mogelijke impact op de bedrijfsprocessen en positionering van Pharos. Op deze manier kon de Raad een vinger aan de pols houden in deze roerige periode.

De Raad van Toezicht wil haar complimenten uitspreken voor de manier waarop de directeur-bestuurder en de rest van de medewerkers hebben gereageerd op de coronasituatie. De zichtbaarheid en het vertrouwen die Pharos al had zijn in de ogen van de Raad van Toezicht bevestigd door de alertheid en accuraatheid waarmee is gereageerd. Het is Pharos gelukt om in korte tijd om te schakelen naar een thuiswerkmodus en ook echt te blijven leveren. Daarnaast is een deel van de activiteiten uit het reguliere programma omgezet naar zeer relevante corona-gerelateerde onderwerpen, zoals de begrijpelijke corona informatie. Dit heeft de Raad van Toezicht veel vertrouwen gegeven in de kracht van de organisatie.

De vergaderingen van de Raad van Toezicht hebben vanaf maart 2020 overwegend online plaatsgevonden. Gelukkig kon de eerste vergadering met de nieuwe voorzitter in september wel live plaatsvinden.

Wisselingen in de samenstelling van de Raad van Toezicht

In 2020 kwam voor mw. drs. Fawzia Nasrullah een einde aan haar tweede termijn als voorzitter. In de afgelopen acht jaar heeft zij zich met grote betrokkenheid ingezet voor de ontwikkeling van Pharos, waarbij het onderwerp diversiteit haar speciale aandacht kreeg. Met succes is er een opvolger voor haar gevonden in de persoon van SER-voorzitter mw. drs. Mariëtte Hamer. Per 1 september 2020 is zij aangetreden als de nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht.

In 2020 heeft mw. Nürsen Ünlü op eigen verzoek haar werkzaamheden als lid van de Raad van Toezicht

neergelegd. Per 1 juli 2020 is dhr. dr. Radjesh Manna haar opgevolgd als lid van de Raad van Toezicht.

Het jaar in vogelvlucht

De Raad van Toezicht heeft in 2020 volgens schema vijf keer vergaderd. Als vaste bespreekpunten stonden in elke vergadering de financiële en inhoudelijke voortgang op de agenda.

De Raad heeft in 2020 de volgende formele besluiten genomen:

- Jaarverslag 2019 goedgekeurd
- Jaarrekening 2019 goedgekeurd
- Werkplan 2021 ten behoeve van de instellingssubsidie en begroting 2021 vastgesteld
- Aanvullend jaarplan (met daarin onder meer de activiteiten voor derden en van de ondersteunende afdelingen) vastgesteld
- Vast instellen van de auditcommissie, inclusief het vaststellen van een reglement voor de auditcommissie
- Kantoor Van Ree benoemd als de nieuwe controlerend accountant
- De nieuwe strategische koers (2021 – 2024) goedgekeurd

De Raad van Toezicht is in 2020 stapsgewijs meegenomen in het traject om te komen tot een nieuwe strategische koers. In april, mei en juli heeft de Raad kunnen reflecteren op conceptversies van de strategie en hier ook mee ingestemd. In november ontving de Raad de definitieve strategische koers, die ook voor externe geïnteresseerden inzichtelijk maakt wat Pharos de komende jaren ziet als haar missie, visie, rol en werkwijze.

In de nieuwe strategie staat het vergroten van impact in een uitdijend en complexer wordend werkveld centraal. De lijn van programmatisch werken wordt doorgezet, de aanscherping zit vooral in het zoeken naar meer impact binnen programma's, tussen programma's en programma overstijgend. Voor het realiseren van de nieuwe strategische koers zijn vijf samenhangende

ontwikkelopgaven geformuleerd, waarmee de komende jaren gericht kan worden gewerkt aan het realiseren van de nieuwe strategie.

Op de agenda van de Raad van Toezicht staan ook inhoudelijke onderwerpen. Dit jaar heeft de Raad zich onder meer laten informeren over de inzet van sleutelpersonen als verbinders binnen en naar specifieke doelgroepen zoals statushouders uit een specifiek land. Ook heeft de Raad kennis genomen van de inzet van Pharos op het gebied van begrijpelijke informatie over corona.

Auditcommissie

De Raad van Toezicht heeft in 2020 besloten de in eerste instantie tijdelijk ingestelde auditcommissie een vast karakter te geven. Deze stap is geformaliseerd met het vaststellen van het reglement van de auditcommissie. Net als in 2019 waren de heer drs. Jeroen Heuvelink en de heer dr. Niek Snoeij lid van de auditcommissie. Per 1 september 2020 is de heer dr. Niek Snoeij benoemd als voorzitter van de auditcommissie.

De auditcommissie is voorafgaand aan de mei- en septembervergadering van de Raad bijeengekomen. Dit ter voorbereiding van de behandeling van de jaarrekening en het jaarverslag van 2019, respectievelijk de begroting en het jaarplan voor 2021. Ook het accountantsverslag en de managementletter zijn door de auditcommissie besproken.

Aanvullend op deze reguliere onderwerpen, heeft de auditcommissie in samenwerking met de directeur-bestuurder een voorbereidende rol op zich genomen wat betreft de heroriëntatie op de accountancydiensten. Na een zorgvuldige, stapsgewijze selectie is besloten om over te stappen naar een nieuw accountantskantoor.

