

**Sociaal jaarverslag 2010**  
Stichting De Kempel



I	VOORWOORD.....	5
II	ALGEMENE INSTELLINGSGEGEVENS .....	7
III	SAMENWERKINGSVERBANDEN .....	9
IV	ARBOBELEID.....	12
V	PERSONEEL .....	14
VI	PERSONEELSBELEID.....	16
VII	BESTEDING DECENTRALE GELDEN 2010 EN BEGROTING 2011 .....	19
VIII	REALISATIE VAN DE FUNCTIEMIX .....	20



## **I VOORWOORD**

De Kempel is een hogeschool met een goede reputatie en biedt een opleiding tot leraar basisonderwijs aan die al jaren van hoge kwaliteit is. Dankzij de grote inzet en sterke betrokkenheid van de medewerkers heeft de hogeschool een sterke positie veroverd in de opleidingswereld. Men kent De Kempel. Een resultaat dat bereikt is doordat medewerkers zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor het dagelijks leveren van kwalitatief goed werk.

Ook in 2010 is weer met groot enthousiasme gewerkt aan het verbeteren van het opleidingsonderwijs. Veel tijd is besteed aan de voorbereidingen van de implementatie van de kennisbasis voor rekenen en taal. De eerste voorbereidingen voor het instellingsplan 2012-2017 zijn van start gegaan.

De instroom van nieuwe studenten lijkt te stabiliseren op een voor de hogeschool acceptabel peil.

De activiteiten van Kenniscenter de Kempel breiden zich uit en mogen zich verheugen in een toenemende belangstelling van het onderwijsveld.

De Kempel blijft meedraaien in de top van de lerarenopleidingen.

Een solide basis om met groot vertrouwen de toekomst tegemoet te zien.

Dank aan allen die op welke wijze dan ook hebben bijgedragen aan de behaalde resultaten in 2010.



## II ALGEMENE INSTELLINGSGEGEVENS

Pedagogische Hogeschool De Kempel is een monosectorale opleiding voor leraar basisonderwijs. Behalve een voltijdopleiding kent De Kempel een deeltijdvariant die beperkt van omvang is. De studenten komen hoofdzakelijk uit de regio's Oost-Brabant en Noord-Limburg. Op 1 oktober 2010 telde de opleiding 923 studenten.

Het aantal personeelsleden was toen 80.

### **Hogeschool de Kempel**

De Raad van Toezicht van de hogeschool bestaat uit 5 leden die afkomstig zijn uit verschillende geledingen van de samenleving. Specifieke deskundigheid op bestuurlijk gebied, op het terrein van het voortgezet onderwijs, kennis betreffende financiën en bouwzaken en juridische expertise is binnen de Raad van Toezicht aanwezig.

De vacature die door het vertrek van een lid van de RvT per 31-12-2009 ontstond, is met ingang van het jaar 2010 ingevuld.

### **Het College van Bestuur**

De Kempel werkt met een College van Bestuur bestaande uit twee personen. De voorzitter is belast met organisatie, financiën & beheer, medezeggenschap, externe contacten en ICT. Het lid van het College van Bestuur heeft externe contacten, onderwijs, personeelsbeleid en kwaliteitszorg in het pakket.

De voorzitter van het College van Bestuur heeft medio 2010 aangegeven met ingang van 1 september 2011 zijn werkzaamheden te willen beëindigen.

Het College van Bestuur voert minimaal 5 maal per jaar overleg met de Manager Initieel onderwijs, de Manager Postinitieel onderwijs, de Manager Financiële en Facilitaire diensten en met de voorzitter van het Kempelonderzoekscentrum.

### **Het management initieel onderwijs**

De Manager Initieel onderwijs wordt ondersteund door twee teamleiders. Deze teamleiders sturen respectievelijk de eerste en de tweede fase van de opleiding aan. De manager overlegt wekelijks met beide teamleiders.

### **Het onderwijsgevend personeel**

Docenten ontvangen voor aanvang van elk studiejaar een gespecificeerde invulling van de jaartaak. In deze jaartaak wordt aangegeven welke werkzaamheden verricht dienen te worden en hoeveel tijd daarvoor begroot is. Getracht wordt om jaartaken niet op voorhand geheel te vullen om enige inzetbare ruimte te hebben bij incidenten tijdens het studiejaar. De jaartaak is een vast agendapunt tijdens de functioneringsgesprekken die elk jaar met alle medewerkers worden gehouden.

