



Sociaal Jaarverslag
2017 – 2018

Hoofdstuk 1: Arbobeleid

Inleiding

Een goed en veilig werkklimaat betekent niet alleen dat de staat van de gebouwen en de materialen in orde is, maar ook dat iedere medewerker zich persoonlijk veilig voelt op onze school. Vanuit dit streven wordt ons Arbobeleid schoolbreed vorm gegeven. Echter, het Arbobeleid kan alleen dan succesvol zijn als ook de werknemer zijn verantwoordelijkheid neemt.

Structuur en organisatie

Het Arbobeleid wordt centraal aangestuurd door de commissie Arbo-breed. In deze commissie bestaat uit de directeur beheer, de Arbo-coördinator en vertegenwoordigers van beide sectoren, rekening houdend met de diverse werkvelden. De Arbocommissie komt 2 keer per jaar bijeen, om aan de hand van het plan van aanpak per sector vast te stellen welke zaken aangepakt dienen te worden.

Onveilige situaties

Het afgelopen jaar zijn er een aantal onveilige situaties gemeld, waaronder een gladde sportvloer en slechte ventilatie van diverse ruimtes. Veel onveilige situaties hebben te maken met het verouderde gebouw. Een aantal malen is hierdoor zelfs een les komen te vervallen. Onveilige situaties worden indien mogelijk en noodzakelijk direct verholpen of opgenomen in het plan van aanpak. Een aantal keren is er een beginnend brandje geweest. In de aula van de Kanaalstraat had een leerling een aansteker onder een handdoekrolhouder gehouden. Dit beginnende brandje is direct door de conciërge geblust waardoor er verder geen actie nodig was.

Ongevallen registratie

Gelukkig zijn er het afgelopen jaar geen ernstige ongevallen gebeurd. Bij een aantal kleine ongevallen is doorverwezen naar de hulpdiensten. Omdat de registratie hiervan wordt bijgehouden in Iris hebben we hier een duidelijk overzicht van.

Ontruiming

Klas 1 en 2 van het Lyceum-Havo zitten vanaf de zomervakantie in de kazerne. Omdat dit een nieuw gebouw voor ons is hebben we extra aandacht voor de veiligheid.

De aanpassingen aan het gebouw voor brandveilig gebruik zijn geregeld. Dit betekent dat er een nieuwe ontruimingsinstallatie aangebracht is. Alle compartimenten zijn in orde gebracht en er is een ontruimingsplan gemaakt. Voor de herfstvakantie hebben we met personeel en leerlingen de ontruimingsoefening gedaan. We kunnen vaststellen dat dit bijzonder goed werkte. Binnen 4 minuten was het gebouw leeg én gecontroleerd op achtergebleven personen.

Ook op de andere vestigingen heeft de ontruimingsoefening plaatsgevonden.

Op deze wijze weet elke leerling hoe er gehandeld moet worden bij een incident.

EHBO en BHV

Jaarlijks krijgen de BHV'ers een interne opleiding. Dit jaar was er bijzondere aandacht voor goede communicatie. Met de mobilfoon op afstand samenwerken bleek nog een hele kunst. Op alle vestigingen zijn er voldoende BHV'ers inzetbaar. Jan Vonk Noordegraaf verzorgt de cursus, waarbij hij altijd ondersteund wordt door

lotusslachtoffer Arie van Zwiene. Het oefenen van reanimeren en het gebruik van de AED is tijdens deze cursus altijd een vast thema.

Deze samenvatting geeft een beeld van de aandacht die er is voor de veiligheid van personeel en leerling. Dit vraagt én heeft dagelijks de aandacht.

Jan Evengroen, Directeur Beheer

Hoofdstuk 2: DGW Academie

Doelen DGW Academie

De doelen van DGW Academie zijn:

- Het aanbieden en volgen van scholing vanuit de geformuleerde visie en speerpunten.
- Het samenbrengen van scholing verzorgd door interne trainers en dat effectief inzetten voor de gehele school.
- De beheersing van de kosten.
- Een balans aanbrengen tussen interne en externe scholing.
- Een duidelijke structuur en samenhang ontwikkelen.

Terugblik cursus 2017-2018

In onderstaand overzicht geven wij een verantwoording van onze activiteiten.

A. De volgende interne scholingen hebben plaatsgevonden:

- Mentorentraining (Annette van der Laan, Klaartje Jacobs en Annemarie Rothfus);
- Training dagopening nieuwe docenten. Door Hendrik Blauwendraat, Pieter Dijkshoorn en Mozes Soumokil;
- Training "De 5 rollen" voor stagiaires. Door Evert Vink en Marja Hoogendam;
- Cursus differentiëren door Marieke Bottenberg, Nelleke Bruinius, Sanne Spijker en Tonio van Pijpen met CPS;
- Scholingsdagen identiteit, ICT, motivatie leerlingen.

B. Intern traject van scholingsaanvraag en beoordeling.

Hier is sprake van een groeimodel. Het wordt steeds meer gewoon dat na het gesprek met de direct leidinggevende gezamenlijk het aanvraagformulier wordt ingevuld en wordt ingeleverd bij Evert of Dirk.

De scholing is per afdeling inzichtelijk gemaakt en een nadrukkelijk onderdeel geworden van de gesprekscyclus.

Punt van aandacht is nog wel onze wens dat de aanvraag van scholing volledig digitaal zou kunnen verlopen.