Hiernaast heeft de auditcommissie geadviseerd over een aanscherping van de wijze waarop resultaten worden toegerekend en aangeraden om hierbij extern advies in te winnen. Dit advies is ook opgevolgd. Op verzoek van de auditcommissie is de Raad van Toezicht tevens geïnformeerd over de sturing op flexibiliteit in de samenstelling van het personeelsbestand.

Remuneratiecommissie

De Raad kent een remuneratiecommissie. Deze commissie bestond in 2020 uit de voorzitter (tot 1 september mevrouw Nasrullah, daarna mevrouw Hamer) en mevrouw Linden. De commissie heeft in juli het jaargesprek met de directeur-bestuurder gehouden.

Op deze plaats dankt de Raad van Toezicht ten slotte bestuur, medewerkers, financiers en samenwerkingspartners zeer hartelijk voor hun inzet ten behoeve van de activiteiten van Pharos in het afgelopen jaar.

drs. M.I. (Mariette) Hamer, voorzitter, namens de Raad van Toezicht

Verkorte jaarrekening

1. Verkorte balans per 31 december 2020 (na resultaatbestemming)

ACTIVA		31 december 2020		31 december 2019	
		€	€	€	€
VASTE ACTIVA					
A	Materiële vaste activa		236.392		300.462
VLOTTENDE ACTIVA					
B	Vorderingen				
	Nog te ontvangen projectsubsidies	507.710		396.160	
	Overige vorderingen en overlopende activa	114.626		111.784	
			<u>622.336</u>		<u>507.944</u>
C	Liquide middelen		<u>1.621.392</u>		<u>1.402.583</u>
	TOTAAL BEZITTINGEN		<u>2.480.120</u>		<u>2.210.989</u>
PASSIVA					
D EIGEN VERMOGEN					
	Stichtingsvermogen	598.007		598.007	
	Algemene reserve	119.783		8.189	
	Bestemmingsfonds egaliseringsreserve VWS	392.198		406.392	
			<u>1.109.988</u>		<u>1.012.588</u>
E KORTLOPENDE SCHULDEN					
	Crediteuren	520.968		389.043	
	Belastingen, premies sociale verzekeringen en pensioenen	315.387		279.267	
	Overige schulden en overlopende passiva	533.777		530.091	
			<u>1.370.132</u>		<u>1.198.401</u>
	TOTAAL SCHULDEN EN EIGEN VERMOGEN		<u>2.480.120</u>		<u>2.210.989</u>

2. Verkorte staat van baten en lasten 2020

BATEN		Jaar- rekening 2020	Begroting 2020	Jaar- rekening 2019	Begroting 2021
		€	€	€	€
I	Subsidie en projectinkomsten	7.831.404	7.641.000	7.279.628	8.264.660
II	Scholing en training	170.128	200.000	310.215	200.000
III	Overige baten	64.950	47.500	83.632	45.000
TOTAAL BATEN		8.066.482	7.888.500	7.673.475	8.509.660
LASTEN					
Uitvoeringskosten					
	Loonkosten (inclusief sociale lasten en pensioenen)	5.158.980	5.122.000	4.395.142	5.827.400
	Overige personeelskosten	229.320	371.500	299.293	368.000
IV	Personeelskosten	5.388.300	5.493.500	4.694.435	6.195.400
	Organisatiekosten	420.053	446.200	449.659	457.200
	Kosten ICT en netwerk	274.964	271.800	251.462	291.800
	Algemene kosten	86.167	61.000	65.807	79.000
V	Materiele kosten	781.184	779.000	766.928	828.000
	Totaal uitvoeringskosten	6.169.484	6.272.500	5.461.363	7.023.400
Uitbestede werkzaamheden					
VI	Inhuur interim en detachering	1.115.598	643.000	1.089.074	764.735
VII	Activiteitskosten	679.928	971.000	903.893	719.525
	Totaal uitbestede werkzaamheden	1.795.526	1.614.000	1.992.967	1.484.260
TOTAAL LASTEN		7.965.010	7.886.500	7.454.330	8.507.660
VIII	SALDO VOOR FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	-4.072	-2.000	-787	-2.000
SALDO VAN BATEN EN LASTEN		97.400	-	218.358	-
RESULTAATBESTEMMING					
	Mutatie bestemmingsfonds egalisereserve VWS	-14.194	-	218.358	-
	Mutatie algemene reserve	111.594	-	-	-
	Totaal	97.400	-	218.358	-

3. Bezoldiging bestuurder en raad van toezicht

Bezoldiging directeur-bestuurder

P. Heijdenrijk	2020	2019
Functie	Directeur- bestuurder	Directeur- bestuurder
Aanvang en einde functievervulling	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,00	1,00
(Fictieve) dienstbetrekking	ja	ja
Bezoldiging plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 128.964	€ 124.564
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 11.703	€ 11.491
Totale bezoldiging	€ 140.667	€ 136.055
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 201.000	194.000

