

Sociaal Jaarverslag
2019 – 2020



Inleiding

Dit schooljaar was een intensieve periode. Allereerst vanwege de trajecten die dit jaar zijn ingezet. Denk hierbij aan de reorganisatie en het bijbehorende sociaal plan, het identiteitstraject van de school waarin ook ons aannamebeleid herzien is en tevens ons nieuwe schoolplan voor de periode 2020-2024, waarin we de speerpunten en missie van de school voor de komende jaren hebben vastgesteld. Dergelijke zaken hebben een grote invloed op zowel de organisatie van de school als het welbevinden. Mensen moeten bijvoorbeeld nadenken over hun toekomst op een school, waar minder mensen dan voorheen werkzaam zijn.

Maar meer nog dan dit alles heeft de komst van het Covid-19-virus een grote impact op de school gehad. Voor het eerst in de geschiedenis van DGW moest de school in drie dagen overschakelen op volledig digitaal onderwijs en mochten leerlingen niet meer op school komen. Voor het eerst moesten we ons continu bewust zijn van een noodzakelijke afstand tot de ander en van het gebruik van looproutes, handgels, desinfectantia, gelaatsmaskers en bureauschermen. Alles om ieders veiligheid te bewaken. Verschillende collega's zijn zelf getroffen door het virus of hebben te maken gehad met ziekte- of sterfgevallen in de nabije omgeving. Dit maakte 2020 een intensief en voor velen ook zwaar jaar.

Dit roerige jaar heeft ons ook veel geleerd. Allereerst werd het belang van school als een gemeenschap duidelijk. Leerlingen leren beter als ze dagelijks naar school komen. Leerlingen misten thuis de omgang met klasgenoten en leraren. Collega's zitten beter in hun vel als ze regelmatig andere collega's ontmoeten en een goede communicatie over de voortgang van de pandemie en alle maatregelen bleek belangrijker dan ooit.

Maar bovenal leerde het ons dat wij als scholengroep enorm veel kracht en creativiteit hebben. Ondanks het hoge tempo is de omschakeling naar digitaal onderwijs gelukt. Docenten hebben zich snel geschoold in het gebruik van Teams, in het streamen van lessen en in het contact onderhouden met leerlingen thuis. Het is onze medewerkers gelukt om in de Corona-tijd leuke activiteiten voor leerlingen en elkaar te organiseren. Denk aan pub-quizzes, escaperooms, coronaveilige diploma-uitreikingen en zelfs een virtuele personeelskamer. Dit zegt veel over de kundigheid, flexibiliteit en creativiteit van DGW-medewerkers.

In de jaren voor ons ligt er – naast Corona – vanwege de krimp nog een grote uitdaging: het organiseren van goed en aantrekkelijk onderwijs met veel minder middelen. In 2020 hebben we de eerste stappen gezet richting een sociaal plan. Dit traject zal worden voortgezet in 2021. Bovenbeschreven ervaringen van 2020 geven mij echter het vertrouwen dat DGW ook deze uitdaging aan zal kunnen.

Peter van Dijk, voorzitter CvB

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 DGW-breed 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 scholen, 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 school vast te stellen welke zaken aangepakt dienen te worden.

Corona

Het afgelopen jaar is de school, zoals iedereen op deze aardbol, geconfronteerd met de gevolgen van corona. Zoals overal betekende dit ook heel wat voor de school. Een periode van lockdown en online lesgeven en de, voor het online lesgeven, ontbrekende randvoorwaarden. Apparatuur die snel aangeschaft moest worden.

De toetsen die wel op school plaatsvonden, net voor de zomervakantie het weer volledig openen van de school met alle voorbereidingen hiervoor. Deze telkens weer veranderende regelgeving vroeg veel creativiteit en een goede communicatie.

Te denken valt aan het maken van verschillende ingangen voor de gebouwen. Toezichthouders bij deze verschillende ingangen. Looproutes aanbrengen met één en twee richting verkeer. Ontsmettingsmiddelen en handgel in elk lokaal neerzetten.

Op de docentebureaus plexiglas schermen. Gelaatbeschermers voor het personeel.

Voor en tijdens de zomervakantie werd ventilatie van lokalen een steeds duidelijker thema. Hiervoor zijn 20 stuks CO₂-meters aangeschaft om deze waarden in de lokalen te meten. We verwachten dat in het volgende jaarverslag corona een prominente plaats zal innemen in de wetenschap dat we er voorlopig nog wel mee te maken zullen hebben. Het is goed om te merken dat een groot deel van de leerlingen zich in toenemende mate bewust is van de situatie.

Onveilige situaties

Het afgelopen jaar is 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.

Machines worden jaarlijks gekeurd. De afvoerventilatie 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.

Incidentenregistratie

Gelukkig zijn er het afgelopen jaar geen ernstige ongevallen gebeurd. Bij één ongeval is doorverwezen naar de hulpdiensten. Omdat de registratie hiervan wordt bijgehouden in Iris (Incidenten Registratie In Som), hebben we hier een duidelijk overzicht van.

Het Lyceum: 2x ordeverstoring, 1x bedreiging, 1x fysiek geweld.

De Gouwe/ Het Praktijkonderwijs: 1x vernieling, 1x bedreiging, 1x ongeval, 1x fysiek geweld en 1x verbaal geweld.

Er vond een ongeval plaats tijdens de gymles. Tijdens het rennen knakte de knie van een leerling. De leerling is per brancard naar de EHBO-ruimte gebracht en doorverwezen naar de eerste hulp in het ziekenhuis. De incidenten worden door de leerjaarcoördinator of de conciërge gemeld aan de ouders.

Ontruiming

Dit jaar heeft er i.v.m. corona geen ontruiming plaatsgevonden. Wel is er controle uitgevoerd op alle looproutes en nooduitgangen.

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 getraind met oefenbrandjes. Op alle vestigingen zijn er voldoende bhv'ers inzetbaar. Jan Vonk Noordegraaf verzorgt de cursus, waarbij hij altijd ondersteund wordt door lotusslachtoffer Arie van Zwienen. Het oefenen van reanimeren en het gebruik van de AED is tijdens deze cursus een vast thema. Dit jaar zijn er op De Gouwe/PrO 14 gediplomeerde bhv'ers en op Het Lyceum 20.

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.
- Het stimuleren en uitdagen van medewerkers ten behoeve van scholing.
- De beheersing van de professionaliseringskosten.
- Een duidelijke structuur en samenhang binnen de professionalisering binnen DGW ontwikkelen.

Terugblik cursus 2019-2020

In onderstaand overzicht geven wij een verantwoording van onze activiteiten.

A. De volgende interne scholingen hebben plaatsgevonden:

- Mentortraining (Annette van der Laan en Annemarie Rothfus);
- Bijeenkomsten identiteit nieuwe docenten. Door Asia Nederveen en Mozes Soumokil;
- Training "De 5 rollen" voor stagiaires. Door Arie Oosterwijk en Marja Hoogendam;
- Cursus differentiëren door Nelleke Bruinius, Sanne Beems en Tonio van Pijpen met CPS;
- ICT door Lars van Bokhorst.

