



Jaarverslag

2016 - 2017



Inhoud

1	Inleiding	5
2	Organisatie	6
2.1	Missie en visie	6
2.2	Intern toezicht en bestuur	8
2.3	Extern toezicht door de inspectie	9
2.4	Inzoomen op de scholen van de scholengroep Spinoza	10
3	Personeelsbeleid	15
3.1	Bevoegdheid en professionele ontwikkeling van docenten	15
3.2	Mobiliteit en de overeenkomst met Randstad	17
3.3	Taakbeleid	17
3.4	Promotiebeleid	18
3.5	Strategische personeelsplanning	18
3.6	Participatiewet	18
3.7	Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit	19
3.8	Ziekteverzuimbeleid	20
3.9	Arbeidsomstandigheden	21
4	Fiscale en arbeidsvoorwaardelijke regelingen	22
4.1	CAO VO	22
4.2	Pensioen/AOW	22
4.3	Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)	22
4.4	Eigenrisicodragerschap Ziektewet (ZW)	22
4.5	Eigenrisicodragerschap WGA	23
4.6	Eigenrisicodragerschap WW en BW	24
4.7	Werkkostenregeling	24
4.8	Transitievergoeding	24
5	Personeel in cijfers	25
5.1	Inleiding	25
5.2	De cijfers	25
6	Financieel beleid	33
6.1	Algemeen	33
6.2	Digitale facturatie	33
6.3	Professionalisering managementinformatie	33
6.4	Betalingsverkeer rondom reizen	33
6.5	Professionalisering begrotingstraject	33
6.6	Inzet stage opdrachten	34
6.7	Risico's bedrijfsvoering	34
6.8	Financiële kengetallen	35
7	Financiën in cijfers	36
8	ICT	37
9	Huisvesting	38



1 Inleiding

Voor u ligt het Jaarverslag 2016-2017 van de Stichting Scholengroep Spinoza. Dit is het eerste jaarverslag van de scholengroep Spinoza over een schooljaar. In het verleden werden financiële jaarverslagen gemaakt over kalenderjaren en het laatste sociaal jaarverslag ging over de periode van 1 januari 2015 tot 1 augustus 2016. Samen met het Schooldirecteurenoverleg (SDO) hebben we de afgelopen periode bekeken voor wie we nu eigenlijk een jaarverslag maken. Daaruit kwam naar voren dat het ministerie graag denkt in kalenderjaren, maar dat onze scholen de voorkeur geven aan begrotingen per schooljaar. Hoe dan ook willen we inzetten op een verbetering van onze interne verantwoordingscyclus.

Onze kwartaalrapportages zijn gebaseerd op het schooljaar. Dat heeft ertoe geleid dat we er nu voor kiezen om voor de accountant en het ministerie een beperkt (financieel) kalenderjaarverslag te maken en daarnaast een uitgebreider jaarverslag over het schooljaar voor andere belanghebbenden. Ons primaire proces werkt in schooljaren en onze leerlingen werken in schooljaren, dus onze prestaties willen we voortaan ook in schooljaren presenteren. In dit jaarverslag komen veel zaken aan de orde. In dit voorwoord wil ik bij een paar punten stilstaan.

- Afgelopen schooljaar hebben we een forse stap gezet met het formuleren van onze nieuwe missie en visie. Wij gaan vanuit deze missie en visie de komende jaren werken aan nieuwe afspraken tussen bestuur en scholen.
- De examenresultaten over afgelopen schooljaar waren goed en we mogen buitengewoon trots zijn op het feit dat op wel zes afdelingen op Spinoza-scholen alle leerlingen geslaagd zijn! We kunnen constateren dat het verbetertraject van de afgelopen jaren op het 's Gravendreef College Leidschendam heeft geleid tot een aanzienlijke verbetering van de onderwijsresultaten. We zien het ook terug in het aantal aanmeldingen voor de brugklas, terwijl enkele jaren geleden is besloten om de breedte van het onderwijsaanbod te verkleinen. We hebben als scholengroep Spinoza destijds besloten dat we voor een aantal jaren extra moeten investeren om de school weer op niveau te krijgen. Mijn indruk is dat we - vooral door de inspanning van de collega's op het Fluitpolderplein - de leerlingen nu veel beter bedienen.
- Het doel is dat alle scholen en afdelingen binnen de scholengroep Spinoza een arrangement bij de onderwijsinspectie hebben. Overigens zijn we van mening dat we juist van een Spinoza-school meer mogen en willen verwachten. Een grote teleurstelling was het negatieve oordeel over de François Vatelsschool in het begin van dit schooljaar. Inmiddels wordt er op basis van een verbeterplan druk gewerkt. De Schoolinspectie heeft aangegeven dat ze vertrouwen hebben in deze aanpak.

Het bestuur dankt alle medewerkers voor de deskundige en betrokken inzet voor onze leerlingen en de ontwikkeling van het onderwijs.

Peter Lamers

voorzitter College van Bestuur Scholengroep Spinoza

2 Organisatie

Stichting Scholengroep Spinoza omvat 8 scholen voor voortgezet onderwijs te Leidschendam-Voorburg en omstreken, te weten:

- Dalton Voorburg
 - François Vatelsschool
 - Gymnasium Novum
 - Sint-Maartenscollege
 - Veurs Lyceum
 - Veurs Voorburg
 - 's-Gravendreef College Leidschendam (GCL)
 - 's-Gravendreef College Leidschenveen (SGDC)
- vwo (gymnasium), havo, vmbo-t
vmbo-b/k/g/t met lwoo
vwo (gymnasium)
(t)vwo (gymnasium), havo, vmbo-t
vwo (gymnasium), havo, vmbo-t
vmbo-b/k/g/t met lwoo
vmbo-lk/g/t
havo en vmbo-k/g/t*

2.1 Missie en visie

Het afgelopen schooljaar heeft de scholengroep Spinoza zich verder georiënteerd op haar missie en visie. Dat heeft geleid tot een nieuwe missie en visie die als volgt luidt:

Scholengroep Spinoza heeft tot doel om professionele leergemeenschappen te creëren met herkenbare identiteiten, waarbinnen professionals zich uitgedaagd en ondersteund voelen om toekomstbestendig onderwijs te ontwikkelen en waarbinnen leerlingen zich uitgedaagd voelen om het beste uit zichzelf te halen.

In de visie worden de begrippen uit de missie op de volgende wijze nader uitgewerkt:

- **Professionele leergemeenschap.** Om de onderwijskwaliteit daadwerkelijk te verhogen is niet alleen de kwaliteit van de individuele beroepsbeoefenaar in de school doorslaggevend, maar vooral ook de kwaliteit van het collectief. Die kwaliteit wordt bevorderd door de professionele dialoog tussen de verschillende organisatielagen: op het niveau van de groep, van de school en van het bestuur. Gesprekken, interactie en dialoog vormen een belangrijk voertuig om te leren van de eigen praktijk.
- **Identiteit.** Alle scholen hebben een eigen identiteit. Dat kan een onderwijskundige zijn, maar ook een denominatieve. Pluriformiteit is essentieel voor de scholengroep Spinoza. Zo valt er voor ouders en leerlingen duidelijk wat te kiezen.
- **De professional.** Leraar, lerarenteam, leidinggevende, onderwijsondersteuners en bestuur bouwen samen aan een lerende cultuur waarin continu wordt gewerkt aan verbetering van de onderwijskwaliteit. Deze professionals zijn degenen die het onderwijs vormgeven. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de inhoud van het onderwijs en voor de manier waarop het wordt aangeboden. Bij het invullen van die verantwoordelijkheden moeten zij zich ondersteund weten. Die ondersteuning mag breed ingevuld worden. Het gaat om het inzetten van HR-instrumenten om alle medewerkers optimaal te laten bijdragen aan de doelen van de organisatie.
- **De leerling.** De leerling is de reden van het bestaan van instellingen voor onderwijs. De leerling van nu is de burger van de toekomst en zal als



burger een bijdrage leveren aan die toekomst. Het is aan het onderwijs – naast de opvoeding door de ouders - om hem in een veilige en stimulerende leeromgeving hierop voor te bereiden. De samenleving stelt eisen en de leerling dient zich daarvan bewust te zijn.

- **Toekomstbestendig.** Toekomstbestendig onderwijs betekent uitdagend onderwijs voor elke leerling. Vanuit dat oogpunt dient de structuur van het onderwijs de leerling te volgen in plaats van andersom. Goed samenspel van kwaliteitsbeleid, waar het gaat om onderwijzend personeel, en beschikbare technologie is de basis voor de ontwikkeling van gepersonaliseerd onderwijs. Nieuwe technologische mogelijkheden vragen een goede afstemming met pedagogische en didactische uitgangspunten van scholen en docenten. Kennisoverdracht als primaire focus

maakt plaats voor een nieuwe balans met leren omgaan met beschikbare informatie.

- **Uitdaging.** Uitdaging moet er zijn voor zowel de leerling als voor de professional. Beide moeten geïnspireerd worden om het beste uit zichzelf te halen. Ook ouders, basisscholen, vervolgonderwijs en bedrijfsleven hebben belang bij goed onderwijs. Dat houdt in dat ze betrokken moeten worden bij het formuleren van en inhoud geven aan de uitdagingen die passen bij de tijd waarin we leven. Daarbij moet niet het verleden, maar de toekomst richtinggevend zijn. Van scholen mag verwacht worden dat zij ook verantwoording afleggen aan de verschillende stakeholders over wat men heeft gedaan om invulling te geven aan die uitdaging.



2.2 Intern toezicht en bestuur

Het intern toezicht en bestuur zijn ingericht volgens de principes van 'good governance' en in overeenstemming met de Wet Goed Onderwijs Goed Bestuur. Dit betekent dat bestuur en toezicht gescheiden zijn door het model van een Raad van Toezicht (RvT) en een College van Bestuur (CvB).

De RvT heeft de werkgeversrol voor het CvB en beoordeelt het functioneren van het CvB. Daarnaast heeft de RvT de taak toezicht te houden op het presteren van de organisatie en de algemene gang van zaken in de stichting en in de scholen. Ook is de RvT verantwoordelijk voor de benoeming, schorsing of ontslag van het CvB en de benoeming van de accountant. In een reglement van bestuur en toezicht zijn de onderscheiden rollen, taken en verantwoordelijkheden vastgelegd.

Het overleg tussen het CvB en de RvT kent een agenda waarin deels de vaste onderwerpen actualiteit, beleidscyclus en risico's en ontwikkelingen zijn opgenomen. De RvT overlegt minimaal 5 maal per jaar en heeft daarnaast een gezamenlijke themabijeenkomst met de GMR.

Het CvB overlegt wekelijks met de directeur bestuursbureau en de ambtelijk secretaris van het CvB. De schooldirecties nemen zitting in het Schooldirecteurenoverleg (SDO), waar op strategisch niveau adviezen worden gegeven aan en besluiten worden genomen met het CvB. Vanuit het SDO worden geregeld werkgroepen geformeerd om ontwikkelingen in gang te zetten op verschillende terreinen. In het Medezeggenschapsstatuut is bepaald dat het bestuursbeleid wordt voorgelegd aan de

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De GMR komt samen met het CvB meerdere malen per jaar bijeen.

Sinds een aantal jaar worden twee keer per jaar zogenaamde pasfotogesprekken gevoerd tussen het CvB, de bureaudirectie en de schooldirecties. In deze gesprekken wordt een “foto” van de school gemaakt en worden onderwerpen als onderwijs (kwaliteit van de school, tevredenheid, imago en onderwijskundige ontwikkelingen), financiën (begroting, management-rapportage), huisvesting en beheer (onderhoud, investeringen) en personeel (verzuim, scholing, gesprekkencyclus) besproken. Daarnaast kunnen de schooldirecties in deze gesprekken verantwoording afleggen over het gevoerde beleid en de resultaten van de school. Door deze gesprekken ontstaat een goed beeld van de prestaties van de scholen op de langere termijn.

2.3 Extern toezicht door de inspectie

Een goed werkend intern toezicht is nog eens extra belangrijk geworden in relatie tot het nieuwe toezichtskader van de inspectie, dat is verankerd in o.a. de Wet op het Onderwijstoezicht.

Deze wijziging van de Wet, die op 1 augustus 2017 in werking is getreden, heeft aanzienlijke gevolgen voor de rol van de Onderwijsinspectie en de uitoefening van het toezicht.

Met de nieuwe wet worden de twee taken van de Inspectie – die op dit moment soms door elkaar lopen – duidelijker gedefinieerd en van elkaar gescheiden:

- **Controlerende/oordelende taak.** In het bestuursgericht toezicht gaat de inspectie na of het bevoegd gezag in voldoende mate zorg draagt voor de kwaliteit van het onderwijs op de scholen en of de scholen voldoende onderwijskwaliteit hebben.

