

Verschil maken en van betekenis zijn voor kinderen in Amsterdam Zuidoost

Jaarverslag

2022



zonova

Zo leren we samen verder

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van 2022. Een jaar waarin veel gedaan is binnen Zonova. Het lerarentekort bemoeilijkt het bemensen van de klassen steeds meer en de uitdaging om onderwijs te geven op de ‘traditionele’ wijze wordt steeds groter. Slim organiseren speelt daarom een steeds grotere rol binnen Zonova, waarin de onderwijskwaliteit uiteraard centraal staat.

Aan het einde van het derde jaar sinds de fusie horen we de namen van de rechtsvoorgangers van Zonova steeds minder vaak en ontstaat steeds meer richting en eenheid: ‘zo doen we het bij Zonova’. Het jaar 2022 was een jaar dat begon met nog veel beperkingen rondom covid, een lockdown rond de kerstvakantie, klassen in quarantaine, zieke leerkrachten en vergaderen op afstand. Gelukkig zakte Corona steeds meer naar de achtergrond en konden we op de Dag van de Leraar samen het onderwijs vieren in het Zonova Onderwijs Café, met een feestelijke borrel voor alle medewerkers. Er is wederom hard gewerkt in het jaar 2022. Het lerarentekort blijft - ondanks alle inspanningen om het op te lossen - drukken op de onderwijspraktijk en tegelijk hebben we grote ambities en hoge verwachtingen voor ons onderwijs en voor leerlingen in Zuidoost.

Het was het tweede uitvoeringsjaar van het strategisch beleid van Zonova en we mochten al verschillende successen vieren. Zo is er veel tevredenheid over het nieuw opgerichte adviesteam van Zonova, dat zorgt voor korte lijnen rondom leerlingonderzoek en -ondersteuning. Bovendien is het nieuwkomersonderwijs onder leiding van de projectleider nieuwkomers volop in ontwikkeling en de pilot OntwikkelBSO, waarbij aandacht wordt besteed aan talentontwikkeling buiten schooltijd, is verbreed naar veel meer scholen in het project De rijke schooldag.

Er is natuurlijk ook een schaduwkant: corona en het lerarentekort zorgen ervoor dat de resultaten van ons onderwijs onder druk staan. Er is sprake van een vertraging in de leergroei. Met enorme inspanningen van iedereen, ondersteund door extra middelen vanuit NPO en de gemeente Amsterdam, proberen we de opgelopen vertraging zo goed als mogelijk in te halen. Een lange adem en samenwerking met het voortgezet onderwijs zijn hiervoor noodzakelijk.



In Zuidoost hebben we in 2022 samengewerkt met allerlei partners en op allerlei gebieden. Zo mochten we een samenwerking starten met de OBA om alle leerlingen te voorzien van een bibliotheekpas. We werkten samen met Rochdale om leerkrachten te voorzien van een woning in Zuidoost. En samen met kennisinstellingen werken we aan onderwijsonderzoek en -ontwikkeling, zoals binnen de Werkplaats Onderwijsonderzoek (WOA) en het Onderwijskennis Netwerk Amsterdam (ONA). Een andere belangrijke samenwerking die we in 2022 mochten versterken is die met Swazoom Kinderopvang. In een pilotfase van de samenwerking wordt op verschillende scholen de kinderopvang aangestuurd door de basisschoolleider en wordt onderzocht hoe we een doorlopende leerlijn van 2-12 jaar kunnen neerzetten.

Financieel

Het resultaat over afgelopen jaar is wederom positief uitgevallen ondanks de incidentele afboeking van de voorring OCW in verband met de overgang van de bekostiging naar kalenderjaar. De NPO gelden en het lerarentekort (waardoor er meer ondersteunend personeel wordt ingezet) zijn de voornaamste oorzaken. De uitgaven NPO tot en met schooljaar 2024-2025 zullen tot negatieve schoolexploitaties gaan leiden. Daarnaast wordt in de toekomstige jaren extra geïnvesteerd om het eigen vermogen richting het normatief Eigen Vermogen te laten dalen.

Over deze ontwikkelingen en meer thema's kunt u lezen in dit jaarverslag over 2022.