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, waarbij 67% van de medewerkers een individuele scholing heeft gedaan:

- Culturele diversiteit
- Vakgerichte scholing
- EHBO/BHV
- Differentiëren
- Scholing voor bevoegdheid
- Individuele scholing, voortkomend uit de gesprekscyclus
- Training verzuim aanpak leidinggevenden
- Activerende werkvormen
- ICT

Het Lyceum, waarbij 75% van de medewerkers een individuele scholing heeft gedaan:

- 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' d.m.v. neuropsychologische inzichten

Stichting:

- Personeelsbeleid
- ICT
- BHV

D. Indeling in categorieën:

I. Scholing speerpunten onderwijs en zorg.

I	2017	2018	2019
Lyceum	45,78%	36,49%	59,85%
Vmbo/pro	15,44%	6,58%	5%
Stichting	82,23%	0%	0%

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

- II. Scholing voor bevoegdheid.
In deze cursus is het gelukt om deze scholing bijna volledig te financieren uit de Lerarenbeurs.

II	2017	2018	2019
Lyceum	0%	1,4%	3,33%
Vmbo/pro	1,07%	0%	4%
Stichting	0%	0%	0%

- III. Scholing onderwijs specifiek.
Hieronder valt de vakgerichte scholing.

III	2017	2018	2019
Lyceum	19,93%	15,37%	16,5%
Vmbo/pro	7,58%	17,96%	30%
Stichting	0%	0%	0%

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

IV	2017	2018	2019
Lyceum	24,7%	14,29%	11,24%
Vmbo/pro	26,68%	9,89%	22%
Stichting	0%	2,2%	61%

- V. Scholing personeelsbeleid.

V	2017	2018	2019
Lyceum	9,59%	32,46%	9,08%
Vmbo/pro	49,23%	65,57%	39%
Stichting	17,77%	97,8%	39%

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

- E. De Lerarenbeurs zij-instroom en scholingsverloffaciliteiten.

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 aantal collega's studeert behulp van de Lerarenbeurs. 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 1e graads-bevoegdheid. Het gaat om:

Jaar	De Gouwe/PrO	Het Lyceum
2017-2018	2	6
2018-2019	1	6
2019-2020	1	6

Aan het zij-instroom traject hebben 2 docenten deelgenomen. Daarnaast faciliteert de school ook collega's door middel van scholingsverlof. Het afgelopen jaar waren dat 3 docenten. Voorwaarde is dat zij geen gebruik kunnen maken van de Lerarenbeurs of zij-instroom en dat zij een scholingsovereenkomst afsluiten.

Onze school heeft als nadrukkelijk beleid dat onze lessen worden gegeven door bevoegde docenten. Met alle onbevoegde docenten worden scholingsafspraken gemaakt. Dit beleid wordt ondersteunt door het overheidsbeleid.

Met 18 docenten is een scholingsovereenkomst afgesloten voor het behalen van een lesbevoegdheid.

Aan het einde van de cursus hebben wij van 2 docenten afscheid moeten nemen vanwege het niet behalen van de lesbevoegdheid.

Voor het vak PIE volgt 1 docent een bijscholing die betaald wordt uit een specifieke subsidieregeling.

F. Opleidingsschool.

DGW Academie speelt ook een rol bij de organisatie van de Opleidingsschool binnen DGW. Wij hebben hierbij een samenwerking met de Hogeschool Utrecht.

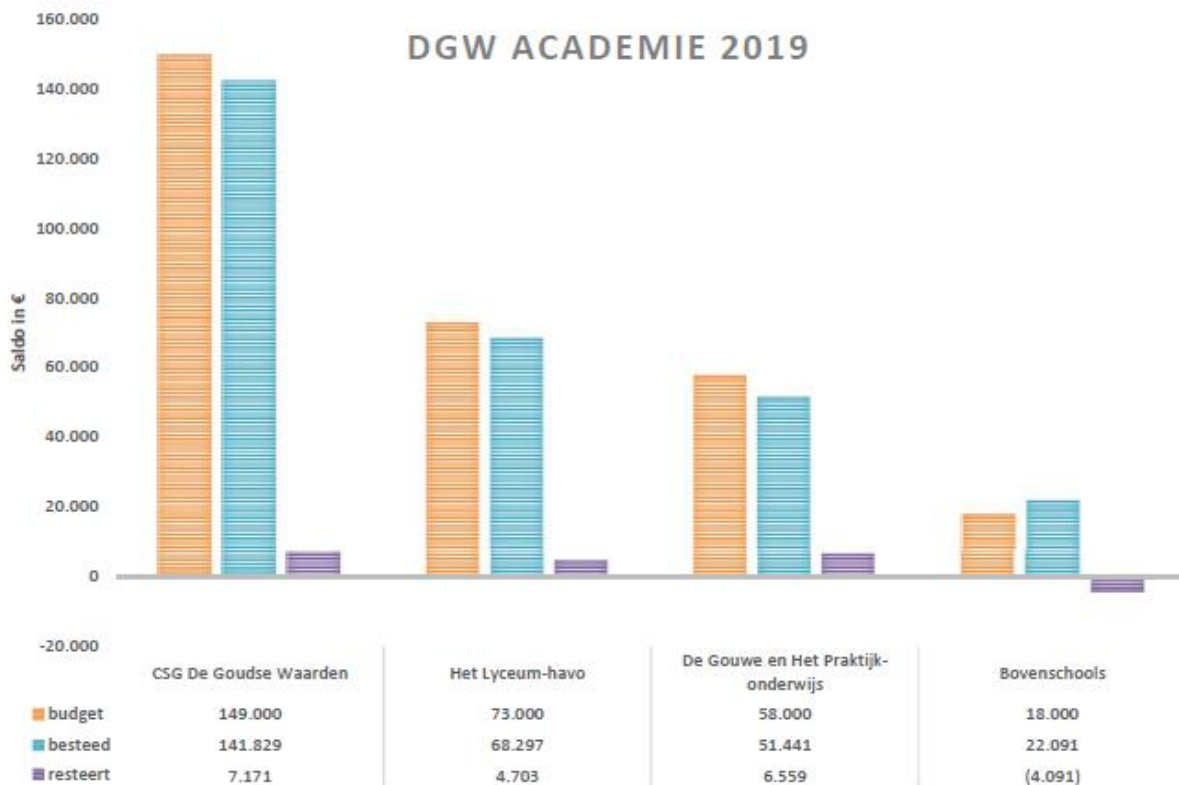
Onze school heeft 2 schoolopleiders: Marja Hoogendam en Arie Oosterwijk. De Opleidingsschool richt zich op het opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten en docenten zonder bevoegdheid. Daarnaast worden startende en tweedejaars docenten begeleid.

Wij hebben voor de Opleidingsschool gekozen om de volgende redenen:

- a. Het begeleiden en trainen van startende docenten versterken. Dit is een aparte tak van sport. We willen startende docenten optimaal begeleiden, zodat ze een goede start hebben en voor het onderwijs behouden blijven;
- b. De stagiaires brengen de nieuwste ontwikkelingen binnen de school.
- c. We willen goede stagiaires na hun scholing aan onze school binden. DGW-breed hebben wij hiervan vele voorbeelden;
- d. Er zijn in samenwerking met de HU mogelijkheden om bepaalde trainingen voor stagiaires en startende docenten op DGW locatie te organiseren. Hierdoor meer naamsbekendheid als DGW voor onderwijs en begeleiding in de regio.

