Spinoza scholengroep

Jaarverslag

2019 - 2020

Inhoud

1 Inleiding **4**

2 Organisatie **6**
2.0 De scholen van de scholengroep in vogelvlucht 6
2.1 Missie, visie en ambitie Scholengroep Spinoza 8
2.2 Intern toezicht en bestuur 10
2.3 Extern toezicht door de inspectie 10
2.4 Leerlingenaantallen 11

3 Onderwijskwaliteit **12**
3.1 Onderwijs in beheersing 13
3.2 De scholen nader in beeld in 2019-2020 15

4 Personeel **25**
4.1 Bevoegdheid 26
4.2 Strategische samenwerking externe partijen flexibele inzet 26
4.3 Regionale samenwerking arbeidsmarkttekort 27
4.4 Participatiewet 27
4.5 Ziekteverzuimbeleid 27
4.6 Arbobeleidsplan 27
4.7 Arbeidsvoorwaarden 28
4.8 Eigenrisicodragerschap sociale zekerheid 29
4.9 Transitievergoeding 30

5 Financieel beleid **31**
5.1 Algemeen 31
5.2 Beheersing bedrijfsvoering 31
5.3 Contractregistratie 32
5.4 Vereenvoudiging bekostiging 32
5.5 Risico's bedrijfsvoering 32
5.6 Financiële kengetallen 33

6 ICT en Innovatie **35**

7 Huisvesting en Facilitaire zaken **36**
7.1 Nieuwbouw Veurs Voorburg 36
7.2 Sportaccomodatie Novum-Maartenshal 36
7.3 's Gravendreef College 'Op de hoek' 36
7.4 Noodlokalen Gymnasium Novum 36
7.5 Coronamaatregelen 37
7.6 Facilitaire organisatie 37
7.7 Afvalscheiding 37
7.8 Duurzaam Meerjaren Onderhoudsplan 37

8 AVG **38**

9 Scholengroep Spinoza in cijfers **39**
9.1 Instroom en uitstroom 39
9.2 Gemiddelde leeftijd, leeftijdsverdeling en verdeling m/v 39
9.3 Verzuim 42
9.4 Toelichting op de cijfers 46

1 Inleiding

Als Scholengroep Spinoza zullen we later vaker terugkijken op het bijzondere schooljaar 2019-2020. Dat werd vanaf maart 2020 gedomineerd door het coronavirus. We begonnen met mooie ambities, aan het eind bleek dat die ambities verbleekten bij wat er feitelijk is gerealiseerd. Zo lagen de geleverde prestaties op een ander gebied dan we oorspronkelijk voor ogen hadden. Toch is het belangrijk dat we de herinnering aan schooljaar 2019-2020 niet alleen laten bepalen door wat er de laatste maanden gebeurde.

We zouden het jaar en onszelf zonder meer tekort doen als we de Spinoza-studiedag rond het thema 'Passie en Talent' op de François Vatel zouden vergeten; voor mij persoonlijk een hoogtepunt. Vooral omdat deze studiedag werd ingevuld voor en door collega's. Zo'n spetterend begin vormt meteen de verwachtingen voor het volgende jaar. Helaas bleek die volgende studiedag er niet meer in te zitten, omdat een bijeenkomst met 500 volwassenen niet meer verantwoord bleek. Ondertussen weten we echter wel wat er mogelijk is. Het idee van Scholengroep Spinoza als een leergemeenschap, gericht op het leren van elkaar en op het verbeteren van het onderwijs, is geen onbereikbaar ideaal gebleken.

Maar er waren ook andere hoogtepunten. Zo werd de nieuwe Novum-Maartenshal geopend door wethouder Juliette Bouw van de gemeente Leidschendam-Voorburg. Ook hier weer een gemeenschappelijke inspanning. Ten eerste is hiermee het proces van de ontwikkeling van Huygenslyceum en College Het Loo tot een nieuw categoraal gymnasium met vernieuwd schoolgebouw afgerond. Tegelijk is er een samenwerking tussen de LO-secties van Gymnasium Novum en het Sint-Maartenscollege gerealiseerd.

Vervolgens heeft de gemeenteraad van Leidschendam-Voorburg dit jaar een positief besluit genomen over de nieuwbouw voor Veurs Voorburg aan de Rijnlandlaan, de voormalige locatie van College Het Loo.

De aanmeldprocedure in het voorjaar voor de nieuwe brugklassers was Spinoza-breed een succes. Door het

grote aantal aanmeldingen op Gymnasium Novum en het 's Gravendreef College Leidschenveen ontstond de noodzaak om extra lokalen te realiseren. In goed overleg met de gemeenten Leidschendam-Voorburg en Den Haag is dit zonder noemenswaardige vertraging gebeurd.

En toen veranderde de wereld. Vanaf het kabinetsbesluit, dat vanaf 15 maart 2020 op scholen niet meer fysiek les gegeven kon worden, zijn de scholen overgeschakeld naar een proces van permanent opnieuw organiseren. Als volleerde wielrenners hebben we - zonder doping - bergen van de hoogste categorie getrotseerd alsof het eenvoudige colletjes waren. Er zijn grote stappen gezet met onderwijs op afstand en ons ICT-netwerk is daarbij een solide steunpilaar gebleken. Met name voor de examenkandidaten en hun docenten is dit een jaar met veel onzekerheden geweest. Uiteindelijk hebben we veel leerlingen naar een diploma kunnen begeleiden en ook nog op een leuke wijze invulling kunnen geven aan de diploma-uitreikingen.

Niet alleen voor de examenkandidaten was het een enerverend jaar. Vanuit de politiek bleef men benadrukken dat er achterstanden werden opgebouwd, die meteen weggewerkt moesten worden; alsof leraren zelf geen last hadden van de beperkingen door corona. Het tegendeel is waar.
Er zijn achterstanden, ondanks de welhaast bovenmenselijke inspanningen van velen in het onderwijs. Het zal nog een tijdje duren voor we alle gevolgen van corona in beeld zullen hebben. Feit is dat het onderwijs meer is dan alleen lesgeven. De sociale context waarin dat gebeurt, is minstens zo belangrijk.

De brede discussie over werkdruk in het onderwijs in het najaar van 2019 heeft geleid tot extra geld in december 2019. Binnen Scholengroep Spinoza hebben we afgesproken dat we dat extra geld deels uitgeven in het schooljaar 2020-2021. Er is een nieuwe cao gekomen met een redelijke loonsverhoging. In het kader van het lerarentekort is het van groot belang dat we participeren in het opleiden van nieuwe docenten. Inmiddels zijn er vier regionale opleidingsscholen in Haaglanden, waarin bijna alle Spinoza-scholen participeren.

Een uitdaging was de werving van twee nieuwe rectoren. Thijs Veraart, rector van Gymnasium Novum, is met pensioen gegaan en werd opgevolgd door Michel Zorge; Paul Hendriks, rector van Dalton Voorburg is opgevolgd door Mirjam Heskes. Daarnaast zijn er ook nieuwe conrectoren en afdelingsleiders op diverse scholen begonnen. Met sollicitatieprocedures op anderhalve meter en soms zelfs digitaal heeft dat heel wat extra inspanning gevraagd, maar uiteindelijk zijn binnen Scholengroep Spinoza alle vacatures ingevuld.

In dit jaarverslag leest u hoe we tussen de coronaproblemen door hebben kunnen laveren en wat we met z'n allen hebben gerealiseerd. In een bijzonder jaar een prestatie om trots op te zijn.

Mede namens de directeuren van Scholengroep Spinoza,

Peter Lamers
Voorzitter College van Bestuur

2 Organisatie

Scholengroep Spinoza vormt het bestuur van acht scholen voor voortgezet onderwijs in Leidschendam-Voorburg en Den Haag. Elke school heeft een eigen, uniek karakter en een daarbij passend onderwijs-aanbod. Dat aanbod varieert van vmbo-scholen met een keur aan beroepsgerichte profielen tot brede scholengemeenschappen en een categoraal gymnasium. Scholengroep Spinoza is de verbindende factor tussen al deze scholen.

2.0 De scholen van de scholengroep in vogelvlucht

Dalton Voorburg is een scholengemeenschap voor vmbo-t, havo, atheneum en gymnasium. Het onderwijs is ingericht volgens de daltonprincipes: vrijheid en verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samen-werking. Dit houdt in dat wij een actieve leerhouding van onze leerlingen vragen en een groot beroep doen op de zelfstandigheid, de eigen verantwoordelijkheid en het vermogen om samen te werken. De school heeft ongeveer 1050 leerlingen.

François Vatel vmbo biedt twee beroepsgerichte opleidingen aan op basis-, kader- en gemengd/theoretisch niveau: Media, Vormgeving & ICT (MVI) en Horeca, Bakkerij & Recreatie (HBR). Leren door te doen staat bij ons centraal. Daarnaast werken wij aan de Vatel-vaardig-heden; een combinatie van loopbaanleren en ontdek-ken wie je bent en wat je kan. Op dit moment volgen ongeveer 365 leerlingen onderwijs op deze school. Voor iedere leerling bieden we voldoende veiligheid en uitdaging. Veiligheid vanuit aandacht, respect en interesse voor iedere leerling. Uitdaging in de vorm van openheid over te behalen resultaten, het stimuleren tot actief bezig zijn met leerdoelen en het stellen van prioriteiten voor en met de leerling.

Het 's Gravendreef College is een groeiende school die vol inzet op vernieuwing. De school is goed georganiseerd en heeft prima resultaten. Het team dat bij ons werkt is dynamisch en nieuwe collega's worden uitstekend begeleid. We werken met een 80-minuten

rooster, keuze-uren, activerende didactiek en 21ste-eeuwse vaardigheden. Wij profileren ons met cultuur en sport. Er zijn twee vestigingen: één in Leidschenveen (niveau vmbo en havo met 860 leerlingen) en één in Leidschendam (niveau vmbo met 260 leerlingen).

gymnasiumnovum

Gymnasium Novum is een innovatieve kennisgemeenschap voor leergierige en ambitieuze leerlingen. Onze school telt bijna 700 leerlingen. Respect, tolerantie en interesse voor elkaar vormen de basis. Ontdekken, ontplooien en ontwikkelen zijn onze kernwoorden. De pijlers van ons onderwijs zijn keuzemogelijkheden voor leerlingen en vakoverstijging, waardoor een brede vorming plaatsvindt. In de onderbouw zijn keuzemogelijkheden voor Cambridge Engels en Science+. In de bovenbouw zijn er ruime mogelijkheden voor de pakketkeuze en veel extra-curriculaire activiteiten. Uit de samenwerking tussen verschillende vakken zijn vakoverstijgende modules en Novum-eigen vakken ontstaan.

Het Sint-Maartenscollege is een scholengemeenschap op katholieke grondslag voor mavo (vmbo-t), havo, atheneum, gymnasium en tweetalig vwo (tvwo). De school heeft ruim 1200 leerlingen. In onze missie staan verbinding, brede vorming en duidelijkheid centraal. In de geest van Sint-Maarten zoeken wij altijd de verbinding: met alle leerlingen en als collega's onder elkaar. Wij bereiden leerlingen erop voor dat ze onderdeel gaan uitmaken van een groter geheel, daarbij vinden we brede vorming essentieel. Dit blijkt ook uit de nadruk op normen en waarden binnen en buiten de lessen, ons rijke kunst- en cultuuronderwijs, de nadruk op internationalisering en ICT en de vele buitenlesactiviteiten. Hiernaast vinden wij dat leerlingen begeleiding nodig hebben om hen te helpen eigen keuzes te maken. Daarom maken we duidelijke afspraken over wat we van elkaar en de leerlingen verwachten. Op het Maartens wordt iedereen gezien: uit tevredenheidsonderzoeken blijkt een enorme betrokkenheid van leerlingen, ouders en medewerkers bij de school. Het 'Maartensgevoel' is dan ook een begrip!

Het Veurs Lyceum is een school voor gymnasium, atheneum, havo en mavo in Leidschendam. Met 750 leerlingen is de school relatief klein. We kennen elkaar daardoor snel. We werken volgens het 80-minuten rooster. Dat houdt in dat de lesdag uit 3 of 4 lessen van 80 minuten bestaat. Leerlingen hebben minder vakken op een dag, minder leswisselingen en kunnen zich daardoor beter concentreren. Naast deze lessen kiezen leerlingen flexuren. De invulling van deze flexuren is aan de leerlingen zelf: begeleiding of verdieping voor vakken, extra sporten of bijvoorbeeld muziek maken. We hebben een uitdagend programma voor alle leerlingen op het gebied van de 21ste-eeuwse vaardigheden: de talentstromen op het gebied van Sport, Science en Kunst&Media. Alle leerlingen in de onderbouw volgen een talentstroom naar keuze. Deze zijn uniek in de omgeving en zijn door onze eigen docenten ontwikkeld. In het schooljaar 2020-2021 mag de school het predicaat technasium voeren.

Veurs Voorburg is een veilige, kleinschalige en gezellige school voor voortgezet onderwijs met ruim 360 leerlingen. Onze leerlingen leren op school te ontdekken welke talenten zij hebben. Naast het behalen van een diploma, is het (door)ontwikkelen van deze talenten één van onze doelstellingen. Veurs Voorburg biedt alle leerwegen van het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo). In de bovenbouw van het beroepsonderwijs is er de keuze uit de profielen Zorg en Welzijn (Z&W) of Economie en Ondernemen (E&O). Voor de gemengde leerweg en theoretische leerweg bieden we in de bovenbouw het profiel Dienstverlening en Producten (D&P) aan.

2.1 Missie, visie en ambities Scholengroep Spinoza

De missie van Scholengroep Spinoza 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 middel 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 Scholengroep Spinoza. Zo valt er voor ouders en leerlingen duidelijk wat te kiezen.

- **De professional.** Leraren, lerarenteams, leidinggevenden, 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 zij hebben gedaan om invulling te geven aan die uitdaging.

De missie en de visie zijn in het schooljaar 2019-2020 verder vertaald naar ambities. Deze ambities vormen een onderdeel van de pasfotogesprekken, de gesprekken tussen het college van bestuur en de afzonderlijke schooldirecties.

Scholengroep Spinoza heeft voor de komende jaren de volgende ambities centraal gesteld:

- Alle scholen van Spinoza hebben een herkenbare eigen identiteit, dragen dit expliciet uit en zorgen dat gevoerd beleid aansluit bij deze identiteit, met als doel zich te onderscheiden van andere scholen en daarmee in staat te zijn het leerlingenaantal op peil te houden en te zorgen dat alle leerlingen uit in ieder geval regio Leidschendam-Voorburg voor een Spinoza-school kiezen.
- Alle scholen bieden toekomstbestendig onderwijs dat aansluit bij de maatschappelijke ontwikkelingen, het primair onderwijs, het vervolgonderwijs en het werkveld, met als doel het continue leerproces te waarborgen en de leerlingen voldoende voor te bereiden op een leven in de toekomstige maatschappij.
- Alle scholen voeren beleid waarbij de onderwijskwaliteit geborgd is en er continu aan eigen gestelde ambities gewerkt wordt om ervoor te zorgen dat de onderwijskwaliteit altijd in ieder geval aan de inspectie-indicatoren voldoet en steeds verder toeneemt.
- Spinoza is een aantrekkelijke en professionele werkgever waarbij zowel binnen als tussen de scholen maar ook met externe organisaties wordt samengewerkt en werknemers continu worden uitgedaagd om zich optimaal te ontwikkelen, met als doel kwalitatief en professioneel personeel aan te trekken en te behouden om zo de kwaliteit van het onderwijs verder te kunnen vergroten.
- Alle scholen geven invulling aan een optimale ondersteuningsstructuur, die zorg draagt voor een succesvolle schoolcarrière van de leerlingen zodat elke leerling optimaal kan presteren op het voor hem/haar maximale niveau.
- Alle scholen betrekken hun leerlingen actief bij de beleidsvoering van de school met als doel de ervaringen van leerlingen in te zetten om het onderwijs optimaal te kunnen ontwikkelen.
- Onderwijs vindt plaats in duurzame, toekomstbestendige gebouwen die passen bij de visie van de scholen, met als doel dat het onderwijs nu en in de toekomst optimaal kan plaatsvinden en bijdraagt aan een duurzame inzet van de aarde en haar bronnen.

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 College van Bestuur (CvB) en een Raad van Toezicht (RvT). In een reglement van bestuur en toezicht zijn de rollen, taken en verantwoordelijkheden vastgelegd.

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.

Het overleg tussen het CvB en de RvT kent een agenda waarin onder andere de vaste onderwerpen actualiteit, beleidscyclus, risico's en ontwikkelingen zijn opgenomen. De RvT overlegt minimaal vijf 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.

Twee keer per jaar worden zogenoemde pasfotogesprekken gevoerd tussen het CvB en de schooldirecties. In hoofdstuk drie volgt een nadere toelichting op de aanpassingen die dit schooljaar hebben plaatsgevonden in de opzet van het pasfotogesprek

2.3 Extern toezicht door de Inspectie

Een goed werkend intern toezicht is belangrijk in verband met het toezichtskader van de Inspectie van het Onderwijs. De twee taken van de Inspectie worden tegenwoordig 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 kwaliteitsaspecten het bevoegd gezag en de scholen nastreven, wat daarvan zichtbaar is in de onderwijspraktijk, wat beter kan en hoe 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.

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 inspectie-onderzoek.

