

Stichting Pharos Expertisecentrum Gezondheidsverschillen

Verkort financieel jaarverslag 2021



Pharos

Vastgesteld door de directie op 26 april 2022

Goedgekeurd door de Raad van Toezicht op 11 mei 2022

Inhoud

Bestuursverslag	3
1. Statutaire gegevens	3
2. Doelstellingen en context	3
3. Bijzondere gebeurtenissen in 2021	3
4. Strategie/beleid	4
5. Organisatie en financiering	5
6. Realisatie versus begroting 2021	7
7. Vooruitzichten 2022	7
Verslag van de Raad van Toezicht	9
Verkorte jaarrekening	11
1. Verkorte balans per 31 december 2021 (na resultaatbestemming)	12
2. Verkorte staat van baten en lasten 2021	13
3. Bezoldiging bestuurder en raad van toezicht	14
Bijlagen	15
Bijlage A: Functies en nevenfuncties bestuurder en toezichthouders in 2021	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 2021 belegd bij mw. drs. P. Heijdenrijk (directeur-bestuurder).

De raad van toezicht bestond in 2021 uit:

- Mevrouw drs. I.M. Hamer, voorzitter
- Mevrouw prof. dr. A.W.M. Kramer, lid
- De heer drs. J. Heuvelink, lid
- Mevrouw drs. A. Jonkers, lid
- Mevrouw ir. H. Linden (t/m december 2021), lid
- De heer dr. N.J. Snoeij, lid
- De heer dr. D.R. Manna, lid

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 155 GIDS-gemeenten. Zo kan zij haar expertise, kennis en producten verspreiden en borgen.

Sinds 2008 heeft Pharos de status van Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI).

3. Bijzondere gebeurtenissen in 2021

De corona pandemie, weliswaar al in 2020 begonnen, heeft ook in 2021 een grote invloed gehad. Dit gold in de eerste plaats voor de kwetsbare groepen waarvoor Pharos zich inzet. Maar ook de persoonlijke levens van onze medewerkers en onze bedrijfsvoering zijn door corona geraakt. De hevigheid van de pandemie kende een grillig verloop, en daarmee ook de beperkende maatregelen waarmee in de bedrijfsvoering rekening moest worden gehouden. Zo was er rond en na de zomer een periode waarin medewerkers naar kantoor konden komen, maar kwam er in november weer een volledige lockdown. In tijden van hoge besmettingscijfers, betekende dit ook voor Pharos een hoger ziekteverzuim. Daar kwamen dan regelmatig zorgen bij over kwetsbare naasten, of bijvoorbeeld zorgtaken voor zieke gezinsleden of kinderen die vanwege quarantaine of de uitval van lessen niet naar school konden gaan. Dit heeft veel gevraagd van onze medewerkers. Het management heeft in deze omstandigheden dan ook extra veel aandacht besteed aan het welbevinden van de medewerkers. Door het hogere ziekteverzuim vanwege corona was het noodzakelijk om tijdelijk extra capaciteit in te huren om de

productiviteit op orde te houden. Hierdoor zijn kosten ten dienste van de omzet hoger uitgevallen. Gelukkig bleef de opdrachtenportefeuille ondanks corona goed gevuld, en kon de uitvoering van onze projecten over het algemeen goede doorgang vinden ondanks de pandemie.

In 2021 is een pilot gestart om hybride / smart werken te introduceren. Hierbij werkt iedereen deels thuis en deels op kantoor. De functie van het kantoor verandert in een plek om elkaar te ontmoeten, te inspireren en samen te werken. De inrichting van het kantoor is hierop ook aangepast. Er zijn geen vaste werkplekken meer, wel meer vergader- en ontmoetingsruimtes. Medewerkers kunnen van te voren aangeven of ze thuis of op kantoor willen werken. In 2022 zal de pilot worden geëvalueerd.

In maart 2021 waren er Tweede Kamerverkiezingen. Toch duurde het nog tot het eind van het jaar tot er een coalitieakkoord werd gepresenteerd en bewindspersonen waren benoemd. Het uitblijven van een vlotte formatie betekende dat er in 2021 geen nieuwe langdurige overheidsprogramma's werden opgestart. Wel werden tijdelijke programma's voor een jaar verlengd in afwachting van een nieuw akkoord. Voor Pharos betekende dit onder meer dat de stimuleringsprogramma's GezondIn en Kansrijke Start een tijdelijke verlenging kregen. Naar verwachting zal er in 2022 meer duidelijkheid komen over de vooruitzichten op langere termijn voor deze programma's.

4. Strategie/beleid

Strategische focus

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 publicaties "Gezondheidsverschillen duurzaam aanpakken" "Negen principes voor een succesvolle strategie" en "Bereiken en betrekken", is in 2021 aandacht besteed aan verdere verdieping op het thema Chronische stress. Ook is er in 2021 onderzoek gedaan naar de invloed van discriminatie op gezondheid. Deze publicatie komt uit begin 2022. In lijn met het programmaoverstijgend werken zijn drie Pharos-brede thema's uitgewerkt: gezondheid en armoede, discriminatie en gezondheid en systeembeïnvloeding.

Externe positionering en profilering

Ook in 2021 is de directeur-bestuurder zeer actief geweest in het versterken van de relaties met relevante organisaties en personen. Zo zijn er onder andere gesprekken geweest met VWS, RIVM, ZonMW, collega kennisinstituten, beroepsverenigingen, gemeenten, zorgverzekeraars, 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 in beleid en uitvoering van Pharos verder op te anticiperen.

Namens Pharos had de directeur-bestuurder in 2021 zitting in 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 'etniciteit en COVID-19', in de klankbordgroep van het preventieakkoord en is zij lid als expert van de deeltafel Roken van het nationale preventieakkoord en in het bestuur van de Federatie voor Gezondheid. Een nieuwe rol die zij op zich heeft genomen is die van voorzitter van het missieteam ten dienste van de centrale missie van het topsectorenbeleid Gezondheid en Zorg.

Pharos staat niet alleen in de kennisinfrastructuur van het ministerie van VWS. Er is samenwerking gevonden in het Landelijk Overleg Thema-instituten (LOT) bestaande uit Rutgers, SoaAids NL, VeiligheidNL, Voedingscentrum, Trimbos, RIVM/CGL, KC Sport & Bewegen en Pharos. Daarnaast is er samenwerking 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.

