



# Sociaal Jaarverslag 2023



# Inhoud

## Voorwoord

### 1. Medewerkers

- 1.1 Omvang personeelsbestand
- 1.2 Personeelsaanwas
- 1.3 Leeftijd
- 1.4 Man-vrouw verhouding

### 2. Inzet en formatie

- 2.1 Functiecategorieën
- 2.2 Formatiebeleid en functiemix
- 2.3 Management
- 2.4 Diverse kenmerken van aanstelling
- 2.5 Gebruik seniorenverlof
- 2.6 Leraren- en personeelstekort
- 2.7 Onderwijsregio
- 2.8 Vacatures
- 2.9 Banenafpraak
- 2.10 Salarisverhoging cao
- 2.11 Personeelsvoorzieningen

3

5

5

5

8

8

10

10

12

12

12

14

14

14

14

14

15

16

### 3. Professionele ontwikkeling medewerker en organisatie

- 3.1 Teams aan zet 19
- 3.2 Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid 19
- 3.3 Scholingsplan en scholingsbudget 20
- 3.4 Leren & Ontwikkelen van medewerkers 20
- 3.5 Zij-instroom 21
- 3.6 Mondriaan als opleidingsschool 21
- 3.7 Regeling stagevergoeding 21
- 3.8 Reisbalans 22
- 3.9 Feest 22

### 4. Inzetbaarheid

- 4.1 Arbeidsomstandigheden en werkdruk 24
- 4.2 (Bovenwettelijke) WW-uitkering 24
- 4.3 Aanpak ziekteverzuim 25
- 4.4 Veiligheid en ondersteuning van medewerkers 25
- 4.5 Personeelsraadgever 28
- 4.6 Risico-inventarisatie en -evaluatie 28

19

19

20

20

21

21

21

22

22

22

24

24

24

25

25

28

28

# Voorwoord

In dit sociaal jaarverslag rapporteert Mondriaan over alle zaken die te maken hebben met haar werknemers. Hierdoor kunnen er veel overeenkomsten worden gevonden met het geïntegreerd jaardocument 2023. Mondriaan heeft de keuze gemaakt om de genoemde documenten niet aan elkaar te verbinden. Dit om tegemoet te komen aan de wens van stakeholders om meer data te verschaffen. Belangrijk bij het lezen van dit sociaal jaarverslag is dat de peildatum van gegevens op 31 december 2023 is gesteld, tenzij anders aangegeven. Daarnaast is het belangrijk om er rekening mee te houden dat er mogelijk kleine discrepanties in de cijfers zichtbaar zijn. Deze discrepanties zijn het gevolg van het afronden van cijfers op nul decimalen.

2023 was een jaar van doorontwikkeling van allerlei ontwikkelingen die tijdens de covid-pandemie in de grondverf gezet waren zoals de organisatieontwikkeling richting Teams aan zet en de aandacht voor Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid. De veerkracht van medewerkers (en het percentage ziekteverzuim) behoeften ook in 2023 aandacht. Het voorzieningenpakket is derhalve weer verder uitgebreid.





# Hoofdstuk 1

## Medewerkers

# 1. Medewerkers

## 1.1 Omvang personeelsbestand

Op 31 december 2023 telde Mondriaan 2394 medewerkers. Er is sprake van een afname van 1% in het personeelsbestand ten opzichte van 31 december 2022. Het aantal fte's is afgenomen met 34. De afname van fte's zit bij de scholen.

## 1.2 Personeelsaanwas

In 2023 zijn er 271 medewerkers ingestroomd bij Mondriaan, de instroomratio was 11,2%. Tot de instroom worden ook collega's gerekend die in de loop van 2023 een urenbreiding hebben gekregen. Ten opzichte van 2022 is het instroompercentage in 2023 gedaald. Dit kan te maken hebben met het wegvallen van de NPO gelden. Daarnaast zijn er 295 medewerkers uitgestroomd, de uitstroomratio was 12,2%. Van de 295 medewerkers zijn er 44 uitgestroomd als gevolg van (keuze)pensioen, dit betreft 14,9% van de totale uitstroom.

Tabel 1.1 Omvang personeelsbestand eind 2023

	2023				2022			
	medewerkers	%	fte's	%	medewerkers	%	fte's	%
scholen	1.840	77%	1.471	74%	1.892	78%	1.531	76%
diensten	554	23%	507	26%	526	22%	481	24%
<b>totaal</b>	<b>2.394</b>	<b>100%</b>	<b>1.978</b>	<b>100%</b>	<b>2.418</b>	<b>100%</b>	<b>2.012</b>	<b>100%</b>

Tabel 1.2 Personeelsaanwas

	2023		2022		
	aantal	fte's	aantal	fte's	
aantal per 31-12-2022	2.418	2.012	aantal per 31-12-2021	2.363	1.963
aanstellingen	271	195	aanstellingen	312	237
vertrek	-295	-232	vertrek	-257	-198
uitbreiding dienstverband		33	uitbreiding dienstverband		40
vermindering dienstverband		-30	vermindering dienstverband		-31
aantal per 31-12-2023	2394	1.978	aantal per 31-12-2022	2.418	2.012
instroomratio		11,2%	instroomratio		13,2%
uitstroomratio		-12,2%	uitstroomratio		-10,9%
<b>totaal</b>		<b>-1,0%</b>			<b>2,3%</b>

### 1.2.1 Vertrek door (keuze-) pensioen

Net als de meeste onderwijsinstellingen heeft Mondriaan relatief veel oudere werknemers in dienst, 63% is ouder dan 44 jaar. Dit komt doordat met name docenten en instructeurs vaak op oudere leeftijd als zij-instromers in het mbo gaan werken.

Door (keuze) pensioenering vertrokken er 44 medewerkers (36,7 fte), ten opzichte van 50 medewerkers (41 fte) in 2022. De uitstroom door (keuze) pensioenering zal vanaf 2025 weer toenemen. Het totale vertrek van gepensioneerden en van nieuwe medewerkers (zie volgende pagina) is in 2023 gedaald ten opzichte van 2022.

Tabel 1.3 Pensioneringen naar functiecategorieën in aantallen

	2023			2022		
	pensioen	keuze pensioen	totaal	pensioen	keuze pensioen	totaal
OP	8	16	24	12	20	32
BOBP		2	2	1		1
AOBP	12	6	18	13	4	17
<b>totaal</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>44</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>50</b>

Tabel 1.4 Pensioneringen 2023 - 2027 in fte's

	2023	2024	2025	2026	2027
OP	-18,4	18,4	13,8	29,3	21,3
BOBP	-1,6	1,6	2,8	2,7	3,7
AOBP	-16,7	10,5	24,1	23,1	27,7
<b>totaal</b>	<b>-36,7</b>	<b>30,5</b>	<b>40,7</b>	<b>55,1</b>	<b>52,7</b>



## 1.2.2 Vertrek jonge- en nieuwe medewerkers

De jongere medewerkers (<36 jaar) behoeven extra aandacht. Jonge medewerkers blijken, niet alleen bij Mondriaan, maar ook binnen andere organisaties, het snelst op zoek te gaan naar een nieuwe baan.

Om startende docenten (dit betekent niet per se jonge docenten) te ondersteunen - en een snel afscheid te voorkomen - voorziet de geldende cao mbo in extra tijd voor startende docenten. In de normjaartaak van startende docenten wordt 6,25% van de tijd gereserveerd voor inwerkactiviteiten. Het oormerk "starter" blijft 24 maanden lang gelden voor beginnende docenten en wordt automatisch meegenomen in het opstellen van de jaartaakbrief. Het is belangrijk om jonge en/of startende medewerkers te behouden voor de organisatie. Een startersregeling, introductiebijeenkomst, onboardingprogramma, etc. beogen hieraan bij te dragen.

Landelijk gaat men voor OP uit van ongeveer 25% uitval van docenten in de eerste jaren. Helaas zien we bij Mondriaan bijna hetzelfde beeld. Voor Mondriaan is het zaak vooral in de eerste twee jaar meer aandacht aan nieuwe medewerkers te besteden teneinde vertrek uit eigener beweging te voorkomen.

Tabel 1.5 Vertrekredenen nieuwe medewerkers (>= 6 maanden contract)

peildatum 31-12-2023 vertrek tussen: 1-1-2021 - 31-12-2023	OP vertrek binnen:				OBP vertrek binnen:				totaal OP + OBP vertrek binnen			
	1 jaar	2 jaar	3 jaar	totaal	1 jaar	2 jaar	3 jaar	totaal	1 jaar	2 jaar	3 jaar	totaal
ontslag eigen verzoek	36	21	5	62	14	14	4	32	50	35	9	94
van Rechtswege	31	19	3	53	24	14	1	39	55	33	4	92
anders*												
<b>totaal</b>	<b>67</b>	<b>40</b>	<b>8</b>	<b>115</b>	<b>38</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>71</b>	<b>105</b>	<b>68</b>	<b>13</b>	<b>186</b>
aantal nieuwe medewerkers				523				479				1002
% voortijdig vertrek				22,0%				14,8%				18,6%

\* ontslag in proeftijd, staande voet, pensioen

Tabel 1.6 Vertrekredenen nieuwe medewerkers t/m leeftijd 35 jaar (>= 6 maanden contract)

peildatum 31-12-2023 vertrek tussen: 1-1-2021 - 31-12-2023	OP vertrek binnen:				OBP vertrek binnen:				totaal OP + OBP vertrek binnen			
	1 jaar	2 jaar	3 jaar	totaal	1 jaar	2 jaar	3 jaar	totaal	1 jaar	2 jaar	3 jaar	totaal
ontslag eigen verzoek	16	9	1	26	7	5	2	14	23	14	3	40
van Rechtswege	16	9	1	26	10	5	1	16	26	14	2	42
anders*												
<b>totaal</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>52</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>49</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>82</b>
aantal nieuwe medewerkers				195				206				401
% voortijdig vertrek				26,7%				14,6%				20,4%

\* ontslag in proeftijd

### 1.3 Leeftijd

De gemiddelde leeftijd in 2023 was 47,5 jaar, een stijging van 0,7 jaar ten opzichte van 2022. Ter vergelijking: in Nederland is de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking ongeveer 42 jaar, in de mbo-sector 45,8 jaar en in de zorg ongeveer 44 jaar.