2.4 Leerlingenaantallen

leerlingaantallen	werkelijk 2018-2019	werkelijk 2019-2020	werkelijk 2020-2021	prognose 2021-2022	prognose 2022-2023	prognose 2023-2024
Dalton Voorburg	1.206	1.193	1.130	1.063	1.013	990
Francois Vatelschool	382	344	335	340	354	360
Gymnasium Novum	701	686	716	751	774	783
St-Maartens college	1.239	1.209	1.212	1.209	1.223	1.247
Veurs Lyceum	832	749	653	590	572	598
Veurs Voorburg	360	360	367	370	373	378
’s Gravendreef College L’dam	229	259	277	285	288	288
’s Gravendreef College L’veen	793	850	937	1.021	1.047	1.071
Totaal Spinoza	**5.741**	**5.648**	**5.627**	**5.629**	**5.644**	**5.716**

Op totaalniveau blijven de leerlingaantallen redelijk stabiel. De scholen bevinden zich in een groei-/stabiele regio wat basisschoolleerlingen betreft. Externe factoren kunnen van invloed zijn op de aantallen, zoals krimp in omliggende gemeenten, de BOVO-regeling (plaatsing van leerlingen op de school op basis van een afgesproken procedure) in de Haagse Regio en demografische ontwikkelingen.

Op schoolniveau zien we wel mutaties in leerlingaantallen. Dalton Voorburg is een school die qua leerlingaantal redelijk aan het plafond zit, maar ook te maken heeft met keuzes die leerlingen maken ten aanzien van het Dalton-concept. Veurs Lyceum is een school die sinds enkele jaren te maken heeft met een leerlingendaling. Het ’s Gravendreef College is een sterk groeiende school. De afgelopen jaren is een dependance bij de school ingericht voor het groeiend aantal leerlingen, waar ook de uitvoering van de vmbo-profielen goed kan plaatsvinden door middel van onder meer werkpleinen. De andere scholen blijven redelijk in lijn met de leerlingaantallen door de jaren heen.

3 Onderwijskwaliteit

Hoewel de scholen van Scholengroep Spinoza goed presteren is de bovenschoolse kwaliteitszorg voortdurend in ontwikkeling met als doel het zicht op kwaliteit te vergroten en scholen optimaal te kunnen ondersteunen. In eerdere schooljaren is het bestuur de weg van cyclisch werken ingeslagen. In schooljaar 2019-2020 is deze ontwikkeling voortgezet om verder te stijgen op de kwaliteitsladder (zie afbeelding). Hierbij zijn de volgende doelen gesteld:

- Verder versterken van het cyclisch werken;
- Verschillende bestuurlijke kwaliteitsaspecten met elkaar in verband brengen;
- De focus in kwaliteitsgesprekken verleggen van de gegevens naar de bijbehorende analyse en vervolgstappen.

Afbeelding: kwaliteitsladder volgens B&T geeft de evolutie naar kwaliteitsmanagement weer.

Gedurende het schooljaar is een aantal acties ingezet om de voorgenomen doelen te realiseren. Zo zijn de missie, visie en ambities verder centraal komen te staan. Alle scholen zijn inmiddels aan de slag of reeds klaar met hun schoolplan waarin deze missie, visie en ambities zijn geformuleerd. De focus ligt nu op de uitvoering van deze ambities. Bij alle acties om die ambities te realiseren, worden scholen uitgedaagd dit in verband te brengen met hun schoolplan. Tevens zijn de scholen aan de slag gegaan met de evaluatie van hun onderwijs en ingezette acties. In de gesprekken tussen het CvB en de scholen lag het accent vervolgens op de analyse en daaruit voortkomende vervolgstappen. Ondersteunende vragen daarbij waren: wat zie ik? en wat ga ik daarmee doen?

Om bovenstaande acties te borgen is de opzet van het halfjaarlijkse pasfotogesprek tussen het CvB en de schoolleiding aangepast. Dit gesprek is opgedeeld in drie delen:

- Deel 1: hierbij staat de verbinding tussen bestuur en school centraal aan de hand van de bestuurlijke ambities.
- Deel 2: hierbij staat de ontwikkeling van de school centraal in relatie tot het schoolplan
- Deel 3: data en analyse, waarbij de school of het bestuur specifieke kwaliteitsgegevens uitkiezen om op basis van de analyse het gesprek aan te gaan.

In de nieuwe opzet worden de verschillende kwaliteitselementen niet losstaand besproken. In plaats daarvan komen bij de drie delen van het gesprek alle passende elementen aan bod. Door deze gesprekken aan te passen wordt beoogd het beleid op metaniveau te bespreken om zo inzicht te krijgen in wat de school nodig heeft om zichzelf verder te ontwikkelen.

De ingezette acties hebben ertoe geleid dat er een verschuiving in de focus heeft plaatsgevonden, waarbij missie, visie, ambities en evaluatie de basis van het handelen vormen. Om verdere voortgang te boeken in de ontwikkeling richting strategisch kwaliteitsmanagement zullen de activiteiten van volgend schooljaar gericht zijn op de verdere versterking van de ingezette acties en het verder verbinden van de verschillende kwaliteitselementen.

3.1 Onderwijs in beheersing

Naast dat elke school zijn eigen ambities heeft voor kwalitatief goed onderwijs rapporteert Scholengroep Spinoza bovenschools over een aantal algemene onderwijsaspecten:

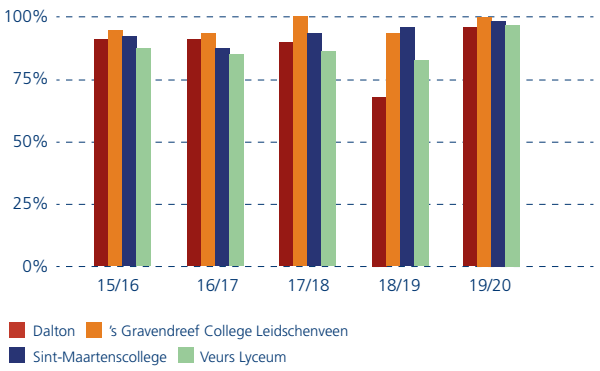
- Slagingspercentages
- Inspectieoordeel
- Tevredenheidsonderzoeken

In verband met corona zijn dit schooljaar geen tevredenheidsonderzoeken afgenomen en daarom niet in het overzicht opgenomen.

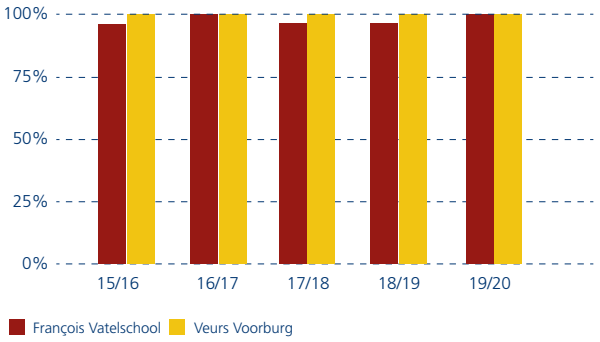
3.1.1. Slagingspercentages

Elk jaar leggen de leerlingen in de examenklassen het eindexamen af. Het cijfer is opgebouwd uit een school- en centraal examen. De diagrammen hieronder geven voor elk niveau per school aan hoeveel procent van de eindexamenleerlingen zijn geslaagd in de afgelopen vijf jaar. Vanwege COVID-19 is in het schooljaar 2019-2020 geen centraal examen afgenomen, maar alleen het schoolexamen. In dat schooljaar zijn ook uitzonderlijk hoge slagingspercentages bereikt; landelijk geldt hetzelfde beeld.

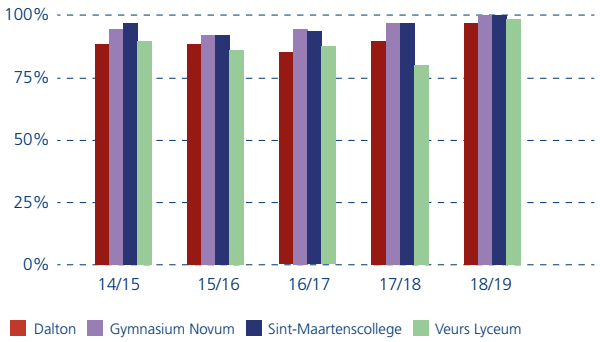
HAVO



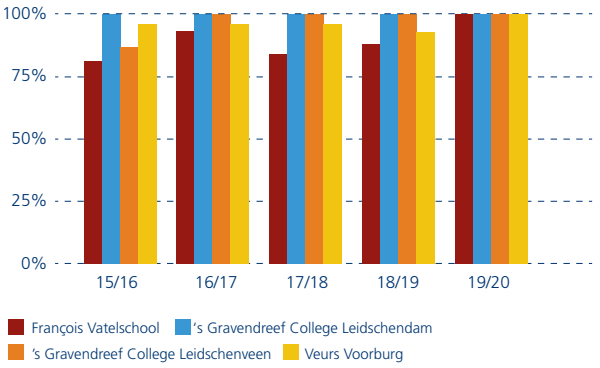
VMBO Basis



VWO

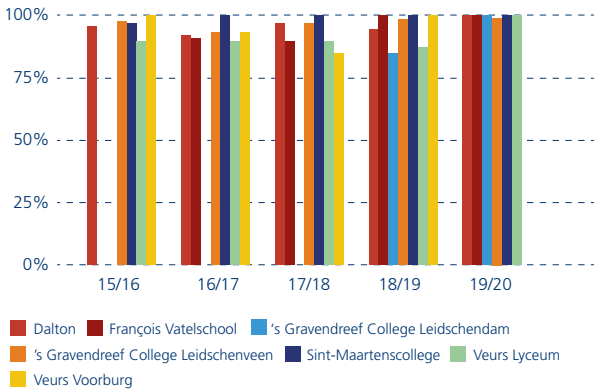


VMBO Kader



Bron: Vensters

VMBO GT



3.1.2. Inspectieoordeel 2019-2020

De Onderwijsinspectie controleert de onderwijsresultaten van alle scholen in Nederland.
In het toezicht controleert de Inspectie op vier onderwijsindicatoren:

- Onderwijspositie: op welk niveau zitten de leerlingen in leerjaar 3 ten opzichte van het basisschooladvies (geldt voor alle afdelingen);
- Onderbouwsnelheid: percentage onvertraagde studievoortgang in leerjaar 1 en 2 (geldt voor alle afdelingen);
- Bovenbouwsucces: percentage succesvolle studievoortgang en slagingspercentages vanaf leerjaar 3 per afdeling;
- Examencijfers: gemiddelde van de examencijfers per afdeling.

Het eindoordeel van de Inspectie wordt bepaald door middel van een gewogen driejaars gemiddelde van deze vier indicatoren voor elke studie/afdeling. Elke indicator is onder of boven de norm. Een voldoende wordt toegekend wanneer drie of vier indicatoren binnen een afdeling boven de norm zijn. Hieronder staan de resultaten per school vermeld.

3.2 De scholen nader in beeld in 2019-2020

Het coronavirus heeft ervoor gezorgd dat het schooljaar 2019-2020 heel anders is verlopen dan we ons aan het begin van het schooljaar konden voorstellen. In de onderstaande bijdragen wordt het perspectief van de scholen geschetst en staan in het bijzonder de ontwikkelingen per school centraal die 2019-2020 tot dit uitzonderlijke jaar hebben gemaakt.

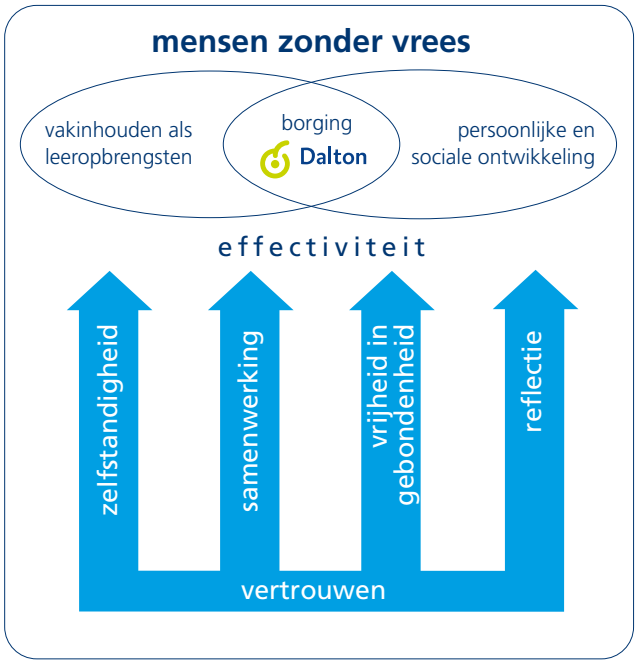
		Eindoordeel kwaliteit onderwijs	Onderwijs-positie	Onderbouw-snelheid	Bovenbouw-succes	Examen-cijfers
	Afdeling	2019	gem. 3 jr	gem. 3 jr	gem. 3 jr	gem. 3 jr
Dalton Voorburg	VMBO t	voldoende	boven	boven	boven	boven
	HAVO	voldoende			boven	onder
	VWO	voldoende			boven	boven
François Vatel	VMBO b	voldoende	boven	boven	onder	boven
	VMBO k	voldoende			boven	onder
	VMBO (g)t	voldoende			boven	boven
's Gravendreef College Leidschendam	VMBO b	voldoende	boven	boven	boven	boven
	VMBO k	voldoende			boven	boven
's Gravendreef College Leidschenveen	VMBO k	voldoende	boven	boven	boven	boven
	VMBO (g)t	voldoende			boven	boven
	HAVO	voldoende			boven	boven
Gymnasium Novum	VWO	voldoende	onder	boven	boven	boven
Sint-Maartens- college	VMBO t	voldoende	boven	boven	boven	boven
	HAVO	voldoende			boven	boven
	VWO	voldoende			boven	boven
Veurs Lyceum	VMBO t	voldoende	boven	boven	boven	boven
	HAVO	voldoende			onder	boven
	VWO	voldoende			onder	boven
Veurs Voorburg	VMBO b	voldoende	boven	onder	boven	boven
	VMBO k	voldoende			boven	boven
	VMBO (g)t	voldoende			boven	boven

3.2.1 Scholengemeenschap Dalton Voorburg

Dalton Voorburg werkt al sinds 1959 volgens de uitgangspunten van het daltononderwijs. Dit houdt in dat wij een actieve leerhouding van onze leerlingen vragen en een groot beroep doen op de zelfstandigheid, de eigen verantwoordelijkheid en het vermogen om samen te werken. Het onderwijsconcept wordt zichtbaar in de vertrouwensdriehoek. In deze driehoek zijn de drie basisprincipes weergegeven van vrijheid in gebondenheid, zelfstandigheid en samenwerking, waarbij zowel leerlingen als docenten op basis van wederzijds vertrouwen verantwoordelijkheid kunnen dragen en verantwoording kunnen afleggen. Deze vertrouwensdriehoek vertaalt zich naar vijf belangrijke kernwaarden waar we ons onderwijs continu op afstemmen: vrijheid en verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, samenwerking, effectiviteit en reflectie. Uiteindelijk werken we toe naar leerlingen en collega's met LEF!

De focus van de school is gericht op drie speerpunten:

1. Dalton-organisatie en Daltontijd.
   Onderdelen hiervan zijn:
   a. Leerdoelgericht werken, formatief handelen en de rol van de studiewijzer;
   b. Werken in professionele leergemeenschappen (PLG's);
   c. Coaching;
   d. Daltondagen.
2. VWO en imago versterken.
3. Basis op orde in de les.



Dalton Voorburg maakt de verbinding tussen de school en de visie van Scholengroep Spinoza zichtbaar door de belangrijkste begrippen in de visie als ankers te gebruiken voor de richting van de school. Dit doen wij op de volgende wijze:

Professionele leergemeenschap: In klas 1 zijn we dit schooljaar gestart met het werken in PLG's. Komend schooljaar wordt dit gecontinueerd en onderzoeken we in welke vorm we dit breder kunnen implementeren.
Identiteit: De identiteit van de school is duidelijk. Wel zijn we ons bewust van het feit dat we de identiteit meer naar buiten mogen communiceren. We gaan het verhaal van Dalton ook komend schooljaar overal vertellen en laten zien. Daarbij maken we gebruik van de aanbevelingen en conclusies uit het imago-onderzoek dat dit schooljaar is uitgevoerd.
Professional: We stimuleren iedere collega zich te ontwikkelen. We hebben een Dalton- academie waarin een breed scholingsaanbod wordt aangeboden. IRIS Connect is aangeschaft als middel om elkaar makkelijk feedback te kunnen geven in lessituaties. We organiseren intervisiemomenten en stap voor stap groeien we naar een cultuur waarbij het gebruikelijk is om feedback te geven en te ontvangen.
De leerling: De leerlingen betrekken we constant bij alle ontwikkelingen op school. De leerlingenraad is actief. Ook wordt geluncht met leerlingen om input

op te halen en ze mee te laten denken. Verder krijgt de leerling steeds meer mogelijkheden tot kiezen, in de breedste zin van het woord. Dat varieert van het volgen van een eigen programma van toetsing en afsluiting (pta) tot meer keuze in de Daltonzone. De Daltonzone is een dagelijks moment van 45 minuten (naast het Daltonuur) waarbij de leerling de verantwoordelijkheid krijgt om zelf te kiezen aan welke vaardigheden of lesstof hij/zij wil werken en zich verder in wil ontwikkelen. Leerlingen worden ook gestimuleerd om de enquête van het LAKS in te vullen. De resultaten daarvan gebruiken we om zaken in de relatie tussen leerling en school verder te optimaliseren. Dalton scoort in de LAKS-monitor op het gemiddelde. Dat betekent dus dat er nog ruimte is voor verbetering.
Toekomstbestendig onderwijs: Iedere leerling heeft een studiewijzer, pto of pta. Vanuit deze basis kan de leerling met behulp van de docent, digitale middelen, coaching, leerlingcoaches en bijlessen op een effectieve manier uitgroeien tot een leerling met LEF. Door de digitale middelen en lesvormen bieden we steeds meer uitdagend onderwijs. ICT heeft een prominente plek binnen ons onderwijs. Iedere leerling heeft een Chromebook.
Uitdaging: Er is een breed aanbod van extracurriculaire activiteiten die aan alle leerlingen worden aangeboden. Voor de hoogbegaafde leerlingen is er een aparte leerlijn. De vraag blijft echter hoeveel we komend schooljaar kunnen blijven aanbieden, gelet op de coronarichtlijnen van het RIVM.

