



Sociaal Jaarverslag 2024



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 aanstelling
- 2.5 Gebruik seniorenverlof
- 2.6 Leraren- en personeelstekort
- 2.7 Onderwijsregio
- 2.8 Vacatures
- 2.9 Banenafsprak
- 2.10 Salarisverhoging cao
- 2.11 Personeelsvoorzieningen

3

5

5

5

8

8

10

10

12

12

12

14

14

14

14

15

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 Digitalisering HR-processen 21
- 3.8 Symposium 2024 22

4. Inzetbaarheid

- 4.1 Arbeidsomstandigheden en werkdruk 24
- 4.2 Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) 24
- 4.3 Week van de Werkstress 24
- 4.4 (Bovenwettelijke) WW-uitkering 24
- 4.5 Aanpak ziekteverzuim 25
- 4.6 Veiligheid van medewerkers 25
- 4.7 Vertrouwenszaken, klachten en beroepszaken 26
- 4.8 Ondersteuning van medewerkers 28
- 4.9 Personeelsraadgever 30
- 4.10 Risico-inventarisatie en -evaluatie 30

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 2024. Mondriaan heeft de keuze gemaakt om de genoemde documenten niet aan elkaar te verbinden. De peildatum van dit sociaal jaarverslag is 31 december 2024, tenzij anders aangegeven. Er zijn mogelijk kleine discrepanties in de cijfers zichtbaar; deze zijn het gevolg van het afronden van cijfers op nul decimalen.

In 2024 hebben we voortgebouwd op de initiatieven die we in 2023 zijn gestart. Deze inspanningen zijn essentieel om een veerkrachtige, betrokken en productieve werkomgeving te waarborgen, nu en in de toekomst. Dankzij een sterke focus op goed werkgeverschap en het opleiden van zowel huidig als toekomstig personeel, blijft de personeelsbezetting grotendeels op peil. Toch blijft het in de krappe arbeidsmarkt een uitdaging om bepaalde functies en vakgebieden ingevuld te krijgen. De veerkracht van medewerkers behoeft ook in 2024 onze aandacht.





Hoofdstuk 1

Medewerkers

1. Medewerkers

1.1 Omvang personeelsbestand

Eind 2024 werkten bij Mondriaan 2404 medewerkers, een lichte stijging van 0,4 procent ten opzichte van 2023. De instroom bedroeg 12 procent, terwijl 11,6 procent van de medewerkers vertrok. De toename van het aantal medewerkers zit in de DOP en IOP. Bij de OP zien we een afname.

Sinds 2023 hanteert Mondriaan de benchmarkindeling voor functiecategorieën binnen de mbo-sector. Hierdoor worden fte's/medewerkers verdeeld over 4 categorieën:

Nieuwe indeling benchmark mbo:

- **Onderwijzend personeel (OP):** docenten, onderwijsassistenten, instructeurs, overig onderwijzend personeel en medewerkers werkzaam bij een school vanaf schaal 9.
- **Direct onderwijsondersteunend personeel (DOP):** teamleiders, roosteraars, secretariële ondersteuning en kwaliteitszorgmedewerkers.
- **Indirect onderwijsondersteunend personeel (IOP):** medewerkers bij diensten zoals salarisadministratie, ICT en conciërges.
- **Management (MAN):** leden van het CvB en het managementteam, schooldirecteuren en adjunct-directeuren.

De cijfers kunnen kleine afwijkingen bevatten, aangezien we het afgelopen jaar bezig zijn geweest om iedereen in de juiste benchmarkindeling te plaatsen. Het is mogelijk dat nog niet iedereen correct is ingedeeld.

1.2 Personeelsaanwas

In 2024 zijn er 287 medewerkers ingestroomd bij Mondriaan. Tot de instroom worden ook collega's gerekend die in de loop van 2024 een urenuutbreiding hebben gekregen. Daarnaast verlieten 277 medewerkers de organisatie. Van hen ging 19,8 procent met (keuze)pensioen, wat neerkomt op 55 medewerkers – een stijging ten opzichte van de 44 in 2023. Het grootste deel van de vertrekkers (ruim 43 procent) koos zelf voor een nieuwe stap. De overige uitstroom bestond uit medewerkers met o.a. een tijdelijke aanstelling en langdurig zieken in de WIA.

Tabel 1.1 Omvang personeelsbestand eind 2024 & 2023

	2024				2023			
	fte's	%	medewerkers	%	fte's	%	medewerkers	%
OP	1290	64,8	1619	67,4	1315	66,5	1646	68,8
DOP	235	11,8	288	11,9	224	11,3	276	11,5
IOP	407	20,4	435	18,1	383	19,4	410	17,1
MAN	60	3,0	62	2,6	56	2,8	62	2,6
totaal	1992	100%	2404	100%	1978	100%	2394	100%

Tabel 1.2 Personeelsgroei

	2024			2023	
instroomratio		12,0%	instroomratio		11,2%
uitstroomratio		-11,6%	uitstroomratio		-12,2%
personeelsverloop	0,4%			-1,0%	

Tabel 1.3 Personeelsaanwas 2024

	2024	
	aantal	fte's
werknemers per 31-12-2023	2394	1978
aanstellingen	287	216
uitstroom	-277	-210
urenuutbreidingen		31
urenverminderingen		-23
werknemers per 31-12-2024	2404	1992

Tabel 1.4 Reden uitstroom 2024

	OP	BOBP	AOBP	totaal	%
arbeidsongeschiktheid	6	1	10	17	6,1%
eigen verzoek	72	5	43	120	43,3%
ABPkeuze-pensioen	15	0	12	27	9,7%
overlijden	1	1	0	2	0,7%
pensioen	17	2	9	28	10,1%
wederzijds goedvinden	4	1	5	10	3,6%
van Rechtswege	36	12	25	73	26,4%
totaal	151	22	104	277	100%
%	54,5%	7,9%	37,5%		

1.2.1 Vertrek door (keuze-) pensioen

Net als de meeste onderwijsinstellingen heeft Mondriaan relatief veel oudere werknemers in dienst, 63,3% 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.

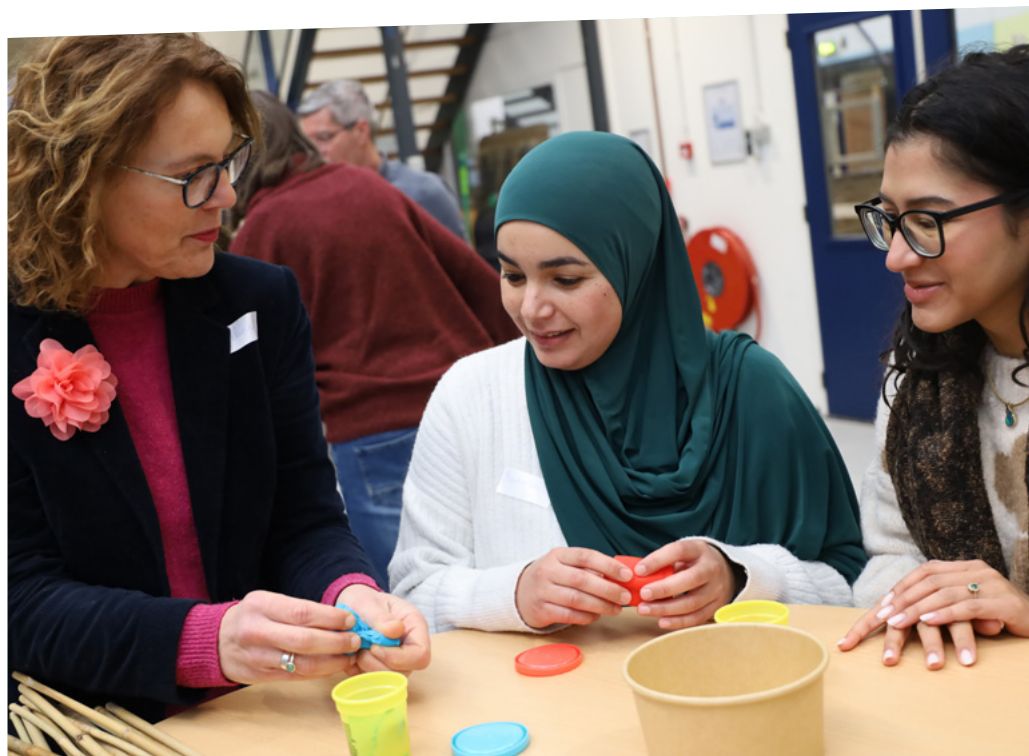
Door (keuze) pensionering vertrokken er 55 medewerkers (44,9 fte), ten opzichte van 44 medewerkers (36,7 fte) in 2023. De grootste groep gepensioneerd bevindt zich in de categorie OP.