Tabel 1.7 Leeftijdsspreiding medewerkers

	2023		2022	
	aantal	fte's	aantal	fte's
<= 24	43	2,2%	56	2,8%
25 - 34	319	16,1%	355	17,6%
35 - 43	370	18,7%	369	18,3%
44 - 54	562	28,4%	570	28,3%
55 - 59	307	15,5%	295	14,7%
>= 60	377	19,1%	368	18,3%
<b>totaal</b>	<b>1.978</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.012</b>	<b>100,0%</b>

Tabel 1.8 Gemiddelde leeftijd mannen en vrouwen

	2023	2022
beiden	47,5	46,8
mannen	47,5	47,2
vrouwen	46,4	46,4

Tabel 1.9 Gemiddelde leeftijd OP, BOBP en AOBP

	2023	2022
OP	46,9	46,6
BOBP	44,2	43,9
AOBP	47,4	47,6

### 1.4 Man-vrouw verhouding

Tabel 1.10 Leeftijdsspreiding medewerkers

2023						2022					
aantal			fte's			aantal			fte's		
man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal
868	1.526	2.394	783	1.195	1.978	901	1.517	2.418	807	1.205	2.012
36%	64%	100%	40%	60%	100%	37%	63%	100%	40%	60%	100%







# Hoofdstuk 2

## Inzet en formatie

## 2. Inzet en formatie

### 2.1 Functiecategorieën

Mondriaan kent drie functiecategorieën: OP, BOBP en AOBP. Docenten en instructeurs vanaf schaal 7 maken onderdeel uit van een onderwijsteam. De docenten worden aangemerkt als OP, onderwijsgevend personeel. De instructeurs en onderwijsassistenten worden aangemerkt als bijzonder ondersteunend en beheerspersoneel (BOBP). Medewerkers die werkzaam zijn in de administratieve ondersteuning van het onderwijs, de stafdiensten en in het management worden gerekend tot het algemeen ondersteunend en beheerspersoneel (AOBP).

Eind 2023 waren er 2394 medewerkers in dienst van Mondriaan. Deze medewerkers waren samen verantwoordelijk voor 1978 fte's. In vergelijking met 2022 is het personeelsbestand met 34 fte afgenomen, een lichte daling ten opzichte van 2022. De daling zit vooral bij de OP/BOBP met 60 fte in vergelijking met 2022. In 2024 zal gewerkt worden aan een voorstel om de toedeling van fte's aan stafdiensten te onderbouwen en te monitoren.

NB Vanaf 2024 zullen bovengenoemde functiecategorieën verdwijnen en Mondriaan de indeling van de mbo benchmark gaan hanteren: OP = onderwijsgevend personeel, DOP = direct ondersteunend personeel en IOP = indirect ondersteunend personeel. De systemen zijn hiertoe in 2023 ingericht.

Tabel 2.1 Verdeling fte's naar functiecategorie

	2023			2022		
	OP/BOBP	AOBP	totaal	OP/BOBP	AOBP	totaal
personeel in fte's	1.139	839	1.978	1.195	817	2.012
relatief aandeel	57,6%	42,4%	100%	59,4%	40,6%	100%

Tabel 2.2 Verdeling AOBP over scholen en diensten

	2023			2022		
	scholen	diensten	totaal	scholen	diensten	totaal
AOBP in fte's	347	492	839	347	471	817
relatief aandeel	41,3%	58,7%	100%	42,4%	57,6%	100%

Tabel 2.3 Verhouding OP/BOBP - AOBP in scholen

	2023			2022		
	OP/BOBP	AOBP	totaal	OP/BOBP	AOBP	totaal
personeel in fte's	1.125	347	1.471	1.185	347	1.531
relatief aandeel	76,4%	23,6%	100%	77,4%	22,6%	100%

## 2.1.1 Verdeling functieschalen

Mondriaan heeft met ingang van 1 januari 2022 geen medewerkers meer in de schalen 1 en 2. De minimumschaal voor medewerkers is schaal 3.5. Uitzondering zijn participatiebanen (aparte schaal) en leerarbeidsplaatsen.

Tabel 2.4 Verdeling functie-inschaling onderwijs

	2023					2022				
	fte's					fte's				
	OP	BOBP	AOBP	totaal		OP	BOBP	AOBP	totaal	
01 - 04		18	52	70	5%		25	70	95	6%
05 - 09		127	171	298	20%		157	160	317	21%
10/LB	372	53	40	465	32%	576	24	41	642	42%
11/LC	525		26	551	37%	401		23	424	28%
12/LD	29		13	42	3%	2		27	29	2%
≥ 13	1		44	45	3%			24	24	2%
	<b>927</b>	<b>198</b>	<b>346</b>	<b>1.471</b>	<b>100%</b>	<b>979</b>	<b>206</b>	<b>347</b>	<b>1.531</b>	<b>100%</b>

Percentages gaan over alle fte's, niet alleen docentfuncties.

Tabel 2.5 Verdeling functie-inschaling diensten

	2023					2022				
	fte's					fte's				
	OP	BOBP	AOBP	totaal		OP	BOBP	AOBP	totaal	
01 - 04			180	180	36%		0	177	177	37%
05 - 09		1	155	156	31%		1	142	143	30%
10/LB	2		36	38	7%	3		34	37	8%
11/LC	11		58	69	14%	6		56	62	13%
12/LD			45	45	9%			48	48	10%
≥ 13			18	18	3%			13	13	3%
	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>492</b>	<b>506</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>471</b>	<b>481</b>	<b>100%</b>

Percentages gaan over alle fte's, niet alleen docentfuncties.



## 2.2 Formatiebeleid en functiemix

In juli 2021 is het Mondriaan Formatiebeleid vastgesteld, met instemming van de ondernemingsraad. Met dit beleid wil Mondriaan een kwaliteitsslag maken, de carrièremogelijkheden van medewerkers bevorderen en Teams aan zet verder ontwikkelen. Dit wordt grotendeels gefinancierd uit de voormalige salarismixgelden.

Het formatiebeleid omvat de volgende aspecten met betrekking tot carrièremogelijkheden voor docenten:

- De functie van LC-docent is de spilfunctie binnen de onderwijsteams.
- Er zijn diverse hoger ingeschaalde onderwijsgevende functies toegevoegd aan het functiegebouw, waaronder LD, LE en hoofdinstructeur in schaal 10.
- Er wordt een functiemix voor docentfuncties geïmplementeerd, van 24,5-29% LB, 60% LC, 10-15% LD en 0,5-1% LE
- Het instrument van (strategische) personeelsplanning (SPP) wordt geïntroduceerd om het beleid op school- en dienstniveau uit te voeren en op concernniveau meerjarig te kunnen plannen.

Per 1 september 2023 is gestart met de invulling van de functiemix. De verhouding tussen de verschillende docentfuncties in 2022 en 2023 is te vinden in onderstaande tabel.

Tabel 2.6 Functiemix docentfuncties

functieschaal	2023		2022	
	fte's	%	fte's	%
LB	374	39,8%	570	58,2%
LC	536	57,1%	407	41,6%
LD	29	3,1%	2	0,2%
LE	0	0,0%	0	0,0%
<b>totaal</b>	<b>939</b>	<b>100,0%</b>	<b>979</b>	<b>100,0%</b>

In 2022 werden de 'salarismixdocenten', oftewel docenten met een LB-functie en een LC-betaling, nog meegeteld bij de LC-functies. Echter, vanaf 2023 is dit niet langer het geval. Het overgrote deel van deze docenten is gedurende het schooljaar 2022-2023 benoemd in een LC-functie.

<sup>1</sup> Feitelijke groei is 5 adjuncten, waarvan 2 keer 1ste adjunct in een school en 3 keer 2e adjunct in een school. Dit vloeit voort uit de versterking van directies in het kader van Teams aan Zet.

## 2.3 Management

In tabel 2.8 zijn alle managementfuncties binnen Mondriaan meegeteld; CvB-leden, onderwijsdirecteuren, schooldirecteuren, dienstdirecteuren, hoofden binnen de diensten en adjunct-directeuren. Bij de invulling van managementfuncties wordt gestreefd om het management een weerspiegeling te laten zijn van de medewerkers- en studentenpopulatie.

We zien een duidelijke toename in het aantal adjunct-directeuren<sup>1</sup>. Scholen met een personeelsbestand van minimaal 40 tot 45 fte hebben een directieteam bestaande uit een schooldirecteur en een adjunct-schooldirecteur. In gevallen waarin scholen vanwege omvang of complexiteit behoefte hebben aan meerdere adjunct-schooldirecteuren beslist het College van Bestuur hierover.

Tabel 2.7 Verhouding man-vrouw in managementfuncties inclusief hoofden en adjunct-directeuren\*

	2023		2022	
	man	vrouw	man	vrouw
mannen	37	45%	33	45%
vrouwen	46	55%	40	55%
<b>totaal</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

\* In 2022 zijn per abuis vacatures niet geteld. Bovendien geeft inzet van waarnemers middels ZZP een vertekend beeld.