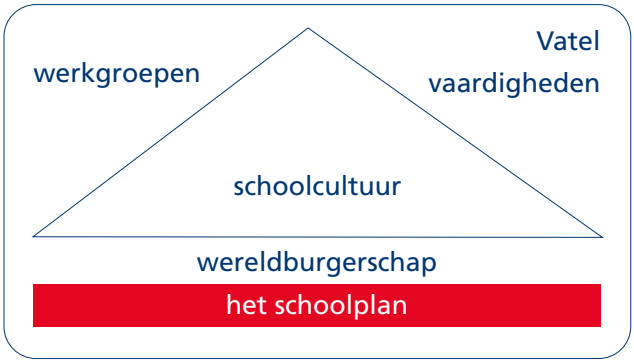
Het was een bijzonder schooljaar waarin we, ondanks de beperkingen door het coronavirus, veel successen met elkaar hebben bereikt waar we met trots op kunnen terugkijken:

- Verbeteringen van het daltononderwijs in de brugklas;
- Online en hybride lessen tijdens en na de lockdown in coronatijd;
- Examenresultaten zijn goed gebleven;
- Weinig verloop in personeel;
- Vacatures op tijd vervuld;
- Een vernieuwde personeelskamer.

3.2.2 François Vatelschool

In het schooljaar 2019-2020 is de school bezig geweest met de uitrol van het schoolplan. Vier werkgroepen (pedagogiek, didactiek, professionele cultuur, herijking aanbod) werken aan deelopdrachten om te komen tot het 'handboek François Vatel'. Leidend hierin is de 'leergang formatieve schoolcultuur' die tenminste twee leden van iedere werkgroep volgen.

We willen leerlingen leren om keuzes te maken en deze te overzien. Dat doen we door hen de 'Vatelvaardigheden' aan te leren. Dit gebeurt tijdens mentorlessen door middel van eigen geschreven materiaal, gebaseerd op de executieve functies. Dit alles doen we vanuit de context van wereldburgerschap, waarbij meningsvorming en een open en eerlijke blik naar de buitenwereld centraal staan. Al deze elementen vormen het 'Vatelhuis' van waaruit wij de school verder ontwikkelen.



Door de coronacrisis is 2019-2020 een schooljaar geweest waarin heel veel tegelijk is opgepakt en veranderd. Nieuwe richtlijnen en inzichten vroegen telkens om nieuwe antwoorden. De digitale geletterdheid van zowel leerlingen als personeel heeft een enorme boost gekregen.

Leerlingen mogen niet de dupe worden van de achterliggende periode waarin het onderwijs op een andere manier werd aangeboden, wat voor velen lastig was. De school heeft vrijwel alle leerlingen naar het volgende leerjaar bevorderd. Voor alle leerlingen die het nodig hebben, zijn in het schooljaar 2020-2021 reparatiemiddagen gepland waar ze individueel of in groepjes ondersteuning kunnen krijgen.

3.2.3 's Gravendreef College Leidschendam en Leidschenveen

Schooljaar 2019-2020 leek in alles een jaar te worden waarin we de ingezette weg, met onze nieuwe visie op leren en het daaruit voortvloeiende keuzerooster, verder uit zouden werken. Het keuzerooster heeft veel positiefs opgeleverd. Het zorgde voor minder huiswerk voor verschillende vakken op één dag, minder volle boekentassen mee naar school, minder leswisselingen en meer keuzemogelijkheden. We merkten dat er meer rust in de school kwam en dat wij wat meer tijd kregen om met elkaar de lessen voor te bereiden. Daarnaast waren er ook kinderziektes zoals te weinig keuze-uren voor een bepaald vak, bepaalde vakken die niet in de gewone vaklessen geplaatst konden worden of leerlingen die dachten zelf keuze-uren af te kunnen stempelen. Ook bleek niet iedere docent al in staat om 80 minuten op een activerende manier te vullen. Deze informatie hebben we opgehaald via enquêtes onder de leerlingen en ouders. In gesprekken met de leerlingenraad, personeelsraad en ouderraad zijn we op zoek gegaan naar de dilemma's en eventuele oplossingen.

Uitdaging genoeg voor een schooljaar, naast alle andere ambities die we ons gesteld hebben. Daar kwam opeens een ongewenste gast bij: corona. Corona zorgde ervoor dat we voor veel dilemma's werden gesteld, maar werkte voor een aantal ontwikkelingen ook als katalysator. Op maandag ging de school dicht en werden al onze docenten geschoold in online lesgeven en op donderdag gingen alle lessen door. We zijn er trots op dat we dit met ons personeel voor elkaar hebben gekregen. Alle kinderen hebben in de lockdown hun ritme kunnen behouden. Er was les, er waren opdrachten, er werd uitgelegd, er werd nagekeken. Leerlingen hebben films opgestuurd voor drama, thuis in de huiskamer gedanst, hun conditie onderhouden onder leiding van hun sportdocenten, enzovoorts.

Dat betekent niet dat we alle leerlingen hebben kunnen bereiken. Niet alle leerlingen konden de motivatie opbrengen om online mee te doen of hebben een stimulerende thuissituatie. De gevolgen daarvan gaan we in de komende schooljaren ervaren. Om ervoor te zorgen dat we de schade zo beperkt mogelijk houden, hebben we voor de zomervakantie een subsidie aangevraagd waarmee we op sociaal-emotioneel, cognitief en digitaal niveau leerlingen extra ondersteuning kunnen bieden.

Tijdens de lockdown hebben we elke twee weken online contact gehad met de verschillende geledingen binnen de school. Daarnaast hebben we iedere twee weken een nieuwsbrief gestuurd naar ouders en leerlingen, waar we een nieuwe gewoonte van gaan maken. De communicatie is als positief en duidelijk ervaren. Corona heeft naast een hoop narigheid ook voor nieuwe mogelijkheden gezorgd. Met een werkgroep hebben we in kaart gebracht wat we voor de toekomst willen behouden. Dat gaan we in het komend schooljaar verder uitwerken.

Naast de extra werkzaamheden rondom corona hebben we de ambities voor de langere termijn niet uit het oog verloren. Professionalisering van onze collega's en de verschillende secties is van belang om ervoor te zorgen dat wij ons als school verder ontwikkelen. Alle collega's hebben twee keer per jaar een ontwikkelgesprek. Die gesprekken zorgen ervoor dat we ons scholingsbudget dit jaar weer hebben verhoogd. Voor de secties zijn we aparte trajecten gestart. Omdat de secties door de groei van de school groter zijn geworden, hebben we sectievoorzitters aangesteld. Deze worden intern geschoold om ervoor te zorgen dat zij toegerust zijn om leiding te geven aan hun sectie als primus inter pares. Een aantal secties krijgt extra coaching om het rendement van de samenwerking verder te vergroten.

Ten behoeve van de didactiek is een aantal studiedagen georganiseerd. Op deze dagen maken we gebruik van de expertise van onze eigen docenten. Mooie dagen waarin docenten veel van elkaar kunnen en willen leren.

Daarnaast zijn wij een samenwerkingsverband aangegaan met Schoolblocks, een innoverend bedrijf op het terrein van ontwikkelen van onderwijsmateriaal. Zij verzorgen bij ons de ontwikkeling van digitale vaardigheden van leerlingen en docenten. Voor leerlingen hebben zij een interactieve methode ontwikkeld. Voorlopig worden de lessen nog verzorgd door Schoolblocks, in de toekomst zullen eigen docenten deze lessen geven. Voor onze docenten verzorgt Schoolblocks een serie workshops waardoor zij in staat zijn om de digitale en hybride lessen vorm te geven. Om deze lessen meer activerend te maken, is een aantal collega's bezig om in samenwerking met Schoolblocks digitaal materiaal te ontwikkelen. Een kleine groep docenten ontwikkelt samen met Schoolblocks hoogwaardig methode-vervangend materiaal, waarin docenten zelf aanpassingen kunnen maken zodat zij meer invloed op de lessen uit kunnen oefenen. We zijn er trots op docenten te hebben die op dit terrein innoveren. Ook voor volgend jaar staat de ontwikkeling van de activerende didactiek centraal. Dit moet ervoor te zorgen dat het eigenaarschap voor het eigen leerproces van de leerling ook daadwerkelijk bij hen komt te liggen.

In Leidschendam is in samenwerking met mboRijnland de ontwikkeling van een verkort vmbo-mbo in volle gang. We verwachten dat de leerlingen die in 2020-2021 instromen al een keuze kunnen maken voor dit traject. Ambitieuze vmbo-kader-leerlingen en vmbo-theoretische leerlingen kunnen zo een vmbo- en mbo-4-diploma in vijf jaar halen. Dit startbewijs voor het hbo biedt de leerlingen een mooie mogelijkheid naast de havo.

In Leidschenveen was de inschrijving van leerlingen een groot succes. Omdat er extra ruimte beschikbaar kwam in onze locatie 'Op de Hoek' hebben we opnieuw meer leerlingen aangenomen. De verbouwing van de locatie is in volle gang en biedt komende schooljaren ruimte voor onderwijs aan het vmbo waar onderzoekend leren een grote plek in kan gaan nemen.

Landelijk zijn de slagingspercentages bijzonder hoog. Dat geldt ook voor het 's Gravendreef College, geheel in lijn met voorgaande jaren. Onze eindexamendocenten zijn erg tevreden over de hoge kwaliteit van de vervangende toetsen die zij hebben gemaakt. De leerlingen hebben daardoor hard moeten werken en hebben het gevoel dat zij hun diploma echt hebben verdiend.

3.2.4 Gymnasium Novum

Gymnasium Novum is een klassiek gymnasium, gecombineerd met innovatief en hedendaags onderwijs. We zijn een kleine school met grootse mogelijkheden voor onze leerlingen. Op het Novum vormen we een innovatieve kennis- en leergemeenschap voor alle leerlingen, gebaseerd op respect, tolerantie en interesse voor elkaar.

Onze docenten geven in alle leerlagen les en kunnen zich daarbij concentreren op de doorlopende leerlijnen die specifiek bij onze leerlingen passen. De kernwoorden waarop wij ons onderwijs baseren zijn ontdekken, ontwikkelen en ontplooien.

We zijn een relatief kleine school, waardoor we het vaak met elkaar kunnen hebben over onderwijs en onze leerlingen. De lijntjes zijn kort en we kennen onze leerlingen. We zorgen dat de basis goed op orde is, maar richten ons onderwijs ook in naar de eisen van deze tijd. Zo richten we ons niet alleen op kennis, maar speelt het ontwikkelen van vaardigheden ook een grote rol op school. Vaardigheden die onmisbaar zijn in de tijd ná de middelbare school.

We zitten op dit moment middenin het aanpassen van de lessentabel, het taakbeleid en het schoolplan. We gaan vanaf volgend jaar met een lesdag minder per week les geven. We werken dan de hele dag met de Novumdag, een projectdag per week waarin het onderwijs zich richt op het verwerven van kennis én vaardigheden.

De conclusies van het recente imago-onderzoek waren erg goed voor Gymnasium Novum. De school staat er bij leerlingen, ouders en personeel goed op. Het aantal aanmeldingen is nog nooit zo hoog geweest als afgelopen schooljaar. Het nieuwe onderwijsconcept van de Novumdagen slaat ook aan bij leerlingen van groep 8. De uitdaging voor de school is om de identiteit van de school te behouden, ook nu we behoorlijk groeien. Dus blijvend investeren in zaken als: kleinschaligheid, een goede sfeer en een veilige omgeving.

3.2.5 Sint-Maartenscollege

Het schooljaar 2019-2020 kreeg ook voor het Sint-Maartenscollege een bijzondere lading toen de deuren dicht moesten door de coronamaatregelen in maart 2020. De school heeft onderwijs en toetsen op afstand georganiseerd en is in juni weer open gegaan met halve klassen. Samen hebben we de corona-periode zo goed mogelijk vormgegeven.

Missie

Wij zijn in verbinding met elkaar en onze leerlingen. Dit vinden we vanuit onze katholieke identiteit en jarenlang opgebouwde schoolcultuur essentieel. De gemeenschap die ons bindt, is dan ook groter dan alleen de optelsom van alle individuen die er deel van uit maken. Dit betekent dat we ook verbinding willen leggen tussen de leerlingen en de maatschappij. Het is ook onze missie om leerlingen een brede vorming aan te bieden. Als zij het Maartens verlaten, hebben zij niet alleen veel kennis en vaardigheden geleerd, maar ook wat het betekent om onderdeel uit te maken van een samenleving waarin we allemaal verantwoordelijk zijn voor het geheel. Op het Maartens geloven we in de kracht van duidelijkheid. Bij ons weet je waar je aan toe bent: wat er van je verwacht wordt en wat je van anderen mag verwachten.

Visie

Het belangrijkste resultaat van schooljaar 2019-2020 op het Maartens is het schoolplan 2020-2024. Dat is

tot stand gekomen door uitgebreide gesprekken met medewerkers, ouders en leerlingen. Samen hebben we niet alleen de missie en visie van de school geformuleerd, maar ook de drie speerpunten voor de periode 2020-2024 bepaald:

1. **Brede vorming:** leerlingen ontwikkelen zich tot de beste versie van zichzelf. Hierbij leren ze zichzelf kennen, leren ze eigen verantwoordelijkheid nemen en kunnen ze zichzelf verhouden tot de samenleving waar ze deel vanuit maken. Het vak godsdienst en het kunst- en cultuuronderwijs zien we hierbij als essentieel.
2. **Breed aanbod:** op onze school willen we leerlingen op alle afdelingen een balans bieden tussen kennisvakken, kunstvakken en bewegingsonderwijs.
3. **Leerlingbegeleiding:** al jarenlang staat het Maartens bekend om een sterke en inclusieve leerlingbegeleiding. Wij vinden dat op onze school alle leerlingen de begeleiding krijgen die ze nodig hebben. Bij de ontwikkeling van leerlingbegeleiding zien we een sterkere rol voor de mentor, interne en externe experts en ouders.

Resultaten

Uiteraard heeft onze school zich ook op andere facetten nadrukkelijk laten zien. Een overzicht, aan de hand van de jaardoelen:

- We hebben 259 leerlingen in tien brugklassen aangenomen. We zijn tevreden met de verdeling van de leerlingen over de klassen, alleen hadden we graag twee klassen tweetalig vwo willen kunnen vullen (in plaats van één).
- De examenresultaten waren fenomenaal: 100 procent geslaagden mavo en vwo en 99 procent havo. Deze cijfers kunnen uiteraard niet los gezien worden van het wegvallen van het centraal examen door de coronamaatregelen.
- Met een gemiddeld verzuimpercentage onder het personeel van 1,16% heeft het Maartens het bijzonder goed gedaan.
- We hebben tevredenheidsonderzoeken uitgezet onder leerlingen en ouders. Leerlingen geven het Maartens een 7,28 (landelijk 7,23) en ouders een 8,17 (landelijk 8,07).
- We hebben de structuur van de staf herzien. Vanaf schooljaar 2020-2021 ligt de focus van de afdelingsleiders op het personeel en in tweede instantie op het onderwijs. Zij hebben veel minder met leerlingen te maken; dat is vooral het terrein van de coördinatoren. Door deze structuurwijziging zal het mogelijk zijn ons op ontwikkeling gerichte personeelsbeleid uit te voeren.
- We hebben het jaar financieel gezond afgesloten. We hebben ruimte gevonden om na een uitgebreide sollicitatieronde diverse collega's een promotie naar LC en LD te geven.
- In overleg met de MR en diverse ambtenaren van het ministerie van OCW hebben we een gesprek opgestart om structureel iets te kunnen doen tegen de hoge werkdruk.
- Helaas zijn veel activiteiten door de coronasituatie niet doorgegaan. Voordat de school dicht moest hebben we er gelukkig een aantal wel kunnen organiseren. Hoogtepunten waren de Maartensdag van november 2019, de nachtelijke marathonwandeling van honderd leerlingen voor het goede doel en de gymnasiumdag van februari 2020. Ook waren we trots op de persoonlijke diplomauitreikingen die we coronaproof konden organiseren.

3.2.6 Veurs Lyceum

In het schooljaar 2019-2020 is het nieuwe schoolplan samengesteld door een vertegenwoordiging van ouders, leerlingen en collega's. Het schoolplan heeft geresulteerd in een nieuwe missie en visie. Hieruit zijn de vijf ambities geformuleerd voor de komende vijf schooljaren.