Veel docenten maken deel uit van een of meer van de taakgroepen/werkgroepen die de hogeschool kent. Docenten hebben overleg in docentenvergaderingen, tutorenvergaderingen en in werkgroepvergaderingen.

### **Het management ondersteunende diensten**

De Manager Financiële en Facilitaire diensten is verantwoordelijk voor een goed verloop van de onderwijsondersteuning, voor een adequate administratieve organisatie en voor de interne financiële controle.

### **Het ondersteunend personeel**

Binnen het ondersteunend personeel worden diverse specifieke taken onderscheiden (bv. conciërge, medewerker studentenadministratie, bibliothecaris enz.). Het ondersteunend personeel wordt aangestuurd door de Manager Financiële en Facilitaire diensten. Deze manager voert met regelmaat overleg over lopende zaken met de medewerkers als groep. In kleiner verband worden er (incidenteel) werkbijeenkomsten gehouden.

### **Het management postinitieel onderwijs**

De Manager Postinitieel onderwijs is verantwoordelijk voor de realisatie van de in het bedrijfsplan vastgelegde doelstellingen. Hij voert met regelmaat overleg met het College van Bestuur en met de Manager Initieel onderwijs.

### **De studenten**

Studenten van de hogeschool volgen allen de zelfde opleiding: de opleiding tot leraar basisonderwijs. De inspraak van studenten verloopt via de vertegenwoordigers van deze geleding in de Studentenraad, in de Hogeschoolraad en in de Opleidingscommissie.

De voorzitter van de Studentenraad heeft met regelmaat overleg met het College van Bestuur.

### **Medezeggenschap**

Medezeggenschap krijgt gestalte door de Hogeschoolraad, de Opleidingscommissie en de Studentenraad. De Hogeschoolraad bestaat uit gekozen vertegenwoordigers van medewerkers en studenten. De bemensing van de Opleidingscommissie is identiek aan die van de Hogeschoolraad. Het College van Bestuur streeft er bij alle gesprekspunten naar om, ook daar waar volgens het reglement slechts een advies nodig is, instemming te verkrijgen van de Opleidingscommissie en/of van de Hogeschoolraad.

De frequentie van besprekingen met de Hogeschoolraad en met de Opleidingscommissie wordt bepaald door de opgestelde agenda en door de eventuele gesprekspunten die het College van Bestuur of een van de managers indienen.

### III SAMENWERKINGSVERBANDEN

#### **Samenwerking in Interactum**

Hogeschool De Kempel maakt deel uit van de Educatieve Federatie Interactum, een samenwerkingsverband van vijf monosectorale opleidingen voor leraar basisonderwijs. Deze federatie is opgericht op 3 december 1992.

Leden van de federatie zijn:

- Ipabo Amsterdam / Alkmaar / Almere
- Hogeschool Iselinge te Doetinchem
- Hogeschool De Kempel te Helmond
- De Marnixacademie te Utrecht
- Hogeschool Katholieke Pabo Zwolle

De jaarlijkse Interactumdag, gehouden op 16 april 2010 in Zwolle, stond geheel in het teken van Onderzoek. Onder het motto 'Kennis komt nooit alleen' hebben de lectoren en hun kenniskringen van de deelnemende instellingen hun kennis gedeeld met de aanwezigen. Het College van Bestuur van de PO-raad heeft op deze dag haar visie geven op het belang van onderzoek in het primair onderwijs en de ontwikkeling van de attitude en vaardigheden daarvoor in de opleiding van de aanstaande leraar.

#### *Het doel van de federatie*

De hogescholen willen herkenbare en kwaliteitsbewuste lerarenopleidingen zijn, op grond van een duidelijke signatuur en met behoud van de regionale identiteit. Vanuit een eigen zelfstandigheid en verantwoordelijkheid wordt gezamenlijk gewerkt aan het ontwikkelen en realiseren van eigentijds opleidingsonderwijs.

#### **Samenwerking met Vlaanderen**

Vijf Vlaamse hogescholen hebben een samenwerkingsovereenkomst met Interactum. Interactum Nederland en Interactum Vlaanderen organiseren jaarlijks gezamenlijke studiedagen.

Op 11 maart 2010 vond op Hogeschool de Kempel de reguliere vergadering met de partners van Interactum Vlaanderen plaats. Het tekenen van een nieuwe samenwerkingsovereenkomst en het aandragen van ingrediënten voor een activiteitenplan maakten onderdeel uit van de agenda.