## 2.4 Diverse kenmerken van aanstelling

Bij indiensttreding krijgen nieuwe medewerkers een aanstelling voor de duur van één jaar. In beginsel wordt na één jaar besloten of de aanstelling voor bepaalde tijd (tijdelijk) wordt omgezet naar een aanstelling voor onbepaalde tijd (vast), of de tijdelijke aanstelling wordt verlengd- of dat de tijdelijke aanstelling van rechtswege afloopt. Op deze manier krijgen nieuwe medewerkers in de meeste gevallen na tien maanden zekerheid met betrekking tot het arbeidsperspectief bij Mondriaan. Het percentage medewerkers dat na één jaar in vaste dienst komt is hoog. In de regel wordt alleen bij teruglopende studentaantallen-, bij onzekerheid over het functioneren-, of bij docenten in opleiding gebruik gemaakt van meerdere contracten voor bepaalde tijd.

Tabel 2.8 Verdeling met betrekking tot vast/tijdelijk in fte's

	2023		2022	
	man	vrouw	man	vrouw
vast	1.590	80%	1.585	79%
tijdelijk	388	20%	427	21%
<b>totaal</b>	<b>1.978</b>	<b>100%</b>	<b>2.012</b>	<b>100%</b>

## 2.4.1 Niet in loondienst

Om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen maken we bij Mondriaan gebruik van uitzendbureaus en een payrollpartner. Op deze manier is het mogelijk om extra medewerkers in te zetten op piekmomenten-, voor zwangerschapsvervanging- en op functies die buiten het functiebouwwerk van Mondriaan vallen. Zo gebruikt Mondriaan bijvoorbeeld ingehuurd surveillanten tijdens het afnemen van examens. De functie van surveillant komt echter niet voor in het functiebouwwerk. Ook worden surveillanten op zéér specifieke momenten ingezet, waardoor een aanstelling bij Mondriaan ingewikkeld is.

Daarnaast voorziet het gebruik van uitzenden en payrollen in de mogelijkheid om medewerkers die slechts voor een korte termijn worden ingezet als ziektevervanging- of voor een project te verlonen.

Tabel 2.9 Verdeling inzet op uitzend- en payrollbasis

	2023		2022	
	kosten €	aantal fte's	kosten €	aantal fte's
uitzendbasis	1.036.510	13	496.404	6
payroll	134.622	2	240.522	3
surveillanten	232.192	3	324.422	4
<b>totaal</b>	<b>1.403.324</b>	<b>18</b>	<b>1.061.348</b>	<b>13</b>

In tabel 2.9 worden de centraal gemaakte kosten omtrent de inzet van uitzendkrachten en payrollen weergegeven. De fte's van 2022 en 2023 zijn berekend op basis van de gemiddelde loonkosten van een Mondriaan-medewerker in 2023; deze keuze is gemaakt om de vergelijkingswaarde te behouden. In 2023 waren de gemiddelde loonkosten binnen Mondriaan € 80.370,-. De fte's zijn afgerond op 0 decimalen. Het inzetten van mensen op payrollbasis en surveillanten zijn in 2023 licht gedaald ten opzichte van 2022. Daarentegen is het aantal medewerkers op uitzendbasis fors gestegen. Dit is o.a. te verklaren door de krapte op de arbeidsmarkt.

## 2.4.2 Detacheringen

Voor een aantal functies wordt gebruik gemaakt van gedetacheerd personeel (inlenend). Ook worden soms Mondriaan-medewerkers aan andere onderwijsinstellingen, ministeries, etc. uitgeleend.

	2023	2022
inlenend	3,1	3,9
uitlenend	2,1	3,6

Het gaat bij de detacheringen om kleine aantallen. De schommelingen tussen 2022 en 2023 is derhalve als niet substantieel te beschouwen.

## 2.4.3 Inzet ZZP'ers

Voor een aantal zéér specifieke functies of moeilijk te vervullen functies maakt Mondriaan gebruik van ZZP'ers. Het gaat hierbij om werkzaamheden die enerzijds niet structureel zijn en die anderzijds lastig tot niet kunnen worden ingevuld door het gebruik van uitzendbureaus. Denk hierbij aan de inzet omtrent gecompliceerde ICT-projecten, trajectbegeleiding bij aanbestedingen, specifieke zorgtrajecten voor medewerkers en bijzonder specialistische (gast-) docenten die voor een korte periode worden ingehuurd. Met ZZP'ers sluit Mondriaan, conform de aanwijzingen van de fiscus, een (model-) overeenkomst af. In 2023 zijn de overeenkomsten toegenomen, maar de totale kosten afgenomen. Een aantal grote projecten op ICT en communicatie gebied zijn in 2023 afgerond.

Tabel 2.11 Inzet ZZP'ers op totale kosten en aantal overeenkomsten

2023		2022	
kosten €	aantal overeenkomsten	kosten €	aantal overeenkomsten
1.182.731	220	1.618.851	122

## 2.4.4 Voltijd - deeltijd

Tabel 2.12 Verdeling vorm dienstverband in fte's

	2023				2022			
	onderwijs	diensten	totaal	%	onderwijs	diensten	totaal	%
voltijd	626	370	996	50%	673	359	1.032	51%
deeltijd	846	136	982	50%	857	124	981	49%
<b>totaal</b>	<b>1.472</b>	<b>506</b>	<b>1.978</b>	<b>100%</b>	<b>1.530</b>	<b>483</b>	<b>2.012</b>	<b>100%</b>

De verhouding voltijd / deeltijd blijft sinds jaar en dag ongeveer gelijk. De gemiddelde aanstellingsomvang is 0,83 fte.

## 2.5 Gebruik seniorenverlof

Conform de cao-mbo kunnen Mondriaan medewerkers gebruik maken van diverse seniorenregelingen. Denk hierbij aan de overgangsregeling BAPO, regeling seniorenverlof, extra seniorenverlof en aanvullend seniorenverlof. Het aanvullend seniorenverlof betreft een Mondriaanregeling. Op 31 december 2023 waren er 171 medewerkers in dienst die gebruik maakten van één- of meerdere regelingen (totaal 235). De voorwaarden om gebruik te maken van de seniorenverlofregeling zijn conform de cao-mbo die van kracht was op 31 december 2023. Een medewerker moet ten minste de leeftijd van 57 jaren hebben bereikt (10 jaar vóór aow leeftijd), minimaal 5 jaren in dienst zijn en ten minste een aanstellingsomvang van 0,4 fte hebben.

Tabel 2.13 Gebruik seniorenverlof binnen Mondriaan\*

	functieschaal < 7		functieschaal > 7		
	BOBP	AOBP	OP	BOBP	AOBP
overgangsregeling BAPO	1	2	16	1	8
regeling seniorenverlof		21	61	9	29
extra seniorenverlof		3	35	1	11
aanvullend seniorenverlof			11		3
seniorenverlof			14	3	6
<b>totaal</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>137</b>	<b>14</b>	<b>57</b>
<b>totaal aantal</b>	<b>235</b>				
* Er zijn totaal 171 medewerkers met 1 of meerdere seniorenregelingen					

## 2.6 Leraren- en personeelstekort

De arbeidsmarkt wordt momenteel geconfronteerd met structurele schaarste. Binnen het mbo zien we een verschuiving. Waar voorheen vooral vacatures voor docenten moeilijk te vervullen waren, zien we dat ook vacatures voor niet-onderwijsgevend personeel (zowel ondersteunende als leidinggevende functies) steeds lastiger te vervullen zijn. In vergelijking met het primair en voortgezet onderwijs zijn de problemen nog steeds minder groot. Toch merkt ook Mondriaan dat het steeds meer moeite kost om voldoende en geschikte nieuwe collega's te vinden, binden en boeien. Dat geldt voor financiële, hrm en ict functies (ondersteunend) en voor de onderwijs-werkvelden ICT, techniek en zorg.

Het wordt steeds belangrijker om nieuwe doelgroepen aan te boren en de bekendheid van het mbo als interessante werkgever in de regio Haaglanden te vergroten. Een groot deel van de nieuwe leraren in het mbo komt namelijk niet voort uit de traditionele lerarenopleidingen, maar uit het bedrijfsleven en de werkvelden waarvoor Mondriaan opleidt. Dit vraagt om intensieve samenwerking met partners, in het bijzonder de gemeente Den Haag, en een versterkte inzet om het mbo-onderwijs als interessante werkgever te promoten. Mondriaan heeft hiertoe een programmamanager in dienst.

## 2.7 Onderwijsregio

Naast de eigen inspanningen om het leraren- en personeelstekort aan te pakken, speelt Mondriaan een actieve rol in de Onderwijsregio Haaglanden. Deze regio richt zich op de samenwerking tussen schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep binnen de regio Haaglanden om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel.

Door gezamenlijk te focussen op werving, matching, opleiding en begeleiding, en het blijvend professionaliseren van onderwijspersoneel, streven we naar een vermindering van het lerarentekort in Den Haag en omstreken. Door de krachten te bundelen en nauw samen te werken met andere onderwijsinstellingen en partners, dragen we bij aan een positieve verandering in het aantrekken en behouden van leraren in de regio.

Mondriaan is sinds de zomer van 2023 aangesloten bij de pilot Onderwijsregio Haaglanden, die is toegekend door het ministerie van OCW.

## 2.8 Vacatures

In 2023 werden er 264 vacatures vervuld, dit is een afname van 59 vacatures ten opzichte van 2022. Op deze 264 vacatures zijn 312 (nieuwe) medewerkers aangenomen, in 2022 waren dit er 359. Het verschil tussen het aantal vervulde vacatures en het aantal nieuwe medewerkers zit in vacaturemeldingen voor meer dan één fte en de vacatures ingevuld door interne kandidaten. In 2022 heeft Mondriaan 3.201 sollicitaties ontvangen, in 2022 waren dit er 3.285.

## 2.9 Banenafpraak

In 2023 waren er 15 medewerkers met een registratie in het doelgroepenregister werkzaam bij Mondriaan. Samen vervulden zij in totaal 12,76 voltijdbanen van 36,87 uur. Dit komt neer op het realiseren van 18,44 banen van 25,5 uur volgens de banenafpraak. Het resultaat blijft achter bij de gestelde doelstellingen van de quotumregeling.