Tabel 1.5 Pensioneringen naar functiecategorieën in aantallen

	2024		
	pensioen	keuze pensioen	totaal
OP	22	17	39
DOP	2	1	3
IOP	4	6	10
MAN	0	3	3
totaal	28	27	55

Tabel 1.6 Pensioneringen 2024 - 2029 in fte's

	werkelijk	op basis van AOW-datum hr2day				
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
OP	-31,4	17,8	32,8	26,5	27,9	55,5
DOP	-2,2	4,9	6,4	9,6	5,7	3,2
IOP	-8,7	9,2	5,0	8,9	7,6	15,3
MAN	-2,7	2,0	2,9	0,0	0,0	3,9
totaal	-44,9	33,8	47,2	45,1	41,2	77,9



1.2.2 Vertrek jonge- en nieuwe medewerkers

Uit de gegevens blijkt dat jonge medewerkers (<36 jaar) extra aandacht behoeven. 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 100 klokuren (bij volledige fte) 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 voor Mondriaan belangrijk om jonge en/of startende medewerkers te behouden voor de organisatie. De startersregeling, de Mondriaan introductiebijeenkomst en een onboardingprogramma etc. dragen hieraan bij.

Uit de gegevens blijkt dat het percentage voortijdig vertrek onder nieuwe medewerkers bij Mondriaan 16,9% bedraagt. Voor jonge medewerkers (<36 jaar) is dit percentage 17,6%. Dit is lager dan het landelijke gemiddelde. In het mbo verlaat ongeveer 20%¹ van de startende docenten het onderwijs binnen het eerste jaar; en 30% na drie jaar. Binnen Mondriaan is dit 12,1% het eerste jaar van de startende docenten en 17,3% na drie jaar. Voor Mondriaan is het zaak vooral in de eerste twee jaar meer aandacht aan nieuwe medewerkers te besteden om vertrek uit eigen beweging te voorkomen.

Tabel 1.7 Vertrekredenen nieuwe medewerkers (>= 6 maanden contract)

peildatum 31-12-2024 vertrek tussen: 1-1-2022 - 31-12-2024	docenten vertrek binnen:				overig personeel vertrek binnen:				totaal 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	28	7	1	36	17	9	3	29	45	16	4	65
van Rechtswege	27	11	5	43	29	13	4	46	56	24	9	89
anders*	2	0	1	3	0	1	0	1	2	1	1	4
totaal	57	18	7	82	46	23	7	76	103	41	14	158
aantal nieuwe medewerkers				473				462				935
% voortijdig vertrek				17,3%				16,5%				16,9%
* ontslag in proeftijd, staande voet, pensioen, arbeidsongeschiktheid												

Tabel 1.8 Vertrekredenen nieuwe medewerkers t/m leeftijd 35 jaar (>= 6 maanden contract)

peildatum 31-12-2024 vertrek tussen: 1-1-2022 - 31-12-2024	docenten vertrek binnen:				overig personeel vertrek binnen:				totaal 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	11	2	0	13	8	5	1	14	19	7	1	27
van Rechtswege	12	3	2	17	12	3	3	18	24	6	5	35
anders*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
totaal	23	5	2	30	20	8	4	32	43	13	6	62
aantal nieuwe medewerkers				162				191				353
% voortijdig vertrek				18,5%				16,8%				17,6%
* ontslag in proeftijd												

¹ Bron: Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO

1.3 Leeftijd

De gemiddelde leeftijd in 2024 was 48 jaar, een stijging van 0,5 jaar ten opzichte van 2023. Ter vergelijking: in Nederland is de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking ongeveer 42 jaar, in de mbo-sector 48 jaar en in de zorg ongeveer 42 jaar.

Tabel 1.9 Leeftijdsspreiding medewerkers

	2024		2023	
	fte's		fte's	
<= 24	31	1,6%	43	2,2%
25 - 34	309	15,6%	319	16,1%
35 - 43	399	20,2%	370	18,7%
44 - 54	569	28,8%	562	28,4%
55 - 59	299	15,1%	307	15,5%
>= 60	384	19,4%	377	19,1%
totaal	1992	100,0%	1978	100,0%

Tabel 1.10 Gemiddelde leeftijd mannen en vrouwen

	2024	2023
beiden	48,0	47,5
mannen	48,4	47,5
vrouwen	47,8	46,4

Tabel 1.11 Gemiddelde leeftijd naar functiecategorie (benchmark)

	2024	2023
OP	47,9	47,4
DOP	48,2	47,6
IOP	47,8	46,9
MAN	52,1	52,0

In 2024 is de grootste groep medewerkers in de leeftijdscategorie 44-54 jaar (28,8%), gevolgd door de categorie 35-43 jaar (20,2%). De jongste groep (<=24 jaar) is het kleinst met slechts 1,6%. Over de jaren 2023 en 2024 blijft de leeftijdsgroep 45-54 jaar de grootste groep medewerkers, terwijl de jongste groep (<=24 jaar) de kleinste is.

1.4 Man-vrouw verhouding

Tabel 1.12 Man-vrouw verhouding 2024

	2024			
	aantal		fte	
man	865	36,0%	787	39,5%
vrouw	1539	64,0%	1205	60,5%
totaal	2404	100%	1992	100%

In de afgelopen drie jaar is de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers binnen Mondriaan consistent gebleven. In het onderwijs werken traditioneel meer vrouwen dan mannen; dit is ook bij Mondiraan het geval. Momenteel bestaat het personeelsbestand voor 64% uit vrouwen en voor 36% uit mannen.



Hoofdstuk 2

Inzet en formatie

2. Inzet en formatie

2.1 Functiecategorieën

Eind 2024 waren er 2404 medewerkers in dienst van Mondriaan, in totaal 1992 fte. In vergelijking met 2023 is het personeelsbestand met 14 fte toegenomen. De stijging zit vooral bij de IOP en DOP met 35 fte in vergelijking met 2023. OP is afgenomen met 25 fte.

De OP-formatie bestaat niet alleen uit docenten. De afname van het aantal OP'ers is daarom ook niet per definitie een afname van het aantal docenten. Onder OP vallen naast docenten ook instructeurs, onderwijsassistenten, medewerkers werkzaam op een school vanaf schaal 9, BPV-medewerkers (C en D) en jongerenwerkers. De daling in de OP-formatie kan verspreid zijn over al deze categorieën. Om te weten of het aantal docenten daalt, moet specifiek naar de L-schalen worden gekeken. Er hebben wijzigingen plaatsgevonden in welke functies onder welke categorie vallen (OP, DOP of IOP). Dit maakt het moeilijk om de cijfers van 2023 en 2024 op detailniveau met elkaar te vergelijken.

Tabel 2.1 Verdeling fte's en aantallen naar functiecategorie over scholen en diensten

	2024					2023				
FTE's	OP	DOP	IOP	MAN	totaal	OP	DOP	IOP	MAN	totaal
school	1234,1	185,7	1,8	49,5	1471,2	1260,3	168,35	1,7	40,9	1471,4
dienst	55,5	49,0	405,0	11,1	520,7	54,0	56,19	380,8	15,3	506,3
	1289,6	234,7	406,8	60,6	1991,9	1314,3	224,54	382,5	56,2	1977,7
Aantallen	OP	DOP	IOP	MAN	totaal	OP	DOP	IOP	MAN	totaal
school	1557	232	1	51	1841	1582	211	1	46	1840
dienst	62	56	434	11	563	63	66	409	16	554
	1619	288	435	62	2404	1645	277	410	62	2394



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 2.2 Verdeling functie-inschaling onderwijs

	2024					2023				
	fte's					fte's				
	OP	DOP	IOP	MAN	totaal	OP	DOP	IOP	MAN	totaal
03 - 04	2,9	13,1	146,6	0,00	162,6	2,7	15,7	147,5	0,0	165,8
05 - 09	177,0	192,9	150,0	0,00	519,9	189,5	179,2	144,6	24,9	538,2
10/LB	429,3	3,2	32,1	0,00	464,6	472,6	3,4	26,9	0,0	502,9
11/LC	612,1	11,1	43,7	0,00	666,9	569,9	12,4	37,2	0,0	619,5
12/LD	67,5	13,5	27,5	0,00	108,5	55,2	12,7	20,2	0,0	88,2
≥ 13	0,9	1,0	7,0	60,6	69,5	24,5	1,2	6,0	31,4	63,1
	1289,7	234,8	406,9	60,6	1992	1314,4	224,6	382,4	56,3	1977,7

In 2023 zijn de schooldirecteuren onder OP ingedeeld en de managementassistenten in MAN, wat volgens de benchmark niet correct is. Dit is in 2024 rechtgezet. Hierdoor zit er een toename in het MAN in 2024. De toename in de LC/LD heeft te maken met het formatiebeleid en functiemix.



2.2 Formatiebeleid en functiemix

In juli 2021 werd het Mondriaan Formatiebeleid vastgesteld, met instemming van de Ondernemingsraad. Dit beleid is gericht op het maken van een kwaliteitsslag, het bevorderen van carrièremogelijkheden voor medewerkers en het verder ontwikkelen van Teams aan zet. De financiering komt grotendeels uit de voormalige salarismixgelden. Het formatiebeleid bevat de volgende speerpunten met betrekking tot carrièremogelijkheden voor docenten:

- De LC-docent fungeert als spil binnen de onderwijsteams.
- Er wordt een functiemix voor docentfuncties geïmplementeerd, met een verdeling van 24,5-29 procent LB, 60 procent LC, 10-15 procent LD en 0,5-1 procent LE (realisatie augustus 2025).
- Het instrument van (strategische) personeelsplanning (SPP) wordt geïntroduceerd, waarmee het beleid op school- en dienstniveau wordt uitgevoerd en op concernniveau meerjarig kan worden gepland.

