



Sociaal Jaarverslag  
2018 – 2019

## **Voorwoord**

Het sociaal jaarverslag heeft tot doel inzicht te bieden in de ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsvoorwaarden en het personeelsbeleid die van belang zijn voor het functioneren van de medewerkers in het schooljaar 2018-2019. Daarnaast wordt verslag gedaan van de kwantitatieve en kwalitatieve personeels- en organisatiegegevens van "De Goudse Waarden" en over het effect van het personeelsbeleid. Het zijn niet zozeer de getallen die van belang zijn om een beeld te vormen, maar de beweging van de organisatie en het personeel. Met dit verslag kan een beeld worden gevormd of het gevoerde beleid effectief is en kan worden bepaald of het noodzakelijk is beleidsaanpassingen door te voeren.

In dit verslag wordt ingegaan op de volgende onderwerpen:

1. Arbobeleid:  
Er is een goed beeld van de onveilige situaties en er wordt adequaat ingegrepen. Ook de incidentenregistratie wordt consequent bijgehouden, waarbij tevens een terugkoppeling plaatsvindt om daar waar mogelijk incidenten te voorkomen. De jaarlijkse opleiding van de BHV'ers in combinatie met de gehouden ontruimingsoefeningen geven aan dat ook dit Arbo onderdeel de juiste aandacht krijgt.
2. De DGW Academie:  
De DGW Academie biedt een pakket scholing aan op basis van de geformuleerde speerpunten vanuit de jaarlijkse beleidsplannen van de scholen. Dit ziet er goed en gedegen uit. Een ontwikkelpunt voor het komende jaar zou zijn om de scholingsvraag vanuit het personeel te stimuleren.
3. De begeleiding van nieuwe docenten:  
De begeleiding van nieuwe docenten is uitermate belangrijk. Wij zien dat de begeleiding vanuit duidelijke doelen wordt aangeboden. Een extra complicatie hierbij is dat door het dalen van het aantal leerlingen veel nieuwe docenten slechts voor een jaar aan de school zijn verbonden. Dit stelt hoge eisen aan de begeleiding.
4. De ontwikkeling van de functiemix over de afgelopen jaren  
Dit hoofdstukje geeft inzicht in de cijfers en het gevoerde beleid en is onderwerp van gesprek met de GMR.
5. Cijfermatige ontwikkeling van het ziekteverzuim  
We zijn blij dat na een stijging van het ziekteverzuim er nu weer een daling is te zien. Een goede begeleiding door de direct leidinggevende tijdens het ziekteproces blijft hierbij van groot belang.
6. Personele mobiliteit  
Ook hier zijn de consequenties van de daling van het aantal leerlingen zichtbaar. De afgelopen jaren is er nog niet ingezet op

mobilitateitsbevorderende maatregelen. Inmiddels is dit nodig en zijn wij gestart met een traject richting een sociaal plan. De inhuur van personeel is de afgelopen jaren fors gegroeid. Hoewel dit soms noodzakelijk is blijft dit een slechte ontwikkeling. Vandaar het beleid om in te zetten op tijdige werving en ruim adverteren.

7. Uitkomsten en acties n.a.v. de medewerkers onderzoeken op de drie scholen. Het is goed om te zien hoe de speerpunten vanuit de onderzoeken hebben geleid tot concrete acties op de scholen. Deze acties zullen wij dit schooljaar volgen.
8. Verslag van de functionaris Gegevensbescherming  
Wij zien dat de werkgroep AVG doelgericht aan de slag is gegaan. Door middel van een scan is begin schooljaar 2018-2019 een prioritering gemaakt van onderwerpen die onder de aandacht moesten komen zowel in protocollen en regelingen als wel in de bewustwording van het personeel. Vervolgens is de werkgroep aan de slag gegaan en hebben zij de geplande doelen behaald. Dit is vastgesteld aan het eind van schooljaar 2018-2019 door middel van een check.  
De Functionaris Gegevensbescherming heeft in het verslagjaar 6 klachten ontvangen. Deze zijn in goed overleg met betrokkenen tot tevredenheid opgelost. Vervolgens zijn maatregelen genomen om de geconstateerde klachten te voorkomen.

Naast een sociaal jaarverslag wordt tevens verantwoording afgelegd door middel van het onderwijsjaarverslag en de jaarrekening.

Ook in dit verslag valt weer op hoeveel mensen betrokken zijn bij dit onderdeel van het "school-zijn" en dan zeker als het gaat om scholing en professionalisering. Want een leven lang leren geldt niet alleen voor leerlingen! Onder redactie van Dirk Roeleveld en door de input van veel collega's is er een helder verslag ontstaan.

Allen hartelijk dank.

Pieter Dijkshoorn (voorzitter CvB in schooljaar 2018-2019)

## **Hoofdstuk 1: Arbobeleid**

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. Deze commissie bestaat uit: de directeur beheer, de Arbo-coördinator en vertegenwoordigers van beide sectoren, rekening houdend met de diverse werkvelden. De Arbo commissie 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.

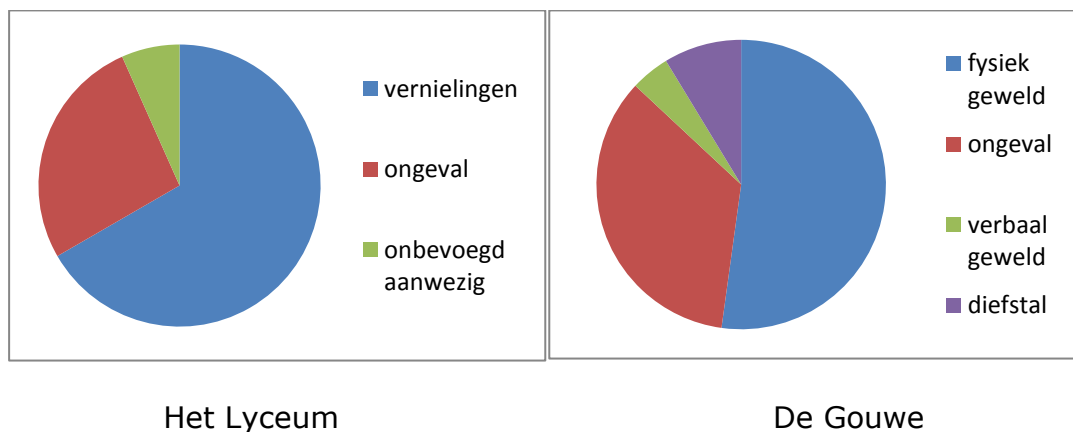
### **Onveilige situaties**

Het afgelopen jaar zijn er een aantal onveilige situaties opgelost. Waaronder een gladde sportvloer en slechte akoestiek in de sportzalen. Hiervoor zijn op het VMBO akoestische wanden geplaatst. Deze wanden werken uitstekend waardoor de herrie in de gymzalen sterk gereduceerd is. De machines worden jaarlijks gekeurd. De afvoer ventilatie van diverse ruimtes laat te wensen over, dit komt voornamelijk door 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.

### **Incidenten 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.

Het Lyceum 10 x vernielingen, 4 x ongevallen en 1 x onbevoegd aanwezig.  
De Gouwe/ Het Praktijkonderwijs 8 x keer ongevallen, 12 x fysiek geweld, 2 x diefstal en 1 x verbaal geweld.



De ongevallen komen voornamelijk voor tijdens de gymles. Dit jaar hadden we ongevallen in de ringen en bij het trampoline springen. De incidenten worden door de leerjaarcoördinator of de conciërge gemeld aan de ouders.

### **Ontruiming**

Op elke vestiging heeft een ontruimingsoefening plaatsgevonden. Omdat er veel nieuwe BHV'ers waren was het wel wennen, maar alle leerlingen waren op tijd buiten. Nieuw dit jaar is dat alle BHV'ers door een groepsoproep te bereiken zijn. 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 de ontruiming van het gebouw en het ontruimingsplan. Uiteraard werd er ook geoefend met het blussen van beginnende brandjes. 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 een vast thema.