De Inspectie controleert of scholen voldoen aan de wettelijk vastgestelde deugdelijkheidseisen en daarmee de basiskwaliteit op orde hebben. De Inspectie velt hierover het oordeel zeer zwak, zwak of voldoende. Bij scholen die de basiskwaliteit op orde hebben, treedt de Inspectie meer terug.

- **Stimulerende taak.** In de tweede plaats gaat de inspectie na welke eigen aspecten van kwaliteit het bevoegd gezag en de scholen nastreven, wat daarvan zichtbaar is in de onderwijspraktijk, wat beter kan en hoe kan de school dit kan aanpakken? De Inspectie denkt als ‘kritische vriend’ mee over de kwaliteitsvisie van de school. Aan de bevindingen en het advies van de Inspectie hangt nadrukkelijk geen oordeel vast. De Inspectie kan wel – op verzoek van de school – kijken of ze op basis van haar bevindingen het predicaat ‘goed’ of ‘excellent’ kan toekennen.

De belangrijkste verandering is dus, dat de Inspectie vooral controleert of een school aan de basiskwaliteit voldoet, en meer terugtreedt als dit het geval is. Niet de Inspectie, maar de school zelf bepaalt verder wat goed onderwijs is en of de school hieraan voldoet (de Inspectie kan hier wel over meedenken).

Scholen zijn ook primair zelf verantwoordelijk om aan kwaliteitsverbetering te werken. De wet plaatst scholen zelf zo weer in de hoofdrol als het gaat om de kwaliteit van het onderwijs.

In de nieuwe inspectie-aanpak is het bestuur – meer dan voorheen – het eerste aanspreekpunt voor het toezicht. Daarnaast maakt een gesprek met de RvT en de GMR ook altijd onderdeel uit van het inspectieonderzoek.



2.4 Inzoomen op de scholen van de scholengroep Spinoza

2.4.1 Leerlingaantallen

Leerlingaantallen	Schooljaar				
	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
	werkelijk	werkelijk	prognose	prognose	prognose
Dalton Voorburg	1.200	1.218	1.209	1.198	1.187
Francois Vatel	463	443	417	405	390
Gymnasium Novum	728	729	712	695	690
Sint-Maartenscollege	1.255	1.255	1.256	1.246	1.247
Veurs Lyceum	921	890	843	807	775
Veurs Voorburg	358	360	361	360	366
's Gravendreef College Leidschendam	173	203	214	218	238
's Gravendreef College Leidschenveen	715	731	748	808	908
	5.813	5.829	5.760	5.737	5.802

Spinozabreed zijn de leerlingaantallen door de jaren heen stabiel. Onze scholen bevinden zich in een groeiregio. Het maximum mogelijk aantal leerlingen dat we kunnen huisvesten, is bij de meeste scholen bereikt. Enkele scholen zitten behoorlijk vol en zullen het aantal leerlingen de komende jaren licht zien dalen, naar een acceptabeler niveau.

Veurs Voorburg is nog steeds in afwachting van de nieuwbouw, waarna een lichte groei mogelijk is. De realisatie daarvan duurt nog enkele jaren.

's Gravendreef College Leidschendam is een school in opbouw en zal de komende jaren licht stijgen.

's Gravendreef College Leidschenveen krijgt vanaf schooljaar 2017/2018 een dependance waarin maximaal 200 leerlingen extra geplaatst kunnen worden.

In het figuur hiernaast is te zien dat de meeste regio's in Nederland een krimp kennen. De provincie Zuid-Holland bevindt zich, als één van de weinigen, in een groeiregio. Het aantal leerlingen zal hier tot 2020 nog toenemen. Op woonplaatsniveau verschilt dit ook nog binnen Zuid-Holland. Onze acht scholen zijn gelegen in Leidschendam-Voorburg (6 scholen) en 's-Gravenhage (2 scholen), allebei groeigebieden. Omliggende plaatsen als Wassenaar en Zoetermeer kennen wel krimp.

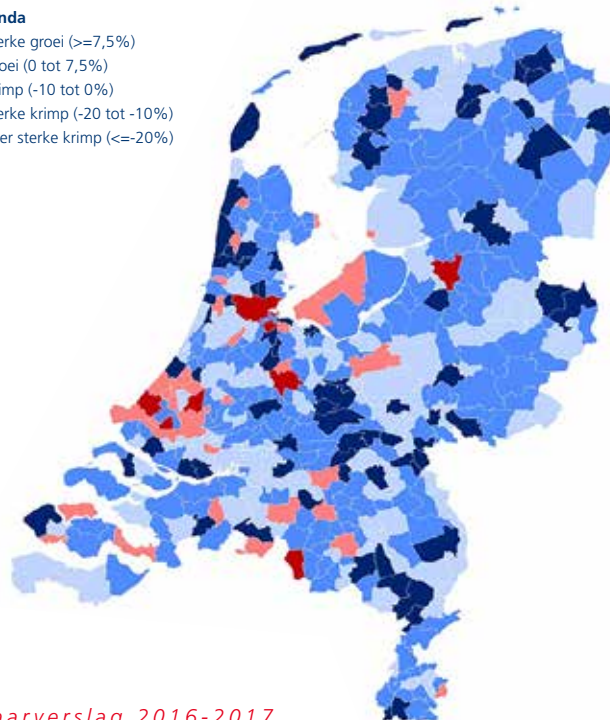
Dit kan leiden tot mogelijke extra inspanningen vanuit die gebieden om leerlingen aan zich te binden.

Met name onze school in Leidschenveen, het 's Gravendreef College, gelegen naast Zoetermeer, kan hiermee te maken krijgen.

Vooralsnog voorzien onze scholen de komende jaren geen grote mutaties van leerlingenaantallen. Schoolsoort en onderwijsvisie (denk aan Dalton-onderwijs en categoriaal Gymnasium) kunnen leerlingen soms beïnvloeden om ook buiten de woonplaatsgrenzen te kijken.

Legenda

- sterke groei ($\geq 7,5\%$)
- groei (0 tot $7,5\%$)
- krimp (-10 tot 0%)
- sterke krimp (-20 tot -10%)
- zeer sterke krimp ($\leq -20\%$)



2.4.2 Examenresultaten

De examenresultaten van de afgelopen schooljaren zijn als volgt:

School	Opleiding	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17
Dalton Voorburg	VMBO-T	89%	89%	88%	96%	99%	96%	90%
	HAVO	85%	84%	92%	80%	89%	92%	91%
	VWO	84%	81%	86%	92%	89%	89%	88%
Francois Vatel	VMBO-Basis	91%	95%	95%	95%	100%	97%	100%
	VMBO-Kader	94%	100%	93%	100%	83%	82%	95%
	VMBO-G/T							89%
Gymnasium Novum	VWO		92%	98%	97%	97%	94%	91%
Sint-Maartenscollege	VMBO-T	94%	95%	92%	94%	97%	97%	100%
	HAVO	89%	81%	82%	85%	77%	93%	87%
	VWO	83%	86%	96%	85%	94%	97%	92%
Veurs Lyceum	VMBO-T	99%	93%	86%	92%	88%	87%	88%
	HAVO	96%	88%	97%	91%	88%	87%	84%
	VWO	93%	84%	97%	95%	91%	90%	85%
Veurs Voorburg	VMBO-Basis	100%	97%	93%	100%	100%	100%	100%
	VMBO-Kader	89%	84%	55%	100%	100%	97%	97%
	VMBO-G/T		85%	70%	90%	85%	100%	93%
's Gravendreef College Leidschendam	VMBO-Basis			100%	100%	100%	100%	100%
	VMBO-Kader	100%	70%	91%	86%	95%	100%	100%
	VMBO-G/T							
's Gravendreef College Leidschenveen	VMBO-Kader	100%	91%	100%	96%	93%	88%	100%
	VMBO-G/T	97%	87%	94%	94%	95%	98%	93%
	HAVO	87%	86%	81%	80%	94%	96%	94%

De examenresultaten in 2016/2017 zijn goed tot zeer goed te noemen. Op de diverse scholen zijn hiertoe ook de nodige inspanningen geleverd. Op 6 vmbo-locaties is zelfs een score van 100% in 2016/2017 gerealiseerd.

2.4.3 Een impressie van belangrijke thema's van de scholen in 2016/2017

Alle scholen van Scholengroep Spinoza hebben het schooljaar 2016/2017 een eigen dynamiek doorgeemaakt. Hierna volgt per school een korte impressie van belangrijke zaken die op de school hebben gespeeld.

2.4.3.1 Veurs Lyceum

Het Veurs Lyceum heeft een intensief schooljaar achter de rug, waarin veel is opgepakt. Op het gebied van HR is een onderzoek door BLINK gedaan naar de bevlogenheid en beleving van werkstress onder het voltallig personeel met behulp van een subsidie van de VOION. Daaruit is een mooi vervolgtraject gestart in de vorm van workshops en/of persoonlijke coaching.

Op het gebied van onderwijs is RTTI (Reproductie, Toepassingsgericht niveau 1 en niveau 2, Inzicht) schoolbreed ingevoerd. RTTI is een systematiek waarmee de leerprocessen van leerlingen inzichtelijk worden gemaakt voor collega's, leerlingen en hun ouders. RTTI geeft docenten en secties handvatten om de leerprocessen vanuit verschillende perspectieven aan te sturen. Het schooljaar 2016/2017 is het eerste jaar van de scholing van een vierjarig traject gericht op doorlopende leerlijnen, juiste toetsing en feedback. Daarnaast is een traject in gang gezet om in het schooljaar 2017/2018 te komen tot een nieuwe opzet van de lesdag die bijdraagt aan meer rust, meer ruimte voor begeleiding en meer ruimte voor variatie en afwisseling in de lessen (het zgn. flex-model).



Tevens heeft een verdere uitrol van ICT in de lessen plaatsgevonden, o.a. als middel voor meer differentiatie, meer afwisseling in de les. De klassen 1 en 2 beschikken nu allen over laptops. Er zijn, aan de hand van een analyse van de lessen op het Veurs Lyceum, drie speerpunten vastgesteld ten aanzien van de inhoud van een vakles: doelgerichtheid van de les, afwisseling in de les en activering van de leerling staan centraal.

2.4.3.2 Dalton Voorburg

Dalton Voorburg is dit schooljaar door de Dalton-visitatiecommissie bezocht.

De schoolleiding en de onderwijscommissie hebben de afgelopen 2 jaar procesmatig gestreefd naar:

- het in goede banen leiden van een veranderings-/verbeteringsproces door schoolleiding en onderwijscommissie (o.a. een eenduidige communicatie in het kader van het vergroten van de betrokkenheid en het draagvlak van het team);

- het stimuleren van de samenwerking in mentoren- en sectieoverleg;
- het stimuleren van een gezamenlijke pedagogisch-didactische aanpak;
- het beter afbakenen van de taken/verantwoordelijkheden van de afdelingsleiders en het delegeren van taken/verantwoordelijkheden aan mentoren/docenten;
- het bevorderen van het naleven van de gemaakte afspraken.

In het visitatierapport is veel waardering terug te vinden voor de ondernomen aanpak en zijn concrete aanbevelingen gedaan waar de school verder mee aan de slag gaat.

De onderwijsresultaten 2017 zoals gepubliceerd door de inspectie zijn prima. Zo scoort de school bovengemiddeld op onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfers.

2.4.3.3 Sint-Maartenscollege

Op het Sint-Maartenscollege zijn het afgelopen schooljaar veel nieuwe zaken opgepakt. Zo is er een nieuw functiebouwwerk vastgesteld en heeft de school in de werving van nieuw personeel zich succesvol kunnen richten op jong potentieel, waar in het verleden meer bewezen bekwaam personeel werd benoemd. Op ICT-gebied zijn ook de nodige veranderingen doorgevoerd. Zo hebben de docenten nu een laptop beschikbaar om hun werkzaamheden te verrichten. Onderwijskundig zijn er ook enkele veranderingen doorgevoerd. Zo worden er minder toetsen afgenomen dan voorheen en zijn er in het schooljaar vier lesvrije toetsweken. Een mooi initiatief is de Maartens Academie: een eigen opgezette academie waar de personeelsleden van elkaar kunnen leren.

2.4.3.4 François Vatelschool

Vanuit de Onderwijsinspectie heeft de François Vatelschool een zwakke beoordeling voor vmbo basis en kader gekregen. Er wordt door iedereen hard aan gewerkt om deze weer op niveau te krijgen. Er is een verbetertraject in gang gezet op meerdere vlakken.

In het schooljaar 2016/2017 heeft een wisseling van schoolleiding plaatsgevonden en is er een nieuwe organisatiestructuur geïntroduceerd. Besloten is de François Vatelschool en Veurs Voorburg gezamenlijk te laten aansturen door één “bovenschools” directeur met voor beide locaties een locatiedirecteur. Vanaf het schooljaar 2017/2018 is deze organisatiestructuur in de praktijk ingevoerd. De onderwijsresultaten aan het eind van het schooljaar vielen niet tegen. Intern is daar ook hard aan gewerkt. De examenuitslag was prima, iets waar de schoolleiding trots op is.

