



KINDCENTRUM
de werf

De basis voor persoonlijke groei!

Sociaal Jaarverslag 2024



Inleiding

IKC De Werf is een mensen-organisatie, waarop mensen zich voor andere mensen inspannen; een organisatie voor mensen-mensen dus. Dit betekent dat het van groot belang is dat de omstandigheden voor de mensen op De Werf, de medewerkers en leerlingen, optimaal zijn. Hierdoor functioneren medewerkers goed, kunnen zij zich ontwikkelen en voelen zich gesteund als dat nodig is.

Met ingang van 1 mei 2024 is de functie van directeur omgezet naar directeur-bestuurder en hebben we afscheid genomen van de interim bestuurder, met dank voor zijn inzet gedurende de afgelopen 2 jaar.

In dit sociaal jaarverslag doen we verslag van wat gedurende het afgelopen jaar voor De Werf is gedaan om de werkomstandigheden zo goed mogelijk te laten zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan veiligheidsbeleid, arbeidsomstandigheden, teamscholing en mogelijkheden tot ontwikkeling, personeelsbeleid en hoe we omgaan met incidenten.

Schooljaar 2023-2024 is een bijzonder jaar geweest. Er zijn nieuwe onderwijskundige ontwikkelingen ingezet: verdere scholing in het thematisch onderwijs, de implementatie van het nieuwe programma voor Sociaal Emotionele Ontwikkeling: De Vreedzame School, de implementatie van de nieuwe methode voor voortgezet technisch lezen en tot slot de keuze van de nieuwe Taal/Spelling-methode. Daarnaast is het ons gelukt om onze doelen wat betreft de opbrengsten referentieniveaus te behalen. Dit is al met al een prestatie, waar het team erg trots op is.

Voorliggend Sociaal Jaarverslag beslaat de periode vanaf 1-1-2024 t/m 31-12-2024.

Ewout de Baat
Directeur-bestuurder IKC De Werf

Hoofdstuk 1: Arbobeleid

Een goed en veilig werkklimaat betekent niet alleen dat de staat van de gebouwen en de materialen in orde is, maar ook dat iedere medewerker zich persoonlijk veilig voelt op onze school. Vanuit dit streven wordt ons arbobeleid voor de hele organisatie vorm gegeven.

Structuur en organisatie

Het arbobeleid wordt aangestuurd door de directeur van de school. We maken hierbij gebruik van een helder pakket, dat is De Arbo-meester, waarmee de situatie op in ons gebouw wat betreft Arbo-gerelateerde onderwerpen systematisch gevolgd wordt. De Arbo-meester is in schooljaar 2023-2024 in volledig in gebruik genomen.

Onveilige situaties

Tijdens het afgelopen jaar hebben zich geen onveilige situaties in de school voorgedaan. De installaties worden jaarlijks gekeurd, dat is ook in 2024 gebeurd. De luchtbehandelingsinstallatie is aangepast, zodat de temperatuur in de lokalen en werkruimtes voldoende is. Wel blijft er aandacht nodig voor het zorgen voor voldoende afvoerventilatie CO₂. Bij een te hoge concentratie CO₂ in een lokaal wordt direct frisse buitenlucht toegevoegd, door het openen van (meerdere) ramen, als aanvulling op de mechanische ventilatie.

Incidentenregistratie

Het afgelopen jaar hebben er twee ongevallen plaatsgevonden, waarbij er hulp van een arts gewenst was, waarbij er gelukkig geen blijvend letsel is ontstaan. Het betreft een leerling die een hoofdwond heeft opgelopen tijdens het buitenspelen op het speelplein en

een leerling, die na een klim over het buitenhek om de school, zich flink opengehaald heeft aan de punten op het hek. Deze leerling is met spoed naar het ziekenhuis vervoerd voor passende medische hulp. De registratie van de incidenten wordt actueel gehouden, zie ook onderstaand overzicht.