Ambities Veurs Lyceum

1. We bieden onze leerlingen uitdagend en doelgericht onderwijs.
2. Alle leerlingen op het Veurs Lyceum voelen zich uitgedaagd. Ze worden in en buiten de lessen gemotiveerd om te leren en zich te ontwikkelen.
3. Het Veurs Lyceum is in de wijde omgeving de toonaangevende school voor leerlingen die bèta-getalenteerd en/of -geïnteresseerd zijn om via die weg hun vaardigheden te ontwikkelen.
4. Leerlingen op het Veurs Lyceum voelen zich gezien en gehoord.
5. We werken samen aan een doorgaande ontwikkeling van onze leerlingen, onszelf, van ons eigen handelen en van de school.

Lesgeven in coronatijd

In schooljaar 2019/2020 stonden we voor de uitdaging om in korte tijd vorm te geven aan online onderwijs voor al onze leerlingen en aan het afronden van de examens voor onze examenkandidaten, zonder een centraal examen. We zijn als school en als team bijzonder trots op de wijze waarop we hieraan invulling hebben gegeven. In een week tijd is het onderwijs zo ingericht dat alle leerlingen via Google Classroom via gestandaardiseerde werkwijzers aan de slag konden met de vakken, begeleid door de docenten. We hebben vastgehouden aan de 80-minuten-lessen, waarin de docent met behulp van beeld, Google Meet en de chat lesgaf en de leerlingen begeleidde bij het vak. Wekelijks werden leerlingen en ouders op de hoogte gehouden via Informatiebulletins. Collega's hebben nieuwe

manieren van toetsing onderzocht en uitgezet. Collega's en externe experts hebben andere docenten begeleid bij het geven van online lessen. Er was ook gerichte aandacht voor die leerlingen die extra hulp of aandacht verdienden in de uitdagende tijd van de lockdown.

Delen van successen

Naast alle activiteiten rondom corona hebben we als school ook veel belangrijke stappen kunnen zetten die voortkomen uit het nieuwe schoolplan. Hieronder een korte opsomming van onze successen:

- In uitdagende tijden hebben de collega's bergen werk verzet voor goede online lessen en hebben mentoren goed contact weten te houden met de leerlingen thuis.
- Het onderwijsondersteunend personeel heeft in en om het schoolgebouw qua onderhoud veel aangepakt.
- Het aantal geslaagden stemde de school zeer tevreden: mavo 100% geslaagd, havo 98% en vwo 98% geslaagd.
- De nieuwe organisatiestructuur (rector, conrector onderwijs, conrector bedrijfsvoering en vijf teamleiders) heeft zijn eerste vruchten afgeworpen. De teamleiders geven leiding aan een team van acht docenten/mentoren om zo personeelsbeleid meer centraal te kunnen stellen. De rector en conrector onderwijs begeleiden samen alle nieuwe collega's in hun eerste jaar op het Veurs Lyceum.
- Het verticaal mentoraat (mentor is begeleider van leerlingen uit klas 2, 3 en 4) in de mavo-afdeling is verder verfijnd.
- Op 12 januari 2021 heeft het bestuur van Stichting Technasium het predicaat Technasium uitgereikt aan het Veurs Lyceum.
- Het Technasium-team heeft het eerste programma ontwikkeld voor het Technasium-vak Onderzoek & Ontwerpen (O&O).
- Als school zijn we toegetreden tot het Platform Economie, Onderwijs & Arbeidsmarkt waarin bedrijven en de gemeente Leidschendam-Voorburg participeren.
- We hebben onze vacatures kunnen vervullen op het gebied van natuurkunde, scheikunde, biologie en informatica.
- De school heeft de nieuwe huisstijl ontwikkeld; de uitkomsten van twee inspirerende workshops vormden het uitgangspunt voor de nieuwe profilering van de school.
- De school heeft een nieuwe conrector onderwijs en conrector bedrijfsvoering kunnen benoemen met ingang van 1 augustus 2020.
- Ook in coronatijd hebben we onze examenleerlingen een bijzondere diploma-uitreiking kunnen geven: de Walk of Fame was een daverend succes!

Al met al kijkt het Veurs Lyceum positief terug op het schooljaar 2019-2020. Bijzonder trots zijn we op de wijze waarop leerlingen, medewerkers en ouders omgegaan zijn met alle uitdagingen en veranderingen.

3.2.7 Veurs Voorburg

In december 2019 hebben we ons nieuwe schoolplan gepresenteerd met de titel 'Wat aandacht krijgt groeit'. Hierin hebben we onze ambities voor de komende vier jaar beschreven. De hoofdthema's waar we ons op willen richten zijn toekomstbestendig onderwijs, didactiek, effectief toetsen, ondersteuning van leerlingen en Growth Mindset.

Daarnaast hebben we de ambitie uitgesproken dat we allemaal eigenaar zijn en blijven van dit schoolplan. Daarom hebben we een aantal kartrekkers benoemd die 'leiding' gaan geven aan het veranderingsproces. Deze teacher leaders worden hierin begeleid door onze innovator en waar nodig ondersteund door externe experts.

Vanaf de start van het schooljaar 2019-2020 lag de focus op de resultaten van de school. Met name die van de kader- en theoretische leerwegen vroegen om aandacht. Hierover zijn we met sectieleiders en met secties in gesprek gegaan. Daarnaast hebben teamleiders de opdracht gekregen om de voortgang van de leerlingen in een breder kader te bekijken. Bevorderingsbesluiten in de ene afdeling hebben invloed op de resultaten van de school als geheel.

Ten behoeve van de resultaten is daarnaast begonnen met de ontwikkeling van een examentraining voor de examenkandidaten. Met behulp van externe begeleiding is een programma gemaakt waardoor leerlingen in de week voor de start van het centrale examen op specifieke onderdelen worden begeleid.

En toen gingen de scholen dicht… Op 16 maart 2020 werden we geconfronteerd met een nieuwe realiteit. Corona dwong ons de deuren te sluiten en ons onderwijs om te gooien. Door de directie en het MT is hier een strakke regie op gevoerd. Twee dagen na het sluiten van de deuren hadden wij digitaal onderwijs 'in de lucht'. Hierbij zijn sturende keuzes gemaakt waarbij we telkens de belangen van leerlingen en collega's in het oog hebben gehouden. In een tevredenheidsmeting die wij in mei hebben gehouden kregen wij zeer positieve feedback van ouders over de periode van de lockdown.

Deze crisis heeft ons veel geleerd en tijdens de crisis is er veel geleerd. Wij hebben ingezien dat onderwijs op afstand niet geschikt is voor een groot deel van onze leerlingen. Onze leerlingen zijn praktisch ingesteld en komen in contact met hun docenten tot hun recht. Ditzelfde geldt trouwens ook voor onze collega's. Ook zij snakken naar het werken op school. Ook werd zichtbaar hoe groot de verschillen zijn in digitale vaardigheden. De overgang naar online of hybride onderwijs was voor iedereen een grote uitdaging. Onder leiding van onze onderwijs-innovator is in deze periode gekeken hoe we de dingen die we hebben geleerd, kunnen vasthouden.

De wijziging in het onderwijs vroeg ook verschillende keren om een aanpassing in het programma van toetsing en afsluiting (pta). Dit was een intensief en leerzaam proces. Vanwege de aandacht voor deze pta's is ook opnieuw met extra aandacht naar de inhoud van deze programma's gekeken. Op basis hiervan hebben we diverse aanpassingen gedaan in de pta's van dit jaar.

Vanwege het coronavirus is in schooljaar 2019-2020 veel tegelijk opgepakt en veranderd. Nieuwe richtlijnen en inzichten vroegen telkens om nieuwe antwoorden. Corona heeft daarnaast ook diverse ontwikkelingen vertraagd. Het schoolplan is niet het spoorboekje geworden zoals dat was bedoeld. Ook hebben kartrekkers niet de kans gekregen om met projectgroepen te starten. Deze stappen in het proces hebben we doorgeschoven naar september 2020.

4 Personeel

In het schooljaar 2018-2019 is een werkgroep binnen Scholengroep Spinoza aan de slag gegaan om het strategisch personeelsbeleid verder vorm te geven. Strategisch personeelsbeleid gaat over het met elkaar verbinden van de organisatiedoelen, maatschappelijke doelen en de doelen van individuele medewerkers. Dat heeft onder andere geleid tot een discussiestuk dat verder besproken is op één van de studiedagen voor de schooldirecties in januari 2020. Eén van de uitkomsten was dat alle schooldirecties van mening waren dat strategisch HRM vooral verder vormgegeven dient te worden vanuit de scholengroep als geheel. Dat heeft geresulteerd in de ambities die in hoofdstuk 2.1. zijn verwoord. De basis voor de verdere vormgeving van strategisch HRM in de komende jaren is met name de ambitie: *"Spinoza is een aantrekkelijke en professionele werkgever waarbij zowel binnen als tussen de scholen maar ook met externe organisaties wordt samengewerkt en werknemers continu worden uitgedaagd om zich optimaal te ontwikkelen met als doel kwalitatief en professioneel personeel aan te trekken en te behouden om zo de kwaliteit van het onderwijs verder te kunnen vergroten"*.

Regionale rol

Daarbij richt Scholengroep Spinoza zich niet alleen op de eigen scholen. Spinoza heeft ook een voortrekkersrol als penvoerder voor de RAP-regio In en om het Groene Hart, omdat wij het van belang achten dat ook de regio waarin onze scholen zich bevinden een sterke rol dient te vervullen op de arbeidsmarkt. De RAP-regio, ontstaan als uitvloeisel van de regeling Regionale Aanpak Personeelstekort, heeft als doel:

1. Loopbaanpaden ontwikkelen (binnen en buiten het onderwijs, tussen sectoren);
2. Innovatie bewerkstelligen (kennisdeling, denktank, onboarding/binnenboord houden van personeel, aantrekkelijke werkgever);
3. Oprichten van een netwerk van HR-professionals in het vo en mbo die met elkaar op strategisch en tactisch niveau best practices delen op basis van een open uitwisseling, gericht op een organische wijze van samenwerking;
4. Behoud van docenten via een gezamenlijke aanpak van scholen, met onder andere een focus op zij-instroom (via UWV, bedrijven met overcapaciteit, ministeries, hybride docenten).

Deze doelen worden bereikt via een aantal programmalijnen waarbij faciliteiten beschikbaar worden gesteld aan scholen en schoolbesturen. Daarnaast wordt er uitgebreid campagne gevoerd in de regio om nieuwe medewerkers te werven, met name zij-instromers.

HR2day

Dit schooljaar is besloten om een extra kwaliteitsimpuls te geven aan het HR-systeem HR2day. We hebben daartoe een samenwerkingsovereenkomst gesloten met Qualiant, een preferred supplier van de software van HR2day. Met hen zijn de functionaliteiten van HR2day verder verbeterd en zijn er afspraken gemaakt om op basis van een werkagenda te komen tot een

zo goed mogelijk functionerend systeem. Dat heeft er onder andere toe geleid dat meer functionaliteiten beschikbaar zijn gekomen in de selfservice van HR2day en dat alle documenten digitaal worden ondertekend. Hierdoor kan nu nog efficiënter worden gewerkt in de relatie tussen scholen en het bestuursbureau, wat de kwaliteit van de aanlevering van de gegevens en de output hiervan ten goede komt.

Werving personeel

Een van de successen die we met elkaar hebben bereikt, betreft de werving van nieuw personeel, in het bijzonder docenten. Als een van de weinige schoolbesturen staan wij op de homepage van Meesterbaan, wat leidt tot extra aandacht voor Spinoza. Daarnaast zijn in samenspraak met de directies van de scholen alle schoolprofielen vernieuwd met uitnodigende teksten.

4.1 Bevoegdheid

De scholen van Scholengroep Spinoza zijn zich ervan bewust dat zij het onderwijs aan de aan hen toevertrouwde leerlingen alleen goed kunnen verzorgen, als zij in ieder geval gekwalificeerde docenten in dienst hebben. Het is daarom belangrijk dat de docenten zoveel mogelijk in het bezit zijn van een juiste bevoegdheid om les te geven.

In het schooljaar 2019-2020 beschikt 89% van de docenten van Scholengroep Spinoza over een bevoegdheid tot lesgeven. Dat percentage is gelijk aan vorig schooljaar. Dit wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt doordat er op diverse scholen veel jonge docenten zijn benoemd die nog bezig zijn om hun bevoegdheid te halen. Daarnaast hebben wij te maken met de effecten van het oplopend lerarentekort waardoor het voor sommige vakken heel lastig is om direct bevoegde docenten te benoemen.

In het schooljaar 2019-2020 zijn met alle nieuwe en onbevoegde docenten maatwerkafspraken gemaakt om de bevoegdheid binnen een afgesproken termijn te behalen. Dit is veelal gebeurd in de vorm van studieovereenkomsten waarbij extra facilitering in tijd en geld is geboden. Met de docenten die reeds in de opleiding zitten, wordt de voortgang van de studie geregeld besproken.

4.2 Strategische samenwerking externe partijen flexibele inzet

Elk schoolbestuur heeft te maken met het ontstaan van vacatures gedurende een schooljaar. De oorzaak hiervan kan het (plotselinge) vertrek van docenten zijn, maar heeft veelal ook te maken met het ziekteverzuim van het zittend personeel. Om ons te ondersteunen bij het vervullen van vacatures had Scholengroep Spinoza behoefte aan een strategische samenwerking met een of meer partijen die niet alleen kunnen voldoen aan onze vraag, maar ook concurrerende tarieven hanteren, een aanpak hanteren die gestoeld is op wederzijds vertrouwen en die een duurzame relatie willen aangaan. Op basis van een brede marktverkenning werken wij sinds 1 december 2018 tot tevredenheid samen met Metafoor Onderwijs en de Bijlesstudent. Beide partijen hebben ook dit schooljaar kunnen voldoen aan onze vraag, al is de flexibele inzet dit schooljaar een stuk lager geweest vanwege het substantieel lagere verzuimpercentage.

4.3 Regionale samenwerking arbeidsmarkttekort

Het voortgezet onderwijs in Nederland krijgt in de periode 2019-2024 te maken met een dalende werkgelegenheid voor leraren. Die daalt naar verwachting met 3 procent, vooral veroorzaakt door dalende leerlingenaantallen. In tegenstelling tot het landelijke beeld stijgt de werkgelegenheid in de regio Zuid-Holland-Centraal, waartoe Scholengroep Spinoza behoort, in die periode de sterkste stijging met ruim 5 procent. De combinatie van stijgende leerlingenaantallen en een forse te verwachten uitstroom van leraren (met name door het gebruik van (pré)pensioen) betekent dat er de komende jaren in onze regio sprake is van een gespannen arbeidsmarkt. Om die reden hebben 10 schoolbesturen in de regio In en om het Groene Hart, waaronder Spinoza als penvoerder, besloten om de handen ineen te slaan en de samenwerking met elkaar te zoeken om het tekort zo klein mogelijk te maken. De deelnemende schoolbesturen hebben met elkaar de volgende programmalijnen ontwikkeld:

- Programmalijn 1: Bevorderen Zij-instroom
- Programmalijn 2: Opscholing in tekortvakken
- Programmalijn 3: Netwerk strategisch HR
- Programmalijn 4: Begeleiding startende leraren

Voor elke programmalijn is een ruim budget beschikbaar om invulling hieraan te geven.

4.4 Participatiewet

Binnen de overheidssector moet er nog steeds een inhaalslag gemaakt worden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan aan te bieden. Scholengroep Spinoza heeft er de afgelopen jaren overwegend positieve ervaringen mee opgedaan. Een aantal jaren geleden heeft Scholengroep Spinoza besloten om in het kader van de Participatiewet de functie van hulpconciërge open te stellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op dit moment vallen 6 Spinoza-medewerkers onder deze doelgroep. De meeste van hen zijn inmiddels in vaste dienst en sommigen zijn doorgestroomd naar een nieuwe functie.

4.5 Ziekteverzuimbeleid

Sinds het schooljaar 2018-2019 werken we met een nieuw verzuimbeleidsplan. Kern hiervan is de continue dialoog tussen werkgever en werknemer over het verzuim. Bovendien zijn sinds 1 augustus 2018 twee nieuwe bedrijfsartsen/medisch adviseurs, Pasha en Vink, aan ons verbonden. De nieuwe aanpak heeft meteen al in het eerste jaar veel succes opgeleverd. Niet alleen zijn alle leidinggevenden getraind in het voeren van het juiste verzuimgesprek, ook de permanente aandacht voor datgene dat medewerkers nog wel kunnen, heeft geleid tot een daling van het verzuim van bijna 20%. Dit schooljaar is er zelfs sprake van een nog sterkere daling van het verzuim. De verzuimreductie ten opzicht van vorig schooljaar bedraagt namelijk 35%. Scholengroep Spinoza heeft twee casemanagers in dienst die de begeleiding van het verzuim coördineren. Zij maken daarbij gebruik van een breed scala aan instrumenten zoals een deskundigenoordeel, reintegratietraject tweede spoor, een expertiseonderzoek of een outplacementtraject. In het schooljaar 2019-2020 is daarmee een bedrag gemoeid van ruim € 45.000,--.

In het schooljaar 2019-2020 bedraagt het verzuimpercentage van Scholengroep Spinoza 3,19%. Dat is substantieel lager dan in de schooljaren 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 en 2018-2019 met percentages van respectievelijk 5,27%, 5,26%, 6,00% en 4,87%.

