

JAARVERSLAG

2017 // STICHTING SIRIUS

LEREN
IS REIZEN
NAAR JE
TOEKOMST



SIRIUS

STICHTING VOOR OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS
AMSTERDAM ZUIDOOST



S I R I U S

STICHTING VOOR OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS
AMSTERDAM ZUIDOOST

**LEREN
IS REIZEN
NAAR JE
TOEKOMST**

JAARVERSLAG
2017 // **STICHTING
SIRIUS**

JAARVERSLAG 2017

// INHOUD



VOORWOORD

8



VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

10

1.1	Inleiding	11
1.2	Verslag	11
1.3	Raad van Toezicht zaken	12
1.4	Samenstelling Raad van Toezicht	12



ALGEMEEN

14

2.1	Missie	15
2.2	Visie en Kernwaarden	15
2.3	Meerjarenbeleid	16
2.4	Strategie en beleid – stedelijk niveau	16
2.5	Identiteit - diversiteit	17
2.6	Besturingsmodel	18
2.7	Bestuur	18
2.8	Scholen	19
2.9	Onderwijsbureau	19



GOVERNANCE

20

3.1	Ontwikkelingen op het gebied van governance	21
3.2	Horizontale verantwoording	21
3.3	Public Relations en Communicatie	21
3.4	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)	23



ONDERWIJS

26

4.1	Ontwikkeling aantal leerlingen	27
4.2	Verdeling onder- bovenbouw	28
4.3	Ouderbetrokkenheid	29
4.4	Opbrengsten	29
4.4.1	Conclusies resultaten eindtoets Sirius	29
4.5	Brede school en leerlabs	33

4.6	Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE)	34
4.7	Schakelklas	35
4.8	Cultuureducatie	35
4.9	Day a Week School	36
4.10	Wetenschap en Techniek	36
4.11	Internationalisering	37
4.12	Tussenschoolse overblijf en voor- en naschoolse opvang	37

05

05	KWALITEITZORG	38
5.1	Directie	39
5.2	Sturing op kwaliteit	39
5.3	Klachten	43

06

06	SAMENWERKINGSVERBAND PASSEND ONDERWIJS	44
6.1	Passend Onderwijs	45
6.1.1	Inzet extra ondersteuningsmiddelen	46
6.1.2	Onderwijsadviseur	48

07

07	PERSONEEL	50
7.1	Algemeen	51
7.1.1	Professionalisering	51
7.1.2	Opleiden in school	51
7.2	Funciemix	52
7.3	Startende leraren	52
7.4	Zij-instromers	53
7.5	Ziekteverzuim en personeelsbeleid	53
7.5.1	Meldingsfrequentie	53
7.5.2	Verzuimvenster 2017	55
7.5.3	Samenwerking met Arbodienst	55
7.6	RI&E	55
7.7	Verdeling personeel	56
7.7.1	Leeftijdsopbouw	56
7.7.2	Gemiddelde gewogen leeftijd	57
7.7.3	In- en doorstroom	57
7.8	Lerarentekort	58
7.9	De Brede Selectie	60
7.10	CAO	60
7.11	Monitor kwaliteit onderwijspersoneel	61
7.12	Medewerkers met specifieke aandachtspunten	62
7.13	(Eigen) wachtgelders	62
7.14	Instroomtoetsing/Participatiefonds	63
7.15	Samenwerking Federatie op gebied personeelsbeleid	63

08

08	HUISVESTING, BEHEER EN ICT	64
8.1	Huisvesting	65
8.1.1	Gebouwen	65

8.1.2	Energie	65
8.1.3	Meerjarenonderhoudsplan (MOP)	65
8.1.4	Meubilair	66
8.1.5	Omgevingsvergunningen	66
8.2	Beheer	66
8.2.1	Beheer brede scholen	66
8.2.2	Onderhoudscontracten	66
8.3	ICT	67
8.3.1	Internet	67
8.4	Europese aanbesteding	67

09

FINANCIËN	68	
9.1	Realisatie 2017 versus begroting 2017	69
9.2	Balans en Investerings 2017	72
9.3	Treasurybeleid	73
9.4	Continuïteitsparagraaf	73
9.5	P&C cyclus	77
9.6	Risicobeheer	79

10

BIJLAGE A T/M C	82	
Bijlage A	Lijst met afkortingen	83
Bijlage B	Bestuursmonitor	84
Bijlage C	Jaarrekening	86





JAARVERSLAG 2017

// STICHTING SIRIUS

// VOORWOORD



// VOORWOORD

'**LEREN IS REIZEN**' '**LEREN IS REIZEN NAAR JE TOEKOMST**'. Dat is ons motto.

De kernwaarden van Sirius zijn: Transparant, Ambitueus en Onderzoekend. In al ons werken maken we deze kernwaarden zichtbaar.

Sirius is een **transparante** organisatie: we laten zien wat we doen door open dagen te houden op onze scholen, minstens een keer per jaar in gesprek te gaan met al onze stakeholders, ons verantwoorden naar de gemeente, de inspectie, de ouders, etc. Op de sociale media die we gebruiken staan mooie momenten, maar ook jaarverslagen met daarin datgene wat misschien minder goed gelukt is. In steeds meer klaslokalen wordt zichtbaar gemaakt wat de leerlingen leren. In de gangen en personeelskamers van veel scholen zien we wat de medewerkers leren. In een enkel ouderlokaal zien we zelfs een 'ouderbord', waar ouders hun doelen op geschreven hebben. We maken het leren zichtbaar voor elkaar en vragen elkaar feedback opdat we elke dag dat kleine beetje beter worden.

Want, we zijn ook **ambitueus** bij Sirius. Als we elke dag een beetje beter willen worden, moeten we, ook als de basis op orde is, een volgende stap willen maken: van basis naar goed... Deze ambities worden bij Sirius steeds beter geformuleerd. Er zijn scholen die, ondanks alles, in staat blijken om een constante kwaliteit te leveren en de ambitie hebben om door te ontwikkelen, een mooi en passend profiel kiezen en daarmee de organisatie verrijken.

Als we willen dat onze leerlingen een **onderzoekende houding** ontwikkelen, zullen we zelf het rolmodel moeten zijn. We onderzoeken hoe we de kansen van kinderen kunnen vergroten, hoe we effectiever kunnen lesgeven, hoe het komt dat resultaten soms achterblijven etc. We doen onderzoek op onze eigen school en op elkaars scholen. We doen samen met de UPVA-onderzoek en kijken hoe we het onderzoek kunnen vertalen naar betere onderwijspraktijken.

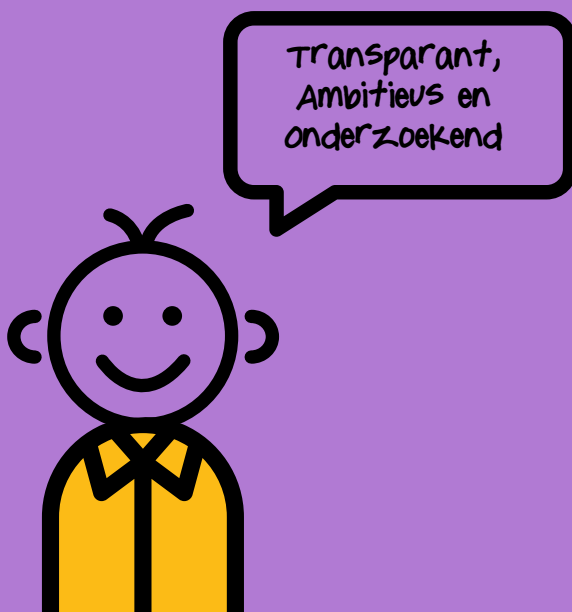
Ondanks al die inzet zijn er ook donkere wolken: het afgelopen jaar werd rond de zomervakantie duidelijk dat Sirius te kampen kreeg met het alsmaar groter wordende lerarentekort. Leraren trekken de stad uit vanwege de huizenmarkt en vinden banen in de regio waar ze wonen. Leraren trekken naar het centrum van de stad, omdat ze denken dat het werk daar minder gecompliceerd is. Op het moment dat we dit verslag schrijven heeft elke Siriuschool ongeveer 1,5 fte vacature. Dit levert een groot risico op voor de kwaliteit van het onderwijs. We hebben maatregelen genomen om als organisatie aantrekkelijk te zijn voor onze medewerkers.

In 2016 heeft het gesprek over gelijke kansen in het onderwijs een 'boost' gekregen toen de inspectie over dit onderwerp rapporteerde. Uiteraard voelden wij ons bij Sirius ook aangesproken en hebben we het thema besproken tijdens onze stakeholdersbijeenkomst in oktober 2017. Wat staat ons te doen in deze? Welk beleid is effectief en voor welke leerlingen? Wat kunnen en moeten wij doen om de kansen van onze leerlingen te vergroten? Moeten we bijvoorbeeld wel meertalig onderwijs aanbieden of juist niet en alle aandacht richten op het leren van de Nederlandse taal? Hoe kunnen we ouders beter betrekken? Er worden keuzes gemaakt door de scholen. Ook hierover leest u in dit jaarverslag.

Het nieuwe inspectiekader biedt ruimte voor onze scholen om, naast citoscores, te kijken naar de vaardigheidsgroei van onze leerlingen. Slagen onze teams erin om het verschil te maken?

Al met al, een mooi verslag van het afgelopen jaar. Wij zijn trots. Ik wens u veel leesplezier.

Mariet Brouwers
Bestuurder Stichting Sirius





01

JAAERVERSLAG 2017 // VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

// INLEIDING // VERSLAG // RAAD VAN TOEZICHT ZAKEN //
SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT

1.1 // INLEIDING

ALS EERSTE SPREKEN wij als Raad van Toezicht (RvT) onze grote waardering uit aan alle medewerkers van de scholen, het bureau en de bestuurder Mariet Brouwers. Dag in dag uit zetten zij zich in voor de kwaliteit van het onderwijs van de Sirius-scholen om de kinderen van Zuidoost optimaal voor te bereiden op hun toekomst. In april 2017 heeft Gijs van Rozendaal als voorzitter van de RvT, na het beëindigen van zijn termijn, afscheid genomen van Sirius. Vanaf 2008 heeft hij met grote deskundigheid en betrokkenheid zijn functie vervuld. Samen met de

bestuurder heeft hij geïnvesteerd in de professionalisering van het toezicht en het aantrekken van nieuwe leden voor de raad. Wij zijn Gijs zeer erkentelijk waarop hij de toezichtfunctie, samen met alle andere betrokkenen, al die jaren heeft vervuld en bedanken hem hier hartelijk voor. In april 2017 is na een zorgvuldige selectieprocedure Els Rienstra benoemd als nieuwe voorzitter van de RvT van Sirius en functioneert de raad binnen een paar jaar in een vernieuwde samenstelling. Voor een overzicht van de leden verwijzen wij naar hoofdstuk 1.4 van dit verslag.

1.2 // VERSLAG

DE RvT HEEFT in 2017 zes keer regulier vergaderd. In december hebben wij op een studiedag diverse strategische onderwerpen besproken en heeft de jaarlijkse zelfevaluatie plaatsgevonden. De auditcommissie heeft in 2017 zes keer vergaderd en de onderwijscommissie drie 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 in achtname van de adviezen van de commissies. Twee keer per jaar overlegt de RvT met de GMR.

Daarnaast zijn RvT-leden betrokken geweest bij de scholenbezoeken, de stakeholdersdag, overleg met de wethouder, de RvT van Orion, de Federatie van Openbaar Onderwijs en het Breed Bestuurlijk Overleg. Om betrokkenheid te tonen en de sfeer in de organisatie mee te maken hebben RvT-leden ook informele bijeenkomsten van Sirius bezocht, zoals de studiedag van het personeel, opening van de nieuwbouw van de Rozemarn en de kerstviering.

Voor de RvT is 'het huis op orde houden' 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 en de directeuren met de beschikbare middelen omgaan. De RvT heeft toegezien op de rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen.

Tijdens de vergaderingen van de RvT zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- **Bedrijfsvoering/financiën:** Er is goedkeuring verleend aan het jaarverslag 2016 en de begroting 2017. Bij de bespreking van het jaarverslag was de accountant aanwezig. Aan de orde waren verder de kwartaalrapportages 2017, het uitvoeringsplan 2016/2017, vernieuwing van de huisstijl en diverse huisvestings- en onderhoudszaken.
- **Personele zaken:** Belangrijk onderwerp in 2017 was het probleem van het lerarentekort, de staking van leerkrachten en de maatregelen vanuit de werkgever zoals bijvoorbeeld het initiatief van de studiereizen. Ook was een analyse van het ziekteverzuim en de kwaliteit van de bezetting van het bureau aan de orde.
- **Onderwijs/kwaliteit:** Analyse opbrengsten/resultaten scholen, situatie scholen, waaronder de 16e Montessorischool, de positie van de kleine Sirius-scholen en de scholenbezoeken.
- **Strategie:** De mogelijke samenwerking met andere partners om zo de positie van Sirius sterker te maken ten behoeve van goed onderwijs.
- **RvT-zaken:** Zie hoofdstuk 1.3

1.3

// RAAD VAN TOEZICHT ZAKEN

MET HET BESLUIT van de benoeming van de nieuwe voorzitter in april 2017 is in twee jaar tijd de RvT geheel vernieuwd. Met veel plezier hebben de leden van de RvT dit jaar hun taak vervuld. Vanwege een andere dynamiek, ontstaan door deze vernieuwingen, is er volop aandacht geweest voor de samenwerking tussen de bestuurder en de raad, waar het vertrouwen in elkaar het afgelopen jaar positief is gegroeid. Aan het begin van 2017 heeft er, nog onder voorzitterschap van Gijs van Rozendaal, een beoordelingsgesprek vanuit de systematiek van 360 graden feedback met de bestuurder plaatsgevonden. Naast de toezichtfunctie, die de RvT naar vermogen kritisch en constructief vervult, hechten zij ook belang aan de

klankbordfunctie. Op verzoek van de bestuurder gaven zij hier, bij verschillende, meestal strategische onderwerpen vorm aan. In hun vergaderingen hebben zij aandacht besteed aan de code goed bestuur en de consequenties daarvan. In december 2017 hebben zij in de zelfevaluatie stilgestaan bij het functioneren van de RvT en de relatie en samenwerking met de bestuurder. Voor de evaluatie van de RvT in 2018 is er de afspraak gemaakt om deze met behulp van externe begeleiding uit te voeren.

Voor de vergoeding van de RvT-leden wordt 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. In de Raad van Toezicht zitten de volgende personen:



GIJS VAN ROZENDAAL

Functie: Voorzitter

(tot 1 april 2017)

Maatschappelijke functie:

- CEO HD Medi
- Voorzitter Het Kinderopvangfonds
- Voorzitter regiegroep Kindcentra 2020
- Lid Expertteam Cultuur en Ondernemen



ELS RIENSTRA

Functie: Voorzitter

(vanaf 1 april 2017)

Maatschappelijke functie:

- Zelfstandig toezichthouder en adviseur
- Voorzitter Raad van Bestuur Parlan Jeugdhulp (tot 1 juli 2017)
- Lid bestuur Jeugdzorg Nederland (tot 1 juli 2017)
- Lid bestuur Het Kinderopvangfonds



GUUSKE LEDOUX

Functie: Lid

Maatschappelijke functie:

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

**KAREN STRENGERS****Functie:** Lid**Maatschappelijke functie:**

- Voorzitter Raad van Bestuur Dak kindercentra
- Lid kopgroep Kinderopvang
- Lid Adviesgroep PACT
- Bestuurslid Stichting Brede Buurtschool
- Lid Kopgroep KC2020
- Lid (Dagelijks) Bestuur
- Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang

**ARTIE RAMSODIT****Functie:** Lid**Maatschappelijke functie:**

- Lid Raad van Toezicht van Open Scholen-gemeenschap Bijlmer, Amsterdam
- Lid van het bestuur van vereniging Cliëntenbelang, Amsterdam
- Lid van het bestuur van de stichting Kennis en Cohesie, Amsterdam
- Lid van het bestuur van de Nederlandse Vrouwenraad
- Lid van de klachtencommissie van de politie-eenheid Noord-Holland
- Raadslid gemeenteraad, Haarlem

**MARIJN NOLEN****Functie:** Lid**Maatschappelijke functie:**

- Jurist, Van Doorne N.V.
- Universitair Docent, Universiteit Utrecht
- Voorzitter Bestuur & Management Nederlandse Vereniging van Onderwijsrecht

De Raad van Toezicht kent een onderwijscommissie en een auditcommissie. In deze commissies wordt dieper op onderwerpen ingegaan. In de onderwijscommissie zitten Guuske Ledoux en Artie Ramsodit. In de auditcommissie Karen Strengers en Martijn Nolen. De werkgeverstaken met betrekking tot de bestuurder worden uitgevoerd door Els Rienstra en Artie Ramsodit. De organisatie volgt zonder wijzigingen de code Goed Bestuur, zoals deze is opgesteld door de PO-Raad.

Alle leden zijn door een benoemingsadviescommissie geselecteerd. In deze commissie nam telkens een vertegenwoordiging van de GMR zitting. Martijn Nolen is in januari 2018 herbenoemd voor een nieuwe periode van vier jaar.

Els Rienstra

Voorzitter Raad van Toezicht

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

ROOSTER VAN AFTREDEN**NAAM****JAAR VAN AFTREDEN EN HERKIESBAAR**

Els Rienstra	2021
Artie Ramsodit	2020
Karen Strengers	2019
Guuske Ledoux	2019
Martijn Nolen	2017



02

JAARVERSLAG 2017

// ALGEMEEN

// MISSIE // VISIE EN KERNWAARDEN // MEERJARENBELEID // STRATEGIE EN
BELEID - STEDELIJK NIVEAU // IDENTITEIT - DIVERSITEIT // BESTURINGSMODEL //
BESTUUR // SCHOLEN // ONDERWIJSBUREAU

janssen · fritsen

2.1

// MISSIE

SIRIUS WERKT 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.

2.2

// VISIE EN KERNWAARDEN

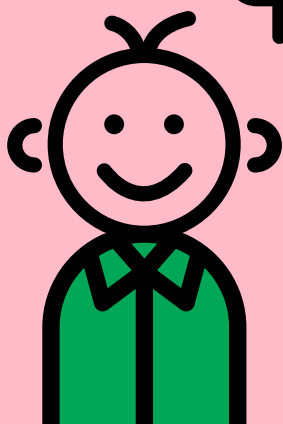
SIRIUS WIL EEN AANTREKKELIJKE aanbieder zijn van openbaar onderwijs in Amsterdam Zuidoost. Openbaar onderwijs is namelijk meer dan het aanleren van taal- en rekenvaardigheden. Onze scholen vervullen ook een maatschappelijke opdracht. De Siriuusscholen maken actief werk van de pluriformiteit die onze 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.

op de scholen van
sirius zijn alle leerlingen
welkom, ongeacht hun
achtergrond of religie



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 door 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.

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).

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, 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. Zij zullen centraal worden aangestuurd vanuit de Federatie. Ook de P&O-ers, controllers en de medewerkers passend onderwijs zoeken elkaar regelmatig op. Tevens is – om samenwerken beter mogelijk te maken – voor de Federatie een verenigingsstructuur opgericht.

Strategische ontwikkelingen zijn een kwestie van vooruit kijken, maar ook een kwestie van dagelijks werken aan kleine of grote verbeteringen.

Kern van ons werk blijft dat wij ons in Zuidoost in een zeer uitdagende omgeving bevinden. 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 meegeven. Dat vereist dat wij op school maximaal sturen op de talenten van de afzonderlijke kinderen. Dat stelt hoge eisen aan de competenties van onze leraren om diversiteit in de ontwikkeling van kinderen te managen. Daarnaast zoeken wij ook naar innovaties zoals de O4NT-school, internationalisering, de Day a Week School (voor de hoog-/meerbegaafden), verlengen van leertijd door de georganiseerde leerlabs en brede school activiteiten, of door deel te nemen in het subsidietraject 'allesinéenscholen'. Onze scholen zijn

ambitieuze! We willen dat ouders wat te kiezen hebben. Het afgelopen jaar heeft een aantal scholen besloten om tot verdere profilering te komen; burgerschap, hoogbegaafdheid, eigenaarschap, thematisch onderwijs, maar ook door het verbeteren en intensiveren van de samenwerking met de instellingen voor de kinderopvang.

Een ander belangrijk onderwerp is de vraag hoe wij om willen gaan met de kleine scholen. Dit blijft een onderdeel dat aandacht behoeft. Het gaat dan om het waarborgen van onderwijskwaliteit en de betaalbaarheid van zo'n kleine locatie. In 2017 kwam een van de scholen ernstig in het nauw door het gebrek aan kwalitatief goede leraren... Op de valreep is dit probleem opgelost door de inzet van (dure) uitzendkrachten. Aan een duurzame oplossing wordt stapsgewijs gewerkt.

Sirius volgt met belangstelling de politieke ontwikkelingen rondom de financiering van voor- en vroegschoolse educatie en de vaststelling van het leerlinggewicht. Dit zijn zaken die van invloed kunnen zijn op de mogelijkheden om goed onderwijs te kunnen blijven geven. De gemeente Amsterdam is de scholen tegemoetgekomen: zij heeft de gewichtenregeling aangepast. Hierdoor heeft een zestal scholen een financiële impuls gekregen (Stadsscholen 020). Tevens is er op bestuurlijk niveau in overleg met de gemeente gesproken over een nieuwe VLOA-financiering, waarbij er structureel meer middelen beschikbaar gesteld worden aan de scholen met veel zogenaamde gewichtenleerlingen. Daar waar mogelijk spant Sirius zich in om ervoor te zorgen dat deze gelden bij de juiste doelgroep terecht komen. Sirius neemt deel aan werkgroepen die hier invloed op kunnen uitoefenen en laat haar stem horen, o.a. in het breed bestuurlijk overleg.

2.5 // DENTITEIT - 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. Op een aantal scholen zijn oudere leerlingen 'tutor' van de jongere leerlingen. Het werken in combinatiegroepen zorgt ervoor dat leerlingen zich verantwoordelijk voelen voor elkaar. De meeste scholen hebben een actieve leerlingenraad. Een aantal scholen onderhoudt nauwe contacten met verzorgingshuizen in de wijk (waarbij de bewoners van deze tehuizen 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 'discussiëren kun je leren'. 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.

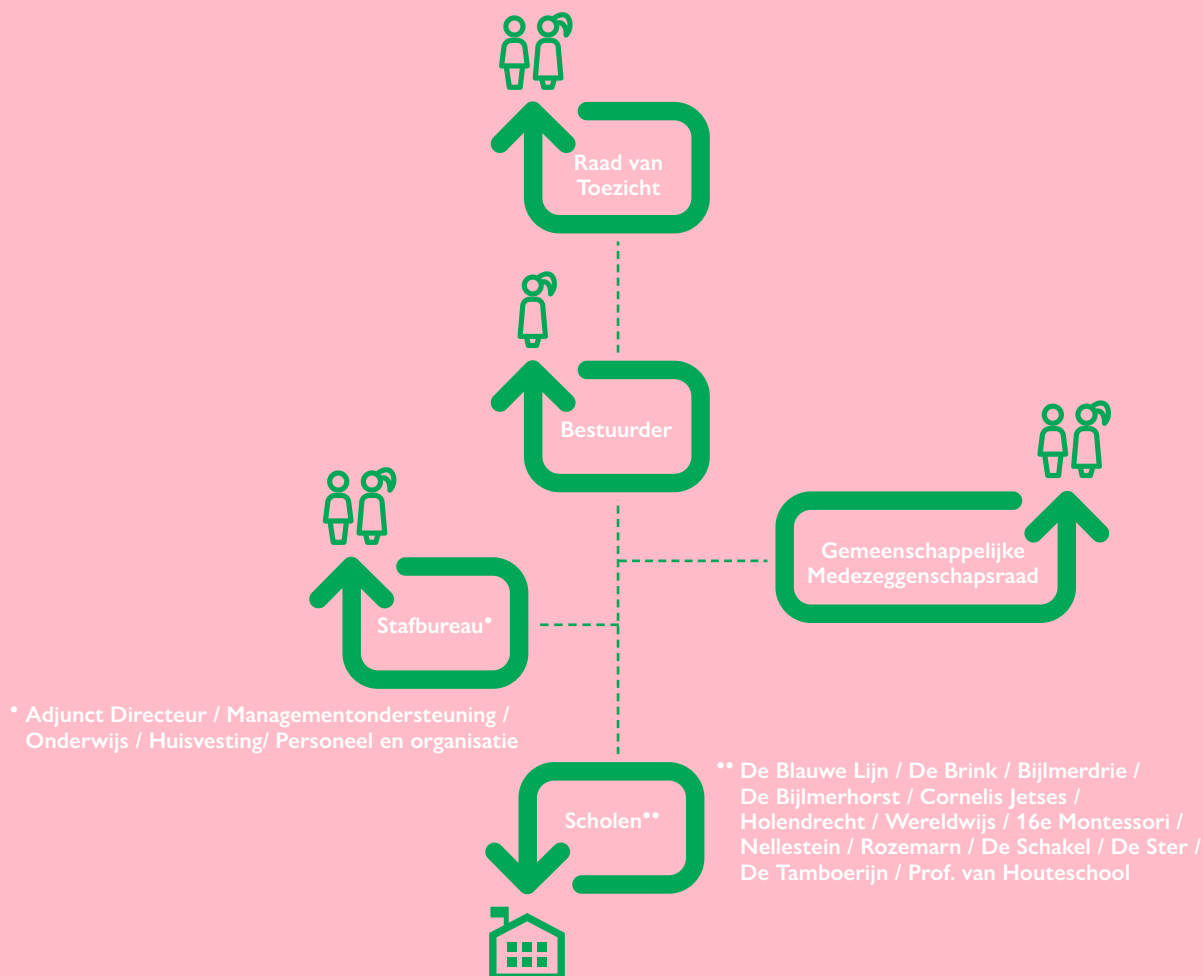
Door de activiteiten van de Brede School in de wijk te organiseren, ontmoeten de leerlingen van de verschillende scholen elkaar en werken ze met elkaar samen.