Dit jaar zijn er op De Gouwe 14 gediplomeerde BHV'ers en op Het Lyceum 21. 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 duidelijke structuur en samenhang ontwikkelen.

### *Terugblik cursus 2018-2019*

In onderstaand overzicht geven wij een verantwoording van onze activiteiten.

A. De volgende interne scholingen hebben plaatsgevonden:

- Mentorentraining (Annette van der Laan en Annemarie Rothfusz);

- Bijeenkomsten identiteit nieuwe docenten. Door Hendrik Blauwendraat, Pieter Dijkshoorn en Mozes Soumokil;
- Training "De 5 rollen" voor stagiaires. Door Arie Oosterwijk en Marja Hoogendam;
- Cursus differentiëren door Evert Vink, Nelleke Bruinius, Sanne Spijker en Tonio van Pijpen met CPS;
- Scholingsdagen identiteit door identiteitscommissie (L-H);
- ICT door Lars van Bokhorst (L-H).

B. Intern traject van scholingsaanvraag en beoordeling.

Centraal in dit traject staat de gesprekscyclus. Een belangrijk agendapunt in het gesprek van medewerker en direct leidinggevende is "ontwikkeling en groei". Hierbij worden afspraken over scholing gemaakt. Na het gesprek met de direct leidinggevende wordt gezamenlijk het aanvraagformulier ingevuld en ingeleverd bij Evert of Dirk.

Hoewel het primair de verantwoordelijkheid van de individuele medewerker is om te blijven investeren in zichzelf, speelt de direct leidinggevende hierbij een stimulerende rol. De scholing is per afdeling inzichtelijk.

Helaas kon onze wens dat de aanvraag van scholing volledig digitaal zou kunnen verlopen nog niet vervuld worden. Het streven is om dit het komende jaar te realiseren.

C. Overzicht scholing per school.

Er werd vooral scholing gevolgd op de volgende gebieden:

De Gouwe en PrO:

- Culturele diversiteit (start)
- Vakgerichte scholing
- EHBO/BHV
- Differentiëren
- Opleiding voor trainer
- Training Synchroon coaching
- Scholing voor bevoegdheid
- Individuele scholing, voortkomend uit de gesprekscyclus
- Training verzuim aanpak leidinggevend

Het Lyceum-Havo:

- Scholing voor bevoegdheid
- EHBO/BHV
- Vakgerichte scholing (didactisch/pedagogisch)
- Scholing met betrekking tot leerlingen zorg
- Personeelsbeleid
- ICT/SOM
- Differentiëren

- Individuele scholing, voortkomend uit de gesprekscyclus
- TTO training
- Training verzuim aanpak leidinggevenden
- Training schoolleiding
- Werkende Stemmen (stemgebruik)
- Training 'Leren Activeren' dmv neuropsychologische inzichten

Stichting:

- Personeelsbeleid
- ICT
- BHV

D. Indeling in categorieën:

I. Scholing speerpunten onderwijs en zorg.

<b>I</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>L-H</b>	45,78%	36,49%
<b>Vmbo/pro</b>	15,44%	6,58%
<b>Stichting</b>	82,23%	0%

Hieronder valt de scholing die wordt gevolgd in het kader van de door de school geformuleerde speerpunten.

II. Scholing voor bevoegdheid.

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.

<b>II</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>L-H</b>	0%	1,4%
<b>Vmbo/pro</b>	1,07%	0%
<b>Stichting</b>	0%	0%

III. Scholing onderwijs specifiek.

Hieronder valt de vakgerichte scholing.

<b>III</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>L-H</b>	19,93%	15,37%
<b>Vmbo/pro</b>	7,58%	17,96%
<b>Stichting</b>	0%	0%

- IV. Scholing speerpunten organisatie/management.  
Hieronder valt de scholing die wordt gevolgd in het kader van de door de school geformuleerde speerpunten.

<b>IV</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>L-H</b>	24,7%	14,29%
<b>Vmbo/pro</b>	26,68%	9,89%
<b>Stichting</b>	0%	2,2%

- V. Scholing personeelsbeleid.

<b>V</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>L-H</b>	9,59%	32,46%
<b>Vmbo/pro</b>	49,23%	65,57%
<b>Stichting</b>	17,77%	97,8%

NB. Het is het percentage van de totale uitgaven voor scholing van de betreffende school of stichting.

- E. De Lerarenbeurs zij-instroom en scholingsverlooffaciliteiten.

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.

Een behoorlijk aantal collega's studeert behulp van de Lerarenbeurs. Het gaat om collega's die bevoegd willen worden, die een bevoegdheid in een 2<sup>e</sup> vak willen halen en collega's die een 2<sup>e</sup> graads-bevoegdheid om willen zetten in een 1e graads-bevoegdheid. Het gaat om:

Jaar	De Gouwe/PrO	Lyceum-Havo
2017-2018	2	6
2018-2019	1	6

Aan het zij-instroom traject heeft 1 docent deelgenomen.

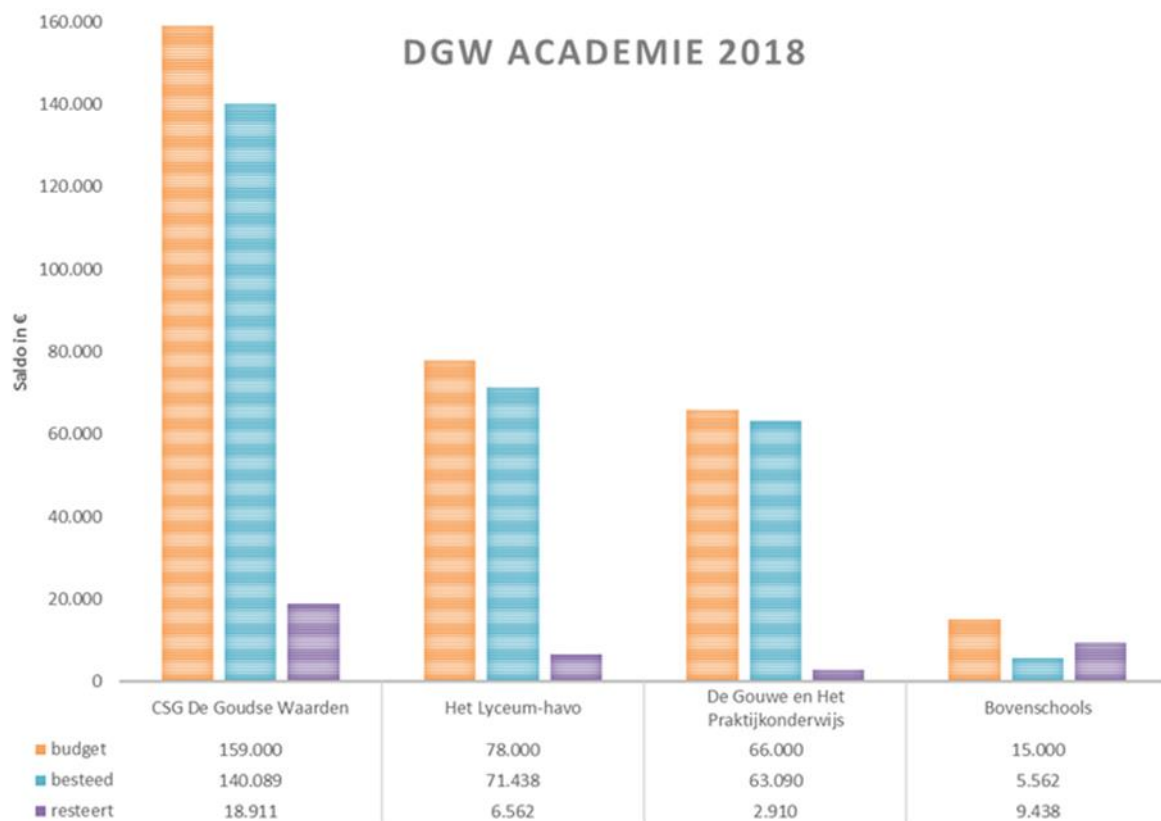
Daarnaast faciliteert de school ook collega's door middel van scholingsverlof.