Het aantal studenten bedroeg: 22.

G. Financiële verantwoording over 2019:



H. Beleid.

Het door ons opgestelde Beleidsplan (vastgesteld door commissie P&O) is een belangrijke 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 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 2019-2020:

De Gouwe-Het Praktijkonderwijs:

- 23 nieuwe collega's begeleid
- 3 vertrokken einde vervanging
- 3 vertrokken wegens onbevoegdheid
- 4 vertrokken wegens niet voldoende functioneren
- 5 vertrokken wegens werkgelegenheid
- 8 wel verlengd
- 3 begeleiders/coaches

Het Lyceum:

- 8 docenten gestart
- 4 niet verlengd vanwege werkgelegenheid
- 4 wel verlengd
- 5 coaches

Tijdens de cursus 2019-2020 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 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.

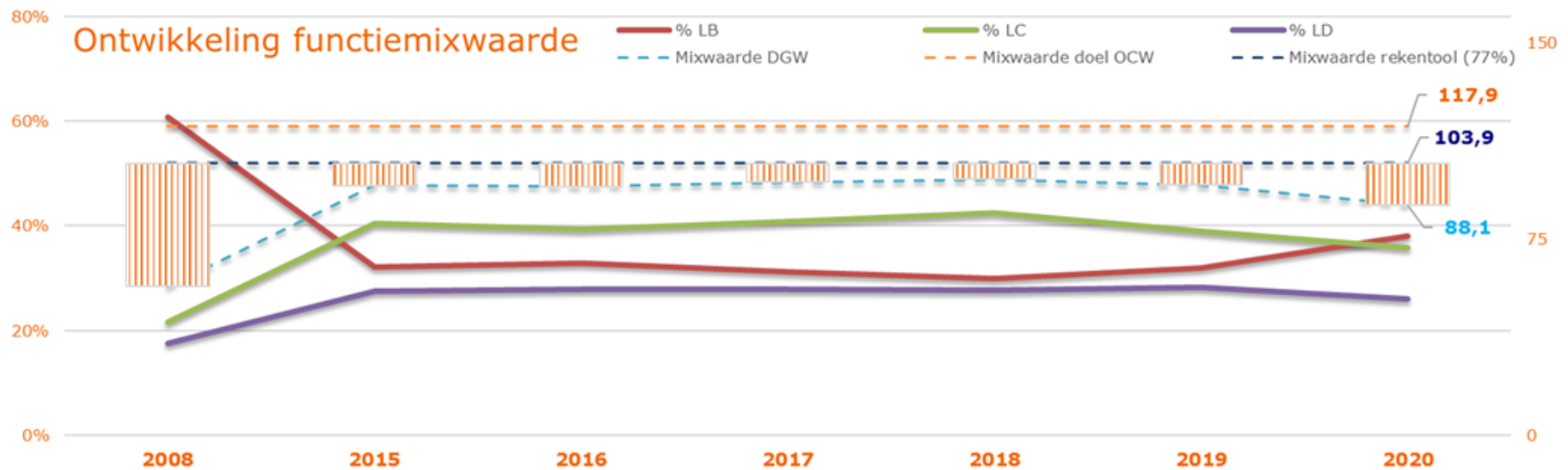
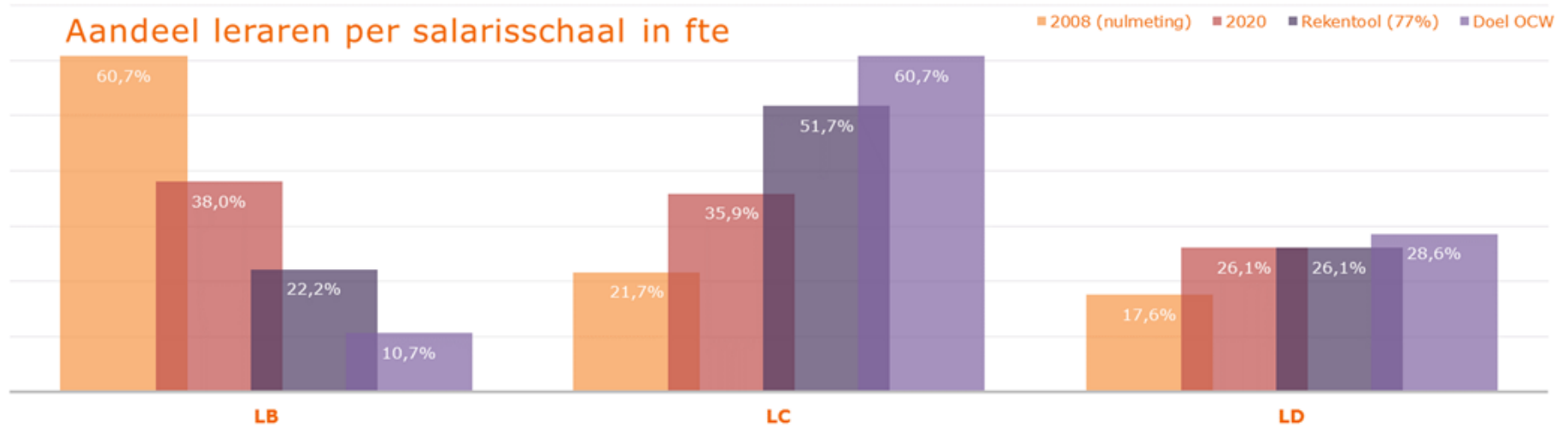
Een vast onderdeel is een bijeenkomst om de 5 rollen van de leraar nader te bespreken. De lessen van de nieuwe docenten worden gefilmd en besproken door onze gecertificeerde beeldcoaches. DGW-breed zijn er twee bijeenkomsten met als onderwerp de christelijke identiteit van de school.

Omdat de scholen vanaf half maart 2020 gesloten waren, is het er niet van gekomen om dit jaar een enquête te laten uitgaan naar de nieuwe docenten. Maar in de bijeenkomsten die al eerder gehouden zijn, hebben de docenten laten blijken erg tevreden te zijn over de begeleiding en dat het geholpen heeft om zich thuis te voelen op De Goudse Waarden.

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

Funciemix voor onderwijsinstelling CSG De Goudse Waarden

7-9-2020



Totaalverdeling

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	
2018	29,9%	43,1%	26,9%	100,0%	2018	41,7	60,1	37,5	139,3	2018	43	54	97	40
2019	32,2%	40,0%	27,7%	100,0%	2019	42,4	52,7	36,5	131,6	2019	40	55	95	39
2020	38,0%	35,9%	26,1%	100,0%	2020	47,8	45,2	32,8	125,8	2020	36	52	88	31
Doel OCW	10,7%	60,7%	28,6%	100,0%						Doel OCW	61	57	118	61
Rekentool (77%)	22,2%	51,7%	26,1%	100,0%						Rekentool (77%)	52	52	104	47
To do	-15,8%	15,8%	0,0%	0,0%						To do	16	0	16	16
Scenario 1 - LC						-19,9	19,9							
Controle	22,2%	51,7%	26,1%	100,0%		28,0	65,1	32,8	125,8		52	52	104	47
Scenario 2 - LC & LD						-19,9	20,0	-0,0						
Controle	22,2%	51,8%	26,0%	100,0%	Controle	27,9	65,1	32,8	125,8	Controle	52	52	104	47

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 functiemix bestaat voor de wet niet meer en sinds 2018 hanteren wij in overleg met de GMR een terughoudend beleid. Dit in verband met de financiële situatie van onze school.

