

JAARVERSLAG | 2013

Deel 2 | Personeel

Onze organisatie maken we met elkaar. In hoofdstuk 6 leest u meer over de professionele ontwikkeling en arbeidsomstandigheden van ons personeel. Hoofdstuk 7 laat zien hoe de personeelsbezetting zich in 2013 heeft ontwikkeld.



6 | De mensen achter Horizon 2013 in sociaal opzicht

Hoe heeft het Horizon College zich in 2013 ontwikkeld in sociaal opzicht? U vindt in dit hoofdstuk informatie over de professionele ontwikkeling van onze medewerkers (paragraaf 6.1), onze interne mobiliteit (paragraaf 6.2), ons keurmerk voor strategisch personeelsbeleid 'Investors in People' (paragraaf 6.3) en de salderingsregeling (paragraaf 6.4). Daarna gaat dit hoofdstuk in op het ziekteverzuim (paragraaf 6.5), de arbeidsomstandigheden (paragraaf 6.6) en de speerpunten in het personeelsbeleid voor 2014 (paragraaf 6.7).

6.1 Professionele ontwikkeling

Het Horizon Professionaliseringsplan 2012-2015 is in 2013 op sectorniveau uitgewerkt. In de plannen geven de sectoren aan hoe zij de kwaliteit van onderwijs en de deskundigheidsbevordering – de twee beleidsspeerpunten van het Horizon College – vertalen in ontwikkelingstrajecten. Het Horizon College werkt aan deze beleidsspeerpunten op vier niveaus: professionalisering van leidinggevenden, professionalisering van onderwijsgevenden, professionalisering van onderwijsondersteunend personeel en professionalisering van het hrm-beleid.

Professionalisering van leidinggevenden

Leidinggevenden in het Horizon College willen de kwaliteit van het onderwijs verder verhogen door een meer resultaat- en ontwikkelingsgerichte stijl van leidinggeven te ontwikkelen.

Met dit doel voor ogen volgt het management op sectorniveau managementdevelopmenttrajecten en ook individueel ontwikkelen leidinggevenden hun leiderschapsstijl. De vorderingen en resultaten hiervan stemmen ze elk kwartaal af tijdens de managementconferenties. Uit het medewerkersonderzoek komt naar voren dat onze medewerkers hun direct leidinggevenden positief beoordelen; de leidinggevenden stellen heldere doelen, en geven concrete feedback, zowel positief als over verbeterpunten. Wij scoren op dit punt duidelijk beter dan collegambo-instellingen.

Om zich verder te professionaliseren, volgen onze managers uiteenlopende trajecten, variërend van praktische trainingen in het voeren van resultaatgerichte hrm-gesprekken tot individuele coachingstrajecten of masters in onderwijskundig leiderschap.



Ook landelijk wordt in het onderwijs veel gesproken over onderwijskundig leiderschap. De managementconferenties in 2013 gingen vooral over dit thema. De Horizonmanagers voelen zich door deze discussie positief bevestigd, omdat de mens-, ontwikkelings- en resultaatgerichte leiderschapstijl die het Horizon College nastreeft, sterk overeenkomt met onderwijskundig leiderschap. Een onderwijskundig leider geeft adequaat leiding en sturing:

- aan het primaire proces;
- aan de professionals en hun ontwikkeling;
- aan de samenwerking tussen medewerkers en teams;
- dicht op het proces, de professionals en de teams;
- met permanente aandacht voor het verbeteren en innoveren van het onderwijs;
- in dialoog met zijn stakeholders.

Managementtalent benutten: MD-potentialtrajecten

Het Horizon College heeft een aantal vaste opleidingspartners die duale opleidingstrajecten verzorgen voor zittend management en potentieel management: de Nederlandse School voor Onderwijsmanagement (NSO), het Centrum voor Nascholing Amsterdam (CNA) en sinds 2013 de Academie voor Onderwijsleiderschap (AOL). In 2013 liepen er vijf duale trajecten voor *high potentials* (MD-potentialtrajecten) bij de sectoren Handel & Dienstverlening en Gezondheidszorg, en er zijn een aantal trajecten georganiseerd waarin medewerkers zich kunnen oriënteren op een leidinggevende functie. Van het zittend management volgden in 2013 vijf managers een hbo-master in onderwijsleiderschap en twee opleidingsmanagers van de sector Techniek volgen een academische master als voorbereiding op een directiefunctie.

Professioneel meesterschap dicht bij de praktijk

De AOL is een nieuwe onderwijspartner en biedt twee duale mastertrajecten aan: professioneel meesterschap voor docenten en onderwijsleiderschap voor managers. In deze nieuwe professionele master worden theorie en praktijk en denken en doen sterk verbonden. Het leer materiaal wordt geput uit de praktijk van het Horizon College. Deze trajecten lopen voor een belangrijk deel parallel aan elkaar, waardoor docenten en managers bovensectoraal en bovenschools kunnen samenwerken aan onderwijskundige thema's. Hiermee brengen ze niet alleen hun eigen ontwikkeling verder, maar geven ze ook een krachtige impuls aan de duurzame ontwikkeling van het Horizon College. Ze brengen een lerende cultuur tot stand. Omdat er ook deelnemers uit andere roc's aan deze academie studeren, kunnen de deelnemers veel ervaring en kennis uitwisselen. In september 2013 zijn vier opleidingsmanagers en veertien docenten met dit traject gestart.

Professionalisering van onderwijsgeevenden

De professionalisering van onderwijsgeevenden in 2013 was erop gericht hun didactische vaar-

digheden en hun pedagogisch handelen te verbeteren. Hiertoe hebben onze onderwijsgeevenden diverse trajecten gevolgd op alle niveaus, van het behalen van een bevoegdheid en het verhogen van hun bekwaamheid tot specialisatietrajecten en masters in professioneel meesterschap.

Voor nog niet bevoegde docenten is in samenwerking met het Centrum voor Nascholing (CNA) in december 2013 een incompanytraject afgerond, zodat deze docenten nu ook voldoen aan de eisen van benoembaarheid in het mbo. Ook voor instructeurs is, in samenwerking met CNA, een diplomeringstraject in gang gezet. Verder hebben veel onderwijsgeevenden in 2013 trajecten gevolgd om de examinering te verbeteren. Bovendien was er ruime belangstelling voor

ontwikkelingstrajecten over de bevordering van een professionele cultuur, teamvorming, samenwerking en het verstevigen van gedeelde waarden. Uit het medewerkersonderzoek komt naar voren dat onze medewerkers tevreden zijn over hun ontwikkelingsmogelijkheden. Op dit punt scoren we duidelijk positief ten opzicht van de score bij collega-mbo-instellingen.

Bevoegdheid halen in incompany-traject

Elf medewerkers hebben in december 2013 hun pedagogisch-didactische bevoegdheid behaald. Zij volgden een incompanytraject dat het Horizon College in samenwerking met het Centrum voor Nascholing had opgezet. Daarnaast volgden docenten in de onderwijssectoren ook trajecten om hun bve-bevoegdheid te behalen.

Professionalisering van onderwijsondersteunend personeel

Alleen met kwalitatief goed ondersteunend personeel kan het Horizon College zijn doelstellingen halen op de niveaus van de organisatie, de sectoren en de teams. Dit geldt voor al het ondersteunend personeel, dus zowel op de onderwijssectoren als bij het Facilitair Bedrijf en de sector Bestuurs- en Managementondersteuning. In 2013 hebben we er dan ook volop in geïnvesteerd de vaktechnische en vakinhoude-

lijke deskundigheid van het onderwijsondersteunend personeel te verhogen.

Professionalisering hrm-beleid en hrm-functie

In 2013 hebben we het beleid op humanresource-management (hrm) en de hrm-functie geprofessionaliseerd. Het hele team van personeelsmanagementadviseurs en beleidsmedewerkers P&O is getraind in *appreciative inquiry*, een methodiek om knelpunten te herformuleren als ambities. Daarbij wordt een beroep gedaan op de kwaliteiten en sterke kanten van managers en medewerkers, en wordt gekeken hoe die benut kunnen

worden om de ambities waar te maken. Met deze kennis ondersteunt de afdeling P&O de sectoren. In 2013 lag de focus op de ondersteuning van het professionaliseringsproces en de optimale toepassing hierbij van alle hrm-instrumenten.

Opleidingsbehoefte

De sectoren stellen professionaliseringsplannen op, waarin ze de opleidingsbehoeften van hun teams, management en individuele medewerkers in kaart brengen. Welke training, ontwikkeling of professionalisering is nodig om onze speer-

Onze medewerkers over hun taakbelasting

Hoe ervaren onze medewerkers hun taakbelasting en voelen ze zich hierin op het Horizon College voldoende ondersteund? Dit heeft het Horizon College in 2013 gemeten in het medewerkersonderzoek. De resultaten komen over het algemeen overeen met die van collega-mbo-instellingen. Onze medewerkers ervaren gemiddeld voldoende regelmogelijkheden en voldoende invloed op de indeling van hun werk en de tijd die ze daaraan kunnen besteden. Ook zijn ze gemiddeld tevreden over de afspraken die gemaakt worden over de verdeling van het werk.

Op werkdruk wijken de scores van het Horizon College positief af in de benchmark met collega-instellingen. Onze medewerkers scoren significant beter op de vraag of ze voldoende invloed ervaren op de eigen werkdruk. De score daarvoor is 5,5, wat hoger is dan de top drie uit de Benchmark MBO (5,2). Toch willen wij onze medewerkers graag helpen de werkdruk verder te verlagen. We zetten dit punt dan ook hoog op de agenda als we in 2014 de resultaten uit het medewerkersonderzoek gaan bespreken met de teams.