Het afgelopen jaar waren dat 4 docenten.

Voorwaarde is dat zij geen gebruik kunnen maken van de Lerarenbeurs of zij-instroom en dat zij een scholingsovereenkomst afsluiten.



## F. Financiële verantwoording over 2018:



## 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

We zijn tevreden dat DGW Academie verder is gegroeid en ons budget bijna volledig is gebruikt. Wij kunnen de schoolleiding van de 3 DGW scholen inhoudelijk goed ondersteunen.

Onze uitdagingen blijven:

- een versterking van het integrale scholingsbeleid, waarbij de 3 scholen naar elkaar groeien,
- een koppeling met het onderwijsbeleid en
- een verbinding met ons personeelsbeleid, waarin "ontwikkelen in professionalisering" de rode draad is.
- het kennis delen en borgen. (Het stimuleren dat elke scholing wordt geëvalueerd door sectie en/of afdelingsleider. )

Door onze directe lijn met de schoolleiding en de medewerkers is ons scholingsbeleid transparant en... we zijn financieel binnen ons budget gebleven. We hopen dan ook in het nieuwe jaar onze activiteiten zodanig te blijven verrichten dat onze collega's zich steeds verder ontwikkelen.

Evert Vink en Dirk Roeleveld, coördinatoren DGW Academie

### **Hoofdstuk 3: Begeleiding nieuwe docenten op De Goudse Waarden**

Op de laatste dag vrijdag van de zomervakantie worden de nieuwe docenten verwacht op school. Zij starten op De Goudse Waarden net iets eerder dan veel van hun collega's. De kennismakingsbijeenkomst is een belangrijk moment. De nieuwe docenten leren elkaar kennen. Er wordt gesproken over ervaringen en keuzes voor het onderwijs. Daarnaast ontvangen ze veel praktische informatie over de gang van zaken op school. Ook een rondleiding door de school staat op het programma. Elk jaar weer merken we dat de nieuwe docenten het op prijs stellen dat ze ruim op tijd worden ingelicht en zo de eerste week op school goed voorbereid kunnen beginnen.

#### **Aantallen nieuwe docenten 2018-2019:**

De Gouwe-Praktijkonderwijs:

- 20 nieuwe collega's begeleid
- 3 vertrokken wegens niet voldoende functioneren
- 8 vertrokken wegens werkgelegenheid
- 5 vertrokken
- 4 wel verlengd
- 5 begeleiders/coaches, totaal 300 uren

Lyceum-Havo:

- 14 docenten gestart
- 9 niet verlengd vanwege werkgelegenheid
- 5 wel verlengd
- 5 coaches 360 uur

Tijdens de cursus 2018-2019 hebben we gewerkt met het begeleidingsprogramma: een inductiearrangement.

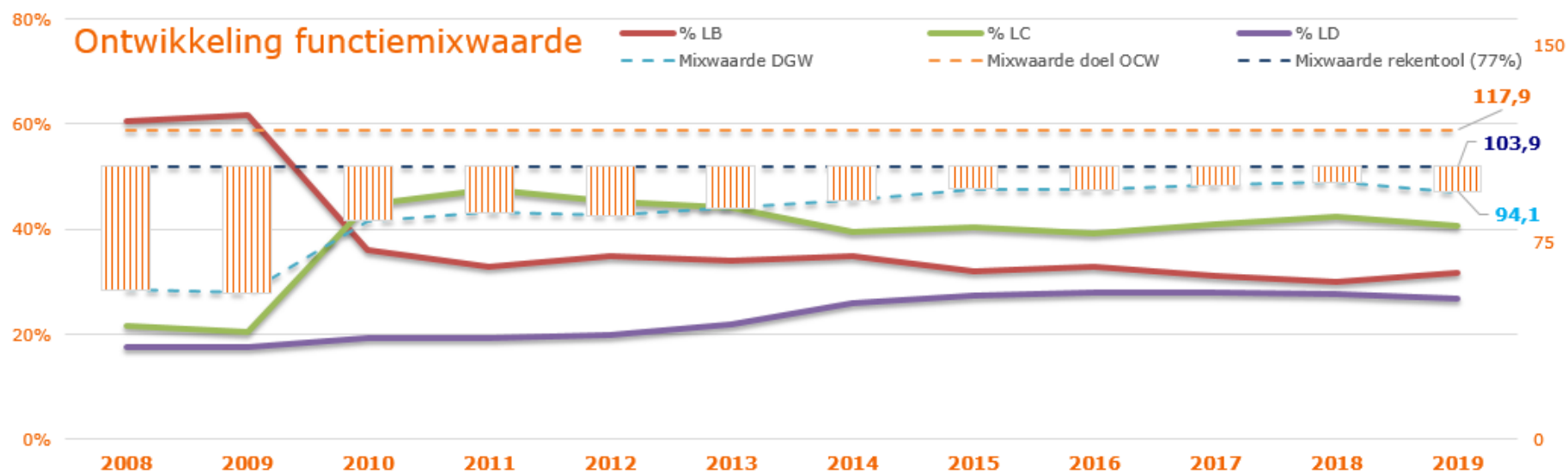
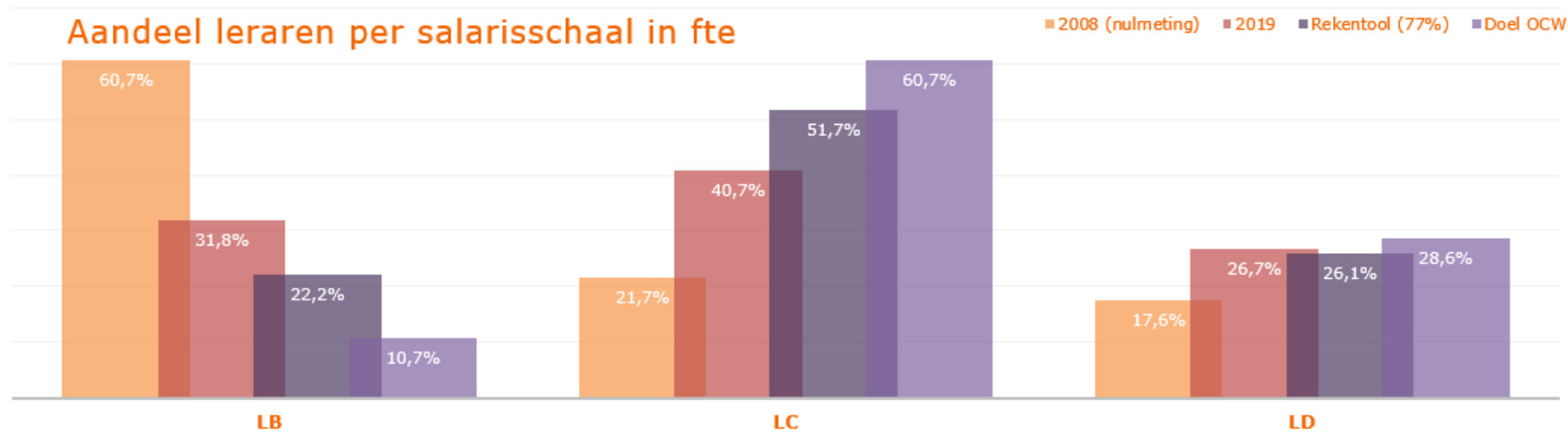
De doelen zijn als volgt omschreven: De beste docenten van Nederland opleiden en vasthouden voor de school – de docenten zich thuis laten voelen – de potentie van talentvolle startende docenten volledig ontwikkelen tot krachtige, energieke en vernieuwende docenten - DGW neemt de verantwoordelijkheid 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.