In 2021 is geïnvesteerd in het netwerk met migranten-organisaties. Zo is er een inventarisatie gehouden onder migrantenorganisaties uit het netwerk om van hen zelf te horen hoe zij het netwerk ervaren. Ook zijn er drie netwerkbijeenkomsten georganiseerd met verschillende inhoudelijke thema's. Daarnaast is het Pharos netwerk van sleutelpersonen uitgebreid en versterkt, onder andere met sleutelpersonen basisonderwijs en sleutelpersonen dementie. In 2021 is gestart met het opzetten van een intern panel met vertegenwoordigers van de Pharos-profijtgroepen. Doel van dit panel is om ook zelf vorm te geven aan samenwerking met de mensen om wie het gaat. Samen met de panelleden versterken we onze eigen plannen, onder meer op het gebied van co-creatie.

Pharos coördineert de Alliantie Gezondheidsvaardigheden, een netwerk met zo'n 90 partners in de zorg. En is lid van de Alliantie Medicatieveiligheid en 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 nieuwe coalitieakkoord bevat ook doelstellingen op dit gebied. Hiermee is het harde werken en agenderen van de afgelopen jaren 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 2021 bedroeg de VWS instellingssubsidie in totaal € 4.921.900, daarnaast

ontvangt Pharos een compensatie van de loonstijgingen waarmee de totale subsidie € 4.989.663 bedraagt. In de loop van 2021 is met VWS afgesproken dat Pharos, net als in 2020, 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 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 vanuit de directie met de VWS contactpersoon, leden van het MT en de directeur van de directie Publieke Gezondheid. Dit wordt ondersteund door diverse aanvullende gesprekken op contactpersonenniveau, ook met andere directies binnen VWS. Het resultaat is een snelle toekenning en transparante informatie voor sturing en verantwoording. Vanwege de toegenomen behoefte aan kennis over gezondheidsverschillen, heeft het ministerie voor 2022 een eenmalige extra subsidie toegekend.

Pharos heeft in 2021 door ZonMw voor een periode van twee jaar de status van onderzoeksorganisatie toegekend gekregen. Met deze status kan Pharos aan bepaalde ZonMw calls deelnemen waarvoor zij eerder nog niet in aanmerking kwam.

Pharos streeft ernaar om te werken volgens de principes van 'Good Governance'. Hierbij gaat het om goed bestuur op de lange termijn. 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 raad in dit jaarverslag. De samenwerking met de ondernemingsraad wordt ook van beide kanten als goed beschouwd. Zie hiervoor ook het verslag van de ondernemingsraad over 2021 dat als bijlage is opgenomen.

Pharos heeft een organisatiestructuur langs de inhoudelijke lijnen, met teams per inhoudelijk onderwerp die aangestuurd worden door programmamanagers. In totaal waren er in 2021 acht 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 stafhoofden deels ook aanwezig zijn. Ook is er regelmatig een management team vergadering (bestaande uit directeur-bestuurder, adjunct directeur, bestuurssecretaris, businesscontroller en hoofd HR). In 2021 is bij wijze van pilot afgesproken om de MT vergadering af te wisselen met een inhoudelijk overleg, gericht op strategie en systeemverandering.

Pharos kent een jaarlijkse beleidscyclus die 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 programmateams hun plannen voor het komende kalenderjaar op, als belangrijke input voor het gehele jaarplan. Het werkprogramma voor VWS, dat de onderbouwing voor de aanvraag van de instellingssubsidie bevat, wordt goedgekeurd door de raad van toezicht in september. Daarnaast wordt ook een Pharos-breed jaarplan opgesteld, dat de raad van toezicht in november/december goedkeurt. Pharos maakt hiernaast een jaarverslag over het afgelopen jaar dat wordt 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. Deze jaarplanning wordt jaarlijks gedeeld met de medewerkers.

Het VWS werkprogramma 2021 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 2021 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.

In 2021 is een start gemaakt met het beschrijven van alle processen en procedures, het zogenoemde handboek administratieve organisatie en interne beheersing. In dit handboek AO/IB worden alle processen beschreven die van belang zijn in onze interne organisatie. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het uitvoeren van projecten, het inkoop- en betalingsproces en het proces rondom het in dienstnemen van personeel. Kort gezegd: opschrijven wat we doen en doen wat we hebben opgeschreven.

Dit handboek is met name bedoeld voor de directie en de afdelingen HR en financiën. Het dient als naslagwerk voor de auditcommissie en de Raad van Toezicht. Daarnaast dient het handboek als uitgangspunt voor de externe accountant, bij de beoordeling van de inrichting van de processen (opzet, bestaan en werking).

6. Realisatie versus begroting 2021

Het saldo van baten en lasten bedraagt in 2021 negatief € 64.791. Voor 2021 was een sluitende begroting opgesteld. Van het saldo wordt € 32.240 ten laste van de algemene reserve gebracht en wordt € 32.551 in mindering gebracht op de egaliseringsreserve van VWS.

De gerealiseerde baten zijn ruim € 442.800 hoger dan begroot (5%). Dit wordt deels verklaard door de realisatie van de overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling (OVA) en de hogere inkomsten uit VWS projectsubsidie. Ook de inkomsten voor Scholing en Training zijn hoger ondanks de tijdelijke lock down vanwege corona. Een relatief groot deel van de baten heeft betrekking op uitbestede werkzaamheden, deze kosten worden één op één doorbelast aan de opdrachtgever en dragen daarom niet bij aan een positief resultaat.

De uitvoeringskosten zijn € 237.900 lager dan begroot (3%). Dit wordt voornamelijk verklaard door de vertraging in de invulling van vacatures en de kostenbesparing door de lock down. Met name reiskosten woon-werk, opleidingskosten en overige personeelskosten vielen daardoor gunstig uit. Eind 2020 is een nieuw schoonmaakcontract afgesloten waardoor de kosten in 2021 lager waren.

Het negatieve resultaat is vooral te verklaren door de inhuur van relatief dure zzp'ers die een deel van de openstaande vacatures en het ziekteverzuim moesten opvullen.

