

Jaarverslag 2019

Stichting Bijzonderwijs + Sirius = Zonova

zo leren
we samen
verder

zonova





A
B
C
D

Zonova

04

Jaarverslag Stichting Bijzonderwijs

14

Jaarverslag Sirius

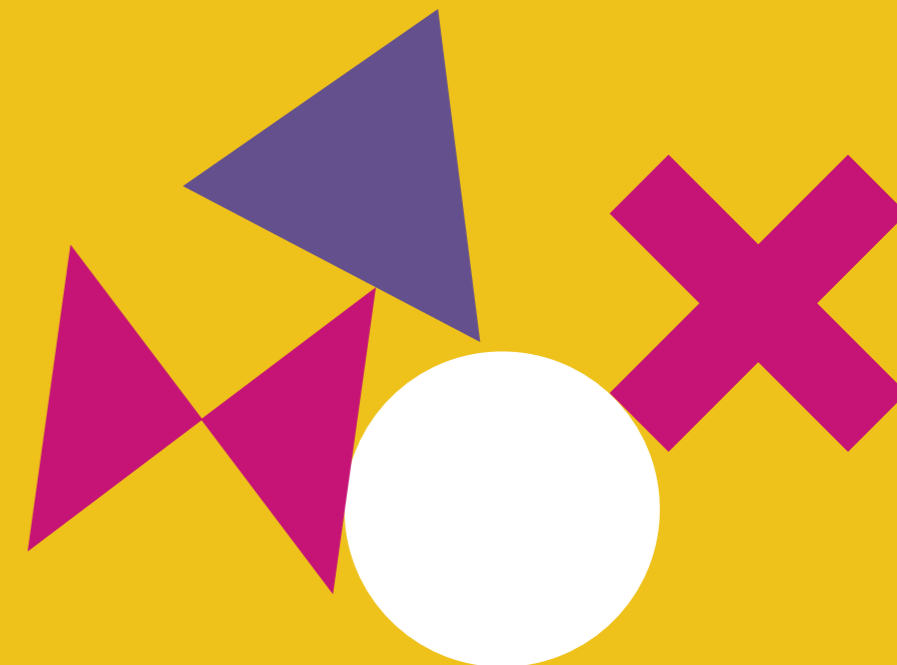
80

Zonova toekomst

154



DEEL A: ZONOVA



*	Algemeen voorwoord	06
01	Zonova, een nieuwe organisatie voor primair onderwijs in Amsterdam Zuidoost	08
02	Bestuurlijke organisatie van Zonova	09
03	Horizontale en verticale verantwoording	13

zo leren we samen verder

ALGEMEEN VOORWOORD

Zonova

Zonova is een schoolbestuur in Amsterdam Zuidoost met twintig basisscholen. De scholen van Zonova verzorgen onderwijs aan circa 5.100 leerlingen. Ons motto is 'Zo leren wij samen verder'. Zonova is ontstaan uit de fusie tussen Stichting Sirius en Stichting Bijzonderwijs. Sinds 1 januari 2020 zijn beide stichtingen samen verder gegaan onder de naam Zonova. Dat maakt dit jaarverslag bijzonder. Het is het laatste jaarverslag van Stichting Bijzonderwijs en het laatste van Stichting Sirius. Onze blik is gericht op de toekomst, op samen verder. Daarom is ervoor gekozen om dit jaarverslag te starten met een gemeenschappelijk deel, om vervolgens terug te blikken en te verantwoorden vanuit beiden stichtingen.

Bestuurlijke schaalvergroting

Nadat op 15 januari 2019 de intentieverklaring werd getekend om te gaan fuseren, is het onderzoek gestart naar de meerwaarde van de fusie en de mogelijke effecten. Dit onderzoek is voor de zomer van 2019 afgerond. Op 29 mei 2019 is het voorgenomen besluit getekend om te fuseren. Na de zomer is op vele fronten gewerkt om de fusie ook mogelijk te maken. Systemen zijn op elkaar afgestemd, regelingen vergeleken en zo nodig opnieuw vastgesteld. Zonova is het eerste samenwerkingsbestuur in het primair onderwijs van Amsterdam. Om deze reden is er veel aandacht geweest voor de nieuwe identiteit als openbaar en bijzonder schoolbestuur. Kortom, op alle fronten: bestuurlijk, procesmatig, praktisch en inhoudelijk is gewerkt om Zonova in 2020 het licht te laten

zien. Op 31 december 2019 zijn de statuten gepasseerd bij de notaris en is Zonova een feit.

Onderwijskundige koers

In het voorjaar van 2019 heeft zowel bij Stichting Bijzonderwijs als bij Stichting Sirius het vierjaarlijks onderzoek naar bestuur en scholen plaatsgevonden door de Inspectie van het Onderwijs. Deze onderzoeken hebben bevestigd dat de onderwijskundige koers van beide organisaties van goede kwaliteit is. Alle scholen hebben tenminste een basisarrangement en vier scholen zijn met een 'goed' beoordeeld. Ook telt Zonova twee excellente scholen. Tegelijkertijd kost het veel inspanning om de kwaliteit hoog te houden. Het personeelstekort loopt steeds verder op en dat maakt de organisatie van het onderwijs kwetsbaar. De meest zichtbare consequentie is het besluit om de 16e Montessori te sluiten. In 2019 is meermaals actie gevoerd om aandacht te vragen voor het lerarentekort, een beter salaris en het verminderen van de werkdruk. Inmiddels is hier op landelijk niveau meer erkenning voor. In Amsterdam is een Noodplan gepresenteerd om het tijt te keren.

Duurzaamheid

In 2019 is op verschillende manieren gewerkt aan het verduurzamen van de organisatie. Zo is in 2019 veel energie gaan zitten in de voorbereiding voor nieuwbouw van IKC Knotwilg. De vernieuwbouw van basisschool De Tamboerijn is afgerond. Beide scholen worden gebouwd volgens de BENG normen (Bijna Energie Neutraal Gebouw). Alle nieuwe schoolgebouwen van Zonova worden voorzien van zonnepanelen. Ook zijn enkele schoolpleinen met subsidie van de gemeente Amsterdam vergroend.

Financiën

Financieel is 2019 bij Stichting Bijzonderwijs met een positief

resultaat van € 738K afgesloten. Dit resultaat is € 1.247K hoger dan begroot (-€ 509K). Stichting Sirius heeft het jaar 2019 afgesloten met een positief resultaat van € 805K, dit is € 1.298K hoger dan begroot (€ -493K). Dit komt bij beide stichtingen onder andere doordat er meer Rijksbijdragen zijn ontvangen dan begroot door CAO-aanpassing en de eenmalige uitkering (uitbetaald in 2020) en nieuwe subsidies van het Rijk en de gemeente. De personele lasten zijn hoger dan begroot door de inhuur van medewerkers in het kader van het lerarentekort.

Strategische koers

Met de presentatie van dit jaarverslag legt Zonova verantwoording af over de activiteiten die in 2019 zijn uitgevoerd vanuit Stichting Sirius en Stichting Bijzonderwijs. Onderdeel van deze jaarverslagen is de jaarrekening. Leidraad bij de verslaglegging zijn de strategisch beleidsplannen van de beide stichtingen. Het komende jaar wordt gebruikt om te komen tot een strategisch beleidsplan voor Zonova.

Onderwijs in 2020

Tijdens het schrijven van dit jaarverslag stond het onderwijs aan onze leerlingen ook onder druk. Naast een lerarentekort werden wij begin 2020 geconfronteerd met de pandemie COVID-19. Beide vragen het uiterste van onze medewerkers om onze opgave, goed onderwijs voor al onze leerlingen, zo goed als mogelijk vorm te geven. Daarom een bijzonder woord van dank aan al onze medewerkers die zich, ook in moeilijke tijden, loyaal en met passie hebben ingezet voor goed onderwijs aan onze leerlingen!

Amsterdam, x juni 2020
Harry Dobbelaar
Bestuurder

zo leren
we samen
verder

01 ● ZONOVA, EEN NIEUWE ORGANISATIE VOOR PRIMAIR ONDERWIJS IN AMSTERDAM ZUIDOOST

Op 1 januari 2020 zijn Stichting Sirius en Stichting Bijzonderwijs gefuseerd en vanaf dat moment gaan zij verder als Zonova. Het motto van Zonova is 'zo leren we samen verder'. In aanloop naar de fusie is er nagedacht over de identiteit van de nieuwe stichting. Zonova is het eerste samenwerkingsbestuur van Amsterdam. Er is een identiteitsparaplu geïntroduceerd waarmee een gezamenlijke identiteit kan worden geformuleerd voor het gevormde samenwerkingsbestuur.

1.1 ● KERNWAARDEN EN MISSIE EN VISIE

In verschillende bijeenkomsten met de directeuren zijn de kernwaarden van Zonova geformuleerd: bevlagen, lef en samen. Deze kernwaarden zijn richtinggevend voor ons beleid en geven woorden aan de onderliggende belofte van de fusie tussen Stichting Bijzonderwijs en Stichting Sirius. Deze kernwaarden zijn vertaald in een missie en visie. In het strategisch beleidsplan 2021-2025 wordt vanuit de missie en de kernwaarden ambities en doelen uitgewerkt.

Missie

De missie van Zonova: **Zo leren we samen verder!**

Elke dag werken we vol toewijding aan onze missie: het verschil maken voor kinderen in Amsterdam

Zuidoost. Met ons bevlagen team bieden we nieuw perspectief en gaan we van de gebaande paden, zodat kinderen het beste uit zichzelf halen.

We staan midden in de gemeenschap en zijn verbonden met de buurt, ouders en scholen. Zo leren we van en mét elkaar, en creëren we samen nieuwe kansen. Vol vertrouwen en positiviteit dragen we bij aan wie jij bent als persoon. Zodat jij straks zegt: **ik doe het zo!**

Vertel ons hoe de wereld eruit ziet door jouw ogen, want jij inspireert ons om samen verder te leren, kijken en dromen. Wat heb jij nodig om je talent te ontdekken? Zonova. **Zo leren we samen verder.**

Visie

De visie van Zonova geeft aan wie we willen zijn en geeft de richting aan waar we naar toe willen. Als je je hart volgt, kom je op bijzondere plekken. Als we samen gaan, komen we lichtjaren verder. Wij zijn Zonova, dé stichting voor betekenisvol onderwijs.

Kernwaarden

De onderstaande drie kernwaarden geven inhoud aan de richting waarop Zonova zich ontwikkelt.

1. Bevlagen

Wij zijn elke dag in Amsterdam Zuidoost met passie aan het werk om het verschil te maken. We zetten ons in met hart en ziel voor het beste onderwijs. Wij zijn trots op wat we doen en nemen verantwoordelijkheid in en met de buurt om de kinderen zich optimaal te laten ontwikkelen. Wij doen dit met lef en ambitie. Wij staan voor goed onderwijs en open voor nieuwe kansen en maken daarin weloverwogen keuzes.

2. Lef

Staat voor uitdagingen aangaan. We hebben vertrouwen in de kinderen

en in onszelf. We varen onze eigen koers en maken elke dag bewuste keuzes. We durven daarbij anders te kijken en te handelen dan soms logischerwijs in bepaalde situaties wordt verwacht. Uitdagingen aangaan, visie, de potentie in de kinderen zien.

3. Samen

Bestuurder, directies, leerkrachten, ondersteunend personeel, leerlingen en ouders: samen vormen we Zonova. We zijn nieuwsgierig en staan open voor de ander. We zien ieders kwaliteiten en durven elkaar te bevragen. Daarom komen we vaak tezamen om van en met elkaar te leren, zowel op stichtingsniveau, als op directie- en schoolniveau. Samenwerken, dialogiseren, kritisch durven zijn en kwaliteiten ontdekken staan hierbij centraal, evenals nieuwsgierigheid, open staan voor de ander, erbij horen en een relatie aangaan.

bevlagen
lef
samen



02 ● BESTUURLIJKE ORGANISATIE VAN ZONOVA

2.1 ● ALGEMEEN

Zonova is een schoolbestuur voor primair onderwijs in Amsterdam Zuidoost. Zonova verzorgt onderwijs op twintig basisscholen verdeeld over éérentwintig vestigingen. Zonova kent 20 hoofdvestigingen en één nevenvestiging. Daarmee is Zonova het grootste schoolbestuur in Amsterdam Zuidoost, ongeveer tweederde van de scholen in Zuidoost vallen onder Zonova.

Dagelijks leveren ongeveer 650 personeelsleden een bijdrage aan goed onderwijs voor circa 5.100 leerlingen.

2.2 ● CODE GOED BESTUUR

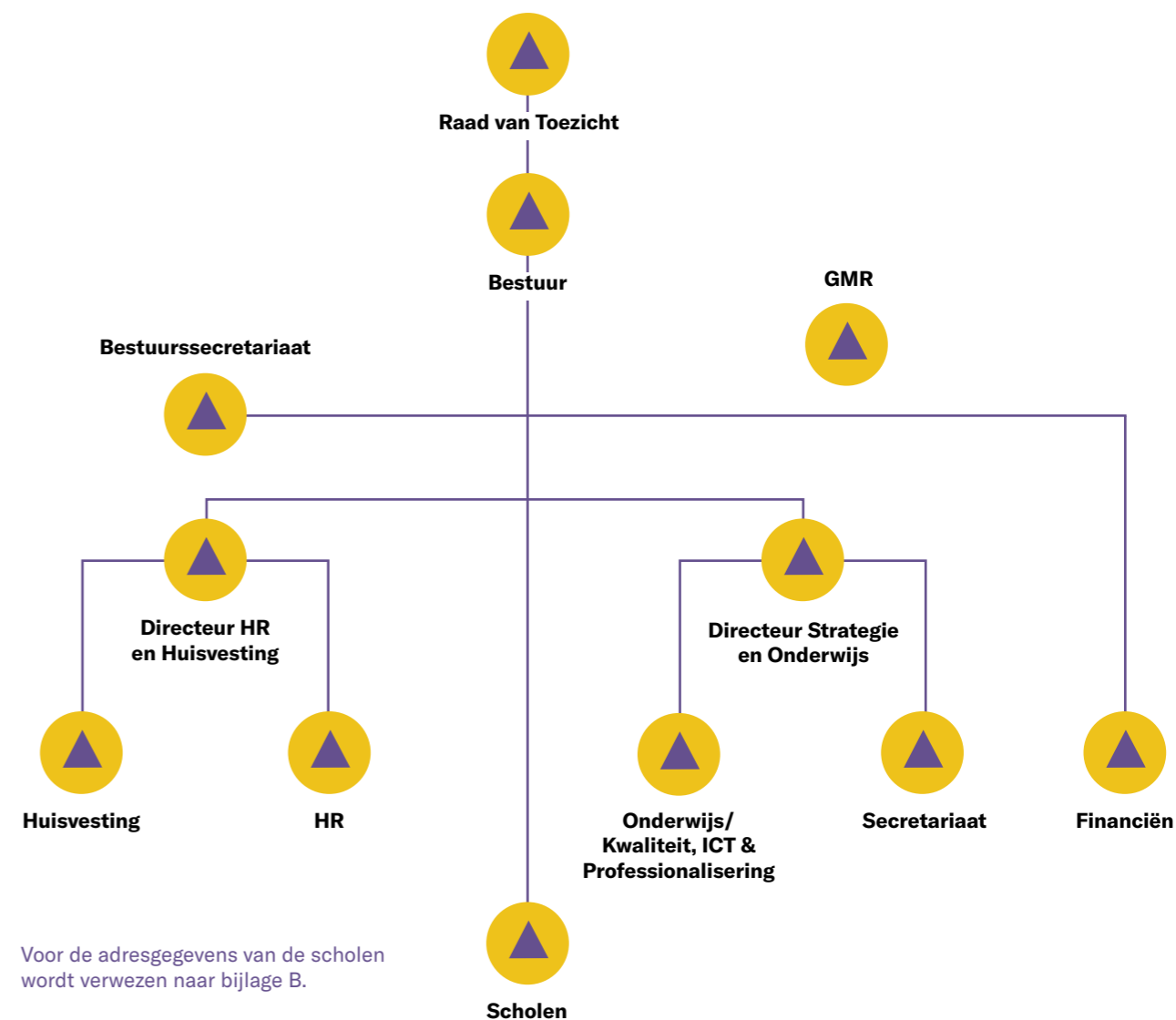
Voor de bestuurlijke organisatie hanteert Zonova een bestuursmodel met een Raad van Toezicht (RvT) en een eenhoofdig bestuur. Zonova volgt de Code Goed Bestuur primair onderwijs. De Code Goed Bestuur is vooral gericht op een transparante werkwijze van het bestuur.

Binnen Zonova liggen veel bevoegdheden en verantwoordelijkheden bij de bestuurder; de bestuurder is verantwoordelijk voor de aansturing

van de bestuurlijke organisatie in zijn geheel. De RvT heeft hierbij de toezichhoudende rol. De bevoegdheden en taken tussen de bestuurder en de RvT en tussen de bestuurder en schooldirecties, zijn beschreven in de statuten, het toezichtskader, een mandateringsregeling en het managementstatuut. Deze stukken dienen als basis voor de taakverdeling tussen de bestuurder en RvT en voor het afleggen van verantwoording.

2.3 ● ORGANISATIE-STRUCTUUR

De organisatiestructuur ziet er als volgt uit:



2.4 ● RVT

De RvT heeft tot taak om toe te zien op het functioneren van de bestuurder. De RvT ziet toe in hoeverre de bestuurder door middel van strategie, beleid en beheer het doel van de stichting realiseert, met oog voor de daarbij aan de orde zijnde belangen, processen, effecten en risico's. De RvT is een onafhankelijk intern toezichtsorgaan van de organisatie. De bestuurder legt volgens een vastgestelde verantwoordingscyclus en toezichtskader verantwoording af aan de RvT. De werkzaamheden en bevoegdheden van de RvT zijn vastgelegd in de statuten van Zonova.

De RvT van Zonova is samengesteld vanuit de zittende RvT leden van Stichting Sirius en Stichting Bijzonderwijs (zie hieronder).

Mevrouw Rienstra was voorzitter van de RvT van Stichting Sirius en is benoemd tot voorzitter van de RvT van Zonova. De heer Hettema was voorzitter van de RvT van Stichting Bijzonderwijs en is nu vicevoorzitter.

De jaarverslagen van de RvT van Bijzonderwijs en van Stichting Sirius is opgenomen als onderdeel van de jaarrekening. Hierin zijn onder andere de taken en verantwoordelijkheden van de RvT nader uitgewerkt. Ook is in het verslag van de RvT een overzicht opgenomen van de hoofd- en nevenfuncties van de leden van de RvT.

Bestuur

Het college van bestuur bestaat uit een eenhoofdig bestuur. De bestuurder wordt ondersteund door een directeur huisvesting en HR en een directeur Onderwijs en Strategie en door een stafbureau met diverse (beleids)medewerkers.

De bestuurder heeft op grond van de statuten de positie van bevoegd gezag.

De bestuurder bestuurt de Stichting en is verantwoordelijk voor het resultaat van de organisatie. Het gaat daarbij om het uitzetten van de strategie in de organisatie en het vertalen van de strategie naar concrete doelstellingen. Ook stelt de bestuurder de kaders vast voor het schoolbeleid. De bestuurder ontwikkelt, in samenspraak met het directieoverleg (DO), het beleid voor de gehele stichting en voert hierover overleg met de GMR. Het beleid wordt vastgesteld door de bestuurder en goedgekeurd door de RvT.

De bezoldiging van de bestuurder is conform de meest recente CAO en past binnen de normen van de WNT 1 en 2. Naast de functie van bestuurder heeft de bestuurder de volgende nevenfuncties:

RvT



Els Rienstra
Voorzitter



Pieter Hettema
Vice-voorzitter



Leo Balai
Lid



Karen Kramps-Strengers
Lid



Artie Ramsodit-de Graaf
Lid



Martijn Nolen
Lid



Guuske Ledoux
Lid

Bestuur



Harry Dobbelaar
Bestuurder

Bedrijf/Instelling	Functie	Bezoldigd/Onbezoldigd	Sinds/tot
Uit hoofde van of samenhangend met de functie:			
Vereniging Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam (BBO)	Lid Bestuur	Onbezoldigd	Sinds 1-9-2018
Stichting Projectenbureau Primair onderwijs Zuidoost	Lid Bestuur	Onbezoldigd	Sinds 1-8-2010
VVE Kortvoort	Lid Bestuur	Onbezoldigd	Sinds 1-8-2010
VVE Klaverblad	Lid Bestuur	Onbezoldigd	Sinds 17-2-2012

zo leren we samen verder



2.5 ● BELEIDSONTWIKKELING

In onderstaand schema zijn de werkwijzen weergegeven zoals die binnen Zonova van toepassing zijn. De werkwijzen worden hieronder nader uitgewerkt.

2.6 ● OVERLEGORGANEN

Binnen de organisatie zijn verschillende overlegorganen die de bestuurder adviseren over besluiten die de gehele organisatie aangaan.

Klein MT

Het klein MT bestaat uit een overleg tussen de directeur Huisvesting en HR, de directeur Onderwijs en Strategie en de bestuurder. In dit overleg wordt beleid voorbereid

en wordt de ontwikkeling van het bestuur en haar scholen besproken.

Groot MT

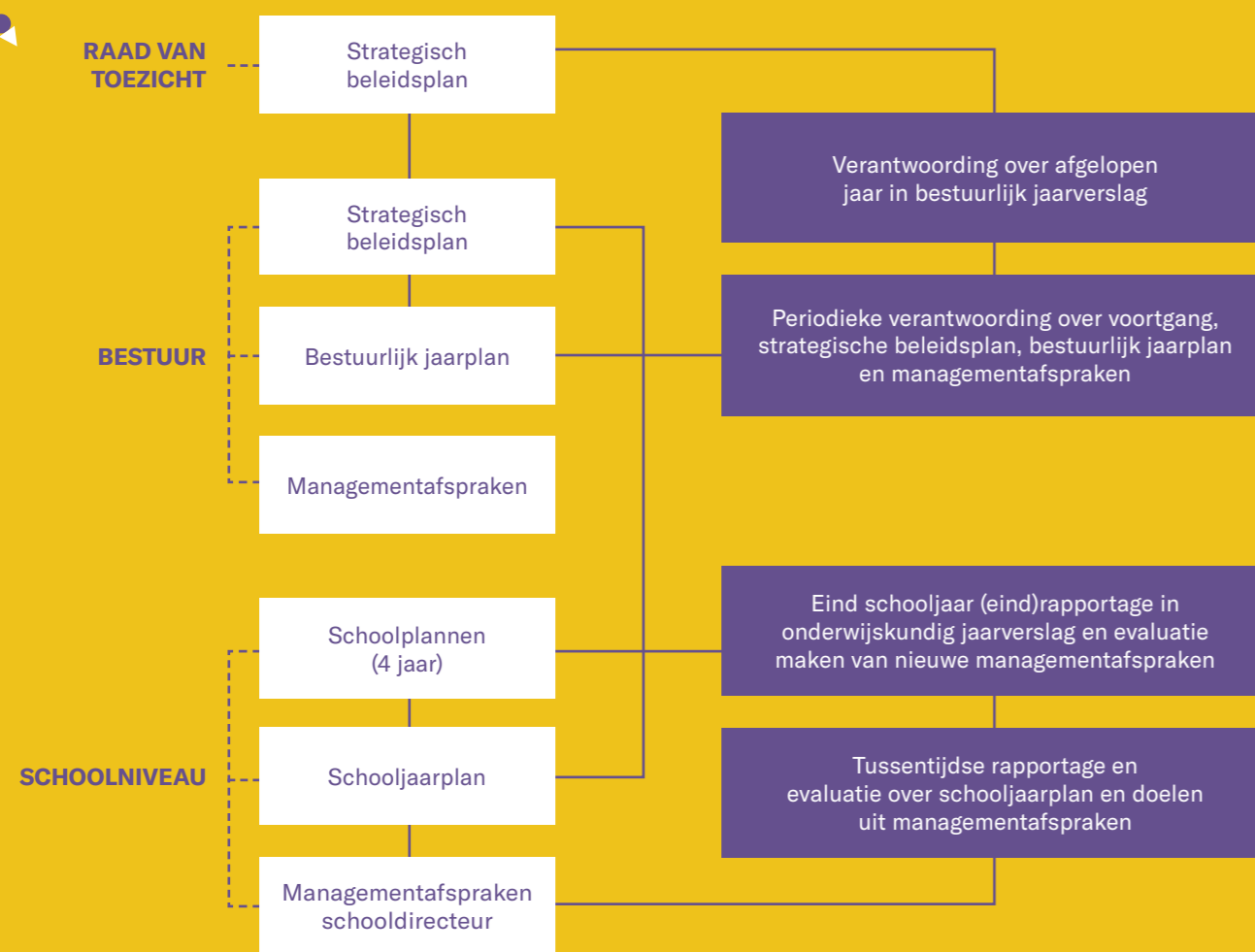
Periodiek wordt het bovengenoemde overleg uitgebreid met de beleidsmedewerker financiën en de beleidsmedewerker huisvesting en indien gewenst de beleidsmedewerkers HR. Dit wordt het groot MT genoemd. In dit overleg worden beleidsmatige zaken besproken en beleid voorbereid.

Directeuren Overleg (DO)

Het DO wordt geleid door de bestuurder, dit is een tweewekelijks overleg. In het DO wordt beleid ontwikkeld en vastgesteld. Ook vindt in het DO afstemming en uitwisseling plaats tussen de scholen. Na advies van het DO

wordt besluitvorming door de bestuurder gerealiseerd. In het DO wordt onderwijsinhoudelijk beleid met elkaar ontworpen, dit wordt voorbereid in werkgroepen. Werkgroepen kunnen ook onderwerpen zelf agenderen op het DO.

De nieuwe organisatie biedt kansen om nieuwe manieren te ontwikkelen om effectief met elkaar beleid te ontwikkelen en tot besluitvorming te komen. Met het nieuwe gevormde DO wordt gewerkt aan een besturingsfilosofie waarbij onder andere de wijze om tot besluiten te komen anders zal worden ingevuld dan in de oude organisaties gebruikelijk was. Dit wordt uitgewerkt in het strategisch beleidsplan 2021-2025.



03 ● HORIZONTALE EN VERTICALE VERANTWOORDING

3.1 ● HORIZONTALE VERANTWOORDING

Belastingdienst

Met de Belastingdienst is in juli 2011 met Stichting Bijzonderwijs een convenant Horizontaal Toezicht gesloten. Vanwege de fusie met Stichting Sirius is het horizontaal toezicht gestopt per 01-01-2020.

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

Na de formele vaststelling door de bestuurder wordt beleid, conform het vastgelegde reglement, ter instemming of advisering voorgelegd aan de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De bestuurder voert het overleg met de GMR. In het overleg met de medezeggenschapsraden van de scholen, treedt de directeur van de betreffende school als gemandateerde op vanuit het bestuur.

Medezeggenschapsraad

In het kader van de horizontale verantwoording hebben de schooldirecteuren de opdracht om het jaarplan, de jaarevaluatie en de tussentijdse rapportages met de medezeggenschapsraad te bespreken. Daarnaast publiceren de scholen elk jaar de resultaten van het onderwijs via de schoolgidsen en op Scholen op de Kaart. Het jaarverslag, de jaarrekening en de bereikte resultaten worden besproken met de GMR.

Ouders en andere belanghebbenden

In oktober 2019 heeft Bijzonderwijs, samen met Sirius een stakeholdersbijeenkomst georganiseerd waarbij beide organisaties de jaarverslagen van 2018 hebben gepresenteerd en vooruit hebben gekeken naar 2020.

Inhoudelijk hebben we tijdens deze bijeenkomst met onze stakeholders gesproken over de verdere vormgeving van samenwerking met jeugdzorg. René Peeters (bestuurlijk aanjager samenwerking onderwijs, zorg en jeugd) heeft een inleiding verzorgd waarna we met de stakeholders in gesprek gegaan zijn over de betekenis van samenwerking onderwijs-jeugdzorg voor de nieuwe fusie-organisatie. Verder verantwoordt Zonova zich over de resultaten van het onderwijs. De scholen presenteren dit op de website www.scholenopdekaart.nl. De meeste scholen van Zonova gebruiken de mogelijkheid om de schoolgids te genereren met informatie uit Scholen op de Kaart. Het gevolg hiervan is dat er meer informatie over de scholen beschikbaar is op Scholen op de Kaart. Het bestuursverslag wordt, voorzien van een toegankelijke samenvatting, gepubliceerd op www.zonova.nl.

3.2 ● VERTICALE VERANTWOORDING

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)

In opdracht van de Minister van OCW is de Inspectie van het Onderwijs belast met het toezicht op de onderwijskwaliteit. In het toezichtskader voert de Inspectie om de vier jaar een bestuursonderzoek uit op het gebied van kwaliteitszorg en financiën.

In het vierjaarlijks onderzoek bij besturen en scholen staan de volgende vragen centraal:

1. Is er voldoende zicht op de onderwijskwaliteit en wordt er gestuurd op verbetering van de onderwijskwaliteit?

2. Is er een professionele kwaliteitscultuur en functioneert het bestuur transparant en integer?
3. Wordt er actief gecommuniceerd over de eigen prestaties en ontwikkelingen van het bestuur en die van haar scholen?
4. Is het financieel beheer deugdelijk?

Als een school geen risico's voor de kwaliteit van het onderwijs loopt en de wet- en regelgeving wordt nagekomen, krijgt de school een zogenaamd *basistoezicht*. De Inspectie legt schoolbezoeken af en voert overleg met het bestuur over mogelijke risico's op de scholen. In 2019 heeft de Inspectie een onderzoek uitgevoerd bij zowel Stichting Bijzonderwijs als Stichting Sirius. Apart hiervan heeft de inspectie een onderzoek gedaan bij basisschool Mobiel. De inspectie heeft in deze onderzoeken zeer positief geoordeeld. In het volgende hoofdstuk wordt hier specifiek op in gegaan.

3.3 ● COVID-19

Op het moment van het schrijven van het jaarverslag zitten we middenin de COVID-19crisis. De scholen verzorgen thuisonderwijs, contacten met ouders en stakeholders gebeuren zoveel mogelijk via de digitale snelweg of de telefoon. Teams slagen erin om op creatieve wijze invulling te geven aan zo goed mogelijk onderwijs. Dankzij investeringen van de gemeente Amsterdam voor devices voor kinderen en waar nodig internetverbindingen zijn er voor Zonova geen extra investeringen noodzakelijk geweest. Wanneer de scholen weer open gaan zal er sprake zijn van verhoging van schoonmaakbudget. Overige investeringen zijn niet te verwachten.

DEEL B : STICHTING BIJZONDERWIJS



INHOUDSOPGAVE

01

Horizontale en verticale verantwoording

1.1 Algemeen	18
1.2 Code Goed Bestuur	18
1.3 Organisatiestructuur	18
1.4 Beleidsontwikkeling	20
1.5 Overlegorganen	20

02

Horizontale en verticale verantwoording

2.1 Horizontale verantwoording	21
2.2 Verticale verantwoording	21

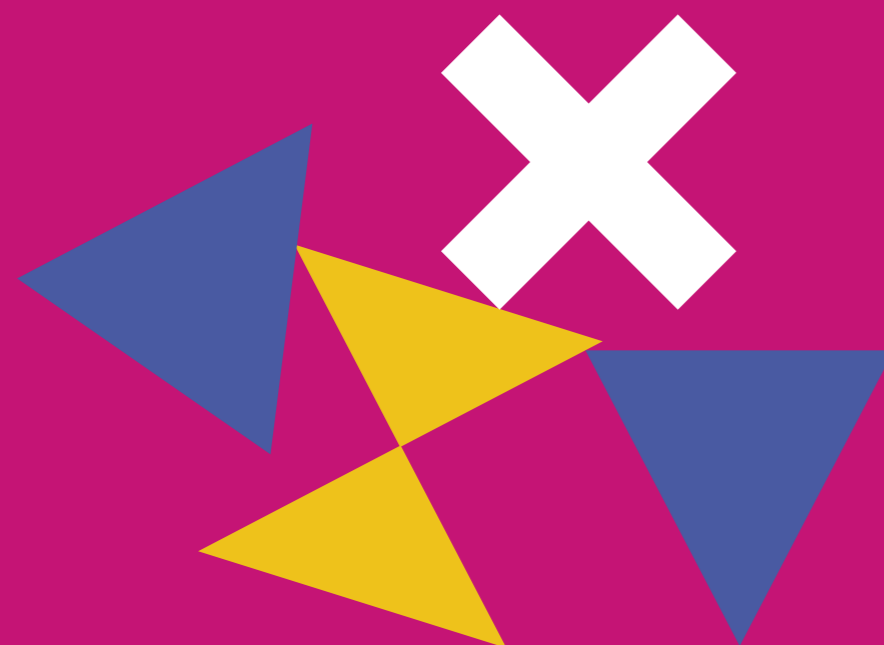
03

Strategisch beleid

3.1 Algemeen	23
3.2 Beleidskader	23
3.3 Strategische doelen	23
3.4 Kwaliteitszorg	30
3.5 Prestatiebox	32
3.6 Bestuurlijk jaarplan	32
3.7 Strategisch partnerschap	33
3.8 Sociale veiligheid	34

samen leren, samen leven

04	Onderwijs	35
	4.1 Ontwikkelingen op de scholen	35
	4.2 Experiment vrijroosteren leraren	37
	4.3 Identiteit en levensbeschouwelijke vorming	38
	4.4 Passend onderwijs	38
	4.5 Voorziening hoogbegaafdheid	40
	4.6 Nieuwkomers	41
05	ICT	42
06	Huisvesting en Facilitaire Zaken	42
07	Kengetallen Personeel	43
08	Leerlingaantallen	46
09	Financiële gegevens 2019	48
	9.1 Financiële kengetallen	48
	9.2 Balans	49
	9.3 Staat van baten en lasten	53
	9.4 Jaarverslag Raad van Toezicht 2019	58
10	Jaarrekening 2019	64
	10.1 Balans per 31 december 2019 (na verwerking resultaatbestemming)	64
	10.2 Staat van baten en lasten over 2019	64
	10.3 Kasstroomoverzicht 2019 (met vergelijkende cijfers 2018)	65
	10.4 Toelichting op de jaarrekening 2019	65



samen leren, samen leven



01 ● HORIZONTALE EN VERTICALE VERANTWOORDING

1.1 ● ALGEMEEN

Stichting Bijzonderwijs verzorgt in 2019 primair onderwijs voor zeven basisscholen met zeven hoofdvestigingen en één nevenvestiging. Met ongeveer 220 personeelsleden wordt het onderwijs voor circa 2.100 leerlingen verzorgd.

1.2 ● CODE GOED BESTUUR

Voor de bestuurlijke organisatie hanteert Stichting Bijzonderwijs een bestuursmodel met een Raad van Toezicht (RvT) en een eenhoofdig bestuur. Stichting Bijzonderwijs volgt de Code Goed Bestuur primair onderwijs. De Code Goed Bestuur is vooral gericht op een transparante werkwijze van het bestuur.

Bij Stichting Bijzonderwijs liggen veel bevoegdheden en verantwoordelijkheden bij de bestuurder; de bestuurder is verantwoordelijk voor de aansturing van de bestuurlijke organisatie in zijn geheel. De Raad van Toezicht heeft hierbij de toezichthoudende rol. De bevoegdheden en taken tussen de bestuurder en de Raad van Toezicht en tussen de bestuurder en schooldirecties, zijn beschreven in de statuten, het toezichtkader, een mandateringsregeling en het managementstatuut. Deze stukken dienen als basis voor de taakverdeling tussen de bestuurder en Raad van Toezicht en voor het afleggen van verantwoording.

1.3 ● ORGANISATIE-STRUCTUUR

Stichting Bijzonderwijs is georganiseerd met de zeven scholen en het bestuurskantoor rechtstreeks onder de directeur-bestuurder. Op het bestuurskantoor is per deelgebied (onderwijs, huisvesting, HRM en financiën) een beleidsmedewerker werkzaam, naast de overige medewerkers op het bestuurskantoor.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft tot taak om toe te zien op het functioneren van de bestuurder. De Raad van Toezicht ziet toe in hoeverre de bestuurder door middel van strategie, beleid en beheer het doel van de stichting realiseert, met oog voor de

daarbij aan de orde zijnde belangen, processen, effecten en risico's. De Raad van Toezicht is een onafhankelijk intern toezichtsorgaan van de organisatie. De bestuurder legt volgens een vastgestelde verantwoordingscyclus en toezichtkader verantwoording af aan de Raad van Toezicht. De werkzaamheden en bevoegdheden van de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in de statuten van Stichting Bijzonderwijs.

Mevrouw Sparendam is vanwege het aftreedrooster per 31 augustus 2019 niet meer herbenoemd en heeft de Raad van Toezicht per die datum verlaten. Mevrouw Klaver-Claassens zou vanwege het aftreedrooster niet meer voor herbenoeming in aanmerking komen in de zomer van 2020 en heeft, op eigen verzoek, mede in verband met de herstart na fusie met stichting Sirius, de Raad van Toezicht per 31 december 2019 verlaten.

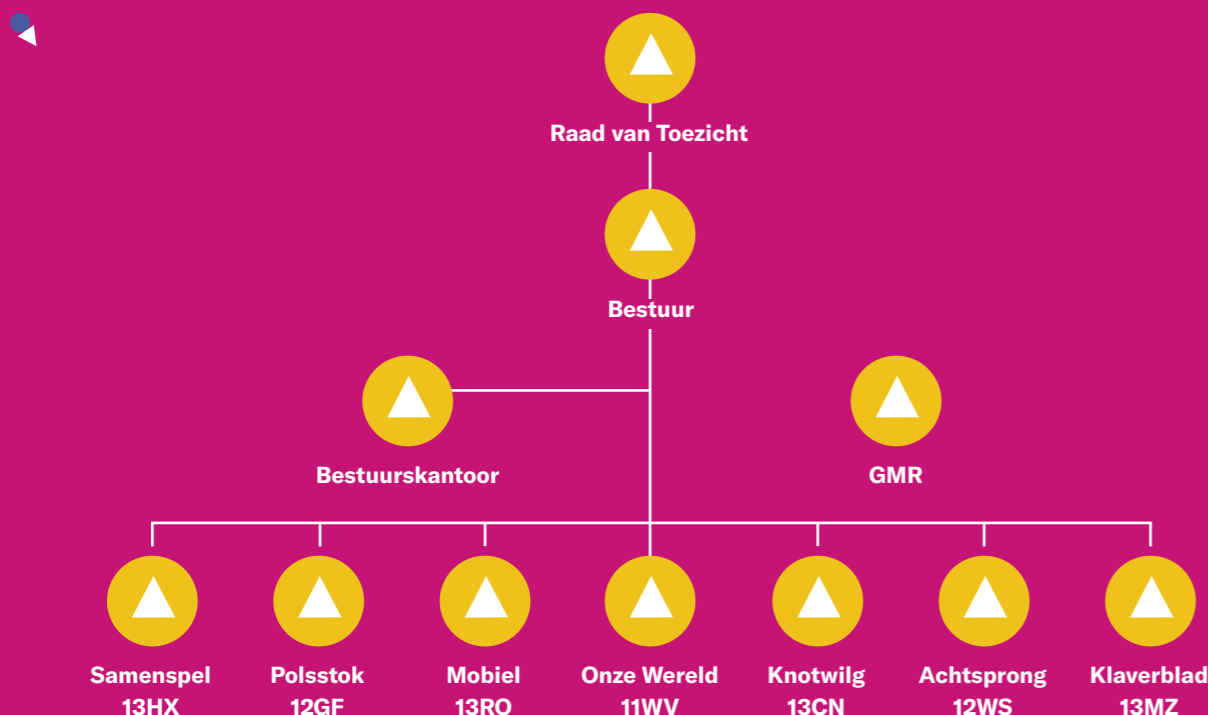
Het jaarverslag van de Raad van Toezicht van Stichting Bijzonderwijs is opgenomen als onderdeel van de jaarrekening. Hierin zijn onder andere de taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht nader uitgewerkt. Ook is in het verslag van de Raad van Toezicht een overzicht opgenomen van de hoofd- en nevenfuncties van de leden.

Bestuur

Het bestuur van Stichting Bijzonderwijs bestaat uit een eenhoofdig bestuur dat wordt ondersteund door een stafbureau met diverse (beleids)medewerkers. De bestuurder wordt ondersteund door een directeur huisvesting en HR en een directeur Onderwijs en Strategie en door een stafbureau met diverse (beleids)medewerkers. De bestuurder heeft op grond van de statuten de positie van bevoegd gezag.

De bestuurder bestuurt de Stichting en is verantwoordelijk voor het resultaat van de organisatie. Het gaat daarbij om het uitzetten van de strategie in de organisatie en het vertalen van de strategie naar concrete doelstellingen. Ook stelt de bestuurder de kaders vast voor het schoolbeleid. De bestuurder ontwikkelt, in samenspraak met het directieoverleg (DO), het beleid voor de gehele stichting en voert hierover overleg met de GMR. Het beleid wordt vastgesteld door de bestuurder en goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

De bezoldiging van de bestuurder is conform de meest recente CAO en past binnen de normen van de WNT 1 en 2. Naast de functie van bestuurder heeft de bestuurder de volgende nevenfuncties:



Voor de adresgegevens van de scholen wordt verwezen naar bijlagen.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht van Stichting Bijzonderwijs was in 2019 als volgt samengesteld:



Pieter Hetteema
Voorzitter



Leo Balai
Lid



Louise Klaver-Claassens
Lid



Simone Sparendam
Vice-voorzitter

Bestuur



Harry Dobbelaar
Directeur-bestuurder

Bedrijf/Instelling	Functie	Bezoldigd/ Onbezoldigd	Sinds/tot
Uit hoofde van of samenhangend met de functie:			
Vereniging Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam (BBO)	Lid Bestuur	Onbezoldigd	Sinds 1-9-2018
Stichting Projectenbureau Primair onderwijs Zuidoost	Lid Bestuur	Onbezoldigd	Sinds 1-8-2010
VVE Kortvoort	Lid Bestuur	Onbezoldigd	Sinds 1-8-2010
VVE Klaverblad	Lid Bestuur	Onbezoldigd	Sinds 17-2-2012



1.4 ● BELEIDSONTWIKKELING

In onderstaand schema zijn de werkwijzen weergegeven zoals die in 2019 binnen Stichting Bijzonderwijs van toepassing zijn. De werkwijzen worden hieronder nader uitgewerkt.

Het strategisch beleidsplan vormt de verbinding tussen dat wat de organisatie al doet, waar ze goed in is en haar ambitie. Het strategisch beleidsplan 2017-2020 van Stichting Bijzonderwijs beschrijft de missie, visie, kernwaarden en ambitie. Per beleidsterrein zijn de vraagstukken vertaald naar strategische doelen. Stichting Bijzonderwijs heeft de ambitie dat de kwaliteit van het onderwijs in de brede zin van het woord op orde is. Tevens is de ambitie om het aanbod van de voorschool en de vroegschool, maar ook de aansluiting met het

voortgezet onderwijs, naadloos op elkaar te laten aansluiten. Op schoolniveau is er ruimte om inhoudelijke keuzes te maken, de schoolplannen en jaarplannen zijn gebaseerd op het strategisch beleidsplan. Voor een verdere toelichting op de uitwerking van het strategisch beleidsplan, zie hoofdstuk 3.

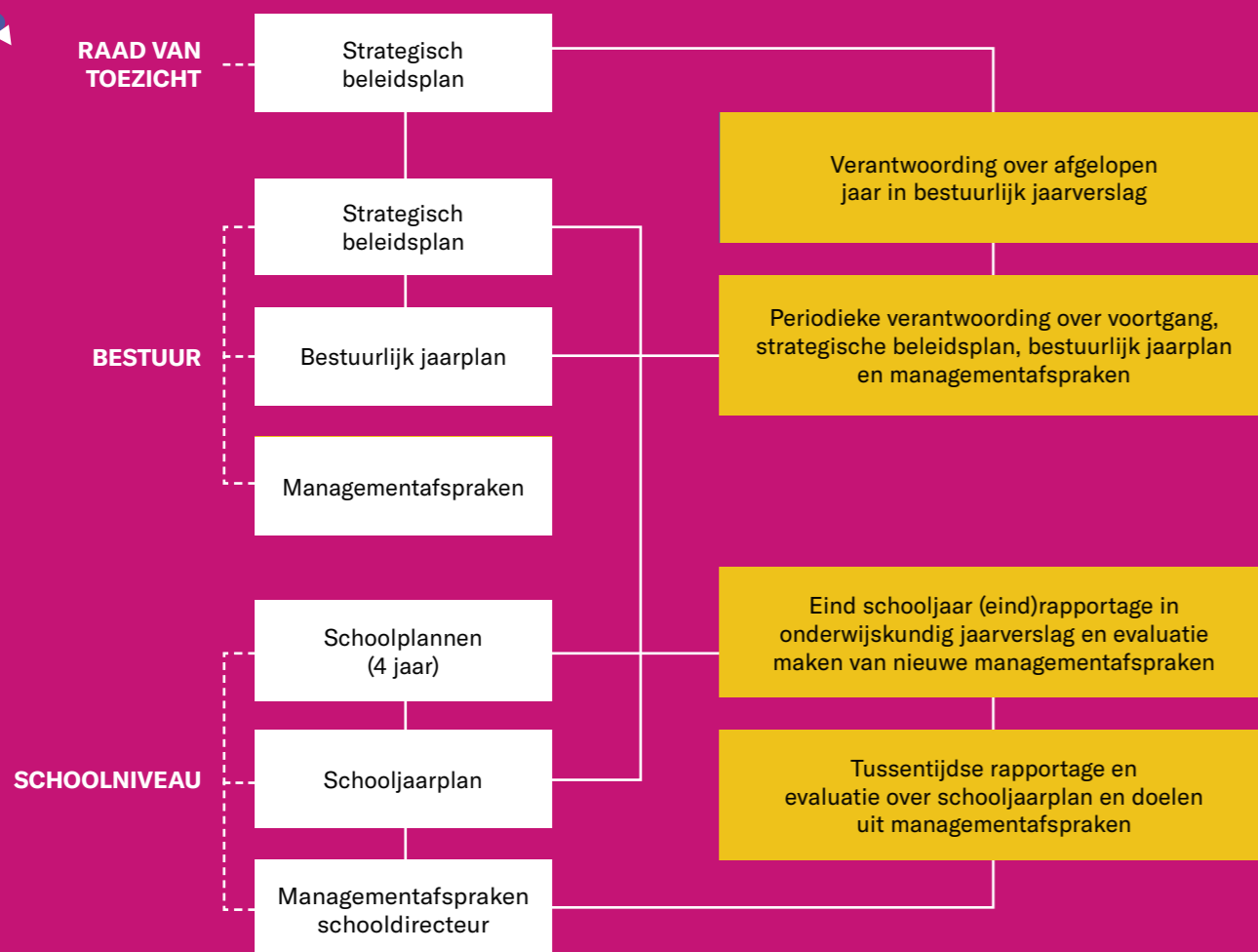
1.5 ● OVERLEGORGANEN

Binnen Stichting Bijzonderwijs zijn er twee overlegorganen die de directeur-bestuurder adviseren over besluiten die de gehele organisatie aangaan: het Strategisch Overleg (SO) en het overleg met de directeuren (DO). Het SO, gevormd door de beleidsmedewerkers op de vier beleidsterreinen, adviseerde de directeur-bestuurder en zorgde voor

de voorbereiding van beleidsnotities ter bespreking binnen het DO. In het DO van Stichting Bijzonderwijs wordt door de directeur-bestuurder in samenspraak met de directeuren het beleid ontwikkeld en vastgesteld. Indien gewenst zijn per beleidsterrein werkgroepen actief.

Directeuren Overleg (DO)

Het tweewekelijkse DO wordt geleid door de bestuurder en daar wordt beleid ontwikkeld en vastgesteld. Ook vindt in het DO afstemming en uitwisseling plaats tussen de scholen. Na advies van het DO wordt besluitvorming door de bestuurder gerealiseerd. In het DO wordt onderwijsinhoudelijk beleid met elkaar ontworpen, voorbereid in themagroepen. Themagroepen kunnen zelf ook onderwerpen agenderen bij het DO.



02 ●

HORIZONTALALE EN VERTICALE VERANTWOORDING

2.1 ● HORIZONTALE VERANTWOORDING

Belastingdienst

Met de Belastingdienst is in juli 2011 met Stichting Bijzonderwijs een convenant Horizontaal Toezicht gesloten. Vanwege de fusie met Stichting Sirius is het horizontaal toezicht gestopt per 01-01-2020.

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

Na de formele vaststelling door de bestuurder wordt beleid, conform het vastgelegde reglement, ter instemming of advisering voorgelegd aan de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De bestuurder voert het overleg met de GMR. In het overleg met de medezeggenschapsraden van de scholen, treedt de directeur van de betreffende school als gemandateerde op vanuit het bestuur.

Medezeggenschapsraad

In het kader van de horizontale verantwoording hebben de schooldirecteuren de opdracht om het jaarplan, de jaarevaluatie en de tussentijdse rapportages met de medezeggenschapsraad te bespreken. Daarnaast publiceren de scholen elk jaar de resultaten van het onderwijs via de schoolgidsen en op Scholen op de Kaart. Het jaarverslag, de jaarrekening en de bereikte resultaten worden besproken met de GMR.

Ouders en andere belanghebbenden

In oktober 2019 heeft Stichting Bijzonderwijs, samen met Stichting Sirius een stakeholdersbijeenkomst georganiseerd waarbij beide organisaties de jaarverslagen van 2018 hebben gepresenteerd en

vooruit hebben gekeken naar 2020. Inhoudelijk hebben we tijdens deze bijeenkomst met onze stakeholders gesproken over de verdere vormgeving van samenwerking met jeugdzorg. René Peeters (bestuurlijk aanjager samenwerking onderwijs, zorg en jeugd) heeft een inleiding verzorgd waarna we met de stakeholders in gesprek gegaan zijn over de betekenis van samenwerking onderwijs-jeugdzorg voor de nieuwe fusie-organisatie.

2.2 ● VERTICALE VERANTWOORDING

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)

In opdracht van de Minister van OCW is de Inspectie van het Onderwijs belast met het toezicht op de onderwijskwaliteit. In het toezichtkader voert de Inspectie van het Onderwijs om de vier jaar een bestuursonderzoek uit op het gebied van kwaliteitszorg en financiën.

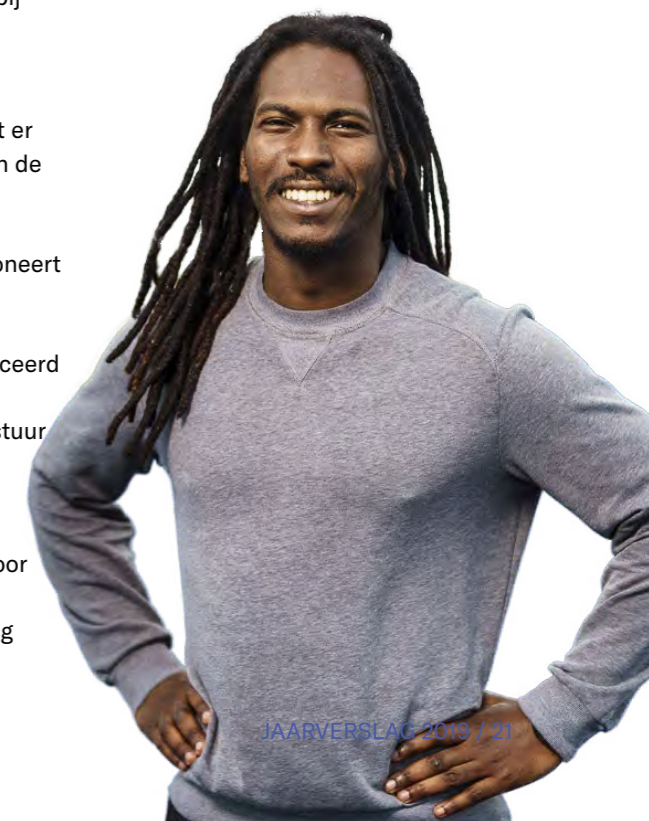
In het vierjaarlijkse onderzoek bij besturen en scholen staan de volgende vragen centraal:

1. Is er voldoende zicht op de onderwijskwaliteit en wordt er gestuurd op verbetering van de onderwijskwaliteit?
2. Is er een professionele kwaliteitscultuur en functioneert het bestuur transparant en integer?
3. Wordt er actief gecommuniceerd over de eigen prestaties en ontwikkelingen van het bestuur en die van haar scholen?
4. Is het financieel beheer deugdelijk?

Als een school geen risico's voor de kwaliteit van het onderwijs loopt en de wet- en regelgeving

wordt nagekomen, krijgt de school een zogenaamd *basistoezicht*. De Inspectie legt schoolbezoeken af en voert overleg met het bestuur over mogelijke risico's op de scholen. In 2019 heeft de Inspectie van het Onderwijs een onderzoek uitgevoerd bij Stichting Bijzonderwijs. Apart hiervan heeft de Inspectie van het Onderwijs een onderzoek gedaan bij basisschool Mobiel. De Inspectie van het Onderwijs heeft in deze onderzoeken zeer positief geoordeeld. In het volgende hoofdstuk wordt hier specifiek op in gegaan.

samen leren, samen leven





samen
leren,
samen
leven



03 ● STRATEGISCH BELEID

3.1 ● ALGEMEEN

Het Strategisch Beleidsplan vormt de verbinding tussen dat wat de organisatie al doet, waar ze goed in is en haar ambitie. Het Strategisch Beleidsplan van Bijzonderwijs 2017-2020 beschrijft de missie, visie, kernwaarden en ambitie. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de realisatie van de doelen van het strategisch beleidsplan van Stichting Bijzonderwijs.

De strategische doelen worden onderverdeeld in de vier beleidsterreinen: onderwijs, personeel, financiën en huisvesting. Per beleidsterrein zijn de belangrijkste strategische vraagstukken geformuleerd. Vervolgens worden deze vraagstukken vertaald naar strategische doelen.

Stichting Bijzonderwijs heeft de ambitie dat de kwaliteit van het onderwijs in de brede zin van het woord op orde is. Dus: goede resultaten bij taal- en rekenonderwijs. Kwaliteit van het onderwijs is ook een goed aanbod voor de andere vakgebieden met, waar mogelijk, een doorgaande lijn van het reguliere aanbod naar de Brede School. Stichting Bijzonderwijs heeft de ambitie om het aanbod van de voorschool en de vroegschool naadloos op elkaar te laten aansluiten. Dit geldt ook voor de aansluiting van het primair onderwijs op het voortgezet onderwijs.

Op schoolniveau is er ruimte om inhoudelijke keuzes te maken. Ontwikkeling wordt gestimuleerd door middel van proeftuinen. De volgende vraag is leidend om de

kwaliteit van het onderwijs te meten: Krijgen leerlingen genoeg kansen om zich te ontwikkelen op deze school?

Een systematische focus op schoolontwikkeling en op de basiskwaliteit wordt bereikt door de scholingsactiviteiten af te stemmen op de doelen, zoals geformuleerd in het schoolplan en het jaarplan. Dit gebeurt uiteraard in combinatie met een goede uitvoering van de personeelsgesprekencyclus. De ambitie is om aan het eind van deze planperiode meerdere, in de ogen van Stichting Bijzonderwijs en 'de omgeving', excellente scholen te hebben gerealiseerd.

3.2 ● BELEIDSKADER

Het beleidskader is enerzijds gebaseerd op regelgeving, afspraken zoals geformuleerd in het bestuursakkoord en bevindingen van bijvoorbeeld de Inspectie van het Onderwijs. Anderzijds zijn de doelen geformuleerd vanuit het Strategisch Beleidsplan.

3.3 ● STRATEGISCHE DOELEN

Het Strategisch Beleidsplan 2017-2020 heeft de ondertitel 'Ieder kind Bijzonder'. In het strategisch beleidsplan wordt de opdracht scherp geformuleerd ten aanzien van de kansenongelijkheid in het onderwijs. De doelen en ambities in het strategisch beleidsplan worden systematisch geëvalueerd en bijgesteld. In de TTR-cyclus (jaarplan, tussentijdse rapportage en jaarverslag) van de scholen wordt een vertaling gemaakt van deze doelen op schoolniveau.

Belangrijkste doelen uit het strategisch beleidsplan:

- Bijzonderwijs als lerende organisatie, de school als leergemeenschap;

- Personeel is vanzelfsprekend vakbekwaam;
- Kwaliteit van het onderwijs gericht op gelijke kansen;
- Kwaliteitszorg vanuit onderwijskundig leiderschap;
- Versterken van passend onderwijs in samenwerking met de partners in de zorg;
- Blijvende aandacht voor de verbetercultuur en uitdagend onderwijs gericht op brede talentontwikkeling;
- Goed personeel behouden en aantrekken;
- Verhogen personeelstevredenheid en verlagen ziekteverzuim;
- Bestuurlijke samenwerking ten behoeve van het borgen en verbeteren van het onderwijs.

Hieronder volgt per strategisch doel een beschrijving van wat al gerealiseerd is en wat gepland staat.

Bijzonderwijs als lerende organisatie, de school als leergemeenschap

Op de meeste scholen zijn leerteams voor bijvoorbeeld rekenen, taal, begrijpend lezen en pedagogisch klimaat. De manier waarop dit wordt vormgegeven is verschillend. Gemeenschappelijk is dat het leren van en met elkaar hierin vorm krijgt. Op een aantal scholen van Stichting Bijzonderwijs wordt gewerkt met Lesson Study. Bovenschools is de PLG-IB een plek van ontmoeting en uitwisseling tussen de IB-ers. Dit heeft geleid tot veel meer uitwisseling tussen IB-ers buiten de georganiseerde PLG. Ook de visitaties bevorderen de lerende organisatie. Vaak leiden visitaties tot uitwisselingen tussen leden van het visitatieteam en van de school. Dat is de reden om voor wisselende visitatieteams te kiezen waar tenminste één directeur en één IB-er plaats nemen maar bij voorkeur ook een leerkracht. Vanuit het Projectenbureau Zuidoost (PPOZO) wordt jaarlijks een nascholingsprogramma gemaakt





voor leerkrachten. De waardering voor het nascholingsprogramma is hoog; het is goed afgestemd op de nascholingsbehoefte van leerkrachten.

Er wordt actief ingezet op de coaching en intervisie van starters. Stichting Bijzonderwijs werkt met twee coaches voor leerkrachten intensief samen. Sommige scholen kiezen voor een eigen coach. Indien gewenst wordt ook voor langer zittende personeelsleden coaching georganiseerd.

In 2019 hebben alle directeuren en de meeste IB-ers deelgenomen aan de onderlinge visitaties. In 2019 zijn op alle scholen de visitaties in een periode van twee maanden uitgevoerd. Dit is in een korte periode gedaan, omdat de conclusies uit deze visitaties de onderlegger vormden voor de zelfevaluatie van Stichting Bijzonderwijs, gemaakt voor het inspectieonderzoek in 2019. Het bijeffect van deze visitatieronde was dat er meer uitwisseling ontstond tussen de directeuren en IB-ers. Zo zochten IB-ers elkaar vaker op bij vraagstukken over passend onderwijs en ondersteunden directeuren elkaar bijvoorbeeld door een workshop te verzorgen op een studiedag bij een andere school. Doordat men meer zicht had op elkaars schoolontwikkeling en expertise ontstond meer openheid.

Daarnaast zijn er verschillende bovenscholse leergemeenschappen. We merken hier wel dat de schaalgrootte van Stichting Bijzonderwijs klein is, waardoor het lastig bleek om actieve leergemeenschappen op te zetten. De fusie met Stichting Sirius biedt veel kansen om bovenscholse leergemeenschappen een impuls te geven, gekoppeld aan onderzoek uitgevoerd door een van de kennisinstellingen waarmee samengewerkt wordt. Gedacht wordt hier aan het uitbreiden van het netwerk met rekencoördinatoren en een kweekvijver voor

personeelsleden met de ambitie om directeur te worden.