IKC De Werf	2023	2024
bedreiging	-	-
fysiek geweld	-	-
ongeval	3	2

De incidenten worden door de betreffende leerkracht gemeld aan de ouders.

Ontruiming

Dit tweede deel van het schooljaar 2023-2024 heeft er 1 ontruiming plaatsgevonden. Het gehele gebouw was binnen 4 minuten volledig ontruimd, incl. de afdeling Kinderopvang Freekids. In het eerste deel van schooljaar 2024-2025 hebben we ook een ontruiming gedaan, ook bij deze ontruiming waren alle kinderen binnen 4 minuten buiten op de verzamelplaats. De belangrijke observaties zijn besproken, de gesignaleerde tekortkomingen zijn aangepast in het ontruimingsplan.

EHBO en BHV

Jaarlijks krijgen de Bhv'ers een interne opleiding. Dit eerste deel van het schooljaar zijn er geen trainingen geweest, deze is in de maand mei 2024 gepland. Er is een overzicht van de geschoolde Bhv'ers en EHBO-ers en dit overzicht is bekend bij alle medewerkers. Tijdens het tweede deel van het schooljaar 2023-2024 zijn alle medewerkers van de school getraind in EHBO en Brandbestrijding/ ontruiming.

Hoofdstuk 2: Scholingsbeleid

Iedere werknemer is zelf verantwoordelijk voor de eigen professionalisering. Hij of zij maakt jaarlijks afspraken met de leidinggevende over de eigen professionalisering. Deze afspraken worden vastgelegd in een professioneel ontwikkelingsplan. Hiervoor is 83 uur op jaarbasis beschikbaar.

Leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel hebben recht op twee klokuren per werkweek (deeltijd naar rato) voor hun professionele ontwikkeling. Ook hebben zij recht op € 600 per fte per jaar (deeltijd naar rato) om invulling te geven aan zijn/haar professionalisering.

We hebben de middelen ingezet op teamscholing, op het gebied van:

- Didactisch handelen: verlengde instructie en differentiatie
- Pedagogisch handelen: implementeren methodiek Sociaal Emotionele Ontwikkeling
- De scholing van het programma Vreedzame Kriebels, voor seksuele vorming, weerbaarheid en relaties.
- De implementatie van het programma VierkeerWijzer, thematisch werken
- Het implementeren van de nieuwe methode voor technisch lezen: Atlantis
- Het maken van een kwaliteitsslag Rekenen, Taal en Lezen
- Het kiezen van onze nieuwe methode Taal/ Spelling: Taal Actief

De persoonlijke scholing hebben we voor schooljaar 2024-2025 een scholingsplan opgesteld, 7 collega's hebben gebruik van gemaakt. Zie het scholingsplan 2024-2025.

Hoofdstuk 3: Begeleiding nieuwe docenten op De Werf

Er is een begeleidingsplan voor startende leerkrachten opgesteld, op basis waarvan de startende leerkrachten begeleid worden.

Aantallen nieuwe medewerkers en leerkrachten 2023-2024

Gelukkig zijn we, ondanks deze tijd van leraar tekorten, in staat geweest om nieuwe collega's aan te trekken in ons team. We zijn in staat geweest om voor de start vanaf schooljaar 2023-2024 de volgende functies te benoemen.

Schooljaar	leerkracht	Onderwijs assistent	directie
2023-'24	0,6 fte	0,6 fte	0 fte
2024-'25		0,6 fte	

Hoofdstuk 4: Functiemix

Personeelsbeleid waarin ruimte wordt gemaakt voor een evenwichtige verdeling van leraren over verschillende functies (LB/LC/LD) kan voor de school een kwalitatieve impuls betekenen. Zo hebben we op De Werf een mix van bestaande functies, gekoppeld aan scholing en een grotere verantwoordelijkheid.