2.4.3.5 Veurs Voorburg

Net als bij de François Vatelschool heeft dit schooljaar een wisseling van schoolleiding plaatsgevonden en is er een nieuwe organisatiestructuur geïntroduceerd. Besloten is de François Vatelschool en Veurs Voorburg gezamenlijk te laten aansturen door één “bovenschools” directeur met voor beide locaties een locatiedirecteur. Vanaf het schooljaar 2017/2018 is deze organisatie-

structuur in de praktijk ingevoerd. Het verbetertraject met betrekking tot het toezicht op vmbo gl/tl is positief afgerond. Ook vmbo gl/tl heeft van de onderwijsinspectie een basisarrangement gekregen. In het kader van ICT ontwikkelingen hebben alle medewerkers de beschikking gekregen over een persoonlijke laptop, wat hen nog meer in staat stelt zich te ontwikkelen op het gebied van de ‘noodzakelijke’ digitale vaardigheden en deze in de klas toe te passen.

De voortgang ten aanzien van de nieuwbouw is beperkt. Het is voor de leerlingen en het personeel uitermate teleurstellend dat hierin geen voortgang wordt bereikt. Er is een toezegging door de Gemeente Leidschendam-Voorburg gedaan met betrekking tot de nieuwbouw aan de Rijnlandlaan, maar dat is nog niet geconcretiseerd in een actieplan.

Veurs Voorburg had dit schooljaar prima onderwijsresultaten. Het onderbouwrendement, waar extra focus op lag, scoorde met 94% boven de norm. Ook de examenuitslag was er één om trots op te zijn.

2.4.3.6 's Gravendreef College Leidschenveen en Leidschendam

Het 's Gravendreef College heeft voor beide locaties drie speerpunten:

- RTTI (Reproductie, Toepassingsgericht niveau 1 en niveau 2, Inzicht)
- Implementatie van ‘de Effectieve Les’
- Collegiale intervisie

In het afgelopen schooljaar is hieraan reeds de nodige aandacht besteed. Op het gebied van RTTI is al veel resultaat behaald en ook op de andere twee gebieden zijn beide scholen druk aan de slag. Ook wordt hierover steeds meer met ouders en leerlingen gecommuniceerd, wat ook voor het komend schooljaar de aandacht behoudt.

De integratie van beide scholen in management, dagelijkse gang van zaken en processen was al in voorgaand schooljaar in gang gezet, maar te merken is dat dit steeds meer vorm krijgt. In de visie op onderwijs van beide locaties geeft de school aan dat zij zich optimaal inspant om iedere leerling door te laten stromen naar een volgende fase van onderwijs

of beroepsvoorbereiding. Daar hoort bij dat de school hecht aan goede schoolprestaties als voorbereiding op een goede maatschappelijke positie. In de visie wordt dit verder ondersteund doordat de school niet alleen een hoog verwachtingspatroon heeft van de leerlingen, maar ook van elkaar met betrekking tot ieders functioneren als pedagoog en vakdocent. Vanuit deze ambitie is reeds in juni 2015 met alle lesgevende docenten 'de effectieve les' geformuleerd. 'De effectieve les' geeft aan dat er tijdens de start van de les aandacht moet zijn voor het doel van de les, dat er iedere les minimaal één activerende didactische werkvorm ingezet wordt en dat er aan het slot van de les een terugkoppeling is naar de doelen die in de start zijn benoemd. De effectieve les heeft inmiddels een centrale plek binnen het onderwijs. De examen resultaten waren wederom positief en geven alle reden om trots te zijn.

Dit schooljaar heeft het voorbereidende denkwerk plaatsgevonden voor de dependance in Leidschenveen, waar vanaf schooljaar 2017/2018 ruimte is voor 200 leerlingen. Dit schooljaar heeft de gemeente 's Gravenhage hiertoe een akkoord gegeven.

2.4.3.7 Gymnasium Novum

Dit jaar stond in het teken van het tienjarig lustrum van de school.. Er zijn diverse activiteiten georganiseerd, waaronder een reünie, een schoolfeest, een sportdag en een sponsorloop voor een goed doel: het Dushihuis in Den Haag.

Er werd dit schooljaar ingezet op twee belangrijke speerpunten. Het eerste is differentiatie in de lessen. Dit is een vervolg van het traject Leerlabs waarmee de school vorig jaar is begonnen. Twee studiedagen zijn besteed aan dit onderwerp. Docenten zijn hier vervolgens in duo's mee aan de slag gegaan in hun lessen. Het andere speerpunt betrof de doorstroom in de onderbouw. Het driejaarsgemiddelde van deze indicator (2013 t/m 2016) scoorde net onder de norm van de inspectie. Er zijn voorstellen gedaan om de doorstroom te verbeteren en het volgende driejaarsgemiddelde (2014 t/m 2017) zal boven de norm liggen. De school is aspirant lid geworden van de Vereniging Begaafdheidsprofielscholen. Dit betekent dat de school



binnen drie schooljaren moet voldoen aan de criteria die door de vereniging gesteld worden. Na drie jaar zal een visitatie door de vereniging plaatsvinden.

Er is een opzet gemaakt voor een 'Honours Programma'. Dit is een programma voor ambitieuze en excellente leerlingen uit de 2e t/m de 5e klas die zich breder willen ontwikkelen. Als deze leerlingen op meer gebieden Novum-certificaten halen, kunnen zij voldoen aan de eisen voor dit programma. Het zal in het komend schooljaar van start gaan.

Dit jaar is Cambridge Engels van start gegaan in de tweede klas. Leerlingen worden voorbereid op het Cambridge-examen 'First certificate for schools' (B2 niveau), dat zij in de derde klas kunnen behalen. In de bovenbouw kunnen leerlingen het Cambridge Advanced of Proficiency afleggen na een (facultatief) lesprogramma.

In de 5e klas is het programma Goethe Duits gestart met 12 leerlingen. Deze leerlingen hebben een half jaar intensief getraind om het Goethe-Zertifikat B2 te behalen. Zij zijn allen geslaagd.

In overleg met de MR is het taakbeleid opnieuw vastgesteld. Dit heeft geleid tot diverse aanpassingen in de normjaartaak.

3 Personeelsbeleid

In hoofdstuk 2 zijn de missie en de visie gekoppeld aan de voor Spinoza belangrijke ankers voor het strategisch beleid. Deze ankers hebben ook een belangrijke koppeling naar het personeelsbeleid. Het personeelsbeleid is gericht op het optimaal ontwikkelen en stimuleren van kwaliteiten, ambitie en talent van al onze professionals op elk niveau in de organisatie. Op deze wijze werkt Spinoza samen aan een inspirerende werkomgeving waar kwalitatief hoogwaardig, uitdagend en toekomstbestendig onderwijs voor haar leerlingen centraal staat. Een goed personeelsbeleid staat of valt met een goede vastlegging van gegevens. Daarin zijn de nodige stappen ondernomen sinds gewerkt wordt met HR2day als personeelsinformatiesysteem. Zo is het afgelopen jaar het Management Interaction Center (MIC) aan de scholen beschikbaar gesteld waardoor mutaties via een workflow zoveel mogelijk digitaal worden verwerkt. Dit levert niet alleen een tijdsbesparing op in de “keten”, maar zorgt er ook voor dat de gegevens betrouwbaar en volledig worden geregistreerd. Voor het komend jaar staat het

uitrollen van het Employee Interaction Center (EIC) op de agenda van de afdeling P&O. Hiermee kunnen medewerkers zelf een mutatie digitaal aanleveren, wat zal leiden tot een verdere efficiency in de uitvoering. Daarnaast zal de afdeling P&O de personeelsdossiers gaan digitaliseren en is de afdeling nauw betrokken bij het herijken van het verzuimbeleid van Scholengroep Spinoza.

3.1 Bevoegdheid en professionele ontwikkeling van docenten

Scholengroep Spinoza is zich ervan bewust dat zij het onderwijs aan de aan hen toevertrouwde leerlingen alleen goed kan verzorgen als zij beschikt over gekwalificeerde docenten. Het is daarom belangrijk dat de personeelsleden zoveel mogelijk beschikken over een juiste bevoegdheid om les te geven. Ook in het schooljaar 2016/2017 is deze visie - die extra kracht is bijgezet door het Ministerie van OCW - door de scholengroep Spinoza verder uitgewerkt. Met medewerkers die op dit moment nog onbevoegd in dienst zijn, zijn afspraken gemaakt om binnen de door





de CAO VO aangegeven tijdsperiode hun bevoegdheid te gaan halen. Dit is veelal gebeurd in de vorm van studieovereenkomsten waar extra facilitering van tijd en geld beschikbaar is gesteld. Voor de personeelsleden met een pabo-diploma, die lesgeven op een van de vmbo-scholen, is in het schooljaar 2016/2017 een aanmelding gedaan om deel te nemen aan een maatwerktraject voor het behalen van een bevoegdheid voor de onderbouw vmbo of het behalen van een tweedegraads bevoegdheid voor een specifiek vak. De werkgever heeft hiervoor een subsidie ontvangen van € 50.000,-.

Een les wordt bevoegd gegeven als de leraar beschikt over een getuigschrift waaruit blijkt dat deze voldoet aan de bekwaamheidseisen voor dat vak. De scholengroep Spinoza beschikte in het schooljaar 2016/2017 over 88% bevoegde docenten. Dat betekent dat er sprake is van 12% onbevoegdheid. Dit percentage onbevoegdheid is een fractie lager dan vorig schooljaar. De insteek is om het percentage

onbevoegd gegeven lessen verder terug te dringen. De verwachting is dat dit voor het zittend personeel ook binnen een aantal jaren haalbaar is, gezien de gemaakte afspraken hieromtrent. Een lastig element in dit verband is de krapte op de arbeidsmarkt. Spinoza merkt dat zij met de instroom van personeel niet altijd een beroep kan doen op personeel dat al in het bezit is van een bevoegdheid. Als deze tendens zich de komende jaren blijft voortzetten, zal dat betekenen dat een versnelde afbouw van het percentage onbevoegdheid een fikse uitdaging gaat worden.

Daarnaast heeft Scholengroep Spinoza geïnvesteerd in de professionele ontwikkeling van docenten onder meer door het actief aanvragen van zogenaamde lerarenbeurzen voor reeds bevoegde docenten. Het doel van de beurs is de professionele ontwikkeling van docenten te stimuleren en het opleidings- en kwalificatieniveau te verhogen. In 2016/2017 volgden bijvoorbeeld 19 docenten van Spinoza een opleiding met een lerarenbeurs. Hiermee is een bedrag aan

subsidie gemoeid van € 100.000,-.

Daarnaast wordt via de Rode Loper in het kader van de verdere professionalisering gebruik gemaakt van de onder de paraplu van deze organisatie vallende initiatieven en projecten.

De komende jaren zal de professionele ontwikkeling van alle personeelsleden een belangrijk thema blijven van de beleidsagenda van Scholengroep Spinoza. Daarbij wordt ook het lerarenregister betrokken. Spinoza volgt daarbij de maatschappelijke discussie nauwgezet. Deze is op dit moment complex van aard omdat het ministerie van OCW het lerarenregister als een belangrijk instrument voor de professionalisering van leraren ziet, maar er tegelijkertijd een steeds grotere groep leraren moeite heeft met het verplichtende karakter van dit register. Dit dilemma is ook door de Onderwijsraad benoemd in een rapportage van oktober 2017, waarin zij aangeeft dat de huidige wijze van registreren is verworpen tot “een technisch-bureaucratische exercitie” die te ver afstaat van de leraren.

3.2 Mobiliteit en de overeenkomst met Randstad

Vrijwillige mobiliteit in het onderwijs is nog altijd een weerbarstige materie. Ook bij de scholengroep Spinoza is er maar heel beperkt sprake van mobiliteit op vrijwillige basis.

Op verplichte basis is er wel sprake geweest van mobiliteit in het schooljaar 2016/2017. Er is stichtingsbreed met wederzijds goedvinden van 7 personeelsleden afscheid genomen.

Om de werkloosheidskosten van Scholengroep Spinoza te beheersen is in 2015 een overeenkomst gesloten met Randstad. Met Randstad zijn afspraken gemaakt over de re-integratie van ex-werknemers en deze werknemers worden actief benaderd om een andere betrekking, al dan niet in het onderwijs, te vervullen. Met de werknemers die in het schooljaar 2016/2017 met wederzijds goedvinden zijn ontslagen, is in een aantal gevallen een individueel outplacement-traject overeengekomen, dat moet leiden tot het versneld vinden van een passende betrekking.

Dat is bij twee medewerkers ook daadwerkelijk gelukt. Ook de personeelsleden die vòòr 2015 in aanmerking kwamen voor een werkloosheidsuitkering zijn onderdeel van de overeenkomst met Randstad geworden. Deze personeelsleden zijn opgeroepen voor een gesprek en samen met Randstad is ingeschat wat het perspectief van deze mensen op de arbeidsmarkt is. Er is echter wel een groep van ongeveer 10 personen die moeilijk bemiddelbaar is. In overleg met Randstad is bekeken of het zinvol is om voor deze ex-personeelsleden, die vaak een behoorlijke afstand tot de arbeidsmarkt hebben, een individueel traject op te starten. Voor twee personeelsleden is dit traject opgestart.