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

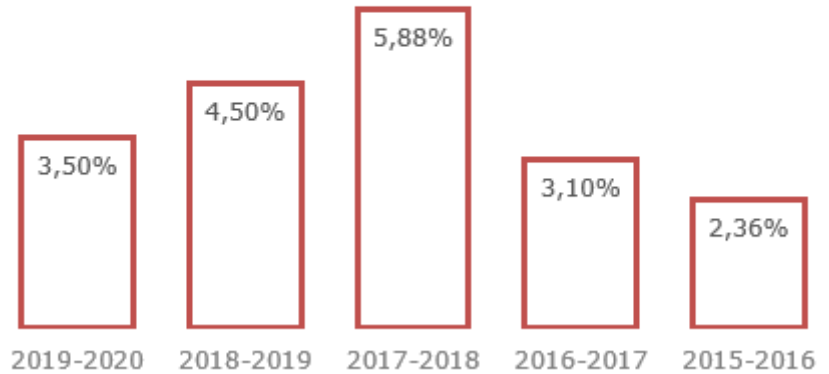
In bovenstaande grafiek en tabel is de ontwikkeling van de functiemixwaarde in de afgelopen jaren weergegeven. Per 1 september 2020 constateren we een mixwaarde van 88 punten. Ten opzichte van de nulmeting (57 punten) is de mixwaarde met 31 punten gestegen. Het percentage LD functies (26,1%) voldoet inmiddels aan de streefcijfers conform de maatwerk afspraak (26,1%). Het percentage LC functies ligt met 35,9% 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 het diagram hiernaast is de ontwikkeling van het gemiddeld ziekteverzuim binnen CSG De Goudse Waarden in de afgelopen 5 schooljaren weergegeven. Met een piek in het schooljaar 2017-2018.

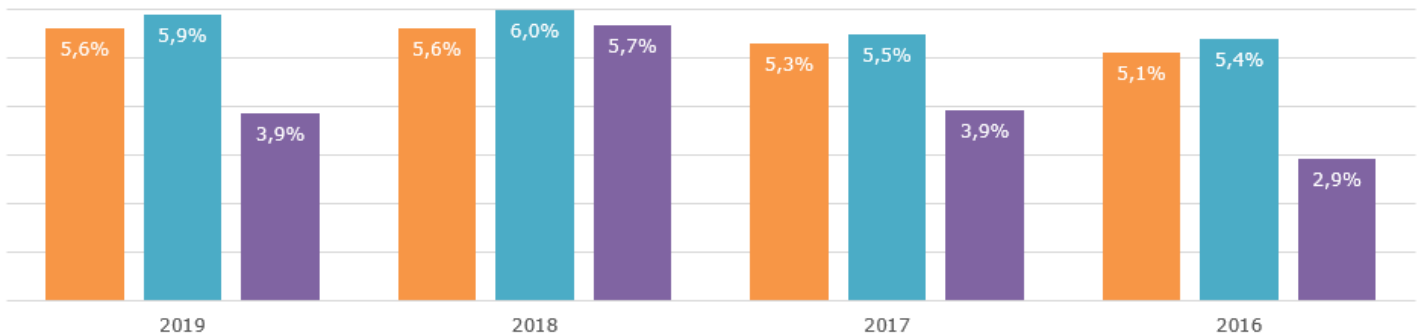
Gemiddeld verzuimpercentage (schooljaar)



Als we het gemiddelde verzuimpercentage vergelijken met de branchegegevens, dan kunnen we constateren dat het percentage verzuim binnen CSG De Goudse Waarden in 2019 fors onder het landelijk gemiddelde lag. Hier wordt het ziekteverzuim vergeleken over kalenderjaren. Dit is in onderstaand diagram weergegeven.

Verzuimpercentage DGW vs. VO
vo cijfers ontleend aan ziekteverzuimcijfers Voion

vo - zvp op vo - zvp oop DGW - zvp gemiddeld

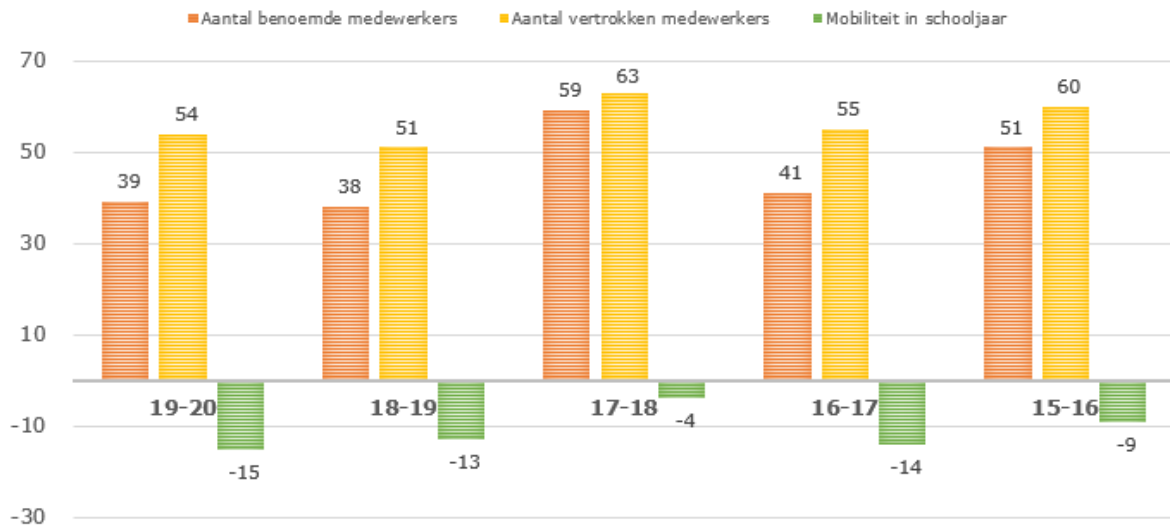


In het afgelopen schooljaar kende CSG De Goudse Waarden in totaal 10,76 fte aan langdurig zieken. Hiervan is 1fte aan te merken als werk gerelateerd. De leidinggevenden, ondersteund door P&O begeleiden de betreffende medewerkers in het verzuimproces.

