

6. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Met de continuïteitsparagraaf geeft Onderwijsgroep Tilburg inzicht in het voorgenomen beleid voor de jaren volgend op dit verslagjaar en de verwachte gevolgen daarvan voor de financiële positie. De opzet van deze continuïteitsparagraaf volgt de handreiking van het ministerie van OCW geldend vanaf het verslag jaar 2015.

6.1 ONDERWIJSINHOUDELIJKE ONTWIKKELINGEN

Schakelcollege

Het Schakelcollege heeft door geopolitieke omstandigheden te maken met een snelle toename van leerlingen. Naast het bieden van goed onderwijs, zodat de leerlingen aan kunnen sluiten bij het regulier onderwijs, is het een uitdaging voor het Schakelcollege om de collega VO-scholen in de regio te informeren over de studie voortgang van de leerlingen. Hiervoor worden doorstroomprofielen ontwikkeld.

VMBO

In het afgelopen jaar is geïnvesteerd in de verdere implementatie van de vernieuwde onderwijs- en examenprogramma. Met als doel zo een breed, aantrekkelijk, betaalbaar en duurzaam opleidingsaanbod te realiseren. Met dat aanbod kunnen de scholen zich profileren in de regio en doorlopende leerlijnen met ROC Tilburg inrichten.

Vakcollege

De doorontwikkeling van het onderwijsaanbod naar een doorgaand onderwijsaanbod in samenwerking met het MBO. Daarnaast heeft de nieuwe directeur van het Vakcollege het afgelopen jaar ingezet op het verder operationaliseren van de missie en visie in voorbereiding op de aanstaande verhuizing naar de onderwijscampus Stappegoor.

Frater van Gemert

In 2015 is uitvoering gegeven aan een verbetertraject om de betaalbaarheid van het onderwijs voor deze specifieke doelgroep te realiseren, dit loopt door in 2016. Ten aanzien van de positionering van de Frater van Gemertschool als voorziening in de regio van het Samenwerkingsverband is gestart met een heroriëntatie op de arrangementsopdracht voor HAVO onderwijs aan leerlingen met een ondersteuningsbehoefte voorkomend uit ASS problematiek.

Entreecollege

In het kader van het Programma Focus op Vakmanschap is in 2015 de transitie gemaakt van AKA naar Entree-opleidingen. Dit betekent een gewijzigde intake-procedure op basis van gewijzigde toelatingcriteria en werkafspraken rondom het bindend studieadvies. Tevens een herijking van de positionering van de Entree-opleidingen met een daarbij behorende doelgroep bepaling. Het onderwijs en de begeleiding is afgestemd op de onderscheiden doelgroepen. In samenwerking met Gemeente Tilburg is geïnvesteerd in arbeidstoeleiding door middel van twee pilots.

VAVO

Ontwikkelingen in het VO met betrekking tot de maatwerkdiploma's vragen van het VAVO om te verkennen wat dit voor kansen of bedreigingen met zich mee brengt. In 2015 heeft een inspectiebezoek bij het VAVO plaatsgevonden. Dit heeft geleid tot een verbeterplan wat uitvoering krijgt in 2016.

MBO

Focus op vakmanschap (ontwikkelen Beleid)

De uitvoering van het actieplan MBO Focus op Vakmanschap is in Tilburg beleidsrijk en integraal vorm gegeven. In 2015 zijn de beleidsplannen met betrekking tot de diverse thema's binnen Focus op Vakmanschap ontwikkeld. De programmalijnen: entreeopleidingen, doelmatigheid, onderwijs, professionalisering en bedrijfsvoering zijn verder uitgewerkt in beleidsdocumenten. Daarnaast is in 2015 het implementatieplan FOV voorbereid. In 2016 wordt hieraan uitvoering gegeven. De intensivering en verkorting is reeds gerealiseerd en conform wetgeving vormgegeven.

Nieuwe kwalificatiedossiers en de keuzedelen

Binnen de programmalijn onderwijs van Focus op Vakmanschap zijn de beleidsdocumenten opgenomen waarin is vastgelegd hoe met het basisdeel, beroepsdeel en keuzedeel wordt omgegaan. Alle opleidingsontwerpers zijn in 2015 geschoold in het ontwikkelen van onderwijs conform de nieuwe kwalificatiedossiers. De kaderdocumenten zijn vastgesteld door het College van Bestuur. Door de onderwijsteams wordt de inhoud van de keuzedelen verder vormgegeven in samenspraak met het omliggende werkveld.

