

IRIS 2022

Publiekstaarverslag



SPECIALE UITGAVE VAN IRIS,
STICHTING VOOR CHRISTELIJK
VOORTGEZET ONDERWIJS



Inhoud



- 04** MISSIE & VISIE
- 06** WAT HEBBEN ONZE SCHOLEN BEREIKT?
- 14** IRIS KERNCIJFERS IN EEN OOGOPSLAG
- 24** (DOOR)ONTWIKKELING STRATEGISCH HR-BELEID
- 26** IRIS OPLEIDEN & ONTWIKKELEN
- 28** TOEZICHT EN VERANTWOORDING

COLOFON

Dit is een speciale uitgave van IRIS, Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs.

Vragen of suggesties: Marjan Mak, communicatiemedewerker, m.mak@iris-cvo.nl, 023 548 38 09.

Tekst en eindredactie: Marjan Mak.

Met dank aan alle medewerkers van IRIS die aan dit nummer hebben meegewerkt.

Vormgeving: Behold Branding Agency.

Fotografie: Karen Steenwinkel, Lucienne Kaaij, Paul Tolenaar Fotografie en Unsplash.



Beste collega's,

Met plezier deel ik met jullie ons publieksjaarverslag. Dit verslag geeft in een notendop weer wat IRIS heeft ondernomen en bereikt heeft in 2022. Graag licht ik twee hoogtepunten toe.

Ten eerste de positieve uitslag van het vierjaarlijks bestuurlijk verificatieonderzoek van de inspectie. Het was de eerste keer dat een dergelijk bestuursonderzoek bij IRIS plaatsvond. Een brede groep medewerkers was betrokken in de voorbereiding. Naast het uitgevoerde bovenschoolse onderzoek bezocht de inspectie drie scholen - het Kaj Munk College, Vakcollege Thamen en de HBM -. Met de beoordeling 'voldoende' op de belangrijkste kwaliteitsaspecten heeft IRIS dit verificatieonderzoek prima afgerond. De inspectie prees onder andere het gedeeld leiderschap binnen IRIS: *'Gedeeld leiderschap en gekanteld werken zorgen voor draagvlak en verantwoordelijkheid in alle lagen van de organisatie (...).'*

Ik sta ook even stil bij onze jaarlijkse IRIS Onderwijsdag als gezamenlijke start van het nieuwe schooljaar. Omdat deze dag lange tijd - vanwege corona - niet georganiseerd kon worden, pakten we deze keer groots uit. De IRIS 'Onder- en Bovenwijsdag' vond namelijk extern plaats in kunstenaarsdorp Ruigoord (Amsterdam). Alle IRIS-medewerkers konden van te voren een keuze maken uit tal van creatieve workshops, vakinhoudelijke lezingen en verrassende out-of-the-box activiteiten. Nieuwe dingen horen, doen en ervaren, collega's van andere scholen ontmoeten, en samen inspiratie opdoen, verhogen de motivatie om te leren. Medewerkers die gemotiveerd zijn om te leren en zich ontwikkelen, vormen de basis voor het realiseren van onze missie (zie ook pagina 4).

Wil je alle IRIS feiten en cijfers op een rij? Klik dan **hier** voor het officiële jaarverslag.

Ik wens je veel leesplezier!

Truus Vaes, voorzitter college van bestuur

MISSIE & VISIE

Missie

Het is de missie van IRIS om:

Scholen leergemeenschappen te laten zijn waarin het leren en ontwikkelen van de leerlingen centraal staat.

Scholen leefgemeenschappen te laten zijn waarin ruimte is voor diversiteit en openheid en waarin het voor iedereen veilig is.

Scholen werkgemeenschappen te laten zijn waarin ieder personeelslid kan en wil worden aangesproken op verantwoordelijkheid en professionaliteit.

Scholen leergemeenschappen te laten zijn waarin iedere medewerker zich wil blijven ontwikkelen en van en met anderen wil leren.

Leerlingen vertrouwd te maken met onze samenleving en leerlingen en medewerkers te stimuleren om na te denken over de wijze waarop zij de wereld ten goede kunnen veranderen.



Visie op onderwijs

IRIS ondersteunt de bedoeling van de scholen om jonge mensen uit te dagen in hun ontdekkingstocht naar wie ze zijn, wat ze kunnen en wat ze willen. IRIS ziet het als haar opdracht dat zij zich ontwikkelen tot zelfbewuste en verantwoordelijke jongvolwassenen, voorbereid om hun unieke bijdrage in de samenleving te leveren. IRIS werkt hieraan vanuit een christelijke traditie en met een sterke gemeenschapszin, die zorgt voor een veilige sfeer op de scholen. Op elk van de scholen doen we dit vanuit ruimte en vertrouwen op een manier die past bij de eigenheid van de school.

De school is feitelijk een mini-versie van de grote samenleving. We oefenen daarom alvast met grote onderwerpen, zoals bescherming van onze planeet, een eerlijke en verbonden wereld, met digitalisering en de omgang met sociale media.

Visie op Beleip

Met 'Motivatie om te leren' heeft IRIS vier thema's geformuleerd voor de periode 2021-2025. Deze thema's zijn:

- > **Motivatie om te leren; dit is tevens het motto van ons strategisch plan.**
- > **De organisatie van het onderwijs**
- > **Leiderschap**
- > **Kansengelijkheid**

Elke school vertaalt deze thema's naar concrete initiatieven die het beste aansluiten bij de identiteit en ambities van die school. Klik [hier](#) voor de videoanimatie Motivatie om te leren.