Harry Dobbelaar
12 juni 2023

Inhoudsopgave

Voorwoord	2	7. HR	45
Inhoudsopgave	4	7.1 Inleiding	45
Bestuursverslag	6	7.2 Kengetallen van de organisatie	45
1. Inleiding	6	7.3 Arbeidsmarkt	50
1.1 Strategisch beleid	6	7.6 Werkgeverschap	54
1.2 Kernwaarden, missie en visie	6	7.7 Formatiebeleid	60
1.3 Identiteit	7	8. ICT	62
2. Bestuurlijke organisatie	10	9. Huisvesting en facilitaire zaken	64
2.1 Algemeen	10	9.1 Inleiding	64
2.2 Code Goed Bestuur/ Governance code	10	9.2 Vernieuwing gebouwen	65
2.3 Organisatiestructuur	11	9.3 Klein onderhoud	65
2.4 Besturingsfilosofie	12	9.4 Meerjarenonderhoud	65
2.5 Verantwoording en dialoog	13	9.5 Duurzaamheid	65
3. Horizontale en verticale verantwoording	14	9.6 Schoonmaak	65
3.1 Horizontale verantwoording	14	10. Financieel beleid en bedrijfsvoering	66
3.2 Verticale verantwoording, inspectie	15	11. Leerlingprognose	70
4. Strategisch beleid	16	12. Financiële positie	72
4.1 Algemeen	16	& Continuïteitsparagraaf	72
4.2 Beleidskader	16	12.1 Personele bezetting en leerlingaantallen	72
4.5 Bestuurlijk jaarplan	17	12.2 Meerjarige staat van baten en lasten	74
4.6 Strategisch partnerschap	19	12.3 Meerjarenbalans	79
4.7 Sociale veiligheid	20	12.4 Meerjarige kengetallen/ financiële positie	80
5. Onderwijs	21	12.4 Risicomanagement	81
5.1 Inleiding	21	12.5 Jaarverslag Raad van Toezicht 2022	86
5.2 Onderwijskwaliteit	21	Jaarrekening	92
5.3 Passend onderwijs	28	13. Jaarrekening 2022	92
5.4 Doorgaande lijn	34	13.1 Balans per 31 december 2022 (na verwerking resultaatbestemming)	93
5.5 Brede ontwikkeling	36	13.2 Staat van baten en lasten over 2022	94
6. Professionalisering	38	13.3 Kasstroomoverzicht 2022 (met vergelijkende cijfers 2021)	95
6.1 Inleiding	38	13.4 Toelichting op de jaarrekening 2022	96
6.2 Professionalisering	38	Overige gegevens	126
6.3 Onderwijsonderzoek en -ontwikkeling	40	Bijlage I: adresgegevens scholen	133
6.4 Opleiden in de school	41	Bijlage II: kengetallen zonova	134
6.5 Duale trajecten	42		



Bestuurs- verslag

Inleiding



1.1 Strategisch beleid

Het strategisch beleid is vastgesteld voor 2021-2025. Afgelopen jaar, 2022, was het tweede uitvoeringsjaar van het beleidsplan. In het huidige jaarverslag wordt teruggeblikt op de stappen die het afgelopen jaar zijn gezet richting het behalen van de strategische doelen.

1.2 Kernwaarden, missie en visie

Missie

Wij maken het verschil en zijn van betekenis voor kinderen in Zuidoost. Wij bieden kansen voor ieder kind en dragen positief bij aan de persoonlijke groei en ontwikkeling van onze leerlingen.

Visie

Onze ambitie is dat onze oud-leerlingen hebben ervaren dat de basisschoolperiode positief heeft bijgedragen aan de persoon die ze nu zijn en dat zij een stevige basis hebben gekregen voor hun verdere schoolloopbaan en positie in de maatschappij. Wij optimaliseren het toekomstperspectief van kinderen door het bieden van goed onderwijs. Wij bewaken onze onderwijskwaliteit en streven naar voortdurende verbetering. Wij zorgen dat onze leerlingen volop kansen krijgen die bijdragen aan de

persoonlijke groei en een brede ontwikkeling. We vormen met de ouders en onze partners een netwerk waardoor onze expertise ten aanzien van onderwijs, jeugdhulp en kinderopvang gebundeld wordt en ingezet wordt waar dat nodig is. Samen bieden wij kinderen een stabiele en veilige plek, waar ze zich volop kunnen ontwikkelen, daarom maken wij het verschil en zijn wij van betekenis voor de kinderen in Amsterdam Zuidoost. Goed en onderscheidend werkgeverschap voor onderwijsprofessionals vinden we daarbij essentieel. Kwalitatief hoogwaardig onderwijs komt alleen tot stand met gemotiveerde en goed opgeleide onderwijsprofessionals.

Centraal bij alles wat we doen staan onze kernwaarden: **Bevlogen, Lef en Samen.**



Bij Zonova is iedereen welkom... we sluiten niemand buiten!

1.3 Identiteit

Zonova is een samenwerkingsbestuur; er vallen zowel openbare scholen als bijzondere scholen onder. De identiteit van Zonova komt tot uiting in de missie en visie en in de kernwaarden: bevlogen, lef, en samen. Van onze scholen verwachten wij dat de identiteit in de profilering van de school concreet wordt gemaakt. Deze concretisering is van belang om vanuit het perspectief van ouders zichtbaar te maken waarin de ene school zich ten opzichte van de andere school onderscheidt. Zeker voor scholen die in elkaars nabijheid staan is explicitering van het eigen profiel van belang. Om dit concreet te maken onderscheiden wij de volgende dimensies: een maatschappelijke, een levensbeschouwelijke, een pedagogische en een onderwijskundige dimensie.

Maatschappelijke dimensie

De scholen van Zonova staan niet op zichzelf. De scholen bestaan uit verschillende geledingen en maken een wezenlijk onderdeel uit van de eigen buurt. Leerkrachten en ouders zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een sociaal en pedagogisch veilig klimaat. Het wij-gevoel uit zich in een onderlinge verbondenheid tussen de scholen en buurten en de scholen onderling. Het is belangrijk om elkaar te blijven ontmoeten, ervaringen te delen en begrip te hebben voor elkaar om de eenheid te onderhouden. Er wordt actief gezocht naar samenwerking met de wijk, waarin een gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal staat. Hiervoor kunnen (ook voor leerlingen)



samenwerkingsvormen worden benut, zoals gezamenlijke bezoeken, excursies, gastlessen of vieringen op het maatschappelijke vlak.