Marja Hoogendam en Arie Oosterwijk,  
coördinatoren begeleiding nieuwe collega's

## Funciemix voor onderwijsinstelling CSG De Goudse Waarden



<b>Totaalverdeling</b>										<b>Mutatie</b>				
<b>Procentueel</b>	<b>LB</b>	<b>LC</b>	<b>LD</b>	<b>Totaal</b>	<b>Aantal FTE</b>	<b>LB</b>	<b>LC</b>	<b>LD</b>	<b>Totaal</b>	<b>Mixwaarde</b>	<b>LC</b>	<b>LD</b>	<b>Totaal tov 2008</b>	
<b>2008 (nulmeting)</b>	60,7%	21,7%	17,6%	100,0%	<b>2008 (nulmeting)</b>	104,9	37,5	30,4	172,8	<b>2008 (nulmeting)</b>	22	35	57	
<b>2017</b>	31,4%	40,5%	27,5%	99,4%	<b>2017</b>	48,6	62,7	42,5	153,7	<b>2017</b>	41	55	95	39
<b>2018</b>	29,9%	42,4%	26,9%	99,3%	<b>2018</b>	41,7	59,1	37,5	138,3	<b>2018</b>	42	54	96	39
<b>2019</b>	31,8%	40,7%	26,7%	99,2%	<b>2019</b>	41,0	53,4	34,4	128,8	<b>2019</b>	41	53	94	37
<b>Doel OCW</b>	10,7%	60,7%	28,6%	100,0%						<b>Doel OCW</b>	61	57	118	61
<b>Rekentool (77%)</b>	22,2%	51,7%	26,1%	100,0%						<b>Rekentool (77%)</b>	52	52	104	47
<b>To do</b>	-9,6%	11,0%	-0,7%	0,8%						<b>To do</b>	11	-1	10	10
<b>Scenario 1 - LC</b>						-12,5	12,5							
<b>Controle</b>	22,1%	51,2%	26,7%	100,0%		28,5	65,9	34,4	128,8		51	53	105	48
<b>Scenario 2 - LC &amp; LD</b>						-14,2	15,9	-1,7						
<b>Controle</b>	20,8%	53,8%	25,4%	100,0%	<b>Controle</b>	26,8	69,4	32,7	128,8	<b>Controle</b>	54	51	105	48

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.

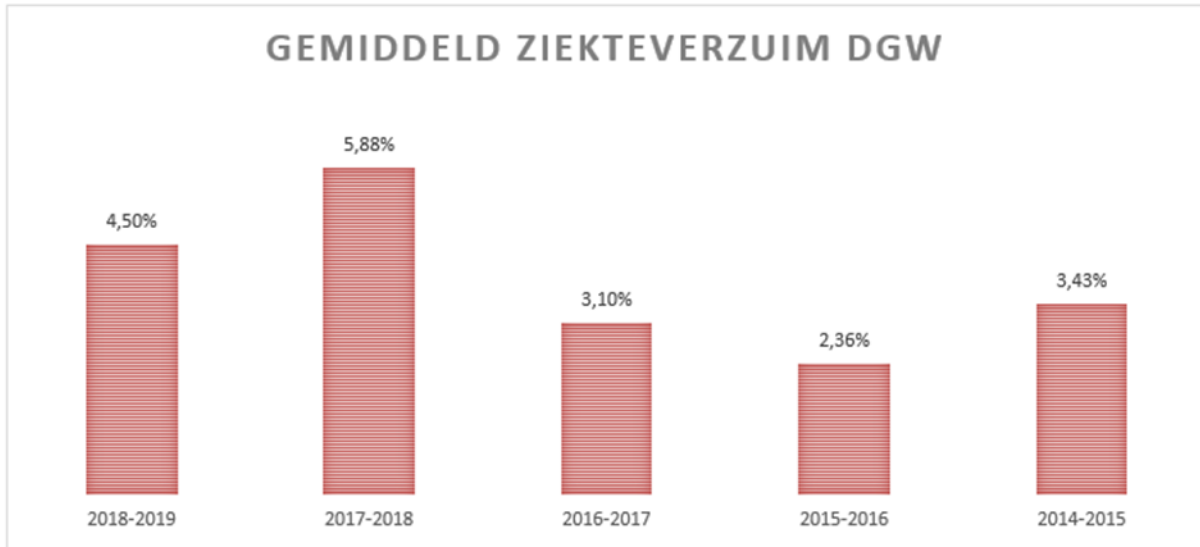
Na een doorrekening blijken deze streefcijfers financieel niet haalbaar. Middels de Rekentool functiemix VO kon worden vastgesteld dat 77% van de oorspronkelijke streefcijfers haalbaar zou moeten zijn. Dit staat gelijk aan een functiemixwaardestijging van 47 punten. Dit is in 2014 vastgelegd in een maatwerkafspraken 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. Per 1 oktober 2019 constateren we een mixwaarde van 94 punten. Ten opzichte van de nulmeting (57 punten) is de mixwaarde met 37 punten gestegen. Het percentage LD functies (26,7%) voldoet inmiddels aan de streefcijfers conform de maatwerk afspraak (26,1%). Het percentage LC functies ligt met 40,7% 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.

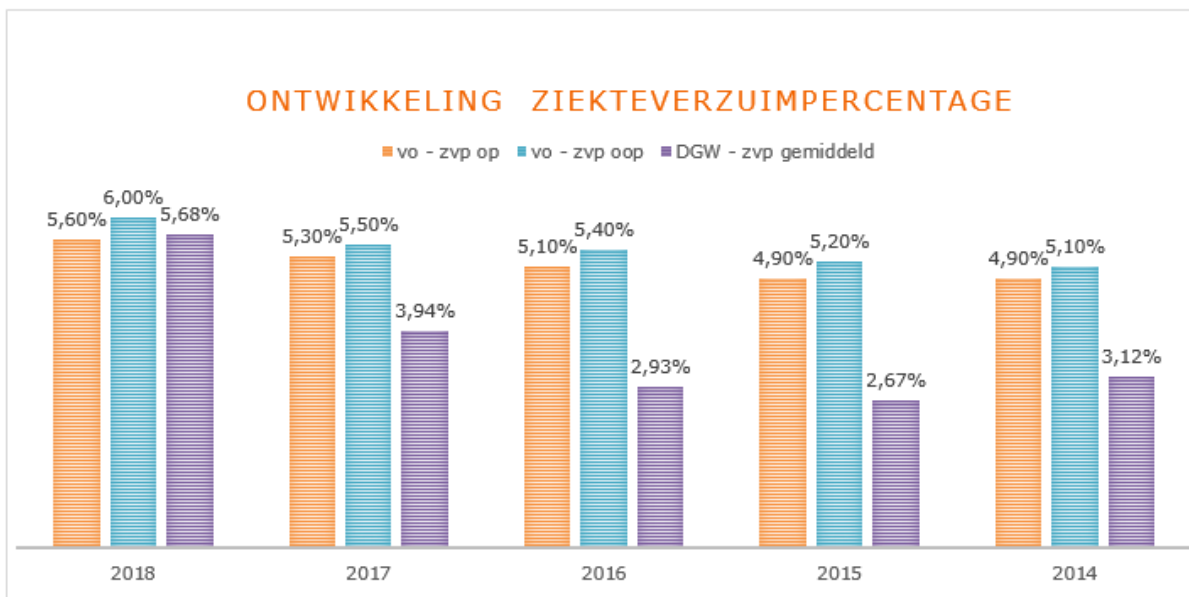
Voorts merken we op de CSG De Goudse Waarden bij toekenning van LC en LD functies stuurt op kwaliteit.

## Hoofdstuk 5: Verzuimbeleid



In bovenstaand diagram is de ontwikkeling van het gemiddeld ziekteverzuim binnen CSG De Goudse Waarden in de afgelopen schooljaren weergegeven. Sinds 2015-2016 zien we het gemiddeld verzuim fors oplopen tot 5,88% in schooljaar 2017-2018. Dit is het hoogste gemiddelde ziekteverzuimpercentage sinds 2009. Gelukkig is nu een daling ingezet.