Bezoldiging raad van toezicht

Naam	functie	aanvangs- datum	eind-datum	2020	ITB *)
Mw. M. Hamer	Voorzitter	1-9-2020	31-12-2020	€ 1.667	€ 10.050
Mw. F. Nasrullah	Voorzitter	1-1-2020	1-9-2020	€ 3.333	€ 20.100
Mw. H. Linden	gewoon lid	1-1-2020	31-12-2020	€ 2.000	€ 20.100
Dhr. N.J. Snoeij	gewoon lid en audit commissie	1-1-2020	31-12-2020	€ 2.000	€ 20.100
Mw. A.W.M. Kramer	gewoon lid	1-1-2020	31-12-2020	€ 2.000	€ 20.100
Mw. N. Unlü	gewoon lid	1-1-2020	1-4-2020	€ 667	€ 4.998
Mw. A. Jonkers	gewoon lid	1-1-2020	31-12-2020	€ 2.000	€ 20.100
Dhr. J. Heuvelink	gewoon lid en audit commissie	1-1-2020	31-12-2020	€ 2.000	€ 20.100
Dhr. R. Manna	gewoon lid	1-7-2020	31-12-2020	€ 1.000	€ 10.105

Naam	functie	aanvangs- datum	eind-datum	2019	ITB *)
Mw. F. Nasrullah	Voorzitter	1-1-2019	31-12-2019	€ 5.000	€ 29.100
Mw. H. Linden	gewoon lid	1-1-2019	31-12-2019	€ 2.000	€ 19.400
Mw. I.J. Kooy - Veenstra	gewoon lid	1-1-2019	31-7-2019	€ 1.200	€ 11.268
Dhr. N.J. Snoeij	gewoon lid en audit commissie	1-9-2019	31-12-2019	€ 800	€ 6.484
Mw. A.W.M. Kramer	gewoon lid	1-1-2019	31-12-2019	€ 2.000	€ 19.400
Mw. N. Unlü	gewoon lid	1-1-2019	31-12-2019	€ 2.000	€ 19.400
Mw. A. Jonkers	gewoon lid	1-1-2019	31-12-2019	€ 2.000	€ 19.400
Dhr. J. Heuvelink	gewoon lid en audit commissie	1-1-2019	31-12-2019	€ 2.000	€ 19.400

*) ITB =Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum.

Bijlagen

Bijlage A:

Functies en nevenfuncties bestuurder en toezichhouders in 2020

Nevenfuncties van de directeur-bestuurder, mevrouw drs. P. Heijdenrijk:

- Bestuurslid Federatie voor Gezondheid, onbezoldigd
- Bestuurslid Stichting ShivA te Amsterdam, onbezoldigd (vanaf september 2020)

Functies en nevenfuncties van de ultimo 2020 nog actieve leden van de Raad van Toezicht:

<i>Naam en functie</i>	<i>Functie in RvT</i>	<i>Nevenfuncties</i>
Mevrouw drs. I.M. Hamer , voorzitter Sociaal Economische Raad (SER)	Voorzitter	<ul style="list-style-type: none">• Voorzitter Raad van Toezicht De Doelen• Voorzitter van de Raad van Toezicht van Stichting Lezen & Schrijven• Voorzitter Raad van Toezicht RDW• Lid Raad van Toezicht TU Eindhoven• Voorzitter Raad van Advies Nationale jeugdraad• Lid Maatschappelijke Adviesraad (MAR), PO raad• Lid Raad van Advies van de Maatschappelijke Alliantie• Lid Raad van Advies GAK• Lid Raad van Advies van de Vrije Universiteit Amsterdam• Raad van Advies Faculteit der Geesteswetenschappen UvA
Mevrouw prof. dr. A.W.M. Kramer , huisarts en bijzonder hoogleraar huisartsgeneeskunde	Lid	<ul style="list-style-type: none">• Lid strategische commissie ZonMW 'wat werkt voor de jeugd'
De heer drs. J. Heuvelink , programmamanager Stikstof en tevens plv. afdelingshoofd Gebiedsontwikkeling bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	Lid	<ul style="list-style-type: none">• D66-statenlid Provincie Zuid-Holland
Mevrouw drs. A. Jonkers , directeur Intramuraal zorg Florence zorgorganisatie Den Haag	Lid	<ul style="list-style-type: none">• Lid Raad van Toezicht van Vugherstede
Mevrouw ir. H. Linden , bouwer strategische allianties, Health Hub Utrecht, Gemeente Utrecht	Lid	<ul style="list-style-type: none">• Lid Raad van Toezicht Mulier Instituut• Lid programmacommissie van het Nationaal Preventie Programma (NPP5 en NPP6), ZonMw• Voorzitter commissie Gezonde Wijk, ZonMw• Voorzitter commissie Maak Ruimte voor Gezondheid, ZonMw

<i>Naam en functie</i>	<i>Functie in RvT</i>	<i>Nevenfuncties</i>
De heer dr. N.J. Snoeij , directeur Niek Snoeij Toezicht & Advies	Lid	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter van de Raad van Advies PSO-Nederland BV • Lid van bestuur Pensioenfonds TNO
De heer dr. D.R. Manna , Themadirecteur Gezondheidswetenschappen ErasmusMC Rotterdam	Lid	

Functies en nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht die in 2020 zijn teruggetreden:

<i>Naam en functie</i>	<i>Functie in RvT</i>	<i>Nevenfuncties</i>
Mevrouw drs. F. Nasrullah , lid van het College van Bestuur van de Stichting PCOU en de Willibrord Stichting	Voorzitter	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurslid ZonMw
Mevrouw drs. N. Ünlü , GZ-psycholoog bij Indigo/ NOAGG	Lid	

Bijlage B:

Sociaal jaarverslag

Inleiding

Pharos heeft zich tot doel gesteld om hét leading expertisecentrum op het gebied van gezondheidsverschillen te blijven. Dit doet zij door onder andere innovatief en vernieuwend te zijn, met onderscheidende positieve oplossingen te komen en problematiek integraal te benaderen. De medewerkers van de organisatie spelen een cruciale rol om dit doel te bereiken. Het zijn immers de medewerkers die deze kennis beheersen, beheren en naar buiten brengen.

Het HR-beleid van Pharos speelt in op de strategische doelen van de organisatie, vooral in het kader van het versterken van de toekomstbestendigheid. Ontwikkeling en verspreiding van kennis zijn een belangrijke factor hierin. Daarnaast zijn vitaliteit, duurzame inzetbaarheid, diversiteit & inclusie en verbinding essentieel.

Ondanks de coronapandemie is Pharos toch goed geslaagd om bovenstaande punten op te pakken en in te vullen. De focus lag voornamelijk op de zorg voor het personeel. Toen in maart plotseling iedereen moest thuiswerken, heeft Pharos zich ingezet om dat te faciliteren. Medewerkers zijn indien nodig van een laptop voorzien, kantoormeubilair is ter beschikking gesteld om de thuiswerkplek in te richten en MS-Teams is in een rap tempo ingericht om de werkzaamheden zo veel mogelijk door te laten gaan. De ondernemingsraad van Pharos is steeds goed aangesloten geweest en heeft meegedacht in de oplossingen.

Om de werkdruk in deze uitzonderlijke situatie hanteerbaar te houden heeft Pharos, naast algemene middelen, vooral ingezet op maatwerk en gekeken naar optimale oplossingen voor individuele medewerkers. Vanuit de directie is regelmatig gecommuniceerd over de ontwikkelingen in- en extern middels updates. Om de verbinding te houden zijn bijpraatsessies en andere online bijeenkomsten georganiseerd, waarbij aandacht was voor de individuele situatie van medewerkers en tips gedeeld werden.

Later in het jaar is een thuiswerkregeling opgesteld om de thuiswerkplek op een ergonomisch verantwoorde manier in te richten. Omdat er geen reiskostenvergoeding is uitgekeerd, heeft Pharos een tegemoetkoming voor het thuiswerken aan de medewerkers verstrekt.

Maar ook en vooral is er aandacht geweest voor het welzijn van de medewerkers. In samenwerking met de leidinggevenden heeft Pharos extra de verbinding gezocht met medewerkers, er zijn bijpraatsessies georganiseerd om de vinger aan de pols te houden en een externe coach en de vertrouwenspersoon zijn extra ingezet. Ook is een lezing georganiseerd om ondersteuning te bieden en de eventuele werkdruk hanteerbaar te houden.

In de periode van versoepelingen rond de zomer heeft de afdeling facilitair maatregelen genomen om het kantoor coronaproof in te richten en hebben we onder strenge voorwaarden weer gezocht naar een modus om met een zeer beperkte groep incidenteel weer op kantoor te werken. Pharos heeft steeds de richtlijnen van de overheid gevolgd en zo veel mogelijk thuis gewerkt.

Een nieuwe Risico Inventarisatie & Evaluatie is uitgevoerd, waarbij ook de thuiswerksituatie is meegenomen. Er kwamen slechts een paar kleine aandachtspunten naar voren. Deze zijn opgepakt in een plan van aanpak, zodat een goede werkplek voor iedereen een vanzelfsprekendheid is.

Ondertussen draaide de organisatie op volle kracht door en was er ook behoefte aan nieuw personeel. Juist in deze tijd is het belangrijk om goed te laten zien waar Pharos als werkgever voor staat. Er is een “werken-bij”-site ingericht: <https://vacature.pharos.nl/>, om op een juiste en aantrekkelijke manier weer te geven wie we zijn en hoe het is om bij Pharos te werken, inclusie en diversiteit zijn daarbij een gegeven.

Daarbij is een introductiespel ontwikkeld om de nieuwe medewerkers wegwijs te maken in de organisatie en op een goede manier te begeleiden.

Het werk van Pharos behelst ingewikkelde en complexe vraagstukken. Deze vragen een continue aandacht voor leren en experimenteren. Daarom creëert Pharos intern ruimte voor een inspirerende en stimulerende leeromgeving waarin medewerkers de mogelijkheid krijgen om datgene wat ze nog niet weten toch te onderzoeken, toe te passen in de lerende praktijk en eventueel weer aan te passen als het niet gelijk werkt. Ondanks het werken op afstand, is dit uitgangspunt ook in 2020 toegepast. Pharos had een budget van € 55.000,- hiervoor beschikbaar en dat is voor 97% benut.