Levensbeschouwelijke dimensie

Gezien de levensbeschouwelijke en culturele diversiteit van onze samenleving is er in de scholen een open dialoog mogelijk over de verschillende religies en culturen. In de dialoog is ruimte voor het gebruik van verschillende (religieuze) bronnen, dat het leren van elkaars culturen bevordert en leidt tot betekenisvol onderwijs. Onderlinge verschillen worden gerespecteerd en als meerwaarde beleefd. In harmonie werken, leren en spelen en verschillen met elkaar delen, is een kracht van de organisatie die in verbinding staat met al haar lagen. Zij streeft naar gezamenlijkheid, met bereidheid van leerlingen en ouders om te leren van de levensbeschouwing en leefwijze van anderen. In alle lagen worden overeenkomsten ontdekt en gewaardeerd en gaat niemand verschillen uit de weg. Zo worden leerlingen opgevoed tot mensen die een positieve bijdrage leveren aan de samenleving en er voor anderen zijn.

Pedagogische dimensie

Welbevinden en betrokkenheid zijn de twee belangrijkste pijlers onder ons pedagogisch handelen. Vanuit deze twee pijlers werken wij binnen Zonova aan een goed pedagogisch klimaat om van daaruit het werken met onze leerlingen vorm te geven. Daar waar wij welbevinden en betrokkenheid bij het werken met onze kinderen belangrijk vinden, zijn dit ook de twee belangrijkste waarden als het gaat om werkgeverschap. In een tijd waarin passend onderwijs steeds meer vorm krijgt, is het belangrijk dat ieder kind wordt gezien en dat

de leerkracht in staat is met ieder kind in zijn of haar groep een relatie aan te gaan. De vraag 'Wat heeft dit kind van mij nodig?' is niet altijd eenvoudig te beantwoorden. Het vraagt om een open, luisterende houding en echte interesse voor de leerlingen, maar ook tussen de leerkrachten en andere medewerkers onderling. Iedereen heeft elkaar nodig. Doordat leerkrachten en schoolleiding uitgaan van de basishouding rondom welbevinden en betrokkenheid, kunnen zij hun intrinsieke motivatie verhogen als ze weten in te spelen op drie psychologische basisbehoeften: autonomie, competentie en relatie.

De school vormt vanuit deze basishouding een veilige basis voor de kinderen en de medewerkers. Het is een oefenplaats waar fouten gemaakt mogen worden en waar je leert je te verhouden tot anderen in een sfeer van welbevinden en betrokkenheid. Daarbij zijn kritische zelfreflectie, een open houding en volledige verantwoordelijkheid durven nemen voor het eigen handelen belangrijke factoren. Bij Zonova is iedereen welkom... we sluiten niemand buiten!

Onderwijskundige dimensie

Binnen Zonova zijn de krachten in Zuidoost gebundeld, waardoor het beter mogelijk is om de kinderen het onderwijs te bieden dat zij nodig hebben. Zonova kent een rijk en divers onderwijsaanbod. Scholen bieden goede kwaliteit en hebben stevige wortels in de buurten. Ouders houden de mogelijkheid om te kiezen voor een school waarvan de aanpak en visie hen het beste past. Niet alleen leerlingen hebben de mogelijkheid om te leren en zich te ontwikkelen, maar met de rijkdom en variatie aan onderwijs binnen Zonova is er ook ruimte voor directies en leerkrachten om met en van elkaar te leren, zowel binnen één school, als tussen scholen onderling. Het streven is om expertise uit te wisselen, elkaar te inspireren en goede praktijken met elkaar te delen. Niet alleen leerlingen wordt meegegeven open te staan voor elkaar, maar ook teamleden en directieleden. Uitsluiting wordt in alle lagen van de organisatie voorkomen.



Bestuurlijke organisatie

2.1 Algemeen

Stichting Zonova is een schoolbestuur voor primair onderwijs in Amsterdam Zuidoost. Zonova verzorgt onderwijs op 19 basisscholen verdeeld over 20 vestigingen. Zonova kent 19 hoofdvestigingen en één nevenvestiging. Daarmee is Zonova het grootste schoolbestuur in Amsterdam Zuidoost; ongeveer twee derde van de scholen in Zuidoost valt onder Zonova. Dagelijks leveren ongeveer 635 personeelsleden een bijdrage aan goed onderwijs voor circa 5000 leerlingen.

2.2 Code Goed Bestuur/ Governance code

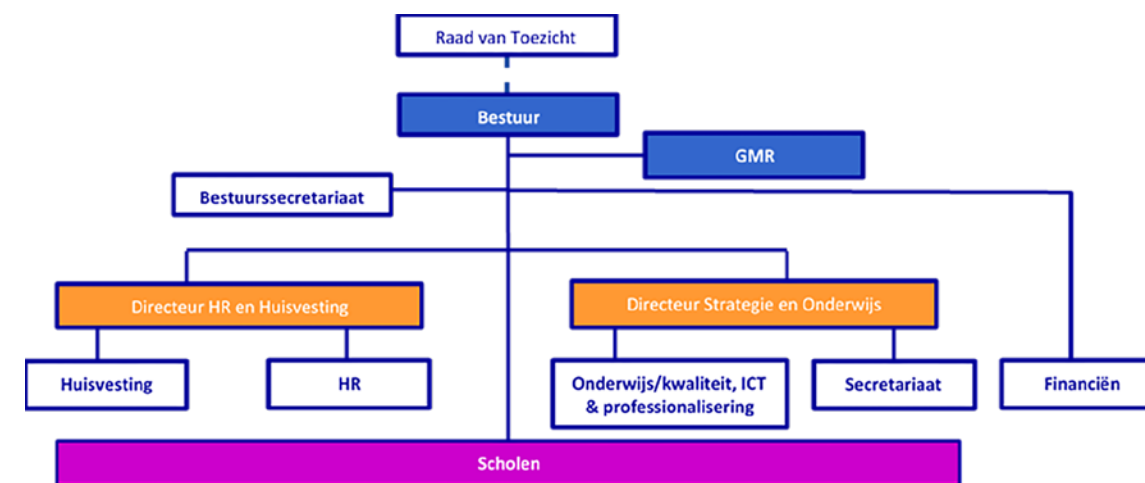
Voor de bestuurlijke organisatie hanteert Zonova een bestuursmodel met een Raad van Toezicht (RvT) en een eenhoofdig bestuur. Zonova volgt de Code Goed Bestuur primair onderwijs. De Code Goed Bestuur is vooral gericht op een transparante werkwijze van het bestuur.