WAT HEBBEN ONZE SCHOLEN BEREIKT?

In dit hoofdstuk tref je van elke school een overzicht van initiatieven, ontwikkelingen en projecten aan die in 2022 hebben plaatsgevonden op basis van de vier pijlers.

ORGANISATIE VAN HET ONDERWIJS

Structuur bieden en ruimte geven

Flexibilisering van roosters

Leren op afstand

Ander gebruik van fysieke ruimte

Open onderzoekende houding

LEIDERSCHAP

Vertrouwen

Gekantelde driehoek

Elkaar ontmoeten

Ruimte

Verantwoordelijkheid nemen

MOTIVATIE OM TE LEREN

Verbinden

Je best doen om
wat te bereiken

Gekaderde vrijheid

Aansluiten op individuele behoeften

Ondersteunende feedback

KANSENGELIJKHEID

Extra kansen bieden

Hoge verwachtingen hebben

Extra stimulering
van opstroom

Actieve monitoring

Verkennen





MOTIVATIE OM TE LEREN

Bevorderen van motivatie gebeurde door onder andere ruimte te maken voor sociale interactie, talenten en interesses (denk aan een paasgala, omdat het kerstgala 2021 vanwege corona niet doorging). Verder hebben we vol ingezet op muziekavonden en zijn we begonnen met een naschoolse activiteit op het gebied van kunstzinnige vorming (het Atelier), waar veel gebruik van wordt gemaakt. We bieden leerlingen extra uitdaging door plusprogramma's, zoals Cambridge Engels. We hebben een verlengde introductieweek aangeboden, geheel gericht op teambuilding. Tot slot bieden we met succes motivatietrainingen aan leerlingen met motivatieproblemen.

ORGANISATIE VAN HET ONDERWIJS

In de brugklassen zijn de PO-uren structureel ingevoerd. Tijdens deze uren werkt de mentor met de klas aan vakoverstijgende vaardigheden en eigenaarschap. In 2023 wordt dit programma ook uitgebreid naar de tweede klas. In het kader van verdere professionalisering is het door de inspectie aanbevolen systeem voor digitale lesobservaties (DOT) onderzocht en is tot aanschaf overgegaan. Tijdens organisatie- en studiedagen is door de onderwijsteams gewerkt aan een profielomschrijving voor de mentor en een goed op leerdoelen aansluitend PTO/PTA. Alle collega's hebben een training gevolgd, gericht op groepsdynamiek in de klas. Er is gewerkt aan het vormgeven van de KSH als cultuurprofielschool: het beleidsplan is in 2023 gereed. Het actieplan invoering burgerschap heeft door een hiervoor ingestelde werkgroep verder vorm gekregen en wordt met ingang van augustus 2023 geïmplementeerd.

LEIDERSCHAP

Organisatie- en studiedagen zijn onder andere ingezet om behoeftes bij de teams te inventariseren en daarop aan te sluiten. De organisatiestructuur is afgestemd op de principes van het dienend leiderschap.

KANSENGELIJKHEID

Er is een externe NT2 docent ingeschakeld, die buiten het rooster de NT2 lessen verzorgt. Dit doen we, omdat onze leerlingen met taalachterstand uitsluitend tijdens schooluren bij de ISK terecht konden en daardoor lessen zouden missen. Waar nodig en mogelijk hebben wij extra ondersteuningsprogramma's voor leerlingen aangeboden; voor wat betreft huiswerk en schoolse zaken, maar ook voor wat betreft persoonlijk welzijn. We hebben meerdere malen een training huiswerkbegeleiding voor ouders georganiseerd en zijn thema-avonden gericht op ondersteuning bij de opvoeding aangeboden. Leerlingen die er moeite mee hebben in de klas te functioneren zonder het leerproces te verstoren, komen in aanmerking voor Traject+. Traject+ is onze interne 'rebound', waarbij leerlingen gedurende zes weken buiten de klas onderwijs ontvangen en intensief aan gedragsvaardigheden werken. Het is dit schooljaar in samenwerking met het SWVAM als pilot opgezet en wordt gecontinueerd.

MOTIVATIE OM TE LEREN

Het motto van onze school is 'Leren vanuit verwondering en recht doen aan verschillen'. Dit motto sluit naadloos aan op de pijler Motivatie om te leren. Verder stond dit jaar een herijking van de visie op het mentoraat en scholing op het gebied van handelingsgericht werken centraal met als doel de leerlingbegeleiding doelgerichter en effectiever te maken.

