

## PROGRAMMA 8.1 PERSONEEL

DOEL	BEREIKT	AANVULLENDE MAATREGELEN
<p><b>Professionalisering</b></p> <p>Wij voeren een nieuw functionerings- en beoordelingsbeleid met bijbehorende instrumenten en toolbox in.</p>	<p>Het beleidsdocument is vastgesteld. Per locatie hebben wij onze medewerkers tijdens een presentatie geïnformeerd over het nieuwe beleid. Het formulier is aangepast en de toolbox is beschikbaar.</p>	<p>Het formulier wordt in 2016 gedigitaliseerd en het instrument voor 360 graden feedback wordt nog ingevoerd.</p>
<p>Wij voeren met alle medewerkers een beoordelingsgesprek volgens het nieuwe beleid.</p>	<p>Het beoordelingsbeleid is in het najaar van 2015 vastgesteld waardoor de beoordelingsgesprekken in 2015 nog niet hebben plaatsgevonden.</p>	<p>De functionerings- en beoordelingscyclus duurt 2 jaar. Uiterlijk in schooljaar 2016-2017 hebben alle medewerkers een beoordelingsgesprek gehad.</p>
<p>Wij bieden trainingen aan voor het effectief voeren van de functionerings- en beoordelingsgesprekken.</p>	<p>Dit is bereikt. De trainingen passend bij het nieuwe beleid worden aangeboden.</p>	
<p>De zeggenschap van de onderwijsteams wordt geoperationaliseerd in combinatie met de werkverdelingsprocedure.</p>	<p>In maart 2015 hebben wij teambijeenkomsten georganiseerd over het professioneel statuut en de werkverdelingsprocedure.</p>	
<p>Wij voeren de professionaliseringsplannen voor het vmbo uit.</p>	<p>Bij Vakcollege Tilburg is de teamontwikkeling opgepakt door de nieuwe schooldirecteur. Bij de Frater van Gemertschool is een verbeterteam bezig met de teamontwikkeling.</p>	
<p>Het lean-programma wordt verder uitgerold en de interne lean-coördinatoren ondersteunen en adviseren bij lean-trajecten.</p>	<p>Het lean-programma wordt uitgerold door middel van een routeplanner 2015-2016. De interne lean-coördinatoren zijn benoemd en ondersteunen bij lean-trajecten. Wij hebben een opleidingsplan voor Yellow- en Green belt opleidingen, die intern worden gegeven.</p>	
<p>Wij starten met het leiderschapontwikkelingstraject en gaan de overleggroepen verder professionaliseren.</p>	<p>De Management Development (MD) notitie is vastgesteld. Het MD-programma moet nog ontwikkeld worden. De evaluatie van de overlegstructuur en -groepen moet nog gebeuren.</p>	<p>In 2016 wordt het MD-programma ingevuld voor leiderschap 3.0. De evaluatie volgt in 2016. Daarna wordt bepaald wat voor de verdere professionalisering nog nodig is.</p>
<p>Wij gaan het 1e traject Excellente docent evalueren en deelnemers werven voor het 2e traject.</p>	<p>In juni 2015 is het 1e traject afgerond en geëvalueerd. Tias Nimbis heeft een onderzoek gedaan naar de effecten van het traject.</p>	<p>In het voorjaar van 2016 start het 2e traject Excellente docent met 9 deelnemers.</p>
<p><b>Vitalisering</b></p> <p>Leidinggevenden leggen verantwoording af over het verzuim binnen hun afdeling.</p>	<p>Leidinggevenden kunnen hun verzuimgegevens overzichtelijker inzien.</p>	<p>Verzuimbegeleiding wordt in 2016 in het functioneringsgesprek door het College van Bestuur met leidinggevenden besproken.</p>
<p>Het verzuimdoel wordt uitgedrukt in een verlaging van de verzuimkosten.</p>	<p>Dit doel is niet bereikt, omdat het verzuimpercentage niet is verlaagd.</p>	<p>In 2016 worden acties en ondersteuning ingezet om de verzuimbegeleiding te verbeteren.</p>
<p>Alle verzuimdossiers zijn in overeenstemming met de Wet Verbetering Poortwachter.</p>	<p>Niet alle verzuimdossiers zijn Poortwachter-proof maar de risico's zijn wel gedekt.</p>	<p>Ons doel blijft wel dat alle dossiers 100% Poortwachter-proof zijn, daarom hebben wij acties gericht op de kwaliteit van de verzuimdossiers.</p>