#### **Samenwerking regionaal**

Hogeschool de Kempel richt zich nadrukkelijk op het aangaan van verbindingen met zijn omgeving. Er is veel aandacht voor het uitwisselen van kennis en opinies. Mede daarom onderhoudt Hogeschool de Kempel een groot aantal regionale samenwerkingrelaties. Daarvan vormen de stagebiedende scholen in het PO, SO en VO de hoofdmoot.

In 2010 onderhield De Kempel contact met in totaal 306 stagescholen. In totaal bezochten ruim 360 mentoren de zeven geplande mentorenbijeenkomsten.

Met een aantal basisscholen worden specifieke relaties onderhouden in het kader van projecten als Samen opleiden, Lectoraat en onderzoek, Techniekeducatie en vernieuwend onderwijs.

#### *PO*

Om de kwaliteit van de opleiding te borgen is betrokkenheid van het werkveld bij de opleiding onontbeerlijk. Structureel overleg en afstemming over vorm en inhoud van de opleiding vindt plaats in een Werkveldevaluatiecommissie (doet Hogeschool de Kempel de dingen goed?) en een Veldcommissie Schoolbesturen (doet Hogeschool de Kempel de goede dingen?). De Werkveldevaluatiecommissie bestaat zowel uit leerkrachten, directieleden, IB'ers, RT'ers en recent afgestudeerden.

De Werkveldevaluatiecommissie heeft in 2010 onder andere aandacht besteed aan: stage- en informatiebrochures, de werkveldenquête, onderzoek, kunstzinnige vorming, en eigentijds toetsen en beoordelen. Bij de Veldcommissie Schoolbesturen heeft De Kempel ondermeer advies ingewonnen over de mogelijke betekenis van het advies van de Onderwijsraad om het basisonderwijs uit te breiden

voor alle driejarigen, het pleidooi van de PO-raad voor een 10-jarenplan voor het primair onderwijs, en de rol van de (aanstaande)leraar als onderzoeker.

Drie scholen van het schoolbestuur 'De Eenbes' ontvingen op 27 januari het certificaat 'Samen Opleiden'. Dit was het resultaat van vier jaar samenwerken aan dit project door de basisscholen Bernadette in Mariahout, de Heindert in Aarle-Rixtel en de Fontein in Lieshout. Op 16 maart volgde Kombischool De Pas te Helden. Hier gingen drie jaren van intensief samenwerken met het Kempellectoraat aan vooraf. Volgens het concept Samen Opleiden zijn in 2010 de scholen onder bestuur van 't Nut in Geldrop de samenwerking aangegaan met De Kempel. Het concept wordt verder verkend en doorontwikkeld.

Onder de vlag van vernieuwingsonderwijs heeft De Kempel in 2010 vijf regiobijeenkomsten belegd voor Jenaplanscholen. Daarnaast is er een collegiale consultatie uitgevoerd op een van de Jenaplanscholen. Kempel-docenten waren ook in 2010 weer nauw betrokken bij de organisatie, programmering en uitvoering van de tweedaagse Jenaplanconferentie te Papendal.

Een tweetal aangevraagde projecten Opbrengstgericht Werken bij het Projectbureau Kwaliteit van de PO-raad werden gehonoreerd. De projectplannen zijn in nauw overleg met betreffende scholen opgesteld. De projectduur bedraagt twee jaar. Eén project wordt uitgevoerd op een school voor special basisonderwijs De Brigantijn in Deurne en is gefocust op Woordenschatontwikkeling. Het andere project wordt gerealiseerd op de basisscholen DS. Swildensschool te Gemert en Kleinerf in De Mortel. Het vergroten van de opbrengsten van het Taal- en rekenonderwijs zijn hier de schoolontwikkelingsvragen. In beide projecten zijn leerwerkgemeenschappen ingericht waarin studenten, mentoren en opleidingsdocenten samen werken en leren.

#### *S(B)O*

De belangstelling van studenten voor deelname aan het project 'Iedere Leraar Speciaal' dat De Kempel in samenwerking de Stichting Speciaal Onderwijs Noord- en Midden-Limburg en de LZK-school De Wijnberg te Venlo uitvoert, blijkt voor REC 3/4 in deze regio beperkt te zijn. Slechts één student (derdejaars) heeft in het project geparticipeerd. De projectactiviteiten beperken zich dus voornamelijk tot de oriëntatiedag en een intakegesprek met de student en de reguliere stagebegeleiding door de tutor van de student. Een vergelijkbaar traject met de stuurgroep SO uit Helmond en omstreken heeft wat meer belangstelling getrokken. In totaal zes studenten werken aan hun competenties op SBO De Toermalijn in Helmond.