De overeenkomst met Randstad is voor de scholengroep Spinoza financieel aantrekkelijk geweest. Tegenover een extra investering van € 5.300,- voor de personeelsleden die reeds voor 2016/2017 een uitkering hadden stond een besparing van bijna € 32.000,- aan werkloosheidskosten. Deze besparing is lager dan vorig schooljaar en wordt verklaard door het feit dat de personeelsleden die nu nog een werkloosheidsuitkering hebben, erg lastig bemiddelbaar zijn door een combinatie van leeftijd en passende werkervaring.

3.3 Taakbeleid

Het voorstel voor het Spinoza-brede taakbeleid zoals vastgelegd in de kaderregeling taakbeleid “Eenheid in verscheidenheid, ruimte voor scholen, aandacht voor medewerkers” die in november 2015 is vastgesteld, is uiteindelijk niet aangenomen. Hoewel een meerderheid van de docenten vóór heeft gestemd, werd niet voldaan aan de tweederde meerderheid, zoals in de cao is voorgeschreven. In totaal zijn 463 uitnodigingen verstuurd, waarop 285 medewerkers hebben gereageerd. Het ‘opkomstpercentage’ ligt daarmee op 61,6%. Hiervan hebben er 164 ‘ja’ (57,5%) gezegd tegen het voorstel en 121 ‘nee’ (42,5%). Nu een centraal kader was afgewezen, waren de scholen aan zet om hun taakbeleid te (her)formuleren. Het afgelopen schooljaar zijn de meeste scholen in samenspraak met hun MR gekomen tot een nieuwe invulling van het taakbeleid, wat o.a. heeft geleid tot een reductie van het aantal lessen per medewerker.

3.4 Promotiebeleid

Uitgangspunt voor het nieuwe promotiebeleid is de kwaliteit van het onderwijs. De ontwikkeling van de leerling is het primaire doel van het onderwijs. Het promotiebeleid moet tot doel hebben dat, door de ontwikkeling van medewerkers te stimuleren, de ontwikkeling van de leerling naar een hoger niveau wordt getild. In het schooljaar 2016/2017 hebben de meeste scholen invulling gegeven aan het nieuwe promotiebeleid. In dat nieuwe beleid vindt een promotie niet meer plaats op basis van een mechanisch model (volgens objectieve criteria voor-sorteren van docenten voor promotie), maar op basis van een voorafgaande sollicitatie. In de beleidsstukken op schoolniveau is een duidelijker onderscheid zichtbaar gemaakt tussen met name de LB-, LC- en LD-functies en is niet het opleidingsniveau alleen bepalend voor een benoeming in een functieschaal, maar wordt de functieschaal vooral ook bepaald door zaken als: het kunnen ontwikkelen van een onderwijs-programma, het bewaken en verbeteren van een doorlopende leerlijn, het op innovatieve wijze doen van voorstellen die buiten de reeds bekende kaders van de school gaan, maar wel leiden tot extra leeropbrengsten.



3.5 Strategische personeelsplanning

Binnen het Voortgezet Onderwijs, en dus ook bij Scholengroep Spinoza, hebben we jaarlijks te maken met teruglopende of stijgende leerlingenaantallen, tekorten of overschotten van leraren, tekortvakken, een ouder wordend lerarenbestand, keuzes van leerlingen voor keuzeprofielen e.d. Dit alles maakt dat het essentieel is om te kunnen anticiperen op de toekomst. De komende jaren zal Scholengroep Spinoza zich meer en meer op dit thema gaan richten om zodoende in het hier en nu zicht te blijven houden op de personele ontwikkelingen in de toekomst en deze zo bij te sturen dat er geen onverwachte situaties in het personeelsbestand ontstaan die van te voren ingecalculiseerd konden worden.

Om die reden participeert de afdeling P&O van de scholengroep Spinoza in de klankbordgroep van de VOION om te komen tot een voor het onderwijsveld bruikbare tool om de strategische personeelsplanning op vakniveau de komende jaren te kunnen monitoren en tot actie over te gaan.

3.6 Participatiewet

In 2015 heeft de scholengroep Spinoza besloten om in het kader van de Participatiewet de functie van assistent-conciërge open te stellen voor de doelgroep van deze wet. Het gaat hier om mensen met een behoorlijke afstand tot de arbeidsmarkt, die met begeleiding in staat geacht moeten worden om een reguliere functie bij een organisatie te vervullen. Scholengroep Spinoza had reeds twee medewerkers aangenomen die voldoen aan de doelgroep van de Participatiewet en heeft dat in het schooljaar 2016/2017 uitgebreid met 7 nieuwe medewerkers. De mogelijkheid om deze medewerkers te benoemen, is ontstaan door de STIP-regeling van de gemeente Den Haag. Deze regeling geldt voor mensen die in de gemeente Den Haag woonachtig zijn en al geruime tijd niet werken. Het zijn mensen die werkloos zijn geworden en de tijd van hun werkloosheidsuitkering (max. 3 jaar) hebben doorlopen en ook al 18 maanden in de bijstand hebben gezeten. Door deze mensen een baan te geven voor een periode van minimaal twee jaar, bieden wij deze mensen een perspectief op werk,



ook op de langere termijn. Het voordeel van de STIP-regeling voor Scholengroep Spinoza is een opeenstapeling van subsidies, zoals een eenmalige plaatsingssubsidie van € 10.000,- per persoon, een loonkostenvoordeel en een loonwaardesubsidie gekoppeld aan de loonwaarde van de medewerker. Tot nu toe is de ervaring dat deze medewerkers prima functioneren en een goede bijdrage leveren aan de scholen. Doordat de scholengroep Spinoza reeds 9 personeelsleden in het kader van de Participatiewet heeft benoemd, ligt zij als een van de weinige schoolbesturen op schema om aan de voorwaarden van deze wet te voldoen, zodat een eventueel opgelegd quotum niet van toepassing zal zijn.

3.7 Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit zullen de komende jaren een steeds grotere rol innemen op de strategische agenda van de scholengroep Spinoza. Een goede definitie van de VOION omtrent beide begrippen is de volgende:

“Duurzame inzetbaarheid betekent dat werknemers in hun arbeidsleven doorlopend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit impliceert een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.”

In het schooljaar 2016/2017 is er een studiemiddag voor de schoolleiding aan het thema duurzame inzetbaarheid en vitaliteit gewijd. In groepen is gesproken over dit thema in relatie tot zaken als: bezieling en welbevinden, mobiliteit en flexibiliteit een leven lang leren en gezondheid en levensstijl. Daarnaast is op het Veurs Lyceum een onderzoek verricht naar het welbevinden van de medewerkers en het vergroten van het werkvermogen van medewerkers. Het Veurs Lyceum had in het schooljaar 2016/2017 een hoog verzuim en de directie wil het verzuim verlagen door de energie en het werkvermo-



gen van de medewerkers te vergroten. Het meten van het werkvermogen vond plaats via een loopbaanscan waarin de medewerkers antwoord hebben gegeven op vragen die betrekking hebben op stressfactoren en energiebronnen, zowel op het werk als in de privésfeer. Met de antwoorden is op macroniveau een advies geformuleerd waar de school in het schooljaar 2017/2018 verder mee aan de slag gaat. Dit traject is voor 50% gefinancierd uit middelen van de VOION en valt onder de maatregelen van het "Sectorplan Voortgezet Werkvermogen". Als de subsidieregeling wordt verlengd, zullen mogelijk meerdere scholen van de scholengroep Spinoza hier gebruik van willen maken.

3.8 Ziekteverzuimbeleid

In het schooljaar 2016/2017 bedraagt het verzuimpercentage van de scholengroep Spinoza 5,26%. Dat is vrijwel gelijk aan het percentage over 2015/2016, dat 5,27% bedroeg. Het verzuimpercentage voor het OP bedraagt 4,84% en ligt daarmee onder het landelijk gemiddelde van 2016 (5,1%). Voor het OOP

geldt een verzuimpercentage van 7,07%. Dit percentage is aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde (5,4%). Mogelijk wordt dit mede veroorzaakt door een hogere gemiddelde leeftijd dan landelijk het geval is. Het verzuim in de schalen 2 t/m 5, 8 en 10 is verreweg het hoogst, variërend van 8 tot 18%. In het komend schooljaar zal bekeken worden op welke wijze deze groep personeelsleden extra begeleid kan worden om het verzuim verder te reduceren. Ook in het schooljaar 2015/2016 was er namelijk al sprake van een hoog verzuim in de categorie OOP.

Er is sprake van een substantieel verschil tussen het verzuim van mannen en vrouwen binnen de scholengroep Spinoza. Het verzuim van vrouwen is gemiddeld twee keer hoger dan dat van mannen. Landelijk is dat verschil ook zichtbaar, maar daar is het verschil niet zo groot (4,6% (man) vs. 5,8% (vrouw)). Tegelijkertijd feminiseert de VO-sector als geheel. Dit stelt het schoolbestuur voor een extra uitdaging. In gezamenlijkheid met de scholen zal nader onderzocht worden

wat de reden is van dit grote verschil en hoe we dit met elkaar kunnen verkleinen.

Op schoolniveau zijn er aanmerkelijke verschillen in het verzuim. Het hoogste verzuim kent het boven-schools applicatie- en systeembeheer (14,30%) en GCL (10,76%). Bij beide moet wel opgemerkt worden dat hier sprake is van relatief kleine entiteiten waardoor het verzuim van een enkel personeelslid al kan leiden tot een behoorlijk hoog verzuimpercentage. Voor het Veurs Lyceum geldt dit niet. Het verzuimpercentage bedraagt bij deze school 8,75%.

Het verzuim binnen de scholengroep als geheel is het hoogst in de leeftijdscategorie 50-65 jaar. Dat was ook in de afgelopen jaren al het geval. Deze personeels-categorie is binnen de scholengroep Spinoza het sterkst vertegenwoordigd. Duurzame inzetbaarheid voor deze personeelscategorie verdient vanuit dit gegeven extra aandacht.

De gemiddelde verzuimduur bij de scholengroep Spinoza bedraagt voor het OP 14,2 dagen en voor het OOP 28,7 dagen. Voor het OOP is er sprake van een forse afwijking ten opzichte van het landelijk gemiddelde, dat 16 dagen bedraagt. Het OP heeft wel een iets hogere verzuimduur dan het landelijk gemiddelde (12 dagen), maar dat verschil is een stuk kleiner dan bij het OOP. De meldingsfrequentie bedraagt voor het OOP 1,6 en voor het OP 1,64. Het OP zit daarmee onder het landelijke gemiddelde (1,8), het OOP daarboven (landelijk 1,3).

De meldingsfrequentie in het schooljaar 2016/2017 voor Spinoza als geheel bedraagt 1,58. Dat is een verdere daling in relatie tot de voorgaande jaren (2014: 1,74, 2015: 1,68, 2015/2016: 1,62).

Dat betekent dat medewerkers zich minder vaak ziek melden dan voorheen. Maar als zij zich ziek melden, zijn ze langer ziek. Dat blijkt uit de gemiddelde verzuimduur die is gestegen van 13,2 dagen (2014) via 14,3 dagen (2015-2016) naar 18,7 dagen (2016/2017). Dat verschil wordt voor een groot deel verklaard door een behoorlijk aantal langdurige ziektegevallen, die de voorgaande jaren in veel mindere mate zijn voorgekomen.

Ook het komende jaar maakt het verzuimbeleid nadrukkelijk onderdeel uit van het personeelsbeleid

van de scholengroep Spinoza. Zo is er een werkgroep in het leven geroepen waarin zowel diverse scholen als de afdeling P&O participeren. Deze heeft als doel een geactualiseerd verzuimbeleid te ontwikkelen, waarbij zowel aandacht is voor de harde eisen (voldoen aan de wettelijke voorwaarden, waaronder een versterking van de privacy van de gegevens en de rol van de preventiemedewerker) als de gewenste aanpak (eigen regiemodel, demedicalisering, flankerend beleid, inzetten op duurzame inzetbaarheid en preventie, en alleen waar nodig op curatie, scenarioplanning bij individuele casussen).

In het hoofdstuk "Personeel in Cijfers" wordt nader aandacht besteed aan o.a. de verzuimgegevens.

3.9 Arbeidsomstandigheden

In elke professionele omgeving werken werkgever en werknemer samen aan veilige en gezonde arbeidsomstandigheden op de werkvloer.