In hoofdstuk 9 Scholengroep Spinoza in Cijfers wordt nader aandacht besteed aan onder andere de verzuimgegevens.

4.6 Arbobeleidsplan

In het schooljaar 2018-2019 heeft een brede projectgroep, samengesteld uit vertegenwoordigers van de scholen en het bestuursbureau van de scholengroep, een nieuw arbobeleidsplan ontwikkeld. In het schooljaar 2019-2020 zijn eerste aanzetten gegeven tot het opstellen van een nieuw format voor het schoolveiligheidsplan. Ook is met elkaar gesproken over het uitvoeren van een quickscan psychosociale arbeidsbelasting. Vanwege COVID-19 zijn beide instrumen-

ten nog niet verder geïmplementeerd; dat zal in het schooljaar 2020-2021 verder zijn beslag krijgen.

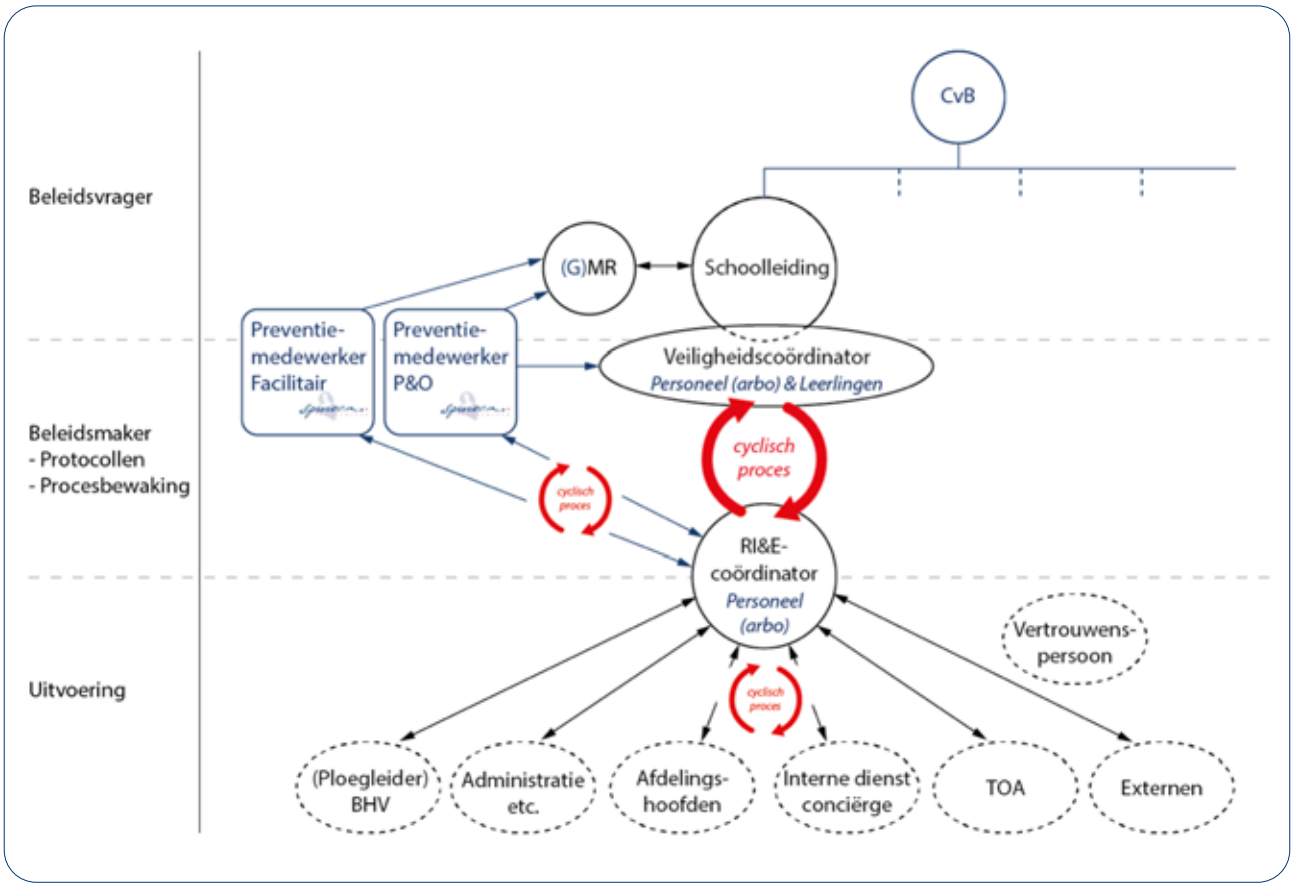
Het arbobeleidsplan beschrijft een Spinozabreed kader. Hierbinnen kunnen de scholen zelf invulling geven aan het arbobeleid, afhankelijk van de specifieke omstandigheden op de school.
Het arbobeleidsplan is deels gebaseerd op de handreiking van VOION, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van het voortgezet onderwijs, en is een doorontwikkeling van een inventarisatie naar aanleiding van de RI&E-toetsing. Het arbobeleidsplan belicht twee gebieden: fysieke en sociale veiligheid, waarbij sociaal ook verzuimbeleid betreft. In het beleidsplan geven we invulling aan wat in essentie arbobeleid voor ons is en hoe we de (preventieve) arbozorg hebben georganiseerd. Daarnaast hebben we aan de RI&E-toetsing protocollen gekoppeld en vastgesteld.

In een organisatieschema ziet e.e.a er als volgt uit: Zowel de organisatiestructuur als de protocollen zijn voortgekomen uit voorstellen van een werkgroep, waarin de scholen zijn vertegenwoordigd. De werkgroep zal de komende jaren blijven functioneren als een platform en aanjager binnen de scholengroep om het arbobeleid permanent op de agenda van de scholen en het bestuur te houden.

Naast het arbobeleidsplan zorgen we als schoolbestuur dat we de dagelijkse werkelijkheid rond veiligheid en gezondheid zo goed mogelijk begeleiden. Dit jaar hebben 117 medewerkers een EHBO- of BHV-diploma, ruim boven de norm die de wetgever hanteert.

4.7 Arbeidsvoorwaarden

Scholengroep Spinoza volgt in zijn primaire arbeidsvoorwaardenbeleid de bepalingen uit de cao vo.
De huidige cao heeft een looptijd tot 1 januari 2021. Personeelsleden in het onderwijs zijn nog altijd zeer trouw aan de sector en hun werkgever. Dat komt onder andere tot uitdrukking in de ambtsjubilea voor 25 respectievelijk 40 jaar onderwijsdiensttijd. In het schooljaar 2019-2020 heeft Scholengroep Spinoza 18 jubilarissen gehad, die allen op eigen wijze een bijdrage hebben geleverd aan het onderwijs in Leidschendam-Voorburg.



Afbeelding: Arbobeleidsplan in schematische weergave

In het onderwijs is elk personeelslid verplicht aangesloten bij de pensioenvoorziening van het ABP. De onderwerpen pensioen, pensioenopbouw en met name pensioenuitkering zijn voor iedere werknemer een belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Het waardevaste aanvullend pensioen is door de macroeconomische ontwikkelingen van de laatste jaren en de veranderende samenstelling van de bevolking allang geen zekerheid meer. Dat betekent dat wij als werkgever er rekening mee zullen moeten houden dat personeelsleden steeds langer in dienst blijven en zij dit op zo duurzaam mogelijk manier kunnen doen.

Werkgevers in het onderwijs hebben de mogelijkheid om twee collectiviteiten voor hun personeel aan te bieden die een raakvlak hebben met pensioen en sociale zekerheid, te weten de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de nabestaandenverzekering. De semi-collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering biedt Scholengroep Spinoza al sinds 2016-2017 aan al het personeel aan. Hiermee is iedereen die dat wil, verzekerd tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid, een financiële terugval die zeer ingrijpend kan zijn. Wanneer personeelsleden geen gebruik willen maken van deze collectiviteit kunnen zij een afstandsverklaring ondertekenen. Het belang van een arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt door het grootste deel van het personeel onderkend, want 92% van de medewerkers is aangesloten bij deze regeling. Zij krijgen daardoor een premiekorting van 20%, wel iets lager dan voorgaand jaar.

Voor de nabestaandenverzekering gelden cijfers van een heel andere orde. Slechts 3% van het personeel is verzekerd via deze collectieve regeling, mede omdat het risico voor menig personeelslid van een andere omvang is of omdat een personeelslid zich al op een andere wijze hiervoor heeft verzekerd.

4.8 Eigenrisicodragerschap sociale zekerheid

Scholengroep Spinoza is al sinds jaren eigenrisicodrager voor de uitkeringslasten van diverse sociale verzekeringswetten (ZW, WW en WGA/WIA). Wij hebben daar in het verleden bewust voor gekozen omdat wij ervan overtuigd zijn dat wij de kosten zelf beter kunnen beheersen dan het UWV, dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van de collectieve regeling van niet-eigenrisicodragers. Wij kennen onze (ex-)medewerkers namelijk beter dan een externe

organisatie en zijn op die manier veel beter in staat om maatwerk te leveren. Voor ons is het eigenrisicodragerschap een logisch sluitstuk van ons preventiebeleid. Dat begint bij het voeren van de juiste gesprekken met personeelsleden die om welke reden dan ook dreigen uit te vallen. Veelal in een voorfase zijn wij met elkaar op zoek naar een passende oplossing. Hierdoor komen medewerkers zo min mogelijk in een uitkeringssituatie terecht, wat ook voor hen op de lange termijn de minst gunstige oplossing is. Mochten medewerkers uiteindelijk toch in een uitkeringssituatie belanden, zorgen wij er samen met ons partnernetwerk voor dat medewerkers zo snel mogelijk weer elders een passende baan weten te vinden.

Financieel gezien is het eigenrisicodragerschap een groot succes, vooral bij de WIA. Wij hebben ervoor gekozen om het risico niet te herverzekeren en sparen daardoor feitelijk de collectieve premie uit die we anders aan het UWV zouden moeten afdragen. Deze collectieve premie bedraagt 6,77% van de loonsom van de scholengroep. Een besparing van omgerekend bijna € 1,5 miljoen per jaar. Daar staan in het schooljaar 2019-2020 uitkeringskosten WIA tegenover van in totaal slechts € 149.800,--.

Het eigenrisicodragerschap voor de Werkloosheidswet (WW) en de Bovenwettelijke werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs(WOVO) neemt een bijzondere plaats in. Dit eigenrisicodragerschap is geen keuze van een werkgever, maar sinds 2007 al een verplichting voor elke voortgezet onderwijsinstelling. Doel van deze verplichting is een financiële bewustwording bij onderwijsinstellingen tot stand te brengen waardoor de kosten voor de WW/ WOVO beheersbaar blijven. Van alle kosten wordt 25% in rekening gebracht bij het schoolbestuur; 75% wordt collectief als een budgetkorting op de lumpsumbekostiging in mindering gebracht. Doordat slechts een kwart van de kosten direct bij de werkgever in rekening wordt gebracht, is er eigenlijk geen echte stimulans voor een werkgever om deze kosten zo laag mogelijk te houden. Dat zien we ook terug in het bedrag dat gemoeid is met de kosten voor WW en WOVO. Voor Scholengroep Spinoza gaat het in totaal om een bedrag van € 577.295,--. Dat is bijna vier keer hoger dan het bedrag voor de WIA, waar de werkgever wel volledig eigenrisicodrager is.

De kosten voor het eigenrisicodragerschap in het schooljaar 2019-2020 voor de Ziektewet (ZW) bedragen € 42.300,--. Dat is meer dan de helft minder dan vorig schooljaar.

4.9 Transitievergoeding

Op 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking getreden als opvolger van Wet werk en zekerheid. De WAB gaat anders om met de transitievergoeding. Zo maken tegenwoordig alle medewerkers, waarvan het dienstverband op verzoek van de werkgever wordt beëindigd, aanspraak op een transitievergoeding. Voorheen moest er sprake zijn van dienstverband van minimaal twee jaar. Tegelijkertijd is de opbouw van het aantal dienstjaren voor de berekening van de omvang van de vergoeding gemitigeerd, waardoor de hoogte van de vergoeding lager wordt dan voorheen.

In 2019-2020 is in totaal voor een bedrag van ruim € 46.000,-- betaald voor een transitievergoeding aan diverse medewerkers.

5 Financieel beleid

5.1 Algemeen

Scholengroep Spinoza heeft een sterke financiële positie. Het vermogen is toereikend en de scholengroep is in staat om ontwikkelingen en investeringen, die de huidige tijd en samenleving vereisen, in gang te zetten. Dit geeft ons de mogelijkheid om na te denken over investeringen en uitgaven in een veranderende samenleving op het gebied van onder meer personeel, huisvesting en ICT. In de recent door OCW vastgestelde signaleringswaarde blijft het vermogen van Spinoza binnen de normen.

De Spinoza-scholen hebben een eigen financiële verantwoordelijkheid voor hun schoolexploitatie. De scholen hebben de afgelopen jaren reserves opgebouwd die ze kunnen inzetten voor incidentele innovaties, ontwikkelingen of optimalisatie binnen hun eigen schoolorganisatie.

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 Spinoza-niveau;
- Elk kwartaal een financiële rapportage;
- De jaarrekening en het schooljaarverslag als afronding van de jaarcyclus.

5.2 Beheersing bedrijfsvoering

Met behulp van de tools die we als organisatie beschikbaar hebben, zoals digitale tools (Capisci, Cum Laude), en door steeds verdergaande professionalisering en brede samenwerking tussen de scholen en het bestuursbureau, is het mogelijk de bedrijfsvoering steeds beter te beheersen. Door vroegtijdige signaleringen en periodiek overleg zijn we in staat met elkaar waar nodig snel actie te ondernemen. De korte lijnen in onze organisatie versterken dat.

Inmiddels werken we nu twee jaar met ProActive (nieuwe naam Spend Cloud) ten aanzien van de digitale facturenflow. Dit geeft ons de mogelijkheid het factuurproces juist en volledig te beheersen.

Capisci gebruiken we inmiddels drie jaar als begrotings- en realisatietool. Steeds meer medewerkers maken hiervan gebruik. Met deze tool kunnen we op veel niveaus opbrengsten en kosten inzichtelijk maken. Vanaf schooljaar 2020-2021 is ook de investeringsmodule binnen Capisci in gebruik, zodat we ook in één systeem investeringen en exploitaties kunnen begroten en bewaken. Op korte termijn zal daaraan een dashboard, Cockpit, worden toegevoegd en zijn we van plan datawarehouse-activiteiten te ontwikkelen.

5.3 Contractregistratie

Vorig schooljaar zijn we gestart met een online contractmodule, Pactum. Hierin worden contracten geregistreerd en kunnen vervaltermijnen bewaakt worden. Voor de volledige implementatie trekken we twee schooljaren uit. Gestart is met de vastlegging van contracten op het gebied van huisvesting. Inmiddels zijn daar ook andere contracten aan toegevoegd en zullen we gaan testen hoe de signalering en bewaking werkt.

5.4 Vereenvoudiging bekostiging

De OCW-bekostiging zal naar alle waarschijnlijkheid met ingang van 2022 gaan wijzigen. Er zal dan geen aparte lumpsum personeel, materieel en gratis boeken meer zijn. Deze worden bij elkaar gevoegd. De veranderingen in het nieuwe model voor de bekostiging van het voortgezet onderwijs zijn:

- Scholen krijgen gelijke bijdragen voor gelijke leerlingen. Het maakt niet meer uit welke onderwijssoorten de school aanbiedt.
- Een gelijk bedrag voor alle onderbouwleerlingen en voor alle bovenbouwleerlingen in het vwo, havo, mavo en de gemengde leerweg in het vmbo.
- Een gelijk bedrag voor alle leerlingen in het praktijkonderwijs en de bovenbouwleerlingen in het vmbo (basis en kader).
- Voor alle hoofdvestigingen en voor alle permanente nevenvestigingen is een vast bedrag beschikbaar. Het maakt niet uit welk onderwijs de vestigingen aanbieden.

Er is een algemene overgangsregeling van vier jaar. De regeling bouwt de toe- of afname van de bekostiging ieder jaar met 20% op of af. Hierdoor krijgt het schoolbestuur niet direct op 1 januari 2022 met het berekende herverdeeleffect te maken. Dat gebeurt pas op 1 januari 2026.

De allocatie-effecten binnen Spinoza worden te zijner tijd nog berekend.

5.5 Risico's bedrijfsvoering

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

- 2020 heeft ons geleerd dat een extern effect als COVID-19 een wereldwijde invloed heeft. Voor onze organisatie betekent dit vooral extra kosten als gevolg van maatregelen en het inrichten en uitvoeren van afstandsonderwijs.
- Onduidelijkheid in planning en toekenning van extra overheidsinkomsten. De toekenning vindt laat plaats. Hierdoor is het vaak lastig deze extra inkomsten op de juiste momenten voor de juiste bestedingen aan te wenden.
- 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. Hier zal scherp gestuurd moeten worden op een kwalitatief goed gebouw binnen de toch wel krappe financiële kaders die de gemeente heeft gegeven. Overschrijdingen komen voor rekening van Spinoza.
- De gemeente Leidschendam-Voorburg heeft het Integraal Huisvestingsplan vastgesteld. Dit kan mogelijk leiden tot extra kosten qua onderhoud en renovatie voor het Sint-Maartenscollege, Veurs Lyceum en Dalton Voorburg.
- Investeringen op ICT-gebied kunnen financiële en liquiditeitsrisico's met zich meebrengen. 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.