In 2021 waren gemiddeld 67,5 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 2021 met ruim € 500.000 toegenomen door de vooruitbetaling op VWS projectsubsidies én de tijdige facturering van overige projecten.

7. Vooruitzichten 2022

Op het moment van schrijven van dit bestuursverslag, lijkt de pandemie onder controle te zijn. Hopelijk zet deze lijn zich door in de rest van het jaar en kunnen we steeds meer terug naar de 'oude normaal'. Zo lang dit nog niet zeker is, zorgen we ervoor dat er flexibel kan worden ingespeeld op nieuwe ontwikkelingen. Met het smart werken verwachten we hier een goede werkwijze voor te gaan ontwikkelen.

Er ligt een ambitieus jaarplan waarmee we wederom impact hopen te maken. In de Kaderbrief 2022, de basis voor het jaarplan, zijn vier grote maatschappelijke/politiek-bestuurlijke ontwikkelingen geïdentificeerd. Deze bieden kansen en risico's voor de aanpak van SEGV in de komende jaren. Het is onze rol te zorgen dat bij alle keuzes die binnen deze ontwikkelingen worden gemaakt het belang van SEGV goed en breed wordt meegewogen. Deze vier ontwikkelingen zijn:

- Systeemkeuzes rond een houdbaar en eerlijk (zorg) stelsel
- Beter persoonsgericht maatwerk, onder anderen via JZJP (Juiste Zorg op de Juiste Plek) en digitalisering
- Inzet op preventie en leefstijl
- Integrale, domeinoverstijgende aanpak.

Dit tegen de achtergrond van een overheid die zich in toenemende mate inzet voor kansengelijkheid en die werkt aan herstel van vertrouwen door de burgers. En ook in het coronaherstelbeleid aan deze voornemens invulling wil geven. Zo bleek ook uit het coalitieakkoord 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst' dat in december 2021 werd gepresenteerd. Hierin zijn gezondheidsverschillen onacceptabel genoemd en is duidelijk dat het kabinet breed kijkt naar gezondheid, en hierin ook de invloed van onderwijs, sport, huisvesting, bestaanszekerheid en leefomgeving meeneemt.

Voor Pharos zijn er in het coalitieakkoord veel aanknopingspunten te vinden om impact te maken op het verkleinen van gezondheidsverschillen. Zo zijn de volgende ambities opgenomen op het gebied van gezondheidszorg:

- Meer aandacht voor preventie en een gezonde levensstijl, onder andere middels een nieuwe preventieakkoord, uitgebreid met mentale weerbaarheid (naast alcohol, roken en overgewicht)

- Passende zorg wordt de norm
- Ouderen moeten gezond ouder kunnen worden in hun eigen of passende omgeving
- Iedereen blijft eigenaar van de eigen gezondheidsgegevens
- In elke gemeente wordt het programma Kansrijke Start ingevoerd

En op andere beleidsterreinen:

- Meer aandacht voor de uitvoeringstoets door instanties zelf, onder andere een 'doenvermogenstoets'
- Op lokaal niveau worden mogelijkheden voor burgerparticipatie en burgerinitiatieven gestimuleerd
- Structureel €1 miljard per jaar voor het vergroten van de kansengelijkheid
- Doorzetten brede armoede- en schuldenaanpak, gemeenten krijgen meer mogelijkheden om laaggeletterdheid aan te pakken.
- Bescherming van slachtoffers van huwelijksdwang, achterlating of genitale verminking, bijvoorbeeld door een rechter een preventief beschermingsbevel te laten uitvaardigen en het verbieden van het aanprijzen, aanzetten of uitvoeren van maagdenvliesherstel. Ook komt er een meldplicht voor medewerkers in de zorg en het onderwijs.
- Een meerjarig plan ter bestrijding van alle vormen van discriminatie, haatzaaien en racisme.
- Om de integratie en inburgering van nieuwkomers te bevorderen, doorgaan met de nieuwe inburgeringswet.
- Digibetisme gericht aanpakken via een publiekprivate strategie voor digitale geletterdheid en verbeteren van de toegankelijkheid van digitale overheidsdiensten, met behoud van alternatieven voor digitale overheidscommunicatie.

Pharos is in het voorjaar van 2022 betrokken bij de uitbreiding van het preventieakkoord en heeft een rol gekregen om kwetsbare groepen te bereiken en te betrekken bij de ontwikkeling en uitwerking van het preventiebeleid. Ook op andere terreinen zien we de vraag om de expertise van Pharos alweer toenemen. Hiernaast heeft het ministerie van VWS een eenmalige verhoging van de instellingssubsidie toegezegd voor 2022, anticiperend op de toegenomen vraag naar de kennis en ondersteuning van Pharos. In 2022 zal extra capaciteit worden vrijgemaakt voor een drietal actuele

thema's: het topsectorenbeleid, de toegenomen aandacht voor tweedeling, preventie & SEGV en de herstelfase na corona. Op deze thema's is de komende jaren veel in beweging en is het van waarde als Pharos deze vraagstukken en ontwikkelingen voorziet van haar kennis en ondersteuning.

Aan het topsectoren- en innovatiebeleid voor het maatschappelijk thema Gezondheid & Zorg zal Pharos in 2022 naar verwachting een substantiële bijdrage leveren. Zo zal Pharos, in de persoon van haar directeur-bestuurder, voorzitter zijn van het centrale missieteam. De centrale missie is gericht op een vijf jaar langere levensverwachting van alle Nederlanders en het terugdringen van de sociaal-economische gezondheidsverschillen met 30% in 2040. De missies voor Gezondheid en Zorg zijn opgesteld door het ministerie van VWS. Het missieteam bestaat uit alle geledingen van de quadruple helix (burgers, onderzoekers, ondernemers en overheid) en heeft een adviserende rol.

De inzet van Pharos binnen het topsectorenbeleid is daarnaast vooral gericht op het organiseren van een leer- en ontwikkelomgeving voor consortia die aanvragen indienen voor de verschillende aan het topsectorenbeleid verbonden onderzoeks- en ontwikkeltrajecten. Daarmee wordt hen laagdrempelig toegang geboden tot benodigde kennis en expertise om impact te bereiken op de centrale missie. Waar mogelijk (en vooral in grotere consortia en voorstellen van het Nationale Groei Fonds) wordt een uitvoerende rol in aanvragen overwogen. Om te sturen op gewenste uitkomsten is Pharos ook betrokken bij het formuleren van kritische prestatie-indicatoren voor de monitoring van de uitkomsten.