De quotumregeling was oorspronkelijk bedoeld als een stimulans voor werkgevers om banen te creëren voor mensen uit de doelgroep, als de jaarlijkse taakstelling niet zou worden gehaald. Echter, in de praktijk bleek deze regeling voor werkgevers te complex. Op verzoek van de Tweede Kamer is daarom besloten om de quotumregeling tijdelijk stop te zetten, in afwachting van een nieuw systeem. Deze opschorting blijft van kracht tot ten minste 1 januari 2026. Er is een wetsvoorstel in behandeling om de regelgeving van de banenafpraak te vereenvoudigen.

## 2.10 Salarisverhoging cao

Een maand na het verstrijken van de cao-mbo (1 mei 2023) kwamen de MBO Raad (namens de werkgevers) en de vakbonden (namens de werknemers) alsnog tot een onderhandelaarsakkoord. Het grootste deel van dit akkoord bestond uit een stapsgewijze salarisverhoging.

Deze stapsgewijze salarisverhoging zag er als volgt uit:

- Vanaf 1 juli 2023 is elke salaristrede verhoogd met een vast bedrag van € 100,- bruto per maand. Vervolgens is dit nieuwe salarisbedrag met 4,57% verhoogd. Dit betekent dat de lagere salarisschalen in zijn totaliteit een hoger percentage salarisverhoging hebben ontvangen dan de hogere.
- In augustus 2023 ontving iedere medewerker die op 1 juli 2023 in dienst was een eenmalige pensioengevende uitkering van € 1.000,- bruto. Parttimers ontvingen dit bedrag naar rato van hun dienstverband.

- Op 1 januari 2024 is er een salarisverhoging van 3% doorgevoerd.
- De verhoging van 4,2% die de mbo-medewerkers al ontvingen in juli 2022, meenemend werden de lonen in 2023 gemiddeld met 10% verhoogd. Hiermee volgde de mbo-sector de trend van loonstijgingen in de rest van het onderwijs en andere sectoren.

Deze loonstijgingen waren onder meer een reactie op de inflatie. In lijn hiermee heeft Mondriaan in januari 2023 alle medewerkers voor de tweede keer een bescheiden bedrag betaald. Enerzijds als blijk van waardering, maar ook als tegemoetkoming voor de gestegen kosten.



## 2.11 Personeelsvoorzieningen

De post personeelsvoorzieningen stijgt met 0,6 mln. Het verloop van de voorzieningen voor wachtgeld, verlofcompensatie zieke docenten en langdurig zieken is vooraf moeilijk in te schatten omdat dotaties en onttrekkingen van verschillende factoren afhankelijk zijn. Wel wordt er een bepaalde mate van voorzichtigheid in acht genomen.

**Seniorenverlof:** Er is sprake van een flinke stijging in deze voorziening. Deze stijging vloeit voort uit het feit dat een groter deel van de oudere medewerkers van Mondriaan gebruik is gaan maken van seniorenverlof.

Met ingang van boekjaar 2023 is een voorziening getroffen daar ROC Mondriaan eigenrisico drager is om de verschuldigde uitkeringen aan ex-werknemers die onder de eigen risico van de ZW vallen te kunnen voldoen.

Tabel 2.14 Personele voorzieningen

personele voorzieningen	1-1-2023	onttrekking	vrijval	dotatie	31-12-2023	afname/ toename	2024 < 1	2025-2029 onttrekking > 1 < 5	> 2029 > 5
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
verlofcompensatie zieke docenten	-802.630	416.653	87.089	-655.793	-954.681	-152.051	954.681	-	-
compensatie ouderschapsverlof	-118.155	99.950	-	-61.391	-79.596	38.559	79.596	-	-
voorziening Jubilea*	-1.476.151	102.278	107.352	-232.782	-1.499.303	-23.152	120.538	640.049	738.715
voorziening langdurig zieken*	-1.346.136	662.469	676.270	-1.240.459	-1.247.855	98.281	593.796	654.059	-
voorziening wachtgeld*	-401.502	295.551	142.906	-381.178	-344.223	57.279	112.773	231.450	-
voorziening seniorenverlof*	-2.564.365	375.780	247.031	-928.880	-2.870.435	-306.070	41.400	801.420	2.027.615
voorziening Eigenrisicodrager Ziektewet (ERD)*	-	-	-	-298.487	-298.487	-298.487	298.487	-	-
<b>subtotaal</b>	<b>-6.708.939</b>	<b>1.952.680</b>	<b>1.260.649</b>	<b>-3.798.970</b>	<b>-7.294.581</b>	<b>-585.641</b>	<b>2.201.272</b>	<b>2.326.978</b>	<b>2.766.330</b>
voorziening planmatig onderhoud (o.b.v 20 jaar)*	-8.513.522	1.154.996	121.938	-2.340.418	-9.577.006	-1.063.484	2.565.558	5.945.586	1.065.862
<b>totaal</b>	<b>-15.222.460</b>	<b>3.107.676</b>	<b>1.382.587</b>	<b>-6.139.388</b>	<b>-16.871.586</b>	<b>-1.649.125</b>	<b>4.766.831</b>	<b>8.272.565</b>	<b>3.832.192</b>

\* Deze voorzieningen zijn contant gemaakt op basis van 3-jarig gemiddelde euriborrente zijnde 2,12% (2022: 1,0%)



### **2.11.1 Toelichting Personele voorzieningen**

De voorwaarden voor het treffen van een voorziening is aanwezig als voor de balansdatum er een juridische of feitelijke verplichting bestaat die waarschijnlijk tot een uitstroom van middelen zal leiden en waarvan de omvang betrouwbaar kan worden geschat.

Een voorziening wordt in de balans opgenomen wanneer sprake is van:

- een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden;
- waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt, en;
- het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is.

#### **Toelichting voorzieningen**

De voorzieningen voor jubilea-uitkeringen, langdurig ziekteverzuim en wachtgeld zijn opgenomen tegen contante waarde. De overige voorzieningen zijn opgenomen tegen nominale waarde, dit is toegestaan als de tijdswaarde van geld niet materieel is. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

De disconteringsvoet, waarmee we toekomstige verplichtingen contant maken, hebben we gelijkgesteld aan het 12-jarig gemiddelde euriborrente zijnde 2,12%. (gebaseerd op het gemiddelde van de laatste 3 jaar)

#### **Voorziening verlofcompensatie zieke docenten**

Om de omvang van het totaal aan verlofcompensatie zieke docenten inzichtelijk te maken is deze voorziening opgenomen. Conform artikel 8.1, lid 8 van de cao mbo trekt Mondriaan bij medewerkers betrokken bij het primaire proces in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger maximaal 23 dagen van het verlof in.

#### **Compensatie ouderschapsverlof**

Om opgenomen te worden in de voorziening compensatie ouderschapsverlof dient een medewerker actief gebruik te maken van betaald ouderschapsverlof. Een medewerker komt alleen in aanmerking voor betaald ouderschapsverlof indien aan de voorwaarden in de cao wordt voldaan.

#### **Voorziening voor jubileumuitkeringen**

De voorziening jubilea is gevormd ten behoeve van in de toekomst uit te keren uitkeringen voor ambtsjubilea. De jubilea-uitkeringen (de betalingen) schrijven we van deze voorziening af. Conform de cao hebben jubilerende werknemers aanspraak op een jubileumgratificatie. Deze bedraagt bij een 25-jarig dienstverband 50 procent en bij een 40-jarig dienstverband 100 procent van de bezoldiging per maand. In deze voorziening bepalen we de jubileumrechten per individu, rekening houdend met de periode in dienst. Bij de berekening van de voorziening houden we rekening met de leeftijden en de 'blijfkans' van het huidige personeel.

#### **Voorziening langdurig zieken**

De voorziening langdurig zieken betreft de loonkosten voor medewerkers die per 31 december 2023 een jaar ziek zijn, en die naar verwachting in 2024 niet terugkeren in het arbeidsproces.

De salariskosten zijn het eerste jaar van verzuim 100%. De salariskosten zijn het tweede jaar van verzuim 70% voor het deel dat de medewerker arbeidsongeschikt is en 100% voor het deel dat de medewerker arbeidsgeschikt is.

#### **Voorziening wachtgelden**

De voorziening wachtgeld is gevormd ten behoeve van wachtgeldverplichtingen van voormalige werknemers. Dit betreffen zowel de WW-uitkeringen, de bovenwettelijke WW-uitkeringen, als de pensioenverplichtingen. De voorziening hebben we gebaseerd op een opgave van zowel WWplus als UWV. Die organisaties berekenden voor ons de totale verplichting voor de (boven)wettelijke wachtgelduitkeringen. Bij de bepaling van de voorziening hebben we ingeschat hoe groot de kans is dat de betreffende personen een nieuwe baan vinden en daardoor uit de wachtgeldverplichting vallen.

#### **Voorziening seniorenverlof**

In de vigerende cao is een duurzame inzetbaarheidsregeling opgenomen. De regeling is bedoeld om werknemers in de gelegenheid te stellen afspraken te maken die hen helpen om ook op langere termijn het werk te blijven doen. De regeling brengt met zich mee dat de groep personeelsleden die voldoet aan de in de regeling gestelde voorwaarden, toekomstige rechten opbouwt. We hebben een schatting gemaakt voor deze toekomstige rechten en ze gedoteerd aan de voorziening. In de berekening hebben we ook schattingen gemaakt van het deelnamepercentage. Vervolgens maken we een schatting van de blijfkans van de betreffende personeelsleden. Hoe dichter bij de pensioengerelateerde leeftijd, des te hoger schatten wij de blijfkans in.