Kwaliteitsafspraken

Als vervolg op het gesloten bestuursakkoord heeft de Minister van OC en W met het College van Bestuur kwaliteitsafspraken gemaakt voor de periode 2015 tot en met 2018. De afspraken hebben betrekking op de volgende thema's: Beroepspraktijkvorming, Jongeren in een Kwetsbare Positie/VSV, Professionalisering, Taal en Rekenen, Studiewaarde, Duurzaam verbeteren en Excellentie. Voor elk thema zijn doelen geformuleerd voor de komende jaren. In 2015 is gestart met de concretisering en implementatie van de gemaakte afspraken.

Leven lang leren

Ongeveer de helft van de deelnemerspopulatie van ROC Tilburg bestaat uit deelnemers aan bbl-opleidingen. De afgelopen jaren heeft het deelnemersaantal in de bbl-opleidingen onder druk gestaan door veranderingen in wet- en regelgeving, fiscale voordelen voor bedrijven met bbl-deelnemers in dienst en de economische crisis. Deze ontwikkeling was aanleiding om in 2015 een analyse te maken met als doel een toekomstbestendig onderwijsmodel te ontwikkelen in samenwerking met bedrijven en instellingen. In 2016 wordt binnen ROC Tilburg verder gewerkt aan de ontwikkeling en implementatie van dit onderwijsmodel voor werkenden in het kader van een leven lang leren.

Passend Onderwijs

Passend Onderwijs is in 2015 vormgegeven zoals beschreven in het Beleidsdocument Passend Onderwijs. De geboden begeleidingsarrangementen worden aangeboden op basis van de systematiek van indicatiestelling vanuit ondersteuningsbehoeften (IVO). Naast ondersteuning in het primaire proces door inzet van coaches en ambulante begeleiders is er voor deelnemers die individuele ondersteuning nodig hebben een addendum als bijlage bij de OOK opgesteld. Het Addendum beschrijft met welk plan de ondersteuning gedurende een schooljaar voor een student wordt geboden.

Educatie

Per 1 januari 2015 is de verplichte winkelening van Gemeente Tilburg voor de besteding van het gehele budget voor educatie bij ROC's vervallen. Landelijk is afgesproken dat de besteding stapsgewijs wordt afgebouwd tot 2018. Met Gemeente Tilburg en de regio Gemeenten is overeengekomen dat 75% van het beschikbare budget in 2015 jaarlijks nog tot 2018 wordt besteed bij ROC Tilburg. Voor de komende jaren betekent dit een heroriëntatie op de huidige activiteiten van Educatie in relatie tot de drie decentralisaties binnen het sociale domein en de veranderende opleidingsbehoeften van gemeenten hierin in het kader van participatie naar werk. Het doel voor Educatie is het ontwikkelen van een betaalbaar en duurzaam aanbod voor de regio dat aansluit bij de behoefte van Gemeente

6.2 STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING

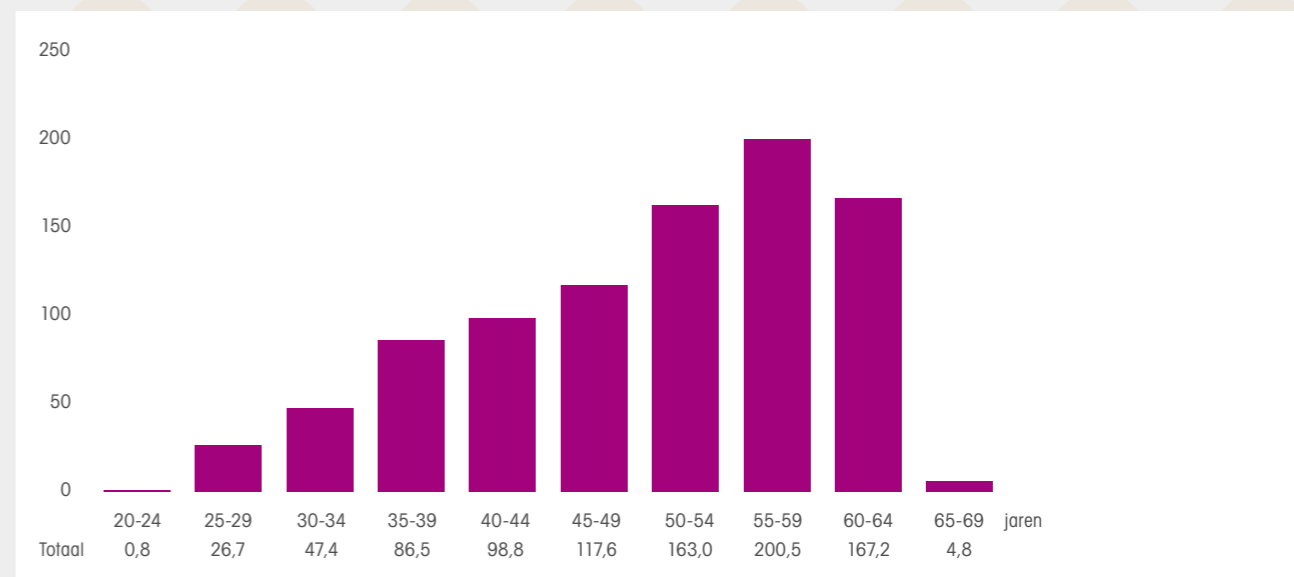
De ontwikkeling van het aantal fte medewerkers van Onderwijsgroep Tilburg over 2012-2017, gebaseerd op de deelnemersontwikkeling.