Met het samenwerkingsverband WSNS Helmond- Mierlo wordt structureel overleg gevoerd over afstemming tussen ontwikkelingen in de praktijk en de betekenis daarvan voor de opleiding.

#### *VO*

Met de directie van de OMO-groep Helmond worden gesprekken gevoerd over het opleiden van afgestudeerde Kempel-studenten in duale trajecten bij de OMO-scholen in Helmond. De mogelijkheden om een toeleidend traject in de tweede fase van de opleiding in het Kempel curriculum op te nemen worden momenteel verkend. De samenwerking met het Raaylandcollege te Venray gaat een nieuwe fase in. In december 2010 is besloten om de samenwerking te intensiveren met betrekking tot taal- en rekenprogramma's.

#### *Onderzoek*

Om alle aan onderzoek gerelateerde activiteiten te coördineren en nieuw onderzoek te initiëren is in 2010 het Kempelonderzoekscentrum ingericht. Met de Eindhoven School of Education (een samenwerkingsverband van de Universiteit Eindhoven en Fontys Hogescholen) is een samenwerkingsovereenkomst gesloten. In de ESoE-nieuwsbrief nr. 15 van oktober 2010 is daarover het volgende opgenomen: "Met De Kempel, een zelfstandige hogeschool gespecialiseerd in de opleiding leraar basisonderwijs en gevestigd in Helmond, is recent een partnership gesloten. In dit

*geval gaat het om enkele promovendi die onder meer onderzoek doen naar de coaching van leraren in opleiding. Daarnaast worden plannen besproken rond het methodologisch professionaliseren van docenten die binnen De Kempel bij onderzoek van onderwijs worden betrokken.”*

De voorbereidingen voor een nieuw Lectoraat Eigentijds Beoordelen in het Onderwijs werden in het voorjaar van 2010 afgerond met een goedkeuring van de Stichting Kennisontwikkeling in het hbo. Met ingang van het studiejaar 2010-2011 is het Lectoraat met een looptijd van vier jaar van start gegaan. Het lectoraat werkt nauw samen met Kennisnet, de Open Universiteit en de Universiteit van Maastricht.

## IV ARBO

De hogeschool heeft vanaf 1 juli 2010 een contract met Human Capital Care voor ziekte- en verzuimbegeleiding. De mindere tevredenheid over de bereikbaarheid van de bedrijfsarts heeft het College van Bestuur doen besluiten om de dienstverlening te beëindigen.

De Hogeschoolraad van De Kempel heeft ingestemd met de overstap naar de nieuwe ziekte- en verzuimbegeleider.

### Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim over 2010 bedroeg 3,7%. In onderstaande tabel wordt duidelijk hoe dit percentage zich tot de voorgaande jaren verhoudt.

Kalenderjaar	Percentage
2006	3,4
2007	1,9
2008	4,7
2009	2,6
2010	3,7

De ziekteverzuimgegevens naar verzuimpercentage, duur en frequentie per categorie:

Categorie 2010	verzuim	M	V	percentage
OBP/CvB	%	0,75	4,54	2,22
OP	%	1,04	6,93	4,31
Totaal	%	0,93	6,36	3,66

Het verzuimpercentage wordt berekend door de som van het aantal verzuimde kalenderdagen per werknemer gerelateerd aan de betrekkingsomvang (en eventueel aan het arbeidsongeschiktheidspercentage) te delen door de som van het totaal aantal kalenderdagen van alle werknemers in het kalenderjaar (uiteraard rekening houdend met de betrekkingsomvang). Zwangerschapsverlof is niet bij dit percentage inbegrepen.

Het verzuim percentage is op hogeschoolniveau als volgt opgebouwd:

	Kort verzuim (<8 kalenderdagen)	Middellang verzuim 8 > x < 43kalenderdagen	Lang verzuim > 43kalenderdagen
	0,82%	0,70%	2,13%
Als % van totale verzuimpercentage	22,4%	19,4%	58,2%

Categorie 2010	verzuim	M	V	duur
OBP/CvB	duur	5,00	10,06	8,52
OP	duur	4,33	14,00	10,13
totaal	duur	4,52	12,53	9,59

De gemiddelde verzuimduur is gebaseerd op de beëindigde gevallen binnen de verslagperiode. De duur van een verzuimgeval bedraagt het aantal kalenderdagen vanaf de aanvangsdatum van het ziekteverzuim tot de hersteldatum. Hierbij wordt rekening gehouden met nieuwe ziekmeldingen binnen vier weken na een herstelmelding.