Per 1 september 2023 is gestart met de invulling van de functiemix. De verhouding tussen de verschillende docentfuncties in 2023 en 2024 wordt weergegeven in de onderstaande tabel.

Tabel 2.3 Functiemix docentfuncties

functieschaal	2024		2023	
	fte's	%	fte's	%
LB	319	34	374	40%
LC	571	61	536	57%
LD	44	5	29	3%
LE	0	0	0	0%
totaal	934	100%	939	100%

Mondriaan heeft het streefcijfer voor LC gehaald. Daarnaast is er een gestage groei in het aantal LD-functionarissen te zien.

2.3 Management

In tabel 2.4 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 van 10 medewerkers. Dit zit voornamelijk in het aantal adjunct-directeuren. 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. Het aantal adjuncten is ten opzichte van 2023 met 8 toegenomen (2023, 23 adjuncten in 2024, 31 adjuncten). Alle 8 zijn vrouw.

Tabel 2.4 Verhouding man-vrouw in managementfuncties

	2024		2023	
	mannen	41%	37	45%
vrouwen	55	59%	46	55%
totaal	93	100%	83	100%

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 2.5 Verdeling met betrekking tot vast/tijdelijk in fte's

	2024		2023	
	vast	82%	1590	80%
tijdelijk	368	18%	388	20%
totaal	1992	100%	1978	100%

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 ingehuurde 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 2.6 Verdeling inzet op uitzend- en payrollbasis

	2024		2023	
	kosten �	aantal fte's	kosten �	aantal fte's
uitzendbasis	1.089.515	12	1.036.510	13
payroll	56.134	1	134.622	2
surveillanten	373.266	4	232.192	3
totaal	1.518.915	17	1.403.324	18

In tabel 2.6 worden de centraal gemaakte kosten omtrent de inzet van uitzendkrachten en payrolling weergegeven. De fte's van 2023 en 2024 zijn berekend op basis van de gemiddelde loonkosten van een Mondriaan-medewerker in 2024; deze keuze is gemaakt om de vergelijkingswaarde te behouden.

In 2024 waren de gemiddelde loonkosten binnen Mondriaan   88.445,- De totale kosten voor inhuur en payroll zijn gestegen van  1.403.324 in 2023 naar  1.518.915 in 2024.

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.

Tabel 2.7 Verdeling detacheringen in- en uitlenend personeel in fte

	2024	2023
inlenend	1,94	3,1
uitlenend	2,3	2,1

Het gaat bij de detacheringen om kleine aantallen.

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.^{2,3}

Tabel 2.8 Inzet ZZP'ers op totale kosten en aantal actieve ZZP-ers

2024	
kosten �	aantal actieve zzp-ers
2.452.238	144

(Het kan zijn dat de zzp'er meerdere overeenkomsten heeft. In 2023 hebben we de vergelijking gemaakt met overeenkomsten, door een nieuwe indeling in 2024 is de vergelijking niet mogelijk).

2.4.4 Voltijd - deeltijd

Tabel 2.9 Verdeling vorm dienstverband in fte's

	2024				2023			
	onderwijs	diensten	totaal	%	onderwijs	diensten	totaal	%
voltijd	618	371	989	50%	626	370	996	50%
deeltijd	856	147	1003	50%	846	136	982	50%
totaal	1474	518	1992	100%	1472	506	1978	100%

De verhouding voltijd / deeltijd blijft al jaren ongeveer gelijk, rond de 50%. De gemiddelde aanstellingsomvang is 0,83 fte.

2 Vanwege aangescherpte wetgeving en controles, is er een link naar de ZZP-check (van Rijksoverheid) aan het formulier voor het aanmelden van een zzp'er.

3 Deze check wordt voorafgaand aan de inhuur van zzp'er uitgevoerd en als bewijs toegevoegd in HR2Day.

2.5 Gebruik seniorenverlof

Conform de cao-mbo kunnen Mondriaan medewerkers gebruik maken van diverse seniorenregelingen, zoals de overgangsregeling BAPO, regeling seniorenverlof en extra seniorenverlof. Daarnaast kent Mondriaan nog een aanvullende seniorenverlofregeling. Op 31 december 2024 waren er 177 medewerkers in dienst die gebruik maakten van één- of meerdere regelingen (totaal 238). De voorwaarden om gebruik te maken van de seniorenverlofregeling zijn conform de cao-mbo die van kracht was op 31 december 2024. 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. Het aantal medewerkers dat gebruik maakt van seniorenverlof is in 2024 toegenomen met 6 medewerkers.

Tabel 2.10 Gebruik seniorenverlof binnen Mondriaan*

	functieschaal < 7				functieschaal > 7			
	OP	DOP	IOP	MAN	OP	DOP	IOP	MAN
overgangsregeling BAPO	0	0	2	0	7	1	1	0
seniorenverlof regeling	1	8	12	0	86	8	7	1
seniorenverlof 5 jaar AOW	0	2	1	0	31	2	7	0
seniorenverlof extra	1	3	0	0	40	1	2	0
seniorenverlof aanvullend	1	1	0	0	10	0	2	0
totaal	3	14	15	0	174	12	19	1
totaal aantal	238							
* Er zijn totaal 177 medewerkers met 1 of meerdere seniorenregelingen								

2.6 Leraren- en personeelstekort

De arbeidsmarkt kampt nog steeds met structurele tekorten. Binnen het mbo zien we een verschuiving: naast de moeilijk vervulbare vacatures voor docenten, worden ook functies voor niet-onderwijzend personeel – zowel ondersteunend als leidinggevend – steeds lastiger te vervullen. Hoewel de tekorten in het mbo minder groot zijn dan in het primair en voortgezet onderwijs, heeft ook Mondriaan nog steeds moeite bij het vinden van geschikte nieuwe collega's.

Het is daarom van essentieel belang om nieuwe doelgroepen aan te spreken en de bekendheid van het mbo als aantrekkelijke werkgever in de regio Haaglanden te vergroten. Veel nieuwe leraren in het mbo komen niet uit de traditionele lerarenopleidingen, maar uit het bedrijfsleven en de werkvelden waarvoor Mondriaan opleidt. Dit vraagt om intensieve samenwerking met partners, de gemeente

Den Haag en een versterkte inzet om het mbo-onderwijs als interessante werkgever te promoten. Om dit te bereiken, hebben we diverse initiatieven opgezet: we organiseren webinars voor werkzoekenden, presenteren ons tijdens open dagen voor studenten met een HR-stand waar we vragen beantwoorden en sfeer kunnen laten proeven, en hebben onze 'Werken bij'-site vernieuwd. Deze initiatieven helpen ons beter in contact te komen met potentiële nieuwe collega's en hen te informeren over de mogelijkheden binnen het mbo.

2.7 Onderwijsregio

Naast onze 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 in Haaglanden, met als doel voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel te waarborgen.

Door gezamenlijk te focussen op werving, matching, opleiding, begeleiding en de blijvende professionalisering van onderwijspersoneel, streven we naar een afname van het lerarentekort in Den Haag en omstreken. Door de krachten te bundelen en intensief 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.

In het komende jaar willen we verdere stappen zetten in het uitwerken en concretiseren van de werkgeversvisie en maatschappelijke opgave van de Onderwijsregio Haaglanden. Dit betreft de regionale aanpak van de personeelstekorten en het opleiden van nieuwe onderwijsprofessionals via de partnerschappen 'Samen Opleiden en Professionaliseren'.

2.8 Vacatures

In 2024 werden er 289 vacatures vervuld, dit is een afname van 4 vacatures ten opzichte van 2023. Op deze 289 vacatures zijn 372 (nieuwe) medewerkers aangenomen, in 2023 waren dit er 335. Van deze 372 medewerkers zijn er 93 intern. In 2023 heeft Mondriaan 4166 sollicitaties ontvangen, in 2023 waren dit er 3197.

(Door het verkeerd aflezen in het systeem zijn de cijfers van 2023 bijgesteld, waardoor ze afwijken met het SJ van 2023.)

2.9 Banenafpraak

In 2024 had Mondriaan 21 medewerkers met een registratie in het doelgroepenregister in dienst.

Daarnaast had Mondriaan voor 5 studenten met een doelgroepen-registratie een stageplek.

In 2024 zijn er geen nieuwe initiatieven ontwikkeld met betrekking tot de banenafpraak. In afwachting van de verwachte nieuwe wet- en regelgeving in 2026, heeft Mondriaan besloten om voorlopig geen centraal beleid meer te voeren voor de realisatie van participatiebanen.