Voor 2022 is een begroting opgesteld met bruto opbrengsten van € 5.405.700 voor de VWS instellings-subsidie en € 3.056.552 voor overige projecten. De totale begrote opbrengsten in 2022 bedragen € 8,8 miljoen. Op basis van de huidige inzichten zijn er geen zorgen over liquiditeit en continuïteit van de organisatie. De inzet en kwaliteit van de medewerkers geven alle vertrouwen dat Pharos haar plannen het komende jaar gaat realiseren.

Drs. P. Heijdenrijk, directeur-bestuurder Stichting Pharos

Verslag van de Raad van Toezicht

Tweede jaar in teken van corona

Ook in 2021 bleef de coronapandemie een stevige stempel drukken op onze levens. Hoewel zich na het eerste coronajaar een zekere routine vormde, bleef het in 2021 een continu aandachtspunt om mee te bewegen met de grillen van het virus. Dit heeft veel gevraagd van het bestuur en alle medewerkers. Dat het Pharos ondanks dat is gelukt om de bedrijfsvoering overeind te houden én impact te blijven maken voor haar doelgroep verdient alle lof.

Voor de raad van toezicht betekende corona in praktische zin dat alle vergaderingen in 2021 online hebben plaatsgevonden.

Wisselingen in de samenstelling van de raad van toezicht

De eerste termijn van mw. Kramer is in september opgevolgd door een benoeming voor een tweede termijn. Aan het eind van 2021 is mw. Linden volgens planning op eigen verzoek gestopt als lid van de raad van toezicht. Bij haar afscheid waren er dankbare woorden voor haar betrokkenheid, prettige klankbordrol en grote hart voor de publieke zaak. In februari 2022 is de vacature die door haar vertrek is ontstaan, ingevuld met de benoeming van mw. Verdegaa.

Het jaar in vogelvlucht

De raad van toezicht heeft in 2021 volgens schema vijf keer vergaderd. Als vaste bespreekpunten stonden in elke vergadering de financiële en inhoudelijke voortgang op de agenda.

De raad heeft in 2021 de volgende formele besluiten genomen:

- Inhoudelijk jaarverslag 2020 goedgekeurd
- Financieel jaarverslag 2020 goedgekeurd
- VWS werkprogramma 2022 ten behoeve van de instellingssubsidie 2022 goedgekeurd
- Begroting 2022 goedgekeurd
- Aanvullend jaarplan (met daarin onder meer de activiteiten voor derden en van de ondersteunende afdelingen) goedgekeurd

In de aanloop naar de planvorming voor het komende jaar is met de raad van toezicht stil gestaan bij de belangrijkste maatschappelijke / politiek-bestuurlijke ontwikkelingen voor de ontwikkeling van SEGV. Als relevante ontwikkelingen zijn in beeld gebracht:

- Systeemkeuzes rond een houdbaar en eerlijk (zorg) stelsel
- Beter persoonsgericht maatwerk, onder anderen via JZOP (Juiste Zorg op de Juiste Plek) en digitalisering
- Inzet op preventie en leefstijl
- Integrale, domeinoverstijgende aanpak.

De leden hebben op de geïdentificeerde ontwikkelingen gereflecteerd en de bestuurder van advies voorzien.

Op de agenda van de raad van toezicht staan ook inhoudelijke onderwerpen. Dit jaar heeft de raad zich onder meer laten informeren over het onderzoek door Pharos naar de invloed van chronische stress op sociaaleconomische gezondheidsverschillen. Verder heeft de raad kennis genomen van de inzet van Pharos op het gebied van gezonde leefomgeving. Daarnaast is de raad gedurende het jaar bijgepraat over de inzet van Pharos op het gebied van begrijpelijke informatie over corona en - vaccinaties.

Auditcommissie

Net als in het voorgaande jaar waren de heren Snoeijs en Heuvelink in 2021 lid van de auditcommissie. De auditcommissie is in 2021 vier maal bijeen gekomen. In januari is gesproken over de voorlopige jaarcijfers. Vervolgens is de auditcommissie voorafgaand aan de mei- en septembervergadering van de raad bijeen gekomen. Dit ter voorbereiding van de behandeling van het financieel jaarverslag van 2020, respectievelijk de begroting en het jaarplan voor 2022. Ook het accountantsverslag en de managementletter zijn door de auditcommissie besproken. In november heeft de auditcommissie in samenwerking met de directeur-bestuurder een voorbereidend overleg gehad over scenario's voor vermogensbeleid en de toekomstige positionering van

Pharos. Dit onderwerp is in december 2021 verkennend besproken in de raad van toezicht.

In samenspraak met de auditcommissie is er in 2021 speciale aandacht besteed aan de btw vrijstelling. Na inwinning van extern advies kon worden vastgesteld dat Pharos nog steeds terecht een aanspraak doet op deze vrijstelling.

Remuneratiecommissie

De Raad kent een remuneratiecommissie. Deze commissie bestond in 2021 uit de voorzitter en mw. Linden.

De commissie heeft in oktober het jaargesprek met de directeur-bestuurder gehouden.