Bij Zonova liggen veel bevoegdheden en verantwoordelijkheden bij de bestuurder; de bestuurder is verantwoordelijk voor de aansturing van de bestuurlijke organisatie in zijn geheel. De RvT heeft hierbij de toezichthoudende

rol. De bevoegdheden en taken tussen de bestuurder en de RvT, en tussen de bestuurder en schooldirecties, zijn beschreven in de statuten, het toezichtkader, een bestuursreglement en het managementstatuut. Deze stukken dienen als basis voor de taakverdeling tussen de bestuurder en RvT en voor het afleggen van verantwoording. Als aanbieder van openbaar onderwijs is in de statuten ook een rol voor de gemeente Amsterdam weggelegd.

2.3 Organisatiestructuur

De organisatiestructuur van Zonova is in onderstaand schema weergegeven.



Voor de adresgegevens van de scholen wordt verwezen naar bijlage I.

Raad van Toezicht

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

De Raad van Toezicht van Zonova is op 31 december 2022 samengesteld zoals hieronder weergegeven.

Naam	Functie
Els Rienstra	Voorzitter
Karen Strengers	Lid
Artie Ramsodit	Lid
Guuske Ledoux	Lid
Hanane Abaydi	Lid

Het jaarverslag van de RvT van Zonova is opgenomen als onderdeel van het bestuursverslag. Hierin zijn onder andere de taken en verantwoordelijkheden van de RvT nader uitgewerkt. Ook is in het verslag van de RvT een overzicht opgenomen van de hoofd- en nevenfuncties van de leden van de RvT.

Bestuur

Het college van bestuur van Zonova bestaat uit een eenhoofdig bestuur. De bestuurder wordt ondersteund door een directeur Huisvesting & HR en een directeur Onderwijs & Strategie, en door een stafbureau met diverse (beleids-)medewerkers. De bestuurder heeft op grond van de statuten de positie van bevoegd gezag.

Naam	Functie
Harry Dobbelaar	Bestuurder

De bestuurder bestuurt de stichting en is verantwoordelijk voor het resultaat van de organisatie. Het gaat daarbij om het uitzetten van de strategie in de organisatie en het vertalen van de strategie naar concrete doelstellingen.

Ook stelt de bestuurder de kaders vast voor het schoolbeleid. De bestuurder ontwikkelt, in samenspraak met het managementteam en het directieoverleg (DO), het beleid voor de gehele stichting en voert hierover overleg met de GMR. Het beleid wordt vastgesteld door de bestuurder en goedgekeurd door de RvT.



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

Bedrijf/Instelling	Functie	Bezoldigd/onbezoldigd	Sinds/tot
Uit hoofde van of samenhangend met de functie:			
Vereniging Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam (BBO)	Lid Bestuur	Onbezoldigd	Sinds 01-09-2018
Stichting Projectenbureau Primair onderwijs Zuidoost	Voorzitter	Onbezoldigd	Sinds 01-08-2010 lid, sinds 01-01-2020 voorzitter
VvE Kortvoort	Voorzitter Bestuur	Onbezoldigd	Sinds 01-08-2010
VvE Klaverblad	Lid Bestuur	Onbezoldigd	Sinds 17-02-2012
Vereniging Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam	Voorzitter	Onbezoldigd	Sinds 01-03-2022 Voorzitter en lid sinds 01-01-2020

2.4 Besturingsfilosofie

Zonova is een lerende organisatie waarin we gezamenlijk proactief handelen en besluitvaardig optreden. Dit draagt bij aan onderling vertrouwen en stuwt daarnaast innovatie en wendbaarheid op het moment dat we uitdagende keuzes maken. Dit is ook de vertaling van onze kernwaarden. Recht doen aan de bevoegdheid, het lef hebben om te volgen en daardoor samen verder komen. Dat is wat ons krachtig maakt.

Een belangrijk uitgangspunt voor alle groepen waarmee we leiderschap delen in de organisatie, is dat zij vertrouwen krijgen van de rest van de organisatie. Wij gunnen hen de verantwoordelijkheid en als organisatie werken we met de resultaten van deze groepen op basis van vertrouwen. Zo werken we in en aan een lerende organisatie, immers door niet in herhalende discussies te vervallen, maar door adviezen op te volgen brengen we onszelf in een leerspiraal. De aannames die een groep heeft gedaan, toetsen we in de praktijk door het advies op te volgen, of een pilot in te richten. Daarmee ontstaat een leer- en reflectiekader om het samen steeds weer beter te gaan doen, voor onze leerlingen en voor elkaar.