ORGANISATIE VAN HET ONDERWIJS

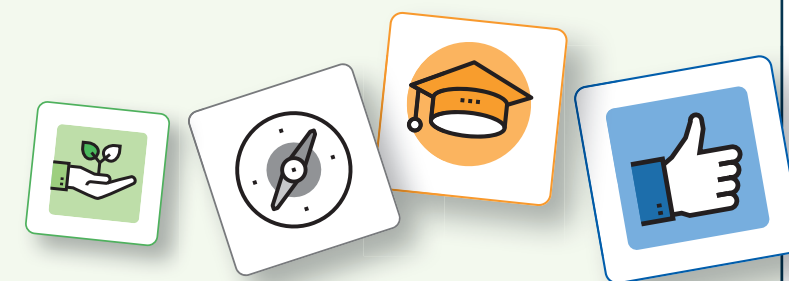
Met de nieuwe organisatiestructuur (met ingang van 2021-2022 ingevoerd) verdween de scheiding tussen de begeleiding van pedagogisch-didactisch handelen en personeelszorg. De teams fungeren sindsdien als onderwijskundige eenheden die de zorg hebben voor het onderwijskundig klimaat in het team. Onze conrector heeft als taak de samenhang en integratie tussen de secties en werkgroepen te bevorderen en de nieuwe onderwijslogistiek van vakateliers door te voeren.

LEIDERSCHAP

We doen ons werk vanuit vertrouwen. De nieuwe organisatiestructuur moet zorgen voor een betere verbinding en samenwerking met de teams en secties. Ook geven we invulling aan professioneel (gekanteld) leiderschap.

KANSENGELIJKHEID

We werken aan een tweejarige havo/vwo brugklas, zodat leerlingen meer tijd hebben te laten zien wat hun capaciteiten zijn en docenten goed kunnen determineren. Tot slot bieden we onderwijs en keuzes die aansluiten bij de mogelijkheden en talenten van leerlingen.



ECL

Herbert Viissers College

MOTIVATIE OM TE LEREN

We bieden relevant, actueel onderwijs dat de leerling inhoudelijk motiveert. Onze SDG's (Sustainable Development Goals) zijn zichtbaar geïntroduceerd bij de jaarstart. We beschikken over een Ondernemersplaats - een plek in het winkelcentrum waar leerlingen aan opdrachten van bedrijven uit de directe omgeving werken -. De ontwikkeling van de nieuwe leerweg mavo is opgestart met onder andere een pilot dienstverlening & producten en visievorming op bouw, wonen en interieur.

ORGANISATIE VAN HET ONDERWIJS

De samenwerking tussen roostermakers en leerlingenadministratie is sterk verbeterd. Onze roosters zijn flexibeler dan voorheen. Er zijn organisatorische aanpassingen doorgevoerd bij HVX en we werken goed samen met het bedrijfsleven en met partners in de onderwijsketen (denk aan: Sterk Techniekonderwijs en aansluiting vo-mbo).

LEIDERSCHAP

Leerlingparticipatie is geïntensiveerd en inmiddels actief in alle opleidingen. Wat betreft leiderschap bieden wij volop ruimte voor nieuwe initiatieven.

KANSENGELIJKHEID

We investeren in mentoraat en zorg. Zo bieden wij de huiskamerfaciliteit aan binnen mavo en HVX. Andere afdelingen volgen. In samenwerking met Jong Leren is de 10-14 voorziening onder de naam '10&Meer' in Nieuw-Vennep een succes. Een brede brugklas bij 10&Meer en HVX is in ontwikkeling.



MOTIVATIE OM TE LEREN

Doordat we de buitenwereld binnenhalen, motiveren we onze leerlingen. We spreken talenten aan en *leren door doen* (= motto van de school)! We werken veel samen met het bedrijfsleven en kennen vanaf klas 1 een sterke LOB (= Loopbaanoriëntatie en -begeleiding). We maken gebruik van moderne apparatuur bij (praktijk)lessen en hebben kansklassen op alle niveaus in de onderbouw: basis-kader, kader-vmbo-t, vmbo-t-havo en mogelijkheden tot opstroom t/m periode 1 in klas 3.

ORGANISATIE VAN HET ONDERWIJS

Wij leveren maatwerk door het aanbod van keuzewerktijd-uren. Doorlopende leerlijnen tussen leerjaren staat op de agenda. We werken samen met de beroepspraktijk. Formatief lesgeven/evalueren wordt steeds belangrijker en we bieden een uitgebreide zorg- en ondersteuningsstructuur.

LEIDERSCHAP

Gedeeld leiderschap betekent bij ons: 'Wie het weet mag het zeggen!' Het draait op onze school om kennis en kunde en niet om positie. Op regelmatige basis vindt managementteam-breed overleg plaats met verschillende geledingen uit de school. Ieder jaar houden werkgroepen zich bezig met diverse actuele thema's (kansengelijkheid, toetsbeleid, leerlingondersteuning, onderwijsvisie, etc.), waarin allerlei verschillende collega's (zowel OP als OOP) meepraten, denken en beslissen. Scholing van de vakgroepvoorzitters is belangrijk.

KANSENGELIJKHEID

Er zijn kansklassen op alle niveaus in de onderbouw: basis-kader, kader-vmbo-t, vmbo-t-havo en mogelijkheden tot opstroom t/m periode 1 in klas 3. Ons lesaanbod is voor iedereen beschikbaar - er zijn dus geen extra kosten voor bepaalde talentklassen en/of cijfernormen: drempels zijn weggenomen -. Er is een werkgroep kansengelijkheid met allerlei geledingen vanuit de school met als centrale thema: hoe kunnen we de kansengelijkheid vergroten op school?