C. Overzicht scholing per sector.

Er werd vooral scholing gevolgd op de volgende gebieden:

Sector vmbo en PrO:

- Vernieuwing vmbo
- Vakgerichte scholing
- EHBO/BHV
- Differentiëren
- Opleiding voor trainer
- Training Synchroon coaching
- Scholing voor bevoegdheid
- Ontwikkelingsgericht coachen
- Individuele scholing, voortkomend uit de gesprekscyclus
- Training Praktijkonderwijs: "Samen bouwen aan veiligheid en dialoog."
- Training gesprekstechnieken

Sector Lyceum-Havo:

- Scholing voor bevoegdheid
- EHBO/BHV
- Vakgerichte scholing (didactisch/pedagogisch)
- Scholing met betrekking tot leerlingen zorg
- Beeldcoach training
- Personeelsbeleid
- ICT/SOM
- Differentiëren
- Individuele scholing, voortkomend uit de gesprekscyclus
- TTO training
- PBS training
- Team coaching
- Training sectiecoördinatoren en schoolleiding

D. Indeling in categorieën:

- I. Scholing speerpunten onderwijs en zorg. (L-H:45,78% van de uitgaven, vmbo: 15,44%, Stichting: 82,23%)
Hieronder valt de scholing die wordt gevolgd in het kader van de door de school geformuleerde speerpunten.
- II. Scholing voor bevoegdheid. (L-H:0%, vmbo:1,07%, Stichting:0%)
Mede in verband met het overheidsbeleid dat gericht is op de situatie dat alle lessen worden gegeven door bevoegde docenten is met alle onbevoegde docenten een scholingsafspraken vastgelegd. In deze cursus is het gelukt om deze scholing bijna volledig te financieren uit de Lerarenbeurs.
- III. Scholing onderwijs specifiek. (L-H:19,93 %, vmbo:7,58%, Stichting: 0%)
Hieronder valt de vakgerichte scholing.

- IV. Scholing speerpunten organisatie/management. (L-H:24,7 %, vmbo:26,68%, Stichting: 0%)
 Hieronder valt de scholing die wordt gevolgd in het kader van de door de school geformuleerde speerpunten.
- V. Scholing personeelsbeleid. (L-H:9,59 %, vmbo: 49,23%, Stichting: 17,77%)
 De kwaliteit van ons personeelsbeleid staat hoog in ons vaandel. Management en begeleiders worden hierin regelmatig geschoold.

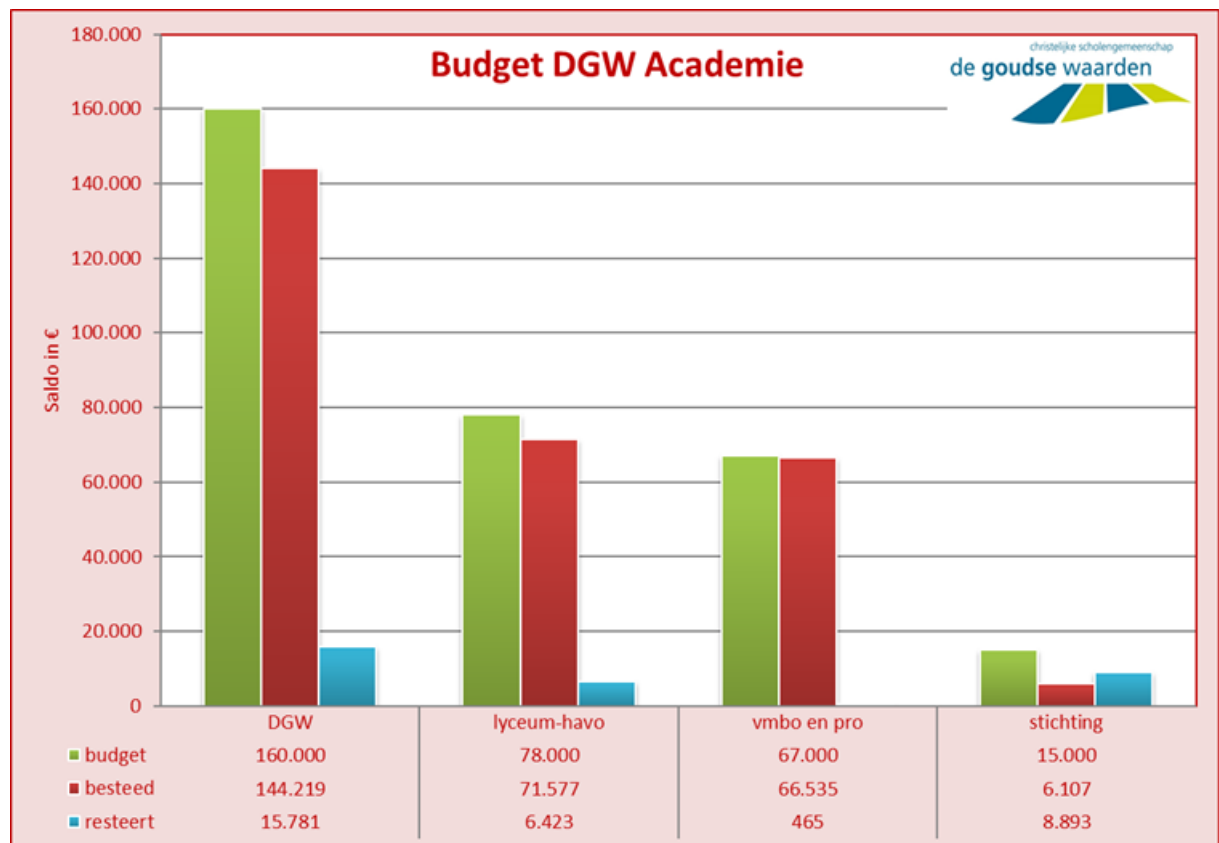
E. De Lerarenbeurs.

Het beleid van de overheid de Lerarenbeurs stevig in te zetten om het aantal onbevoegden in het onderwijs terug te brengen is ook merkbaar op onze school.

Het aantal deelnemers groeit. Het gaat om collega's die bevoegd willen worden, die een bevoegdheid in een 2^e vak willen halen en collega's die een 2^e graads-bevoegdheid om willen zetten in een 1^e graads-bevoegdheid. Het gaat om 2 collega's op de sector vmbo en 6 collega's op het Lyceum-Havo.