Onderstaand overzicht geeft weer hoe de verschillende functies in het team van De Werf verdeeld zijn. De functie directeur-bestuurder is niet opgenomen in dit overzicht.

functie	LB	LC	LD	OOP 4	OOP 5	OOP 6	OOP 7	OOP 8
OP	11	5	1					
OOP				4	1		2	1

Hoofdstuk 5: Verzuimbeleid

Het verzuimbeleid van De Werf stimuleert de medewerker om actief bezig te zijn met zijn herstel. Het beleid is er tevens op gericht om de frequentie van het ziekteverzuim terug te dringen en omvat bovendien preventieve maatregelen om ziekte en ongevallen te voorkomen. Zwangerschaps- en ouderschapsverlof maken geen deel uit van deze cijfers.

Langdurig verzuim: in het tweede deel van het schooljaar 2023-2024: 2,0 wtf (2 mnd.)
Frequent verzuim: in het tweede deel van het schooljaar 1,3 %

Het langdurig verzuim wordt met de bestuurder besproken en gemonitord door de Arbeidsdienst Perspectief Groep. Indien nodig worden er aparte trajecten (waaronder coaching en begeleiding) ingezet bij externe partijen.

Vervangers bij ziekte

Bij ziekte of afwezigheid van een collega wordt eerst intern naar een mogelijkheid voor vervanging gezocht. Op De Werf zijn veel collega's bereid om in geval van nood extra te werken.

De Werf is aangesloten bij het Vervangingsfonds. Dit betekent dat de loonkosten van vervanging bij ziekte gedeclareerd kunnen worden bij het Vervangingsfonds. Zij betalen een normvergoeding uit.

Bij zwangerschapsverlof en ziekte als gevolg van zwangerschap wordt een beroep gedaan op het UWV. Bij vervanging van rechtspositioneel en overig verlof worden de loonkosten door het bestuur opgevangen. IKC De Werf maakt in principe geen gebruik van de dienstverlening organisaties die het onderwijzend personeel uitlenen of detacheren met een winstoogmerk. In uiterste instantie doen we dat wel, met het oog op het bemensen van alle groepen.

Hoofdstuk 6: Personele mobiliteit

In onderstaand overzicht wordt inzichtelijk gemaakt hoe de personele mobiliteit op De Werf is

personeelsmutaties	22-23	23-24	24-25
Instroom start schooljaar	4	0	1
Instroom lopende het schooljaar		3	
Totaal aantal nieuwe benoemingen	4	3	1
Aantal vertrokken medewerkers	4		
Redenen van vertrek	22-23	23-24	24-25
Pensioen	-	-	-
Op eigen verzoek	4	-	-
Einde tijdelijk dv	-	-	-
Wederzijds goedvinden	-	-	-
Op staande voet	-	-	-
Overlijden	-	-	-
	4		

Hoofdstuk 7: Werkgelegenheid in meerjarenperspectief

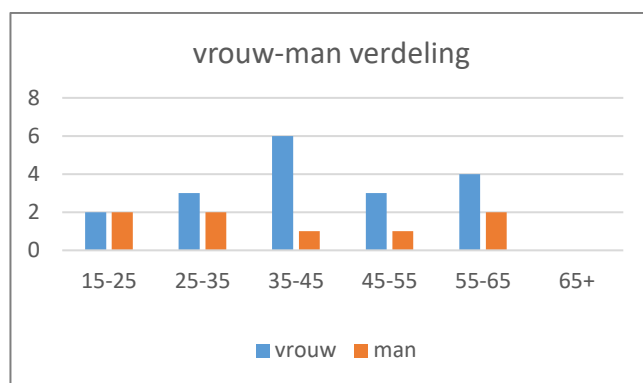
De verwachte ontwikkelingen van het aantal leerlingen:

	2022 1 okt.	2023 T	2024 T-1	2025 T-1	2026 T-1
Aantal leerlingen	290	280	274	281	291

Vanwege de introductie van de vereenvoudigde bekostiging is de teldatum verschoven van 1 oktober naar 1 februari per 2023.