Dat wordt onder meer bereikt door een significant aantal personeelsleden jaarlijks bij te scholen op het EHBO/BHV-diploma. In het schooljaar 2016/2017 zijn er 119 personeelsleden in het bezit van een diploma. Binnen de kaders van de (nieuwe) arbowetgeving voert de scholengroep Spinoza een arbobeleid waarin voorzieningen voor verzuimbegeleiding en preventie van ziekteverzuim zijn opgenomen, en waarvan de zogenaamde 'RI&E' een belangrijke basis vormt: de 'Risico-inventarisatie en -evaluatie'. Deze RI&E is voor het eerst getoetst door een externe auditor. Met de uitkomsten van de audit is het de insteek dat er een projectgroep wordt opgestart bestaande uit de RI&E-coördinatoren van de scholen en de twee preventiemedewerkers van de scholengroep Spinoza, zodat de aanbevelingen van de audit een plek krijgen binnen de aanpak per school. Tevens zal er aandacht zijn voor een specifiek onderzoek van de inspectie SZW naar de psychosociale arbeidsbelasting op scholen en gaat de scholengroep Spinoza met de handreikingen van de inspectie aan de slag om een eigen toetsingskader voor dit onderzoek op te stellen en uit te voeren.

4 Fiscale en arbeidsvoorwaardelijke regelingen

4.1 CAO VO

De looptijd van de huidige CAO VO is geëindigd op 1 oktober jl. In april 2017 is een eenmalige uitkering van € 500,- uitbetaald aan het personeel. Naar verwachting zal in het schooljaar 2017/2018 een nieuwe CAO worden afgesloten. Daarbij zal er op voorhand relatief weinig ruimte zijn voor aanvullende loonontwikkeling, tenzij de druk vanuit vakcentrales en werkgeversorganisaties naar aanleiding van de beleids-uitgangspunten in het regeerakkoord zodanig is dat er aanvullende middelen beschikbaar gesteld worden.

In 2016/2017 hebben 22 medewerkers een jubileumgratificatie ontvangen in verband met hun 25 of 40 jarig ambtsjubileum. Het totaalbedrag aan jubileumgratificaties bedroeg € 56.145,-.

In 2016/2017 maakten 25 werknemers gebruik van ouderschapsverlof voor in totaal 3 fte op jaarbasis, waarvan 1,8 fte betaald en 1,2 fte onbetaald ouderschapsverlof was.

In 2016/2017 maakten 13 werknemers gebruik van de regelingen buitengewoon verlof. Drie werknemers maakten gebruik van de regeling levensloop.

4.2 Pensioen/AOW

De pensioen- en AOW- rekenleeftijd wordt stapsgewijs verhoogd naar, zoals nu bekend is, 68 jaar in 2022. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd echter gekoppeld aan de levensverwachting en is de verwachting dat deze verder zal stijgen. Ook de pensioenrekenleeftijd zal naar verwachting een opwaartse beweging laten zien. Personeelsleden in het onderwijs kunnen vanaf hun 60e levensjaar gebruik maken van het keuze-pensioen, maar gezien bovenstaande ontwikkelingen zullen steeds meer mensen aldoor later deze keuze maken. Dat betekent dat de werkgever in het kader van duurzame inzetbaarheid vanuit deze invalshoek hier ook nadrukkelijker rekening mee moet gaan houden.

4.3 Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)

Sinds dit schooljaar zijn alle personeelsleden via een collectieve regeling aangesloten bij de AOV van Loyalis. Tegen een aantrekkelijk tarief zijn daarmee alle personeelsleden op een goede wijze verzekerd tegen volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Personeelsleden die zich niet willen verzekeren, kunnen hiervan afzien door een afstandsverklaring te ondertekenen. De verzekering heeft op dit moment een dekkinggraad van 97%. Dat betekent dat bijna iedereen verzekerd is tegen arbeidsongeschiktheid via deze collectieve regeling. Deze dekkinggraad levert de medewerkers bovendien een premiekorting op van 20%.

4.4 Eigenrisicodragerschap Ziektewet (ZW)

Scholengroep Spinoza is sinds 1 juli 2014 eigenrisicodragers voor deze groep ex-personeelsleden. De ZW is van toepassing op personeelsleden die ziek uit dienst gaan respectievelijk binnen een periode van 4 weken na uitdiensttreding zich ziek melden. Spinoza voert een actief beleid om te voorkomen dat veelal tijdelijke personeelsleden ziek uit dienst gaan. Op het moment dat een personeelslid zich echter binnen vier weken na uitdiensttreding ziek meldt, is een actief beleid lastiger. Spinoza heeft daarvoor een overeenkomst gesloten met Aon. Aon zorgt op basis van een vastgestelde vergoeding dat de uitkering wordt berekend (en door Spinoza wordt betaald) en dat tevens een inspanning wordt geleverd om de kosten zo laag mogelijk te houden door een actieve bemiddeling om deze medewerkers weer zo snel mogelijk uit deze uitkeringssituatie te krijgen. De instroom in de ZW betrof in 2016/2017 twee personen en is daarmee beperkt. Het is ook financieel aantrekkelijk geweest om eigenrisicodragers te zijn. De private uitkerings-



kosten en de kosten van de dienstverlening van Aon bedragen € 27.925,-. Zou Spinoza nog onderdeel uitmaken van het publieke bestel dnt zouden de kosten € 43.858,- bedragen. Dit levert derhalve een besparing op van € 15.933,-

4.5 Eigenrisicodragerschap WGA (= Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten)

Scholengroep Spinoza is al sinds een aantal jaren eigenrisicodragers voor de WGA-lasten. Deze lasten worden zoveel mogelijk beperkt door een actief verzuim- en re-integratiebeleid te voeren, maar soms kan niet worden voorkomen dat deze lasten optreden. De afgelopen jaren heeft dit beleid de scholengroep Spinoza groot financieel voordeel opgeleverd. In het verleden heeft de scholengroep deze extra middelen niet gebruikt om een buffer op te bouwen voor toekomstige tegenvallers. Dit schooljaar is daarom besloten om een extra buffer te vormen van € 1.000.000,-, waarmee de uitkeringskosten voor de komende 10 jaar gedekt zijn. Dat is juist nu nodig

omdat er dit schooljaar sprake is van een forse instroom in de WGA.

Het aantal personeelsleden in de WGA in het schooljaar 2016/2017 bedraagt in totaal 11 personen. Daarvan zijn er 6 in het schooljaar 2016/2017 voor het eerst ingestroomd.

Ten behoeve van de WGA-uitkeringen heeft Spinoza in 2016/2017 € 123.948,- aan uitkeringskosten betaald. Een stijging van 8% ten opzichte van het jaar daarvoor.

De instroom in de WGA is een blijvend aandachtspunt voor met name de twee casemanagers van de scholengroep Spinoza. Zij zullen waar mogelijk een activeringsbeleid voeren om de huidige hoeveelheid en de verdere instroom in de WGA zo klein mogelijk te houden. Zo wordt er bijvoorbeeld actief gestuurd op het omzetten van een WGA-uitkering in een IVA-uitkering (volledig en duurzaam arbeidsgeschikt). Deze kosten vallen namelijk niet meer onder het eigenrisicodragerschap. De hoge instroom in de WGA is voor de scholengroep Spinoza wel aanleiding om te bezien of er alsnog een mogelijkheid is tot



herverzekering van de kosten is. Daartoe wordt in het komend schooljaar onderzocht of een aanbesteding van deze herverzekering financieel gezien een interessante optie is ten opzichte van het volledig eigenrisicodragerschap.

4.6 Eigenrisicodragerschap WW en BW (werkloosheidswet en bovenwettelijke werkloosheid)

Het Voortgezet Onderwijs is al sinds 2007 eigenrisicodragers voor de werkloosheidskosten (wettelijk en bovenwettelijk deel). Dat houdt in dat 25% van de kosten voor WW en BW gedragen worden door scholengroep Spinoza en 75% indirect betaald wordt via het collectief Voortgezet Onderwijs in Nederland. De totale omvang van de kosten van de (B)WW-regeling in het schooljaar 2016/ 2017 bedraagt € 109.727,-. Daarnaast wordt van de beschikbare lumpsumvergoeding al een (collectief) bedrag afgeroomd van € 432.312,- ter dekking van de collectieve werkloosheidskosten. Ten opzichte van vorig schooljaar betekent dit een stijging van 7% van deze kosten. Dat geldt zowel voor het individuele als het collectieve deel.

4.7 Werkkostenregeling

Sinds 2014 wordt de werkkostenregeling integraal toegepast. In 2016 (en naar verwachting ook in 2017) is de scholengroep Spinoza ruim binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling gebleven, waardoor er geen eindheffing betaald hoefde te worden. Loon-

componenten die vallen onder de werkkostenregeling zijn o.a.: de salderingsregeling, de fietsregeling, parkeergelden, vakbondscontributie, kerstpakketten en personeelsfeesten.

Omdat er de afgelopen jaren sprake is geweest van een substantiële omvang van het niet bestede bedrag in de vrije ruimte, is door de werkgever besloten om de fietsregeling zodanig uit te breiden dat medewerkers vanaf 2018 voor maximaal € 1.500,- per persoon gebruik kunnen maken van deze regeling. Dat is een verdubbeling van het bedrag dat tot nu toe heeft gegolden.

4.8 Transitievergoeding

In de Wet Werk en Zekerheid is o.a. vastgelegd dat de werkgever zich actiever moet inzetten om medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Daarvoor is een transitievergoeding in de wet opgenomen die betaald moet worden aan personeelsleden die een dienstverband van minimaal 2 aaneengesloten jaren hebben en worden ontslagen of waarvan het contract niet wordt verlengd. Deze vergoeding, die sinds juli 2015 betaald moet worden en feitelijk gebruikt moet worden voor activiteiten om de kans op de arbeidsmarkt te vergroten (denk aan scholing en outplacement), is gekoppeld aan de leeftijd en het aantal dienstjaren van een medewerker. De vergoeding kan bij een langdurig dienstverband van bijv. een medewerker die wordt ontslagen met recht op een IVA, WW of WGA- uitkering behoorlijk oplopen tot maximaal € 77.000,- .

In 2016/2017 is er in totaal voor een bedrag van € 269.201,- aan vergoeding betaald aan diverse medewerkers.

De wetgever heeft overigens wel aangegeven dat de betaling van een transitievergoeding aan arbeidsongeschikte werknemers een wat vreemde eend in de bijt is, omdat begeleiding van werk naar werk voor deze categorie eigenlijk niet aan de orde is. De bedoeling is dat er een reparatiewet komt, waardoor de werkgever alsnog deze kosten (met terugwerkende kracht) kan claimen bij het algemeen werkloosheidsfonds. Voor Spinoza gaat het dan om een bedrag van € 123.534,- van de hierboven genoemde € 269.201,-.

5 Personeel in cijfers

5.1 Inleiding

Het onderdeel personeel in cijfers geeft een uitgebreide toelichting op diverse personele aspecten van Scholengroep Spinoza. Voor wat betreft de kengetallen van Scholengroep Spinoza is gebruik gemaakt van de gegevens uit de HR-app, van The Implementation Group (TIG), augustus 2017. Voor wat betreft de landelijke gegevens is gebruikt gemaakt van de informatie uit de meest recente "Onderwijsatlas Voortgezet Onderwijs", de onderwijs-arbeidsmarkt in beeld, september 2016. Het betreft hier wel cijfers die betrekking hebben op 2015.

5.2 De cijfers

A INSTROOM EN UITSTROOM SCHOOLJAAR 2016/2017

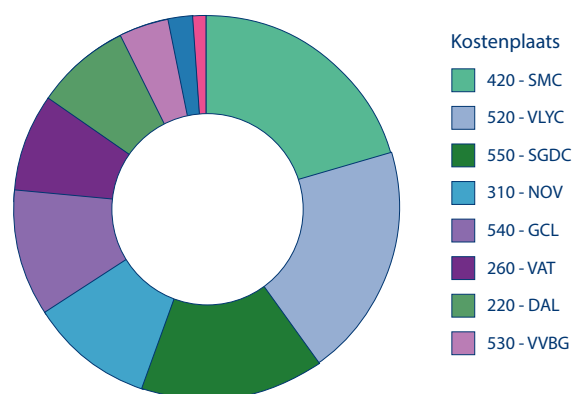
In het schooljaar 2016/2017 is er sprake geweest van een behoorlijke in- en uitstroom van personeel. Van de instroom van personeel is ongeveer 55% vrouwelijk en 45% mannelijk. Daarnaast is meer dan 50% van de instroom tussen de 20 en 40 jaar. De instroom vindt vooral plaats bij drie scholen: Sint-Maartenscollege, Veurs Lyceum en 's Gravendreef College Leidschenveen. Van de instroom betreft ongeveer $\frac{3}{4}$ deel een baan als docent in LB of LC dan wel een vervangingsbaan.