Bij een lerende organisatie hoort ook dat medewerkers adaptief zijn in hun eigen werkomgeving, nieuwsgierig zijn naar wat er in de buitenwereld speelt en naar elkaar, elkaar durven te bevragen, aanspreken en over en weer elkaars kennis te benutten. Pharos organiseert hiervoor gedurende het jaar, ook digitaal, diverse medewerkersbijeenkomsten en "Broodjes Kennis."

Omdat Pharos groot belang hecht aan diversiteit en inclusie, heeft zij een visie geformuleerd waarbij de uitgangspunten staan zijn voor een hernieuwd inclusief en divers beleid. Deze visie heeft zij vormgegeven in samenwerking met een groep medewerkers. Het komende jaar wordt daar verdere invulling aan gegeven in de vorm van een beleidsplan. Ook heeft Pharos deelgenomen aan Diversity Day, waarbij een lezing van de schrijver Sinan Çankaya het hoogtepunt vormde.

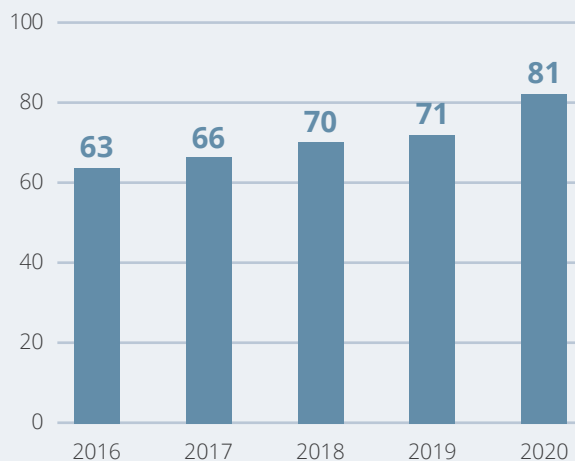
In 2020 heeft Pharos de salarisadministratie van een externe partner (Raet) overgeheveld naar een interne verwerking via AFAS. Het systeem en de daarbij behorende processen zijn daarop ingericht.

Daarnaast is het project functiebeschrijvingen succesvol afgerond en zijn nu alle functies binnen de organisatie opnieuw beschreven en daar waar nodig opnieuw gewogen.

Aantal medewerkers in dienst bij Pharos op 31 december: 81

Het totaal aantal medewerkers groeit. Ten behoeve van projecten worden tijdelijke medewerkers en freelancers ingezet, op die manier haalt Pharos steeds de juiste kennis en vaardigheden in huis. Onder-

Totaal aantal medewerkers



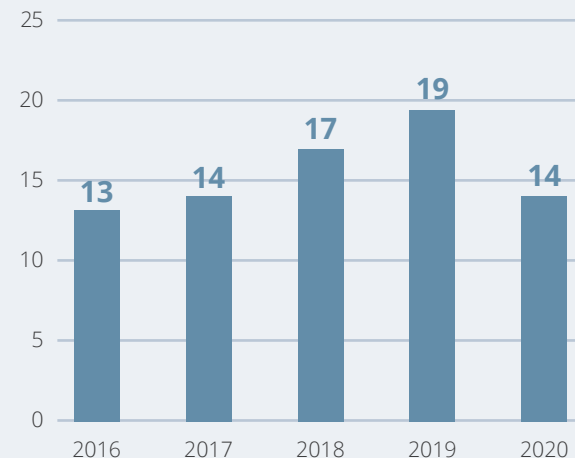
staande grafiek toont het aantal medewerkers met een arbeidscontract, freelancers zijn hierin dus niet meegenomen.

Verloop

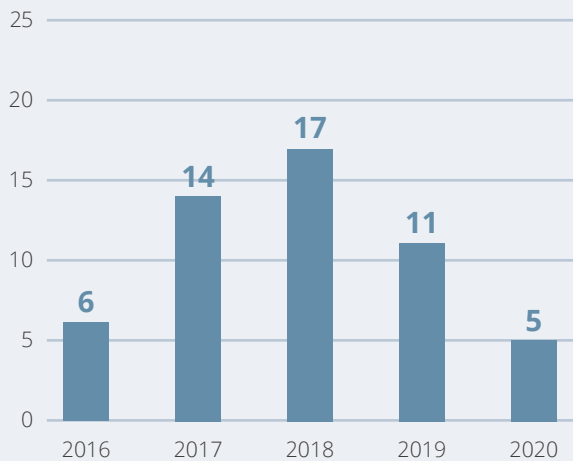
Het medewerkersbestand is met ongeveer 17% vernieuwd.

Het verloop in 2020 was 6,17%. Dit verloop is deels veroorzaakt doordat de contracten niet verlengd werden, deels door natuurlijk verloop en deels op eigen initiatief.

Totaal aantal nieuwe medewerkers in dienst



Totaal aantal medewerkers uit dienst



Vaste en tijdelijke contracten

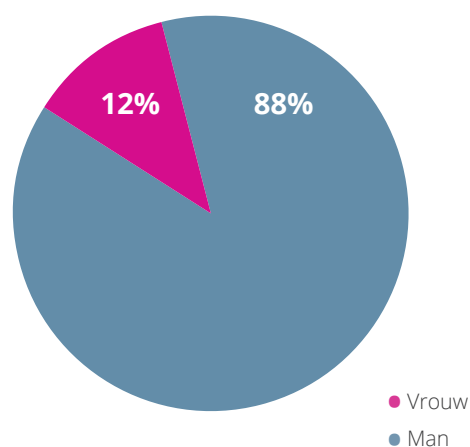
Eind 2020 hadden 47 medewerkers een vast contract, tegenover 34 medewerkers met een tijdelijke aanstelling. Het aantal vaste medewerkers blijft constant. Voor projecten werkt Pharos met een aantal ZZP'ers die worden ingezet naar hun benodigde kennis en ervaring. Voor trainingen werkt Pharos samen met een pool

van externe trainers en trainingsacteurs die regelmatig worden ingezet.