Op deze plaats dankt de raad van toezicht ten slotte bestuurder, management team, 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 2021 (na resultaatbestemming)

ACTIVA		31 december 2021		31 december 2020	
		€	€	€	€
VASTE ACTIVA					
A	Immateriële vaste activa		12.321		20.166
B	Materiële vaste activa		175.762		216.226
VLOTTENDE ACTIVA					
C	Vorderingen				
	Nog te ontvangen projectsubsidies	707.628		1.003.755	
	Overige vorderingen en overlopende activa	54.556		23.466	
			762.184		1.027.221
D	Liquide middelen		2.127.583		1.621.392
TOTAAL BEZITTINGEN			3.077.850		2.885.005
PASSIVA					
E	EIGEN VERMOGEN				
	Stichtingsvermogen	598.007		598.007	
	Algemene reserve	87.543		119.783	
	Bestemmingsfonds egaliseringsreserve VWS	359.647		392.198	
			1.045.197		1.109.988
F	KORTLOPENDE SCHULDEN				
	Crediteuren	302.900		520.968	
	Belastingen, premies sociale verzekeringen en pensioenen	329.267		315.387	
	Vooruitontvangen projectsubsidies	842.334		404.885	
	Overige schulden en overlopende passiva	558.152		533.777	
			2.032.653		1.775.017
TOTAAL SCHULDEN EN EIGEN VERMOGEN			3.077.850		2.885.005

2. Verkorte staat van baten en lasten 2021

BATEN		Jaar- rekening 2021	Begroting 2021	Jaar- rekening 2020	Begroting 2022
		€	€	€	€
I	Subsidie en projectinkomsten	8.614.502	8.264.660	7.831.404	8.462.252
II	Scholing en training	287.491	200.000	170.128	300.000
III	Overige baten	50.549	45.000	64.950	55.000
TOTAAL BATEN		8.952.542	8.509.660	8.066.482	8.817.252
LASTEN					
Uitvoeringskosten					
IV	Personeelskosten	6.035.512	6.195.400	5.388.300	6.244.440
V	Materiele kosten	751.989	830.000	785.256	842.755
Totaal uitvoeringskosten		6.787.501	7.025.400	6.173.556	7.087.195
Uitbestede werkzaamheden					
VI	Inhuur interim en detachering	1.417.699	764.735	1.115.598	891.869
VII	Activiteitskosten	812.133	719.525	679.928	838.188
Totaal uitbestede werkzaamheden		2.229.832	1.484.260	1.795.526	1.730.057
TOTAAL LASTEN		9.017.333	8.509.660	7.969.082	8.817.252
SALDO VAN BATEN EN LASTEN		-64.791	-	97.400	-
RESULTAATBESTEMMING					
Mutatie bestemmingsfonds					
egalisatiereserve VWS		-32.551	-	-14.194	-
Mutatie algemene reserve		-32.240		111.594	
Totaal		-64.791	-	97.400	-

3. Bezoldiging bestuurder en raad van toezicht

Bezoldiging directeur-bestuurder

P. Heijdenrijk	2021	2020
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	€ 133.155	€ 128.964
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 12.659	€ 11.703
Totale bezoldiging	€ 145.814	€ 140.667
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 209.000	€ 201.000

Bezoldiging raad van toezicht

Naam	functie	aanvangs- datum	eind-datum	2021	ITB *)
Mw. M. Hamer	Voorzitter	1-1-2021	31-12-2021	€ 5.000	€ 31.350
Mw. H. Linden	gewoon lid	1-1-2021	31-12-2021	€ 2.000	€ 20.900
Dhr. N.J. Snoeij	gewoon lid	1-1-2021	31-12-2021	€ 2.000	€ 20.900
Mw. A.W.M. Kramer	gewoon lid	1-1-2021	31-12-2021	€ 2.000	€ 20.900
Mw. A. Jonkers	gewoon lid	1-1-2021	31-12-2021	€ 2.000	€ 20.900
Dhr. J. Heuvelink	gewoon lid	1-1-2021	31-12-2021	€ 2.000	€ 20.900
Dhr. R. Manna	gewoon lid	1-1-2021	31-12-2021	€ 2.000	€ 20.900

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	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	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

*) ITB =Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum.

Bijlagen

Bijlage A:

Functies en nevenfuncties bestuurder en toezichthouders in 2021

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

- Bestuurslid Federatie voor Gezondheid, onbezoldigd
- Bestuurslid Stichting ShivA te Amsterdam, onbezoldigd
- Lid adviesraad van Sarphati Amsterdam, onbezoldigd
- Lid Raad van Toezicht Lijn1 Haaglanden, bezoldigd

Functies en nevenfuncties van de leden van de **raad van toezicht** in 2021:

<i>Naam en functie</i>	<i>Functie in RvT</i>	<i>Nevenfuncties</i>
Mevrouw drs. I.M. Hamer, voorzitter Sociaal Economische Raad (SER)	Voorzitter	• 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
Mevrouw prof. dr. A.W.M. Kramer, huisarts en bijzonder hoogleraar huisartsgeneeskunde (vanaf december 2021: waarnemend huisarts en emeritus hoogleraar huisartsgeneeskunde)	Lid	• Lid bestuur NVMO (Nederlandse Vereniging voor Medisch Onderwijs) • Adviseur 'Opleiden 2025' bij de FMS (Federatie Medisch Specialisten) • Voorzitter landelijke werkgroep Onderzoek van Onderwijs in de huisartsgeneeskunde
De heer drs. J. Heuvelink, Hoofd Besluitvorming, Beheersing en Communicatie - Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	Lid	• Statenlidmaatschap Provincie Zuid-Holland (D66)
Mevrouw drs. A. Jonkers, districtsdirecteur, zorgorganisatie Careyn te Utrecht	Lid	• Lid Raad van Toezicht van Vughterstedede

<i>Naam en functie</i>	<i>Functie in RvT</i>	<i>Nevenfuncties</i>
Mevrouw ir. H. Linden , bouwer strategische allianties, Health Hub Utrecht, Gemeente Utrecht (tot september 2021)	Lid	• 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
De heer dr. N.J. Snoeij , directeur Niek Snoeij Toezicht & Advies	Lid	• Voorzitter van de Raad van Advies PSO-Nederland BV
De heer dr. D.R. Manna , Themadirecteur Gezondheids-wetenschappen ErasmusMC Rotterdam	Lid	• Lid programmacommissie Gender en Diversiteit ZonMw

Bijlage B:

Sociaal jaarverslag

Inleiding

In dit tweede, volledige coronajaar, stond de zorg richting de medewerkers voorop. Pharos werkte voor het grootste deel van de tijd thuis en versoepelde alleen mondjasmaat wanneer het mocht. En zelfs toen was de gang naar kantoor eerder uitzondering dan regel, voornamelijk voor de alleenstaanden om vereenzaming tegen te gaan, de krap behuisden om lucht en ruimte te verschaffen en voor ouders met kleine kinderen die een keer in rust wilden werken. Op kantoor was alles dusdanig ingericht dat op afstand en veilig werken mogelijk was. Aan het begin van het jaar werd het plan van aanpak van de Risico Inventarisatie & Evaluatie gepresenteerd, zodat Pharos zeker wist dat het kantoor- én de thuiswerkplekken goed waren ingericht op de vigerende coronamaatregelen.

