



Jaarplan 2018-2019

voorlopige vaststelling directeur-bestuurder	02/12/2018	Proces/document eigenaar	Ghita Kolker
MR - PMR instemming / advisering / ter informatie - Oudergeleding instemming / advisering / ter informatie - Leerlinggeleding instemming / advisering / ter informatie	06/12/2018	Versienummer	1.0
definitieve vaststelling directeur-bestuurder	07/12/2019	Communicatie	
Ingangsdatum	01/08/2018	Website	Ja / Nee
Evaluatie	01/08/2019	'Intranet' / Filr Leidinggevenden Medewerkers	Ja / Nee Ja / Nee

Versie	Actie	Datum
0.1	1 ^e concept ter bespreking in kd	26 november 2018
0.2	locatiedirecteuren	27 november 2018
0.3	Voorlopige vaststelling	2 december 2018
0.4	Instemming pmr	6 december 2018
1.0	Definitieve vaststelling	7 december 2018

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	4
2. ALGEMENE ONTWIKKELINGEN	5
2.1 Inleiding.....	5
2.2 Pedagogisch-, didactisch- en schoolklimaat	5
2.3 Leerlingenaantallen.....	5
2.4 Vsv.....	6
2.5 Opleidingsaanbod	6
2.6 Aantal medewerkers.....	6
2.7 Samenwerking met omgeving	7
2.8 Organisatieontwikkeling	7
2.9 Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in schoolleiding.....	7
2.10 Huisvesting.....	8
2.11 Formatief en financieel beleid	8
2.12 Verantwoording sponsorgelden	9
2.13 AVG	9
2.14 Duurzaamheid.....	9
3. ONDERWIJS	10
3.1 Inleiding.....	10
3.2 Maatwerk, flexibilisering, gepersonaliseerd leren.....	10
3.3 Toetsbeleid.....	11
3.4 Doorlopende leerlijnen	11
3.5 Burgerschap	11
3.6 Plusdocument	11
3.7 Kwaliteitsbeleid.....	12
3.8 Opbrengsten	14
3.9 Verantwoording en dialoog	16
3.10 De invloed leerlingen van leerlingen en ouders op het beleid	16
3.11 Veiligheidsbeleid: sociaal en fysiek.....	17
3.12 Begeleiding.....	19
4. PERSONEELSBELEID	20
4.1 Inleiding.....	20
4.2 Personeelsbeleid.....	20
4.3 Arbo-beleid	22

1. INLEIDING

In het voorjaar van 2016 hebben we met alle medewerkers het strategisch beleidsplan 2016-2021 opgesteld. In dat plan beschrijven we de visie van het Esdal College en werken we de leidende principes uit in ambities waarmee we de visie willen waarmaken.

De zes locaties van het Esdal College geven elk op hun eigen wijze, passend bij hun specifieke context, concreet vorm aan het verwezenlijken van de ambities.

In dit jaarplan beschrijven we de algemene ontwikkelingen, de ontwikkelingen en ambities ten aanzien van het onderwijs en het personeelsbeleid. We kijken terug en formuleren beleidsvoornemens voor het schooljaar 2018-2019.

De inhoud is gebaseerd op het strategisch beleidsplan 2016-2021 en op de locatiejaarplannen van de zes locaties, die inmiddels zijn goedgekeurd door elke DMR (medezeggenschapsraad).

We hebben het afgelopen schooljaar expliciet stil gestaan bij de stand van zaken voor wat betreft de realisatie van onze ambities. De bestuurlijke zelfevaluatie van de directeur/bestuurder door de VO-Raad heeft daarin een centrale rol gespeeld.

Een van de conclusies van het visitatieteam was dat we goed op koers liggen voor het behalen van onze ambities, maar ook dat er nog wel een flinke slag gemaakt moet worden op een aantal locaties.

We hebben als managementteam in onze tweedaagse gewerkt met het dynamo-model van Erwin Metselaar: 'Van weerstand naar veranderbereidheid'. Vervolgens hebben we hetzelfde gedaan met alle leidinggeven van het Esdal College. De bijeenkomsten, onder leiding van Erwin Metselaar, hebben er (mede) toe geleid dat op alle locaties ideeën ontwikkeld zijn, plannen gemaakt en deels al uitgevoerd zijn om de realisatie van de ambities nog beter vorm te geven. Voor een beschrijving daarvan verwijzen we naar de locatiejaarplannen 2018-2019.

In dit jaarplan staan onze visie en ambities centraal. Alles wat we hier beschrijven, staat in het teken van de realisatie ervan, dat moge blijken uit de vele activiteiten van al onze medewerkers.

Visie

We willen bijdragen aan het welbevinden en de ontwikkeling van leerlingen in een belangrijke fase van hun leven, waarin ze verregaande beslissingen moeten nemen die bepalend zijn voor de rest van hun leven. We bieden daartoe goed onderwijs en goede ondersteuning op een fijne school vanuit de kernwaarden inspireren, presteren en respecteren.

Onze leidende principes

1. Onze leerling staat centraal
2. Onze docent maakt het verschil
3. Verbinden met de omgeving van de leerling
4. We hebben hoge verwachtingen en leveren maximale inzet

Namens alle collega's van het Esdal College,

Matthias Kooistra
Ghita Kolker

2. Algemene ontwikkelingen

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de algemene ontwikkeling van het schooljaar 2017-2018 en blikken we vooruit op het huidige schooljaar.

De eerste ambitie van het Esdal College is Onze leerling staat centraal. Deze ambitie vormt het ijkpunt van vele (beleids)beslissingen: wordt de leerling echt beter van de keuze die we gaan maken? Op alle locaties vinden volop ontwikkelingen plaats om het onderwijs en de organisatie daarvan te herzien. Uitgangspunt daarbij is steeds de leerling.

Het Esdal College heeft zes locaties met elk een eigen leerling- en docentenpopulatie, een eigen wijze om de ambities van het Esdal College vorm te geven. Wij hechten aan die diversiteit omdat die de leerling ten goede komt.

Voor een beschrijving van die ontwikkelingen verwijzen we naar de locatiejaarplannen.

2.2 Pedagogisch-, didactisch- en schoolklimaat

Alle locaties van het Esdal College worden gekenmerkt door een veilig leer- en leefklimaat. Dat blijkt elk jaar opnieuw uit de leerlingen- en ouderenquêtes waarin daar expliciet naar gevraagd wordt. In de locatiejaarplannen staat duidelijk beschreven wat de visie van de locatie op het schoolklimaat is en op welke wijze zij daar vorm aan geven.

2.3 Leerlingenaantallen

Op 1 oktober 2017 hadden we onderstaande leerlingenaantallen.

Oosterstraat	1328
Boermarkeweg	498
Esdal Vakcollege	242
Klazienaveen	454
Borger	197
Oosterhesselen	215
OPDC	32
VAVO	11
Totaal incl OPDC en VAVO	2977
Totaal excl OPDC en VAVO	2934

Er was opnieuw sprake van een daling van het leerlingaantal. De daling werd veroorzaakt door de kleinere populatie leerlingen in het primair onderwijs en de goede examenresultaten, waardoor er sprake was van een grote uitstroom uit de examenklassen. Daar staat voor de locaties Klazienaveen en de Oosterstraat een groei in het marktaandeel tegenover. Zorgelijk is de aanmelding voor de locatie Borger. Gelukkig zagen we voor 2018-2019 een kleine stijging van de aanmeldingen. Door de wijzigingen in het lesrooster, het starten met een Juniorcollege en goede contacten met het PO hopen we dat die stijging zich doorzet.