2.6 // BESTURINGSMODEL

STICHTING SIRIUS VERZORGT het Openbaar Onderwijs in het stadsdeel Amsterdam Zuidoost. De Stichting is gehuisvest op de Schonerwoerdstraat 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

MARIET BROUWERS VORMT het bestuur van Sirius. Ondersteuning wordt geboden door de adjunct-directeur Hubert de Waard. Het betreft een totale formatie van 1,9 fte.

2.8 // SCHOLEN

ONDER HET BESTUUR Sirius ressorteren de volgende scholen:

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	L. Roos
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 (a.i.)
20VI	Nellestein	Leksmondplein 31	1108 EL	Amsterdam	J. Horstink
20XR	Rozemarn	Huntum 16	1102 JA	Amsterdam	L. van Vliet
20XS	De Schakel	Alex. Dumaslaan	1102 WD	Amsterdam	R. Schuijt
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.)

2.9 // ONDERWIJSBUREAU

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

Het bureau kent de volgende functies:

- **Administratie/secretariaat:**
officemanager, medewerker administratieve ondersteuning en bestuurssecretaresse/secretaris RvT;
- **P&O:**
senior beleidsmedewerker, HRM-medewerker en medewerker personeelszaken;

- **Huisvesting:**
stafmedewerker huisvesting en ICT;
 - **Control/financiën:**
controller
 - **Directie:**
adjunct-directeur/bedrijfsvoering
- Totale formatie 6.4 fte.

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

03

JAAERVERSLAG 2017

// GOVERNANCE

// ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN GOVERNANCE //

HORIZONTALA VERANTWOORDING // PUBLIC RELATIONS EN COMMUNICATIE //

GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAAPSRaad (GMR)

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 m.b.t. 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 stakeholdersdag op woensdag 4 oktober in De Rozemarn. We gaven een presentatie van het jaarverslag. Vervolgens hebben we het met elkaar gehad over kansengelijkheid. Middels verzamelde

data van de afdeling statistiek van de gemeente Amsterdam discussieerden we in groepen over dit onderwerp. Jaarlijks publiceert Sirius het volledige jaarverslag op de website en is een verkorte publieksversie digitaal beschikbaar voor medewerkers, ouders en andere belanghebbenden via de website van Sirius en de schoolwebsites.

3.3 PUBLIC RELATIONS EN COMMUNICATIE)

IN 2017 HEBBEN we vastgesteld wat de communicatie-thema's zijn waarmee we ons in woord en daad willen onderscheiden:

- Openbaar onderwijs;
- Het verschil maken voor ieder kind;
- Geborgenheid en sfeer.

Daarnaast stelden we onze communicatiedoelen vast:

We willen:

- Zichtbaar zijn;
- Onze ambities delen met de buitenwereld;
- Vertellen over onze resultaten, verslag doen van onderzoek;
- Transparant zijn over nieuws, zelfs als dat niet positief is (geef dan wel aan hoe je het oplost);
- Kennis, houding en gedrag van (toekomstige) ouders en leerlingen positief beïnvloeden;
- Een consistent beeld creëren dat past bij de kernwaarden en meebouwt aan het vertrouwen in onze organisatie;
- Communiceren omdat het goed is in contact te zijn met anderen.

We willen veel nadrukkelijker elke school koppelen aan de stichting. Daarom hebben we een familie van logo's ontwikkeld, een gezamenlijke huisstijl ingevoerd en werken we met een aantal gemeenschappelijke thema's. Sirius zetten we in als keurmerk, met het 'S'-mark en bij veel scholen de onderregel 'Siriuschool' in het logo.

De website van Sirius is actueel. 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. In 2018 zal de vormgeving van de website worden aangepast. Zo wordt de homepage wat dynamischer, krijgen nieuwsberichten een wat prominenter plaats en komt er een eigen pagina voor vacatures.



3.4

// GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR)

DE SIRIUSSCHOLEN HEBBEN alle een Medezeggenschapsraad (MR) en op bestuursniveau functioneert een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De GMR bestaat uit veertien stemgerechtigde leden: zeven ouders en zeven personeelsleden.

De voorzitter is afkomstig uit de oudergeleding. De GMR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris (personeelslid, voor 0,2 hiervoor aangesteld). 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 onderwijsbureau 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 onderwijsbureau mee werkt. De stukken worden aangeleverd met een korte toelichting op het onderwerp alsmede het gevraagde besluit.

In 2017 is de GMR in totaal zes keer in een reguliere vergadering bijeen geweest en twee keer met de Raad van Toezicht. In 2016 was het aanwezigheidspercentage 55%. Dit lage percentage werd veroorzaakt door verlof, langdurige ziekte en doordat directies aangaven dat het moeilijk is om iemand te vinden die de school wil vertegenwoordigen. De secretaris is bij schoolteams, directies en medezeggenschapsraden langs geweest om weer tot een volledige en actieve GMR te komen. Dit is, op één school na, gelukt. Vanaf de zomer 2017 worden 13 van de 14 scholen

SAMENSTELLING GMR

SCHOOL	GMR-VERTEGENWOORDIGER	GELEDING
Blauwe Lijn	Melanie van Rouendal	Personeel
De Brink	Lotte Leijdekkers	Personeel
Bijlmerdrie	Hanna Gooding	Personeel
Bijlmerhorst	Richard Darsan	Ouder
Cornelis Jetses	Sander de Folter	Personeel
Holendrecht	Herman Oosterbaan*	Ouder
	Rita Nawmie	Personeel
	Claire Bongsodipo	Personeel
16e Montessori		
Nellestein	Floor van Gulik	Ouder
Rozemarn	Marie Gobardhan	Personeel
	Deborah Limon*	Personeel
Schakel	Kirsten van Werven	Personeel
Ster	Daniël Mulder	Personeel
Tamboerijn	Sancia Adjiembaks*	Ouder
	Magalie Mollie	Ouder
Van Houteschool	Arletta Hoogstad	Personeel
Wereldwijs	Lisa Peperkamp	Personeel
	Mirelda Helslijnen*	Ouder
Voorzitter	Safreena Kuijvenhoven	
Ambtelijk secretaris	Ingrid Tas	

* Leden met stemrecht namens de desbetreffende school.



vertegenwoordigd door een actief lid. Hierdoor is het gemiddelde percentage gestegen en komt de GMR op een aanwezigheidspercentage van 72% uit.

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 ARBO-coördinator). Ook zijn in 2017 twee keer de leden van de Raad van Toezicht uitgenodigd. Besluitvorming vindt altijd in besloten GMR-kring plaats.

Onderstaande onderwerpen zijn in 2017 besproken en indien verplicht (WMS) is er een besluit genomen/advies uitgebracht:

- Lerarentekort;
- Duurzame inzetbaarheid;
- Functiemix;
- Jaarverslag Sirius 2016;
- Meerjarenbegroting en daarvan afgeleide begroting 2018;
- Meerjaren Bestuursformatieplan;
- Federatie;
- Samenwerkingsovereenkomst Day a Weekschool;
- Uitvoeringsplan 2017-2018;
- Vakantieregeling 2017-2018;
- Studiereizen;
- Werkkostenregeling;
- ARBO-beleidsplan;
- Verzuim in eigen regie;
- Communicatie directie - personeel;
- Huisvesting.

Activiteiten in 2017:

- De secretaris van de GMR en vier GMR-leden waren aanwezig op de stakeholdersdag van Sirius.
- Twee leden van de GMR hebben zitting genomen in de benoemingsadvies-commissie voor de voorzitter van de Raad van Toezicht.
- Eén lid van de GMR heeft zitting genomen in de benoemingsadviescommissie voor bedrijfsarts.
- Eén lid van de GMR heeft zitting genomen in de

benoemingsadviescommissie voor verzuimcoördinator.

- Eén lid van de GMR heeft zitting genomen in de benoemingsadviescommissie voor tijdelijk verzuimcoördinator.
- De GMR is in gesprek gegaan met de Raad van Toezicht.
- De ambtelijk secretaris heeft vier medezeggenschapsraden op de scholen bezocht en onderhoudt contact met alle medezeggenschapsraden.
- De secretaris heeft twee discussieavonden met het thema onderwijs bezocht, bijvoorbeeld in De Balie.
- 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. De secretaris bezoekt de medezeggenschapsraden, ze kunnen contact met haar opnemen en de secretaris maakt voor het bespreken van de formatie, de begroting en andere thema's, zoals de cao, een gespreksleidraad. Ook heeft de GMR een 'cloud' waarin alle stukken van de GMR, reglementen die van pas kunnen komen voor de MR en artikelen op onderwerp gesorteerd. Per onderwerp kunnen medezeggenschapsraden zich inlezen in het thema.

Gedurende het verslagjaar heeft de GMR als volwaardige gesprekspartner van het bestuur gefunctioneerd.

A young boy with short dark hair is looking intently at a tablet computer he is holding. He is wearing a grey sweater. The background is a plain, light-colored wall.

04

JAARVERSLAG 2017

// ONDERWIJS

// ONTWIKKELING AANTAL LEERLINGEN // VERDELING ONDER- BOVENBOUW //
OUDERBETROKKENHEID // OPBRENGSTEN // BREDE SCHOOL EN LEERLABS //
VOOR- EN VROEGSCHOOLSE EDUCATIE (VVE // SCHAKELKLAS //
CULTUUREDUCATIE // DAY A WEEK SCHOOL // WETENSCHAP EN TECHNIEK //
INTERNATIONALISERING // TUSSENSCHOOLSE OVERBLIJF EN VOOR- EN
NASCHOOLSE OPVANG

// ONTWIKKELING AANTAL LEERLINGEN

LEERLINGAANTALLEN 2017

PEILDATUM	01-10-2016	01-10-2017	VERSCHIL	PERCENTAGE LEERLINGGEWICHT
De Blauwe Lijn	221	227	6	41%
De Brink	254	249	-5	19%
Bijlmerdrie	84	80	-4	38%
De Bijlmerhorst	192	173	-19	40%
Wereldwijs	327	330	3	11%
Cornelis Jetses	96	105	9	4%
Holendrecht	139	162	23	56%
De Ster	112	127	15	32%
16e Montessori	190	125	-65	6%
Nellestein	377	347	-30	15%
De Rozemarn	295	272	-23	22%
De Schakel	343	309	-34	24%
De Tamboerijn	468	445	-23	16%
Prof. Van Houte	63	61	-2	
Sirius	3.161	3.012	-149	

IN 2017 DAALDE het leerlingaantal aanzienlijk. In heel Zuidoost is het leerlingaantal met 20 gedaald. Bij ons schoolbestuur is de daling veel forser. Verdeeld over de verschillende gebieden in Zuidoost staan de Sirius scholen er als volgt voor:

Bijlmercentrum: De Rozemarn en De Schakel verliezen bij elkaar 57 leerlingen. De totale terugloop in dit gebied is 58. Twee van de drie niet-Sirius scholen in dit gebied groeien licht.

Bijlmer Oost: Blauwe Lijn, Bijlmerdrie, Wereldwijs en Bijlmerhorst staan in dit gebied. Hier komen in totaal 80 leerlingen bij. Er zijn hier ook nieuwe huizen gebouwd. Onze scholen profiteren niet of nauwelijks van deze uitbreiding.

Gaasperdam en Driemond: De Brink, Holendrecht, De Ster, 16e Montessori, Nellestein, Tamboerijn en Cornelis Jetses bevinden zich in dit gebied. Hier loopt het totaal leerlingaantal met 63 leerlingen terug. De teruggang bij Nellestein komt door de verplaatsing van

KOPJE??

GEBIED	BESTUUR	2016	2017	
Bijlmer Centrum	Sirius	636	581	-55
	Bijzonderwijs	525	528	+3
	Overig	310	328	+18
Bijlmer Oost	Sirius	824	810	-14
	Bijzonderwijs	1056	1123	+67
	Overig	635	660	+25
Gaasperdam en Driemond	Sirius	1637	1560	-77
	Bijzonderwijs	507	401	106
	Overig	1050	1090	+40

teruggang bij de 16e Montessori komt na veel wisselingen in het team, die met aantrekken van tijdelijk personeel wordt opgevangen.

Nog meer dan voorheen zullen onze scholen zich moeten profileren naar de ouders van jonge kinderen: duidelijker naar buiten brengen waarin de school zich onderscheidt van andere scholen, met welke partners er wordt samengewerkt en hoe er gewerkt wordt aan ouderbetrokkenheid. Basisschool De Ster zal in schooljaar 2018/2019 een integraal kindcentrum worden, samen met Swazoom. We gaan ervan uit dat deze vorm een aanzuigende werking kan hebben op een nieuwe doelgroep.

Sirius heeft op dit moment een aantal scholen met een leerlingenaantal dat onder het Amsterdams gemiddelde ligt. Zij kunnen blijven bestaan door het schoolgemiddelde van de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam. De opheffingsnorm bedraagt 193 leerlingen. Voor onze sbo-school (Prof Van Houte) geldt deze norm niet. Voor de scholen Holendrecht, Bijlmerdrie, Cornelis Jetses en De Ster is wederom op grond van het Amsterdams gemiddelde instandhouding aangevraagd bij het ministerie.

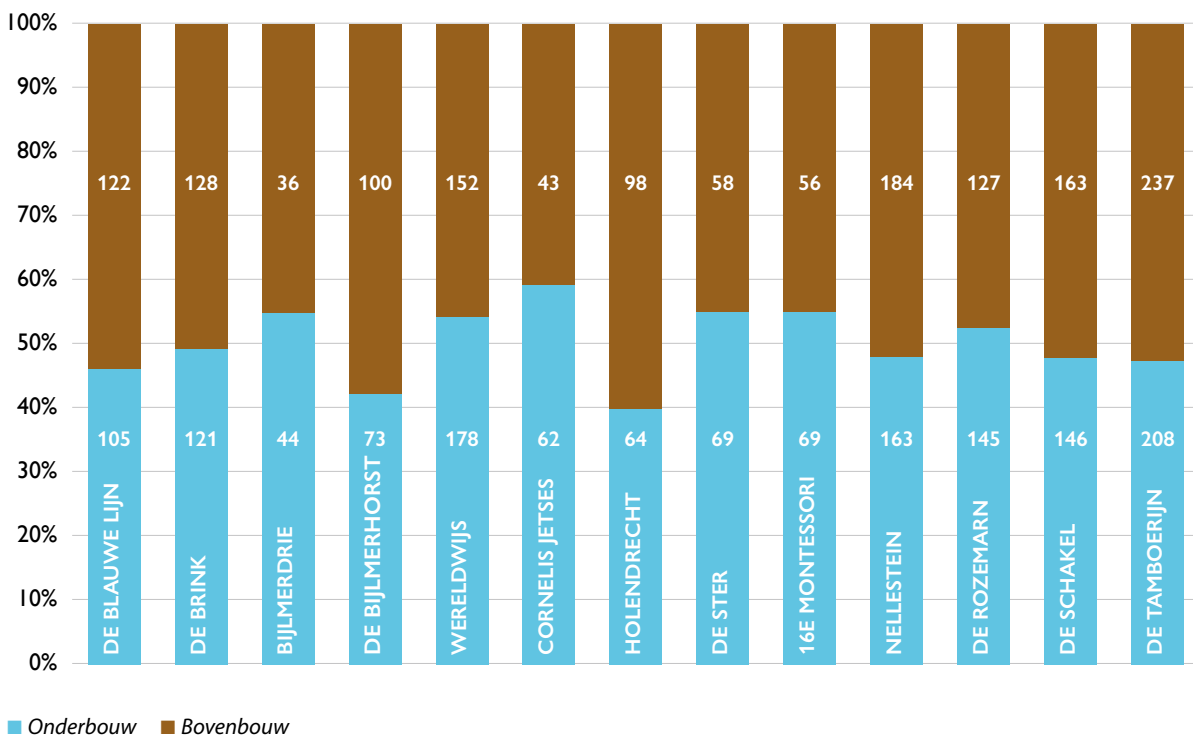
4.2 // VERDELING ONDER- BOVENBOUW

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.

In die zin zien we dat de scholen Bijlmerdrie, Wereldwijs, Cornelis Jetses, De Ster, de 16e Montessori en De Rozemarn een opbouw hebben die groei suggereert en extra inkomsten genereert. In de praktijk zien we die groei niet een op een terug.

VERDELING ONDERBOUW-BOVENBOUW



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 - van voorschool tot en met voortgezet onderwijs - nodig: als partners in de opvoeding, als klankbord, in de medezeggenschap op school, als vrijwilliger of 'gewoon' als gesprekspartner.

Op onze scholen vonden in 2017 de volgende activiteiten plaats voor en met ouders:

- De Verteltassen worden samen met de ouders gemaakt (jaarlijks een aantal scholen);
- 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, op sommige scholen die de methode 'LeerKracht' doen zijn er ook bordsessies met ouders;
- Alle scholen hebben betrokken ouders in de MR, er zijn betrokken 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);
- Op een aantal scholen worden taalcursussen georganiseerd voor ouders;
- Ouders zijn betrokken bij de werving en selectie van nieuwe directeuren;
- Tijdens de schoolbezoeken van het bestuur (en leden van de RvT) wordt gesproken met ouders;
- Op de zogenaamde Stadsscholen020 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.

Sirius heeft een onderzoeksgroep 'ouderbetrokkenheid'. In deze groep onderzoeken medewerkers van onze scholen, samen met studenten en docenten van de UPVA, welke activiteiten rondom ouderbetrokkenheid het meest effectief zijn.

4.4 // OPBRENGSTEN

VOOR HET SCHOOLJAAR 2016-2017 is er door de werkgroep kwaliteitszorg een voorstel gedaan hoe we de tussenopbrengsten en eindopbrengsten willen monitoren. De inspectienormen voor de tussenopbrengsten zijn vervallen bij het nieuwe onderzoekskader 2017 en het bestuur moet en wil zelf ambities formuleren op basis van de populatie. Voor de tussenopbrengsten is het uitgangspunt dat we kijken naar vaardigheidsgroei op het gebied van technisch lezen (DMT, rekenen en begrijpend lezen). Er wordt gekeken naar de landelijke gemiddelde vaardigheidsgroei per toets en leerjaar. Daar vergelijken we ons mee, waardoor we door deze nulmeting ambities kunnen stellen. De knelpunten zijn dit jaar geïnventariseerd en vanaf schooljaar 2017-2018 worden de tussenopbrengsten M-M berekend aan de hand van een vast format met bijbehorende handleiding voor alle interne begeleiders en directies.

4.4.1// CONCLUSIES RESULTATEN EINDTOETS SIRIUS

Door de werkgroep kwaliteitszorg is in dit jaar voor het eerst getracht te komen tot een eenduidige en nadere analyse van de eindopbrengsten. Er is vooral gekeken naar de percentages leerlingen die het fundamenteel niveau of het streefniveau behalen. Er is een vergelijking gemaakt met de landelijk bekende gegevens. Sinds twee jaar wordt er op landelijk niveau een analyse van de eindtoets gemaakt, waarbij gekeken wordt naar de uitstroombniveaus en rekening gehouden wordt met de weging.

De weging, afgeleid van het opleidingsniveau van ouders, is geen goede maatstaf, omdat het geen recht doet aan de zwaarte van onze populatie. Het is echter op dit moment het enige beschikbare instrument. Onderstaande tabel van de gemeente Amsterdam laat zien dat de percentages

doelgroepleerlingen veel hoger liggen dan op basis van de weging het geval lijkt te zijn. Er is hierbij gekeken naar opleidingsniveau van ouders en de taalrijkheid van een gezin. Voor de leerling van wie geen VVE indicatie bekend is wordt gekeken naar het opleidingsniveau van ouders en het inkomen van het totale huishouden.

AMSTERDAMSE BEREKENING			LANDELIJKE BEREKENING		
BRIN	NAAM	DOELGROEP %	NAAM	AANTAL GEWICHTENLLN 0.3	AANTAL GEWICHTENLLN 1.2
20TP00	Ster	47	Ster	14	21
20SC00	Holendrecht	63	Holendrecht	40	53
18XC00	Bijlmerdrie	71	Bijlmerdrie	45	37
18TV00	Blauwe Lijn	71	Blauwe Lijn	39	47
18ZL00	Wereldwijs	43	Wereldwijs	14	21
18VV00	Brink	53	Brink	24	28
20XS00	Schakel	59	Schakel	36	40
18YT00	Bijlmerhorst	57	Bijlmerhorst	28	35
20VI00	Nellestein	39	Nellestein	24	27
20XZ00	Tamboerijn	41	Tamboerijn	33	39
19BH00	Cornelis Jetses	10	Cornelis Jetses	3	1
20VE00	16e Mont. Gaasperdam	36	16e Montessori	6	0
20XR00	Rozemarn	75	Rozemarn	21	38
21DE00	Prof. Houte (SBO)	53			

De verschillen tussen de scholen zijn groot. Bij drie scholen is de groep te klein om uit te kunnen gaan van een gemiddeld resultaat.

Na herberekening zijn de scores van vijf scholen onvoldoende, van vier voldoende en van één goed ten opzichte van het landelijk gemiddelde.

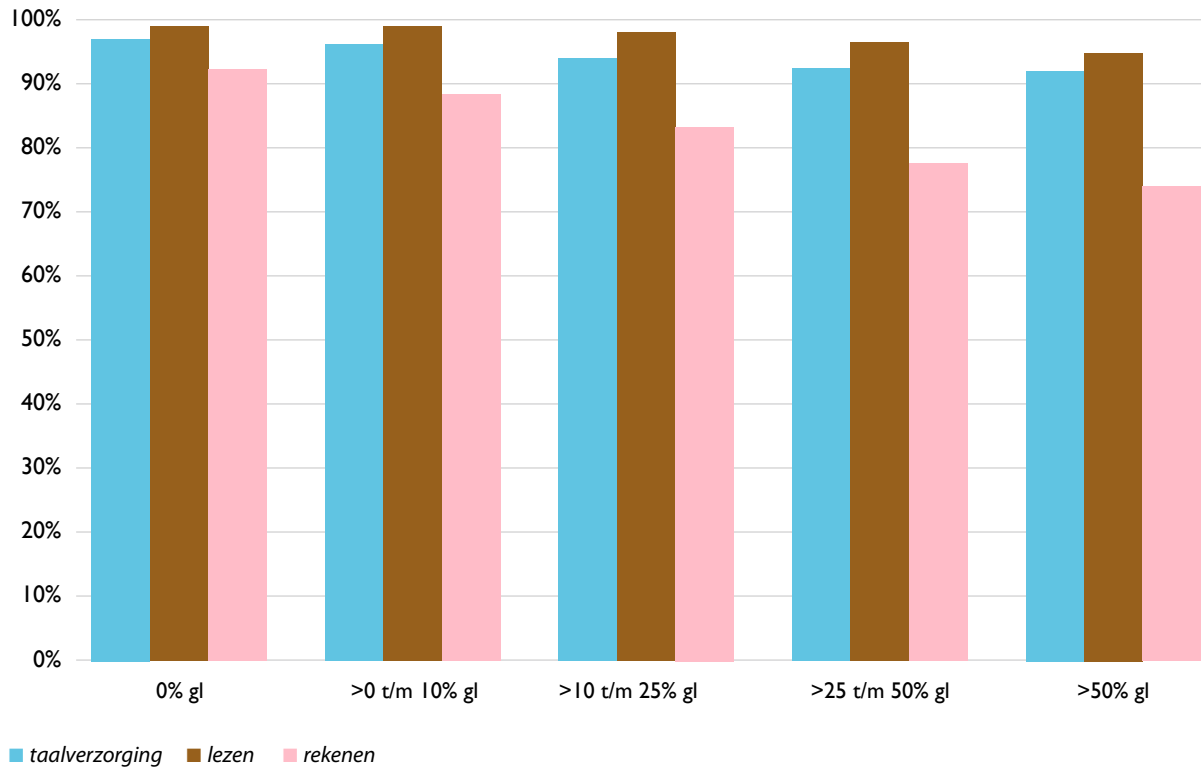
De meeste scholen hebben een positief resultaat als het gaat om het behalen van het fundamenteel niveau FI. Er zijn grote verschillen tussen de percentages leerlingen die uitstromen op F2/S1 niveau, zeker bij rekenen.