Van belang is nog om hier te melden dat er 2 collega's zijn die in het kader van *Vierslagleren* studeren voor een bevoegdheid.

F: Financiële verantwoording over 2017:



G. Beleid.

Het door ons opgestelde Beleidsplan (vastgesteld door commissie P&O) is een mooie leidraad voor onze activiteiten. Ons beleid wordt jaarlijks geëvalueerd en zo nodig aangepast.

Slot

Ook dit jaar hebben wij met veel plezier weer een bijdrage geleverd aan DGW Academie. Wij zijn positief over de verdere groei van DGW Academie. Wij zien:

- een versterking van het integrale scholingsbeleid, waarbij beide sectoren naar elkaar groeien,
- een koppeling met het onderwijsbeleid en
- een verbinding met ons personeelsbeleid, waarin “ontwikkelen in professionalisering” de rode draad is.

Wij hebben als DGW Academie een “overall” blik en zorgen ervoor dat ervaringen met scholing worden gedeeld met andere medewerkers.

De interne scholing heeft zich verder ontwikkeld. Het is mooi om te ervaren hoeveel collega's hier enthousiast een bijdrage aan leveren.

Bij dit alles is ons scholingsbeleid transparant en binnen het budget gebleven.

Wij hopen dat mede door de activiteiten van DGW Academie de professionalisering van onze medewerkers wordt versterkt.

Wij gaan dan ook vol vertrouwen verder.

Evert Vink en Dirk Roeleveld, coördinatoren DGW Academie

Hoofdstuk 3: Begeleiding nieuwe docenten op De Goudse Waarden

De nieuwe docenten starten op De Goudse Waarden net iets eerder dan veel van hun collega's. Ze worden op de laatste vrijdag van de zomervakantie op school verwacht voor een kennismakingsbijeenkomst. Ze ontvangen veel praktische informatie over het reilen en zeilen in de school. Een belangrijke gebeurtenis! Elk jaar weer merken we dat de nieuwe docenten het op prijs stellen dat ze ruim op tijd worden ingelicht om de eerste week te kunnen beginnen.

Aantallen nieuwe docenten 2017-2018:

Vmbo-Mavoplus-Praktijkonderwijs:

- 23 nieuwe collega's begeleid
- 17 vertrokken
- 8 begeleiders/coaches, totaal 450 uren

Sector Lyceum-Havo:

- 26 nieuwe docenten begeleid;
- 18 niet verlengd vanwege werkgelegenheid;

- 8 wel verlengd;
- 5 coaches totaal 415 klokuren.

Tijdens de cursus 2017-2018 hebben we gewerkt het begeleidingsprogramma: een inductiearrangement.

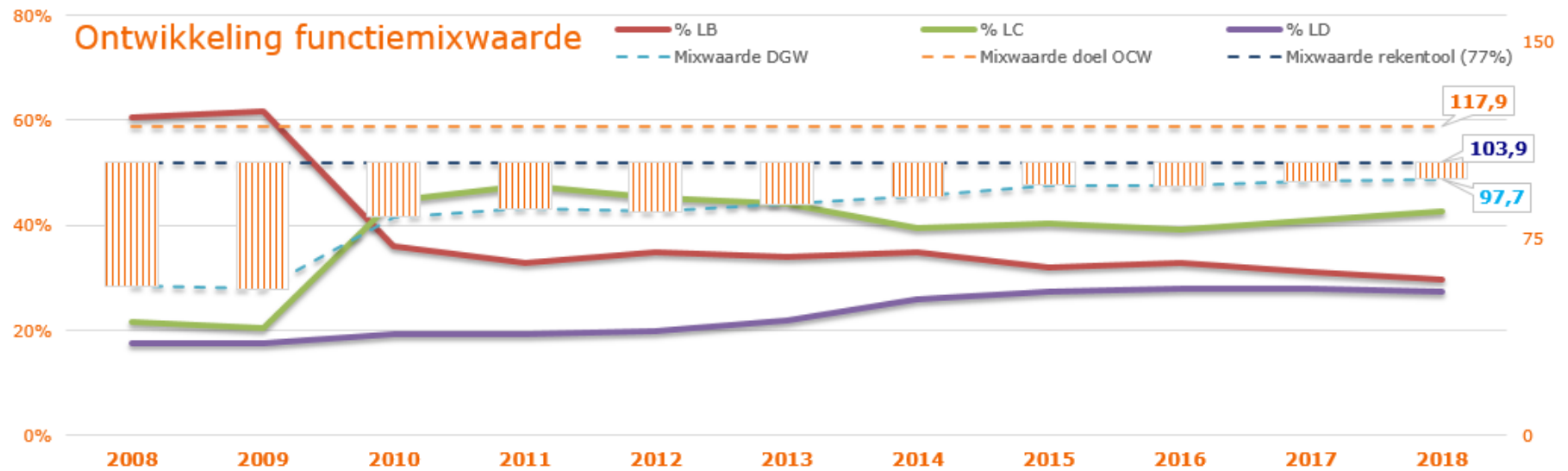
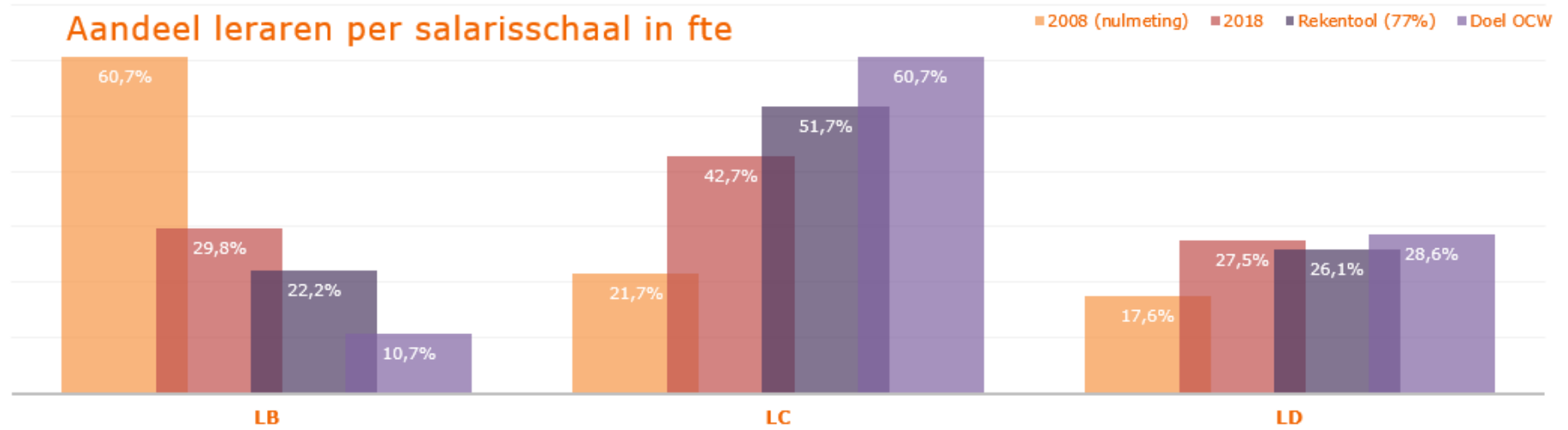
De doelen zijn als volgt omschreven: De beste docenten van Nederland opleiden en vasthouden voor de school – de docenten zich thuis laten voelen – de potentie van talentvolle startende docenten volledig ontwikkelen tot krachtige, energieke en vernieuwende docenten - DGW neemt de verantwoording als goede werkgever om de begeleiding voortdurend te optimaliseren in een structuur – professionalisering ingebed in de inductie past binnen het beleid van de DGW Academie: halen, brengen, delen – werkdruk startende docenten verminderen.