Samen met zes andere schoolbesturen in Noord-Holland en de iPabo is een aanvraag gedaan voor aspirant opleidingsschool. Deze aanvraag is gehonoreerd. Basisschool Samenspel en Onze Wereld zijn gestart als opleidingsschool. We verwachten dat hierdoor de samenwerking tussen de iPabo en ons onderwijs nog meer versterkt wordt en dat we voor stagiaires een aantrekkelijke opleidingsplaats zijn. Veel stagiaires willen na de opleiding graag aan de organisatie verbonden blijven. Door actief samen te werken met de Amsterdamse Pabo's verwachten we dat dit nog versterkt wordt.

De scholen leiden steeds meer leraren op. In 2019 liepen er bijna twee keer zo veel reguliere studenten van de pabo (57) stage op de scholen van Stichting Bijzonderwijs. Ook zijn er drie LIO'ers in dienst. Er zijn elf medewerkers in opleiding via een zij-instroomtraject en zeven via de PABO in de verkorte deeltijd. Daarnaast zijn er vijf onderwijsassistenten die de PABO in de reguliere deeltijd volgen. Zie hiervoor ook het tekstblok onder *'Goed personeel behouden en aantrekken'*

Personeel is vanzelfsprekend vakbekwaam

De gesprekkencyclus is het systeem om de vakbekwaamheid van leerkrachten in kaart te brengen. De gesprekkencyclus heeft nog een wat instrumenteel karakter en op de agenda voor 2020 staat het actualiseren van de gesprekkencyclus, om ervoor te zorgen dat deze meer gericht wordt op ontwikkeling; individueel en ten behoeve van de schoolontwikkeling. Ook is het de bedoeling dat er meer differentiatie komt in de gesprekken en de frequentie daarvan: wel in gesprek als het nodig is, niet per se omdat het moet.

Om de ontwikkeling van leerkrachten goed te ondersteunen en leerkrachten feedback te geven op het pedagogisch- en didactisch handelen, is het gebruikelijk dat directeuren en IB-ers regelmatig groepsbezoeken doen.

Er wordt goed gebruik gemaakt van scholingsmogelijkheden. Alle scholen hebben de afgelopen jaren gebruik gemaakt van de Amsterdamse Scholenbeurs. Sinds het schooljaar 2019-2020 kunnen er geen individuele lerarenbeurzen worden aangevraagd en is de scholenbeurs vervangen door een Teambeurs. In totaal hebben 73 leerkrachten gebruik gemaakt van de Amsterdamse Lerarenbeurs. Drie scholen van Stichting Bijzonderwijs hebben de Amsterdamse Teambeurs aangevraagd. Dit wordt besteed aan het verbeteren van het pedagogisch klimaat of ten behoeve van professionalisering van passend onderwijs in de school.

Op de meeste scholen wordt op de een of andere manier ruimte gemaakt voor collegiale consultatie. Vaak wordt dit gedaan door vakspecialisten in de school en op sommige scholen is het gebruikelijk dat alle leerkrachten bij elkaar een les observeren. Ook is het op alle scholen gebruikelijk om met elkaar een analyse te maken van de resultaten.

De samenwerking tussen scholen komt steeds beter van de grond. Directeuren weten elkaar meer dan voorheen te vinden en maken gebruik van elkaars expertise. In het directieoverleg (DO) wordt altijd ruimte gemaakt om actuele zaken met elkaar uit te wisselen. De IB-ers hebben een gemeenschappelijke PLG van waaruit dwarsverbanden ontstaan. Door de onderlinge visitaties en het delen van de uitkomsten in het DO weten directeuren meer van elkaars scholen. Sinds enkele jaren worden maatjes gevormd tussen nieuwe

directeuren en ervaren directeuren. Dit stimuleert de samenwerking en kennisdeling. Ook al heeft een nieuwe directeur veel onderwijservaring, het werken in Amsterdam Zuidoost vraagt soms bijzondere kwaliteiten van een directeur; een directeur met 'Zuidoost ervaring' kan helpen om hierin de weg te vinden.

In 2019 zijn alle personeelsleden benoemd in L10 of L11 vanuit de oude LA- en LB-functies, met behoud van benoemingscriteria van de oude LB benoemingsprocedure. De directeuren hebben de voordracht gedaan en daarbij het beeld van de nieuwe L11-functie (een zwaardere functie dan de oude LB) meegenomen.

Kwaliteit van het onderwijs gericht op gelijke kansen

Het onderwijs, gericht op gelijke kansen, krijgt vorm op schoolniveau maar ook na schooltijd. Op schoolniveau wordt op alle scholen veel aandacht besteed aan woordenschat onderwijs, mondelinge taalvaardigheid en rekentaal. Begrijpend lezen is een gebied waar veel van onze leerlingen moeite mee hebben. Bij de keuze van methodes wordt gezocht naar een goede aanpak, de meeste scholen besteden jaarlijks een of meer studiedagen aan woordenschatonderwijs in relatie met begrijpend lezen. De jaarlijkse visitaties zullen daarom in het schooljaar 2019-2020 het thema begrijpend lezen in relatie tot woordenschat hebben. Alle scholen hebben een focus op het bieden van een veilig pedagogisch klimaat. Een veilig pedagogisch klimaat is een voorwaarde om tot leren te komen. De meeste scholen werken met de methode Vreedzame School, op sommige scholen wordt dit ondersteund met de meer op het gedrag van het team gerichte aanpak van Pedagogische Tact. Pedagogische Tact maakt leerkrachten nog meer bewust hoe

cruciaal ze zijn in de ontwikkeling van leerlingen. Samenspel is hier een voorloper mee geweest. Op een aantal andere scholen van Stichting Bijzonderwijs wordt Pedagogische Tact op eigen wijze ingevuld. De kansenaanpak PO van de gemeente (subsidie vanuit VLoA) wordt benut voor het verlengen van leertijd, door hetzij extra leertijd hetzij intensievere leertijd. Op de meeste scholen wordt remedial teaching ingezet voor het ondersteunen van leerkrachten bij de grote verschillen in niveau in de groep. Er wordt jaarlijks kritisch gekeken of een bepaalde groep in de school kan profiteren van klassenverkleining. In heel Amsterdam Zuidoost wordt het Leerlab aangeboden en de Zomerschool als verlenging van leertijd. Hier wordt door de scholen van Stichting Bijzonderwijs goed gebruik van gemaakt. Het project de Talentacademie, waarin de doorgaande lijn tussen PO en VO verbeterd wordt, wordt vanuit het projectbureau aangestuurd. Dit project leidt tot een betere samenwerking tussen de VO-scholen in Amsterdam Zuidoost en de scholen van Stichting Bijzonderwijs.

In Amsterdam Zuidoost is de VVE goed georganiseerd, met voorscholen in de basisschool en een goede inhoudelijke samenwerking tussen voorschool en vroegschool. Een zorg is dat door de harmonisatie van de kinderopvang het bereik van het aantal doelgroepleerlingen behoorlijk gedaald is. We merken dat steeds meer leerlingen zonder voorschool instromen in groep 1. Daardoor is er een grotere druk komen te staan op de onderbouwgroepen. Er zijn meer leerlingen waarvan de zorgbehoeften niet in kaart zijn gebracht, maar die wel complex gedrag vertonen. Ook komt het sinds de invoering van de AVG vaker voor dat leerlingen zonder warme overdracht vanuit de voorschool instromen in het basisonderwijs. Dit

maakt het lastiger voor scholen om te zorgen voor een doorgaande lijn in de ontwikkeling van leerlingen. Vanuit het onderwijs in Amsterdam Zuidoost wordt deze zorg geagendeerd bij de gemeente en het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Amsterdam-Diemen. De subsidie van de gemeente voor Vroegschoolse educatie is veranderd. Voorheen werd vooral de coördinatie gesubsidieerd. Sinds het schooljaar 2019-2020 is het voor scholen met een groot aantal doelgroepleerlingen ook mogelijk om een combinatiefunctionaris in te zetten. Dat is een medewerker vanuit de voorschool die een aantal uur per week werkt in de onderbouw. Hier wordt veel gebruik van gemaakt. Helaas kampt ook de kinderopvang met een groot personeelstekort, waardoor er niet altijd medewerkers beschikbaar zijn om die als combinatiefunctionaris ingezet kunnen worden.

Ouderbetrokkenheid blijft een belangrijk aandachtspunt voor de scholen. Hier wordt op de scholen op diverse manieren vorm aan gegeven. In de onderbouwgroepen is er dagelijks een inloop, waardoor ouders goed op de hoogte zijn van het thema waaraan gewerkt wordt. De oudercontactfunctionaris organiseert in samenwerking met de VVE-coördinator ouderactiviteiten. De scholen van Stichting Bijzonderwijs werken met Social Schools. Ouders krijgen berichten van activiteiten van de school of de groep van hun kind.

Daarnaast wordt het empowerment van de leerlingen vergroot door actief te zoeken naar rolmodellen voor onze leerlingen. Er is veel contact met bedrijven in Amsterdam Zuidoost. Vaak zetten medewerkers van deze bedrijven zich in als vrijwilliger, bijvoorbeeld bij sportdagen of om wekelijks voor te lezen. Ook doen de meeste scholen mee met de Bliksemstages, waarbij leerlingen een dag meelopen bij een bedrijf.



En tot slot is de brede school de manier voor leerlingen om hun talenten te ontdekken. In de brede school kunnen leerlingen kiezen uit een scala van activiteiten in talent- en vormingsgebieden van sport, techniek, kunst en cultuur en van muziek tot koken. Hiervoor werken scholen bij voorkeur samen met andere scholen in de buurt. Scholen kiezen een programma dat past bij de behoefte van hun leerlingen en dat aansluit op het onderwijs op de school. In heel Amsterdam Zuidoost worden in schoolweken 350 tot 400 verschillende activiteiten georganiseerd, waaraan in totaal 4.500 leerlingen meedoen.

Kwaliteitszorg vanuit onderwijskundig leiderschap

Bij de werving en selectie van nieuwe directeuren is onderwijskundig leiderschap een belangrijk criterium. Alle directeuren zijn RDO gecertificeerd wat automatisch inhoudt dat de directeuren zich jaarlijks verder ontwikkelen door middel van scholing. Directeuren zijn meer dan voorheen onderwijskundig leider en geven vanuit inhoud sturing aan de schoolontwikkeling. Het systeem van kwaliteitszorg is hierbij ondersteunend. Vijf scholen van Stichting Bijzonderwijs hebben in 2019 nieuwe schoolplannen opgesteld. Deze plannen beslaan een beleidsperiode van vier jaar. De schoolplannen zijn tot stand gekomen met de teams en besproken in de MR. De bestuurder stelt het schoolplan vast. Niet alle scholen hebben dit jaar een nieuw schoolplan opgesteld, omdat zij recent het schoolplan hebben vastgesteld.

Versterken van passend onderwijs in samenwerking met de partners in de zorg

Passend onderwijs begint bij goed onderwijs. Daarnaast is een goede samenwerking met partners in de zorg belangrijk voor het goed functioneren van de scholen in Amsterdam Zuidoost.

Voor ondersteuning en advisering op het gebied van passend onderwijs heeft Stichting Bijzonderwijs, samen met andere schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost, het Adviesloket ingericht. Vooral IB-ers hebben geregeld contact met de orthopedagoog van het Adviesloket bij vragen over extra ondersteuning voor leerlingen of advies over het al dan niet aanmelden bij het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Amsterdam-Diemen voor een toelaatbaarheidsverklaring. Er wordt meer dan voorheen ingezet op extra handen in de klas. Er is gekozen om extra ondersteuningsmiddelen in te zetten op schoolniveau, omdat vaak bepaalde problematiek, die eigenlijk onder de basisondersteuning valt, geclusterd voorkomt in een groep, waardoor dit toch niet behapbaar is voor een leerkracht. Het inzetten van een schoolarrangement zorgt voor minder versnippering van arrangementen. Indien er ruimte is in de school gaan scholen de samenwerking aan met specialisten, zoals logopedie en fysiotherapie. In 2019 is € 689K ontvangen van het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Amsterdam-Diemen voor de uitvoering van passend onderwijs.

In 2019 is het rapport 'Met andere ogen' gepubliceerd. Vanuit dit rapport hebben de verschillende samenwerkingspartners Amsterdam Zuidoost aangemeld als inspiratieregio. Hiervoor is Zuidoost niet uitgekozen. Omdat de doelstelling van het project goed aansluit bij de ambities van Zonova, om meer in te zetten op preventieve ondersteuning van kinderen en gezinnen, hebben de betrokken partners een vervolgplan gemaakt en dat ingediend bij de gemeente Amsterdam. De betrokken partners zijn: Stichting Orion, het Samenwerkingsverband Primair onderwijs Amsterdam-Diemen, Spirit Jeugdhulp, het Ouderkindteam Amsterdam Zuidoost en Zonova.

De urgentie om in actie te komen wordt (landelijk) breed gedragen, waarbij de oplossing gezocht wordt in een sterke verbinding en een nieuwe vorm van samenwerking tussen onderwijs, eerstelijns partners zoals jeugdgezondheidszorg (OKT en jeugdarts), gemeenten (op diverse beleidsterreinen), leerplicht, jeugdzorgaanbieders, gecertificeerde instellingen en andere betrokken partijen om thuisnabij en vroegtijdig de juiste ondersteuning en hulp in te zetten. Het is belangrijk dat onderwijs en jeugdhulp niet 'naast elkaar' werken, maar, daar waar nodig, goed op elkaar zijn afgestemd en geïntegreerd. Zo wordt bijgedragen aan de verbetering van de ontwikkeling en het functioneren van kinderen op school en thuis. Daarnaast wordt het belang van vroegsignalering en vroeghulp steeds duidelijker. Vanuit wetenschap en politiek wordt benadrukt dat goede signalering en goede hulp op jonge leeftijd zwaardere problematiek op latere leeftijd kan voorkomen.

Het doel is dat expertise de scholen in komt. De expertise is nu al beschikbaar, maar het gaat erom dat het beter en makkelijker ingezet wordt. Dit zou er dan ook voor moeten zorgen dat leerkrachten zich in de klas gesteund voelen en er vertrouwen in hebben dat er voldoende expertise in en om de school is, die ervoor zorgt dat kinderen worden geholpen. De verwachting is dat dit project in 2020 van start gaat.

Blijvende aandacht voor de verbetercultuur en uitdagend onderwijs gericht op brede talentontwikkeling

Stichting Bijzonderwijs ontwikkelt zich steeds meer naar een lerende organisatie. Naast de TTR-cyclus en het systeem van audits en visitaties wordt er op scholen handelingsgericht gewerkt.

samen
leren,
samen
leven

Er is mede dankzij gemeentelijke subsidie een toename van vakleerkrachten in de school. Hierdoor krijgen leerlingen op een goed niveau bewegingsonderwijs en bijvoorbeeld techniekonderwijs en muziek. Daarnaast zijn op iedere school specialisten opgeleid voor bijvoorbeeld begrijpend lezen, rekenen of gedrag. Soms zijn er op school leerteams die functioneren als expertteam en soms worden deze leerteams ingezet als ontwikkelteam. Stichting Bijzonderwijs participeert al een aantal jaar in de Day a Week school, een voorziening voor hoogbegaafde leerlingen. Samenspel heeft een eigen voorziening: de Topklas. Uitdagend onderwijs, gericht op brede talentontwikkeling, krijgt vorm in school aan de hand van goede afstemming op onderwijsbehoefte van leerlingen, vakdocenten op specialistische vakken en waar mogelijk en aanvullend een rijk, sportief en cultureel aanbod in de omgeving.

Al onze scholen zijn een gezonde school. Het percentage kinderen met overgewicht is in Amsterdam Zuidoost 32%. Om die reden is er veel aandacht voor gezond gedrag: water drinken op school en voldoende beweging. Ook worden de schoolpleinen ingericht tot groene en vooral actieve schoolpleinen. In 2019 is het schoolplein van basisschool Achtsprong vernieuwd.

Goed personeel behouden en aantrekken

Een grote zorg in de organisatie is het tekort aan leerkrachten. Dit maakt de scholen als organisatie kwetsbaar en het is een reële bedreiging voor de kwaliteit van onderwijs. De schoolontwikkeling wordt verdeeld over minder schouders. Er is nog meer bewustwording ontstaan van het belang van goed werkgeverschap. Het HRM-beleid is nog meer dan voorheen gericht op het welkom

heten van nieuw personeel bij Stichting Bijzonderwijs en de ondersteuning door middel van coaching en intervisie. De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn verruimd, onder andere door het verruimen van de reiskostenvergoeding (met behulp van subsidie van de Gemeente Amsterdam) en er wordt aandacht besteed aan het effectief inzetten van werkdrukmiddelen. De invalpool is anders ingericht, waardoor scholen nog beter in staat zijn om kortdurend verzuim op te vangen. Er zijn in 2019 veel landelijke acties georganiseerd om aandacht te vragen voor het personeelstekort in het onderwijs. Landelijk en vooral binnen Amsterdam is er meer erkenning voor de grote stedenproblematiek. Duidelijk is dat juist gebieden met meer ongelijkheid, zoals Amsterdam Zuidoost, meer last hebben van het personeelstekort dan elders in het land. Eind 2019 is een Noodplan opgesteld waarin duidelijk gemaakt wordt hoe groot de problematiek is en hoe een aantal maatregelen in samenhang tot een verbetering kunnen zorgen. In 2019 hebben de acties nog niet tot extra middelen geleid. Voor 2020 zijn deze extra middelen toegezegd.

Vanuit Bijzonderwijs is in 2019 nog een aantal keer de wervingscampagne Word Bijzonderwijzer ingezet. De laatste keren werden zij-instromers bereikt die de open avonden gebruiken om zich voor het eerst te oriënteren op het basisonderwijs, al was dit niet de primaire doelgroep waarop de campagne gericht was. Het is echter ook interessant om met deze doelgroep in gesprek te raken, omdat dit ons helpt in de gesprekken met de Pabo's. De opleidingen zullen meer flexibele routes moeten ontwikkelen of binnen de bestaande routes beter moeten kijken of het aansluit bij de leerbehoeftes van deze studenten. Hier wordt aan diverse tafels over gesproken en de verwachting is dat

de opleidingen beter toegesneden worden op de huidige doelgroepen in de deeltijd opleiding, zoals de onderwijsassistenten die de Pabo gaan doen.

De campagne Word Bijzonderwijzer laat de aantrekkingskracht van het werken in het onderwijs in Amsterdam Zuidoost zien. Deze campagne is in 2019 na het succes in 2018 nogmaals georganiseerd. De campagne was gericht op de werving van bevoegde leerkrachten die de uitdaging zoeken in Amsterdam Zuidoost. Deze doelgroep is echter lastig te bereiken. Toch zien we dat actieve werving nodig is om nieuw personeel aan te trekken.

Werkdrukmiddelen

De werkdrukmiddelen zijn middelen vanuit het werkdrukakkoord tussen het kabinet, de vakbonden en de PO-Raad. Iedere school heeft hiervoor € 220,08 (schooljaar 2019-2020, € 155,55 voor schooljaar 2018-2019) per leerling ontvangen. In alle schoolteams van Stichting Bijzonderwijs wordt jaarlijks een gesprek gevoerd over maatregelen die werkdrukverlagend werken. Na de bespreking in het team wordt een plan opgesteld voor de besteding van deze middelen. Over het algemeen wordt het creëren van meer handen in de klas als werkdrukverlagend ervaren. De personele gevolgen van de toevoeging van de werkdrukmiddelen zijn opgenomen in de formatie en voorgelegd aan de MR ter instemming. De werkdrukmiddelen zijn op alle scholen van Stichting Bijzonderwijs ingezet voor de aanstelling- of uitbreiding van onderwijsassistenten. Voor 2019 gaat het om een besteed bedrag van € 1.657K (inclusief eigen bijdrage).

Door de gesprekken over werkdruk in het afgelopen jaar is er meer aandacht voor efficiëntie en doelmatigheid. Sommige teams haalden winst uit een

efficiëntere groepsadministratie. Een aantal scholen heeft in de periode na de LVS-toetsafnames studiedagen gepland, waardoor in die studiedagen de analyses van de resultaten en de groepsbesprekingen gehouden kunnen worden. Uitval van leerkrachten door ziekte wordt ook veel genoemd als werkdrukverhogend. Omdat er bijna geen invallers zijn, moet dit binnen het team worden opgelost. Daarom is de invalpool van Stichting Bijzonderwijs verdeeld over de scholen. Hierdoor hebben scholen iets meer ruimte in de formatie om acute inval op te vangen.

Verhogen personeelstevredenheid en verlagen ziekteverzuim

Het HR-beleid ten aanzien van het verlagen van het ziekteverzuim is bij Stichting Bijzonderwijs gericht op preventie en snelle terugkeer. Het ziekteverzuim ligt hoger dan de doelen die in het strategisch beleid zijn geformuleerd. Het vermoeden is

dat hier met actief beleid nog meer winst is te behalen. Bij de verdere uitwerking zal veel aandacht zijn voor de preventie in de vorm van duurzame inzetbaarheid.

Het voortschrijdende ziekteverzuimpercentage in 2019 is vrijwel gelijk ten opzichte van 2018 en ligt met 9,7% boven onze norm van 6%. Het ziekteverzuim bestaat voor een belangrijk deel uit lang verzuim (43 tot 365 dagen) en extra lang ziekteverzuim (> 365 dagen). Positief is dat de gemiddelde ziekmeldingsfrequentie normaal blijft op 0,98 (0,95 in 2017 en 0,96 in 2018). Het percentage van werknemers dat niet heeft verzuimd is nu 45% (44% in 2017 en 48% in 2018).

Bestuurlijke samenwerking ten behoeve van het borgen en verbeteren van het onderwijs

Een belangrijk strategisch doel ten behoeve van de borging en de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs is het organiseren

van bestuurlijke samenwerking in de vorm van fusie met een andere organisatie. Zoals in de eerdere hoofdstukken beschreven staat heeft dit geleid tot een fusie met Stichting Sirius en gaan beide stichtingen vanaf 2020 samen verder als Zonova.

Bestuursopdracht:

- **Samenwerking binnen primair proces:**
'Bevorderen van de integratie van activiteiten binnen en tussen de scholen, daar waar dit meerwaarde oplevert voor de kinderen',
'Het stimuleren van continue ontwikkeling van schooldirecteuren en leraren'.
- **Innovatieve speerpunten, vooral gericht op het realiseren van de beoogde meerwaarde van de fusie:**
Het uitgangspunt daarbij is een flexibele organisatie, tot uitdrukking komend 'door bijvoorbeeld binnen sommige scholen het primair proces

Ziekteverzuim

	Kort	Middellang	Lang	>1 jaar	Totaal
2017	0,5	0,5	5,8	3,5	10,4
2018	0,6	0,6	3,9	4,6	9,6
2019	0,6	0,9	4,7	3,6	9,7

Ziekteverzuimpercentage voortschrijdend jaar

	2015	2016	2017	2018	2019
Onze Wereld	26,3	25,7	10,7	14,2	13,5
Polstok	9,0	13,6	15,3	12,9	19,1
Achtsprong	19,5	12,9	10,2	10,3	8,7
Knotwilg	3,2	5,8	6,5	9,9	6,4
Samenspel	5,1	7,2	8,5	3,9	4,1
Klaverblad	3,0	8,2	11,8	12,0	8,6
Mobiel	10,1	10,4	12,0	20,3	17,9
Bovenschools/invalpool	5,3	4,9	11,5	1,3	3,9
Stichtingsbureau	4,0	1,2	2,8	3,6	8,3
Totaal Bijzonderwijs	9,6	10,5	10,3	9,6	9,7



anders te organiseren en de samenwerking tussen de nieuwe organisatie en andere partners in de wijken actief te benutten en waar zinvol anders vorm te geven'.

● **Positionering sterke scholen in de wijk:**

Ontwikkelen lange termijn plan gericht op 'om samen met ouders en leraren te komen tot krachtige scholen met een eigen identiteit en karakter in iedere wijk' en 'Het benutten van kansen en ervoor zorgen dat de scholen voldoende kwaliteit en volume hebben'.

● **Bedrijfsvoering en beheer:**

'Het omvormen van de beide bestuursbureaus tot een goed georganiseerd bureau dat de bestaande en nieuwe opgaven goed aankan en het bestuur en de scholen op hoogstaand kwalitatief niveau ondersteunt'.

3.4 ● KWALITEITSZORG

Het doel van het kwaliteitsbeleid van Stichting Bijzonderwijs is zicht houden op de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie en het stimuleren van ontwikkeling. Kenmerkend voor het systeem van kwaliteitszorg van Stichting Bijzonderwijs is vooral het betekenis geven aan de planvorming, evaluatie en bijstelling; er wordt veel tijd en aandacht besteed aan het bespreken van de betekenis van de plannen voor de kwaliteit van het onderwijs en de concretisering hiervan op de werkvloer.

De formele route van de kwaliteitszorg gaat via de TTR-cyclus, de audits en visitaties en de tevredenheidspeilingen. De kwaliteitscyclus op schoolniveau bestaat uit het jaarplan, de tussentijdse rapportage en het jaarverslag van de school. Deze rapportages worden besproken in een managementgesprek. De schoolanalyses van de resultaten zijn een vast onderwerp van gesprek en worden meegeleverd met de rapportages. Het systeem is gebaseerd op het INK-model.

Vierjaarlijks onderzoek op bestuursniveau door de Inspectie van het onderwijs

In het voorjaar van 2019 heeft het vierjaarlijks onderzoek naar de kwaliteit en ambitie door de Inspectie van het Onderwijs plaatsgevonden. Dit onderzoek bestond uit een gesprek met de bestuurder en de beleidsmedewerker onderwijs en bestuurszaken en uit een gesprek met de GMR en Raad van Toezicht. Vervolgens zijn er twee verificatieonderzoeken uitgevoerd op Achtsprong en Knotwilg. Samenspel is in het kader van de beoordeling goed bezocht en heeft de beoordeling goed gekregen. In juni 2019 is er een laatste onderzoek geweest bij basisschool Mobiel in verband met de eerdere beoordeling zwak. De Inspectie sprak haar vertrouwen uit in de ontwikkeling van de school en heeft een basisarrangement toegekend.

De Inspectie beoordeelt de kwaliteitszorg en de verantwoording en dialoog van Stichting Bijzonderwijs met een goed en de kwaliteitscultuur met een voldoende.

In onderstaande samenvatting uit het rapport van de Inspectie van het Onderwijs, dat is vastgesteld op 5 juni 2019, wordt deze beoordeling toegelicht:

Sturing op verbetering van onderwijskwaliteit

'Heeft het bestuur doelen afgesproken met de scholen, heeft zij voldoende zicht op de onderwijskwaliteit en stuurt zij op de verbetering van de onderwijskwaliteit (KA1)? Op alle drie de vragen is het antwoord ja. Allereerst stellen wij vast dat het bestuur doelen heeft afgesproken met de afzonderlijke scholen. Deze doelen hebben vooral betrekking op de te behalen resultaten, maar gaan steeds vaker ook over de te realiseren kwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen en de zorg voor leerlingen. Tegelijk stellen we ook vast dat het bestuur deze doelen concreter kan formuleren om zodoende ook naderhand makkelijker vast te kunnen stellen of de ambitie gerealiseerd wordt. Eén van de belangrijkste doelen uit het strategisch beleidsplan is het onderwijs zó in te richten dat het gelijke kansen creëert voor alle leerlingen van Bijzonderwijs. Dit wil het bestuur realiseren

Gemiddeld rapportcijfer van de peiling van 2018-2019

School	Ouders	Leerlingen
Polstok	6,9	7,5
Onze Wereld	8,0	8,0
Achtsprong	8,1	8,4
Samenspel	8,3	8,1
Klaverblad	7,6	7,8
Knotwilg	7,6	8,1
Mobiel	8,0	7,7

door 'goed onderwijs te bieden op Brede Scholen met een stevige ondersteuningsstructuur binnen een lerende organisatie'. Deze elementen zien wij terug binnen de scholen die wij hebben bezocht. Er is sprake van een breed en aantrekkelijk aanbod en een relatief grote extra formatie van intern begeleiders. Het bestuur heeft goed zicht op de onderwijskwaliteit en stuurt hier actief op. Ook is het bestuur regelmatig aanwezig op de scholen. Dit geldt eveneens voor de leden van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht is een goede sparringpartner voor het bestuur en beschikt over goede kennis om het bestuur gevraagd en ongevraagd te adviseren.'

Professionele kwaliteitscultuur

'Heeft het bestuur een professionele kwaliteitscultuur en functioneert het transparant en integer (KA2)? Ook de professionele kwaliteitscultuur beoordelen wij als voldoende. Er is veel aandacht voor scholing en coaching en op de scholen zien wij dat lerarenteams ook daadwerkelijk gebruik maken van de geboden scholing. Voor het personeelsbeleid heeft Bijzonderwijs als doel dat in 2020 minimaal 30% van de leraren een WO bachelor of master heeft behaald en 95% van de leraren vakbekwaam is. Gezien

het lerarentekort dat de scholen in Zuidoost harder treft dan elders in de stad, is dit ambitieus. Omdat het bestuur van mening is dat werken in Zuidoost andere vaardigheden van leraren vraagt, wil het de eigen mensen opleiden door ze te ondersteunen en van elkaar te laten leren. Dit geldt ook voor nieuwe directeuren die een maatje krijgen die ervaring heeft in Zuidoost. Tenslotte is er de eigen opleiding tot didactisch coach waarbij leraren in de school worden opgeleid om collega's te coachen op het versterken van didactische vaardigheden.'

Verantwoording en dialoog

'Communiqueert het bestuur actief over de eigen prestaties en ontwikkelingen en die van zijn scholen (KA3)? De verantwoording van het bestuur beoordelen wij als goed. Het bestuur heeft een helder jaarverslag en communiceert veel en goed met zowel ouders als samenwerkingspartners, gemeente en de Raad van Toezicht. Het doel 'gelijke kansen' is breed gedragen onder alle medewerkers van Bijzonderwijs maar wordt ook uitgedragen met de samenwerkingspartners door de goede communicatie hierover. Hiermee is het een gezamenlijk doel binnen het stadsdeel geworden. De GMR geeft aan dat zij kritisch is op beleidsvoornemens en lerend in het

leveren van tegenspraak. Ditzelfde geldt ook voor de RvT die goed aan kan geven waar de kracht en de zorgen van het bestuur zitten. Zij denken vanuit de eigen expertise gericht mee om oplossingen aan te dragen.'

Tevredenheidspeilingen

Als onderdeel van de zorgplicht sociale veiligheid wordt jaarlijks door de scholen gemonitord of leerlingen zich veilig voelen op school. De ouder- en leerlingpeiling worden afgenomen met de vragenlijst op Scholen op de Kaart, de resultaten worden gepubliceerd. Bij visitaties wordt altijd met ouders en leerlingen gesproken over de achtergronden van de uitslag. Zoals hieronder te zien, zijn er geen grote uitschieters te zien in de uitslag, ook niet ten opzichte van het landelijk gemiddelde. De gemiddelde sociale veiligheidsbeleving is 8,6. Leerlingen geven de school gemiddeld een 8,1. Ouders geven de school gemiddeld een 7,8.

In 2019 heeft het tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoek onder personeel plaatsgevonden. De resultaten hiervan zijn in alle schoolteams besproken. De conclusies uit deze gesprekken en de evaluatie van de bestuurssamenvatting is in het DO besproken.

Kwaliteitszorg en ambitie

	Onvoldoende	Voldoende	Goed
KA1 kwaliteitszorg			●
KA2 kwaliteitscultuur		●	
KA3 Verantwoording en dialoog			●





Bij nadere analyse van de resultaten valt de grote toename van de tevredenheid over het management op. Bij Polsstok ging de algemene tevredenheid omlaag, maar de respons was op deze school ook laag met ongeveer 40%. Dit is reden geweest voor het MT om met het team het gesprek aan te gaan. Vooral de behoefte aan duidelijke communicatie vanuit de directie en zichtbaarheid van de directeur werden veel genoemd. Ook bij de andere scholen valt op dat er een samenhang is tussen een hoog algemeen rapportcijfer en een tevredenheid over het management. Dit is het meest zichtbaar bij Mobiel, waar het rapportcijfer met twee punten omhoog ging.

3.5 ● PRESTATIEBOX

De middelen uit de Prestatiebox zijn voor een groot deel ingezet en besteed aan activiteiten gericht op het realiseren van bovengenoemde ambities. Voor een deel was dit bestaand beleid van Stichting Bijzonderwijs. In 2019 heeft er een verdieping van de activiteiten en een versnelling in het realiseren van de doelstellingen plaatsgevonden. Evenals in voorgaande jaren zijn de middelen ingezet in de versterking van cultuureducatie, het verbeteren van leerkrachtvaardigheden

en professionalisering van schoolleiders en is er gericht ingezet op het verbeteren van de kwaliteit van basisscholen. Deze inzet heeft plaatsgevonden in combinatie met de voorzieningen uit de VLoA van de Gemeente Amsterdam en de inzet van scholingsmiddelen op deze onderwerpen. Voor de inzet van de middelen Prestatiebox in 2017-2020 is het strategisch beleidsplan leidend. Verder geldt dat voor cultuureducatie de inzet afgestemd is met een in 2013 afgesloten convenant voor meerdere jaren met de Gemeente Amsterdam over de versterking van cultuureducatie op school.

3.6 ● BESTUURLIJK JAARPLAN

Een afgeleide van het strategisch beleidsplan is het bestuurlijk jaarplan. Over de voortgang van de te bereiken strategische resultaten legde de directeur-bestuurder bij elke vergadering van de Raad van Toezicht (circa vijf maal per jaar) verantwoording af middels een schriftelijke managementrapportage met een vast format. Hierin werden ook (drie keer per jaar) de exploitatieresultaten op bestuursniveau, de personeelsinformatie en investeringen meegenomen.

Voorafgaand aan het kalenderjaar wordt in de periode september tot december de begroting en meerjarenbegroting voor de komende vier jaren opgesteld, goedgekeurd en vastgesteld. Na afloop van het boekjaar wordt de jaarrekening en het jaarverslag opgesteld, gecontroleerd door de accountant, goedgekeurd en vastgesteld.

Beleidsnotities

De bestuurs- en beleidsverantwoordelijkheid van het bestuur wordt vormgegeven door het nemen van besluiten en het vaststellen van beleid. Aan het bestuur van Stichting Bijzonderwijs zijn beleidsnotities voorgelegd ter besluitvorming. Conform het vastgelegde medezeggenschapsreglement zijn gedurende 2019 beleidsmatige notities door het bestuur van Stichting Bijzonderwijs aan de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad ter advisering of ter instemming voorgelegd. In onderstaande tabel staat een overzicht van de genomen besluiten.

De GMR heeft met alle voorgelegde besluiten ingestemd. Daarnaast zijn uitvoeringsbesluiten ter informatie verzonden naar de GMR.

Besluitenlijst directeur-bestuurder 2019

Op datum	Vastgesteld besluit
14 februari 2019	Vaststellen getekende intentieverklaring ten behoeve van fusieonderzoek Stichting Sirius en Stichting Bijzonderwijs
14 februari 2019	Vaststellen strategisch HRM Beleidsplan
14 februari 2019	Vaststellen notitie Opleiden leraren
9 april 2019	Vaststellen bestuursformatieplan 2019-2020 en meerjarenformatieplan
18 april 2019	Vaststellen kader vakantierooster 2019-2020
29 mei 2019	Vaststellen besluit tot fusie Sirius en Bijzonderwijs
18 juni 2019	Vaststellen jaarverslag 2018
4 juli 2019	Vaststellen ERD Vervangingsfonds
10 juli 2019	Vaststellen opzegging contract Onderwijsbureau Meppel
10 juli 2019	Vaststellen contract Concert voor nieuwe fusieorganisatie
17 oktober 2019	Vaststellen jaarplan 2019-2020
11 november 2019	Vaststellen personele regelingen HRM nieuwe fusieorganisatie
9 december 2019	Vaststelling aansluiting bij vereniging Federatie voor Openbaar Onderwijs
10 december 2019	Vaststellen statutenwijziging nieuwe fusieorganisatie
10 december 2019	Vaststellen verlening van instemming aan voorgenomen besluit van de Raad van Toezicht tot fusie Sirius en Bijzonderwijs

3.7 ● STRATEGISCH PARTNERSCHAP

Voor de uitvoering van de eigen schoolbestuurlijke taken en bij de vormgeving van het lokale onderwijsbeleid werkt Stichting Bijzonderwijs samen met de bestuurscommissie Zuidoost en met de Gemeente Amsterdam. Voor de uitvoering van schoolbestuurlijke taken en lokale onderwijsbeleidstaken werken de schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost samen in het Bestuurlijk Overleg Onderwijs Zuidoost (BOOZ). De directeur-bestuurder van Stichting Bijzonderwijs is lid van het dagelijks bestuur van BOOZ. Tevens participeert Stichting Bijzonderwijs in het bestuur van het Projectenbureau Primair Onderwijs Zuidoost (PPOZO). Vanuit het projectenbureau worden projecten uitgevoerd voor de gezamenlijke schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost zoals de organisatie van het nieuwkomersonderwijs, de brede school, het Leerlab, de

Zomerschool en het Adviesloket voor Passend Onderwijs.

Stichting Bijzonderwijs is lid van de vereniging Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam (BBO). Dit is het overlegorgaan van de gezamenlijke Amsterdamse schoolbesturen. Vanuit het BBO wordt het bestuurlijk overleg met de Gemeente Amsterdam georganiseerd. De bestuurder is sinds 1 september 2018 lid van het bestuur van het BBO. Zowel de directeur-bestuurder als de beleidsmedewerkers participeren in diverse stedelijke werkgroepen vanuit het BBO. De directeur-bestuurder neemt deel aan het kwartaaloverleg tussen een delegatie van het BBO en de Gemeente Amsterdam en het overleg tussen het DB BBO en de wethouder Onderwijs. Ook participeert hij in de Taskforce Lerarentekort, waarin alle onderwijs- en kennisinstellingen van de Gemeente Amsterdam vertegenwoordigd zijn.

De directeur-bestuurder is lid van de kwaliteitscommissie van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Amsterdam-Diemen. Deze commissie heeft een voorbereidende en toezichthoudende functie op het domein kwaliteit ten behoeve van de ALV van het samenwerkingsverband. Stichting Bijzonderwijs participeert daarnaast in het Afstemmingsoverleg Bijzonder Primair Onderwijs (ABPO). Participatie in bovenstaande werkgroepen/stuurgroepen en netwerken leiden tot beïnvloeding van beleid, tot middelen en tot informatie.

Stichting Bijzonderwijs werkt intensief samen met de Universitaire Pabo van Amsterdam (UPvA) en de iPabo. Met de iPabo en zes andere schoolbesturen is een aspirant Opleidingsschool gevormd in 2019. Stichting Bijzonderwijs investeert in de relatie met de Pabo's vanuit de verantwoordelijkheid om samen nieuwe leerkrachten op te leiden.

Algemeen rapportcijfer tevredenheidspeling onder personeel

School	Rapportcijfer 2017	Rapportcijfer 2019	
Onze Wereld	7,28	7,65	▲
Polsstok	7,60	6,63	▼
Klaverblad	7,67	7,69	▲
Samenspel	8,09	8,16	▲
Achtsprong	6,72	7,81	▲
Knotwilg	7,31	8,40	▲
Mobiel	5,85	7,28	▲
Bijzonderwijs	7,36	7,78	▲





Daarnaast zien we kansen om nieuwe leerkrachten aan te trekken door het bieden van interessante stageplaatsen en LIO's. Het project Samen Professioneel Sterk werkt een aantal schoolbesturen uit Noord-Holland samen met de iPabo. Dit is min of meer opgegaan in de aspirant Opleidingsschool, als netwerk blijft het voorlopig bestaan.

3.8 ● SOCIALE VEILIGHEID

Klachten

In 2019 zijn er vier formele klachten ingediend bij Stichting Bijzonderwijs. Twee keer betrof het een klacht over de geboden ondersteuning, een klacht betrof een bezwaar tegen het schorsing van een leerling en een klacht betrof de bejegening van een ouder door een personeelslid. Dit is een toename van het aantal klachten. Alle klachten zijn naar tevredenheid opgelost na een of meerdere gesprekken. Klachten worden in behandeling genomen door de beleidsmedewerker onderwijs en bestuurszaken. Aan ouders wordt over het algemeen geadviseerd eerst het probleem met de leerkracht of directeur te bespreken, eventueel met bemiddeling vanuit het bestuur. Meestal leidt dit tot het gewenste resultaat.

Naast het toegenomen aantal klachten, heeft een aantal incidenten plaatsgevonden waarbij personeel bedreigd is door een leerling of door een ouder. Dit is een zorgelijk signaal waarbij ieder individueel geval afzonderlijk behandeld wordt en waar het bestuur daadkrachtig tegen optreedt. Aan de betrokken medewerkers is ondersteuning geboden. In twee gevallen heeft dit geleid tot de verwijdering van een leerling van de school. Het onderstreept het belang van de samenwerking tussen alle partners in de wijk.

Vertrouwenspersoon voor personeel

Stichting Bijzonderwijs heeft conform het beleid voor haar medewerkers een externe vertrouwenspersoon. Marchien Opper, Communicatie & Advies, is door de Stichting Bijzonderwijs gecontracteerd als externe vertrouwenspersoon voor het personeel. Zij heeft dit gedaan tot en met 2019, daarna is zij met pensioen gegaan.

In principe wordt verwacht dat een medewerker eerst zijn/haar klacht bespreekt met de directeur van de school. Indien dit niet tot het gewenste resultaat leidt kan een medewerker ervoor kiezen om eerst de beleidsmedewerker HRM in te schakelen, maar mag ook direct naar de vertrouwenspersoon gaan. In 2019 is er geen beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon.

Per school is een vertrouwenspersoon aangewezen voor leerlingen en ouders.

Veilige schoolomgeving

In 2019 zijn de uitgangspunten van de Veilige School stabiel in de scholen doorontwikkeld. Binnen alle scholen is een veiligheidscoördinator aangesteld en zijn er voldoende BHV-ers die na hun initiële cursus jaarlijks herhalingscursussen volgen. Er wordt een incidentenregistratie gebruikt en gemonitord. Er is een jaarlijks overleg met de veiligheidscoördinatoren. Hierin worden de uitkomsten uit de RI&E, de leerpunten uit de ontruimingsoefeningen, die tweemaal per jaar op elke school worden gehouden, en hoe om te gaan met onveiligheid (agressie) besproken. Voor het komende schooljaar staat RI&E op de agenda. Er komt meer aandacht voor bedreiging en geweld naar leerkrachten in verband met een aantal incidenten in 2019.

samen
leren,
samen
leven



04 ● ONDERWIJS

Bij de vormgeving en uitwerking van het onderwijs binnen de scholen van Stichting Bijzonderwijs vormen de missie en visie van Stichting Bijzonderwijs het centrale uitgangspunt. Binnen het overkoepelend Strategisch Beleidsplan 2017-2020 en de schoolplannen komen de daarvan afgeleide doelen, de te behalen resultaten en de benodigde middelen aan de orde. De doelrealisatie van de strategische doelen is in het vorige hoofdstuk beschreven. Hierin is duidelijk gemaakt hoe binnen Stichting Bijzonderwijs gewerkt wordt aan het onderwijsproces, schoolklimaat, onderwijsresultaten en kwaliteitszorg en ambitie. Hieronder volgt een overzicht van de ontwikkelingen op de scholen van Stichting Bijzonderwijs in vogelvlucht. Voor meer informatie over de resultaten, de vormgeving van het onderwijs en het schoolklimaat wordt verwezen naar de schoolpagina's op Scholen op de Kaart. In dit hoofdstuk worden tevens het experiment vrijroosteren leraren, de identiteit- en levensbeschouwelijke vorming, passend Onderwijs, voorziening hoogbegaafdheid en de nieuwkomers nader toegelicht.

4.1 ● ONTWIKKELINGEN OP DE SCHOLEN

Hieronder een korte samenvatting van belangrijke ontwikkelingen op de scholen van Stichting Bijzonderwijs.

In maart 2019 heeft Samenspel van de Inspectie van het Onderwijs de waardering 'goed' gekregen. De belangrijkste speerpunten van Samenspel zijn het pedagogisch

klimaat en het pedagogisch handelen. Het team van Samenspel is op studiereis geweest naar Leuven in verband met de doorontwikkeling van pedagogische tact. Dit is specifiek gericht op het vergroten van de betrokkenheid van de leerlingen.

Een van de goed beoordeelde aspecten is het doelgericht en opbrengstbewust werken. De data en de leerlijnen spelen bij alle evaluaties en het bepalen van de (nieuwe) leerdoelen een belangrijke rol. Samenspel richt zich komend jaar op het uitbouwen en inzetten van specialismen binnen de school en daardoor het uitbouwen van de ondersteuningsmogelijkheden. Basisschool Samenspel was een excellente basisschool en mocht deze titel tot en met 2019 dragen. Er is bewust voor gekozen om geen nieuwe aanvraag te doen voor 'Excellente school'. Het team van Samenspel is trots op de waardering 'Goed' van de Inspectie.

Op Polsstok heeft de schoolontwikkeling in het teken gestaan van de organisatiestructuur. Twee leerkrachten zijn gestart als adjunct-directeur en vormen samen met de directeur een directieteam. Ook is het schooljaar gestart met twee nieuwe IB-ers. Deze structuur was nodig om de interne communicatie te verbeteren en de leerlingenzorg goed te laten functioneren. Helaas heeft het schooljaar 2018-2019 vooral in het teken gestaan van repareren, ook omdat er veel nieuwe leerkrachten zijn gestart van wie een groot deel in opleiding is. Dit heeft een grote wissel op het zittende team getrokken. Aan het eind van het schooljaar is het team en het IB en directieteam weer in balans gekomen en de start van het schooljaar was goed. Het team en het MT wordt begeleid om de doelstelling te realiseren. Achtsprong is in het kader van de verificatieonderzoeken van de Inspectie bezocht. De

Inspectie was erg positief over de school en beoordeelde de indicator 'zicht op ontwikkeling' met een goed. Sterk is de intern georganiseerde kwaliteitscultuur door het werken met leerteams (pedagogisch handelen, rekenen en taal). In cycli van tien weken wordt door de leerteams gewerkt vanuit speerpunten, met klassenconsultaties, een teambijeenkomst en terugkoppeling aan het MT. Komend schooljaar heeft het leerteam pedagogisch handelen een belangrijke rol. Het team gaat dit schooljaar op studiereis naar Berlijn. Verder wordt gewerkt aan brede talentontwikkeling door de implementatie van nieuwe methodes voor rekenen en begrijpend lezen en wordt deelgenomen aan een techniekproject en met een onderzoek van de UvA naar de effecten van high dosage tutoring (HDT), een intensieve rekenbegeleiding voor twaalf leerlingen uit groep 7.

Het team van Onze Wereld heeft in het afgelopen jaar een start gemaakt met de visievorming voor de toekomst. Onderzocht is of projectonderwijs, tweetalig onderwijs en de relatie met kansengelijkheid een sterk profiel vormen voor de toekomst. Onze Wereld zal over enkele jaren verhuizen naar een nieuw te ontwikkelen gebied in het Nelson Mandelapark en grijpt dit aan om een nieuw profiel te ontwikkelen. Deze plannen voor visieontwikkeling en profilering zijn belangrijke thema's voor Onze Wereld in het kader van toekomstgericht onderwijs. Verder blijft de aandacht op het goed uitvoeren van de HGW-cyclus, door met behulp van een datamuur verdiepingsvragen te stellen, om meer informatie te halen uit toetsresultaten en het onderwijs daarop aan te passen. Het leerlingaantal stijgt enigszins. Helaas is de directeur vlak voor het



samen
leren,
samen
leven



einde van het schooljaar tijdelijk uitgevallen. Hij is vervangen door de adjunct-directeur.

Bij Mobil heeft dit schooljaar de focus gelegen op effectieve instructie en begrijpend lezen en luisteren. Door met en van elkaar te leren is er een mooie doorgaande lijn ontstaan voor wat betreft klassenmanagement, kwaliteit van instructie en goede begrijpend lees- en luisterlessen. De zorgstructuur is goed neergezet en waar mogelijk wordt (preventieve) ondersteuning ingeschakeld in nauwe samenwerking met de ouderkind adviseur (OKA). Verder is er intensief ingezet op het inhalen van achterstanden bij leerlingen en de resultaten zijn daarbij verbeterd. Dit heeft ertoe geleid dat de Inspectie op 25 juni 2019 een positieve beoordeling heeft gegeven en dat Mobil een basisarrangement heeft gekregen.

Knotwilg is druk doende geweest met de voorbereidingen van de nieuwbouw. Een grote tegenvaller was dat de samenwerking met Partou stop is gezet en dat daarmee de ontwikkeling van het IKC onder druk kwam te staan. Gelukkig is er in Kinderopvang Knotwilg een enthousiaste nieuwe partner gevonden voor het IKC. Begin maart wordt gestart met de bouw van het IKC.

Verder wordt er vanuit de leerteams gewerkt aan de doorontwikkeling van de onderwijskwaliteit. Er is dit jaar gestart met Lesson Study door het leerteam rekenen. Dit is voor het team een heel effectieve manier om de didactiek van het rekenen te verdiepen en voor het MT om meer te sturen op zelfsturing. Knotwilg is bezocht door de Inspectie in het kader van de verificatieonderzoeken. De Inspectie was zeer positief over Knotwilg en heeft de indicator 'aanbod' als goed beoordeeld. Knotwilg kende tot de zomer van 2019 een duo-directie. Een van beide directeurs heeft een

andere baan gevonden, de andere directeur is nu directeur geworden. Zij wordt ondersteund door twee schoolcoördinatoren die tevens leerkracht zijn.

Klaverblad heeft in het afgelopen jaar veel geïnvesteerd in het verbeteren van de interne kwaliteitszorg. Er zijn duidelijke schoolafspraken gemaakt over de te volgen cyclus van handelingsgericht werken. De (nieuwe) IB-ers monitoren dit proces. Het MT is in ontwikkeling en wordt in dit proces begeleid met als doel om het leiderschap meer te spreiden. Het personeelstekort blijft een worsteling (net als op de andere scholen).

4.2 ● EXPERIMENT VRIJROOSTEREN LERAREN

Klaverblad heeft de gelegenheid gekregen om mee te doen aan het experiment 'vrijroosteren leraren' vanuit OCW. Het doel van de subsidie wordt als volgt verwoord: "Het bieden van gelijke kansen in het onderwijs is een opdracht waar scholen iedere dag voor staan. Het doet een groot beroep op de professionaliteit en de veerkracht van leerkrachten. Zeker op scholen met veel achterstandsleerlingen ervaren leerkrachten een hoge druk door een cumulatie van problematiek."

De subsidie wordt ingezet om leerkrachten vrij te roosteren. In de vrijgekomen uren krijgen de leerkrachten tijd om aan de slag te gaan met een coach. Deze intensieve vorm van professionalisering versterkt het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten. Tevens worden leerlingen met veel achterstanden en gebrekkige studievaardigheden in de vrijgekomen tijd extra begeleid. Naast het werken aan werkhouding, zelfstandigheid of vakinhoud kunnen leerlingen ook gestimuleerd worden om aan de slag

te gaan met hun creatieve talent. Deelname aan sport en cultuur versterkt onder meer creativiteit, samenwerkingsgerichtheid en zelfvertrouwen. Juist voor kinderen met achterstanden, die van huis uit minder ondersteuning en begeleiding krijgen, kan extra begeleiding door school net dat steuntje in de rug zijn om hun mogelijkheden beter te benutten. Het effect van deze tijdelijke impuls op deelnemende leerkrachten en leerlingen wordt gemonitord.

De subsidie is toegekend aan Klaverblad voor de periode 2017-2019 van in totaal € 288.400. In november 2017 werd bekend dat Klaverblad, als enige school in Amsterdam, mee mocht doen aan dit experiment vanuit OCW. De coaching van leerkrachten en de inzet van extra vakleerkrachten en de begeleiding van leerlingen is begin 2018 van start gegaan en liep door tot in 2019. De middelen zijn ingezet voor de inhuur van vakleerkrachten, ondersteuning van leerlingen, coaching van leerkrachten en deskundigheidsbevordering. Bij de inzet van de vakleerkrachten is gezocht naar instanties die vakdocenten kunnen leveren die zelfstandig de groep kunnen bemannen, zodat leerkrachten deze ruimte kunnen benutten voor collegiale consultaties. Er is gekozen voor de inhuur van dramadocenten en natuur- en technieklessen. Klaverblad heeft ervoor gekozen om de collegiale consultatie te organiseren aan de hand van Lesson Study voor het vakgebied rekenen. Deze systematiek wordt begeleid door een expert. Daarnaast is voorzien in extra handen in de klas door middel van RT. Dit ondersteunt leerkrachten bij de grote niveaueverschillen in de groep. Ook is er extra IB ingezet voor de ondersteuning bij passend onderwijs. De startende leerkrachten worden begeleid door een externe coach.



4.3 ● IDENTITEIT EN LEVENS-BESCHOUWELIJKE VORMING

Voor de vormgeving van levensbeschouwelijk onderwijs wordt samengewerkt met Arkade door de inhuur van een identiteitsbegeleider. De vormgeving van het levensbeschouwelijk onderwijs (levo) kenmerkt zich door een aanpak op alle niveaus. Op het niveau van bestuur en Raad van Toezicht vindt jaarlijks een gesprek plaats over de vormgeving van levensbeschouwelijk onderwijs op de scholen. Op directorenniveau vindt jaarlijks een studiedag plaats waarin de rol van de directeur bij het vormgeven van levo centraal staat. Verder is in schoolteams aandacht besteed aan de levensbeschouwelijke grondslag van de school. Voor alle scholen geldt dat het levo-curriculum wordt uitgevoerd. De meeste scholen organiseren naast wekelijkse levensbeschouwing een project waarbij kennisgemaakt wordt met een wereldgodsdienst. De identiteitsbegeleiders van Arkade ondersteunen de scholen ook in geval van rouw en verlies.

Arkade heeft in de aanloop van de fusie het directorenonverleg begeleid in het vormen van een 'identiteitsparaplu', waaronder de beide richtingen van Zonova vorm kunnen krijgen: de openbare identiteit en de levensbeschouwelijke identiteit. Zonova is het eerste samenwerkingsbestuur binnen Amsterdam. Dit maakt het hebben van een herkenbare identiteit vooral voor ouders en personeel belangrijk. De 'identiteitsparaplu' geeft richting om in het strategisch beleidsplan uit te werken hoe dit binnen Zonova vorm krijgt.

4.4 ● PASSEND ONDERWIJS

Stichting Bijzonderwijs is aangesloten bij het

Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Amsterdam-Diemen. Dit samenwerkingsverband regelt en geeft ruimte voor decentrale afspraken ten aanzien van het arrangeren van zorg en heeft in een ondersteuningsplan de ambities en uitgangspunten beschreven (2016-2020). Het samenwerkingsverband is bezig met de ontwikkeling van een nieuwe ondersteuningsplan. De schoolbesturen (en de basisscholen) in Amsterdam Zuidoost werken al jaren intensief samen aan deze ambities en uitgangspunten binnen het Projectenbureau (deelverband Passend Onderwijs). Een onderdeel hiervan is het expertisenetwerk Amsterdam Zuidoost (ENZO). Binnen dit expertisenetwerk worden activiteiten voorbereid en uitgevoerd. Het gaat hierbij onder andere om professionalisering, begeleiding en wijkgericht werken, advisering door specialisten, gezamenlijke (digitale) kennisbank en afstemming/samenwerking met externe partijen. De samenwerkende schoolbesturen worden ondersteund door een orthopedagoog van het Adviesloket en een coördinator Passend Onderwijs Zuidoost. Naast de ondersteuning van de besturen heeft de orthopedagoog een adviserende en ondersteunende rol richting scholen, ouders en eventueel externe partijen. Hierbij kan gedacht worden aan het beantwoorden van adviesvragen en het meedenken, adviseren en arrangeren bij individuele- groeps- en schoolarrangementen.

Zorgplicht

Passend onderwijs is niets anders dan onderwijs bieden dat aansluit bij de ontwikkeling en de onderwijsbehoeften van kinderen. Ook als een kind extra ondersteuning of begeleiding nodig heeft. Bijvoorbeeld omdat het leren moeilijker gaat, omdat een kind meerbegaafd is en wellicht een uitdaging mist, of omdat extra

begeleiding nodig is vanwege een beperking of gedragsproblemen. Vaak kan de leerkracht extra ondersteuning prima zelf bieden, met advies van de intern begeleider die de onderwijsondersteuning coördineert op die school.

Is een kind bij ons - of eventueel op een andere basisschool - echt niet op zijn plek, dan is er speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs dat passend onderwijs kan bieden. De onderwijsadviseur van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Amsterdam-Diemen bekijkt, samen met de ouders en de IB-er of een andere medewerker van onze school, welke school voor speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs het best passend is.

Afgelopen jaar hebben de scholen van Bijzonderwijs aan de zorgplicht kunnen voldoen. Soms is de periode tussen het constateren dat een leerling echt niet op zijn plek zit op een van onze scholen en de daadwerkelijke plaatsing lastig. Het is voorgekomen dat een leerling enkele weken thuis is komen te zitten. Vooral als de leerling veel externaliserend gedrag heeft vertoond, waardoor deze situatie op de school met zorgplicht is geëscaleerd, is plaatsing op een ander reguliere school lastig. In dergelijke gevallen is er nauw overleg tussen de IB-er en directeur van de school met zorgplicht, met de leerplicht ambtenaar, met het Adviesloket en het samenwerkingsverband. Vanuit het Adviesloket worden diverse scholen benaderd die wel aan de zorgplicht kunnen voldoen. De betreffende leerlingen zijn geplaatst in het SO of het SBO.

Basisondersteuning

De middelen voor basisondersteuning (€ 140 per leerling voor schooljaar 2019-2020) worden op de scholen ingezet voor de uitvoering van passend onderwijs in de scholen. Het Projectenbureau

gebruikt een deel van de middelen van de basisondersteuning voor professionalisering voor onder andere leerkrachten gericht op de uitvoering van de basisondersteuning, de afstemming in Amsterdam Zuidoost in het ENZO, de coördinatie van het Adviesloket en de website. Een deel van de middelen van de basisondersteuning is gebruikt voor de formatie van de IB-ers. Ook is de eigen bijdrage van de Day a Week school uit de basisondersteuning betaald. De basisondersteuning wordt beschreven per school in een schoolondersteuningsprofiel (SOP), gepubliceerd op Scholen op de Kaart.

Toewijzingsfonds

De schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost werken sinds de invoering van de Wet op Passend Onderwijs op 1 augustus 2014 intensief samen aan een dekkend continuüm van onderwijsvoorzieningen en een efficiënte organisatie ten behoeve van alle leerlingen in de

basisschoolleeftijd in Amsterdam Zuidoost. Eén van de manieren waarop de schoolbesturen daaraan in de praktijk gestalte geven is door het instellen van een gezamenlijk Toewijzingsfonds voor extra ondersteuning in de basisschool. Alle samenwerkende basisscholen kunnen daar een beroep op doen. Het Toewijzingsfonds wordt naar rato van het leerlingenaantal van de deelnemende scholen en schoolbesturen financieel 'gevuld'. Na advisering door het Adviesloket beslist uiteindelijk het schoolbestuur waar het kind onderwijs volgt, of een beroep gedaan kan worden op de middelen van het Toewijzingsfonds.

Om grip te houden op de inzet en besteding van deze middelen is zorgvuldige monitoring van groot belang. Schoolbesturen krijgen van het Adviesloket periodiek een overzicht toegestuurd met daarop alle toegekende aanvragen. Zodoende houden zij niet alleen zicht op de extra ondersteuning op de eigen scholen, maar

ook op de eigen reserve in het toewijzingsfonds en de inzet van de middelen op het niveau van Amsterdam Zuidoost. Daarnaast wordt één keer per jaar een uitgebreide monitor opgesteld met daarin een analyse van de aanvragen, effecten van de geboden extra ondersteuning en overige tendensen.