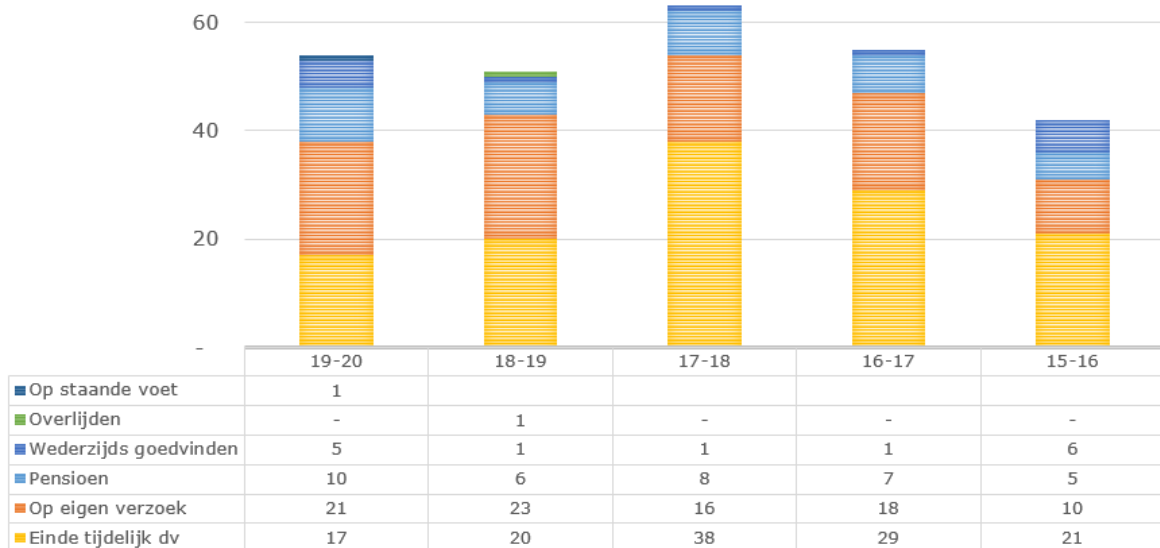
Hoofdstuk 6: Personele mobiliteit

In onderstaande diagrammen zijn gegevens weergegeven betreffende personele mobiliteit in de afgelopen vijf schooljaren. Het betreft steeds het aantal medewerkers (headcount).

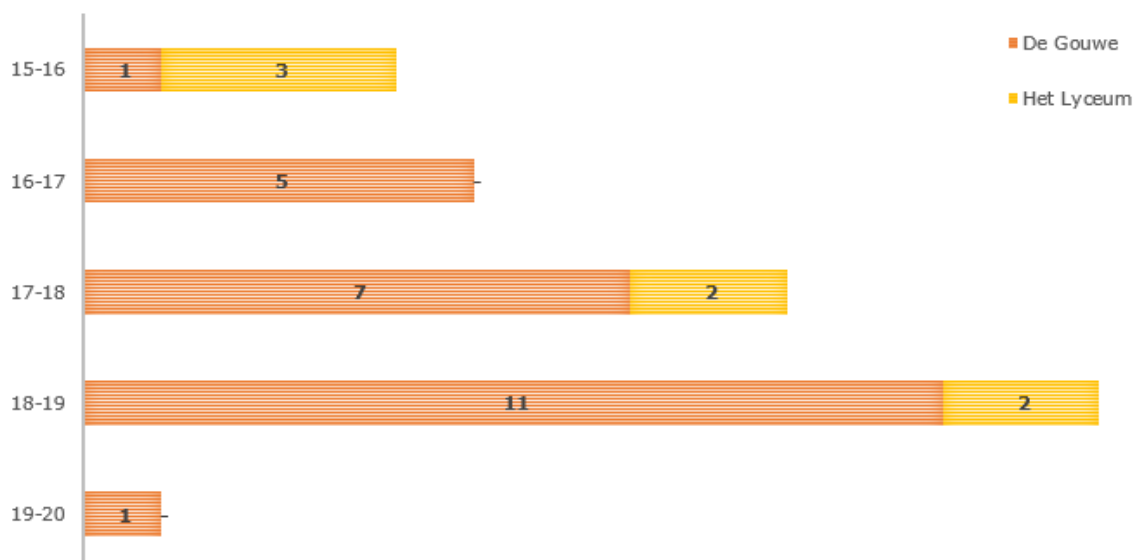
VERTREK EN BENOEMINGEN



REDENEN VAN VERTREK



INHUUR EXTERNE MEDEWERKERS



Sinds 2019 is het ons beleid om gezien de hoge kosten geen externe medewerkers in te huren.

Hoofdstuk 7: Werkgelegenheid en Sociaal Plan

Gedurende/Sinds een aantal jaren heeft De Goudse Waarden te maken met een daling van het leerlingenaantal. Een daling die volgens de prognose minstens doorloopt tot het schooljaar 2023-2024. Deze forse daling heeft ook grote gevolgen voor de werkgelegenheid. Tot de zomer van 2020 hebben we geen medewerkers uit vaste dienst hoeven te ontslaan. De prognoses wijzen uit dat dit voor de komende jaren onvoldoende zal zijn, waardoor we ook afscheid zullen moeten gaan nemen van een aantal collega's met een vaste aanstelling.

We hebben dan ook contact opgenomen met de vakbond CNV en met Verus om te werken aan een reorganisatieplan en een sociaal plan.

Het reorganisatieplan heeft als doel om het onderwijs en de organisatie zodanig in te richten dat meer leerlingen voor onze school kiezen en dat onze inkomsten en uitgaven betreffende personeel weer in balans komen.

Op 7 juli 2020 heeft de GMR het reorganisatieplan goedgekeurd.

Het reorganisatieplan en de leerlingenprognoses vormen de basis voor het sociaal plan. De centrale vraag hierbij is: hoeveel medewerkers/fte's hebben wij in het schooljaar 2023-2024 nodig en kunnen wij betalen?

Hoewel we gedwongen ontslagen zoveel mogelijk proberen te vermijden, verwachten wij hieraan niet te kunnen ontkomen. Vandaar onze stappen richting een sociaal plan. Dit traject geeft ons de mogelijkheid om "mobiliteitsbevorderende maatregelen" aan te bieden aan die collega's die in een sectie of functiegroep werken waar boventaligheid gaat komen.

Het bestuur heeft hiervoor gelden beschikbaar gesteld. De GMR kan zich vinden in het totaal aan mobiliteitsbevorderende maatregelen. Mochten te weinig medewerkers gebruik maken van deze maatregelen dan zal een sociaal plan onvermijdelijk zijn.

Dit betekent dat we dan met de vakbonden om tafel moeten gaan zitten om met hen tot afspraken te komen over afvloeiing.

Om onze vaste personeelsverplichtingen te beperken hanteert DGW een vacaturestop. Dit betekent dat in principe geen nieuwe medewerkers worden benoemd en dat tijdelijke benoemingen niet worden omgezet in vaste benoemingen als op hun vakgebied/werk in 2023-2024 boventaligheid wordt verwacht.

Dirk Roeleveld, hoofd P&O

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 de 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 is door 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.

Op het gebied van regelingen en protocollen:

- Met alle bedrijven en instellingen die persoonsgegevens van onze leerlingen en/of medewerkers zijn, zgn. "Verwerkersovereenkomsten" afgesloten. Deze worden in Pro Active opgeslagen en bijgehouden.

- De rechtenmatrix van wie toegang heeft tot welke persoonsgegevens in onze systemen wordt jaarlijks door de schoolleiding vastgesteld.