Er zijn ook twee aspecten waarop de scores negatief afwijken van het gemiddelde. Medewerkers blijken onvoldoende tevreden over de beschikbare middelen (apparatuur en materiaal) om hun werk goed te kunnen doen, en geven hiervoor een 5,1, tegenover een 5,9 in de benchmark. Ook het aanspreken op elkaars gedrag in teams scoort met 6,6 lager dan de 7,0 in de benchmark. We zien het als een uitdaging voor 2014 om op deze punten verbetering aan te brengen.



punten te realiseren en daarmee de kwaliteit van ons onderwijs te verhogen? Daarom geven de sectoren ook in elk professionaliseringsplan aan voor wie een ontwikkelingstraject bedoeld is, wat het resultaat moet zijn en hoe dat resultaat gemeten gaat worden. Eind januari 2014 stellen de sectoren hun verantwoording over al deze plannen ter beschikking. Dan weten we in hoeverre het beschikbare budget is besteed en wat het heeft opgebracht.

Functionerings- en beoordelingsgesprekken

Leidinggevenden voeren jaarlijks functionerings- of beoordelingsgesprekken met onze medewerkers. Deze gesprekken gaan over arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, ontwikkelingsmogelijkheden, taakbelasting, de wederzijdse verwachtingen en over hoe de medewerker functioneert. Daarnaast is er aandacht voor wat de medewerker bijdraagt aan het realiseren van de doelstellingen van het Horizon College en is er ruimte voor feedback.

In 2013 is het aantal gesprekken gedaald. Met 84 procent van de medewerkers is een functionerings- of beoordelingsgesprek gevoerd, tegen 96 procent in 2012. In 2013 zijn 993 gesprekken gevoerd, waarvan 736 functioneringsgesprekken en 257 beoordelingsgesprekken – tegen 1140 gesprekken in 2012.

Het percentage ingeleverde verslagen over de functionerings- of beoordelingsgesprekken ligt met 83 procent rond het gemiddelde van afgelopen jaren, maar is iets teruggelopen vergeleken met 2012 (89 procent). Van twee

Figuur 6.1 | Ontwikkeling gevoerde functionerings- en beoordelingsgesprekken 2009-2013

	Functionerings- gesprekken	Beoordelings- gesprekken	Totaal	ingediende verslagen
2013	62%	22%	84%	83%
2012	77%	19%	96%	89%
2011	60%	25%	85%	79%
2010	65%	22%	87%	
2009	66%	7%	73%	

sectoren zijn alle gespreksverslagen ontvangen. Deze verslagen worden opgenomen in de bewaamheidsdossiers, die volledig moeten zijn, en daarom blijven we proberen het percentage van deze verslagen omhoog te brengen. We hebben afgesproken dit in 2015 op 100 procent te brengen.



Alle sectoren focussen inmiddels op de kwaliteit van de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Het management van de sector Techniek heeft een training gevolgd om deze gesprekken goed te voeren. In de sector Economie is in het project Gezond en met Plezier Werken in het MBO het thema 'functioneren en beoordelen' intensief aan de orde geweest, inclusief de invoering van de 360-graden-feedback. In de sectoren Welzijn & Educatie, Gezondheidszorg en Handel & Dienstverlening heeft de personeelsmanagementadviseur een aantal gesprekken bijgewoond om de manager te observeren en feedback te geven. Al deze inspanningen hebben effect, zo bleek uit het medewerkersonderzoek in december. Op de stelling 'Mijn leidinggevende voert op een goede manier functioneringsgesprekken met mij' scoren onze medewerkers met een 7.2 significant hoger dan gemiddeld bij andere mbo-scholen (6.6). De score is zelfs hoger dan die van de top drie van scholen uit de Benchmark MBO (6.8).

360-graden-feedback

Met het ontwikkelingsgerichte instrument 360-graden-feedback vragen medewerkers feedback over hun functioneren aan hun leidinggevende, collega's en deelnemers. Deze feedback uit verschillende hoeken biedt hun relevante informatie om ook gericht te reflecteren op hun eigen functioneren en de kwaliteit van hun werk. De uitkomsten worden besproken in het functioneringsgesprek.

In 2012 is de deelnemersfeedback verder ingevoerd en in 2013 hebben alle onderwijsgevenenden deelnemersfeedback verzameld. De sector Techniek heeft de volledige 360-graden-feedbackmethodiek in 2013 succesvol geïmplementeerd. De sectoren Gezondheidszorg en Economie heb-

ben hierin flinke stappen gezet. Bij de sector Handel & Dienstverlening was de volledige 360-graden-feedback al eerder ingevoerd. De sectoren Bestuurs- en Managementondersteuning en het Facilitair Bedrijf starten in 2014 met de invoering hiervan. De 360-graden-feedback sluit aan bij het voorstel in het Actieplan Leraar 2020 om peer reviews in te voeren.

Scholing van medewerkers

Met de scholing en ontwikkeling van onze medewerkers realiseren wij onze doelen steeds beter. Dit blijkt uit de inspectierapporten, de hiervan afgeleide kwaliteitsscan van het Horizon College en onze eigen Strategische Meetlat. Ook blijkt dit uit de review van Investors in People (IIP),

een keurmerk dat het Horizon College sinds 2006 voert als standaard voor het strategisch personeelsbeleid.

In 2013 heeft het Horizon College ruim € 1,7 miljoen uitgeven aan scholing en ontwikkeling. Dit bedrag is exclusief scholing in gezonde leefstijl. Het extra professionaliseringsbudget van de overheid is volledig benut. Ook het reguliere scholingsbudget van het Horizon College zelf (2 procent) hebben we zo goed als volledig besteed.

Betrokkenheid, zeggenschap en werkoverleg

P&O heeft voorgesteld om de invoering van het werkoverleg nieuwe stijl te evalueren in het nieuwe medewerkersonderzoek. Dit voorstel is overgenomen door het College van Bestuur en het managementteam. Om dit mogelijk te maken, zijn tien specifieke evaluatievragen over betrokkenheid, zeggenschap en professionele ruimte samengevoegd. De Ondernemingsraad is actief betrokken geweest bij de keuze van relevante vragen.

Gemiddeld wordt het werkoverleg nieuwe stijl op Horizonniveau positief geëvalueerd. Vijf scores zijn vergeleken met de Benchmark MBO, en daarop scoorde het Horizon minimaal gelijk aan de benchmark of hoger. De hoogste score is een 6.7 op de stelling 'Mijn team legt verantwoording af over de behaalde onderwijsresultaten'. Deze score is vergelijkbaar met die van de scholen in de top drie van de benchmark. Ook op de vraag of de leidinggevende alle informatie geeft die medewerkers nodig hebben om hun





Geen klachten van medewerkers

Het Horizon College vindt het belangrijk dat medewerkers hun klachten kenbaar kunnen maken, zodat we weten wat er speelt en er iets aan kunnen doen. Al jarenlang is het aantal formele klachten bijzonder laag. Dit kan betekenen dat managers en medewerkers elkaar op tijd feedback geven, maar ook dat ze zich niet altijd veilig voelen om met hun klacht te komen.

Uit het in december 2013 afgenomen medewerkersonderzoek blijkt echter dat onze medewerkers zich gemiddeld net zo veilig voelen als hun collega's in andere mbo-instellingen. Alleen het aanspreken van directe collega's op hun gedrag scoort iets lager (6.6) dan gemiddeld (7.0). Daar staat tegenover dat onze medewerkers zich gemiddeld iets vrijer voelen om hun leidinggevende feedback te geven (7.2) dan het landelijke gemiddelde (7.0). In 2013 zijn geen klachten van medewerkers gemeld. Dit betekent dus waarschijnlijk dat problemen binnen onze school over het algemeen vroegtijdig worden besproken en opgelost.

werk goed te kunnen doen, hebben we met een resultaat van 6.6 de top drie van de benchmark geëvenaard.

De laagste score is een 4.9 (gelijk aan de benchmark) over de mogelijkheden om mee te praten over organisatiebrede onderwerpen. Dit resultaat is herkenbaar vanuit het assessment Investor in People; het Horizon College wil deze score graag omhoog brengen. De managementteams van de sectoren bespreken nu met hun medewerkers hoe de interne communicatie kan worden verbeterd.

Medewerkersonderzoek: mooie scores

In december 2013 hebben we een nieuw medewerkersonderzoek gestart. De respons was hoog: 71,4 procent. De medewerkerstevredenheid scoort een 7.1, de hoogste score ooit. Ook de andere resultaten zijn positief. Als school zijn

we heel trots op deze uitkomsten. Gemiddeld liggen de scores iets boven het mbo-gemiddelde. Bijvoorbeeld op thema's als tevredenheid, betrokkenheid, bevlogenheid, vitaliteit, rolduidelijkheid, klantgerichtheid, leiderschap en werkbeleving. Voor de ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers en teams zien we een duidelijke positieve afwijking van het gemiddelde. Onze leidinggevendenden worden op alle onderdelen beter beoordeeld dan hun collega's in het mbo. Vooral over het prettige contact en de functioneringsgesprekken zijn de medewerkers positief. Zij vinden ook hun werk zinvol, beleven plezier in hun werk, ervaren een goede balans tussen werk en privé, helpen hun collega's en streven professionele verbetering na. Wel willen zij nog nadrukkelijker uitgenodigd worden om mee te denken en mee te praten over belangrijke Horizonbrede thema's.