# Hoofdstuk 3

Professionele ontwikkeling  
medewerker en organisatie

# 3. Professionele ontwikkeling medewerker en organisatie

## 3.1 Teams aan zet

Teams aan zet, dat is het motto van de voornaamste organisatieontwikkeling binnen Mondriaan. In het najaar van 2021 zijn we hiermee van start gegaan. Met als doel: verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie beleggen. Zo kunnen professionals hun expertise maximaal inzetten om te zorgen voor goed onderwijs. Aan 'Teams aan Zet' ligt de overtuiging ten grondslag dat professionals in teamverband tot betere resultaten komen. En dat teams die ruimte ervaren, meer verantwoordelijkheid willen en kunnen nemen. Bovendien wordt het leren en ontwikkelen van individuele medewerkers in teamverband versterkt. Medewerkers leren niet alleen in een formele trainingssetting, maar ook informeel, tijdens het werken met elkaar. In 2023 begon het gesprek over Teams aan zet meer op gang te komen in diverse scholen en diensten.

In september 2023 werd een richtlijn gepubliceerd, bedoeld als leidraad voor de teams. Er werd afgesproken dat in alle teams gesprekken zouden plaatsvinden over het doel van Teams aan zet en de bevoegdheden van de teams. Elk team zou een teamscan uitvoeren om inzicht te krijgen in de mogelijkheden en belemmeringen voor samenwerking. En elk team zou een experiment uitvoeren met een niet eerder verkregen mandaat.

Teams aan zet wordt ondersteund door een interne structuur met een klankbordgroep, betrokkenheid van de diensten OOA en HRM, veel afstemming met en inbreng van de ondernemingsraad en training/scholing van teams. Voorts wordt Teams aan zet ondersteund door de Veranderbrigade, een externe organisatie.

Ook is in 2023 de managementstructuur aangepast in lijn met Teams aan zet. Bijna alle scholen krijgen nu, naast een schooldirecteur, ook een adjunct-schooldirecteur, en grote/complexere scholen zelfs twee. Daarmee borgen we voor de 'plat' georganiseerde teams dat individuele medewerkers in beeld blijven en aandacht krijgen vanuit de lijn.

## 3.2 Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

Mondriaan streeft ernaar een inclusieve leer- en werkomgeving te creëren waarin alle studenten en medewerkers zich welkom, ondersteund en veilig voelen. Door inclusie en gelijkwaardigheid bij alles wat we doen als vertrekpunt te hanteren, wil Mondriaan gelijke kansen bevorderen en het volledig potentieel van alle studenten en medewerkers benutten.

Mondriaan is een organisatie met een grote diversiteit aan studenten en medewerkers. We zien en waarderen de verschillen tussen mensen en erkennen de kracht van het verschil. Dit betekent dat iedereen vanzelfsprekend meedoet en iedereen een stem heeft.

Het afgelopen jaar zijn verschillende activiteiten ondernomen, waaronder:

- De inclusie-jaarkalender biedt een overzicht van belangrijke data en evenementen die betrekking hebben op diversiteit, inclusie en gelijke behandeling. Hierin wordt aandacht besteed aan religieuze vieringen van verschillende geloven (onder het motto 'weet wat men viert'), maar ook aan dagen rondom gelijke beloning, anti-discriminatie, etc.
- In maart 2023 gaf hoogleraar Paul Scheffer een presentatie waarbij gesproken werd met het managementteam, de Ondernemingsraad en de Studentenraad over onderwijs in een grootstedelijke context en het belang van wederkerigheid tussen diverse groepen.
- De Sign Language Coffeabar deelde koffie uit op alle locaties van Mondriaan tijdens de Week tegen Racisme en Discriminatie, in maart 2023. Hiermee werd aandacht gevraagd voor de positie van slechthorenden en doven, een groep die vaak over het hoofd wordt gezien als het gaat om diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Ook werd in deze week input verzameld bij studenten en medewerkers over wat zij zelf kunnen doen om discriminatie en racisme tegen te gaan.
- In mei 2023 werd het Haags Manifest Gelijke stagekansen ondertekend aan de Koningin Marialaan. Deze samenwerking heeft tot doel de initiatieven tegen stagediscriminatie te versterken in de regio Haaglanden.
- Ook in mei 2023 gaf onderzoeker Ingeborg Kroese een presentatie tijdens een bijeenkomst voor medewerkers van Mondriaan, over inclusief onderwijs en het wegnemen van barrières naast het bieden van extra ondersteuning.
- Veel teams en medewerkers hebben trainingen gevolgd in 'deep democracy', een methode voor inclusieve besluitvorming en conflicthantering.

Het opstellen van een concept beleidsnotitie Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid, de organisatie-ontwikkelrichting Teams aan zet en de inspanningen op het gebied van studentenmedezeggenschap en -participatie dragen ook bij aan inclusie.

### 3.3 Scholingsplan en scholingsbudget

Naast het centrale scholingsaanbod hebben de verschillende scholen en diensten binnen Mondriaan – en toenemend daarbinnen de te onderscheiden teams - hun eigen professionaliseringsplan.

In dit professionaliseringsplan wordt scholing opgenomen voor het hele team - of delen daarvan - over vakinhoud, pedagogisch-didactische vaardigheden, de kwaliteitscultuur, samenwerken, procesoptimalisatie en het verbeteren van de resultaten. Ook zijn er individuele scholingsmogelijkheden. Mondriaan reserveert ieder jaar een scholingsbudget van €500,- voor elke medewerker. Voor scholing die niet past binnen het individuele budget kunnen de medewerker en de betrokken leidinggevende samen besluiten om een grotere investering te doen.

Het scholingsbudget is gestandaardiseerd op 2% van de loonkosten van een school of dienst.

Daarnaast worden centrale budgetten opgenomen voor Mondriaan-brede scholing, deze variëren ieder jaar op basis van de Mondriaan strategie/koers en de wensen/speerpunten voor het komende jaar. In 2023 heeft Mondriaan € 2.927.327 uitgegeven aan scholing. Dit is 67% van het beschikbare budget.

Dit is hoger dan in 2022 (49,9%). De toename laat zich verklaren uit enerzijds het einde van de covid-pandemie, anderzijds inspanningen van de Mondriaan academie.

De onderbesteding kan onder meer worden verklaard door te weinig tijd voor leidinggevend en teams (organiseren van de scholing) en voor medewerkers (deelname aan scholing).

### 3.4 Leren & Ontwikkelen van medewerkers

Het opleiden van mensen is een krachtig instrument om te zorgen voor voldoende, kwalitatief goed toegeruste medewerkers, zowel in het onderwijs als in ondersteunende functies.

#### 3.4.1 Gebruik van de Mondriaan Academie

In 2022 werd de online leeromgeving 'Mijn Mondriaan Academie' gelanceerd door de Mondriaan Academie. Dit platform biedt medewerkers de mogelijkheid om 24/7 terecht te kunnen met hun persoonlijke ontwikkelvragen. Daarnaast fungeert de online omgeving als een instrument voor leidinggevend en medewerkers om gesprekken te voeren over loopbaanontwikkeling, professionalisering en Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

Alle medewerkers van Mondriaan kunnen in deze omgeving (gratis) e-learnings volgen, assessments uitvoeren, deelnemen aan webinars en zich inschrijven voor trainingen op locatie.

De Mondriaan Academie vervult ook een 'makelaarsfunctie'. Leidinggevend en teams kunnen advies en scholing aanvragen. Met name directeuren maken gebruik van deze bemiddelende functie. Dit betekent dat opleidingen en trainingen worden ingekocht na een grondig onderzoek bij zowel vrager als aanbieder. De Mondriaan Academie beschikt niet over eigen trainers. Af en toe worden medewerkers van Mondriaan ingezet.

Via de Mondriaan Academie kunnen ook assessments worden aangevraagd voor selectieprocedures, bijvoorbeeld voor de functies van docent LD en (adjunct-)schooldirecteur. Dit assortiment wordt in de loop van 2024 uitgebreid.

#### 3.4.2 Loopbaanpaden in de online leeromgeving

De Mondriaan Academie biedt loopbaanpaden aan voor LB-, LC- en LD-docenten. In de loop van 2024 zullen er loopbaanpaden beschikbaar zijn voor alle functies binnen het functiegebouw van Mondriaan. Deze loopbaanpaden bevatten adviezen voor professionele ontwikkeling, die zowel uit e-learnings als klassikale trainingen bestaan. De leeractiviteiten zijn onder andere gebaseerd op de functieprofielen van Mondriaan.

#### 3.4.3 Nederlands, rekenen en burgerschapsprogramma

Er speelden in 2023 verschillende kwesties rondom de zogenaamde REN-vakken (Rekenen, Engels, Nederlands) en Burgerschap. Minister Dijkgraaf heeft het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO) gevraagd een onderzoek uit te voeren, omdat er geen alomvattend beeld bestaat van de professionele achtergrond van docenten die deze vakken geven. En evenmin van de afwegingen die mbo-instellingen maken bij het inzetten van deze docenten.

Daarnaast kampt het mbo, waaronder dus ook onze organisatie, met een tekort aan docenten Nederlands. Er zijn te weinig bevoegde kandidaten, en we zien dat er weinig jongeren kiezen voor dit vak als zij na de middelbare school een lerarenopleiding gaan volgen. In het voorjaar van 2024 wordt duidelijk aan welke eisen de profielen van docenten voor algemeen vormende vakken moeten voldoen, mede op basis van het eerder genoemde onderzoek. Om ons hierop voor te bereiden, hebben we een breed aanbod ontwikkeld, dat zowel online als klassikaal wordt aangeboden. Een belangrijk voorbeeld is de module Vakdidactiek Nederlands, in samenwerking met de Hogeschool Rotterdam. Hier kunnen docenten naast een certificaat ook accreditatiepunten behalen voor de lerarenopleiding Nederlands: zogenaamde microcredentials. In het najaar van 2024 verwachten we een soortgelijk traject aan te bieden voor het vak rekenen.