Vakcollege Thamen



MOTIVATIE OM TE LEREN

Onze verwachtingen op gedrag en leren zijn hoog. De leerlingen zijn eigenaar van hun eigen leerproces: ze maken zelf keuzes wat betreft de invulling van de flexuren. Motivatie ontstaat door succeservaringen; motivatie komt voort uit leren.



ORGANISATIE VAN HET ONDERWIJS

Wij bieden een (t)Huiswerkvrij rooster, 80 minuten vaklessen, en flexuren (stilte-, werk- en vakbegeleidingsuren) van 40 minuten. Leerlingen bepalen zelf welke flexuren zij volgen. Wij hebben goed zicht op elke leerling, omdat we per klas twee mentoren aanstellen.



LEIDERSCHAP

Ieder teamlid is leider van zijn eigen rol in de school. Wij kennen collegiale consultatie, waarbij collega's informatie en adviezen met elkaar uitwisselen en problemen bespreken met als doel van en met elkaar te leren. Er zijn diverse ontwikkelteams; voor pedagogisch handelen, didactisch handelen, taal- en leesonderwijs en rekenen, planning en organiseren. Leerlingen zijn eigenaar van hun eigen leerproces: ze maken zelf keuzes wat betreft de invulling van de flexuren.



KANSENGELIJKHEID

Onze school is een (t)Huiswerkvrij mavo dat betekent dat we samen leren en huiswerk maken op school. Wij verwelkomen leerlingen met verschillende adviezen: vmbo k/t, vmbo-t en vmbo-t/h). Er is een Havo kansklas in klas 1. Het motto van onze school: *'de school met aandacht voor jou!'* wordt op verschillende manieren nageleefd: elke klas heeft twee mentoren en elke leerling wordt meerdere keren per jaar besproken. We kennen MOL (mentor, ouder, leerling) - gesprekken en oudergesprekken. We hebben hoge verwachtingen op gedrag en leren. De bewustwording van docenten op hun eigen handelen richting leerlingen staat elke dag centraal.

MOTIVATIE OM TE LEREN

Formatief handelen - waarbij leerresultaten in de vorm van cijfers niet langer centraal staan, maar de nadruk ligt op het persoonlijke leerproces - staat centraal. We vergroten de autonomie van de leerling door keuzemogelijkheden in het aanbod van uitgesproken profielen, zoals Techniek en Kunst, Media en Cultuur. We bieden eigentijds (project)onderwijs, met een link naar de toekomstige beroepspraktijk en vervolgonderwijs met de nieuwe leerweg, WON (Wetenschapsoriëntatie Nederland), O&O (Onderzoek & Ontwerpen) en T&T (Technologie & Toepassing).

ORGANISATIE VAN HET ONDERWIJS

Wij voeren LOS-gesprekken: de leerling brengt samen met ouders en de mentor in kaart wat de leerling nodig heeft om zich te kunnen ontwikkelen. Er zijn leerlingcoördinatoren om mentoren en teamleiders te ondersteunen bij leerlinggerichte zaken. Er zijn persoonlijke mentoren voor leerlingen die extra aandacht nodig hebben en leerlingmentoren om de brugklasleerlingen wegwijs te maken. Onze school kent TOP-coaching bedoeld voor leerlingen die onderpresteren, waar ze leren hun metacognitieve vaardigheden beter in te zetten.

LEIDERSCHAP

De teamleiders geven leiding aan een team van docenten, die met elkaar verantwoordelijk zijn voor het onderwijs en de begeleiding van leerlingen. Er is ondersteuning door leerlingcoördinatoren, waardoor meer tijd en aandacht is voor leerlingen. Dit maken we waar in een warm en duidelijk schoolklimaat. Werkgroepen zijn aan de slag met schoolbrede ontwikkelthema's, zoals burgerschap en het taal- en rekenbeleid. Als opleidingsschool worden docenten in opleiding, zij-instromers en startende docenten begeleid om de aanwas voor de school te vergroten.

KANSENGELIJKHEID

Leerlingen met behoefte aan ondersteuning, krijgen dat ook: er zijn veel handen en aandacht beschikbaar voor de leerling. De ambitie is om het onderwijs (nog) beter aan te laten sluiten bij de veranderende populatie van de school, want docenten krijgen steeds meer te maken met meertaligheid in de klas. Dat doen we door een stevige basis (taal, rekenen en executieve functies) en professionalisering van de teams op het lesgeven aan diverse doelgroepen. Ons burgerschapsonderwijs wordt ingezet op brede vorming: jezelf mogen zijn en de ontwikkeling tot kritische wereldburgers is daarbij ons uitgangspunt.



IRIS in vogelvlucht

Kerncijfers in een oogopslag



Kerncijfers in één oogopslag



LEERLINGEN

2022 Leerlingen 7.649

2021 Leerlingen 7.543

2020 Leerlingen 7.366

Het aantal leerlingen steeg opnieuw licht met 1,4%.



MEDEWERKERS

2022 Medewerkers 927

2021 Medewerkers 896

2020 Medewerkers 904

Het aantal medewerkers steeg met 31.