Voor de zomer heeft Pharos met haar medewerkers, virtueel, gebrainstormd over het inrichten van werk in de toekomst (vanaf 2022). Hieruit is het “smart-werken” ontstaan. Het kantoor is vervolgens ingericht op het deels thuis- en deels op kantoor werken, waarbij kantoor meer de ontmoeting zal faciliteren. Om dit te stroomlijnen is een thuiswerkregeling opgesteld en, in overleg met de OR, een optimaliseringsslag gemaakt in de reiskostenvergoedingen.

De verbondenheid met de medewerkers was in de zorg richting medewerkers een essentieel onderdeel. Vanuit de directie werden regelmatig update mails gestuurd om de medewerkers bijeen te houden en te informeren over de gevolgen van het nationale coronabeleid voor de organisatie. Ook zijn de medewerkers frequent digitaal bij elkaar gekomen tijdens medewerkers- en lunchbijeenkomsten om verbinding te houden en kennis te delen.

Met het organiseren van bijpraatsessies konden medewerkers hun grieven en suggesties kwijt om de situatie voor zichzelf en de collega's werkbaar te houden.

Hieruit is een dynamisch plan ontstaan om de werkdruk beheersbaar te houden. Ook heeft Pharos vorm gegeven aan het beperken van overwerken, waarbij zij uitgaat van zo snel mogelijk compenseren in tijd, om ervoor te zorgen dat een medewerker goed kan herstellen van het werk.

Zoals het grootste deel van de organisaties, kreeg Pharos ook te kampen met een verhoogd ziekteverzuim. Niet alleen liep het aantal besmettingen op, maar ook merkte Pharos dat de coronamaatregelen van het thuiswerken, de diverse lockdowns en de sluiting van de scholen en kinderopvang zijn tol eisten. De verzuimbegeleiding is geïntensiveerd en er zijn extra interventies ingezet om de duur van het verzuim te beperken. Daarin is de organisatie redelijk goed geslaagd, Pharos is met het verzuim ver onder het landelijk gemiddelde gebleven.

Ondanks de aanhoudende pandemie, is Pharos blijven groeien. Pharos blijft haar arbeidsmarktcommunicatie optimaliseren om toch de juiste kandidaten uit de huidige, krappe arbeidsmarkt te vinden. Uiteraard blijft zij ook doorlopend energie steken in de deskundigheidsbevordering van het huidige personeel. Niet alleen kunnen individuele medewerkers opleidingen en trainingen volgen, maar ook zijn er het afgelopen jaar in huis ook (virtuele) deskundigheidsbevorderingstrajecten gegeven. Te denken valt aan de onderzoeksmethodiek PLA, de projectmanagementtool PMC, een methode voor gedragsbeïnvloeding en adviesvaardigheden.

In oktober heeft Pharos wederom deelgenomen aan Diversity Day. Hierbij heeft de organisatie in virtuele groepen nagedacht over de verdere uitvoering van het beleidsplan Inclusie en Diversiteit welke door een groep medewerkers, de OR en HR het afgelopen jaar is opgesteld. In dit plan zijn acties opgenomen om de organisatie nog inclusiever te maken dan zij al is.

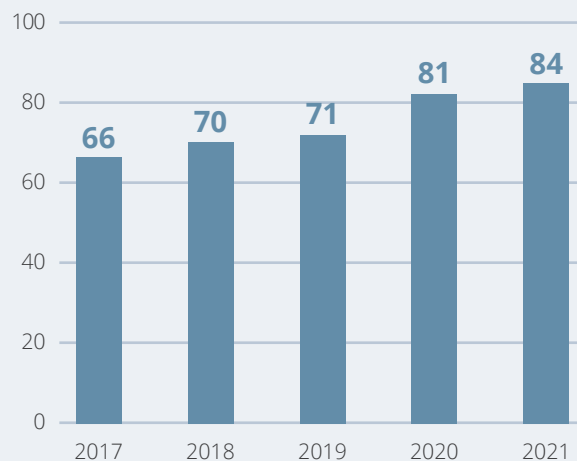
Aantal medewerkers in dienst bij Pharos op 31 december: 84

Het totaal aantal medewerkers blijft gestaag groeien. Ten behoeve van projecten, waarbij ook nieuwe kennis en competenties worden ingezet, maakt de organisatie tevens gebruik van tijdelijke medewerkers en freelancers. Onderstaande grafiek toont het aantal medewerkers met een arbeidscontract, freelancers zijn hierin dus niet meegenomen.

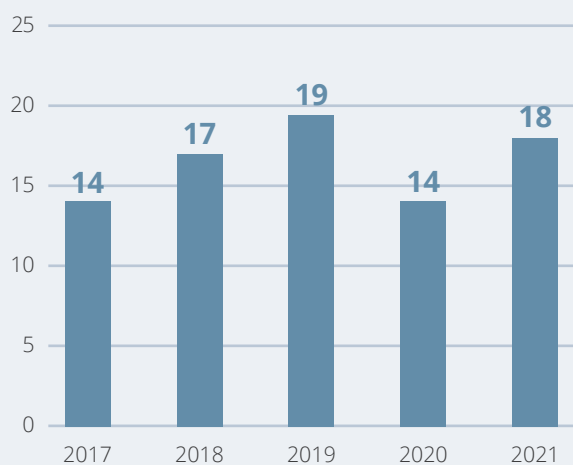
Verloop

Van de 84 medewerkers was 21,5% nieuw in dienst. Het verloop was in 2021 gestegen naar 18%, ten opzichte van 6% in 2020. Dit betreft voornamelijk medewerkers met een tijdelijk dienstverband waarvan de contracten niet verlengd werden. Deels zijn medewerkers op eigen initiatief vertrokken.