Elke nieuwe docent heeft een begeleider uit de vakgroep/sectie en een persoonlijke coach. De persoonlijke coach bezoekt de lessen, geeft mondeling en schriftelijk feedback en begeleidt de docent in de reflectie om te komen tot persoonlijke groei en ontwikkeling. Daarnaast zijn er intervisiemomenten gepland. Daarin wordt de lespraktijk en de dagelijkse gang van zaken op school besproken maar er is ook aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de docenten. Een vast onderdeel is een bijeenkomst om de 5 rollen van de leraar nader te bespreken. De lessen van de nieuwe docenten worden gefilmd en besproken door onze gecertificeerde beeldcoaches. Schoolbreed zijn er twee bijeenkomsten met als onderwerp de christelijke identiteit van de school.

De nieuwe docenten hebben in een enquête aangegeven dat ze de begeleiding zoals die geboden wordt erg op prijs hebben gesteld en dat het geholpen heeft om zich thuis te voelen op De Goudse Waarden.

Marja Hoogendam en Evert Vink
Coördinatoren begeleiding nieuwe collega's

Funciemix voor onderwijsinstelling CSG De Goudse Waarden



Totaalverdeling										Mutatie			
Procentueel	LB	LC	LD	Totaal	Aantal FTE	LB	LC	LD	Totaal	Mixwaarde	LC	LD	Totaal tov 2008
2008 (nulmeting)	60,7%	21,7%	17,6%	100,0%	2008 (nulmeting)	104,9	37,5	30,4	172,8	2008 (nulmeting)	22	35	57
2016	33,2%	39,3%	27,4%	100,0%	2016	53,3	63,1	44,0	160,5	2016	39	55	94
2017	31,6%	40,8%	27,6%	100,0%	2017	48,6	62,7	42,5	153,7	2017	41	55	96
2018	29,8%	42,7%	27,5%	100,0%	2018	41,5	59,4	38,2	139,1	2018	43	55	98
Doel OCW	10,7%	60,7%	28,6%	100,0%						Doel OCW	61	57	118
Rekentool (77%)	22,2%	51,7%	26,1%	100,0%						Rekentool (77%)	52	52	104
To do	-7,6%	9,0%	-1,4%	0,0%						To do	9	-3	6
Scenario 1 - LC						-8,6	8,6						
Controle	23,6%	48,9%	27,5%	100,0%		32,9	68,1	38,2	139,1		49	55	104
Scenario 2 - LC & LD						-12,5	16,5	-3,9					
Controle	20,8%	54,5%	24,7%	100,0%	Controle	28,9	75,9	34,3	139,1	Controle	55	49	104