Directieoverleg

Een belangrijke opdracht voor het Directieoverleg (DO) is het vertalen van beleidsinitiatieven naar schoolniveau en daarbij gebruik te maken van de diversiteit die in dit team, maar ook op de scholen aanwezig is. Het DO is een belangrijk orgaan om onze ambities te realiseren, omdat bestuur en scholen in het DO samenwerken om de gezamenlijke ambities waar te maken. Wat scholen uniek maakt, maakt de implementatie van bepaalde beleidsrichtingen uniek en daar hebben we aandacht voor. Diversiteit goed benutten vraagt om dialoog. Het DO heeft een belangrijke rol in het te voeren beleid en de te nemen besluiten die meerdere scholen aangaan.

Bestuurskantoor

Het bestuur en de directeuren worden, om hun doelstellingen te halen, ondersteund door het bestuurskantoor. Verschillende expertisegebieden zijn aanwezig die ondersteunende, stimulerende beleidsvoorbereidende en controlerende werkzaamheden verrichten.

Themagroepen

We werken met themagroepen waaraan altijd een vast aantal directieleden verbonden is voor twee jaar, als mede een beleidsmedewerker of MT-lid. Themagroepen hebben een permanent karakter, bijvoorbeeld omdat zij zich bezighouden met ontwikkelthema's zoals onderwijskwaliteit, het lerarentekort, identiteit of passend onderwijs. Themagroepen hebben verschillende functies: inspireren, bewaken, voeden, signaleren en adviseren. Uitgangspunten en verwachtingen zijn dat zij informatie ophalen en verwerken of bewerken in het plan dat leidend is voor hun opdracht. Dit plan rondom een onderwerp wordt opgesteld en fungeert als toetsingskader en als beleidskader. De opgave van een themagroep wordt met het DO geformuleerd en vastgelegd in het jaarplan van Zonova.

Tijdelijke teams

Naast themagroepen worden bij actuele thema's tijdelijke teams gevormd van directeuren en een betrokken MT-lid of beleidsmedewerker. De functie van deze teams is om snel en efficiënt in te spelen op een actueel thema.

Leerteams

Naast leerteams op scholen zijn er ook bovenschoolse leerteams. Deze leerteams kunnen een verschillend karakter hebben. Bij de inrichting van leerteams staat voorop dat wij focus hebben en houden. De teams kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan innovatie, de onderwijskwaliteit of de wijze waarop we zaken met elkaar organiseren. Vanuit het DO of bestuur krijgen zij vooraf een opdracht en een vastgesteld mandaat mee. Tevens leggen we vast hoe de transfer (van de resultaten naar de rest van de organisatie) vorm krijgt. We maken onderscheid tussen onderzoekleerteams, die meestal werken aan een didactisch thema en bijvoorbeeld gekoppeld kunnen zijn aan de academische werkplaatsen, en ontwikkelleerteams.

Leiderschap

Onze directeuren tonen leiderschap en inspireren hun teamleden tot voortdurende verbetering. Elke directeur is afzonderlijk en gezamenlijk verantwoordelijk voor het creëren van draagvlak bij alle betrokkenen voor de visie en de missie van Zonova. Daarnaast zijn zij in de scholen verantwoordelijk voor het behalen van de doelstellingen van de organisatie (individueel en collectief) en voor het realiseren van een professionele structuur en cultuur in de organisatie. De kernwaarden 'bevoegen', 'lef' en 'samen' horen tot het DNA van onze directeuren en zijn noodzakelijk voor het werken in Amsterdam Zuidoost.

Directeuren faciliteren en ondersteunen teams en tonen voorbeeldgedrag. In de aansturing van de (school)organisatie wordt uitgegaan van de principes van gedeeld leiderschap. Eind 2021 is een leiderschapsprogramma ontwikkeld voor alle directeuren en adjunct-directeuren, waarin de focus ligt op leiding geven aan verandering en persoonlijk leiderschap. In dit programma komen ook veranderingen uit het strategisch beleidsplan aan bod, waarmee tegelijkertijd vorm wordt gegeven aan de strategische doelstellingen van de organisatie. Dit programma loopt van april 2022 tot november 2023 en wordt uitgevoerd en ondersteund door de Thomas More leiderschapsacademie. Het eerste deel is inmiddels succesvol afgerond en heeft geleid tot certificering, welke gebruikt kan worden voor registratie in het kader van RDO.

2.5 Verantwoording en dialoog

Zonova is een transparante en toegankelijke organisatie. Het bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht door middel van een jaarplan, managementrapportages en het jaarverslag. Het strategisch beleidsplan vormt de basis van de beleidsontwikkeling. Een dergelijke cyclus wordt gehanteerd tussen de scholen en het managementteam: de directeur bespreekt het jaarplan, maakt een tussentijdse evaluatie en een jaarverslag gebaseerd op het schoolplan.

De jaarverslagen zijn openbaar en worden gepubliceerd op de website van Zonova. Jaarlijks organiseert Zonova een bijeenkomst voor de stakeholders, waarin zij inzicht krijgen in de ontwikkeling van Zonova en gevraagd worden om mee te denken over ontwikkeldoelen.

Vanuit het bestuur en het bestuurskantoor zijn er korte lijnen met het personeel en is er geregeld contact met leerlingen en ouders. Ook de Raad van Toezicht bezoekt periodiek de scholen.

Horizontale en verticale verantwoording

3

3.1 Horizontale verantwoording

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

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

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) is het centrale inspraakorgaan binnen Zonova. Hierin hebben ouders en personeelsleden zitting en bespreken zij met het bestuur beleidszaken die het schoolniveau ontstijgen. Voor een aantal onderwerpen heeft het bestuur de plicht om advies of instemming aan de raad te vragen, voordat een definitief besluit genomen wordt. Daarnaast kunnen het bestuur of de GMR-leden het initiatief nemen om onderwerpen met elkaar te bespreken.