Er zijn verschillen in berekening van de doelgroep



GEMIDDELD PERCENTAGE LEERLINGEN DAT HET REFERENTIENIVEAU 1F BEHAALT

Naar percentage gewichtenleerlingen (gl) op school



Om de scholen onderling beter te kunnen vergelijken zijn zij gegroepeerd per leerlinggewicht:

GROEP 0%

OPBRENGSTEN NA CORRECTIE

NL

Lezen	IF	99,7%
Taalverzorging:	IF	97,6%
Rekenen	IF	92,5%

GROEP >0-10%

OPBRENGSTEN NA CORRECTIE

NL

16e

CJ

Lezen	IF	99,3%	91%	100%
Taalverzorging:	IF	96,5%	72%	100%
Rekenen	IF	88,8%	64%	100%

GROEP >10-25%

OPBRENGSTEN NA CORRECTIE		NL	R	B	T	WW
Lezen	IF	98,6%	95%	100%	92%	100%
Taalverzorging:	IF	94,7%	95%	100%	84%	100%
Rekenen	IF	84,1%	90%	92%	84%	89%

GROEP >25-50%

OPBRENGSTEN NA CORRECTIE		NL	STER	B3	BL	BH	N	S
Lezen	IF	96,6%	100%	83%	80%	95%	100%	92%
Taalverzorging:	IF	92,8%	100%	100%	90%	79%	90%	72%
Rekenen	IF	77,9%	86%	84%	85%	84%	94%	76%

GROEP >50%

OPBRENGSTEN NA CORRECTIE		NL	HO
Lezen	IF	95%	76%
Taalverzorging:	IF	92,4%	81%
Rekenen	IF	74,2%	58%

UITSTROOM OP TENMINSTE F1

Er zijn grote verschillen tussen de scholen in de percentages leerlingen die niet meegenomen worden in de herberekening. Hier is geen rechtstreeks verband met leerlinggewicht percentage, noch met percentages leerlingen die F1 niet halen.

Na herberekening verschillen de percentages leerlingen die F1 niet halen op taal en lezen van 0% tot 20%. Op rekenen loopt dit verschil op tot 15% met de Holendrecht op 40%. Dit is echter ook de school met het hoogste leerlinggewicht.

UITSTROOM OP F2/S1

Er zijn geen landelijke vergelijkingsnormen voor het percentage leerlingen dat uitstroomt op S1/F2 niveau, het hoogste beheersingsniveau.

Op lezen behalen de meeste scholen met tenminste 30% F2 niveau.

Wereldwijs en de Cornelis Jetses zijn met een percentage van 80% en 90% een uitschieter. De Rozemarn behaalt met meer dan 50% van de leerlingen F2.

De Ster behaalt de 30% niet.

De verschillen tussen Wereldwijs, de Cornelis Jetses en de

andere scholen zijn fors. Beide scholen hebben weliswaar een heel laag leerlinggewicht, maar dit lijkt niet de enige verklaring voor de verschillen te zijn. Daarvoor verschillen de percentages van de andere scholen te veel, los van hun leerlinggewicht

Op taalverzorging behalen de scholen F2 met een percentage tussen de 40-50% van de leerlingen. Dit geldt niet voor de Holendrecht. De Cornelis Jetses steekt hier ver bovenuit.

Op rekenen zijn de verschillen groter. De verschillen op rekenen in uitstroomniveaus worden in sterke mate beïnvloed door het wegingspercentage. Dit is bij de Sิริusscholen niet 1 op 1 terug te zien. De Ster, De Holendrecht en De Brink scoren dit jaar met percentages van 0-10% leerlingen op F2/S1 substantieel lager dan andere Sิริusscholen. Zeker De Brink dient een veel hoger percentage te kunnen bereiken. Bij de andere scholen lopen de percentages op van 17-42%. Scholen met een hoge uitstroom op F2/S1 zijn de Tamboerijn, Wereldwijs, Nellestein en Blauwe Lijn. De Cornelis Jetses steekt hier met 70% ver bovenuit. Het is de vraag in hoeverre

de resultaten van deze school te vergelijken zijn met de andere Siriuscholen door de andere samenstelling van de populatie.

We overwegen om vervolgonderzoek te doen naar het omgaan met de herberekening en de leerresultaten van deze groep leerlingen in het kader van passend onderwijs. Op bestuursniveau zetten we mogelijk komend jaar een

zelfevaluatie uit om te onderzoeken wat de kenmerken van scholen zijn die op een bepaald onderdeel meerdere achtereenvolgende jaren een significant hoger percentage leerlingen hebben die uitstromen op S1/F2.

Een van de Siriuscholen neemt deel aan een onderzoek van de gemeente Amsterdam en het Kohnstamm Instituut naar de succesindicatoren voor de goede leerprestaties van de school met een hoog Amsterdams leerlinggewicht.

4.5 // BREDE SCHOOL EN LEERLABS

IN 2017 NAMEN alle scholen van Sirius deel aan de **Brede School**. De Brede School wordt uitgevoerd in het kader van het stadsdeelbeleid zoals vastgelegd in het beleidsplan Brede School 2010-2014. Stadsdeel Zuidoost financiert de uitvoering van de Brede School (ongeveer 1 miljoen euro op jaarbasis). De coördinatie van de uitvoering is belegd bij het Projectenbureau.

De scholen stellen in overleg met de projectcoördinatie een programma samen van naschoolse activiteiten en

verlengde schooldagactiviteiten, dat aansluit bij het door hen gekozen ambitie-model. Zo'n ambitie-model 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 of door een school in de buurt. Het is onderdeel van het naschoolse

activiteitenaanbod van de Brede School Zuidoost. De lessen worden dan ook gegeven binnen de structuur van de Brede School, in drie blokken van tien weken.

BREDE SCHOOL 2017

SCHOLEN	GEM. LLN AANTAL*		AMBITIE PER BLOK*	BEREIK PER BLOK	(INCLUSIEF)	GEMIDDELD % AANWEZIG PER BLOK
Blauwe Lijn	224	basis	112	126	leerlab	71
De Brink	257	plus	215	345	vsd+leerlab**	94
Bijlmerhorst	192	basis	96	90		80
Bijlmerdrie	85	plus>top	71	82	vsd+leerlab	79
Wereldwijs	327	plus>top	273	291	vsd+leerlab	86
Corn Jetses	96	basis	48	44		87
Holendrecht	144	basis	72	121	bsa*+leerlab	86
16e Montessori	189	basis	95	90		85
Nellestein	376	basis	188	180	leerlab	91
Rozemarn	294	basis	147	169		90
De Schakel	344	plus	258	222	leerlab	89
Tamboerijn	471	basis	236	216		91
De Ster	113	basis	57	698	leerlab	77
Van Houte	63	basis	32	44		83
Totaal	3175		1898	2089		85

* Holendrecht heeft extra buitenschoolse activiteiten georganiseerd

** gr 3 t/m 8 doen naast naschoolse act 40 weken 2 x 0,5 uur aan verlengde schooldag ihkv Brink Actief

4.6

// VOOR- EN VROEGSCHOOLESE EDUCATIE (VVE)

ALLE SCHOLEN VAN Sirius participeren in de Voor- en Voegschoolse Educatie (VVE). Alle scholen beschikten in het schooljaar 2016-2017 over een extra budget om een VVE-coördinator te faciliteren. De werkzaamheden van de coördinatoren zijn gericht op het realiseren van de doelstellingen uit het Beleidsplan peutergroep/VVE 2016-2018 (Ontwikkelkansen voor alle Amsterdamse peuters), dat vastgesteld is door de gemeente Amsterdam. Het betreft de kwaliteit van het aanbod, het verhogen van deelname aan de voorschool, de ouderbetrokkenheid, versterken samenwerking voorschool/basisschool. Er vinden netwerkbijeenkomsten plaats voor deze coördinatoren op het niveau van de gemeente Amsterdam en het niveau van Sirius.

Alle VVE-locaties werken met een jaarwerkplan dat jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld. In het jaarwerkplan staan afspraken over doelen en leerlijnen, doorgaande lijn en ouderbetrokkenheid. De VVE-coördinatoren participeren in verschillende netwerken om de kwaliteit van de voor- en voegschool te verbeteren. Zo is er een gemeentelijk netwerk en een netwerk voor de Siriuscoördinatoren. 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 en hebben alle Amsterdamse ouders recht op een aantal dagdelen gratis opvang. Alle scholen van Sirius hebben een inpanidige opvang voor de voorschool. In 2017 was deze opvang gratis (subsidie van de gemeente Amsterdam). Om dit te behouden zullen de ouders met

ingang van 2018 de kosten van de opvang terug moeten vragen bij de belastingdienst. Op dit moment kunnen we de consequenties van deze ontwikkeling voor de deelname van de peuters aan de voorschool nog niet overzien. Er wordt gevreesd voor een afname van de vraag. Dit is een groot risico. Uiteraard zijn we in nauw overleg met de belangrijkste partner van Sirius, stichting Swazoom.

4.7 // SCHAKELKLAS

SCHAKELKLASSEN ZIJN BEDOELD voor kinderen met een grote achterstand in de Nederlandse taal. De schakelklas is onderdeel van een schoolbrede taalvisie en expliciet onderdeel van het taalbeleidsplan van de school. In het schooljaar 2016-2017 hebben we een subsidie van € 500.000 gekregen voor schakelklassen voor elf klassen

(zeven voltijd en vier deeltijd). In het schooljaar 2017-2018 is er een subsidie verleend van € 460.000 (ten behoeve van acht voltijd en zeven deeltijdklassen). Voor het schooljaar 2018-2019 wordt deze subsidie verbreed en zijn ook andere interventies mogelijk dan een schakelklas.

4.8 // 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 twee scholen met een specifiek kunst- en cultuurprofiel: De Rozemarn en Wereldwijs. 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. De helft van de scholen werkt met een vakleerkracht beeldende vorming. Helaas was het ziekteverzuim bij deze vakleerkrachten hoog het afgelopen jaar. In het huidige schooljaar zijn nieuwe vakleerkrachten aangesteld. Hiermee willen we tegemoetkomen aan de kwaliteitseisen en ook

aan de borging van kunst- en cultuureducatie nu het lerarentekort ernstige vormen aan begint te nemen. Er is ook een aantal scholen dat cultuureducatie als integraal onderdeel van wereldoriëntatie aanbiedt. Alle scholen maken optimaal gebruik van de eigen middelen (prestatiebox), de vouchers en de VLOA – middelen die beschikbaar gesteld worden door de gemeente Amsterdam. Deze waren voor schooljaar 2016-2017 € 38.748,- en voor 2017-2018 € 37.944. In 2016 is door twee directeuren en stichting Mocca een subsidie aangevraagd (Fonds voor cultuurparticipatie), waarmee een zestal scholen zich verder verdiepen door middel van het werken aan leerlingportfolio's. Leraren leren hierbij vaardigheden om leerlingen te leren reflecteren op hun werk en om hun prestaties in dit vakgebied te beoordelen. Vanuit de subsidie is het mogelijk geweest om hiervoor een projectleider aan te stellen. Door ziekte van de projectleider heeft dit project vertraging opgelopen. Inmiddels is het weer opgepakt en wordt de scholing gegeven. Hiermee is een bedrag gemoeid van € 88.747,- voor een periode van twee jaar. Eén school heeft bij het Fonds voor Cultuurparticipatie nog een subsidie aangevraagd en ontvangen voor het implementeren van de doorlopende leerlijn muziek. Dit betreft een bedrag van € 20.000 voor twee jaar. Beide projecten stoppen in 2019.

4.9 // DAY A WEEK SCHOOL

OM OOK DE meer begaafde leerlingen passend onderwijs te bieden, participeren we in het samenwerkingsproject de '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 Sirius scholen 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 Sirius scholen (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. De deelnemende leerlingen kwamen uit de volgende scholen:



SCHOLEN DEELNEMENDE LEERLINGEN

16e Montessori	2
Bijlmerdrie	2
Bijlmerhorst	5
Blauwe Lijn	3
Brink	4
Cornelis Jetses	7
Nellestein	8
Rozemarn	4
Schakel	1
Tamboerijn	1
Wereldwijs	6
Totaal Sirius	43

De kosten voor 2017 bedroegen € 26.125 + de kosten van een leerkracht (€ 14.000). Er is een gemeentelijke subsidie ontvangen van € 34.171.

4.10 // WETENSCHAP EN TECHNIEK

IN 2017 ZIJN er weer grote stappen gemaakt op het gebied van Wetenschap en Technologie (W&T). De inspiratietheetjes (korte inspirerende bijeenkomsten over thema's die aansluiten bij W&T, georganiseerd in samenwerking met docenten van de HvA pabo) voor de onderbouw zijn voortgezet. Gemiddeld zijn er 32 onderbouwleerkrachten aanwezig bij deze bijeenkomsten. Ook voor de midden- en bovenbouw worden korte inspiratiebijeenkomsten georganiseerd.

Alle leerkrachten en directeuren hebben aangegeven achter de visie te staan dat W&T en OOL een vakoverstijgende manier van werken is. Alle scholen zijn in het schooljaar 2016-2017 op zoek gegaan naar een manier om W&T en OOL (Onderzoekend en Ontdekkend Leren) te integreren, bijvoorbeeld met wereldoriëntatie of rekenen. Daarnaast willen alle scholen een Kleuterlab en Onderzoekslab (midden- en bovenbouw) opstarten (een leerrijke ruimte waar de leerlingen zelfstandig op onderzoek uitgaan). De stichting heeft hiertoe extra middelen (€ 3000 per bouw) beschikbaar gesteld. Alle scholen maken hiervan gebruik. Sirius werkt bij dit implementatietraject nauw samen met de HvA en maakt gebruik van een subsidie van het Expertise

Centrum Wetenschap en Techniek (€ 25.000).

Met behulp van deze middelen worden trainingen voor leerkrachten verzorgd door leraren van de HvA en kunnen de specialisten W&T op de scholen een coachingsvraag stellen. In september 2016 zijn twee nieuwe studenten gestart met hun onderzoeken: 'Welke succesfactoren zijn er aanwezig binnen de scholen van stichting Sirius om een onderzoekslab te implementeren in de schoolcultuur?' en 'Op welke manier kun je een rekenles uit de methode 'de wereld in getallen' geschikt maken voor de didactiek van Onderzoekend en Ontdekkend Leren (OOL)?' De resultaten van dit onderzoek zijn begin schooljaar 2017 besproken in het netwerk. Op dit moment doen de techniek specialisten/-coördinatoren op de scholen een nulmeting om vast te stellen of de implementatie succesvol verloopt.

Nast al deze activiteiten op het gebied van W&T heeft Sirius ook een workshop verzorgd op de conferentie W&T in het Nemo en zijn er opnieuw een aantal artikelen verschenen in diverse tijdschriften. Een aantal scholen wordt ook bezocht in het kader van het delen van good practices. Op deze wijze wil de stichting de ervaringen en kennis delen met andere scholen.

4.11 // 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.

Dat hebben onze leerlingen gemerkt toen ze bij de bedrijven in Zuidoost informatie gingen ophalen ten behoeve van het strategisch beleid van Sirius. De leerlingen (en de leraren die hen begeleidden) merkten dat in deze bedrijven vaak Engels de voertaal is. Deze constatering heeft op veel scholen een impuls gegeven aan het lesgeven in de Engelse taal. Soms wordt al in de onderbouw begonnen met Engels.

Twee scholen van Sirius hebben de gemeentelijke subsidie voor internationalisering aangevraagd en gekregen (Blauwe Lijn en Cornelis Jetses). Deze scholen willen in de komende jaren Engels als tweede taal invoeren op hun school. Het traject is gestart in 2017.

Maar internationalisering gaat natuurlijk 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.

4.12 // 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 continuooster. Slechts vier scholen hebben deze voorziening nog. De overige scholen hanteren een continuooster, 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.



05

JAAERVERSLAG 2017

// KWALITEITSZORG

// DIRECTIE // STURING OP KWALITEIT // KLACHTEN

5.1

// DIRECTIE

ELKE SCHOOL HEEFT een eigen directie, veelal bestaande uit een directeur en een adjunct-directeur (afhankelijk van de grootte van de school in deeltijd). Bijlmerdrie en Wereldwijs worden geleid door een meerschools directeur.

In 2017 hebben twee directeuren afscheid genomen van Sirius en is er een waarnemend directeur aangesteld (16e Montessori). Op de Van Houte school is een directeur ad interim aangesteld. Met ingang van 1 januari is de adjunct-directeur van De Rozemarn directeur geworden.

De directies maken een dagdeel per week vrij voor afstemming, scholing, visitatie, zelfevaluatie, audit en werkgroepen. Soms gezamenlijk, soms in kleine groepen.

De directies zijn als groep twaalf maal bijeen geweest met het bestuur. Tijdens het afstemmingsoverleg worden onderwerpen ingebracht vanuit de zogenaamde themagroepen en soms ook vanuit het bestuur. De volgende onderwerpen zijn aan de orde geweest: de visitaties/interne audits, de opbrengsten van de leerlingen, de profilering van

de scholen/stichting, duurzame inzetbaarheid, startende leraar, verlof, VLOA, W&T, jaarverslag, begroting, De Brede Selectie, huisvesting (schoonmaak, kopieermachines, glasvezel), dossieropbouw, ziekteverzuim, het ARBO-beleid, passend onderwijs en het lerarentekort.

De directeuren nemen ook regelmatig deel aan overleg op lokaal of stedelijk niveau. Zij vertegenwoordigen in dat geval de stichting en koppelen terug in het afstemmingsoverleg of via de mail. Zo wonen zij bijeenkomsten bij die over de thema's gaan als passend onderwijs, kansengelijkheid, 020-stadsscholen, VVE, Internationalisering, overgang PO-VO, kunst- en cultuureducatie en het gemeentelijk toelatingsbeleid. Alle bij ons in dienst zijnde directeuren en adjunct-directeuren zijn op peildatum 31-12-2017 geregistreerd in het register. Uitzondering is één adjunct-directeur die uitviel na indiensttreding en volgend schooljaar de adjunctenopleiding gaat volgen. Dit past binnen de regelgeving van het schoolleidersregister.

5.2

// STURING OP KWALITEIT

SIRIUS HEEFT SAMEN met de leerlingen, leraren, ouders en directeuren een strategisch beleidsplan opgesteld (Koersplan 2020). In dit plan staan twee onderwerpen centraal: de kwaliteit van de leraar en de resultaten van de leerlingen.

Het plan is richtinggevend voor al onze scholen. Er is een grote mate van herkenbaarheid van beleid in al onze scholen. De uitvoering loopt niet gelijk. In de jaarplannen van de stichting en ook op schoolniveau wordt steeds de 'volgende stap' benoemd in het bereiken van onze doelen. Op organisatieniveau worden de succescriteria benoemd. Deze zijn ook grotendeels terug te vinden in de bestuursmonitor. Het bestuurskantoor werkt met een cyclus waarin drie keer per jaar gerapporteerd wordt over de vorderingen die we maken met betrekking tot het behalen van de doelen, gekoppeld aan de uitgaven. Twee keer per jaar bespreken we met de directeuren in het afstemmingsoverleg of we als groep de organisatiedoelen bereiken. De bestuurder maakt met de individuele directeuren afspraken over de eigen school en legt deze vast in het managementcontract. De voortgang van deze afspraken wordt besproken tijdens de zogenaamde voortgangsgesprekken (ongeveer vier tot zes keer per jaar), de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

In dit kader kunnen ook de schoolbezoeken genoemd worden. Tijdens deze bezoeken spreken de bestuurder en

de adjunct-directeur, soms aangevuld met een lid van de RvT, op school met de leerlingen, de ouders, de leraren, de intern begeleiders en de directie. Alle scholen worden één keer per jaar bezocht.

Uiteraard dragen ook rapportages over de visitaties, interne en externe audits en feedback uit de verschillende netwerken bij aan het bewaken van de kwaliteit op stichtingsniveau. Tijdens al deze gesprekken wordt ook de relatie gelegd met het nieuwe inspectiekader.

Jaarlijks heeft Sirius een gesprek met haar stakeholders en staat (een aspect) van de kwaliteit centraal in de dialoog. In 2017 is met de stakeholders gesproken over de opbrengsten en de relatie met kansengelijkheid.

In 2017 hebben alle scholen van Sirius een basisarrangement van de inspectie.

We constateren dat de nieuwe werkwijze van de inspectie meer recht doet aan onze scholen. Er wordt nadrukkelijker gekeken naar het pedagogisch klimaat (de veiligheid op de school), de didactische bekwaamheden van leraren en het rendement van het onderwijs. Hierdoor krijgen de scholen een betere kwalificatie; in plaats van een voldoende krijgen de scholen vaker een goed op een aantal kwaliteitsindicatoren. De investeringen in de kwaliteit van het didactisch handelen van de leraren wordt zichtbaar in de scholen. De inspectie constateert dat er nog verschillen

zijn tussen leraren op onze scholen. Dat is echter ook begrijpelijk, omdat in elk team ook vervangers en startende leraren werken van wie niet meteen verwacht kan worden dat zij vakbekwaam zijn. De inspectie verwacht ook van leraren dat ze een onderzoekende en ontwerpende houding hebben. Dit betekent dat we moeten blijven investeren in de kwaliteit van de leraren.

De opbrengsten op de meeste scholen blijven een voortdurend punt van aandacht. Wel zien we dat de scholen in het algemeen voldoende leerrendement behalen. We zijn gestart met een werkgroep, bestaande uit twee directeuren, waarmee we gezamenlijk ons leerrendement te bepalen en ook ambities op Siriusniveau te formuleren. Hierbij wordt de samenwerking gezocht met het Kohnstammstituut en de afdeling Onderwijs, Jeugd en Zorg van de gemeente Amsterdam.

Sirius wil binnen de organisatie ook de kennis en expertise vergroten op het gebied van burgerschapsvorming en meer- en hoogbegaafdheid. Een aantal scholen is gestart met een verdieping/doorontwikkeling naar excellentie op deze thema's. Ervaring zal worden gedeeld met de andere scholen.

Twee scholen van Sirius nemen deel aan een pilot PO-VO, waarin de overgang van onze leerlingen naar het voortgezet onderwijs beter begeleid wordt.

De inspectie heeft een onderzoek aangekondigd na de zomervakantie in 2018.

Het veranderen van de cultuur in de school (opbrengstgericht werken, delen van leiderschap, eigenaarschap) vergt veel van de schoolleiders. Alle medewerkers moeten immers de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen functioneren en voor het leren van alle leerlingen in hun school. Ook van de medewerkers zelf wordt veel gevraagd; zij moeten zowel didactisch als inhoudelijk flinke ontwikkelingen doormaken. Er worden steeds meer en hogere eisen gesteld. De bekwaamheden eisen een verdere verdieping (onderzoekend en ontwerpend leren) en er worden nieuwe eisen gesteld ten aanzien van het onderwijs in kunst en cultuur, burgerschap, wetenschap & techniek e.d. Op bijna alle scholen signaleren we verbeteringen in de professionele cultuur van de organisatie. Er vinden visitaties plaats op scholen, er worden leergroepen geformeerd en er zijn steeds meer leraren die verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling en die van het team. Het deelnemen aan LeerKracht lijkt een positieve impuls te geven aan deze ontwikkeling en we stimuleren de scholen een dergelijk traject in te gaan met de school. Twee scholen zijn in 2017 gestart met Lesson Study.

In 2016 is besloten om op stichtingsniveau een bedrag beschikbaar te stellen aan scholen die willen innoveren

(door middel van een innovatiefonds). Hiermee wil de stichting de doorontwikkeling van de scholen stimuleren, ondanks dat er blijvende en structurele aandacht nodig is voor de instructiekwaliteiten van leerkrachten (vaak bij startende leraren en ook nieuwe instromers, soms bij medewerkers die al langer bij Sirius werkzaam zijn). In het schooljaar 2016-2017 heeft één school gebruik gemaakt van het fonds voor de aanvraag van excellentie. Doordat de helft van onze scholen gemeentelijke subsidie ontvingen in het kader van de O20-scholen is er in dat schooljaar niet veel gebruik gemaakt van het innovatiefonds. Inmiddels zijn er meer scholen die er nu gebruik van maken, bijvoorbeeld om tot een betere profilering te komen (zoals burgerschap, hoogbegaafdheid, eigen verantwoordelijkheid van leerlingen, doorontwikkeling of versnelling van visietrajecten). De meeste scholen werken aan indicatoren die verbonden zijn aan de 21 first century skills, zoals het onderzoekend en ontwerpend leren, het samenwerken tussen leerlingen en het nemen van eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces. Naast scholing en coaching worden de middelen ook gebruikt om deel te nemen aan bijvoorbeeld **LeerKracht**, een aanpak waarmee de professionele cultuur en het eigenaarschap in de school bevorderd wordt. In 2017 nemen zeven scholen van Sirius deel aan dit traject.