5.6 Financiële kengetallen

Op kalenderjaarbasis is een balans samengesteld, waaraan onderstaande kengetallen zijn ontleend. Hieruit blijkt de financiële gezondheid van onze scholengroep.

Kengetallen	2019	2018	2017
Eigen vermogen	13.838	11.251	9.923
Totaal vermogen	25.008	22.421	19.995
Solvabiliteitsratio	55,33%	50,18%	49,63%
Solvabiliteitsratio (incl. voorzieningen)	74,53%	70,96%	66,49%
Solvabiliteitsratio (incl. voorzieningen/excl. vordering OC en W)	71,86%	67,68%	62,18%
Liquiditeit	272,77%	235,68%	208,68%
Rentabiliteit	10,35%	5,92%	11,54%
Weerstandsvermogen	26,20%	22,03%	20,15%
Rijksbijdrage/totale baten	93,19%	93,56%	93,98%
Personele lasten/totale lasten	78,32%	80,78%	80,23%
Materiele lasten/totale lasten	21,68%	19,22%	19,77%

Het vermogen van Scholengroep Spinoza eind schooljaar 2019-2020 is als volgt weer te geven:

	Algemene reserve	Reserves scholen	Totaal vermogen
31 juli 2019	7.774.395	3.504.386	11.278.781
Resultaat 2019/2020	1.417.203	-335.111	1.082.092
31 juli 2020	**9.191.598**	**3.169.275**	**12.360.873**

De scholen hebben zelf de mogelijkheid om een reserve op te bouwen. Zij kunnen deze 'schoolreserve' in beperkte mate jaarlijks inzetten voor specifieke doeleinden. In schooljaar 2020-2021 wordt een externe risicoanalyse uitgevoerd, mede om het gewenste of noodzakelijke vermogen te onderbouwen. Het vermogen per 31 juli 2020 blijft binnen de door OCW gestelde signaleringswaarde voor scholengroep Spinoza van € 14,5 mln.

Exploitatie

Scholengroep Spinoza	Begroting 19/20	Realisatie 19/20	Begroting 18/19	Realisatie 18/19
Baten				
(Rijks) bijdragen OC en W	47.378.732	49.148.344	45.363.821	48.657.365
Overige overheidsbijdragen	934.961	1.330.340	643.833	1.313.818
Overige baten	2.053.613	1.749.484	1.970.775	2.190.288
	50.367.306	**52.228.168**	**47.978.429**	**52.161.471**
Lasten				
Personele lasten	41.785.249	40.354.065	38.192.775	41.140.608
Afschrijvingen	1.462.645	1.580.419	1.312.175	1.330.451
Huisvestingslasten	2.633.843	3.545.959	2.755.826	2.950.333
Overige instellingslasten	5.540.849	5.688.247	5.596.688	5.803.396
	51.422.586	**51.168.690**	**47.857.464**	**51.224.788**
Bedrijfsresultaat	**-1.055.280**	**1.059.478**	**120.965**	**936.683**
Financiële baten	25.000	23.434	25.000	13.842
Financiële lasten	20.000	820	20.000	3.100
	5.000	**22.614**	**5.000**	**10.742**
Totaal resultaat	**-1.050.280**	**1.082.092**	**125.965**	**947.425**

Het schooljaar 2019-2020 is afgesloten met een positief resultaat van € 1.082.092. De verschillen tussen de realisatie en de begroting zijn aan de batenkant voornamelijk gelegen in een hogere lumpsumbekostiging. Dit is met name ingegeven door een stijging van de gemiddelde personeelslast (gpl) als gevolg van de nieuwe cao vo. Uiteraard is de invloed van de cao ook terug te vinden in de hogere omvang van de personele lasten. Ook is hierin opgenomen de in december door OCW uitgekeerde aanvullende bekostiging van in totaal € 890.000. Deze post moest in 2019 worden verantwoord, maar zal worden besteed in het schooljaar 2020-2021.

Aan de uitgavenkant blijven de personele lasten ruim onder de begroting. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door minder uitgegeven bovenschoolse budgetten, anderzijds door vrijval van enkele voorzieningen op de balans. De huisvestingskosten zijn hoger dan begroot. Dit is het gevolg van een extra dotatie aan de onderhoudsvoorziening van € 650.000, die is ontstaan vanuit de actualisatie van het meerjaren onderhoudsplan. In de overige kosten zijn kosten opgenomen als gevolg van de coronapandemie. In totaal gaat dit om € 265.000 voor bewegwijzering in scholen, handgel, mondkapjes, beveiligingsschermen, annuleringskosten reizen, etc.

Door het sterke financieel bewustzijn en goede kostenbeheersing hebben de scholen in de afgelopen jaren hun begrotingen niet overschreden. Daarmee is het vermogen van de scholengroep op een aanvaardbaar niveau gekomen.

6 ICT en Innovatie

Op het moment dat de Spinoza-scholen door de coronamaatregelen moesten sluiten en onderwijs op afstand moesten gaan geven, hebben de scholen gezamenlijk grote stappen op het gebied van ICT en innovatie gemaakt. Nieuwe mogelijkheden uit de Google Education Suite werden ontdekt en meteen in de praktijk ingezet. Er was geen tijd om zaken eerst rustig uit te proberen en uit te zoeken, want de leerling moest immers thuis en online les krijgen.

Niet altijd ging dit zonder horten of stoten maar door onderlinge samenwerking is in korte tijd veel geleerd en in gang gezet. Dit gebeurde onder andere door in het IV-coördinatorenplatform en Innovation board kennis en ervaring uit te wisselen. De IV-coördinatoren hebben dit schooljaar regelmatig overleg gehad om de voordelen en valkuilen van interessante tools voor een digitale les te bespreken.

Om de docenten te ondersteunen met de vele nieuwe digitale vaardigheden die nodig waren voor onderwijs op afstand zijn er digicoaches als vraagbaak op de scholen ingezet, waaronder zelfs 'The D-team' op een school. Om de docenten verder te ondersteunen zijn er in samenwerking met Schoolblocks goed bezochte webinars georganiseerd over het gebruik van de vele nieuwe mogelijkheden met Meet, Classroom en LessonUp.

Het is de scholen gelukt om steeds beter gebruik te maken van de mogelijkheden die er zijn. Scholen die Classroom nog niet gebruikten om voor leerlingen opdrachten klaar te zetten, zijn daarmee gestart. Voor de interactieve les zetten veel scholen LessonUp in.

Voor die leerlingen die voor het onderwijs op afstand geen geschikt device tot hun beschikking hadden, zijn door de scholen Chromebooks beschikbaar gesteld. Ook zijn voor leerlingen die geen toegang hadden tot internet mobiele wifi-punten beschikbaar gesteld.

Na een succesvolle proef met het ontsluiten van digitaal lesmateriaal via COOL is dit platform op alle scholen ingezet. Hierdoor is digitaal materiaal ook beschikbaar buiten Magister om. Om ook de toegang en de gegevensuitwisseling tot digitaal lesmateriaal aantoonbaar veilig te regelen is het ECK iD ingevoerd. Eén van de scholen heeft hiervoor met een succesvolle pilot meegedaan. Komend schooljaar zal dit voor alle scholen ingevoerd worden.

Om de scholen beter te ondersteunen bij het beheer van applicaties waaronder Magister en COOL is het applicatiebeheerteam uitgebreid met extra capaciteit. Het team bestaat nu uit vier applicatiebeheerders. Het applicatiebeheerteam heeft regelmatig overleg over de lopende zaken. Het proefdraaien en de implementatie van de toestemmingsmodule in Magister is door het applicatiebeheerteam centraal opgepakt voor alle scholen.

7 Huisvesting en Facilitaire zaken

7.1 Nieuwbouw Veurs Voorburg

Onder leiding van Atelier Pro Architecten uit Den Haag heeft het ontwerpteam het gebouwontwerp voor het nieuwe Veurs Voorburg aan de Delflandlaan in Voorburg verder uitgewerkt. Na het definitief ontwerp is het plan technisch verder uitgewerkt ter voorbereiding op de Europese aanbesteding van de aannemers die het gebouw moeten gaan realiseren. De gemeente Leidschendam-Voorburg heeft inmiddels het definitieve investeringsbudget vastgesteld, gebaseerd op de geraamde kosten van het ontwerp. Op het moment van schrijven worden de aannemers via een Europese aanbesteding geselecteerd, om vervolgens te starten met de bouw in het eerste kwartaal 2021. De planning is dat Veurs Voorburg het gebouw in de zomer van 2022 in gebruik kan nemen.

7.2 Sportaccommodatie Novum-Maartenshal

In februari 2020 is de nieuwe sportaccommodatie Novum-Maartenshal aan de Marcellus Emantslaan in Voorburg in gebruik genomen. Op 5 februari is de hal feestelijk geopend door wethouder Bouw en voorzitter van ons College van Bestuur Peter Lamers.

Het Gymnasium Novum en het Sint-Maartenscollege maken inmiddels gezamenlijk gebruik van de hal en de multifunctionele ruimte boven de kleedkamers.

Drie gymzalen met een ruim bemeten vloeroppervlak kunnen door middel van flexibele wanden samengevoegd worden tot één grote sportvloer. Voorzien van een uitgebreide en moderne sportinrichting, een hoogwaardig ventilatiesysteem en duurzame installaties is de Novum-Maartenshal een solide basis voor het hedendaags sportonderwijs.

7.3 's Gravendreef College 'Op de hoek'

Omdat het aantal leerlingen van het 's Gravendreef College Leidschenveen blijft groeien, is in overleg met gemeente Den Haag besloten om naast de in 2018 in gebruik genomen tweede en derde verdieping van het voormalig kantoorpand aan de Henri Faasdreef 200 ook de begane grond en eerste verdieping te huren. In de periode van maart tot en met augustus 2020 is een indeling voor de begane grond uitgewerkt en heeft de verbouwing plaatsgevonden. Met de start van schooljaar 2020-2021 is de begane grond in gebruik genomen. De verbouwing van de eerste verdieping heeft in het vierde kwartaal van 2020 plaatsgevonden, de beoogde ingebruikname hiervan is gepland voor februari 2021.

Beide verdiepingen worden zo ingericht dat er naast enkele traditionele leslokalen een 'Vmbo-beroepenplein' gerealiseerd kan worden: een flexibel indeelbare open ruimte met diverse nissen waar praktijksituaties kunnen worden nagebootst. De lesruimtes zijn voorzien van een klimaatsysteem, verlichting en akoestiek die voldoen aan de kwaliteitseisen 'Frisse Scholen Klasse B'.

7.4 Noodlokalen Gymnasium Novum

Het Gymnasium Novum heeft voor schooljaar 2020-2021 veel aanmeldingen ontvangen. Om deze extra leerlingen goed te kunnen huisvesten, ook gezien de ruimte die de coronamaatregelen vragen, zijn in maart 2020 de voorbereidingen gestart om drie tijdelijke lokalen op het schoolterrein te plaatsen. In de zomer van

2020 zijn de cabins waarmee het gebouw is samengesteld op het grasveld naast de B-vleugel geplaatst en per september 2020 zijn ze in gebruik genomen. Voor een periode van vijf jaar vormt dit noodgebouw een aanvulling op de capaciteit van de school.

7.5 Coronamaatregelen

Naast de grote onderwijskundige uitdagingen als gevolg van de coronamaatregelen in het voorjaar van 2020, met sluiting van de scholen en vervolgens gedeeltelijke heropening in juni, is er ook op facilitair vlak veel werk verricht op de scholen om leerlingen en personeel weer zo veilig mogelijk te kunnen laten werken.
De facilitaire afdelingen van de scholen hebben in samenwerking met de afdeling Huisvesting de inkoop van beschermingsmiddelen, hygiëneproducten en bewegwijzering georganiseerd. Door regelmatig het Facilitair Overleg (digitaal) samen te laten komen zijn de krachten gebundeld om in korte tijd leveranciers, ervaringen en kennis uit te wisselen.

7.6 Facilitaire organisatie

In het voorgaande schooljaar is ter uitbreiding van de afdeling Huisvesting en Beheer een administratieve rol belegd bij een administratief medewerker. Hoewel dit procesmatige ondersteuning bood, bleek een zwaardere rol met meer inhoudelijke facilitaire expertise gewenst om de scholen op het gebied van facilitaire zaken optimaal te bedienen. Daarom is besloten om de afdeling Huisvesting & Beheer van het bestuursbureau uit te breiden met 0,8 fte, waardoor de afdeling nu 1,6 fte telt. Per 1 juli 2020 is een nieuwe adviseur Facilitair & Beheer benoemd.
De portefeuilles ‘soft services’ (procesondersteunende facilitaire zaken) en ‘hard services’ (gebouwgerelateerde facilitaire zaken) zijn in deze structuur bij de twee aparte adviseurs belegd.
Door deze uitbreiding van de capaciteit kunnen vanaf september 2020 meerdere facilitaire projecten Spinozabreed uitgevoerd worden, wat leidt tot eenduidig beheer van inkoop en contracten en daarmee tot kostenefficiëntie. Via het reeds ingestelde maandelijks Facilitair Overleg met de facilitaire collega’s van de scholen blijft een goede samenwerking tussen bestuursbureau en scholen onderling geborgd om te kunnen blijven leren en optimaliseren.

7.7 Afvalscheiding

Het afval op onze scholen werd tot op heden opgehaald in twee gescheiden stromen: papier en restafval. In 2019 is een onderzoek gestart naar het apart inzamelen van plastic als derde afvalstroom. In samenwerking met SUEZ, contractpartner voor de afvalinzameling, werden pilotprojecten uitgevoerd op het Dalton Voorburg en het Gymnasium Novum. Naast het vormgeven van de logistiek en het plaatsen van nieuwe milieustraten in de scholen, is het scheiden van afval aan de bron onder de aandacht gebracht in onder andere de mentorlessen. De bewustwording onder leerlingen is naast een postercampagne op speelse wijze vergroot door bijvoorbeeld een interactieve afvalquiz.
Met de ervaringen en kennis die op het Dalton en het Novum zijn opgedaan, zal in schooljaar 2020-2021 ook op de andere scholen het afval scheiden worden uitgerold. Per school zal worden bekeken wat de meest logische en efficiënte insteek is, in nauw overleg met de facilitaire medewerkers en de schoolleiding.

7.8 Duurzaam Meerjaren Onderhoudsplan

In de zomerperiode en het najaar van 2019 heeft Brink Groep in opdracht van Scholengroep Spinoza de meerjaren onderhoudsplanning voor zeven van de acht schoolgebouwen vernieuwd. Het ‘s Gravendreef College Leidschendam is onderdeel van een VvE en volgt daarin een apart traject.
Brink Groep heeft naast een nulmeting van de onderhoudsstaat en een meerjaren onderhoudsplanning per locatie ook diverse verduurzamingsscenario’s opgesteld. Door combinaties te maken met natuurlijke onderhoudsmomenten aan de gebouwen kunnen op efficiënte wijze verduurzamingsmaatregelen in de geplande onderhoudswerkzaamheden worden ingebouwd. Ook zijn voor alle scholen de verplichte energielabels opgesteld. De bijgewerkte onderhoudsplannen vormen de komende jaren de basis voor de huisvestingsbegrotingen en de reserveringen voor het onderhoudsfonds van Scholengroep Spinoza.