Werkdruk verlagen blijft uitdaging

De werkdruk in het mbo wordt als hoog ervaren, ook in het Horizon College. Uit het medewerkersonderzoek kwam een score op werkdruk van 5.5. Deze wijkt positief af van de top drie in de MBO Benchmark (5.2). Als Horizon College zijn we echter niet tevreden met deze magere voltooide; we gaan onderzoeken hoe we de invloed op de eigen werkdruk verder kunnen verbeteren. Naast de ervaren werkdruk liggen er nog twee uitdagingen voor het taakbelastingbeleid: voldoende middelen (apparatuur en materiaal) op de juiste plek beschikbaar stellen en de feedbackcultuur in de teams verbeteren.

Lerarenregister

Tot nu toe hebben zich nog geen docenten van het Horizon College in laten schrijven in het lerarenregister. Dit register nodigt leraren uit om te professionaliseren, doet een appèl op hun beroepstrots en beoogt de positie van de beroepsgroep te versterken. Toch leeft het nog niet onder onze docenten. We verwachten wel dat meer docenten zich gaan inschrijven, nu registratie vanaf 2017 een voorwaarde wordt om een lerarenbeurs te krijgen. In navolging van de aangekondigde landelijke campagne, zal de afdeling P&O in 2014 via Horizon Berichten wijzen op het belang van inschrijving.

6.2 Interne mobiliteit

In 2013 hebben 25 medewerkers een functie met een ander functieniveau aanvaard, waarvan achttien een hoger functieniveau, waarbij het deels om doorstroom gaat. Er zijn onder meer drie onderwijsassistenten doorgestroomd naar de functie van instructeur, vijf instructeurs naar de functie van docent-LB, vijf docenten-LB zijn doorgestroomd naar de functie docent-LC, en drie medewerkers hebben een functie aanvaard op een lager niveau.



6.3 Trots op ons keurmerk: Investors in People

Het Horizon College heeft sinds 2006 een certificaat Investors in People (IiP). IiP is een keurmerk voor strategisch personeelsbeleid. De uitkomsten van de IiP-monitor van juni 2013 tonen aan dat we met dit beleid opnieuw vooruitgang hebben geboekt. Er zitten inmiddels twee vrouwen in het topmanagement, de *span of support* is verbeterd en de Ondernemingsraad heeft een eigen platform gekregen. Bovendien is het doelgericht opleiden steviger ingebed in de organisatie. Nieuwe medewerkers worden beter begeleid en worden in een introductiebijeenkomst wegwijs gemaakt in het Horizon College. Deze introductiebijeenkomsten worden twee keer per jaar georganiseerd.

Naar aanleiding van de aanbevelingen uit de IiP-monitor is in de sectoren een dialoog op gang gebracht over hoe het leiderschap verder verstevigd kan worden op de volgende gebieden:

- de interne communicatie en het managen van verwachtingen;
- richting geven aan de professionalisering én deze succesvol begeleiden;
- evalueren welk effect verbeteracties hebben op de prestaties van de organisatie.

6.4 Salderingsregeling

In 2013 is bij bijna alle medewerkers de Regeling fiscale uitruil reiskosten woon-werkverkeer toegepast. Dit is een mogelijkheid die de fiscus biedt

om reiskostenvergoedingen die niet genoten zijn, of lager waren dan mogelijk in de fiscale wetgeving, uit te ruilen in een bruto-nettotraject tegen de eindejaarsuitkering 2013. Onze medewerkers ruilden ruim € 340.000,- bruto uit. Gerekend tegen een gemiddeld belastingtarief van 42 procent kregen zij met elkaar € 140.000,- netto meer eindejaarsuitkering.

6.5 Ziekteverzuim

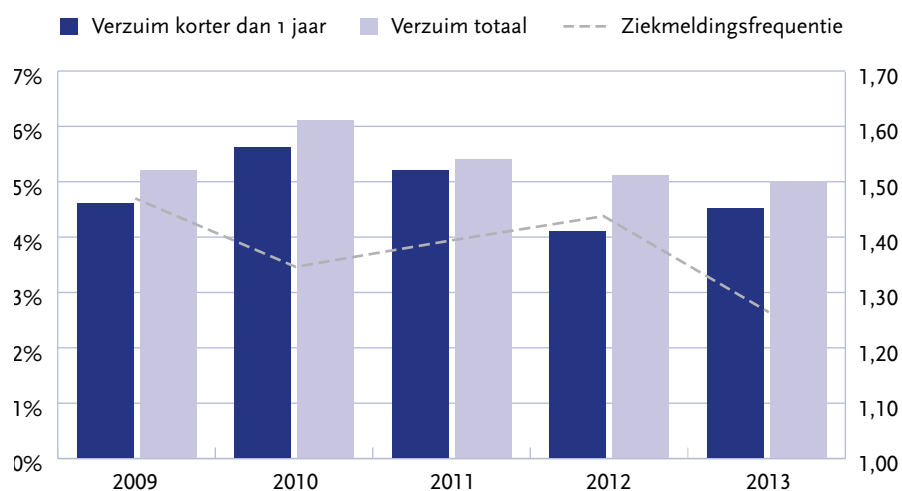
Dalend verzuimpercentage

Het verzuimpercentage op het Horizon College beweegt zich al jaren tussen 4 en 6 procent. Sinds 2010 is een daling ingezet, die in 2013 heeft geresulteerd in een laag eerstejaars verzuimpercentage van 4,5 procent. Het totale ziekteverzuim binnen het Horizon College is licht afgenomen met 0,1 procent ten opzichte van 2012 naar 5 procent, maar is nog steeds lager dan het landelijk gemiddelde voor alle mbo-instellingen (5,4 procent). De meldingsfrequentie per medewerker is gedaald van 1,4 naar 1,3 meldingen per jaar. In figuur 6.2 vindt u de verzuimpercentages en ziekmeldingsfrequenties van 2009 tot en met 2013.

Eigenregiemodel

Sinds 2011 voert het Horizon College het eigenregiemodel, waarbij de leidinggevende de regie neemt in het voorkomen van verzuim en het proces van ziekteverzuimbegeleiding. De leidinggevende faciliteert de medewerker, ondersteunt hem en spreekt hem actief aan op zijn eigen

Figuur 6.2 | Ontwikkeling verzuimpercentages en ziekmeldingsfrequenties 2009-2013



verantwoordelijkheid. De re-integratieprocessen in de sectoren zijn in 2013 gemonitord met behulp van een arbeidsdeskundige, en waar nodig bijgestuurd. Zo kan een aantal managers de gewenste regierol versterken door intensiever contact met de Adviseur Arbeid en Gezondheid en/of met de arboarts. Daarnaast kunnen ze uitval voorkomen door preventief met medewerkers in gesprek te gaan over de duurzame inzetbaarheid voor hun vak. Duurzame inzetbaarheid is vanaf 2013 onderdeel van het functioneringsgesprek.

6.6 Werken aan goede arbeidsomstandigheden

Bij het Horizon College vinden we het belangrijk dat we gezond met elkaar kunnen werken. Daar-

toe verzorgen we voorlichting en instructie, proberen we klachten, ziekte en ongevallen te voorkomen en voeren we risico-inventarisaties en -evaluaties (RI&E's) uit. Natuurlijk laten we ook de werkplekken geregeld inspecteren.

Plannen voor arbobeleid en bedrijfshulpverlening

Het arbobeleidsplan is eind 2012 aangepast aan actuele wettelijke wijzigingen en aan veranderingen in de uitvoering van ons beleid. Deze wijzigingen zijn in 2013 ingevoerd. Naast veranderingen in het arbobeleid zijn ook de procedures om beeldschermbrillen en hoortoestellen te verkrijgen, aangepast. Het bedrijfshulpverleningsplan (bhv-plan) bevat alle gegevens die nodig zijn om doelmatig te kunnen optreden bij een incident. Het doel is letsel en schade te beperken. Dit plan wordt jaarlijks up-to-date gehouden.

Leefstijl

Binnen het leefstijlbeleid zijn in 2013 deels dezelfde activiteiten georganiseerd als vorige jaren. Een aantal medewerkers kreeg een stoelmassage, inclusief adviezen voor de werkplek. Daarnaast konden onze medewerkers putten uit een breed leefstijlaanbod zoals trainingen neurolinguïstisch programmeren (NLP), stressmanagement, timemanagement, hardloopactiviteiten voor beginners en gevorderden, en spierenpoetsen onder begeleiding van een fysiotherapeut. Ook geven deelnemers van de opleiding Sport & Bewegen sinds 2013 op vier dagen in de week fitnessbegeleiding aan medewerkers, die daarbij ook een fitheidstest kunnen doen.

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

De RI&E en de plannen van aanpak van de locaties zijn al in 2010 vastgesteld door het College van Bestuur, en staan sinds 2012 altijd op de agenda voor het locatieoverleg. Na bespreking van de voortgangsrapportage in 2013 heeft het College van Bestuur met de arbocoördinator en de arbocommissie van de Ondernemingsraad een rondgang door de locaties gemaakt. Die heeft ertoe geleid dat voor tien punten uit de RI&E alsnog maatregelen zijn genomen. Zo is werken in het Horizon College het afgelopen jaar weer iets veiliger en gezonder geworden. Punt van aandacht blijft het klimaat waarin medewerkers werken, met name in Hoorn en Alkmaar. De RI&E 2013 is in januari 2014 formeel vastgesteld, en alle voorstellen worden uiterlijk 1 juni 2014 gerealiseerd.

De preventiemedewerker techniek heeft de instructies verder aangescherpt voor het werken met gevaarlijke stoffen en het gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen in de technieklokalen. Deze instructies zijn in te zien op het intranet. In 2014 krijgen de instructies bij de machines prioriteit.