Wijkgericht werken

De wijkoverleggen worden twee keer per jaar georganiseerd aan de hand van een actueel thema. Na een inhoudelijke inleiding, wordt in de wijken uiteen gegaan.

Inzet extra ondersteuningsmiddelen

Onderstaand een overzicht van de aanvragen van Stichting Bijzonderwijs voor de inzet van de extra ondersteuningsmiddelen (€ 210 per leerling voor schooljaar 2019-2020). Na advisering door het Adviesloket zijn bijna alle aanvragen met een advies voorgelegd ter goedkeuring. Het advies van het Adviesloket is in 2019 telkens

Overzicht aanvragen arrangementen door scholen bij Toewijzingsfonds

Schooljaar	Aantal aanvragen	Toegekend
2016-2017	10	9
2017-2018	22	12
2018-2019	26	26
Kalenderjaar		
Totaal 2019	25	25

Overzicht aanvragen schoolarrangementen bij Adviesloket

Schooljaar	Aantal aanvragen	Toegekend
2016-2017	6	6
2017-2018	17	16
2018-2019	16	17*
Kalenderjaar		
Totaal 2019	20	20

*een arrangement is in 2018 aangevraagd en dit arrangement is in 2019 toegekend



Overzicht aanvragen ambulante begeleiding bij Adviesloket

Schooljaar	Aantal aanvragen
2016-2017	12
2017-2018	16
2018-2019	33

Aantal ingediende adviesvragen door scholen bij Adviesloket

Kalenderjaar	Aantal aanvragen
Aanvragen in 2018	22
Aanvragen in 2019	108

opgevolgd. De aangevraagde arrangementen hadden betrekking op groepen leerlingen of individuele leerlingen.

Arrangementen worden meestal benut voor extra ondersteuning binnen of buiten de groep. Per school wordt er verschillend gewerkt. Sommige scholen kiezen ervoor om de arrangementen uit te laten voeren door eigen personeel, soms wordt externe expertise ingehuurd. Hieronder een overzicht van het aantal aangevraagde arrangementen. Vanaf 2019 worden de aantallen per kalenderjaar aangegeven.

De toename van het aantal arrangementen is te verklaren door het wegvallen van de ambulante begeleiding.

Vanaf het schooljaar 2019-2020 zijn er geen ambulante begeleiders meer in dienst bij de samenwerkende schoolbesturen onder de vlag van PPOZO. Het Adviesloket van PPOZO geeft advies en scholen kunnen hier de aanvraag doen voor een individueel arrangementen (het toewijzingsfonds) en schoolarrangementen. In 2019 is voor vier leerlingen een plaatsing bij de tijdelijke opvangvoorziening (TOV) aangevraagd.

Vanaf 2019 is PPOZO overgegaan op de telling van het aantal adviesvragen via Kindkans. Dit systeem is in 2019 geïmplementeerd. In Kindkans worden adviesvragen anders, en beter, bijgehouden. Alleen korte adviesvragen -de zogenaamde meedenkvragen- die orthopedagogen op de scholen tussendoor krijgen, worden niet geregistreerd. De meeste aanvragen voor een arrangement beginnen met een adviesvraag bij het Adviesloket. De groei van het aantal adviesvragen is ook verklaarbaar door inzet extra uren orthopedagogiek, en door verschuiving van de ambulante begeleiding.

Onderwijsadviseur

De aan Amsterdam Zuidoost toegewezen onderwijsadviseur is verantwoordelijk voor de verstrekking van de toelaatbaarheidsverklaringen voor SBO en SO en neemt deel aan de wijkoverleggen. De onderwijsadviseur werkt nauw samen met de adviseurs van het Adviesloket en de coördinator.

In 2019 zijn er 38 toelaatbaarheidsverklaringen (TLV) aangevraagd voor het speciaal basisonderwijs (SBO) respectievelijk het speciaal onderwijs (SO) waarvan er 29 zijn toegelaten. Vijf aanvragen zijn afgewezen of stopgezet. Eén omdat er toch

gekozen werd voor een arrangement. De overige aanvragen zijn op een later tijdstip opnieuw in behandeling genomen en die zijn met een toekenning afgerond of ze lopen nog in 2020.

Voor 2019 is een opbrengst van het Samenwerkingsverband van € 665K begroot voor de uitvoering van passend onderwijs. De realisatie is € 689K gebleken. De gelden zijn besteed aan de uitvoering van arrangementen (al dan niet via PPOZO) en de inzet van personeel en leerlingonderzoek.

4.5 • VOORZIENING HOOGBEGAAFDHEID

Stichting Bijzonderwijs doet voor het vierde schooljaar mee met de Day a Week school (DWS). Zes van de zeven scholen van Stichting Bijzonderwijs doen hieraan mee, vijftien leerlingen van Bijzonderwijs maken gebruik van de DWS. Klaverblad is gastschool voor een van de DWS-groepen. Samenspel heeft een eigen voorziening voor meer- en hoogbegaafde leerlingen en maakt geen gebruik van de DWS. Bijzonderwijs levert sinds 2019 de voorzitter van de kerngroep Day a Week school. Dit doet zij voor de periode van twee jaar.

4.6 • NIEUWKOMERS

Twee scholen van Stichting Bijzonderwijs bieden onderwijs voor nieuwkomers. De nieuwkomersgroepen zijn bedoeld om leerlingen die korter dan één jaar in Nederland verblijven binnen de periode van één schooljaar op een zodanige wijze de Nederlandse taal te leren, dat zij daardoor in staat zijn tijdens het verdere verblijf op de basisschool het onderwijs

in reguliere groepen te kunnen volgen. Totaal worden er drie nieuwkomersgroepen georganiseerd op twee scholen van Stichting Bijzonderwijs. Er zijn twee groepen binnen Samenspel en er is één groep bij Knotwilg.



05 ●
ICT

ICT-beleid staat in dienst van het onderwijsbeleid. In het strategisch beleidsplan 2017-2020 is dit als volgt verwoord: 'ICT biedt kansen om tegemoet te komen aan de individuele behoefte van leerlingen. Leerkrachten zetten ICT in om de totale ontwikkeling van leerlingen te ondersteunen. Stichting Bijzonderwijs wil bewust investeren in de mogelijkheden die ICT biedt.' De meerjarenbegroting voor de

basisinfrastructuur ICT is leidend voor de investeringen op het gebied van ICT.

In het kader van de Algemene Verordening op de Gegevensbescherming (AVG) is het beleid ten aanzien van de AVG opgesteld. In de organisatie is op verschillende momenten aandacht besteed aan privacybeleid. Er is nadrukkelijk aandacht voor het zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie, omdat een onderwijsorganisatie daar het meest risico loopt op een incident. Bijzonderwijs is overgestapt op Office 365 en Sharepoint. Een

bijkomend voordeel is dat het niet meer nodig is om bestanden op losse gegevensdragers op te slaan, omdat de bestanden via de Cloud te benaderen zijn. Stichting Bijzonderwijs heeft hiermee een verbeteringslag gemaakt in het zorgvuldig omgaan met privacygevoelige informatie.

In aanloop naar de fusie met Stichting Sirius is er een gemeenschappelijke selectie uitgevoerd voor de aanstelling van een functionaris gegevensbescherming. Gekozen is om aan te sluiten bij de Lumengroep.

06 ●
HUISVESTING
EN FACILITAIRE
ZAKEN

Op het gebied van huisvesting heeft vooral de ontwikkeling van de nieuwbouw van IKC Knotwilg gespeeld. De beleidsmedewerker huisvesting heeft afscheid genomen en vrij snel in het fusieproces is besloten om, vooruitlopend op de fusie, gezamenlijk een nieuwe beleidsmedewerker huisvesting te werven. Ondanks dat de vacature al twee keer is uitgezet, heeft dit nog niet geleid tot aanstelling van een nieuwe medewerker. De vorige beleidsmedewerker is nog voor een aantal uur verbonden aan de organisatie en blijft betrokken bij de nieuwbouw van Knotwilg en blijft Stichting Bijzonderwijs vertegenwoordigen bij het overleg met de gemeente. Zijn werkzaamheden zijn deels overgenomen door de medewerker facilitaire zaken en deels is dit uitbesteed aan een extern bureau.

IKC Knotwilg

Het jaar 2019 was een enerverende periode van frequent overleg met de gemeente en andere stakeholders om het project voor de nieuwbouw van IKC Knotwilg rond te krijgen zonder concessies te moeten doen aan omvang of basiskwaliteit. In maart 2020 is de feestelijke start van de bouw en beginnen de heiwerkzaamheden en aansluitend de casco bouw.

Ondanks de nodige tegenslagen in de voorbereidingsperiode kunnen we nu toch bouwen aan een voor Zuidooit uniek schoolgebouw, met een prachtig onderwijskundig concept en qua omvang en voorzieningen een voor de toekomst geschikt gebouw. Nadat het casco gereed is zullen aansluitend installaties en inbouwpakketten worden geplaatst. Vooralsnog is het de bedoeling om het gebouw bij de start van het schooljaar 2021-2022 in gebruik te nemen.

Achtsprong

Na een succesvolle start in de gerealiseerde nieuwbouw blijkt de school nu al uit de jas te groeien. Daarom is een aanvraag gedaan

voor uitbreiding met twee schoollokalen. De realisatie hiervan staat voor 2020 gepland. In 2019 is hier tevens het schoolplein omgetoverd tot een groen schoolplein, overeenkomstig de eisen voor de subsidie Amsterdamse Impuls Schoolpleinen. Hier heeft de verandering een positieve verschuiving in het speeldrag teweeg gebracht. Als komend jaar ook de aanwezige bakken door leerlingen beplant gaan worden, zal ook de educatieve functie goed tot zijn recht kunnen komen. Mede door het zogenaamde buitenlokaal zullen respect en kennis voor de natuur door natuureducatie kunnen worden bijgebracht.

In 2019 zijn voorbereidingen getroffen voor de toekomstige nieuwbouw van een schoolgebouw van zeventien groepen inclusief gymzaal voor Onze Wereld in het Nelson Mandelapark. De verwachting is dat de school dan weer kan uitgroeien tot een school met gezonde omvang. Het Reigersbos is verder benoemd als stadsvernieuwingswijk. Dit zal vergaande gevolgen hebben voor Mobiel. Termijnen van uitvoering zijn nog niet vastomlijnd.

Duurzaamheid

Na eerder Achtsprong zal nu ook Knotwilg gasloos worden gebouwd. Mede door een adequaat gemeentelijk beleid met een extra financiële bijdrage, is BENG (bijna energie neutraal gebouw) bouwen mogelijk. De vergroening en

aanpassingen op schoolplein Mobiel zijn met beperkte eigen middelen uitgevoerd, voor besteding van de toegekende subsidie voor het plein van Knotwilg is uitstel aangevraagd.

Verder oriënteert Stichting Bijzonderwijs zich op de beste

energie inkoopstrategie vanaf 2021 in deze grillige markt. Hiervoor is externe advisering onontbeerlijk. De bereikte inkoopomvang na de fusie is hierbij een gunstige verandering.

07 ●
KENGETALLEN
PERSENEEL**Algemeen**

Het HRM-beleid is een onderdeel van het algemeen beleid en wordt toegelicht bij de doelrealisatie van de strategische doelen van Stichting Bijzonderwijs. Om een

beeld te geven van de personele situatie wordt hieronder een aantal kengetallen gepresenteerd.

Formatie

In 2019 werken er gemiddeld 221 (teldatum 30 oktober) medewerkers in loondienst binnen Stichting Bijzonderwijs, verdeeld over 195,28 fte waarvan 180,69 fte exclusief de vervangingspool. Hiernaast is voor 4,6 fte ingezet op basis van een payroll aanstelling. Het gaat

om tijdelijke aanstellingen die niet passen in het huidige formatieplan.

Personeelsverloop

In 2019 hebben we afscheid genomen van 40 personeelsleden. Het grootste deel op eigen verzoek.

Verhouding man/vrouw

De verhouding man/vrouw is de afgelopen jaren vrijwel gelijk gebleven, ruim 80% van de medewerkers is vrouw.

Gemiddelde fte

	2017	2018	2019
DIR (directie/management)	11,01	11,39	12,36
OOP (ondersteuning)	42,26	47,27	51,08
OP (onderwijzend)	132,59	122,03	119,22
Totaal	185,86	180,69	182,66

Personeelsverloop

Reden vertrek	Aantal
Eigen verzoek	25
(Vervroegd) pensioen	4
Kantonrechter/vaststellingsovereenkomst	1
Einde tijdelijke aanstelling	0
Einde inval/vervanging	3
Instroom WIA	1
Ontslag op staande voet	0
Onvoldoende functioneren	0
Overleden	0
Einde stage	4
Opzegging arbeidsovereenkomst met ontslagvergunning	2

**Parttime/Fulltime en Vaste dienstbetrekking/Tijdelijke dienstbetrekking**

Het percentage medewerkers met een vaste dienstbetrekking is iets meer dan 80%. De belangrijkste reden om personeel een tijdelijke aanstelling te geven is als de medewerker nog in opleiding is. Deze medewerkers komen nog niet voor een vaste aanstelling in aanmerking. Het aantal fulltime medewerkers is veel hoger dan gebruikelijk in het onderwijs. Ook hier is het aantal medewerkers dat in opleiding is van invloed op het percentage parttimers.

Leeftijdsofbouw

In onderstaande tabel is te zien hoe het personeelsbestand op 1 oktober 2019 is opgebouwd in

leeftijdscategorieën (aantal fte). Er worden zes leeftijdscategorieën onderscheiden. Vooral opvallend is de groep 55+ in het personeelsbestand. In de komende zeven jaar zal 20% van onze medewerkers op grond van leeftijd stoppen met werken.

In onderstaande tabel is de leeftijdsopbouw van de afgelopen drie jaar weergegeven in het aantal personeelsleden.

Beleid omtrent ontslag

Stichting Bijzonderwijs hanteert sinds 2002 de regeling werkgelegenheidsbeleid (CAO artikel 10.2). De doelstelling van deze regeling is het behoud c.q. uitbreiding van werkgelegenheid. Gezien de periode waarover

Stichting Bijzonderwijs de regeling hanteert, heeft de invulling een structureel karakter.

Herbenoemingsverplichting

Schoolbesturen zijn conform de regelgeving in de Wet op het Primair Onderwijs (WPO) verplicht om hun vacature met voorrang aan te bieden aan (ex-)werknemers die zijn aangemerkt als eigen wachtgelders. Eigen wachtgelders zijn (ex-)werknemers die vanuit de afloop van een dienstverband een ontsluitkering ontvangen. Tweejaarlijks wordt vanuit het Participatiefonds een lijst ontvangen met de eigen wachtgelders. Op dit moment zijn er geen eigen wachtgelders aan wie bij voorrang een vacature moet worden aangeboden.

samen
leren,
samen
leven

Fte

	2017	2018	2019
Parttime-factor (in % van het aantal fte's)	33,16	37,15	31,36
Personeel in vaste dienst (in % van aantal fte's)	88,95	80,83	80,52

Leeftijdsofbouw

	DIR	OOP	OP	Totaal
0 t/m 24	0	2	3	5
25 t/m 34	1	11	25	37
35 t/m 44	2	7	22	31
45 t/m 54	3	15	23	41
55 t/m 64	6	14	43	63
65+	1	2	3	5
Totaal	12	51	119	183

Leeftijdsofbouw

	2017	2018	2019
20 t/m 24	6	9	7
25 t/m 34	40	45	44
35 t/m 44	30	36	38
45 t/m 54	57	51	48
55 t/m 67	79	86	84
Totaal	212	227	221





08 ● LEERLINGAANTALLEN

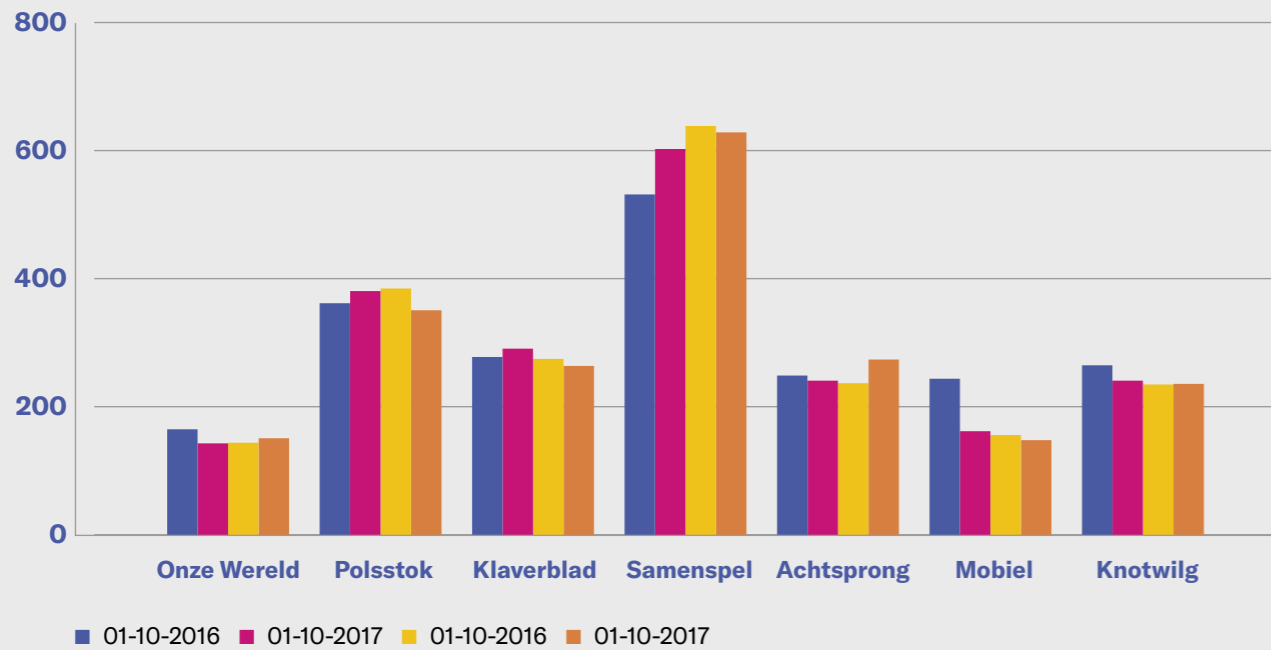
In het onderstaande overzicht worden de ontwikkelingen van de leerlingaantallen van

Stichting Bijzonderwijs cijfermatig weergegeven. Uitgesplitst naar school geeft de ontwikkeling in

leerlingaantallen binnen de scholen van Stichting Bijzonderwijs het volgende beeld:

Ontwikkelingen van de leerlingaantallen

	1-10-2016	1-10-2017	1-10-2018	01-10-2019
Onze Wereld	164	142	143	150
Polstok	361	380	384	350
Klaverblad	277	290	274	263
Samenspel	531	602	638	628
Achtsprong	248	240	236	273
Mobiel	243	161	155	147
Knotwilg	264	240	234	235
Totaal	2.088	2.055	2.064	2.046

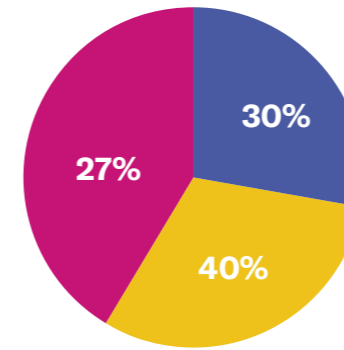


Uit bovenstaande tabel en grafiek is af te leiden dat het totale leerlingaantal van Stichting Bijzonderwijs stabiel is. De groei van Samenspel stabiliseert na een periode van sterke groei. De groei bij Polstok laat na een aantal

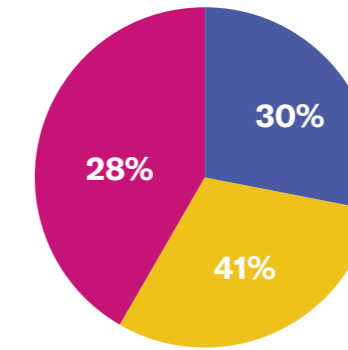
jaren van groei nu een daling zien. Achtsprong is gegroeid en zal het aantal lokalen uitbreiden. Zowel Onze Wereld, Mobiel en Knotwilg zijn gegroeid, hoewel dit op 1 oktober nog niet zichtbaar was. Dit heeft te maken met de sluiting van

de 16e Montessori van Stichting Sirius en de Lotusschool. Bij Knotwilg is de verwachting dat het leerlingaantal na de oplevering van de nieuwbouw (2021) zal stijgen.

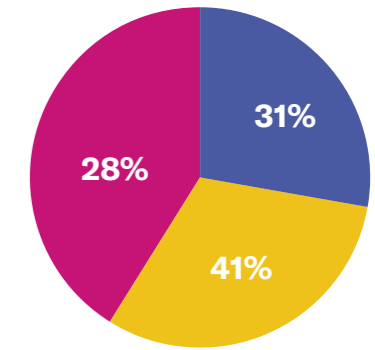
Oktober 2019 prognose



Oktober 2019 werkelijk



Oktober 2020 prognose



■ Bijzonderwijs ■ Sirius ■ Overig bijzonder onderwijs

De prognose van de oktobertelling voor 2019 laat zien dat het percentage vrijwel gelijk is aan het werkelijke percentage leerlingen

bij de oktobertelling. De prognose voor 2020 geeft voor Stichting Bijzonderwijs een stabiel beeld.

samen
leren,
samen
leven





09 ● FINANCIËLE GEGEVENS 2019

Dit hoofdstuk bevat een toelichting op de financiële gegevens 2019, waarin de kengetallen, balans, staat van baten en lasten, continuïteit en het jaarverslag van de Raad van Toezicht 2019 worden toegelicht.

9.1 ● FINANCIËLE KENGETALLEN

De onderstaande kengetallen zeggen iets over de financiële positie van de Stichting Bijzonderwijs. Deze kengetallen zijn bedoeld om een eventuele vergelijking te kunnen maken met andere schoolorganisaties (benchmark) van dezelfde omvang.

Toelichting kengetallen

Solvabiliteit 1

Dit kengetal geeft aan de verhouding tussen het eigen vermogen en het totale vermogen. Met een solvabiliteit 1 van meer dan 25% is de organisatie in staat om aan de lange termijn verplichtingen te voldoen. Een solvabiliteit van 70,50% is ruim boven de signaleringsgrens.

Solvabiliteit 2

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen en de voorzieningen ten opzichte van het totale vermogen. Een solvabiliteit van groter of gelijk aan 30% wordt als goed aangemerkt. Een solvabiliteitsratio van 72,08% is ruim boven de signaleringsgrens.

Current ratio

Dit kengetal geeft aan in welke mate Stichting Bijzonderwijs in staat is om op de korte termijn haar

kortlopende schulden te betalen. De signaleringsgrens van het Ministerie is dat deze waarde tussen de 1,5 en 2 moet liggen. Met een current ratio van 2,01 is het totaal van de vorderingen en liquide middelen voldoende om de kortlopende schulden te kunnen voldoen.

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van de organisatie met elkaar in evenwicht zijn. Als signaleringsgrenzen zijn hiervoor bepaald: voor 1 jaar hoger dan -10%, voor 2 jaar hoger dan -5% en voor 3 jaar minimaal 0%. Met een rentabiliteit van 4,13% valt Stichting Bijzonderwijs ruimschoots boven de signaleringsgrens.

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio geeft aan welk aandeel de huisvestingslasten (inclusief afschrijvingslasten gebouwen en terreinen) heeft binnen de totale lasten. Dit aandeel

mag maximaal 10% zijn. Met een waarde van 5,25% valt Stichting Bijzonderwijs ruim onder de signaleringsgrens.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen PO geeft aan in hoeverre de continuïteit van de schoolorganisatie bij een onvoorziene gebeurtenis

gewaarborgd is. Of, anders gezegd: de financiële veerkracht en continuïteit na het optreden van een normaal bedrijfsrisico. Een percentage tussen de 5% en 20% wordt gezien als voldoende buffer. Met 16,05% valt Stichting Bijzonderwijs onder de signaleringsgrens.

Aanvullende kengetallen

De totale lasten kunnen worden onderverdeeld in personele en materiële lasten. In deze verhouding wordt gestreefd naar een verdeling van ongeveer 80/20. Het kengetal personele lasten ten opzichte van de totale lasten is 79,50%, de materiële lasten zijn 20,50%.

9.2 ● BALANS

Balans	2018	2019
ACTIVA		
Materiële vaste activa	3.044.818	3.246.964
Financiële vaste activa	723.867	558.272
Totaal vaste activa	3.768.685	3.805.236
Vorderingen	1.118.252	1.567.616
Liquide middelen	2.986.919	3.303.196
Totaal vlottende activa	4.105.171	4.870.812
Totaal activa	7.873.856	8.676.048
PASSIVA		
Eigen vermogen	5.378.467	6.116.506
Voorzieningen	135.488	136.995
Kortlopende schulden	2.359.901	2.422.548
Totaal passiva	7.873.856	8.676.048

Toelichting balans

Materiële vaste activa

De mutaties in de materiële vaste activa bestaan uit afschrijvingen op activa, investeringen en eventueel

desinvesteringen. De materiële vaste activa bestaan uit gebouwen en terreinen (45%), inventaris en apparatuur (44%) en leermiddelen (11%). In 2018 was deze verhouding 51/39/10%.

De investeringen zijn in 2019 voor € 711K (80% van € 884K) (2018: 63%, € 466K) gerealiseerd. De realisatie per onderdeel is in onderstaande tabel weergegeven.

Ontwikkelingen van de leerlingaantallen

Kengetal	Definitie	2016	2017	2018	2019
Solvabiliteit 1	EV/totaal passiva	69,66%	68,89%	68,31%	70,50%
Solvabiliteit 2	EV+voorz/totaal passiva	73,94%	70,72%	70,03%	72,08%
Current ratio	(Vorderingen + liquide middelen)/kort vreemd vermogen	1,92	1,81	1,74	2,01
Rentabiliteit	resultaat/totaal baten	-0,41%	1,64%	0,87%	4,13%
Huisvestingsratio	(huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen)/totaal lasten	6,10%	5,40%	5,15%	5,25%
Weerstandsvermogen PO	(EV -/-MVA)/totaal baten	12,15%	13,36%	13,49%	16,05%

Aanvullende kengetallen	Definitie	2016	2017	2018	2019
	Personeelslasten/totaal lasten	77,85%	77,77%	78,08%	79,50%
	Materiële lasten/totaal lasten	22,15%	22,23%	21,92%	20,50%
	Algemene reserve/totaal baten	17,61%	21,51%	16,15%	22,74%
	Voorzieningen/totaal baten	1,89%	0,85%	0,78%	0,77%
	Rijksbijdragen/totaal baten	84,74%	83,34%	83,93%	85,74%
	Overheidsbijdragen/totaal baten	11,58%	13,09%	12,36%	10,88%
	Personeelslasten/Rijksbijdragen	92,62%	91,87%	92,25%	88,96%

Omschrijving	Begroting 2019	Realisatie 2019	Vershil	%
Gebouwen en onderhoud	154.026	85.525	68.501	56%
Inventaris en apparatuur	560.621	497.613	63.008	89%
Leermiddelen	169.000	127.806	41.194	76%
Totaal investeringen	883.647	710.944	172.703	80%

Het budget voor investeringen in ICT, onderdeel van inventaris en apparatuur van € 200K, is voor € 258K gerealiseerd. De overschrijding wordt voornamelijk veroorzaakt door de niet begrote investering in nieuwe kopieerapparatuur voor alle scholen en het bestuurskantoor (€ 55K). Er was € 15K begroot voor de calamiteitenpot ICT Kort, die niet is gerealiseerd. Er zijn wel voor hetzelfde bedrag investeringen in chromebooks gerealiseerd op twee scholen, die voor realisatie in 2020 waren begroot.

Voor de overige onderdelen van de investeringen is in 2019 minder gerealiseerd dan begroot.

De boekwaarde van de materiële vaste activa is ultimo 2019 € 202K hoger dan voorgaand boekjaar. De boekwaarde ultimo 2018 was € 3.045K. De investeringen in 2019 zijn € 711K. De afschrijvingen in 2019 zijn € 509K. De boekwaarde ultimo 2019 komt daarmee op € 3.247K.

Financiële vaste activa

Het treasurybeleid is uitgevoerd conform het treasurystatuut, dat voldoet aan de bijgewerkte Regeling Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 die van toepassing is op de publieke middelen van instellingen voor onderwijs en onderzoek.

In onderstaande tabel een specificatie van de marktwaarde van de effectenportefeuille per 31 december 2019.

In 2019 hebben zich enkele mutaties in de portefeuille voorgedaan; er zijn aankopen gedaan voor € 53K, verkopen voor € 76K en het resultaat van de aan- en verkopen was € 1K. Stichting Bijzonderwijs laat zich bij aan- en verkopen adviseren door de Rabobank.

De boekwaarde per ultimo 2018 was € 581K. Met de mutaties in 2019 komt de boekwaarde van de portefeuille ultimo 2019 op € 558K.

Vorderingen

De vorderingen bedragen per ultimo 2019 € 1.568K (ultimo 2018 € 1.118K). Het te vorderen bedrag bij OCW bedraagt € 734K (2018: € 671K). Deze vordering ontstaat door het toerekenen van 5/12 deel van de Rijksvergoeding aan de periode augustus t/m december 2019.

Vanwege een afwijkend betaalritme ontstaat de vordering; in de maanden januari t/m juli 2020 loopt de vordering af.

De vordering op het Vervangingsfonds bedraagt € 95K (2018: € 160K). Dit komt door nog te verwerken posten door het Vervangingsfonds.

De vordering overige overheden is

ultimo 2019 € 15K (2018: € 23K). De overige vorderingen hebben onder andere betrekking op waarborgsommen ICT voor nog maar € 7K (2018: € 25K). Gedurende het jaar is het gebruik van de tablets van Snappet nagenoeg beëindigd.

Onder de overige vorderingen is tevens een vordering opgenomen in het kader van de Regeling compensatie transitievergoeding die op 1 april 2020 in werking treedt.

De wet regelt compensatie van de betaalde transitievergoeding bij einde dienstverband wegens langdurige arbeidsongeschiktheid door het UWV. Na invoering van de wet zal de compensatie met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 in de boeken worden verwerkt. Voor 2016 tot en met 2019 gaat het voor Stichting Bijzonderwijs om een vordering van € 236K (zeven personen). Tot en met 2018 betrof het € 143K (3 personen).

De debiteuren zijn € 41K per 31 december 2019 (2018: € 88K). De overlopende activa (exclusief vervangingsfonds) zijn € 440K per 31 december 2019 (2018: € 152K). Overlopende activa betreffen in 2019 betaalde facturen die gedeeltelijk betrekking hebben op 2020; het deel 2020 is 'overlopend'.

Omschrijving	Aantal	Koers	Waarde 31-12-2019
ABN AMRO 2015/2025 1%	45.000	104,151%	46.867,73
Caisse d Amort Dette Soc 2005/2020 3,75%	50.000	103,448%	51.723,75
European Investment Bank 2014/2024 2,125%	52.000	109,878%	57.136,53
European Investment Bank 2019/2029 0,625%	50.000	105,405%	52.702,33
Frankrijk 2014/2025 1%	43.000	107,438%	46.198,47
Nederland 1998/2028 5,5%	63.000	146,250%	92.137,50
Nordrhein Westfalen 2017/2027 0,5%	50.000	103,964%	51.981,98
NRW Bank 2016/2026 0,5%	47.000	103,775%	48.774,20
Oostenrijk 2005/2021 3,5%	50.000	107,011%	53.505,58
Rabobank Nederland 2013/2023 2,375%	53.000	108,006%	57.243,34
Totaal obligaties			558.271,41

Liquide middelen

De liquide middelen zijn per ultimo 2019 € 3.303K. De mutatie op de liquide middelen in 2019 is € 316K. Het onderstaande kasstroomoverzicht geeft een toelichting op de mutaties.

	2019	2018
KASSTROOM UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN		
Resultaat voor financiële baten en lasten	725.827	146.903
Aanpassingen voor:		
afschrijvingen	508.798	453.478
mutaties voorzieningen	1.507	-3.907
Veranderingen in vlottende middelen:		
vorderingen	-449.365	169.181
kortlopende schulden	62.646	138.339
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	849.414	903.993
ontvangen interest	12.155	14.641
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	861.569	918.634
KASSTROOM UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN		
(Des)investeringen materiële vaste activa	-710.944	-466.369
(Des)investeringen financiële vaste activa	165.653	-192.212
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-545.291	-658.580
Mutatie liquide middelen	316.278	260.054
Beginstand liquide middelen	2.986.919	2.726.866
Mutatie liquide middelen	316.277	260.054
Eindstand liquide middelen	3.303.196	2.986.919

Eigen vermogen

Het eigen vermogen per eind 2019 is 6.117K. De resultaatsbestemming 2019 is € 738K. Zie de onderstaande tabellen voor de specificaties.

	Boekwaarde ultimo 2018	Resultaat	Boekwaarde ultimo 2019
Algemene reserve	2.794.015	1.270.717	4.064.732
Bestemmingsreserve publiek	2.490.768	-529.841	1.960.927
Bestemmingsreserve privaat	93.684	-2.837	90.847
Totaal eigen vermogen	5.378.467	738.039	6.116.506
Bestemmingsreserve personeel	250.000		250.000
Bestemmingsreserve buitenonderhoud	702.278	181.565	883.843
Bestemmingsreserve sociaal plan	282.860		282.860
Bestemmingsreserve groei	100.000		100.000
Bestemmingsreserve WSNS	65.047	-65.047	0
Bestemmingsreserve formatie-overgang/frictie	300.000		300.000
Bestemmingsreserve zij-instroom	617.192	-617.192	0
Bestemmingsreserve kwaliteit	173.390	-29.167	144.223
Totaal bestemmingsreserves	2.490.768	-529.841	1.960.927



Toelichting bestemmingsreserves

Voor een beschrijving van het doel van de desbetreffende bestemmingsreserve: zie de beschrijving van de grondslagen in hoofdstuk 10.4.1.

Bestemmingsreserve personeel

In 2019 is er een onttrekking geweest van € 1K inzake juridische kosten. Tegelijkertijd is de bestemmingsreserve vanuit de exploitatie weer aangezuiverd tot het saldo van € 250K.

Bestemmingsreserve buitenonderhoud

In 2019 is de dotatie € 190K. De onttrekking is € 9K. De reserve is ultimo 2019 € 884K.

Bestemmingsreserve sociaal plan

Er zijn geen onttrekkingen en toevoegingen in 2019, de reserve blijft € 283K.

Bestemmingsreserve groei

In 2019 zijn er geen onttrekkingen en toevoegingen, deze reserve blijft € 100K.

Bestemmingsreserve WSNS

In 2019 heeft een onttrekking van € 64K plaatsgevonden; dit betreft met name salariskosten. Ultimo 2019 is deze bestemmingsreserve € 1K, welk saldo is vrijgefallen ten gunste van de algemene reserve.

Bestemmingsreserve formatie-overgang/frictie

In 2019 zijn extra toezeggingen gedaan op diverse scholen voor een bedrag van € 208K. Vanwege de instandhouding van de hoogte van deze reserve is tegelijkertijd een identiek bedrag ten laste van de algemene reserve ten gunste van deze bestemmingsreserve gebracht, waarmee de reserve € 300K blijft.

Bestemmingsreserve zij-instroom

Er is in 2019 voor € 144K aan personele toezeggingen gedaan op diverse scholen. Aan facturen is € 76K ten laste van de bestemmingsreserve geboekt. De opbrengsten van DUO en de gemeente voor zij-instroomers zijn € 202K geweest. De besteding ten laste van de bestemmingsreserve zij-instroom komt daarmee voor 2019 op € 18K. In het kader van de fusie en de gezamenlijk opgestelde begroting 2020 en verder, worden alle kosten met betrekking tot zij-instroom met ingang van 2020 in de exploitatie opgenomen. De gevormde bestemmingsreserve zij-instroom heeft hierdoor geen bestaansrecht meer en is derhalve ultimo 2019 vrijgefallen ten gunste van de algemene reserve (€ 600K).

Bestemmingsreserve kwaliteit

Er is in 2019 voor € 29K aan personele toezeggingen gedaan voor Mobiel. De bestemmingsreserve kwaliteit komt daarmee op € 144K per ultimo 2019.

Voorzieningen

De voorzieningen bestaan bij Stichting Bijzonderwijs alleen uit de voorziening voor jubileumuitkeringen. De uitkeringen zijn € 12K geweest in 2019. Ultimo 2019 is de voorziening € 137K, waarvan € 8K naar verwachting binnen 1 jaar zal worden uitgekeerd. Ultimo 2018 was de voorziening € 135K.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden bedragen € 2.423K per ultimo 2019 (€ 2.360K per ultimo 2018). De crediteuren bedragen ultimo 2019 € 58K (2018: € 248K). Eind 2019 zijn praktisch alle facturen die we hadden ontvangen daadwerkelijk betaald in verband met de overgang naar een ander administratiekantoor. Ultimo 2019 dient er nog € 738K te worden afgerekend met betrekking tot 2019 voor de loonheffingen, premies sociale verzekeringen en pensioenen (2018: € 732K). Er is ook sprake van een opgebouwde schuld aan het personeel voor opgebouwde vakantierechten ultimo 2019 voor een bedrag van € 339K (2018: € 393K). Uitbetaling vindt plaats in de maand mei. Van de Gemeente is subsidie ontvangen voor Impuls schoolpleinen voor Klaverblad, Knotwilg en Achtsprong (elk € 70K, voor Achtsprong en Knotwilg ook nog € 14K voor schoolplein VVE) (2018:€ 36K). Achtsprong wordt in 2020 afgewikkeld (realisatie 2019

impuls Achtsprong € 84K), Knotwilg en Klaverblad volgen in 2022. Voor de nieuwbouw Knotwilg staat ultimo 2019 € 475K nog te besteden op de balans (2018: € 305K). Daarnaast is een te betalen post opgenomen voor € 506K voor alle facturen met betrekking tot 2019 die in 2020 zijn betaald (2018: € 313K). Voor VLoA, teambeurs en zij-instroom is van de gemeente Amsterdam € 180K vooruit ontvangen (2018: € 245K). De overige kortlopende schulden bedragen per saldo € 43K (2018: € 95K).

Fusie

Op 1 januari 2020 is Stichting Bijzonderwijs gefuseerd met Stichting Sirius. Dit betreft een juridische fusie. De partijen gaan gezamenlijk verder onder de naam Stichting Zonova. Als gevolg van deze fusie houdt Stichting Bijzonderwijs per 1 januari 2020 van rechtswege op

te bestaan. Zowel de activa als de rechten en verplichtingen van Stichting Bijzonderwijs worden per die datum overgedragen aan de nieuwe organisatie.

COVID-19

COVID-19 heeft voor een pandemie gezorgd die ook in Nederland heeft geleid tot een crisis. De crisis heeft in het verslagjaar 2019 geen gevolgen gehad en heeft daarmee geen invloed op de feitelijke situatie op balansdatum. In 2020 hebben overheidsmaatregelen om het virus in te dammen grote gevolgen voor de samenleving. Voor het onderwijs betekent dit dat in maart 2020 alle scholen zijn gesloten. Door de overheid is inmiddels besloten dat het basisonderwijs vanaf 11 mei 2020 gefaseerd weer open mag. De (gedeeltelijke) sluiting heeft direct gevolgen voor het lesgeven, wat digitaal en op afstand moet plaatsvinden. De digitalisering is in een

zeer kort tijdsbestek gerealiseerd, mede door afstemming tussen leerkrachten, ouders en leerlingen. De gevolgen van het lesgeven op afstand op de kwaliteit van het onderwijs op lange termijn zijn op dit moment niet in te schatten. Ook de consequenties voor het personeel rond de verzwaaring van de zorgtaak en de eventuele uitval door ziekte zijn moeilijk in te schatten. Op basis van de huidige situatie gaan we ervan uit dat de beschikbaarheid van lesmateriaal en digitale ondersteuning voorlopig voldoende is en blijft. Financieel verwachten we geen directe grote gevolgen op de baten en lasten van Stichting Zonova. Hierdoor voorzien we geen gevolgen voor de continuïteit van Stichting Zonova en verwachten we geen aanpassingen in de waardering van de diverse balansposten van Stichting Bijzonderwijs per 31 december 2019, die per 1 januari 2020 aan Stichting Zonova zijn overgedragen.

9.3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2019	Vershil 2019
BATEN				
Rijksbijdragen	14.518.069	15.325.394	14.148.455	1.176.939
Overheidsbijdragen/subsidies overige overheden	2.138.776	1.944.975	1.607.294	337.681
Overige baten	641.525	604.397	307.640	296.757
Totaal baten	17.298.370	17.874.766	16.063.389	1.811.377
LASTEN				
Personeelslasten	13.392.409	13.632.888	13.343.561	289.327
Afschrijvingen	453.478	508.798	445.295	63.503
Huisvestingslasten	779.212	747.729	746.244	1.485
Overige lasten	2.526.368	2.259.523	2.072.550	186.973
Totaal lasten	17.151.467	17.148.939	16.607.650	541.289
Financiële baten en lasten	4.069	12.212	35.000	-22.788
Resultaat	150.972	738.039	-509.261	1.247.300

Het jaar 2019 is afgesloten met een positief resultaat van € 738K. Dit is € 1.247K hoger dan de begroting en € 587K hoger dan het resultaat van 2018. Zie voor een toelichting van de

realisatie 2019 ten opzichte van de realisatie 2018, het einde van deze paragraaf. Het resultaat 2019 is € 1.247K hoger dan de begroting door € 1.811 hogere

baten en € 541K hogere lasten. De financiële baten zijn € 23K lager dan begroot.

Niet uit de balans blijvende verplichtingen en gebeurtenissen na balansdatum

Niet uit balans blijvende verplichtingen	Looptijd	Jaarbedrag in €
Schoonmaakkosten	Onbepaald, opzegtermijn 3 maanden	274.000 *
Energie	01-01-2015 tot 01-01-2021	151.000
Leermiddelen	01-01-2020 tot 31-08-2021	-

* Intentie looptijd tot realisatie nieuwe aanbesteding



samen
leren,
samen
leven



Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn € 1.177 hoger dan begroot door hogere personele bekostiging (€ 263K, vergoeding CAO-verhoging, begroot € 14K en € 205K ter dekking van de in februari 2020 uitbetaalde eenmalige uitkering), toekenning van bekostiging groei van € 192K (€ 151K voor personeel, € 41K voor materieel, beide niet begroot), toekenning subsidie vrijroosteren leraren 2017-2019 voor Klaverblad (€ 84K, begroot), hogere vergoeding personeels- en arbeidsmarktbeleid (PAMB) door toekenning extra werkdrumiddelen (€ 57K hoger dan begroot), toekenning subsidie zij-instroom (€ 180K, niet begroot, zie de specificatie in model G1 hieronder) en de toekenning van € 124K voor het doorstroomprogramma PO-VO (twee beschikkingen (zie ook model G1), niet begroot). Doordat de impulsregeling in 2019 is overgegaan in nieuw achterstandenbeleid, waarvan het effect bij het opmaken van de begroting 2019 nog niet geheel duidelijk was, is er voor het achterstandenbeleid per saldo een meeropbrengst van € 91K in 2019.

Tevens is € 31K voor studieverlof ontvangen (begroot € 12K). Zie model G1 hieronder voor een specificatie van het studieverlof. De vergoeding voor de telmomenten van de nieuwkomers is € 11K hoger dan begroot. Tenslotte is de prestatiebox € 8K hoger dan begroot, is de vergoeding Materiele Instandhouding (MI) € 17K hoger dan begroot en waren de ontvangsten van het samenwerkingsverband € 24K hoger dan begroot door toegekende arrangementen op de scholen

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn € 338K hoger dan begroot. Dit komt door € 332K hogere gemeentelijke subsidies en € 6K hogere overige subsidies.

Van de Gemeente Amsterdam zijn de volgende subsidies ontvangen: reiskosten (€ 45K, periode dec 2018 t/m juli 2020, niet begroot), nieuwkomers (VLoA, € 12,5K hoger dan de begroting door bijstelling per 1 augustus 2019), Lerarenbeurs (€ 15K, conform begroting, tot 1 augustus 2019), Lerarenbrigade (€ 25K, niet begroot), subsidie zij-instroom

(€ 28K), kansenaanpak PO (€ 23K minder dan begroot, scholenbeurs Samenspel (€ 20K in 2019, periode 2018-2020, wel begroot), voor de overdimensionering (€ 22K, niet begroot), voor de overbrugging stadscholen O20 (€ 80K, niet begroot), VLoA VVE (€ 93K boven de begroting door mutatie vanuit de gemeente: combinatiefunctie is met ingang van 1 augustus 2019 opgenomen in VLoA VVE). Op de combinatiefunctie VVE is een onderschrijding van € 85K zichtbaar; er is ten onrechte voor het hele jaar begroot en er is een terugbetaling wegens het niet realiseren van de subsidie (€ 47K) negatief in de opbrengsten geboekt. Voor de teambeurs is € 12K ontvangen (niet begroot, vanaf 1 augustus 2019). Er is € 84K als opbrengst voor impuls schoolplein Achtsprong opgenomen conform de uitgaven in 2019 (reeds ontvangen in 2018).

De klokuurvergoeding 2019 is € 40K (niet begroot).

De overige subsidies zijn € 6K hoger, dit komt door de ontvangst van € 5K voor deelname aan de innovatieve pilot zij-instroom, een subsidie voor cultuurparticipatie

Subsidie	Kenmerk	Datum toewijzing	Totaal toewijzing	Ontvangen in 2019	Afgerond in 2019
Subsidie voor studieverlof Onze Wereld	1216025	20-09-19	9.674,24	9.674,24	ja
Subsidie voor studieverlof Samenspel	1216025	20-09-19	9.674,24	9.674,24	ja
Subsidie voor studieverlof Klaverblad	1216025	20-09-19	12.092,80	12.092,80	ja
Subsidie zij-instroom Onze Wereld	1395261	19-12-19	20.000,00	20.000,00	ja
Subsidie zij-instroom Polsstok	1189107	22-07-19	40.000,00	40.000,00	ja
Subsidie zij-instroom Achtsprong	1189107	22-07-19	20.000,00	20.000,00	ja
Subsidie zij- Achtsprong	1395261	19-12-19	20.000,00	20.000,00	ja
Subsidie zij-instroom Samenspel	1189107	22-07-19	20.000,00	20.000,00	ja
Subsidie zij-instroom Samenspel	1395261	19-12-19	20.000,00	20.000,00	ja
Subsidie zij-instroom Klaverblad	1189107	22-07-19	20.000,00	20.000,00	ja
Subsidie zij-instroom Mobiel	1189107	22-07-19	20.000,00	20.000,00	ja
Subsidie vrijroosteren leraren 2017-2019	VRL17004	30-10-17	288.400,00	84.116,00	ja
Subsidie doorstroom PO-VO	DVOPO18059	30-08-18	124.000,00	62.000,00	ja
Subsidie doorstroom PO-VO	DPOVO19039	22-08-19	124.000,00	62.000,00	nee
Totaal			747.841,28	419.557,28	

van € 7K en een lagere ontvangen vergoeding voor coördinatie de brede school van PPOZO (€ 6K).

Overige baten

De overige baten zijn 297K hoger dan begroot. De detachingsopbrengsten zijn € 53K hoger door een extra detachering, de private baten zijn € 28K hoger en de overige baten zijn ook € 215K hoger. De overige baten betreffen onder andere de stagevergoedingen Hogeschool van Amsterdam en iPabo, de schoolarrangementen waar personele inzet op plaatsvindt, de afrekening brede school DE, vacatiegeld BBO en de vergoeding voor de administratie VVE brede school Kortvoort 61. Tevens is de vordering in het kader van de compensatieregeling transitiekosten, ontstaan in 2019,

samen
leren,
samen
leven

opgenomen onder de overige baten. Tenslotte is ook de vergoeding voor de inzet van deelname aan het schrijfteam opleidingsschool door stichting Agora hier opgenomen.

Personeelslasten

De personeelslasten zijn € 289K hoger dan begroot. De onderschrijding op salariskosten inclusief de lagere baten vervangingsfonds/risicofonds en hogere baten UWV onderschrijven de begroting met € 545K. De onderschrijding komt vooral door een lagere inzet van personeel dan begroot. De overschrijding op inhuur van personeel is € 886K, dit komt vooral door het lerarentekort (niet ingevulde vacatures) en ziektevervangings (deels vergoed door het Vervangingsfonds). Er is € 13K aan de voorziening jubilea toegevoegd. De kosten scholing en opleiding zijn € 17K hoger dan begroot.

De overige personele lasten zijn € 82K lager dan begroot. Dit komt vooral door de lagere kosten malus vervangingsfonds ten opzichte van de begroting (effect € 90K).

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn € 64K hoger dan begroot. Dit komt door een onderschrijding van € 7K op afschrijving leermiddelen, doordat er in 2019 minder is geïnvesteerd dan begroot. Op afschrijving inventaris en apparatuur is een overschrijding (€ 31K) te zien door meer investeringen in ICT apparatuur (kopieerapparatuur) en inhaalafschrijving op installaties Knotwilg. De afschrijvingen op gebouwen zijn € 39K hoger dan begroot door de inhaalafschrijving van de resterende gebouwgebonden activa van Knotwilg en de volledige afschrijving van de gebouwgebonden activa van het in 2019 gesloopte gebouw van Knotwilg (meerkosten 2019 in totaal € 43K).

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn op totaalniveau conform begroting. Er zijn wel afwijkingen op onderdelen zichtbaar. De kosten dagelijks onderhoud overschrijven met € 28K. De energiekosten onderschrijven met € 49K (€ 3K overschrijding water en € 53K onderschrijding gas). De kosten schoonmaakbedrijven overschrijven met € 5K, de afvalverwerking kost € 11K minder dan begroot. De kosten beveiliging overschrijven met € 7K. Dit komt door diverse alarmmeldingen die niet onder het servicecontract vallen. De begrote bezuiniging huisvestingslasten Knotwilg in verband met sluiting Knotwilg 1 in verband met nieuwbouw Knotwilg heeft niet plaatsgevonden in 2019 in verband met vertraging van de planning (effect € 20K).

Overige lasten

De overige lasten zijn € 187K hoger dan begroot. Er zijn overschrijdingen op reproductiekosten (€ 30K, onder andere door kalenders), kleine aanschaffingen inventaris (€ 8K, diversen), Onderwijsleerpakket (€ 57K, alle scholen overschrijven € 6K-€ 11K), ICT leermiddelen (€ 68K, te laag begroot), representatiekosten (€ 15K), kosten onderwijsbureau (€ 57K, voornamelijk door afkoop contract voor € 48K), uitgaven passend onderwijs (€ 24K, door mutatie per 1 augustus 2019 die niet in de begroting is verwerkt) en private kosten (€ 31K, hier staan meer private baten van € 28K tegenover). Op de kosten van subsidies is een overschrijding van 271K zichtbaar, die de toelichting hieronder. Er zijn onderschrijvingen op advieskosten/juridische kosten (€ 22K), ICT licenties (€ 45K), cito-toets/culturele vorming (€ 39K), projecten (€ 233K, dit betreft project zij-instroom dat niet via 'projecten' is gerealiseerd), honorarium andere controleopdrachten (€ 9K) kosten

medezeggenschap (€ 12K), diverse kosten (€ 16K).

De kosten van de controle van de jaarrekening door Flynth zijn opgenomen in het all-in tarief dat Onderwijsbureau Meppel in rekening brengt bij Stichting Bijzonderwijs (kosten 2019: € 6.367).

De kosten subsidies 2019 zijn € 271K hoger dan begroot. Dit komt door hogere kosten dan begroot op zij-instroom (€ 76K, bij projecten begroot), lerarenbeurs (€ 13K, niet begroot), cultuurparticipatie (€ 7K, niet begroot), ouderbetrokkenheid (€ 54K, niet begroot), impuls schoolpleinen (€ 84K), kansenaanpak PO (€ 80K), per saldo zijn diverse subsidies € 14K hoger dan begroot.

De kosten nieuwkomers zijn lager dan begroot (€ 57K, door gewijzigde werkwijze nieuwkomers).

Per saldo zijn de kosten subsidie 2019 hiermee € 271K hoger dan begroot.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten zijn € 23K lager dan begroot. Dit komt door lagere rentebaten (€ 12K ten opzichte van € 35K begroot). De

koerseffecten van de obligaties zijn in 2019 per saldo nihil.

Toelichting afwijking realisatie 2019 ten opzichte van 2018

Baten

De rijksbijdragen zijn hoger door de hogere reguliere bekostiging personeel (CAO-verhoging en eenmalige uitkering), de ontvangst van meer werkdrukmiddelen en de ontvangst van meer gelden voor zij-instroom en een hogere prestatiebox, groei personeel en groei materieel. Tevens heeft de invoering van de nieuwe regeling voor achterstandsmiddelen een positieve impact op de ontvangsten. De ontvangsten van het samenwerkingsverband zijn in 2019 lager dan in 2018.

De overige overheidsbijdragen zijn in 2019 lager dan in 2018 door lagere gemeentelijke subsidies en minder ontvangsten van PPOZO voor nieuwkomers door de gewijzigde werkwijze van PPOZO.

De overige baten zijn in 2019 lager door lagere huurbaten, lagere ouderbijdragen en lagere overige baten. De detachingsbaten waren hoger in 2019. In 2019 is de bate in het kader van de compensatie

transitievergoeding lager dan in 2018.

Lasten

De personeelslasten zijn hoger door hogere salariskosten en hogere inhuurkosten. De baten UWV en vervangingsfonds zijn in 2019 hoger dan in 2018.

De afschrijvingen zijn in 2019 hoger dan in 2018 door de inhaalafschrijving Knotwilg. De huisvestingslasten zijn in 2019 lager dan in 2018 door lagere huurkosten, lagere kosten energie (door gas), lagere kosten afvalverwerking en lagere kosten beveiliging. Alleen de kosten klein onderhoud zijn in 2019 hoger dan in 2018.

De overige lasten zijn in 2019 lager door minder uitgaven ten laste van de gemeentelijke subsidies, lagere representatiekosten, lagere kosten ICT licenties, hogere kosten verbruik onderwijsleerpakket en ICT leermiddelen en diverse kosten.

De financiële baten en lasten zijn in 2019 hoger ten opzichte van 2018 door meer baten door koerswinst van verkochte obligaties en minder koersverlies bij mutaties in de beleggingsportefeuille in 2019.

	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Vershil
BATEN			
Rijksbijdragen	14.518.069	15.325.394	807.325
Overheidsbijdragen/subsidies overige overheden	2.138.776	1.944.975	-193.801
Overige baten	641.525	604.397	-37.128
Totaal baten	17.298.370	17.874.766	576.396
LASTEN			
Personeelslasten	13.392.409	13.632.888	240.479
Afschrijvingen	453.478	508.798	55.320
Huisvestingslasten	779.212	747.729	-31.483
Overige lasten	2.526.368	2.259.523	-266.845
Totaal lasten	17.151.467	17.148.939	-2.528
Financiële baten en lasten	4.069	12.212	8.143
Resultaat	150.972	738.039	587.067



9.4 ● JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT 2019

In deze paragraaf wordt verantwoording afgelegd over de werkzaamheden van de Raad van Toezicht (RvT) in 2019. De RvT heeft sinds haar instelling op 28 september 2011 een omvang van vijf zetels. Vanwege een lopend onderzoek naar een mogelijke fusie met stichting Sirius is besloten om met ingang van het kalenderjaar het aantal leden vast te stellen op vier leden. Vanwege het ontstaan van een vacature per 1 augustus 2019 en de fase van besluitvorming met het oog op fusie per 1 januari 2020 is in het voorjaar besloten om het aantal leden vanaf 1 augustus 2019 vast te stellen op drie leden.

De Raad van Toezicht heeft de taak om toe te zien op de directeur-bestuurder en met name op en in hoeverre de directeur-bestuurder door middel van strategie, beleid en beheer het doel van de Stichting realiseert, met oog voor de daarbij aan de orde zijnde belangen, processen, effecten en risico's. De werkzaamheden en bevoegdheden van de RvT zijn vastgelegd in de statuten van de Stichting. De directeur-bestuurder legt volgens een vastgestelde verantwoordingscyclus en toezichtkader verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Bij het uitoefenen en vormgeven van de bestuurlijke en toezichthoudende functies wordt de Code Goed Bestuur van de PO-Raad als leidraad gehanteerd.

Overeenkomstig deze Code Goed Bestuur worden hieronder van de leden van de Raad van Toezicht de hoofd- en (on)betaalde nevenfuncties vermeld die van belang zijn en/of een relatie hebben met de werkzaamheden voor de Raad van Toezicht van Stichting Bijzonderwijs.

DE RAAD VAN TOEZICHT BESTAAT IN 2019 UIT DE VOLGENDE LEDEN:



Simone Sparendam*

Functie:
Vice-voorzitter
(sinds juli 2013)
Lid financiële commissie
Benoemd:
28-09-2011
Herbenoeming:
2015



Louise Klaver-Claassens*

Functie:
Lid,
Lid financiële commissie
Benoemd:
11-04-2012
Herbenoeming:
2016



Leo Balai

Functie:
Lid,
Lid commissie onderwijs
Benoemd:
17-04-2013
Herbenoeming:
2017



Pieter Hettema

Functie:
Voorzitter
(sinds oktober 2016)
daarvoor lid,
Lid commissie
onderwijs
Benoemd:
09-10-2013
Herbenoeming:
2014 en 2018

Hoofd- en (on)betaalde nevenfuncties

Rabobank
Functie:
Compliance Advisor NL

Hoofd- en (on)betaalde nevenfuncties

Stichting Kinderopvang
Huizen (SKH)
Functie:
Directeur-bestuurder

Hoofd- en (on)betaalde nevenfuncties

Balai-Research
Functie:
Directeur/Eigenaar

Hoofd- en (on)betaalde nevenfuncties

Publiek Leiderschap BV
Functie:
Directeur/Eigenaar

* Simone Sparendam is vanwege het aftreedrooster per 31 augustus 2019 niet meer herbenoemd en heeft de Raad van Toezicht per die datum verlaten. Louise Klaver-Claassens zou vanwege het aftreedrooster niet meer voor herbenoeming in aanmerking komen in de zomer van 2020, en heeft op eigen verzoek, mede in verband met de herstart na fusie met stichting Sirius, de Raad van Toezicht per 31 december 2019 verlaten.

Werkwijze Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft een specifieke functie, namelijk onafhankelijk toezicht houden op de directeur-bestuurder met het oog op het belang van de stichting, het belang van de scholen en het belang van de maatschappelijke omgeving van de stichting. Verder is statutair vastgelegd dat de Raad van Toezicht naast toezicht houden de volgende taken en bevoegdheden heeft:

- de klankbord- en adviestaak;
- de werkgeverstaak;
- verantwoording afleggen.

Om deze taken en bevoegdheden op een goede manier uit te oefenen heeft de Raad van Toezicht een toezichtkader vastgesteld. In het algemeen is er bij de toezichthoudende taak een onderscheid te maken tussen toezicht vooraf (goedkeuringsbevoegdheid) en toezicht tijdens en achteraf (deels ook vallend onder de goedkeuringsbevoegdheid). Intern toezicht, als het toezicht houden op en beoordelen van de kwaliteit van het bestuurlijk handelen, zal steeds gericht zijn op de volgende verantwoordelijkheden van:

- de vraag of bij de directeur-bestuurder sprake is van een langetermijnvisie (strategievorming) en langetermijnplanning en of hij deze ook weet te vertalen in concreet beleid (realisatie doelstellingen);
- de vraag of de directeur-bestuurder een gezonde organisatie neerzet en in stand houdt (bedrijfsvoering);
- de vraag of de directeur-bestuurder oog heeft voor de belangrijkste belanghebbenden (relatie met interne en externe stakeholders) in casu de leerlingen, de ouders/verzorgers van de leerlingen

en voor de belangen van anderen zoals de gemeente, de Rijksoverheid, het personeel, de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad, de maatschappelijke omgeving;

- de vraag of de directeur-bestuurder de doelstellingen van de organisatie realiseert;
- de vraag of de organisatie wettelijke (bekostigings-) regels en algemene beginselen van behoorlijk bestuur consequent naleeft.