Categorie 2010	melding	M	V	frequentie
OBP/CvB	frequentie	0,50	1,99	1,17
OP	frequentie	0,89	1,01	0,96
totaal	frequentie	0,74	1,27	1,03

De frequentie van ziekmelding geeft het gemiddeld aantal ziekmeldingen per werknemer in het kalenderjaar berekend op basis van het aantal personeelsleden (geen FTE).

### **Livvit**

Door gebruik te maken de vervoersvoorziening van Livvit heeft de hogeschool in 2010 twaalf verzuimdagen voorkomen. Een medewerker van Hogeschool de Kempel kon ondanks fysieke ongemakken door de vervoersvoorziening toch naar de werkplek komen.

### **Gebouw**

In 2010 zijn de nodige aanpassingen gedaan aan installaties en voorzieningen. In de OWP/ICT-ruimte werden klachten geuit dat het op dagen met een hoge buitentemperatuur binnen het gebouw onaangenaam warm werd. De oorzaak lag in de combinatie van de interne warmtelast (veel computers) en onvoldoende koelmogelijkheid van de luchtbehandelingkast. In 2010 is dit probleem opgelost door het plaatsen van een koudwaterbatterij.

Om de warmteoverlast door het glazendak terug te brengen is het dak aan een zijde voorzien van regelbare zonwering. Bovendien zijn in de wanden afsluitbare inbouwmuurroosters geplaatst, waardoor een betere doorstroming van koele lucht mogelijk is.

Door TNO is een binnenmilieu onderzoek verricht. Hierover is door hen op 21 oktober gerapporteerd. De conclusies en aanbevelingen worden waar mogelijk overgenomen en doorgevoerd.

### **Interne arbocommissie**

De hogeschool werkt met een interne arbocommissie. De taak van deze commissie is het toezien op een juiste toepassing van wetgeving op het terrein van de arbeidsomstandigheden. In 2010 heeft de commissie de vluchtroutes gecontroleerd op toegankelijkheid en onveiligheden en de vluchtwegen gepubliceerd. Daarnaast heeft de commissie arborondes gehouden waarin gekeken werd naar de werkhouding van medewerkers aan bureau en naar onveilige situaties in de gebouwen.

Er is opdracht verstrekt tot actualisering van de risico-inventarisatie en evaluatie. Deze is uitgevoerd in de periode december 2010 t/m januari 2011.

De BHV-ers hebben in de maand april de jaarlijkse herhalingscursus gevolgd.

Er hebben zich in het verslagjaar geen arbeidsongevallen voorgedaan.

## V PERSONEEL

De hogeschool werkt met een College van Bestuur bestaande uit 2 personen.

### Personeelomvang

De personeelomvang is tot en met 2009 op 1 oktober vastgesteld. Vanaf 2010 wordt 31 december als peildatum gehanteerd.

Het College van Bestuur is niet in onderstaande tabellen meegenomen.

OBP	vrouwen		mannen		totaal	
	aantal	FTE	aantal	FTE	aantal	FTE
2006	10	6,5	10	7,8	20	14,3
2007	10	6,6	9	7	19	13,6
2008	10	6,7	12	8,7	22	15,4
2009	11	7,1	13	10,1	24	17,2
2010	11	7,4	12	10	22	16,8

OP	vrouwen		mannen		Totaal	
	aantal	FTE	aantal	FTE	aantal	FTE
2006	28	19,4	24	22,2	52	41,6
2007	28	20,7	25	21,9	53	42,6
2008	31	22,9	26	22,7	57	45,6
2009	30	23,2	23	21,1	53	44,3
2010	33	25,0	21	19,1	55	44,7

### Gegevens personeel 2010

A. Mutaties personeel over het kalenderjaar 2010.

Hieronder worden de aantallen medewerkers weergegeven die in 2010 zijn in- of uitgestroomd, meer of minder zijn gaan werken, of een nieuw contract gekregen hebben.

categorie	instroom		uitstroom	
	Aantal 2010	FTE 2010	Aantal 2010	FTE 2010
OBP	5	3	5	3,1
OP	14	9	20	9,8
Totaal	19	12	25	12,9

B. Leeftijdsopbouw (peildatum 31-12-2010).

Het College van Bestuur is niet in onderstaande tabel meegenomen.

OBP 2010	man	vrouw
21 – 30 jaar	2	0
31 – 40 jaar	2	2
41 – 50 jaar	1	4
51 – 60 jaar	6	5
61 – 65 jaar	1	0

De gemiddelde leeftijd OBP, exclusief CvB, is 48,4 jaar, de gemiddelde diensttijd bij de hogeschool is 9,8 jaar. Beide gemiddeldes zijn ongewogen.