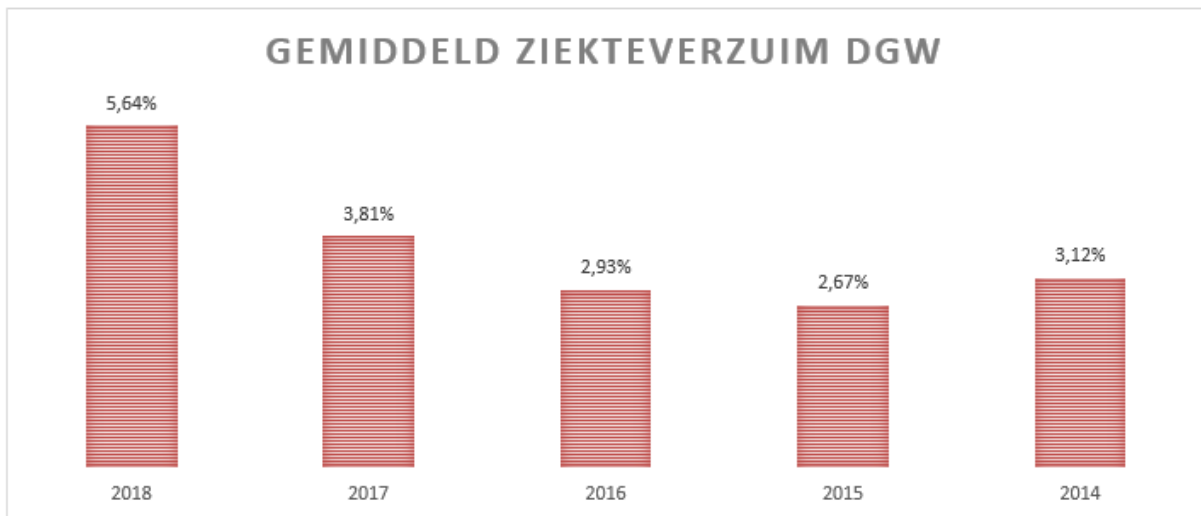
De functiemix is een maatregel uit het convenant LeerKracht en omvat een nieuwe verdeling van LB, LC en LD lerarenfuncties volgens streefcijfers. Uitgangspositie is de stand van zaken in 2008 (nulmeting). Conform de streefcijfers van het Ministerie van OC&W dient de functiemixwaarde met 61 punten te stijgen ten opzichte van de nulmeting. Hierbij staat een percentage LC functies voor 1 punt; een percentage LD functies staat voor 2 punten.

Na een doorrekening blijken deze streefcijfers financieel niet haalbaar. Middels de Rekentool functiemix VO kon worden vastgesteld dat 77% van de oorspronkelijke streefcijfers haalbaar zou moeten zijn. Dit staat gelijk aan een functiemixwaardestijging van 47 punten. Dit is in 2014 vastgelegd in een maatwerkafspraken welke door de P(G)MR is bevestigd.

De uitgangspunten die door CSG De Goudse Waarden worden gehanteerd zijn opgenomen in de informatiemap in Mijn DGW.

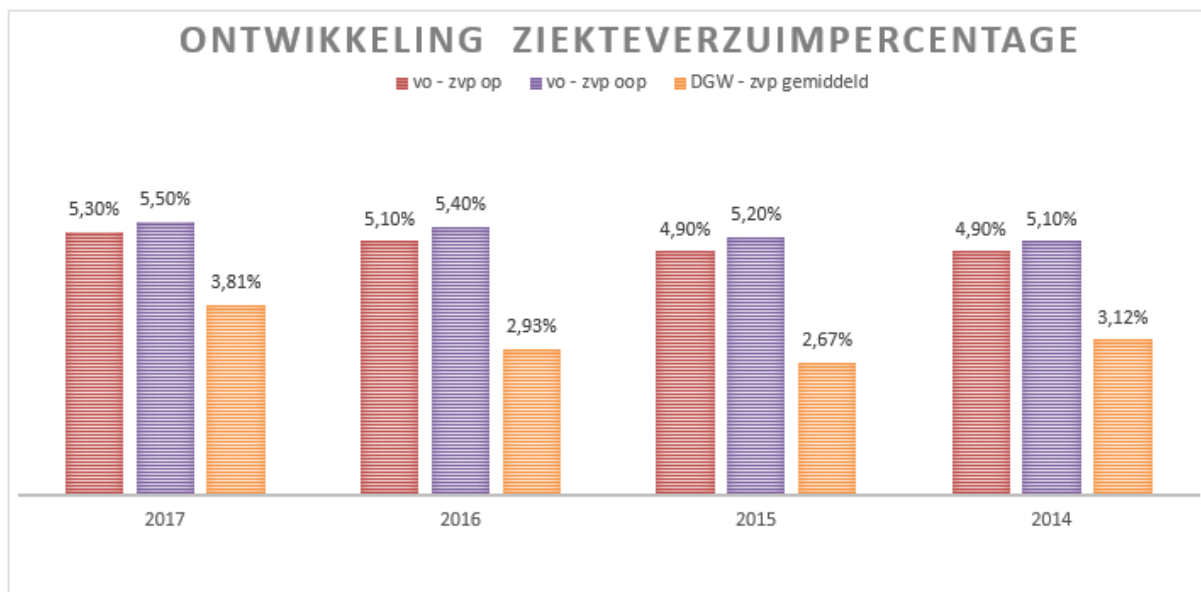
In bovenstaande grafiek en tabel is de ontwikkeling van de functiemixwaarde in de afgelopen jaren weergegeven. In 2018 constateren we een mixwaarde van 98 (97,7) punten. Ten opzichte van de nulmeting (57 punten) is de mixwaarde met 41 punten gestegen. Het percentage LD functies (27,5%) voldoet inmiddels aan de streefcijfers conform de maatwerk afspraak (26,1%). Het percentage LC functies ligt met 42,7% nog onder het streefpercentage van 51,7%. Doordat de komende jaren een formatieve afname van het totaal aantal fte's wordt verwacht, zal de mixwaarde geleidelijk aan stijgen. Het aantal LD en LC functies zal verhoudingsgewijs een groter aandeel innemen op de totale formatieve populatie. Voorts merken we op de CSG De Goudse Waarden bij toekenning van LC en LD functies stuurt op kwaliteit.

Hoofdstuk 5: Verzuimbeleid



In bovenstaand diagram is de ontwikkeling van het gemiddeld ziekteverzuim binnen CSG De Goudse Waarden weergegeven. Sinds 2015 zien we het gemiddeld verzuim fors oplopen tot 5,64% in 2018. Dit is het hoogste gemiddelde ziekteverzuimpercentage sinds 2009.

Als we het gemiddelde verzuimpercentage vergelijken met de branchegegevens kunnen we constateren dat het percentage verzuim binnen CSG De Goudse Waarden voorgaande jaren fors onder het landelijk gemiddelde lag. Dit is in onderstaand diagram weergegeven.