Van de uitstroom van personeel is ook ongeveer 55% vrouwelijk en 45% mannelijk. Van de uitstroom is ongeveer 80% OP. Van die uitstroom is de grootste groep het personeel in de categorie 60-65 jaar. Deze mensen kiezen veelal voor keuzepensioenen. Daarnaast is het opvallend dat een tweede groep de categorie 20-25 jaar betreft. Het lukt Spinoza blijkbaar minder goed om deze personeelscategorie aan zich te binden. Dat kan overigens ook te maken hebben met het feit dat in deze groep personeel naar verhouding veel medewerkers zitten die of niet voldoende functioneren en passen bij de school of juist verder willen kijken dan alleen één school en sneller van werkgever

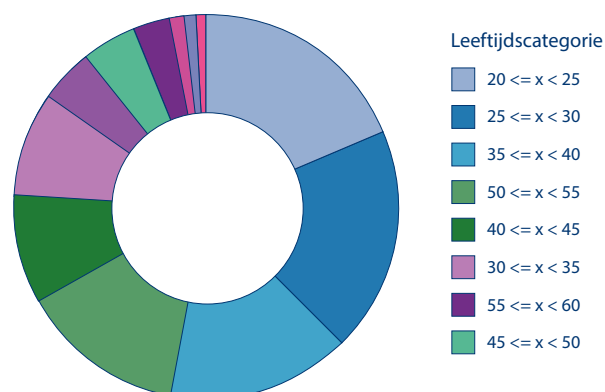
wisselen. Ook de uitstroom bedraagt voor $\frac{3}{4}$ deel OP. De uitstroom vindt ook vooral plaats op het Sint-Maartenscollege en het Veurs Lyceum, maar daarnaast ook op de François Vatelsschool en het Gymnasium Novum.

Instroom 2016-2017

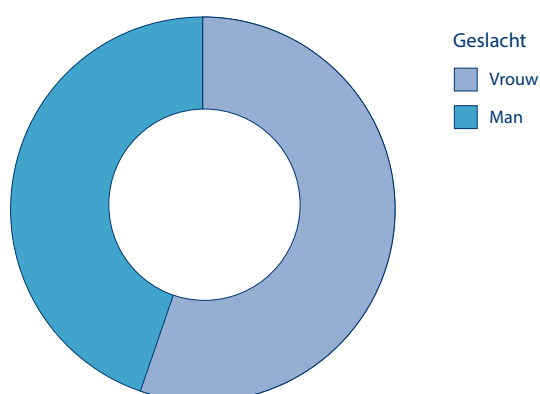
Aantal medewerkers instroom: 100

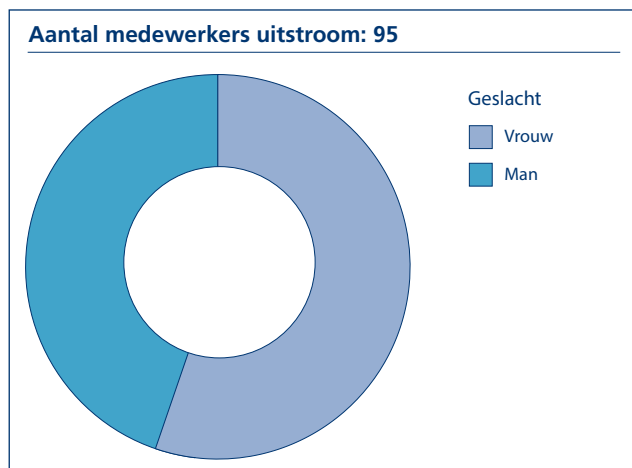
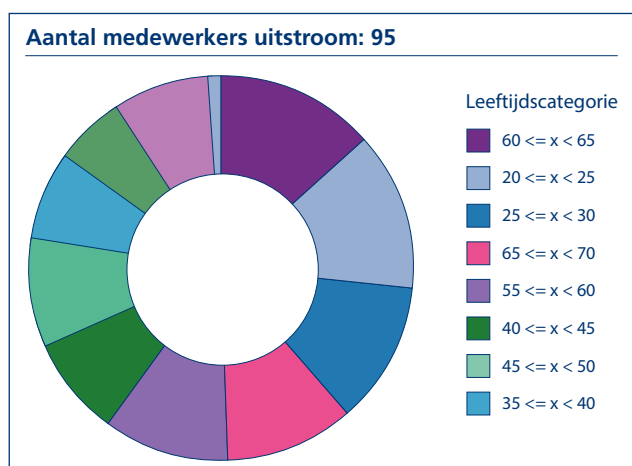
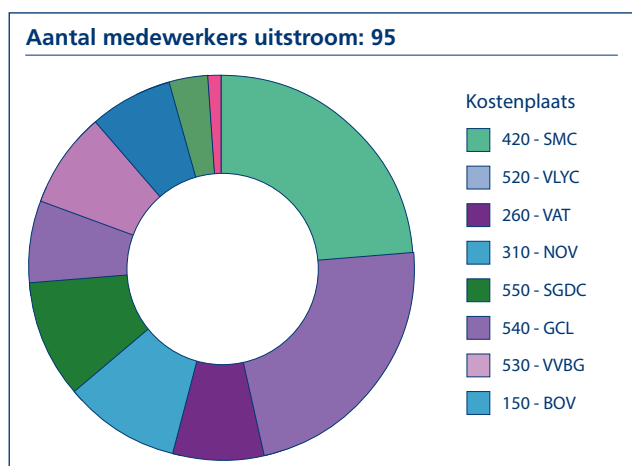


Aantal medewerkers instroom: 100



Aantal medewerkers instroom: 100





B GEMIDDELTE LEEFTIJD PER 31/07/2017, LEEFTIJDVERDELING EN VERDELING M/V

De gemiddelde leeftijd van Spinoza als geheel bedraagt 46,16 jaar op de peildatum 31/07/2017.

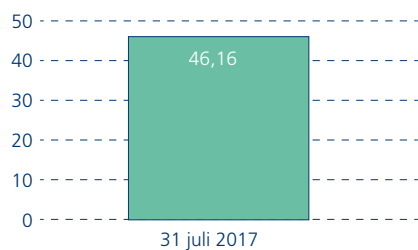
Dat is een fractie lager dan in het schooljaar 2015/2016 (46,48 jaar). De gemiddelde leeftijd van de directie bedraagt 51,56 jaar, van het OOP 50,04 jaar en voor het OP 44,60 jaar. De landelijke gegevens wijken hier maar beperkt van af. Deze bedragen voor de directie 53,7 jaar, voor het OOP 48,6 jaar en voor het OP 44,3 jaar. Spinoza heeft dus een relatief jong directieteam en een iets ouder personeel voor het OOP en OP.

De verdeling m/v gekoppeld aan de drie personeels-categorieën levert binnen de scholengroep Spinoza het volgende beeld op:

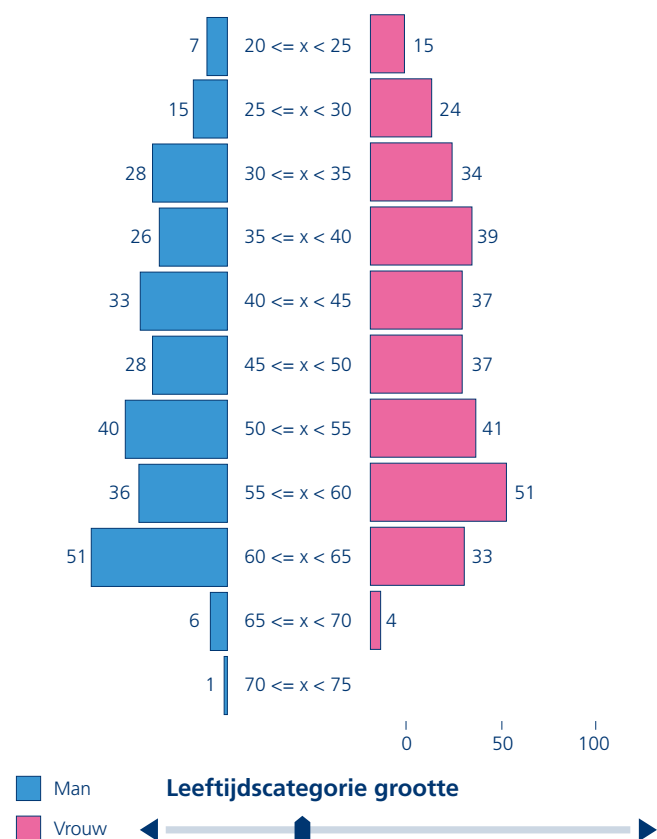
- Directie: 39% vrouw - 61% man;
- OOP: 56% vrouw – 44% man;
- OP: 55% vrouw – 45% man.

Ten opzichte van de landelijke cijfers (directie (70%man/30%vrouw), OOP (47%man/53%vrouw), OP (52%man/48%vrouw) is er binnen de scholengroep Spinoza binnen alle personeelscategorieën sprake van een behoorlijke hoog aandeel vrouwen. In onderstaande figuur is ook het aantal medewerkers per leeftijdscategorie weergegeven. Spinoza heeft een behoorlijke hoeveelheid personeel in de categorie 60-65 jaar (ruim 13%). In deze categorie vindt binnen afzienbare tijd uitstroom plaats vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Spinoza zal de komende jaren, in het kader van strategische personeelsplanning, nader gaan analyseren wat het effect hiervan is per school en per vakgebied. Gezien de arbeidsmarktsituatie van steeds verder oplopende tekorten aan personeel zal dit betekenen dat er aanvullende investeringen nodig zullen zijn, om als school en werkgever aantrekkelijk te blijven voor nieuwe werknemers.

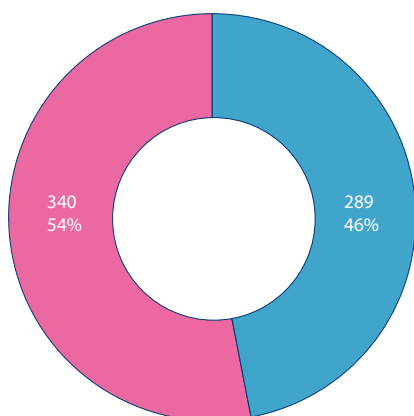
Gemiddelde leeftijd per datum



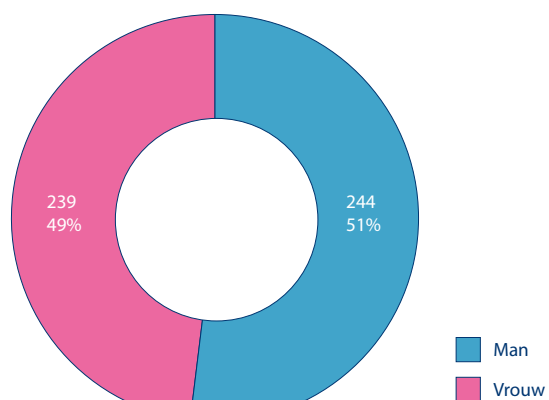
Aantal medewerkers per leeftijdscategorie op: 31-07-2017



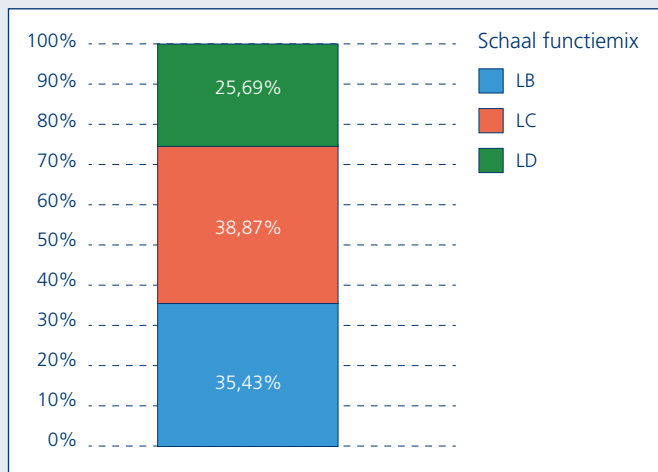
Aantal medewerkers op: 31 juli 2017



FTE Bruto op: 31 juli 2017



C FUNCTIEMIXGEGEVENS PER 31/07/2017 SPINOZABREED

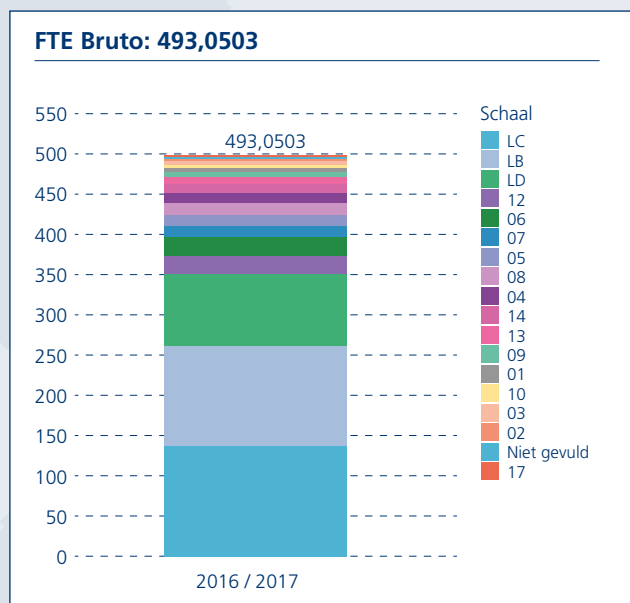


Functiemix tabel op peildatum

Datum	Kostenplaats	Schaal functiemix	FTE Bruto	FTE Bruto Procentueel
31-07-2017	150 - Bovenschools	LB	0,2000	100,00%
	220 - SGM Dalton Voorburg	LB	13,9789	23,70%
		LC	20,0249	33,94%
		LD	24,9898	42,36%
	260 - François Vatelsschool	LB	22,0390	61,15%
		LC	14,0012	38,85%
	310 - Gymnasium Novum	LB	10,6151	24,48%
		LC	18,3188	42,24%
		LD	14,4341	33,28%
	420 - Sint-Maartenscollege	LB	17,8064	25,29%
		LC	25,1967	35,78%
		LD	27,4175	38,93%
	520 - Veurs Lyceum	LB	17,2492	33,47%
		LC	16,8802	32,75%
		LD	17,4115	33,78%
	530 - Veurs Voorburg	LB	10,9836	39,17%
		LC	17,0607	60,83%
	540 - 's Gravendreef College Leidschendam	LB	7,4819	53,70%
		LC	6,4500	46,30%
	550 - 's Gravendreef College Leidschenveen	LB	23,0347	50,42%
		LC	17,4382	38,17%
		LD	5,2114	11,41%

D FORMATIEVE GEGEVENS

In de onderstaande figuur is een overzicht gepubliceerd van het aantal Fte gekoppeld aan de salarisschaal. Dit overzicht is gepubliceerd op Spinoza-niveau.