De effecten van de krimp werden vooral zichtbaar in de formatie: we moesten afscheid nemen van een aantal medewerkers met een tijdelijke benoeming en een aantal medewerkers moest de overstap maken naar een andere locatie of werd werkzaam op twee locaties.

De ontgroening van de regio zet zich de komende jaren voort en vraagt continu aandacht.

2.4 Vsv

In onderstaande tabel zijn de definitieve cijfers opgenomen, in de grafiek is het verloop van drie jaar te zien. Met de locatiedirecteuren worden de cijfers besproken en van een analyse voorzien.

2016-2017						
Locatie	VO onderbouw	VMBO bovenbouw	HAVO/VWO bovenbouw	VSV'ers	% VSV	Totaal IIn N&R
Oosterstraat	1		4	5	0,36	1364
Boermarkeweg	1	1		2	0,4	500
Weedingerstraat	1	3		4	1,48	270
Borger					0	219
Klazienaveen		1		1	0,21	468
Oosterhesselen	1	1		2	0,93	213
Esdal totaal	4	6	4	14	0,46	3034



2.5 Opleidingsaanbod

Afgelopen schooljaar hebben geen wijzigingen plaatsgevonden in het opleidingsaanbod van het Esdal College. Ook dit schooljaar zijn er geen wijzigingen.

2.6 Aantal medewerkers

	2016-2017		2017-2018		2018-2019	
	fte	aantal	fte	aantal	fte	aantal
OP	224	268	212	266	209	261
OOP	50	70	51	67	49	67
Directie	10	10	9	9	8	9

2.7 Samenwerking met omgeving

Het Esdal College werkt op veel manieren samen met diverse partijen in de regio. Een paar concrete voorbeelden:

- met de drie vo-scholen in Emmen o.a. over het in stand houden van het onderwijsaanbod, de gezamenlijke voorlichting aan en communicatie met het PO, het plan van aanpak voor Sterk Techniekonderwijs;
- met het Drenthe College o.a. over doorlopende leerlijnen, Entree NT2-onderwijs voor de Taalklasleerlingen, het plan van aanpak voor Sterk Techniekonderwijs, met de decanen over het portfolio;
- met NHL Stenden Hogeschool over doorlopende leerlijnen en de mogelijkheden van het volgen van colleges en praktijk;
- we zijn lid van het vmbo-mbo-overleg;
- we nemen deel aan het Technet-overleg;
- met sociale instellingen en het bedrijfsleven over (LOB)-stages;
- met het PO o.a. over doorlopende leerlijnen, het aanbieden van voorlichtingen, het organiseren van techniek- en verdiepingslessen, het organiseren van Profiellere dagen, de begeleidingsstructuur, deelname aan het POVO-overleg;
- met het Deltion College, CIBAB en het Noorderpoortcollege over mogelijkheden tot samenwerking

2.8 Organisatieontwikkeling

Dit schooljaar werken we op alle locaties op basis van de herziening van de managementstructuur. We evalueren deze structuur na drie jaar, het schooljaar 2020-2021.

In het kader van de wijziging van de managementstructuur was het noodzakelijk de functiebeschrijving van de docent-teamleider te herzien. In de nieuwe beschrijving ligt het accent op onderwijs- en teamontwikkeling en minder op leerlingenzaken.

De locatie Oosterstraat heeft met ingang van 1 april 2018 een nieuwe locatiedirecteur in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de vorige locatiedirecteur. Speerpunt voor de locatiedirecteur is het versnellen van de onderwijsontwikkeling op de locatie.

2.9 Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in schoolleiding

Bij de selectieprocedure voor de locatiedirecteur Oosterstraat is een zeer zorgvuldige afweging gemaakt bij de keuze voor een opvolger.

Er zijn zes kandidaten uitgenodigd, waarvan drie vrouwen en drie mannen. Voor de tweede ronde zijn vier kandidaten uitgenodigd, waarvan twee vrouwen en twee mannen. De uiteindelijke keuze was tussen een mannelijke en een vrouwelijke kandidaat. Op grond van ervaringen en competenties heeft de commissie na lang beraad gekozen voor de mannelijke kandidaat.

Daarmee is de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding van het Esdal College niet dichterbij gekomen. Van de negen directieleden is er een vrouw.

2.10 Huisvesting

In 2017-2018 is er uitvoering gegeven aan het Strategisch Huisvestingsplan.

Na een aantal jaren voorbereidende gesprekken zijn er het afgelopen schooljaar concrete vorderingen gemaakt voor de nieuwbouw van het Vakcollege. De locatie wordt het terrein van de Muzeval en het definitieve ontwerp is gereed. De volgende stap is de aanbesteding, echter door de tekorten van de gemeente Emmen die onlangs in hun volle omvang duidelijk werden, is het proces om te komen tot nieuwbouw vertraagd. Het College heeft met instemming van de gemeenteraad besloten de investeringsbegroting, waar de nieuwbouw van het Vakcollege onderdeel van is, nog niet goed te keuren. De besluitvorming is doorgeschoven naar 2019, dan wordt er besloten over de investeringsagenda. Het gevolg hiervan is onzekerheid over de realisatie van de nieuwbouw. Indien de nieuwbouw niet door zou gaan, heeft dat grote gevolgen voor de kwaliteit van ons onderwijs en onze exploitatie.

Het gebouw waarin nu de staf is gehuisvest staat op de nominatie om gesloopt te worden. Daarom zal de staf moeten verhuizen. Na een aantal voorstellen voor een tijdelijk, het is namelijk de bedoeling dat de staf gehuisvest gaat worden in de nieuwbouw van het Vakcollege, locatie die niet geschikt bleken, is er nu een min of meer geschikte locatie aangeboden. Namelijk een leegstaande basisschool in Emmerhout. De onduidelijkheid over de nieuwbouw van het Vakcollege zet ook deze verhuizing on hold.

In Borger zijn, na een aantal jaren van voorbereidende gesprekken, nu eerste stappen gezet op weg naar nieuwbouw. Er is samen met de gemeente Borger-Odoorn een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd dat eind vorig schooljaar is aangeboden aan de wethouder en besproken in de gemeenteraad. De gemeente is nu eerst aan zet.

In Oosterhesselen hebben gesprekken plaatsgevonden met de Openbare Bibliotheek over mogelijke inhuizing in het schoolgebouw. De gemeente Coevorden heeft inmiddels een meerjarenplan gepresenteerd, waarin de aanpassing van het gebouw van de locatie Oosterhesselen in 2035 op de begroting staat. Er worden gesprekken gevoerd over dit plan. Voor 2019 wordt een vervolg gegeven aan de realisatie van de doelstellingen uit het strategisch huisvestingsplan.

2.11 Formatief en financieel beleid

Ook voor onze financiële situatie geldt dat we daar een maximale inzet vergen. We streven naar een gezonde financiële situatie, waarbij we voortdurend de kwaliteit van het onderwijs en de inzet van onze medewerkers stimuleren. Zo willen we dat het Esdal College financieel gezond is en een solide basis heeft voor de toekomst.

Wat betreft deze ambitie zitten we op koers. De bedrijfsvoering is op orde en 'in control'. Voor wat betreft de kengetallen willen we voor de solvabiliteit en de liquiditeit minimaal voldoen aan de hiervoor gestelde eisen. De onderstaande tabel laat zien dat we financieel gezond zijn.