Op bestuursniveau zijn er afspraken gemaakt met de andere Amsterdamse schoolbesturen over de bewaking van de kwaliteit van het Amsterdamse onderwijs. Al onze scholen gaan in de komende vier jaar deelnemen aan een externe audit.

Aan dit traject (het heet nu **KLASSE!**) is in september het tweede jaar van een training gekoppeld, waarin eigen medewerkers opgeleid worden om zelf een audit op een school te kunnen uitvoeren. Op deze manier heeft Sirius zelf een eigen auditteam dat een bijdrage kan leveren aan de kwaliteitszorg in onze organisatie. Bij Sirius is deze audit eveneens ingebed in een kwaliteitszorgcyclus, waarbij de scholen elkaar visiteren, met elkaar werken aan de zelfevaluatie en in overleg met het bestuur bespreken wanneer de externe audit past bij de schoolontwikkeling. Dit is mede afhankelijk van het besluit van de inspectie om een school te bezoeken. In deze periode is een bedrag van € 2.200,- beschikbaar voor elke school vanuit het Breed Bestuurlijk Overleg. Het andere deel van de kosten wordt in overleg met de school gedekt (bijvoorbeeld uit het schoolontwikkelbudget van de gemeente Amsterdam, middelen passend onderwijs, e.d.) of bekostigd uit bovenbestuurlijke middelen. In schooljaar 2017-2018 nemen een vijftal scholen deel aan een externe audit en heeft een school een verzoek tot een interne audit ingediend.

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 en literatuuronderzoek. Deze uitwisseling vindt plaats 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.

Sirius is al jaren een Opleidingsschool en werkt samen met de Hogeschool en de Universiteit van Amsterdam. Sirius neemt eveneens deel aan het project 'Samenwerking schoolbesturen en opleiding'. In dit project zijn drie leerteams gestart, waarbij medewerkers samen met

UPVA-studenten en lectoren onderzoek doen naar onderwijspraktijken. Bij Sirius zijn er drie leerteams: starters, ouderbetrokkenheid en omgaan met diversiteit. Vanuit dit laatste leerteam is weer een nieuw onderzoeksteam ontstaan dat onderzoek doet naar 'the Funds of knowledge' (onze leerlingen).

In ontwikkeling is een 'Sirius-academie' voor de promotie en bundeling van onderzoekend werken, opleiden in school en het verbinden van kwaliteiten binnen Sirius. 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 Sirius-academie. Het garandeert een omschreven basiskwaliteit voor opleidingsscholen en daarmee ook het opleiden in school. Er zijn bij Sirius veel netwerken om schools 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, scholing medezeggenschap, etc. Groepen medewerkers volgen samen een IB-cursus, startersbijeenkomsten of masters in het kader van de (her)registratie. Als gevolg van deze gezamenlijke bijeenkomsten worden er, ook in het kader van de duurzame inzetbaarheid, veel informele bezoeken gepland en uitgevoerd. Momenteel wordt een keuze gemaakt voor een 'digitaal systeem'

05



Het bureau deed, met behulp van een subsidie van de PO-raad, onderzoek naar haar bestuurlijke invloed op het onderwijs en naar de betekenis hiervan voor het HRM-beleid. De conclusies uit de onderzoeken hebben geleid tot

deelname van de P&O-er en de bestuurder aan een cursus HRM-beleid bij de PO-Raad. In 2018 doet het bureau een externe audit op het gebied van huisvesting.

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) en wordt op verzoek toegestuurd.

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

Het bestuur is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie LKC. Tevens heeft het bestuur van de Sirius scholen het landelijke model klachtenregeling ondertekend.

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 2017 zijn er tien klachten ingediend bij het bestuur van Sirius. De verdeling van onderwerpen is:

• Onrust in pedagogisch klimaat op school:	2x
• Handelen medewerker van school	5x
• Pesten	1x
• Omgang met ouderraad	1x
• Regels in kleedkamers	1x
• Omgang met leveranciers	2x

Bij drie van bovenstaande klachten was ook de externe vertrouwenspersoon betrokken.

Daarnaast waren twee klachten binnen de organisatie gericht tegen een medewerker van het bestuursbureau.

Alle bovenstaande klachten zijn met de klagers besproken. In de gesprekken is gezocht naar een passende oplossing voor de klacht. Dat leidde in het ene geval tot betere communicatieafspraken, in andere gevallen tot het beter houden aan afspraken of het invoeren van een protocol. De klachten zijn hiermee afgehandeld.



06

JAARVERSLAG 2017 // SAMENWERKINGS- VERBAND PASSEND ONDERWIJS

// PASSEND ONDERWIJS

// 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 dit schooljaar gewerkt met een onafhankelijk voorzitter.

In april 2016 is het nieuwe ondersteuningsplan 2016-2020 vastgesteld voor het Samenwerkingsverband Amsterdam Diemen. Op hoofdlijnen bouwt dit plan voort op het plan 2014-2016. Het gaat dan met name om de versterking van de basisondersteuning in de basisscholen.

Sirius wil samen met de andere schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost, maar ook met de Federatie Openbaar Onderwijs, zorgen voor een dekkend netwerk. 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. Er waren twee ambulante begeleiders werkzaam bij het adviesloket. Sinds de zomervakantie is er nog één ambulant begeleider. De middelen die hierdoor beschikbaar komen worden ingezet op schoolniveau.

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 Siriuusscholen hebben – conform afspraak met het samenwerkingsverband – het schoolondersteuningsprofiel op de website geplaatst.

De school voor speciaal basisonderwijs van Sirius heeft te maken met krimp. 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. In 2016 heeft een intern onderzoek plaats gevonden, waarbij directeuren en intern begeleiders bevroegd zijn op hun behoeften in het kader van passend onderwijs binnen onze stichting. Hierbij geven de scholen aan dat ze graag willen dat het speciaal basisonderwijs gekoppeld blijft aan de stichting en dat ze meer gebruik zouden willen maken van de expertise op het gebied van gedragsvraagstukken. De scholen willen deze expertise wel intern ontwikkelen, maar zo lang dit niet mogelijk is zal externe inhuur nodig blijven. Nu het lerarentekort nijpender wordt, zal deze vraag niet kleiner worden. De samenwerking met Orion binnen de Federatie kan hier een bijdrage aan leveren. Zo onderzoekt het samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen

Passend
onderwijs krijgt
steeds meer vorm
binnen Sirius



of leerlingen met een cluster 4 indicatie opgevangen zouden kunnen worden binnen het sbo. In 2018 zal Sirius de bestaande samenwerkingsrelatie verder verdiepen. Zo worden er door medewerkers van de sbo-school workshops over gedrag gegeven, is er co-teaching mogelijk, is er een spreekuur waarbij casussen ingediend kunnen worden door de intern begeleider en werkt de school mee aan een tijdelijke crisisplaatsing. Samen met stichting Orion onderzoekt Sirius in hoeverre de samenwerking tussen het so en het sbo geïntensiveerd kan worden. De reden hiervoor is dat we de kennis en expertise op het gebied van gedrag binnen de stichting willen vergroten. Het samenwerkingsverband heeft hiervoor in 2016 een bedrag van € 50.000 beschikbaar gesteld. Door de wisseling van directie op de sbo-school heeft het traject enige vertraging opgelopen. Inmiddels wordt dit voortvarend opgepakt en is een plan van aanpak bijna gereed.

Alle Sيريوسscholen participeren in de wijkoverleggen. De schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost zetten middelen in om deze overleggen inhoudelijk te ondersteunen (vanuit het adviesloket).

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.

In 2017-2018 heeft Sirius totaal € 981.794,- ontvangen voor Passend Onderwijs. Van dit bedrag is € 396,00,- ingezet ten behoeve van de basisondersteuning en € 585.333,- voor de extra ondersteuning. Sirius heeft een ambulante begeleider in dienst die op alle scholen in Zuidoost ingezet wordt en derhalve ook bekostigd wordt door deze scholen.

In 2017 hebben de Sيريوسscholen € 309.175 uitgegeven aan de inzet van extra formatie op de scholen. Zij hebben voor € 221.103 specialisten ingehuurd voor begeleiding van leerlingen met extra arrangementen. Voor € 22.474 zijn extra leermiddelen aangeschaft.

Hieronder is een nadere specificatie gegeven van de inkomsten en uitgaven per schooljaar.

Beschikbaar voor de basisondersteuning: € 396.416 in 2017-2018

Het bedrag van € 50.000,- voor de doorontwikkeling sbo-so is nog steeds beschikbaar

Van dit bedrag is € 85.24,- beschikbaar gesteld voor: de coördinatie en administratie van Passend Onderwijs op het projectenbureau, voor de website, voor het expertisenetwerk Zuidoost (ENZO), voor de begeleiding bij het leren arrangeren, voor de organisatie en de voorbereiding van de wijkteams, voor de workshops (directeuren/intern begeleiders en leraren) georganiseerd door het Projectenbureau in het kader van Passend

Onderwijs. Onderwerpen die hier op de agenda staan hebben betrekking op de versterking van de basisondersteuning (de zorgplicht, de overstap voorschool/vroegschool, het wijkgericht werken).

Een bedrag van € 310.692 is naar de scholen gegaan (verdeeld naar rato leerlingenaantal). Het geld is beschikbaar gesteld voor de uitvoering en de verbetering van de basisondersteuning op de school. De middelen zijn ingezet voor scholing, extra formatie (IB of extra handen in de klas) en voor middelen (aanschaf van materialen voor hoogbegaafdheid, dyslexie, dyscalculie, etc.). Tot nu toe hebben de scholen € 280.013,- ingezet. Van dit bedrag is ongeveer tweederde gebruikt voor interne formatie (uitbreiding IB en inzet van assistenten/leraren). Het andere deel wordt gebruikt om externe ondersteuning in te kopen, waaronder ook scholing en begeleiding. Een klein deel van de middelen (€ 11.000) is ingezet voor de aanschaf van materiaal.

6.1.1 // INZET EXTRA ONDERSTEUNINGSMIDDELEN

Hieronder een overzicht van de aanvragen van Stichting Sirius voor de inzet van de extra ondersteuningsmiddelen (170 euro per leerling). Na advisering door het Adviesloket zijn bijna alle aanvragen met een advies voorgelegd ter goedkeuring. Het advies van het Adviesloket is in 2017 telkens opgevolgd. De aangevraagde arrangementen hadden betrekking op groepen leerlingen of individuele leerlingen. Op verzoek van de basisscholen is er in schooljaar 2016-2017 geëxperimenteerd met schoolarrangementen. Scholen geven aan dat in sommige groepen de hoeveelheid leerlingen zorg behoeven die eigenlijk in de basisondersteuning valt, maakt dat dit niet te organiseren is binnen de basisondersteuning maar in de categorie extra ondersteuning valt. Iedere school kan een verzoek indienen. In schooljaar 2017-2018 zal de inzet van de schoolarrangementen geëvalueerd worden.

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 personeel van binnen of van buiten de school. De effecten hiervan zullen in schooljaar 2017-2018 meegenomen worden in de monitor.

OVERZICHT AANVRAGEN ARRANGEMENTEN DOOR SCHOLEN BIJ TOEWIJZINGSFONDS (INDIVIDUELE EN GROEPSARRANGEMENTEN):

SCHOOLJAAR	AANTAL AANVRAGEN	TOEGEKEND/ AFGEROND	TOEGEKEND/ NIET AFGEROND	IN BEHANDELING	STOP GEZET	AB-INZET
2014-2015	4	3	0	0	1	
2015-2016	17	4	12	0	1	
2016-2017	27	19	0	1	7	
Totaal	31	16	12	0	3	

OVERZICHT AANVRAGEN SCHOOLARRANGEMENTEN BIJ ADVIESLOKET

SCHOOLJAAR	AANTAL AANVRAGEN	TOEGEKEND/ NIET TOEGEKEND	IN BEHANDELING	AANTAL SCHOLEN NIET AANGEVR.
2016-2017	14	14	0	0
Totaal	14	14	0	0

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
Totaal	61	58	0

In 2016-2017 is voor 4 leerlingen een plaatsing bij de tijdelijke opvangvoorziening (TOV) aangevraagd.

AANTAL INGEDIENDE ADVIESVRAGEN DOOR SCHOLEN BIJ ADVIESLOKET:

SCHOOLJAAR	AANTAL AANVRAGEN
2014-2015	12
2015-2016	14
2016-2017	39
Totaal	65

AANTAL INGEDIENDE INFORMATIEVRAGEN DOOR SCHOLEN BIJ ADVIESLOKET:

2014-2015	12
2015-2016	16
2016-2017	12
Totaal	40

6.1.2 // 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.

Van de leerlingen die aangemeld zijn bij het Adviesloket Zuidoost zijn er in schooljaar 2016-2017 13 TLV's aangevraagd voor SBO en/of SO.

In een tussentijdse evaluatie op directieniveau op 9 december 2017 geven de directeuren aan dat het moeilijk is om de basisondersteuning goed vorm te geven; de norm voor alle leerkrachten ligt hoog wat betreft pedagogische

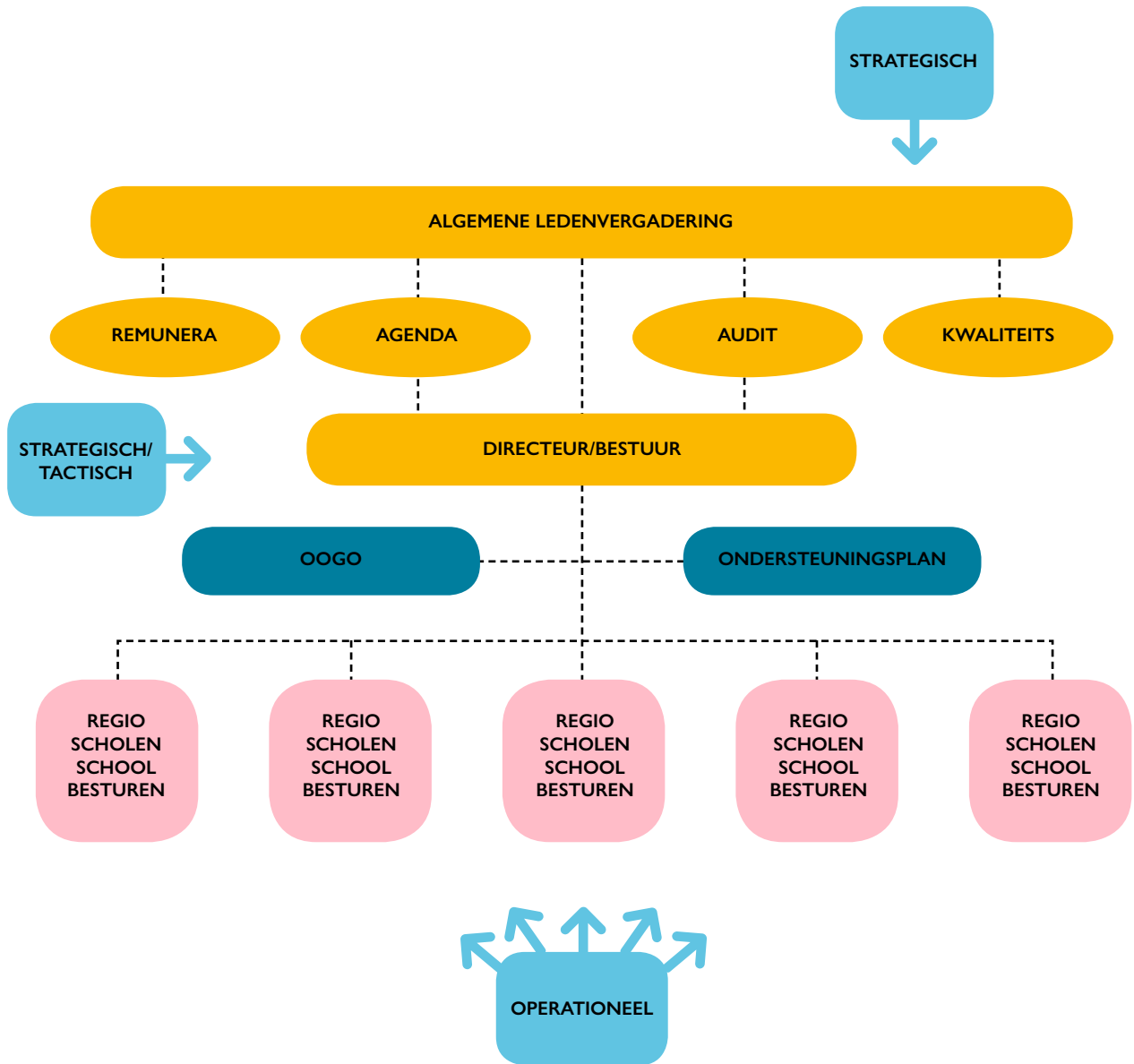
en didactische competenties. Protocolen zijn uiteraard allemaal op de scholen aanwezig, maar geconcludeerd wordt dat de uitvoering van deze protocollen nog in ontwikkeling is. Ook op het niveau van het samenwerkingsverband is gesproken over vastgesteld kan worden of de basisondersteuning binnen een school op orde is en hoe de ondersteuningsprofielen opgesteld worden door de scholen. De verwachting is dat passend onderwijs verder onder druk komt te staan als gevolg van het lerarentekort.

Uit de stedelijke monitor blijkt dat de scholen uit Zuidoost relatief veel aanmeldingen doen bij het samenwerkingsverband. Het aantal is vergelijkbaar met de regio's Nieuw West en Noord en is gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar.

AANTAL AFGEGEVEN TLV'S TUSSEN 1-8-2016 EN 1-8-2017

SCHOOL	TOTAAL		TLV SBO		CLUSTER 3 TOTAAL		CLUSTER 4 TOTAAL		TLV LAAG - CLUSTER 3 - LZK		TLV LAAG - CLUSTER 3 - ZMLK		TLV LAAG - CLUSTER 4 - PI		TLV LAAG - CLUSTER 4 - ZMOK		TLV LAAG - CLUSTER 4 ALGEMEEN	
	Aantal	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN	Aantal	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN	Aantal	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN	Aantal	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN	Aantal	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN	Aantal	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN	Aantal	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN	Aantal	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN	Aantal	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN
Wereldwijs	327	0,3%	1	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
I 6e Montessori	190	1,1%	2	1,1%	0	0,0%	1	0,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,5%
Bijlmerdrie	84	1,2%	1	1,2%	1	1,2%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Bijlmerhorst	192	1,0%	2	1,0%	1	0,5%	1	0,5%	0	0,0%	1	0,5%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,5%
Blauwe Lijn	221	0,5%	1	0,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Brink	255	1,2%	3	1,2%	0	0,0%	1	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,4%
Cornelis Jetses	96	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Holendrechtsschool	140	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nellestein	376	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Rozemarn	294	0,3%	1	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
SBO Van Houte	63	15,9%	10	15,9%	1	1,6%	2	3,2%	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	0	0,0%	2	3,2%
Schakel	342	0,9%	3	0,9%	1	0,3%	2	0,6%	1	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,3%	1	0,3%
Ster	112	0,9%	1	0,9%	0	0,0%	1	0,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,9%
Tamboerijn	468	0,4%	2	0,4%	0	0,0%	1	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,2%	0	0,0%	0	0,0%
Totaal	3160		27		4		9		1		3		1		1		7	

ORGANOGRAM SWV AMSTERDAM/DIEMEN





07

JAARVERSLAG 2017

// PERSONEEL

// ALGEMEEN // FUNCTIEMIX // STARTENDE LERAREN // ZIJ-INSTROMERS //
ZIEKTEVERZUIM EN PERSONEELSBELEID // RI&E // VERDELING PERSONEEL //
LERARENTEKORT // DE BREDE SELECTIE // CAO // MONITOR KWALITEIT
ONDERWIJSPERONEEL // MEDEWERKERS MET SPECIFIEKE AANDACHTSPUNTEN
// (EIGEN) WACHTGELDERS // INSTROOMTOETSING/PARTICIPATIEFONDS //
SAMENWERKING FEDERATIE OP GEBIED PERSONEELSBELEID

// ALGEMEEN

SAMEN ZORGEN VOOR kwalitatief hoogwaardig onderwijs is de belangrijkste taak van Stichting Sirius. We gebruiken koers 2020 als kompas. We streven ernaar dat Sirius:

- vakbekwame leerkrachten heeft met een toename van excellente leerkrachten;
- een goede opleidingsschool is;
- structureel aandacht heeft voor professionalisering;
- de leerkrachten verantwoord duurzaam inzetbaar zijn;
- het ziekteverzuim laat verminderen;

Sirius wil een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever zijn, goede medewerkers binden en 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

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 cao). Daarnaast hebben alle scholen 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. Deze bedragen zijn niet apart inzichtelijk.

Op bovenschools niveau zijn ook middelen beschikbaar voor scholing. Er zijn een aantal vaste cursussen/trainingen die daaruit worden bekostigd, bijvoorbeeld scholing directies, studiedagen directies, workshop starters, studiedag personeel etc.

Soms worden aanvullende interne opleidingen bekostigd. In 2017-2018 is dat een opleiding voor co-teaching geweest en een training voor (nieuwe) IB-ers.

Verder kunnen leerkrachten gebruik maken van de lerarenbeurs van de gemeente of van het ministerie. In 2017-2018 maakten zes leerkrachten gebruik van de lerarenbeurs van het ministerie (€ 43.000 subsidie voor studieverlof) en vijftien leerkrachten (€ 30.000 subsidie)

van de gemeentelijke lerarenbeurs. Voor deze beurs werd ingezet op coaching, jeugdhulpverlening, rekencoördinator, versterkte leerlingbegeleiding en nieuwe media.

Tevens zijn er op diverse thema's leernetwerken, waarin medewerkers van elkaar leren en zich ontwikkelen. In juni 2017 heeft Sirius voor alle medewerkers een studiedag met workshops georganiseerd. Bijna alle workshops werden door de medewerkers van Sirius zelf gegeven. Het gaf inzicht hoeveel interne expertise we in huis hebben. Medewerkers hebben deze studiedag positief gewaardeerd.

Het projectenbureau organiseerde periodiek een learning fair, waarvoor medewerkers worden uitgenodigd, met workshops en bijeenkomsten voor brede school coördinatoren, intern begeleiders en directies.

Op bestuursniveau is er geen structureel georganiseerd inzicht welke scholing welke medewerker heeft gevolgd. Dat maakt het moeilijk om inzicht te krijgen in scholingsbehoefte op bestuursniveau. Dat inzicht is er wel op schoolniveau. Hier is ongetwijfeld een efficiëncyslag mogelijk. We zijn voornemens een digitaal systeem aan te schaffen waarmee we inzicht krijgen in de gevolgde scholing en beschikbare expertise en waardoor we deze ook beter toegankelijk kunnen maken voor de organisatie.

7.1.2 // OPLEIDEN IN SCHOOL

Sirius heeft een samenwerkingsverband met de HvA voor het opleiden van stagiaires in de praktijk. Daarvoor is een aantal medewerkers opgeleid tot opleider in school. Er is een coördinerend opleider die zich bezighoudt met de logistiek en een bovenschools coördinator die verantwoordelijk is voor de inhoudelijke ontwikkeling van de opleidingsschool. Er is een gedegen opleidingsschool, maar de inhoudelijke doorontwikkeling is de laatste periode onvoldoende van de grond gekomen. Er is in 2018 een vacature uitgezet voor een bovenschools coördinator die dit proces moet gaan aanjagen. Er zijn negen opleiders en één expert assessor. Het streven is dat we meerdere assessoren krijgen en iedere school een eigen opleider in school. De opleidingsschool heeft ook een belangrijke rol bij het opleiden van zij-instromers.

7.2 // FUNCTIEMIX

DE FUNCTIEMIX HEEFT tot doel om leraren een carrièreperspectief te bieden en om de onderwijskwaliteit te verbeteren. De gerealiseerde functiemix per 31 december 2017 ziet er als volgt uit:

Van de 219 leraren in dienst van Sirius zijn er 55 excellent (LB) en is er 1 LC-er.

LA-functies 129,1 FTE 72,61% (doel 58%)

LB-functies op BRIN-nummer 48,1 FTE 27,05% (doel 40%)

LC-functies 0,6 FTE 0,34% (doel 2%)

In vergelijking met 2016 (25,4%) is er een lichte stijging in het percentage excellente leraren in 2017 (27,05%). Het is een landelijk probleem en veel besturen worstelen om het percentage van 40% LB te halen. In 2017 is de procedure opnieuw kritisch bekeken en aantrekkelijker gemaakt. Voor de sollicitatieronde in januari/februari 2018 is de informatie herschreven om leerkrachten te stimuleren om te reageren. Dit heeft voor de procedure in het eerste kwartaal van 2018 acht nieuwe enthousiaste kandidaten opgeleverd.