Desondanks zal de dienst HRM contact onderhouden met gespecialiseerde bemiddelingsbureaus, zodat wanneer zich een concrete plaatsingsvraag voordoet, de mogelijkheden voor plaatsing bij een school of dienst van Mondriaan kunnen worden onderzocht en ondersteund.

2.10 Salarisverhoging cao

Per juni 2024 liep de cao-mbo af, waarna een nieuwe minimaal gewijzigde cao werd overeengekomen die liep tot 1 januari 2025. De wijziging in deze cao betrof uitsluitend de salarissen.

- Per 1 juni 2024 werd een salarisverhoging van 2,95% doorgevoerd.
- In juli 2024 ontvingen alle medewerkers die op 1 juni 2024 in dienst waren een éénmalige pensioengevende uitkering van € 750,- bruto. Parttimers ontvingen dit bedrag naar rato van hun dienstverband.
- In oktober 2024 kregen alle medewerkers die op 1 oktober 2024 in dienst waren een éénmalige pensioengevende uitkering van € 550,- bruto, eveneens naar rato voor parttimers.



2.11 Personeelsvoorzieningen

De voorzieningen jubilea, langdurig zieken, wachtgeld en seniorenverlof worden gewaardeerd tegen de contante waarde. In 2024 is de invulling van de disconteringsvoet gewijzigd naar de IAS 19 discount rate (zero coupon) yield curve estimation (2023: 12-maands Euribor rente, gemiddelde van de laatste 3 jaar).

De blijfkans tabel van de voorzieningen jubilea en seniorenverlof is in 2024 gewijzigd. De nieuwe blijfkans tabel is gebaseerd op basis van historische data van ROC Mondriaan.

De personele voorzieningen zijn gestegen met 0,9 mln. Het verloop van de voorzieningen verlofcompensatie zieke docenten, langdurig zieken, wachtgeld en Eigenrisicodragers Ziektewet (ERD) 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.

De voorziening langdurig zieken is gestegen met 1,5 mln. Vanaf 2024 worden medewerkers die per 31 december 2024 minimaal 90 dagen ziek zijn en die naar verwachting niet terugkeren in het arbeidsproces opgenomen in de voorziening (2023: minimaal 200 dagen).

De voorziening seniorenverlof is gedaald met 0,8 mln. Dit wordt veroorzaakt door een lager deelnamepercentage t.o.v. 2023 en de gewijzigde blijfkans tabel.

Tabel 2.11 Personele voorzieningen

personele voorzieningen	1-1-2024	onttrekking	vrijval	dotatie	31-12-2024	afname/ toename	2025 < 1	2026-2029 onttrekking > 1 < 6	> 2029 > 5
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
verlofcompensatie zieke docenten	-954.681	564.622	111.254	-677.486	-956.291	-1.610	-956.291		
compensatie ouderschapsverlof	-79.596	68.982	-	-114.309	-124.923	-45.327	-124.923		
voorziening Jubilea*	-1.499.303	119.970	228.873	-203.335	-1.353.795	145.508	-173.749	-444.322	-735.724
voorziening langdurig zieken*	-1.247.855	1.206.029	41.826	-2.797.018	-2.797.018	-1.549.163	-2.056.371	-740.647	
voorziening wachtgeld*	-344.233	212.148	118.598	-463.614	-477.091	-132.868	-319.220	-146.859	-11.012
voorziening seniorenverlof*	-2.870.435	477.411	923.592	-613.148	-2.082.580	787.855	-388.590	-1.118.100	-575.890
voorziening Eigenrisicodragers Ziektewet (ERD)*	-298.487	193.477	105.010	-390.900	-390.900	-92.413	-390.900		
totaal	-7.294.580	2.842.639	1.529.153	-5.259.810	-8.182.598	-888.018	-4.410.044	-2.449.928	-1.322.626

* Deze voorzieningen zijn contant gemaakt op basis van de IAS 19 discount rate (zero coupon) yield curve estimation (2023: 12- maands Euribor rente, gemiddelde van de laatste 3 jaar).

2.11.1 Toelichting Personele voorzieningen

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Onder de voorzieningen worden de voorzieningen voor personele verplichtingen gepresenteerd.

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 noodzakelijk is.

Toelichting voorzieningen

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, indien het effect van de tijdswaarde van geld materieel is. Dit zijn de voorzieningen jubilea, langdurig zieken, wachtgeld en seniorenverlof. Indien de periode waarover de uitgaven contant worden gemaakt maximaal een jaar is worden de voorzieningen tegen nominale waarde gewaardeerd. Dit zijn de voorzieningen verlofcompensatie zieke docenten, compensatie ouderschapsverlof en Eigenrisicodragers Ziektewet (ERD). Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Deze voorzieningen zijn contant gemaakt op basis van de IAS 19 discount rate (zero coupon) yield curve estimation (2023: 12-maands Euribor rente, 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 en in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger maximaal 23 dagen van het verlof in.

Voorziening 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 Jubilea

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, verhoogd met de vakantietoeslag. 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 2024 minimaal 90 dagen ziek zijn en die naar verwachting 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 wachtgeld

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 (Taz) is een belangrijke beweging binnen Mondriaan. Sinds de start in het najaar van 2021 werken we aan een organisatie waarin verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie liggen. Zo krijgen professionals de ruimte om hun expertise optimaal in te zetten voor goed onderwijs.

De gedachte achter Taz is dat professionals in teamverband betere resultaten behalen en, wanneer ze voldoende ruimte ervaren, ook meer verantwoordelijkheid willen en kunnen nemen. Bovendien versterkt werken in teamverband de professionele ontwikkeling van medewerkers. Ze leren niet alleen in formele trainingen, maar ook informeel, door samenwerking in de praktijk.

Teams aan zet in 2024

In 2024 is de ontwikkeling van Teams aan zet (Taz) voortgezet. Er is gewerkt aan een gedeeld beeld van wat Taz inhoudt en er zijn concrete werkafspraken gemaakt.

Uit het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) van 2024 blijkt dat:

- 74% van de teams het gesprek over Taz heeft gevoerd
- 50% van de teams de Teamscan heeft uitgevoerd (in het najaar van 2024 was dit 90%)

Om de ontwikkeling te ondersteunen, wisselen schooldirecteuren tijdens 'Lunch & Learns' ervaringen uit en delen ze praktijkvoorbeelden. Daarnaast zijn er trainingen aangeboden, zoals Deep Democracy, Tools for Teams en Conflictbewustzijn. Deze trainingen waren populair, zowel via open inschrijving als in teamverband binnen scholen en diensten.

Taz groeit steeds meer uit tot een manier van werken in onze organisatie.

3.2 Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

Mondriaan streeft naar een inclusieve leer- en werkomgeving waar iedereen zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt. We zetten ons in voor gelijke kansen en het versterken van een inclusieve cultuur. Dit draagt bij aan een veilige en leer- en werkomgeving voor zowel onze studenten als medewerkers.

Onze drie hoofddoelen:

1. Gelijke kansen: Iedereen krijgt toegang tot dezelfde mogelijkheden, ongeacht achtergrond.
2. Talent benutten: Diversiteit wordt gezien als een bron van kracht en innovatie.
3. Welkomstcultuur: We creëren een veilige en toegankelijke omgeving voor iedereen.

Met oog voor examens en belangrijke opdrachten markeert de jaarkalender momenten die relevant zijn voor mensen met diverse achtergronden. Deze kalender wordt ondermeer met de studenten- en ondernemingsraad afgestemd.

In 2024 hebben we verschillende activiteiten ondernomen. Enkele voorbeelden:

9 – 10 april | Eid al-Fitr (Suikerfeest)

Mondriaan viert diversiteit door ruimte te geven aan tradities van studenten en medewerkers. Verschillende scholen organiseerden op eigen initiatief een Iftar tijdens de Ramadan.

24 juni | Lezing Paul Scheffer

Paul Scheffer sprak over onderwijs in een grootstedelijke context. Hij benadrukte het belang van recht doen aan alle studenten in een veranderende samenleving. Hij is daarna op verschillende scholen geweest.

23 - 27 september | Week tegen Pesten

Scholen besteedden aandacht aan het creëren van een veilige en positieve leeromgeving.

1 oktober | Diversity Day

Alle medewerkers ontvingen het boek "Misschien moet je iets lager mikken" van Milo van der Kamp, om het gesprek over gelijke kansen te stimuleren.

28 november | Week van Respect

Mondriaan organiseerde een feestelijke avond rond kansengelijkheid en diversiteit.

13 december | Paarse Vrijdag

Alle scholen riepen op tot het dragen van paarse kleding om solidariteit te tonen met LHBTIQ+ jongeren en collega's.

Met deze initiatieven versterken we onze inclusieve cultuur en zorgen we ervoor dat iedereen binnen Mondriaan tot zijn recht komt. In 2024 hebben veel teams en medewerkers, trainingen of e-learningen gevolgd onder DIG. Binnen Mondriaan hebben we de projectleider Diversiteit en Inclusie die zich zowel op medewerkers als studenten richt.