Werkplekonderzoek en -advies

In 2013 hebben de preventiemedewerkers weer een werkplekonderzoek uitgevoerd op verzoek van medewerkers met KANS (klachten van armen, nek of schouder) of hun leidinggevende. In totaal zijn 66 werkplekadvisen voor de medewerker naar de leidinggevende gestuurd (in 2012 gebeurde dat 58 keer). Die adviezen gaan om de aanschaf van een voorziening zoals een toetsenbord, bureaustoel of documenthouder.

Ongevallenmelding, -registratie en -onderzoek

Ongevallen worden vanaf 2012 gestructureerd gemeld, geregistreerd en onderzocht. De arbo-coördinator onderzoekt alle ongevallen die worden gemeld, en neemt de ongevallen tijdens school- of werktijd in het register op. Waar mogelijk worden maatregelen genomen om herhaling te voorkomen.

In 2013 zijn in het digitale meldsysteem 103 incidenten gemeld (in 2012 waren dit er 93), waarvan 22 ongevallen (was 23). Bij nader onderzoek is gebleken dat het in 6 van deze 22 gevallen niet om een bedrijfsongeval ging. In 16 (was 14) van de 22 gevallen ging het om een ongeval met letsel door een voorval tijdens

school- of werktijd. Het Horizon College wil graag bevorderen dat ongevallen intern gemeld worden. Hiervoor is aandacht gevraagd in het locatieoverleg en in Horizon Berichten, en alle bhv'ers zijn geïnformeerd over de ongevallengegevens van het voorgaande jaar.

Voorlichting en instructie

Kennis is een voorwaarde om veilig en gezond te kunnen werken. Daarom geven onze preventiemedewerkers voorlichting en instructie over veilig en gezond werken aan onze medewerkers. Ook in de introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers is ruimte gemaakt voor kennis over arbeidsomstandigheden. Sinds 2012 vinden

medewerkers op het intranet informatie over allerlei arbo-onderwerpen op de pagina Arbo, Verzuim en Leefstijl. We hebben ook alle arbo-informatie van de praktijklokalen Techniek op het portaal geplaatst.

In 2013 zijn diverse cursussen en workshops uitgevoerd, waaronder een cursus Opslag en Omgaan met Gevaarlijke Stoffen. Een cursus Gezond Stemgebruik om stemklachten te verhelpen of te voorkomen, werd door vijftien medewerkers gevolgd. Ongeveer zeventig medewerkers hebben de workshop Wat KANS, Wat Werkstress! gevolgd. De veiligheidkundige van Tinquely Xperts heeft een voorlichting verzorgd



door docenten Schilderen en Voertuigtechniek. De training Omgaan met Ongewenst Gedrag is door 26 medewerkers gevolgd. Daarnaast verzorgde de preventiemedewerker bij de afdeling Voertuigtechniek een voorlichting over de verplichte registraties en arboinformatie op het intranetportaal. In Horizon Berichten verschenen in 2013 vier publicaties over arbeidsomstandigheden.

Organisatie en opleiding preventiemedewerkers

In 2013 is de samenstelling en organisatie van de preventiemedewerkers niet veranderd. De preventiemedewerkers en de arbocoördinator zijn drie keer bij elkaar geweest voor overleg, afstemming en instructie. Eén preventiemedewerker heeft de cursus Frisse Scholen gevolgd, over de klimaatbeheersing in schoolgebouwen voor mbo en voortgezet onderwijs.

Arbocommissie

De arbocommissie heeft een stimulerende, ondersteunende, toetsende en adviserende taak bij arbozaken. Het is een gemengde commissie van lijnverantwoordelijken, medewerkers P&O en leden van de Ondernemingsraad. De samenstelling van deze commissie bleef in 2013 hetzelfde en ze kwam drie keer bijeen.

6.7 Speerpunten personeelsbeleid 2014

Ook in 2014 ontwikkelen we het personeelsbeleid verder. De afspraken daarvoor sluiten aan op de behaalde resultaten in 2013 en op de



plannen van het Ministerie van OCW. We richten ons daarom op kwaliteit van onderwijs, op de professionalisering van onze medewerkers en op intensivering en verkorting van opleidingsprogramma's.

- *Professionalisering*

We willen niet alleen de doelen van het Horizon College waarmaken, maar ook de afspraken uit het Bestuursakkoord. Dat betekent onder meer dat driekwart van het professionaliseringsbudget besteed wordt aan de verdere professionalisering van onderwijsgeven, om hun kennis, vaardigheden en professionele houding te verbeteren en teamwork te bevorderen. Dit met het doel om de

kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Daarnaast blijft de focus gericht op de ontwikkeling van onderwijskundig leiderschap, ICT-competenttrajecten en mastertrajecten. Elke sector heeft een professionaliseringsplan gemaakt voor 2014.

- *Duurzame inzetbaarheid*

De gemiddelde leeftijd in het Horizon College stijgt al jaren. We onderzoeken steeds diepgaander wat de gevolgen zijn van de vergrijzing en ontgroening in de diverse sectoren. Zodra we helder in kaart hebben waar welke kwalitatieve frictie ontstaat, kunnen we beter inspelen op toekomstige ontwikkelingen, waaronder de vervangingsvraag.

Handig om te weten voor u dit hoofdstuk leest

Wij onderscheiden in de formatie de volgende categorieën:

- OP, onderwijzend personeel;
- OOP, onderwijsondersteunend personeel zoals instructeurs, onderwijsassistenten, eerstelijns deelnemersbegeleiders, medewerkers van open leercentra en andere medewerkers die direct met deelnemers werken;
- AOP, algemeen ondersteunend personeel dat niet direct onderwijsondersteunend is;
- MP, management.

Om de formatie vast te stellen, gaan wij elk jaar uit van de peildatum 31 december. Met de formatie bedoelen we alleen het personeel met een vast of tijdelijk dienstverband; ingeleend personeel blijft buiten beschouwing.



7 | Kengetallen personeel Formatieontwikkelingen 2013

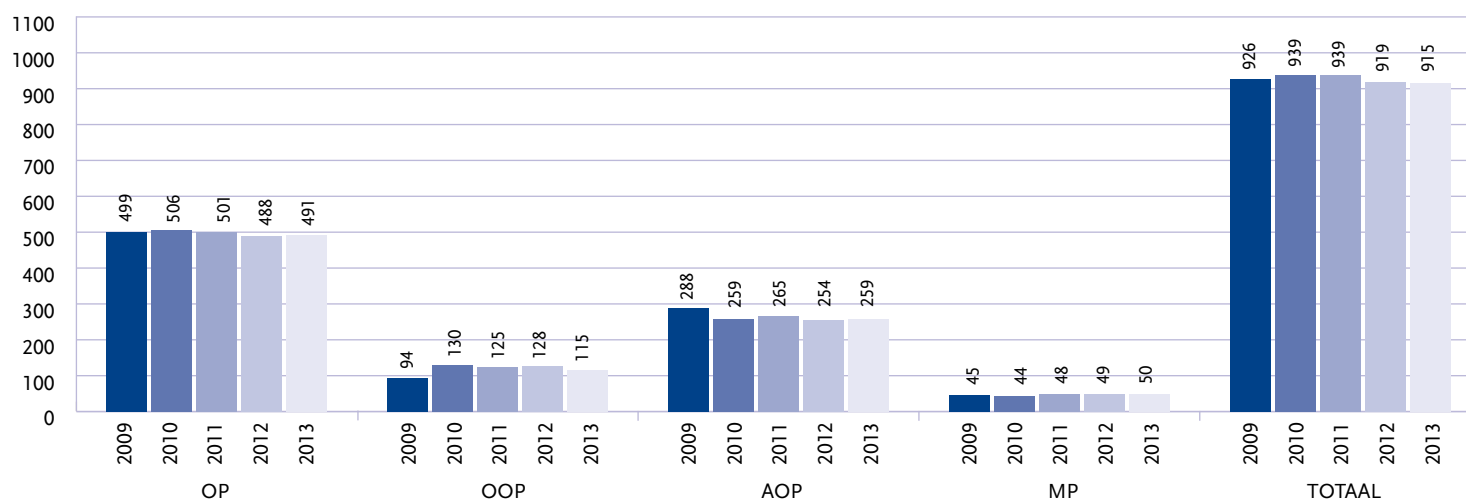
In dit hoofdstuk leest u alles over de formatieontwikkelingen van het Horizon College in 2013. We bespreken deze per functiecategorie (paragraaf 7.1), procentueel (paragraaf 7.2) en naar geslacht (paragraaf 7.3). Ook kijken we naar vaste versus tijdelijke formatie (paragraaf 7.4). Daarna gaan we in op de formatieontwikkeling naar leeftijds- en functiegroep (paragraaf 7.5), naar leeftijdscategorie (paragraaf 7.6), per functieniveau (paragraaf 7.7) en per sector (paragraaf 7.8). Tot slot leest u meer over het effect van de BAPO-regeling (paragraaf 7.9), de in- en uitstroom van het personeel (paragraaf 7.10) en het beleid dat het Horizon College heeft gevoerd om de uitkeringen na ontslag te beheersen (paragraaf 7.11).

7.1 Formatieontwikkeling per functiecategorie

Ten opzichte van de formatie op 31 december 2012 is de personeelsbezetting, weergegeven in het aantal fte, licht gedaald: van 919 fte naar 915 fte, een daling van 0,5 procentpunt. De personeelsbezetting daalde alleen in de categorie onderwijsondersteunend personeel (OOP): met 13 fte ten opzichte van vorig jaar. De bezetting van het onderwijzend personeel is met 3 fte gestegen en van het algemeen ondersteunend personeel (AOP) met 5 fte. De managementbezetting is met 1 fte gestegen, doordat



Figuur 7.1 | Overzicht fte per personeelscategorie



een hoofd Onderwijsfaciliteiten is toegevoegd aan de sector Bestuurs- en Managementondersteuning.