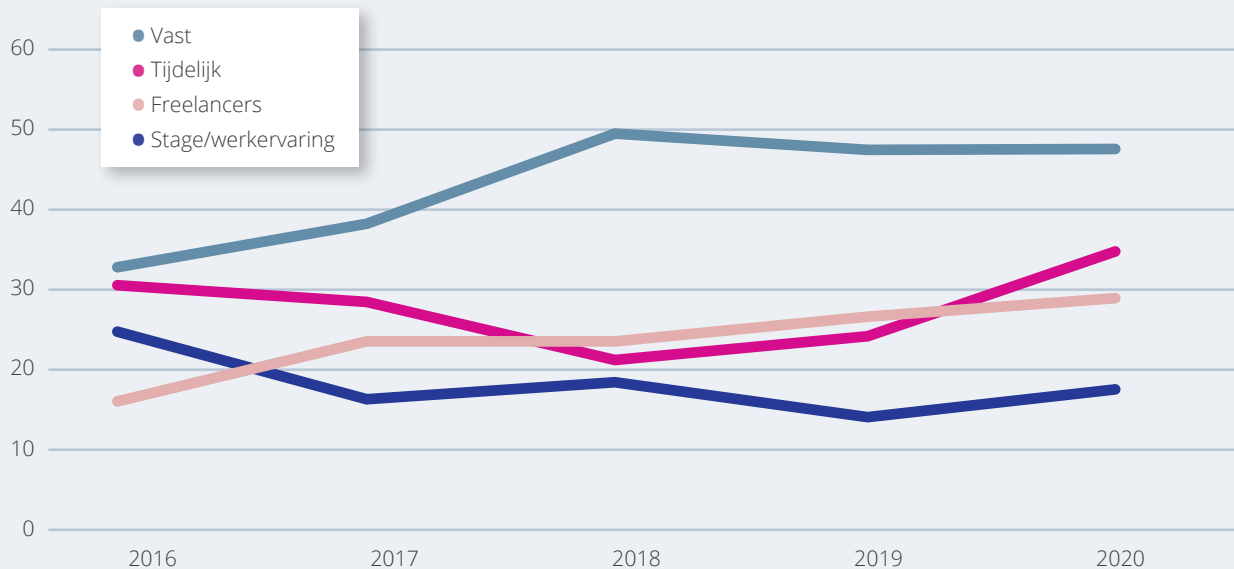
Gender

Op 31 december 2020 bestond het personeelsbestand voor 88% uit vrouwen en voor 12% uit mannen.

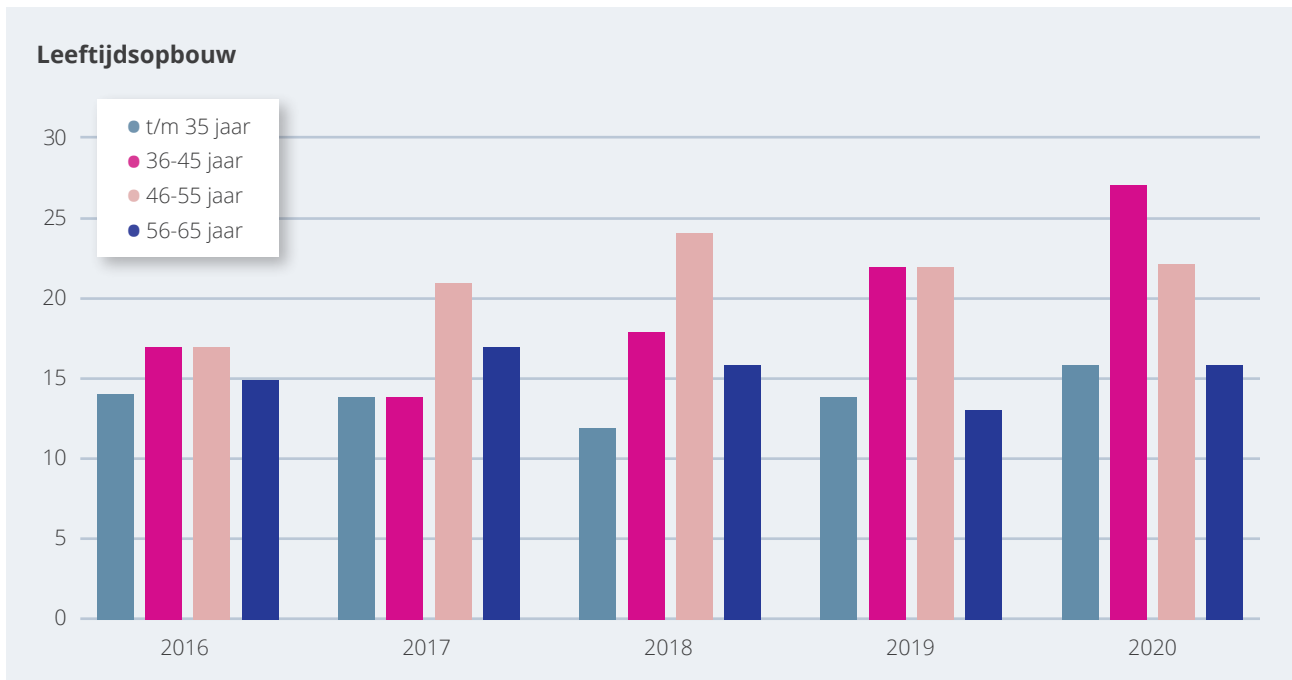
In 2019 waren deze percentages respectievelijk 89% en 11%. In de onderstaande tabel zijn de functies verdeeld naar man / vrouw.