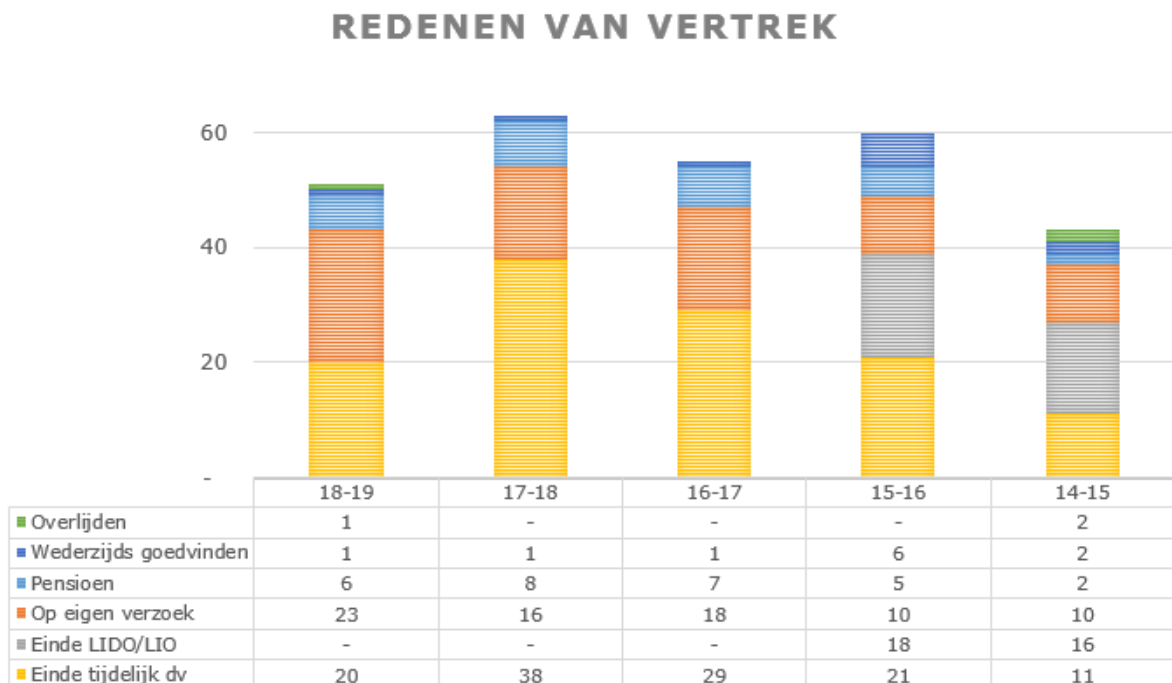
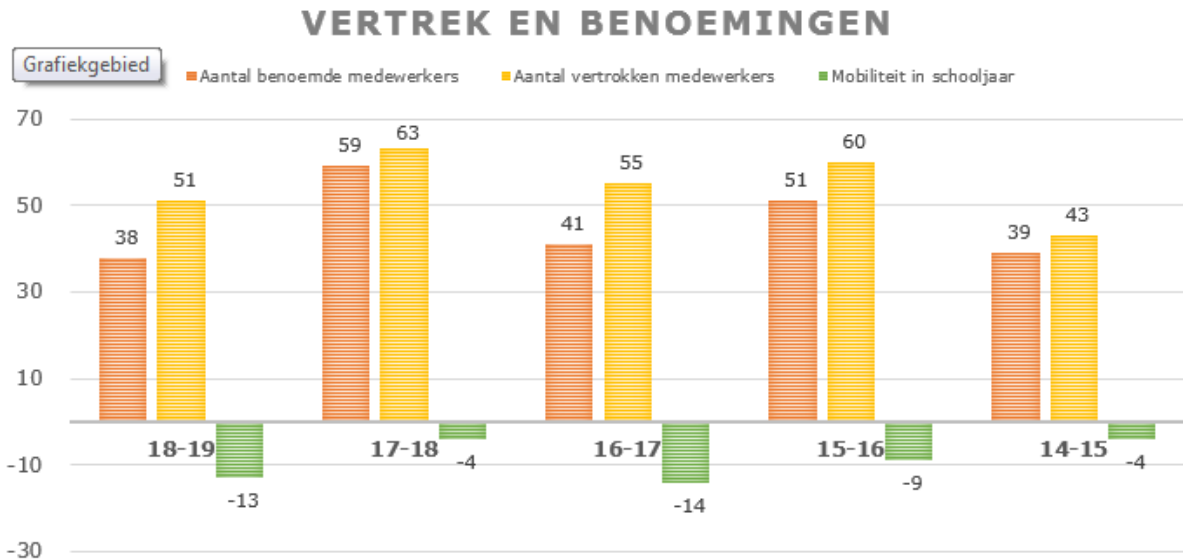
Als we het gemiddelde verzuimpercentage vergelijken met de branchegegevens dan kunnen we constateren dat het percentage verzuim binnen CSG De Goudse Waarden tot 2018 fors onder het landelijk gemiddelde lag. Hier wordt het ziekteverzuim vergeleken over kalenderjaren. Dit is in onderstaand diagram weergegeven.



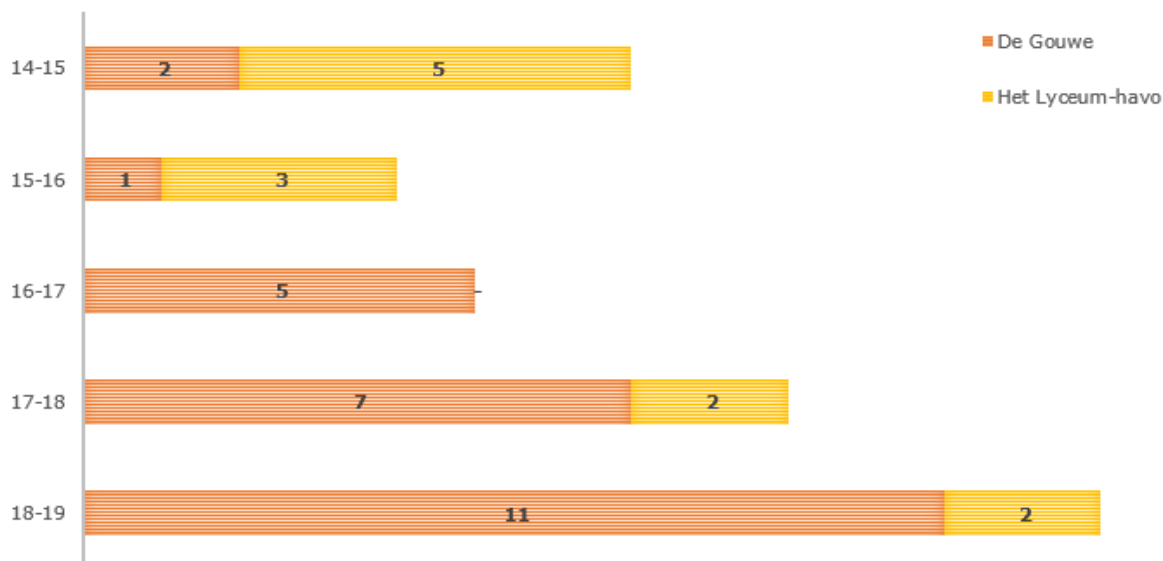
In het afgelopen schooljaar kende CSG De Goudse Waarden in totaal 19,53fte aan langdurig zieken. Hiervan is 1,5fte aan te merken als werk gerelateerd.

## 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.



## INHUUR EXTERNE MEDEWERKERS



In de zorg om lesuitval heeft er in 2018-2019 een forse groei van de inhuur plaatsgevonden.

Per 1 augustus 2019 is het ons beleid om zeer terughoudend te zijn met het inhuren van externen. Wij zetten vooral in op tijdige werving en op nadrukkelijk en ruim adverteren.