	2017	2016	2015	2014	2013	ondergrens	bovengrens
Solvabiliteit							
Eigen vermogen + Voorzieningen / Totale Vermogen	87,8%	88,1%	87,6%	87,0%	86,4%		
Eigen vermogen / Totale Vermogen	73,4%	73,8%	73,1%	74,7%	74,7%	20	geen
Weerstandsvermogen	52,5%	52,5%	48,8%	48,1%	44,8%	10,0%	40,0%
Huisvestingsratio	6,2%	6,6%	6,8%	7,1%	7,4%	7,4%	
Liquiditeit							
Current ratio (< 1 jaar)	3,8	3,4	2,8	2,6	2,4	0,5	1,5
Werkkapitaal	9274	7667	6161	5936	5160		
Rentabiliteit	-0,9%	-1,2%	-1,2%	-0,3%	2,5%	0,0%	5,0%

2.12 Verantwoording sponsorgelden

Binnen het Esdal College wordt niet gewerkt met sponsorgelden om het reguliere onderwijs vorm te geven.

Bij buitenschoolse activiteiten is er incidenteel sprake van sponsorgelden.

2.13 AVG

In mei 2018 is de AVG ingegaan. Vorig jaar stond dan ook in het teken van de invoering van de AVG. We hebben ons laten ondersteunen door het materiaal dat ontwikkeld is door Vos/abb. Binnen het Esdal College is met instemming van de mr een Functionaris Gegevensbescherming benoemd (de bestuurssecretaris).

De FG houdt binnen de school toezicht op de toepassing en naleving van de AVG en is eerste aanspreekpunt voor de AP. Inmiddels is vrijwel alles geregeld. Een van de laatste stappen is de invoering van WisConnect voor de informatie- en toestemmingsformulieren (oud)leerlingen en (oud)personeelsleden. De planning is om dat voor de kerstvakantie operationeel te hebben.

2.14 Duurzaamheid

In het inkoopbeleid van het Esdal College is expliciet opgenomen dat we werken aan duurzaamheid. Bij alle aanbestedingen is duurzaamheid dan ook een factor, zoals recent bij de aanbesteding van de vormgeving en het drukwerk.

Ook hebben we vorig schooljaar op drie daken zonnepanelen geïnstalleerd.

Dit schooljaar voeren we gesprekken over mogelijke aansluiting op het warmtenet Emmen.

3. Onderwijs

3.1 Inleiding

Het onderwijs aan en de begeleiding van al onze leerlingen is onze belangrijkste taak. Onze visie is immers:

We willen bijdragen aan het welbevinden en de ontwikkeling van leerlingen in een belangrijke fase van hun leven, waarin ze verregaande beslissingen moeten nemen die bepalend zijn voor de rest van hun leven. We bieden daartoe goed onderwijs en goede ondersteuning op een fijne school vanuit de kernwaarden inspireren, presteren en respecteren.

Vanuit deze visie werken we continu aan het verder ontwikkelen en verbeteren van ons onderwijs.

3.2 Maatwerk, flexibilisering, gepersonaliseerd leren

Het centrale thema voor dit schooljaar is het organiseren van meer maatwerk en flexibilisering van het onderwijs, zodat we nog beter kunnen aansluiten van de leerbehoefte van onze leerlingen.

Elke locatie geeft dat op een eigen wijze vorm.

De locatie Klazienaveen is dit schooljaar gestart met instructielessen van 30 minuten en flexibele uren waarin leerlingen zelf keuzes kunnen maken. Ook dit jaar wordt gewerkt met het Juniorcollege en wordt een verdieping aangebracht in het werken met Performance Types, zodat dat nog beter ingezet kan worden in de lessen en de begeleiding.

Het Vakcollege heeft dit schooljaar ook een flexibel rooster ingevoerd. Er wordt alleen nog in heterogene groepen gewerkt. Ook het Vakcollege zet het Juniorcollege voort en verdiept het werken met Performance Types.

In Oosterhesselen is dit jaar het 80-minutenrooster ingevoerd, met als belangrijk doel om meer tijd te creëren om te kunnen differentiëren en Meervoudige Intelligentie toe te passen. Er zijn keuzewerktijdduren ingevoerd en door het dagelijkse huiswerk voor de onderbouw, wordt de locatie een huiswerkarme school.

Ook de locatie Borger is dit schooljaar gaan werken met een 80-minutenrooster, met dezelfde doelen als de locatie Oosterhesselen. Nieuw in Borger is het Juniorcollege, waarin een groot deel van de lessen gegeven wordt door de mentor. Het team heeft een verdiepende scholing gehad in het werken met Performance Types, zodat leerlingen ook daarmee specifiekere begeleiding kunnen worden.

De locatie Boermarkeweg heeft vorig schooljaar geconstateerd dat er te weinig vooruitgang is geboekt in het realiseren van de ambities. Voor de locatie is er sprake van meerdere dalende tendensen: de aanmeldingen, de CE-resultaten en de leerlingtevredenheid. Er is noodzaak tot verdieping, verbreding en versnelling van het vernieuwingsproces. Dit schooljaar richt de locatie zich op het curriculum en de organisatie van het leren. De locatie start in augustus 2019 met vernieuwd en toekomstbestendig onderwijs. Op dit moment werken twee groepen aan beide onderwerpen. Voor de kerstvakantie wordt duidelijk hoe een en ander concreet vorm gaat krijgen. Ook de locatie Oosterstraat blijft achter qua onderwijsontwikkeling. In het voorjaar van 2019 heeft de locatie een ambitieuze en uitdagende onderwijsvisie geformuleerd en heeft voorstellen gedaan die visie te vertalen in lessentabellen met daarbij meer aandacht voor flexibilisering van het rooster. In het voorjaar is de besluitvorming hierover afgerond, zodat in het schooljaar 2019-2020 gestart kan worden.

3.3 Toetsbeleid

Op alle locaties van het Esdal College is formatieve evaluatie dit schooljaar een speerpunt. Daar zijn meerdere aanleidingen voor:

- leerlingen geven aan een grote toetsdruk te ervaren;
- docenten ervaren eenzelfde grote toetsdruk en geven aan dat hun werkdruk verhoogt;
- het 'learning to the test'-effect.

Op alle locaties worden scholingen georganiseerd en zijn werkgroepen bezig om het toetsbeleid te herzien. Dit schooljaar heeft elke locatie een herzien toetsbeleid met daarin ruim aandacht voor formatieve evaluatie.

Voor het Esdal College als geheel betekent dat dat het algemene toetsbeleid ook dit schooljaar herzien wordt.

3.4 Doorlopende leerlijnen

In het kader van Regioplan Techniek ligt de focus dit jaar vooral op het verbeteren en verbreden van de doorlopende leerlijn techniek met het Drenthe College.

Er zijn meer afspraken gemaakt met het Drenthe College, zoals voor HBR voor het onderdeel 'recreatie'. Ook voor Mobiliteit en Transport is het overleg inmiddels opgestart om tot samenwerking te komen.

Op dit moment zijn de secties Duits van een aantal vo-scholen en het Drenthe College nauw in overleg om een doorlopende leerlijn tot stand te brengen.

Voor de locatie Klazienaveen zijn er ontwikkelingen om tot een doorlopende leerlijn met het PO te komen. Inmiddels hebben we met een aantal basisscholen in het voedingsgebied afspraken gemaakt over een aantal vakken. Voor Engels of Duits, Wetenschap en Techniek en Sport en Bewegen volgen de leerlingen van groep 8 van deze scholen de lessen op deze locatie.