OP 2010	man	vrouw
21 – 30 jaar	0	4
31 – 40 jaar	3	11
41 – 50 jaar	10	11
51 – 60 jaar	7	5
61 – 65 jaar	1	2

De gemiddelde leeftijd OP is 44,8 jaar, de gemiddelde diensttijd bij de hogeschool is 8,5 jaar. Beide gemiddeldes zijn ongewogen.

#### C. Salarisschalen (peildatum 31-12-2010)

Cijfers zijn exclusief College van Bestuur

OBP 2010	aantal	Fte
Schaal 1 t/m 5	11	6,7
Schaal 6 t/m 10	9	7,7
Schaal > 10	3	3

OP 2010		
Schaal 10	6	4,8
Schaal 11	23	18,5
Schaal 12	21	18,2
Schaal 13	3	2,4
Schaal 14	-	-
Schaal 15	1	0,2

Geen van de medewerkers ontvangt een arbeidsmarkttoelage.

#### D. OP-functies (per 31-12-2010).

Functie 2010	Totaal aan FTE's	Percentage
Docent A	4,8	11,6
Docent B	18,5	44,6
Hogeschooldocent	18,2	43,8
Totaal	41,5	100

#### Aard van de arbeidsovereenkomsten

Op 31 december 2010 hebben 73 personeelsleden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en 6 personeelsleden een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Daarnaast maakt de hogeschool nog gebruik van een flexibele formatie met een totale omvang van 3,039 FTE. Dit betreft de inzet van leerkrachten uit het basisonderwijs voor de begeleiding van studenten.

Er zijn geen flex- of min-max contracten.

## **VI PERSONEELSBELEID**

### **IPB**

In het beleidsplan Wegwijzer IPB is voorzien in een tweejarige gesprekscyclus van Ontwikkelgesprekken, Functioneringsgesprekken en Beoordelingsgesprekken.

Met een deel van de medewerkers in vaste dienst is in het najaar van 2010 een beoordelingsgesprek gevoerd. De overige gesprekken staan voor begin 2011 gepland. Met alle medewerkers met een benoeming voor bepaalde tijd is in 2010 een functioneringsgesprek gevoerd.

Er zijn acht beoordelingsgesprekken gevoerd met medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zes overeenkomsten zijn omgezet in een benoeming voor onbepaalde tijd. Van twee medewerker is afscheid genomen.