Voor de cursus 2020-2021 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 is een informatiebijeenkomst georganiseerd voor onze zorgmedewerkers.
- In Mijn DGW wordt een aparte button voor AVG met daarachter veel informatie gebruikt.
- In de week van de mediawijsheid is uitgebreid aandacht besteed aan de privacy bij het gebruik van digitale middelen.

Praktische voorbeelden uit de AVG werkgroep

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

- Wat vraag je op het aanmeldingsformulier?
- De rechten in Somtoday (wie kan bij welke gegevens van de leerlingen?)
- Hoe ga je om met de privacy-gegevens van medewerkers rondom ziekteverzuim?
- Welke rechten in Somtoday hebben externe begeleiders van leerlingen?
- In hoeverre mogen wij een kopie van ID's van leerlingen vragen en hoe lang mogen wij ze bewaren?
- Hoe zorgen we voor een beveiligde mailomgeving?
- Privacy en Microsoft 365.
- Zijn alle applicaties in beeld en zijn met de leveranciers afspraken gemaakt met betrekking tot privacy?
- De maximale bewaartermijn van camerabeelden.
- Het gebruik van Whatsapp.
- Hoe gaan we om met de gegevens van de oud-medewerkers?
- Wie heeft toegang tot de noodnummers van de medewerkers?

Ervaringen FG

Er zijn 4 (vorig jaar: 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.

Daarnaast is er 1 officiële melding van een datalek bij de Autoriteit ingediend. (vorig jaar 0)

En 20 (vorig jaar: 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. Vanaf maart 2020 heeft de FG 15 Corona gerelateerde vragen gekregen.

Scholing

De ICT-medewerkers en de FG volgen regelmatig scholingen op AVG gebied.

Slot

De Corona-crisis heeft ons AVG-beleid op de proef gesteld. Vele activiteiten, zoals overleg, communicatie, lessen, bijeenkomsten en schoolexamens/toetsen werden digitaal. Tevens is na de zomer gestart met het streamen van lessen voor thuiszitters.

Aan de ene kant prachtig dat hierdoor veel op onze school door kon gaan. Maar aan de andere kant schuren deze digitale activiteiten met de bescherming van de privacy. Het wordt voor 2020-2021 een belangrijke *uitdaging* om aan de ene kant de privacy van onze leerlingen en medewerkers te borgen en aan de andere kant onze onderwijsactiviteiten (al of niet digitaal) "Corona-proof" uit te voeren.

Dirk Roeleveld, Functionaris Gegevensbescherming, fg@degoudsewaarden.nl

Hoofdstuk 9: MR reglement en herstructurering

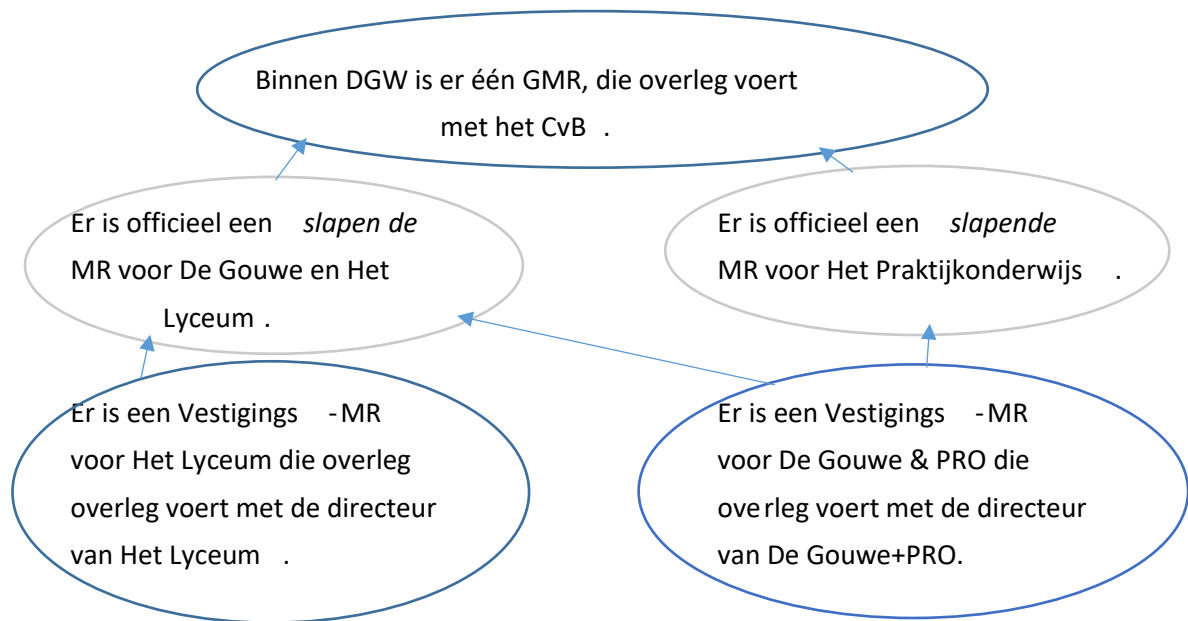
Het afgelopen jaar heeft het Bestuur in goed samenspraak met de GMR gewerkt aan een nieuw MR-reglement.

Er waren verschillende redenen om het MR-reglement te vernieuwen.

- Het voormalige reglement voldeed niet meer aan de nieuwe wettelijke eisen;
- Er was geen vertegenwoordiging van ouders/leerlingen in de GMR;
- Een inefficiënte werkwijze. Vele zaken werden dubbel besproken. Mede omdat er onduidelijkheid was over waar wat besproken moest worden;
- De kleiner wordende school, waardoor zaken/beleid die eerst alleen effect hadden op één school, nu ook gevolgen hebben voor de andere scholen binnen DGW. Kortom: meerdere items moeten in de GMR worden besproken in plaats van in een deelraad van één school.

Het is een grondige aanpak geworden onder begeleiding van een medewerker van vakbond CNV.