7.2 Formatieontwikkeling in percentages

In figuur 7.2 ziet u hoe de formatie van de verschillende personeelscategorieën zich heeft ontwikkeld ten opzichte van de totale formatie.

Figuur 7.2 | Tabel percentages per personeelscategorie

	OP	OOP	AOP	MP
2009	53,9%	10,2%	31,1%	4,9%
2010	53,9%	13,8%	27,6%	4,7%
2011	53,4%	13,3%	28,2%	5,1%
2012	53,1%	13,9%	27,6%	5,3%
2013	53,7%	12,6%	28,3%	5,5%

Het aandeel onderwijsondersteunend personeel (OOP) is de enige categorie die gedaald is, namelijk met 0,7 procentpunt. Dit wordt grotendeels verklaard doordat de medewerkers voor Deelnemers Informatie en Advies (DIA) (ongeveer 11 fte) verplaatst zijn van OOP naar algemeen ondersteunend personeel (AOP).

Daarnaast is de docentenformatie gestegen met 0,6 procentpunt en het management met 0,2 procentpunt.

Met direct personeel wordt bedoeld het totaal van onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. Het indirect personeel is het totaal van algemeen ondersteunend personeel en management.

7.3 Formatieontwikkeling en personele ontwikkeling naar geslacht

In figuur 7.3 ziet u hoe het aantal arbeidsplaatsen in fte is verdeeld over mannen en vrouwen. De totale formatie is verdeeld in 402 fte mannen en 513 fte vrouwen. Binnen de totale formatie nam het aandeel vrouwen met 0,1 procentpunt af en het aandeel mannen met 0,1 procentpunt toe.

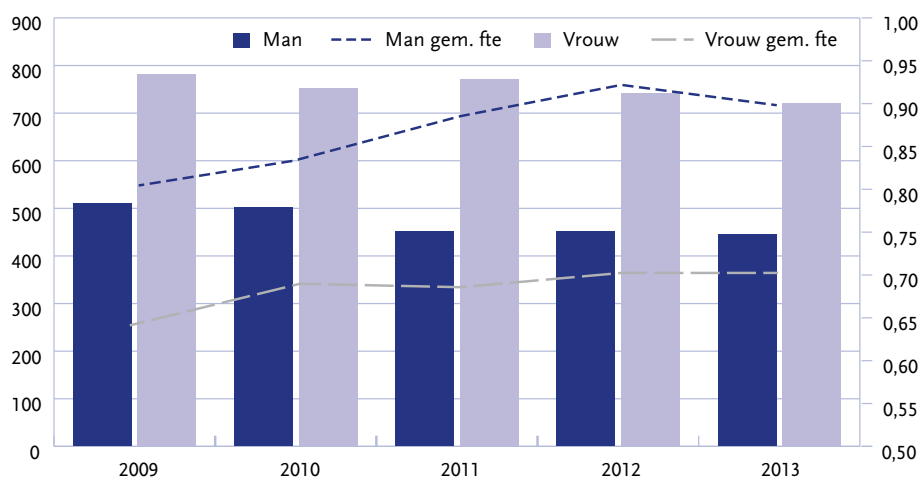
In figuur 7.4 vindt u een overzicht per categorie man-vrouw, maar nu naar aantallen mannen versus vrouwen. Op 31 december 2013 waren er

Direct	Indirect
64,1%	35,9%
67,7%	32,3%
66,7%	33,3%
67,0%	33,0%
66,2%	33,8%

in totaal 447 mannen en 730 vrouwen in dienst. Vergelijking van beide figuren laat zien dat Horizonbreed 56 procent van de formatie vrouw is, maar dat vrouwen getalsmatig 62 procent uitmaken van het personeelsbestand. Vrouwen hebben dus gemiddeld kleinere dienstverbanden dan mannen. Als we de figuren 7.3 en 7.4 beschouwen per personeelscategorie, werken er binnen het onderwijzend personeel meer vrouwen dan mannen, terwijl de formatieverhouding andersom is. Bij het algemeen ondersteunend personeel werken al jaren veel meer vrouwen dan mannen.

In figuur 7.4 ziet u ook hoe groot de gemiddelde betrekking van mannen en vrouwen is. Zowel bij mannen als bij vrouwen is deze gelijk gebleven aan 2012, respectievelijk 0,90 fte en 0,70 fte. Landelijk gezien is de aanstellingsomvang van

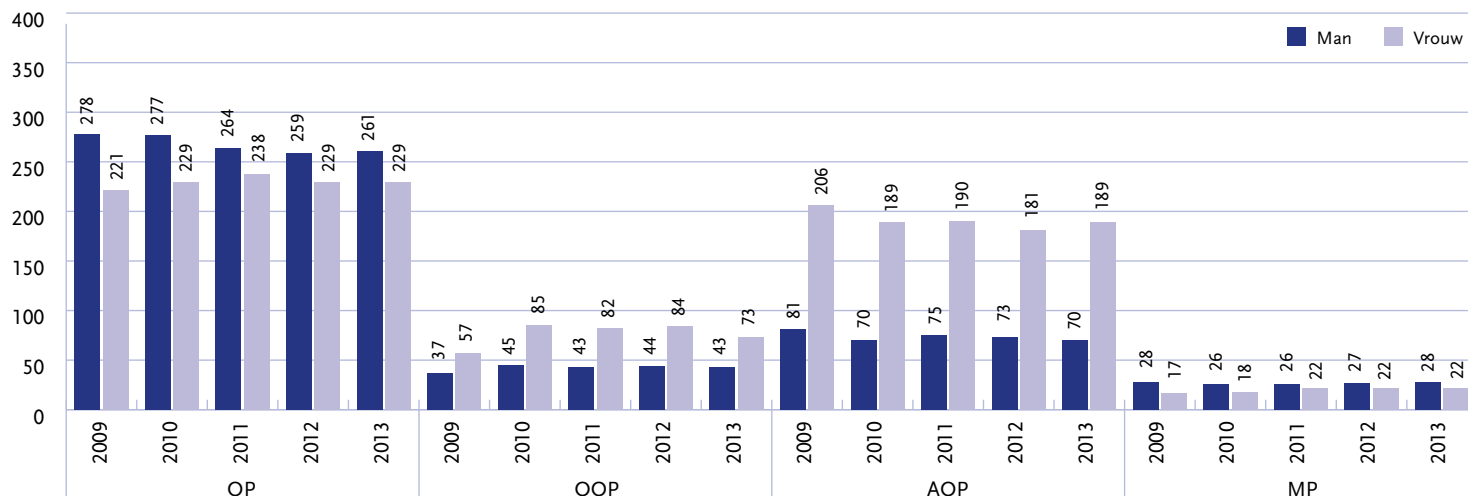
Figuur 7.4 | Man-vrouwverdeling naar personen



medewerkers in het mbo de afgelopen vijf jaar toegenomen. In onze organisatie is dat ook het geval. In 2009 was de gemiddelde betrekking van mannen 0,81 fte en van vrouwen 0,64 fte.

Voor de periode tot 2020 is voorzien dat de gemiddelde aanstellingsomvang voor docenten in het hele mbo stijgt. Bij management wordt hierin juist een daling verwacht tot 2020.