#### 3.4.4 Management Development

Gedurende het jaar organiseert de Mondriaan Academie masterclasses en workshops voor het management en voor high potentials. De workshops worden gegeven door school- en dienstdirecteuren en de masterclasses worden verzorgd door experts vanuit verschillende organisaties. Dit aanbod wordt steeds positief beoordeeld. Een toevoeging aan het programma zijn de keynotes: lezingen van ongeveer 90 minuten door erkende experts, zoals trendwatchers op het gebied van diversiteit en inclusie. Alle masterclasses, keynotes en workshops hebben een duidelijke link met de strategische agenda. Daarnaast is de Academie medeorganisator van het MD-traject voor school- en adjunct-directeuren, waarvoor drie bijeenkomsten per jaar plaatsvinden.

### 3.4.5 Leerfestival voor ondersteuners

In 2023 ontstond binnen de scholengroep Zorg, Welzijn en Onderwijs het idee om iets bijzonders te organiseren voor de ondersteuners van de scholen. Men kwam op het idee om jaarlijks een speciale dag aan te bieden, vergelijkbaar met de studiedagen voor docenten. Kennismaking en gezamenlijk leren staan hierbij centraal, binnen een gevarieerd programma. De eerste editie werd zeer positief ontvangen door de deelnemers, zowel qua inhoud als organisatie. Dit initiatief werd mede mogelijk gemaakt door de Mondriaan Academie. In 2024 zullen er meer van dit soort leerfestivals gehouden worden voor verschillende scholengroepen.

3.4.2 t/m 3.4.5 zijn een paar voorbeelden van scholingen met impact.

## 3.5 Zij-instroom

Mondriaan verwelkomt graag zij-instromers: toekomstige docenten met actuele vakkennis en ervaring in het werkveld. De Mondriaan Academie biedt advies bij de diploma-waardering van deze nieuwe medewerkers, zodat zowel de medewerker als de directeur weet of een opleidingstraject nodig is om bevoegd te zijn voor het mbo. Indien een opleiding nodig is, organiseert Mondriaan een 'in company'-opleidingstraject, verzorgd door Hogeschool Rotterdam. In dit traject kunnen zij-instromers hun Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) behalen.

Na een succesvolle pilot van de 'Pre PDG' wordt aan zij-instromers, die enige tijd moeten wachten op een PDG-opleidingsplek, een kort programma aangeboden ter ondersteuning bij het lesgeven. Dit programma omvat naast onderwijskundige vakken ook intervisie en persoonlijke coaching.

Daarnaast zijn er medewerkers die de verkorte lerarenopleiding volgen, zoals aangeboden door verschillende hogescholen.

Mondriaan biedt ook een eigen opleiding Instructeur MBO aan, waar ook instructeurs van andere roc's aan kunnen deelnemen.

In totaal waren er in 2023 120 zij-instromers bezig met de PDG, waarvan er 30 in 2023 zijn gestart.

Daarnaast zijn er 22 mensen gestart met de opleiding Instructeur MBO.

## 3.6 Mondriaan als opleidingsschool

In de Opleidingsschool Mondriaan werken het Instituut voor Lerarenopleidingen van de Hogeschool Rotterdam en Mondriaan samen aan het opleiden van nieuwe docenten. Dit partnerschap biedt studenten van de Hogeschool Rotterdam de mogelijkheid om als docent-in-opleiding (dio) aan de slag te gaan op een stageplek die nauw aansluit bij het programma van hun lerarenopleiding, en tegelijkertijd goed aansluit bij het mbo-onderwijs. Voor Mondriaan biedt de Opleidingsschool een kans om nieuwe medewerkers aan te trekken met ervaring in het mbo, en zo het lerarentekort aan te pakken.

In het schooljaar 2022-2023 waren er 228 deelnemers actief binnen de Opleidingsschool: 131 dio's die een initiële lerarenopleiding volgen en 97 zij-instromers. In 2023 is de Opleidingsschool ook gaan samenwerken met Hogeschool Leiden; hiervoor is in 2022 een intentieverklaring ondertekend.

## 3.7 Regeling stagevergoeding

Per 1 april 2023 heeft Mondriaan de stagevergoeding aangepast, vooruitlopend op de verplichte stagevergoeding volgens de cao. Net als bij de rijksoverheid is het opleidingsniveau en leerjaar van de stage niet meer relevant en ontvangt elke stagiair hetzelfde bedrag.

Alle stagiairs krijgen bij een stageperiode langer dan 1 maand een stagevergoeding van € 747,- bruto per maand bij fulltime inzet. Deze regeling is niet van toepassing op snuffelstages. Mondriaan maakt dus geen onderscheid meer op basis van opleidingsniveau; alle stagiairs zijn voor ons even belangrijk.

NB Voor leraren in opleiding (LIO's, 4e jaar) en andere studenten van lerarenopleidingen geldt een aparte vergoedingsregeling.

### 3.8 Reisbalans

Per 1 september 2023 gebruikt Mondriaan de app Reisbalans voor het beheren van reiskosten voor woon-werkverkeer, het indienen van declaraties voor dienstreizen, en het aanvragen van thuiswerkvergoedingen. Een belangrijke stap in de zelfservice van medewerkers en leidinggevenden.

Reisbalans is een webbased programma waarmee medewerkers eenvoudig declaraties kunnen indienen en gebruik kunnen maken van een mobiliteitskaart voor het openbaar vervoer.

Aanleidingen om Reisbalans te gebruiken waren:

- De cao-verplichting om de kosten van openbaar vervoer volledig te vergoeden.
- Het bieden van flexibiliteit aan medewerkers in hun vervoerskeuze, zonder al te veel administratie.
- De behoefte aan een gebruikersvriendelijk en minder arbeidsintensief systeem voor het declareren van dienstreizen.
- Het vereenvoudigen van de aanvraag van thuiswerkvergoedingen, zonder het stopzetten van de reiskostenvergoeding voor die dag of aanpassing van het werkrooster.
- Het stimuleren van fietsen door een hogere kilometervergoeding aan te bieden.

Na een aantal opstartproblemen bij de implementatie, hebben zowel medewerkers als leidinggevenden uiteindelijk positieve ervaringen met Reisbalans.

### 3.9 Feest

Het is van groot belang om de inzet van medewerkers te waarderen en successen te vieren. Daarom organiseren we talloze vieringen, voornamelijk op decentraal niveau. Deze vieringen variëren van Kerstmis tot examenvieringen en van einde-schooljaarsuitjes tot andere evenementen. Na de beperkingen in de coronaperiode was het in juni 2022 tijd voor een groot Mondriaan-feest. Ook in juni 2023 werd er weer een geslaagd medewerkersfeest gehouden met 1.500 deelnemers; inclusief eten, muziek, de gelegenheid om de dansvloer op te gaan en met collega's bij te praten. Vanaf 2025 zal er tweejaarlijks een feest worden gehouden. In het andere jaar organiseren we een intern symposium voor alle medewerkers: een festival van leren en inspiratie; in 2024 dus het Mondriaan symposium!





# Hoofdstuk 4

## Inzetbaarheid

# 4. Inzetbaarheid

Een inzetbare medewerker is bekwaam, gezond en gemotiveerd. Een veelheid aan voorzieningen ondersteunt de medewerker daartoe, zie ook het hoofdstuk over Professionele ontwikkeling.

## 4.1 Arbeidsomstandigheden en werkdruk

In 2020 is de uitvoering van het 'Plan van aanpak werkdruk 2019-2023' gestart. Een onderdeel van dit werkdrukplan is voorlichting aan medewerkers over hun pensioen en de mogelijkheden die er zijn. Van deze voorziening uit het werkdrukplan hebben in 2023 70 medewerkers gebruik gemaakt.

Begin 2024 wordt het MTO weer afgenomen. De uitkomsten van dit MTO zullen worden meegenomen in de evaluatie van het werkdrukplan in 2024. In 2023 is het oude plan geheel met de commissie Arbo van de ondernemingsraad doorgenomen en zijn een aantal nieuwe maatregelen/voorzieningen voorbereid. Het geëvalueerde en bijgestelde plan zal medio 2024 worden vastgesteld.

### 4.1.1 Week van de Vitaliteit

In september hebben we actief deelgenomen aan de landelijke Week van de Vitaliteit en Werkgeluk. Het was een groot succes. Met als doel bewustwording onder medewerkers te creëren, hebben we verschillende activiteiten georganiseerd om de werkdruk te verminderen en het werkgeluk te bevorderen. Van stoelmassages, gratis fruit tot het in het zonnetje zetten van onze mantelzorgers, we hebben actief bijgedragen aan het welzijn van onze medewerkers. De Week van Vitaliteit en Werkgeluk benadrukt simpelweg hoe belangrijk het is dat onze medewerkers gezond en gelukkig zijn, wat uiteindelijk de organisatie ten goede komt.

### 4.1.2 OpenUp

In 2023 zijn we een pilot aangegaan van 6 maanden met OpenUp, gericht op het bevorderen van het mentale en emotionele welzijn van onze medewerkers. OpenUp biedt een vertrouwelijk online platform met diverse middelen voor welzijnsbegeleiding. Door deze samenwerking hebben onze medewerkers toegang gekregen tot individuele- en groepsessies met psychologen, check-ins en zelfzorgtools, waardoor ze flexibele en directe ondersteuning konden ontvangen. Ons streven is om het welzijn van onze medewerkers te verbeteren en hen een ondersteunende omgeving te bieden waarin ze zich

gehoord, veilig en gesteund voelen. Deelname aan OpenUp is gratis en volledig vertrouwelijk, waarbij Mondriaan alleen inzicht krijgt in het aantal medewerkers dat gebruikmaakt van het platform. In 2024 zetten we onze samenwerking met OpenUp voort, als onderdeel van onze voortdurende inzet voor het welzijn van onze medewerkers.