### **Hoofdstuk 7a: Medewerkers onderzoek De Gouwe**

In februari 2019 hebben we het medewerkers onderzoek afgenomen. In maart zijn de resultaten beschikbaar gekomen. Ondanks herhaaldelijke oproepen, hebben zich geen collega's gemeld om de resultaten met een groepje medewerkers te bespreken. Medio maart hebben we de opbrengsten met de schoolleiding besproken. Op basis van deze bespreking heeft de schoolleiding een actieplan opgesteld. In het actieplan zijn per item de acties voor de korte en langere termijn beschreven. Voorbeelden van acties die zijn ingezet/uitgevoerd, zijn:

- ✓ Werkdruk: vaste vergadermomenten ingesteld; duidelijkheid gecreëerd wie wanneer aanwezig moet zijn; lessentabel aangepast in verband met het rooster; schoolregels verduidelijkt/aangescherpt; koers bepaald in het jaarplan (geen ad hoc beleid).
- ✓ Onderwijs/toetsen: preventief programma opgezet met activiteiten en voorlichting op het gebied van culturele diversiteit, middelengebruik en sociale vaardigheden (van curatief naar preventief); schoolbrede afspraken gemaakt over het toetsingsbeleid (PTO/PTA).
- ✓ Persoonlijke ontwikkeling: met alle medewerkers functioneringsgesprekken gevoerd en scholingsbehoeften/ambities besproken; duidelijkheid gecreëerd over vigerend LC-beleid.



- ✓ Communicatie: personeel meegenomen bij de totstandkoming van het jaarplan; jaarplan en functioneren schoolleiding regelmatig geëvalueerd; interne nieuwsbrief doorontwikkeld.

Het actieplan is regelmatig teruggekomen in de verschillende overleggen met het personeel en in de interne nieuwsbrieven. Medewerkers waarderen deze open en gezamenlijke manier van werken en staan achter de ingezette acties/ontwikkelingen. Toch zijn er ook punten waar we niet direct een oplossing voor hebben, zoals klassengrootte en de toenemende complexiteit van de doelgroep. Hiervoor is het belangrijk dat we naast de ingezette acties ook keuzes maken voor de langere termijn.

Het plan is tevens een belangrijk uitgangspunt geweest voor het jaarplan voor 2019-2020. Geformuleerde acties/doelen die hier onder andere uit voortkomen, zijn:

- ✓ We ontwikkelen een professionele cultuur, waarin mensen elkaar in een sfeer van openheid en vertrouwen op een positief-kritisch manier aanspreken op het nakomen van afspraken (communicatie).
- ✓ We starten met een scholingstraject voor alle medewerkers op het gebied van culturele diversiteit en straatcultuur (werkdruk/doelgroep).
- ✓ We stellen commissies in op ontwikkelgebieden, zodat medewerkers kunnen meedenken en ontwikkelingen laag in de organisatie worden geborgd (communicatie/draagvlak/borging).
- ✓ We ontwikkelen een onderwijskundig project ('Onderwijs met een missie'), waarin onze christelijke waarden zoals naastenliefde centraal staan (identiteit).

In november 2019 staat de eerste tussenevaluatie van het jaarplan met het personeel op het programma. We nemen dan ook de ingezette acties naar aanleiding van het medewerkers onderzoek mee en stellen acties/ontwikkelingen bij waar nodig.

Philip Lommers, directeur De Gouwe

## **Hoofdstuk 7b: Medewerkers onderzoek Lyceum-Havo**

Uit het medewerkers tevredenheidsonderzoek dat door DUO is afgenomen, kwamen als sterke punten de sfeer, de inhoud van het werk, de identiteit en de rol van de direct leidinggevende. Als verbeterpunten met een hoge prioriteit vielen werkdruk en communicatie op. Daarnaast kwam het item toetsen als aandachtspunt naar voren.

Het rapport is besproken binnen de schoolleiding en er zijn sessies geweest met alle collega's om de uitslag beter te kunnen duiden. Tijdens die sessies zijn ook concrete aandachtspunten geformuleerd. Met deze punten zijn we aan de slag gegaan.

werkdruk	Meer, rustiger werkplekken voor docenten	Op de Heemskerkstraat gerealiseerd. Aandachtspunt bij de plannen richting de renovatie.
	Iedere medewerker een eigen laptop	Staat schoolbreed op de agenda.
	Lesgeven aan parallelklassen weer invoeren	We hebben hier bij het roosteren minder hard opgestuurd dan voorheen. Het vier ogenprincipe blijft echter wel gehandhaafd. Consequentie: Kiezen voor meer parallelklassen per docent heeft een negatief effect op het rooster
	Kritisch kijken naar ingeplande vergaderingen	We hebben de vaste werkmiddag op dinsdag met veel in de jaarplanning ingeplande vergaderingen afgeschaft. Hiervoor zijn uren voor overleg (uvo) in de plaats gekomen. Tijdens deze uren kan elk personeelslid een bijeenkomst uitschrijven. Hiermee komen de bijeenkomsten op de momenten dat het ook echt zinvol is. Daarnaast blijft iedereen in een bijeenkomst verantwoordelijk voor de zin en kwaliteit van de bijeenkomst. Elkaar hierop aanspreken is nodig.
communicatie	Beter nadenken over versturen van digitale communicatie	Dit is een actie voor iedereen: Stel steeds de vraag of mailen noodzakelijk is óf dat je beter de ander kunt opzoeken. Daarnaast proberen we digitale informatie zoveel mogelijk te bundelen.
	Beknoptere mededelingen	In een school is veel informatie te delen. Er is altijd een spanningsveld tussen zorgen dat iedereen op de hoogte is en de hoeveelheid leesvoer die dat oplevert. De keuze om informatie te bundelen en niet alles apart te mailen, heeft als consequentie dat er veel informatie in de Mededelingen komt. We begrepen uit de sessies overigens ook dat dit een kwestie van smaak is. Veel collega's vinden het handig dat alle informatie op één plek terug te vinden is.

	Positieve communicatiestructuur vanuit de schoolleiding	Dit blijft een aandachtspunt. We realiseren ons dat we soms zakelijk zijn en dat de balans tussen complimenten geven en de collega aanspreken goed bewaakt moet worden. Hierbij hebben wij de terugkoppeling van collega's nodig.
	Meer heldere en open communicatie/elkaar aanspreken	Er is nog veel te winnen op dit gebied. Wie vindt dat iets niet goed gaat, kan dat het best met de betrokkenen bespreken. Voor de collega's die daar behoefte aan hebben, is het mogelijk hier ondersteuning bij te krijgen. We gaan de academie vragen hiervoor iets te organiseren.
toetsing	De toetsdruk en daarbij horende werkdruk en de toetsweken zijn door de collega's genoemd als belangrijk aandachtspunt	Er is een commissie toetsing in het leven geroepen die hiermee aan het werk gegaan is. Zo is het aantal toetsen per leerjaar gemaximaliseerd en is het aantal toetsweken in de onderbouw teruggebracht van 4 naar 2. Ook wordt er gewerkt aan een programma voor toetsing en wordt het toetsbeleidsplan geactualiseerd.

Marja van Gurp, directeur Het Lyceum

### **Hoofdstuk 7c: Medewerkers onderzoek Het Praktijkonderwijs**

De medewerkers zijn zeer tevreden over de direct leidinggevende (8.2), over de sfeer (7.9) en over het onderwijs dat ze op school verzorgen (7.8).

(Relatief veel) medewerkers zijn niet tevreden over de werkdruk (5.8; 27% negatief), over de identiteit (6.1; 25% negatief) en over de communicatie (6.2; 25% negatief). Ook de werkomstandigheden worden genoemd als verbeterpunt en dragen bij aan het gevoel van 'extra werkdruk'.

Naar aanleiding van de uitkomsten zijn de volgende acties ingezet:

Werkomstandigheden	Betere ICT voorzieningen	In twee lokalen is een nieuw smartboard geplaatst. Docenten beslissen welk type de voorkeur heeft. In alle lokalen worden de nieuwe smartboards geplaatst.
--------------------	--------------------------	--

		Oude computers vervangen door nieuwere versies. (schooljaar 2019- 2020)
	Meer werkplekken voor docenten.	In de spreekkamer is een extra werkplek gemaakt.
	Goede klimaatbeheersing.	Ventilatiesysteem in de lokalen aanpakken zodat er voldoende frisse lucht aanwezig is in de lokalen en de temperatuur goed te regelen is. (2019-2020)
Werkdruk	Tijd voor begeleiden zorgleerlingen.	Maximaal aantal leerlingen per docent bepalen. Intensief contact tussen mentor en zorg coördinator optimaliseren door dit op vaste momenten te plannen. OOP startdocument wordt geschreven door orthopedagoog in samenwerking met zorg coördinator. Binnen het leerlingvolgsysteem Presentis bekijken waar en hoe we de documentatie eenvoudiger en minder bewerkelijk kunnen maken.
	Vorbereiden en nakijken.	Inzet van onderwijsassistent bij het nakijken van schoolwerk. Inzet van stagiaires in de voorbereiding van lessen.
Communicatie	Aanspreken van elkaar.	Aan de hand van 'het speelveld van gedragingen' met elkaar vaststellen welk gedrag professioneel is. Blijven aanspreken, oefenen, vooral door elkaar te bevragen.