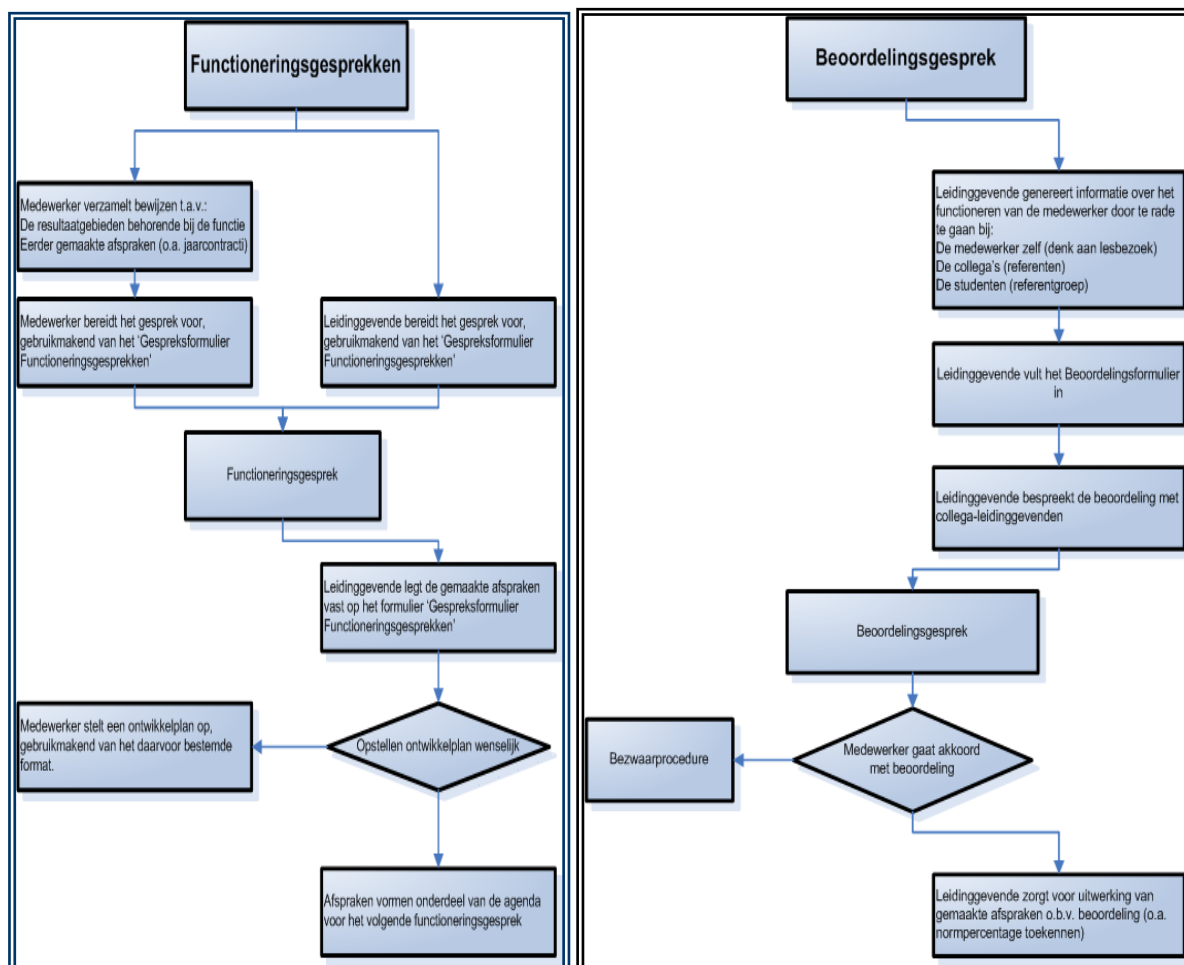
Naast de reguliere beoordelingsgesprekken in het najaar hebben vier beoordelingsgesprekken geleid tot bevordering naar een naastgelegen hogere functie. De overige medewerkers zijn in 2010 beoordeeld met goed.

Er is op basis van de beoordelingsgesprekken in 2010 één extra normpercentage toegekend. Het personeel heeft eind 2010 een eenmalige toelage ontvangen.

In december 2009 is een feedbackbijeenkomst georganiseerd met onderwijsgevenden en de leidinggevenden. Twee dilemma's werden hierin ter bespreking voorgelegd:

1. Hoe krijgt de leidinggevende betrouwbare informatie vanuit de verschillende perspectieven (medewerker, student, collega, werkveld)?
2. Welke criteria kunnen onderscheid laten zien tussen 'goed' en 'uitstekend' functioneren?

In de docentenvergadering van 5 januari 2010 is de uitkomst van de feedback gepresenteerd. Ook is de werkwijze op basis daarvan voor de nieuwe gesprekscyclus voor 2010 toegelicht met behulp van de schema's op de volgende pagina. Binnen de initiële opleiding verzamelt de door het bevoegd gezag aangewezen leidinggevende informatie voor de functionerings- en beoordelingsgesprekken over het functioneren van de docent bij studenten. Hiertoe is een vragenlijst samengesteld die het functioneren van de docenten op resultaatgebied 2 in kaart bracht. De resultaten van de vragenlijst zijn met de tutorgroep besproken waarna de informatie gebruikt is in het functionerings- of beoordelingsgesprek. In 2011 wordt deze systematiek geëvalueerd.



### Professionalisering

De hogeschool ziet professionalisering als een belangrijk instrument voor ontplooiing van capaciteiten en realisatie van wensen van personeelsleden. Dit levert tevens een bijdrage aan de verdere verhoging van de kwaliteit van het onderwijs. Veranderende inzichten omtrent leren en substantiële wijzigingen van onderwijsinhouden vragen om scholing om de aanwezige professionaliteit te verbreden en te verdiepen. Door scholing kunnen medewerkers zich ook ontwikkelen in een richting die niet in alle gevallen direct als passend binnen het onderwijsbeleid van de hogeschool te omschrijven is maar die wel ligt in het verlengde van het belangstellingsgebied van betrokken werknemers. Ook in deze richting wenst de hogeschool als een goed werkgever te handelen.

De scholingsactiviteiten voor 2010 zijn opgenomen in de scholingsplannen 2009-2010 en 2010-2011. Enkele karakteristieken:

#### *Individuele deskundigheidsbevordering*

In het kader van individuele deskundigheidsbevordering zijn er 163 deelnames geweest aan een- of meerdaagse congressen/symposia.