3.5 Burgerschap

Het Esdal College heeft er bewust voor gekozen om de maatschappelijke stage te handhaven op alle locaties. We zijn ervan overtuigd dat de maatschappelijke stage een grote meerwaarde heeft in het kader van burgerschap.

Daarnaast heeft elke locatie de verplichting om met leerlingen te werken aan een goed doel, dat door de leerlingen is aangedragen en een regionaal karakter kent.

Ook wordt in de vakwerkplannen van de secties aandacht besteed aan burgerschap.

3.6 Plusdocument

Dit schooljaar voeren we het plusdocument in. We starten met de examenkandidaten en de leerlingen in leerjaar 1. Dat bouwen we elk jaar verder uit.

Het Esdal College besteedt veel aandacht aan de brede vorming van haar leerlingen, gebaseerd op haar visie en ambities. Het is belangrijk om dat zichtbaar en tastbaar te maken in een plusdocument. Elke locatie maakt een talentenboekje met daarin de onderdelen en activiteiten die op het plusdocument vermeld kunnen worden. De leerling is eigenaar en wordt ondersteund door de mentor.

3.7 Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitscyclus

Het Esdal College werkt al meerdere jaren met een kwaliteitskalender voor de kerndirectie en de locatiedirecteuren. Afgelopen schooljaar hebben we die gedigitaliseerd. Eenmaal per jaar wordt de kwaliteitskalender geëvalueerd en geactualiseerd door de stuurgroep Onderwijs & Kwaliteit. Dit schooljaar maken we een kwaliteitsagenda voor Personeel&Organisatie.

Ook ontwikkelen we dit schooljaar een Kwaliteitsrapportage met daarin, voor alle locaties, de kwaliteitsgegevens, de analyses en (eventuele) verbeteracties op een rij.

Kwaliteitscultuur

Het volgen van de kwaliteitskalender leidt niet automatisch tot een kwaliteitscultuur. Er is een kwaliteitscultuur wanneer er sprake is van kwaliteitsdenken door alle medewerkers.

Dat is voor het Esdal College onderdeel van de ambitie 'We hebben hoge verwachtingen en leveren maximale inzet'.

Om een kwaliteitscultuur te bevorderen voeren we elk jaar onderstaande activiteiten uit en passen, waar nodig, het beleid aan:

- elke sectie maakt jaarlijks een vakwerkplan met daarin een analyse van de resultaten van alle leerjaren, aangevuld met concrete acties om de resultaten te beïnvloeden;
- elk team maakt een teamjaarplan, waarin de ambities staan beschreven en de wijze waarop het team die wil realiseren;
- jaarlijks voert de locatieleiding een gesprek met de voltallige sectie over de resultaten.

Dit schooljaar willen we een onderzoek doen naar de mate van kwaliteitsdenken van de medewerkers, zodat we een beeld hebben van de stand van zaken en ook gerichte interventies kunnen inzetten om de kwaliteitscultuur te verbeteren.

Visitaties

Om goed zicht te houden op de kwaliteit van het onderwijsproces op de locaties, doen we actief mee aan de collegiale Dovoc-visitaties.

Op 9 januari 2018 is de locatie Oosterhesselen bezocht en het algemene beeld is voldoende en positief; de sfeer is ontspannen en de leerlingen en de docenten zijn betrokken bij de school. Aandachtspunten zijn het omgaan met verschillen tussen leerlingen, het werken met leerdoelen en de feedback daarop en het aanleren van leerstrategieën. Dat de locatie werkt met meervoudige intelligentie werd te weinig gezien.

Op 30 januari is de mavo-afdeling in Klazienaveen bezocht. Ook hier werd de sfeer als plezierig ervaren en de kwaliteit in het algemeen voldoende. Aandachtspunt zijn ook hier het hanteren van verschillen tussen leerlingen en het aanleren van leerstrategieën.

Op 22 februari kreeg de Boermarkeweg een collegiale visitatie. De commissie constateerde o.a. dat de leerlingen nog meer kunnen worden uitgedaagd om actiever bij de les en lesstof betrokken te zijn. De activerende werkvormen kunnen ook nog beter worden ingezet. Ook constateerde de commissie een goede sfeer tussen leerlingen en docenten en gaven leerlingen aan de sfeer binnen de locatie als betrokken en veilig te ervaren.

Voor de locaties geldt dat de rapporten besproken worden met de teams en er verbeterafspraken gemaakt worden.

Voor het schooljaar 2018-2019 staat een visitatie gepland voor de vwo-afdeling. De locatie maakt een zelfevaluatie en bereidt de onderzoeksvragen voor. Met name het hoger-orde-denken wordt een team. Collega's van Klazienaveen bezoeken dit schooljaar de mavo-afdeling van De nieuwe Veste Coevorden. De Esdal College brede visitatiegroep bezoekt de mavo-afdeling van het Dr. Nassau College.

Alle nieuwe visitatoren volgen de scholing van DOVOC.

Bestuurlijke zelfevaluatie directeur/bestuurder

In het najaar van 2017 heeft de directeur/bestuurder meegedaan aan een bestuurlijke zelfevaluatie van de VO-raad. Na het schrijven van een zelfevaluatie is het Esdal College een dag bezocht door een commissie die heeft gesproken met diverse groepen om op die manier een goed beeld te krijgen van de stand van zaken met betrekking tot de realisatie van de ambities. Een van de conclusies van de commissie was dat het Esdal College op koers ligt. Ook constateerde de commissie dat de locaties Oosterstraat en Boermarkeweg, ten opzichte van de andere locaties, de minste voortgang boeken. Met beide locatiedirecteuren is de constatering besproken en beide locaties werken in het schooljaar 2018-2019 concrete plannen uit en starten daarmee in augustus 2019. Voor deze plannen verwijzen we naar de locatiejaarplannen.

Visitaties Samenwerkingsverband

Vorig schooljaar hebben er visitaties vanuit het samenwerkingsverband plaatsgevonden op de locaties Oosterhesselen, Boermarkeweg en de Oosterstraat. De Boermarkeweg en de Oosterstaat zijn in een gezamenlijk visitatie bezocht, aangezien zij de trajectklas samen vormgeven. Een aantal adviezen voor Oosterhesselen was om de leerlingen meer te betrekken bij het opstellen en evalueren van OPP's, om de kennis van medewerkers op te frissen en processen goed te beschrijven. Het belang van de Dug Out werd gezien.

Voor de Boermarkeweg en de Oosterstraat waren de adviezen om leerlingen meer te betrekken bij het OPP, een regievoerder te benoemen, de medewerkers te scholen en het SOP te actualiseren.

Begin dit schooljaar heeft het Vakcollege een visitatie gehad met als belangrijkste bevindingen dat er echt vormgegeven wordt aan het uitgangspunt 'Zo regulier mogelijk', dat de communicatie over de rol van de ouders/verzorgers verbeterd kan worden en dat de extra ondersteuning inhoudelijk beter beschreven kan worden.

In de loop van dit schooljaar wordt de locatie Klazienaveen bezocht.

Leerlingtevredenheid

In het voorjaar van 2018 hebben we de Laks-enquête afgenomen op alle locaties. In onderstaande tabel de uitkomsten per locatie, de aanbevelingen en de vergelijking met de uitkomsten van de vorige enquête.

De resultaten zijn besproken in de leerlingenraden, in klassen, de teams en vervolgens voorzien van verbeteracties. Deze zijn opgenomen in de locatiejaarplannen 2018-2019.