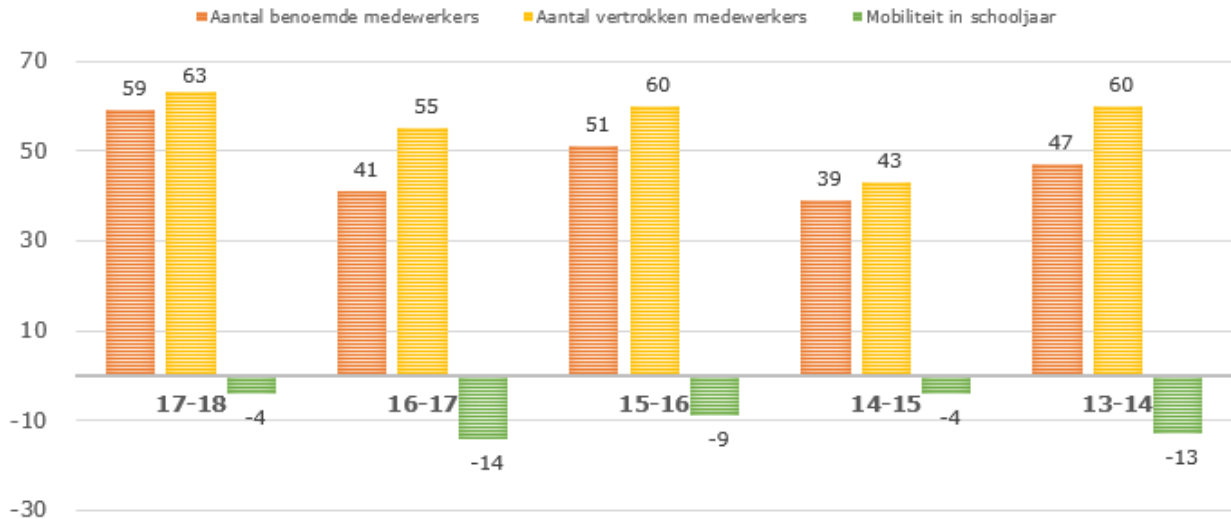


In het afgelopen schooljaar kende CSG De Goudse Waarden in totaal 16,97fte aan langdurig zieken. Hiervan is 3,4fte aan te merken als werk gerelateerd.

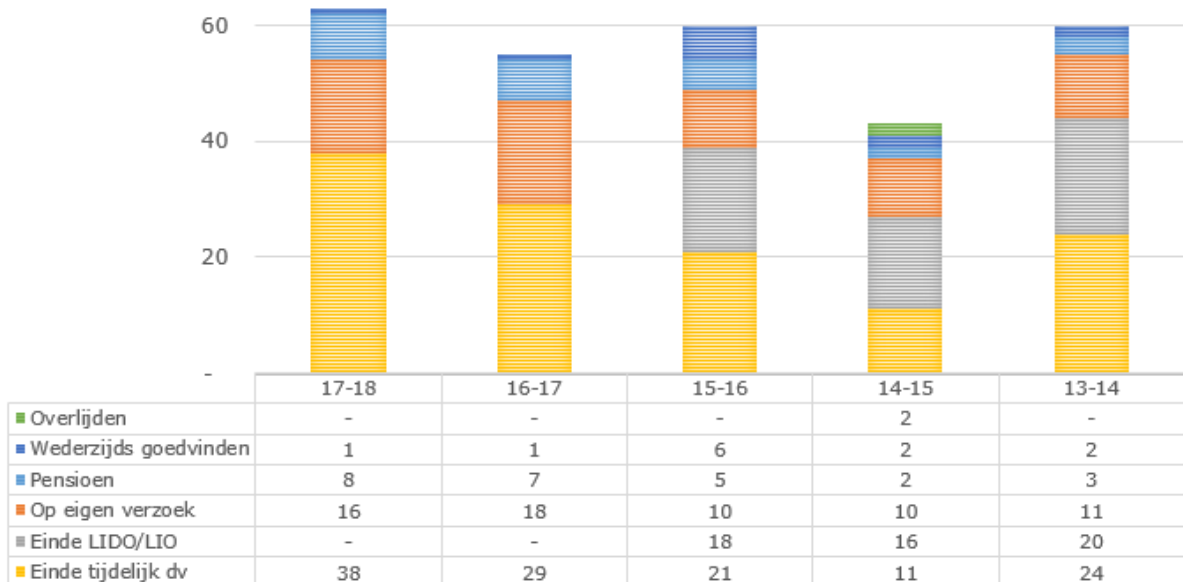
Hoofdstuk 6: Personele mobiliteit

In onderstaande diagrammen zijn gegevens weergegeven betreffende personele mobiliteit in de afgelopen vijf schooljaren. Het betreft steeds het aantal medewerkers (headcount). Met ingang van schooljaar 2016-2017 worden LIDO- en LIO-stagiaires niet meer in dienst genomen.