Naast de reguliere overlegvergaderingen met het bestuur heeft de GMR tweemaal per jaar een ontmoeting met de Raad van Toezicht. Ook in 2022 hebben deze bijeenkomsten volgens planning plaatsgevonden. Belangrijke onderwerpen die jaarlijks terugkomen zijn de begroting (advies GMR op de hoofdlijn), het bestuursformatieplan (instemming voor het personeelsgedeelte) en het jaarverslag (ter kennisname).

Medezeggenschapsraad

In het kader van de horizontale verantwoording hebben de schooldirecteuren de opdracht om het jaarplan, de jaarevaluatie en de tussentijdse rapportages met de medezeggenschapsraad te bespreken.

Ouders en andere belanghebbenden

Sinds jaren organiseert Zonova (en haar rechtsvoorgangers) stakeholdersbijeenkomsten om de omgeving mee te nemen in de activiteiten van Zonova, en vooral ook om stakeholders mee te laten denken en doen over wat er beter kan bij Zonova. De laatste twee stakeholdersbij-

eenkomsten waren online. De stakeholdersbijeenkomst van september 2022 was de eerste stakeholdersbijeenkomst van Zonova die fysiek plaatsvond.

De bijeenkomst was bijzonder omdat er niet breed was uitgenodigd, maar persoonlijk en beperkt, vooral gericht op stakeholders die vanuit Masterplan, politiek en/of ambtelijk bemoeienis hebben met het onderwijs in Zuidoost. Reden hiervoor is de recente benoeming van de bestuurscommissie en het uit de startblokken komen van de plannen vanuit het masterplan waarbij, vanuit de ambitie inclusie en participatie, het ouderpanel een belangrijke rol speelt. Gedurende de bijeenkomst bleek dat een deel van de genodigden dacht, dat er op deze avond gesproken zou worden over eerder geuite klachten

betreffende 1 school. Daardoor is het programma van deze avond voortijdig gestopt, en hebben na afloop goede gesprekken plaatsgevonden tussen directeuren en verschillende stakeholders.

Verder verantwoordt Zonova zich over de resultaten van het onderwijs. De scholen presenteren dit via hun schoolgids en op de website scholenopdekaart.nl. De meeste scholen van Zonova gebruiken de mogelijkheid om de schoolgids te genereren met informatie uit Scholen op de Kaart. Het gevolg hiervan is dat er meer informatie over de scholen beschikbaar is op Scholen op de Kaart. Het jaarverslag wordt, voorzien van een toegankelijke samenvatting, gepubliceerd op zonova.nl

3.2 Verticale verantwoording, Inspectie

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

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

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

Als een school geen risico's voor de kwaliteit van het onderwijs loopt en de wet- en regelgeving wordt nagekomen, dan krijgt de school een zogenaamd 'basistoezicht'. De Inspectie legt schoolbezoeken af en voert overleg met het bestuur over mogelijke risico's op de scholen.

Zonova stimuleert scholen om de beoordeling 'goed' aan te vragen bij de Inspectie. Wereldwijs had deze beoordeling al en heeft met het oog op het verlengen van het predicaat Excellent een nieuwe beoordeling aangevraagd. In het najaar van 2021 heeft de Inspectie het onderzoek uitgevoerd en heeft Wereldwijs de beoordeling 'goed' weer ontvangen. De inspectie heeft alle standaarden met een goed gewaardeerd. Daaropvolgend heeft Wereldwijs nieuwe Excellentie aangevraagd op het onderdeel formatief assessment, en dit predicaat verkregen. In 2023 zullen (opnieuw) enkele scholen de beoordeling 'goed' aan gaan vragen.

In 2022 heeft de inspectie op de scholen van Zonova enkele themaonderzoeken gedaan. Zo heeft basisschool Bijlmerhorst meegedaan aan een onderzoek rondom het thema Passende Ondersteuning.

Op basisschool Samenspel heeft het themaonderzoek Monitor Leskwaliteit plaatsgevonden. Basisschool De Brink heeft meegedaan aan het themaonderzoek Werkdruk en Tijdsbesteding. Alle drie de themaonderzoeken zijn naar wens verlopen. Eind 2022 heeft de inspectie aangekondigd dat er in het voorjaar van 2023 een kwaliteitsonderzoek zal plaatsvinden bij Holendrecht. Dit onderzoek is inmiddels afgerond en de inspectie heeft de beoordeling 'voldoende' uitgesproken. Zonova heeft geen onvoldoende of zeer zwakke scholen.

Strategisch beleid

4

4.1 Algemeen

Het strategisch beleidsplan vormt de verbinding tussen dat wat de organisatie al doet, waar ze goed in is en haar ambitie. Het eerste strategisch beleidsplan van Zonova gaat over de periode 2021-2025 en is in februari 2021 vastgesteld door de Raad van Toezicht. In het strategisch beleidsplan is de lange termijn koers voor Zonova vastgelegd. Ieder schooljaar wordt een jaarplan geschreven, waarin de doelstellingen voor dat jaar worden geconcretiseerd. Het jaarplan beschrijft het beleid voor het volgende jaar, dat wordt uitgevoerd vanuit het bestuurskantoor of op de scholen. Ook geeft het jaarplan richting aan de agenda's van de themagroepen. Aan het einde van ieder kalenderjaar wordt teruggeblikt door middel van een jaarverslag.