Soort contract



In de tabel wordt het aantal freelancers vermeld met wie Pharos in het betreffende jaar heeft samengewerkt, niet het aantal opdrachten waarvoor deze freelancers waren ingezet.



Leeftijdsofbouw

Op 31 december 2020 was 47% van het personeel ouder dan 45 jaar en 19,75% 35 jaar of jonger. In 2019 was dit respectievelijk 49% en 19%. Vooral de groep tussen de 35 en 45 jaar is sterk gegroeid.

Herkomst van medewerkers

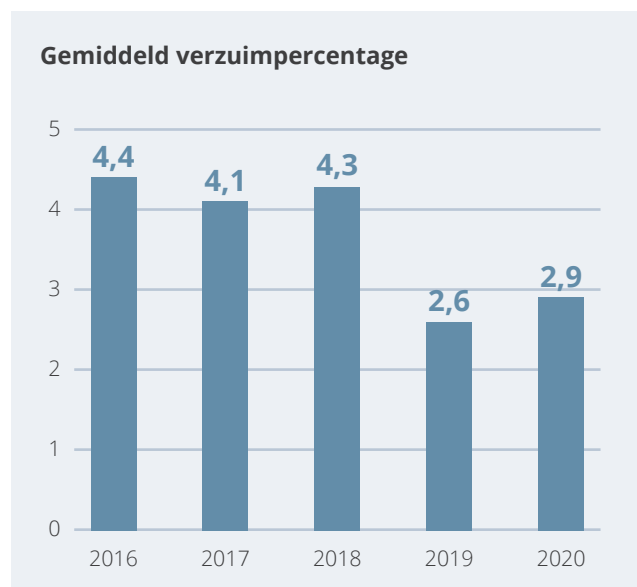
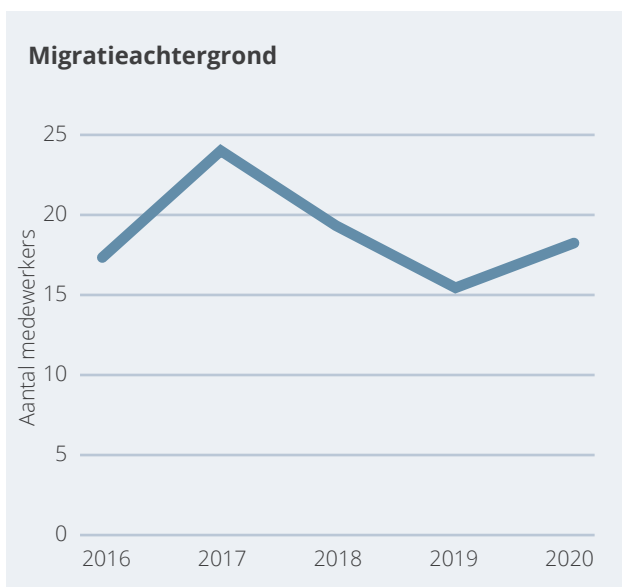
Het percentage medewerkers met een migratie-

achtergrond binnen Pharos per 31 december 2020 bedroeg 22%. In 2019 was dit 21%.

Ziekteverzuim

Ondanks de coronapandemie, was het gemiddelde ziekteverzuim laag. Over 12 maanden lag dit op 2,9%. Het streefpercentage is 4%.

De meldingsfrequentie over 2020 kwam uit op 1,03.



Bijlage C:

Jaarverslag Ondernemingsraad

Elke organisatie van 50 medewerkers of meer is verplicht om medezeggenschap te organiseren. Bij Pharos is de Ondernemingsraad (OR) het medezeggenschapsorgaan. Elke 3 weken heeft de OR een raadsvergadering en elke 6 weken een overlegvergadering met de bestuurder (mw. Heijdenrijk). Hierbij schuiven ook vaak het hoofd HR en de bestuurssecretaris aan.

De Ondernemingsraad van Pharos bestond in 2020 uit een voorzitter, 4 leden en de ambtelijk secretaris.

Welbevingen medewerkers én gehele organisatie

Vaak wordt gedacht dat de Ondernemingsraad alleen opkomt voor de belangen van het personeel. De OR vertegenwoordigt inderdaad de medewerkers van Pharos, en waakt over hun welbevinden. Maar we zien onze missie breder en kijken ook naar het welbevinden van de gehele organisatie. Immers, als het goed gaat met Pharos merken de medewerkers dat ook.