8 AVG

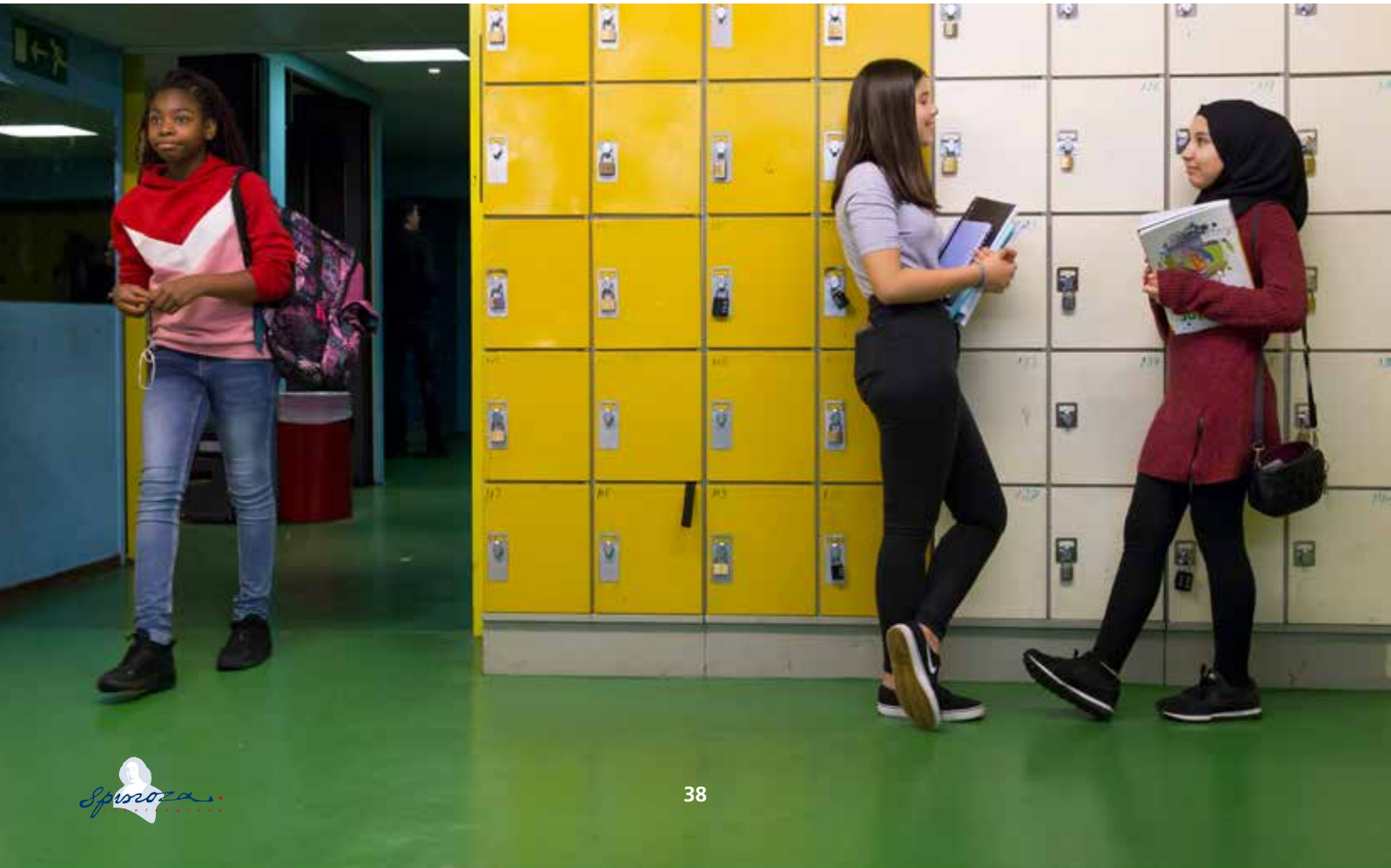
Sinds twee jaar geldt er één privacywet in de Europese Unie, in Nederland de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) genaamd. De AVG legt verplichtingen op aan organisaties die persoonsgegevens verwerken en kent rechten toe aan degenen van wie persoonsgegevens verwerkt worden. Ook Nederlandse scholen moeten voldoen aan deze wetgeving.

Binnen Scholengroep Spinoza is de organisatie rondom Informatiebeveiliging & Privacy ingericht met een bovenschoolse coördinator en per school een privacy officer. Deze functionarissen werken met elkaar samen in een werkgroep die zes keer per jaar bijeenkomt. De werkgroep wordt sinds 1 januari 2020 extern ondersteund door een Functionaris Gegevensbescherming (FG).

Deze FG heeft in schooljaar 2019-2020 een AVG-audit uitgevoerd. Uit de rapportage bleek dat we als scholengroep, in vergelijking tot andere onderwijsinstellingen, op de goede weg zitten qua beheersing van de AVG binnen onze organisatie, maar dat er nog wel verbeteringen mogelijk zijn. De verbeteracties worden door de werkgroep in schooljaar 2020-2021 (en verder) opgepakt.

De bewustwording binnen onze organisatie ten aanzien van privacy is gegroeid. Bij diverse processen (aanmeldingen, leerlingadministratie, onderwijs op afstand) zien we dat er in toenemende mate wordt overlegd tussen betrokken docenten, de privacy officer van de school, de bovenschoolse coördinator en zonodig de externe FG.

Dit schooljaar is voor de derde keer een stagiair ingezet van de opleiding Information Security Management van de Haagse Hogeschool. De stagiair heeft onder andere het ‘register gegevensverwerking medewerkers’ opgesteld, ondersteund bij verdere bewustwording bij medewerkers en een aanzet gemaakt tot een informatiebeveiligingsplan.



9 Scholengroep Spinoza in cijfers

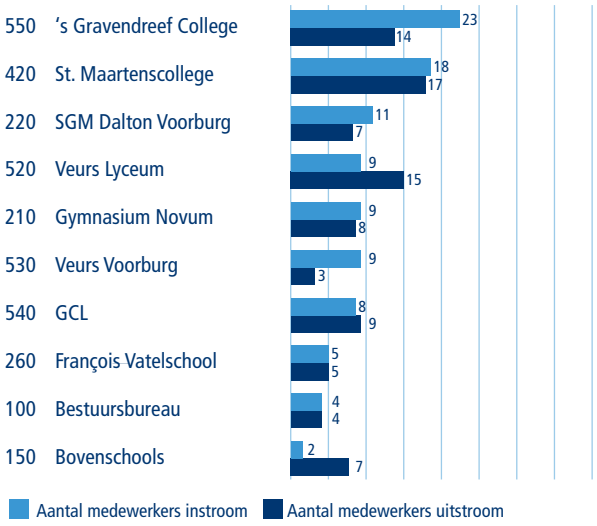
9.1 Instroom en uitstroom

In het schooljaar 2019-2020 is er sprake geweest van een behoorlijke instroom en uitstroom van personeel. Zo'n 90 personeelsleden kwamen in dienst en 80 personeelsleden verlieten de organisatie. De in- en uitstroom van personeel was daarmee ongeveer 15% lager dan de vorige twee schooljaren. Waarschijnlijk is de onzekere situatie op de arbeidsmarkt als gevolg van de pandemie de oorzaak hiervan. Uiteraard moet bij deze in- en uitstroomgegevens de kanttekening worden gemaakt dat een wezenlijk onderdeel hiervan betrekking heeft op vervangingsbanen, zoals elk jaar het geval is.

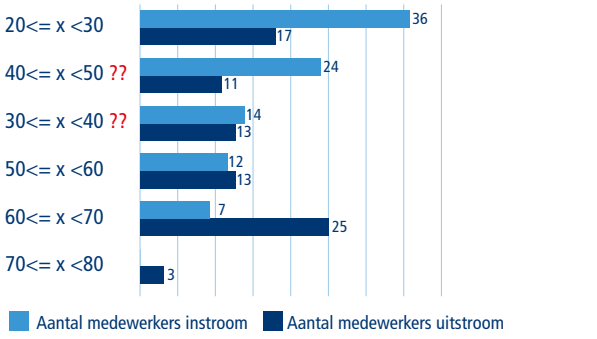
Bijna de helft van de instroom is jong personeel in de leeftijd 20 tot 30 jaar. De instroom vindt vooral plaats bij het 's Gravendreef College Leidschenveen en het Sint-Maartenscollege. Vorig schooljaar was dat ook al het geval. Van de instroom betreft de overgrote meerderheid een LB-functie.

Van de uitstroom is ongeveer 80% onderwijzend personeel in alle functies. Wel is de LB-functie hier het sterkst vertegenwoordigd. Ook dat heeft deels te maken met het fenomeen vervangingsbanen. De uitstroom vindt plaats op alle scholen van de scholengroep. Het Sint-Maartenscollege en het Veurs Lyceum kennen de hoogste uitstroom van personeel.

Hoeveel personen zijn er in- of uitgestroomd per kostenplaats



Hoeveel personen zijn er in- of uitgestroomd per leeftijdscategorie



9.2 Gemiddelde leeftijd, leeftijdsverdeling en verdeling m/v

De gemiddelde leeftijd van Scholengroep Spinoza is 46,11 jaar op peildatum 31/07/2020. Dat is 0,35 jaar lager dan vorig jaar. De gemiddelde leeftijd van de directie bedraagt 51,24 jaar, van het OOP 51,53 jaar en van het OP 44,32 jaar. Met name de personeelscategorie directie heeft een verjonging doorgemaakt, nadat dit schooljaar diverse leidinggevenden met pensioen zijn gegaan.
De landelijke gegevens wijken maar beperkt van onze cijfers 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 iets ouder OOP-bestand en een wat jonger directieteam en OP-team.

De verdeling m/v gekoppeld aan de drie personeelscategorieën levert binnen Scholengroep Spinoza het volgende beeld op, dat vrijwel overeenkomt met het vorige schooljaar:

- Directie: 33% vrouw – 67% man;
- OOP: 56% vrouw – 44% man;
- OP: 56 % vrouw – 44% man.

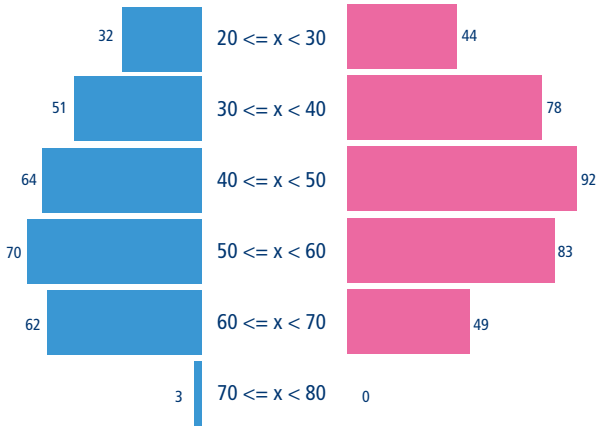
Ten opzichte van de landelijke cijfers (directie 32% vrouw / 68% man, OOP 53% vrouw / 47% man, OP 49% vrouw / 51% man) is er binnen Scholengroep Spinoza binnen alle personeelscategorieën sprake van een iets hoger aandeel vrouwen.

Met betrekking tot het aantal medewerkers per leeftijdscategorie heeft Spinoza een behoorlijke hoeveelheid personeel in de categorie 60 jaar en ouder (bijna 18%). In deze categorie vindt binnen afzienbare tijd uitstroom plaats vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

TOTAAL AANTAL MEDEWERKERS

Medewerkers in dienst per geslacht

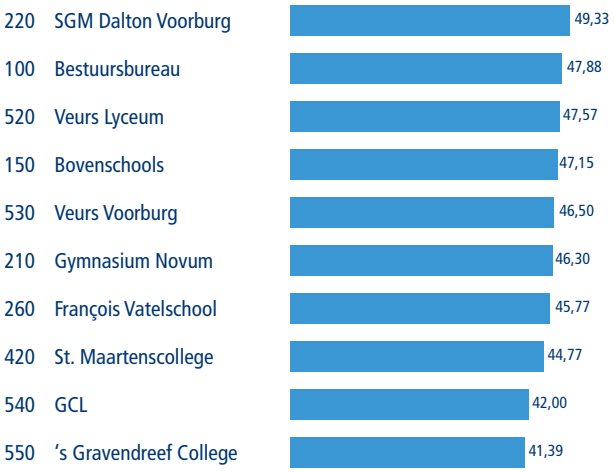
Verdeling per leeftijdscategorie



Leeftijdscategorie grootte: 10 jaar

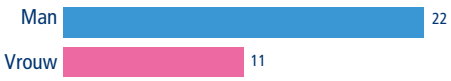
Gemiddelde leeftijd per geslacht?

Gemiddelde leeftijd per kostenplaats?

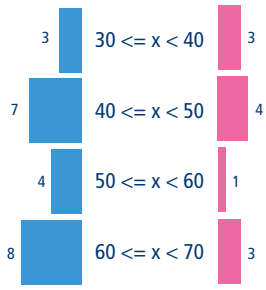


DIRECTIEPERSONEEL

Medewerkers in dienst per geslacht



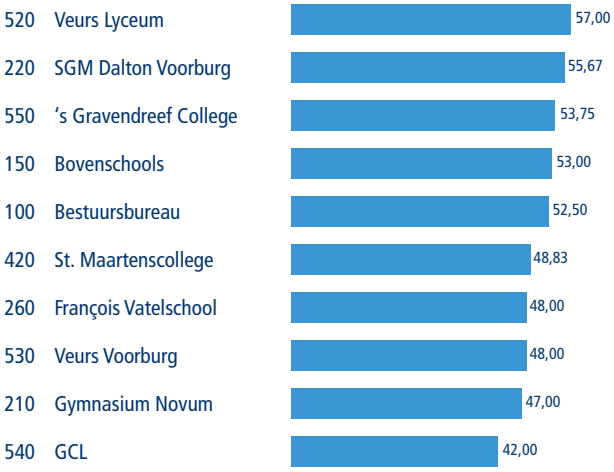
Verdeling per leeftijdscategorie



Leeftijdscategorie grootte: 10 jaar

Gemiddelde leeftijd per geslacht?

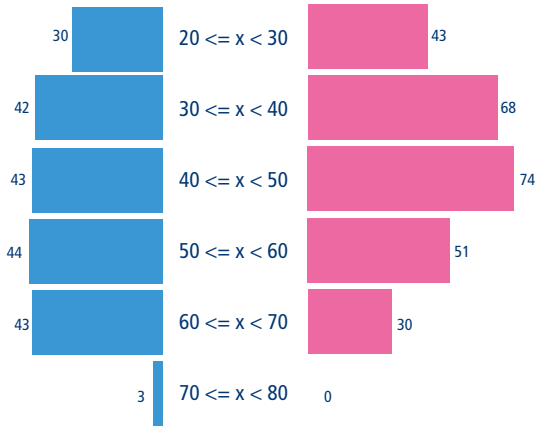
Gemiddelde leeftijd per kostenplaats?



ONDERWIJZEND PERSONEEL

Medewerkers in dienst per geslacht

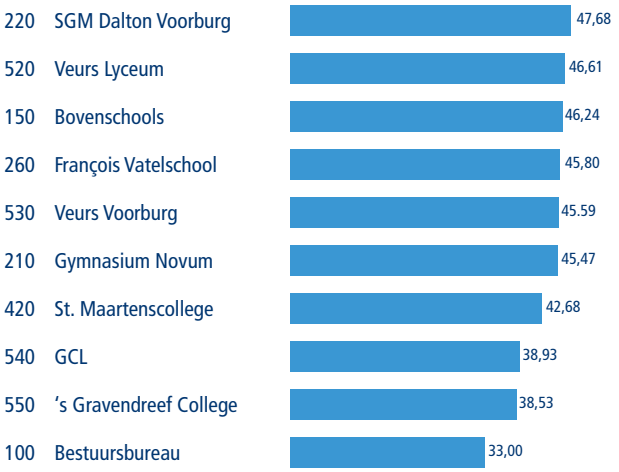
Verdeling per leeftijdscategorie



Leeftijdscategorie grootte: 10 jaar

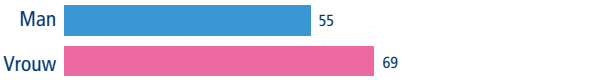
Gemiddelde leeftijd per geslacht?

Gemiddelde leeftijd per kostenplaats?

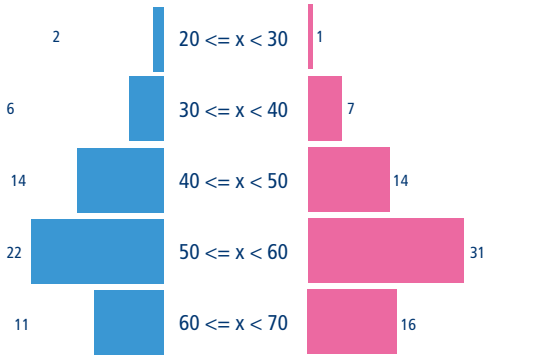


ONDERWIJS ONDERSTEUNEND PERSONEEL

Medewerkers in dienst per geslacht



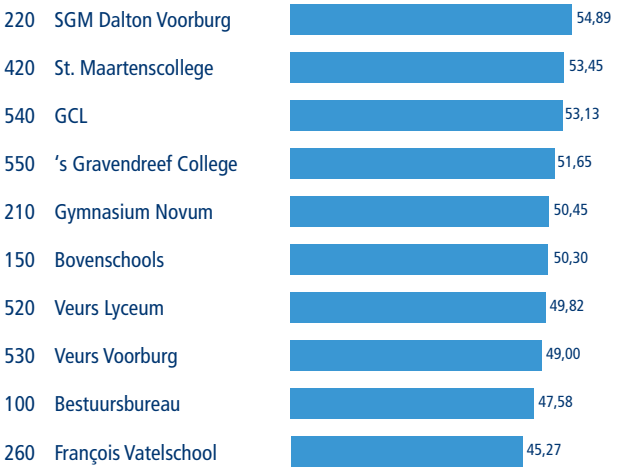
Verdeling per leeftijdscategorie



Leeftijdscategorie grootte: 10 jaar

Gemiddelde leeftijd per geslacht?

Gemiddelde leeftijd per kostenplaats?



9.3 Verzuim

9.3.1 Landelijke verzuimcijfers

Op landelijk niveau is het ziekteverzuimpercentage van het OP en directie in 2019 samen 5,6%, gelijk aan vorig jaar. Bij het OOP daalde het ziekteverzuimpercentage ten opzicht van vorig jaar met 0,1% naar 5,9% in 2019.
De meldingsfrequentie is voor zowel het OP als directie gedaald van 1,8 naar 1,7 ziekmeldingen per jaar; de frequentie voor het OOP is gedaald van 1,3 naar 1,2. De gemiddelde verzuimduur OP/directie en OOP is ten opzicht van vorig jaar gelijk gebleven en bedraagt 14 respectievelijk 18 dagen. Het nulverzuim voor het OP en directie bedraagt 36%, voor het OOP is dat 46%.