Figuur 7.3 | Man-vrouwverdeling in fte

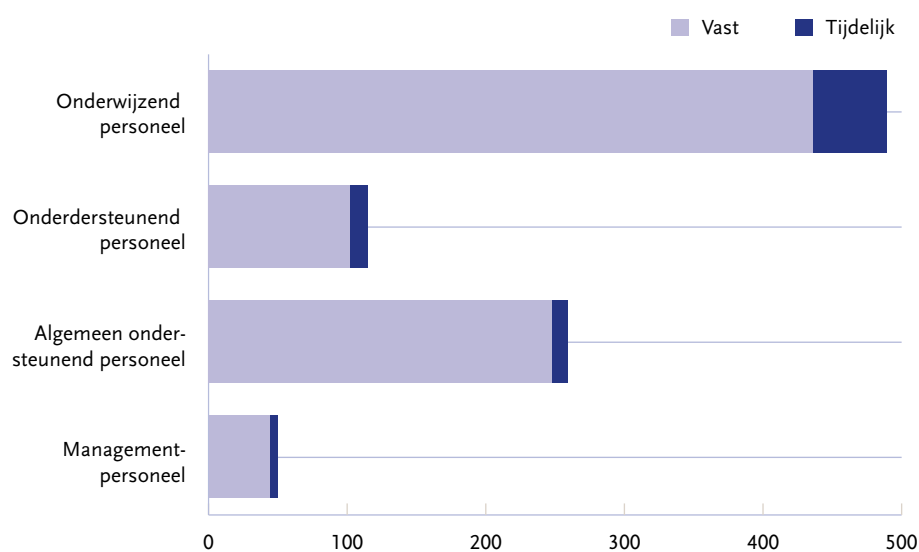


7.4 Vaste versus tijdelijke formatie

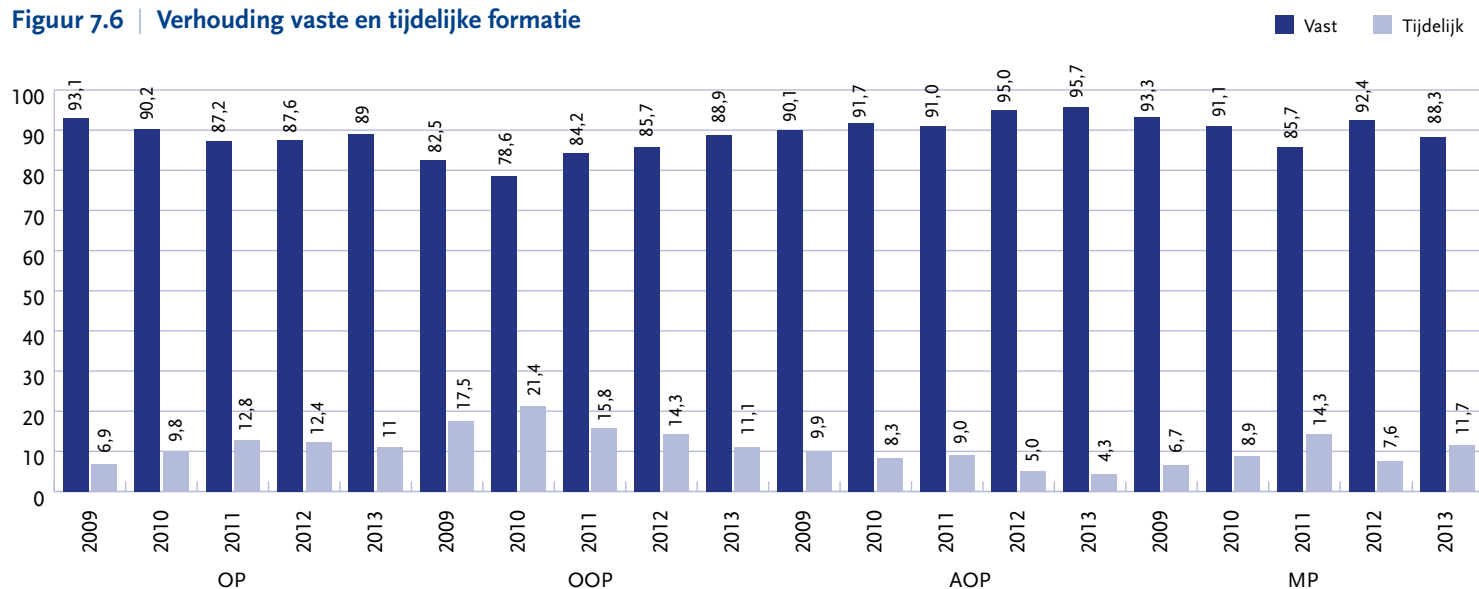
Op 31 december 2013 is het aandeel tijdelijk personeel voor het tweede achtereenvolgende jaar gedaald en wel naar 9,2 procent van de totale formatie. Dit was vorig jaar nog 10,4 procent. Een flexibele schil vinden we belangrijk om fluctuaties in onze activiteiten te kunnen opvangen. In figuur 7.5 ziet u de verhouding tussen vast en tijdelijk personeel per functiegroep op 31 december 2013.

In figuur 7.6 ziet u de verhouding tussen de vaste en tijdelijke formatie per personeels-categorie op 31 december van elk aangegeven jaar.

Figuur 7.5 | Verhouding vaste en tijdelijke formatie



Figuur 7.6 | Verhouding vaste en tijdelijke formatie



Handig om te weten voor u deze paragraaf leest

Om de formatie over de verschillende functieniveaus en de verschuivingen hierin goed te kunnen begrijpen, is het goed om te weten dat de schalen 2 tot en met 14 bij het Horizon College van het niet-onderwijzend personeel zijn. De schalen LB en LC (en LIO) worden gebruikt voor het onderwijsgevend personeel.



7.5 Formatieontwikkeling naar leeftijd en functiegroep

De effecten van de ontgroening en vergrijzing worden steeds zichtbaarder. Medewerkers werken langer door, doordat de regeling voor vroegtijdig uittreden is veranderd en langer doorwerken ook fiscaal aantrekkelijker is gemaakt. Hierdoor stijgt de gemiddelde leeftijd van ons personeelsbestand; in 2013 steeg deze naar 50,8 jaar, tegen 49,8 in 2012. Bij het management ligt de gemiddelde leeftijd met 53 jaar het hoogst en bij het onderwijsondersteunend personeel met 49,7 jaar het laagst. Het aandeel medewerkers dat jonger is dan 40 jaar, is gedaald van 16,6 procent naar 15,2 procent van het totaal. In de categorie

60-plus is opnieuw een flinke stijging zichtbaar; deze groep maakte in 2013 gemiddeld 21,4 procent uit van het totale personeelsbestand. Dit was in 2012 nog 16,5 procent. In figuur 7.7 ziet u de leeftijdsverdeling per functiecategorie binnen het Horizon College op 31 december 2013.

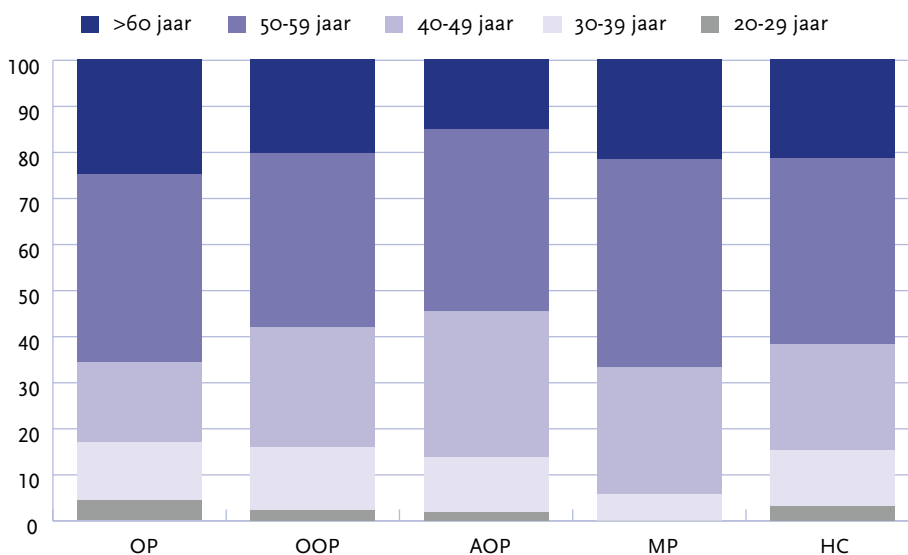
7.6 Formatieontwikkeling naar leeftijds categorie

Het aandeel medewerkers onder de 50 jaar is gedaald naar 38 procent van het totaal; dit was vorig jaar 41 procent en in 2011 was er in deze categorie nog sprake van een stijging. De grootste groep medewerkers onder de 50 jaar bevindt zich met 45 procent in de categorie algemeen ondersteunend personeel. In de categorie onderwijsend personeel is het aandeel medewerkers onder de 50 jaar 34 procent. Dit is vier procentpunt minder dan het aandeel medewerkers onder de 50 jaar van de totale formatie. Als we nieuw personeel aannemen, sturen we zo mogelijk op een evenwichtige leeftijdsopbouw.

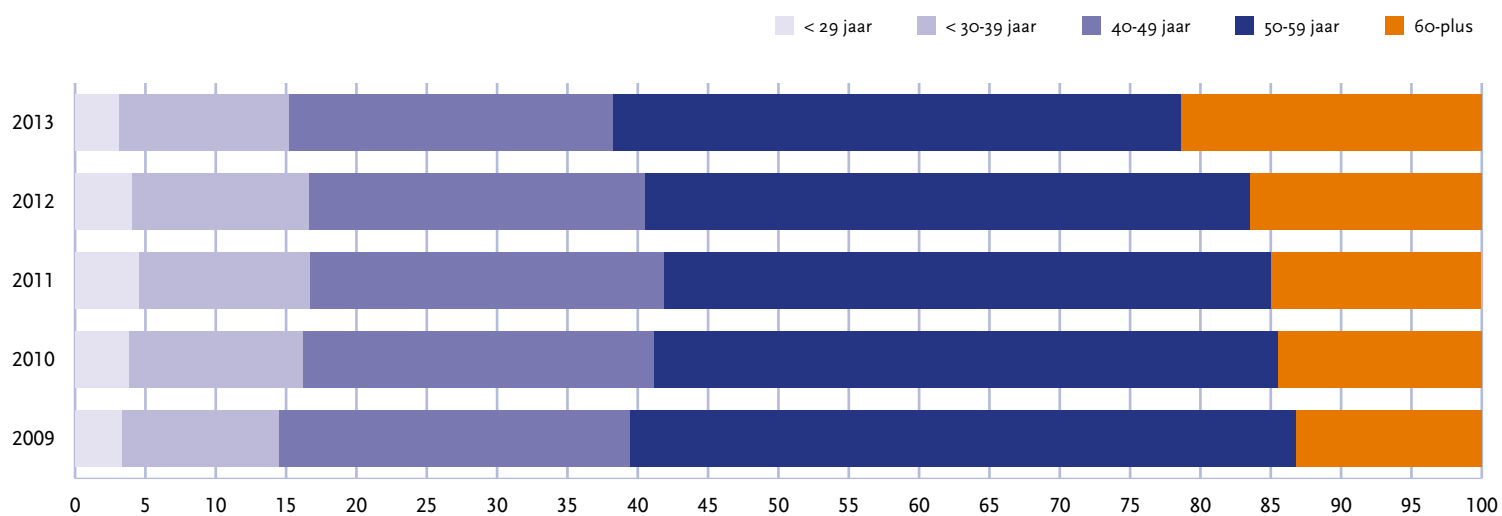
7.7 Formatieontwikkeling per functieniveau