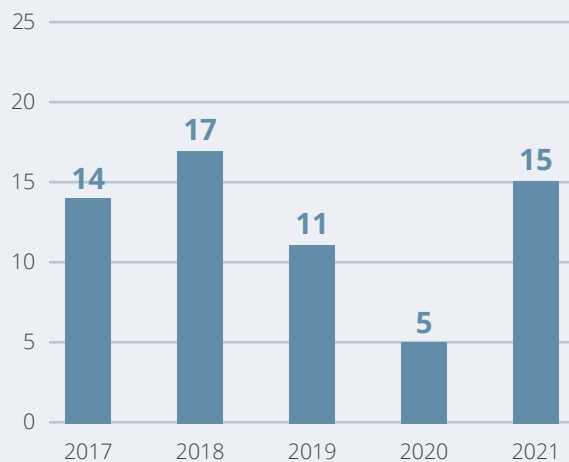
Totaal aantal medewerkers



Totaal aantal nieuwe medewerkers in dienst

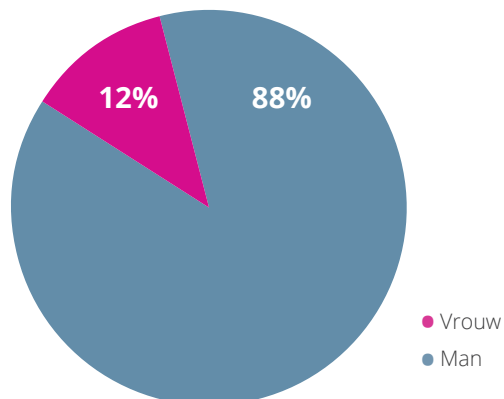


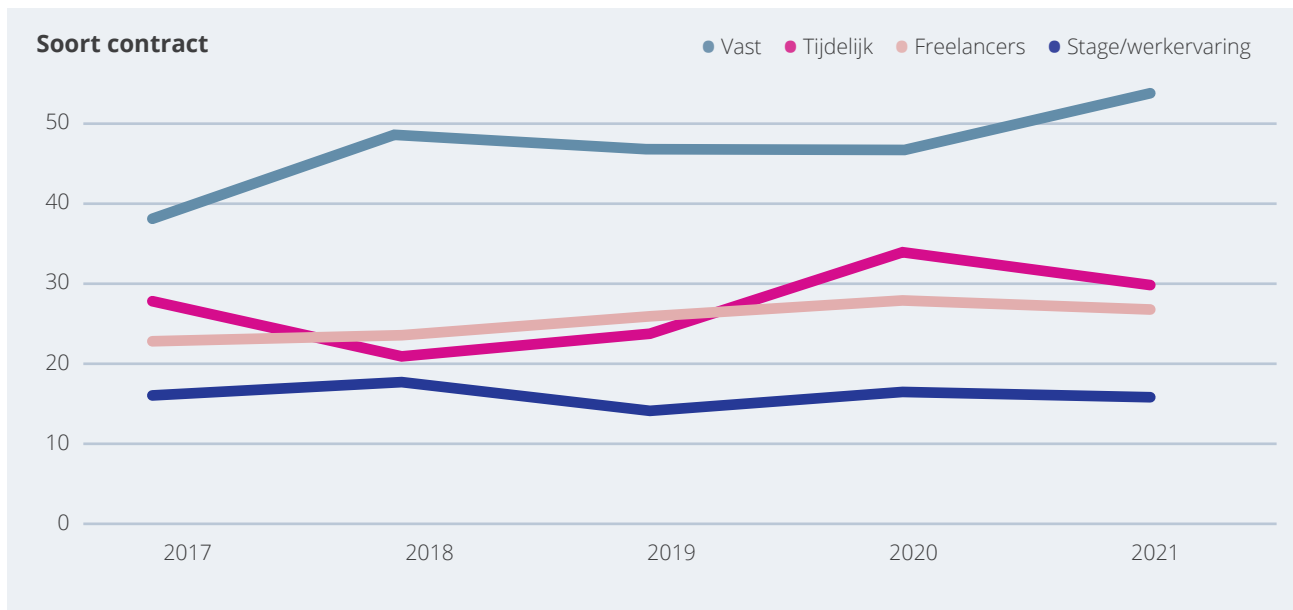
Totaal aantal medewerkers uit dienst



Gender

Op 31 december 2021 bestond het personeelsbestand voor 88% uit vrouwen en voor 12% uit mannen. Dit is gelijk gebleven met 2020.





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.

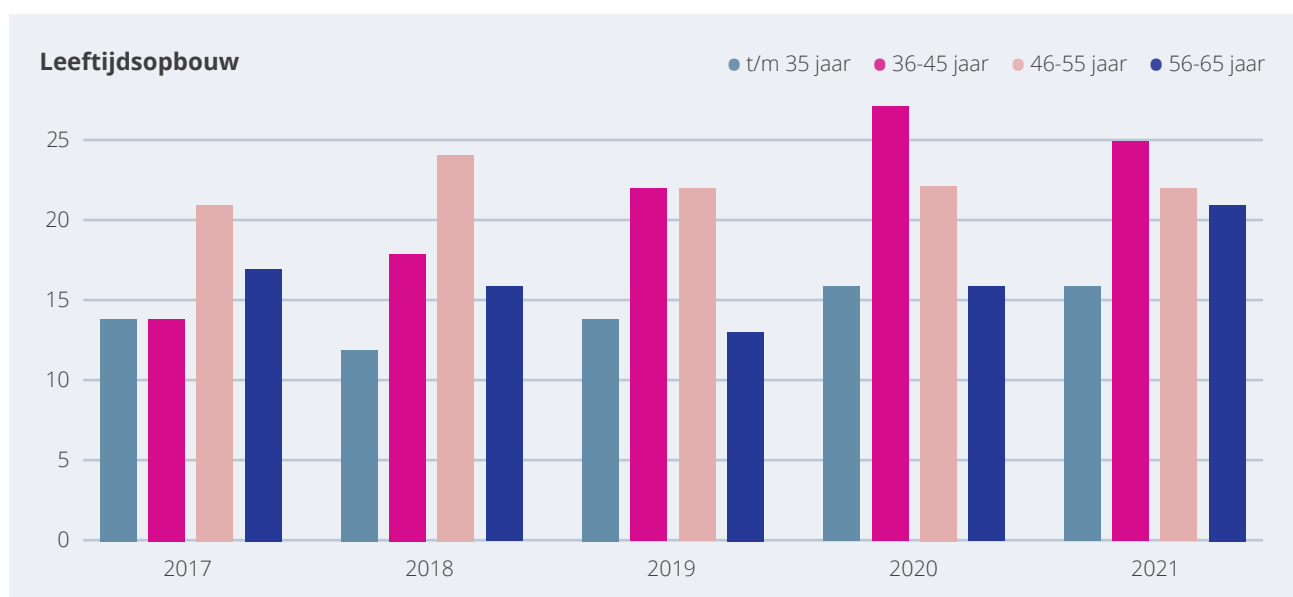
Vaste en tijdelijke contracten

Eind 2021 hadden 54 medewerkers een vast contract, tegenover 30 medewerkers met een tijdelijke aanstelling. Voor projecten werkt Pharos tevens 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.