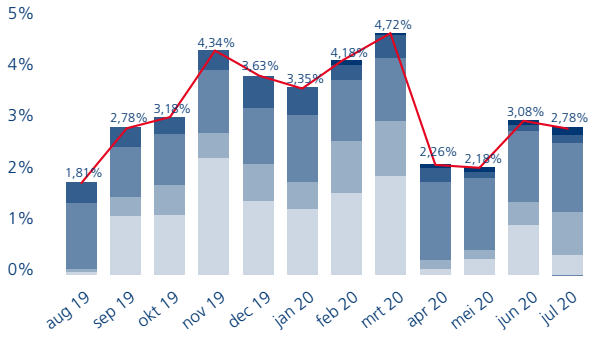
9.3.2 Verzuimcijfers Scholengroep Spinoza

In schooljaar 2019-2020 bedraagt het verzuimpercentage van Scholengroep Spinoza 3,19%. Dat is een forse daling ten opzichte van 2018-2019 (4,87%). Daarbij moet wel de kanttekening worden gemaakt dat in deze cijfers ook de eerste COVID-19-periode is verwerkt, waarin er sprake van een uitzonderlijke daling van het verzuim. Wanneer de gegevens alleen over het kalenderjaar 2019 zouden worden gemeten, bedraagt het verzuimpercentage 4,25%. Dat is nog altijd significant lager dan het landelijke percentage.

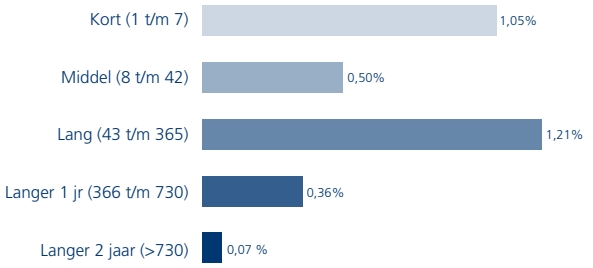
Het verzuimpercentage in schooljaar 2019-2020 voor het OP (3,13%) en de directie (2,81%) liggen een stuk lager dan het landelijk gemiddelde van 2019. Voor het OOP geldt een verzuimpercentage van 3,54%. Dat is niet alleen een stuk lager dan het landelijk gemiddelde, maar bijna een halvering ten opzichte van het schooljaar 2018-2019.

Op schoolniveau zijn er wel verschillen in het verzuim, al zijn die een stuk kleiner dan voorgaande jaren. Het hoogste verzuim kent de François Vatelschool (5,76%). Het verzuim op alle andere scholen ligt onder de 4%, met als positieve uitschieters het Sint-Maartenscollege (1,1%) en GCL (1,59%).

Wat is de trend van het verzuimpercentage?



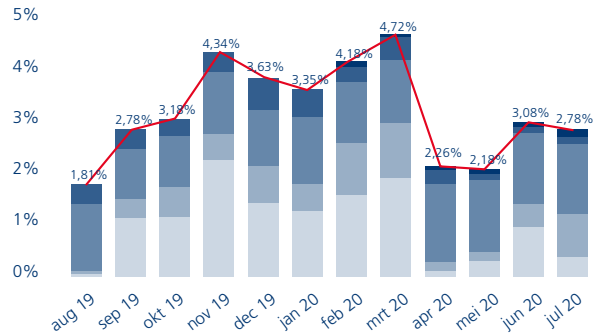
Wat is het verzuimpercentage per verzuimduurklasse



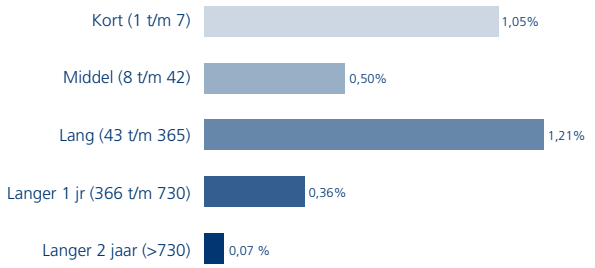
Kostenplaats	Fte t.b.v. verzuim	Fte verzuim	Verzuim %	Kort	Middel	Lang	Langer dan 1 jr.	Langer dan 2 jr.
Totaal	**486,8230**	**15,5259**	**3,19%**	**1,05%**	**0,50%**	**1,21%**	**0,36%**	**0,07%**
100 - Bestuursbureau	14,1877	0,3632	2,56%	1,29%	0,53%	0,73%		0,01%
150 - Bovenschools	11,0058	0,4069	3,70%	0,73%	0,37%	0,09%	2,48%	0,03%
220 - SGM Dalton Voorburg	84,2760	3,2811	3,89%	1,28%	0,58%	1,88%	0,16%	
260 - François Vatelschool	37,6031	2,1665	5,76%	1,39%	1,04%	3,25%	0,08%	
310 - Gymnasium Novum	52,0309	1,8370	3,53%	0,89%	0,67%	0,73%	0,96%	0,28%
420 - St-Maartenscollege	91,9692	1,0071	1,10%	0,66%	0,09%	0,34%		
520 - Veurs Lyceum	60,7900	1,7677	2,91%	0,88%	0,54%	0,93%	0,27%	0,29%
530 - Veurs Voorburg	41,0739	1,5971	3,89%	1,35%	0,42%	1,83%	0,27%	0,01%
540 - GCL	24,2861	0,3852	1,59%	0,84%	0,58%	0,16%		
550 - 's Gravendreef College	69,6003	2,7381	3,93%	1,23%	0,55%	1,37%	0,79%	

De meldingsfrequentie is voor zowel het OP, directie als het OOP gedaald. Deze bedragen respectievelijk 1,33, 0,61 en 1,36 ziekmeldingen per jaar: het laagste cijfer sinds er een jaarverslag wordt gemaakt.
De gemiddelde verzuimduur is ook significant lager dan voorgaande jaren. OP en directie kennen een gemiddelde verzuimduur van 12,25 dagen, het OOP van 13,46 dagen.
Het Sint-Maartenscollege, Dalton Voorburg en GCL hebben zelfs een heel lage gemiddelde verzuimduur van minder dan 6 dagen.

Wat is de trend van het verzuimpercentage?

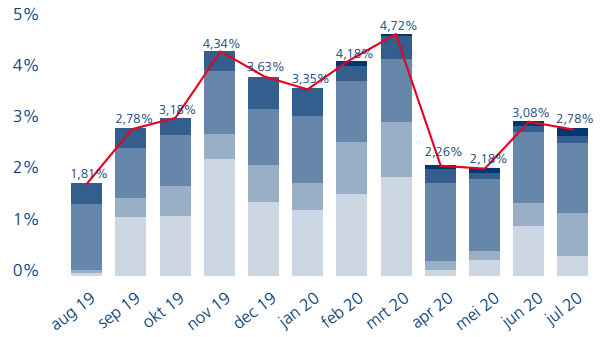


Wat is het verzuimpercentage per verzuimduurklasse

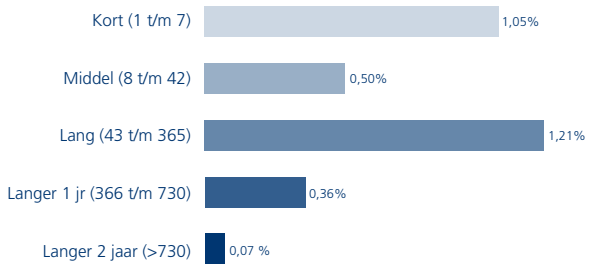


Arbeidsvoorwaarde	Fte t.b.v. verzuim	Fte verzuim	Verzuim %	Kort	Middel	Lang	Langer dan 1 jr.	Langer dan 2 jr.
Totaal	**486,8230**	**15,5259**	**3,19%**	**1,05%**	**0,50%**	**1,21%**	**0,36%**	**0,07%**
Spinoza Directie	31,6900	0,8897	2,81%	0,57%	0,52%	1,72%		
Spinoza Ondersteunend Onderwijs Personeel	96,6300	3,4198	3,54%	1,32%	0,71%	1,23%	0,28%	0,00%
Spinoza Onderwijzend Personeel	358,5031	11,2115	3,13%	1,01%	0,45%	1,17%	0,41%	0,09%

Wat is de trend van het verzuimpercentage?

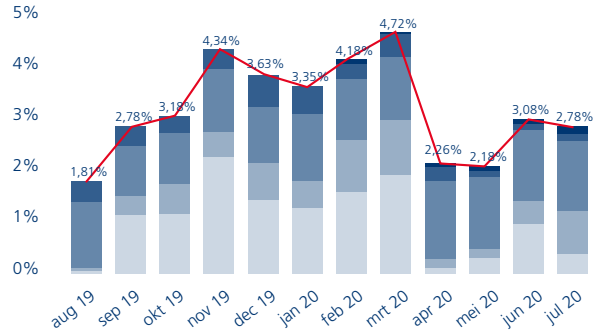


Wat is het verzuimpercentage per verzuimduurklasse

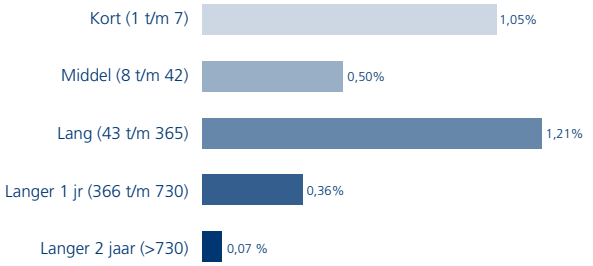


Geslacht	Fte t.b.v. verzuim	Fte verzuim	Verzuim %	Kort	Middel	Lang	Langer dan 1 jr.	Langer dan 2 jr.
Totaal	**486,8230**	**15,5259**	**3,19%**	**1,05%**	**0,50%**	**1,21%**	**0,36%**	**0,07%**
Man	241,0853	5,1090	2,12%	0,87%	0,38%	0,70%	0,17%	0,00%
Vrouw	245,7378	10,3981	4,23%	1,22%	0,62%	1,72%	0,54%	0,13%

Wat is de trend van het verzuimpercentage?

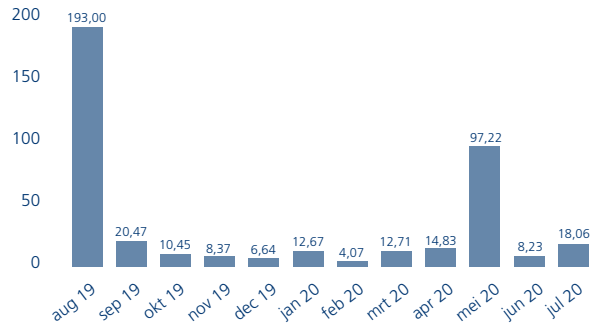


Wat is het verzuimpercentage per verzuimduurklasse

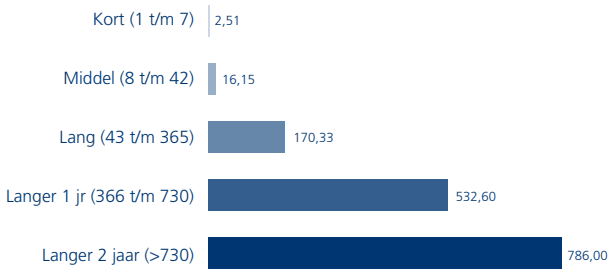


Leeftijdscategorie	Fte t.b.v. verzuim	Fte verzuim	Verzuim %	Kort	Middel	Lang	Langer dan 1 jr.	Langer dan 2 jr.
Totaal	**486,8230**	**15,5259**	**3,19%**	**1,05%**	**0,50%**	**1,21%**	**0,36%**	**0,07%**
20 <= x < 30	57,9547	1,1079	1,91%	1,08%	0,48%	0,28%	0,07%	
30 <= x < 40	107,6072	2,7041	2,51%	0,98%	0,27%	1,13%	0,13%	
40 <= x < 50	117,9048	5,0420	4,28%	1,03%	0,55%	1,93%	0,50%	0,26%
50 <= x < 60	123,3024	29961	2,43%	1,10%	0,49%	0,50%	0,33%	0,01%
60 <= x < 70	79,2962	3,8065	4,80%	1,07%	0,83%	2,15%	0,75%	
70 <= x < 80	0,7578	0,0005	0,06%	0,06%				

Wat is de trend van de gemiddelde verzuimduur in dagen?

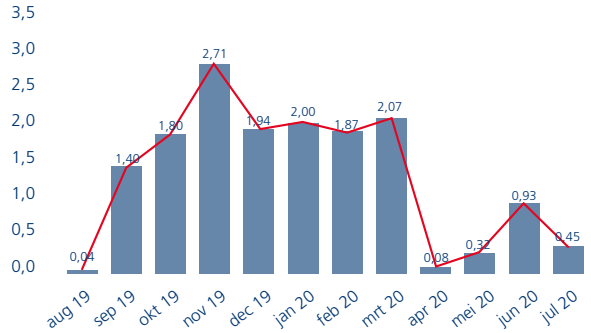


Gemiddelde verzuimduur in dagen per verzuimduurklasse



Kostenplaats	Aantal mdw. verzuim (gemiddeld)	Aantal herstelmeldingen	Aantal kalenderdagen afgesloten ziekmelding	Verzuimduur (gemiddeld)
Totaal	**626,13**	**817**		
100 - Bestuursbureau	17,06	17	224	13,18
150 - Bovenschools	37,38	42	1.366	35,52
220 - SGM Dalton Voorburg	111,44	160	941	5,88
260 - François Vatelschool	48,06	56	757	13,52
310 - Gymnasium Novum	74,31	94	1.404	14,94
420 - St-Maartenscollege	121,81	140	817	5,84
520 - Veurs Lyceum	88,97	120	1.311	10,93
530 - Veurs Voorburg	52,65	73	1.544	21,15
540 - GCL	39,25	48	229	4,77
550 - 's Gravendreef College	98,88	140	2.408	17,20

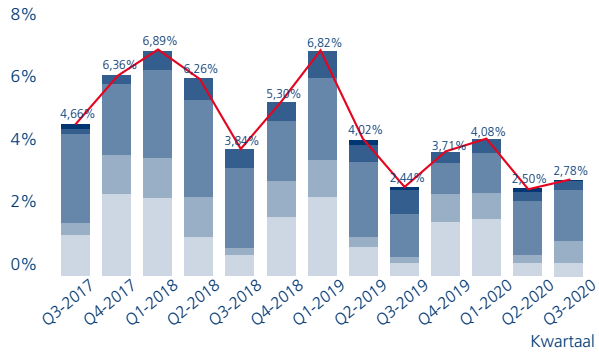
Wat is de trend van de verzuimfrequentie?



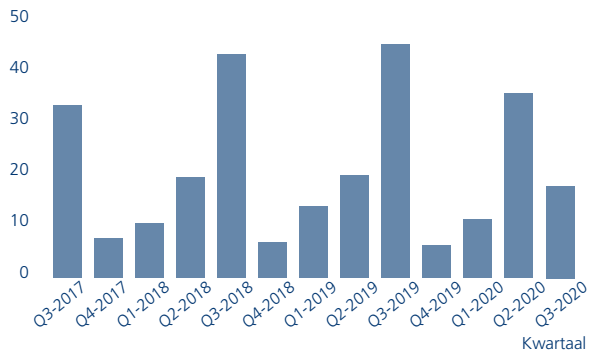
Kostenplaats	Aantal mdw. verzuim (gemiddeld)	Aantal ziekmeldingen	Verzuimfrequentie	Nulverzuim
Totaal	**626,13**	**817**	**1,30**	**39,0%**
100 - Bestuursbureau	17,06	17	0,99	50,0%
150 - Bovenschools	37,38	37	0,99	56,3%
220 - SGM Dalton Voorburg	111,44	164	1,47	32,5%
260 - François Vatelschool	48,06	59	1,22	34,0%
310 - Gymnasium Novum	74,31	94	1,26	39,5%
420 - St-Maartenscollege	121,81	139	1,14	47,3%
520 - Veurs Lyceum	88,97	118	1,32	40,2%
530 - Veurs Voorburg	52,65	72	1,36	33,9%
540 - GCL	39,25	48	1,22	52,3%
550 - 's Gravendreef College	98,88	138	1,39	34,0%

Verzuimcijfers in meerjarenperspectief

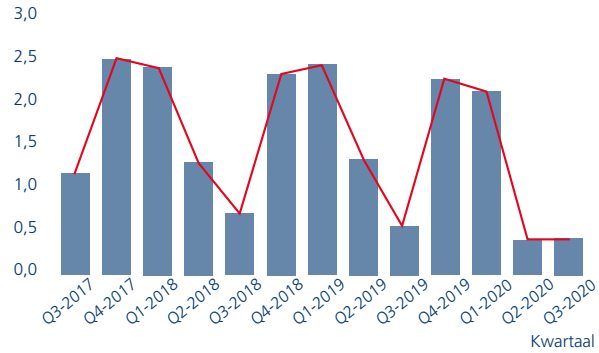
Wat is de trend van het verzuimpercentage?



Wat is de trend van de gemiddelde verzuimduur in dagen?



Wat is de trend van de verzuimfrequentie?



9.4 Toelichting op de cijfers

De in dit hoofdstuk opgenomen cijfers geven een uitgebreide getalsmatige toelichting op diverse personele aspecten van Scholengroep Spinoza. Voor wat betreft de kengetallen van de scholengroep is gebruikgemaakt van de gegevens uit de HR-app van The Implementation Group (TIG), november 2020.
Voor wat betreft de landelijke verzuimcijfers is gebruikgemaakt van de gegevens van 2019. Daarnaast is gebruikgemaakt van de regionale arbeidsmarktanalyse voortgezet onderwijs van 2018. Beide cijfers zijn afkomstig van VOION, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van het voortgezet onderwijs.

Colofon

Uitgave: Scholengroep Spinoza, 2021
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