Omdat scholen onderling niet altijd makkelijk te vergelijken zijn (schoolgrootte, onderwijssoort en – concept spelen een belangrijke rol bij de keuze hoe de organisatie in te richten), is het lastig om een voorkeur uit te spreken over een best practice.

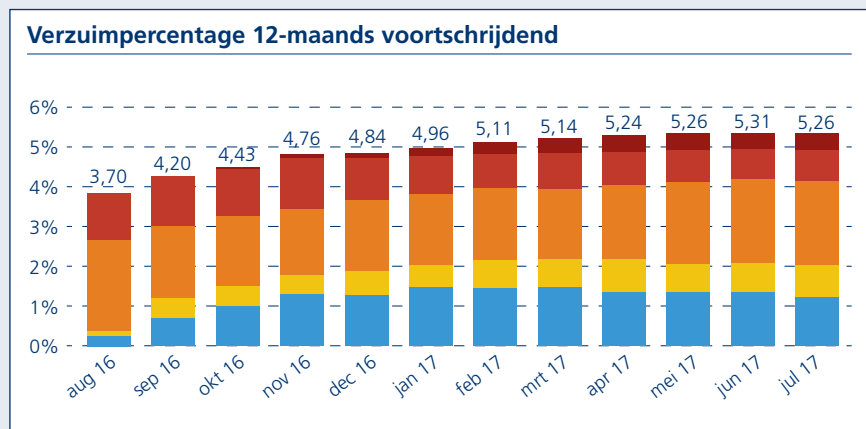
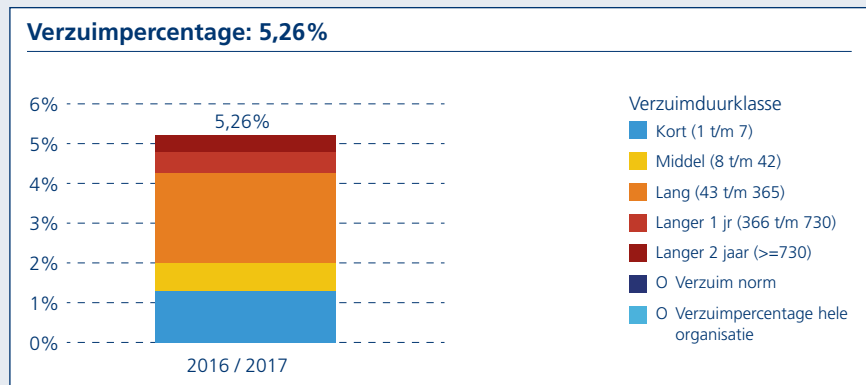
De landelijke cijfers geven in ieder geval een ander beeld dan de cijfers van Spinoza. Landelijk gezien is de normaalverdeling 3% directie, 25% OOP en 72% OP. Dat zijn op zich bijzondere cijfers omdat de scholen van Spinoza in alle categorieën hier sterk van afwijken. Mogelijk speelt een rol hierbij dat het middenmanagement soms onderdeel is van de directie en soms van het OOP. Bovendien zijn in de gegevens van Spinoza het bestuursbureau en bovenschools ICT buiten beschouwing gelaten. Als deze wel worden toegevoegd aan Spinoza als geheel ontstaat voor geheel Spinoza een volgend beeld: 6% directie, 20,7% OOP, 72,5% OP. Dit beeld sluit goed aan bij het landelijk beeld van 2015.

Wanneer ingezoomd wordt op de gegevens per school is er sprake van aanzienlijke verschillen in de verdeling tussen de personeelscategorieën per school. Deze ziet er namelijk als volgt uit:

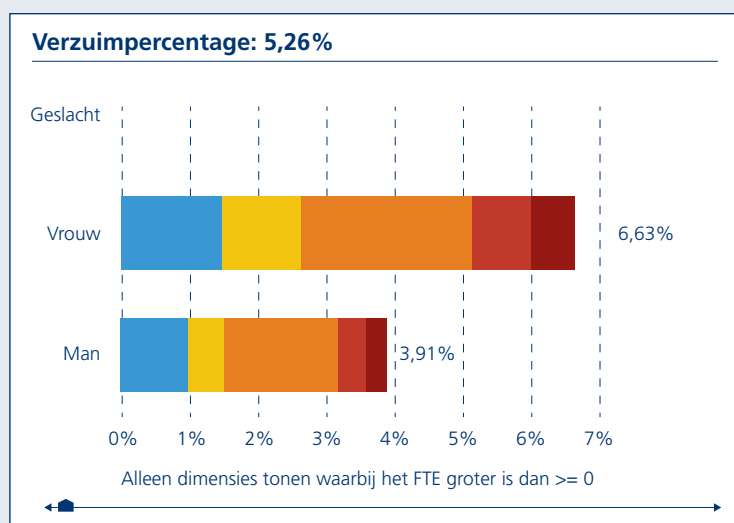
School	Directie	OOP	OP
Dalton Voorburg	9,6%	19,6%	70,8%
François Vatelsschool	6,6%	18,3%	75,1%
Gymnasium Novum	5,6%	12,3%	82,1%
Sint-Maartenscollege	6,3%	16,3%	77,4%
Veurs Lyceum	6,5%	18,1%	75,4%
Veurs Voorburg	5,6%	20,5%	73,9%
's Gravendreef College Leidschendam	11,5%	16,7%	71,8%
's Gravendreef College Leidschenveen	5,1%	15,8%	79,1%

E VERZUIMGEGEVENS

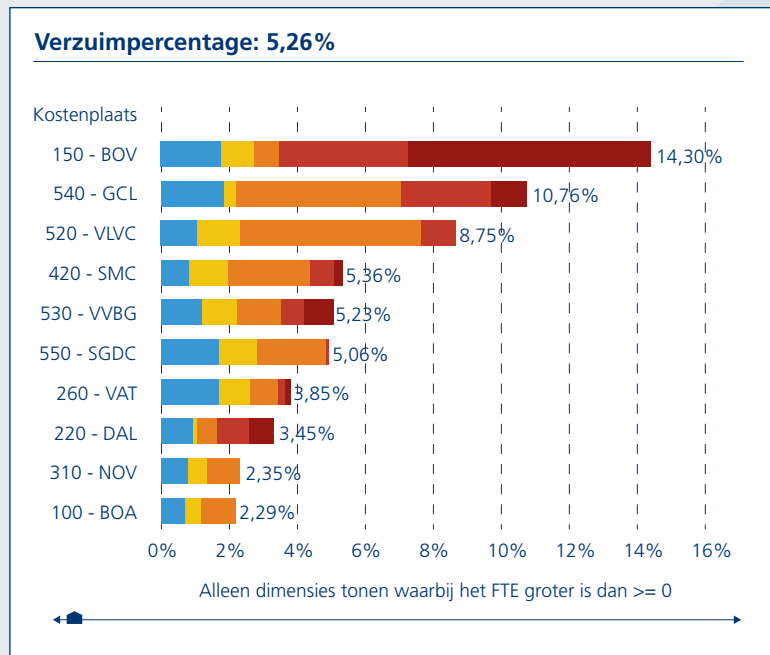
Verzuimpercentage 2016/2017 inclusief voortschrijdend gemiddelde



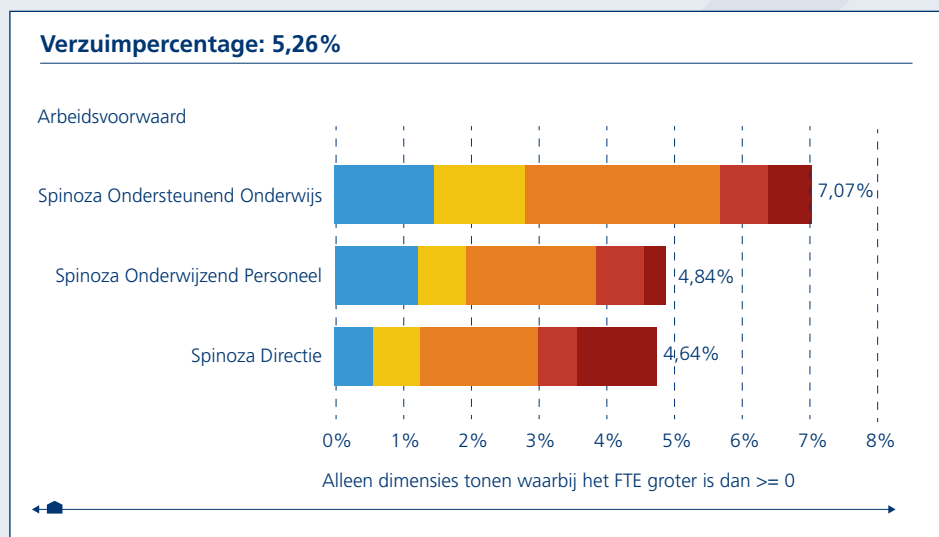
Verzuimpercentage 2016/2017 onderverdeeld naar M/V



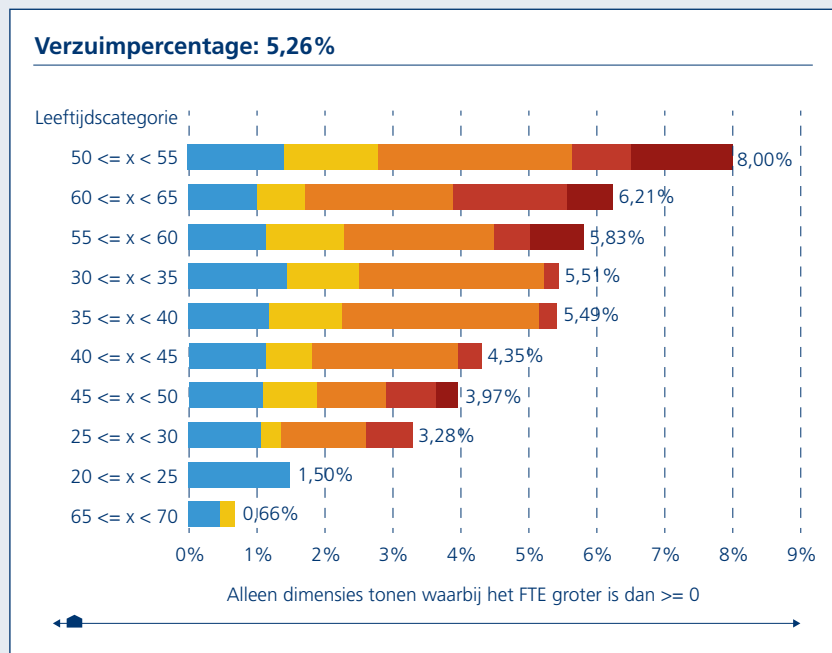
Verzuimpercentage per school



Verzuim onderverdeeld naar personeelscategorieën



Verzuim gekoppeld aan leeftijdscategorieën



6 Financieel beleid

6.1 Algemeen

In de afgelopen jaren is het financieel bewustzijn binnen Scholengroep Spinoza sterk verbeterd. Hierdoor is ons vermogen op een adequaat niveau gekomen en zijn we als scholengroep in staat om ontwikkelingen en investeringen, die de huidige tijd en samenleving vereisen, in gang te zetten. Structuur in financiële processen is in grote mate reeds bereikt, maar zal ook de komende jaren een speerpunt blijven. De planning & control cyclus heeft op financieel gebied binnen Scholengroep Spinoza structuur en rust gegeven. Er is een duidelijk kader van informatieverzameling, bewaking- en voorziening door het jaar heen:

- De Kaderbrief als start van het begrotingsproces;
- De investeringsbegrotingen voor ICT en Huisvesting;
- De exploitatiebegrotingen op school- en Spinozaniveau;
- Elk kwartaal een financiële rapportage;
- Tweemaal per jaar pasfotosprekken tussen CvB, bureaudirectie en schooldirecties;
- De jaarrekening en het jaarverslag als afronding van de jaarcyclus.