Net als in 2012 maakte het onderwijsend personeel in 2013 53 procent uit van de personeelsformatie. Het aandeel docenten in de schaal LC neemt in de totale formatie af. In 2009 was dit nog 30 procent, tegen nu 23 procent. Dit komt doordat sectoren een vertrekkende

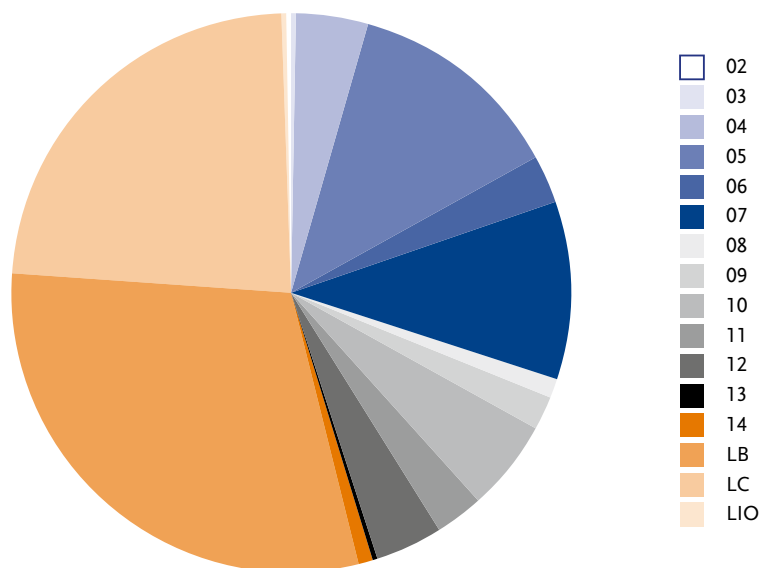
Figuur 7.7 | Formatie per functiecategorie in leeftijdsgroepen



Figuur 7.8 | Aandeel fte in de verschillende leeftijdscategorieën

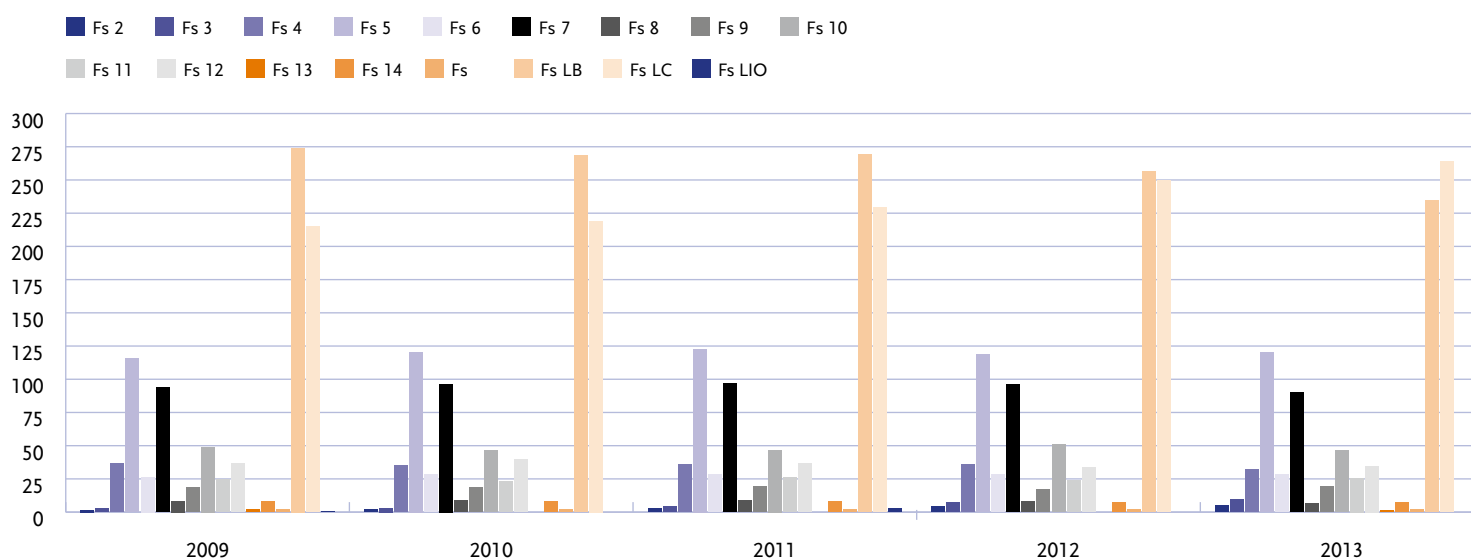


Figuur 7.9a | Aandeel fte per functieniveau



functieniveau	fte	%
02	1,5393	0,2%
03	2,4852	0,3%
04	36,3616	4,0%
05	115,6611	12,6%
06	26,4344	2,9%
07	93,9551	10,3%
08	8,4212	0,9%
09	18,4681	2,0%
10	49,0335	5,4%
11	24,6684	2,7%
12	36,8075	4,0%
13	2	0,2%
14	8	0,9%
LB	274,0103	29,9%
LC	215,1834	23,5%
LIO	0,7	0,1%

Figuur 7.9b | Fte-verdeling per functieniveau van 2009 tot 2013



LC-docent veelal laten vervangen door een LB-docent, die minder ingezet wordt op coördinerende en meer op lesgevende taken. Het aandeel docenten in schaal LB in de totale formatie is dan ook gestegen van 25 procent in 2009 naar 30 procent in 2013. In figuur 7.9b ziet u hoe de fte-verdeling zich per functieniveau heeft ontwikkeld in de afgelopen vijf jaar.

7.8 Formatieontwikkeling per sector

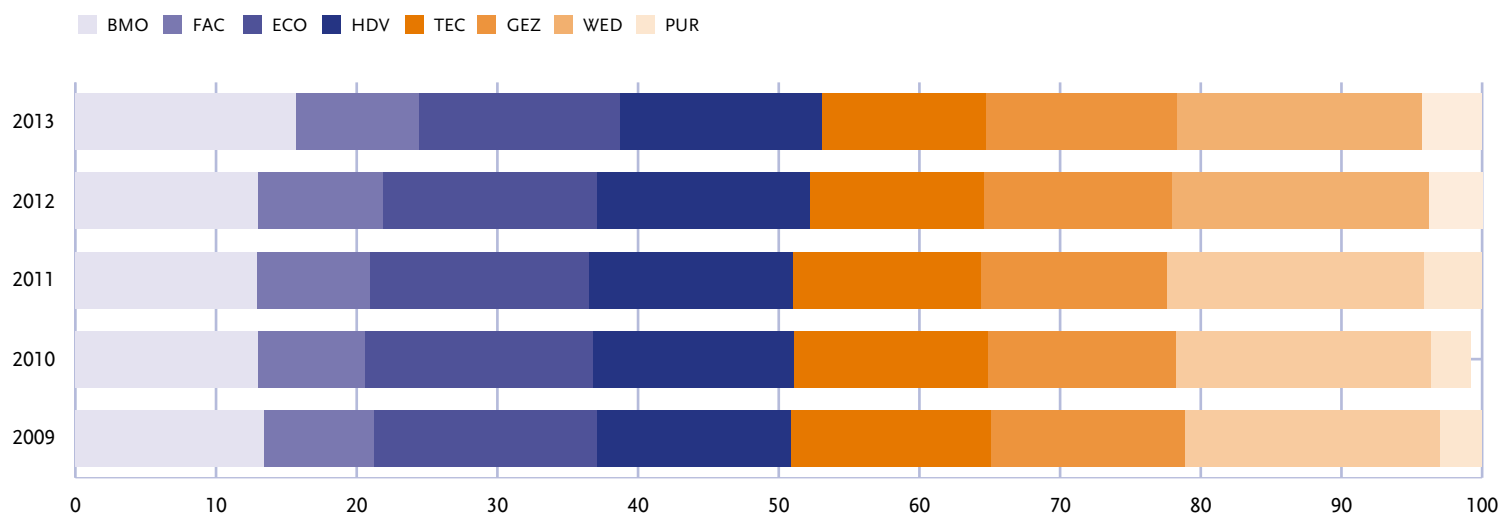
In figuur 7.10 ziet u een overzicht van de formatieontwikkeling per sector (in percentages ten opzichte van de totale formatie) op 31 december 2013. Bij Bestuurs- en Managementondersteuning (BMO) is de formatie gegroeid, omdat de

OLC- en N@tschoolformatie is verplaatst van de onderwijssectoren Economie, Handel & Dienstverlening en Techniek naar BMO. De sectoren Gezondheidszorg en Purmerend zijn iets gestegen in formatie. De overige sectoren laten een lichte daling zien. De sector Welzijn & Educatie is ondanks een daling al jaren de grootste sector.