7.3 // STARTENDE LERAREN

IN HET SCHOOLJAAR 2017-2018 zijn tien starters ingestroomd, van wie ongeveer de helft via De Brede Selectie en drie via de Lio-stage. Dit zijn er beduidend minder dan in de voorgaande jaren. Het afgelopen jaar hebben meer starters de stichting verlaten dan zijn ingestroomd. Ze komen inmiddels vaak op de leeftijd om een gezin te stichten en zoeken ruimere huisvesting die ze niet in Amsterdam vinden. In totaal zijn nu 68 medewerkers werkzaam bij Sirius die hier hun eerste baan in het onderwijs vervullen. Het project starters blijft nodig om te zorgen dat er nieuwe aanwas binnen onze scholen komt en blijft. Middels het leerteam starters kunnen wij, naar

aanleiding van onderzoek, stappen ondernemen om het starterstraject te optimaliseren. Zodoende blijft het aanbod actueel en kan de begeleiding gepersonaliseerd worden. Dit schooljaar zijn we vanuit het bestuursbureau gestart om na een maand een individueel gesprek te hebben met iedere starter, om te waarborgen dat de begeleiding op schoolniveau van voldoende niveau is en er geen onnodige uitval plaatsvindt. Dit gesprek wordt in het voorjaar 2018 nog een keer herhaald. Persoonlijke aandacht is een middel om medewerkers te binden en belemmeringen sneller te ontdekken.

OVERZICHT STARTERS

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

7.4

// ZIJ-INSTROMERS

ER ZIJN SINDS | november 2017 vijf zij-instromers aangesteld bij Sirius. Zij worden op de werkvloer en op de PABO opgeleid. Het opstarten en volbrengen van dit proces verloopt moeizaam en het kost tijd, energie en doorzettingsvermogen van de zij-instromers zelf, maar ook van de organisatie. Als het lukt om deze zij-instromers op te leiden tot een goede leerkracht komt er andere deskundigheid en cultuur in de schoolorganisatie. Er zijn

zij-instromers met een kunstzinnige achtergrond, maar ook met kennis over ICT, (ortho)pedagogiek, sport of bedrijfskunde. Het streven is om per september weer diverse nieuwe zij-instromers aan te stellen. We zijn nu bezig met de werving voor het werkervaringstraject in de periode maart-juli 2018, zodat ze in september kunnen starten. Het streven is dat er acht nieuwe zij-instromers bijkomen.

7.5

// ZIEKTEVERZUIM EN PERSONEELSBELEID

DE AANPAK DIE Sirius de laatste jaren heeft ingezet om het ziekteverzuim terug te dringen levert resultaten op. In het afgelopen jaar is het voortschrijdend verzuimpercentage bij Sirius gedaald van 7,6% naar 6,5%. Ook de (ziek) meldingsfrequentie* is, ondanks een lichte stijging, voor heel

Sirius nog op een gezond niveau. Daarmee is Stichting Sirius eind 2017 in de buurt van het landelijk gemiddelde voor het Primair onderwijs gekomen.

Onderstaand wordt de ontwikkeling van beide kengetallen in de afgelopen vijf jaar weergegeven.

VERZUIMANALYSE

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Verzuimpercentage	8,56	7,8	8,4	9,8	7,6	6,5
Meldingsfrequentie*	1,3	1,3	0,9	0,8	0,9	1,0

*Gemiddeld aantal verzuimmeldingen per medewerker per jaar

7.5.1 // MELDINGSFREQUENTIE

De meldingsfrequentie is voor Sirius een belangrijk kengetal. De meldingsfrequentie zegt iets over de verzuimcultuur. Een hoge meldingsfrequentie (>1) duidt meestal op een grote behoefte aan niet werken, in combinatie met relatief veel ruimte voor ziekmelding. Een structureel hoge meldingsfrequentie is meestal een voorspeller voor langdurig verzuim op de langere termijn. Daarom is het van belang om bij een hoge meldingsfrequentie het gesprek met medewerkers aan te gaan en in te zetten op preventieve maatregelen. Het aantal medewerkers dat in 2017 niet heeft verzuimd is gestegen naar 48%. Dit betekent dat relatief een kleinere groep medewerkers frequent verzuimt. Met hen worden preventieve verzuimgesprekken gevoerd.

Het voortschrijdend gemiddeld verzuimpercentage is gedaald naar 6,5%. Binnen dit percentage vallen een paar zaken op.

Als we kijken naar het verzuim per leeftijdscategorie is het verzuim onder medewerkers jonger dan 35 jaar gestegen: van 1,24% naar 2,06%. In deze categorie lijken ambitie, leefstijl en mentale weerbaarheid relatief vaak een rol te spelen. Sirius onderzoekt welke aanvullende maatregelen genomen moeten worden om deze stijging tegen te gaan. Het verzuim onder de medewerkers tussen 55 en 65 jaar is gedaald van 4,48% in 2016 naar 2,7% in 2017. 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 het verzuim in deze categorie terug te dringen.

Als we kijken naar de gemiddelde verzuimduur, valt de sterke daling in de hoogste categorie op. De daling is een direct gevolg van de grote inzet in tijd, geld en aandacht voor het oplossen van een aantal langdurige lopende dossiers, bijvoorbeeld door medewerkers te begeleiden naar ander werk buiten het onderwijs.. Tegelijkertijd is er een stijging te zien in de daaronder liggende verzuimduurcategorie. Dit kan betekenen dat ook in 2018 veel inzet nodig zal zijn om medewerkers te begeleiden naar (ander) werk.

Bij de start van 2017 was er sprake van zestien dossiers langdurig verzuim (>365 dagen). In de loop van het jaar konden zeven dossiers worden afgerond. Drie medewerkers gingen weer succesvol aan de slag en van vier medewerkers werd afscheid genomen. Negen dossiers liepen aan het einde van het jaar nog door. Voor vier medewerkers geldt dat begin 2018 afscheid genomen wordt, vier medewerkers zijn aan het re-integreren en een medewerker wordt nog begeleid.

Eind december 2017 zijn er dertien langlopende dossiers (>42-365 dagen), waarbij voor ongeveer de helft zorg bestaat dat het verzuim langer dan een jaar wordt.

VERZUIMPERCENTAGE PER GEMIDDELDE VERZUIMDUUR

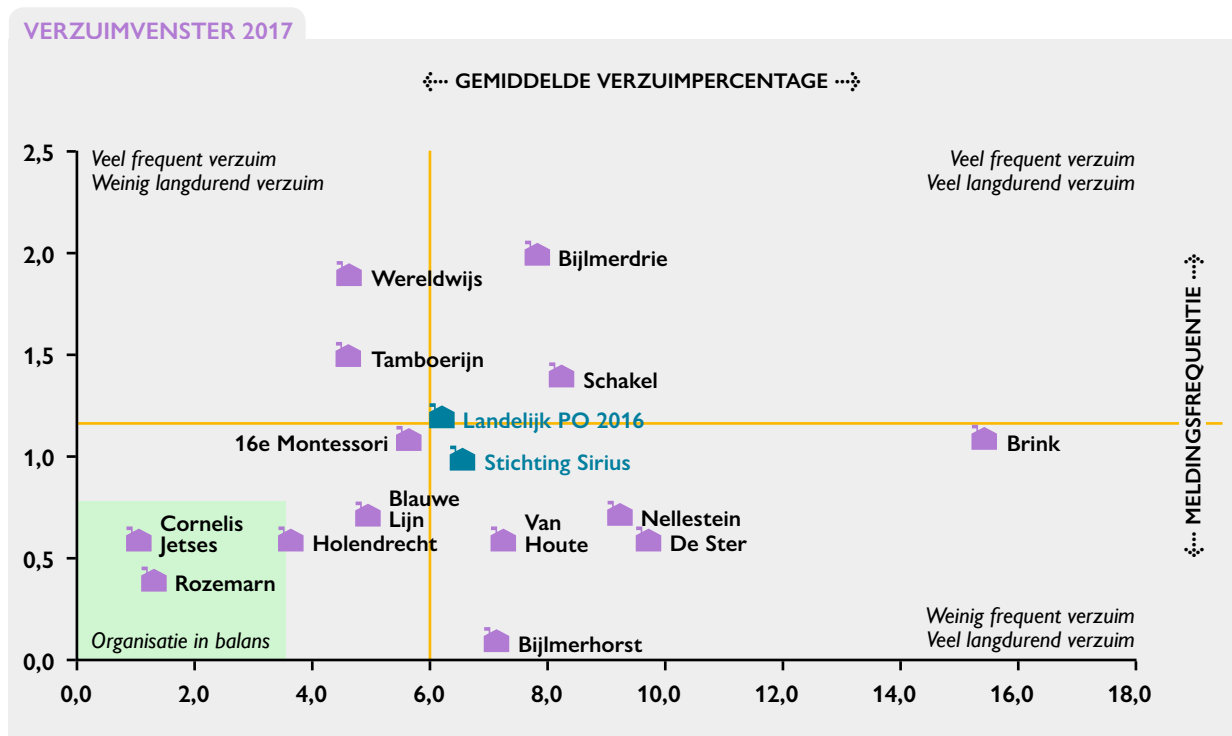
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Verzuimpercentage	8,56	7,8	8,4	9,8	7,6	6,5
Meldingsfrequentie*	1,3	1,3	0,9	0,8	0,9	1,0



7.5.2 // VERZUIMVENSTER 2017

Als we op basis van gemiddeld verzuimpercentage en meldingsfrequentie inzoomen op de situatie binnen Stichting Sirius, zien we voor 2017 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. De eerder geconstateerde daling van het verzuim is een gevolg van deze gerichte aandacht. Het verzuimvenster 2017 is de basis voor de vervolgaanpak in 2018.



7.5.3 // SAMENWERKING MET ARBODIENST

Bij het terugdringen van verzuim is goede samenwerking met de Arbodienstverleners noodzakelijk. In 2017 heeft Sirius besloten over te gaan naar een samenwerkingsmodel 'verzuim in eigen regie', waarbij er een grotere rol is voor de leidinggevende als regisseur van het verzuim en de bedrijfsarts meer optreedt als adviseur. Daarover is Sirius het gesprek met de Arbodienst aangegaan. Doel van de gesprekken was om de samenwerking beter af te stemmen

op de nieuwe verzuimvisie van Sirius en de daarmee samenhangende processen te optimaliseren. Naar aanleiding hiervan is besloten om de samenwerking per einde 2017 te beëindigen. Sirius heeft in het najaar van 2017 een verzuimcoördinator en een zelfstandig geregistreerd bedrijfsarts geworven en werkt met ingang van 2018 in het model 'verzuim in eigen regie' aan een gezonde organisatie en aan duurzame terugdringing van het verzuim.

7.6 // 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 scholen gebruiken hiervoor www.arbomeester.nl.

In 2016 is een bovenschoolse arbocoördinator aangesteld. Zijn werkzaamheden zijn met name gericht op het afnemen en opstellen van de RI&E.

Afgelopen jaar is het Arbobeleidsplan voor Sirius geschreven, goedgekeurd en geactiveerd. De scholen werken aan de hieruit voortvloeiende verplichtingen. Eén van de verplichtingen is het invullen van de volledige

RI&E en deze ter toetsing aan te bieden aan een externe deskundige. De meeste scholen hebben de lijsten compleet en stellen nu het plan van aanpak op. Eind schooljaar 2017-2018 moet alles gereed zijn. Op twaalf scholen is de Quickscan voor personeel uitgevoerd en de resultaten hiervan zijn begin 2018 op bestuursniveau besproken om eventuele risico's integraal aan te pakken.

7.7 // VERDELING PERSONEEL





OP 31 DECEMBER 2017 heeft Sirius 320 medewerkers (264 fte) in dienst, waarvan 97 (67,6 fte) tijdelijke medewerkers. Dit is een stijging van 27 medewerkers (15,2 fte) in vergelijking met de peiling van december 2016. Het grootste deel, nl. 174,6 fte, bestaat uit onderwijzend personeel (OP), daarnaast is er voor 20,6 fte aan managementfuncties en 39,4 fte aan onderwijsondersteunende personeel (OOP) met les- en behandeltaken (vooral onderwijsassistenten en leraarondersteuners). Daarnaast is er 29,4 fte aan onderwijsondersteunende medewerkers zonder lesgebonden taken, zoals de conciërge, de administratief medewerker. Dit is inclusief 7,1 fte van het onderwijsbureau. De totale personeelsbezetting is inclusief eigen medewerkers die werkzaam zijn voor projecten en exclusief externe inhuur. Er zijn veel kleine projectaanstellingen voor groepsarrangementen en projecten gekomen. Er worden acht vacatures ingevuld via uitzendbureaus. Ook vervangers

van De Brede Selectie vullen vacatures in. Er staan vier medewerkers van Sirius in de B-pool van De Brede Selectie, omdat ze worden gedeclareerd bij het Vervangingsfonds. Op 31 december 2017 stonden zeventien vacatures open. Het aantal medewerkers is gestegen en dat zit vooral in het OOP met les en behandeltaken (onderwijsassistenten).

7.7.1 // LEEFTIJDOPBOUW

Een aandachtspunt is een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeel. Die wordt bij Sirius steeds evenwichtiger. Er zit nog een dipje in de categorie 40-50 jaar maar dit is het afgelopen jaar minder geworden. Deze dip is een landelijke trend en heeft te maken met het vorige lerarentekort. Er is voldoende aanwas in de jongere leeftijdscategorieën. De categorie 60+ is na jaren van stijging gestabiliseerd. Er zijn 56 mannen werkzaam in vergelijking met 264 vrouwen. Het percentage mannen is met 17,5% nagenoeg gelijk gebleven.

LEEFTIJDOPBOUW

LEEFTIJD	LEEFTIJDSCATEGORIE PER 1-10-2013			1-10-2014			2015	2016	2017
			TOT			TOT	TOT	TOT	TOT
20-24	0	7	7	1	4	5	10	8	17
25-29	4	39	43	6	45	51	54	36	36
30-34	5	22	27	3	25	28	36	42	51
35-39	6	14	20	8	16	24	22	26	23
40-44	6	13	19	6	11	17	21	23	33
45-49	5	32	37	6	29	35	24	18	18
50-54	3	33	36	2	27	29	38	36	41
55-59	12	63	75	14	61	75	66	45	44
60+	12	36	48	8	37	45	49	59	57
Aantal	53	260	313	54	255	309	320	293	320

7.7.2 // GEMIDDELDE GEWOGEN LEEFTIJD

Op 1 oktober 2007 was de gemiddelde leeftijd 48,7 jaar. In de afgelopen jaren is de gemiddelde leeftijd gedaald naar 41,2 jaar (1 oktober 2017). De afgelopen vier jaar zien we een stabilisatie van de gemiddeld gewogen leeftijd (GGL).

GEMIDDELDE GEWOGEN LEEFTIJD

	1-10-2007	1-10-2010	1-10-2011	1-10-2012	1-10-2013	1-10-2014	1-10-2016	1-10-2017
GGL	48,7	42,33	42,5	42,19	42,76	41,31	41,06	41,2

7.7.3 // IN- EN DOORSTROOM

In 2017 hebben 64 medewerkers de stichting verlaten. Van hen zijn er 12 met (keuze)pensioen gegaan.

Verder hebben op eigen verzoek de organisatie verlaten:

- 23 leerkrachten,
- 9 onderwijsassistenten,
- 4 directieleden
- 4 intern Begeleiders
- 3 administratief medewerkster
- 2 conciërges
- 2 vakleerkrachten beweging
- 2 vakleerkrachten beeldende vorming

Van zes medewerkers is afscheid genomen wegens arbeidsongeschiktheid. Bij een uitstroom van 64 van de 320 medewerkers, is het natuurlijk verloop 20%. Dat is hoog. Er wordt dan veel gevraagd om nieuwe medewerkers te werven en weer in te werken. Het natuurlijk verloop is gestegen van 6,19% in 2014 naar 7,8% in 2015 naar 17% in 2016 naar 20% in 2017, inclusief de medewerkers die met keuzepensioen gaan.

Door de toenemende vraag op de onderwijsarbeidsmarkt zien we dat medewerkers, die uit een regio komen waar geen vacatures waren, nu vaak dichterbij huis kunnen

werken en daarvoor kiezen. We zijn medio 2017 begonnen met digitale exitinterviews, om concreet inzicht te krijgen waarom medewerkers vrijwillig de organisatie verlaten anders dan (keuze)pensioen.

Vanaf juli 2017 hebben we 38 formulieren verstuurd en hebben er 14 retour ontvangen. Behalve reistijd (6x) en het contact met de leidinggevende (6x), worden de mate van waardering (5x) en werkdruk (5x) genoemd. Over de begeleiding en ondersteuning is men tevreden (3x), tamelijk tevreden (6x) en minder tevreden (6x). Ondersteuning krijgen bij het eigen werk was makkelijk (4x) en tamelijk moeilijk tot moeilijk (9x). De samenwerking vinden de meeste respondenten positief. Mensen ervaren vaak tot redelijk vaak stress (9x) en geen stress (5x).

In de zomer maken we een uitgebreide analyse. Er zijn nog te weinig gegevens om hier conclusies aan te verbinden, maar het geeft een signaal om alert op diverse aspecten te zijn en op te anticiperen. De geringe respons maakt dat we een reminder gaan sturen.

Door de terugloop op de sbo-school Van Houte was de logopediste per 1 augustus 2016 in het RDDF geplaatst. Ze heeft geen andere functie als logopediste kunnen vinden en is een omscholing gestart. Op 1 augustus 2017 is haar dienstverband beëindigd.

OVERZICHT VERTROKKEN MEDEWERKERS

	DEC'12 (1-2 2012)	DEC'13 (1-2 2013)	13-14 (1-1 2014)	14-15 (1-1 2015)	15-16 (1-1 2016)	DEC '16 (1-1-2017)	DEC'17 (1-1-2018)
(Keuze) Pensioen	13	12	11	10	10	12	12
Ontslag eigen verzoek	7	8	7	10	15	33	45

// LERARENTEKORT

IN HET PO wordt in 2020 een tekort geraamd van ruim 4.000 fte aan leraren en schoolleiders, oplopend naar ruim 10.000 fte in 2025. Deze tekorten verschillen per regio. In sommige regio's is nog weinig van het tekort te merken, maar in Amsterdam zijn er al grote problemen om vacatures ingevuld te krijgen. Sirius heeft in Amsterdam Zuidoost in 2017 een onevenredig grote uitdaging ervaren en het was en is een serieus probleem dat veel tijd energie en aandacht vraagt.

De belangrijkste oorzaken in het algemeen zijn de dalende instroom op de opleidingen (minder studenten), het ontstaan van vacatures in de regio's, een (te) hoog natuurlijk verloop en gebrek aan betaalbare woonruimte in Amsterdam. Voor Sirius geldt dat er veel personeelsleden met een lange reistijd naar het werk, die dichtbij een baan konden vinden. Daarnaast is er het negatieve imago van Amsterdam Zuidoost (de Bijlmer) bij nieuwe potentiële medewerkers. Het tekort aan bevoegde leraren heeft veel negatieve gevolgen binnen de schoolorganisatie.

Werkdruk

Directeuren besteden hun tijd en energie steeds meer aan het regelen van vervanging. Zij moeten als buffer dienen om wrijving door het opdelen van klassen, verontruste ouders dan wel onrust in de groepen en extra druk op collega's op te vangen. De druk bij niet verzuimende collega's wordt groter. Begeleiding en ondersteuning van nieuwe (startende) leerkrachten schiet er vaak bij in.

Kandidaten/sollicitanten

De kwaliteit van sollicitanten is vaak ondermaats; er zijn veel verplichte sollicitaties van mensen die al langdurig uit arbeids-/onderwijsproces zijn of niet bevoegd zijn.

Vacaturedruk

Dit wordt veroorzaakt door meer zwangerschapsverloven en daaraan gekoppelde vakantieverloven en medewerkers die om persoonlijke redenen ontslag nemen (andere baan, op reis gaan, verhuizen).

Benutting specialismen medewerkers

Gespecialiseerde medewerkers buiten de groep komen minder uit de verf, omdat alle inzet op het primaire proces wordt gelegd. Daardoor staan ontwikkelingen in de organisatie soms stil en kunnen leerkrachten zelf ook minder doorontwikkelen.

In 2017 is een Plan van Aanpak Lerarentekort ontwikkeld met verschillende oplossingsrichtingen. Er wordt ingezet op:

- Aantrekkelijker en meer structurele (digitale) werving;
- Tell it your friend actie heeft in september een leerkracht opgeleverd en in 2018 ook al twee leerkrachten;
- Branding van de werkgever om negatief imago Zuidoost/Sirius te verminderen;
- Binden en boeien van medewerkers door het aanbieden van studiereizen naar Ghana of Suriname;
- Relaties versterken en relaties aangaan met opleiding(en) en stagiaires;
- Lio-stagiaires betaalde leerovereenkomst bieden en dit bovenschools faciliteren;
- Verbetering van de arbeidsvoorwaarden;
- Betere reiskostenregeling;
- Kortere periode tot een aanstelling voor onbepaalde tijd;
- Aantrekkelijkere werkkostenregeling;
- Expliciete aandacht voor versnelde doorstroom;
- Andere doelgroepen aanspreken, zoals potentiële zij-instromers, doorstroom onderwijsassistent naar leraarondersteuner naar leerkracht bevorderen;
- Zij-instroomtraject bovenschools faciliteren.

Ten aanzien van de studiereizen Suriname en Ghana: elke medewerker van Sirius is in de gelegenheid om een van de thuislanden van de (ouders van) de leerlingen van onze scholen te bezoeken. We hebben ingezet op Suriname en Ghana. In november en februari hebben de eerste reizen als pilot plaatsgevonden. In het eerste kwartaal wordt besloten of deze reizen een vervolg gaan krijgen. Voor de medewerker zijn hieraan geen kostenverbonden.



7.9

DE BREDE SELECTIE

SINDS 1 AUGUSTUS 2015 bestaat De Brede Selectie (DBS). Dit is een initiatief van de zeven openbare primair onderwijsbesturen in Amsterdam. Doel is dat scholen voor zowel kortdurende als langdurende vervanging een beroep op De Brede Selectie kunnen doen voor vervangingen en aanvullende gewenste inzet. Het gaat hierbij niet alleen om vervanging voor ziekte, maar ook voor verlof (zwangerschap, studie, etc.) of projectaanstellingen. Naast vervanging van leerkrachten, vult DBS ook vervangingen voor onderwijsassistenten in en heeft voor overige functies CV's in portefeuille. De Brede Selectie stuurt vacatures van scholen naar alle vervangers en zet vacatures op de website. Ze doen de werving voor het openbaar primair onderwijs in Amsterdam op de PABO's.

In 2017 zijn er ruim 50 vervangers doorgestroomd naar een van de 110 scholen binnen openbaar primair onderwijs in Amsterdam.

De vraag naar vervanging binnen het openbaar onderwijs overstijgt het aanbod en veel verzoeken kunnen daarom niet ingevuld worden.

Aantal vervangers per 31-12-2017:

- A (vaste vervangers): 22
- B (vaste vervangers vanuit besturen): 28
- C (flexibele vervangers): 61

Instream vervangers 2017: ongeveer 50

Uitstroom vervangers 2017: ongeveer 40 (naar scholen binnen de Federatie)

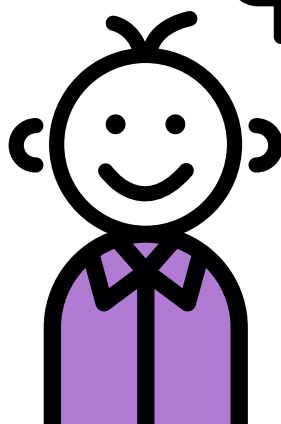
7.10

CAO

ALLE SCHOLEN VAN Sirius hebben bij de invoering van de cao in 2015-2016 gekozen voor het overlegmodel. In het overlegmodel kan op schoolniveau over diverse zaken over de uitvoering van de cao-afspraken worden gemaakt. Na drie jaar moet op schoolniveau de evaluatie plaatsvinden en kan er opnieuw gekozen worden. Die evaluatie is inmiddels in voorbereiding. We hebben de indruk dat de mogelijkheid om op scholen een eigen invulling te geven wordt gewaardeerd en zien geen signalen dat een terugkeer naar het basismodel op scholen aan de orde zal zijn. De afgelopen periode was met name de invulling de duurzame

inzetbaarheid een nieuw fenomeen dat vragen oproept. Wat valt er wel onder en wat niet? Hoe en wanneer kan/mag het worden opgenomen? Wanneer en hoe leg je afspraken vast en wat valt onder wiens verantwoordelijkheid? Het aantal vragen hierover is in het afgelopen jaar afgenomen en de indruk is dat schoolteams hierin hun weg hebben gevonden. Eind 2017 zijn de onderhandelingen gestart over de nieuwe cao en is er actie gevoerd voor werkdrukverlaging en meer salaris met een positief, maar nog onvoldoende resultaat, naar de mening van het onderwijsveld.