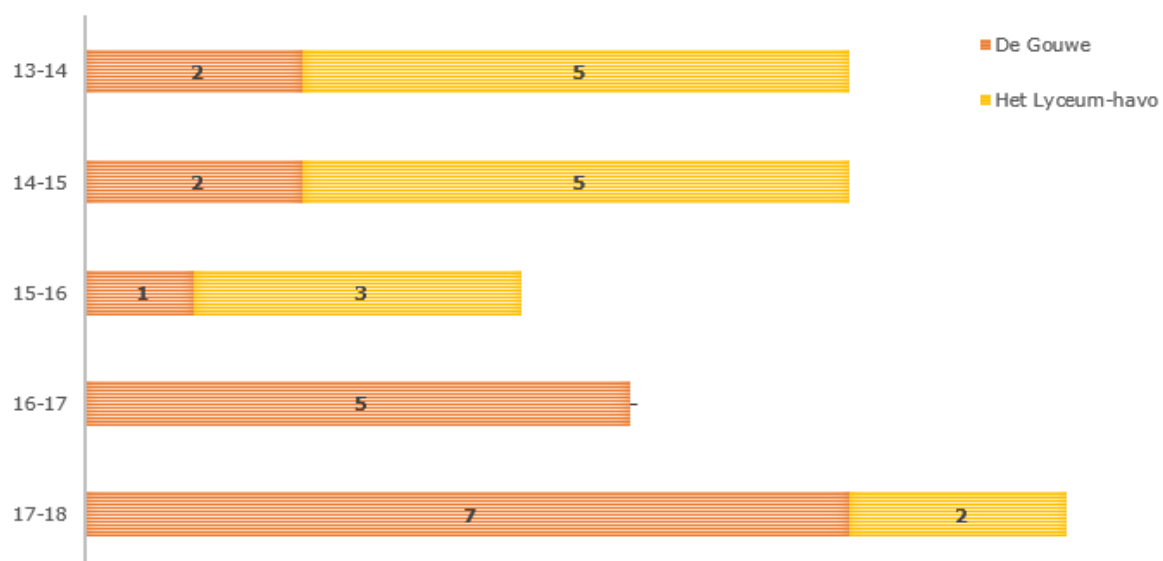
VERTREK EN BENOEMINGEN



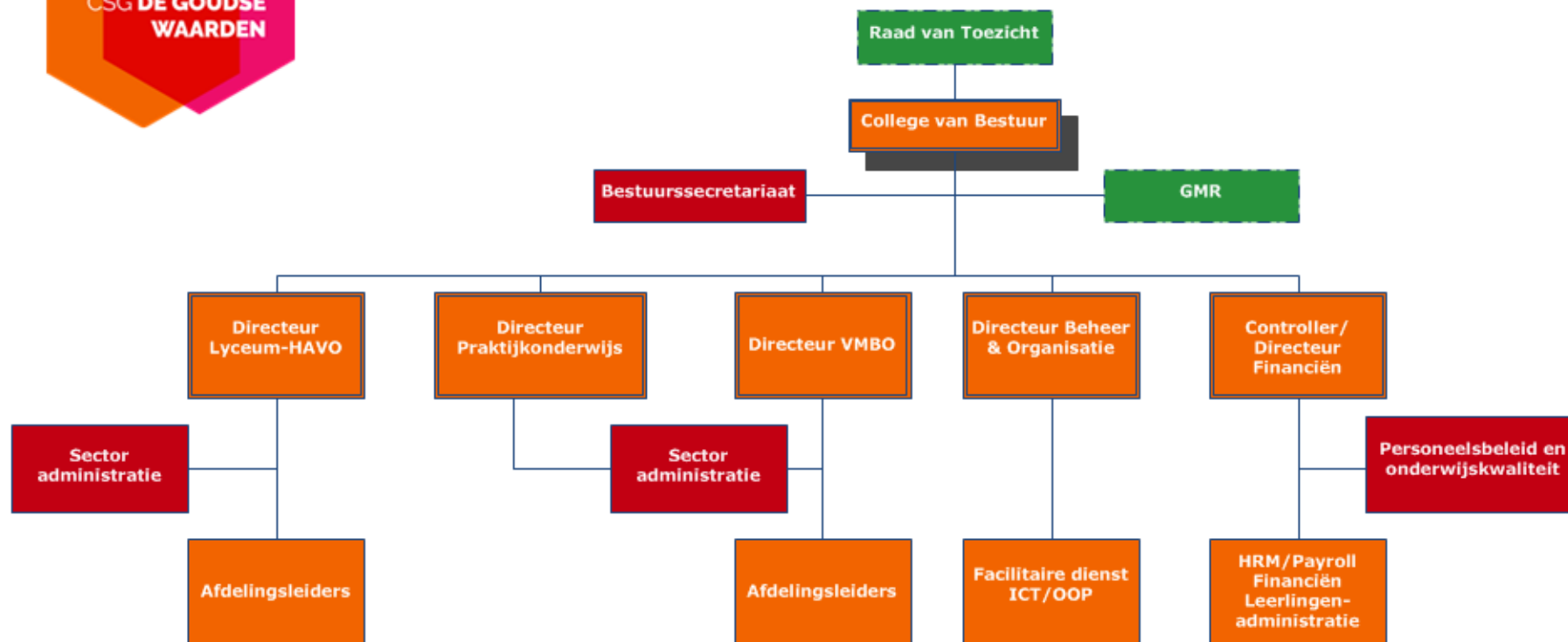
REDENEN VAN VERTREK



INHUUR EXTERNE MEDEWERKERS



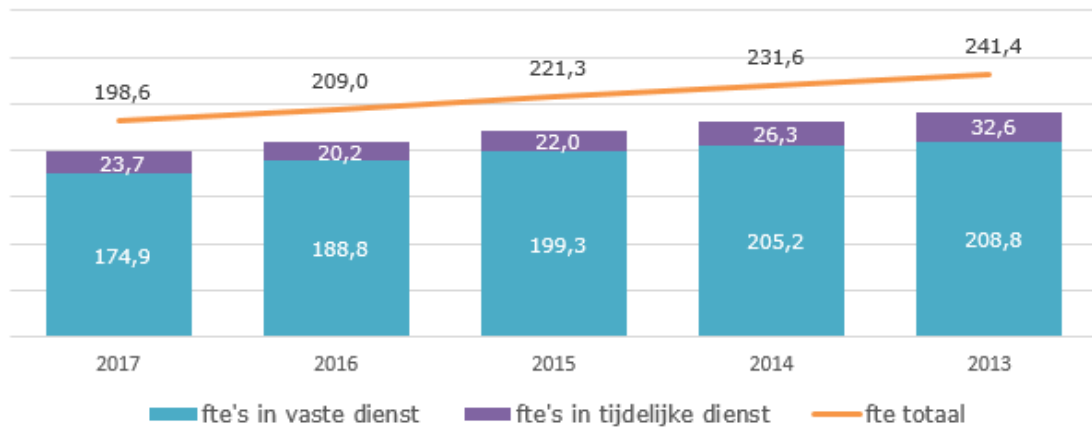
Hoofdstuk 7: Organogram



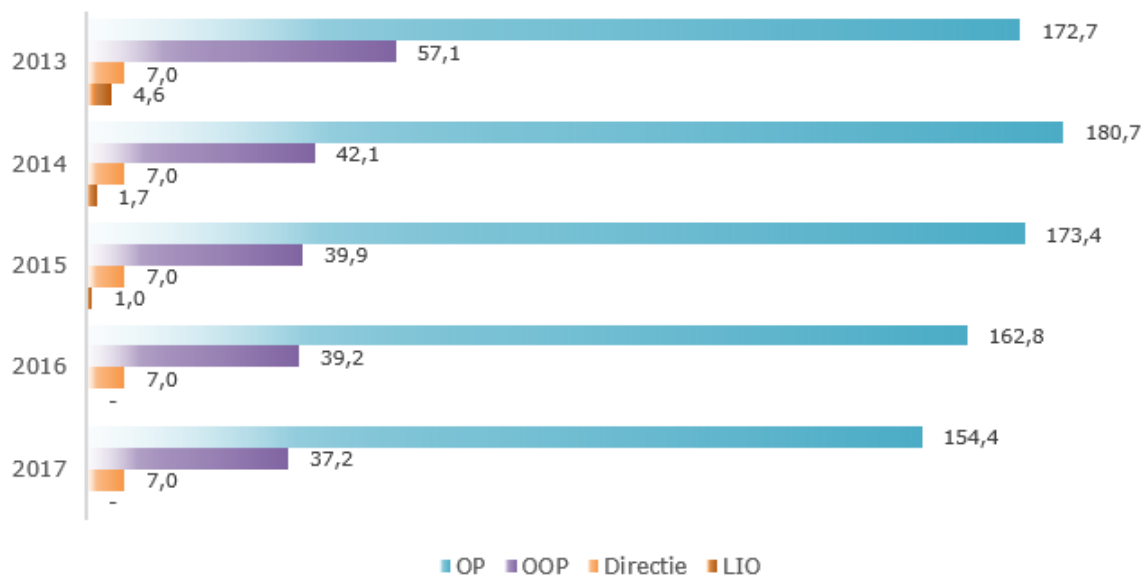
Hoofdstuk 8: Overzichten en grafieken