KWALITEIT Eindoordeel Inspectie IRIS Scholen

2022
Basiskwaliteit op orde

2021
Basiskwaliteit op orde

ZIEKTEVERZUIM IRIS

2022 6,42% 2021 6,2% 2020 5,16% Het ziekteverzuim steeg opnieuw minimaal

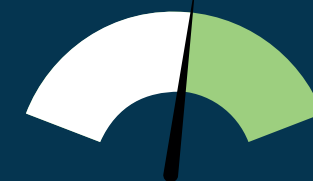
Ziekmeldingsfrequentie

2022 2,33 2021 1,33

Het gemiddeld aantal keren dat een medewerker zich ziek meldt, is toegenomen met 75%. In 2022 is een piek in de verzuimfrequentie in maart (4,08) en in het najaar, voornamelijk in de maand november (3,06).

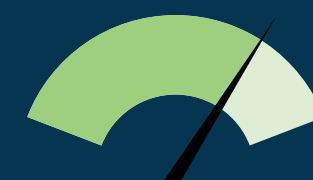
IRIS financieel

HOE GEZOND IS IRIS?



LIQUIDITEIT 1,99 (2021: 1,82)

(= ruim boven signaleringsgrens van 0,75) voldoende middelen voor verplichtingen en investeringsbehoeften.



SOLVABILITEIT 73% (2021: 75%)

ruim voldoende eigen vermogen inclusief voorzieningen voor kredietwaardigheid.

EXPLOITATIERESULTAAT 2022 € 1.702.000

BEGROTING 2022 € 597.000

In 2022 is het resultaat hoger dan begroot. Het verschil wordt met name veroorzaakt, doordat nog niet alle ontvangen gelden vanuit de regeling aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim zijn besteed in 2022.

KLACHTENAFHANDELING

Klachten voorgelegd aan de geschillencommissies:

2 klachten

2021
1x ongegrond,
1x ongegrond/deels
gegrond

2 klachten

2022
1 x ongegrond,
1x ongegrond/deels
niet ontvankelijk



IRIS organisatie

7 scholen
7.649 leerlingen
927 medewerkers



Het IRIS managementteam

Links: Mattie Smits-Jansen - Vakcollege Thamen, Hanneke Notenboom - HBM, Truus Vaes - college van bestuur IRIS, Pam Leenheers - KSH (vanaf 1 augustus) en Steven Mijnsbergen a.i. - Kaj Munk College (vanaf 1 augustus).
Zittend: Alan Turner - Herbert Vissers College (vanaf 1 augustus) en Marleen van der Flier - Eerste Christelijk Lyceum.



De IRIS raad van toezicht

van links naar rechts:
Drs. J. K. Warnaar, (tot 1 augustus),
T. Stolze EMFC RC,
Drs. ing. S.C. van Goor (vicevoorzitter)
en Dr. R.W.F. Stevens (voorzitter).
Op de voorgrond: Mevr. Drs. P.A.M. Hoog en Mevr. Drs. L. de Rooij.



Hoofddorp

MAVO > HAVO > VWO+ > ATHENEUM > GYMNASIUM



SLAGINGSPERCENTAGE Ten opzichte van 2020



'ONS motto is:
Persoonlijk! Maatwerk
in het leerproces
en maatwerk in
ontwikkelingsaanbod'

GEMIDDELDE TEVREDENHEID VAN DE LEERLINGEN OVER DE KSH

	vmbo(g) t	havo	vwo
2021-2022	6.1	6.7	7.0
Landelijk gemiddelde	6.4	6.2	6.5
2020-2021	6.2	6.6	6.2
Landelijk gemiddelde	6.5	6.4	6.6

GEMIDDELDE TEVREDENHEID VAN DE OUDERS

2021-2022	2020-2021
--	7.9

www.kshhoofddorp.nl

Bron: Vensters - Programma van de VO-raad

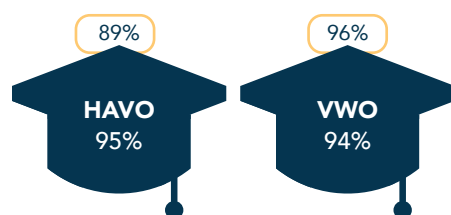


Haarlem

HAVO > ATHENEUM > GYMNASIUM



SLAGINGSPERCENTAGE Ten opzichte van 2021



'ONZE SCHOOL
VERBINDT, BEREIDT
LEERLINGEN VOOR
EN STIMULEERT'

GEMIDDELDE TEVREDENHEID VAN DE LEERLINGEN OVER ECL

	brugklas	havo	vwo
2021-2022	-	6.4	6.5
Landelijk gemiddelde	-	6.2	6.5
2020-2021	6.7	6.2	6.6
Landelijk gemiddelde	7.1	6.4	6.6

GEMIDDELDE TEVREDENHEID VAN DE OUDERS

2021 - 2022	2020 - 2021
--	7,8

www.ecl.nl

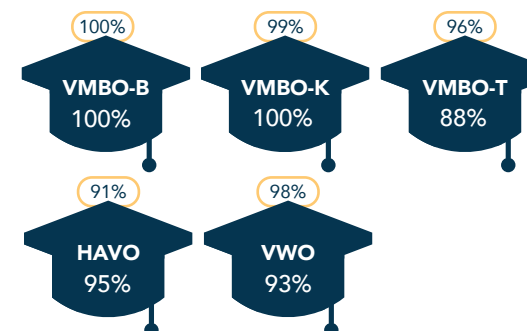


Nieuw-Vennep

HVX > VMBO > MAVO > HAVO >
ATHENEUM > GYMNASIUM



SLAGINGSPERCENTAGE Ten opzichte van 2021



'WIJ MAKEN HET VERSCHIL
DOOR ONZE LEERLING DE
RUIMTE TE GEVEN ZIJN
TALENT TE ONTWIKKELLEN EN
HEM DE JUISTE KENNIS EN
VAARDIGHEDEN MEE TE GEVEN.'