Inmiddels is er een
nieuwe cao met een
korte looptijd



// MONITOR KWALITEIT ONDERWIJSPERSONEEL

HET UITGANGSPUNT VAN Sirius is dat een leerkracht uiteindelijk op 80% van de pedagogische didactische competenties voldoende scoort. De analyse laat zien dat in 2009 4% van de leraren aan dit criterium voldoet. In de loop van de jaren is dit gestegen naar 61%. Door natuurlijk verloop onder KBA-geschoolde directeuren en leraren kan dit percentage soms ook weer dalen. Een hernieuwde focus blijft noodzakelijk. Ook zieke leerkrachten en het

tekort aan bevoegde leerkrachten zet deze ontwikkeling onder druk. De inspectie geeft alle bezochte scholen een voldoende voor de kwaliteit van het pedagogisch didactisch handelen. Zij constateren wel verschillen tussen leraren. Het op niveau houden van de competenties blijft een belangrijk aandachtspunt en een extra training/coaching voor de leerkrachten die onvoldoende scoren is noodzakelijk.

KBA ANALYSE PERCENTAGE VOLDOENDE OBSERVATIES VAN LERAREN

	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Meer dan 80% van indicatoren voldoende	4%	24%	27%	35%	49%	68%	48%	61%
Tussen 60 en 80% van indicatoren voldoende	28%	39%	47%	36%	27%	19%	24%	23%
Minder dan 60% van indicatoren voldoende	68%	37%	26%	28%	24%	13%	28%	16%
Aantal geobserveerde leraren	184	186	122	144	131	128	120	123

SIRIUS VERGELIJKING MONITORMOMENTEN

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1 Pedagogisch Handelen (omgang met elkaar)	60%	82%	82%	84%	80%	87%	92%	85%	88%
2a Effectief benutten onderwijstijd	nvt	90%	80%	87%	81%	89%	88%	84%	91%
2b Taakgerichte Werksfeer	72%	86%	84%	88%	83%	86%	90%	85%	90%
3 Duidelijke uitleg	45%	60%	60%	65%	62%	73%	73%	70%	78%
4 Strategieën voor Denken en Leren	31%	47%	42%	46%	46%	60%	57%	55%	69%
5 Systematisch Volgen van Vorderingen	47%	65%	69%	73%	77%	82%	83%	79%	88%
6 Afstemming Instructie en Verwerking	35%	61%	64%	72%	62%	75%	79%	74%	77%
7 Leerlingen Zijn Actief Betrokken	63%	80%	74%	81%	70%	78%	78%	71%	83%
8 Verantwoordelijkheid Leerlingen voor Organisatie en Proces	24%	49%	47%	48%	51%	54%	66%	58%	72%
9 Overall score	47%	66%	64%	68%	66%	74%	78%	72%	80%

■ Goed ■ Net op/onder de norm ■ Onder de norm

Indicator 4 heeft te maken met het zgn. 'hogere orde leren'. Het betreffen hier complexe vaardigheden als reflectie, oplossingsmethodieken hanteren, hanteren van controleactiviteiten, en toepassingen.

Indicator 7 houdt in dat leerlingen een structuur voor zelfstandig werken en keuzemogelijkheden aangeboden krijgen, waarbij de leerkracht zich coachend opstelt.

We zien bij alle indicatoren een positieve ontwikkeling. Indicator 4 is nog onvoldoende ontwikkeld bij onze leerkrachten, maar er is een positieve ontwikkeling zichtbaar.

7.12 // MEDEWERKERS MET SPECIFIEKE AANDACHTSPUNTEN

HET AFGELOPEN JAAR is met met enkele medewerkers intensief contact geweest over het beëindigen of wijzigen van hun contract met Sirius. Er is een toename van medewerkers waarvan wegens arbeidsongeschiktheid en instroom in de WIA de aanstelling is gestopt. Door

intensieve aandacht te besteden aan de afronding van deze trajecten is het aantal medewerkers met wie een speciaal traject wordt gelopen aan het einde van 2017 beduidend lager dan in de voorgaande jaren.

AFGERONDE TRAJECTEN

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Demotie	3	4	3	2	2	3	3	1
Hoorzitting wegens bezwaar	4	2	2	2	2	1	1	2
Flexpool	8	11	9	7	5	Nvt	5	3
Detachering	2	3	5	6	3	6	5	0
Vervroegd pensioen in overleg	9	3	4	3	2	1	9	3
Ontslag wegens ongeschiktheid voor de functie	-	3	6	10	3	3	3	2
Aflopen tijdelijk dienstverband wegens onvoldoende beoordeling	2	4	4	3	5	4	4	2
Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid (i.c.m. functieongeschiktheid)	3	4	4	3	3	2	1	5
Ontslag wegens gewichtige redenen					4		0	
Totaal aantal afgeronde trajecten	33	34	39	38	28	28	24	12
Aantal nog lopende trajecten van medewerkers met trajecten/extra begeleiding	33	44	45	58	52	51	36	22

7.13 // (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. Doelstelling is te beperken dat mensen onnodig lang een beroep op de sociale werkloosheidsvoorzieningen (moeten) doen. Op de peildatum 31 december 2017 heeft Sirius drie eigen wachtgelders.

7.14 // 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 de meeste gevallen heeft

Sirius een positieve instroomtoetsing ontvangen. In 2017 zijn er twee negatieve instroomtoetsingen geweest. Sirius heeft de kosten gedragen, omdat de uitkeringskosten niet voor rekening van het Participatiefonds kwamen.

7.15 // SAMENWERKING FEDERATIE OP GEBIED 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;
- Gezamenlijk project om zij-instroom voor de Federatie op te starten. Sirius heeft hierin een voortrekkersrol. De noodzaak om de doelgroep zij-instroom te benutten was bij Sirius het grootst.

In 2017 is verder aan de ontwikkeling van het personeelsbeleid gewerkt door:

- Ontwikkeling gespreksformulieren onderwijsondersteunend personeel;
- Ontwikkeling gespreksformulieren bewegingsonderwijs en beeldende vorming;

- Bovenschoolse training zeven nieuwe IB-ers;
- Bovenschoolse training co-teaching voor elf medewerkers;
- Invoering verplichte registratie schoolleidersregister per januari 2018;
- Voorbereiding invoering lerarenregister per 1 augustus 2018;
- Doorontwikkeling personeels-, salaris- en administratiesysteem Concent. Betere toegang voor medewerkers creëren en digitalisering gesprekkencyclus implementeren;
- Training/intervisie interne contactpersonen in kader van de klachtenregeling.



08

JAARVERSLAG 2017 // HUISVESTING, BEHEER EN ICT

// HUISVESTING // BEHEER // ICT // EUROPESE AANBESTEDING

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. Sommige scholen zitten ruim in hun jasje (soms met veel leegstand, hetgeen hogere exploitatiekosten met zich meebrengt), andere zijn krap gehuisvest. Beide zijn een onderdeel van zorg. Sirius bekijkt jaarlijks welke stappen gezet moeten worden om deze zorg op kortere of langere termijn op te lossen. Door middel van een meerjarenonderhoudsplanning worden de gebouwen goed onderhouden.

In 2017 is de nieuwbouw van basisschool De Rozemarn opgeleverd. De opening vond in juni plaats door wethouder Kukenheim.

8.1.2 // ENERGIE

In onderstaand overzicht zijn de totale energielasten op jaarbasis vanaf 1-1-2013 opgenomen.

De energielasten zijn gestegen, het verbruik van gas en elektra zijn redelijk gelijk gebleven, maar de bijkomende kosten naast het gebruik zijn gestegen. Dit beïnvloedt het beeld op de totale kosten van energie.

Een nieuwe uitdaging is de reductie van de gaskosten. Dit kan betekenen dat we scholen niet meer door gasketels gaan verwarmen. De standaard gasgestookte cv-ketels kunnen worden vervangen door verwarmingsinstallaties die op elektra (zonne-energie) en/of iets anders dan gas worden gestookt. De eerste school die al op die manier wordt verwarmd is de nieuwe Rozemarn. Verwarming gebeurt door een boiler systeem, hetgeen een besparing oplevert van ca. € 2.500 per maand ten opzichte van gas.

Sirius blijft dan ook investeren in haar gebouwen, o.a. door bouwkundige aanpassingen, waardoor het energieverbruik zal verminderen. Eén van de toegestane energiemaatregelen is het vervangen van bestaande zeer oude type TL-armaturen met een gemiddelde van 48 watt per TL door moderne zuinige led-armaturen van ± 8 watt per led. Tussen 2014 en 2017 zijn vijf scholen geheel voorzien van led-verlichtingsarmaturen. Er hangen nu ruim 756 stuks led-verlichtingsarmaturen, en nog ruim 1.360 stuks standaard T-armaturen.

8.1.3 // MEERJARENONDERHOUDSPLAN (MOP)

verlichtingsarmaturen, en nog ruim 1.360 stuks standaard T-armaturen.

De MOP 2015-2032 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 afdeling huisvesting direct inzicht in hun vaste kosten voor het betreffende jaar. De MOP is ingegaan per januari 2015.

De voorziening voor het meerjarenonderhoud is op 31 december 2017 € 866.388. In 2017 is voor € 1.126.440 aan onderhoud uit deze voorziening uitgegeven. De hoogte van deze voorziening is voldoende voor de uitgaven die de komende jaren gepland staan.

Het is niet gelukt om alle plannen ook gerealiseerd te krijgen in 2017. Bij een aantal projecten is vertraging opgelopen, soms door gebrek aan vakmensen, soms door miscommunicatie, of door de keuze om met een klein vast team van mensen de werkzaamheden uit te laten voeren. We hebben er- voor gekozen om een externe audit op huisvesting te laten plaatsvinden, zodat we met voorgestelde verbeterpunten in 2018 aan de slag kunnen.

ENERGIELASTEN 2014-2017

	2014	2015	2016	2017
Gas			€ 236.993	€ 264.115
Elektriciteit			€ 155.582	€ 155.831
Totaal Energie	€ 402.193	€ 349.193	€ 392.574	€ 419.947
Water	€ 24.246	€ 14.002	€ 13.381	€ 19.380
Totaal	€ 426.439	€ 363.493	€ 405.955	€ 439.326
Vershil 1 jaar er voor	1%	-14%	10%	8%

Onderhoud

De volgende groot onderhoudswerkzaamheden hebben in 2017 plaats gevonden:

- Het deels vervangen van marmoleum op Wereldwijs en De Holendrecht;
- Het herinrichten van de brede schoolruimtes van de Holendrechtsschool;
- Het vervangen van het sleutelstelsel;
- Het vernieuwen aan de binnenzijde, o.a. nieuwe indeling van de begane grond en entree van De Bijlmerhorst;
- Het opnieuw inrichten van het schoolplein van de Bijlmerhorst;
- Het schilderen van de gangen en lokaal muren van De Ster.

Toegekende voorzieningen:

De volgende voorzieningen vanuit de gemeente zijn toegekend en uitgevoerd in 2017:

- Nellestein, vernieuwen van de twee daklichten van de gymzaal;
- De Tamboerijn, het vervangen van het hang- en sluitwerk van de gevelramen;

- De Ster, het aanbrengen van zonweringen;
- Vanuit de subsidie Impuls Schoolpleinen, de herinrichting van het schoolplein van De Brink, De Holendrecht en De Ster;
- Er is uitbreiding van één lokaal gerealiseerd in de Cornelis Jetses.

8.1.4 // MEUBILAIR

Het vervangingsplan voor schoolmeubilair met een looptijd van minimaal 25 jaar is gerealiseerd en vastgesteld in 2011. In 2017 is er door De Rozemarn en Bijlmerhorst nieuw meubilair aangeschaft.

8.1.5 // OMGEVINGSVERGUNNINGEN

In 2015 zijn alle benodigde omgevingsvergunningen door de gemeente afgegeven, maar wel onder de voorwaarde dat er ook nog bouwkundige zaken worden gedaan op enkele scholen. Dit is nog niet overal uitgevoerd, mede omdat e.e.a. afhankelijk is van gemeentesubsidie. Hierover wordt overleg gevoerd. Het is nu als een voorziening opgenomen in de verordening 2018.

8.2 // BEHEER**8.2.1 // 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. De onderhoudskosten voor deze 'extra' m² worden wel verdeeld over drie besturen, maar het blijven extra kosten voor Sirius waar officieel geen financiële dekking voor is. Beide gebouwcomplexen hebben nog een aantal gebreken. Hierover is al veelvuldig overleg met de gemeente geweest, maar dit heeft nog niet geleid tot een oplossing. In 2017 is er opnieuw overleg met de gemeente opgestart over De Bijlmerhorst. Dit heeft geleid tot het uiteindelijk oplossen van een groot deel van de gebreken in het complex. Echter, het gebouw is nog niet gereed voor

een juridische overdracht. In De Nellestein ontbreekt nog een Brede schoolruimte, er is in 2017 een akkoord gekomen van de gemeente om deze Brede schoolruimte te realiseren.

8.2.2 // ONDERHOUDSCONTRACTEN

Het doel van bovenschoolse onderhoudscontracten is het realiseren van o.a. een kosten-besparing en efficiency. Meervoudige contracten betekenen meestal meer korting. Het betekent tevens meer eenheid in afhandeling van diensten en kwaliteit en we kunnen beter voldoen aan de wet- en regelgeving met betrekking tot het onderhoud van apparatuur en veiligheid. In 2017 zijn er geen nieuwe contracten bij gekomen, wel hebben we er een nieuw klein onderhoudsteam bij en een nieuwe hovenier.

8.3 // ICT

IN 2014 ZIJN alle scholen overgegaan naar Windows 7 pro. Langlopende contracten met netwerkfirma's worden nu niet afgesloten, mede ook vanwege de zeer snelle en vele veranderingen in de ICT-wereld en de daaraan gekoppelde vraag aan ICT-hulpmiddelen en nieuwe netwerkcapaciteiten. Jaarlijks wordt gekeken wat er nieuw is op de ICT-markt en of we dit willen invoeren. Planning is om in 2018 over te gaan naar Windows 10.

8.3.1 // INTERNET

Alle scholen, inclusief het bestuursbureau, zijn aangesloten op glasvezelkabel, het B.O.A (Breedband Onderwijsnetwerk

Amsterdam). Aangezien alternatieve aanbieders minder snelle kwaliteit leveren is besloten om lid te blijven van B.O.A. B.O.A. heeft in 2017 de snelheid van data verhoogd door o.a. nieuwe apparatuur te plaatsen op alle scholen. Helaas hebben we daarna enkele zware storingen gehad in onze internetverbinding. B.O.A. werkt aan een verbeterplan, zodat dit type storingen niet meer voorkomen.

Het draadloos netwerk, dat op alle scholen is geplaatst, werkt uitstekend en voldoet daarmee aan de vraag. In totaal zijn er ruim 144 accespoints verdeeld over alle veertien scholen en het bestuursbureau geplaatst.

8.4 // EUROPESE AANBESTEDING

IN 2017 ZIJN er geen Europese aanbestedingen geweest.



09

JAARVERSLAG 2017

// FINANCIËN

// REALISATIE 2017 VERSUS BEGROTING 2017 // BALANS EN INVESTERINGEN 2017 //
TREASURYBELEID // CONTINUÏTEITSPARAGRAAF // P&C CYCLUS // RISICOBEBEER

REALISATIE 2017 VERSUS BEGROTING 2017

HET JAAR 2017 sluit af met een negatief resultaat van € 1.064k ten opzichte van een begroot tekort van € 410k. Dit verschil van € 654k komt voornamelijk door de correctie van de gewichtenleerlingen die Sirius heeft ontvangen.

Deze correctie was € 470k. Het totale verschil van € 654k ten opzichte van de begroting 2017 wordt onderstaand verklaard, beginnend met een cijfermatige samenvatting van de verschillen.

SAMENVATTING

	WERKELIJK 2017	BEGROOT 2017	WERKELIJK 2016	WERKELIJK 2017 TOV BEGROOT 2017	WERKELIJK 2017 TOV WERKELIJK 2016
EXPLOITATIE IN DZD €					
3. Baten					
3.1 Rijksbijdragen OCW	19.848	19.293	20.184	555	-335
3.2 Overige overheidsbijdragen	1.736	1.801	1.500	-65	236
3.5 Overige baten	1.210	400	980	810	230
Totaal Baten	22.794	21.494	22.664	1.300	130
4. Lasten					
4.1 Personele lasten	19.193	18.368	18.339	-825	-855
4.2 Afschrijvingen	473	428	601	-45	128
4.3 Huisvestingslasten	2.546	1.651	2.026	-895	-519
4.4 Overige instellingslasten	1.660	1.481	1.492	-179	-168
Totaal Lasten	23.872	21.928	22.458	-1.944	-1.414
Saldo Baten en Lasten	-1.078	-434	206	-644	-1.284
Saldo Financiële baten en lasten	14	24	30	-10	-17
Resultaat	-1.064	-410	237	-654	-1.301

BATEN

De totale baten waren ruim € 1,3 mln hoger dan begroot. Dit kwam door hogere rijksbijdragen (€ 555k), lagere overige overheidsbijdragen (€ 57k) en hogere overige baten (€ 810k). Deze hogere baten en hogere overige bijdragen worden onderstaand verklaard.

Rijksbijdragen OCW

In 2017 waren de rijksbijdragen afgeweken van de begroting (€ 555k) door:

- Hogere reguliere rijksvergoeding gedurende het jaar (€ 420k) door het aanpassen van de bekostiging zowel voor 2016-2017 (2,2%) als het aanpassen van de bekostiging 2017-2018 (2,5%).
- Hogere prestatieboxgelden (€ 120k). Dit was omdat het bedrag per leerling is verhoogd naar € 170 per

leerling per 2017-2018. Voorgaand schooljaar was dit nog € 120 per leerling.

- Hogere gelden vanuit het samenwerkingsverband € 250k (o.a. door meer arrangementen). Overigens is een groot gedeelte van de extra gelden van het bedrag per leerling vervolgens weer meteen ingezet voor extra personeel.
- Verder hebben we nog gelden ontvangen vanuit het ministerie voor de eerste opvang van vreemdelingen (€ 130k).
- Correctie van de gewichtenleerlingen van € 470k. Over de teldatum okt-13 en okt-14 is er bij verschillende scholen van Sirius controle geweest. Dit heeft tot gevolg gehad dat de bekostiging met terugwerkende kracht is aangepast (2015/2016/2017) op enige scholen (voornamelijk 2 scholen). De effectuering hiervan heeft in februari 2018 plaatsgevonden.

3.1 RIJKSBIJDAGEN OCW IN DZD €

Werkelijk 2017	19.848
Begroot 2017	19.293
Verschil	555
Verhoging Rijksvergoeding 16/17 2,2% en 17/18 2,5%	420
Correctie gewichtenleerlingen	-470
Samenwerkingsverbandgelden - extra arrangementen	250
Eerste opvang vreemdelingen	130
Prestatiebox verhoging naar € 170 per leerling	120
Overige studieverlof etc	105
Verschil	555

3.5 OVERIGE BATEN

Werkelijk 2017	1.210
Begroot 2017	400
Verschil	810
Detachering	130
Hogere verhuur	30
IC Brede School	80
PPOZO leerlab	65
Nieuwkomers via PPOZO	170
Fonds voor Cultuur	60
Hogere ouderbijdrage en schoolfonds	80
Overige zoals HvA	195
Verschil	810

3.2 OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN

Werkelijk 2017	1.736
Begroot 2017	1.801
Verschil	-65
Hogere subsidies 020	47
Terugbetaling scholenbeurzen en VLOAbeschikkingen	-112
Verschil	-65

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen waren € 65k lager dan begroot. Dit kwam voornamelijk door hogere personele baten vanuit de gemeente (VLOA-gelden) die wel waren begroot, maar waar meer op is aangevraagd dan begroot (en ingezet): €47k. Dit zijn subsidies vanuit de gemeente voor de Schakelklassen, Vroeg- en Voorschoolse Educatie, Hoogbegaafdheid en Bevorderen burgerschap. Voor verschillende subsidies heeft Sirius een bedrag moeten terugbetalen (€ 112k), omdat wij de subsidie niet in zijn geheel hebben kunnen inzetten.

Overige baten

De overige baten waren € 810k hoger dan begroot. Dit kwam door verschillende factoren, zoals bijdragen vanuit het Fonds voor Cultuur, Leerlab en Nieuwkomers (werd vervolgens ook weer afgedragen aan PPOZO). Gedurende het jaar werd duidelijk dat de toezegging van deze baten hoger waren dan begroot.

LASTEN

De totale lasten waren hoger dan begroot (€ 1.944k). Deze afwijking in de lasten komt voornamelijk door hogere personele lasten (€ 825k), hogere afschrijvingen (€ 45k), hogere huisvestingslasten (€ 895k) en hogere instellingslasten (€ 179k).

Personele Lasten

De personele lasten waren € 825k hoger dan begroot. Dit komt voornamelijk door hogere externe inhuur op de 16e Montessorischool (€ 400k) en hogere inhuur op de andere scholen vanwege het lerarentekort (€ 560k). Aanvullend hebben er nog onttrekkingen aan de personele voorzieningen plaatsgevonden (€ 162k). En Sirius heeft middelen afgedragen aan PPOZO voor het realiseren van de nieuwkomersgroepen. Aanvullend had Sirius het voordeel van lagere werkgeverslasten dan begroot in 2017. Van deze werkgeverslasten wordt vooraf een inschatting gemaakt (in 2017 1,65) en de werkelijkheid was 1,62. Dit betekent

dat op elke € 100 brutoloon de werkelijke werkgeverslast € 162 was. Dit was 2% minder dan begroot. Door het lerarentekort heeft Sirius 3 fte minder ingezet dan vooraf begroot.

Afschrijvingen

De hogere afschrijvingen werden veroorzaakt door het verschil in timing van de investeringen ten opzichte van de begroting gedurende het jaar.

Huisvestingslasten

De hogere huisvestingslasten van € 895k kwamen voornamelijk door hogere onderhoudskosten van

de gebouwen, door afboeking van de twee projecten Holendrecht die via de gemeente liepen en door enige projecten die buiten het MJOP om zijn gedaan en/of door naar voren gehaalde projecten uit latere jaren. Sirius heeft in 2017 hogere energielasten gehad dan begroot door verschillende eindafrekeningen en hogere schoonmaakkosten.

Instellingslasten

De hogere instellingslasten van € 179k kwamen door hogere uitgaven vanuit de schoolfondsen/ouderbijdragen en hogere uitgaven aan inventaris/ict/apparatuur.

4.1 PERSONELE LASTEN

Werkelijk 2017	19.193
Begroot 2017	18.368
Vershil	-825
Lagere inzet Personeel - 3 fte	210
Mutatie voorziening eigen wachtgelders/ personele kwaliteit	162
Kosten PPOZO/afdracht nieuwkomers	-170
Lagere werkgeverslasten 2,0%	385
Extra inhuur 16e Montessori	-400
Overige externe inhuur op scholen	-562
Hogere externe inhuur bestuurskantoor	-110
Scholing Mastertrack	-90
Extra premie VF 2016/2017	-90
Niet declarabele inzet poolers VF	-160
Vershil	-825

4.3 HUISVESTINGSLASTEN

Werkelijk 2017	2.546
Begroot 2017	1.651
Vershil	-895
Hogere onderhoudskosten gebouwen - klein onderhoud	-190
Afboeking 2 projecten Holendrecht via gemeente	-150
Onderhoudsprojecten buiten het MJOP om en/of naar voren gehaald	-349
Hogere energielasten	-125
Hoger schoonmaakkosten	-50
Overige huisvestingslasten	-31
Vershil	-895

4.2 AFSCHRIJVINGEN

Werkelijk 2017	473
Begroot 2017	428
Vershil	-45
Vershil in reguliere afschrijvingen	-45
Vershil	-45

4.4 OVERIGE INSTELLINGSLASTEN

Werkelijk 2017	1.660
Begroot 2017	1.481
Vershil	-179
Hogere uitgaven schoolfondsen	-100
Hogere ict/inventaris/apparatuur	-40
Overige	-39
Vershil	-179

9.2 // BALANS EN INVESTERINGEN 2017

DE TOTALE BALANS was eind 2017 bijna € 9,3 mln. Dit was 12,9% minder dan in 2016. Toen was de balanspositie bijna € 10,7 mln.