Maria van Welie, directeur Het Praktijkonderwijs

## **Hoofdstuk 8: Verslag Functionaris Gegevensbescherming betreffende AVG en De Goudse Waarden**

### *Algemeen beleid.*

Wij bieden onze leerlingen een veilige leeromgeving en onze medewerkers een veilige werkplek. Een goede en zorgvuldige omgang met persoonsgegevens binnen onze school is hierbij cruciaal. De AVG is hierbij onze wettelijke richtlijn.

### *Werkgroep AVG en de FG.*

Het CvB heeft een werkgroep AVG ingesteld met de opdracht om de gevolgen van de AVG voor onze school in beeld te brengen, met voorstellen te komen en de bewustwording te bevorderen.

Deze werkgroep bestaat uit:

- Jan Evengroen (Directeur Beheer) – voorzitter
- Dirk Roeleveld (Functionaris Gegevensbescherming)
- Paul van Eijk (ICT)
- Petra Heijkoop (Leerlingenadministratie)
- Sophia Sels (P&O)

Daarnaast heeft het CvB Dirk Roeleveld aangewezen als Functionaris Gegevensbescherming (FG).

### *Speerpunten.*

Aan de ene kant ervoor zorgen dat de regelingen en protocollen op orde zijn en aan de andere kant werken aan bewustwording bij onze medewerkers.

### *Uitvoering*

De werkgroep heeft als eerste stap een scan laten uitvoeren door Lumen Group BV hoe De Goudse Waarden ervoor staat met betrekking tot het privacy beleid. Met de uitkomsten van dit onderzoek is de werkgroep aan de slag gegaan.

Op het gebied van regelingen en protocollen:

- Met alle bedrijven en instellingen die persoonsgegevens van onze leerlingen en/of medewerkers hebben, zgn. "Verwerkersovereenkomsten" afsluiten. Deze worden in Pro Active opgeslagen en bijgehouden.
- Een IBP beleidsplan opstellen.
- Het Privacyreglement aanpassen aan de AVG eisen.
- Een datalek procedure. Deze is nodig om een eventueel datalek bij de Autoriteit te melden.
- Een Gedragscode voor Beeldcoaches. Hoe film je en hoe ga je om met de beelden.
- Een rechtenmatrix van wie toegang heeft tot welke persoonsgegevens in onze systemen. Deze wordt jaarlijks door de schoolleiding vastgesteld.

Voor de cursus 2019-2020 staat het vaststellen van een nieuw protocol social media op het programma.

Op het gebied van bewustwording:

- Regelmatig publiceert de werkgroep informatie in de Mededelingen.
- Er verschijnen periodiek "Vuistregels". Deze worden in de personeelskamers opgehangen.
- Er zijn informatiebijeenkomsten georganiseerd voor het management en voor het OOP.
- In Mijn DGW is een aparte button voor AVG ingesteld met daarachter veel informatie.

Voor de cursus 2019-2020 staan op het programma: informatiebijeenkomsten voor onze zorgmedewerkers en voor het OP.

### *Praktische voorbeelden uit de AVG werkgroep*

Om een beeld te krijgen wat voor zaken aan de orde komen hieronder een overzicht.

- Het opschonen van bestanden met persoonsgegevens, met inachtneming van de wettelijke bewaartermijnen;
- Welke informatie mag je delen op de website;
- Hoe ga je om met het maken van foto's, met het filmen van leerlingen en medewerkers bij speciale schoolactiviteiten;
- Hoe vernietig je vertrouwelijke informatie;
- Welke persoonsgegevens vermeld je in de Mededelingen, in de Nieuwsbrief naar ouders;
- Beveiliging van ICT systemen;
- Het gebruik van persoonsgegevens in e-mails;
- Het gebruik van beeldmateriaal in de PR;
- Het stimuleren van het gebruik van papiervernietigers.

### *Ervaringen FG*

Er zijn 6 klachten van ouders en medewerkers bij de FG ingediend. Deze zijn allemaal met de directeur Beheer, als manager IBP besproken en zijn er maatregelen genomen om herhaling te voorkomen. *Het betreft oa. het niet gebruiken van BCC bij mailwisseling met ouders, het zonder toestemming plaatsen van persoonsgegevens in onze Mededelingen, het open laten staan van SOM, het aan laten staan van de beamer wanneer een docent zijn mail leest.*

En 27 officiële verzoeken om informatie. Hoe men moet handelen in een bepaalde situatie. Daarnaast heeft de FG regelmatig vragen in de wandelgangen gekregen uit alle geledingen van de school.

### *Scholing*

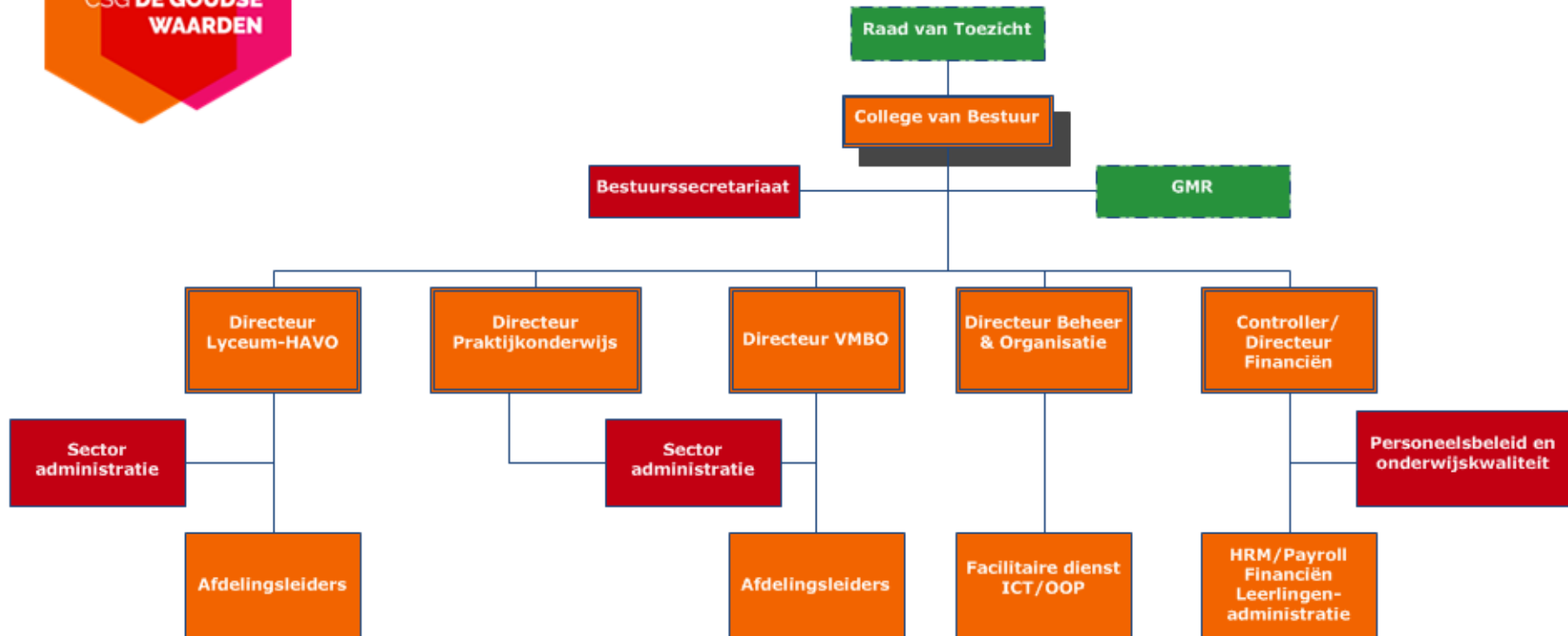
De ICT medewerkers en de FG volgen regelmatig scholingen op AVG gebied via Kennisnet, Verus en in Perspectief verband.