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 kan de betrokken leidinggevende 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 2024 heeft Mondriaan € 3.352.504 uitgegeven aan scholing. Dit is 77% van het beschikbare budget. Dit is hoger dan in 2023 (67%). De toename laat zich mede verklaren door alle inspanningen van de Mondriaan academie. Neemt niet weg dat we nog steeds met een onderbesteding te maken hebben. Dit kan onder meer komen door te weinig tijd voor leidinggevend en teams (organiseren van de scholing) en voor medewerkers (deelname aan scholing).

3.4 Leren & Ontwikkelen van medewerkers

Bij Mondriaan staat leren en ontwikkelen centraal. We investeren in scholing, kennisdeling tussen teams en leidinggevend en de opleiding van nieuwe (onderwijs)professionals.

3.4.1 Gebruik van de Mondriaan Academie

Het online platform Mijn Mondriaan Academie biedt medewerkers de mogelijkheid om 24/7

terecht te kunnen met hun persoonlijke ontwikkelingsvragen. Daarnaast fungeert de online omgeving als een instrument voor leidinggevend en medewerkers om gesprekken te voeren over loopbaanontwikkeling, professionalisering en een leven lang ontwikkelen (LLO). Alle medewerkers van Mondriaan kunnen in deze omgeving (gratis) e-learningen volgen, assessments uitvoeren, deelnemen aan webinars en zich inschrijven voor trainingen op locatie. Leidinggevend en teams kunnen advies en scholing aanvragen. De academie wordt steeds vaker uitgenodigd om scholen en diensten te adviseren over de begeleiding van het maken van scholingsplannen en het inhoud geven aan studiedagen, assessments en maatwerk.

Naast teamassessments biedt de academie ook selectie- en ontwikkel assessments aan, onder meer voor functies zoals docent LD, (adjunct)-schooldirecteur en sinds 2024 ook voor hoofden, dienstdirecteuren en coachende docenten. Deze assessments helpen bij het maken van gerichte keuzes in professionalisering en loopbaanontwikkeling.

3.4.2 Breinkunde

Mondriaan streeft ernaar een breinvriendelijke leeromgeving te zijn. Na jaren van inspirerende masterclasses *Breinkunde* is in 2024 een praktische leergang ontwikkeld, in samenwerking met de dienst Onderwijsondersteuning en -advies (OOA). Deze leergang, gebaseerd op de 12 breinprincipes van Mondriaan, is zowel online als klassikaal te volgen en helpt medewerkers breinkunde actief toe te passen in het onderwijs.

3.4.3 Nederlands, rekenen en burgerschapsprogramma

De Mondriaan Academie werkt nauw samen met de dienst OOA (Onderwijs, Ondersteuning en Advies) om vakinhoudelijke expertise te versterken:

Nederlands – De leergang vakdidactiek Nederlands ondersteunt docenten bij het verbeteren van hun didactische vaardigheden.

Rekenen – In samenwerking met de Hogeschool Rotterdam is de leergang vakdidactiek rekenen ontwikkeld, waarin docenten niet alleen een certificaat, maar ook microcredentials (accreditatiepunten) kunnen behalen voor de lerarenopleiding Wiskunde.

Burgerschap – Eind 2024 start de werving voor een gesubsidieerde leergang Burgerschap, die in 2025 van start gaat. Ook hier kunnen deelnemers via microcredentials vrijstellingen verkrijgen voor onderdelen van de lerarenopleiding Maatschappijleer.

3.4.4 Management Development

De Mondriaan Academie ondersteunt het management met een breed aanbod aan masterclasses, keynotes en workshops. School- en dienstdirecteuren verzorgen de workshops, terwijl externe experts vanuit verschillende organisaties inspirerende masterclasses en keynotes geven. Dit programma-aanbod wordt steeds positief beoordeeld.

Daarnaast is de Academie medeorganisator van “Leiders op Locatie”, een serie bijeenkomsten voor school- en adjunct-directeuren (twee à drie keer per jaar). In 2024 zijn we gestart met een High Potential-programma, waarbij de verplichte stage is vervangen door een verdiepend traject. Deelnemers onderzoeken hun eigen leiderschapsstijl en het effect daarvan op hun team en de organisatie.

3.4.5 EDEX

In het voorjaar 2024 organiseerde de Mondriaan Academie, samen met de dienst OOA, het tweedaagse Educational Design Expedition-event (EDEX). Tijdens deze intensieve sessies werkten zo'n 75 collega's uit verschillende scholen in onderwijsontwikkelgroepen aan het herontwerp van hun onderwijs. Van visievorming tot praktische uitvoering – alle essentiële stappen om onderwijs naar een hoger niveau te tillen kwamen aan bod, begeleid door ervaren facilitatoren.

3.4.6 Onboarding en introductie

Om nieuwe collega's snel en goed te laten 'landen' in de organisatie, heeft de Mondriaan Academie verschillende initiatieven genomen. In lijn met de Startersregeling is een onboardingmodule ontwikkeld. Deze biedt praktische handvatten en bevat algemene informatie over onderwerpen zoals veilig werken en de belangrijkste Mondriaan-applicaties, waaronder MIA, HR2Day en Reisbalans.

Een centraal onderdeel van de onboarding is de introductiedag, die drie keer per jaar door de Mondriaan Academie wordt georganiseerd. In het najaar van 2024 is deze dag vernieuwd, met een opzet die meer ruimte biedt voor interactie. Nieuwe collega's leren onze organisatie zo op een informele en interactieve manier kennen.

Daarnaast ontvangt iedere nieuwe collega een welkomstmail met informatie over relevante trainingen voor startende medewerkers. Ook krijgen ze een onboarding-flyer met handige links naar belangrijke informatie voor de startfase bij Mondriaan.

3.5 Zij-instroom

Mondriaan verwelkomt graag zij-instromers: ervaren vakprofessionals die de overstap naar het onderwijs willen maken. De Mondriaan Academie biedt ondersteuning bij de diplomawaardering van deze nieuwe medewerkers, zodat zowel de medewerker als de directeur duidelijkheid krijgen over de benodigde opleidingstrajecten voor mbo-bevoegdheid. Indien noodzakelijk, organiseert Mondriaan een 'in company'-opleidingstraject, verzorgd door Hogeschool Rotterdam. In dit traject kunnen zij-instromers hun Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) behalen.

Na de 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 bevat onderwijskundige vakken, intervisie en persoonlijke coaching.

Ook zijn er medewerkers die de verkorte lerarenopleiding volgen, zoals aangeboden door verschillende hogescholen. Mondriaan biedt daarnaast een eigen opleiding Instructeur MBO aan, waar ook instructeurs van andere roc's aan kunnen deelnemen.

In 2024 waren er 138 zij-instromers bezig met de PDG, waarvan 39 in datzelfde jaar zijn gestart en er 25 geslaagd zijn.

3.6 Mondriaan als opleidingsschool

Opleidingsschool Mondriaan (OSM) is door het ministerie van OCW geaccrediteerd en leidt docenten op voor het mbo in een grootstedelijke context. OSM is het partnerschap tussen Mondriaan en Hogeschool Rotterdam Instituut voor Lerarenopleidingen. De hogeschool en OSM zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het curriculum en de plaatsing van de docenten in opleiding (dio) op leerwerkplekken binnen Mondriaan-scholen.

Voor Mondriaan biedt de Opleidingsschool een waardevolle kans om nieuwe medewerkers met mbo-ervaring aan te trekken, wat bijdraagt aan de aanpak van het lerarentekort. In het najaar van 2024 werd B3Net in gebruik genomen, een systeem dat data verzamelt over de in-, uit- en doorstroom van dio's binnen en buiten de organisatie, inclusief voortijdige uitval en diplomeringpercentages.

Het aantal scholen dat bij de plaatsing van dio's is betrokken, is gestegen; in 2024 boden 19 scholen plek aan een dio. Het aantal gecertificeerde werkplekbegeleiders – verantwoordelijk voor de begeleiding van de dio's – neemt toe. Evenals het aantal schoolopleiders, dat bijna is verdubbeld. In het schooljaar 2023-2024 was er een toename van het aantal opleidingsvarianten. Hoewel we dit zien als een positieve ontwikkeling, legt het druk op de organisatie. En we verwachten dat dit in de toekomst verder zal toenemen. Er was ook een lichte stijging van het aantal studenten: 130 dio's van de initiële lerarenopleidingen en 101 zij-instromers.

In december 2024 werd, conform de richtlijnen van 'Samen Opleiden', een peerreview georganiseerd. Gezien de positieve reacties van de bezoekende Opleidingsscholen op deze dag, verwachten wij in 2025 een positieve kwaliteitsbeoordeling.

3.7 Digitalisering HR-processen

Het digitaliseringsproject van het HRsysteem HR2day is succesvol afgerond en alle processen zijn inmiddels digitaal ingericht. In 2024 zijn er in totaal 8.059 processen via HR2day ingediend (exclusief verlofaanvragen). Vanaf 2025 worden er jaarlijks meerdere infosessies aangeboden via de Mondriaan Academie om medewerkers verder te informeren over het gebruik van HR2day.