- Voor het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken volgde het management van De Kempel een professionaliseringstraject.
- Zes docenten woonden de Panama conferentie bij en zestien docenten het Leidscongres Velon.
- Eén docent is bezig met een promotietraject.

Vier docenten hebben in 2010 gebruik gemaakt van de lerarenbeurs.

### *Internationalisering*

Aan internationale studiereizen hebben in 2010 in totaal negen personen deelgenomen. Bestemmingen waren:

- Londen: beurs voor ICT in het onderwijs (BETT);
- San Francisco: Software virtualisatie (VM World);
- Suriname: Sectie Oriëntatie op mens en wereld
- Italië: Reggio Emilia

### *Collectief leren*

In BA-teams en tutorenoverleg is veel gewerkt aan het verder verbeteren van de programma's en het verhogen van het studierendement. Toetsing is daarin een belangrijk gegeven. Ook in 2010 is daarom weer gebruikgemaakt van de expertise van het IOWO van de Radboud Universiteit van Nijmegen.

Aan cursusgeldten voor deelname aan hiervoor genoemde professionaliseringsactiviteiten in 2010 werd een bedrag van € 120.000,- uitgegeven. Dit is exclusief personele inzet.

### **Werving en selectie**

Bij invulling van vacatures wordt uiteraard gezocht naar kandidaten die voldoen aan de gestelde functie-eisen. Het aanbod op de arbeidsmarkt is beperkt waardoor het streven van de hogeschool om in het personeelsbestand een zeker evenwicht te bereiken voor wat betreft geslacht en leeftijd slechts nog bij uitzondering concreet ingevuld kan worden.

Bij benoemingen van nieuwe medewerkers volgt de hogeschool een beleid waarbij de kwaliteit van kandidaten van doorslaggevende betekenis is.

In 2010 is geworven voor twee docenten Onderwijskunde, een docent Geschiedenis, een docent Engels, een docent Muziek en een docent Nederlands. Voor onderwijsondersteunende functies is geworven voor secretariële ondersteuning van het Kenniscenter. In de vacatures kon worden voorzien.

## VII BESTEDING DECENTRALE GELDEN 2010 EN BEGROTING 2011

### Budget 2010 (cf. begroting)

1.15% v. brutoloonsonom	47.000
Saldo SOP 1,08% -/- uitgaven (= 44.000 -/- 40.000)	4.000
Totaal budget	51.000

De SOP-uitgaven bedroegen voor 2010 niet 40.000 maar 36.000

Dit geeft een verhoging van het budget van

4.000

Het budget komt hierbij op

**55.000**

### Besteding 2010

Vastliggende uitgaven:

	begroot	werkelijk
Aanvullende reiskostenvergoeding woon- werkverkeer	62.000	62.000
Seniorenregeling Kempel	6.000	7.100
Health Check	14.000	0
Aanvullende afspraken gezondheidsbeleid	<u>4.400</u>	<u>4.500</u>
Totaal besteding	86.400	<b>73.600</b>

Saldo overschrijding budget 2010

18.600

Om organisatorische redenen is de Health check niet in 2010 uitgevoerd maar doorgeschoven naar 2011.

### Bestedingsbudget 2011

1,15% van de brutoloonsonom		48.000	
SOP 1,08%	45.000		
Uitgaven SOP	<u>40.000</u>		
Saldo SOP		<u>5.000</u>	
Totaal			<b>53.000</b>

Begrote besteding 2011

Aanvulling reiskostenvergoeding woon- werkverkeer	62.000	
Seniorenregeling Kempel	6.000	
Health Check	10.000	
Aanvullende afspraken gezondheidsbeleid	5.000	
Totaal begrote bestedingen 2011		<b>83.000</b>

Begrote overschrijding budget 2011

**30.000**

## VIII REALISATIE VAN DE FUNCTIEMIX

schaal	Stand 01-10-2008	Afspraak 01-10-2010	Gerealiseerd 31-12-2010	Gevolgen voor werkgeverslast
9				
10	6,7	4,00	3,80	€ 164.284 -
11	18,3	17,90	18,50	€ 13.450
12	16,1	18,20	18,20	€ 162.648
13	0	1,00	0,60	€ 50.970
14				
15				
16				
	<b>41,1</b>	<b>41,1</b>	<b>41,1</b>	€ 62.784
Convenantsbijdrage				€ 67.600
Onderbesteding 2010				€ 4.816
Overbesteding 2009				€ 3.422
<b>Onderbesteding totaal</b>				<b>€ 1.394</b>