GEMIDDELDE TEVREDENHEID VAN DE LEERLINGEN OVER HVC

	brugklas	vmbo b	vmbo k	vmbo (g) t	havo	vwo
2021 - 2022	6.8	6.7	6.8	6.5	6.4	6.7
Landelijk gemiddelde	7.0	6.6	6.4	6.4	6.2	6.5
2020 - 2021	7.2	6.9	6.9	6.5	6.2	6.2
Landelijk gemiddelde	7.1	6.7	6.5	6.5	6.4	6.6

GEMIDDELDE TEVREDENHEID VAN DE OUDERS

2021-2022	2020 - 2021
7.5	7.7

www.hvc.nl

Uithoorn

VMBO

Leerlingen 660

Medewerkers 95

2022

2021

Leerlingen 644

100%

Medewerkers 92

SLAGINGSPERCENTAGE Ten opzichte van 2021

Ten opzichte van 2021

98%

VMBO-B
97%

100%

VMBO-K
100%

95%

VMBO-T
93%

'LEREN DOOR
DOEN STAAT BIJ
ONS CENTRAAL'



Heemstede

VMBO-T

Leerlingen 397

Medewerkers 48

2022

2021

Leerlingen 361



Medewerkers 47

SLAGINGSPERCENTAGE Ten opzichte van 2021

Ten opzichte van 2021

92%

VMBO-T
98%

'Bij ons kent
elke docent,
elke leerling
bij naam.'

GEMIDDELDE TEVREDENHEID VAN DE LEERLINGEN OVER THAMEN

	vmbo	vmbo b	vmbo k	vmbo (g) t
2021-2022	7.1	7.0	6.5	6.5
Landelijk gemiddelde	7.0	6.6	6.4	6.4
2020 - 2021	6.4	7.0	6.8	6.4
Landelijk gemiddelde	7.2	6.7	6.5	6.5

GEMIDDELDE TEVREDENHEID VAN DE OUDERS

2021-2022
8.1

2020 - 2021

www.thamen.nl

GEMIDDELDE TEVREDENHEID VAN DE LEERLINGEN OVER DE HBM

2021-2022	6.7
Landelijk gemiddelde	6.4
2020-2021	7.0
Landelijk gemiddelde	6.5

GEMIDDELDE TEVREDENHEID VAN DE OUDERS

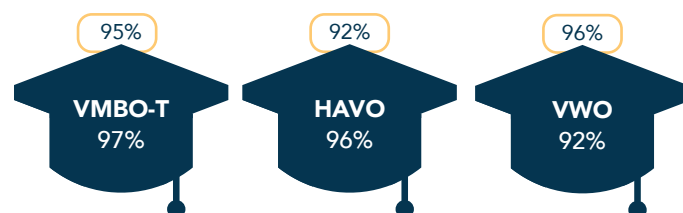
2021-2022
8.2

2020 - 2021
8.4

www.dehbm.nl



SLAGINGSPERCENTAGE Ten opzichte van 202?



*Wij bieden een
WARM EN DUIDELIJK
SCHOOL- EN
LEERKLIMAAT*

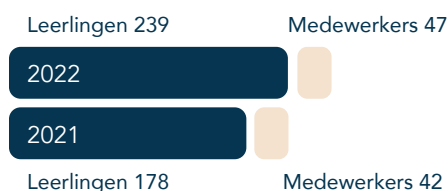
GEMIDDELDE TEVREDENHEID VAN DE LEERLINGEN OVER KAJMUNK

	mavo	havo	vwo
2021-2022	6.4	5.8	6.1
Landelijk gemiddelde	6.4	6.2	6.5

GEMIDDELDE TEVREDENHEID VAN DE OUDERS

2021-2022	2020 - 2021
7.4	7.9

www.kajmunk.nl



Het VO op de International School Haarlem (ISH) kent zeven leerjaren. De ISH is geaccrediteerd voor het International Baccalaureate, een internationaal erkend onderwijsprogramma. De eerste vijf jaren vormen het Middle Year Programme; de laatste twee het Diploma Programme. De voertaal is Engels.

'AT ISH OUR VISION IS TO DEVELOP A COMMUNITY OF CARING, COMPASSIONATE, HONEST, OPEN-MINDED GLOBAL CITIZENS WHO ENJOY LEARNING IN CRITICAL AND CREATIVE WAYS. (We strive to develop a POSITIVE SENSE OF SELF AND ENGAGE WITH OUR WORLD ON A LOCAL AND GLOBAL SCALE..'

TEVREDENHEID VAN DE LEERLINGEN OVER DE ISH

- 85% van de leerlingen voelt zich veilig op school.
- 75% vindt dat er een fijne sfeer hangt.
- 85% vindt dat de regels duidelijk zijn.
- 75% van de leerlingen vindt dat de docenten goed kunnen uitleggen.