3.8 Symposium 2024

In 2024 vond het tweejaarlijks Mondriaansymposium plaats. Onderwerpen uit de Strategie 2024-2027 stonden daarin centraal, gepresenteerd door topsprekers en inspirerende workshops. 1.800 medewerkers namen deel aan het symposium. De campus aan de Koningin Marialaan onderging een transformatie en werd een centrum van kennisuitwisseling en inspiratie. Voor het eerst sinds 2018 kon het symposium weer worden georganiseerd. Ook dit keer was de inzet van medewerkers en studenten onmisbaar. Met 120 verschillende workshops was er voor ieder wat wils. Van escaperooms, cursussen fotografie, Wijn en Spijs, LinkedIn, Deep Democracy, en het uitbannen van stagediscriminatie, tot gesprekken met het College van Bestuur – de enorme diversiteit van de workshops weerspiegelde de veelzijdigheid van het onderwijs dat Mondriaan te bieden heeft.

Enkele keynotes waren zo succesvol dat ze herhaald worden gedurende het schooljaar 2024-2025.





Hoofdstuk 4

Inzetbaarheid

4. Inzetbaarheid

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

4.1 Arbeidsomstandigheden en werkdruk

In 2024 is er gewerkt aan een herziende versie van het 'Het werkdrukplan 2024-2027'. Deze zal in de loop van 2025 worden vastgesteld. Een onderdeel van het oude werkdrukplan is voorlichting aan medewerkers over hun pensioen en de mogelijkheden die er zijn. Van deze voorziening uit dat werkdrukplan hebben in 2024, 75 medewerkers gebruik gemaakt.

De vitaliteit van onze medewerkers is voor ons van groot belang. We bieden diverse assessments en trainingen via de Mondriaan Academie, zowel fysiek als online, om duurzame inzetbaarheid te vergroten. Voorbeelden hiervan zijn workshops over stressmanagement, trainingen in veerkracht en mindfulness, en inspirerende lezingen. Daarnaast hebben we initiatieven zoals de vitaliteitscheck, waarbij medewerkers hun gezondheid kunnen laten beoordelen, en de personeelsraadgever, die ondersteuning biedt bij werkgerelateerde vragen. Ook bieden we online platforms zoals OpenUp voor mentale ondersteuning en Geldfit voor financiële adviezen, die bijdragen aan het welzijn en werkplezier van onze medewerkers.

4.2 Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

In het voorjaar van 2024 is het tweejaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd, met een respons van 52%. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2022 (50%), maar het blijft aanzienlijk lager dan het sectorgemiddelde van de mbo-sector (71%).

Mondriaan is trots op het resultaat: over het algemeen scoren we (als grootstedelijk ROC) vergelijkbaar met de sectorgemiddelden én op bijna alle vragen zijn de resultaten verbeterd ten opzichte van twee jaar geleden. Het werken bij Mondriaan wordt gewaardeerd met een 7,6.

Alle medewerkers konden meedoen; in tegenstelling tot eerdere MTO's werden nu ook medewerkers met een tijdelijke aanstelling van minder dan één jaar aangeschreven.

Positief zijn de resultaten met betrekking tot de ervaren werkdruk: 9% meer medewerkers (dan in 2022) ervaren de werkdruk als goed. Dat is 7% boven het gemiddelde in de sector. 64% van de medewerkers ervaart de werkdruk als goed.

De resultaten van de uitvraag naar de ervaring met de implementatie van Teams aan zet zijn te lezen op [pagina 19](#).

4.3 Week van de Werkstress

Tijdens de Week van de Werkstress van 11 t/m 15 november 2024 hebben we diverse activiteiten aangeboden gericht op sociale veiligheid, inclusieve werkomgeving, persoonlijk leiderschap en werkdruk. Medewerkers konden zelf kiezen of ze wilden deelnemen aan workshops, online trainingen en assessments.

4.4 (Bovenwettelijke) WW-uitkering

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

In 2024 zijn er 41 medewerkers ingestroomd in de WW. De totale caseload voor (B)WW bedroeg 74 personen, een toename van 30 medewerkers ten opzichte van 2023. Ziekte tijdens de WW-uitkering wordt gedurende de eerste dertien weken vergoed, maar deze kosten komen niet voor rekening van Mondriaan. Na deze periode vervalt de re-integratieverplichting van Mondriaan, maar wanneer mensen ziek zijn tijdens hun BWW-periode, blijven de kosten wel voor Mondriaans rekening. De totale kosten van de (B)WW-uitkeringen in 2024 waren ruim € 8 ton.

4.5 Aanpak ziekteverzuim

Het ziekteverzuim bij Mondriaan steeg van 7,8 procent in 2023 naar 8,2 procent in 2024. De verzuimdoelstelling van 6,0 procent is daarmee niet gehaald. De meldingsfrequentie bleef gelijk ten opzichte van 2023, met een gemiddelde van 1,3 keer per jaar. De stijging van het verzuimpercentage is voornamelijk het gevolg van een toename van langdurig verzuim (langer dan 41 dagen). Het kortdurende en middellange verzuim (tot en met 41 dagen) is licht gedaald. De precieze oorzaak van de stijging is lastig te achterhalen, aangezien het registreren van verzuimoorzaken uitsluitend de verantwoordelijkheid is van de bedrijfsarts. In 2024 werkten 2 vaste bedrijfsartsen voor Mondriaan, samen waren zij 3 dagen per week beschikbaar voor spreekuur en advies.

Door het opgelopen verzuim werd er in 2024 een steeds toenemend beroep gedaan op de bedrijfsartsen. Om de wachttijden voor spreekuur te beperken vond er uitbreiding plaats door een 3e bedrijfsarts die ook 1 dag per week voor Mondriaan werkte, vooral om 1e spreekuren op te vangen.

Op basis van informatie uit sociaal-medische overleggen en gesprekken met de bedrijfsartsen, worden de volgende mogelijke oorzaken genoemd:

- In 2024 vonden er relatief veel wisselingen in het management plaats, wat de preventieve aandacht voor medewerkers, het voorkomen van verzuim en de continuïteit en kwaliteit van de verzuimbegeleiding onder druk zette.
- In vergelijking met 2023 lijkt er een toename te zijn van langdurig verzuim door zwangerschap- en bevallingsgerelateerde klachten.
- Door veranderingen in het onderwijs en toegenomen problematiek bij studenten (zoals de nasleep van corona), ontstaat de mogelijkheid dat de vaardigheden, kwalificaties en ervaring van medewerkers niet meer aansluiten bij de eisen die het werk stelt, wat leidt tot bovenmatige belasting en verzuim.

Verzuimtrainingen en begeleiding

In 2023 is Mondriaan gestart met trainingen en begeleiding door Hera, een externe organisatie die ondersteuning biedt bij het verminderen van verzuim. In 2025 wordt dit traject voortgezet. De aanpak van Hera is gericht op Warm Zakelijk leiderschap. Vanaf december 2024 kunnen scholen en diensten bovendien gebruikmaken van een verzuimanalyse die door Hera wordt uitgevoerd.

4.6 Veiligheid van medewerkers

Veiligheid

Veiligheid is van ons allemaal. Dat is wat wij binnen Mondriaan uitdragen. Veiligheid is niet alleen verbonden aan één afdeling of functie, maar is de verantwoordelijkheid van ons allen. We zetten ons in voor een inclusief en veilig werk- en leerklimaat voor zowel studenten als medewerkers.

Integrale veiligheid

IVP

In 2024 zijn er een nieuwe Adviseur Sociale Veiligheid (ASV) en een Chief Information Security Officer (CISO) aangesteld. De samenwerking binnen het samenwerkingsverband Veiligheid is geïntensiveerd, met focus op gezamenlijke kennisdeling en professionalisering. Het Integraal Veiligheidsplan (IVP) 2024-2027 werd ontwikkeld. Met dit plan kunnen we losse protocollen en reglementen met elkaar verbinden en het veiligheidsbeleid verder borgen. Veiligheid wordt steeds meer als een gezamenlijke verantwoordelijkheid gezien, met structureel overleg en korte lijnen bij casuïstiek. Bij een crisissituatie treedt het crisisplan in werking, waarbij onmiddellijk een crisismanagementteam (CMT) wordt bijeengeroepen. In 2024 is dit eenmaal gebeurd. In 2025 wordt het huidige crisisplan herzien.

Mia

Om informatie over veiligheid toegankelijker te maken voor medewerkers en studenten, is op het Mia-platform een aparte rubriek Integrale veiligheid ingericht, waarin relevante veiligheidsinformatie rondom veiligheid overzichtelijk is gebundeld.

MIMO

Incidenten worden geregistreerd in de Mondriaan Incidentenmonitor (MIMO). Sinds eind 2023 is MIMO weer volledig in gebruik en is er weer sprake van eenduidige registratie. Het aantal geregistreerde meldingen is gestegen ten opzichte van 2023.

2023: 311 (volledige jaar)

2024: 490 (tot 18-12-2024)

De stijging is te danken aan verbeterde registratie en een verhoogde meldingsbereidheid. De verzamelde data stellen ons in staat trends te herkennen en preventieve maatregelen te nemen, zoals trainingen, keynotes en gesprekken met studenten, management en teams. Hierbij wordt samengewerkt met diverse in- en externe partners.