Aan de activakant van de balans vallen de volgende zaken op. De materiële vaste activa nemen toe met de gedane investeringen van € 711k, terwijl deze materiële vaste activa tegelijkertijd afnemen met de afschrijvingen van € 473k. Per saldo neemt de boekwaarde van de materiële vaste activa met € 238k toe. De liquide middelen nemen af met € 1.773k. Dit komt enerzijds door het negatieve resultaat, anderzijds door de relatief hoge vordering op de gemeente (bijna € 1,5 mln) en per eind 2017 nog niet is ontvangen. De nadere specificatie van deze toename staat in het kasstroomoverzicht van de jaarrekening.

Aan de passivazijde van de balans nemen de reserves af met het resultaat over 2017.

De voorziening gebouwenonderhoud neemt af, doordat de dotatie (gemiddelde uitgaven aankomende tien jaar) in 2017 lager was dan de onttrekking (werkelijke planmatige uitgaven 2017). Aanvullend heeft Sirius in 2017 bewust

enige projecten buiten het MJOP om gedaan in 2017. Hiervoor is in 2017 aanvullend € 363k gedoteerd aan de onderhoudsvoorziening. Dit is vervolgens ook in 2017 uitgegeven aan de schoolgebouwen. De voorziening voor het planmatig onderhoud van de schoolgebouwen is € 866k per eind 2017. Sirius had een voorziening kwaliteitstrajecten voor personeel, waaruit middelen kunnen worden onttrokken om de kwaliteit van het personeelsbestand te verbeteren. Dit werd gebruikt voor personeel bij wie frictie in het functioneren is ontstaan. In 2017 is deze voorziening integraal beoordeeld en aan de hand hiervan is deze voorziening omgezet naar een voorziening langdurig zieken. Dit is overzichtelijker en, zowel intern als extern, duidelijker. Per eind 2017 is het saldo van de voorziening langdurig zieken een bedrag van € 403k.

Sirius heeft in 2017 de voorziening voor de eigen wachtgelders bijgewerkt, waarbij de uitkeringskosten voor rekening van Sirius komen. Tevens is er aanname gemaakt van personeel dat wel uit dienst is, maar nog niet getoetst door het participatiefonds. De totale voorziening voor de eigen wachtgelders is € 213k (2016: € 273k).



9.3

// TREASURYBELEID

EIND 2017 ZIJN de liquide middelen bij Sirius € 4.343k. De regeling Beleggen en Belenen van het ministerie OCW wordt hierbij gevolgd. In 2016 heeft Sirius het treasurystatuut aangepast aan de nieuwe regeling. In dit

treasurystatuut is opgenomen dat Sirius geen beleggingen of financiële instrumenten heeft. De overtollige gelden van Sirius staan op een spaarrekening.

9.4

// CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

EIND 2017 IS een meerjarenbegroting 2018–2021 gemaakt. Uit de meerjarentrend blijkt dat Sirius een gezonde stichting is. Uit de risicoanalyse, opgesteld bij de begroting, blijkt dat er nog voldoende ruimte zit in de huidige reserves. Dit heeft Sirius doen besluiten om bewust een deel van de reserves de komende twee jaren in te zetten.

De baten laten de komende jaren een dalende trend zien. Dit komt voornamelijk door dalende rijksbijdragen door minder gewichtsleerlingen en impulsgebiedgelden. De personele lasten dalen mee met deze lagere baten.

MEERJARENEXPLOITATIE 2017 - 2021

Onderstaand de samenvatting van de staat van baten en lasten over de komende jaren. Hierin is 2017 de werkelijkheid, de jaren 2018–2021 komen overeen met de opgestelde meerjarenbegroting.

MEERJARENEXPLOITATIE

IN DZD €	WERKELIJK 2017	BEGROOT 2017	BEGROTING 2018	BEGROTING 2019	BEGROTING 2020	BEGROTING 2021
3. Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	19.848	19.293	19.579	19.042	18.954	18.879
3.2 Overige rijksbijdragen	1.736	1.801	1.901	1.448	1.412	1.412
3.5 Overige baten	1.210	400	569	559	556	553
Totaal baten	22.794	21.494	22.048	21.049	20.922	20.843
4. Lasten						
4.1 Personele lasten	19.193	18.368	19.207	18.309	17.325	17.097
4.2 Afschrijvingen	473	428	433	433	415	396
4.3 Huisvestingskosten	2.546	1.651	1.751	1.686	1.686	1.686
4.4 Overige instellingslasten	1.660	1.481	1.363	1.308	1.308	1.308
Totaal lasten	23.872	21.928	22.754	21.736	20.734	20.488
5. Financiële baten en lasten	14	24	23	23	23	23
Exploitatieresultaat	-1.064	-410	-683	-665	210	378

LEERLINGAANTAL 2016-2021

Het leerlingaantal van Sirius blijft relatief stabiel, zoals onderstaande tabel laat zien:

LEERLINGAANTAL

BRIN	SCHOOL	01-10-16	01-10-17	01-10-18	01-10-19	01-10-20	01-10-21
18TV	De Blauwe Lijn	221	227	234	236	240	240
18VV	De Brink	254	249	243	238	238	238
18XC	De Bijlmerdrie	84	81	80	80	80	80
18YT	De Bijlmerhorst	192	173	165	165	165	165
18ZL	Wereldwijs	327	330	325	325	325	325
19BH	Cornelis Jetses	96	105	110	105	105	105
20SC	Holendrecht	139	163	160	160	160	160
20TP	De Ster	112	127	126	126	126	126
20VE	16e Montessori	190	126	145	160	176	176
20VI	Nellestein	377	346	350	350	350	350
20XR	De Rozemarn	295	273	275	275	275	275
20XS	De Schakel	343	306	310	310	310	310
20XZ	De Tamboerijn	468	445	454	444	444	444
21DE	Van Houteschool	63	61	70	70	70	70
	Sirius	3.161	3.012	3.047	3.044	3.064	3.064
	<i>ten opzichte van voorgaand jaar %</i>	<i>-2,2%</i>	<i>-4,7%</i>	<i>1,2%</i>	<i>-0,1%</i>	<i>0,7%</i>	<i>0,6%</i>
	<i>ten opzichte van vorig jaar in aantal</i>	<i>-70</i>	<i>-149</i>	<i>35</i>	<i>-3</i>	<i>20</i>	<i>0 0</i>

PERSONELE BEZETTING 2016-2020

De inzet van fte loopt de komende jaren terug door de lagere baten. De verhouding binnen de fte's voor directie, onderwijsgevend Personeel (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP) blijft ongeveer hetzelfde.

PERSONELE BEZETTING

	2016	2017	2018	2019	2020
Directie	24,7	24,6	24,6	24,6	24,6
Onderwijzend personeel - OP	190,9	179,7	173,7	168,9	168,9
Onderw. onderst. personeel - OOP	52,0	49,5	48,0	46,6	46,6
FTE totaal	267,6	253,8	246,4	240,1	240,1

MEERJARENBALANS & KASSTROOMPROGNOSE & INVESTERINGEN 2017-2021

Met de meerjarenbegroting 2018-2021 is er ook een verwachting opgesteld van de ontwikkeling van de balans de komende jaren. Onderstaand het resultaat, waarbij 2017 de realisatie is.

MEERJARENBALANS *

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
I. Activa						
I.1 Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-	-
I.2 Materiële vaste activa	1.972	2.210	2.365	2.332	2.317	2.320
I.3 Financiële vaste activa						
Vaste activa	1.972	2.210	2.365	2.332	2.317	2.320
I.4 Voorraden	-	-	-	-	-	-
I.5 Vorderingen	2.583	2.739	2.739	2.739	2.739	2.739
I.6 Effecten						
I.7 Liquide middelen	6.116	4.343	3.381	2.749	2.975	3.349
Vlottende activa	8.699	7.082	6.120	5.488	5.714	6.088
Totale Activa	10.671	9.293	8.485	7.820	8.031	8.408
waarvan gebouwen en terreinen	82	75	75	75	75	75
2. Passiva						
2.1 Eigen vermogen	5.619	4.555	3.872	3.207	3.417	3.795
2.2 Voorzieningen	1.985	1.613	1.784	2.136	1.873	2.201
2.3 Langlopende schulden	-	-	-	-	-	-
2.4 Kortlopende schulden	3.067	3.124	2.829	2.477	2.740	2.412
Totale Passiva	10.671	9.293	8.485	7.820	8.030	8.408
waarvan privaat vermogen	65	24	24	24	24	24

* in dzd euro's

De totale omvang van de balans is afgenomen en beweegt de komende jaren rond de € 9 mln. De reserves nemen toe/af met het begrote resultaat. Een deel van de reserves zijn private reserves; de reserves via o.a. ouderraden. Deze reserves verantwoordt Sirius wel in de jaarrekening, maar zijn niet in te zetten door Sirius. Deze reserves fluctueren de komende jaren ongeveer rond € 25k per jaar. De overige reserves, ongeveer € 3,5 mln in de komende jaren, worden gezien als algemene reserves.

De materiële vaste activa nemen toe met de investeringen en nemen af met de afschrijvingen over deze investeringen.

Met deze begroting is ook een meerjarenkasstroomprognose opgesteld. Hierin komen ook meteen de toekomstige investeringen aan bod. Deze ziet er als volgt uit.

MEERJARENKASSTROOMPROGNOSE

LIQUIDITEIT IN DZD €	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Resultaat	237	-984	-683	-665	210	378
Afschrijvingen	601	428	433	433	415	396
Dotaties voorzieningen (gebouw& personeel)	1045	796	436	436	436	436
Resultaat qua liquiditeit	1.883	241	186	204	1.062	1.210
Investeringsen & Uitgaven MJOP						
Onderwijsmethoden	251	105	275	150	150	150
ICT-investeringsen	292	441	132	150	150	150
Meubilair	70	165	258	100	100	100
Onttrekkingen - Uitgaven meerjarenonderhoud en voorzieningn	985	1.141	436	436	436	436
Totaal investeringen	1.598	1.852	1.101	836	836	836
Verandering in banksaldo excl. verandering werkkapitaal	285	-1.611	-915	-632	226	374
Mutatie werkkapitaal	798	-161	-48	1	-	-
Verandering in banksaldo	1.083	-1.772	-963	-631	226	374
Banksaldo 1 januari in dzd €	5.033	6.116	4.344	3.381	2.749	2.975
Mutatie	1.083	-1.772	-963	-631	226	374
Banksaldo 31 december in dzd €	6.116	4.344	3.381	2.749	2.975	3.349

Uit bovenstaande figuur blijkt hoe de ontwikkeling van de kasstroom van Sirius de komende jaren is en wat Sirius de komende jaren gaat investeren.

KENGETALLEN

Binnen het onderwijs zijn er verschillende kengetallen, waar veel waarde aan wordt gehecht. Dit zijn:

- **Solvabiliteit.** Dit is de mate waarop de organisatie kredietwaardig is op de lange termijn. Dit kengetal wordt berekend door het eigen vermogen te delen door het totaal vermogen.
- **Liquiditeit** Dit is de mate hoe de organisatie aan zijn korte termijn verplichtingen kan voldoen. Dit kengetal wordt berekend door de vlottende activa (vorderingen/ liquide middelen) te delen door de vlottende passiva (kortlopende schulden)

- **Rentabiliteit.** Dit is het resultaat gedeeld door de totale baten. Binnen Sirius wordt gestreefd naar een rentabiliteit van nul of licht negatief. Dit komt doordat de reserves van Sirius hoog genoeg zijn om de bijbehorende risico's op te kunnen vangen.
- **Weerstandsvormogen.** Dit is een kengetal waarmee wordt getoetst of de onderwijsorganisatie voldoende reserves heeft ten opzichte van de totale baten.
- **Huisvestingslasten** ten opzichte van de totale baten.
- **Personele lasten** ten opzichte van de totale baten.

Hiernaast de kengetallen over 2017 en de ontwikkeling van deze kengetallen in de komende jaren. Tevens zijn de signaleringswaarden vanuit het ministerie van OCW toegevoegd.

KENGETALLEN

FINANCIËLE KENGETALLEN	SIGNALERING	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Solvabiliteit (EV/TV)	<30%	53%	49%	46%	41%	43%	45%
Liquiditeit (current ratio)	0,75	2,8	2,3	2,2	2,2	2,1	2,5
Rentabiliteit	3 jr negatief	1,0%	-4,7%	-3,1%	-3,2%	1,0%	1,8%
Weerstandsvermogen	<5%	25%	20%	18%	15%	16%	18%
Personele Lasten als % Totale Baten		81%	84%	87%	87%	83%	82%
Huisvestingslasten als % Totale Baten		9%	11%	8%	8%	8%	8%

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat Sirius een gezonde onderwijsorganisatie is en dit ook de komende jaren blijft. Zowel de solvabiliteit als de liquiditeit is op peil. De rentabiliteit is de komende jaren negatief door het bewust inzetten van de reserves.

Ten aanzien van toekomstige financiële ontwikkelingen valt te melden dat in 2018 kenbaar is gemaakt dat de verdeling van de onderwijsachterstandsmiddelen gewijzigd

is geworden. Voor Sirius heeft dat positief effect. In 2018 zal ook een renovatie van basisschool Tamboerijn plaats vinden. Dit heeft geen effect op het eigen vermogen van de Stichting. In 2018 wordt ook overlegd met de gemeente omtrent de scholenspreiding en het stichten van nieuwe scholen. Op het moment van schrijven van dit bestuursverslag is er nog te weinig concreet bekend om daar nadere melding over te doen.

9.5

// P&C CYCLUS

BINNEN SIRIUS WORDEN, naast de begroting en het jaarverslag, tussentijdse rapportages opgesteld en besproken. In de maanden april/mei wordt het bestuursformatieplan opgesteld, met de mogelijkheid om nog meer/minder extra fte's in te zetten voor het komende schooljaar. Concent stelt rapportages op die worden besproken met het bestuursbureau. Schooldirecties hebben de verantwoordelijkheid om binnen hun budgetten te manoeuvreren. De uitputting van de budgetten is te volgen via het informatiesysteem van Concent.

Voor het voeren van een goed financieel beleid werkt Stichting Sirius met een planning- en controlcyclus. De (meerjaren)begrotingen, kwartaalrapportages en jaarverslagen maken hier deel van uit. De doelstellingen

zijn verder geformuleerd in het meerjarenbeleidsplan, de uitvoeringsplannen en de schoolplannen. Middels (financiële) kwartaalrapportages wordt beoordeeld of de realisatie van baten en lasten synchroon loopt met de door het bestuur geaccordeerde begroting. Hierover wordt periodiek gerapporteerd aan het bestuur. Aanvullend vindt verantwoording plaats aan de Raad van Toezicht.

Afwijkingen gedurende het jaar worden geanalyseerd en er wordt bepaald of er aanvullende actie noodzakelijk is om op koers te blijven. Naast de sturing op geld wordt er gerapporteerd over zaken als leeftijdsopbouw, ziekteverzuim en de begrote fte's versus de werkelijke fte's. Risico's ten aanzien van ontwikkelingen van leerlingaantallen en overige relevante zaken worden hierbij in acht genomen.



78 | STICHTING SIRIUS
JAARVERSLAG 2017

See keel qiaalen

// RISICOBEBEER

DE COMMISSIE DON heeft naast signaleringsgrenzen (zie continuïteitsparagraaf) ook een algehele risicoanalyse voor het onderwijs gemaakt. Hierin zijn de volgende risico's aangemerkt als risico's/onzekerheden binnen het onderwijs die niet beheersbaar zijn en niet kunnen worden voorzien:

- Fluctuatie in leerlingaantallen;
- Financiële gevolgen van arbeidsconflicten;
- Instabiliteit in de bekostiging;
- Onvolledige indexatie van de bekostiging;
- Restrisico's.

Ondanks dat elke onderwijsorganisatie moet anticiperen op deze risico's, geeft de commissie hierbij aan dat een organisatie voor deze risico's een bepaalde omvang van

de reserves nodig heeft. Sirius heeft meer dan voldoende reserves om deze risico's te ondervangen.

Sirius heeft in 2017 het risicobeheer geïntensiveerd. In 2017 is actief op de risico's gemonitord en er wordt ook verantwoording afgelegd via de reguliere P&C-cyclus (Begroting, Jaarverslag en Kwartaalrapportages). Dit heeft in de begroting 2018–2021 tot de hiernavolgende risicoparagraaf geleid. Bij de (meerjaren)begroting is een analyse uitgevoerd, waarbij gekeken is naar de risico's. Vervolgens zijn deze risico's in onderstaande tabel beschreven. Bij elk individueel risico is aangegeven wat de kans van optreden is en wat de financiële impact van het optreden is. Dit is in de gradatie laag/gemiddeld/hoog aangegeven. Deze gradatie is als volgt bepaald:

RISICOBEBEER

FINANCIELE IMPACT VAN OPTREDEN

Laag < 50k
Hoog > 500k
Gemiddeld tussen 100k en 500k

KANS VAN OPTREDEN

Laag < 10%
Hoog > 50%
Gemiddeld tussen 10% en 50%

Aanvullend is er bij elk risico aangegeven wat de beheersmaatregel is. De risico's van huisvesting en het lerarentekort moet nog worden aangepast (hoog bij lerarentekort).

RISICOBEBEER

1

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 1 Risicogebied: | Externe omgeving |
| 2 Soort Risico: | Subsidies Gemeente A'dam |
| 3 Risico: | Terugloop VLOA-subsidies gemeente Amsterdam. |
| 4 Kans van optreden: | Gemiddeld |
| 5 Financiële impact van optreden: | Hoog |
| 6 Beheersmaatregel/Actiepunt: | Strakke financiële sturing icm voldoende reservepositie. |

2

1 Risicogebied:	Onderwijs
2 Soort Risico:	Onderwijs
3 Risico:	Onderwijsopbrengsten blijven op verschillende scholen risicovol.
4 Kans van optreden:	Gemiddeld
5 Financiële impact van optreden:	Gemiddeld
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Gedegen en structurele analyses van toetsresultaten en daarop interventies plegen.

3

1 Risicogebied:	Bedrijfsvoering
2 Soort Risico:	Lerarentekort
3 Risico:	Binnen Sirius is er steeds meer sprake van dat het moeilijk is om bevoegd personeel te vinden. De verwachting is dat dit de komende jaren blijft.
4 Kans van optreden:	Hoog
5 Financiële impact van optreden:	Gemiddeld
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Sirius is bezig met een plan van aanpak, om enerzijds te borgen dat Sirius een aantrekkelijke werkgever blijft, anderzijds nieuwe instroom van personeel te realiseren.

4

1 Risicogebied:	Bedrijfsvoering
2 Soort Risico:	P&C cyclus scholen
3 Risico:	Schooldirecties hebben moeite om zich te houden aan de deadlines voor de jaarplannen/schoolplannen, waardoor de vertaling van het beleid naar de middelen spaak kan lopen.
4 Kans van optreden:	Hoog
5 Financiële impact van optreden:	Laag
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Strakkere monitoring naar scholen toe.

5

1 Risicogebied:	Bedrijfsvoering
2 Soort Risico:	Inkoop & Aanbesteding
3 Risico:	Sirius heeft een inkoop- en aanbestedingsbeleid opgesteld. Het inbedden van dit beleid in de organisatie kost tijd en vraagt een andere manier van werken. En tevens is de schoonmaak in eigen beheer iets om continue te monitoren.
4 Kans van optreden:	Gemiddeld
5 Financiële impact van optreden:	Gemiddeld
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Duidelijke communicatie met de randvoorwaarden en kortere sturing hierop, regelmatige bespreking binnen het bestuurskantoor.

6

1 Risicogebied:	Bedrijfsvoering
2 Soort Risico:	Krimp in leerlingaantal
3 Risico:	Krimp in het leerlingaantal en de krimp in het aantal gewichtenleerlingen moet uiteindelijk resulteren in krimp in het aantal fte's. Deze ombuiging zal plaatsvinden per schooljaar 19/20. Het is de vraag of de scholen van Sirius dit qua bedrijfsvoering voor elkaar krijgen.
4 Kans van optreden:	Laag
5 Financiële impact van optreden:	Hoog
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Duidelijke P&C control cyclus met randvoorwaarden voor zowel de scholen als op het bestuurskantoor



10

JAARVERSLAG 2017 // BIJLAGE A T/M C

// LIJST MET AFKORTINGEN // BESTUURSMONITOR // JAARREKENING

A

// LIJST MET AFKORTINGEN

ARBO	: Arbeidsomstandigheden
BaO	: Basisonderwijs
BBO	: Breed Bestuurlijk Overleg
BHV	: Bedrijfs hulpverlening
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
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
WNT	: Wet Normering Topinkomens

B // BESTUURSMONITOR

SAMENVATTING VAN DE gestelde doelen in 2017 en de behaalde resultaten:

LEERPRESTATIES

PRESTATIE-INDICATOR	NORM	DOEL 2019	RESULTAAT 2017
• 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%	25%
• Uitstroom groep 8 VMBO	Amsterdams gemiddelde (10,5%)	37%	39%
• Uitstroom groep 8 PRO + LWO	Amsterdams gemiddelde (2,5% + 13%)	4% PRO	9%
• Deelname aan brede talentontwikkeling	Aantal leerlingen deelgenomen aan één of meer activiteitenblokken per jaar (PPOZO)	2500	1862 gemiddeld per blok

VAARDIGHEIDSGROEI 2016-2017

TOETS	DMT 3 (13-52)	DMT 4 (22-89)	RW 4 3.0 (67-270)	RW 4 LOVS (22-89)	RW 6 (33-134)
BRIN	NAAM SCHOOL	> 37 = GROEN	> 63 = GROEN	> 184 = GROEN	> 241 = GROEN
18TV	Blauwe Lijn	32,2	59,0	144,2	213,1
18VV	De Brink	29,8	52,6	183,2	212,4
18XC	Bijlmerdrie	21,3	42,7	134,0	98,0
18YT	Bijlmerhorst	43,5	51,7	156,8	88,3
18ZL	Wereldwijs	34,5	55,7	160,4	85,8
19BH	Cornelis Jetses	36,8	65,4	188,4	245,1
20SC	Holendrecht	34,1	62,1	177,9	84,6
20VE	16e Montessori	33,3	55,6	163,6	81,3
20VI	Nellestein	39,6	60,6	163,2	236,1
20XR	De Rozemarn	34,4	64,3	169,0	243,0
20XS	De Schakel	36,4	61,3	170,9	84,8
20XZ	De Tamboerijn	35,6	70,1	180,8	90,3
20TP	De Ster	25,2	41,2	131,92	190,0
21DE	Van Houte				

WAARDERING LEERLINGEN, OUDERS, MEDEWERKERS

PRESTATIE-INDICATOR	NORM	DOEL 2019	RESULTAAT 2017
• Tevredenheid leerlingen	• Rapportcijfer leerlingen over school > 8,3	Hoger dan 8.3	7.8
• Tevredenheid ouders	• Rapportcijfer ouders over school > 7,6	Hoger dan 7.6	7.3
• Tevredenheid medewerkers	• Rapportcijfer medew over school > 7,5	Hoger dan 7.5	7.3

KWALITEIT MEDEWERKERS

PRESTATIE-INDICATOR	NORM	DOEL 2019	RESULTAAT 2017
• Basiscompetenties	• 80% van medewerkers is positief beoordeeld	80 %	80%
	• Pedagogisch didactisch (KBA)	80%	80%
• Functiemix	• 40% LB-leerkrachten	40%	27%
• Ziekteverzuim	• Amsterdams gemiddelde 7,7%		6,5%
• Competentieprofiel directeur	• Competenties beroepenstandaard	100%	100%
	directeuren voldoende vakbekwaam		
	• Registratie schoolleidersregister	100%	100%
	• Volledige gesprekkencyclus afgenomen	100%	100%

WAARDERING DOOR MAATSCHAPPIJ

PRESTATIE-INDICATOR	NORM	DOEL 2019	RESULTAAT 2017
• Inspectiearrangement	• Siriuusschool heeft basisarrangement	100%	100%
	• 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	• Deelnamepercentage in ZO	43.5%	41,7%
• Stakeholders	• Deelname stakeholdersbijeenkomst	meer dan 80	69
• W&T K&C	• Siriuusscholen zijn good practice scholen voor W&T en K&C	50%	100%
• Passend onderwijs	• De basisondersteuning is op orde	100%	70%



c // JAARREKENING

- ALGEMENE TOELICHTING // 87
- BALANS PER 31 DECEMBER 2017 (NA VOORSTEL RESULTAATBESTEMMING) // 90
- STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2017 // 91
- KASSTROOMOVERZICHT OVER 2017 // 92
- TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS PER 31 DECEMBER 2017 // 93
- TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2017 // 97
- WET NORMERING TOPINKOMENS (WNT) // 100
- OVERIGE GEGEVENS // 102
- CONTROLEVERKLARING // 104
- (VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET RESULTAAT // 108
- GEGEVENS RECHTSPERSOON // 109

Algemene toelichting

GRONDSLAGEN

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de regeling Jaarverslag Onderwijs (WJZ/2007/50507) van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de wijziging van de Regeling Jaarverslag Onderwijs (VO/FBI-2009/107875) d.d. 28 april 2009 en WJZ-2010/237131 d.d. 22 september 2010.