Gegevens van het onderwijsveld zijn te vinden op data.duo.nl (onderwijsdata). Deze website is eveneens als bron gebruikt voor onderstaande diagrammen.

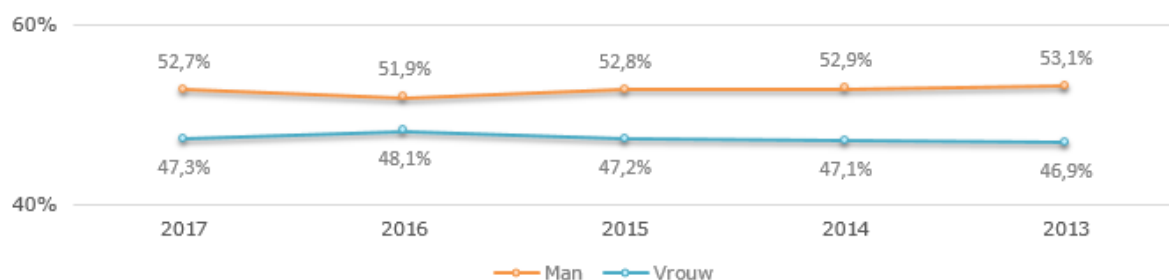
FTE ONTWIKKELING



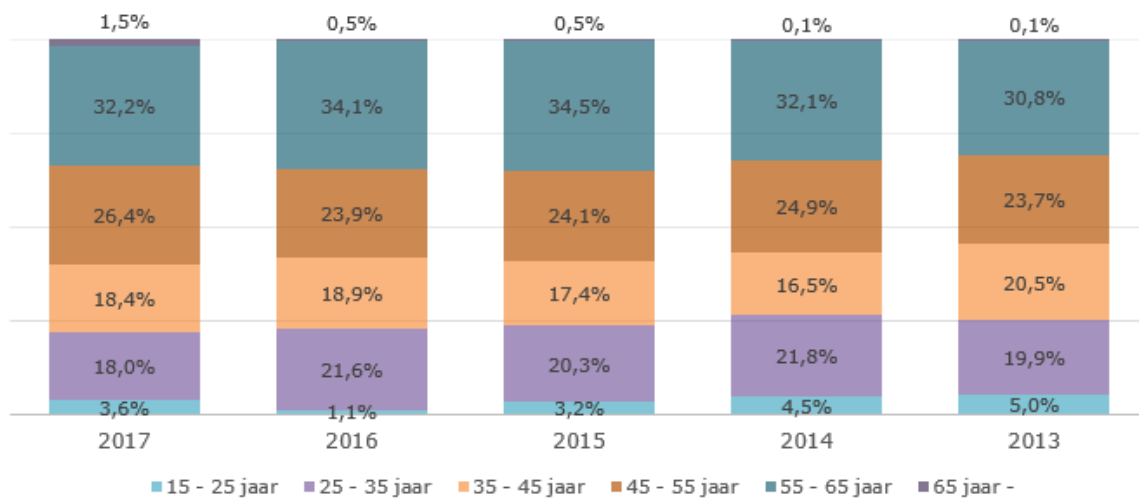
FTE VERDELING



Man/vrouw verdeling



LEEFTIJDINDELING O.B.V. FTE



FORMATIEVE RATIO'S