Locatie	Laks 15-16	Laks 17-18	aandachtspunten
Boermarkeweg	7,0	6,2	De afwisseling in activiteiten in de les Het gebruik van ICT in de les
Oosterstraat	6,4	6,5	Het rekening houden met sterke en zwakke punten in de les Het gebruik van ICT in de les
Esdal Vakcollege	6,1	6,7	Het gebruik van ICT in de les De buitenschoolse activiteiten
Klazienaveen	7,2	6,8	Het gebruik van ICT in de les De afwisseling in activiteiten in de les
Borger	6,3	6,6	Het gebruik van ICT in de les Het omgaan met verschillen tussen de leerlingen
Oosterhesselen	6,2	6,4	De afwisseling in activiteiten in de les De buitenschoolse activiteiten

Oudertevredenheid

In onderstaande tabel de oudertevredenheid, gemeten aan het begin van het schooljaar. We realiseren ons dat we door dit tijdstip van afname te vroeg zijn om mee te doen aan de enquête in Vensters. De reden voor het tijdstip is dat we dan veel ouders op school hebben tijdens ouderavonden, waardoor de respons hoger is dan wanneer we ouder per mail vragen om de enquête in te vullen. Voor ons is een hoge respons belangrijk, omdat we daardoor gefundeerdere conclusies kunnen trekken.

De resultaten worden besproken in de teams, de dmr, het managementteam en in de managementgesprekken. De resultaten zijn stabiel. Opvallend dit jaar was dat de respons lager geworden is. We onderzoeken wat daar de oorzaak van kan zijn en formuleren verbetervoorstellen indien nodig.

	September 2017	September 2018
Boermarkeweg	7,3	7,3
Borger	7,1	7,2
Klazienaveen	7,8	7,7
Oosterhesselen	7,8	7,8
Oosterstraat	7,6	volgt
Vakcollege	7,6	7,5

3.8 Opbrengsten

Examenresultaten

Jaarlijks, rond 1 oktober, verschijnen de examenresultaten in Vensters.

Alle locaties hebben het basisarrangement. Wel zien we een paar tendensen.

Bij de Oosterstraat zien we een dalende tendens bij de havo en in mindere mate bij het vwo. Het Vakcollege laat stabiele resultaten zien, hoewel er bij enkele vakken wel reden tot zorg is. Voor Klazienaveen geldt dat er bij de basisberoepsgerichte leerweg aandacht nodig is voor een aantal vakken. Dat geldt in iets mindere mate voor kader en mavo. Bij de Boermarkeweg zien we een dalende tendens bij de CE-cijfers. Oosterhesselen is vrij stabiel.

Voor Borger geldt dat er voor alle drie de niveaus veel vakken in een laag percentiel vallen en dat baart zorgen. De kerndirectie heeft dit met de locatieleiding besproken en de resultaten worden in het najaar van 2018 besproken met de betreffende secties. Die formuleren verbeteracties in hun vakwerkplannen.

Op de locatie Boermarkeweg is sprake van een daling van het slagingspercentage en een dalende trend in het gemiddelde CE-cijfer. Voor deze indicator geldt dat die nog boven de norm ligt, maar wel de aandacht vraagt en heeft van de locatiedirectie.

De resultaten van alle locaties worden besproken in de bilaterale overleggen met de directeuren en in de managementgesprekken. De locatiedirecteuren maken een analyse en komen met verbetervoorstellen. Ook die worden voorgelegd aan de kerndirectie.

Voor de havo-afdeling van de Oosterstraat wordt in het begin van dit schooljaar een verbeterplan geschreven om de dalende tendens van de resultaten te keren. Het plan wordt ter instemming voorgelegd aan de kerndirectie en de dmr.

Slaagpercentage

Percentage geslaagden/gezaken examen 2018 na tweede tijdvak					
		Kandidaten	Afgewezen	Perc. geslaagd	Percentage geslaagd
Boermarkeweg	TL	129	9	93,0%	93,0%
Weerdingerstraat	BBL	25	0	100,0%	98,5%
	KBL	40	1	97,5%	
	Totaal	65	1	98,5%	
Borger	BBL	9	0	100,0%	95,9%
	KBL	16	2	87,5%	
	TL	48	1	97,9%	
	Totaal	73	3	95,9%	
Klazienaveen	BBL	30	0	100,0%	99,0%
	KBL	23	0	100,0%	
	GL/TL	48	1	97,9%	
	Totaal	101	1	99,0%	
Oosterhesselen	BBL	11	0	100,0%	100,0%
	KBL	16	0	100,0%	
	TL	26	0	100,0%	
	Totaal	53	0	100,0%	
Oosterstraat	HAVO	169	29	82,8%	85,6%
	VWO	88	8	90,9%	
	Totaal	257	37	85,6%	

Rekenbeleid

Jaarlijks wordt de rekentoets afgenomen op de locaties.

Bij Borger is er sprake van een mooie stijgende lijn voor basis. Voor kader is het resultaat stabiel en nog net binnen de bandbreedte. Mavo laat een grillig verloop zien, maar zit op het gemiddelde. Oosterhesselen zit op of boven het gemiddelde, maar er is bij basis en mavo een dalende tendens zichtbaar.

Bij de Boermarkeweg is er sprake van een stijgende lijn en zitten de resultaten op het landelijk gemiddelde.

Op het Vakcollege laat basis een stijgende lijn zien en bij kader is er sprake van een dalende tendens.

In Klazienaveen zijn de resultaten voor basis en mavo prima en laat kader een dalende tendens zien.

Voor de Oosterstraat is er bij havo en vwo sprake van een daling en beide scores nog net binnen de bandbreedte.

Ook de resultaten van de rekentoets worden besproken met de locatiedirecteuren. Zij bespreken deze met de betrokken docenten, maken een analyse en formuleren, indien nodig, verbeteracties. De besluitvorming over de rekentoets is politiek nog niet afgerond. Duidelijk is wel dat we ons rekenbeleid dit schooljaar aanpassen.

Taalbeleid

Het taalbeleid van het Esdal College wordt volledig vormgegeven op de locaties. In de locatiejaarplannen wordt daar expliciet aandacht aan besteed.

Leermiddelenbeleid

We werken op alle locaties met het Chromebook. Dit schooljaar gaat de invoering in voor leerlingen in het vijfde leerjaar.

We gaan uit van blended learning, dat betekent dus dat leerlingen digitaal en met boeken werken. Twee jaar geleden zijn we gestart met het faciliteren van docenten die eigen leermiddelen willen maken. Ook dit jaar zijn er weer collega's die gebruik maken van die faciliteiten. Voorwaarde daarbij is dat het materiaal door de gehele vaksectie gebruikt gaat worden en er minder leermiddelen op de 'boekenlijst' komen te staan.

Een tweede mooie ontwikkeling is dat steeds meer docenten doelgericht gaan werken en minder de methode als richtlijn gaan gebruiken. Deze ontwikkeling zet zich dit jaar versterkt door aangezien een aantal locaties een flexibel rooster voorbereidt.

Onderwijstijd

In het schooljaar 2017-2018 hebben alle locaties voldaan aan de wettelijke vereiste onderwijstijd. Ook de realisatie over de gehele schoolloopbaan laat zien dat er voldoende onderwijstijd wordt aangeboden. Voor het schooljaar 2018-2019 is de planning van de onderwijstijd inmiddels vastgesteld en op basis van de planning wordt ook dit schooljaar de onderwijstijd gehaald.