7.9 Effect van de BAPO-regeling

Net als in voorgaande jaren maakten weer minder medewerkers gebruik van de BAPO-regeling, een regeling om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. Voor een deel komt dit doordat de leeftijd waarop gebruikgemaakt kan worden van deze regeling, is opgeschoven. In

Figuur 7.10 | Aandeel van de sectoren in fe als percentage van het Horizon College



	2009	2010	2011	2012	2013
BMO	123	122	121	119	144
FAC	72	71	75	82	80
ECO	146	152	146	139	131
HDV	127	133	136	139	132
TEC	132	129	125	114	107
GEZ	127	125	123	122	124
WED	168	174	171	168	160
PUR	27	29	39	35	39

BMO: Bestuurs- en Managementondersteuning, inclusief College van Bestuur

FAC : Facilitair Bedrijf

ECO : Economie

HDV : Handel & Dienstverlening

TEC : Techniek

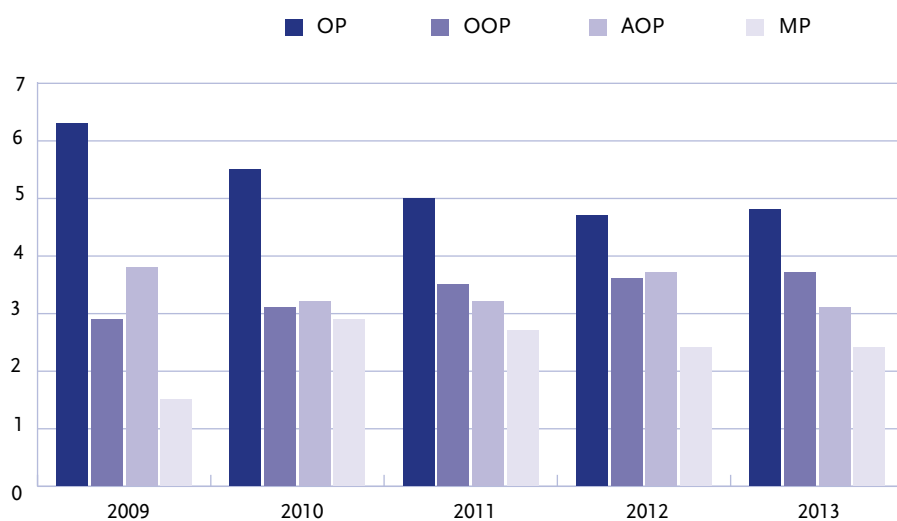
GEZ : Gezondheidszorg

WED : Welzijn & Educatie (inclusief projecten)

PUR : Purmerend



Figuur 7.11 | Gebruik van de BAPO-regeling in de verschillende personeelscategorieën



2013 is dat vanaf 55 jaar en vanaf 59 jaar voor verdubbeling van de regeling. Op het hoogtepunt in 2009 benutte 5 procent van de medewerkers de BAPO-regeling. Op 31 december 2013 maakte 4 procent van de medewerkers van deze regeling gebruik, 0,2 procentpunt minder dan

het jaar ervoor. Het onderwijzend personeel maakt met 4,8 procent het meest gebruik van deze regeling, en het management het minst (2,4 procent), terwijl deze laatste groep de hoogste gemiddelde leeftijd heeft in onze organisatie. Dit was in 2012 ook zo.

7.10 Uitstroom van personeel

In figuur 7.12 ziet u de formatieve uitstroom van personeel in 2013 in verhouding tot het zittend personeel, verdeeld naar functieniveau en functiecategorie. In 2013 is 49,7 fte nieuw personeel ingestroomd. In figuur 7.13 vindt u een overzicht van de redenen voor de uitstroom.

In 2013 stroomden 94 personen uit, met een gezamenlijke formatieomvang van 53 fte (tegen 91 personen en 58,7 fte in 2012). Personen die gebruikmaakten van de Regeling flexibel pensioen en uittreden (FPU-regeling), vormden opnieuw een kleiner deel van de totale uitstroom. Tot 2015 kunnen medewerkers die geboren zijn voor 1950, nog van deze regeling gebruikmaken. Voor de overige medewerkers resteert de optie ABP-keuzepensioen, een regeling die een vertrekbaarheid biedt vanaf 60 jaar.

Figuur 7.12 | Uitstroom van personeel, naar functieniveau en functiecategorie

	In dienst per personeelscategorie					Uit dienst per personeelscategorie				
	OP	OOP	AOP	MP	Totaal	OP	OOP	AOP	MP	Totaal
1 t/m 5		23,6	132,5		156,0		0,6	6,4		7,0
6 t/m 10		91,5	104,8		196,3		6,3	1,9		8,2
11 t/m 13	0,9		22,2	40,4	63,5			0,7	1,8	2,5
14 t/m 18				10,0	10,0				2,0	2,0
LB t/m LC	489,9				489,9	33,3				33,3
Totaal	490,8	115,1	259,5	50,4	915,7	33,3	6,9	9,0	3,8	53,0

Figuur 7.13 | Redenen voor uitstroom

Reden voor vertrek	OP	OOP	AOP	MP	Eindtotaal
Einde van contract	15,7	4,5	2,5		22,7
Einde vervanging	0,6		0,4		1,0
Flexibel pensioen uittreden	6,5		0,8	1,8	9,1
Instroom WIA			0,7		0,7
Keuzepensioen	0,4		0,6		1,0
Op eigen verzoek	3,1	0,7	1,5		5,3
Overleden	1,8				1,8
Pensioen	1,2	0,7	1,6	1,0	4,5
Vrijwillige beëindiging	2,8	1,1	0,9	1,0	5,8
Wederzijds goedvinden	1,2				1,2
Eindtotaal	33,3	6,9	9,0	3,8	53,0

7.11 Beleid om de uitkeringen na ontslag te beheersen

Eigenrisicodragerschap WIA

Het Horizon College is eigenrisicodrager in het kader van de WGA (Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten). Dit houdt in dat het Horizon College zelf de WGA-uitkeringen van zijn (ex)medewerkers bekostigt voor een periode van tien jaar en ook verantwoordelijk is voor de re-integratie van zieke medewerkers. In 2013 bedroeg de instroom naar de WGA twee medewerkers. Voor twee medewerkers die in 2012 nog een WGA-uitkering hadden, is in 2013 vastgesteld dat zij in aanmerking komen voor de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten). Voor een medewerker is met terugwerkende kracht vastgesteld dat zij recht op WW heeft in plaats van WGA. Deze uitkering

hoeft het Horizon College niet zelf te bekostigen. Hiermee is het aantal WGA-uitkeringsgerechtigden in 2013 afgenomen van elf tot tien. Daarnaast worden er nog drie niet vastgestelde uitkeringen verwacht.

Eigenrisicodragerschap werkloosheid

Het Horizon College valt onder de wettelijke WW-regeling die van toepassing is op werknemers in het onderwijs en bij de overheid. Onze organisatie is eigenrisicodrager voor de Werkloosheidswet (WW) en de Bovenwettelijke werkloosheidsregeling beroepsonderwijs en volwasseneneducatie. Dit houdt in dat het Horizon College zelf de WW-uitkeringen en ook de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen van (ex)medewerkers bekostigt, zolang deze medewerkers recht hebben op de uitkering. Naast het eigenrisicodragerschap heeft het Horizon

College een re-integratieverplichting voor zijn medewerkers die dreigen werkloos te raken en voor ex-medewerkers die al een werkloosheidsuitkering ontvangen.

Het Horizon College heeft beleid gemaakt voor de re-integratie van werkloze (ex-)medewerkers. Daarbij schakelen we diverse re-integratiebureaus in, die expertise hebben in de re-integratie van de verschillende doelgroepen. Door (ex-)medewerkers te begeleiden bij het vinden van een nieuwe baan, toont het Horizon College zich sociaal betrokken en houdt het de kosten van werkloosheidsuitkeringen zo laag mogelijk. Op 1 januari 2014 ontvingen 18 (ex-)medewerkers van het Horizon College een WW-uitkering. Op diezelfde peildatum kwamen vijf medewerkers in aanmerking voor een bovenwettelijke WW-uitkering.



8 | Speciale budgetten

Hoe hebben we ze besteed?

In 2013 heeft het Horizon College opnieuw speciale budgetten besteed. Deze rijksmiddelen zijn bedoeld om de aansluiting tussen opleiding en praktijk te verbeteren, het beroepsonderwijs te vernieuwen en zwakkere deelnemers meer kansen te bieden. In dit hoofdstuk leest u wat we gedaan hebben met de middelen uit de Regeling stagebox (paragraaf 8.1), de Regeling taal en rekenen (paragraaf 8.2) en de Regeling schoolmaatschappelijk werk in het mbo (paragraaf 8.3).

8.1 Resultaten overgehevelde middelen uit Regeling stagebox 2012

We werken er hard aan dat elke deelnemer een geschikte stage- of simulatieplaats vindt met voldoende begeleiding. Dit hebben we bevorderd met het geld uit de Regeling stagebox beroeps- onderwijs, die liep tot en met 2012. De middelen uit deze regeling die in 2012 nog niet waren besteed, zijn overgeheveld naar 2013.

In dit jaarverslag worden deze gelden verantwoord aan de hand van de doelstellingen die zijn genummerd volgens de monitor van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).

Figuur 8.1 | Resultaten op doelstellingen voor voldoende passende stages en adequate begeleiding bij stages (in euro's)

Beschikbaar gestelde middelen	Toegekend	Besteed	Nog te besteden
tot en met voorgaand jaar	5.002.376	4.754.497	247.880
verslagjaar	0	247.880	-247.880
vóór 1 januari 2014	5.002.376	5.002.377	0

Specificatie totaal bestedingen in het jaar 2013, besteding € 247.880

Doelstellingen	personeel	overig	%aandeel allochtoon	% aandeel competentie-gerichte beroeps-opleidingen	aantal	aantal	samen- werking met andere partijen J/N
					stage- plaatsen	simulatie- plaatsen	
1.a. zorg dragen voor passende stage- / simulatieplaatsen							J
1.b intensieve begeleiding naar stage-simulatieplaatsen	90.553	3.125	11	100	5.930		J
2.a aanbieden van passende stageplaatsen	104.526	5.000	11	100	3.700		J
2.b creëren van simulatieplaatsen	31.766			100		108	J
2.c adequate opleiding van deelnemersbegeleiders	12.908						J
Totaal bestedingen in het jaar 2013	239.754	8.125					J