DE ISH IN HET KORT:

- In het schooljaar 2022-2023 haalt de eerste lichting leerlingen hun diploma.
- Beleid werd geëvalueerd en bijgesteld.
- Ziekteverzuimpercentage is 6.95 %.
- Er zijn diverse Building Social Justice days georganiseerd.
- International Day in Secondary werd gevierd, met niet alleen aandacht voor de landen van herkomst van de leerlingen, maar ook voor internationalisering in brede zin.
- In 'after school' clubs werden wekelijks diverse naschoolse activiteiten aangeboden.

www.internationalschoolhaarlem.nl

(DOOR) ONTWIKKELING STRATEGISCH HR-BELEID

In 2022 zijn binnen het team HR advies drie (van de totaal vijf) nieuwe collega's gestart. Dit betekent dat er veel aandacht is uitgegaan naar teamontwikkeling, vormgeven van de samenwerking en overlegstructuur, verdeling van portefeuilles en de wijze waarop we invulling gaan geven aan de HR beleidsagenda.

In 2022 is het strategisch HRM-plan uit 2019 geactualiseerd en zijn prioriteiten opnieuw geformuleerd in samenspraak met het bestuur en de schoolleiders. Ook de nieuwe cao vo heeft geleid tot prioritering van specifieke onderwerpen zoals levensfasebewust personeelsbeleid, de aanpak van werkdrukvermindering en professionalisering van medewerkers.

Er is een beleidsagenda opgesteld waarmee prioriteiten gesteld zijn voor schooljaar 2022-2023 en 2023-2024. In aanvulling op de beleidsagenda gaat specifieke aandacht uit naar de aanpak van het lerarentekort.

Op basis van het strategisch HR beleidsplan 2022-2024 is als uitgangspunt geformuleerd:
'IRIS als aantrekkelijk werkgever' waarna een onderverdeling is gemaakt in de volgende drie pijlers:

- 1. VOLDOENDE MEDEWERKERS**
- 2. PROFESSIONELE MEDEWERKERS**
- 3. VITALE MEDEWERKERS**

De prioriteiten uit de HR-beleidsagenda staan hiernaast aangegeven.



Introductiebeleid

Actualiseren aan huidige tijd; zowel de inhoud als de vorm van het introductiebeleid (incl. OOP = onderwijsondersteunend personeel).

Loopbaanpaden OOP

Harmonisatie van het functieboek OOP (= onderwijsondersteunend personeel).
Creëren van loopbaanpaden.

Mobiliteit

Actualisatie van huidig beleid (stimuleren van 'blijfe' mobiliteit om medewerkers voor IRIS te behouden).

Uitbreiding pakket secundaire arbeidsvoorwaarden

Onderzoeken wat mogelijk is m.b.t. reiskostenvergoeding woon/werk en uitbreiding van fiscaal voordelige regelingen via FiscFree.

Herijking van de gesprekkencyclus

Evaluatie van huidig beleid.
Visie ontwikkelen bovenschools niveau, uitvoering geven op schoolniveau.

Duurzame inzetbaarheid

Doorontwikkeling vitaliteitsbeleid en verzuimbeleid.

HR werkprocessen

Actualiseren en uniformiseren van huidige werkprocessen..

Strategische personeelsplanning (SPP)

Inzicht krijgen in de toekomstige formatiebehoefte.
Een bovenschoolse spp-methodiek ontwikkelen die op schoolniveau ingezet kan worden en trends levert als input voor ontwikkeling bovenschools beleid.

Opleiden & Ontwikkelen

IRIS Opleiden & Ontwikkelen (O&O) biedt opleidingen en ontwikkeltrajecten aan voor alle medewerkers. O&O staat voor continu leren en verbeteren met de focus op persoonlijke professionele ontwikkeling en het oppakken van de uitdagingen waarvoor ons onderwijs staat. Hieronder een klein greep uit het gevarieerde aanbod in 2022:



LEIDERSCHAPSDAGEN

Voor alle leidinggevendenden werden twee leiderschapsdagen georganiseerd.



LEERNETWERK TEAMLEIDERS

De voorbereidingen voor een leernetwerk voor teamleiders met nul tot vijf jaar ervaring waren in 2021 al begonnen. In 2022 is deze groep van start gegaan met een reeks van vijf bijeenkomsten. Doel van dit leernetwerk was praktische handvatten te bieden om vanuit gedeeld leiderschap het eigen team aan te sturen.



IRIS ONDER- EN BOVENWIJSDAG IN KUNSTENAARSDORP RUIGOORD (AMSTERDAM)

De dag was bedoeld als cadeau aan alle medewerkers na de heftige coronatijd. Alle IRIS-medewerkers konden van te voren een keuze maken uit tal van creatieve workshops, vakinhoudelijke lezingen en verrassende out-of-the-box activiteiten. Een gevarieerd aanbod, van toneelspelen tot een lezing over pedagogisch klimaat van een cacao-ceremonie bijwonen tot een pubquiz.



MTI LEREN

O&O organiseert met regelmaat sessies (MTI leren) met actuele thema's voor de schoolleiders. Tijdens de jaarlijkse tweedaagse is een start gemaakt met het herijken van het teamdoel en de gewenste samenwerking. Het thema ICT in het onderwijs en de rol van de I-coach is verkend. Er is een projectgroep opgericht die een leerplaats gaat ontwikkelen voor I-coaches.