DOEL	BEREIKT	AANVULLENDE MAATREGELEN
<p>De resultaten van het Periodiek Medisch Onderzoek, het Medewerker Betrokkenheidsonderzoek en de verzuimgegevens worden samengebracht.</p>	<p>Dit plan is niet uitgevoerd.</p>	<p>In 2016 worden de resultaten van het Medewerker Betrokkenheidsonderzoek (MBO) en de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&amp;E) gecombineerd, resulterend in een plan van aanpak per school.</p>
<p><b>Duurzame bezetting</b></p> <p>De mobiliteitscommissie vergadert elke twee weken over de bovenformativiteit, het langdurig ziekteverzuim en het re-integratie- en functioneringsbeleid.</p>	<p>De mobiliteitscommissie komt bij elkaar om bovenformatieve medewerkers te plaatsen. Ook worden langdurig zieken, functionerings casuïstiek en re-integratie van medewerkers door de commissie besproken.</p>	
<p>Wij verkennen de behoefte aan beleid rondom mobiliteit en duurzame inzetbaarheid.</p>	<p>In het najaar van 2015 is een inspiratiesessie met medewerkers, OR/GMR en vakbonden rondom het thema duurzame inzetbaarheid geweest.</p>	<p>In 2016 vindt overleg met de vakbonden over dit thema plaats.</p>
<p>Wij rollen de strategische personeelsplanning verder uit en dit wordt onderdeel van de verbeterplannen.</p>	<p>Op de locaties zijn hierover bijeenkomsten georganiseerd met de schooldirecteuren. De leidinggevenden hebben een plan gemaakt. Dit plan wordt als input gebruikt voor het verbeterplan van de school.</p>	<p>In 2016 zetten wij vervolgstappen in het kader van strategische personeelsplanning.</p>
<p>Professionele ruimte uitwerken in combinatie met de cao-afspraken over het verlagen van de werkdruk.</p>	<p>In 2015 is een begin gemaakt met het nadenken en bespreken van de kanteling van de organisatie, waarbij de teams aan zet komen.</p>	<p>Speerpunt voor 2016 is de kanteling van de organisatie door het vergroten van de stuurkracht binnen de organisatie door de 'teams aan zet'.</p>
<p><b>Aantrekkelijk werkgeverschap</b></p> <p>Acties voortkomend uit het Medewerker Betrokkenheidsonderzoek worden opgenomen in de verbeterplannen.</p>	<p>Leidinggevenden hebben acties uit het Medewerker Betrokkenheidsonderzoek (MBO) uitgevoerd.</p>	
<p>Wij gaan de inzet van de Intern Begeleiders uitbreiden met aandacht voor de begeleiding van jonge docenten.</p>	<p>De inzet en het aantal Intern Begeleiders (IB-ers) is uitgebreid in verband met het begeleiden van stagiaires en nieuwe medewerkers.</p>	<p>De Intern Begeleiders gaan zich in 2016 ook richten op de begeleiding van beginnende docenten.</p>
<p>Wij hebben de samenwerking met Fontys (PTH/FLOT) verder aangehaald.</p>	<p>In 2015 is een samenwerkingsovereenkomst met FLOT getekend.</p>	

DOEL	BEREIKT
<p>balen</p>	<p>8.274.500 balen</p>
<p>lasten</p>	<p>8.274.500 lasten</p>
<p><b>resultaat</b></p>	<p><b>- resultaat</b></p>
	<p><b>8.146.000</b></p> <p><b>13.712.000</b></p> <p><b>-5.567.000</b></p>

### Plannen voor de toekomst!

1. In 2016 zetten wij vervolgstappen in het kader van Strategische Personeelsplanning (SPP). Ons doel is om hiermee een goed onderbouwde kwantitatieve en kwalitatieve meerjaren personeels- en formatieplanning te krijgen.
2. Een speerpunt voor 2016 is de kanteling van de organisatie: vergroten van de stuurkracht binnen de organisatie door de 'teams aan zet'. Hierbij wordt uitgegaan van de visie op team 3.0 en leiderschap 3.0. Daaraan gekoppeld zijn medewerker 3.0 en besturing 3.0.
3. Het 3e Medewerker Betrokkenheidsonderzoek (MBO) wordt in 2016 uitgevoerd als 2-meting. Dit resulteert in een analyse per school of afdeling waarna vervolgacties worden bepaald.