### 4.1.3 Geldfit

In 2023 sloten we ons als organisatie aan bij Geldfit.nl om onze medewerkers te ondersteunen bij het verbeteren van hun financiële situatie. Geldfit biedt anoniem advies waarmee medewerkers meer financiële stabiliteit kunnen bereiken. Deze ondersteuning draagt bij aan het welzijn van onze medewerkers, vermindert stress, komt hun focus en welzijn op het werk ten goede en versterkt onze organisatie.

## 4.2 (Bovenwettelijke) WW-uitkering

Mondriaan is verplicht eigen risicodragers voor de (B)WW. Dit betekent dat Mondriaan de (B)WW-kosten van werkloze ex-werknemers betaalt en in het verlengde daarvan wettelijk verantwoordelijk is voor hun re-integratie. De ondersteuning van de ex-werknemers bij het vinden van nieuw werk wordt verzorgd door een medewerker van Mondriaan. Hierbij worden soms externe begeleidingstrajecten of re-integratieactiviteiten ingekocht.

In 2023 zijn er in totaal 27 medewerkers ingestroomd in de WW. De totale caseload voor (B)WW bedroeg 44 personen, waarvan twee langdurig zieken. Tijdens ziekte blijft de WW-uitkering gedurende dertien weken doorlopen, maar deze kosten komen niet voor rekening van Mondriaan. Na deze dertien weken vervalt ook de re-integratieverplichting van Mondriaan. Als mensen ziek zijn gedurende de periode van de BWW, is Mondriaan echter wel verantwoordelijk voor de kosten.

De totale kosten van de (B)WW-uitkeringen waren in 2023 € 571.213.



## 4.3 Aanpak ziekteverzuim

Het ziekteverzuim bij Mondriaan steeg van 7,3 procent in 2022 naar 7,8 procent in 2023. De verzuimdoelstelling van 6,0 procent is daarmee niet gehaald. De meldingsfrequentie is ten opzichte van 2022 gedaald van 1,4 naar 1,3 keer per jaar. De toename van het verzuimpercentage wordt met name veroorzaakt door een stijging van het verzuim dat langer dan 41 dagen duurt. Het kortdurend verzuim (van één tot en met zeven werkdagen) is gedaald, terwijl het middellange verzuim min of meer stabiel is gebleven.

Het registreren van verzuimoorzaken is voorbehouden aan de bedrijfsarts, waardoor het lastig is om de precieze redenen van de stijging van het verzuimpercentage vast te stellen. Uit gesprekken met de bedrijfsartsen komt naar voren dat zij een toename zien van psychische klachten, waarbij het herstel doorgaans langer duurt in vergelijking met fysieke klachten.

Mogelijke oorzaken voor deze toename :

- Het lijkt op te vallen dat met name jonge en startende docenten opstartproblemen ervaren na de coronaperiode, vooral op gebieden als samenwerken, werken in een prikkelrijke omgeving, omgaan met het gedrag van studenten, en het gevoel van minder 'regelmogelijkheden' dan tijdens de coronaperiode.
- Ervaren werkdruk als gevolg van verzuimende collega's en krapte op de arbeidsmarkt.
- Studenten lijken na de coronapandemie minder gesocialiseerd te zijn, wat resulteert in een grotere behoefte aan aansturing. Dit vraagt om meer energie van het onderwijsgevend personeel.
- Er zijn relatief veel wisselingen geweest in het management. Dit heeft een negatief effect op het voorkomen van verzuim en de continuïteit en kwaliteit van de verzuimbegeleiding.

Het lijkt dat het herstel langer duurt in gevallen waarbij sprake is van een primaire aandoening in combinatie met coronaklachten.

Bij verzuim kan de leidinggevende samen optrekken met de bedrijfsarts, HR-adviseur, bedrijfsmaatschappelijk medewerker, (loopbaan-)coach en arbeidsdeskundige. Er worden regelmatig sociaal-medische overleggen gehouden om langdurig verzuim te bespreken. Hierin wordt ook aandacht besteed aan frequent verzuim en preventie.

In 2023 is gestart met trainingen en begeleiding door Hera, een externe organisatie die ondersteuning biedt bij het verminderen van verzuim, bijvoorbeeld via trainingen aan leidinggevendenden. De focus ligt hierbij op warm zakelijk leiderschap, het bevorderen van werkplezier en het streven naar duurzame inzetbaarheid.

## 4.4 Veiligheid en ondersteuning van medewerkers

### 4.4.1 Veiligheid

In 2023 heeft Mondriaan zich actief ingezet voor een veilige en inclusieve omgeving voor studenten en medewerkers. Dit omvat onder andere duidelijke huisregels, gedragscodes en een interne zorgstructuur met vertrouwenspersonen en begeleidingsspecialisten. Fysieke veiligheid wordt gewaarborgd door bedrijfshulpverleners en een eigen bedrijfsbeveiligingsdienst, die tevens stageplekken biedt aan studenten. Incidenten worden nauwkeurig geregistreerd en bij ernstige situaties treedt een crisismanagementteam in werking. Een nieuw Samenwerkingsverband Veiligheid is opgericht om de samenwerking en integraliteit op het gebied van veiligheid te verbeteren. Mondriaan neemt deel aan de landelijke pilot 'Monitor Integrale Veiligheid MBO', waarmee de veiligheid binnen de instelling wordt gemonitord en vergeleken met de rest van de sector.

### 4.4.2 Vertrouwenszaken, klachten en beroepszaken

In het klachtenbeleid wordt onderscheid gemaakt tussen een melding, een klacht en een beroep. Daarnaast wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende typen klachten, bijvoorbeeld een klacht over een gedraging of een bezwaar tegen een besluit. Meldingen worden gedaan bij een vertrouwenspersoon. Klachten komen binnen bij het Klachtenmeldpunt. Dit meldpunt monitort en coördineert de verdere opvolging van klachten.

### 4.4.3 Meldingen vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen spelen een belangrijke rol bij het bevorderen van het sociale veiligheidsgevoel binnen Mondriaan. Ze fungeren als vertrouwelijk aanspreekpunt voor studenten en medewerkers die op hun school of stageplek te maken krijgen met ongewenst gedrag, zoals (seksuele) intimidatie, (cyber)pesten, agressie, (seksueel) geweld en bedreiging en discriminatie. Om de toegankelijkheid en bereikbaarheid voor studenten en medewerkers te vergroten, zijn er naast de twee huidige externe vertrouwenspersonen in 2023 drie extra vertrouwenspersonen aangesteld. Het komende jaar besteden we extra aandacht aan intervisie en training om de vertrouwenspersonen nog beter toe te rusten voor hun taak. Wanneer een melding bij de vertrouwenspersoon leidt tot een formele klacht bij de klachtencommissie, dan kan de vertrouwenspersoon de klager ondersteunen.

In het laatste kwartaal van 2023 leek het aantal meldingen plotseling te stijgen, maar het totale aantal meldingen is toch nog enigszins afgenomen ten opzichte van 2022. De stijging in het laatste kwartaal lijkt een causaal verband te hebben met het feit dat Mondriaan in 2023 intern meer heeft geïnformeerd over de vertrouwenspersonen. Dit heeft medewerkers en studenten meer gestimuleerd om grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar te maken en te melden aan de vertrouwenspersonen. Waar medewerkers voorheen misschien geen melding maakten van ongewenst gedrag, voelen ze zich nu wellicht meer gesterkt om dit wel te doen. Een positieve ontwikkeling.

#### 4.4.4 Klachtenmeldpunt

Conform de Wet educatie en beroeps onderwijs dient Mondriaan te beschikken over een toegankelijke faciliteit voor het indienen van klachten. Voor Mondriaan is dit het Klachtenmeldpunt. Iedereen die bij Mondriaan betrokken is – zoals studenten, medewerkers en omwonenden – kan een klacht indienen bij dit meldpunt. Het Klachtenmeldpunt is vindbaar op de website en het intranet van Mondriaan en is telefonisch bereikbaar. Klachten dienen schriftelijk te worden ingediend. Het CvB wordt eens in de twee weken geïnformeerd over de voortgang van de lopende klachten.

In 2023 zijn er in totaal 125 klachten ingediend bij het Klachtenmeldpunt: een aanzienlijke stijging ten opzichte van 2022. Opmerkelijk is de relatief grote toename van het aantal klachten afkomstig van medewerkers. Deze groei, zowel in aantal als ernst, baart Mondriaan als werkgever zorgen. Tegelijkertijd kan worden geconstateerd dat Mondriaan hiermee aansluit bij een landelijke trend die zich in 2023 heeft doorgezet: er is veel aandacht voor (vermeende) misstanden, en het onderwerp leeft in de samenleving.

#### Vier commissies voor behandeling klachten

Uit ervaring blijkt dat een klacht over het algemeen het beste kan worden opgelost op de plek waar deze is ontstaan. In dat kader gaat de verantwoordelijke functionaris in gesprek met de klager. Blijft de klager ontevreden en wordt de klacht niet opgelost, dan kan de klager zich richten tot een van de vier commissies die klachten behandelen. Het staat de klager ook vrij om zich rechtstreeks tot een van de commissies te wenden, zonder vooraf in gesprek te gaan met de verantwoordelijke functionaris. Het is vanzelfsprekend dat de commissies onafhankelijk zijn en werken volgens vastgestelde reglementen. De commissies zijn ingedeeld naar het type klacht:

1. Klachten- en bezwarenadviescommissie
2. Commissie van beroep voor de examens
3. Interne geschillencommissie arbeidsvoorwaarden
4. Commissie misstanden

#### 1. Klachten- en bezwarenadviescommissie

Deze commissie behandelt bezwaren en klachten van medewerkers en studenten die gericht zijn tegen een besluit of gedraging van een medewerker die verbonden is aan Mondriaan. De commissie geeft een advies aan het CvB over de gegrondheid van de klacht of het bezwaar. In overeenstemming met de nieuwe Wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten is de werkwijze van de commissie aangepast.