Om de toezichthoudende taak goed uit te kunnen voeren beschikt de Raad van Toezicht over een toezichtkader dat richting geeft bij:

- de inhoudelijke beoordeling van het strategisch beleid van de directeur-bestuurder;
- de inhoudelijke beoordeling van de bestuurlijke rapportages over standen van zaken (toezicht tijdens en achteraf);
- de uitoefening van zijn goedkeuringsbevoegdheid, zoals inzake de begroting, de jaarrekening, en majeure beleidsbeslissingen van de bestuurder (vaak: toezicht vooraf).

In het toezichtkader zijn de onderstaande dimensies van toezicht nader omschreven:

- strategievorming;
- relatie met interne en externe stakeholders;
- bedrijfsvoering;
- realisatie doelstellingen.

Bij een eerder afgebroken fusiebespreking met KBA-Nieuw West in 2018 is een nadere uitwerking van het toetsingskader gemaakt in geval van fusie, met als meetpunten *schaalgrootte, kwaliteit van het onderwijs, demografische ontwikkelingen, personele consequenties, bestuurlijke aspecten en financiën*. Voor elk van deze meetpunten is geformuleerd:

- Wat is het beoogde resultaat?

- Wat is de gewenste impact (waartoe moet de fusie t.a.v. dit aspect leiden)?
- Welke impact is ongewenst (wat willen we voorkomen)?

Activiteiten en besluiten van de Raad van Toezicht

Het jaar 2019 heeft, naast de reguliere werkzaamheden, vooral in het teken gestaan van de voorbereiding van de voorgenomen fusie met Stichting Sirius. De hiervoor genoemde nadere uitwerking van het toetsingskader is gedurende deze fusiebesprekingen met Stichting Sirius opnieuw als richtlijn gehanteerd. Dit kader heeft veel houvast gegeven bij het fusieproces zelf en bij het beoordelen van het eindresultaat van de besprekingen. Anders dan bij het fusievoornemen met KBA-Nieuw West, impliceert samenvoeging van Stichting Sirius en Stichting Bijzonderwijs een fusie van twee verschillende denominaties (resp. openbaar en bijzonder/levensbeschouwelijk) die leidt tot de eerste samenwerkingsstichting in het Amsterdamse primair onderwijs. Vanaf het begin is dit in de besprekingen enerzijds een extra aandachtspunt en anderzijds een extra stimulans geweest, vanwege het perspectief dat er, over de grenzen van denominaties heen, in alle delen van Zuidoost sterke scholen voor basisonderwijs gevormd kunnen worden.

Activiteiten vanwege het onderzoek naar fusie met Stichting Sirius

Op afspraak van de bestuurders van beide onderwijsstichtingen hadden de voorzitters van de Raden van Toezicht van Stichting Sirius en Stichting Bijzonderwijs al in de zomer van 2018 met elkaar kennis gemaakt en verkend waartoe een eventuele samenwerking of fusie zou kunnen en moeten leiden. Op 15 januari 2019 hebben de bestuurders van Stichting Sirius en Stichting

Bijzonderwijs een intentieverklaring ondertekend als formele start van een onderzoek naar de wijze waarop een bestuurlijke fusie tot stand zou kunnen worden gebracht en wat de mogelijke gevolgen zouden zijn.

Tijdens dit onderzoek heeft de Raad van Toezicht van Stichting Bijzonderwijs zich actief beziggehouden met de bestuurlijke inrichting door, samen met twee leden van de Raad van Toezicht van Stichting Sirius, zitting te nemen in de governancecommissie. Vanuit deze commissie zijn voorstellen gedaan voor de vormgeving van bestuur en toezicht, met aandacht voor het samenwerkingskarakter en voor een evenwichtig bestuur voorstellen gedaan voor de bemensing van de nieuwe samengestelde Raad van Toezicht en de taken die er te onderscheiden zijn. Daarnaast heeft de gezamenlijke commissie governance het voortouw genomen bij de keuze van het bestuursmodel: een bestuurder die het College van Bestuur van de nieuwe onderwijsstichting leidt. Vervolgens heeft de governancecommissie, aangevuld met de leden van de twee remuneratiecommissies, het profiel opgesteld van de beoogde bestuurder en de benoemingsprocedure uitgewerkt. Daarbij is ervoor gekozen dat, na pensionering van de bestuurder van Stichting Sirius per september 2019, de zittende directeur-bestuurder van Stichting Bijzonderwijs als eerste in aanmerking kwam voor benoeming volgens een zorgvuldig uitgewerkte procedure.

Als vanzelfsprekend kwam de voortgang van de fusie in 2019 op elke vergadering van de Raad van Toezicht uitgebreid aan de orde. Naast de contacten in het kader van de commissie governance en de benoemingsprocedure, en directe contacten tussen de voorzitters, hebben er ook enkele gezamenlijke

bijeenkomsten van de twee Raden van Toezicht plaatsgevonden, waarbij beide colleges met elkaar hebben kennisgemaakt en de voortgang van de fusie hebben besproken. Op basis van het eerder genoemde toetsingskader heeft de Raad van Toezicht van Stichting Bijzonderwijs zich eind 2019 een oordeel gevormd over de uitkomsten van het onderzoek naar de fusie en op basis daarvan een goedkeurend besluit genomen over het voorstel voor fusie van de directeur-bestuurder. Extra aandachtspunt daarbij was de toekomstige rol van de gemeenteraad van Amsterdam ten opzichte van de nieuwe samenwerkingsstichting - met name ten aanzien van de voordracht van (twee) leden van de Raad van Toezicht als extern toezichthouder. De afspraken die daarover zijn gemaakt zijn vastgelegd in de statutenwijziging van de 'verkrijgende' onderwijsstichting Sirius. Op basis van het totale pakket (fusierapport van de bestuurders, afspraken over de samenstelling van de nieuwe Raad van Toezicht, de voorgestelde statutenwijziging en de benoemingsprocedure voor de bestuurder), leidden in december 2019 ertoe dat de Raad van Toezicht van Stichting Bijzonderwijs unaniem kwam tot een definitief fusiebesluit en tot een besluit tot gelijktijdige opheffing van Stichting Bijzonderwijs en overdracht van alle rechten en plichten aan de verkrijgende nieuwe onderwijsstichting.

Vooruitlopend daarop heeft de Raad van Toezicht van Stichting Bijzonderwijs in november 2019, net als de Raad van Toezicht van Stichting Sirius in dezelfde periode, op basis van een positief advies van de benoemingsadviescommissie, haar goedkeuring gegeven aan de benoeming van H.E.M. Dobbelaar als bestuurder van de nieuwe onderwijsstichting. Voorafgaand

aan dat besluit werden zowel de directeuren als de GMR van Stichting Bijzonderwijs geraadpleegd, die eveneens beide een positief advies afgaven.

Activiteiten vanwege het vierjaarlijks onderzoek naar bestuur en scholen door de Inspectie

Stichting Bijzonderwijs is in 2019 bezocht door de Inspectie van het Onderwijs in het kader van een onderzoek naar het bestuurlijk functioneren van de stichting. Onderdeel van het inspectieonderzoek was een overleg tussen Inspectie en Raad van Toezicht, waarin van de zijde van de Raad van Toezicht van Stichting Bijzonderwijs werd aangegeven dat men actief betrokken was en geraadpleegd werd bij het bestuur van de onderwijsstichting en zeer tevreden was over de wijze waarop de directeur-bestuurder zijn functie uitoefent. Daarnaast heeft de Inspectie met andere stakeholders van Stichting Bijzonderwijs gesproken en onderzoek gedaan naar de onderwijskwaliteit bij een selectie van de scholen. Het resultaat van het inspectiebezoek was dat Stichting Bijzonderwijs op twee aspecten met een 'goed' is beoordeeld en op één aspect met een voldoende.

Eigen raadplegingen en adviezen

Om het intern toezicht goed vorm te geven heeft de Raad van Toezicht zich door middel van raadpleging van verschillende bronnen een beeld verschaft over het bestuurlijk handelen en over de vraag of de doelstellingen van de organisatie en de gestelde resultaten werden gerealiseerd. Dit heeft zij gedaan door kennis te nemen en het bespreken van de managementrapportages van de directeur-bestuurder, door het voeren van gesprekken met diverse geledingen uit de organisatie, zoals bijvoorbeeld met de directeuren, en

samen leren, samen leven





door het doen van schoolbezoeken. Vanwege de vele fusieactiviteiten zijn de schoolbezoeken in 2019 niet doorgegaan. Ook is tweemaal overleg gevoerd met de GMR. Het overleg met de GMR stond beide keren in het teken van de fusie, waarbij in het tweede overleg ook de procedure om te komen tot de benoeming van de bestuurder van de nieuwe organisatie op de agenda stond. De onderwijskwaliteit op verschillende scholen, alsmede de rol van de directeur-bestuurder is een rode draad in het overleg van de Raad van Toezicht met de bestuurder. Op de onderwijskwaliteit heeft de raad zowel actief als proactief toezicht gehouden.

Ook zijn door de leden van de Raad van Toezicht informele bijeenkomsten bezocht, waaronder de nieuwjaarsreceptie.

De Raad van Toezicht is in 2019 vele malen bij elkaar geweest. Vooral activiteiten in het kader van de fusie hebben veel overleg gevraagd. De raad is bij elkaar geweest voor een interne evaluatie bijeenkomst, met aansluitend een gesprek met de directeur-bestuurder, twee bijeenkomsten in het kader van de fusie, vijf reguliere vergaderingen, en een gesprek met de Inspectie van het Onderwijs. Daarnaast zijn in wisselende samenstellingen, in het kader van de fusie, de governancecommissie, remuneratiecommissie, benoemingscommissie en een gezamenlijke auditcommissie bij elkaar geweest. Ook is enkele malen in afwezigheid van de directeur-bestuurder vergaderd. Dit betrof overleg over de inrichting van bestuur van de nieuwe fusieorganisatie, over het profiel en over de benoemingsprocedure.

Daarnaast zijn door verschillende leden congressen en symposia van onder meer de VTOI bezocht. In

de vergaderingen van de Raad van Toezicht is uitwisseling een vast onderdeel van de agenda. Ingeval er scholingen of symposia zijn bezocht, wordt relevante informatie gedeeld met als doel om als Raad van Toezicht beter te functioneren.

Werkgeversrol

Haar werkgeversrol vervult de Raad van Toezicht door het voeren van het jaargesprek met de directeur-bestuurder. In dit jaargesprek, waarin veel waardering werd uitgesproken voor het functioneren van de directeur-bestuurder, met name waar het gaat om communicatie, informatievoorziening, kwaliteit van de vergadervoorbereiding en het samenspel met de Raad van Toezicht. Het jaargesprek is vooral gewijd aan de hoofdlijnen van de activiteiten en resultaten van de scholen en aan de voortgang en het perspectief van de fusie. Dit gebeurde mede aan de hand van de Marap's, de voortgangsverslagen van de fusie, het toezichtkader van de Raad van Toezicht, en het inspectieonderzoek. Daarbij is lang stilgestaan bij de fusie, en met name het transitieproces en de consequenties daarvan voor de toekomstige rol en positie van de bestuurder ten opzichte van het bureau, de scholen en de directeuren in de nieuw te vormen organisatie. Voor het beloningsbeleid is, ook bij de uiteindelijke arbeidsvoorwaarden na de benoeming van de heer Dobbelaar als bestuurder van de nieuwe onderwijsstichting, de CAO voor bestuurders in het PO toegepast, welke past binnen de WNT 1 en WNT 2.

Commissies

De financiële commissie van de Raad van Toezicht is in 2019 éénmaal bij elkaar geweest in het bijzijn van de accountant om de jaarrekening en het jaarverslag 2018 te bespreken. Tevens zijn de treasury-activiteiten besproken in

de financiële commissie. Daarnaast is er een financiële commissie georganiseerd samen met de leden van de auditcommissie van Stichting Sirius ter voorbereiding op de begroting 2020.

In het gesprek met de accountant is vastgesteld dat de accountant een goedkeurende verklaring kan afgeven zonder rapport van bevindingen. Onder meer tijdens de bespreking van de jaarrekening met de accountant heeft de commissie zich ook een beeld gevormd van de rechtmatige verwerving alsmede rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen. De financiële commissie heeft over het gesprek met de accountant gerapporteerd in de vergadering van de Raad van Toezicht, de complimenten uitgesproken over het bestuur en medewerkers van het bestuurskantoor met het heldere verslag en duidelijke jaarrekening. Mede naar aanleiding van deze rapportage heeft de Raad van Toezicht een goedkeurend besluit genomen over de jaarrekening 2018.

Bij de bespreking van de begroting is uitgebreid gesproken over de opbouw van de begroting van de nieuwe organisatie. Omdat de begroting betrekking had op de nieuwe organisatie is het advies van de commissie in 2020 geformuleerd, waarna de nieuwe Raad van Toezicht van de nieuwe organisatie een goedkeurend besluit heeft kunnen nemen over de meerjarenbegroting 2020-2023.

De commissie onderwijs, ingericht naar aanleiding van de evaluatie van de Raad van Toezicht in 2014 is in 2019 niet bij elkaar geweest, omdat vanwege het onderzoek naar de fusie diverse werkgroepen bij elkaar zijn geweest waarin ook het thema onderwijs nadrukkelijk op de agenda stond.

Besluiten

In 2019 heeft de Raad van Toezicht, om haar toezichhoudende taak in te vullen, de volgende besluiten en acties genomen:

- Stemt in met de jaarrekening en het jaarverslag 2018;
 - Stelt een herzien aftreedrooster vast;
 - Spreekt af welke twee leden van de Raad van Toezicht kandidaat zijn voor de Raad van Toezicht van de nieuwe onderwijsstichting, waarbij het gaat om een lid (Leo Balai) en een lid/vicevoorzitter (Pieter Hettema);
 - Neemt het advies van de benoemingscommissie over om de heer Dobbelaar te benoemen als bestuurder van de fusieorganisatie per 1 januari 2020;
 - Besluit tot het aangaan van een juridische fusie tussen Stichting Sirius en Stichting Bijzonderwijs.
- Er is voorafgaand goedkeuring verleend met betrekking tot onderstaande bestuursbesluiten:
- Vaststellen van de jaarrekening en het jaarverslag 2018;
 - Voornemen tot fusie met Stichting Sirius;
 - Vaststellen van het jaarplan 2019-2020.

Verder heeft de Raad van Toezicht het accountantskantoor Flynth benoemd om de controle op de jaarrekening 2019 uit te voeren.





10 ● JAARREKENING 2019

Dit hoofdstuk bevat de balans per 31 december 2019, de staat van baten en lasten over 2019, het kasstroomoverzicht 2019 en de

toelichting op de jaarrekening 2019. Tenslotte is de controleverklaring van de accountant opgenomen.

10.1 ● BALANS PER 31 DECEMBER 2019 (NA VERWERKING RESULTAATBESTEMMING)

	31-12-2019	31-12-2018		31-12-2019	31-12-2018
1. ACTIVA			2. PASSIVA		
1.1.2. Materiele vaste activa	3.246.964	3.044.818	2.1. Eigen vermogen	6.116.506	5.378.467
1.1.3. Financiële vaste activa	558.272	723.867	2.2. Voorzieningen	136.995	135.488
Totaal 1.1. vaste activa	3.805.236	3.768.685	2.4. Kortlopende schulden	2.422.548	2.359.901
1.2.2. Vorderingen	1.567.616	1.118.252			
1.2.4. Liquide middelen	3.303.196	2.986.919			
Totaal 1.2. vlottende activa	4.870.812	4.105.171			
Totaal 1. Activa	8.676.048	7.873.856	Totaal 2. Passiva	8.676.048	7.873.856

10.2 ● STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2019

	Realisatie	Begroting	Realisatie
BATEN			
3.1. Rijksbijdragen	15.325.394	14.148.455	14.518.069
3.2. Overheidsbijdragen/subsidies overige overheden	1.944.975	1.607.294	2.138.776
3.5. Overige baten	604.397	307.640	641.525
Totaal 3. Baten	17.874.766	16.063.389	17.298.370
LASTEN			
4.1. Personeelslasten	13.632.888	13.343.561	13.392.409
4.2. Afschrijvingen	508.798	445.295	453.478
4.3. Huisvestingslasten	747.729	746.244	779.212
4.4. Overige lasten	2.259.523	2.072.550	2.526.368
Totaal 4. Lasten	17.148.939	16.607.650	17.151.467
Saldo baten en lasten			
6. Financiële baten en lasten	12.212	35.000	4.069
Netto resultaat	738.039	-509.261	150.972

10.3 ● KASSTROOMOVERZICHT 2019 (MET VERGELIJKENDE CIJFERS 2018)

	2019	2018
KASSTROOM UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN		
Resultaat voor financiële baten en lasten	725.827	146.903
Aanpassingen voor:		
afschrijvingen	508.798	453.478
mutaties voorzieningen	1.507	-3.907
Veranderingen in vlottende middelen:		
vorderingen	-449.365	169.181
kortlopende schulden	62.646	138.339
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	849.414	903.993
Ontvangen interest	12.155	14.641
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	861.569	918.634
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	-710.944	-466.369
(Des)investerings financiële vaste activa	165.653	-192.212
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-545.291	-658.580
Mutatie liquide middelen	316.278	260.054
Beginstand liquide middelen	2.986.919	2.726.866
Mutatie liquide middelen	316.277	260.054
Eindstand liquide middelen	3.303.196	2.986.919

10.4 ● TOELICHTING OP DE JAARREKENING 2019

10.4.1 ● Grondslagen

De activiteiten van Stichting Bijzonderwijs bestaan uit het geven van primair onderwijs.

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs, in deze regeling is vastgesteld dat de wettelijke bepalingen van titel 9 boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen. Voor zover niet anders is vermeld

worden activa, voorzieningen en schulden opgenomen tegen de nominale waarde.

Het kasstroomoverzicht is opgenomen volgens de indirecte methode. De toelichting vloeit voort uit de toelichting op de afzonderlijke posten in de jaarrekening en is daarom niet apart opgenomen. Op 1 januari 2020 is Stichting Bijzonderwijs gefuseerd met Stichting Sirius. Dit betreft een juridische fusie. De partijen gaan gezamenlijk verder onder de naam Stichting Zonova. Als gevolg van deze fusie houdt Stichting Bijzonderwijs per 1 januari 2020 van rechtswege op te bestaan. Zowel de activa als de rechten en verplichtingen van Stichting

Bijzonderwijs worden per die datum overgedragen aan de nieuwe organisatie.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het materieel





vast actief. Voor kosten onderhoud wordt de componentenbenadering toegepast. Indien deze kosten voor activering in aanmerking komen worden deze geactiveerd en afgeschreven.

Op grond wordt niet afgeschreven. De activeringsgrens is € 500.

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Schattingswijziging

In verband met de nieuwbouw Knotwilg zijn de gebouwgebonden activa, die niet langer in gebruik zijn wegens sloop, in 2019 volledig afgeschreven. De afschrijvingstermijnen van de resterende gebouwgebonden activa van Knotwilg zijn herzien, waardoor de resterende boekwaarde over de resterende gebruiksduur wordt afgeschreven. De activa zullen naar verwachting tot 1 augustus 2021 in gebruik zijn. Dit heeft in 2019 gezorgd voor € 43K extra afschrijvingen.

Financiële vaste activa

De onder de financiële vaste activa opgenomen obligaties worden, voor zover ze worden aangehouden tot het einde van de looptijd, gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs of lagere marktwaarde. Obligaties die niet tot het einde van de looptijd worden aangehouden, worden gewaardeerd

tegen marktwaarde.

Bij eerste verwerking worden de langlopende vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. De langlopende vorderingen worden verminderd met de noodzakelijk geachte voorziening voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van deze vorderingen.

Kortlopende vorderingen

Bij eerste verwerking worden de kortlopende vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. De kortlopende vorderingen worden verminderd met de noodzakelijke geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van deze vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Algemene reserve

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten/tekorten die ontstaan uit het verschil tussen werkelijke baten en lasten.

Bestemmingsreserves

Bestemmingsreserve privaat

De bestemmingsreserve privaat is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen en middels het private resultaat over het onderhavige boekjaar.

Bestemmingsreserve personeel

Bestemmingsreserve ten behoeve van eventueel te verwachten ontslagvergoedingen en de FPU kosten van vertrokken medewerkers.

Bestemmingsreserve buitenonderhoud

Per ultimo 2015 is de bestemmingsreserve buitenonderhoud gevormd als gevolg van doordecentralisatie buitenonderhoud per 1 januari 2015. De jaarlijkse dotatie is gelijk aan de bekostiging buitenonderhoud in de Rijksbekostiging Materiele Instandhouding. Jaarlijks zullen de afschrijvingslasten van de investeringen buitenonderhoud uit

de bestemmingsreserve worden onttrokken.

Bestemmingsreserve sociaal plan

In het kader van een sociaal plan kan deze reserve worden aangewend. Het plafond van deze reserve is vastgesteld op maximaal 2,5% van de personele lasten van de afgelopen 5 jaar.

Bestemmingsreserve groei

Reserve ter dekking van extra kosten ten gevolge van groei waar geen groeibekostiging van het Rijk tegenover staat. Stichting Bijzonderwijs heeft een interne groeiregeling.

Bestemmingsreserve WSNS

Reserve verkregen uit bijdragen van het voormalige samenwerkingsverband minus de kosten. De gelden worden besteed aan de verdere implementatie van passend onderwijs en extra inzet personeel.

Bestemmingsreserve formatie-overgang/frictie

Reserve ter dekking van onvermijdbare formatieve overschrijding op het berekende formatiebudget.

Bestemmingsreserve zij-instroom

Reserve ter dekking van kosten van een zij-instromer die niet door het Rijk en de gemeente worden gedekt. Denk hierbij aan begeleidingskosten, studieverlof, assessments en overige studiekosten.

Bestemmingsreserve kwaliteit

Reserve ter dekking van de inzet van extra personeel en ondersteuning ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.

Voorzieningen

Voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde, met uitzondering van voorzieningen voor personeel en soortgelijke

verplichtingen. Deze worden opgenomen tegen de berekende contante waarde. Een voorziening wordt gevormd als aan de vereisten van het vormen van een voorziening wordt voldaan.

De voorziening jubilea is bestemd voor de dekking van de kosten van gratificaties bij 25 - en 40-jarig dienstverband. De hoogte van de voorziening wordt bepaald op basis van het gemiddeld aantal medewerkers van het desbetreffende jaar maal het tarief van € 750 per medewerker. De werkelijke kosten van de gratificaties worden ten laste van de voorziening gebracht.

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt gevormd indien de verplichting betrouwbaar is in te schatten. Hiertoe wordt het verlofsaldo bepaald op basis van een door een personeelslid ingediende verlofplanning. Het verlofsaldo wordt contant gemaakt tegen het geldende discontopercentage. Tot op heden hebben zich geen personeelsleden met een verlofplanning in het kader van duurzame inzetbaarheid gemeld bij Stichting Bijzonderwijs.

Langlopende en kortlopende schulden

De langlopende en kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Na eerste verwerking vindt waardering tegen geamortiseerde kostprijs plaats, die gelijk is aan de nominale waarde.

Pensioenen

Er is één pensioenregeling: het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Dit betreft een Nederlandse regeling die wordt gefinancierd door afdrachten aan de pensioenuitvoerder. Ultimo 2019 heeft het pensioenfonds een dekkingsgraad van 95,8% (beleidsdekkingsgraad). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de

pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Stichting Bijzonderwijs heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Stichting Bijzonderwijs heeft de pensioenregeling daarom verwerkt als een 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering' en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege toegekende (normatieve) Rijksbijdrage OCW, overige overheidsbijdragen en overige baten. De baten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

Lasten

De lasten bestaan uit personele lasten, afschrijvingen, huisvestingslasten en overige lasten. De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. Resultaten die hun oorsprong vinden in het boekjaar worden in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

Investering

Afschrijving in percentage van de aanschafwaarde

Gebouwen en onderhoud

Gebouwen	2%	5%	
Onderhoud	7%	10%	20%

Inventaris en apparatuur

Inventaris	5%	10%	
ICT	4%	25%	
Technische installaties	4%	10%	

Leermiddelen

Onderwijsleerpakket	13%		
Overige vaste bedrijfsmiddelen	20%		





10.4.2 ● Toelichting op de balans

	Aanschafwaarde per 31-12-2018	Afschrijvingen t/m 31-12-2018	Boekwaarde per 31-12-2018
1.1.2.1. Gebouwen en terreinen	2.278.859	-741.420	1.537.439
1.1.2.3. Inventaris en apparatuur	6.572.670	-5.382.920	1.189.750
1.1.2.4. Overige materiele vaste activa	1.292.543	-974.914	317.629
Totaal 1.1.2. Materiele vaste activa	10.144.072	-7.099.254	3.044.818

Mutaties 2019

	Investerings	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen Desinvesteringen
1.1.2.1. Gebouwen en terreinen	85.525	0	-152.146	0
1.1.2.3. Inventaris en apparatuur	497.613	0	-263.900	0
1.1.2.4. Overige materiele vaste activa	127.806	0	-92.752	0
Totaal 1.1.2. Materiele vaste activa	710.944	0	-508.798	0

	Aanschafwaarde per 31-12-2019	Afschrijvingen t/m 31-12-2019	Boekwaarde per 31-12-2019
1.1.2.1. Gebouwen en terreinen	2.364.384	-893.566	1.470.818
1.1.2.3. Inventaris en apparatuur	7.070.283	-5.646.820	1.423.463
1.1.2.4. Overige materiele vaste activa	1.420.349	-1.067.666	352.683
Totaal 1.1.2. Materiele vaste activa	10.855.016	-7.608.052	3.246.964

	Boek- waarde per 31-12-2018	Mutaties 2019			Boek- waarde per 31-12-2019
		In- vesterings	Des- vesterings	Resultaat	
1.1.3. Financiële vaste activa					
1.1.3.7. Effecten: obligaties	580.863	52.680	-76.095	824	558.272
1.1.3.8. Overige vorderingen	143.004	0	-143.004	0	0
Totaal 1.1.3. Financiële vaste activa	723.867	52.680	-219.099	824	558.272

	31-12-2019	31-12-2018
1.2.2. Vorderingen		
1.2.2.1. Debiteuren algemeen	40.657	87.848
1.2.2.2. Vorderingen op OCW	733.981	671.301
1.2.2.8. Overige overheden	15.140	23.162
1.2.2.10 Overige vorderingen	242.622	24.750
1.2.2.15 Overlopende activa	535.216	311.191
Totaal 1.2.2. Vorderingen	1.567.616	1.118.252

	31-12-2019	31-12-2018
1.2.4. Liquide middelen		
1.2.4.1. Kasmiddelen	195	1.034
1.2.4.2. Tegoeden op bankrekeningen	3.303.001	2.985.886
Totaal 1.2.4. Liquide middelen	3.303.196	2.986.919

	Boekwaarde ultimo 2018	Bestemming Resultaat	Boekwaarde ultimo 2019
2.1. Eigen Vermogen			
2.1.1.1. Algemene reserve	2.794.015	1.270.717	4.064.732
2.1.1.2. Bestemmingsreserve publiek	2.490.768	-529.841	1.960.927
2.1.1.3. Bestemmingsreserve privaat	93.684	-2.837	90.847
Totaal 2.1. Eigen Vermogen	5.378.467	738.039	6.116.506

	Boekwaarde ultimo 2018	Bestemming Resultaat	Boekwaarde ultimo 2019
Bestemmingsreserve personeel	250.000	0	250.000
Bestemmingsreserve buitenonderhoud	702.278	181.565	883.843
Bestemmingsreserve sociaal plan	282.860	0	282.860
Bestemmingsreserve groei	100.000	0	100.000
Bestemmingsreserve WSNS	65.047	-65.047	0
Bestemmingsreserve formatie-overgang/frictie	300.000	0	300.000
Bestemmingsreserve zij-instroom	617.192	-617.192	0
Bestemmingsreserve kwaliteit	173.390	-29.167	144.223
Totaal 2.1.1.2. Bestemmingsreserves publiek	2.490.768	-529.841	1.960.927




**Boekwaarde
per 31-12-2018**
2.2. Voorzieningen

2.2.1 Personele voorzieningen			
2.2.1.4. Jubileumvoorziening			135.488
Totaal 2.2. Voorzieningen			135.488

Mutaties 2019

	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval
2.2. Voorzieningen			
2.2.1 Personele voorzieningen			
2.2.1.4. Jubileumvoorziening	13.284	-11.777	0
Totaal 2.2. Voorzieningen	13.284	-11.777	0

	Boekwaarde per 31-12-2019	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
--	------------------------------	-----------------------------	-----------------------------

2.2. Voorzieningen

2.2.1 Personele voorzieningen			
2.2.1.4. Jubileumvoorziening	136.995	7.860	129.135
Totaal 2.2. Voorzieningen	136.995	7.860	129.135

	31-12-2019	31-12-2018
--	------------	------------

2.4. Kortlopende schulden		
2.4.4. Schulden aan OCW/EZ	0	0
2.4.8. Crediteuren	57.628	248.011
2.4.9. Belastingen en premies sociale verzekeringen	581.486	594.929
2.4.10. Pensioenen	156.627	137.025
2.4.12. Overige kortlopende schulden	42.541	82.615
2.4.17. Vakantiegeld en vakantiedagen	339.073	392.883
2.4.19. Overige overlopende passiva	1.245.193	904.439
Totaal 2.4. Kortlopende schulden	2.422.548	2.359.901

Niet uit balans blijvende verplichtingen

	Looptijd	Jaarbedrag €
Schoonmaakkosten	Onbepaald, opzegtermijn 3 maanden	*274.000
Energie	01-01-2015 tot 01-01-2021	151.000
Leermiddelen	01-01-2020 tot 31-08-2021	-

* Intentie looptijd tot realisatie nieuwe aanbesteding

**Gebeurtenissen na
balansdatum**
Fusie

Op 1 januari 2020 is Stichting Bijzonderwijs gefuseerd met Stichting Sirius. Dit betreft een juridische fusie. De partijen gaan gezamenlijk verder onder de naam Stichting Zonova. Als gevolg van deze fusie houdt Stichting Bijzonderwijs per 1 januari 2020 van rechtswege op te bestaan. Zowel de activa als de rechten en verplichtingen van Stichting Bijzonderwijs worden per die datum overgedragen aan de nieuwe organisatie.

COVID-19

COVID-19 heeft voor een pandemie gezorgd die ook in Nederland heeft geleid tot een crisis. De crisis

heeft in het verslagjaar 2019 geen gevolgen gehad en heeft daarmee geen invloed op de feitelijke situatie op balansdatum. In 2020 hebben overheidsmaatregelen om het virus in te dammen grote gevolgen voor de samenleving. Voor het onderwijs betekent dit dat in maart 2020 alle scholen zijn gesloten. Door de overheid is inmiddels besloten dat het basisonderwijs vanaf 11 mei 2020 gefaseerd weer open mag. De (gedeeltelijke) sluiting heeft direct gevolgen voor het lesgeven, wat digitaal en op afstand moet plaatsvinden. De digitalisering is in een zeer kort tijdsbestek gerealiseerd, mede door afstemming tussen leerkrachten, ouders en leerlingen. De gevolgen van het lesgeven op afstand op de kwaliteit van het onderwijs op lange termijn zijn op dit moment niet in

te schatten. Ook de consequenties voor het personeel rond de verzorging van de zorgtaak en de eventuele uitval door ziekte zijn moeilijk in te schatten. Op basis van de huidige situatie gaan we ervan uit dat de beschikbaarheid van lesmateriaal en digitale ondersteuning voorlopig voldoende is en blijft. Financieel verwachten we geen directe grote gevolgen op de baten en lasten van Stichting Zonova. Hierdoor voorzien we geen gevolgen voor de continuïteit van Stichting Zonova en verwachten we geen aanpassingen in de waardering van de diverse balansposten van Stichting Bijzonderwijs per 31 december 2019, welke per 1 januari 2020 aan Stichting Zonova zijn overgedragen.

10.4.3 ●
Toelichting op de staat van baten en lasten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3. Baten			
3.1. Rijksbijdragen			
3.1.1. Rijksbijdrage OCW	13.454.842	11.918.422	12.086.427
3.1.2.1. Overige subsidies OCW	1.181.913	1.565.033	1.658.002
3.1.3.3. Ontvangen bijdragen doorbetalingen			
Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	688.639	665.000	773.641
Totaal 3.1. Rijksbijdragen	15.325.394	14.148.455	14.518.069
3.2. Overheidsbijdragen/subsidies overige overheden			
3.2.2.2. Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	1.824.633	1.520.538	1.956.139
3.2.2.3. Overige overheden	120.342	86.756	182.636
Totaal 3.2. Overheidsbijdragen/subsidies overige overheden	1.944.975	1.607.294	2.138.776
3.5. Overige baten			
3.5.1. Opbrengst verhuur	157.251	144.500	163.855
3.5.2. Detachering personeel	84.290	31.148	59.751
3.5.5. Ouderbijdragen	101.683	91.000	128.156
3.5.10. Overige	261.173	40.992	289.763
Totaal 3.5. Overige baten	604.397	307.640	641.525
Totaal 3. Baten	17.874.766	16.063.389	17.298.369



samen
leren,
samen
leven



	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4. Lasten			
4.1. Personeelslasten			
4.1.1.1. Lonen en salarissen	8.913.617	9.569.568	8.911.518
4.1.1.2. Sociale lasten	1.529.787	1.548.747	1.537.188
4.1.1.3. Premies Participatiefonds	329.063	450.015	398.717
4.1.1.4. Premies Vervangingsfonds	466.245	497.436	411.783
4.1.1.5. Pensioenlasten	1.427.550	1.532.603	1.189.247
Totaal 4.1.1. Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	12.666.262	13.598.369	12.448.453
4.1.2.1. Dotaties personele voorzieningen	13.284	0	16.394
4.1.2.2. Lasten personeel niet in loondienst	1.097.385	210.992	1.044.491
4.1.2.3. Overige	605.133	670.594	605.094
Totaal 4.1.2. Overige personele lasten	1.715.802	881.586	1.665.979
4.1.3.2. Ontvangen vergoedingen Vervangingsfonds	-580.161	-1.058.199	-567.484
4.1.3.3. Overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen	-169.015	-78.196	-154.541
Totaal 4.1.3. Ontvangen vergoedingen	-749.176	-1.136.395	-722.025
Totaal 4.1. Personeelslasten	13.632.888	13.343.560	13.392.407

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4. Lasten			
4.2. Afschrijvingen			
4.2.2. Afschrijvingen materiele vaste activa	508.798	445.295	453.478
Totaal 4.2. Afschrijvingen	508.798	445.295	453.478
4.3. Huisvestingslasten			
4.3.1. Huurlasten	0	0	10.465
4.3.2. Verzekeringslasten	0	0	0
4.3.3. Onderhoudslasten (klein onderhoud)	146.110	117.667	116.503
4.3.4. Energie en water	213.263	262.721	237.182
4.3.5. Schoonmaakkosten	289.583	295.770	306.193
4.3.6. Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	17.814	16.247	15.460
4.3.8. Overige huisvestingslasten	80.960	53.839	93.410
Totaal 4.3. Huisvestingslasten	747.730	746.244	779.213
4.4. Overige lasten			
4.4.1. Administratie en beheer	419.306	412.178	409.359
4.4.2. Inventaris en apparatuur	23.590	16.300	21.181
4.4.3. Leer- en hulpmiddelen	341.222	253.866	282.765
4.4.4. Dotatie overige voorzieningen	0	0	0
4.4.5. Overige	1.475.405	1.390.206	1.813.064
Totaal 4.4. Overige lasten	2.259.523	2.072.550	2.526.369
Totaal 4.2. t/m 4.4.	3.516.051	3.264.089	3.759.060



	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
6. Financiële baten en lasten			
6.1. Financiële baten			
6.1.1. Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	12.155	35.000	14.641
6.1.3. Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	824	0	-8.441
Totaal 6.1. Financiële baten	12.978	35.000	6.200
6.2. Financiële lasten			
6.2.2. Waardeverminderingen van financiële vaste activa en van effecten	-766	0	-2.132
Totaal 6.2. Financiële lasten	-766	0	-2.132
Totaal 6. Financiële baten en lasten	12.212	35.000	4.069

Formatie	Jaarrekening 2018	Jaarrekening 2019
DIR	11,39	12,36
OP	122,03	119,22
OOP	47,27	51,08
Totaal	180,69	182,66

Accountantshonoraria

De kosten van de controle van de jaarrekening door Flynth zijn opgenomen in het all-in tarief dat Onderwijsbureau Meppel in rekening brengt bij Stichting Bijzonderwijs (kosten 2019:

€ 6.367). De bespreking van de jaarrekening met de financiële commissie heeft in 2019 € 1.543 gekost. Het honorarium voor andere controleopdrachten is in 2019 € 9.174 geweest. Dit betreft de kosten van controle

van de verantwoordingen van alle gemeentelijke subsidies. Honorarium voor fiscale adviezen en niet-controleopdrachten is niet van toepassing.

10.4.4 ● Model G1

Subsidie	Kenmerk	Datum toewijzing	Totaal toewijzing	Ontvangen in 2019	Afgerond in 2019
Subsidie voor studieverlof Onze Wereld	1216025	20-09-19	9.674,24	9.674,24	ja
Subsidie voor studieverlof Samenspel	1216025	20-09-19	9.674,24	9.674,24	ja
Subsidie voor studieverlof Klaverblad	1216025	20-09-19	12.092,80	12.092,80	ja
Subsidie zij-instroom Onze Wereld	1395261	19-12-19	20.000,00	20.000,00	ja
Subsidie zij-instroom Polsstok	1189107	22-07-19	40.000,00	40.000,00	ja
Subsidie zij-instroom Achtsprong	1189107	22-07-19	20.000,00	20.000,00	ja
Subsidie zij-instroom Achtsprong	1395261	19-12-19	20.000,00	20.000,00	ja
Subsidie zij-instroom Samenspel	1189107	22-07-19	20.000,00	20.000,00	ja
Subsidie zij-instroom Samenspel	1395261	19-12-19	20.000,00	20.000,00	ja
Subsidie zij-instroom Klaverblad	1189107	22-07-19	20.000,00	20.000,00	ja
Subsidie zij-instroom Mobiel	1189107	22-07-19	20.000,00	20.000,00	ja
Subsidie vrijroosteren leraren 2017-2019	VRL17004	30-10-17	288.400,00	84.116,00	ja
Subsidie doorstroom PO-VO	DVOPO18059	30-08-18	124.000,00	62.000,00	ja
Subsidie doorstroom PO-VO	DPOVO19039	22-08-19	124.000,00	62.000,00	nee
Totaal			747.841,28	419.557,28	

Model G1 betreft de verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule. Model G2 is niet van toepassing.

10.4.5 ● Verbonden partijen

Verbonden partij	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Stichting Primair Onderwijs Zuidoost (PPOZO)	Stichting	Amsterdam	4
Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Amsterdam-Diemen	Vereniging	Amsterdam	4
VVE Brede School Kortvoort 61	Vereniging	Amsterdam	3
VVE School-/Woongebouw Het Klaverblad	Vereniging	Amsterdam	3
Vereniging Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam	Vereniging	Amsterdam	4

Code activiteit:

1 Contractonderwijs 2 Contractonderzoek 3 Onroerende zaken 4 Overige





10.4.6 ● Verantwoording WNT 2019

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT-1) ingegaan, per 1 januari 2015 kwam de WNT-2 hierbij. Deze verantwoording is opgesteld

op basis van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren. Op grond van de WNT regelgeving is de klasse-indeling C van toepassing. Bij deze klasse-indeling geldt voor 2019 een bezoldigingsmaximum van € 138.000. De klasse-indeling is gebaseerd

op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen	2
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	7

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen mét dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Naam	H.E.M. Dobbelaar
Functiegegevens	Directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling 2019	1/1-31/12
Omvang dienstverband in FTE	1
Dienstbetrekking j/n	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	112.861
Beloningen betaalbaar op termijn	19.627
Subtotaal	132.488

Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	138.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0
Totaal bezoldiging 2019	132.488
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.

Gegevens 2018

Aanvang en einde functievervulling 2018	1/1-31/12
Omvang dienstverband 2018 in FTE	1
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	110.538
Beloningen betaalbaar op termijn	17.896
Subtotaal	128.435

Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	133.000
Totaal bezoldiging 2018	128.435

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (bedragen in €)

Naam	P.J.A.M. Hetteema	S.D. Sparendam	L.W. Balai	L. Klaver-Claassens
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling 2019	1/1-31/12	1/1-31/08	1/1-31/12	1/1-31/12

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	3.000	2.000	3.000	3.000
Subtotaal	3.000	2.000	3.000	3.000

Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	20.700	9.187	13.800	13.800
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0

Totaal bezoldiging 2019

Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2018

Aanvang en einde functievervulling 2018	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Totale bezoldiging 2018	3.000	3.000	3.000	3.000
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	19.950	13.300	13.300	13.300

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Er zijn geen uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband voldaan aan topfunctionarissen met en zonder dienstbetrekking alsmede aan degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.





10.4.7 ●

Resultaatbestemming en ondertekening door bestuurder en toezichthouders

Voorstel resultaatbestemming:

1.270.717	toevoeging aan de algemene reserve
181.565	toevoeging aan bestemmingsreserve huisvesting
-711.406	onttrekking aan bestemmingsreserve overig
-2.837	onttrekking aan bestemmingsreserve privaat
738.039	Totaal resultaat

Ondertekening bestuurder en toezichthouders

Bestuurder

Was getekend

H.E.M. Dobbelaar

Toezichthouders

Was getekend

E.F. Rienstra

Was getekend

P.J.A.M. Hettema

Was getekend

G. Ledoux

Was getekend

K. Kramps-Strengers

Was getekend

L.W. Balai

Was getekend

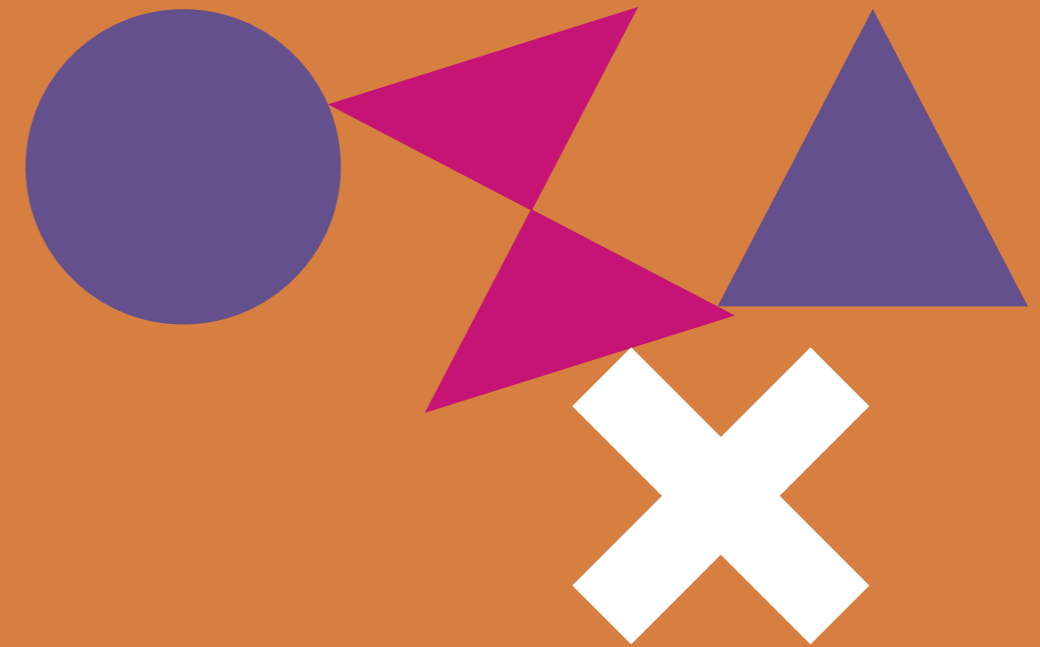
N.U. Ramsodit-de Graaf

Was getekend

M.F. Nolen



DEEL C: SIRIUS



● INHOUDSOPGAVE

01

Verslag Raad van Toezicht

84

- 1.1 Vooraf 84
- 1.2 Verslag 84
- 1.2.1 Fusie Sirius en Bijzonderwijs 84
- 1.3 Raad van Toezicht zaken 85
- 1.4 Samenstelling Raad van Toezicht 87

02

Algemeen Stichting Sirius

88

- 2.1 Missie 88
- 2.2 Visie en Kernwaarden 88
- 2.3 Meerjarenbeleid 88
- 2.4 Strategie en beleid – stedelijk niveau 88
- 2.5 Identiteit - diversiteit 89
- 2.6 Besturingsmodel 90
- 2.7 Bestuur 90
- 2.8 Scholen 91
- 2.9 Bestuursbureau 91

leren is reizen naar
je toekomst

03

Governance

3.1	Ontwikkelingen op het gebied van governance	92
3.2	Horizontale verantwoording	92
3.3	Public Relations en Communicatie	92
3.4	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)	92

04

Onderwijs

4.1	Ontwikkeling aantal leerlingen	94
4.2	Verdeling onder- bovenbouw	95
4.3	Ouderbetrokkenheid	95
4.4	Opbrengsten	97
4.4.1	Gemiddelde score centrale eindtoets 2019	97
4.4.2	Behaalde referentieniveaus 2019	99
4.5	De nieuwe wegingsfactoren voor onze scholen	99
4.6	Brede school en leerlabs	101
4.7	Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE)	101
4.8	Kansenaanpak PO	102
4.9	Cultuureducatie	102
4.10	Day a Week School	103
4.11	Wetenschap en Techniek	103
4.12	Internationalisering	104
4.13	Tussenschoolse overblijf en voor- en naschoolse opvang	104

05

Kwaliteitszorg

5.1	Directie	106
5.2	Sturing op kwaliteit	106
5.3	Klachten	109

06

Samenwerkingsverband passend onderwijs

6.1	Passend Onderwijs	110
6.1.1	Basisondersteuning	110
6.1.2	Toewijzingsfonds	111
6.1.3	Wijkgericht werken	111
6.1.4	Inzet extra ondersteuningsmiddelen	111
6.1.5	Overzicht aanvragen arrangementen door scholen bij Toewijzingsfonds	111
6.1.6	Overzicht aanvragen schoolarrangementen bij Adviesloket	112
6.1.7	Overzicht aanvragen AB door scholen bij Adviesloket:	112
6.1.8	Aantal advies- of informatievragen door scholen bij Adviesloket:	112

07

Personeel

7.1	Algemeen	114
7.1.1	Professionalisering	114
7.1.2	Opleiden	116
7.1.3	Onderwijsonderzoek & ontwikkeling	116
7.2	Indeling van functies	117
7.3	Startende leraren	118
7.4	Zijinstromers in beroep	118
7.5	Participatiewet	119
7.6	Ziekteverzuim en personeelsbeleid	119
7.6.1	Meldingsfrequentie en gemiddelde verzuimduur	119
7.6.2	Instroom WIA	120



07

7.6.3	Verzuim per leeftijdscategorie	120
7.6.4	Verzuimvenster 2019	120
7.7	RI&E	122
7.8	Verdeling personeel	122
7.8.1	In- en doorstroom	123
7.8.2	Analyse exit interview (reden voor vertrek)	123
7.9	Lerarentekort	123
7.9.1	Effecten lerarentekort	124
7.9.2	Wervingsplan	124
7.9.3	Behoud (toekomstige) leerkrachten	125
7.10	Anders formeren	125
7.11	CAO	126
7.12	Toelage onderwijsassistenten	127
7.13	Werkdrukbudget	127
7.14	Prestatieboxmiddelen	127
7.15	Onderwijsachterstandsmiddelen inzet en allocatie	127
7.16	(Eigen) wachtgelders	127
7.17	Instroomtoetsing/Participatiefonds	127
7.18	Samenwerking Federatie op gebied van personeelsbeleid	127

08

Huisvesting, beheer en ICT

8.1	Huisvesting	128
8.1.1	Gebouwen	128
8.1.2	Klein onderhoud	128
8.1.3	Meerjarenonderhoudsplan (MOP)	128
8.1.4	Onderhoud en renovatie	128
8.2	Energie	129
8.3	Duurzaamheid	129
8.4	Beheer	129
8.4.1	Beheer brede scholen	129
8.4.2	Schoonmaak	129
8.5	ICT	129
8.6	Europese aanbesteding	129

09

Financiën

9.1	Realisatie 2019 versus begroting 2019	130
9.2	Balans en Investerings 2019	134
9.3	Stelselwijziging planmatig onderhoud	135

10

Jaarrekening

Algemene toelichting	136
Balans per 31 december 2019 (na voorstel resultaatbestemming)	140
Staat van baten en lasten over 2019	141
Kasstroomoverzicht over 2019	142
Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2019	143
Overzicht verbonden partijen	146
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	146
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019	147
Wet Normering Topinkomens (WNT)	150
Gebeurtenissen na balansdatum	152
(Voorstel) bestemming van het resultaat	152
Gegevens rechtspersoon	153



01 ● VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

1.1 ● VOORAF

Het jaar 2019 kent voor Sirius een aantal belangrijke gebeurtenissen, waardoor het opnieuw een intensief jaar is geweest. Sirius heeft afscheid genomen van Mariet Brouwers, die zich vijftien jaar lang met hart en ziel heeft ingezet voor het onderwijs en de kinderen in Zuidoost. De Raad van Toezicht heeft haar grote waardering voor Mariet uitgesproken en vindt het dan ook haar verdienste dat de Inspectie van het Onderwijs, net voor haar afscheid, het onderzoek Bestuurlijk Toezicht met een uitstekend resultaat voor Mariet persoonlijk heeft afgerond. De waardering van de Raad van Toezicht geldt zeker ook voor alle medewerkers van de scholen en het bestuursbureau. Voor allen die er met grote inzet voor zorgen iedere dag opnieuw goede kwaliteit van het onderwijs voor de kinderen te realiseren. Temeer omdat het lerarentekort zowel landelijk, in de grote steden en extra in Zuidoost een grote impact heeft op het dagelijkse werk in de scholen. Belangrijke onderwerpen in 2019, waar de Raad van Toezicht haar eigen rol heeft vervuld, zijn onder andere de voorgenomen fusie met Bijzonderwijs, het inspectieonderzoek en de sluiting van de 16e Montessorischool. Deze laatste gebeurtenis leverde, met name door de koppeling met de actuele discussies over het lerarentekort, een golf van publiciteit op, die goed is opgepakt door Hubert de Waard. De Raad van Toezicht heeft Hubert de Waard als interim bestuurder benoemd van

september tot de ingangsdatum van de fusie en is hem zeer erkentelijk voor zijn grote inzet in deze spannende periode, waar veel belangrijke besluiten genomen moesten worden.

1.2 ● VERSLAG

De Raad van Toezicht heeft in 2019 zeven keer regulier vergaderd. De voorzitter van de Raad van Toezicht en de bestuurder (vanaf 1 september de interim bestuurder) hadden voorafgaand aan de vergaderingen een agendaoverleg. De auditcommissie heeft in 2019 drie keer vergaderd en de onderwijscommissie twee keer. Beide commissies brengen verslag uit over hun bevindingen aan de gehele Raad van Toezicht, die als collectief verantwoordelijk is voor de te nemen besluiten, met inachtneming van de adviezen van de commissies. De auditcommissie bestond uit de RvT-leden Karen Strengers en Martijn Nolen en de onderwijscommissie uit Guuske Ledoux en Artie Ramsodit. De werkgeverszaken werden vanuit de Raad van Toezicht behartigd door Els Rienstra en Artie Ramsodit. De Raad van Toezicht heeft in 2019 twee keer met de GMR regulier overleg gevoerd. Daarnaast heeft de voorzitter van de Raad van Toezicht, in verband met een aantal advies- en instemmingsaanvragen, regelmatig contact gehad met de voorzitter en de secretaris van de GMR. Dit betrof met name de voorgenomen fusie.

De leden van de Raad van Toezicht hebben zich vijf keer aangesloten bij de scholenbezoeken van de bestuurder. Deze bezoeken, die de bestuurder en schooldirecteur jaarlijks op iedere school organiseren, geven de RvT-leden op informele wijze een beeld van het dagelijks werk van de scholen. Naast deze schoolbezoeken was de Raad van Toezicht aanwezig

op de feestelijke bijeenkomst van Wereldwijs, die het predicaat 'excellent' uitgereikt kreeg, de stakeholdersdag van Sirius, de studiedag van medewerkers, het afscheid van Mariet Brouwers en de opening van de prachtig gerenoveerde school Tamboerijn. De Federatie van Openbaar Onderwijs organiseerde een informatieve bijeenkomst voor RvT-leden. Eén van de onderwerpen was de voorgenomen fusie tussen Sirius en Bijzonderwijs. In mei vond het jaarlijkse voortgangsgesprek met Sirius en de Amsterdamse wethouder onderwijs, Marjolein Moorman, plaats. Voor de Raad van Toezicht is het toezicht houden op het waarborgen van de continuïteit van de organisatie, in combinatie met een focus op de kwaliteit van het onderwijs, de kern van haar taak. Sirius is een financieel gezonde organisatie. Dat is voor een belangrijk deel te danken aan de wijze waarop het bestuur, de directeuren en de medewerkers met de beschikbare middelen omgaan. De Raad van Toezicht heeft toegezien op de rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen en vastgesteld dat de wettelijke voorschriften zijn nageleefd.

1.2.1 ● Fusie Sirius en Bijzonderwijs

Eind 2019 is het definitieve fusiebesluit genomen. Per 1 januari 2020 is de nieuwe stichting een feit, die verder zal gaan onder de naam Zonova. Het is in Amsterdam de eerste samenwerkingsstichting in het basisonderwijs, waar het openbaar en bijzonder onderwijs samengaan. In die zin een historische gebeurtenis waar ook wethouder Marjolein Moorman zich hard voor heeft gemaakt. Afgelopen jaar is door velen binnen Sirius en Bijzonderwijs hard aan de voorgenomen fusie gewerkt, ook door de 'beide Raden van Toezicht, vanuit hun eigen rol.

In 2018 was er met ondersteuning van Bureau Syntrans een verkenning gestart naar het draagvlak voor een fusie van Sirius met Bijzonderwijs. In 2019 was de uitkomst hiervan positief en is het draagvlak het hele traject positief gebleven. In dit onderdeel van het verslag beperken we ons tot de rol van de Raad van Toezicht in het fusieproces. Begin 2019 is de Commissie Governance ingesteld met de opdracht de RvT-zaken voor beide Raden van Toezicht voor te bereiden en het totale proces te volgen. Het betrof met name het bestuursmodel, de statuten, het benoemingsproces van de bestuurder en de samenstelling van de Raad van Toezicht van de nieuwe stichting. Uit beide Raden hadden twee leden zitting in deze commissie, onder voorzitterschap van de adviseur van Syntrans. De Commissie Governance is zes keer bij elkaar geweest. De benoeming van de bestuurder is door een gezamenlijke remuneratiecommissie voorbereid en heeft na een zorgvuldig traject geleid tot de benoeming van Harry Dobbelaar als bestuurder van de nieuwe organisatie. De GM-R'en zijn op de geëigende momenten betrokken geweest bij het proces en hebben hun instemming gegeven aan de fusie.

De leden van de Raad van Toezicht van Sirius gaan allen over in de Raad van Toezicht van de nieuwe stichting en hebben hun vertrouwen en ambitie uitgesproken om vanuit de nieuw gevormde Raad van Toezicht een bijdrage te leveren en Zonova tot een succes te maken.

Tijdens de vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- **Voorgenomen fusie Sirius en Bijzonderwijs:** De Raad van Toezicht heeft in 2019 het fusietraject intensief gevolgd en veel aandacht besteed aan de formele zaken die de bevoegdheid van de Raad van Toezicht zijn bij deze fusie. Zie

voorgaande beschrijving in dit verslag.

- **Bedrijfsvoering/financiën:** Benoeming accountant (besluit om door te gaan met van Ree). Het jaarverslag 2018, waaronder de jaarrekening is, na overleg met de accountant, goedgekeurd door de Raad van Toezicht. In verband met de fusie en het hierbij op elkaar afstemmen van de begrotingen is de goedkeuring van de samengestelde begroting van beide stichtingen verschoven naar januari 2020. Aan de orde waren verder de kwartaalrapportages 2019, het uitvoeringsplan 2019-2020, en diverse huisvestings- en onderhoudszaken.
- **Personele zaken:** Op meerdere vergaderingen is het lerarentekort geagendeerd inclusief de ingezette maatregelen door de bestuurder, zoals het traject zij-instromers, de studiereizen voor leerkrachten naar Ghana en Suriname, het anders organiseren van het onderwijs enz. Daarnaast het afscheid van de bestuurder Mariet Brouwers en de benoeming van de interim bestuurder Hubert de Waard.
- **Onderwijs/kwaliteit:** De bespreking van de analyse opbrengsten/resultaten en situatie van de scholen, de resultaten en ontwikkelingen binnen de VVE/Voorschool en de positie van de kleine Sيريوسscholen.
- **Sluiting 16e Montessorischool:** De aanleiding, de sluiting in september en de consequenties hiervan voor de kinderen en de medewerkers van de 16e Montessorischool was vanzelfsprekend een belangrijk onderwerp voor de Raad van Toezicht.
- **Inspectie:** Het jaar 2019 stond voor de bestuurder en de scholen in het kader van het vierjaarlijks onderzoek Bestuurlijk Toezicht. Een delegatie van de Raad van Toezicht heeft een gesprek gevoerd met de Inspectie van het Onderwijs. De bestuurder heeft de Raad van Toezicht geregeld

geïnformeerd over de voortgang en uitkomsten van de inspectiebezoeken op de scholen.

- **Externe ontwikkelingen:** Er was samenwerking met partners in de wijk, VO-scholen, kinderopvang, jeugdzorg, welzijn enz. Daarnaast waren er de ontwikkelingen van de woningbouw in Zuidoost en de consequenties op termijn. (o.a. bouwkwavel Amsteldrie).
- **RvT-zaken:** De jaarlijkse zelfevaluatie. Een vervolg op de evaluatie

1.3 ● RAAD VAN TOEZICHT ZAKEN

Met veel plezier hebben de leden van de Raad van Toezicht dit jaar hun taak vervuld. De samenwerking tussen de Raad van Toezicht, de bestuurder en vanaf september de interim bestuurder wordt vanuit beide kanten gewaardeerd. Naast de toezichtfunctie, die de Raad van Toezicht naar vermogen kritisch en constructief vervult, wordt er ook belang gehecht aan de klankbordfunctie. Op verzoek van de bestuurder gaven de RvT-leden hier bij verschillende onderwerpen vorm aan. In de vergaderingen is er geregeld aandacht voor de Code Goed Bestuur, zoals opgesteld door de PO-raad die gevolgd wordt door de organisatie. De RvT-leden hechten aan het zorgvuldig en transparant omgaan met governance en hebben afspraken gemaakt hoe hierin te handelen, zoals bijvoorbeeld het open bespreken van (neven)functies en/of opdrachten om strijdige belangen te voorkomen. In december 2018 is met ondersteuning van externe begeleiding een zelfevaluatie uitgevoerd die in april 2019 is voortgezet en afgerond. Vanuit haar werkgeversrol hebben twee leden van de Raad van Toezicht met de bestuurder gesprekken gevoerd met betrekking tot de afronding en opvolging van deze functie. Voor de vergoeding

leren
is reizen
naar je
toekomst



van de RvT-leden is de gemaakte afspraak (zie jaarverslag 2016) voortgezet. De bezoldiging van de leden is vastgesteld op 5% en die van de voorzitter op 7,5% van de bezoldiging van de bestuurder van Sirius.