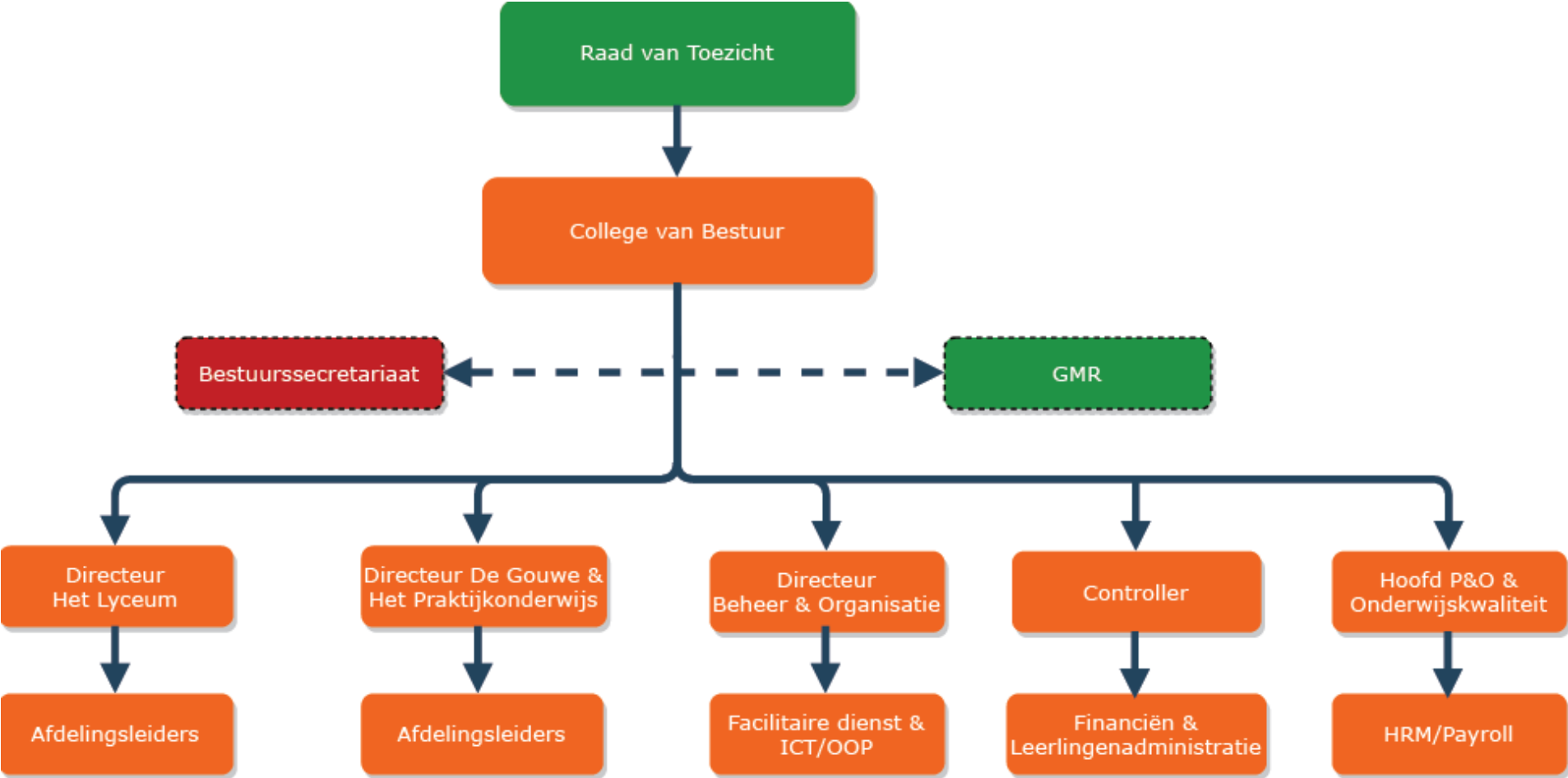
Item voor item is samen met een delegatie van MR-en en met de GMR besproken. Het resultaat is een totaal vernieuwd reglement. Dat zich heeft vertaald in een nieuwe MR-structuur met twee vestigings-MR-en (VMR), twee slapende MR-en en een overkoepelende GMR:



De nieuwe statuten en reglementen zijn op 7 juni 2020 getekend. Ook is afgesproken dat het gezamenlijk opgestelde overzicht en de placemat van het CNV als leidraad gaan dienen om te bepalen waar een beleidsstuk wordt behandeld.

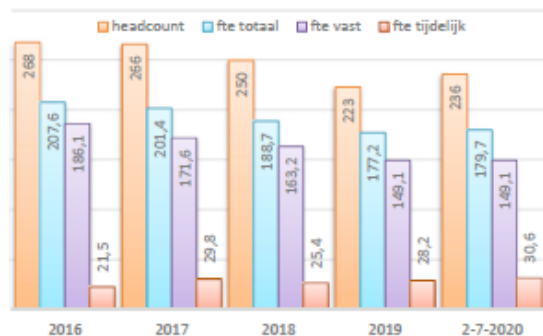
Dirk Roeleveld, Hoofd P&O.

Hoofdstuk 10: Organogram

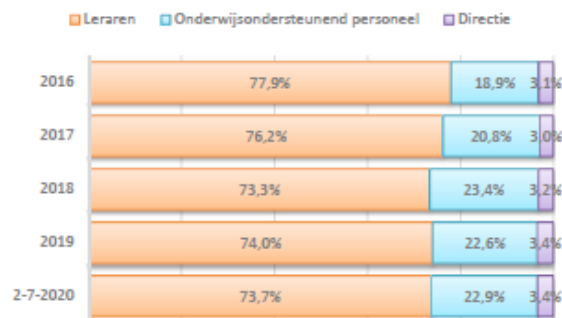


Hoofdstuk 11: Overzichten en grafieken

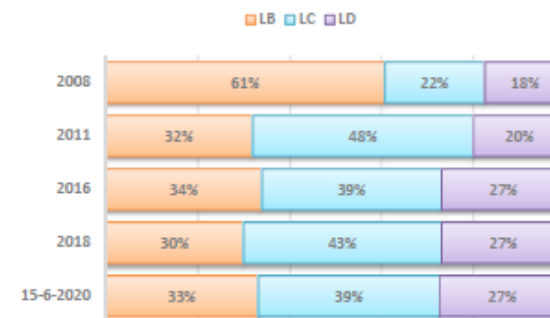
Kerncijfers personeel
peildatum 31 december



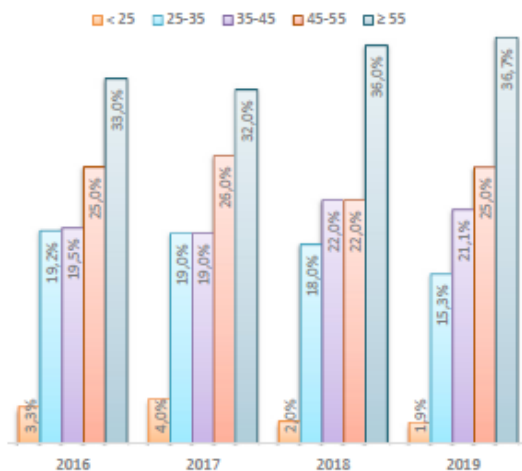
Wie werkt in welke functie?
aandeel per dienstverband in fte



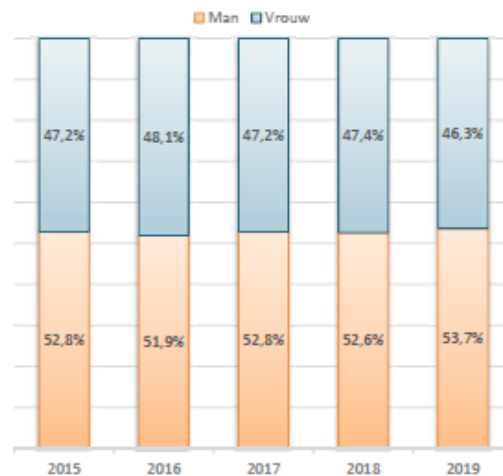
Functiemix leraren
aandeel leraren per salarisschaal in fte