Leeftijdsopbouw

Op 31 december 2021 was 51% van het personeel ouder dan 45 jaar en 19% 35 jaar of jonger.

Er is iets meer evenwicht gekomen in de leeftijdsopbouw van Pharos. De groep jongeren is wat minder goed vertegenwoordigd.



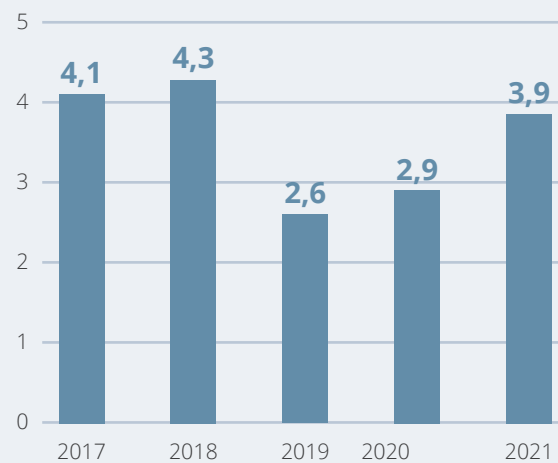
Herkomst van medewerkers

Naar aanleiding van het nieuwe beleid Inclusie en Diversiteit, wordt herkomst van een medewerker niet meer geregistreerd. Daardoor zou het weergeven van een grafiek in deze neerkomen op een schatting van de cijfers. Om die reden is dit punt komen te vervallen in het sociaal jaarverslag.

Ziekteverzuim

Ook Pharos heeft te kampen gehad met een hoger ziekteverzuim in 2021 door de corona-pandemie. Over 12 maanden lag dit op 3,9%. Het streefpercentage is 4%. De meldingsfrequentie over 2021 kwam uit op 0,95.

Gemiddeld verzuimpercentage



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 2021 uit een voorzitter, 4 leden en de ambtelijk secretaris. Elke drie jaar moet de OR verkiezingen houden, zo ook in 2021. Één lid stelde zich voor deze verkiezingen niet verkiesbaar, de andere leden wel. Een collega meldde zich als nieuw lid aan. Daarmee kwam de OR weer op vijf leden.

Welbevinden 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 hij 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. Tot slot heeft de OR elk jaar een gesprek met een afvaardiging van de Raad van Toezicht (RvT).

Onderstaand een overzicht van de activiteiten van de OR in 2021.

Diversiteit

De werkgroep Diversiteit heeft in 2021 in samenwerking met HR op basis van het visiedocument van vorig jaar een beleidsplan opgesteld dat inmiddels naar iedereen is gemaïld. Voorop stond de behoefte om te komen tot concrete acties - op verschillende niveaus in de organisatie - om diversiteit en inclusie te verbeteren. Alle werkgroepleden hebben acties genoteerd en die zijn gebundeld, gecategoriseerd en uitgewerkt. Die acties zijn in de werkgroep besproken. Een deel van de acties was al in gang gezet door de organisatie en er zijn nieuwe acties.

Daarnaast kijken we terug op Diversity Day op dinsdag 5 oktober. In de ochtend deden veel collega's mee aan een stille, reflectieve sessie. Daarna werd in groepjes met verschillende gespreksvormen gepraat over wat diversiteit, inclusie en 'jezelf kunnen zijn' betekent bij Pharos: voor collega's persoonlijk en in relatie tot elkaar.

Werkdruk

HR heeft een plan opgesteld waarmee de ervaren werkdruk van collega's op verschillende niveaus kan worden aangepakt. De OR heeft feedback geleverd op het voorstel en het plan is besproken met HR, de OR en het bestuur. Deze versie is najaar 2021 rondgestuurd aan alle medewerkers.

De OR heeft gecheckt dat ervaren werkdruk is meegenomen bij een volgend medewerkerstevredenheidsonderzoek. Dit keert uitgebreid terug in het MTO dat vanaf 2022 wordt uitgerold.

Werken tijdens corona

De OR is in 2021 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

In 2021 is er een thuiswerkregeling van kracht gegaan en rondgestuurd naar alle collega's. De OR heeft meegedacht en heeft met de regeling ingestemd. De regeling was een vervolg op het tijdelijke aanbod uit 2020.

Peiling voor 2022 – Diversiteit, werkdruk en verbondenheid

De OR heeft middels een poll onder werknemers weer geïnventariseerd aan welke thema's zij in 2022 prioriteit zou moeten geven. Daar heeft een deel van de collega's op gereageerd. Hier kwamen dezelfde drie thema's uit naar voren als vorig jaar: diversiteit, werkdruk en verbondenheid in thuiswerkmodus.

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 2021 zijn we doorgegaan met die kennismakingsgesprekken, vaak uit noodzaak digitaal.

Vertrouwenspersoon en welzijn

Eind 2021 heeft een afvaardiging van de OR een kennismakingsgesprek gehad met de vertrouwenspersoon. Zo kreeg de vernieuwde OR meer inzicht in haar werkwijze en vice versa. De vertrouwenspersoon staat zeer open voor gesprekken en kan een belangrijke rol spelen in het welzijn van medewerkers bij Pharos en het voorkomen van problemen en uitval. Collega's kunnen haar met allerlei individuele problemen, ervaringen en vragen benaderen die zij liever niet intern bespreken, die ze intern niet kunnen bespreken of die intern niet naar tevredenheid zijn behandeld.

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

030 234 98 00
www.pharos.nl