### *Slot*

Aan het einde van de cursus 2018-2019 heeft de werkgroep een officiële check gedaan om in beeld te krijgen hoe wij er op AVG gebied voorstaan. Met deze checklist in de hand gaat de werkgroep AVG in de nieuwe cursus verder. Het is belangrijk om alle regelingen en protocollen goed op orde te hebben. Het belangrijkste is toch de bewustwording. Dat het omgaan met de persoonsgegevens van groot belang is voor de privacy van leerlingen en medewerkers. Zorgvuldigheid en gezond verstand wegen vele malen zwaarder dan welk protocol dan ook.

Dirk Roeleveld, Functionaris Gegevensbescherming, [fg@degoudsewaarden.nl](mailto:fg@degoudsewaarden.nl)

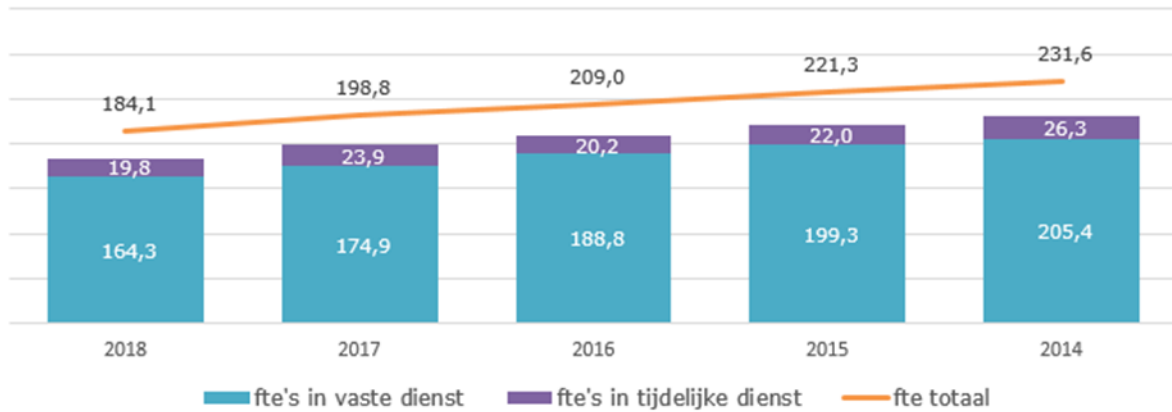
## Hoofdstuk 9: Organogram



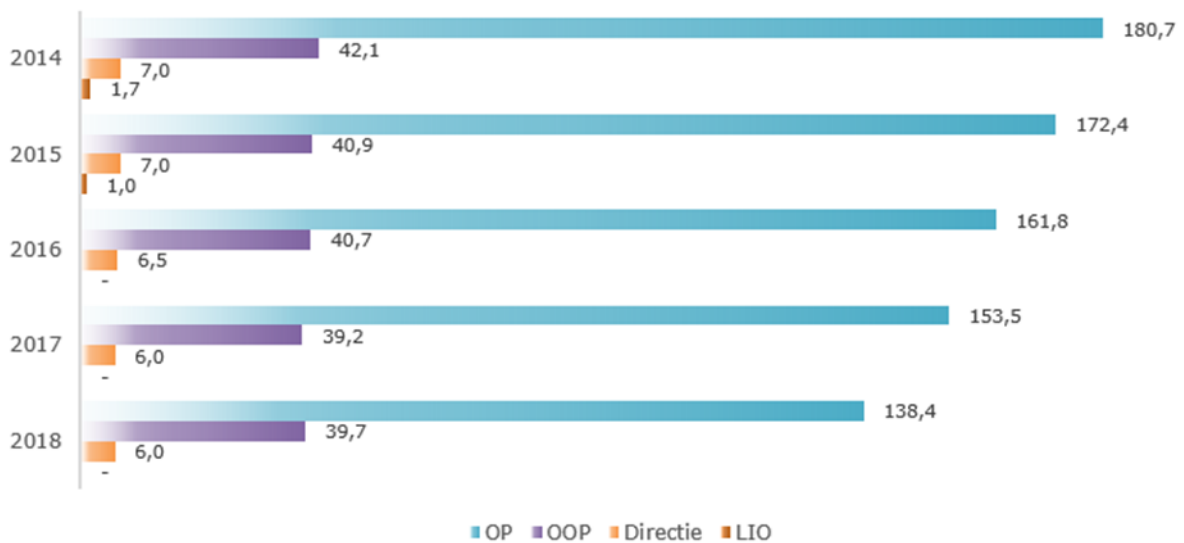
## Hoofdstuk 10: Overzichten en grafieken

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

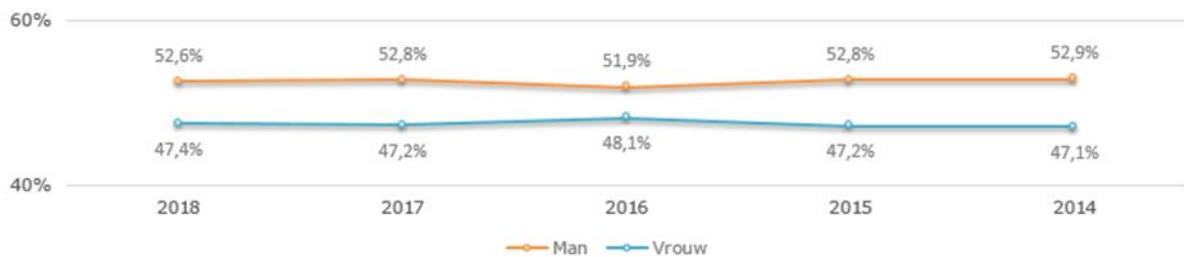
### FTE ONTWIKKELING



### FTE VERDELING

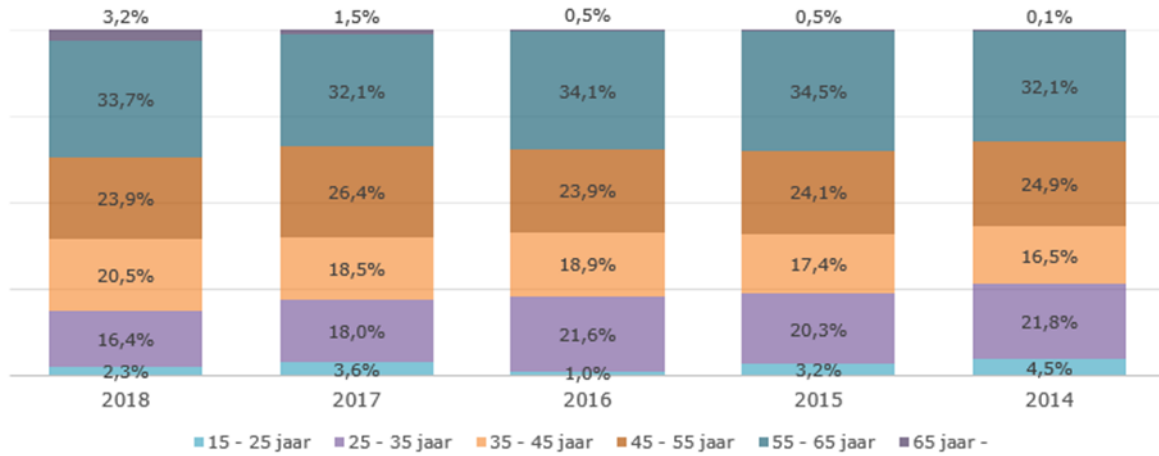


### Man/vrouw verdeling (in fte)





## LEEFTIJDINDELING O.B.V. FTE



## FORMATIEVE RATIO'S