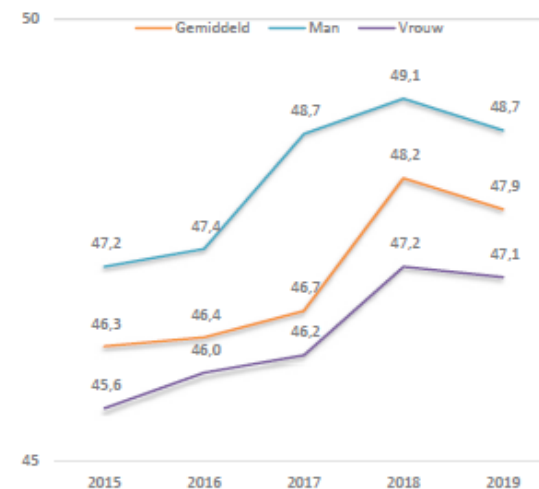
Leeftijdsklasse
aandeel per categorie in fte



Man-vrouw verdeling
aandeel o.b.v. aantal fte



Gemiddelde leeftijd
in personen



Hoofdstuk 12: Nieuw beleid

Het beleid dat de komende jaren ingezet wordt, heeft meerdere doelen: het moet ertoe leiden dat inkomsten en uitgaven in balans zijn, dat DGW weer als aantrekkelijke school in de markt wordt gezet en moet aansluiten bij de speerpunten en missie die we als scholengroep de komende jaren inzetten en die inhoud geven aan wat we leerlingen op onze school willen meegeven in hun ontwikkeling. Daarnaast moet het aansluiten bij de geherformuleerde christelijke identiteit van De Goudse Waarden.

12.1 Inkomsten en uitgaven in balans.

De afgelopen jaren hebben we met begrotingen met een negatief eindresultaat gewerkt. Hiermee konden we het onderwijs dat wij voor ogen hadden realiseren en hoefden we geen afscheid te nemen van collega's met een vaste aanstelling. Inmiddels heeft de leerlingenaantal-daling zodanige vormen aangenomen dat we aan een volgende stap toe zijn. Er is in 2020 een reorganisatieplan gemaakt, dat instemming heeft gekregen van de GMR. De komende jaren worden er jaarlijks formatiebudgetten aan de individuele scholen en apart voor OOP beschikbaar gesteld, welke stapsgewijs in vier jaar leiden naar uitgaven die gelijk zijn aan onze inkomsten. Dit betekent dat te verwachten is dat er ook afscheid genomen zal worden van collega's met een vaste benoeming.

De basis voor de keuzes die hierin gemaakt worden, zal de zogenoemde en nog op te stellen was-woordt-lijst vormen, welke instemming behoeft van de vakbonden.

12.2 DGW terug op de kaart

Om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk tegen te gaan, zetten we daarnaast in op maatregelen om de scholen aantrekkelijker te maken voor leerlingen binnen en buiten Gouda. Enkele voorbeelden hiertoe:

- Op De Gouwe wordt van enkele profielen afscheid genomen. De overige profielen wordt gebundeld in clusters "Health" en "Tech", die zich hierdoor sterker kunnen profileren.
- Daarnaast wordt op De Gouwe gestart met een nieuw D&P-profiel, onder de naam "Future", dat zich richt op de werknemer van de toekomst. Deze is flexibeler en kan met inzet van ICT en Technologie, creatief inspelen op vragen uit de toekomst en hier oplossingen voor bedenken.
- Op Het Lyceum wordt in de onderbouw wekelijks een dag geen regulier lesprogramma aangeboden, maar een programma waarin maatwerk, eigen keuzes en projectmatig leren en werken centraal staan. De inhoud van deze dag wordt mede gevoed door de speerpunten uit ons schoolplan.

12.3 Speerpunten en missie

In januari 2021 wordt een nieuw meerjaren-schoolplan aan RvT en GMR aangeboden, waarin de vier speerpunten en missie het uitgangspunt vormen voor alle beleid in de komende vier jaar.

We zien de middelbare schooltijd van de leerling als een reis, waarin de leerling op eigen wijze (passend bij eigen interesses en talenten) zichzelf ontwikkelt en waarin de medewerkers van school hem/haar uitdagingen en ondersteuning bieden en tevens vergezichten laten zien.

In deze reis ontdek je als leerling:

1. wie je zelf bent,
2. wie de ander is en wat je voor elkaar kunt betekenen,
3. hoe de samenleving in elkaar steekt en wat jouw plek en rol daarin kunnen zijn en
4. hoe je kunt bijdragen aan een duurzame aarde.

Dit doen we met als missie: *worden wie je bedoeld bent; een mens die samen met anderen bijdraagt aan een liefdevolle wereld.*

12.4 Identiteit.

De identiteitscommissie heeft als taak gekregen een herijking van de identiteit van de school te realiseren. De nieuwe formulering moet aansluiten bij ons uitgangspunt dat inclusiviteit voorop staat en dat we diversiteit beschouwen als een meerwaarde.

Dit is een flinke uitdaging. Niet alleen is de maatschappij veranderd en heeft religie een andere rol en betekenis gekregen. Ook de leerlingen en medewerkers hebben vaak verschillende religieuze of levensbeschouwelijke achtergronden.

Leerlingen en hun ouders zijn niet altijd meer opgegroeid met christelijke taal, begrippen, verhalen of rituelen. Dat betekent dat de traditionele vormen van godsdienstonderwijs, waarbij de leraar/school uitsluitend kennis van en visie op geloof overdraagt op een groep kinderen met een vergelijkbare basiskennis en achtergrond, steeds minder aansluit bij onze leerlingen.

Anderzijds willen leerlingen weldegelijk over het geloof leren, mede omdat het geloof vaak in het nieuws komt. En tenslotte groeien onze leerlingen op in een tijd waarin veel vraag naar zingeving is. Leerlingen willen hun leven betekenis geven, hebben behoefte aan rituelen bij ingrijpende gebeurtenissen (denk aan bijv. stille tochten), denken na over levenskeuzes (bijv. vanwege corona-tijd) en beseffen door alle internationale contacten heel goed dat veel normen en waarden cultuur- en tijdsgebonden zijn. Levensbeschouwelijk onderwijs, waarin leerlingen geholpen worden eigen antwoorden te vinden op eigen levensvragen, is daarom belangrijker dan ooit.

Voor het herijken van onze identiteit hebben we de hulp ingeroepen van deskundigen van Hogeschool Windesheim / Verus. In dit traject wordt gewerkt vanuit het ontmoetingsleren: we gaan met elkaar in gesprek over onze visies en waarden en proberen de ander te begrijpen. Juist door elkaar niet te willen overtuigen maar door te luisteren en te begrijpen, leren we de overtuiging van de ander én van onszelf beter kennen.

De eerste concrete stap wordt een kerstviering 2020 over het thema 'hoop', waarin jongeren aan de hand van de bijbel-verhalen, poëzie, kunst, muziek en andere verhalen in gesprek gaan over de betekenis van 'hoop' in hun eigen leven. De rituelen in deze viering zijn het gezamenlijk maken van een hoopgevend kunstwerk en het sturen van kaarten naar eenzame ouderen in hun omgeving. De evaluatie van deze viering wordt de opmaat naar de herformulering van onze christelijke identiteit op De Goudse Waarden.

Peter van Dijk, voorzitter CvB