JAAR	AANTAL FTE ONDERWIJSGROEP TILBURG
2013	1053,8
2014	1038,7
2015	1055,8
2016	969,93
2017	940,59
2018	940,59

De ontwikkeling van het aantal fte medewerkers van Onderwijsgroep Tilburg over 2013-2018 gebaseerd op de vastgestelde begroting 2016.

Onderwijsgroep Tilburg verwacht van de medewerkers flexibiliteit en mobiliteit. Om de werkgelegenheid van vaste medewerkers te behouden, wordt sinds 2010 gewerkt met een mobiliteitsplan. Door interne mobiliteit te organiseren kunnen bovenformatieve medewerkers intern worden herplaatst. Het mobiliteitsplan wordt regelmatig geactualiseerd en de mobiliteitscommissie komt elke drie weken bij elkaar. In het schooljaar 2014-2015 zijn bovenformatieve medewerkers van de School voor Onderwijs en Kinderopvang en de Frater van Gemertschool binnen Onderwijsgroep Tilburg herplaatst. Het mobiliteitsplan en de mobiliteitscommissie blijven een belangrijke rol spelen bij de interne mobiliteit en bovenformativiteit. Wij hebben voldoende werkgelegenheid voor de (vaste) medewerkers, maar de functies en vakbekwaamheden of werkplekken kunnen fluctueren. Ook de komende jaren -2016 en 2017- blijft interne mobiliteit noodzakelijk vanwege de taakstellingen bij zowel de scholen, als de afdelingen binnen BMO. Daarnaast noodzaken demografische ontwikkelingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt tot flexibiliteit en alertheid. Onderwijsgroep Tilburg moet zijn personeelsbestand kwantitatief en kwalitatief verder inzichtelijk maken en analyseren, om tijdig en adequaat te kunnen reageren.

Leeftijdsopbouw medewerkers van Onderwijsgroep Tilburg in fte per maart 2016



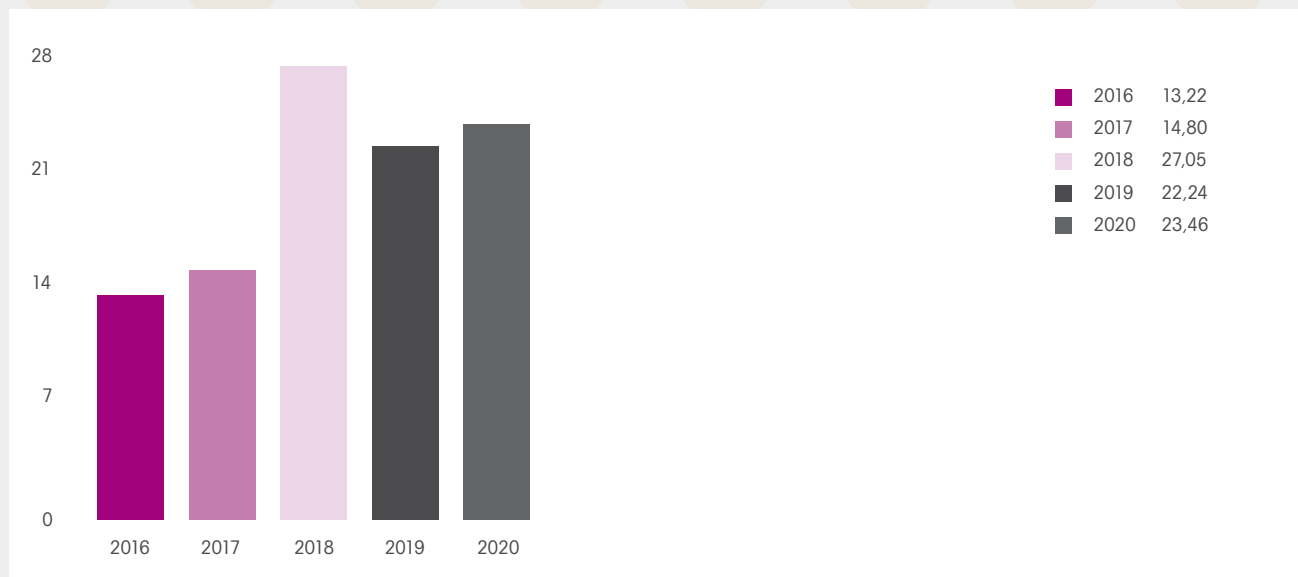
In de strategische HR-agenda 2014-2016 heeft strategische personeelsplanning daarom een prominente rol gekregen. Voorgaande jaren hebben wij geïnvesteerd in het ontsluiten van kwantitatieve en kwalitatieve personeelsgegevens voor het management en nu zijn managementrapportages met kwantitatieve en kwalitatieve analyses van de formatie beschikbaar. In 2014 is strategische personeelsplanning aan de orde geweest op de managementconferentie van Onderwijsgroep Tilburg en is het proces om te komen tot een strategische personeelsplanning gestart. De scholen en de afdelingen BMO hebben een eerste analyse gemaakt waar zij nu staan en een voorzichtige doorkijk gemaakt naar de middellange termijn. Bij het maken van de analyse van het verschil 'fit of gap' helpt de per 1 augustus 2015 nieuw geïmplementeerde functionerings- en beoordelingscyclus in het sturen naar de gewenste situatie. Voor het maken van de vervolgstappen is het nodig dat er zicht is op de lange termijn ontwikkelingen