Fysieke veiligheid

Op elke locatie is een team van bedrijfshulpverleners en arbo-coördinatoren aanwezig. Jaarlijks worden ontruimingsoefeningen gehouden en geëvalueerd. Mondriaan beschikt ook over een eigen bedrijfsbeveiligingsdienst voor alle campussen. Met name de eerste medewerkers beveiliging, evenals een aantal andere beveiligingsmedewerkers, zijn het afgelopen jaar van werkplek gerouleerd. Hun signalerende functie, gastvrijheid en makkelijk benaderbaarheid blijven essentieel voor het creëren van een sociaal veilige werk- en leeromgeving binnen Mondriaan. Om het werkplezier te verhogen, dragen de beveiligingsmedewerkers sinds kort een nieuw, casual werktuig. Dit wordt als comfortabeler ervaren en draagt bij aan een meer toegankelijke en laagdrempelige uitstraling.

Sociale veiligheid

Studenten en medewerkers ervaren de sociale veiligheid binnen Mondriaan over het algemeen als positief, maar er zijn enkele zorgwekkende trends:

- Polarisatie in de maatschappij*
Door de landelijke politieke koers, geopolitieke ontwikkelingen in het Midden-Oosten en de verkiezingsuitslag in de VS zien we meer signalen van islamofobie, antisemitisme en homo-/transfobie. Deze signalen zijn vaak onderhuids aanwezig, maar veroorzaken nog geen grote confrontaties. Het is belangrijk om hierover met elkaar in gesprek te gaan.
- Mentale gezondheid*
Er is een toename van mentale klachten onder studenten, wat de interne zorg- en begeleidingsstructuur op sommige scholen onder druk zet. De wachtlijsten in de (jeugd-)ggz en de complexiteit van de klachten dragen bij aan deze druk.
- Sociale media en conflicten*
Conflicten die buiten school plaatsvinden, komen vaker de school binnen, met als gevolg vechttincidenten en zelfs dreiging van wapengebruik. Eerdergerelateerde conflicten en culturele spanningen spelen hierbij een rol, evenals een toename van online pesten.

Preventief aanbod

In reactie op deze trends hebben we preventieve maatregelen genomen, zoals lessenseries voor studenten en deskundigheidsbevordering voor medewerkers. De expositie *Hear Me Now* tijdens *Orange The World* bracht aandacht voor geweld tegen vrouwen. Daarnaast kregen studenten en medewerkers trainingen en workshops over het signaleren van geweld tegen vrouwen en het creëren van handelingsperspectief.

4.7 Vertrouwenszaken, klachten en beroepszaken

Binnen het klachtenbeleid wordt een onderscheid gemaakt tussen meldingen, klachten en beroepen. Daarnaast worden verschillende typen klachten onderscheiden, zoals klachten over een gedraging of een bezwaar tegen een besluit. Meldingen worden ingediend bij een vertrouwenspersoon, terwijl klachten binnenkomen bij het Klachtenmeldpunt. Dit meldpunt monitort en coördineert de verdere afhandeling van klachten. Mondriaan hier vier verschillende commissies aangesteld voor de behandeling van klachten.

Meldingen vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen, vier intern en één extern, leveren een belangrijke bijdrage aan het sociale veiligheidsgevoel. Zij fungeren als vertrouwelijke aanspreekpunten voor zowel studenten als medewerkers die te maken krijgen met ongewenst gedrag, zoals (seksuele) intimidatie, (cyber)pesten, agressie, (seksueel) geweld en bedreiging en discriminatie, zowel op school als op stageplekken.

Er is in 2024 wederom extra aandacht besteed aan onderlinge intervisie om de vertrouwenspersonen nog beter toe te rusten voor hun belangrijke taak. De vertrouwenspersonen hebben ook deelgenomen

aan diverse trainingen en symposiums. Verder hebben ze verschillende teams bezocht om meer bekendheid te geven aan het begrip vertrouwenspersoon en de rol die zij vervullen binnen de organisatie.

Tabel 4.1 Meldingen bij vertrouwenspersoon

aard van melding	student		medewerker		totaal	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
(seksuele) intimidatie	9	6	30	9	39	15
(cyber) pesten	4	4	12	25	16	29
agressie/geweld/bedreiging		5	1	3	1	8
discriminatie	3		9	1	12	1
overig	3	2	1	10	4	12
totaal	19	17	53	48	72	65

In 2024 is het totaal aantal meldingen van ongewenst gedrag afgenomen ten opzichte van 2023 afgenomen, hoewel er in het begin van het jaar een tijdelijke stijging zichtbaar was. Deze stijging lijkt samen te hangen met de vergrote zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen, wat waarschijnlijk heeft bijgedragen aan het grotere aantal meldingen in de eerste maanden van het jaar.

Ondanks de algehele afname van het aantal meldingen, viel er een stijging op in het aantal meldingen van (cyber)pesten van medewerkers.

Een positieve ontwikkeling is dat zowel medewerkers als studenten steeds meer gestimuleerd worden om grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar te maken en te melden, bijvoorbeeld aan de vertrouwenspersonen. Dit draagt bij aan een cultuur van openheid en veiligheid. Voor 2025 willen de vertrouwenspersonen extra aandacht besteden aan de studenten, aangezien het lijkt dat zij de vertrouwenspersoon nog niet altijd gemakkelijk benaderen. Het merendeel van de meldingen werd in 2024 gedaan door medewerkers, wat suggereert dat de drempel voor studenten mogelijk nog te hoog is.

Klachtenmeldpunt

Volgens de Wet educatie en beroepsonderwijs moet Mondriaan beschikken over een toegankelijke faciliteit voor het indienen van klachten. Voor Mondriaan is dit het Klachtenmeldpunt. Dit meldpunt is beschikbaar voor iedereen die betrokken is bij Mondriaan, zoals studenten, medewerkers en omwonenden. Het Klachtenmeldpunt is makkelijk vindbaar, zowel op de website als het intranet van Mondriaan, en is ook telefonisch bereikbaar. Klachten moeten schriftelijk worden ingediend. Het CvB wordt elke twee weken geïnformeerd over de voortgang van de lopende klachten, zodat zij op de hoogte blijven van de afhandeling en eventuele benodigde maatregelen.

In 2024 zijn er in totaal 134 klachten ingediend bij het Klachtenmeldpunt: een lichte stijging ten opzichte van 2023, toen er 125 klachten werden ingediend. Het aantal klachten ingediend door medewerkers is echter fors gedaald, wat mogelijk te maken heeft met de uitbreiding van het voorzieningenlandschap voor medewerkers. Er is in 2024 extra aandacht besteed aan de inbedding van vertrouwenspersonen en de personeelsraadgever in de organisatie. Dit heeft mogelijk ook bijgedragen aan deze daling.

In tabel 5.2 is een overzicht opgenomen van de klachten die het Klachtenmeldpunt in 2023 en 2024 heeft ontvangen, waarbij een indeling per categorie is gemaakt. De klachten zijn in 2024 opnieuw gecategoriseerd om beter aan te sluiten op de ontvangen meldingen. De veranderingen in de categorisering kunnen deels verklaren waarom het aantal klachten over communicatie en administratie is gedaald, terwijl het aantal klachten over onderwijs, begeleiding en stage is gestegen. Deze klachten bieden waardevolle inzichten: bij welke scholen of organisatieonderdelen zijn verbeteringen mogelijk?

Opvallend is de toename van het aantal klachten over examens, terwijl het aantal klachten over bejegening juist is afgenomen. Positief is dat de meeste klachten binnen afzienbare tijd worden opgelost door in gesprek te gaan met de melder van de klacht.

Tabel 4.2 Klachten ingediend bij het klachtenmeldpunt

onderwerp	2023	2024
administratie en kosten	21	12
negatief bindend studieadvies	1	6
examens	18	26
bejegening	17	22
uitschrijving, verwijdering en schorsing	6	7
privacy	1	0
onderwijs, begeleiding en stage	10	29
toelating, intake en plaatsing	5	10
communicatie	16	4
overlast	10	3
arbeidsvoorwaarden en contracten	4	1
overige	16	14
totaal	125	134

Vier commissies voor behandeling klachten

Mondriaan hanteert een oplossingsgerichte aanpak voor het behandelen van klachten, waarbij de voorkeur uitgaat naar het oplossen van de klacht op de plek waar deze is ontstaan. De verantwoordelijke functionaris voert eerst een gesprek met de klager om te proberen de klacht op te lossen. Als de klager daarna nog steeds ontevreden is en de klacht niet opgelost is, dan kan de klager zich richten tot een van de vier commissies die klachten behandelen. Het staat de klager ook vrij om direct contact op te nemen met een van de commissies, zonder eerst in gesprek te gaan met de verantwoordelijke functionaris.