De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van De Werf per 31-12-2024

Leeftijdscategorie	Vrouw	Man	Totaal
15 tot 25 jaar	2	2	4
25 tot 35 jaar	3	2	5
35 tot 45 jaar	6	1	7
45 tot 55 jaar	3	1	4
55 tot 65 jaar	4	2	6
65+ jaar	0	0	0
Totaal	19	6	26



Voor de toekomst voorzien we een krappe arbeidsmarkt met als mogelijk resultaat een personeelstekort voor De Werf, zeker voor invallers.

De focus ligt hierbij op werven van bevoegde leerkrachten voor zowel reguliere vacatures als voor de vervanging. Samenwerking met Freekids is hierbij wenselijk en biedt kansen. Daarnaast zijn ook de werving en selectie van herintreders en van geschikte kandidaten voor zij-instroomtrajecten en van onderwijsassistenten die de Pabo willen gaan volgen, belangrijke onderdelen om het personeelsbestand op niveau te brengen. De Pabo's hebben een toename van studenten waaronder ook met name deeltijd studenten. Dit biedt het perspectief op meer afgestudeerde leerkrachten op termijn. Van even groot belang is de zorg voor en de binding van onze huidige medewerkers, die met de extra druk van het tekort aan (inval)leerkrachten, de onderwijskwaliteit op niveau houden!

We zetten dit schooljaar volop in op het inzetten van LIO-stages in de school, met het vooruitzicht dat deze stages leiden tot de stap om ook in het team van De Werf te komen werken. Zelf opleiden in onze school is een serieuze optie, we hebben in schooljaar 2024-2025 3 collega's die we zelf opleiden.

Hoofdstuk 8: Werkdrukmiddelen

Voor het schooljaar 2024-2025 is er voor de scholen in het basisonderwijs een bedrag van € 289,37 per leerling (teldatum 1 februari 2024) beschikbaar om de werkdruk te verminderen. Het team beslist zelf over de besteding van de werkdrukgelden. De keuze wordt voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR. Zij hebben instemmingsrecht op de besteding.