Zelfevaluatie schoolexaminering

Dit najaar is op alle locaties het zelfevalueringinstrument van de VO-Raad uitgevoerd. De conclusie op basis van de evaluatie is dat er bij het Esdal College geen sprake is van structurele risico's. Wel zijn er op een aantal terreinen verbeteringen nodig. De evaluatie heeft geresulteerd in een overzicht van te ondernemen acties, de verantwoordelijken daarvoor en een tijdpad. Dit schooljaar worden alle verbeteringen verwerkt in het examenreglement, het algemene gedeelte van het pta en de locatiespecifieke pta's.

3.9 Verantwoording en dialoog

We verantwoorden jaarlijks in de Vensters. Daarnaast onderschrijven we de code Goed Onderwijsbestuur en plaatsen alle verantwoordingsdocumenten op onze website. In de Lokale Educatieve Agenda 2.0 vindt overleg plaats over onderwijs met andere scholen en de gemeente Emmen. Op diverse ouderavonden vragen we ouders naar hun mening over zaken die de locaties betreffen.

3.10 De invloed leerlingen van leerlingen en ouders op het beleid

De invloed van onze leerlingen op het beleid vindt op diverse manieren plaats. Elke locatie heeft een leerlingenraad waarmee regelmatig wordt gesproken over het beleid van de school. Ook zien we steeds vaker dat leerlingen betrokken worden bij het praten over de kwaliteit van het onderwijs. Zo is in het voorjaar van 2018 op de locatie Oosterstraat door een externe gesproken met leerlingen over de lessen. Van de gesprekken is een video gemaakt die bekeken is door het voltallige personeel, samen met de betrokken leerlingen. Na de video is in tafelgroepen doorgepraat door docenten met leerlingen over het onderwijs op de locatie. Dat gesprek heeft er onder andere toe geleid dat de locatie dit schooljaar fors inzet op het ontwikkelen van een flexibel rooster en een evaluatief toetsbeleid.

De uitkomsten van de leerlingtevredenheidsmeting worden met de leerlingen besproken en er worden per locatie afspraken gemaakt om de tevredenheid te vergroten. Ook hebben leerlingen zitting in de (d)mr.

De communicatie met de ouders van onze leerlingen vindt op verschillende manieren plaats:

- ze zijn vertegenwoordigd in de (d)mr
- ze zijn vertegenwoordigd in de ouderraad van de locaties
- deelname aan de selectieprocedure voor leden van de raad van toezicht
- er zijn diverse ouderavonden
- door ouder nieuwsbrieven

In het afgelopen schooljaar is er veel contact geweest met een ouder over de vrijwillige ouderbijdrage. De stelling van de ouder was de die niet vrijwillig was. Naar aanleiding van zijn stelling is er frequent gesproken met de oudergeleding in de dmr-en en de mr. Op grond van deze gesprekken en de mailwisseling met de betreffende ouder, is de procedure voor de vrijwillige ouderbijdrage en de schoolkosten gewijzigd.

De ambitie voor dit schooljaar is om ouderbetrokkenheid 3.0 te ontwikkelen. Het doel is om met de ouders de dialoog te voeren over het onderwijs en de organisatie daarvan.

In het kader van de AVG hebben we ervoor gekozen om te gaan werken met Wis-Connect, met daarin een ouderportaal. We gaan onderzoeken in hoeverre we het portaal kunnen gebruiken bij ouderbetrokkenheid 3.0.

3.11 Veiligheidsbeleid: sociaal en fysiek

Algemeen

Jaarlijks meten we de leerling- en oudertevredenheid. Een aantal vragen in de enquête gaan over sociale veiligheid. Alle locaties van het Esdal College scoren hoog en op of boven de landelijke benchmark op de vragen over veiligheid.

Ontruiming en bedrijfshulpverlening

Jaarlijks voeren de locaties een ontruimingsoefening uit. In 2017 was dit een ongeplande oefening, georganiseerd door een gecertificeerd bureau. De ontruimingsoefeningen zijn geëvalueerd en op basis daarvan zijn de ontruimingsplannen aangepast.

Jaarlijks worden de bedrijfshulpverleners geschoold, zodat zij hun deskundigheid op peil houden.

Anti-pestbeleid

Vorig jaar is het protocol Grensoverschrijdend gedrag vastgesteld. In de evaluatie van de incidenten met leerlingen hebben we besloten ons beleid te wijzigen. We werkten vanuit de filosofie dat de mentor, als spil in de begeleiding van leerlingen, de eerst aangewezen persoon is in het geval van pesten.

Met ingang van 2019 hebben we anti-pestcoördinatoren per locatie, dat zijn de leerlingcoördinatoren of de zorgcoördinatoren. Het protocol wordt hierop dit schooljaar aangepast.

Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

De wetgever heeft aan de bestaande wetgeving een afwegingskader toegevoegd. Dit is een aanleiding geweest om het bestaande protocol te evalueren en aan te passen. Het doel van het protocol is structuur en handvatten te bieden aan alle medewerker van het Esdal College wanneer zij een vermoeden hebben dat er sprake is van huiselijk geweld en kindermishandeling.

Een belangrijke wijziging ten opzichte van het vorige protocol is dat er, naast de centrale aandachtsfunctionaris, nu per locatie een aandachtsfunctionaris is. Op alle locaties is dat de zorgcoördinator. De nieuwe aandachtsfunctionarissen worden dit jaar geschoold.

Protocol opvang bij Ernstige incidenten en calamiteiten

Op basis van de evaluatie van de schoolveiligheidsplannen bleek dat afspraken over de opvang van leerlingen en medewerkers na een calamiteit/incident nog niet goed was geregeld. In oktober jl. heeft de mr ingestemd met het protocol en is het onder de aandacht gebracht van alle medewerkers

Draaiboek sterfgevallen

Elke locatie van het Esdal College heeft een dergelijk draaiboek. We hebben dit najaar het draaiboek geëvalueerd en geactualiseerd.

Monitoring van veiligheid

We willen graag dat het Esdal College een veilige school is, voor leerlingen en medewerkers. Het is daarom ook van belang om eventuele incidenten met of tussen leerlingen goed te monitoren en daar lering uit te trekken. Dat gebeurt dus ook zorgvuldig in Magister. Jaarlijks wordt het incidentenoverzicht besproken met de mr.

Het streven voor dit schooljaar is om het aantal incidenten tot een minimum te beperken door vooral preventief te acteren.

Incidenten met leerlingen

Jaarlijks wordt een overzicht van de aard van en het aantal incidenten van grensoverschrijdend gedrag van leerlingen geïnventariseerd. De gegevens worden besproken in de kerndirectie en het mt en op basis van deze besprekingen wordt besloten of het beleid eventueel aangepast moet worden.

Klokkenluidersregeling

De regeling betreffende het omgaan met een vermoeden van een misstand binnen het Esdal College biedt een beschrijving van de procedure die gevolgd moet worden wanneer een (op redelijke gronden gebaseerd) vermoeden van een misstand bestaat. De mr heeft in december ingestemd met de regeling.

Integriteitscode

In het schooljaar 2017-2018 is er een integriteitscode vastgesteld, die te vinden is op de website van het Esdal College. In dat kader het Esdal College vorig schooljaar ook een vertrouwenspersoon integriteit benoemd. Medewerkers en leerlingen, dan wel hun wettelijk vertegenwoordigers, kunnen bij de vertrouwenspersoon integriteit een vermoeden van een misstand binnen het Esdal College melden.

3.12 Begeleiding

Mentoraat

Onze eerste ambitie luidt: Onze leerling staat centraal. Dat heeft ook gevolgen voor de begeleiding van leerlingen. We gaan er van uit dat elke medewerker een begeleiden rol heeft, ongeacht zijn of haar functie.