1.4 ● SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT

Sinds december 2014 wordt gewerkt met een Raad van Toezicht en een eenhoofdig bestuur. De leden van de Raad van Toezicht zijn door

een benoemingsadviescommissie, inclusief een GMR-vertegenwoordiging, geselecteerd en ter besluitvorming voorgedragen aan de gemeente. In de Raad van Toezicht hebben in 2019 de volgende personen zitting:

Overzicht Raad van Toezicht



Els Rienstra

Functie: Voorzitter

Maatschappelijke functie:

- Toezichthouder en adviseur
- Voormalig voorzitter Raad van Bestuur Parlan Jeugdhulp
- Lid bestuur Het Kinderopvangfonds
- Lid Raad van Toezicht Ouder- en Kindteams Amsterdam
- Lid Raad van Toezicht Leren & Leven



Guske Ledoux

Functie: Lid

Maatschappelijke functie:

- Wetenschappelijk directeur Kohnstamm Instituut
- Lid RvT Open Scholengemeenschap Bijlmer (VO)



Karen Strengers

Functie: Lid

Maatschappelijke functie:

- Voorzitter Raad van Bestuur Dak kindercentra
- Lid kopgroep Kinderopvang
- Lid Adviesgroep PACT voor Kindcentra
- Bestuurslid Stichting Brede Buurtschool
- Lid Regiegroep Kindcentra2020
- Lid (Dagelijks) Bestuur Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang



Artie Ramsodit

Functie: Lid

Maatschappelijke functie:

- Onderzoeker binnen het sociale domein, citysolutions.nl
- Lid RvT van Open Scholengemeenschap Bijlmer (VO)
- Lid van het bestuur van vereniging Cliëntenbelang, Amsterdam
- Lid van het bestuur van de stichting Kennis en Cohesie, Amsterdam
- Lid van de klachtencommissie van de politie-eenheid Noord-Holland
- Lid RvT welzijnsorganisatie DOCK
- Lid RvC woningcoöperatie VIDOMES



Martijn Nolen

Functie: Lid

Maatschappelijke functie:

- Hoofd juridische zaken Tilburg University
- Universitair Docent, Universiteit Utrecht
- Voorzitter Bestuur & Management Nederlandse Vereniging van Onderwijsrecht

Voor de Raad van Toezicht is het volgende rooster van aftreden vastgesteld:

Rooster van aftreden

Naam	Voorgedragen door	Jaar van aanstelling	Jaar van aftreden	Jaar van aftreden	Niet herbenoembaar per
Els Rienstra	GMR	01-04-2017	31-03-2021		31-04-2025
Karin Strengers	RvT	01-12-2015	01-12-2019	01-12-2023	01-12-2023
Guske Ledoux	GMR	01-12-2015	01-12-2019	01-12-2023	01-12-2023
Artie Ramsodit	GMR	01-07-2016	01-07-2020		01-07-2024
Martijn Nolen	RvT	01-10-2016	31-12-2017	31-12-2021	01-10-2024

02 ● VERSLAG

2.1 ● MISSIE

In 2019 werd vanuit Stichting Sirius gewerkt vanuit de missie **'LEREN IS REIZEN NAAR JE TOEKOMST'**.

Aan deze missie zijn kernwaarden toegevoegd die ook kenmerkend zijn voor het openbare karakter van de stichting en haar scholen. We bieden thuisnabij onderwijs: in elke wijk staat ten minste één openbare basisschool en daar komen kinderen uit verschillende achtergronden en culturen samen. De school is voor elk kind toegankelijk, binnen de mogelijkheden die wij als basisonderwijs hebben.

leren is reizen naar je toekomst



2.2 ● VISIE EN KERNWAARDEN

Sirius wil een aantrekkelijke aanbieder zijn van openbaar onderwijs in Amsterdam Zuidoost. Openbaar onderwijs is namelijk meer dan het aanleren van taal- en rekenvaardigheden. Onze scholen vervullen ook een maatschappelijke opdracht. De Sirius scholen maken actief werk van de pluriformiteit die onze samenleving kenmerkt, dragen bij aan de integratie en stimuleren het democratisch burgerschap. Onze leerlingen hebben zeer diverse achtergronden en in het openbaar onderwijs leren kinderen van en met elkaar, door het actief verkennen van hun culturele en levensbeschouwelijke achtergronden. Het brengt al deze verschillen bij elkaar en leert kinderen op basis van gelijkwaardigheid met elkaar in discussie te treden. Op de scholen van Sirius zijn alle leerlingen welkom, ongeacht hun achtergrond of religie. De openbare scholen van Sirius zijn ontmoetingsscholen met ruimte voor verschillen. Onze scholen hebben ook een maatschappelijke opdracht en willen een bijdrage leveren aan de samenleving en de directe omgeving waarin ze zijn gevestigd. Het gaat dan over: wereldburgerschap, ecologisch bewustzijn, financiële educatie en gezondheid.

Zo maakt Sirius ook bij het benoemen van nieuw personeel geen onderscheid op basis van levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid. De grenzen die wij stellen aan het gedrag van leerlingen, ouders en personeel zijn mede gebaseerd op onze kernwaarden. Uiteraard willen wij dit doen in een veilige en uitdagende omgeving waarin je fouten mag maken, omdat je daar het meeste van leert.

2.3 ● MEERJARENBELEID

Het meerjarenbeleid 2015-2020 is gericht op het realiseren van doelstellingen die onze leerlingen goed toerusten voor een succesvolle schoolloopbaan in het voortgezet onderwijs en goed burgerschap in deze complexe maatschappij. We doen dit door:

- de kwaliteit van ons onderwijs voortdurend te verbeteren door te investeren in ons personeel en door innovatie van het onderwijs;
- de leertijd van onze leerlingen te verlengen door brede school activiteiten en leerlabs aan te bieden. Mede hierdoor krijgen al onze leerlingen de kans al hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen;
- samenwerking met ouders te stimuleren om te komen tot educatief partnerschap.

Voor 2020 wordt de totstandkoming van een nieuw meerjarenbeleidsplan gepland. Dit zal een beleidsplan worden voor de nieuwe organisatie Zonova.

2.4 ● STRATEGIE EN BELEID - STEDELIJK NIVEAU

In ons meerjarenbeleid ligt de focus op de verbetering van het primaire proces, de ontwikkeling van het leren door leerlingen (met name op het verbeteren van hun prestaties op het gebied van taal en rekenen). De doelstellingen van het meerjarenbeleidsplan zijn opgenomen in een bestuursmonitor (zie bijlage C). Het aanbod voor onze leerlingen is echter breder dan dat. Op strategisch niveau streeft Sirius naar een goede samenwerking met de gemeente Amsterdam en de besturen in het stadsdeel, verenigd in het Bestuurlijk Overleg Onderwijs Zuidoost (BOOZ), om de uitvoering van het 'lokale beleid' en ook het stedelijk beleid vorm te geven. De besturen in Zuidoost werken samen in het kader van de Brede School, passend onderwijs,

leerlabs, de zomerschool, het nieuwkomersonderwijs en voor- en vroegschoolse educatie (VVE). Op stedelijk niveau participeert onze stichting in de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam (FOOA), in het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO) Amsterdam en het stedelijk samenwerkingsverband Passend Onderwijs. In dit stedelijk overleg wordt de agenda bepaald door de stedelijke afspraken over onderwerpen als het stedelijk toelatingsbeleid, de kernprocedure, de VLOA-middelen, lerarentekort, huisvestingsbeleid en kwaliteitsbeleid. In de Federatie Openbaar Onderwijs zijn afspraken gemaakt over onderzoek tot samenwerking op bepaalde gebieden. Het team van huisvestingsmedewerkers heeft haar krachten gebundeld en werken nauw samen. Ook de P&O-ers, controllers en de medewerkers passend onderwijs zoeken elkaar regelmatig op.

Strategische ontwikkelingen zijn een kwestie van vooruit kijken, maar ook een kwestie van dagelijks werken aan kleine of grote verbeteringen. Het werkgebied Zuidoost kenschetst zich als een zeer uitdagende omgeving. Te veel kinderen komen met te weinig basis bij ons op school. Veel kinderen groeien op in armoede. Wij willen alle kinderen een goede start voor de rest van hun leven meegeven. Dat vereist dat wij op onze scholen maximaal sturen op de talenten van de afzonderlijke kinderen. Dat stelt hoge eisen aan de competenties van onze schoolteams om diversiteit in de ontwikkeling van kinderen te managen. En in de tijd van het grote lerarentekort is dat een extra opgave!

Een ander belangrijk onderwerp is de vraag hoe wij om willen gaan met de kleine scholen. Dit blijft een onderdeel dat onze aandacht houdt. Het gaat dan om het waarborgen van onderwijskwaliteit,

juist ook hier weer met de druk van de arbeidsmarkt. Om die reden hebben we moeten besluiten om de 16e Montessorischool te sluiten per 1 januari 2020. Het aanbod voor kwalitatief goed personeel was voor deze school niet meer toereikend, de onderwijskwaliteit waar wij voor staan kon niet meer geboden worden. In overleg met Stichting Bijzonderwijs en de gemeente Amsterdam hebben we moeten besluiten het onderwijs op deze locatie te beëindigen en de leerlingen in overleg met de ouders te verdelen over andere scholen in Zuidoost.

Om het onderwijs krachtiger te maken hebben we besloten om per 1 januari 2020 te gaan fuseren met Stichting Bijzonderwijs. Daarvoor zijn de volgende argumenten geformuleerd:

- De geografische nabijheid en dezelfde doelgroep kunnen bijdragen aan een gezonde en afgewogen herschikking van het scholenbestand in Zuidoost;
- Op school- en wijkniveau worden de kansen groter om gezamenlijke voorzieningen in te richten, waardoor deze toegankelijker worden voor alle leerlingen (IKC's en ook voorzieningen met betrekking tot jeugdhulp/jeugdzorg);
- Kennis en expertise kunnen breder worden ingezet tussen scholen in de wijk en daarbuiten, waardoor voor medewerkers en kinderen meer kansen kunnen ontstaan voor talentontwikkeling;
- De bestuurskracht kan versterkt worden door een gunstigere schaal met meer efficiënciemogelijkheden en een minder kwetsbare bestuurs- en staforganisatie met meer specialismen;
- Een krachtigere positie kan ontstaan met meer invloed in het (school)bestuurlijke krachtenveld in de gemeente Amsterdam. In de loop van 2019 is het fusieonderzoek in de organisatie

uitgevoerd en dit heeft geleid tot een Fusie Effect Rapportage. Alle geledingen van Sirius zijn hierbij betrokken geweest. Uiteindelijk is voor fusie besloten. De goedkeuring van de minister en het instemmen van de Amsterdamse gemeenteraad heeft plaatsgevonden in het laatste kwartaal van 2019.

2.5 ● IDENTITEIT - DIVERSITEIT

De scholen van Sirius hebben, naast het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs, ook een maatschappelijke opdracht. Zij willen graag een bijdrage leveren aan de samenleving en aan de directe omgeving waarin ze gevestigd zijn. Sirius wil vanuit haar openbare identiteit bijdragen aan een beter leefklimaat in de school, maar ook in de wijk. In de Sirius scholen zijn alle kinderen welkom en leren zij van en met elkaar in steeds wisselende samenstellingen. De meeste scholen hebben een actieve leerlingenraad. Een aantal scholen onderhoudt nauwe contacten met verzorgingshuizen in de wijk (waarbij de bewoners van deze huizen weer activiteiten doen in de scholen). Regelmatig worden er 'goede doelen acties' georganiseerd door de scholen. De meeste scholen van Sirius doen mee aan het project 'discussieren kun je leren'. Een leerling van de Cornelis Jetses is kinderburgemeester van Amsterdam geworden. Leerlingen van onze scholen nemen deel aan de 'Kinderraad' in het stadsdeel Zuidoost. Een aantal scholen neemt deel aan mentorenprojecten, waarbij onze leerlingen op sleeptouw genomen worden door studenten (rolmodellen). Ze besteden aandacht aan voor onze doelgroep relevante gebeurtenissen in de geschiedenis, zoals het afschaffen van de slavernij, black history. De methode LeerKracht, die door een zestal scholen wordt

gebruikt, zorgt er ook voor dat leerlingen in een groep steeds meer eigen verantwoordelijkheid nemen voor het leren door middel van bordsessies in de groep. De Sirius-tracks (reizen naar Suriname of Ghana voor onze medewerkers) geven een extra dimensie aan de relatie tussen medewerkers, ouders en leerlingen.

Leerlingen van de verschillende scholen ontmoeten elkaar en werken samen door de activiteiten van de Brede School in de wijk.

2.6 ● BESTURINGSMODEL

Stichting Sirius verzorgt het Openbaar Onderwijs in het stadsdeel Amsterdam Zuidoost. De Stichting is gehuisvest op de Schoneroordstraat 1a en bereikbaar onder het telefoonnummer 020-311 64 64. Het e-mailadres is info@stichting-sirius.nl

De organisatie van Sirius wordt in onderstaande organogram weergegeven:

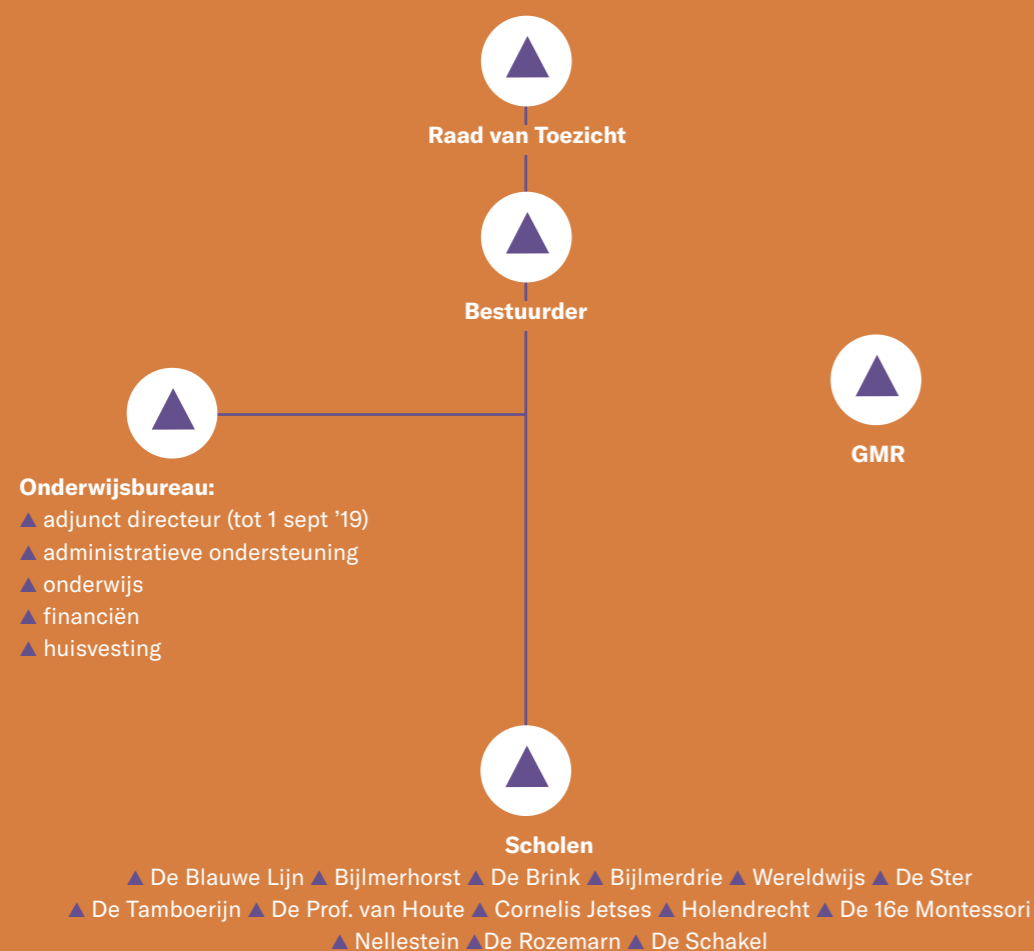
2.7 ● BESTUUR

Tot 1 september 2019 was Mariet Brouwers de bestuurder van Sirius. Ondersteuning werd geboden door de adjunct-directeur Hubert de Waard. Het betrof een totale formatie van 1,9 fte. Vanaf 1 september was Hubert de Waard, na pensionering van Mariet Brouwers, de interim bestuurder. De functie van adjunct-directeur is niet meer ingevuld wegens de op handen zijnde fusie.

2.8 ● SCHOLEN

Onder het bestuur Sirius ressorteren de volgende scholen:

Brin	School	Adres	Postcode	Plaats	Directeur
18TV	De Blauwe Lijn	Kortvoort 61	1104 NA	Amsterdam	E. Ranzijn
18VV	De Brink	Meijehof 302	1106 HW	Amsterdam	A. de Droog
18XC	Bijlmerdrie	Kantershof 641-642	1104 HJ	Amsterdam	P. Hoonhout
18YT	De Bijlmerhorst	Egoli 12	1103 AB	Amsterdam	B. Vervoort
19BH	Cornelis Jetses	Jaargetijden 6	1109 AR	Driemond	M. van Vuure
20SC	Holendrecht	Holendrechtplein 39-40	1106 LP	Amsterdam	K. de Rooij
18ZL	Wereldwijs	Geerdinkhof 695	1103 RP	Amsterdam	P. Hoonhout
20VE	16e Montessori	Vreeswijkpad 6	1106 DV	Amsterdam	F. v.d. Huijsen
20VI	Nellestein	Leksmondplein 31	1108 EL	Amsterdam	J. Horstink
20XR	Rozemarn	Huntum 16	1102 JA	Amsterdam	J. Venetiaan
20XS	De Schakel	Alex.Dumaslaan	1102 WD	Amsterdam	R. Poggenklaas
20TP	De Ster	Woudrichemstr. 8	1107 NG	Amsterdam	R. Ferrari
20XZ	De Tamboerijn	Reigerbos 301	1107 EZ	Amsterdam	Martine Nieuwstad
21DE	Prof. van Houteschool	Leksmondplein 27	1108 EL	Amsterdam	D. Middelkoop (a.i.)



Voor de samenstelling van de Raad van Toezicht zie hoofdstuk 1.4

2.9 ● BESTUURSBUREAU

De medewerkers van het bestuursbureau Sirius verzorgen de (management- en administratieve) ondersteuning en dienstverlening voor het bestuur en de scholen van openbaar primair onderwijs Zuidoost. Het bestuursbureau richt zich op het realiseren van de in het meerjarenbeleidsplan geformuleerde missie en doelstellingen.

Het bureau kent de volgende functies:

- Administratie/secretariaat: administratief medewerker, medewerker administratieve ondersteuning en bestuurssecretaresse/secretaris RvT;
- P&O: senior beleidsmedewerker, HRM-medewerker en medewerker personeelszaken, verzuimcoördinator;
- Huisvesting: stafmedewerker huisvesting en ICT (vacant vanaf mei 2019);

- Control/financiën: controller en financieel medewerker;
- Directie: adjunct-directeur/ bedrijfsvoering (tot 1 september 2019)

Totale formatie 6,8 fte.

De personele en financiële administratie is uitbesteed aan Concert (Zwolle).

03 GOVERNANCE

3.1 ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN GOVERNANCE

Goed onderwijs vraagt om goede scholen, met teamwork van leraren, schoolleiders en het bestuur. De kwaliteit van het bestuurlijk handelen is daarbij een belangrijke sleutel tot duurzaam goed onderwijs. Wat die kwaliteit precies inhoudt, hebben de leden van de PO-Raad samen vastgelegd in de Code Goed bestuur. Stichting Sirius hanteert de Code in het Primair Onderwijs. Er zijn geen afwijkingen te melden met betrekking tot tot deze Code.

3.2 HORIZONTALE VERANTWOORDING

Verantwoording van onze organisatie doen we op verschillende manieren. Allereerst via onze jaarlijkse stakeholdersdag. We achten de betrokkenheid van stakeholders, naast personeel, ouders en leerlingen, van groot belang. Dit jaar was onze stakeholderdag op woensdag 2 oktober in De Egoli. We organiseerden deze samen met Bijzonderwijs. Het centrale thema was 'samenwerking/verbinding' met de stakeholders, in het bijzonder de verbinding met jeugdzorg. René Peeters (bestuurlijk aanjager samenwerking onderwijs, zorg en jeugd) was gevraagd om op dit thema een inleiding te geven. Alle gasten werden vervolgens gevraagd om in tafelgroepen tips mee te geven voor Zonova inzake deze samenwerking. Het jaarverslag publiceert Sirius jaarlijks op de website.

3.3 PUBLIC RELATIONS EN COMMUNICATIE

De website van Sirius is actueel. In 2019 hebben er enkele aanpassingen plaatsgevonden, met name op het gebied van het publiceren van vacatures. Behalve nieuws vanuit de bovenschoolse organisatie worden er nieuwsberichten vanuit de scholen geplaatst en is er een link met het Twitteraccount van Sirius (@SiriusScholen). Op het Twitteraccount worden wetenswaardigheden over de organisatie bijgehouden. Voor de medewerkers is er een besloten deel van de website (het extranet). Dit deel raakt steeds meer gevuld. Nog niet alle medewerkers raadplegen extranet al actief. Voor directies staan hier de vergaderstukken en de nieuwsberichten. Voor een overzicht van al onze professionaliseringsactiviteiten is er een aparte site gemaakt, te weten 'Sirius Plaza'. Hierop is het professionaliseringsaanbod gemakkelijk te vinden en kunnen medewerkers zich inschrijven. Tevens is het mogelijk om eigen vaardigheden overzichtelijk weer te geven. Wanneer een medewerker hulp zoekt binnen de organisatie is er een zoekfunctie ingebouwd om te weten te komen welke collega mogelijk ondersteuning kan bieden bij de hulpvraag. Sinds 2018 zijn we actief op Facebook en LinkedIn. Beide media worden vooral gebruikt in het kader van werving van personeel. Hiervoor zijn ook drie aparte wervingfilmpjes gemaakt.

3.4 GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPS-RAAD (GMR)

De Sirius scholen hebben alle een Medezeggenschapsraad (MR) en op bestuursniveau functioneert een Gemeenschappelijke

Medezeggenschapsraad (GMR). De GMR bestaat uit veertien stemgerechtigde leden. Het streven hierbij is een verdeling van zeven ouders en zeven personeelsleden.

De voorzitter is afkomstig uit de oudergeleding. De GMR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris. In maart 2018 is er, na het volgen van een sollicitatieprocedure, een nieuwe ambtelijk secretaris aangesteld. De betrekkingssomvang van de ambtelijk secretaris is verminderd van 0,2 naar 0,1 fte. Dit is in eerste instantie tijdelijk voor het schooljaar 2018-2019 en is in mei 2019 geëvalueerd. De secretaris is geen lid van de GMR, maar verleent administratieve, organisatorische en beleidsmatige ondersteuning aan de GMR en de medezeggenschap binnen Sirius. De ambtelijk secretaris is de verbinding tussen de GMR en het bestuursbureau Sirius. De bekostiging van deze rol geschiedt vanuit de middelen die volgens de CAO PO aan de PGMR door Sirius beschikbaar gesteld worden.

De agenda van de GMR wordt in belangrijke mate bepaald door de planning- en control- cyclus waar het bestuursbureau mee werkt. De stukken worden aangeleverd met een korte toelichting op het onderwerp alsmede het gevraagde besluit.

In 2019 is de GMR in totaal zes keer in een reguliere vergadering bijeen geweest en twee keer met de Raad van Toezicht. Daarnaast heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de voltallige GMR en de inspecteurs van de Inspectie van het Onderwijs in april 2019. De secretaris heeft goed contact met bestuurder en directies over de vertegenwoordiging van de scholen. De GMR is in september 2018 gestart met drie commissies die de verschillende vergaderstukken voorbereiden. Dit zijn de commissies:

- Personeel;
- Financiën;
- Strategisch beleid - Fusie.

De bestuurder of adjunct-directeur is 'vaste gast' en belangrijkste gesprekspartner. Afhankelijk van de agenda is er soms een deskundige van het bestuurskantoor te gast (bijvoorbeeld de beleidsmedewerker P&O, de medewerker huisvesting of de Arbocoördinator). Ook zijn in 2019 twee keer de leden van de Raad van Toezicht uitgenodigd. Besluitvorming vindt altijd in besloten GMR-kring plaats.

De aanstaande fusie met Bijzonderwijs heeft de agenda in 2019 grotendeels bepaald. De GMR is zeer actief betrokken geweest in de verschillende voorbereidende commissies en is vroegtijdig betrokken bij de werving en selectie van de bestuurder voor de nieuwe organisatie. De GMR heeft deze manier van betrekken als zeer prettig ervaren en kijkt uit naar de samenwerking binnen het nieuw gevormde bestuur.

Eind 2018 heeft de GMR niet ingestemd met het door het bestuur voorgestelde verzuimbeleid. Na een intensieve samenwerking tussen de commissie Personeel en de afdeling

P&O zijn hier goede stappen in gemaakt en daar is in maart 2019 door de GMR mee ingestemd.

Onderstaande onderwerpen zijn in 2019 besproken en indien verplicht (WMS) is er een besluit genomen of advies uitgebracht:

- lerarentekort;
- jaarverslag Sirius 2018;
- verzuimbeleid en privacy;
- meerjarenbegroting en daarvan afgeleide begroting 2019;
- meerjarenbestuursformatieplan;
- uitvoeringsplan 2019-2020;
- vakantieregeling 2019-2020;
- vertrek bestuurder en aanstelling interim bestuurder;
- Fusie Effect Rapportage;
- profiel bestuurder nieuwe organisatie;
- personele regelingen HRM;
- organisatie GMR nieuwe organisatie;
- sluiting 16e montessorischool;
- afscheid GMR Sirius;
- kennismaking nieuwe bestuurder.

Activiteiten in 2019:

- In september 2019 heeft een startvergadering plaatsgevonden

van de GMR, waarbij allerlei praktische aangelegenheden zijn besproken aangaande de medezeggenschap;

- de secretaris van de GMR en vier GMR-leden waren aanwezig op de stakeholdersdag van Sirius;
- de GMR is in gesprek gegaan met de Raad van Toezicht;
- de GMR heeft gesproken met de inspectie;
- de ambtelijk secretaris heeft de MR van een aantal scholen bezocht en onderhoudt contact met alle medezeggenschapsraden;
- de GMR heeft in samenwerking met de AOB een scholing voor MR-leden georganiseerd.

Elke school heeft een medezeggenschapsraad. Meerdere medezeggenschapsraden hebben behoefte aan ondersteuning bij het maken van een jaarplanning en het stellen van de juiste vragen bij beleidsdocumenten. De ambtelijk secretaris van de GMR heeft hierin een ondersteunende rol. Indien gewenst bezoekt de secretaris de medezeggenschapsraden; ze kunnen hiervoor contact met hem opnemen.

School	GMR-vertegenwoordiger	Geleding
Blauwe Lijn Brink	Anissa el Khayati	Personeel
	Lotte Leijdekkers	Personeel
	Myrna Gischler	Ouder
Bijlmerdrie Bijlmerhorst Cornelis Jetses Holendrecht	Hanna Gooding	Personeel
	Richard Darsan	Ouder
	Wendy Stribos	Ouder
	Rita Nawmie, Claire Bongsodipo Maureen Hubbard, Nashaira Dandel	Personeel Ouder
16e Montessori Nellestein	Vacant	
	Vacant	
Rozemarn	Deborah Limon	Personeel
Schakel	Vacant	
Ster	Daniël Mulder	Personeel
Tamboerijn	Barbara Slob	Ouder
Van Houteschool Wereldwijs	Arletta Hoogstad	Personeel
	Mirelda Helslijnen	Ouder
	Mira Swaans Safreena Kuijvenhoven Sander de Folter	Personeel Voorzitter Ambtelijk secretaris

04 ● ONDERWIJS

4.1 ● ONTWIKKELING AANTAL LEERLINGEN

Net als in 2018 is er sprake van een lichte stijging van het leerlingaantal. Die is met name toe te schrijven aan De Blauwe Lijn, De Brink, Wereldwijs en Holendrecht. Een belangrijke oorzaak van deze

stijging is de sluiting van de Lotusschool. Dit heeft met name effect gehad op De Brink. Bij De Blauwe Lijn is er sprake van woningbouw. De Schakel en Nellestein hebben nog te maken met grotere uitstroom in de bovenbouw dan instroom in de onderbouw. Bij de 16e Montessori waren op de teldatum al een aantal leerlingen verplaatst. In de continuïteitsparagraaf, later in dit verslag, is het leerlingaantal weergegeven zonder de 16e Montessori. Dit omdat met de

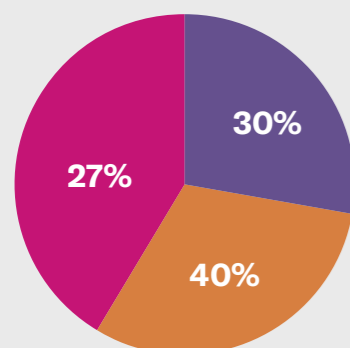
meerjarenbegroting geen rekening is gehouden met de 16e Montessori.

De werkelijke cijfers van de oktobertelling voor 2019 laat zien dat het percentage iets hoger is uitgevallen op 1 oktober 2019 dan de prognose. De prognose voor 2020 geeft voor de openbare scholen een stabiel beeld. Zonova heeft sinds 2020 een marktaandeel van ongeveer 72%. Alle andere besturen in Zuidoost hebben één school of vallen als enige school in Zuidoost onder een groter bestuur.

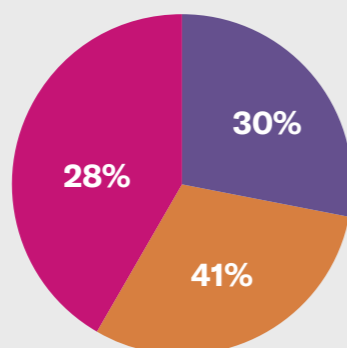
Ontwikkeling aantal leerlingen

Peildatum	01-10-2018	01-10-2019	Vershil
De Blauwe Lijn	232	255	23
De Brink	242	259	17
Bijlmerdrie	75	66	-9
De Bijlmerhorst	173	184	11
Wereldwijs	325	346	21
Cornelis Jetses	109	122	13
Holendrecht	192	220	28
De Ster	122	124	2
16e Montessori	116	89	-27
Nellestein	335	310	-25
De Rozemarn	294	297	3
De Schakel	295	268	-27
De Tamboerijn	445	435	-10
Prof. Van Houte	74	81	7
Sirius	3.029	3.056	+27

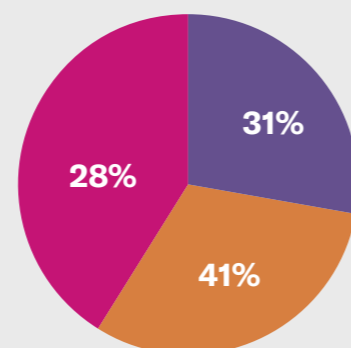
Oktober 2019 prognose



Oktober 2019 werkelijk



Oktober 2020 prognose



■ Bijzonderwijs ■ Sirius ■ Overig bijzonder onderwijs

4.2 ● VERDELING ONDERBOVENBOUW

Het percentage leerlingen in de leeftijd 4 tot 7 jaar is een indicator van de schoolkeuze die ouders maken voor hun kind. Scholen met een percentage onderbouwleerlingen van hoger dan 50% zouden in theorie in een groei-model zitten. De praktijk is echter dat een grote hoeveelheid leerlingen tussentijds in- en uitstroomt. Dat maakt dat een conclusie over groei of krimp op basis van deze verdeling niet te maken is.

De verdeling speelt verder een rol bij de financiering van de scholen. Onderbouwleerlingen genereren meer baten voor de school dan bovenbouwleerlingen.

4.3 ● OUDERBETROKKENHEID

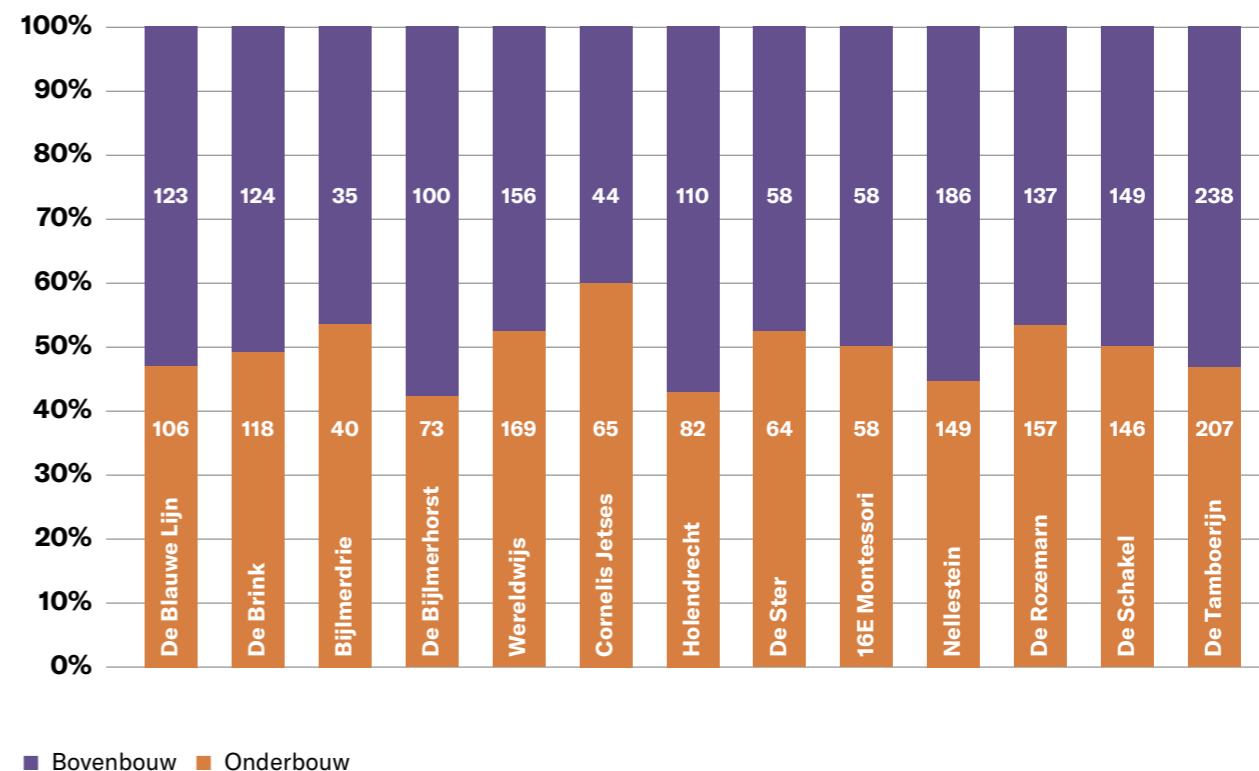
Voor Sirius is ouderbetrokkenheid van groot belang. Onderzoek toont aan dat de betrokkenheid van ouders bij het onderwijs aan hun eigen kind van invloed is op de onderwijsresultaten. Ouders zijn daarmee een onmisbare schakel in de relatie tussen school en leerling. Ouders en school hebben elkaar gedurende de hele schoolcarrière nodig, van voorschool tot en met voortgezet onderwijs. Als partners in de opvoeding, als klankbord, in de medezeggenschap op school, als vrijwilliger. Hoe belangrijk dit onderwerp ook is, de opkomst van ouders bij activiteiten op de school blijft wisselend. Zodra de intensiteit van het stimuleren en motiveren vanuit de school afneemt, neemt het aantal ouders dat deelneemt ook weer af. Vanuit de subsidie van de gemeente mogen onze scholen een oudercontactfunctionaris

aanstellen. Deze functionaris is gekoppeld aan de welzijnsinstelling Swazoom. Welke?

Op onze scholen vonden in 2019 de volgende activiteiten plaats voor en met ouders:

- De Verteltassen worden samen met de ouders gemaakt en uitgereikt aan ouders en leerlingen (De Brink, De Holendrecht, De 16e Montessori, Nellestein, De Rozemarn, De Tamboerijn, Wereldwijs, Bijlmerdrie en De Schakel);
- Veel scholen hebben klassenouders (die samen vaak een klankbordgroep vormen voor de directie);
- Op onze scholen werken oudercontactfunctionarissen die themabijeenkomsten organiseren voor ouders over de opvoeding van kinderen. De inzet van deze oudercontactfunctionaris lijkt van grote invloed op de opkomst van ouders. Op sommige scholen

Verdeling onder- bovenbouw





die met de methode 'LeerKracht' werken zijn er ook bordsessies met ouders;

- Alle scholen hebben betrokken ouders in de MR en er zijn ouders lid van de GMR (zie verslag GMR);
- Er zijn scholen die met ouders een 'samenwerkingsovereenkomst' sluiten bij inschrijving van de kinderen;
- Op alle scholen vinden (al dan niet samen met de kinderen) gesprekken plaats over de ontwikkeling van de kinderen;
- Op vrijwel alle scholen zijn er

ouders die activiteiten organiseren voor de kinderen (feesten en vieringen, maar ook talentontwikkeling waarbij ouders en leerlingen workshops verzorgen);

- Op een aantal scholen worden taalcurssussen georganiseerd voor ouders;
- Ouders zijn betrokken bij de werving en selectie van nieuwe directeuren;
- Tijdens de schoolbezoeken van het bestuur (en leden van de Raad van Toezicht) wordt gesproken met ouders;
- Op een aantal scholen zijn er

speciale activiteiten voor en met ouders, zoals ontbijt- en lunchsessies, en er zijn loketten ingericht voor ouders met schulden;

- Medewerkers die op studiereis zijn geweest nodigen ouders uit om hun ervaringen te delen. Medewerkers die op reis gaan praten hierover met ouders. In het algemeen wordt hier met groot enthousiasme op gereageerd en heeft het een positief effect op het contact en de relatie;
- Ouders helpen bij de voorbereiding van de studiereizen naar Ghana en Suriname.

4.4 ● OPBRENGSTEN

Drie scholen hebben voor een alternatieve eindtoets gekozen. Bijlmerdrie en Wereldwijs voor de IEP (sinds 2017) en De Schakel voor de AMN (2019).

4.4.1 ● Gemiddelde score centrale eindtoets 2019

De meerderheid van de scholen is afhankelijk van een herberekening om tot een voldoende score te komen. Het is belangrijk dat deze ook door de inspectie wordt

vastgesteld. Dit kan tijdens de reguliere inspectie bezoeken. Daarnaast dienen de scholen dit zelf ook in Vensters PO te controleren en waar nodig aan te passen. De eindopbrengsten 2019 zijn bij de meeste scholen voldoende. Bijlmerhorst, Cornelis Jetses en De Rozemarn zijn stabiel in hoge eindopbrengsten die ook zonder herberekening voldoende zijn. De Schakel heeft voor de derde keer een onvoldoende en zal daarmee door de inspectie als risicoschool gezien worden. Een interne audit in voorjaar 2019 geeft

aanknopingspunten om in te zetten op herstel. De opbrengsten van de 16e Montessorischool zijn niet ingeleverd. De 16e Montessorischool heeft in juni 2019 van de inspectie de kwalificatie onvoldoende ontvangen. Inmiddels is bekend dat de school per 1 januari 2020 opgeheven wordt.

Nellestein heeft voor de tweede keer een onvoldoende, waarmee ze in de risicozone komt. Ook hier heeft in mei een interne audit plaatsgevonden om de ingezette koers verder te kunnen versterken.

Gemiddelde score centrale eindtoets 2019

	Bijlmerdrie	Cornelis Jetses	De Ster	Holendrecht	De Blauwe Lijn	De Bijlmerhorst	De Schakel	De Rozemarn	Nellestein	De Brink	De Tamboerijn	Wereldwijs
Aantallen	IEP	Cito	Cito	Cito	Cito	Cito	AMN	Cito	Cito	Cito	Cito	IEP
Aantal IIn groep 8	11	14	14	22	33	19	32	28	45	28	66	31
Aantal IIn meegedaan	11	14	14	19	32	19	32	27	44	28	66	31
Aantal IIn meetellend na herberekening	6	14	8	19	24	18	22	26	37	15	57	28
Uitzonderingen												
	Nieuwkomers?			12+ 2?								
Leerlingen die voldoen aan ontheffingsgronden		0		0	7	0	10	1	0	0	1	0
Leerlingen die uitstromen naar Praktijk of VSO	3	0		P of V	0	0	3	1	0	1	2	0
Leerlingen met beperkte cogn cap op gebied van taal en rekenen	2	0		0	3	1	5	2	0	7	6	2
Leerlingen die in leerjaar 7 of 8 zijn ingestroomd	1	0	6	0	1	4?	4	1	7	4	3	1
Nieuw opgerichte scholen		x		x	x	x	x	x	x	x	x	x
Scholen met kopklassen		x		x	x	x	x	x	x	x	x	x
Resultaten geven geen betrouwbaar beeld		0		0	0	0	0	0	0	1	x	0
Bijzondere omstandigheden wegens concentratie leerlingen met andere kenmerken dan genoemd onder 1/7		0		0	0	0	0	0			x	0
Scores Alle IIn												
	Scores Alle IIn			Scores Alle IIn								
Landelijke gemiddelde	nvt	535,7	535,7	535,7	535,7	535,7	x	535,7	353,7	535,7	535,7	nvt
Amsterdams percentage doelgroeperlingen	71	10%	47%	63%	71%	57%	65%	37%	39%	53%	43%	43
Percentage gewogen IIn	41	7%	32%	50%	41%	40%	19%	19%	14%	19%	16,4%	9
Vastgestelde Ondergrens op basis normtabel	74,7	534,5	530,3	528	529	529,2	377,8	532,3	533,1	532,3	532,8	78,7
Scores												
	Scores			Scores								
Gemiddelde school	67,1	538	524	525,8	525,2	535,8	348,8	534,7	529,9	526,8	532,7	77,1
Gemiddelde school na herberekening	76,3	538	525	528,5	529,7	536,8	362,6	535,3	529,9	532,4	534,5	79,3
Gemiddelde op basis van uitzonderingen na overleg inspectie												
Aantal jaren onvoldoende op rij	0	0	1	0	3	0	3	0	2	0	0	0

leren
is reizen
naar je
toekomst



4.4.2 ● Behaalde referentieniveaus 2019

Bij het vergelijken van de behaalde referentieniveaus is uitgegaan van de herberekende scores van de verschillende scholen. Deze zijn vergeleken met de landelijke percentages, zonder correctie

geldend in 2018-2019.

Acht scholen houden het percentage leerlingen onder 1F overeenkomstig landelijke cijfers. Dit geldt voor Begrijpend Lezen en Taalverzorging. Voor rekenen slagen slechts vier scholen hierin. De percentages leerlingen die uitstromen op 1S of 2F zijn veel

lager dan het landelijk gemiddelde. Slechts enkele scholen slagen erin deze landelijke percentages te evenaren: twee op begrijpend lezen; één op taalverzorging; twee op rekenen.

Sirius heeft als opdracht het percentage leerlingen dat uitstroomt op 1S/2F te verhogen.

4.5 ● DE NIEUWE WEGINGSFACTOREN VOOR ONZE SCHOLEN

Het gemiddelde van Sirius is **35,2**. Dat betekent dat onze

signaleringswaarde 1S of 2G 37,5% is. LG =49,8%. Voor alle schoolgewichten geldt dat de signaleringswaarde voor 1F op < 15% is gesteld (Van de Van Houteschool (sbo) zijn geen

gegevens bekend en die worden hier niet in meegenomen. Ook de gegevens van de 16e Montessori zijn in verband met opheffing ook niet meegerekend).

18ZL Wereldwijs	32,6
18XC Bijlmerdrie	36,3
18YT Bijlmerhorst	35,9
18VV De Brink	36,5
18TV De Blauwe Lijn	37,1
19BH Cornelis Jetses	26,3
20SC Holendrecht	38,1
20TP De Ster	36,6
20VI Daltonschool Nellestein	33,0
20XZ De Tamboerijn	35,3
20XR De Rozemarn	37,3
20XS De Schakel	37,1

Conclusie voor Sirius op de referentieniveaus: Berekening alle scholen voor <1F, 1F en 2F:

Signaleringswaarde	Siriuscholen ongecorrigeerd Gemiddelde van lezen, taalverzorging en rekenen	Siriuscholen ongecorrigeerd (onthefingsgronden toegepast) Gemiddelde van lezen, taalverzorging en rekenen
85% 1F of hoger (alle scholen)	14%	7,6 %
1F	44%	43,7%
37,5 % bij schoolgewicht 35,2 2F/1S	41,7 %	48,3%

Wanneer de nieuwe berekening toegepast wordt op de cijfers van 2019 dan scoort Sirius ruim boven de signaleringswaarde van 37,5 en

vrijwel op landelijk gemiddelde, namelijk 48,3%. Het percentage < 1F ligt op 7,6% (de signaleringswaarde is <15%) Deze cijfers zijn

gebaseerd op onze gecorrigeerde eindberekeningen van de scholen. Uitgaande van de niet-gecorrigeerde cijfers, scoort Sirius op 14%



leerlingen <1F. Dit mag ten hoogste 15% zijn. Hierbij voldoet Sirius net aan de norm. Op Streefniveau wordt er boven de signaleringswaarde gescoord nl. 41,7% . Dat is

boven de signaleringswaarde van 37,5 passend bij het Sirius schoolgewicht. Aandachtsgebied is rekenen want zowel ongecorrigeerd en gecorrigeerd wordt er boven

de signaleringswaarde van <15% (respectievelijk 25%, 17%) gescoord. Dit is ook landelijk herkenbaar

Ongecorrigeerd uitgedrukt in %	Lezen	Gecorrigeerd uitgedrukt in %
8	<1F	2
38	1F	36
53	2F	61
	Taalverzorging	
49	<1F	4
45	1F	42
46	2F	53
	Rekenen	
25	<1F	17
49	1F	53
26	2F	31

Signaleringswaarden

Schoolweging	Signaleringswaarde % hoger dan of gelijk aan 1F	Signaleringswaarde % hoger dan of gelijk aan 1S of 2F	Landelijk gemiddelde % hoger dan of gelijk aan 1S of 2F
20-21	85	66,8	78
21-22	85	63,9	75,1
22-23	85	61,1	70,7
23-24	85	58,6	68,4
24-25	85	56,6	66,4
25-26	85	55,1	64,9
26-27	85	53,6	64,1
27-28	85	52,1	62,8
28-29	85	50,6	62
29-30	85	49	60,3
30-31	85	47,3	59,2
31-32	85	45,5	57,1
32-33	85	43,5	55,5
33-34	85	41,5	53,7
34-35	85	39,5	50,4
35-36	85	37,5	49,8
36-37	85	35,7	47,5
37-38	85	33,9	46,4
38-39	85	32,1	44,1
39-40	85	30,3	41,3

4.6 ● BREDE SCHOOL EN LEERLABS

Alle Siriusscholen zijn **Brede Scholen**. Alle leerlingen kunnen gratis deelnemen aan naschoolse activiteiten in vijf talent- en vormingsgebieden en zo hun talent ontdekken. Ten behoeve van een rijk naschools programma werken de Siriusscholen zoveel als mogelijk samen met andere scholen in de buurt. De scholen kiezen een programma dat past bij de behoefte van hun leerlingen en dat aansluit op het onderwijs en het profiel van de school. De Brede School Zuidoost waaraan dertig basisscholen in het stadsdeel meedoen, wordt gefinancierd door het stadsdeel, een structurele subsidie in het kader van de stedelijke basisvoorziening, versterken een pedagogisch dragende samenleving en talentontwikkeling bij jeugdigen. De uitvoering van de Brede School Zuidoost wordt gecoördineerd door het Projectenbureau Primair

Onderwijs Zuidoost (PPOZO).

Alle scholen hebben interne coördinatoren en zitten in een leerteam. Zij stellen in overleg met de projectcoördinatie een programma samen van naschoolse activiteiten en verlengde schooldagactiviteiten, dat aansluit bij het door hen gekozen ambitiemodel. Zo'n ambitiemodel geeft richting aan het programma, de omvang van het programma (bereik) en de ontwikkeling van de brede school tot een samenwerkingsverband, waarin met partners uit de buurt een integraal aanbod op het gebied van onderwijs, opvang en ontwikkeling voor de leerlingen tot stand komt.

In een Leerlab krijgt een groep van gemiddeld vijftien leerlingen (groep 5 t/m 8) na schooltijd ondersteuning op het gebied van taal, rekenen en studievaardigheden. Leerlab wordt georganiseerd op de eigen school. Het is onderdeel van het naschoolse activiteitenaanbod van de Brede

School Zuidoost en gefinancierd uit de VLoA-middelen. De lessen worden gegeven binnen de structuur van de Brede School, in drie blokken van tien weken. Onderstaande gegevens over 2019 zijn gebaseerd op het leerlingaantal per 1 oktober 2018.

4.7 ● VOOR- EN VROEGSCHOLSE EDUCATIE (VVE)

Alle scholen van Sirius participeren in de Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE). Alle scholen beschikken in het schooljaar 2018-2019 en 2019-2020 over een extra budget vanuit de VLoA-subsidie om een VVE-coördinator te faciliteren (€ 109.300). De werkzaamheden van de coördinatoren zijn gericht op het realiseren van de doelstellingen uit het jaarlijks opgestelde jaarplan. Het betreft de kwaliteit van het aanbod, het verhogen van deelname aan de voorschool, de ouderbetrokkenheid en versterken

Cluster	Scholen	LIn aantal (1-10-18)	Ambitie per blok	Per blok gerealiseerd	% aanwezigheid
DE	Bijlmerhorst	171	144	194	90
Wij(k)	Bijlmerdrie	77	69	57	83
	Wereldwijs	325	277	280	86
Kortvoort	Blauwe Lijn	234	140	135	76
Huntum	Rozemarn	292	175	207	85
Venserpolder	Schakel	303	227	228	88
Holendrecht	Brink	242	202	145	89
	Holendrecht	197	118	117	84
Reigersbos	Tamboerijn	446	223	202	86
Nellestein	Van Houte (sbo)	74	37	37	83
	Nellestein	335	168	162	89
Gein	16e montessori	118	71	94	92
	Ster	122	61	123	
Driemond	Cornelis Jetses	109	55	51	85



van samenwerking tussen voorschool/basisschool. Er vinden netwerkbijeenkomsten plaats voor deze coördinatoren op het niveau van de gemeente Amsterdam en het niveau van Sirius. In 2019 zijn VVE-coördinatoren verder geschoold.

Alle VVE-locaties werken met een jaarwerkplan dat jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld. In het jaarwerkplan staan afspraken over doelen en leerlijnen, de doorgaande lijn en ouderbetrokkenheid. De VVE-coördinatoren participeren in verschillende netwerken om de kwaliteit van de voor- en vroegschool te verbeteren. Zo is er een gemeentelijk netwerk en een netwerk voor de Siriuscoördinatoren. Op dit moment volgen zij een training leiderschap die gefinancierd wordt door de gemeente Amsterdam. Tijdens deze netwerkbijeenkomsten wordt kennis gedeeld over de ontwikkeling van het jonge kind, zoals vroegsignalering, spelend leren en taalontwikkeling. We gaan samen aan de slag met het organiseren van een breed curriculum met veel spelstimulering. De kleuterlabs bieden veel mogelijkheden voor leerlingen om ontdekkend te leren en samen te werken.

In het kader van de harmonisatie van de peutervoorziening zijn alle instellingen van de peuteropvang met ingang van 1 januari 2018 getransformeerd naar instellingen voor de kinderopvang. Ouders betalen een inkomensafhankelijke bijdrage. Alle scholen van Sirius hebben een in pandige opvang voor de voorschool en een aantal scholen werkt samen met een instelling voor kinderopvang. Met ingang van 1 januari 2018 moeten de ouders de kosten van de opvang terugvragen bij de belastingdienst. Op dit moment constateren we een afname van het aantal deelnemende kinderen. Uiteraard zijn we in nauw overleg met de belangrijkste partner van Sirius, stichting

Swazoom, en ook met de gemeente en het stadsdeel Zuidoost over de werving en het wegnemen van belemmeringen voor de ouders.

4.8 ● KANSENAANPAK PO

Scholen hebben in de VLoA 'Kansenaanpak PO' subsidie gekregen voor taalinterventies, die ingezet zijn voor schakelklassen, taalstimulering technisch lezen, verlengde leertijd (meer handen in de klas, begrijpend lezen, ondersteuning taalstimulering), ouderbetrokkenheid (leesbevordering) en verteltassen. Het gaat hier om een aangevraagd bedrag van € 1.000.718.

4.9 ● CULTUUREDUCATIE

Kunst- en cultuureducatie is belangrijk in het aanbod aan onze leerlingen. Het biedt de mogelijkheid om tot een verbreding en verdieping van het onderwijs te komen en aandacht te geven aan de 21e century skills. We hebben één school met een specifiek kunst- en cultuurprofiel: Wereldwijs. Deze school is een officiële erkende cultuurprofiel school (landelijk netwerk). De meeste scholen van Sirius hebben inmiddels een vorm gevonden waarbij voldaan wordt aan de afspraken die gemaakt zijn in het stedelijk convenant: minimaal een uur muziekonderwijs en minimaal een uur kunst- en cultuureducatie. Daarnaast bestaat op de meeste scholen nog een aanbod in het kader van de Brede School (naschoolse activiteiten).

Een groot deel van de scholen heeft inmiddels een (bijna) gecertificeerde coördinator kunst- en cultuuronderwijs. Deze coördinatoren zorgen ervoor dat het beleidsplan van de school opgesteld wordt, waarin de doelen van de SLO (Stichting Leerplanontwikkeling) en

de afspraken van het gemeentelijk convenant opgenomen zijn. Binnen Sirius is een netwerk opgericht waarin de coördinatoren elkaar kunnen ontmoeten en kennis met elkaar kunnen delen. Een zevental scholen voor de inzet van een vakleerkracht kunst- en cultuur (De Ster, Nellestein, Wereldwijs, Bijlmerdrie, De Tamboerijn, De Rozemarn en De Brink). Hiermee willen we tegemoet komen aan de kwaliteitseisen (curriculum) en ook aan de borging van kunst- en cultuureducatie in het onderwijs. Er is ook een aantal scholen dat cultuureducatie als integraal onderdeel van wereldoriëntatie aanbiedt. Steeds meer scholen werken met een wereldoriëntatiemethode die met thema's werkt waarbij een aantal doelen zijn geïntegreerd. Op veel scholen wordt intensief samengewerkt met de stichting Leerorkest. Op deze scholen krijgen de leerlingen vanaf groep 5 les van vakdocenten muziek. Het Leerorkest is een innovatieve vorm van muziekeducatie, waarbij alle kinderen de kans krijgen om op school, onder schooltijd, een muziekinstrument te leren bespelen en samen muziek te maken. Dit gebeurt op De Blauwe Lijn, Holendrecht, Bijlmerdrie, Wereldwijs en Bijlmerhorst. Wereldwijs heeft meegedaan met een interessant onderzoek over de invloed van cultuureducatie op kansengelijkheid in Amsterdam onder leiding van MoccaTAC. Bij de onderzoeksvraag is gesteld dat een duo (onderwijs en culturele instelling) een verbinding maakt tussen de praktijk van de culturele instelling, de onderwijsinstelling (microniveau) en de stad (metaniveau). Vanuit de deelvraag vormden de deelnemers een onderzoeksplan. Wereldwijs heeft samen met Imagine IC, erfgoedwijsheid en formatief leren met elkaar verweven in een nieuw project. Alle scholen maken optimaal

gebruik van de eigen middelen (prestatiebox), de vouchers en de VLOA-middelen die beschikbaar gesteld worden door de gemeente Amsterdam. Het gaat hier om een aangevraagd subsidiebedrag van € 36.048.

4.10 ● DAY A WEEK SCHOOL

Om ook de meer begaafde leerlingen passend onderwijs te bieden, participeren we in het samenwerkingsproject 'Day a Week School' (DWS). Eén dag per week organiseren we op de locatie Bijlmerhorst en locatie De Ster gespecialiseerd onderwijs voor het meer- en hoogbegaafde kind. Onder leiding van een excellente leerkracht komen achttien kinderen van Siriuisscholen elke dinsdag samen om met een speciaal ingericht lesprogramma op een andere, creatieve wijze met leren om te gaan en vooral ook van elkaar te genieten. Alle Siriuisscholen (behalve de Prof. Van Houte) screenen in het najaar alle leerlingen van groep vijf om te bepalen of zij voor dit arrangement in aanmerking komen. Door de screening is er meer alertheid op hoogbegaafdheid en wordt er ook meer ingezet op de hoogbegaafdenleerlijn, ook voor kinderen die niet naar de DWS gaan (bijvoorbeeld door een plusklas). Naast de groepen in Bijlmerhorst en De Ster waren enkele leerlingen geplaatst in een ander stadsdeel, omdat er in Zuidoost geen ruimte meer was.

4.11 ● WETENSCHAP EN TECHNIEK

Sirius heeft sinds 2013 als doelstelling dat wetenschap en technologie (W&T) in 2020 een plek in het onderwijs op al haar scholen heeft. Alle scholen leren daarbij werken met een curriculum dat handvatten biedt voor de integratie van W&T met de andere vakken.

W&T zien we niet als vak apart, maar als verdieping en verbreding van het bestaande aanbod. Bijna elke school heeft een techniekcoördinator die een actieve bijdrage en/of coachende rol heeft in het schoolteam. Deze techniekcoördinatoren komen vijf keer per jaar samen in het W&T-leerteam, onder leiding van de projectleider van het bestuur. Afgelopen jaar zijn er in het W&T-leerteam per school doelen geformuleerd voor het huidige schooljaar die bijdragen aan het uiteindelijke doel. Deze doelen zijn door bijna alle techniekcoördinatoren in overleg met de directie verwerkt in een schoolbeleidsplan. In het beleidsplan staan niet alleen de doelen voor het schooljaar verwerkt, maar ook de wijze waarop de school W&T een plek geeft in het onderwijs. Dit is afhankelijk van de visie van de school: sommige scholen hebben een techniekmethode aangeschaft, sommige scholen passen de lessen wereldoriëntatie aan met W&T, sommige scholen behalen hun W&T-doelen uitsluitend in de onderzoekslabs en sommige scholen maken een combinatie van deze activiteiten. Eén van de taken van de techniekcoördinator op school is het inspireren, activeren en begeleiden van collega's om W&T aan de leerlingen te kunnen geven. In 2016 heeft een docent van de Hogeschool van Amsterdam aan alle schoolteams W&T-trainingen gegeven. Echter, we merken dat in 2019 het verloop in de teams groot is geweest en dat hierdoor de verworven kennis grotendeels is verdwenen. Om die reden hebben we in 2019 de schoolteams aangeboden om een extra teamtraining aan te vragen. Zes scholen hebben gebruik gemaakt van dit aanbod. De andere scholen gaven aan op dit moment geen behoefte te hebben aan een W&T-teamtraining. Het uiteindelijke doel van Sirius

vraagt een andere manier van werken van de leerkrachten: minder uitleggen en meer vragen stellen. De techniekcoördinator is, samen met de directie, de belangrijkste motivator om W&T een plek te geven in het onderwijs op een school. De scholen waar een actieve, betrokken en getrainde coördinator werkt gaan het uiteindelijke doel halen. We merken ook dat op scholen waar verloop is geweest van techniekcoördinatoren er minder draagvlak heerst in het team voor het vakgebied. Een gezamenlijke actie van de scholen van Sirius is het opzetten van de onderzoekslabs. Elke Siriuisschool heeft een onderzoekslab op school, de vorm is afhankelijk van de visie (in de klas, in een aparte ruimte of werken vanuit onderzoeksdelen).

leren is reizen naar je toekomst



De meeste scholen hebben een onderzoekslab in de klas ingericht, drie scholen hebben een aparte ruimte gereserveerd. De leerlingen uit de onder- en middenbouw krijgen gemiddeld 1x per week les. De ambitie is om dit voor de bovenbouw voor aankomend schooljaar ook te kunnen behalen. Vrijwel alle kinderen hebben 1x per maand les vanuit een onderzoekslab met de aangeschafte materialen. De W&T-activiteiten worden door de scholen meestal aangeboden tijdens een wereldoriëntatieles. De inspiratietheetjes- en -bijeenkomsten (korte inspirerende bijeenkomsten over W&T voor alle leerkrachten) worden door de techniekcoördinatoren samen met de docent van de HvA georganiseerd. Op twee derde van de scholen staan de data op de jaarplanning. De inspiratietheetjes worden doorgaans goed bezocht door de scholen (gemiddeld dertig leerkrachten per keer). Het leerteam W&T is actief in beweging om te onderzoeken hoe ze hun leerkrachten enthousiast kunnen houden na afloop van een inspiratietheetje/-bijeenkomst. Scholen noemen het delen van concrete W&T-lesactiviteiten tijdens zo 'n bijeenkomst nuttig en inspirerend. Ouders worden door de scholen betrokken middels nieuwsbrieven en informatieavonden, waar naast informatie over W&T ook proefjes uitgevoerd kunnen worden door ouders en W&T-activiteiten geëtaleerd worden. Op langere termijn willen de scholen ouders betrekken in het begeleiden van W&T-activiteiten. Er is op dit moment weinig behoefte van de scholen om ouders te betrekken in W&T-bovenbouw- of W&T-teamtraining. Om de techniekcoördinatoren te steunen en te begeleiden in hun rol als trekker, hebben we een EWT-subsidie 2018-2020 van € 25.000

bijna volledig ingezet op coaching vanuit de pabo HvA (inzet Tom van Eijk: 24 uur teamtraining, 84 uur coaching W&T-coördinatoren, 60 uur inspiratiebijeenkomsten, 9 uur W&T leerteam= totaal 177 uur en inzet Constance van Kesteren: 30 uur inspiratietheetjes). De overige uren worden ingezet op de uren van de projectleider W&T van het bestuur.