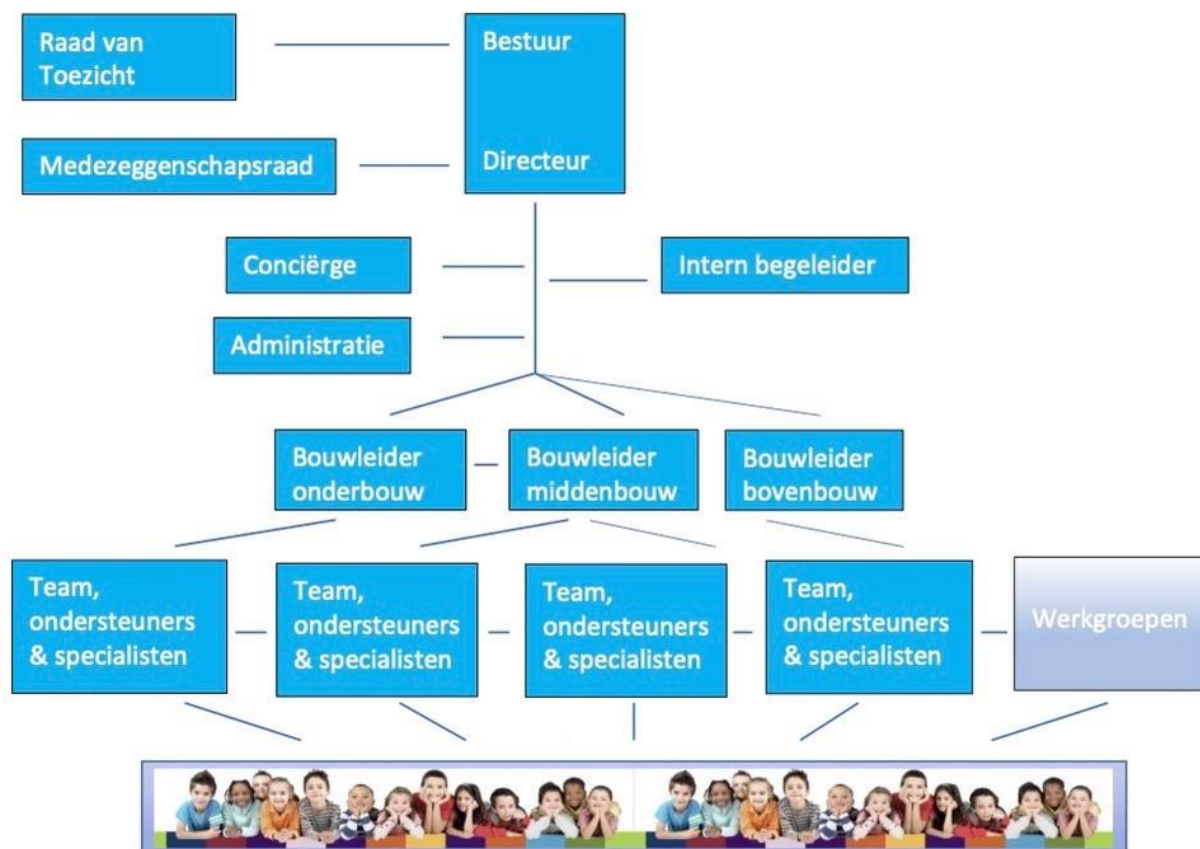
Werkdruk tegengaan kan op verschillende manieren. Voorbeelden waar het geld aan besteed kan worden:

- Extra onderwijsondersteunend personeel aannemen, zoals onderwijsassistent of conciërge;
- Vakleerkrachten aanstellen;
- ICT of digitale leermaterialen aanschaffen;
- Trainingen of teamactiviteiten financieren.

Het team van De Werf heeft gekozen voor de inzet van extra personeel. Dit kunnen onderwijsassistenten zijn, maar ook ingehuurd vakleerkrachten voor de creatieve vakken. Werkdrukmiddelen zijn in elk geval gegarandeerd tot en met schooljaar 2024-2025.

We maken regelmatig een inventarisatie van de ervaren werkdruk onder de medewerkers, dat is ook in schooljaar 2024-2025 gedaan. De resultaten van deze inventarisatie worden in aparte rapportage opgenomen en aangeboden aan de PMR.

Hoofdstuk 9: Organogram



In bovenstaand organogram is weergegeven hoe de organisatie De Werf opgebouwd is.

De functie van Directeur-bestuurder is vanaf 1-5-2024 weer terug in de organisatie van IKC De Werf.

De functie Intern begeleider (IB) is een staffunctie met gemandateerde bevoegdheden op het gebied van de leerlingenzorg en daaraan gerelateerde onderwerpen en verantwoordelijkheden. Dit is een volledig ambulante functie.

Het MT wordt gevormd door drie bouwleiders en de directeur-bestuurder. De bouwleiders hebben een lijnverantwoordelijke functie, d.w.z. dat zij leidinggeven aan het team van leraren, ondersteuners en specialisten. Hierover leggen zij verantwoording af aan de directeur-bestuurder. De bouwleiders hebben een ambulante tijd: 0,1 fte. De specialisten hebben zo mogelijk een ambulante tijd (0,1 fte) en/of worden in het Taakbeleid gecompenseerd in uren t.b.v. van de werkzaamheden.