De mentor is de spil in de begeleiding van leerlingen. Jaarlijks vindt er een training plaats voor startende mentoren. Dit schooljaar organiseren we voor geïnteresseerde mentoren een verdiepende training over groepsdynamica, zodat zij meer inzicht en handvatten krijgen om het leer- en sociale klimaat positief te beïnvloeden.

Lob

Elke locatie van het Esdal College heeft een of meerdere decanen. Nieuwe decanen volgen een cursus of opleiding.

De decanen van Klazienveen en het Vakcollege werken nauw samen. Zij zijn een aantal uren vrijgesteld om eigen LOB-materiaal te ontwikkelen. Dit schooljaar vindt er overleg plaats tussen de vmbo-decanen zodat het materiaal (deels) overgedragen kan worden.

Trajectgroepen

Elke locatie heeft een Dug Out/trajectgroep, de Oosterstraat en de Boermarkeweg geven de trajectgroep gezamenlijk vorm. In deze groepen worden leerlingen opgevangen die (tijdelijk) extra ondersteuning nodig hebben. Het samenwerkingsverband hanteert het uitgangspunt: zo regulier mogelijk. We willen met de trajectgroepen zoveel mogelijk leerlingen zo lang mogelijk in het reguliere onderwijsproces houden. Wanneer het regulier echt niet meer lukt, verwijzen we naar de tussenvoorziening van het samenwerkingsverband.

De leerlingen die in de klassen van het OPDC zitten, stappen, uiterlijk na twee jaar, over naar onze reguliere klassen.

De bemensing van de trajectgroepen staat dit schooljaar wat onder druk, aangezien we minder gelden van het samenwerkingsverband krijgen dan oorspronkelijk was toegezegd.

Extra ondersteuning

De extra ondersteuning vindt veelal plaats in de trajectgroep, maar kan ook bestaan uit wekelijkse coachingsgesprekken.

Voor leerlingen die op een ander vlak wat meer begeleiding nodig hebben organiseren we ook dit jaar weer diverse trainingen/bijeenkomsten, zoals:

- faalangstreductie;
- sociale vaardigheden;
- rots en water.

Extra expertise

Het samenwerkingsverband heeft een expertisecentrum waar we gebruik van maken voor extra ondersteuning van leerlingen. Dat kan bijvoorbeeld gaan om het testen van leerlingen of om ambulante begeleiding.

4. Personeelsbeleid

4.1 Inleiding

Onze docent maakt het verschil. Het is onze stellige overtuiging dat onze docenten en alle andere medewerkers voor leerlingen het verschil kunnen maken, zowel cognitief als sociaal. Daarom is voor ons een goed personeelsbeleid belangrijk, in heldere regels en afspraken en vooral ook in een goed werkklimaat, met daarin aandacht voor de hele mens.

4.2 Personeelsbeleid

Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus is het belangrijkste instrument om tot goed personeelsbeleid te komen. Een gesprek vanuit de dialoog is voor de medewerker en de leidinggevende van belang.

Dit schooljaar is het tweede jaar dat we werken met de gesprekkencyclus 'Uitgaan van vertrouwen, erkennen van verschillen'. Hoewel de cyclus geëvalueerd wordt in het voorjaar van 2019, hebben we de ervaringen ermee wel geïnventariseerd.

De teamleiders geven allemaal aan er tevreden over te zijn. Vooral het feit dat ze uit kunnen gaan van maatwerk geeft lucht en ruimte en leidt tot meer aandacht voor de medewerkers die dat nodig hebben. Ook medewerkers geven aan tevreden te zijn; "Het gesprek ging echt over mij."

De onderwerpen van het gesprek zijn minimaal:

- Gezondheid en energie
- Vakkennis en vaardigheden (waaronder de benodigde competenties van docenten)
- Motivatie en commitment
- Werk-privébalans (waaronder werkdruk)

Om te zorgen dat we de managementinformatie die voortkomt uit de gesprekken ook daadwerkelijk kunnen benutten, heeft de stuurgroep HRM een eenvoudig documentje ontwikkeld dat in de LMT's gebruikt kan worden om het (personeels)beleid verder te ontwikkelen en dat vervolgens ook met hetzelfde doel besproken wordt in het MT.

Begeleiding en beoordelen

Afgelopen schooljaar is het beleidsdocument Begeleiden en beoordelen van startende docenten herzien. De belangrijkste wijzigingen betreffen de rol van de docentcoach en de mogelijkheid tot meer maatwerkbegeleiding. De docentcoach krijgt een grotere rol in het vormgeven en bewaken van het begeleidingsproces. Ook krijgt de coach de ruimte voor maatwerktrajecten.

Duurzame inzetbaarheid

In het vorige schooljaar heeft een student HRM zijn afstudeeronderzoek naar duurzame inzetbaarheid verricht bij het Esdal College. Op basis van zijn onderzoeksresultaten werken we dit jaar aan een beleid rondom duurzame inzetbaarheid, waarbij de gezamenlijke verantwoordelijkheid en de dialoog centraal staan. Aan het eind van dit schooljaar is er een beleidsplan, zijn medewerkers bekend met de term duurzame inzetbaarheid en is met alle medewerkers een gesprek gevoerd waarin duurzame inzetbaarheid aan de orde is gekomen. Op basis van de gesprekken formuleren we acties voor de komende jaren.

Ontwikkeltijd en werkdruk

In de cao-vo voor opgenomen dat met ingang van het schooljaar 2019-2020 er voor docenten ontwikkeltijd vrijgemaakt moet worden, om op die manier de werkdruk te verlagen.

Voor het Esdal College betekent dat dat we het algemene deel van het taakbeleid aanvullen met de uitwerking van de cao. De concrete wijze van invullen van de ontwikkeltijd moet plaatsvinden op de locaties.

De gesprekken daarover worden op dit moment op alle niveaus gevoerd.

Het streven is om op 1 maart op alle locatie draagvlak te hebben over de invulling van de ontwikkeltijd, zodat overeenstemming met de mr bereikt kan worden.

Ook wordt het gespreksformulier voor het jaarlijks gesprek aangepast, zodat de invulling van de ontwikkeltijd en de ervaren werkdruk expliciet aan de orde komen en vastgelegd kunnen worden in het verslag.

Professionaliseringsbeleid

Het Esdal College stimuleert dat alle medewerkers hun professionele ruimte optimaal benutten, dat zij leren van en met elkaar.

Dat betekent dat de activiteiten in het kader van de professionalisering zowel vraag- als aanbodgestuurd zijn. In de gesprekken tussen medewerker en de leidinggevende is de ontwikkeling van de medewerker, in relatie tot de realisatie van de ambities, altijd onderwerp van gesprek; daaruit ontstaat de persoonlijke scholingsvraag.

De gezamenlijke ambities van het Esdal College en van de locaties leiden ook tot een gestuurd aanbod van professionaliseringsactiviteiten, veelal per locatie en deels locatieoverstijgend. Het locatieoverstijgende aanbod bevordert het leren van en met elkaar.

Het professionaliseringsplan wordt jaarlijks geëvalueerd. Het nieuwe plan wordt voorgelegd aan de mr.