binnen het onderwijs en op het toekomstbeeld en de beleidskeuzes van de organisatie. Vervolgens maken de afzonderlijke scholen en afdelingen de vertaalslag naar benodigde kwalitatieve en kwantitatieve bezetting op de langere termijn. Om de te maken keuzes breder te onderbouwen worden de gebruikelijke kengetallen aangevuld. In 2016 willen wij komen tot een kwalitatief meerjarenperspectief, dat ons helpt om zicht te krijgen op de inzetbaarheid en beschikbaarheid van personeel. De strategische personeelsplanning wordt verankerd binnen onze de planning-, control- en verantwoordingscyclus zodat het onder de aandacht blijft.

Een flexibele schil van 12,5% is noodzakelijk voor een verantwoord onderwijskundig aanbod. De flexibele schil bestaat uit de tijdelijke formatie en de flexibele formatie. Binnen de flexibele schil van 12,5% wordt een budget voor vervanging onderscheiden van 2,5%. Onder de vaste formatie verstaan wij alle arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Onder de tijdelijke formatie verstaan wij alle arbeidsovereenkomsten voor

bepaalde tijd en alle uitbreidingen voor bepaalde tijd. Onder de flexibele formatie worden inhuur en uitzendarbeid verstaan. Hiervan maken wij incidenteel gebruik. Alleen bij NCvB Bedrijfsopleidingen wordt vanwege het risicoprofiel voor de onderwijsuitvoering structureel gebruik gemaakt van inhuur. De flexibele schil staat elk jaar onder druk vanwege de bovenformativiteit. Eerst proberen wij door het beëindigen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en natuurlijk verloop (uitstroom door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd) de omvang van de bovenformativiteit te verkleinen, vóór wij vaste medewerkers herplaatsten. De formatieoverzichten laten zien dat de omvang van de flexibele schil op organisatieniveau ongeveer 12% bedraagt. Tot en met 2020 stroomt er, op basis van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, 100 fte uit. Deze uitstroom vindt voor 70% plaats binnen het onderwijs, waarbij het jaar 2018 een piek laat zien. Vooruitlopend op deze ontwikkeling moet de strategische personeelsplanning aangeven hoe wij de kennis van deze medewerkers gaan borgen.

Uitstroom in fte door bereiken pensioengerechtigde leeftijd in 2016-2020



Voorgaande jaren hebben wij voor het eerst een verzuimdoel gesteld. Daarbij hebben wij veel aandacht geschonken aan het verzuim- en reïntegratiebeleid en de rol van het management bij de begeleiding van verzuimende medewerkers. Dit heeft tot een daling van het verzuimpercentage geleid met als doel om dit vervolgens te

bestendigen. Het is helaas niet gelukt om de daling van het ziekteverzuim te bestendigen. De lichte verhoging werd veroorzaakt door moeilijk tot niet te beïnvloeden verzuim van langdurig zieken. Inmiddels is in 2013 het resultaat van het verzuimbeleid en de keuze voor de zogeheten maatwerkregeling zichtbaar geworden door een verlaging

van het percentage naar 4,7%. Het verzuimpercentage voor 2014 en 2015 is uitgekomen op 5,5% en 5,6%. Het terugdringen van het ziekteverzuim blijft een belangrijke doelstelling in 2016 maar ook duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers is een belangrijk thema binnen de organisatie.