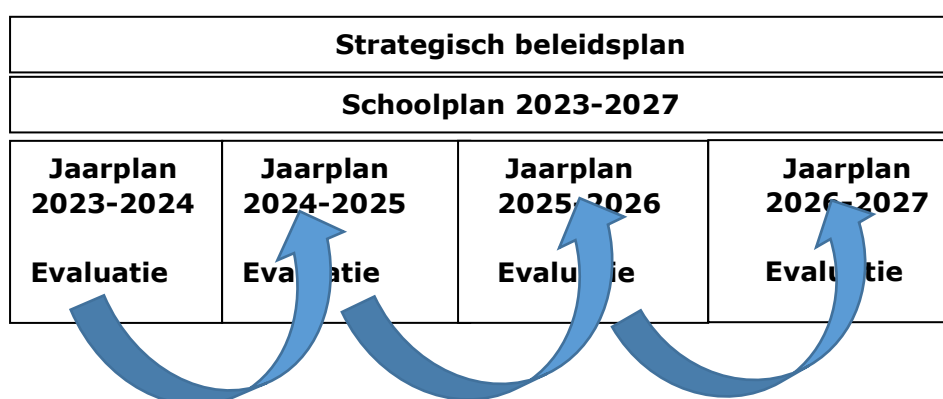
De conciërges (staffunctie) werken beide in een deeltijd functie, gezamenlijk iets meer dan 1 fte. De functie administratief medewerker is ook een staffunctie en deze collega is werkzaam voor 0,7 fte.

10. Richting nieuw beleid

Het nieuwe beleid voor schooljaar 2024-2025 is in de maand juni 2024 in het **Jaarplan 2024-2025** vastgesteld, op basis van de evaluaties van schooljaar 2023-2024.

Voor het nieuwe Jaarplan 2024-2025 heeft de school het **Strategisch beleidsplan** als basis, dat als kapstok dient voor de inhoudelijke ontwikkelingen gedurende de komende 4 schooljaren. Op basis van het Strategisch beleid is het **Schoolplan** voor de periode 2023-2027 geformuleerd en vastgesteld. Voor de inhoud van de thema's verwijst ik naar het Strategisch beleidsplan, het Schoolplan en de afzonderlijke Jaarplannen.

Per schooljaar worden de ontwikkelingen/ plannen weergegeven in zgn. Ambitiekaarten. Op het moment dat de ambities gerealiseerd zijn, wordt de Ambitiekaart omgezet naar een kwaliteitskaart. De verzamelde kwaliteitskaarten vormen de kern van het Kwaliteitsbeleid en worden periodiek geëvalueerd bij zo nodig bijgesteld.



Alle medewerkers zijn betrokken geweest bij het vaststellen van de strategische doelen en ook wensen en input van onze ouders is meegenomen in het plan. Het Jaarplan 2024-2025 is bij aanvang van schooljaar 2024-2025 vastgesteld.

Nationaal Programma Onderwijs NPO

We zijn blij dat we bij aanvang van schooljaar 2024-2025 kunnen constateren dat de gevolgen van de Corona pandemie bij onze kinderen geen invloed van betekenis meer heeft. Dit stellen we vast op basis van de leervorderingen die de kinderen maken en de ervaringen van onze medewerkers in de klassen. Het NPO budget is ook volledig besteed aan het wegwerken van de achterstanden en om deze redenen sluiten we dit onderdeel van het Sociaal Jaarverslag af. Het ondersteunend personeel wat op NPO ingekocht is, wordt de komende jaren ondergebracht in de Lumpsum bekostiging.

Subsidie Versterken Basisvaardigheden

In schooljaar 2024-2025 kan de school het tweede deel van de beschikbare subsidie versterken basisvaardigheden inzetten, dat is € 150.000 van de beschikbaar gestelde totale subsidie van € 300.000. Voor een overzicht van de besteding van de subsidiegelden: zie Plan van Aanpak Versterken basisvaardigheden. De middelen zijn ingezet voor:

- versteken opbrengsten Rekenen en Taal
- versterken ICT en digitale geletterdheid
- versterken Burgerschap
- inzet onderwijsondersteuners