Beleid met betrekking tot bevoegdheden

Met de invoering van het nieuwe vak D&P was het noodzakelijk te zorgen voor bekwame en bevoegde docenten. Voor zestien collega's van vier locaties hebben we een incompany-opleiding laten verzorgen door Hogeschool Windesheim in het schooljaar 2017-2018. In maart hebben alle deelnemers hun certificaat ontvangen. Voor de docenten in een beroepsgericht vak was het certificaat voldoende om bevoegd te zijn. Dit was ook het geval voor de docenten met een economiebevoegdheid.

Omdat er geen lerarenopleiding is voor D&P moest voor alle andere docenten, met een avo-bevoegdheid de erkenning van bekwaamheid aangevraagd worden bij DUO. De erkenningen zijn inmiddels binnen en dat betekent dat 16 docenten bevoegd en bekwaam verklaard zijn.

Er zijn meerdere docenten die studeren voor een bevoegdheid. Afgelopen schooljaar hebben vier docenten hun bevoegdheid gehaald. In dit schooljaar hebben we twaalf studerenden voor een bevoegdheid. Negen docenten zijn bevoegd en studeren voor een tweede bevoegdheid of een eerste graad bevoegdheid. We stimuleren dit door middel van de studiefaciliteitenregeling. Drie collega's volgen een andere master.

We hebben een nieuwe schoolopleider benoemd. En hoewel er hierbij geen sprake is van een verplichte bevoegdheid, rondt zij wel een opleidingstraject in opdracht van het Esdal College af.

Verzuim

In onderstaande tabel staan de gegevens van de afgelopen drie schooljaren. Opvallend is de stijging van het verzuimpercentage.

Het verzuimpercentage was eind januari nog 5,08% en het verzuim is dus in de maanden februari tot en met juli gestegen. In februari hadden we te kampen met een griepgolf, wellicht is dat de verklaring voor het verzuim. Die verklaring wordt ondersteund door het percentage 0-verzuim voor de totale populatie van het Esdal College. Dat lag tot en met januari op 47,1% en is daarna gedaald naar 32%.

We hebben vorig jaar een pilot uitgevoerd waarbij drie teamleiders optraden als casemanager. De evaluatie heeft ertoe geleid dat we dat dit jaar verder uitbouwen. Dit schooljaar volgen negen teamleiders de training voor verdiepende gespreksvoering.

Voor het schooljaar 2018-2019 streven we naar een verzuimpercentage van 5,3% en een ziekmeldfrequentie op of onder de benchmark.

Esdal College totaal (347 medewerkers)

	ZVP	bm	0-verzuim		ZMF	bm
2015-2016	6,01	5,09	35,1%	2015-2016	1,48	1,6
2016-2017	4,97	5,33	32,8%	2016-2017	1,36	1,4
2017-2018	5,62	5,4	32%	2017-2018	1,46	1,4

ZVP = verzuimpercentage
 Bm = benchmark Voion
 ZMF = ziekmeldfrequentie

4.3 Arbo-beleid

PAGO

In navolging op de wetgeving en de uitgevoerde RI&E is er een PAGO uitgevoerd door de Arbo Unie. Alle medewerkers die veel beeldschermwerk doen en alle medewerkers die bloot staan aan veel geluid zijn uitgenodigd om deel te nemen aan de PAGO. De resultaten van het onderzoek hebben geleid tot aantal concrete (verbeter)acties voor het schooljaar 2018-2019:

- een beeldschermonderzoek voor beeldschermwerkers;
- met alle LO-docenten wordt gesproken over hun duurzame inzetbaarheid en wordt de mogelijkheid besproken voor het behalen van een tweede bevoegdheid;
- met alle medewerkers die blootstaan aan veel geluid wordt gesproken over hun gebruik van de beschikbare gehoorbeschermers;
- met de vrouwelijke collega's, indien de leidinggevendenden daar aanleiding toe zien, wordt gesproken over eventueel piekeren.

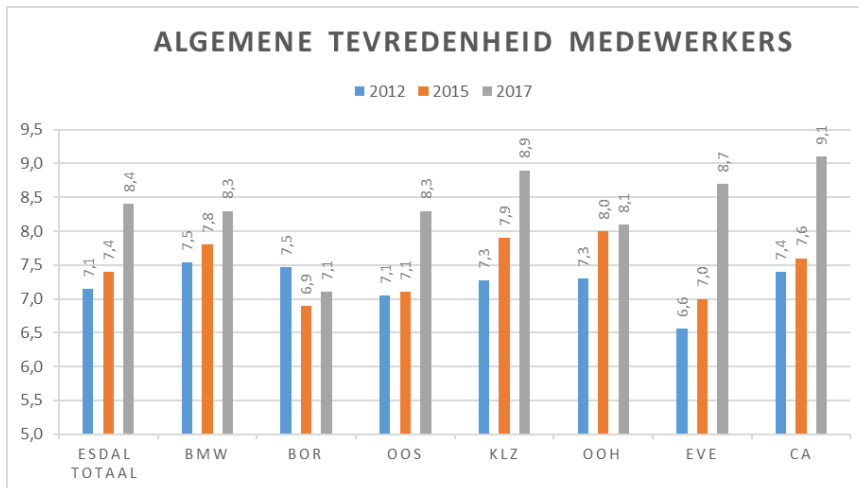
RI&E

Elke locatie heeft een actuele RI&E. Op basis van het plan van aanpak is er regelmatig en structureel overleg tussen de locatiedirecteur, de facilitair manager en de preventiemedewerker.

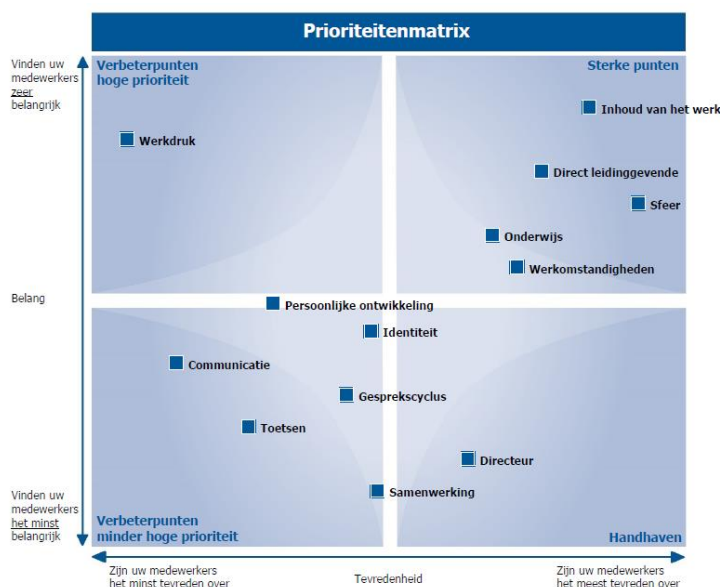
Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In november 2017 heeft het Esdal College een meteo uitgevoerd onder alle medewerkers, de respons was 80% (76% in 2015).

We zijn tevreden over de resultaten, zie onderstaande tabel. Dat neemt niet weg dat we aan de slag willen met de resultaten.



Na de publicatie van de resultaten per locatie is de bespreking van de resultaten gestart in de teams. Deze bespreking vond plaats aan de hand van de rapportage die per team is opgesteld. Op basis van de bespreking en onderstaande prioriteitenmatrix zijn doelstellingen geformuleerd. Deze doelstellingen zijn vertaald in verbeteracties, die worden opgenomen in de teamplannen voor dit schooljaar. Over de effecten van de verbeteracties wordt tweemaal per jaar in de management gesproken met de kerndirectie.



Arbeidsongevallen

Jaarlijks wordt het aantal arbeidsongevallen ter informatie voorgelegd aan de mr.