DOEL	BEREIKT	AANVULLENDE MAATREGELEN
Wij realiseren de taakstellingen uit het strategisch Huisvestingsplan 2015.	Vastgoed bestaat uit veel stenen zeggen ze wel eens. Daarmee bedoelen wij dat het lastig is om panden te verplaatsen of anders in te richten. Omdat er nog erg veel plannen uitgewerkt worden, was het lastig om de gevolgen voor onze panden te benoemen.	In 2016 herschrijven alle ROC scholen hun onderwijsplannen. Daarnaast inventariseren wij hoeveel ruimte elke school in gebruik heeft en of die ruimte ook efficiënt gebruikt wordt. Deze informatie wordt in 2016 gebruikt om een nieuw strategisch huisvestingsplan op te stellen.
Nieuwbouw Vakcollege Tilburg	Eén van de strategische doelen van Onderwijsgroep Tilburg is het bouwen van een nieuw schoolgebouw voor het Vakcollege. Een belangrijke reden voor een nieuw gebouw is de verandering in het onderwijs geweest.	De bouw van het Vakcollege gaat in 2016 van start en moet in augustus 2017 klaar zijn. Na de verhuizing worden de huidige gebouwen van het Vakcollege aan de Gershwinstraat en Reitsehoevestraat buiten gebruik gesteld.

## HUISVESTING

DOEL		BEREIKT	
batens	3.790.000	batens	3.615.000
lasten	3.790.000	lasten	2.386.000
<b>resultaat</b>	<b>-</b>	<b>resultaat</b>	<b>1.230.000</b>

## INVENTARIS

DOEL		BEREIKT	
batens	1.685.000	batens	1.778.000
lasten	1.685.000	lasten	1.547.000
<b>resultaat</b>	<b>-</b>	<b>resultaat</b>	<b>231.000</b>

### Plannen voor de toekomst!

- In 2016 geven wij verdere invulling aan het strategisch huisvestingsplan 2016-2020. In dit plan maken wij een vertaalslag vanuit het onderwijs naar de toekomstige behoefte aan huisvesting. Een aantal uitgangspunten hierbij zijn efficiënt gebruik maken van de beschikbare ruimten, het verduurzamen van de gebouwen en het gebruik maken van mogelijke praktijkruimten binnen het bedrijfsleven.
- In 2016 staat de bouw van het Vakcollege voor ons centraal. Niet alleen het bouwen is belangrijk, maar ook het inrichten van de school op basis van het nieuwe onderwijsconcept. 2016 is een belangrijk jaar voor de voorbereidingen om in september 2017 in een nieuwe school van start te gaan.
- 2016 staat in het teken van een goede zorg voor onze gebouwen. Wij gaan op zoek naar een partner die ons kan helpen bij het plannen en uitvoeren van groot onderhoud.

DOEL	BEREIKT	AANVULLENDE MAATREGELEN
<p><b>Rijksbijdrage MBO</b></p> <p>De begrote activiteiten 2015 worden gefinancierd uit de inkomsten 2015. In 2015 worden wij geconfronteerd met een leerlingendaling in het mbo. De inkomsten (lees: rijksbijdrage) mbo 2015 zijn gebaseerd op een hoger leerlingenaantal uit het verleden (de zogeheten T-min systematiek). Dit betekent dat in 2015 niet alle inkomsten nodig zijn om de begrote activiteiten te financieren.</p> <p>Volgens consistent beleid wordt na afloop van het kalenderjaar in de resultaatbestemming 2015 een bedrag van 2.645k toegevoegd aan de bestemmingsreserve allocatiebuffer. Dit om toekomstige leerlingengroei te kunnen voorfinancieren uit eigen middelen.</p>		
<p><b>Bekostiging MBO</b></p> <p>Met ingang van het kalenderjaar 2016 wordt het nieuwe bekostigingsregime voor het mbo ingevoerd door het ministerie van OCW.</p> <p>Het is zaak om tijdig een goed beeld te hebben van de effecten van de nieuwe bekostiging zodat wij daarop kunnen anticiperen met aanpassingen op de interne allocatie van middelen.</p>		
<p><b>Allocatie</b></p> <p>Bij de allocatie van middelen gaat het om het zo doelmatig mogelijk inzetten van de beschikbare financiële middelen.</p> <p>De allocatie van middelen geschiedt op basis van vastgestelde allocatiemodellen voor het onderwijs en bedrijfsvoering.</p> <p>In dit kader wordt een doelmatigheidstoets doorgevoerd waarin per school een analyse wordt gemaakt van: de bruto inkomsten, de allocatie van middelen ten behoeve van de onderwijswaardering en het gebruik van de interne ondersteuning.</p>		
<p><b>Geldleningen</b></p> <p>In 2015 wordt overwogen om gebruik te maken van de mogelijkheid om een tweetal geldleningen met een totale restschuld van ruim 4 miljoen vervroegd af te lossen</p>		

DOEL		BEREIKT	
batens	423.000	batens	2.438.000
lasten	15.000	lasten	162.000
<b>resultaat</b>	<b>408.000</b>	<b>resultaat</b>	<b>2.276.000</b>

**Plannen voor de toekomst!**

1. In 2016 gaan wij het allocatiemodel herzien. Het nieuwe allocatiemodel wordt met ingang van schooljaar 2017-2018 ingevoerd.