4.2 Beleidskader

Het doel van het kwaliteitsbeleid van Zonova is om zicht te houden op de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie en het stimuleren van ontwikkeling. Kenmerkend voor het systeem van kwaliteitszorg is vooral het betekenis geven aan de planvorming, evaluatie en bij-

stelling, waarbij in de periodieke managementgesprekken tussen het MT en de directeur van een school systematisch aandacht besteed wordt aan het bespreken van de betekenis van de plannen voor de kwaliteit van het onderwijs, het te voeren personeelsbeleid en de concretisering hiervan op de werkvloer.

De formele route van de kwaliteitszorg gaat via de cyclus van managementgesprekken en schoolbezoeken door het managementteam van Zonova en de zelfevaluaties, audits en visitaties en tevredenheidsonderzoeken. De kwaliteitscyclus op schoolniveau bestaat uit het jaarplan en het jaarverslag van de school. Deze rapportages worden besproken in een managementgesprek. De schoolanalyses van de resultaten zijn een vast onderwerp van gesprek en worden meegeleverd met de rapportages. In hoofdstuk 5.2 wordt verder ingegaan op de onderwijskwaliteit.

Tevredenheidsonderzoeken

Als onderdeel van de zorgplicht sociale veiligheid wordt jaarlijks door de scholen gemonitord of leerlingen zich veilig voelen op school. De ouder- en leerlingpeilingen worden afgenomen met de vragenlijsten van Scholen op de Kaart, of een andere vragenlijst als dat beter past bij

de aanpak van de school. De resultaten worden gepubliceerd op Scholen op de Kaart. Op schoolniveau wordt de uitslag besproken met de MR en eventuele verbeterpunten worden opgenomen in het jaarplan van de school. Bij een bezoek door de bestuurder aan de school wordt altijd een gesprek gevoerd met ouders en leerlingen. Hierbij wordt ook de achtergrond van de uitslag van de peiling besproken. Elke twee jaar wordt een tevredenheidsonderzoek onder personeel uitgevoerd in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Dit wordt verder beschreven in hoofdstuk 7 van het jaarverslag.

4.5 Bestuurlijk jaarplan

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

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

Besluitenlijst

De bestuurs- en beleidsverantwoordelijkheid van het bestuur wordt vormgegeven door het nemen van besluiten en het vaststellen van beleid. Aan het bestuur zijn beleidsnotities voorgelegd ter besluitvorming. Conform het vastgelegde medezeggenschapsreglement zijn gedurende 2022 beleidsmatige notities door het bestuur van Zonova aan de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad ter advisering of ter instemming voorgelegd. In de volgende tabel staat een overzicht van de genomen besluiten.



Op datum	Vastgesteld besluit
15 mei 2022	Vaststellen gebruik en vergoeding beschermingsmiddelen
27 mei 2022	Vaststellen functiebeschrijvingen Zonova D11, D12 en D13 en leerkrachtfunctie L10 en L11, IB-functies schaal 10 en 11 functiebeschrijving gedragswetenschapper en toevoegen aan het functieboek.
31 mei 2022	Vaststellen bestuurlijk kader op schoolvakanties en vrije dagen 2022-2023
1 juni 2022	Vaststellen bestuursformatieplan 2022-2023
1 juni 2022	Vaststellen regeling werving en selectie/ benoemingsprocedure
1 juni 2022	Vaststellen beoordelingsreglement
1 juni 2022	Vaststellen verhuisregeling
1 juni 2022	Vaststellen richtlijn omgaan met media
1 juni 2022	Vaststellen richtlijn gebruik sociale media voor medewerkers
15 juli 2022	Vaststellen Beleid Informatiebeveiliging en Privacy
17 juli 2022	Vaststellen Aanvulling arbeidsmarkttoelage
22 juni 2022	Vaststellen jaarverslag
8 september 2022	Vaststellen opvolging bedrijfsarts
5 oktober 2022	Vaststellen jaarplan 2022-2023
5 oktober 2022	Vaststellen intentieverklaring Swazoom- Zonova
3 oktober 2022	Vaststellen oprichting en toetreden als lid van de vereniging A'DAM Onderwijs
13 oktober 2022	Vaststellen Kaderbrief begroting
2 november 2022	Vaststellen Draaiboek sectorplan Covid voor Zonova
15 november 2022	Vaststellen verwerkingsregister leerlingen
15 november 2022	Vaststellen verwerkingsregister medewerkers
22 november 2022	Vaststellen Functiereeks functies 3, 4 en 5 en beschrijving management en bestuursassistent niveau 6 en 7 en toevoegen aan het functieboek.
12 december 2022	Vaststellen begroting 2023 en meerjarenbegroting 2023-2026

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

4.6 Strategisch partnerschap

Zonova is lid van de sectororganisatie PO-Raad. De PO-Raad is een vereniging en behartigt de gemeenschappelijke belangen van de schoolorganisaties in het basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs. Verschillende medewerkers van Zonova participeren actief in verschillende kennis- en werkgroepen (kwaliteit, HR, IKC). De bestuurder is lid van de arbeidsvoorwaardencommissie van de PO-Raad. De arbeidsvoorwaardencommissie heeft tot taak om het bestuur van de PO-Raad te adviseren over werkgeverszaken. De commissie fungeert als klankbord voor de onderhandelingsdelegatie tijdens de cao-onderhandelingen.