In deze regelingen worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving ook van toepassing verklaard op de onderwijssector.

De jaarrekening is opgemaakt in Euro's d.d.: 5 juni 2018

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 waardevermindervingsverliezen.

De activa waarvan de waarde meer dan € 500 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 waardestelling 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%-10%
Inventaris en apparatuur	5%-33,33%
Leermiddelen	10%-20%

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.

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 geboorteaar, 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 groep 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 subsidieverstrekkingen 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 2017 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 2017 (na voorstel resultaatbestemming)**

	31-12-2017	31-12-2016
ACTIVA		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	74.520	81.971
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.626.022	1.352.339
1.2.3 Leermiddelen	509.888	537.827
Totaal Materiële vaste activa	<u>2.210.430</u>	<u>1.972.137</u>
Totaal Vaste activa	<u>2.210.430</u>	<u>1.972.137</u>
Vlottende Activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	94.706	91.503
1.5.2 Ministerie van OCW	1.048.399	1.009.536
1.5.6 Overige overheden	1.337.612	633.968
1.5.7 Overige vorderingen	124.545	400.653
1.5.8 Overlopende activa	133.694	447.188
Totaal Vorderingen	<u>2.738.956</u>	<u>2.582.848</u>
1.7 Liquide middelen	4.343.364	6.116.376
Totaal Vlottende activa	<u>7.082.320</u>	<u>8.699.224</u>
Totaal Activa	<u><u>9.292.750</u></u>	<u><u>10.671.361</u></u>
PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1 Algemene reserves publiek	4.530.880	5.554.421
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	24.495	64.826
Totaal Eigen vermogen	<u>4.555.375</u>	<u>5.619.247</u>
2.2 Voorzieningen		
2.2.1 Voorziening gebouwonderhoud	866.338	1.013.374
2.2.2 Personeelsvoorzieningen	746.878	971.262
Totaal Voorzieningen	<u>1.613.216</u>	<u>1.984.636</u>
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	562.675	1.240.194
2.4.4 OCW / LNV	469.211	0
2.4.7 Belastingen en sociale premies	675.371	726.380
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	188.792	164.823
2.4.9 Overige kortlopende schulden	603.014	363.503
2.4.10 Overlopende passiva	625.095	572.578
Totaal Kortlopende schulden	<u>3.124.158</u>	<u>3.067.478</u>
Totaal Passiva	<u><u>9.292.749</u></u>	<u><u>10.671.361</u></u>

**Staat van baten en lasten over 2017**

	2017		2016
	werkelijk	begroting	werkelijk
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	19.848.396	19.293.119	20.183.800
3.2 Overige overheidsbijdragen	1.735.800	1.801.236	1.500.228
3.5 Overige baten	1.209.734	399.619	980.088
Totaal Baten	22.793.930	21.493.974	22.664.116
4. Lasten			
4.1 Personele lasten	19.193.412	18.368.416	18.338.660
4.2 Afschrijvingen	472.782	427.741	601.108
4.3 Huisvestingslasten	2.545.545	1.650.885	2.026.341
4.4 Overige instellingslasten	1.659.881	1.480.750	1.491.716
Totaal Lasten	23.871.620	21.927.792	22.457.825
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering			
Saldo Baten en Lasten	-1.077.690	-433.818	206.291
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	19.374	25.000	34.941
5.4 Financiële lasten	5.556	1.500	4.590
Saldo Financiële baten en lasten	13.818	23.500	30.351
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-1.063.872	-410.318	236.642
Resultaat	-1.063.872	-410.318	236.642

**Kasstroomoverzicht over 2017**

	2017	2016
Kasstroom uit operationale activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-1.077.690	206.291
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	472.782	601.108
- Mutaties voorzieningen	-371.420	60.093
Mutaties werkkapitaal:		
- Vorderingen	-156.107	370.191
- Kortlopende schulden	<u>56.680</u>	<u>427.873</u>
	-99.427	798.064
Ontvangen interest	19.374	34.941
Betaalde interest	<u>-5.556</u>	<u>-4.590</u>
	13.818	30.351
Kasstroom uit operationale activiteiten	<u>-1.061.937</u>	<u>1.695.907</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	-711.075	-612.360
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-711.075</u>	<u>-612.360</u>
Mutatie liquide middelen	<u>-1.773.012</u>	<u>1.083.547</u>
Beginstand liquide middelen	6.116.376	5.032.829
Mutatie liquide middelen	-1.773.012	1.083.547
Eindstand liquide middelen	<u><u>4.343.364</u></u>	<u><u>6.116.376</u></u>

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2017**ACTIVA**

	31-12-2017		31-12-2016		Aanschafwaarde 31-12-2017	Afschrijvingen 31-12-2017	Boekwaarde 31-12-2017	Aanschafwaarde 31-12-2016	Afschrijvingen 31-12-2016	Boekwaarde 31-12-2016	Afschrijvings- percentage
	Aanschat- waarde	Afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2016	Investeringen boekjaar							
1.2 Materieel vaste activa											
1.2.1 Gebouwen en terreinen	113.236	-31.265	81.971	4.671	-12.122	117.907	-43.387	74.520	5%-10%		
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.895.074	-542.735	1.352.339	601.008	-327.325	2.496.082	-870.060	1.626.022	5%-33.33%		
1.2.3 Leermiddelen	836.772	-298.945	537.827	105.396	-133.335	942.168	-432.280	509.888	10%-20%		
Totaal Materieel vaste activa	2.845.082	-872.945	1.972.137	711.075	-472.782	3.556.157	-1.345.727	2.210.430			
	31-12-2017		31-12-2016								
1.5 Vorderingen											
1.5.1 Debiteuren		94.706			91.503						
1.5.2 Ministerie van OCW		1.048.399			1.009.536						
1.5.6 Overige overheden		1.337.612			633.968						
1.5.7 Overige vorderingen											
1.5.7.1 Personeel		70.003			329.724						
1.5.7.2 Huisvesting		1.306			0						
1.5.7.3 Organisatie		1.940			17.017						
1.5.7.4 Activiteiten		19.784			0						
1.5.7.6 Rente		19.341			34.897						
1.5.7.9 Overig		12.171			19.015						
Totaal Overige vorderingen		124.545			400.553						
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		133.694			447.188						
Totaal Vorderingen		2.738.956			2.582.848						
1.7 Liquide middelen											
1.7.1 Kas		1.166			1.231						
1.7.2 Bank		4.342.198			6.115.145						
Totaal Liquide middelen		4.343.364			6.116.376						



Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2017**PASSIVA**

2.1 Eigen vermogen	Saldo 31-12-2016	Resultaat Boekjaar	Toevoegingen Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Saldo 31-12-2017
2.1.1 Algemene reserves publiek	5.554.421	-1.034.548	78.047	-67.040	4.530.880
2.1.3 Bestemmingsreserve schoolfonds	64.826	-29.324	214	-11.221	24.495
Totaal Eigen vermogen	5.619.247	-1.063.872	78.261	-78.261	4.555.375

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	Saldo 31-12-2016	Dotaties Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Vrijval Boekjaar	Saldo 31-12-2017	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
2.2.1.2 Gebouwendehoud	1.013.374	979.404	-1.126.440	0	866.338	460.368	405.970
2.2.2.2 Eigen Wachgelden	272.780	0	-60.000	0	212.780	0	212.780
2.2.2.3 Kwaliteitstrajecten	574.267	0	-55.231	-519.035	0	0	0
2.2.2.3 Langdurig ziekten	0	402.701	0	0	402.701	0	402.701
2.2.2.4 Jubileumuitkeringen	124.215	49.467	-42.285	0	131.397	15.155	116.242
Totaal Voorzieningen	1.984.636	1.431.572	-1.283.956	-519.035	1.613.216	475.523	1.137.693

Voorziening Onderhoud

De Voorziening Gebouwendehoud betreft een egaliseratievoorziening gebaseerd op een meerjaren onderhoudsplan voor binnen- en buitenonderhoud.

Alle jaarlijkse onderhoudskosten worden direct in de winst- en verliesrekening verwerkt.

Voorziening Personeel

Sirius heeft een voorziening kwaliteitstrajecten voor personeel waaruit middelen kunnen worden onttrokken om de kwaliteit van het personeelsbestand te verbeteren. Dit wordt gebruikt voor medewerkers bij wie frictie in het functioneren is ontstaan. Het betreft begeleidingskosten, juridische ondersteuning bij gerechtelijke procedures, assessments en in uitzonderingsgevallen loonkosten. Jaarlijks wordt deze voorziening geëvalueerd en onderhouden.

Voorziening Jubileumuitkeringen

De voorziening Jubileumuitkeringen bevat de verplichtingen van het bevoegd gezag jegens haar personeelsleden. Deze voorziening is ingericht op basis van geboorteejaar, werkdagfactor, salarisschaal en jubileumjaren van al het personeel. Deze voorziening is gewaardeerd tegen contante waarde met een rekenrente van 4%, waarbij rekening is gehouden met blijfkansen



Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2017

	31-12-2017	31-12-2016
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	562.675	1.240.194
2.4.4 OCGW / LNV	469.211	0
2.4.7 Belastingen en sociale premies	675.371	726.380
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	188.792	164.823
De schuld aan OCGW betreft de correctie op de bekostiging over de schooljaren 2015-2017 n.a.v. een controle op de gewichten van de leerlingen. De dekkingsgraad van bedrijfstakpensioenfonds ABP per 31-12-2017 is 104,4% (31-12-2016: 96,6%). Bij een dekkingsgraad van 104,2% voldoet het fonds aan de minimumvereiste.		
2.4.9 Overige kortlopende schulden		
2.4.9.1 Personeel	40.519	126.564
2.4.9.2 Huisvesting	124.913	105.341
2.4.9.3 Organisatie	50.000	0
2.4.9.4 Activiteiten	275.180	0
2.4.9.5 Vervangingsfonds	45.441	53.724
2.4.9.6 Participatiefonds	36.985	34.673
2.4.9.7 Rente- en bankkosten	1.092	1.103
2.4.9.8 Overig	22.179	41.072
2.4.9.9 Nog te besteden afdelingsactiviteiten	6.705	1.026
Totaal Overige kortlopende schulden	603.014	363.503

Order 2.4.9.9 Nog te besteden afdelingsactiviteiten is de volgende afdelingsreserve verantwoord:

Onschrijving	Saldo 31-12-2016	Opbrengsten 2017	Lasten 2017	Saldo 31-12-2017
Zomerfeest 18XC	321	0	-321	0
Noodfonds 20SC	331	0	0	331
Noodfonds 18VV	374	0	0	374
Schenking 18ZL	0	6.000	0	6.000
	1.026	6.000	-321	6.705
2.4.10 Overlopende passiva				
2.4.10.1 Aanspraken vakantiegeld	551.116			548.286
2.4.10.2 Vooruitontvangen gelden gemeente	53.166			24.292
2.4.10.3 Vooruitontvangen investeringssubsidies	20.813			0
Totaal Overlopende passiva	625.095			572.578
Totaal Kortlopende schulden	3.124.158			3.067.478

De onder overige schulden en overlopende passiva opgenomen verplichtingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.



Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2017

Model G: Geoordeelde doelsubsidies OCW en LNV										
G.1 Subsidies zonder verrekeningsclausule		Onschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m Verslagjaar	Bedrag Toewijzing	Prestatie Afgerond
Lerarenbeurs			777112-1	16-9-2016		16-9-2016	17.674	17.674	11.782	Ja
Lerarenbeurs			776810-1	16-9-2016		16-9-2016	11.782	11.782	22.055	Ja
Lerarenbeurs			776835-1	16-9-2016		16-9-2016	22.055	22.055		Ja
Lerarenbeurs			776835-1	18-1-2016		18-1-2016	-11.782	-11.782		Ja
Lerarenbeurs			853392-01	29-8-2017		29-8-2017	6.046	6.046		Nee
Lerarenbeurs			853405-01	29-8-2017		29-8-2017	12.093	12.093		Nee
Lerarenbeurs			853394-01	29-8-2017		29-8-2017	12.093	12.093		Nee
Lerarenbeurs			853411-01	29-8-2017		29-8-2017	12.093	12.093		Nee
Lerarenbeurs			853808-01	29-8-2017		29-8-2017	9.674	9.674		Nee
Lerarenbeurs			855365-01	23-10-2017		23-10-2017	10.884	10.884		Nee
G.2 Subsidies met verrekeningsclausule		Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Saldo 31-12-2016	Lasten Boekjaar	Saldo 31-12-2017		
G.2.A. Geoordeeld en allopend op 31-12-2017		N.v.t.								
G.2.B. Geoordeeld en doorlopend na 31-12-2017		N.v.t.								

2.4.10.3 Vooruitontvangen investeringssubsidie					
	Saldo 31-12-2016	Subsidie 2017	Lasten 2017	Vrijval 2017	Saldo 31-12-2017
Investeringsubsidies	0	24.721	-3.810	-98	20.813

Overzicht verbonden partijen				
Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code Activiteiten	
SWV Passend Onderwijs Amsterdam-Diemen	Vereniging	Amsterdam	4 *	

* Code activiteiten: 1. contractonderwijs 2. contractaanderezaak 3. onroerende zaken 4. overige

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

De navolgende langlopende contracten zijn afgesloten:

- Ricoh inzake medegebruik kopieerapparatuur (ingangsdatum febr. 2011, looptijd 6 jaar). Eindafrekening ad € 50.000 opgenomen
- MAS Dienstverleners BV inzake schoonmaak (ingangsdatum jan 2006, onbepaalde looptijd). € 168.731 op jaarbasis inclusief btw
- ABC Onderwijszorg inzake samenwerkingsovereenkomst voor zover zorg nodig is. € 131.075 op jaarbasis inclusief btw



**Toelichting op de staat van baten en lasten over 2017**

	2017		2016
	werkelijk	begroting	werkelijk
B A T E N			
3.1 Rijksbijdragen OCW			
3.1.1.1 Normatieve rijksbijdrage OCW	16.841.890	16.774.578	17.410.101
3.1.2.2 Niet-geormerkte subsidies OCW	1.997.852	1.752.328	1.886.880
3.1.3.1 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	1.008.654	766.213	886.819
Totaal Rijksbijdragen OCW	<u>19.848.396</u>	<u>19.293.119</u>	<u>20.183.800</u>
3.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.1 Baten gemeenten			
3.2.1.1 Personeel	1.598.154	1.786.456	1.468.251
3.2.1.2 Huisvesting	3.908	0	2.494
3.2.1.3 Overige materiële baten	2.500	0	5.268
3.2.1.4 Overig huisvesting	131.238	14.780	24.215
Totaal Overige overheidsbijdragen	<u>1.735.800</u>	<u>1.801.236</u>	<u>1.500.228</u>
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur onroerende zaken	251.908	228.721	246.240
3.5.2 Detachering	297.239	170.898	121.357
3.5.5 Ouderbijdragen	34.771	0	38.137
3.5.6 Overige			
3.5.6.2.5 Overig	593.227	0	558.006
3.5.6.5.2 Afdeling/schoolcommissie	32.589	0	16.348
Totaal Overige baten	<u>1.209.734</u>	<u>399.619</u>	<u>980.088</u>

**Toelichting op de staat van baten en lasten over 2017**

	2017		2016
	werkelijk	begroting	werkelijk
LASTEN			
4.1 Personele lasten			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	12.805.865	12.478.930	13.100.194
4.1.1.2 Sociale lasten	1.941.336	1.891.773	1.998.356
4.1.1.3 Vakantierechten	551.116	537.046	548.286
4.1.1.4 Pensioenen	1.667.642	1.625.067	1.446.439
4.1.2.1 Mutaties personele voorzieningen	-126.867	0	308.602
4.1.2.2 Overige personele lasten	3.287.614	1.835.600	2.256.555
4.1.3 Uitkeringen	-933.294	0	-1.319.772
Totaal Personele lasten	<u>19.193.412</u>	<u>18.368.416</u>	<u>18.338.660</u>
Het gemiddelde aantal werkzame werknemers in 2017 is: 279,34 FTE; in 2016 was dit aantal: 291,93 FTE.			
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2.1 Gebouwen	12.122	10.602	10.553
4.2.2.4 Meubilair	98.770	85.326	85.980
4.2.2.5 Computers	228.555	232.682	381.388
4.2.2.7 Audio-visueel materiaal	446	726	936
4.2.2.9 Onderwijsleermethoden	132.889	98.405	122.251
Totaal Afschrijvingen	<u>472.782</u>	<u>427.741</u>	<u>601.108</u>
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	56.056	55.000	87.786
4.3.3.1 Onderhoudskosten gebouw	466.551	120.350	359.882
4.3.3.2 Mutatie voorziening gebouwonderhoud	979.404	616.185	736.185
4.3.3.3 Diverse gebouwkosten	6.937	7.500	12.254
4.3.4 Energie en water	470.858	347.250	310.955
4.3.5 Schoonmaakkosten	479.299	427.800	450.221
4.3.6 Heffingen	86.440	76.800	69.058
Totaal Huisvestingslasten	<u>2.545.545</u>	<u>1.650.885</u>	<u>2.026.341</u>

**Toelichting op de staat van baten en lasten over 2017**

	2017		2016
	werkelijk	begroting	werkelijk
4.4 Overige instellingslasten			
<i>4.4.1.4 Organisatiekosten</i>			
4.4.1.4.1 Kantoorkosten	8.442	6.500	6.567
4.4.1.4.3 Verzendkosten	3.186	2.200	3.330
4.4.1.4.4 Communicatiekosten	17.384	17.750	15.950
4.4.1.4.5 Documentatie	18.624	17.200	18.071
4.4.1.4.6 Dienstreizen	7.077	11.050	7.870
4.4.1.4.7 MR	5.846	18.100	7.379
Totaal Organisatiekosten	60.559	72.800	59.167
<i>4.4.1.5 Externe kosten</i>			
4.4.1.5.1 Administratie en accountant	417.213	403.750	342.994
4.4.1.5.5 Verzekeringen	15.535	15.000	13.582
Totaal Externe kosten	432.748	418.750	356.576
In de post onder 4.4.1.5.1 Administratie en accountant is € 23.820 opgenomen voor honoraria van de accountant, te specificeren als volgt (cf artikel 2:382a BW):			
- onderzoek jaarrekening	11.604		8.200
- andere controle opdrachten	12.216		5.989
- fiscale adviezen	0		0
- andere niet-controledienst	0		0
Totaal accountantslasten	23.820		14.189
<i>4.4 Overige kosten</i>			
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	316.587	278.850	256.196
4.4.2.2 Leermiddelen	594.802	615.000	649.603
4.4.4.1 Organisatie-Onderzoek	4.000	0	0
4.4.4.4 Externe activiteiten	22.249	24.400	25.209
4.4.4.8 Afdeling/schoolcommissie	96.683	0	57.607
4.4.4.9 Diverse organisatiekosten	132.253	70.950	87.358
Totaal Overige kosten	1.166.574	989.200	1.075.973
Totaal Overige instellingslasten	1.659.881	1.480.750	1.491.716
5.1 Financiële baten			
5.1.1 Rentebaten	19.374	25.000	34.941
Totaal Financiële baten	19.374	25.000	34.941
5.4 Financiële lasten			
5.4.1 Rentelasten	5.556	1.500	4.590
Totaal Financiële lasten	5.556	1.500	4.590
Saldo Financiële baten en lasten	13.818	23.500	30.351

**Wet Normering Topinkomens (WNT)****WNT-verantwoording 2017**

Per 1 januari is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan.

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 2017 berekend conform de WNT klassenindeling. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse D, daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 141.000. 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
Functie	Vrz. Centraal management	Adj. Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,0	0,9
Gewezen topfunctionaris?	Nee	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 115.425	€ 73.882
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 16.591	€ 10.869
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 132.016</i>	<i>€ 84.751</i>
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 141.000	€ 126.900
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€ 0	€ 0
Totaal bezoldiging 2017	€ 132.016	€ 84.751
Gegevens 2016		
Aanvang en einde functievervulling in 2016	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,0	0,9
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 103.411	€ 73.213
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 14.359	€ 9.078
Totaal bezoldiging 2016	€ 117.770	€ 82.291

**Wet Normering Topinkomens (WNT)**

Toezichhoudend topfunctionaris				
	G. van Rozendaal	E.F. Rienstra	G. Ledoux	K. Strengers
Functie	Voorzitter	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 - 31-03	01/04 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 2.557	€ 7.039	€ 5.280	€ 5.280
Individueel WNT-maximum	€ 5.288	€ 15.863	€ 14.100	€ 14.100
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
<i>Subtotaal 2017</i>	<i>€ 2.557</i>	<i>€ 7.039</i>	<i>€ 5.280</i>	<i>€ 5.280</i>
Gegevens 2016				
Aanvang en einde functievervulling in 2016	01/01 - 31/12	n.v.t.	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 6.986	€ 0	€ 4.746	€ 4.746
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal bezoldiging 2016	€ 6.986	€ 0	€ 4.746	€ 4.746
M. Nolen				
Functie	Lid	Lid		
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12		
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 5.280	€ 5.280		
Individueel WNT-maximum	€ 14.100	€ 14.100		
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€ 0	€ 0		
<i>Subtotaal 2017</i>	<i>€ 5.280</i>	<i>€ 5.280</i>		
Gegevens 2016				
Aanvang en einde functievervulling in 2016	01/07 - 31/12	01/07 - 31/12		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 2.418	€ 2.418		
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0	€ 0		
Totaal bezoldiging 2016	€ 2.418	€ 2.418		
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

Er hebben geen relevante gebeurtenissen na balansdatum plaatsgevonden.

Ondertekening door bestuurders en toezichhouders

M.V.J.M.H. Brouwers	Vrz. Centraal management
E.F. Rienstra	Voorzitter
G. Ledoux	Lid
K. Strengers	Lid
M. Nolen	Lid
A. Ramsodit	Lid

Datum:

5 juni 2018





Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de Raad van Toezicht van Stichting Sirius

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2017

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2017 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 2017 en van het resultaat over 2017 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2017 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 2017.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2017;
2. de staat van baten en lasten over 2017; 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 2017 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.

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



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 2017 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 2017 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 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 fouten of fraude 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.

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Zwolle, 25 juni 2018

Van Ree Accountants


M.A. Rozendaal RA



Bijlage bij de controleverklaring:

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017, 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, dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, 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 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 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.

**(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	-1.034.548
Toevoeging algemene reserve publiek	78.047
Onttrekking algemene reserve publiek	-67.040
Toevoeging reserve schoolfonds	214
Mutatie reserve schoolfonds	-29.324
Onttrekking reserve schoolfonds	-11.221
Totaal	<u><u>-1.063.872</u></u>



Gegevens rechtspersoon

Stichting Sirius Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam Zuidoost

Bestuursnummer	41716
Adres	Schonerwoerdstraat 1a 1107GA Amsterdam
Telefoon	020-3116464
Faxnummer	020-3116469
E-mail	info@stichting-sirius.nl
Contactpersoon	H. de Waard
Telefoon	020-3116465
E-mail	h.dewaard@stichting-sirius.nl

<u>18TV</u>	De Blauwe Lijn Kortvoort 61 1104 NA Amsterdam
<u>18VV</u>	De Brink Mijehof 302 1106 HW Amsterdam
<u>18XC</u>	De Bijmerdrie Kantershof 641-642 1104 HJ Amsterdam
<u>18YT</u>	De Bijmerhorst Egoli 12 1103 AC Amsterdam
<u>18ZL</u>	Wereldwijs Geerdinkhof 695 1103 RP Amsterdam
<u>19BH</u>	Cornelis Jetses Jaargetijden 6 1109 AR Driemond
<u>20SC</u>	Holendrecht Holendrechtplein 39-40 1106 LP Amsterdam
<u>20TP</u>	De Ster Woudrichemstraat 8 1107 NG Amsterdam
<u>20VE</u>	De 16e Montessori Vreeswijkpad 6 1106 DV Amsterdam
<u>20VI</u>	Nellestein Leksmondplein 31 1108 EL Amsterdam
<u>20XR</u>	De Rozemarn Huntum 16 1102 JA Amsterdam
<u>20XS</u>	De Schakel Alexander Dumaslaan 9 1102 WD Amsterdam
<u>20XZ</u>	De Tamboerijn Reigersbos 301 1107 EZ Amsterdam
<u>21DE</u>	Van Houteschool Leksmondplein 27 1108 EL Amsterdam

**TRANSPARANT,
AMBITIEUS,
ONDERNEMEND**

**STICHTING
SIRIUS:
OPENBAAR
PRIMAIR
ONDERWIJS
AMSTERDAM
ZUIDOOST**



S I R I U S
STICHTING VOOR OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS
AMSTERDAM ZUIDOOST

Amsterdam Zuidoost
Schonerwoerdstraat 1a
1107 GA Amsterdam Zuidoost

T 020 311 64 64
E info@stichting-sirius.nl
I www.stichting-sirius.nl