IRIS INSPIRATIEDAGEN

In 2022 werden twee inspiratiedagen georganiseerd. In april stond de pijler Leiderschap uit 'Motivatatie om te leren' centraal op de KSH. Schoolleiders, docenten, leerlingen, de raad van toezicht en de raad van bestuur gaven op ludieke wijze invulling aan het begrip gekanteld of gedeeld leiderschap. In december vond een tweede Inspiratiedag op Vakcollege Thamen plaats rondom de pijler Motivatie om te leren. Vragen als 'Wat motiveert je om tot leren te komen?', 'Wat motiveert de ander?' 'Wat heb je daarbij nodig?', stonden centraal.



TEAMBEGELEIDING

O&O heeft diverse teams begeleid in het kader van team- en onderwijsontwikkeling. Dit varieert van management teams van scholen, evaluatie van het onderwijsconcept, werken binnen een zelfsturend team, visieontwikkeling, ondersteuning en begeleidde intervisie voor leerlingcoördinatoren en het coachen van vakgroepen. Daarnaast heeft O&O een bijdrage geleverd aan de teamontwikkeling van nieuwe onderwijsconcepten als 10&Meer.



NETWERK BURGERSCHAPSONDERWIJS

Bureau Common Ground organiseerde tijdens de Onder- en Bovenwijsdag de kick-off van het Netwerk Burgerschapsonderwijs. Van alle scholen zit er een vertegenwoordiger in dit netwerk. Tijdens de vervolgbijeenkomst in november is gezamenlijk vastgesteld welke urgentie er is, welke doelen het netwerk nastreeft en wat het resultaat moet zijn.



INDIVIDUELE BEGELEIDING & COACHING

Op alle scholen werden medewerkers begeleid en/of gecoacht door O&O. Dit betreft leidinggevendenden, als ook docenten en onderwijsondersteunend personeel.



PROJECTGROEP I-COACHES

In december is de projectgroep van start gegaan die de werkplaats I-Coaches (WICO) gaat begeleiden. Doel van deze werkplaats is de i-Coaches te ondersteunen in hun rol als i-Coach door middel van een combinatie van een opleidings/professionaliseringstraject, een leerplaats voor kennisdeling en een werkplek om actief te werken aan het onderwijs/ICT-plan in de eigen school.



OPLEIDING PROFESSIONEEL LEIDERSCHAP (OPL)

De opleiding is in september opnieuw gestart met acht deelnemers en is bedoeld om jezelf professioneel verder te ontwikkelen en te verkennen of leidinggeven iets is wat bij je past.

Klik [hier](#) voor meer informatie over IRIS Opleiden & Ontwikkelen (O&O)



Toezicht en verantwoording

RAAD VAN TOEZICHT

IRIS staat als organisatie niet op zichzelf. Er is een raad van toezicht (RvT) die toezicht houdt op het college van bestuur (CvB) en de resultaten van de scholen. De raad van toezicht is de formele werkgever van het college van bestuur en geeft het bestuur gevraagd en ongevraagd advies. De raad van toezicht bestaat uit zes onafhankelijke leden uit verschillende maatschappelijke sectoren die in het toezicht elkaar aanvullen op het terrein van onderwijs, personeel, financiën, bestuurlijke en politieke kennis en ervaring. Als klankbord proberen ze maximaal bij te dragen aan het succes van IRIS.

GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR)

Vanaf mei 2000 kent IRIS naast de medezeggenschapsraden op de scholen ook een overkoepelende raad: de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De GMR bestaat uit twaalf leden, twee van elke school: één lid vanuit het personeel en één lid vanuit de ouders. De GMR is een belangrijke gesprekspartner voor het college van bestuur en stemt ook af met de raad van toezicht. Er worden onderwerpen besproken die van belang zijn voor alle scholen.

HORIZONTALE DIALOOG CENTRAAL

Betekenisoverleg tussen bestuur, raad van toezicht en GMR met stakeholders over 'onze prestaties' en innovatieve ontwikkelingen is voor IRIS belangrijk. Zo'n dialoog maakt deel uit van de kwaliteitscyclus van de scholen en past binnen IRIS als lerende organisatie. Doelen van deze horizontale dialoog zijn:

- leren en verbeteren,
- tegenspraak organiseren,
- ons beleid afstemmen op maatschappelijke behoeftes om zodoende draagvlak en vertrouwen vergroten.

Hieronder een aantal concrete voorbeelden waarop IRIS de dialoog levend houdt en op diverse manieren verantwoording aflegt:

- Raad van toezicht en bestuur werken aan de hand van ijkpunten.
- Klankbordgroepen van ouders en leerlingen.
- Tevredenheidsonderzoeken (ouder-, leerling- en medewerkerstevredenheid (zie pagina 17 t/m 23 voor -ouder en leerlingtevredenheidsonderzoeken)
- Informatie in Vensters/Scholen op de kaart
- IRIS inspiratiedagen in april en december
- IRIS website
- Nieuwsbrieven
- IRIS jaarverslag 2022



IRIS 2022

ONDERSTEBOVEN,
OP ZIJN KOP
NEEM JE ALLES ANDERS OP.
ZO BENEDEN-ZO BOVEN
ZO BOVEN-ZO BENEDEN
OM BIJEN BEKENDE PADEN TE TREDEN.