In 2023 ontving de Klachten- en bezwarenadviescommissie veertien klachten en twee bezwaren. In tabel 4.3 is het type klacht en de uitkomst van de klachtenprocedures te zien voor zowel 2022 als 2023. Sinds 1 augustus 2023 hebben studenten de mogelijkheid om beroep aan te tekenen tegen een besluit van het CvB, op basis van het advies van de Klachten- en bezwarenadviescommissie. In 2023 is er geen beroep ingesteld bij de Raad van State.

Opvallend is dat met name klachten van medewerkers de commissie hebben bereikt. Verder valt op dat het aantal klachten over grensoverschrijdend gedrag en discriminatie aanzienlijk is toegenomen in vergelijking met 2022. Om de vindbaarheid van de Klachten- en bezwarenadviescommissie te vergroten, wordt er een verbetertraject gestart.

Tabel 4.1 klachten ingediend bij de Klachten en bezwarenadviescommissie

onderwerp	2022		2023	
	aantal	resultaat	aantal	resultaat
communicatie (o.a. roosters en intake)	0		0	
negatief bindend studieadvies	0		0	
onderwijs/begeleiding	3	minnelijke schikking: 1 niet gegrond: 1 gedeeltelijk niet gegrond: 1	0	
niet-toelating tot opleiding	0		0	
bejegening door medewerker of student	3	gegrond: 1 ongegrond: 1 gedeeltelijk gegrond/ gedeeltelijk ongegrond: 1	13	ingetrokken: 1 gegrond: 3 ongegrond: 2 deels gegrond/ deels ongegrond: 5 gedeeltelijk gegrond: 2
arbeidsvoorwaarden	0			
verwijdering/schorsing	1	minnelijke schikking	0	
kosten/rekening	0		0	
administratie	0		0	
overlast (voor omwonenden van school)	0		0	
privacy	0		1	deels gegrond/ deels ongegrond
diversen	2	niet ontvankelijk	2	niet ontvankelijk

## 2. Commissie van beroep voor de examens

Deze commissie oordeelt over beroepen die zijn ingediend tegen beslissingen van beoordelaars, examinatoren en examencommissies. Ook behandelt de commissie beroepen over het negatief bindend studieadvies, waarbij haar uitspraak bindend is. In 2023 ontving de commissie veertien beroepen, die alle ontvankelijk zijn verklaard. Van de veertien beroepen konden er zes worden gevoegd, omdat deze betrekking hadden op hetzelfde onderwerp. De commissie heeft in 2023 één hoorzitting georganiseerd. In alle andere gevallen is het tot een schikking gekomen. Het beroep waarvoor een hoorzitting is georganiseerd, is door de commissie gegrond verklaard. De ingediende beroepschriften waren verschillend van inhoud en hadden betrekking op beslissingen van verschillende examencommissies.

## 3. Interne geschillencommissie arbeidsvoorwaarden

Deze commissie oordeelt over geschillen tussen een medewerker en zijn leidinggevende. De geschillen gaan over toepassing van de cao, het functiewaarderingsstelsel (Fuwa-bve) en overplaatsing. De commissie geeft gevraagd en ongevraagd advies aan het CvB over de gegrondheid van het bezwaarschrift en de te nemen besluiten. In 2023 ontving de commissie vier bezwaren. Twee werden er niet-ontvankelijk verklaard, één bezwaar werd minnelijk geschikt en één bezwaar is niet door de commissie behandeld, omdat de klager niet op vragen van de commissie heeft gereageerd.

## 4. Commissie misstanden

Bij een melding van (vermoeden van) een misstand roept Mondriaan ad hoc een commissie in het leven. Voor dit type klacht beschikt Mondriaan over een klokkenluidersregeling. Er zijn in 2023 geen meldingen binnengekomen.

### 4.4.5 Ondersteuning van medewerkers

In 2023 zijn er 302 medewerkers gesproken- en geholpen, dit zijn er 45 meer dan 2022. De grootste toename is te zien bij bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW). Er zijn 45 medewerkers meer bij BMW geweest dan het jaar daarvoor. Coaching, loopbaanadvies en arbeidsdeskundige zijn nagenoeg hetzelfde als in 2022.

In totaal heeft 12,6% van de medewerkers gebruik gemaakt van deze voorzieningen. Dit is een stijging ten opzichte van 2022 (10,6%).

Tabel 4.2 Ondersteuning medewerkers in 2023

		bedrijfs- maatschappelijk werk	coaching	loopbaan advies	arbeids- deskundig
<b>aantal medewerkers</b>		175	32	34	61
<b>geslacht</b>	<b>man</b>	56	8	8	14
	<b>vrouw</b>	119	24	26	47
<b>leeftijd</b>	<b>&lt; 24</b>	4	1	3	0
	<b>25-34</b>	40	5	5	5
	<b>35-44</b>	50	6	7	13
	<b>45-54</b>	45	13	12	14
	<b>55-64</b>	36	7	4	27
	<b>65 en ouder</b>	0	0	0	2
<b>soort functie</b>	<b>OP (docent)</b>	83	18	16	27
	<b>BOBP (instructeur)</b>	34	2	1	4
	<b>AOBP (ondersteuner of management)</b>	58	12	18	30
<b>werk/privé</b>	<b>werk-gerelateerd</b>	86	31	29	7
	<b>privé-gerelateerd</b>	58	1	0	46
	<b>combinatie werk-privé</b>	31	0	5	8
<b>preventief/curatief</b>	<b>preventief</b>	85	30	33	1
	<b>curatief</b>	60	2	0	60
	<b>combinatie preventief-curatief</b>	30	0	1	0
	<b>dossier naar 2024</b>	43	11	7	32

## 4.5 Personeelsraadgever

Op initiatief van de Ondernemingsraad is vanaf september 2023 twee dagen per week een personeelsraadgever werkzaam bij Mondriaan. Deze personeelsraadgever staat klaar voor alle medewerkers van Mondriaan. Ze kunnen er op een informele en vertrouwelijke manier terecht voor vragen over hun werksituatie en/of rechtspositie. De personeelsraadgever biedt een luisterend oor, verstrekt informatie en advies over werkgerelateerde zaken, en bemiddelt in (dreigende) conflictsituaties.

De personeelsraadgever is een onafhankelijke en onpartijdige adviseur en bemiddelaar, die direct aan het College van Bestuur rapporteert. Vanuit deze onafhankelijke positie helpt de personeelsraadgever beide partijen 'het goede gesprek' te voeren c.q. het conflict op te lossen.

Het aanstellen van een personeelsraadgever is bedoeld om werkgerelateerde vragen, klachten en (dreigende) arbeidsconflicten op een informele wijze op te lossen, voordat ze escaleren of juridische stappen vereisen. Dat is een gemeenschappelijk belang voor werkgever en werknemer. De aanstelling van de personeelsraadgever is een pilot voor een jaar.

Van september tot en met december 2023 heeft de personeelsraadgever in totaal 31 meldingen ontvangen. In 26 gevallen was er behoefte aan een luisterend oor en het verstrekken van informatie en advies, terwijl er vijf keer bemiddeling heeft plaatsgevonden. Bijna alle meldingen gaan in de kern over de manier van communiceren en stijl van leidinggeven, waardoor sommige medewerkers zich onvoldoende gezien of gehoord voelen. De personeelsraadgever streeft ernaar dit te verbeteren.

## 4.6 Risico-inventarisatie en -evaluatie

ROC Mondriaan voert eens per vier à vijf jaar een risico-inventarisatie- en evaluatie uit op elke campus of locatie.

De nieuw uitgevoerde risico-inventarisaties worden sinds 2019 vastgelegd in een digitaal arbomanagementsysteem (AMS) dat vanuit de mbo-raad ter beschikking is gesteld. Hierin kunnen alle sleutelfiguren (waaronder de OR) up-to-date meekijken wat de actuele stand van zaken is op de locaties. Vanuit het plan van aanpak worden door AMS tevens acties uitgezet bij de betreffende verantwoordelijken. Voorafgaand aan het in gebruik nemen van een nieuwe locatie wordt een arboquickscan uitgevoerd waarbij globaal wordt beoordeeld of er zonder risico's tot inhuzen kan worden overgegaan.

In 2023 is een risico-inventarisatie en -evaluatie uitgevoerd op de Waldorpstraat 41, het Leeghwaterplein en de Vondellaan en er heeft een arboquickscan plaatsgevonden op de Vaz Diasdreef en de tijdelijke huisvesting van de Vondellaan.

Belangrijkste aandachtspunten:

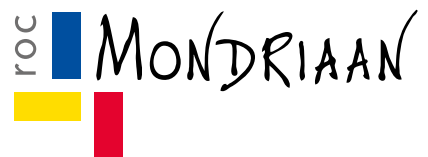
- Op het Leeghwaterplein, de Waldorpstraat 41 en Vondellaan, de klimaatbeheersing.
  - Vanuit de arboquickscan van de Vaz Diasdreef moet de bewegwijzering van de vluchtroutes duidelijker.
  - Bij de tijdelijke huisvesting van de Vondellaan zijn geen opvallende knelpunten geconstateerd.
- Alle geconstateerde verbeterpunten zijn in het plan van aanpak van het facilitair bedrijf opgenomen.

Tabel 4.3 Planning en stand van zaken risico-inventarisatie en -evaluaties (RI&E) 2024

RI&E	uitgevoerd	planning
Aspasialaan + Neckar	2022	2026
Campus LWP (LWP en WDS)	2023	2027
Brasserskade	2020	2025
Vondellaan	2009	2024
Campus Tinwerf	2022	2027
WDO	2022	2027
Campus Koningin Mariaalaan	2018	2024
Meppelweg (quickscan 2022)		2024
Vazdiasdreef (quickscan 2023)		2025

ROC Mondriaan  
Leegwaterplein 72  
2521 DB Den Haag

088 - 666 3300



[rocmondriaan.nl](http://rocmondriaan.nl)