4.12 ● INTERNATIONALISERING

In een wereld die steeds meer globaliseert is het belangrijk om onze leerlingen toe te rusten met kennis en vaardigheden die nodig zijn om je in een wereld, die zo divers is, te kunnen handhaven. Internationalisering gaat niet alleen over het leren van een tweede taal. Veel van onze leerlingen spreken al een tweede taal. Onze scholen hebben een populatie met roots in andere werelden en culturen. Het delen van kennis hierover en het samenwerken en samenleven zijn even belangrijke aspecten van internationalisering en in deze zin nauw verwant met burgerschap. Regelmatig worden ouders als 'native speakers' ingezet om de spreekvaardigheid te oefenen. Scholen doen ook projecten met leerlingen en ouders om kennis te maken met elkaars taal en achtergrond. Veel scholen vertalen hun nieuwsbrieven in het Engels. De Blauwe Lijn en de Cornelis Jetses maken gebruik van gemeentelijke subsidie en zijn met hun teams in het buitenland geweest, waarbij gewerkt werd aan de Engelse taalvaardigheid van de teams. Met de mogelijke komst van meer expats in Zuidoost en de komst van een internationale school zullen de scholen nog meer aandacht moeten gaan besteden aan internationalisering, met name het leren van een tweede taal.

4.13 ● TUSSENSCHOOLSE OVERBLIJF EN VOOR- EN NASCHOOLSE OPVANG

De buitenschoolse opvang (VSO en NSO) is geregeld in de Wet Kinderopvang. Ouders kunnen zodoende subsidie ontvangen voor deze opvang. De tussenschoolse opvang (TSO) heeft geen subsidiemogelijkheid voor ouders, maar scholen zijn wel verplicht TSO aan te bieden. Daarom is de TSO uitbesteed aan partners uit de kinderopvang. De organisatie die TSO aanbiedt zorgt voor een coördinator die de uitvoerders aanstuurt. Er wordt echter steeds minder gebruik gemaakt van deze voorziening, omdat veel scholen zijn overgestapt op een continuïteit. De overige scholen hanteren een continuïteit, waarbij de leraren eten met de kinderen en toezicht houden bij het buitenspelen. Voor- en naschoolse opvang wordt door een aantal verschillende partners geleverd, zoals De Blokkenhut, Partou, Kids & Co, Buddies, Joesboef, Smallsteps, KSH en Mops. De vraag naar naschoolse opvang neemt toe vanuit de scholen. De Blauwe Lijn werkt met dit model. De Ster en De Schakel willen hier in 2020 mee beginnen. Door vertragingen in de vergunningsaanvraag door Swazoom is dit in 2019 helaas nog niet van start gegaan.

leren
is reizen
naar je
toekomst

scholen een dergelijk traject in te gaan met de school. Ook hier wordt in dit lopende jaar een onderzoek naar gedaan in samenwerking met de Upva. Een school werkt met de methode Lesson Study. Op de drie andere scholen wordt wel gewerkt aan de professionalisering van de schoolcultuur. Zij hebben echter (nog) geen keuze gemaakt voor een bepaalde methodiek. Wel worden zij uitgenodigd voor bovenscholse bijeenkomsten (bijv. pizzasessies). Sirius heeft voor de organisatie van deze en andere bijeenkomsten, waarin leraren kennis delen, subsidie aangevraagd en gekregen bij de gemeente (Lerarenbrigade, € 60.000).

Sirius bevordert een onderzoekende houding in de hele organisatie. Het onderzoek is immers een logische stap in de **PDCA-cyclus** (plan-do-check-act).

Er zijn veel vormen van onderzoek, zoals de feitelijke in- en externe

evaluatiemomenten, de monitoring van en checks bij het volgen van procedures. Steeds meer wordt er op alle niveaus in de organisatie gewerkt met heldere prestatie-indicatoren of succescriteria. Als deze evaluatiegegevens aanleiding geven tot nader onderzoek wordt een zelfevaluatie gedaan. Op alle scholen (en ook op het bestuurskantoor) wordt onderzoek gedaan naar resultaten. Directies maken gebruik van elkaars data, onderzoeksresultaten en bronnen. Deze uitwisseling vindt plaats tijdens het afstemmingsoverleg en tijdens de visitaties. Het verwerven van onderzoekvaardigheden is uiteraard van belang voor het doen van kwalitatief goed onderzoek. Op schoolniveau wordt hier op verschillende manieren (integraal) aan gewerkt; het verbeteren van het didactische handelen (aanleren van strategieën voor denken en leren, onderzoekend en ontwerpend

leren), de samenwerking en het onderzoek met de UPVA-studenten (in al onze scholen aanwezig), het opleiden van wetenschap- en techniek specialisten en de kunst- en cultuurcoördinatoren. Ook volgen teams op schoolniveau trainingen in het geven van feedback aan leerlingen, formaties assessment, e.d. Door deze manier van werken stimuleren we de onderzoekende houding van leraren en dit heeft een positief effect op het aanleren van strategieën voor denken en leren en het ontwerpend leren van leerlingen. Om de onderzoeksvaardigheden van leraren te vergroten, werken we ook nauw samen met onder andere de UvA, de HvA en het Kohnstammstituut bij verschillende projecten (Versterking samenwerken opleidingen en scholen, Werkplaats onderzoek Amsterdam, Funds of Knowledge, diversiteit en de leerteams ouderbetrokkenheid, omgaan met verschillen, wetenschap en techniek). In deze leerteams werken



leraren samen met medewerkers van deze instituten. De leerteams worden gecoördineerd door een Siriusmedewerker en de instituutsmidewerker zorgt voor de inhoudelijke verdieping. De Upva-LIO studenten van Sirius nemen ook deel aan deze teams en voeren op deze manier hun bachelor onderzoek uit. De onderzoeksvragen komen uit de leerteams zelf en zijn derhalve betekenisvol voor de scholen. Bekostiging voor het vrij roosteren van leraren voor deze onderzoeken wordt onder andere gedaan door de subsidie 'vrij roosteren leraren', die in het najaar van 2019 is toegekend.

Sirius Plaza is bedoeld voor de promotie en bundeling van onderzoekend werken, opleiden in school en het verbinden van kwaliteiten binnen Sirius. In deze 'Academie' geven wij een totaaloverzicht van professionaliseringsactiviteiten in onze organisatie. Hier worden de talenten tussen de scholen van Sirius verbonden en uitgewisseld. Het *Amsterdamse Model*, dat in de periode van Versterking Samenwerking Opleidingen is ontwikkeld, dient in zijn geheel als leidraad voor de kwaliteit van de opleidingsschool. Het garandeert een omschreven basiskwaliteit voor opleidingsscholen en daarmee ook het opleiden in school. Er zijn bij

Sirius veel netwerken om scholen en interschools te leren van en met elkaar en kennis en ervaringen uit te wisselen; het IB-netwerk, de specialisten VVE, W&T, kunst- en cultuur, LeerKracht, de Siriustracks (zowel de reizen naar het buitenland als de daaropvolgende activiteiten), medezeggenschap, pizzasessies, onderwijscafé's, inspiratiebijeenkomsten W&T, de Sirius studiedag (learning fair), PPOZO workshop etc. Als gevolg van deze gezamenlijke bijeenkomsten worden er, ook in het kader van de duurzame inzetbaarheid, veel informele bezoeken gepland en uitgevoerd.

5.3 ● KLACHTEN

Sirius heeft een klachtenregeling ingericht. De regeling is bestemd voor ouders en medewerkers. De klachtenregeling is te vinden op de website van Stichting Sirius (www.stichting-sirius.nl).

Iedere klacht wordt deskundig en neutraal beoordeeld. Daartoe zijn er contactpersonen op de scholen en is er bovenscholse een externe vertrouwenspersoon aangesteld.

Het bestuur is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie LKC. Klachten die bij het bestuur binnenkomen, worden door

Sirius in behandeling genomen. Er zijn geen klachten inhoudelijk behandeld door de landelijke klachtencommissie. Wanneer de externe vertrouwenspersoon een klacht in behandeling neemt, wordt het bestuur hiervan naderhand op de hoogte gesteld.

In 2019 zijn er tien klachten ingediend, Negen van de tien liepen via de externe vertrouwenspersoon. Het betreft klachten op zeven van onze scholen. De verdeling van onderwerpen is: Schoolvorderingen (1x), pedagogisch handelen (3x), onheuse behandeling ouder (1x), het niet plaatsen van een leerling (1x), communicatie (4x). Eén klacht is aangemeld bij de landelijke klachtencommissie, maar is niet in behandeling genomen, omdat de ouder geen onderbouwing van de klacht aanleverde.

Alle bovenstaande klachten zijn met de klagers besproken. Hierbij was bij de helft van de gevallen ook de externe vertrouwenspersoon aanwezig. In de gesprekken is gezocht naar een passende oplossing voor de klacht. Dat leidde tot betere communicatieafspraken. Niet alle klachten zijn naar tevredenheid opgelost. In twee gevallen heeft dat geleid tot een andere schoolkeuze door de ouders.



06 ● SAMENWERKINGSVERBAND PASSEND ONDERWIJS

6.1 ● PASSEND ONDERWIJS

In het kader van de nieuwe wetgeving passend onderwijs is de gemeente Amsterdam Diemen door het Rijk aangewezen als een samenwerkingsbestuur. In 2016 heeft dit Samenwerkingsverband, op advies van de inspectie, gekozen voor een meer passende governance structuur. Hierbij is gekozen voor een directeur/bestuurder, een actieve toezichthoudende rol van de besturen (de algemene ledenvergadering) en commissies (remuneratiecommissie, auditcommissie, kwaliteitscommissie en een coördinatiecommissie). Er is een toezichtkader vastgesteld. Er wordt sinds afgelopen schooljaar gewerkt met een onafhankelijk voorzitter. Het ondersteuningsplan 2016-2020 loopt af. In de tweede helft van 2019 heeft er een evaluatie plaatsgevonden van het ondersteuningsplan. De output hiervan moet vooral sturingsinformatie opleveren voor de nieuwe planperiode.

Sirius wil samen met de Federatie Openbaar onderwijs, maar ook met de andere schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost, zorgen voor een dekkend netwerk van passend onderwijs in ons stadsdeel. Daarom werken de besturen in Zuidoost samen in het BOOZ en hebben zij gezamenlijk een Adviesloket passend onderwijs ingericht. Dit is ondergebracht bij het Projectenbureau Zuidoost. Hier kunnen scholen en ouders terecht als zij vragen hebben over passend onderwijs, als er een extra arrangement nodig is voor een leerling of groep leerlingen, een toelaatbaarheidsverklaring voor het speciaal onderwijs gewenst is of een

noodprocedure aangevraagd wordt. Bij het Projectenbureau is tevens het expertisenetwerk passend onderwijs ondergebracht. Aan dit netwerk nemen directeuren van de basisscholen en de sbo-scholen deel. Zij adviseren over het te voeren beleid rond passend onderwijs en de gewenste scholing. Op stedelijk niveau werkt Sirius vooral samen met de collegae van de Federatie (openbaar onderwijs) en is de samenwerking met stichting Orion (voor speciaal onderwijs) geïntensiveerd. Alle Siriuisscholen hebben – conform afspraak met het samenwerkingsverband – het schoolondersteuningsprofiel op de website geplaatst.

De school voor speciaal basisonderwijs van Sirius groeit weer licht sinds 2018. Soms blijkt het verkrijgen van een toelaatbaarheidsverklaring dermate lastig dat de kinderen ‘noodgedwongen’ op de basisschool blijven. Dit is vaak het geval als ouders niet willen meewerken aan een verwijzing. Anderzijds zorgt het lerarentekort op de basisscholen er ook voor dat de begeleidingsmogelijkheden voor kinderen beperkter zijn. De scholen van Sirius hebben een goede samenwerking met het sbo en maken in toenemende mate gebruik van de expertise van de sbo-school (zoals trainingen trauma sensitief lesgeven, PPS, co-teaching, consultatie etc.). Dit is een vast onderdeel geworden van de basisondersteuning. Samenwerking met Orion richt zich op het opvangen van leerlingen met een cluster 4 indicatie binnen de Van Houteschool. Eerder was voor dit experiment een budget uitgetrokken van € 50.000. In 2020 moet het

resultaat van dit experiment vervolgt krijgen in een definitieve regeling.

Alle Siriuisscholen participeren in de wijkoverleggen. De schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost zetten middelen in om deze overleggen inhoudelijk te ondersteunen (vanuit het Adviesloket). De belangrijkste doelen van dit wijkoverleg zijn het vergroten van expertise, elkaar ‘kennen’ en het verbeteren van de samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg. We zien echter nog meer verbeterpunten. In 2019 heeft Sirius zich samen met Bijzonderwijs en Orion aangemeld voor de Inspiratieregio voor een effectievere aanpak van de ontwikkeling van kinderen. Het gaat hierbij om de aansluiting tussen onderwijs, kinderopvang, (jeugd) gezondheidszorg en jeugdhulp die beter kan en beter moet. Helaas zijn we hiervoor niet uitgekozen. We richten ons nu op een andere manier om deze doelstelling wel te bereiken en hebben eind 2019 daarvoor alle partijen om de tafel gehad, waarbij naar mogelijkheden werd gezocht. Op het niveau van Zuidoost, maar ook binnen de eigen stichting, wordt aandacht besteed aan de doelen van passend onderwijs. Een motto bij Sirius is dat ‘passend onderwijs’ gewoon ‘goed onderwijs’ is. Alle inhoudelijke en onderwijskundige gesprekken in onze organisatie dragen dan ook bij aan passend onderwijs.

6.1.1 ● Basisondersteuning

De middelen voor basisondersteuning (€ 140 per leerling voor schooljaar 2019-2020) worden op de scholen ingezet voor de uitvoering van passend onderwijs in de scholen. Het Projectenbureau

gebruikt een deel van de middelen van de basisondersteuning voor professionalisering voor onder andere leerkrachten gericht op de uitvoering van de basisondersteuning, de afstemming in Amsterdam Zuidoost in het ENZO, de coördinatie van het Adviesloket en de website. Een deel van de middelen van de basisondersteuning is gebruikt voor de formatie van de IB-ers. De basisondersteuning wordt beschreven per school in een schoolondersteuningsprofiel (SOP), gepubliceerd op Scholen op de Kaart.

6.1.2 ● Toewijzingsfonds

De schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost werken sinds de invoering van de Wet op Passend Onderwijs op 1 augustus 2014 intensief samen aan een dekkend continuüm van onderwijsvoorzieningen en een efficiënte organisatie ten behoeve van alle leerlingen in de basisschoolleeftijd in Amsterdam Zuidoost. Eén van de manieren waarop schoolbesturen daar in de praktijk gestalte aan geven is door het instellen van een gezamenlijk Toewijzingsfonds voor extra ondersteuning in de basisschool.

Alle samenwerkende basisscholen kunnen daar een beroep op doen. Het Toewijzingsfonds wordt naar rato van het leerlingenaantal van de deelnemende scholen en schoolbesturen financieel ‘gevuld’. Na advisering door het Adviesloket beslist uiteindelijk het schoolbestuur, waar het kind onderwijs volgt, of er een beroep gedaan kan worden op de middelen van het Toewijzingsfonds.

Om grip te houden op de inzet en besteding van deze middelen is zorgvuldige monitoring van groot belang. Schoolbesturen krijgen van het Adviesloket periodiek een overzicht toegestuurd met daarop alle toegekende aanvragen. Zodoende houden zij niet alleen zicht op de extra ondersteuning op de eigen scholen, maar ook op de eigen reserve in het toewijzingsfonds en de inzet van de middelen op het niveau van Amsterdam Zuidoost. Daarnaast wordt één keer per jaar een uitgebreide monitor opgesteld met daarin een analyse van de aanvragen, effecten van de geboden extra ondersteuning en overige tendensen.

6.1.3 ● Wijkgericht werken

De wijkoverleggen worden twee keer per jaar georganiseerd aan de hand van een actueel thema. Na een inhoudelijke inleiding, wordt in de wijken uiteen gegaan.

6.1.4 ● Inzet extra ondersteuningsmiddelen

Onderstaand een overzicht van de aanvragen van Stichting Sirius voor de inzet van de extra ondersteuningsmiddelen (€ 210 per leerling voor schooljaar 2019-2020). Na advisering door het Adviesloket zijn bijna alle aanvragen met een advies voorgelegd ter goedkeuring. Het advies van het Adviesloket is in 2019 telkens opgevolgd. De aangevraagde arrangementen hadden betrekking op groepen leerlingen of individuele leerlingen.

Arrangementen worden meestal benut voor extra ondersteuning binnen of buiten de groep. Per school wordt er verschillend gewerkt. Sommige scholen kiezen ervoor om de arrangementen uit te laten voeren door eigen personeel, soms wordt externe expertise ingehuurd. Hieronder een overzicht van het aantal aangevraagde arrangementen.

6.1.5 ● Overzicht aanvragen arrangementen door scholen bij Toewijzingsfonds (individuele en groepsarrangementen voor heel kleine groepjes):

Schooljaar	Aantal aanvragen	Togekend/ Afgerond	Togekend/ Niet afgerond	In behandeling	Stopgezet
2014-2015	4	3	0	0	1
2015-2016	17	4	12	0	1
2016-2017	27	19	0	1	7
2017-2018	58	53	1	1	3
2018-2019	53	53	0	0	0
2019-2020	*28	28			
Jaar 2019	59	59			

* Door de COVID-19 maatregelen zijn minder arrangementen toegewezen in 2019-2020.





6.1.6 ● Overzicht aanvragen schoolarrangementen bij Adviesloket

Schooljaar	Aantal aanvragen	Toegekend	Niet toegekend	In behandeling	Aantal scholen niet aangevraagd
2016-2017	14	14	0	0	0
2017-2018	24	23	1	0	1
2018-2019	27	27	0	0	0
2019-2020	23	23	0		
Jaar 2019	*45				

* Kindkans telt voor 2019 nog lopende aanvragen uit schooljaar 2018-2019 en de nieuwe aanvragen van 2019-2020 bij elkaar op. Een SARR heeft vaak een langere looptijd.

6.1.7 ● Overzicht aanvragen AB door scholen bij Adviesloket:

Schooljaar	Aantal aanvragen	Toegekend/ Afgerond	Toegekend/ Niet afgerond
2014-2015	11	10	0
2015-2016	12	10	0
2016-2017	38	38	0
2017-2018	30	26	0
2018-2019	32	27	5
Kalenderjaar 2019	*13		

* Vanaf schooljaar 2019-2020 is AB beëindigd

Vanaf het schooljaar 2019-2020 kennen we alleen nog adviesvragen, individuele arrangementen (ofwel toewijzingsfonds) en school arrangementen.

In 2018-2019 is voor acht leerlingen een plaatsing bij de tijdelijke opvangvoorziening (Time Out Plaatsen TOP) aangevraagd.

6.1.8 ● Aantal advies- of informatievragen door scholen bij Adviesloket:

Schooljaar	Aantal aanvragen
2014-2015	24
2015-2016	30
2016-2017	51
2017-2018	73
2018-2019	170
2019-2020	135
Jaar 2019	210

Vanaf het kalenderjaar 2019 is overgegaan op de telling via het geïmplementeerde systeem Kindkans. In Kindkans worden adviesvragen anders, en beter, bijgehouden. Alleen adviesvragen waarvoor een afspraak gemaakt wordt zijn geregistreerd, korte (soms telefonisch gestelde) adviesvragen -de zogenaamde meedenkvragen- die orthopedagogen op de scholen tussendoor krijgen, worden niet geregistreerd.

De meeste aanvragen voor een arrangement beginnen met een adviesvraag bij het Adviesloket. De groei van het aantal adviesvragen is ook verklaarbaar door inzet van extra uren orthopedagogiek en verschuiving van de ambulante begeleiding.

leren is
reizen
naar je
toekomst



07 ● PERSONEEL

7.1 ● ALGEMEEN

Samen zorgen voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs is de belangrijkste taak van Stichting Sirius. Koers 2020, ons meerjarenbeleidsplan, was hierin ons kompas. Hieruit volgt dat we streven naar:

- vakbekwame leerkrachten, met een toename van excellente leerkrachten;
- een organisatie met scholen die stagiairs en zij-instromers opleidt tot goede medewerkers, met daarbij structureel aandacht voor professionalisering;
- verantwoord duurzaam inzetbaar zijn van medewerkers;
- het verminderen van het ziekteverzuim van medewerkers;
- het zijn van een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever, het binden van goede medewerkers en hen kansen bieden om zich te ontwikkelen. Wij streven naar competente, enthousiaste, betrokken en professionele medewerkers. Kernwoorden zijn kwaliteit, persoonlijke ontwikkeling, aandacht, zorgvuldig personeelsbeleid, respect en waardering.

7.1.1 ● Professionalisering

Professionalisering vindt op alle niveaus plaats, zowel door middel van gericht aanbod en coaching als ontwikkeling en inzet van specialismen. Doelstelling van de Sirius Academie is om voor alle Siriusmedewerkers (van student tot excellente leerkracht) een passend aanbod en leeromgeving te bieden. Ook voor vakbekwame medewerkers is het noodzakelijk dat er voldoende aandacht en budget is voor de professionalisering van medewerkers.

In alle begrotingen is minimaal € 500,- per fte aan scholing opgenomen (verplichting vanuit de CAO). Alle scholen hebben ook een bedrag voor teamscholing gereserveerd. Op schoolniveau wordt invulling gegeven aan de individuele scholing en teamscholing. Binnen diverse projectsubsidies zijn ook scholingscomponenten opgenomen, bijvoorbeeld; de scholenbeurs, W&T, Oplis, Leerkracht en workshops PPOZO.

Op bovenschools niveau zijn ook middelen beschikbaar voor scholing. Er is een aantal vaste cursussen/trainingen die daaruit worden bekostigd, bijvoorbeeld, studiedagen directies, workshops starters, studiedag personeel, workshops PPOZO (bekostigd uit middelen passend onderwijs) etc. De gemeentelijke subsidie 'lerarenbrigade' die voor 2018-2019 en 2019-2020 werd gehonoreerd, zou ingezet worden om leraren op andere scholen op lesbezoek te laten gaan. Een groot deel van deze subsidie werd aangevraagd voor vervanging van leerkrachten onder schooltijd. Door het groeiende lerarentekort is het realiseren van vervanging niet gelukt. Om die reden is gekozen voor een andere koers en dus een wijziging in de besteding te kiezen. De kosten die gemaakt zijn voor de Sirius studiedag zijn voor het grootste gedeelte opgevoerd in 2018-2019. Voor schooljaar 2019-2020 is het activiteitenplan gewijzigd. Gekozen is om de bestaande leerstructuur van de leerteams op te nemen in de subsidie. Leerteamcoördinatoren die uit eigen middelen worden bekostigd (LeerKracht, ouderbetrokkenheid en burgerschap) zullen worden opgevoerd, evenals het nieuw op te zetten leerteam rekenen en de inhuur van experts.

Bovenschools zijn in 2018-2019 een opleiding didactiek voor onderwijsassistenten en een

opleiding didactisch coachen nieuw opgezet. Drie schoolleiders hebben in januari 2019 een certificaat tot examinator HvA UPvA behaald, en drie zijn in september gestart met deze opleiding.

Leerkrachten maken gebruik van de lerarenbeurs van de gemeente (twaalf leerkrachten) of van het ministerie (vier leerkrachten) in 2018-2019. Deze beurzen worden ingezet voor diverse opleidingen, onder andere de schoolleidersopleiding, maar ook voor een master onderwijskunde.

Om het jaar wordt voor alle medewerkers een studiedag georganiseerd. Dit jaar is een balans gevonden tussen workshopaanbod vanuit interne expertise binnen Sirius (leerteam coördinatoren, specialisten en directeuren) en extern workshopaanbod. Tevens stond de studiedag in het teken van het afscheid van de bestuurder. Uit de feedback van de studiedag is gebleken dat de dag zowel inhoudelijk als qua organisatie erg gewaardeerd werd.

In juni 2019 is het online platform Sirius Plaza (WIS Talent manager) gelanceerd en verder geïmplementeerd. Doel is om met het gebruik van Plaza de transparantie, de vindbaarheid en dus de verbinding binnen het bestuur en de scholen te creëren. Er is gekozen om de inschrijving voor al het professionaliseringsaanbod, waaronder leerteams, trainingen, workshops PPOZO, opleidersbijeenkomsten etc. via de online omgeving van Plaza te laten verlopen. Medewerkers kregen de mogelijkheid een eigen profiel aan te maken om elkaar makkelijk op naam of specialisme te vinden. Tevens werd Plaza ingezet voor het delen van artikelen, nieuwsberichten en wat informele berichten op de tijdlijn. Uit rapportages en feedback uit het veld is gebleken dat de transitie

leren
is reizen
naar je
toekomst





naar dit nieuw online systeem nog niet heeft geleid tot het behalen van het doel om een gebruiksvriendelijk, transparant platform voor medewerkers te creëren en de vindbaarheid te vergroten. In november 2019 is tijdens een directiebijeenkomst gekeken naar mogelijke verbeterlagen en is de vraag ontstaan voor welk systeem na de fusie met Bijzonderwijs wordt gekozen.

De Siriuskalender die eerder op poster formaat werd uitgegeven, kwam door de lancering van PLaza te vervallen. Uit dezelfde tussenevaluatie met directeuren is gebleken dat de wens voor een kalender, naast een online systeem, blijft bestaan.

7.1.2 ● Opleiden

Sirius heeft het convenant Samen Opleiden in Amsterdam ondertekend met de HvA en UPvA waarin is vastgelegd dat er een exclusieve samenwerking is met de HvA en UPvA ten aanzien van begeleiden en beoordelen van pabostudenten in de praktijk. Hiervoor zijn bovenscholsschoolopleiders aangesteld om studenten te begeleiden en beoordelen in de praktijk. Het team schoolopleiders heeft wat wisselingen gehad in 2019, maar is ondanks dat een stabiel en hecht team. Het team bestaat momenteel uit tien schoolopleiders, van wie één schoolopleider ook coördinerend schoolopleider is. De opleidingsschool heeft ook een belangrijke rol in het opleiden van zijinstromers in de praktijk. Sinds 2018 begeleiden de schoolopleiders eveneens de zij-instromers. In 2019 werden bij aanvang van het eerste semester 48 studenten en 19 zij-instromers begeleid.

Vijf keer per jaar vinden bijeenkomsten plaats waar, naast de schoolopleiders ook de instituutopleider, academisch instituutopleider en coördinator van de Sirius Academie bij

aanwezig zijn. De agenda van deze bijeenkomsten is gericht op kwaliteitsverbetering. Binnen dit kader is er een Zelf Evaluatie Scan (ZE) uitgevoerd op alle opleidingsbasisscholen. Deze ZE is op basis van gesprekken tussen de coördinator van de Sirius Academie, de instituutopleiders van de HvA en UPvA, de schoolopleider en de directeur. De grootste opbrengst van de ZE, bleek de dialoog op de scholen zelf. Het verslag van de ZE is gedeeld in de stuurgroep en wordt in 2020 met andere besturen gedeeld tijdens de peer reviews die onderdeel zijn van de kwaliteitsontwikkeling Samen Opleiden in Amsterdam.

7.1.3 ● Onderwijsonderzoek & ontwikkeling

Leerteams fungeren als motor voor kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs. De meeste leerteams worden gecoördineerd door leerteamcoördinatoren (0,1 fte) die zowel door subsidies als eigen middelen worden bekostigd. In 2019 waren de volgende leerteams actief;

- ouderbetrokkenheid (WOA)
- burgerschap (WOA)
- kansengelijkheid(WOA)
- diversiteit in de klas benutten (WOA)
- funds of knowledge
- VVE/jonge kind
- aanjagers leerKRACHT
- wetenschap & techniek
- bewegingsonderwijs

De samenwerking met besturen Staij en ASKO in de onderzoekswerkplaats Amsterdam is in april 2019 geëvalueerd en verlengd. Hiermee heeft Sirius uitgesproken deel te willen blijven nemen door bijdragen te blijven leveren aan de werkplaats Amsterdam(WOA). De onderzoekleerteams ouderbetrokkenheid en burgerschap, die drie jaar lang hebben deelgenomen aan deze

werkplaats, hebben het onderzoek afgerond. Conclusies zijn onder andere gepresenteerd tijdens het UpVA-congres en gepubliceerd in de gezamenlijk stedelijke WOA-uitgave van de werkplaats. Deze publicatie verscheen in oktober 2019. Tijdens de presentatie werd tevens de eerste WOA 'call diversiteit' (subsidie van NRO) feestelijk afgesloten op De Rozemarn. De leerteamcoördinator burgerschap publiceerde eveneens een artikel in Zorgprimair. Om een koppeling te kunnen maken van onderzoek naar onderwijsontwikkeling zijn beide leerteams verlengd met een jaar. Burgerschap zal eind juli 2020 afgerond worden en zal in de laatste fase de conclusies delen en een aanbeveling delen met directies. Het leerteam ouderbetrokkenheid heeft de transitie gemaakt naar een ontwerpleerteam. In

leren is reizen naar je toekomst



dit leerteam zijn onder andere ouderconsulenten van partner Swazoom aangeschoven. Het leerteam funds of knowledge is eind december afgerond en heeft een videopublicatie gedeeld. In september 2019 is er een nieuw leerteam gestart; 'kansengelijkheid'. Dit leerteam houdt zich met name bezig met leerkrachtverwachtingen.

In 2019 is de Sirius Academie (Plaza) gestart met het sturen van een nieuwsbrief. Tevens is er twee keer een werksessie met directeuren verzorgd. Uit feedbackgesprekken met directeuren en coördinatoren is gebleken dat podium nog vaak ontbreekt. Voor de coördinator van de academie is het wenselijk om meer grip op inhoud en doelstellingen van de leerteams te krijgen. Alle leerteams werken inmiddels met een jaarplan en termijnagenda. De rol en taak van coördinatoren is bij sollicitatie aangescherpt en heeft meer focus op onderwijsontwikkeling en kennisdeling. Van coördinatoren wordt verwacht dat zij niet alleen onderzoek doen naar onderwijsontwerpen, maar zich eveneens actief bezig houden met het delen van kennis binnen de Stichting. Middels een tweejaarlijkse coördinatorenoverleg wordt samenhange gezocht. Tevens vindt er uitwisseling plaats op proces en resultaat. Alle leerteams hebben aanbod verzorgd op de studiedag van Sirius, op 11 juni 2019. Om meer zichtbaarheid en

samenhang te creëren hebben leerteams in het schooljaar 2019-2020 dezelfde planning. Vanuit aantrekkelijk werkgeverschap, waarin Sirius staat voor 'boeien en binden' zijn er eveneens aansluitend onderwijscafés georganiseerd, om, naast de formele samenwerking, ook de informele ontmoeting te stimuleren.

Uit gesprekken met directies is eveneens gebleken dat er door toedoen van het lerarentekort het volgende spanningsveld is ontstaan; directeuren vinden de stimulans voor leerkrachten om zich verder te professionaliseren belangrijk. Zij zien de meerwaarde voor leerkrachten om zich te ontwikkelen middels het doen van onderzoek/ het leiden van een leerteam, maar hebben ook groepen te bezetten. De bovenscholse inzet van leerkrachten levert druk in de groepsbezetting op, als deze uren niet via uitbreiding van de huidige wtf worden ingevuld. Aan de andere kant is uit gesprekken tussen de onderzoekskoördinator en startende (met name universitair geschoolde) leerkrachten juist gebleken dat zij voor Sirius kiezen, omdat ze naast het lesgeven aan een klas, onderzoek kunnen blijven doen. Is deze mogelijkheid er niet, dan bestaat het risico dat leerkrachten een ander bestuur opzoeken om daar deze mogelijkheid te krijgen. Dit spanningsveld blijft aandacht en goede communicatie vragen tussen de diverse partijen.

7.2 ● INDELING VAN FUNCTIES

In de CAO PO 2018-2019 is een nieuwe functiereeks groepsleerkracht ingevoerd en is de taakstellende functiemix voor onderwijspersoneel komen te vervallen. In 2019 zijn tien leerkrachten op voordracht van hun directeur bevorderd naar schaal L11.

Mede als gevolg van het lerarentekort worden onderwijsassistenten vaker ingezet in lesgevende taken. Om recht te doen aan deze inzet en aan de talenten waarvan onze medewerkers daarbij blijgeven, heeft Sirius een nieuwe functie toegevoegd aan haar functieboek, namelijk die van leerkrachtondersteuner. Het betreft hierbij een tussenfunctie tussen onderwijsassistent en groepsleerkracht. Met deze functie is een goed loopbaanpad ontstaan voor onderwijsassistenten. Op deze manier wordt Sirius ook voor deze groep een aantrekkelijk werkgever en kan gemakkelijker ambitieuze en getalenteerde mensen aan zich binden.

Onderstaande tabel geeft inzicht in de bezetting van de onderwijsgevende en onderwijsondersteunende functies binnen het functiegebouw van Sirius.

Formatie onderwijspersoneel per 31-12-2019

Functie	Aantal mdw.	Omvang in fte	Parttimeratio
Leerkracht L12	1	0,6	60%
Leerkracht L11	62	52,9	85,3 %
Leerkracht L10	136	107,6	79,1 %
Leraar in Opleiding (LIO), schaal 7	8	3,7	nvt
Leerkrachtondersteuner, schaal 7	8	6,2	77,5 %
Onderwijsassistent schaal 5	1	1	100 %
Onderwijsassistent, schaal 4	45	34,15	75,9 %
Klassenassistent	1	0,81	81 %

7.3 ● STARTENDE LERAREN

Er zijn in 2019-2020 elf starters ingestroomd bij Sirius die hun eerste jaar als leerkracht bij Sirius zijn begonnen. Dit waren LIO-stagiaires die zijn doorgestroomd naar een aanstelling. In 2019-2020 zijn er zeven zij-instromers gestart. Zij zijn ook opgenomen in het begeleidingstraject van startende leerkrachten. In totaal zijn er nu 53 medewerkers werkzaam die hun eerste baan in het onderwijs vervullen.

Het project starters blijft nodig en wordt ieder jaar bijgesteld op basis van de behoeftes van de starters en het werkveld. Zo blijft het aanbod actueel en streven we naar begeleiding op maat. Vanuit het bestuursbureau krijgt iedere starter na zes weken een gesprek, om terug te kijken op de afgelopen periode en om de begeleiding te waarborgen. Persoonlijke aandacht is een effectief middel om medewerkers te binden en belemmeringen te ontdekken.

Medewerkers voelen zich gehoord en serieus genomen. Met de informatie uit deze gesprekken kunnen we de begeleiding ook verder optimaliseren. Zowel starters als LIO-ers, (kandidaat) zij-instromers en andere geïnteresseerde leerkrachten kunnen deelnemen aan een gevarieerd aanbod van workshops.

7.4 ● ZIJ-INSTROMERS IN BEROEP

Om in te spelen op het lerarentekort werkt Sirius samen met de PABO van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) aan een tweejarig opleidingstraject voor Zij-instromers in Beroep (ZiB).

Op 1 november 2019 had Sirius achttien zij-instromers in dienst. De overheidssubsidie van € 20.000 per deelnemer wordt gebruikt voor hun opleidingskosten, begeleiding en studieverlof. Daarnaast is er voor iedere zij-instromer een subsidie van € 8.500 van de gemeente Amsterdam om extra maatwerk te

kunnen bieden in de begeleiding. In 2019 heeft Sirius vijf medewerkers via een payroll ingehuurd voor een werkervaringstraject. Deze medewerkers bereiden zich voor om in 2019-2020 te kunnen starten als zij-instromer. Er is veel belangstelling voor het zij-instroomtraject. In de praktijk valt de combinatie studie, werk en een gezin hebben, vaak tegen en kost het leren van dit nieuwe beroep meer moeite dan ze van tevoren inschatten. Door verscherping van de selectie en een intensiever voortraject met meeloopdagen, intakegesprek en online assessment streven we ernaar de kans op succes te vergroten. Er is een stappenplan voor de selectieprocedure ontwikkeld. Directies zijn betrokken bij deze procedure en zijn beter geïnformeerd over het zij-instroomtraject. De begeleiding op schoolniveau van deze 'toekomstige' collega's vraagt energie en geeft extra werkdruk bij de ervaren collega's.



	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Starters I 2008-2009	7	7	7	6	7	6	3	2	2
Starters II 2009-2010	17	16	16	14	11	9	9	7	4
Starters III 2010-2011	14	11	11	9	8	5	5	4	1
Starters IV 2011-2012	8	6	6	5	4	3	3	2	1
Starters V 2012-2013		10	9	5	5	4	3	2	2
Starters VI 2013-2014			12	12	10	9	6	3	3
Starters VII 2014-2015				10	10	7	4	4	2
Starters VIII 2015-2016					15	12	9	6	6
Starters IX 2016-2017						18	16	11	11
Starters X 2017-2018							10	7	4
Starters XI 2018-2019								8	6
Starters XII 2019-2020									11
Starters totaal in dienst	46	50	61	61	70	73	68	56	53

	Verzuimpercentage				Meldingsfrequentie*			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Sirius	7,6 %	6,5 %	6,1%	6,25	0,89	0,97	1,05	1,1
Landelijk PO**	6,3 %	6,0 %	5,9%	**	1,2	1,0	1,1	**

* Gemiddeld aantal verzuimmeldingen per medewerker per jaar

** De landelijke cijfers over 2018 zijn nog niet bekend.

Niettemin investeren schoolleiders toch ook in dit traject, omdat ze het als een deeloplossing ervaren van het lerarentekort. Tevens zijn we een opzet aan het ontwerpen om de begeleiding en coaching te intensiveren. Er is een start gemaakt met, naast de standaardbegeleiding, ook coaching op maat aan te bieden. Hierbij maken we gebruik van interne-en externe coaches. Dit moet verder ontwikkeld en uitgebreid worden.

7.5 ● PARTICIPATIEWET

De participatiewet moet ervoor zorgen dat meer mensen met een ziekte of handicap een baan vinden. De wet verplicht werkgevers om medewerkers aan te stellen met een arbeidsbeperking. De huidige vormgeving van de Quotumwet staat op het punt te veranderen. Voor nu wordt de quotumheffing tot uiterlijk 2022 uitgesteld. Via de monitor voor de quotumregeling wordt nog wel vastgesteld of de werkgevers hebben voldaan aan het opgelegde quotumpercentage voor 2019. Wanneer wij als werkgever niet voldoen aan dit quotumpercentage, kan er een 'inclusiviteitsopslag' volgen. Als positieve prikkel om actief banen voor de kwetsbaardere doelgroep te maken, komt er mogelijk een bonus tot wel € 5.000 per werknemer. De komende jaren krijgen werkgevers de nodige tijd om voortvarend aan de slag te gaan met het scheppen van banen voor mensen met een arbeidsbeperking. In 2019 is een start gemaakt

om te kijken aan welke functies behoefte is op de scholen. Dit krijgt in 2020 een vervolg. Het heeft in 2019 nog niet geleid tot extra participatiebanen. De focus ligt op onderstaande groepen mensen:

- Personen met een arbeidsbeperking die voor arbeidsondersteuning een beroep doen op de gemeente en die naar het oordeel van UWV niet in staat zijn om 100% van het minimumloon te verdienen;
- Personen met een Wet sociale werkvoorziening (WSW) indicatie;
- Personen die in de Wajong zitten, tenzij na herbeoordeling vaststaat dat zij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

7.6 ● ZIEKTEVERZUIM EN PERSONEELSBELEID

Op 6 juni 2019 is de visie op verzuim en re-integratie geactualiseerd en opnieuw vastgesteld. De-medicalisering en het overleg tussen leidinggevende en medewerker over de meest passende oplossing als iemand het eigen werk (tijdelijk) niet kan doen staat centraal in de verzuimvisie.

Sinds 1 januari 2018 werkt Stichting Sirius met een 'verzuim in eigen regie model'. In dit model is sprake van een grote rol voor de leidinggevende als regisseur van de verzuimbegeleiding, die hierin wordt ondersteund en gecoacht door de verzuimcoördinator. Maandelijks vindt overleg plaats tussen de beleidsmedewerker

P&O, de bedrijfsarts en de verzuimcoördinator, om praktijk en beleid op elkaar aan te laten sluiten. Waar gewenst, op initiatief van zowel bedrijfsarts als leidinggevende, vinden driegesprekken plaats tussen medewerker, leidinggevende en bedrijfsarts.

In 2019 komt Sirius uit op een verzuimpercentage van 6,25%. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2018. De stijging lijkt min of meer in lijn te zijn met landelijke cijfers, waar ook een stijging met 0,1 procentpunt lijkt op te treden. De definitieve landelijke cijfers en landelijke cijfers voor PO in 2019 zijn nog niet gepubliceerd, vergelijking van cijfers over het derde kwartaal, laten wel een lichte stijging zien.

7.6.1 ● Meldingsfrequentie en gemiddelde verzuimduur

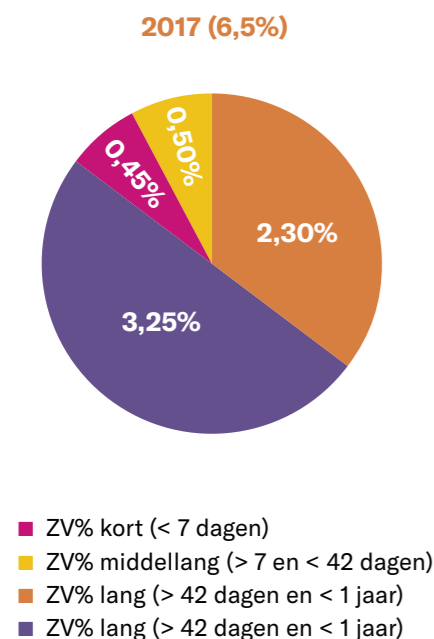
Meldingsfrequentie is voor Sirius een belangrijk kengetal. Dit kengetal kan wijzen op de behoefte aan verzuim en anderzijds de ruimte die daarvoor is. Een structureel hoge meldingsfrequentie (> 1,4) is vaak een voorspeller voor langdurende uitval op de langere termijn. Daarom wordt met een medewerker die zich voor een derde maal ziekmeldt (binnen een jaar) door de leidinggevende, desgewenst ondersteund door de verzuimcoördinator, een zorggesprek gevoerd. Doel is het bespreekbaar maken van eventuele onderliggende problematiek en het

eventueel inzetten van preventieve maatregelen.

Kijken we naar het verzuim per duurklassen, dan valt op dat er niet alleen meer kortdurend verzuim is dan in voorgaande jaren, maar dat het verzuim in de categorieën ook lang en zeer lang stijgt.

De verzuimdossiers in de categorie lang (> 42 dagen en < 1 jaar) en zeer lang (> een jaar) baren zorgen. Aan het einde van 2019 is in deze categorie een stijging te zien. Op 31 december 2019 zijn er twaalf dossiers in de duurgroep lang en elf dossiers in de categorie zeer lang. Dit betekent dat ook in 2020 investeringen nodig zijn om deze medewerkers te begeleiden naar (ander) werk, voor een aantal in combinatie met een aanvraag voor een WIA-uitkering. Bij deze medewerkers wordt veel aandacht besteed aan het opbouwen van een RIV-dossier conform de Wet verbetering Poortwachter. Naar verwachting zal de instroom in de WIA in 2020 vergelijkbaar zijn met die in 2019.

Verzuim naar duurklasse



7.6.2 ● Instroom WIA

In 2019 is het ondanks intensieve begeleiding bij zes medewerkers niet gelukt om hen te (volledig) te re-integreren. Deze medewerkers zijn na het doorlopen van de wachttijd ingestroomd in de WIA. Vier medewerkers zijn 80-100% afgekeurd, twee medewerkers zijn gedeeltelijk arbeidsgeschikt. Dit heeft vanaf 2021 ook effect op de gedifferentieerde WGA-premie voor Zonova.

7.6.3 ● Verzuim per leeftijdscategorie

Het verzuim onder de medewerkers tussen 55 en 65 jaar is het afgelopen jaar gestegen van 2,9% naar 3,1%. In deze categorie is verzuim relatief vaak het gevolg van klachten aan het bewegingsapparaat en/of overige medische beperkingen. Ook was er regelmatig sprake van een disbalans tussen belasting en belastbaarheid. Faciliteiten met betrekking tot duurzame inzetbaarheid, aangepast werk en pensioenoplossingen,

worden ingezet om in het verzuim in deze categorie terug te dringen. Een aandachtspunt bij medewerkers in de categorie > 55 jaar is de combinatie van (langdurig) verzuim en functioneringsproblematiek. Voor medewerkers die wat langer aan de kantlijn staan, blijkt het lastig om de vernieuwingen en veranderingen op de werkvloer in te halen en vervolgens bij te houden.

Een positieve ontwikkeling vormt het verzuim in de leeftijdscategorieën < 35 jaar en 35-45 jaar. Het verzuim in deze groep is afgenomen naar 1% resp. 0,71%. Een eenduidige oorzaak is hier niet voor te geven.

7.6.4 ● Verzuimvenster 2019

Als we op basis van het gemiddelde verzuimpercentage en meldingsfrequentie inzoomen op de situatie binnen Stichting Sirius, zien we voor 2019 een genuanceerd beeld. De meldingsfrequentie is uitgezet op de verticale as en het verzuimpercentage op de horizontale as. Daardoor ontstaan vier kwadranten die inzicht geven

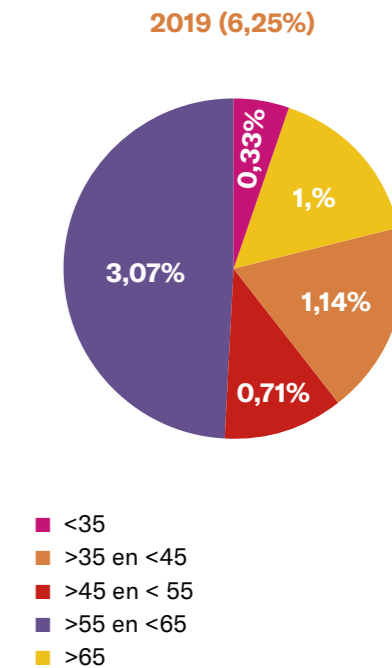
in de stand van zaken op deze belangrijke kengetallen. Naarmate een organisatie-eenheid hoger scoort op de y-as dan wel de x-as, zal meer inzet nodig zijn om frequent verzuim of langdurige verzuimdossiers op te lossen. Een kanttekening die hier gemaakt moet worden, is dat kort verzuim niet door alle leidinggevenden altijd consequent wordt geregistreerd.

In dit verzuimvenster is te zien dat vier van de veertien Sirius-scholen het verzuim onder controle hebben. Op een school is de meldingsfrequentie (te) hoog en is er risico op langdurige uitval. Op zes scholen is sprake van hoge langdurige uitval in combinatie met een hoge meldingsfrequentie. Op deze scholen moet Zonova in 2020 investeren in preventie en in het bevorderen van werkhervatting/re-

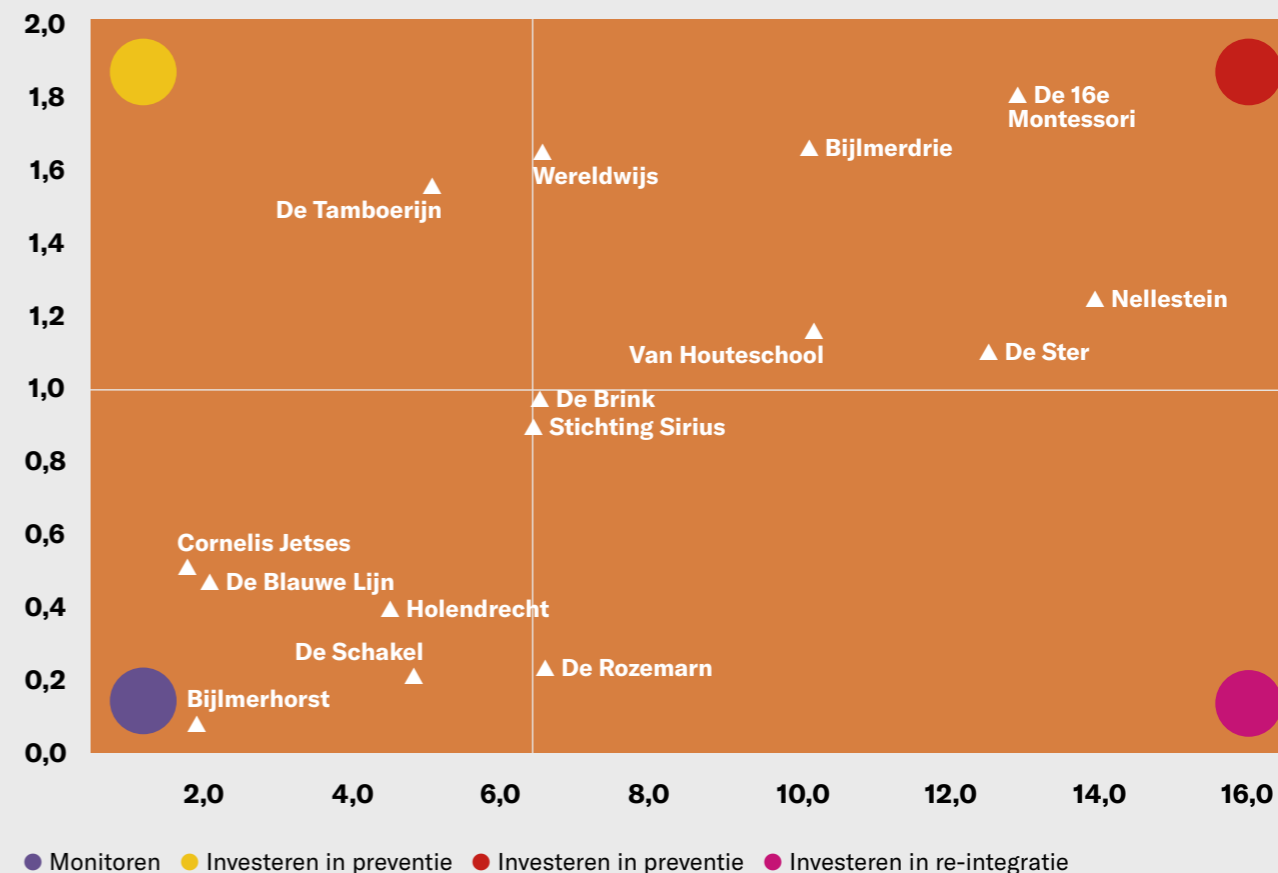
integratie. Bijlmerdrie, Gaasperdam, Van Houte en De Ster hebben een klein team; verzuim van een individuele medewerker kan de meldingsfrequentie en het verzuim dan omhoog jagen zonder dat het meteen een groot effect heeft op het verzuim als totaal.

Medio 2019 leek het erop dat Sirius erin zou slagen om het gestelde doel, een gemiddeld verzuimpercentage van 6% en een meldingsfrequentie van ten hoogste 1, te behalen. Aan het begin van het nieuwe schooljaar ontstonden vijf nieuwe complexe dossiers, waarbij (volledige) werkhervatting nog ongewis is. Hierdoor is het verzuimpercentage gestegen tot boven het gestelde doel. Het doel ten aanzien van de meldingsfrequentie is wel behaald voor Sirius als geheel.

Verzuim naar leeftijdscategorie



Verzuimvenster 2019





7.7 ● RI&E

De Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E) is voor de school de basis van het Arbobeleid, met als doel het verkrijgen van inzicht in de gevaren en de hieraan verbonden risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn voor de medewerkers. Op grond van de verkregen inzichten worden maatregelen genomen om risico's te elimineren. De door de scholen uitgevoerde inventarisaties en geschreven plannen van aanpak zijn door een externe deskundige getoetst. De RI&E's bleken voldoende actueel en gebaseerd op de laatste stand van zaken van de techniek. Hiervoor is het instrument Arbomeester 2 en de quickscan voor elke school gebruikt. De inventarisaties zijn uitgevoerd door de (adjunct-)directeuren en de medewerkers op de scholen.

Geconstateerde actiepunten tijdens de rondgangen die niet in de RI&E benoemd zijn, zijn direct besproken en op een later tijdstip verwerkt in de RI&E. De RI&E's zijn nagenoeg volledig. Verder zijn in 2019 onderstaande jaarlijkse acties gerealiseerd:

- De scholen hebben hun BHV-ers opgeleid en er zijn ontruimingsoefeningen gehouden en geëvalueerd.
- De jaarlijkse controles en keuringen van de blusmiddelen, de BMI en noodverlichting zijn uitgevoerd door externe leveranciers.
- Er zijn inspecties geweest door de brandweer in het kader van 'Brandveilig gebruik'.
- Sport- en gymzalen zijn gekeurd.

De komende tijd staat in het teken van de uitvoering van de door de scholen gemaakte Plannen van

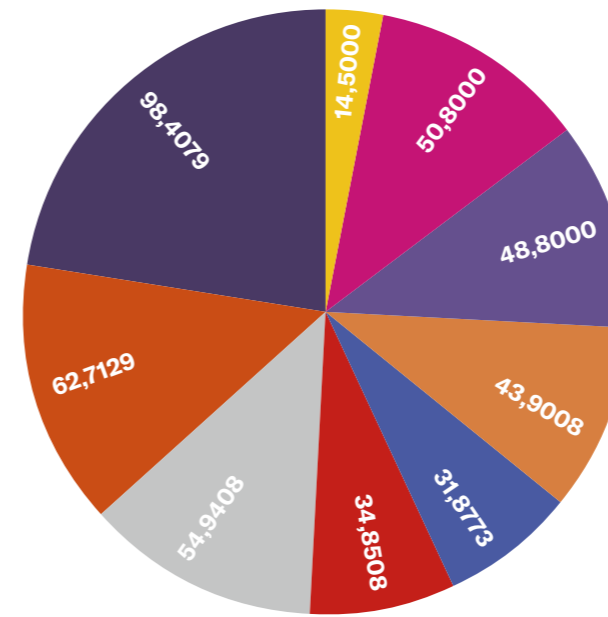
Aanpak en de realisatie van de adviezen uit de toetsingsrapportage. Dit zijn o.a.:

- de rol van de preventiemedewerker sterker neerzetten op de scholen;
- jaarlijkse keuring van speeltoestellen, elektrisch gereedschap en ladders;
- onderzoek naar de aanwezigheid van dakveiligheidsvoorzieningen op de gebouwen.

7.8 ● VERDELING PERSONEEL

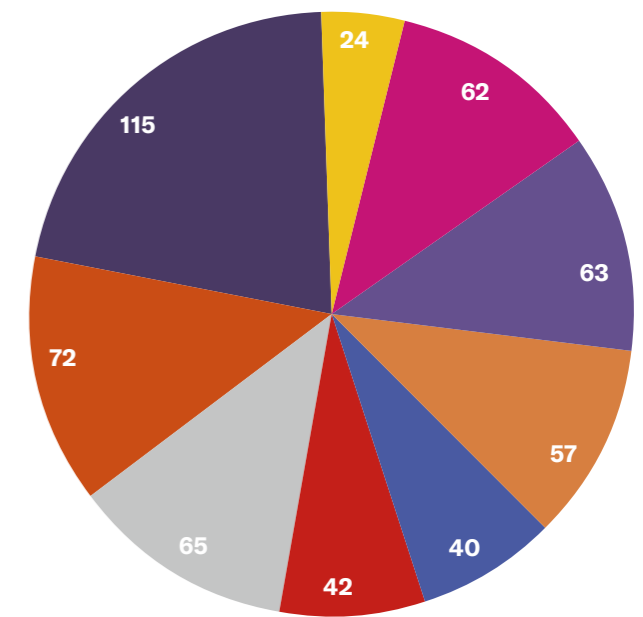
Op 31 december 2019 heeft Sirius 343 medewerkers (272 fte) in dienst, waarvan 108 (72 fte) tijdelijke medewerkers. Dit is een stijging van 22 medewerkers in vergelijking met de peiling van december 2019. Deze stijging zit volledig in het aantal medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Aantal fte naar leeftijdscategorie



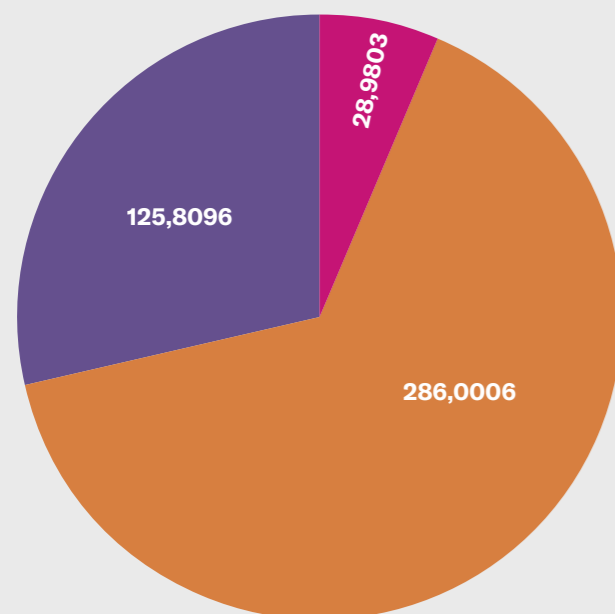
- >20 en <25
- >25 en <30
- >30 en <35
- >35 en <40
- >40 en <45
- >45 en <50
- >50 en <55
- >55 en <60
- >60

Aantal medewerkers in dienst naar leeftijdscategorie



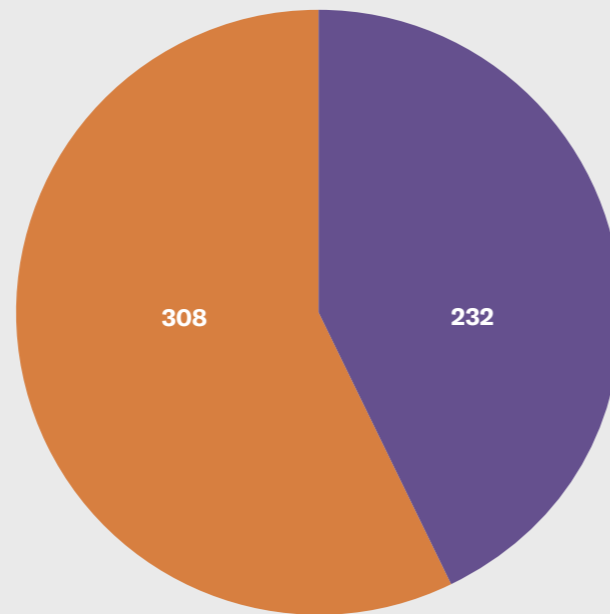
- >20 en <25
- >25 en <30
- >30 en <35
- >35 en <40
- >40 en <45
- >45 en <50
- >50 en <55
- >55 en <60
- >60

Aantal fte per functiecategorie



- Dir
- OP
- OOP

Aantal medewerkers fulltime en partime



- Fulltime
- Partime

7.8.1 ● In- en doorstroom

Ook in 2019 zijn er relatief veel medewerkers uitgestroomd, omdat ze ergens anders zijn gaan werken, vaak ook om de woon-werkafstand te verkleinen. De aanvullende reiskostenvergoeding vanuit de gemeente Amsterdam is nog steeds van kracht, zodat het financiële nadeel van 'het verre reizen' gecompenseerd wordt.