De vier commissies die klachten behandelen zijn:

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

Deze commissies zijn onafhankelijk en werken volgens vastgestelde reglementen, wat zorgt voor een objectieve en gestructureerde behandeling van klachten.

Klachten- en bezwarenadviescommissie

Deze commissie behandelt bezwaren en klachten van zowel medewerkers als 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 ontvankelijkheid en de gegrondheid van de klacht of het bezwaar.

In 2024 ontving de Klachten- en bezwarenadviescommissie drie klachten en drie bezwaren. Het aantal klachten lijkt daarmee weer te zijn genormaliseerd, na de forse stijging van klachten in 2023. In tabel 5.3 is een uitsplitsing per type klacht te zien voor zowel 2023 als 2024.

Sinds 1 augustus 2023 hebben studenten de mogelijkheid om beroep aan te tekenen tegen een besluit dat het CvB heeft genomen op basis van het advies van de Klachten- en bezwarenadviescommissie. In 2024 is er echter geen beroep ingesteld bij de Raad van State.

In 2024 ontving de Klachten- en bezwarenadviescommissie twee klachten in de categorie bejegening. De commissie heeft één klacht als niet-ontvankelijk beoordeeld, omdat deze niet voldeed aan de vereisten uit het reglement. De andere klacht werd deels gegrond en deels ongegrond verklaard.

Daarnaast werd een klacht ontvangen die betrekking had op gemaakte kosten. Deze klacht is minnelijk geschikt, wat betekent dat de commissie geen oordeel heeft hoeven uitspreken.



Wat betreft de bezwaren: alle ontvangen bezwaren betroffen de uitschrijving van studenten. Eén bezwaar werd als niet-ontvankelijk beoordeeld, omdat het te laat was ingediend. Het tweede bezwaar werd gegrond verklaard. In de laatste casus werd er een minnelijke schikking getroffen tussen de student en de school, waardoor verdere juridische stappen niet nodig waren.

Tabel 4.3 Klachten ingediend bij de Klachten- en bezwarenadviescommissie

onderwerp	2023	2024
administratie en kosten	0	1
negatief bindend studieadvies	0	0
examens	0	0
bejegening	13	2
uitschrijving, verwijdering en schorsing	0	3
privacy	1	0
onderwijs, begeleiding en stage	0	0
toelating, intake en plaating	0	0
communicatie	0	0
overlast	0	0
arbeidsvoorwaarden en contracten	0	0
overige	2	0
totaal	14	6

4.8 Ondersteuning van medewerkers

In 2024 zijn er 306 medewerkers gesproken- door een (loopbaan)coach , bedrijfsmaatschappelijk werk en de arbeidsdeskundige. Dit zijn er 4 meer dan in 2023. Coaching en loopbaanadvies zijn iets gestegen, arbeidsdeskundige is nagenoeg hetzelfde als in 2023. Bedrijfsmaatschappelijk werk is iets gedaald.

Naast onze interne coaches, bedrijfsmaatschappelijk werker en arbeidsdeskundigen, bieden wij ook ondersteuning aan via externe coaches en psychologen, uitsluitend door doorverwijzing. Bovendien versterken wij ons aanbod door samen te werken met het platform OpenUp. Door de inzet van zowel interne als externe experts zorgen wij voor een uitgebreide en toegankelijke ondersteuning voor al onze medewerkers.

Vanaf de start van schooljaar 2024-2025 wordt er gewerkt met een coachpool. In deze coachpool zijn 5 geregistreerde coaches actief. De coördinator van de coachpool doet de intake en zorgt voor een passende match tussen vraag en aanbod. Steeds meer mensen weten de weg naar coaching te vinden. Er wordt intensief samengewerkt met bedrijfsmaatschappelijk werk en loopbaanadvies. Naast individuele coaching wordt er ook begeleiding gegeven aan teams.

In 2024 is er een periode geweest dat de bedrijfsmaatschappelijk werker 2 dagen werkzaam was voor Mondriaan i.p.v. 3 dagen. Vanaf 2025 heeft Mondriaan een eigen maatschappelijk werker in dienstverband. Opvallend (en niet uit deze cijfers te herleiden) is dat er een aantal scholen een 'groot' beroep doen op BMW, maar ook een aantal scholen totaal niet. In 2025 gaat BMW op pad om bij iedere school de werkzaamheden en vooral de voordelen van het BMW onder de aandacht te brengen.

Tabel 4.4 Ondersteuning medewerkers in 2024

	bedrijfs- maatschappelijk werk	coaching	loopbaan advies	arbeids- deskundig
aantal medewerkers totaal: 306	169	38	39	60
geslacht				
man	63	13	10	12
vrouw	106	25	29	48
leeftijd				
< 24	5	0	0	0
25-34	44	3	7	4
35-44	46	9	14	13
45-54	41	20	14	14
55-64	32	6	4	28
65 en ouder	1	0	0	1
soort functies				
OP (onderwijzend personeel)	0	18	21	29
IOP (indirect onderwijskundig personeel)	0	10	11	6
DOP (direct onderwijs-ondersteunend personeel)	0	9	7	26
MAN (leden CvB en management- team)	0	1	0	0
werk/ privé				
werk-gerelateerd	71	20	39	8
privé-gerelateerd	12	1	0	39
combinatie werk-privé	77	17	0	13
privé				
preventief	80	8	32	0
curatief	89	2	3	60
combinatie preventief-curatief	nvt	28	4	0
aard problematiek				
adviesvraag	23	2	3	0
balans werk-privé	32	7	1	0

	bedrijfs- maatschappelijk werk	coaching	loopbaan advies	arbeids- deskundig
bemiddeling	3	0	0	0
communicatie, relatie met collega('s)	12	2	0	0
communicatie, relatie met leidinggevende	13	2	0	0
financiële problematiek	2	0	0	0
loopbaanperspectief	0	0	35	0
omgaan met werkdruk	27	3	0	0
onvrede / slachtofferrol	5	2	0	0
overig	5	0	0	0
pedagogisch-didactische coaching	2	2	0	0
psychosociale problematiek	16	3	0	0
re-integratie	21	1	0	60
trauma-opvang	1	0	0	0
werken aan competenties	0	9	0	0
zelfreflectie / persoonlijke effectiviteit	7	5	0	0
aantal contactmomenten				
1-2 keer	59	11	16	42
3-5 keer	90	9	18	16
lang (vanaf 6 keer)	20	18	5	2
doorverwijzing				
intern	21	0	0	3
extern	40	0	0	32
doorlooptijd				
korter dan een half jaar	153	36	29	14
langer dan een half jaar	16	2	10	46
resultaat				
afgerond	144	23	29	31
loopt	25	15	10	29

4.9 Personeelsraadgever

Op initiatief van de Ondernemingsraad is sinds september 2023 twee dagen per week een personeelsraadgever werkzaam bij Mondriaan. Wat begon als een pilot voor één jaar, is inmiddels verlengd voor een tweede jaar.

Deze personeelsraadgever staat klaar voor alle medewerkers van Mondriaan. Zij 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.

Als onafhankelijke en onpartijdige adviseur en bemiddelaar rapporteert de personeelsraadgever direct aan het College van Bestuur. Vanuit deze positie helpt de personeelsraadgever beide partijen om ‘het goede gesprek’ te voeren en conflicten op te lossen.

Van januari 2024 tot en met december 2024 heeft de personeelsraadgever in totaal 148 meldingen ontvangen. In 127 gevallen was er behoefte aan een luisterend oor, informatie en advies, terwijl er 18 keer bemiddeling heeft plaatsgevonden. In drie gevallen werd doorverwezen naar de vertrouwenspersonen.

Bijna alle meldingen gaan in de kern over de manier van communiceren en stijl van leidinggeven, waarbij medewerkers zich onvoldoende gezien of gehoord voelen.

4.10 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 inhuizen kan worden overgegaan.

In 2024 is een risico-inventarisatie en -evaluatie uitgevoerd op de Meppelweg 339. De belangrijkste aandachtspunten die hierin naar voren zijn gekomen:

- Het verschaffen van duidelijk over de sociale regels binnen de school gericht op de psychische veiligheid van onderwijsgeven, ondersteunend personeel en student en over sancties bij herhaal-gedrag
- Aandacht voor de fysieke belasting van ondersteund personeel, conciërges en huishoudelijk personeel
- Aandacht voor camera monitoring, niet alles wordt gedekt qua sociale veiligheid

Alle geconstateerde verbeterpunten zijn in het plan van aanpak van het facilitair bedrijf opgenomen.

Tabel 4.5 Planning en stand van zaken risico-inventaris en -evaluaties (RI&E)

RI&E	uitgevoerd	planning
Aspasialaan + Neckar	2022	2026
Campus LWP (LWP en WDS)	2023	2028
Brasserskade	2020	2026
Vondellaan	2009	2025
Campus Tinwerf	2022	2027
WDO	2023	2028
Campus Koningin Marialaan	2018	2025
Meppelweg (quickscan 2022)	2024	2028
Vazdiazdreef (quickscan eind 2023)		2025

ROC Mondriaan
Leeghwaterplein 72
2521 DB Den Haag

088 - 666 3300