6.2 Digitale facturatie

Schooljaar 16/17 is het eerste schooljaar dat voor alle scholen gebruik is gemaakt van een systeem voor digitale facturatie, Wis Collect. Dit systeem draagt zorg voor een efficiënt digitaal factureringsproces voor de Spinoza-scholen.

Naast efficiency is er ook meer professionaliteit naar ouders als gevolg van structuur in betalingen, de mogelijkheid digitaal te betalen en meer en betere informatievoorziening naar ouders.

Ook zorgt het systeem voor betere resultaten: inmiddels is al gebleken dat ouders sneller betalen door de digitale betaalbaarheid en automatische herinneringsmails. Voor Spinoza is hiermee meer



uniformiteit in het proces van inning van bijdragen door ouders gekomen.

6.3 Professionalisering managementinformatie

Door het gebruik van online managementinformatie-systemen op financieel en HR-gebied, wordt onze schooldirecties op een adequate wijze toegang geboden tot managementinformatie. Hierdoor is de structuur van gegevensverzameling en informatie-verstrekking geprofessionaliseerd om de scholen tijdig en volledig van informatie te voorzien.

6.4 Betalingsverkeer rondom reizen

Halverwege dit schooljaar zijn we als organisatie gestart met het gebruik van Simplified Card. Dit systeem is bedoeld om de administratie rondom schoolreizen meer efficiënt te verwerken, doordat gebruik wordt gemaakt van betaalpassen en een online registratiesysteem. Hiermee wordt naast efficiency ook betrouwbaarheid gerealiseerd bij de geldstromen die bij reizen van toepassing zijn. Het systeem heeft minder risico's door de centrale beheersing van de geldstromen en het vermijden van gebruik van contant geld.

6.5 Professionalisering begrotingstraject

In schooljaar 16/17 is onderzocht hoe we het begrotingstraject binnen Spinoza kunnen verbeteren.

Het begrotingstraject omvat de totale planning en uitvoering voor de begrotingen van onze acht scholen inclusief het bestuursbureau en de bovenschoolse begroting.

Tot op heden werd dit vanuit ons financieel-administratieve systeem gevoed en in excel uitgevoerd. Dat is vrij arbeidsintensief, inefficiënt en ineffectief. Gezocht is naar een tool die ons daarbij kan helpen. Door het SDO is besloten vanaf schooljaar 17/18 gebruik te maken van Capisci. Capisci is een online begrotingstool waarin alle personele en financiële gegevens opgenomen worden vanuit koppelingen met beide informatiesystemen, waarbij alle schoolleiders en het bestuursbureau gebruik kunnen maken van deze online tool. Hierdoor wordt een professionaliseringsslag gemaakt waarbij de totstandkoming van de begroting ook meer een Spinozabreed gedragen geheel wordt. De komende jaren zal Scholengroep Spinoza ook beter in staat zijn om adequate meerjarenbegrotingen tot stand te brengen.

6.6 Inzet stage opdrachten

Dit schooljaar hebben we twee stagiaires van de Haagse Hogeschool ingezet.

Eén van de stagiaires heeft een beschrijving van de administratieve organisatie rondom ICT gemaakt. Dit in het verlengde van de beschrijvingen administratieve organisatie op het gebied van HR en financiën die vorig schooljaar zijn opgesteld door 2 stagiaires. Hierin zijn enkele ICT-processen

beschreven en aanbevelingen gedaan voor eventuele verbetering in de beheersing van deze processen.

De andere stagiair heeft zich beziggehouden met het ontwikkelen van een onderwijskwaliteitsplan voor Spinoza waarin een kwaliteitsagenda voor een schooljaar is opgenomen. De doelstelling daarbij was de onderwijskwaliteit van onze scholen te kunnen monitoren en daarbij nog beter te kunnen aansluiten bij het nieuwe toezicht vanuit de onderwijsinspectie.

6.7 Risico's bedrijfsvoering

Ten aanzien van de bedrijfsvoering (met name ICT en huisvesting) zijn de volgende risico's te onderkennen:

- De ICT en informatiebeveiliging.
Het toenemend gebruik van ICT in het onderwijs maakt ons proces kwetsbaarder door uitval van netwerk en/of aanvallen op het netwerk. Ook mogelijke datalekken vormen daarbij een aandachtspunt.
- Nieuwbouw van Veurs Voorburg.
In dit traject treedt Scholengroep Spinoza op als bouwheer en zal scherp gestuurd moeten worden op een kwalitatief goed gebouw binnen de toch wel krappe financiële kaders die deze gemeente heeft gegeven. Overschrijdingen komen voor rekening van Spinoza.
- Het Integraal Huisvestings Plan (IHP).
De gemeente Leidschendam-Voorburg heeft dit onlangs vastgesteld. Dit kan mogelijk leiden tot extra kosten qua onderhoud en renovatie voor het Sint-Maartenscollege, Veurs Lyceum en Dalton Voorburg.
- Nieuwbouw gymzaal Sint-Maartenscollege en Gymnasium Novum.
- Nieuwbouw gymzaal François Vatelsschool.
- Investerings op ICT-gebied.
Deze kunnen financiële en liquiditeitsrisico's met zich mee brengen. De afgelopen jaren is door de achterblijvende materiële bekostiging een aantal investeringen op het gebied van huisvesting & beheer naar voren geschoven. Om achterstallig onderhoud te voorkomen zal hier de komende jaren weer meer in geïnvesteerd worden.





6.8 Financiële kengetallen

Op kalenderjaarbasis is een balans samengesteld, op basis waarvan onderstaande kengetallen zijn ontleend.

Kengetallen	2016	2015
Solvabiliteitsratio	52%	54%
Solvabiliteitsratio (incl. voorzieningen)	68%	64%
Liquiditeit	230%	205%
Rentabiliteit	4%	19%
Weerstandsvermogen	22%	21%
Rijksbijdrage / totale baten	94%	95%
Personele lasten / totale lasten	80%	80%
Materiele lasten / totale lasten	20%	20%

Ook hieruit blijkt de financiële gezondheid van onze scholengroep.

Het vermogen van Spinoza eind schooljaar 16/17 is als volgt weer te geven.

	Algemene reserve	Bapo spaar verloven	reserves scholen	totaal vermogen
31 juli 2016	7.432.638	37.741	2.682.832	10.153.211
Resultaat 2016/2017	860.342	-	225.484	1.085.826
31 juli 2017	8.292.980	37.741	2.908.316	11.239.037
vordering OCW	-2.611.295			-2.611.295
31 juli 2017 na aftrek vordering OCW	5.681.685	37.741	2.908.316	8.627.742

7 Financiën in cijfers

Scholengroep Spinoza	Begroting 16/17	Realisatie 16/17	Realisatie 15/16	Realisatie 14/15
Baten				
(Rijks) bijdragen OC en W	43.858.779	45.844.742	44.150.155	42.261.326
Overige overheidsbijdragen	223.060	651.621	261.025	463.267
Overige baten	2.324.177	2.480.009	2.088.544	2.092.886
	46.406.016	48.976.372	46.499.725	44.817.479
Lasten				
Personele lasten	36.791.993	38.611.343	35.454.335	33.326.611
Afschrijvingen	1.119.806	1.119.806	1.066.309	1.125.611
Huisvestingslasten	2.560.735	2.737.858	2.419.286	2.445.335
Overige instellingslasten	5.768.804	5.457.084	5.167.382	4.748.632
	46.241.338	47.926.091	44.107.313	41.747.189
Bedrijfsresultaat	164.678	1.050.281	2.392.412	3.070.290
Financiële baten	20.000	46.991	65.127	50.080
Financiële lasten	17.000	11.446	12.344	14.350
	3.000	35.545	52.783	35.730
Totaal resultaat	167.678	1.085.826	2.445.195	3.106.021

De afgelopen jaren is het onze scholengroep gelukt een buffervermogen te creëren tot een adequaat niveau van algemene reserve. De scholen hebben zelf de mogelijkheid om schoolreserves op te bouwen en kunnen die in beperkte mate jaarlijks inzetten. In het verleden is vanuit oude regelgeving een vordering op het ministerie van OCW gevormd, die uitsluitend inbaar is na een faillissement van de scholengroep. Andere onderwijsinstellingen hebben deze vordering de afgelopen jaren reeds afgeboekt. In schooljaar 17/18 zal Spinoza dit ook doen. Het vermogen dat dan resteert, € 8,6 mln, is ruim toereikend.

De verschillen tussen de realisatie en de begroting in schooljaar 16/17 zijn voornamelijk gelegen in een

hogere lumpsumbekostiging enerzijds en de vorming van voorzieningen anderzijds.

In 16/17 is een voorziening WGA ter hoogte van € 1 mln gevormd (als eigenrisicodragers voor langdurige ziekte en Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)-vast kunnen we kosten verwachten voor medewerkers die arbeidsongeschikt zijn geraakt en waarvan de verwachting is dat zij dit blijven).

Door het sterk financieel bewustzijn en goede kostenbeheersing, hebben de scholen in de afgelopen jaren hun begrotingen weten te behalen en is er een mogelijkheid gecreëerd het vermogen van de scholengroep naar een aanvaardbaar niveau te krijgen door de extra middelen en lagere uitgaven te bufferen.

8 ICT

De afdeling ICT heeft het afgelopen schooljaar gewerkt aan de implementatie van de nieuwe netwerkstructuur. Daarnaast is multifunctionele kopieer-, scan- en printapparatuur geïnstalleerd. Een Doe-tankgroep Informatievoorziening is dit schooljaar gestart. Deze werkgroep houdt zich bezig met het ontwerp van een besluitvormingsproces informatievoorziening en een beschrijving van de (boven)schoolse rollen en bijbehorende taken en bevoegdheden.

Daarnaast heeft er een extern onderzoek plaatsgevonden naar het beveiligingsniveau van de informatievoorziening en zijn de risico's op organisatorisch gebied en ICT-infrastructuur in kaart gebracht. Als gevolg daarvan en mede vanuit de

wijzigende regelgeving op het gebied van informatiebeveiliging en privacy, de Algemene Verordening Gegevensbescherming die op 25 mei 2018 van kracht gaat, is er intern een Projectgroep Informatiebeveiliging & Privacy gestart. Deze projectgroep houdt zich bezig met wat de wijzigende regelgeving in de praktijk voor onze scholengroep betekent en welke maatregelen getroffen moeten worden.

Op het gebied van onderwijsinnovatie en ICT liggen de komende jaren voldoende ambities en uitdagingen, die een plek zullen krijgen in de nieuwe ICT-structuur.



9 Huisvesting

Binnen Spinoza worden de grotere huisvestingsprojecten centraal vanuit het bestuursbureau begeleid. De grotere trajecten die dit schooljaar onderhanden waren, zijn:

- het nieuwbouwtraject van Veurs Voorburg; inmiddels loopt dit traject al vele jaren. Dit schooljaar is zicht gekomen op een locatie, namelijk de Rijnlandlaan in Voorburg.
- de voorbereidingen van de sloop van de huidige Maartenshal en nieuwbouw van een gymzalencomplex op die locatie voor het Sint-Maartenscollege en Gymnasium Novum staat gepland om eind schooljaar 17/18 van start te gaan.
- de dependance voor het 's Gravendreef College Leidschenveen. Vanaf schooljaar 18/19 zal het 's Gravendreef College Leidschenveen naast zijn

huidige locatie gebruik maken van een naastgelegen dependance voor maximaal 200 leerlingen.

- de klimaatinstallatie voor de François Vatelsschool is in de zomer van 2017 geïnstalleerd.
- voorbereidingen zijn getroffen voor de actualisatie van het onderhoudsplan dat in het najaar van 2017 zal plaatsvinden.

Daarnaast zijn er vele kleinere projecten die op onze scholen plaatsvinden op het gebied van huisvesting en facilitaire dienstverlening.

Met name de integrale huisvestingsplannen van de gemeenten Leidschendam-Voorburg en 's Gravenhage zullen mogelijk van invloed zijn op ons huisvestingsbeleid op de korte en vooral lange termijn t.a.v. verbouw- en nieuwbouwplannen.





Colofon

Uitgave: Scholengroep Spinoza, 2018
Ontwerp en druk: Knijnenburg Producties



Stichting Scholengroep Spinoza

Van Tuyll van Serooskerkenstraat 77-85
2273 CD Voorburg

T (070) 4199400

E info@scholengroepspinoza.nl

W www.scholengroepspinoza.nl