In 2019 hebben 58 medewerkers (ten opzichte van 69 in 2018) de stichting verlaten. Van hen zijn er zeven met (keuze)pensioen gegaan. Dit betrof:

- 35 leerkrachten;
- 3 onderwijsassistenten;
- 2 leerkrachtondersteuners;
- 5 intern Begeleiders;
- 3 zij-instromers;

- 1 administratief medewerkster;
- 1 vakleerkracht beweging;
- 1 bestuurder;
- 1 bovenschoolse coördinator
- 1 medewerker huisvesting
- 1 verzuimcoördinator
- 4 LIO-stagiairs.

Van 6 medewerkers is afscheid genomen wegens arbeidsongeschiktheid. Bij een uitstroom van 58 van de 343 medewerkers is het natuurlijke verloop 16,9%. Dat is hoog, maar wel een daling van 4,1% ten opzichte van 2018.

7.8.2 ● Analyse exit interview (reden voor vertrek)

Ook in 2019 heeft Sirius digitale exit-enquêtes ingezet om te achterhalen hoe vertrekkende medewerkers het werken bij de

stichting hebben ervaren. In de enquêtes wordt onder meer gevraagd naar reistijd, team, relatie met de leidinggevende, werkdruk, leerlingpopulatie, de groei- en loopbaanmogelijkheden en zichtbaarheid van het bestuur. In 2019 zijn 29 enquêtes verzonden. De respons hierop was laag, net onder de 50%. Door de beperkte respons is het niet mogelijk om te bepalen of de resultaten representatief zijn. Voor 2020 zal Zonova andere manieren toepassen om medewerkers hierover te bevragen.

7.9 ● LERARENTEKORT

Het lerarentekort heeft in 2019 vrijwel alle delen van Nederland bereikt en in ieder geval alle





landelijke media. Ongeveer een derde van het landelijk lerarentekort is te voelen in Amsterdam. Eind 2019 werd het lerarentekort in Amsterdam geraamd op 175 fte. De omvang van de vacatures bij Sirius per 31 december 2019 bedroeg 16,8 fte verdeeld over 27 afzonderlijke vacatures. Hierbij zijn dan de vacatures voor kortdurende (ziekte) vervanging niet bij opgeteld. Sirius heeft daarmee een onevenredig groot aandeel in het totale lerarentekort in Amsterdam. Een belangrijke oorzaak voor het tekort aan leraren in Amsterdam is het ontbreken van betaalbare woonruimte en een (mede) daardoor hoog verloop naar regio's met betaalbare woningen. Dit proces wordt versneld doordat er ook in andere regio's meer vacatures ontstaan. Voor de Siriuisscholen geldt als extra aandachtspunt dat het stadsdeel nog een negatief imago heeft en dat de populatie extra afwijkt van het gangbare ideaalbeeld. We zullen met werving van nieuw personeel (nog) meer de positieve aspecten van werken in Zuidoost naar voren moeten brengen, want die zijn er natuurlijk echt! Naast het werven van nieuwe leerkrachten, is het ook van belang dat we onze huidige talenten behouden. Ook in 2019 hebben we (onder andere in verbazingsgesprekken met startende leerkrachten en de exit-enquêtes) verkend hoe leerkrachten het werken bij Sirius ervaren en wat de werkgever kan doen om medewerkers langer te binden. Als resultaat daarvan is onder meer de doorstroomprocedure vereenvoudigd, zijn er meer ontmoetings- en ontwikkelactiviteiten en worden medewerkers beter en frequenter geïnformeerd over mogelijkheden.

7.9.1 ● Effecten lerarentekort

Het groeiend lerarentekort zorgt voor veel extra druk op de

schoolorganisaties. Een direct gevolg van het lerarentekort is dat de 16e Montessorischool haar deuren eind 2019 moest sluiten. Deze school was door haar kleine omvang extra kwetsbaar voor de effecten van het lerarentekort. In de loop van 2019 bleek het onmogelijk voldoende bevoegde en bekwame leerkrachten te vinden die zich duurzaam aan deze school wilden verbinden. Wel waren leerkrachten bereid om voor korte periodes op inhuurbasis de school te ondersteunen. Echter, dit is onvoldoende om onderwijskwaliteit en pedagogische veiligheid voor onze leerlingen te waarborgen. Met het oog op dit laatste heeft het bestuur van Sirius in september besloten om de 16e Montessori per 31 december te sluiten. De overige scholen van Sirius zijn minder kwetsbaar dan de 16e Montessori was, maar ook daar zijn bovenstaande effecten voelbaar.

Kwaliteit onderwijs

De kwaliteit van het onderwijs komt steeds meer onder druk te staan wanneer groepen geen onderwijs krijgen van gekwalificeerd personeel, leerlingen verdeeld moeten worden als er een zieke leraar is of, in het ergste geval, als groepen naar huis gestuurd worden wanneer geen inval beschikbaar is. Ambulante medewerkers en directies staan steeds meer voor de klas, waardoor delen van ontwikkeling van de school onder druk komen te staan.

Werkdruk

Directies besteden steeds meer tijd aan vervangingsproblematiek. Tevens hebben directies te maken met wrijving als gevolg van het wegvallen van leerkrachten, onrust bij leerlingen en ouders en extra druk op (ervaren) collega-leerkrachten. Daarbij komt nog de begeleiding en ondersteuning van relatief meer onervaren startende leerkrachten en zijinstromers. Voor leerkrachten

ontstaat extra druk door het opdelen van klassen en de verdeling van taken over minder teamleden.

Kandidaten/sollicitanten

Niet alleen reageren er minder kandidaten op vacatures, ook de reactie van kandidaten is lang niet altijd van voldoende niveau. Dit geldt ook voor kandidaten die door detachings- en bemiddelingsbureaus worden voorgedragen. In die gevallen waar een kandidaat het voordeel van de twijfel krijgt, vergt dit extra begeleiding van school.

Tussentijds verloop

Het lerarentekort heeft effect op de tussentijdse uitstroom. Omdat leraren weten dat zij ieder moment op een andere school terecht kunnen, nemen zij gemakkelijker het besluit om tussentijds te vertrekken.

Doorontwikkeling

De extra inzet die nodig is om groepen les te blijven geven en groepen bezet te houden, leidt er met enige regelmaat toe dat de doorontwikkeling van de school, zoals in het meerjarenbeleidsplan afgesproken, onder druk komt te staan. Daarmee komt de aandacht voor het eigen persoonlijk ontwikkelpotentieel onder druk te staan. Dit kan weer effect hebben op de vertrekwens van individuele medewerkers.

7.9.2 ● Wervingsplan

In 2019 is het wervingsplan geactualiseerd. Doel van het wervingsplan is om Sirius als werkgever beter en breder zichtbaar te maken bij relevante groepen.

Gebruik van social media

- Waardering van eigen medewerkers zichtbaar te maken;
- Successen te vieren en zichtbaar te maken;
- Onderscheidende arbeidsvoorwaarden te communiceren;

- In het voorjaar van 2019 zijn leerkrachten en IB'ers via LinkedIn actief en individueel benaderd voor werken bij Sirius.

Alternatieve wervingsvormen

- In januari 2019 waren medewerkers van het bestuursbureau drie dagen aanwezig op de NOT om deelnemers daar te informeren en te benaderen over het werken in Zuidoost. Dit initiatief heeft geen zichtbare opbrengst gehad.
- Naast Meesterbaan en Indeed heeft Sirius ook een laatste jaar geworven via Docentenmarktplaats. De samenwerking met Docentenmarktplaats is inmiddels beëindigd.
- Referral recruiting: Sirius kent een 'tell-it your friend' actie. Daarbij krijgen zittende medewerkers een bonus als zij een bevoegde leerkracht aanleveren. Dit heeft in 2019 twee nieuwe leerkrachten opgeleverd.
- In de eerste helft van 2019 heeft Sirius een korte film laten maken ten behoeve van de arbeidsmarktcommunicatie van de Van Houteschool. Deze film is veel gedeeld op social media en heeft daar een positief beeld verspreid. Begin 2019 tevens drie korte, meer algemene films gemaakt die een positief (tegen) beeld geven van werken bij Sirius in Zuidoost. Enkele medewerkers spelen een hoofdrol in deze films.
- Werving via Facebook, LinkedIn en Twitter. Het is op dit moment nog onduidelijk of dit extra kandidaten heeft opgeleverd. Bekend is dat schooldirecties via hun eigen netwerk op social media regelmatig in gesprek zijn met kandidaten.

Toekomstige leerkrachten actief te benaderen

- In het voorjaar van 2019 heeft Sirius contact gezocht met opleiders in de regio. Doel van

deze actie was om daar, waar het lerarentekort minder sterk speelt, studenten te interesseren voor ons onderwijs. Dit kan op langere termijn effecten geven.

- In mei 2019 heeft een beleidsmedewerker van het bestuursbureau de Siriuisscholen geïntroduceerd op een werkgeversmarkt van de PABO in Groningen.

7.9.3 ● Behoud (toekomstige) leerkrachten

Sirius zoekt niet alleen nieuwe leerkrachten. Ook spannen wij ons in om de huidige (potentiële) leerkrachten te behouden. Maatregelen die we daarvoor inzetten zijn:

- studiereizen naar Suriname en Ghana (in 2019 twee reizen);
- een tweemaandelijkse nieuwbrief voor medewerkers (naar aanleiding van informatie uit exit-enquêtes);
- verkorten periode tot een aanstelling voor onbepaalde tijd (na een jaar mogelijk);
- expliciete aandacht voor versnelde doorstroom;
- vereenvoudigen promotieprocedure naar L11. Het uitgangspunt is dat deze procedure voor medewerkers minimale extra inspanning moet vragen;
- doorstroommogelijkheden voor onderwijsassistenten naar leraarondersteuner en doorstroommogelijkheden voor leraarondersteuner naar leerkracht;
- extra begeleiding voor zijinstromers en starters (gerealiseerd);
- inspiratietheetjes en onderwijscafés;
- expliciete aandacht van het bestuur voor mooie/moeilijke momenten op scholen.

Een belangrijke (en kostbare) activiteit in het kader van 'binden en boeien' waren de Sirius

studiereizen (de Sirius Tracks). Dit is een coherente samenstelling van activiteiten op individueel, leergroep- en organisatieniveau, met de reizen als kern. Sirius Tracks kent een sterke koppeling met de organisatieontwikkeling en de lopende leerteams binnen Sirius (funds of knowledge), uitgaande van verschillen en ouderbetrokkenheid. De Tracks beogen maximale overdracht naar de werkpraktijk. Uit evaluatie en andere bronnen (verslagen, verhalen, filmpjes, gesprekken met ouders, leerlingen en leraren tijdens de schoolbezoeken) blijkt dat iedereen erg positief is over het effect van deze reizen. Na deelname aan een studiereis ervaren medewerkers een sterkere binding met de organisatie dan voor die tijd. Dit valt ook op tijdens andere bijeenkomsten die tussen scholen worden georganiseerd; men weet elkaar sneller en beter te vinden als het over kennisdeling gaat. Een aantal deelnemers aan de reizen hebben zich verenigd in een groep genaamd 'aanjagers'. Deze groep probeert extra activiteiten te initiëren om cohesie en het gevoel van verbinding tussen reisdeelnemers vast te houden. De reiskosten bedragen € 3.000 per deelnemer. Hierin zitten de reis- en verblijfkosten en wordt de coaching vooraf, tijdens en na de studiereis uit betaald. Omdat de reis in werktijd plaatsvindt zijn de organisatiekosten hoger dan dit bedrag.

7.10 ● ANDERS FORMEREN

Vanuit onderwijskundig oogpunt en vanuit het perspectief om personeel duurzaam in te kunnen zetten, is het goed om te bepalen wat de beste manier is om kinderen goed onderwijs te geven. Welke onderwijsfuncties zijn daarvoor nodig? Het huidige lerarentekort dwingt ons ook om na te denken over andere inzet



leren is reizen naar je toekomst

van de formatie. Zo wordt er al gewerkt met meer handen in de klas (onderwijsassistenten) en het uitsplitsen van groepen (lerarenondersteuners, onderwijsassistenten). Hiervoor is de inrichting van de school niet altijd geschikt. Bij nieuwbouw/verbouw wordt daar dan ook rekening mee gehouden. Voor de komende jaren zal anders formeren prominent op de agenda moeten staan. Dit vergt ook de nodige kennis van de HR-afdeling van het bestuursbureau en de bestuursbureaus in de Federatie.

7.11 ● CAO

In 2019 zijn we in afwachting geweest van een nieuwe CAO. Er zijn na de CAO 2018 enkele tijdelijke reparaties gemaakt in de situatie van een aantal functies, door middel van een tijdelijke toelage. Inmiddels is er een nieuwe CAO afgesloten

en ligt er een bestuursopdracht om voor augustus 2020 een aantal functies opnieuw vast te stellen (directie en OOP).

7.12 ● TOELAGE ONDERWIJS- ASSISTENTEN

Door het lerarentekort krijgen onderwijsassistenten regelmatig, onder toezicht, de verantwoordelijkheid voor een groep gedurende een of meer dagen van de week. Dit zijn vaak studenten die nog niet bevoegd zijn, maar wel in de afrondende fase van hun opleiding zitten. Soms zijn het zeer ervaren onderwijsassistenten, waarbij dit verantwoord is. Als dat min of meer structureel gebeurt, is afgesproken dat deze medewerkers achteraf een extra toelage krijgen, gerelateerd aan de omvang en duur van deze inzet. Ook deze maatregel is van tijdelijke duur tot de keuze van Zonova om de nieuw beschikbare functies van onderwijs ondersteunend personeel te gaan gebruiken.

7.13 ● WERKDRIJKBUDGET

Net als vorig jaar zijn er extra middelen beschikbaar gesteld om de werkdruk te verminderen. De teamleden van de scholen hebben een nadrukkelijke inbreng in de besteding van deze middelen. In schooljaar 2018-2019 is er € 155,55 per leerling (telling 01-10-2017) beschikbaar, oplopend tot € 285 per leerling in 2021-2022. In de meeste gevallen wordt gekozen voor extra ondersteuning in de groep, een enkele keer voor uitbreiding van de administratie.

7.14 ● PRESTATIEBOX- MIDDELEN

Sirius heeft in 2019 een bedrag van ongeveer € 590.000 ontvangen

in verband met de middelen voor de prestatiebox. Deze middelen zijn ingezet voor scholing, zowel op individueel niveau als op teamniveau en zijn gebruikt voor studiereizen.

7.15 ● ONDERWIJSACHTER- STANDSMIDDELEN INZET EN ALLOCATIE

Vanaf schooljaar 2019-2020 worden de middelen voor onderwijsachterstanden van basisscholen door het Rijk op een andere manier verdeeld. Via de zogenoemde CBS-indicator heeft het Rijk beter in beeld op welke basisscholen de achterstandenproblematiek het grootste is. Sirius zet deze onderwijsachterstandsmiddelen in door verkleining van klassen en het op meerdere scholen inzetten van extra onderwijsassistenten. Sirius maakt voor de allocatie van de middelen gebruik van de schoolscores van het CBS en hiermee van de bijbehorende Rijksbekostiging die op DUO wordt gepubliceerd. Dit vindt plaats voor alle scholen, ook omdat voor alle scholen de allocatie van DUO de basis is. De jaarlijkse bekostiging van onderwijsachterstanden is ongeveer € 2,9 mln voor Sirius.

7.16 ● (EIGEN) WACHTGELDERS

Eigen wachtgelders zijn oud-medewerkers met een WW-uitkering die zijn ontslagen uit een dienstverband dat langer dan een jaar aaneengesloten heeft geduurd en waar de ontslagreden geen belemmering vormt voor een nieuwe aanstelling. Een eigen wachtgelder krijgt op grond van de regelgeving in het onderwijs vacatures bij voorrang aangeboden. De doelstelling is dat mensen onnodig lang een beroep op de sociale werkloosheidsvoorzieningen

(moeten) doen. Op de peildatum 31 december 2019 heeft Sirius twee eigen wachtgelders.

7.17 ● INSTROOMTOETSING/ PARTICIPATIEFONDS

Het Participatiefonds beheert namens het primair onderwijs in Nederland de wachtgeldkosten. Om in aanmerking te komen voor uitbetaling van dit fonds vindt een zgn. instroomtoets plaats. In 2019 zijn er elf positieve en geen negatieve instroomtoetsingen geweest. Er is nog één instroomtoetsing in behandeling. Bij een negatieve instroomtoetsing draagt Sirius de kosten, omdat de uitkeringskosten niet voor rekening van het Participatiefonds komen.

7.18 ● SAMENWERKING FEDERATIE OP GEBIED VAN PERSONEELSBELEID

De besturen van de Federatie hebben besloten dat zij structureel willen samenwerken op het gebied van (strategisch) personeelsbeleid. Met een gezamenlijke inzet kan beter worden gestuurd op de kwaliteit en kan effectiever worden gewerkt.

De gezamenlijke inzet vindt concreet plaats op het terrein van:

- uitwisseling deskundigheid speciaal onderwijs (Orion) en sbo Van Houte;
- vervangingspool De Brede Selectie;
- ontwikkeling Griffel, de opvolging van de vervangingspool via de Brede Selectie;
- noodmaatregelen lerarentekort;
- rol P&O en strategisch HRM beleid;
- anders organiseren en formeren in het onderwijs en een generiek functiehuis.



08 ● HUISVESTING, BEHEER EN ICT

8.1 ● HUISVESTING

8.1.1 ● Gebouwen

Gezonde, prettige en veilige schoolgebouwen zijn voor Sirius van groot belang voor het geven van goed onderwijs. Een prettige werkomgeving draagt in hoge mate bij aan het welbevinden van alle leerlingen, medewerkers en bezoekers. Er zijn enkele scholen die op papier leegstand hebben. Dat wordt veelal nu ingevuld met ondersteunende activiteiten voor het leren en ontwikkelen van kinderen (bijvoorbeeld De Ster, welke is omgevormd naar een integraal kindcentrum. Daar is sprake van twee groepen kinderopvang, plaats voor cursussen taalonderwijs aan ouders, de Day a Week-school, welzijnswerk, jongerenactiviteiten die voorheen in het buurthuis waren georganiseerd, brede schoolactiviteiten en op termijn naschoolse opvang). De school heeft hierdoor een groot voordeel in organiseren. De opdracht vanuit de gemeente Amsterdam is om leegstand tegen te gaan. Hierover zijn in de zgn. 'gebiedssessies' met de gemeente en andere schoolbesturen afspraken gemaakt. Zo zullen op termijn wellicht enkele schoolgebouwen verhuizen naar de nieuwbouw in Amstel III. Ook is op termijn woningbouwverdichting te verwachten in Zuidoost, waardoor de leegstand ook verminderd zal worden.

Door middel van een meerjarenonderhoudsplan worden de gebouwen goed onderhouden. Door het ontstaan van de vacature beleidsmedewerker huisvesting is het meerjarenonderhoud vorig jaar

op een minimaal niveau uitgevoerd. In 2020 wordt dit weer opgepakt en volgens afspraak gedaan.

8.1.2 ● Klein onderhoud

Vanaf 2019 wordt calamiteitenoplossingen en klein onderhoud gecoördineerd door de firma Premark. Door middel van een digitaal meldingssysteem kan de school een storing of klacht aanmelden en via dit systeem volgen hoe de opvolging van de melding is. Premark controleert de uitvoering en zorgt voor betrouwbare leveranciers. Na een jaar zijn de ervaringen wisselend. Het blijkt dat er veel aan gelegen is welke persoon de coördinatie doet. Op Zonova-niveau zal in 2020 een brede evaluatie gehouden worden, waarbij conclusies over de voortgang van deze constructie getrokken worden.

8.1.3 ● Meerjarenonderhoudsplan (MOP)

De MOP kent details op het gebied van de vaste jaarlijks terugkomende onderhoudskosten en keuringen van installaties per school op basis van ware kosten uit offertes en onderhoudscontracten. Hierdoor hebben de schooldirecties en de afdeling huisvesting direct inzicht in hun vaste huisvestingskosten voor het betreffende jaar. Per schoolgebouw is er een MOP, waarin zowel de activiteit (onderverdeeld naar jaarlijks onderhoud en planmatig onderhoud) wordt aangegeven (met de bijbehorende prijs) en ook in welk jaar dit gaat plaatsvinden. De MOP is begin 2019 het laatst aangepast aan de actuele situatie. Sinds 2019 is er besloten om geen voorziening meer aan te houden voor de toekomstige

onderhoudsuitgaven, in verband met de fusie vanaf 1 januari 2020. Bijzonderwijs heeft een andere manier om de planmatige uitgaven boekhoudkundig te verwerken. Er is voor gekozen om voor de gefuseerde stichting één manier aan te houden. Vanaf het jaar 2019 worden de investeringen in het gebouw (planmatige uitgaven) geactiveerd en hierop wordt over afgeschreven. In het financiële deel van het jaarverslag wordt dit nog gedetailleerder uitgelegd.

8.1.4 ● Onderhoud en renovatie

De volgende werkzaamheden uit het meerjarenonderhoudsplan zijn in 2019 uitgevoerd:

- De Blauwe Lijn: buitenschilderwerk;
- Bijlmerhorst: openstaande punten uit eerdere opknapbeurt afgerond;
- Cornelis Jetses: bovenverdieping luchtventilatie ingebouwd;
- De Rozemarn: aandacht voor blijvende storing verwarming.

Op 8 oktober is De Tamboerijn in de gerenoveerde school getrokken. Na bijna anderhalf jaar in tijdelijke huisvesting het onderwijs te hebben verzorgd werd de school op 4 oktober opgeleverd. De verhuizing heeft grotendeels in het daaropvolgend weekend plaatsgevonden. Onder de projectleiding van de Versluisgroep heeft aannemer Meijvogel een geweldige prestatie geleverd. Er staat een gebouw dat voldoet aan de eisen voor hedendaags onderwijs en is energiezuinig (volgens de BENG-norm: bijna energie neutraal). Met warmtepompen wordt het complex verwarmd en gekoeld. De lokalen beschikken over flexibele wanden, waardoor de ruimtes

naar wens zijn aan te passen aan het gebruik. Ten slotte is de lang gekoesterde uitbreiding met vier lokalen ook gerealiseerd. Zo is er tijdig ingespeeld op de verwachte groei, en kan de school nu op één vestiging haar onderwijs geven. De tijdelijke huisvesting tegenover het bestuurskantoor is in de herfstvakantie weggehaald.

8.2 ● ENERGIE

Voor energie en water is er vorig jaar meer uitgegeven dan begroot (begroot € 393K en uitgegeven € 536K). Dit komt voornamelijk door een afrekening bij Nellestein over de periode 2012-2018 (130k). Anderzijds is het effect van een zeer zonnige zomer ook merkbaar (opwekking stroom door zonnepanelen bij De Blauwe Lijn). In 2020 heeft onderzoek naar het teleurstellend effect van de zonnepanelen opgeleverd dat de teruglevering van energie niet goed wordt gedaan. In 2020 worden hier zo spoedig mogelijk aanpassingen op verricht. Het voordeel in 2020 moet dan ook gaan oplopen.

8.3 ● DUURZAAMHEID

Naast het gebruik van zonnepanelen blijft de aandacht hoe we onze gebouwen nog duurzamer kunnen gebruiken. De Rozemarn en De Tamboerijn zijn inmiddels gasloos. Bij toekomstige bouw- en verbouwprojecten zal de duurzaamheid ook nadrukkelijk aandacht krijgen. Zo willen we als onderwijsinstelling onze voorbeeldfunctie laten zien.

8.4 ● BEHEER

8.4.1 ● Beheer brede scholen

De ruimten van Kortvoort (De Blauwe Lijn) en van het complex

De Brede School (Bijlmerhorst) worden gebruikt door meerdere schoolbesturen. Het beheer van nevenruimtes (m2 die buiten het toegekende onderwijsoppervlakte vallen) tussen de schoolgebouwen blijft lastig. Deze constructie willen we in de toekomst zoveel mogelijk vermijden. Nog steeds is het DE-complex niet overgedragen aan de drie schoolbesturen. Er blijft onduidelijkheid over de brede schoolruimte, waar één van de drie schoolbesturen zich uit heeft teruggetrokken. Aan de gemeente is in 2019 om een oplossing gevraagd, maar die is er nog niet.

8.4.2 ● Schoonmaak

De bedoeling was om in 2019 de schoonmaak opnieuw aan te besteden. Om het voor Zonova in één keer te doen is deze actie uitgesteld naar 2020.

8.5 ● ICT

In 2019 is de ICT-beleidsgroep anders vorm gegeven. Er is nu standaard een externe deskundige en een leerkracht aan de groep toegevoegd. Verder is na de zomervakantie de groep uitgebreid met twee medewerkers van Bijzonderwijs. Als hoofdpunt staat de invoering van Microsoft 365 voor medewerkers in de planning. Het aanvragen van een licentie kon echter pas wanneer de nieuwe fusienaam bekend was. Naar verwachting zal hier in het tweede kwartaal van 2020 uitvoering aan gegeven worden. Vervolgens zal er aandacht zijn naar harmonisering van de processen van de twee voorgaande stichtingen.

8.6 ● EUROPESE AANBESTEDING

In 2019 zijn er geen Europese aanbestedingen geweest. Voor 2020

is de aanbesteding voor Energie gestart en staat aanbesteding van de schoonmaak op de planning en een mogelijke aanbesteding voor een payrollbedrijf.

leren is reizen naar je toekomst



09 ● FINANCIËN

9.1 ● REALISATIE 2019 VERSUS BEGROTING 2019

Het jaar 2019 sluit af met een positief resultaat van € 805k ten opzichte van een begroot tekort van € 493k. Dit verschil (€ 1.298k) is in 2019 relatief groot en komt door twee aspecten die buiten de reguliere bedrijfsvoering vallen. Deze twee zaken zijn:

- De ontvangen rijksvergoeding vanuit het ministerie OCW eind 2019 die bedoeld is voor de salarisuitkering in februari 2020. Dit is een bedrag van bijna € 0,6 mln. Sirius heeft deze baten in 2019 moeten verantwoorden, terwijl de uitgaven plaatsvinden in 2020.
- In verband met de fusie met Bijzonderwijs heeft Sirius een stelselwijziging voor het planmatig onderhoud in de jaarrekening moeten verwerken, zodat de gefuseerde stichting, Zonova, vanaf 2020 met dezelfde grondslagen kan werken. Het effect daarvan op de financiële cijfers is dat de voorziening gebouwenonderhoud vervalt. Daarvoor in de plaats wordt het planmatig onderhoud geactiveerd en afgeschreven.

Dit heeft een boekhoudkundig positief effect van € 0,3 mln in het resultaat 2019.

Deze twee aspecten veroorzaken het grootste deel van de afwijking ten opzichte van de begroting. In onderstaande tabel worden deze twee afwijkingen cijfermatig weergegeven en wordt dit uiteindelijk opgeteld tot een 'genormaliseerd' resultaat.

Met deze twee correcties komt het genormaliseerd resultaat over 2019 uit op € 106k negatief. In dit jaarverslag is ervoor gekozen om het totale verschil ten opzichte van de begroting te verklaren, voornamelijk omdat in de cijfermatige jaarrekening er niet wordt gesproken over een 'genormaliseerd' resultaat. Dit houdt in dat het totale verschil van € 1.298K ten opzichte van de begroting 2019 onderstaand wordt verklaard, beginnend met een cijfermatige samenvatting van de verschillen.

Baten

De totale baten waren bijna € 1,8 mln hoger dan begroot. Dit kwam door hogere rijksbijdragen (€ 1.180k), hogere overige overheidsbijdragen (€ 554k) en hogere overige baten (€ 46k). Deze hogere baten worden onderstaand verklaard.

Rijksbijdragen OCW

In 2019 waren de rijksbijdragen hoger dan begroot (€ 1.180k) door:

- Hogere rijksvergoeding (€ 593k) in verband met de salarisverhoging uitgekeerd in februari 2020, maar waarvan de baten wel al in 2019 zijn ontvangen. Hiervoor mocht vanuit het ministerie van OCW geen reservering qua kosten worden gemaakt.
- Reguliere indexatie personele bekostiging in verband met hogere werkgeverslasten (€ 305k).
- Met ingang van het schooljaar 2019-2020 zijn de werkdrukmiddelen verhoogd naar een bedrag van € 225 per leerling. Voor 2019 had dit tot gevolg dat Sirius € 130k extra aan werkdrukmiddelen heeft ontvangen.
- Hogere vergoeding achterstandsmiddelen in verband met veranderende regelgeving met betrekking tot de achterstandsmiddelen. Voor Sirius (Zonova) worden deze middelen de komende jaren meer dan de huidige middelen. In 2019 was er sprake van een overgangsregeling en dit had een positief effect van € 206k.
- Overige kleinere mutaties in de rijksbijdragen ten opzichte van de begroting, zoals zij-instromers, studieverlof. De middelen van passend onderwijs zijn lager doordat wij tot 2019 voor verschillende projecten de middelen eerst ontvingen (baten) en wij dit vervolgens weer afdroegen (las-

ten). Deze boekingsystematiek hebben we veranderd vanaf 2019.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen waren € 554K hoger dan begroot.

Dit kwam voornamelijk door hogere personele baten vanuit de gemeente en dan met name voor de stadsscholen, die hoger waren dan begroot. Aanvullend waren de overige VLOA-gelden ook hoger

dan begroot, voornamelijk door de regeling Kansenaanpak PO voor het schooljaar 2019-2020. Verder hebben wij vanuit de gemeente ook hogere gymvergoedingen ontvangen.

Baten

Exploitatie in dzd €	Werkelijk 2019	Begroot 2019	Werkelijk 2018	Werkelijk 2019 tov begroot 2019	Werkelijk 2019 tov werkelijk 2018
3. BATEN					
3.1 Rijksbijdragen OCW	21.805	20.625	20.917	1.180	887
3.2 Overige overheidsbijdragen	2.595	2.041	2.194	554	402
3.5 Overige baten	616	570	816	46	-200
Totaal Baten	25.016	23.236	23.927	1.780	1.089
4. LASTEN					
4.1 Personele lasten	20.270	20.149	20.694	-121	424
4.2 Afschrijvingen	615	450	481	-165	-134
4.3 Huisvestingslasten	1.638	1.699	1.411	61	-227
4.4 Overige instellingslasten	1.689	1.448	1.675	-240	-14
Totaal Lasten	24.211	23.746	24.260	-465	49
Saldo Baten en Lasten	805	-510	-334	1.315	1.138
Saldo Financiële baten en lasten	0	17	4	-16	-4
Resultaat	805	-493	-329	1.298	1.134

3.1 Rijksbijdragen OCW in dzd €

Werkelijk 2019	21.805
Begroot 2019	20.625
Vershil	1.180
Hogere Rijksvergoeding ivm salarisverhoging leraren, feb. 2020 uitgekeerd	593
Indexatie rijksvergoeding ivm hogere werkgeverslasten 2019	305
Werkdrukmiddelen verhoogd per schooljaar 19-20 naar € 225 per leerling	130
Zij-Instromers/studieverlof/vrijroosteren leraren	80
Hogere vergoeding onderwijsachterstandbeleid	206
Lagere doorbetaling samenwerkingsverbandgelden	-134
Vershil	1.180

3.2 Overige overheidsbijdragen

Werkelijk 2019	2.595
Begroot 2019	2.041
Vershil	554
Hogere subsidies gemeente voor stadsscholen	240
Hogere subsidies VLOA (oa regeling kansenaanpak)	290
Hogere vergoeding gymlokaal	24
Vershil	554

Brug 2019 van definitief resultaat naar genormaliseerd resultaat

	2019
Resultaat jaarrekening 2019	805
Gecorrigeerd voor:	
Extra rijksbijdrage ivm salarisverhoging feb-2020	-593
Stelselwijziging: Vervallen dotatie gebouwenonderhoud	-439
Stelselwijziging: Extra afschrijving 2019	121
Totaal	-911
Genormaliseerd resultaat 2019	-106



Overige baten

De overige baten waren € 46K hoger dan begroot. Onderstaand de specificatie van de verschillen.

3.5 Overige baten

Werkelijk 2019	616
Begroot 2019	570
Verschil	46
Lagere detachering en verhuur, hogere overige baten (oa Nuffic)	15
Hogere ouderbijdrage en schoolfonds	31
Verschil	46

Lasten

De totale lasten waren hoger dan begroot (€ 465K). Deze afwijking in de lasten komt door hogere personele lasten (€ 121K), hogere afschrijvingen (€ 165K), lagere huisvestingslasten (€ 61K) en hogere instellingslasten (€ 240K).

Personele Lasten

De personele lasten waren € 121K hoger dan begroot. Dit komt voornamelijk door de lagere inzet in fte's ten opzichte van de begroting (6,0 fte's) en de hier tegenover staande extra kosten voor de inhuur in verband met deze lagere inzet. Deze trend is voornamelijk te wijten aan het lerarentekort. Onderstaand de specificatie van de afwijkingen.

Afschrijvingen

De hogere afschrijvingen werden veroorzaakt door de stelselwijziging van het planmatig onderhoud en de sluiting van de 16e Montessori, waardoor verschillende activa moesten worden afgeboekt.

4.1 Personele lasten

Werkelijk 2019	20.270
Begroot 2019	20.149
Verschil	-121
Lagere inzet Personeel dan begroot - 6,0 fte op scholen	450
Hogere uitkeringen voor zwangerschapsvervang	101
Lagere werkgeverslasten door meer OOP tov OP dan begroot	93
Lagere voorziening eigen wachtgelders / langdurig zieken	42
Hogere inhuur oa Nellestein (140k), 16e Mont (195k), De Ster (120k), Holendrecht (120k)	-838
Hogere kosten Arbo (-110k) en lagere overige personele kosten	31
Verschil	-121

4.2 Afschrijvingen

Werkelijk 2019	615
Begroot 2019	450
Verschil	-165
Verschil in afschrijving gebouwen ivm stelselwijziging	-121
Afboeking activa 16e Montessori ivm sluiting school	-44
Verschil	-165

Huisvestingslasten

De lagere huisvestingslasten van € 61K komt voornamelijk door de stelselwijziging van het planmatige onderhoud, waardoor de dotatie van onderhoudsvoorziening niet heeft plaatsgevonden (€ 439K). De overige huisvestingskosten waren hoger waarbij de energiekosten opvallen door een afrekening van energiekosten over de periode 2012-2018 bij Nellestein (€ 130K).

Instellingslasten

De hogere instellingslasten van € 240K kwamen door hogere uitgaven vanuit de schoolfondsen/ouderbijdragen (€ 37K) en hogere uitgaven aan inventaris/ict/apparatuur (€ 163K). Deze hogere uitgaven kwamen voor een groot gedeelte (€ 150K) door hogere uitgaven aan leermiddelen. De overige instellingslasten waren hoger dan begroot (€ 40K),

voornamelijk door culturele activiteiten en schoolactiviteiten. Hier staan ook hogere VLOA-subsidies tegenover.

4.3 Huisvestingslasten

Werkelijk 2019	1.638
Begroot 2019	1.699
Verschil	61
Vervallen dotatie onderhoudsvoorziening ivm stelselwijziging	439
Hogere energiekosten vnl. door eindafrekening Nellestein (€130k) 2012-2018	-143
Hogere schoonmaakkosten door niet behaalde bezuiniging	-85
Hogere onderhoudskosten door jaarlijkse uitgaven die niet meer via voorziening gaan	-88
Hogere overige huisvestingslasten	-62
Verschil	61

4.4 Overige instellingslasten

Werkelijk 2019	1.689
Begroot 2019	1.448
Verschil	-240
Hogere uitgaven ouderbijdragen	-37
Hogere ict/inventaris/apparatuur/leermiddelen	-163
Overige (culturele vorming, schoolactiviteiten)	-40
Verschil	-240





9.2 ● BALANS EN INVESTERINGEN 2019

Balans in dzd €	2018	2019
ACTIVA		
1.1 Immateriële vaste activa	-	-
1.2 Materiële vaste activa	3.198	4.182
1.3 Financiële vaste activa		
Vaste activa	3.198	4.182
1.4 Voorraden	-	-
1.5 Vorderingen	2.676	2.550
1.6 Effecten		
1.7 Liquide middelen	3.228	2.438
Vlottende activa	5.905	4.988
Totale Activa	9.103	9.170
waarvan gebouwen en terreinen	1.097	1.978
PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen	5.092	5.897
2.2 Voorzieningen	621	527
2.3 Langlopende schulden	-	-
2.4 Kortlopende schulden	3.390	2.746
Totale Passiva	9.103	9.170
waarvan privaat vermogen	20	13

De totale balans was eind 2019 bijna € 9,2 mln. Dit was iets meer dan in 2018, toen was de balanspositie € 9,1 mln.

Aan de activakant van de balans vallen de volgende zaken op. De materiële vaste activa zijn toegenomen met bijna € 1,0 mln naar een bedrag van € 4,2 mln. Deze relatief grote stijging komt doordat het planmatig onderhoud

in verband met de stelselwijziging wordt geactiveerd in plaats dat het wordt onttrokken via de onderhoudsvoorziening. De totale investeringen in materiële vaste activa zijn in 2019 een bedrag van € 1,6 mln geweest, waarvan de investeringen in de gebouwen € 1,0 mln waren. De materiële vaste activa nemen tegelijkertijd af met de afschrijvingen van ruim € 0,6 mln. Per saldo is hiermee de boekwaarde

van de materiële vaste activa toegenomen met bijna € 1,0 mln. De liquide middelen nemen af met € 791K. Dit komt voornamelijk doordat de investeringen relatief groot waren ten opzichte van de afschrijvingen. En ondanks het positieve resultaat van € 878K lopen daarvoor de liquide middelen terug. De nadere specificatie van deze afname staat in het kasstroomoverzicht van de jaarrekening.

Investeringen & Uitgaven MJOP	2018	2019
Onderwijsmethoden	160	127
Inventaris en apparatuur	243	458
Investeringen meerjarenonderhoud	0	1.598
Totaal investeringen	404	1.598

Aan de passivazijde van de balans nemen de reserves toe met het resultaat over 2019.

De personele voorzieningen bestaan uit een voorziening eigen wachtgelders, langdurig zieken en een voorziening jubilea. De voorziening eigen wachtgelders is voor personeel dat uit dienst is gegaan, waarbij Sirius mogelijk verantwoordelijk is voor de uitkeringskosten (eind 2019: € 128K). De voorziening langdurig zieken is voor personeel in dienst zonder herstelverwachting. Per eind 2019 was het saldo van de voorziening langdurig zieken een bedrag van € 296K. De voorziening jubileum is de reservering van de verplichting jegens het personeel inzake een toekomstig jubileum. (€ 103K). De voorziening gebouwenonderhoud bestaat niet meer (zie ook 9.3 stelselwijziging).

Als laatste staan aan de passivazijde van de balans nog de kortlopende schulden. Deze zijn ruim € 2,7 mln. Dit is € 0,6 mln lager dan in 2018. Dit komt

voornamelijk door de terugloop in het crediteurensaldo met € 0,4 mln ten opzichte van 2018. Eind 2018 waren er enige grote facturen inzake huisvestingsprojecten in het crediteurensaldo.

9.3 ● STELSELWIJZIGING PLANMATIG ONDERHOUD

Met de fusie van Bijzonderwijs en Sirius vanaf 1 januari 2020 is er eind 2019 besloten om de planmatige onderhoudsuitgaven voor beide stichtingen hetzelfde te verwerken. Er is voor gekozen om hiermee al in 2019 te starten, zodat enerzijds de vergelijkende cijfers in 2020 goed te vergelijken zijn en anderzijds om de financiële cijfers van 2019 al op dezelfde manier te kunnen vergelijken en beoordelen. Tevens is dit voor de gezamenlijke continuïteitsparagraaf van belang om dezelfde grondslagen te hebben. Voor Sirius betekent dit dat het planmatig onderhoud geactiveerd wordt en dat

hierover wordt afgeschreven. Hiertegenover staat de vrijval van de onderhoudsvoorziening. Om de cijfers tussen 2019 en 2018 goed te kunnen vergelijken is in overleg met de accountant bepaald dat deze exercitie ook voor het verslagjaar 2018 moest worden gedaan. Dit maakt dat de gepresenteerde cijfers 2018 in deze jaarrekening anders zijn dan de gepresenteerde cijfers 2018 met de jaarrekening 2018. Deze verschillen worden hieronder schematisch weergegeven.

Uit het overzicht blijkt dat het resultaat 2018 dat in de jaarrekening 2019 staat ruim € 0,7 mln hoger is dan datgene wat in de jaarrekening 2018 is weergegeven. Dit komt enerzijds door hogere afschrijvingen (in verband met activeren van het planmatig onderhoud 2018) en anderzijds door het vervallen van de voorziening onderhoud. Voor de balans heeft het tot gevolg dat de materiële vaste activa en het eigen vermogen beide € 0,7 mln hoger zijn dan datgene wat is gepresenteerd met de jaarrekening 2018.

Exploitatie In dzd €	2018 in jaarrekening 2019	2019 in jaarrekening 2018	Vershil
Afschrijvingen	481	449	-32
door verandering in afschrijving gebouw	43	11	-32
Huisvestingslasten	1.411	2.176	765
door vervallen mutatie voorziening gebouwenonderhoud	0	765	765
Verandering resultaat 2018 tov jaarrekening 2018 door stelselwijziging			733





10 ● JAARREKENING

Algemene toelichting

Activiteiten

Stichting Sirius is het bevoegd gezag van 14 scholen; de activiteiten bestaan uit het verzorgen van primair onderwijs in de regio Amsterdam Zuidoost.

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnnummer handelsregister

Stichting Sirius staat geregistreerd onder KvK-nummer 34288072 en is gevestigd op Schonerwoerdstraat 1A te Amsterdam

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

GRONDSLAGEN

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (Rjo), de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ), waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

De jaarrekening is opgemaakt in Euro's d.d.: 18 mei 2020

Stelselwijziging

Per 1-1-2020 vindt er een fusie plaats tussen Stichting Sirius (41716) en Stichting Bijzonderwijs (43864).

Ten behoeve van een eenduidige werkwijze in 2020 is per 1-1-2019 door Stichting Sirius een stelselwijziging doorgevoerd met betrekking tot de verwerking investeringen inzake gebouwonderhoud.

De invloed van de stelselwijziging op de samenstelling van de balans per 1-1-2018 en 31-12-2018 is als volgt:

	1-1-2018		31-12-2018	
	Vóór wijziging	Na wijziging	Vóór wijziging	Na wijziging
Materiële vaste activa gebouw	74.520	74.520	63.607	1.097.181
Materiële vaste activa overig	2.135.910	2.135.910	2.101.311	2.101.309
Vlottende activa	7.082.320	7.082.320	5.599.877	5.599.878
Totaal Activa	9.292.750	9.292.750	7.764.795	8.798.368
Eigen Vermogen	4.555.375	5.421.713	3.492.644	5.092.243
Voorziening gebouwonderhoud	866.338	0	566.025	0
Voorzieningen overig	746.878	746.878	620.689	620.689
Kortlopende schulden	3.124.159	3.124.159	3.085.437	3.085.436
Totaal Passiva	9.292.750	9.292.750	7.764.795	8.798.368

Ten behoeve van de vergelijkende cijfers is de invloed van de stelselwijziging op de exploitatie per 31-12-2018 als volgt:

	31-12-2018	
	Vóór wijziging	Na wijziging
4.2.2.1 Afschrijvingen Gebouwen	10.913	42.715
4.3.3.2 Mutatie voorziening gebouwonderhoud	765.065	0
Resultaat 2018	-1.062.731	-329.468

Algemene toelichting

Oordelen en schattingen

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van de groep zich diverse oordelen en schattingen. De belangrijkste oordelen en schattingen, inclusief de bijbehorende veronderstellingen zijn toegelicht bij de posten waar deze van toepassing zijn.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen en
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Voorzover niet anders is vermeld in deze toelichting worden de activa en passiva gewaardeerd tegen nominale waarde.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa in eigen gebruik worden gewaardeerd tegen de kostprijs (verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs) verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en cumulatieve bijzondere waardeverminderingverliezen.

De activa waarvan de waarde meer dan € 1.000 bedraagt worden geactiveerd.

Alle jaarlijkse onderhoudskosten worden direct in de winst- en verliesrekening verwerkt.

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

De afschrijving is lineair en gebaseerd op de verwachte gebruiksduur, rekening houdend met de restwaarde.

Indien de verwachting omtrent de afschrijvingsmethode, gebruiksduur en/of restwaarde in de loop van de tijd wijzigingen ondergaat, worden zij als een schattingswijziging verantwoord.

Buiten gebruik gestelde materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de kostprijs dan wel de lagere opbrengstwaarde.

Indien de verwachte opbrengstwaarde belangrijk hoger is dan de boekwaarde en besloten is tot verkoop, wordt overgegaan tot een incidentele herwaardering die verwerkt wordt in een herwaarderingsreserve. Bij de realisatie van de waardestijging wordt de herwaardering als een afzonderlijke post in de winst-en-verliesrekening verwerkt.

Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht.

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

Gebouwen en terreinen	5%-16,7%
Inventaris en apparatuur	5%-25%
Leermiddelen	10%-12,5%

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid van de vorderingen. Het Ministerie van OCW heeft de subsidie toegekend per schooljaar.

Deze toekenningen worden voor 5/12 toegerekend aan het boekjaar.

Aanpassing vergelijkende cijfers

De vergelijkende cijfers, boekjaar 2018, zijn aangepast met betrekking tot de vorderingen en de schulden aan de gemeent Amsterdam. Op deze wijze worden de schulden en vorderingen zichtbaar, die niet separaat afgewikkeld kunnen worden.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, vrij ter beschikking.





Algemene toelichting

Voorzieningen

Een voorziening wordt gevormd voor verplichtingen waarvan het waarschijnlijk is dat zij zullen moeten worden afgewikkeld en waarvan de omvang redelijkerwijs is te schatten. De omvang van de voorziening wordt bepaald door de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen. Voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubileumuitkeringen. De voorziening Jubileumuitkeringen bevat de verplichtingen van het bevoegd gezag jegens haar personeelsleden. Deze voorziening is ingericht op basis van geboortjaar, werktijdfactor, salarisschaal en jubileumjaren van het personeel en is gewaardeerd tegen contante waarde met een rekenrente van 2,50%, waarbij rekening is gehouden met blijfkansen.

Pensioen

De stichting heeft ten behoeve van haar medewerkers een pensioenregeling afgesloten die kwalificeert als een toegezegde bijdrageregeling.

De stichting loopt geen risico met betrekking tot toekomstige actuariële verliezen en heeft enkel de verplichting de overeengekomen bijdragen aan het pensioenfonds te betalen. Deze bijdragen worden rechtstreeks in de winst- en verliesrekening verwerkt. De nog te betalen en terug te ontvangen bijdragen worden opgenomen onder de kortlopende schulden, respectievelijk vorderingen.

Kortlopende schulden

Schulden worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs tenzij anders vermeldt.

Financiële instrumenten

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten.

De primaire financiële instrumenten anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van de groep of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Er is geen sprake van afgeleide financiële instrumenten (derivaten).

De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten zijn het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en het prijsrisico bestaande uit het rente- en marktrisico.

Het beleid van de stichting om deze risico's te beperken, luidt als volgt:

Renterisico

De stichting heeft geen langlopende vorderingen dan wel leningen. Derhalve is er in beperkte mate sprake van renterisico's

Marktrisico

Het marktrisico voor de onderwijsinstelling is minimaal. Wel ziet zij zich geconfronteerd met van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Dit risico wordt beheerst door specifieke aandacht voor deze regelgeving op te nemen in de reguliere bedrijfsuitoefening en periodiek constructief overleg met toezichhoudende instanties.

Kredietrisico

De overige vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren betreffen vorderingen op subsidieverstrekkers en vorderingen op overige debiteuren. Het kredietrisico in deze vorderingen is beperkt.

Liquiditeitsrisico

Het risico dat toekomstige kasstromen verbonden aan een monetair financieel instrument fluctueren in omvang is minimaal, aangezien er per ultimo 2019 geen sprake is van langlopende vorderingen dan wel leningen. Het saldo van de liquide middelen is voldoende om aan de lopende verplichting te kunnen voldoen.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de waarde in het economisch verkeer.

Algemene toelichting

Grondslag voor bepaling van het resultaat

De jaarrekening wordt opgesteld op basis van historische kosten.

Baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Hierbij worden de bijdragen vanuit het Ministerie van OCW toegerekend op basis van 7/12e en 5/12e deel.

Lasten en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden verwerkt in het verslagjaar.

Financiële en buitengewone baten en lasten worden afzonderlijk in de staat van baten en lasten verantwoord.

Grondslagen bij opstellen kasstroomoverzicht

Toepassing indirecte methode

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij het gebruik van de indirecte methode wordt de kasstroom uit operationele activiteiten afgeleid uit het resultaat. Het resultaat waar het kasstroomoverzicht van uitgaat, wordt aangepast aan de volgende posten:

- mutaties in voorraden en operationele vorderingen en handelsdebiteuren en handelscrediteuren, voorzieningen en overlopende posten maar geen investeringscrediteuren;
- resultaatposten die geen kasstroom tot gevolg hebben in dezelfde periode;
- resultaatposten waarvan de ontvangsten en uitgaven niet classificeren als operationele activiteiten, maar als investerings- of financieringsactiviteiten.

Begrip geldmiddelen

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen.

Rubricering van ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest en zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.





Balans per 31 december 2019 (na voorstel resultaatbestemming)

	31-12-2019	31-12-2018
ACTIVA		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.978.316	1.097.181
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.640.126	1.534.306
1.2.3 Leermiddelen	563.319	567.003
Totaal Materiële vaste activa	4.181.761	3.198.490
Totaal Vaste activa	4.181.761	3.198.490
Vlottende Activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	15.925	46.173
1.5.2 Ministerie van OCW	1.084.593	860.950
1.5.6 Overige overheden	1.295.630	1.303.096
1.5.7 Overige vorderingen	56.989	266.227
1.5.8 Overlopende activa	97.082	199.616
Totaal Vorderingen	2.550.219	2.676.062
1.7 Liquide middelen	2.437.888	3.228.471
Totaal Vlottende activa	4.988.107	5.904.533
Totaal Activa	9.169.868	9.103.023
PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1 Algemene reserves publiek	5.883.759	5.072.214
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	13.135	20.029
Totaal Eigen vermogen	5.896.894	5.092.243
2.2 Voorzieningen		
2.2.2 Personeelsvoorzieningen	526.895	620.689
Totaal Voorzieningen	526.895	620.689
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	659.988	1.100.372
2.4.7 Belastingen en sociale premies	703.005	735.778
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	213.652	191.757
2.4.9 Overige kortlopende schulden	116.568	436.878
2.4.10 Overlopende passiva	1.052.866	925.306
Totaal Kortlopende schulden	2.746.079	3.390.091
Totaal Passiva	9.169.868	9.103.023

Staat van baten en lasten over 2019

	2019		2018
	werkelijk	begroting	werkelijk
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	21.804.625	20.624.855	20.917.253
3.2 Overige overheidsbijdragen	2.595.446	2.041.198	2.223.627
3.5 Overige baten	615.723	570.070	785.843
Totaal Baten	25.015.794	23.236.123	23.926.723
4. Lasten			
4.1 Personele lasten	20.270.078	20.148.666	20.694.146
4.2 Afschrijvingen	614.781	450.047	481.031
4.3 Huisvestingslasten	1.637.738	1.699.124	1.410.534
4.4 Overige instellingslasten	1.688.600	1.448.208	1.674.694
Totaal Lasten	24.211.197	23.746.045	24.260.405
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering			
Saldo Baten en Lasten	804.597	-509.922	-333.682
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	4.874	20.000	9.371
5.4 Financiële lasten	4.820	3.500	5.157
Saldo Financiële baten en lasten	54	16.500	4.214
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	804.651	-493.422	-329.468
Resultaat	804.651	-493.422	-329.468





Kasstroomoverzicht over 2019

	2019	2018
Kasstroom uit operationale activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	804.597	-333.682
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	614.781	481.031
- Mutaties voorzieningen	-93.794	-426.502
Mutaties werkkapitaal:		
- Vorderingen	125.843	367.549
- Kortlopende schulden	-644.012	-38.722
	-518.169	328.827
Ontvangen interest	4.874	9.371
Betaalde interest	-4.820	-5.157
	54	4.214
Kasstroom uit operationale activiteiten	807.469	53.888
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	-1.598.052	-403.716
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.598.052	-403.716
Mutatie liquide middelen	-790.583	-349.828
Beginstand liquide middelen	3.228.471	3.578.299
Mutatie liquide middelen	-790.583	-349.828
Eindstand liquide middelen	2.437.888	3.228.471

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2019

ACTIVA	31-12- 2019		31-12- 2018		Afschrijvings- percentage
	Aanschaf- waarde	Afschrijvingen boekjaar	Boekwaarde 31-12-2018	Afschrijvingen boekjaar	
1.2 Materieële vaste activa					
1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.181.957	-84.776	1.097.181	-131.942	11,2%
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.355.719	-821.413	1.534.306	-352.297	22,9%
1.2.3 Leermiddelen	923.964	-356.961	567.003	-130.542	22,8%
Totaal Materieële vaste activa	4.461.640	-1.263.150	3.198.490	-614.781	13,8%
1.5 Vorderingen					
1.5.1 Debiteuren	15.925			46.173	290%
1.5.2 Ministerie van OCW	1.084.593			860.950	79%
1.5.6 Overige overheden	1.295.630			1.303.096	100%
1.5.7 Overige vorderingen					
1.5.7.1 Personeel	3.872			200.382	5,4%
1.5.7.2 Huisvesting	15.814			0	0%
1.5.7.3 Organisatie	5.158			8.538	165%
1.5.7.4 Activiteiten	0			796	0%
1.5.7.6 Rente	4.845			9.339	193%
1.5.7.9 Overig	27.300			47.172	173%
Totaal Overige vorderingen	56.989			266.227	469%
De onder de overige vorderingen opgenomen vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.					
1.5.8 Overlopende activa					
1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten	97.082			199.616	205%
Totaal Vorderingen	2.550.219			2.676.062	105%
1.7 Liquide middelen					
1.7.1 Kas	278			966	347%
1.7.2 Bank	2.437.610			3.227.505	133%
Totaal Liquide middelen	2.437.888			3.228.471	133%

**Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2019****PASSIVA**

2.1 Eigen vermogen
2.1.1 Algemene reserves publiek
2.1.3 Bestemmingsreserve schoolfonds/TSO
Totaal Eigen vermogen

Saldo	Resultaat	Toevoegingen	Onttrekkingen	Saldo
31-12-2018	Boekjaar	Boekjaar	Boekjaar	31-12-2019
5.072.214	811.545	20.221	-20.221	5.883.759
20.029	-6.894	0	0	13.135
5.092.243	804.651	20.221	-20.221	5.896.894

Algemene reserve publiek
Deze reserve betreft het deel van het eigen vermogen dat gerealiseerd wordt op basis van de reguliere onderwijsstaak.

Bestemmingsreserve schoolfonds

Dit betreft het vermogen dat bestemd is door het bestuur ten behoeve van het schoolfonds. Het resultaat voor het schoolfonds wordt jaarlijks gemuleerd.

2.2 Voorzieningen
2.2.2 Eigen Wachtgelders
2.2.2.3 Langdurig zieken
2.2.2.4 Jubileumuitkeringen
Totaal Voorzieningen

Saldo	Mutaties	Onttrekkingen	Saldo	Kortlopend	Langlopend
31-12-2018	Boekjaar	Boekjaar	31-12-2019	deel <1 jaar	deel >1 jaar
152.351	-60.429	35.854	127.776	0	127.776
348.272	-96.902	-15.774	295.596	0	295.596
120.066	5.901	-22.444	103.523	15.155	88.368
620.689	-91.430	-2.364	526.895	475.523	51.372

Voorziening Eigen wachtgelders

Deze voorziening is opgebouwd door de toekomstige uitkeringskosten die voor eigen rekening komen van Sirius mee te nemen in de voorziening.

Dit zijn ex-medewerkers die een uitkering ontvangen en waarvan door het Participatiefonds is aangegeven dat deze kosten voor rekening van het schoolbestuur zijn.

Voorziening Langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken is opgebouwd uit langdurig ziek personeel waarvan de verwachting is dat deze vanaf eind 2019 niet meer werkzaam zijn voor Sirius i.v.m. ziekte.

Werkzaam wordt hier bedoeld als 'wel in dienst, maar te ziek om te werken'. De resterende kosten tot de beëindiging van het dienstverband zijn in de voorziening meegenomen.

Bovenstaande stappen hebben tot gevolg dat er eind 2019 in totaal 9 personen in de voorziening langdurig zieken staan met een totaalbedrag van € 296k.

Per eind 2018 stond er een bedrag van € 348k in de voorziening langdurig zieken. Er is besloten om een aparte voorziening voor de mogelijke uitkeringskosten van eigen wachtgelders op te stellen.

Voorziening Jubileumuitkeringen

De voorziening jubileumuitkeringen bevat de verplichtingen van het bevoegd gezag jegens haar personeelsleden. Deze voorziening is ingericht op basis van geboortelaar, werktijdfactor, salarisschaal en jubileumjaren van al het personeel. Deze voorziening is gewaardeerd tegen contacte waarde met een rekenrente van 4%, waarbij rekening is gehouden met bijkansen

	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2019
2.4 Kortlopende schulden					
2.4.3 Crediteuren	1.100.372	659.988			
2.4.7 Belastingen en sociale premies	735.778	703.005			
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	191.751	213.652			
De dekkinggraad van van bedrijfstakpensioenfondspensioenen					
2.4.9 Overige kortlopende schulden					
2.4.9.1 Personeel	27.235	38.253			
2.4.9.2 Huisvesting	8.849	4.882			
2.4.9.3 Organisatie	110	0			
2.4.9.4 Activiteiten	44.056	15.899			
2.4.9.5 Vervangingsfonds	55.439	2.012			
2.4.9.6 Participatiefonds	52.466	38.695			
2.4.9.7 Rente- en bankkosten	1.100	397			
2.4.9.8 Overig	246.069	16.430			
2.4.9.9 Nog te besteden afdelingsactiviteiten	1.554	0			
Totaal Overige kortlopende schulden	436.878	116.568			
Onder 2.4.9 Nog te besteden afdelingsactiviteiten is de volgende afdelingsreserve verantwoord:					
Omschrijving	Saldo	Saldo	Opbrengsten	Lasten	Saldo
	31-12-2018	31-12-2019	2019	2019	31-12-2019
Multi Culti Cooking 0001	1.554	1.554	7.582	-9.137	0
	1.554	1.554	7.582	-9.137	0
2.4.10 Overlopende passiva					
2.4.10.1 Aanspraken vakantiegeld	559.920	564.794			
2.4.10.2 Vooruitontvangen gelden gemeente	345.440	444.308			
2.4.10.3 Vooruitontvangen investeringsubsidies	19.946	43.764			
Totaal Overlopende passiva	925.306	1.052.866			
Totaal Kortlopende schulden	3.390.091	2.746.079			

De onder overige schulden en overlopende passiva opgenomen verplichtingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.



Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019

	2019		2018
	werkelijk	begroting	werkelijk
B A T E N			
3.1 Rijksbijdragen OCW			
3.1.1.1 Normatieve rijksbijdrage OCW	17.893.723	17.751.524	17.893.201
3.1.2.2 Niet-geoordeelde subsidies OCW	3.336.129	2.164.467	2.238.555
3.1.3.1 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	574.773	708.864	785.497
Totaal Rijksbijdragen OCW	21.804.625	20.624.855	20.917.253
3.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.1 Baten gemeenten			
3.2.1.1 Personeel	2.540.668	2.012.098	2.186.002
3.2.1.2 Huisvesting	10.907	1.200	867
3.2.1.4 Overig huisvesting	43.871	27.900	36.758
Totaal Overige overheidsbijdragen	2.595.446	2.041.198	2.223.627
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur onroerende zaken	229.141	243.410	250.927
3.5.2 Detachering	228.895	277.460	298.866
3.5.5 Ouderbijdragen	35.949	39.500	48.801
3.5.6 Overige			
3.5.6.1 Contributies	70	0	0
3.5.6.2.5 Overig	80.030	2.700	159.422
3.5.6.5.2 Afdeling/schoolcommissie	41.638	7.000	27.827
Totaal Overige baten	615.723	570.070	785.843

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2019

Model G: Geoordeelde doelsubsidies OCW en LNV	Toewijzing kenmerk		Toewijzing datum		Bedrag Toewijzing		Ontvangen t/m verslagjaar		Saldo 31-12-2018		Saldo 31-12-2019		Lasten Boekjaar		Saldo 31-12-2019		Prestatie Afgerond
G.1 Subsidies zonder verrekeningsclausule																	
Onschrijving																	
Subsidie voor studieverlof	929127-01		6-9-2018		25.395		25.395		25.395					25.395			Ja
Subsidie voor studieverlof	929144-01		6-9-2018		12.093		12.093		12.093					12.093			Ja
Subsidie voor studieverlof	929148-01		6-9-2018		12.093		12.093		12.093					12.093			Ja
Subsidie voor studieverlof	1007037-01		28-8-2019		12.093		12.093		12.093					12.093			Nee
Vrijroosteren leraren fase II 2019-2021	VRL19003		11-12-2019		247.910		247.910		47.103					47.103			Nee
G.2 Subsidies met verrekeningsclausule																	
Onschrijving																	
G.2.A. Geoordeeld en aflopend op 31-12-2019																	
N.v.t.																	
G.2.B. Geoordeeld en doorlopend na 31-12-2019																	
N.v.t.																	

2.4.10.3 Vooruitontvangen investeringssubsidie	Saldo 31-12-2018	Subsidie 2019	Lasten 2019	Vrijval 2019	Saldo 31-12-2019
Investeringssubsidies	19.946	0	-867	0	19.079

Overzicht verbonden partijen	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code Activiteiten
SWV Passend Onderwijs Amsterdam-Diemen	Vereeniging	Amsterdam	4 *

* Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

Niet uit de balans blijvende verplichtingen
 De navolgende langlopende contracten zijn afgesloten:
 - MAS Dienstverleners BV inzake schoonmaak (ingangsdatum jan 2006, onbepaalde looptijd), € 168.731 op jaarbasis inclusief btw
 - ABC Onderwijszorg inzake samenwerkingsovereenkomsten voor zover zorg nodig is, € 131.075 op jaarbasis inclusief btw





Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019

	2019		2018
	werkelijk	begroting	werkelijk
L A S T E N			
4.1 Personele lasten			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	12.148.289	12.558.898	12.637.820
4.1.1.2 Sociale lasten	2.089.871	2.119.767	2.133.186
4.1.1.3a Vakantierechten	564.794	583.884	560.342
4.1.1.3b Premies Participatiefonds	471.397	487.330	585.584
4.1.1.3c Premies Vervangingsfonds	24.561	25.391	623.698
4.1.1.4 Pensioenen	1.965.470	2.031.902	1.718.330
4.1.2.1 Mutaties personele voorzieningen	-42.217	0	-85.290
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	1.590.807	752.710	1.555.343
4.1.2.3 Overige personele lasten	1.558.075	1.588.784	1.753.075
4.1.3 Uitkeringen	-100.969	0	-787.942
Totaal Personele lasten	20.270.078	20.148.666	20.694.146
Het gemiddelde aantal werkzame werknemers in 2019 is: 276,37 FTE; in 2018 was dit aantal: 283,79 FTE.			
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2.1 Gebouwen	131.942	10.912	42.716
4.2.2.4 Meubilair	105.837	94.449	90.798
4.2.2.5 Computers	246.460	226.122	244.287
4.2.2.7 Audio-visueel materiaal	446	446	446
4.2.2.9 Onderwijsleermethoden	130.096	118.118	102.784
Totaal Afschrijvingen	614.781	450.047	481.031
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	61.458	44.000	51.680
4.3.3.1 Onderhoudskosten gebouw	368.450	280.550	320.846
4.3.3.2 Mutatie voorziening gebouwonderhoud	0	438.624	0
4.3.3.3 Diverse gebouwkosten	29.226	0	19.646
4.3.4 Energie en water	536.022	393.050	375.479
4.3.5 Schoonmaakkosten	542.662	457.600	551.205
4.3.6 Heffingen	99.920	85.300	91.678
Totaal Huisvestingslasten	1.637.738	1.699.124	1.410.534

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019

	2019		2018
	werkelijk	begroting	werkelijk
4.4 Overige instellingslasten			
4.4.1.4 Organisatiekosten			
4.4.1.4.1 Kantoorkosten	6.075	9.650	5.732
4.4.1.4.3 Verzendkosten	3.285	2.150	2.574
4.4.1.4.4 Communicatiekosten	25.426	21.550	26.478
4.4.1.4.5 Documentatie	45.099	29.000	39.610
4.4.1.4.6 Dienstreizen	7.349	7.650	6.582
4.4.1.4.7 MR	7.556	13.758	4.055
Totaal Organisatiekosten	94.790	83.758	85.031
4.4.1.5 Externe kosten			
4.4.1.5.1 Administratie en accountant	390.425	408.000	387.540
4.4.1.5.5 Verzekeringen	27.335	18.350	18.233
Totaal Externe kosten	417.760	426.350	405.773
In de post onder 4.4.1.5.1 Administratie en accountant is € 19.695 opgenomen voor honoraria van de accountant, te specificeren als volgt (cf artikel 2:382a BW):			
- onderzoek jaarrekening	12.365		12.000
- andere controle opdrachten	7.330		16.849
- fiscale adviezen	0		0
- andere niet-controledienst	0		0
Totaal accountantslasten	19.695		28.849
4.4 Overige kosten			
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	295.281	281.300	282.505
4.4.2.2 Leermiddelen	648.610	499.000	661.101
4.4.4.4 Externe activiteiten	24.191	37.800	43.943
4.4.4.8 Afdeling/schoolcommissie	84.551	47.500	81.094
4.4.4.9 Diverse organisatiekosten	123.417	72.500	115.247
Totaal Overige kosten	1.176.050	938.100	1.183.890
Totaal Overige instellingslasten	1.688.600	1.448.208	1.674.694
5.1 Financiële baten			
5.1.1 Rentebaten	4.874	20.000	9.371
Totaal Financiële baten	4.874	20.000	9.371
5.4 Financiële lasten			
5.4.1 Rentelasten	4.820	3.500	5.157
Totaal Financiële lasten	4.820	3.500	5.157
Saldo Financiële baten en lasten	54	16.500	4.214





Wet Normering Topinkomens (WNT)

WNT-verantwoording 2019

De WNT is van toepassing op Stichting Sirius Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam Zuidoost

De klassenindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld.

Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	2
Totaal aantal complexiteitspunten	9

Het bezoldigingsmaximum is in 2019 berekend conform de WNT klassenindeling. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse D, daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 152.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang en de duur van het dienstverband. Het WNT-maximum bedraagt voor leden van het toezichthoudend orgaan 15% voor voorzitters en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum naar rato van de duur van het dienstverband.

WNT: Vermelding bezoldiging topfunctionarissen

Leidinggevend topfunctionaris

	M.V.J.M.H. Brouwers	H. de Waard
Gegevens 2019		
Functie	Bestuurder	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 - 31/08	01/09 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,0	1,0
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 79.941	€ 30.589
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 13.070	€ 5.573
Subtotaal	€ 93.011	€ 36.162
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 101.195	€ 50.805
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0	€ 0
Totaal bezoldiging 2019	€ 93.011	€ 36.162
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018		
Functie	Bestuurder	
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 - 31/12	
Deeltijdfactor in fte	1,0	
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 110.437	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 17.775	
Subtotaal	€ 128.212	
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 146.000	
Totaal bezoldiging 2018	€ 128.212	

Wet Normering Topinkomens (WNT)

	E.F. Rienstra	G. Ledoux	K. Strengers	M. Nolen
Toezichthoudend topfunctionaris				
Gegevens 2019				
Functie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging				
Totale bezoldiging 2019	€ 7.674	€ 5.280	€ 5.280	€ 5.280
Individueel WNT-maximum	€ 22.800	€ 15.200	€ 15.200	€ 15.200
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal 2019	€ 7.674	€ 5.280	€ 5.280	€ 5.280
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018				
Functie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Totale bezoldiging 2018	€ 3.837	€ 5.280	€ 5.280	€ 5.280
Individueel WNT-maximum	€ 21.900	€ 14.600	€ 14.600	€ 14.600
Toezichthoudend topfunctionaris (vervolg)				
A. Ramsodit				
Gegevens 2019				
Functie	Lid			
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 - 31/12			
Bezoldiging				
Totale bezoldiging 2019	€ 5.280			
Individueel WNT-maximum	€ 15.200			
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0			
Totaal 2019	€ 5.280			
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.			
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.			
Gegevens 2018				
Functie	Lid			
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 - 31/12			
Totale bezoldiging 2018	€ 5.280			
Individueel WNT-maximum	€ 14.600			
Gewezen topfunctionaris				
Naam (aanhef, voorletter, naam)	Functie			
Niet van toepassing				
Niet-topfunctionaris				
Naam (aanhef, voorletter, naam)	Functie			
Niet van toepassing				



**Overige gegevens****Gebeurtenissen na balansdatum**

Stichting Sirius en Stichting Bijzonderwijs gaan per 01-01-2020 als een schoolbestuur verder onder de naam Zonova.

(Voorstel) bestemming van het resultaat

In de statuten is geen regeling opgenomen rondom de bestemming van het resultaat.

Voorstel bestemming van het resultaat

Mutatie algemene reserve publiek	811.545
Mutatie reserve schoolfonds	-6.894
Totaal	804.651

Overige gegevens**Gebeurtenissen na balansdatum**

Stichting Sirius en Stichting Bijzonderwijs gaan per 01-01-2020 als een schoolbestuur verder onder de naam Zonova.

Ondertekening door bestuurders en toezichhouders

Was getekend:
H.E.M. Dobbelaar Bestuurder

Was getekend:
E.F. Rienstra Voorzitter

Was getekend:
P.J.A.M. Hetteema Lid

Was getekend:
G. Ledoux Lid

Was getekend:
K. Kramps-Strengers Lid

Was getekend:
L.W. Balai Lid

Was getekend:
N.U. Ramsodit-de Graaf Lid

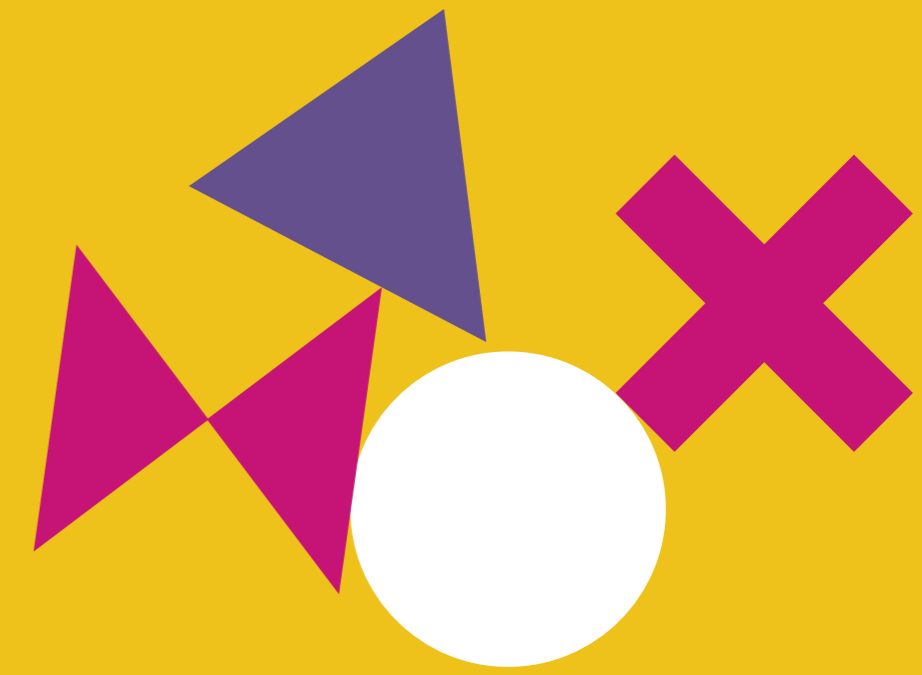
Was getekend:
M.F. Nolen Lid

Datum:

18 mei 2020



DEEL D: ZONOVA TOEKOMST



Continuïteitsparagraaf Zonova

156

Bijlagen

164

A: Lijst met afkortingen

164

B: Adresgegevens scholen

165

C: Stichting Sirius: Bestuursmonitor

166

D: Stichting Bijzonderwijs: Overzicht doelen en resultaten uit het strategisch beleidsplan

167

E: Controleverklaring accountant Stichting Bijzonderwijs

172

F: Controleverklaring accountant Stichting Sirius

176

zo leren we samen verder



CONTINUÏTEITSPARAGRAAF ZONOVA

Eind 2019 is een meerjarenbegroting 2020-2023 gemaakt. Dit is de meerjarenbegroting van Zonova. Dit maakt dat de hier gepresenteerde continuïteitsparagraaf geheel van Zonova is.

In deze paragraaf wordt het toekomstperspectief van Stichting Bijzonderwijs gefuseerd met Stichting Sirius toegelicht. Achtereenvolgens wordt een toelichting gegeven op de personele bezetting en leerlingaantallen, de meerjarenbegroting (balans en staat van baten en lasten) en overige continuïteitsonderwerpen. In dit laatste onderdeel komen het intern risicobeheersings- en controlesysteem en de resultaten van de uitgevoerde risicoanalyse aan bod. Tenslotte worden de risico's in de meerjarenbegroting weergegeven.

Personele bezetting en leerlingaantallen

Het begrote aantal fte voor Zonova voor 2020 is 16 fte hoger dan het gemiddeld gerealiseerde fte-aantal in 2019 van Sirius en Bijzonderwijs samen. Dit wordt onder andere veroorzaakt door het lerarentekort en de openstaande vacatures. De herziening van het functiehuis in het kader van de nieuwe CAO en de fusie zullen tevens invloed hebben op de te realiseren hoeveelheid fte per categorie. De lichte stijging van de leerlingaantallen komt door de te verwachten nieuwbouw in Amsterdam Zuidoost en is verder gespecificeerd in de vastgestelde meerjarenbegroting 2020-2023.

Formatie	Jaarrek.	Jaarrek.	Totaal	Begr.	Begr.	Begr.	Begr.
	Sirius	SBW					
	2019	2019	2019	2020	2021	2022	2023
DIR	20,70	12,36	33,06	27,01	26,25	26,15	26,13
OP	184,87	119,22	304,09	328,40	328,57	330,19	326,02
OOP	70,80	51,08	121,88	119,89	116,45	114,53	112,55
Totaal	276,37	182,66	459,03	475,30	471,27	470,87	464,69

Leerlingaantallen	Totaal		01-okt	01-okt	01-okt	01-okt	01-okt
	2019	2019					
	1-okt Sirius	1-okt SBW	2019	2020	2021	2022	2023
Leerlingaantallen	2.983	2.046	5.029	5.096	5.131	5.162	5.162

Meerjarenbalans

Balans	Realisatie Sirius 2019	Realisatie SBW 2019	Realisatie Totaal 2019	Begr. Zonova 2020	Begr. Zonova 2021	Begr. Zonova 2022	Begr. Zonova 2023
Activa							
Materiele vaste activa	4.181.761	3.246.964	7.428.725	7.818.860	7.741.414	7.606.175	7.353.233
Financiële vaste activa	0	558.272	558.272	558.272	558.272	558.272	558.272
Totaal vaste activa	4.181.761	3.805.236	7.986.997	8.377.132	8.299.686	8.164.447	7.911.505
Vorderingen	2.550.219	1.567.616	4.117.835	4.200.000	4.200.000	4.200.000	4.200.000
Liquide middelen	2.437.888	3.303.196	5.741.084	4.524.795	4.716.087	4.818.359	5.074.419
Totaal vlottende activa	4.988.107	4.870.812	9.858.919	8.724.795	8.916.087	9.018.359	9.274.419
Totaal activa	9.169.868	8.676.048	17.845.916	17.101.927	17.215.773	17.182.807	17.185.923
Passiva							
Eigen vermogen	5.896.894	6.116.506	12.013.400	12.038.037	12.151.883	12.118.917	12.122.033
Waarvan algemene reserve	5.883.759	4.064.732	9.948.491	9.975.909	10.092.535	10.062.349	10.068.245
Waarvan bestemmingsreserve publiek	0	1.960.926	1.960.926	1.960.926	1.960.926	1.960.926	1.960.926
Waarvan bestemmingsreserve privaat	13.135	90.847	103.982	101.202	98.422	95.642	92.862
Voorzieningen	526.895	136.995	663.890	663.890	663.890	663.890	663.890
Kortlopende schulden	2.746.079	2.422.548	5.168.627	4.400.000	4.400.000	4.400.000	4.400.000
Totaal passiva	9.169.868	8.676.048	17.845.916	17.101.927	17.215.773	17.182.807	17.185.923

Ontwikkelingen balans

De materiële vaste activa muteren vanaf 2020 mee met de begrote investeringen voor Zonova in de komende jaren. De financiële vaste activa (de obligaties van voorheen Bijzonderwijs) worden constant verondersteld. De liquide middelen nemen af als gevolg van de geplande investeringen in gebouwen en terreinen en in inventaris en apparatuur en leermiddelen. Het eigen vermogen muteert vanaf 2020 mee met de begrote resultaten, waarbij de bestemmingsreserves constant worden verondersteld. De vorderingen en de kortlopende schulden zijn tevens constant ingeschat. De voorzieningen betreffen de voorziening jubilea, eigen wachtgelders en langdurig zieken.

Financieringsstructuur

Het vermogen van Stichting Bijzonderwijs en Stichting Sirius wordt in 2019 voor een belangrijk deel gefinancierd met eigen vermogen (67%). In de meerjarenbegroting is dit percentage stabiel (70%).

Huisvestingsbeleid

Het meerjarenonderhoudsplan (inclusief buitenonderhoud) van Stichting Bijzonderwijs is in 2017 geactualiseerd, van Stichting Sirius in 2018. Mogelijke mutaties in investeringstempo zijn in de begroting van 2020 en verder verwerkt. De te ontvangen extra vergoeding voor materiële kosten is € 16,59 per m2 (prijsspeel 2019). Van het bedrag van de extra vergoeding is bij Stichting Bijzonderwijs

de bestemmingsreserve buitenonderhoud aangevuld. Investerings in buitenonderhoud worden geactiveerd en afgeschreven, de afschrijvingskosten worden ten laste van de bestemmingsreserve gebracht. Bij Sirius is geen sprake van een bestemmingsreserve buitenonderhoud. Harmonisatie zal in 2020 plaatsvinden.

Mutaties van reserves en voorzieningen

In 2020 zal in het kader van de harmonisatie worden gezocht naar een nieuw model voor risicoanalyse. De bestemmingsreserves van voorheen Stichting Bijzonderwijs zijn meegenomen in de meerjarenbegroting van Zonova, in 2020 zal harmonisatie van de onderverdeling naar algemene



reserve en bestemmingsreserves plaatsvinden. In 2019 is de bestemmingsreserve zij-instroom bij Stichting Bijzonderwijs vrijgevalen ten gunste van de algemene reserve, omdat alle baten en lasten met betrekking tot zij-instromers in de exploitatie zijn begroot voor 2020 en verder.

De hoogte van de voorziening jubilea is bij Stichting Bijzonderwijs gebaseerd op de verwachte kosten voor jubilea op basis van het gemiddeld aantal medewerkers en het tarief zijn meerjarig constant opgenomen.

Onder de voorzieningen bij oud-Sirius is naast de voorziening jubilea (gebaseerd op arbeidshistorie, gewaardeerd tegen contante waarde) ook een voorziening langdurig zieken gevormd. Deze

voorziening is gevormd ter dekking van de salariskosten inclusief resterende kosten ter beëindiging van het dienstverband voor personeel dat niet meer daadwerkelijk werkzaam kan zijn in verband met ziekte, maar nog wel in dienst is. Tevens is er een voorziening eigen wachtgelders. Een eigen wachtgelder is een persoon die langer dan een jaar bij een schoolbestuur in dienst is geweest en nu een WW-uitkering ontvangt. De voorziening wordt bepaald door de hoogte van de inschatting van de uitkeringskosten die voor rekening van de stichting komen, omdat het Participatiefonds heeft bepaald dat deze kosten voor rekening van de stichting gaan komen.

De harmonisatie van de bepaling van de voorzieningen in het kader van de fusie moet nog plaatsvinden.

Meerjarige kengetallen

Uit de onderstaande meerjarige kengetallen blijkt dat Stichting Zonova op basis van de gemaakte plannen een gezonde organisatie blijft. Alle kengetallen vallen binnen de gestelde signaleringgrenzen van het Ministerie. Hierbij geldt dat de rentabiliteit binnen 1 jaar boven de -10% moet zijn, binnen 2 jaar hoger dan -5% en voor 3 jaar geldt minimaal 0%. Opgemerkt wordt dat de current ratio meerjarig iets te hoog is.

Kengetal	Definitie	SBW/Sirius 2019	Zonova 2020	Zonova 2021	Zonova 2022	Zonova 2023	Signaleringsgrens
Solvabiliteit 1	EV/totaal passiva	67,32%	70,39%	70,59%	70,53%	70,53%	<25%
Solvabiliteit 2	(EV + voorzieningen)/ totaal passiva	71,04%	74,27%	74,44%	74,39%	74,40%	<30%
Current ratio	(vorderingen + liquide middelen)/kort vreemd vermogen	1,91	1,98	2,03	2,05	2,11	1,5-2,0 is goed
Rentabiliteit	resultaat/totaal baten	3,60%	0,06%	0,28%	-0,08%	0,01%	zie tekst
Huisvestingsratio	(huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen) /totaal lasten	6,45%	5,86%	5,94%	6,03%	6,12%	>10%
Weerstandsvermogen PO	(EV -/- MVA)/totaal baten	10,69%	10,57%	11,00%	11,18%	11,69%	5%-20% is goed

Meerjarige staat van baten en lasten

De financiële positie van Stichting Zonova is gezond te noemen. De meerjarenbegroting 2020 en verder is ten opzichte van de realisatie 2019 qua baten lager. Dit komt doordat de nieuwe subsidies niet in de meerjarenbegroting zijn verwerkt, omdat hiervoor ten tijde van het opstellen van de begroting geen beschikking was ontvangen. Ook de in december 2019 ontvangen gelden (baten 2019) voor de uitbetaling

van de CAO-verhoging en de eenmalige uitkering in februari 2020 (lasten 2020) zijn niet in de begroting opgenomen, maar wel in de realisatie van 2019 en 2020. De overige lasten zijn meerjarig lager door verplaatsing van de kosten ten laste van subsidies naar voornamelijk de personeelslasten (in geval van oud-Bijzonderwijs) en het niet meer opnemen van de kosten (en baten) van het samenwerkingsverband in geval van uitvoering door PPOZO (voor zowel Bijzonderwijs als Sirius).

Meerjarige investeringsbegroting

De meerjarige investeringsbegroting is opgesteld op basis van de informatie van de directeurs en, in het geval van gebouwen, op basis van het meerjarenonderhoudsplan. De ICT-begroting is mede gebaseerd op de eerder opgestelde meerjarenbegroting voor Stichting Bijzonderwijs. In 2020 zal de ICT-begroting meerjarig voor heel Zonova worden opgesteld.

	Realisatie Sirius 2019	Realisatie SBW 2019	Realisatie Totaal 2019	Begr. Zonova 2020	Begr. Zonova 2021	Begr. Zonova 2022	Begr. Zonova 2023
Baten							
Rijksbijdragen	21.804.625	15.325.394	37.130.019	35.040.925	35.458.406	35.868.701	36.270.928
Overheidsbijdragen/subsidies							
overige overheden	2.595.446	1.944.975	4.540.421	4.031.555	3.912.193	3.816.896	3.816.896
Overige baten	615.723	604.397	1.220.120	851.100	713.295	693.418	694.702
Totaal baten	25.015.794	17.874.766	42.890.560	39.923.580	40.083.894	40.379.015	40.782.526
Lasten							
Personeelslasten	20.270.078	13.632.888	33.902.966	34.370.332	34.401.128	34.752.367	35.057.559
Afschrijvingen	614.781	508.798	1.123.579	1.098.805	1.199.115	1.289.810	1.352.045
Huisvestingslasten	1.637.738	747.729	2.385.467	2.005.350	1.995.350	1.995.350	1.995.350
Overige lasten	1.688.600	2.259.523	3.948.123	2.424.455	2.374.455	2.374.455	2.374.455
Totaal lasten	24.211.197	17.148.939	41.360.136	39.898.942	39.970.048	40.411.982	40.779.409
Financiële baten en lasten	54	12.212	12.266	0	0	0	0
Resultaat	804.651	738.039	1.542.690	24.638	113.846	-32.967	3.117

Investeringssoort	2020	2021	2022	2023
Onderwijsleerpakket	323.000	197.200	196.500	209.000
Gebouwen	556.640	479.568	491.772	429.903
ICT	306.300	218.400	252.800	258.200
Meubilair	303.000	226.500	213.500	202.000
Totaal	1.488.940	1.121.668	1.154.572	1.099.103

● Verticale verantwoording en rapportagestructuur

Raad van Toezicht

De bestuurder legt periodiek (financiële) verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT). Dit gebeurt onder andere op basis van de staat van baten en lasten, waarbij begroting, realisatie en prognose uitgewerkt zijn in een analyse en bijsturingsacties. Naast de financiële onderwerpen houdt de Raad van Toezicht integraal toezicht op de realisatie van de maatschappelijke functie en doelstellingen van Stichting Zonova, de continuïteit van Stichting Zonova op de lange termijn, de strategie en de risico's, de opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen, de financiële beheersing, de naleving van wet- en regelgeving, de kwaliteit van het onderwijs en op ethische vraagstukken.

Kwaliteitsgesprekken directeuren

Een onderdeel van de planning & control cyclus is het kwaliteitsgesprek met de schooldirecteur bij de zogenaamde TTR-gesprekken (tussentijdse rapportage). In dit gesprek komen alle strategische thema's, kwaliteit van onderwijs en jaarplanacties aan de orde. Daarnaast worden met ingang van 2020 door de directeur Onderwijs en strategie en de directeur Huisvesting en HR voortgangsgesprekken gevoerd met de directeuren, waarbij de jaarplannen leidend zijn. Terugkoppeling over deze gesprekken vindt plaats aan de bestuurder. Ook de financiële aspecten van een school worden besproken. Waar nodig kan zodoende worden bijgestuurd.

● Statuten/Reglementen/Beleid

Statuten

In de statuten van Stichting Zonova is de wet Goed Onderwijs Goed Bestuur (GOGB) verder uitgewerkt en verankerd. Zo kent Stichting Zonova een two-tier structuur, waarbij de Raad van Toezicht de rol van toezichthouder vervult en de bestuurder die van het bevoegd gezag. Tevens zijn in de statuten de bevoegdheden van de Raad van Toezicht en de bestuurder vastgelegd conform de uitgangspunten van de wet Goed Onderwijs Goed Bestuur. De statuten zijn per 1 januari 2020 opgesteld voor Stichting Zonova. Als aanbieder van openbaar onderwijs is in de statuten ook een rol voor de gemeente Amsterdam weggelegd.

Treasurystatuut

Het doel van het treasurybeleid van Stichting Zonova is het beheersen van financiële risico's (bijvoorbeeld liquiditeitsproblemen) en het verlagen van de financieringskosten. Het treasurybeleid voldoet aan de bijgewerkte *Regeling Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016* voor instellingen van onderwijs en onderzoek. Minimaal eenmaal per jaar vindt een bespreking met de bank plaats om de in beheer zijnde effecten en overige bankzaken te evalueren.

Het is onduidelijk of de invoering van de negatieve rente op spaarrekeningen met een saldo boven de € 1 mln per 1 mei 2020 consequenties heeft voor Zonova en wat deze consequenties dan precies zullen zijn.

Strategisch beleidsplan

Voor Stichting Zonova wordt in 2020 een nieuw strategisch beleidsplan opgesteld. Dit zal het uitgangspunt zijn voor het opstellen van de volgende meerjarenbegroting en het

meerjarenformatieplan. Voor zowel Stichting Bijzonderwijs als Stichting Sirius is het vigerende strategisch beleidsplan uitgangspunt voor de verantwoording over de activiteiten in dit jaarverslag. De Raad van Toezicht wordt periodiek via de managementrapportage geïnformeerd over de voortgang van de realisatie van de doelen uit de strategisch beleidsplannen.

Formatieplan

Het meerjarenformatieplan vloeit voort uit het strategisch beleidsplan en de meerjarenbegroting. Het sluit aan bij de te verwachten ontwikkeling van de leerlingenaantallen. Zoals op meerdere plaatsen in het jaarverslag is aangegeven, verwachten we een krimp in het aantal personeelsleden wegens pensionering. Naar verwachting kan deze krimp middels natuurlijk verloop worden opgevangen. Tegelijkertijd is sprake van krapte op de arbeidsmarkt en kunnen vacatures moeilijk worden ingevuld.

Gedragsregels

Voor Stichting Zonova zullen de gedragsregels op basis van de regels van de beide rechtsvoorgangers worden geharmoniseerd. Medewerkers en ouders zijn in de gelegenheid (eventuele vermeende) onregelmatigheden binnen de school of stichting te melden bij de vertrouwenspersoon.

VOG-beleid

Conform regelgeving van het Ministerie hanteren we het voorgeschreven VOG-beleid. De regeling houdt in dat vóór indiensttreding een VOG overhandigd dient te zijn door de nieuwe medewerker.

Bewaking verloop aantal leerlingen

We volgen het aantal leerlingen via het leerlingvolgsysteem ParnasSys.

zo leren
we samen
verder





Financiële administratie

De financiële en personele administratie voor Zonova is ondergebracht bij Concent. In de financiële processen wordt een juiste functiescheiding toegepast. Intern wordt bij Stichting Zonova gebruik gemaakt van een procuratiematrix, waardoor gewaarborgd is dat betalingen door daartoe bevoegde personen worden goedgekeurd/uitgevoerd. Naast interne controles, controleert ook de accountant op de juiste toepassing van de functiescheiding en de procuratiematrix. De begroting 2020 is in het najaar van 2019 opgesteld met behulp van de systemen van Concent.

Volmachten en procuratie

Binnen Stichting Zonova wordt gewerkt met het systeem Palette van Concent. Bij toepassing van dit systeem worden facturen zoveel mogelijk direct naar het Concent gestuurd (per mail of per post). Hier volgt de boeking een eerste screening. Daarna worden de facturen via het bestuursbureau digitaal aangeboden aan de scholen en/of de beleidsmedewerkers van Stichting Zonova en/of de bestuurder. Schooldirecteuren en de beleidsmedewerker huisvesting, directeur HR en directeur onderwijs/bestuurzaken kunnen bestedingen tot € 7.500 zelfstandig goedkeuren, mits deze in het kader van de vastgestelde begroting worden gedaan. Facturen boven dit bedrag worden tevens aan de bestuurder aangeboden. Tweemaal per week verzorgt Concent de betaling van alle via Palette goedgekeurde facturen. Ook de salarisbetalingen worden door Concent betaalbaar gesteld. Op elke school zijn drie bankrekeningen beschikbaar voor de directeur (dit geldt voor de oud-Bijzonderwijsscholen, de scholen van oud-Sirius kunnen beschikken over één bankrekening).

Alle bestedingen zijn middels de inzichtversie van de Rabobank inzichtelijk voor de bestuurder, de afdeling financiën van het bestuursbureau en Concent.

Management-informatiesysteem en -rapportages

Voor de financiële aspecten van een school wordt gebruik gemaakt van een managementinformatiesysteem, waarmee elke schooldirecteur zijn financiële huishouding kan monitoren en op basis daarvan kan bijsturen. Middels het managementinformatiesysteem is er zowel op school- als op stichtingsniveau een actueel inzicht van de financiële situatie beschikbaar. De financiële situatie wordt vanuit het bestuurskantoor gemonitord. Daar waar nodig wordt direct bijgestuurd.

Managementrapportage

Periodiek rapporteert de bestuurder aan de Raad van Toezicht middels de managementrapportage.

Allocatie van middelen

In de opgestelde meerjarenbegroting 2020 en verder zijn de volgende uitgangspunten voor de verdeling van de middelen over de onder Zonova vallende scholen gehanteerd. Alle rijksbijdragen en overige subsidies worden toebedeeld aan de scholen, onder aftrek van 26,5% van de reguliere personele bekostiging en de materiële instandhouding, ter financiering van meerschools kosten en de kosten van het bestuurskantoor. Deze worden middels de kaderbrief vastgesteld, waarna er begrotingsbesprekingen op schoolniveau plaatsvinden. De kosten van het bestuurskantoor bedragen € 1.451K in 2020, de meerschoolse kosten zijn € 4.920K in 2020. Onder meerschoolse kosten vallen onder andere kosten ouderschapsverlof en duurzame inzetbaarheid, kosten

zij-instromers, leerlingzorg, meerschoolse inhuur, nascholing directie, Arbokosten, verzekeringen, kosten administratiekantoor, accountantskosten, contributies en PR. ICT-kosten staan op schoolniveau, net als de kosten nascholing van de school. Tot en met 2019 heeft Stichting Bijzonderwijs een verdeelmodel gehanteerd dat was gebaseerd op een verdeling van de beschikbare Rijksvergoedingen op basis van groepsgrootte, hoeveelheden fte directie, onderwijsassistentie, IB, administratie en conciërge e.d. Door het toepassen van de nieuwe systematiek in 2020 is voor de scholen van Stichting Bijzonderwijs een herverdeeffect ontstaan, dit effect is voor drie schooljaren aflopend in de begroting opgenomen.

Risicoanalyse en risicobeheer

De risicoanalyse is een integraal onderdeel van de planning en control cyclus. In 2020 gaan we op zoek naar een model dat voldoet aan deze tijd.

Risicobeheer is tevens een integraal onderdeel van de planning en control cyclus. In ondergaande tabel is weergegeven welke risico's er zijn onderscheiden, wat hun financiële impact kan zijn, wat de kans is dat een risico zal optreden en welke beheersmaatregelen er genomen zijn. De impact van latere oplevering van nieuwbouw Knotwilg is financieel klein en ligt niet binnen de beïnvloedingssfeer van het bestuur.

Risico's in de meerjarenbegroting 2020-2023

Risicogebied	Omschrijving risico	Financiële impact*	Kans van optreden**	Beheersmaatregel
Extern	Continuïteit VLoA-subsidies van de Gemeente Amsterdam.	midden/ hoog	laag	Onderhouden van goede contacten met de Gemeente Amsterdam
Extern	Mogelijke vereenvoudiging van de bekostiging zorgt voor onzekerheid over de hoogte van de Rijksvergoedingen vanaf 2022	midden	hoog	Tijdig inzicht verkrijgen in de impact van de vereenvoudiging op schoolniveau waardoor tijd ontstaat om op schoolniveau te reageren.
Extern/ bedrijfsvoering	Afwijkende leerlingaantallen ten opzichte van de prognose	midden/ hoog	midden	Aandacht voor goed imago van de school en kansen grijpen bij nieuwbouwprojecten.
Extern	Lerarentekort door imago van het vak	hoog	hoog	Op de kaart zetten van het probleem in de stad, in de regio en in de langdelijke politiek
Bedrijfsvoering	Lerarentekort door ziekte en pensionering	hoog	hoog	Oog hebben voor de werkdrukproblematiek en neerzetten van aantrekkelijk werkgeversschap (voor nieuwe leraren, maar zeker ook voor aanwezige leraren)
Extern	Te betalen transitievergoedingen uit hoofde van WIA-ontslag komen ten laste van het vermogen totdat wetgeving met terugwerkende kracht is ingegaan	laag	hoog	Administratieve afhandeling zodra wetgeving het toelaat
Onderwijs	Teruglopende onderwijskwaliteit doopr onvoldoende beschikbaarheid van vakbekwame leraren	laag	hoog	Aandacht voor onderwijskwaliteit in combinatie met werven van vakbekwame leraren. Alleen bij heel hoge nood externe inhuur inzetten.
Onderwijs	Teruglopende onderwijskwaliteit door COVID-19 virus, onduidelijkheid over duur van de sluiting van scholen	laag	hoog	Aandacht voor de effecten van onderwijs op afstand voor de individuele leerling.
Huisvesting	Afrekening van (nieuwe) bouwprojecten met de Gemeente die achteraf niet sluitend blijken	midden	hoog	Aandacht voor goede afspraken vooraf en strakke monitoring gedurende de (nieuw)bouw
Bedrijfsvoering	Onverwachte fusie-uitgaven	laag	hoog	Gaandeweg de samenvoeging kunnen nog aanvullende (personele) kosten ontstaan. Het maken van een programmaplan zal deze kosten in beeld brengen

* laag <50K, midden >50K, <500K, hoog >500K

** laag <10%, midden >10% - <50%, hoog >50%





BIJLAGEN

Bijlage A ●

Lijst met afkortingen

ARBO:	Arbeidsomstandigheden
BaO:	Basisonderwijs
BBO:	Breed Bestuurlijk Overleg
BHV:	Bedrijfshulpverlening
BOOZ:	Besturen Overleg Onderwijs Zuidoost
BSO:	Buitenschoolse Opvang
ENZO:	Expertise Netwerk Zuidoost
DWS:	Day a Week School
FPU:	Flexibel Pensioen en Uittreden
GGD:	Gemeentelijke Gezondheidsdienst
GMR:	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
IPB:	Integraal Personeelsbeleid
K&C:	Kunst en Cultuur
KBA:	Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam
LIO:	Leraar In Opleiding
LOZO:	Lokaal Onderwijsoverleg Zuidoost
LVS:	Leerlingvolgsysteem
LWOO:	Leerwegondersteunend Onderwijs
MBO:	Middelbaar Beroepsonderwijs
MJBP:	Meerjarenbeleidsplan
MOP:	Meerjarenonderhoudsplan
OC&W:	Onderwijs Cultuur en Wetenschap
OKC:	Ouder Kind Centrum
PABO:	Pedagogische Academie Basisonderwijs
PO:	Primair Onderwijs
RI:	Risico-inventarisatie
SBO:	Speciaal Basisonderwijs
SO:	Speciaal Onderwijs
SWV:	Samenwerkingsverband
TOV:	Tijdelijke Opvang Voorziening
TSO:	Tussenschoolse Opvang
UPVA:	Universitaire Pabo van Amsterdam
VO:	Voortgezet Onderwijs
VTOI:	Vereniging Toezichthouders in Onderwijs Instellingen
VVE:	Voor- en Vroegschoolse Educatie
VLOA:	Verordening Lokaal Onderwijsbeleid Amsterdam
Wet OKE:	Wet Ontwikkelingskansen door Kwaliteit en Educatie
W&T:	Wetenschap en Technologie
WNT:	Wet Normering Topinkomens

zo leren
we samen
verder



Bijlage B ●

Adresgegevens scholen

▲ 41716 Stichting Zonova

Schonerwoerdstraat 1A
1107 GA Amsterdam
020 311 64 64

info@zonova.nl

www.zonova.nl

Contactpersoon: B. Remeeus,
bestuurssecretaresse

▲ 11WV Onze Wereld

Kortvoort 61 E
1104 NA Amsterdam
020 690 73 05

▲ 12GF Polsstok

Egoli 2
1103 AC Amsterdam
020 695 13 60

▲ 12WS Achtsprong

Huntum 14
1102 JA Amsterdam
020 696 72 57

▲ 13CN Knotwilg

Vreeswijkpad 9
1106 DV Amsterdam
020 687 35 10

▲ 13HX Samenspel

Kantershof 636
1104 HJ Amsterdam
020 416 51 95

▲ 13RO Mobiel

Kantershof 641
1104 HJ Amsterdam
020 416 78 98

▲ 13MZ Klaverblad

Darlingstraat 1
1102 MX Amsterdam
020 695 00 62

▲ 13RO Mobiel

Reigersbos 313
1107 EZ Amsterdam
020 697 37 35

▲ 18TV De Blauwe Lijn

Kortvoort 61A
1104 NA Amsterdam
020 690 73 60

▲ 18VV De Brink

Meijehof 302
1106 HW Amsterdam
020 697 26 85

▲ 18XC De Bijlmerdrie

Geerdinkhof 685
1103 RP Amsterdam
020 - 698 10 78

▲ 18YT De Bijlmerhorst

Egoli 12
1103 AC Amsterdam
020 690 81 86

▲ 18ZL Wereldwijs

Geerdinkhof 694-696
1103 RP Amsterdam
020 698 10 78

▲ 19BH Cornelis Jetses

Jaargetijden 6
1109 AR Driemond
0294 41 43 70

▲ 20SC Holendrecht

Holendrechtplein 39-40
1106 LP Amsterdam
020 453 15 49

▲ 20TP De Ster

Woudrichemstraat 8
1107 NG Amsterdam
020 696 78 66

▲ 20VI Nellestein

Leksmondplein 31
1108 EL Amsterdam
020 696 45 63

▲ 20XR De Rozemarn

Huntum 16
1102 JA Amsterdam
020 696 57 52

▲ 20XS De Schakel

Alex. Dumaslaan 9
1102 WD Amsterdam
020 690 65 77

▲ 20XZ De Tamboerijn

Reigersbos 301
1107 EZ Amsterdam
020 452 81 56

▲ 21DE Van Houteschool

Leksmondplein 27
1108 EL Amsterdam
020 697 45 06





Bijlage C ● Stichting Sirius: Bestuursmonitor

Samenvatting van de gestelde doelen in 2019 en de behaalde resultaten:

Leerprestaties

Prestatie indicator	Norm	Doel 2019	Resultaat 2019
CITO Eindtoets	Binnen bandbreedte van inspectie voldoende	Alle scholen	9 scholen
Uitstroom groep 8 VWO	Amsterdams gemiddelde (23%)	13%	9%
Uitstroom groep 8 HAVO	Amsterdams gemiddelde (28%)	21%	17%
Uitstroom groep 8 VMBO-t	Amsterdams gemiddelde (21%)	25%	24%
Uitstroom groep 8 VMBO	Amsterdams gemiddelde (10,5%)	37%	40%
Uitstroom groep 8 PRO + LWO	Amsterdams gemiddelde (2,5% + 13%)	4% PRO	6%
Deelname aan brede talentontwikkeling	Aantal leerlingen deelgenomen aan één of meer activiteitenblokken per jaar (PPOZO)	2500	2089 gemiddeld per blok

Kwaliteit medewerkers

Prestatie indicator	Norm 2019	Doel 2019	Resultaat
Basiscompetenties	• Pedagogisch didactisch (KBA) 80%	80%	82%
Functiemix	• 40% LB-leerkrachten	40%	n.v.t.
Ziekteverzuim	• Amsterdams gemiddelde 7,7%		6,25%
Competentieprofiel directeur	• Competenties beroepenstandaard directeuren voldoende vakbekwaam	100%	100%
	• Registratie schoolleidersregister	100%	100%
	• Volledige gesprekkencyclus afgenomen	100%	100%

Waardering door maatschappij

Prestatie indicator	Norm 2019	Doel 2019	Resultaat
Inspectiearrangement	• Siriuisschool heeft basisarrangement	100 %	93%
	• 30% van scholen scoren op twee indicatoren hoger dan de basis	30%	50%
Kwaliteit VVE	• Voldoende volgens inspectienorm	100%	100%
	• Deelname VVE	80%	93%
Belangstelling voor openbaar onderwijs Stakeholders	• Deelnamepercentage in ZO	43.5%	41,2%
W&T K&C	• Deelname stakeholdersbijeenkomst	meer dan 80	93
	• Siriuisscholen zijn good practice scholen voor W&T en K&C	50%	100%
Passend onderwijs	• De basisondersteuning is op orde	100%	80%

Bijlage D ● Stichting Bijzonderwijs: Overzicht doelen en resultaten uit het strategisch beleidsplan

Stand van zaken 31 december 2019

Hieronder een overzicht van alle doelen uit het strategisch beleidsplan van Stichting Bijzonderwijs met in het kort de stand van zaken ten aanzien van de realisatie van de doelen.

▲ Doel ▲ Status

Kwaliteit van het onderwijs

- ▲ Iedere leerkracht kan op basis van relevante data een goede analyse en diagnose maken en het onderwijs afstemmen op de behoefte van de leerling. Indien dit nog niet het geval is wordt in het jaarplan van de school duidelijk hoe hieraan gewerkt wordt.
- ▲ Gerealiseerd, vooral schoolbeleid. In 2019 heeft de PLG IB hier veel aandacht aan besteed. Er is met alle IB-ers uitgewisseld op welke wijze data wordt geanalyseerd en hoe dit wordt ingezet in de afstemming van het onderwijs. Daarnaast is er op alle scholen ondersteuning geweest voor ParnasSys en hebben ook alle IB-ers een studieochtend gewijd aan het analyseren van data met behulp van ParnasSys.

- ▲ Iedere school heeft eigen doelen geformuleerd ten aanzien van (minimaal) reken- en taalonderwijs. In het jaarplan en in het schoolplan worden deze doelen toegelicht en in de TTR-cyclus wordt hierover gerapporteerd.
- ▲ Met de nieuwe richtlijnen vanuit de Inspectie, gericht op het te behalen minimum streefdoelen (1F, 2F/1S), wordt het voor scholen makkelijker om eigen doelen te bepalen. De minimum streefdoelen zijn helder en iedere school baseert de eigen doelen hierop. Omdat de scholen de eigen populatie het beste kent wordt dit uitgewerkt op schoolniveau en opgenomen in het jaarplan van de school. Dit wordt geëffectueerd in 2020.

Beleidsdoelen onderwijs bovenschools

Kwaliteit van het onderwijs

- ▲ Onderzocht wordt of de doorgaande lijn tussen voor- en vroegschool voldoende is, of er sprake is van samenhang in het aanbod en of het kleuteronderwijs voldoende aan de behoefte van de leerlingen tegemoetkomt. De schoolleiders zetten deze vraag uit bij Universitaire pabo studenten, de VVE-coördinatoren worden hierbij betrokken.
- ▲ Door de harmonisatie van de kinderopvang is het speelveld veranderd. Heeft veel aandacht, zowel bestuurlijk als op schoolniveau.
- ▲ Onderzocht wordt of de overgang tussen groep 8 en het voortgezet onderwijs leidt tot een ononderbroken ontwikkeling. De schoolleiders zetten deze vraag uit bij Universitaire pabo studenten, de PLG IB wordt hierbij betrokken en de leerkrachten van groep 8.
- ▲ De pilot doorstroomprogramma PO-VO is gestart. Hiermee is het voldoende geëffectueerd.





▲ Doel ▲ Status

Beleidsdoelen onderwijs bovenschools**Kwaliteit van het onderwijs**

- ▲ Stichting Bijzonderwijs wil bewust investeren in de mogelijkheden die ICT biedt. Stichting Bijzonderwijs stelt afgewogen investeringsplannen op, gebaseerd op de visie van hun scholen op de wijze waarop ze hun onderwijs met behulp van ICT willen inrichten.
- ▲ Gerealiseerd september 2018.

Gelijke kansen en passend onderwijs

- ▲ Iedere school krijgt de opdracht talenten uit te dagen, passend onderwijs structureel in te bedden en te zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling van leerlingen. Om de brede talentontwikkeling van alle leerlingen te bevorderen wordt, naast taal en rekenen, de komende periode ook ingezet op techniekonderwijs en cultuureducatie. Iedere school heeft in het schoolplan en in de schoolgids de visie op brede talentontwikkeling beschreven en vertaald naar de praktijk.
- ▲ Schoolbeleid; de schoolgidsen hierop bekeken en is het indien gewenst onderwerp van gesprek.

- ▲ Op schoolniveau wordt visie ontwikkeld met betrekking tot binnenscholen en buitenscholen leren. Een aantal scholen bij Stichting Bijzonderwijs geeft hier al vorm aan en de kennis bij deze scholen wordt benut om hier een visie op te ontwikkelen en hier uitvoering aan te geven. Iedere school heeft in het schoolplan en in de schoolgids de visie op binnenscholen en buitenscholen leren beschreven en vertaald naar de praktijk.
- ▲ Schoolbeleid en de schoolgidsen hierop bekeken en is het indien gewenst onderwerp van gesprek.

- ▲ Leerkrachten in de bovenbouw hebben speciale aandacht voor vaardigheden als samenwerken, plannen en zelfstandigheid van leerlingen met een hoger advies.
- ▲ Dit is voor een groot deel schoolbeleid. Het project doorstroom PO-VO is gestart met als doel om de samenwerking PO-VO te verbeteren. Leerkrachten van groep acht zijn hierbij bijgetrokken.

- ▲ Leerlingen met een laag advies worden uitgedaagd om hun talent te ontdekken. Sommige scholen hebben hier beleid op, andere scholen zullen hier de komende periode op inzetten.
- ▲ Schoolbeleid, nog niet geagendeerd in TTR. De Inspectie heeft in het verificatie onderzoek op scholen in 2019 ook het aanbod beoordeeld. Dit werd zeer positief beoordeeld.

- ▲ Iedere leerkracht komt tegemoet aan de specifieke onderwijsbehoefte van leerlingen. Aan de basis staat een leerkracht die goed in staat is om onderwijs op maat te bieden. De leerkracht brengt met ondersteuning van de IB-er de specifieke behoefte van een leerling in kaart.
- ▲ Alle scholen werken handelingsgericht. De IB-ers voeren periodiek groepsbesprekingen om de specifieke onderwijsbehoefte in kaart te brengen en het onderwijs hierop aan te passen. Hoe dit specifiek wordt ingericht, is schoolbeleid.

▲ Doel ▲ Status

Beleidsdoelen onderwijs bovenschools**Kwaliteitszorg**

- ▲ Het huidige beleid ten aanzien van audits en visitaties wordt gehandhaafd. Met het veranderende toezicht van de Inspectie wordt de eigen visie op de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie nog belangrijker. Er komt speciale aandacht voor de zelfevaluatie. Door de scholing van auditoren met Klasse en het werken met gemengde teams tijdens visitaties zal het kwaliteitsbewust handelen in de gehele organisatie toenemen.
- ▲ Beleid wordt uitgevoerd.

Bekwaamheid personeel

- ▲ Het streven is dat 95-97% van het personeel minimaal vakbekwaam is of functioneert op excellent niveau.
- ▲ Beleid wordt uitgevoerd.
- ▲ Het streven is dat 3-5% van het personeel startbekwaam is; alleen starters zijn startbekwaam.
- ▲ Beleid op schoolniveau. Ook hier wordt de teambeurs voor gebruikt.

Ontwikkeling

- ▲ Het scholingsbeleid op schoolniveau wordt gerelateerd aan de ontwikkeldoelen van de school, dit wordt duidelijk gemaakt in het jaarplan en verantwoord in de TTR-cyclus. Leerkrachten worden ge-stimuleerd de eigen bekwaamheid te onderhouden.
- ▲ Behaald, beleid op schoolniveau.
- ▲ Binnen Stichting Bijzonderwijs wordt aan het eind van de planperiode voldaan aan de CAO PO eisen met betrekking tot het gestelde kwantum leerkrachten LB. Stimulering, ook van professionele ontwikkeling, zal moeten leiden tot enthousiaste leerkrachten die bereid zijn door middel van scholing en inzet zich te kwalificeren voor leerkracht LB. Het beleid ten aanzien van LB-functies wordt een-duidig uitgevoerd.
- ▲ Doelstelling niet meer actueel vanwege verandering in CAO.

Instroom en mobiliteit

- ▲ Startende leerkrachten worden bij Stichting Bijzonderwijs begeleid in de klas, bovenschools en met passende nascholing; het inductiebeleid wordt eenduidig uitgevoerd.
- ▲ Behaald. Beleid op schoolniveau. Indien gewenst wordt bovenschools een coach ingezet. HRM ziet hierop toe in overleg met directeuren.





▲ Doel ▲ Status

Beleidsdoelen personeel, instroom en mobiliteit

▲ Stagiaires en LIO-ers met een goede beoordeling worden actief benaderd om te solliciteren. Aan excellente studenten wordt, onder voorbehoud van ruimte in de formatie, een aanstelling aangeboden.

▲ Behaald.

▲ Vanuit de Invalpool worden krachtige en flexibele medewerkers geworven die met gemak doorstromen in de organisatie en na verloop van tijd graag door directeuren een plaats krijgen aangeboden in de school bij formatieruimte.

▲ De uitdaging is om de invalpool te vullen. Geen actuele doelstelling.

▲ Startende leerkrachten worden bij Stichting Bijzonderwijs begeleid in de klas, bovenscholings en met passende nascholing; het inductiebeleid wordt eenduidig uitgevoerd.

▲ Behaald.

Ziekteverzuim

▲ Het ziekteverzuim is teruggedrongen tot minder dan 6%.

▲ Niet behaald. Hierop wordt actief beleid gevoerd binnen Zonova en zal ook opnieuw geëngageerd worden in het strategisch beleid van Zonova.

▲ Op de tevredenheidspeiling onder personeel is de ervaren werkdruk afgenomen met 2% ten opzich-te van de laatste meting in 2015.

▲ De ervaren werkdruk is niet afgenomen met 2%. Hier is veel aandacht voor geweest binnen de teams. In het team wordt jaarlijks besproken hoe de werkdrukmiddelen worden ingezet.

Beleidsdoelen financiën

▲ Benutten van financiële beleidsruimte met ruimte voor onderlinge verschillen, rekening houdend met de door het Rijk beschikbaar gestelde middelen, inclusief de financiële impulsen van de Gemeente Amsterdam.

▲ Gerealiseerd.

▲ Het benutten van de financiële beleidsruimte op de scholen dient transparant te zijn voor de schooldirecteuren, die daartoe door de beleidsmedewerker financiën worden ondersteund. De schooldirecteur is verantwoordelijk voor de financiën op zijn of haar school. Dit geldt ook voor een adequate gewichtenregistratie.

▲ Financiële ruimte is transparant, ondersteuning van de beleidsmedewerker is ondersteunend. Er is nog een inspanning nodig ten aanzien van de precieze afspraken en opvolging met directeuren over verantwoordelijkheid voor de schoolfinanciën.

▲ De onzekerheid van het voortbestaan van de financiële impulsen van de gemeente Amsterdam vormt een belangrijk strategisch vraagstuk binnen de financiën. Incidentele inkomsten kunnen niet worden besteed aan structurele uitgaven. Deze onzekerheid, in combinatie met de ambities voor kwaliteit, zal Stichting Bijzonderwijs tot financiële keuzes dwingen.

▲ Ongewijzigd en continue.

▲ Doel ▲ Status

Beleidsdoelen financiën

▲ Veranderende leerlingaantallen zorgen voor veranderende inkomsten bij Stichting Bijzonderwijs. Positieve en negatieve effecten dienen te worden vertaald naar het te voeren financiële beleid op school en op bestuursniveau.

▲ Ongewijzigd en continue.

▲ Hernieuwde, strengere uitgangspunten in de gewichtenregistratie beperken de financiële mogelijkheden van Stichting Bijzonderwijs. Ook deze effecten dienen te worden vertaald naar het te voeren financiële beleid op school en op bestuursniveau.

▲ Het nieuwe achterstandenbeleid op basis van door het CBS berekende achterstandsscores is op 1 augustus 2019 ingegaan. De meerjarige overgangsregeling is in de begroting 2020 en verder verwerkt.

Beleidsdoelen huisvesting

▲ Het realiseren van gezonde schoolpleinen en daarbij de gemeentelijke impuls benutten.

▲ In 2019 is het schoolplein van Achtsprong gerealiseerd.

▲ Het realiseren van de exploitatie binnen de beschikbare middelen.

▲ Werk in uitvoering, nog niet gerealiseerd.

▲ Het realiseren nieuwbouw Knotwilg.

▲ 01-08-2021

▲ Samen met de gemeente en andere Amsterdamse schoolbesturen komen tot een Masterplan, waarin ambities zijn opgenomen voor vervangende nieuw-bouw van onder meer Samenspel.

▲ In uitvoering.

▲ Goede monitoring energieverbruik, waarbij sluipverbruik teruggedrongen wordt.

▲ Gerealiseerd.

▲ Kwaliteitsslag door middel van inzet in eigen beheer van het toezicht op de schoonmaak.

▲ In uitvoering.

▲ Inzet van conciërges bij collectieve werkzaamheden zoals verhuisbewegingen, binnen schilderwerk, het groenonderhoud en bijvoorbeeld het vervangen van verlichting. Indien gewenst middels scholing.

▲ Werk in uitvoering.





CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Zonova

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Bijzonderwijs te Amsterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Bijzonderwijs op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2019;
2. de staat van baten en lasten over 2019; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Bijzonderwijs, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder en de raad van toezicht voor de jaarrekening

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. De directeur-bestuurder is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is de directeur-bestuurder tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de directeur-bestuurder noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de directeur-bestuurder afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet de directeur-bestuurder de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de directeur-bestuurder het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De directeur-bestuurder moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.





Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;

het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de directeur-bestuurder en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door de directeur-bestuurder gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Zwolle, 18 mei 2020

Flynth Audit B.V.

Was getekend

drs. R.M. Janssen RA





Bijlage F ●
Controleverklaring
accountant Stichting Sirius



Schrevenweg 3-9
 8024 HB Zwolle
 Postbus 1509
 8001 BM Zwolle

T (038) 303 21 40
 zwolle@vanreeacc.nl
 www.vanreeacc.nl
 KvK nr. 08107895



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de Raad van Toezicht van Stichting Zonova (voorheen Stichting Sirius)

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Sirius te Amsterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Sirius op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2019;
2. de staat van baten en lasten over 2019; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Sirius zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1(j) Uitvoeringsregeling WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat wij niet hebben

gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.





Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Zwolle, 26 mei 2020

Van Ree Accountants

w.g.

R. van der Weerd RA MSc



Jaarverslag 2019



Verantwoording



Deze publieksversie van de bestuursverslagen van Stichting Bijzonderwijs en Stichting Sirius is een samenvoeging van de originele en goedgekeurde bestuursverslagen van Stichting Bijzonderwijs en Stichting Sirius. De volgorde van de teksten is gewijzigd, aangepast ten behoeve van de leesbaarheid, dubbelingen zijn verwijderd. Inhoudelijk zijn er geen wijzigingen aangebracht.

De originele stukken zijn [hier](#) te downloaden.



zonova

Primair Onderwijs Amsterdam Zuidoost
Schonerwoerdstraat 1a
1107 GA Amsterdam Zuidoost
020 312 30 70
06 536 50 810
www.zonova.nl



zo leren
we samen
verder