Op elke overlegvergadering is het rondje stand van zaken een vast agendapunt. Tijdens dit moment praat de bestuurder de OR bij over wat er op dit moment speelt. Daarnaast deelt de OR relevante signalen uit de organisatie. Ook adviseert de OR de bestuurder gevraagd en ongevraagd over allerlei zaken waarvan zij denkt dat die van belang zijn voor een goede bedrijfsvoering.

Verder zorgt de OR ervoor dat zaken die van belang zijn voor de medewerkers voortdurend een plek hebben op de agenda van de overlegvergadering zoals b.v.:

- Diversiteit
- Werkdruk

De ondernemingsraad heeft volgens de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) het recht op:

- Informatie
- Initiatief
- Instemming
- Advies

Onderstaand een overzicht van de activiteiten van de OR in 2020, gekoppeld aan een van deze rechten.

Diversiteit

In 2020 zijn met de werkgroep diversiteit nieuwe stappen gezet op het gebied van inclusie en diversiteit binnen Pharos. Het MT geeft hoge prioriteit aan dit thema. De werkgroep heeft input geleverd voor het visiestuk Inclusie/ Diversiteit. Daarin staan de uitgangspunten voor het beleid van Pharos op dit thema. Het stuk is de basis van waaruit we als organisatie op dit thema willen ontwikkelen. De OR heeft een deel van haar uren beschikbaar gesteld voor de werkgroepleden en een OR lid neemt deel aan de werkgroep. In november heeft de OR ingestemd met het visiestuk.

Een volgende stap voor 2021 is het opstellen van een werkplan. Daarin wordt concreet invulling gegeven aan het beleid. De werkgroep levert wederom input op dit werkplan.

De werkgroep organiseerde daarnaast samen met HR op 6 oktober Diversity Day. Die dag kon iedereen online aansluiten bij de inspirerende en leerzame lezing van Sinan Çankaya.

Werkdruk

Werkdruk is een belangrijk thema bij Pharos, maar niet iedere collega ervaart die werkdruk hetzelfde. In 2020 heeft de OR zich samen met de bestuurder en HR ingespannen om werkdruk meer aandacht te geven. Verder hebben HR en de OR de medewerkers gevraagd naar hun ervaringen en hun tips. Daaruit kwam een divers, maar inzichtelijk beeld van knelpunten én mogelijke oplossingen. HR werkt aan een voorstel met concrete oplossingen, zowel organisatiebreed als voor medewerkers zelf. De OR denkt mee.

Werken tijdens corona

De OR is in 2020 door de bestuurder goed geïnformeerd over de ontwikkelingen met betrekking tot corona. Bijvoorbeeld hoe het thuiswerken gaat, ook in combinatie

met kinderen of juist het alleen wonen, hoe het met de collega's gaat, hoe het staat met de financiën van Pharos en of er voldoende werk voor iedereen is.

Werkplek thuis

Het is belangrijk dat iedereen thuis een goede eigen werkplek heeft. Het MT wilde medewerkers helpen bij het beter inrichten van die thuiswerkplek en kwam met een concreet aanbod. De OR waardeert dat en heeft meegedacht. In 2021 heeft de OR instemmingsrecht over de thuiswerkregeling. Die regeling is een vervolg op het aanbod uit 2020.

Peiling voor 2021 - Verbondenheid in TWM

De OR heeft middels een poll onder werknemers geïnventariseerd aan welke thema's zij in 2021 prioriteit zou moeten geven. Daar heeft een groot deel van de collega's op gereageerd. Hier kwamen drie thema's naar voren, te weten diversiteit, werkdruk en verbondenheid in TWM. Diversiteit en werkdruk zijn thema's waar we in 2020 al mee gestart zijn. Verbondenheid in TWM is een nieuw thema, passend bij de huidige situatie waarin we door corona gedwongen zijn om (grotendeels) vanuit

huis te werken. De OR stelt 75 uren beschikbaar om een werkgroep voor dit thema te starten. De OR zal samen met de bestuurder en HR afstemmen welke rol de OR daarin kan oppakken.

Kennismakingsgesprekken nieuwe collega's

De OR is in 2019 gestart met kennismakingsgesprekken met nieuwe medewerkers, om hen te vertellen over rol en werkwijze van de OR, maar ook om te horen of er zaken bij Pharos opvallen, in positieve dan wel negatieve zin. Mensen die van buiten komen hebben vaak een frisse kijk op een bij Pharos ingeburgerde gang van zaken. Dat geeft input voor de OR. In 2020 zijn we doorgedaan met die kennismakingsgesprekken, soms uit noodzaak digitaal.

Convenant OR - bestuurder herijkt

De OR en de bestuurder werken nauw samen. Deze samenwerking is gebaat bij heldere afspraken over de rolverdeling, faciliteiten en de wijze van uitvoering van de medezeggenschap in de praktijk. Daarom hebben in 2020 de OR en bestuurder hierover nieuwe afspraken vastgelegd in een convenant.

Pharos, Expertisecentrum gezondheidsverschillen
Arthur van Schendelstraat 600 2e etage
Utrecht

030 234 98 00
www.pharos.nl