Zonova is lid van de vereniging Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam (BBO). Dit is het overlegorgaan van de gezamenlijke Amsterdamse schoolbesturen. Vanuit het BBO wordt het bestuurlijk overleg met de gemeente Amsterdam georganiseerd. De bestuurder is sinds 1-9-2018 lid van het bestuur en van de agendacommissie van het BBO. Zowel de bestuurder als de beleidsmedewerkers participeren in diverse stedelijke werkgroepen vanuit het BBO. De bestuurder neemt deel aan het kwartaaloverleg tussen de agendacommissie van het BBO en de gemeente Amsterdam en het overleg met de wethouder Onderwijs. De bestuurder is lid van de stuurgroep Noodplan Amsterdam en beheert daar de portefeuille zij-instroom en modulair opleiden. Ook participeert hij in de Taskforce Lerarentekort waarin alle onderwijs- en kennisinstellingen van de Gemeente Amsterdam vertegenwoordigd zijn.

Zonova is een samenwerkingsbestuur van bijzonder- en openbaar onderwijs en er is voor gekozen om met ingang van 1 januari 2020 aan te sluiten bij de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam. De bestuurder is hier sinds februari 2022 voorzitter van. Zonova neemt niet

meer deel aan het afstemmingsoverleg Bijzonder Primair Onderwijs.

Zonova werkt intensief samen met de Hogeschool van Amsterdam (HvA), de Universitaire Pabo van Amsterdam (UPvA) en de iPabo. Zonova vormt met deze instellingen en diverse andere schoolbesturen opleidingsscholen. Zonova investeert in de relatie met de Pabo's vanuit de verantwoordelijkheid om samen nieuwe leerkrachten op te leiden. Daarnaast zien we kansen om nieuwe leerkrachten aan te trekken door het bieden van interessante stageplaatsen en LIO's

Voor de uitvoering van de eigen schoolbestuurlijke taken en bij de vormgeving van het lokale onderwijsbeleid, werkt Zonova samen met het dagelijks bestuur van het stadsdeel Zuidoost en met de Gemeente Amsterdam. Zonova is partner in het Masterplan Zuidoost en de bestuurder is lid van de kernalliantie Masterplan Zuidoost. Voor de uitvoering van schoolbestuurlijke taken en lokale onderwijsbeleidstaken werken de schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost ook samen in het Bestuurlijk Overleg Onderwijs Zuidoost (BOOZ). De bestuurder van Zonova is lid van het dagelijks bestuur van BOOZ. Tevens participeert Zonova in het bestuur van het Projectenbureau Primair Onderwijs Zuidoost (PPOZO).

Vanuit het projectenbureau worden projecten uitgevoerd voor de gezamenlijke schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost zoals de brede school, het Leerlab, de Zomerschool en het Adviesloket voor Passend Onderwijs.

Participatie in bovenstaande werkgroepen/stuurgroepen en netwerken leidt tot beïnvloeding van beleid, tot middelen en tot informatie.



Onderwijs

5

4.7

Sociale veiligheid

Een tijdelijke werkgroep sociale veiligheid heeft in 2022 gewerkt aan de communicatie van beleid ten aanzien van sociale veiligheid. Een aantal protocollen zijn bijvoorbeeld opgesteld of herzien en gedeeld met directeuren en geplaatst op Sharepoint. Daarnaast is een bijeenkomst georganiseerd voor directeuren om partners in de ondersteuning van sociale veiligheid te ontmoeten. Er waren gesprekken met de vertrouwenspersoon, de specialist op begeleiding bij rouw in de school, de jeugdpolitie en de wijkpolitie.

Klachten

Er hebben drie zittingen plaatsgevonden bij Onderwijsgeschillen. Een zitting bij de Landelijke Klachtencommissie (LKC), een bij de Geschillencommissie Passend onderwijs (GPO).

De laatste zitting ging over dezelfde zaak, van dezelfde ouders. Ditmaal was het bij de Landelijke Bezwaarcommissie Toelaatbaarheidsverklaring (LBT). Zonova heeft het advies van de GPO uitgevoerd. Een andere klacht is in afstemming met Onderwijsgeschillen intern afgehandeld door een herstelgesprek met de klager.

Bij de stadsdeelcommissie Zuidoost is door enkele ouders van een school ingesproken met zorgen en klachten. Met deze ouders zijn diverse gesprekken gevoerd, ook is getracht te bemiddelen.

Jaarverslag vertrouwenspersoon

Er zijn dertien klachten/vragen binnengekomen. Negen van deze klachten/vragen kwamen van medewerkers, vier klachten/vragen kwamen van ouders. Met zeven van deze personen is meer dan één gesprek gevoerd. De klachten zijn in eerste instantie telefonisch besproken. Bij vier klachten hebben er daarna één of meerdere fysieke gesprekken plaats gevonden op de school of het bestuurskantoor.

De klachten/vragen betroffen:

- Grensoverschrijdend gedrag
- Communicatie
- Schoolorganisatie: conflict medewerker - directeur
- Pedagogisch handelen
- Didactisch handelen
- Overleg over gedragscode

Daarnaast is de vertrouwenspersoon aangesloten bij het directeurenoverleg op 14 juni.

5.1

Inleiding

Zonova is gericht op het bieden van gelijke kansen, wat in eerste instantie betekent: goed onderwijs verzorgen. Het verzorgen van onderwijs van hoge kwaliteit is onze kerntaak. Scholen spelen hierbij de belangrijkste rol. Directeuren, intern begeleiders, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel, iedereen die op school werkt, draagt bij aan de kwaliteit door zijn/haar werk zo goed mogelijk te doen. Bij Zonova evalueren we onze aanpak van het onderwijs op leerlingniveau, groepsniveau, schoolniveau en bovenschools niveau. In dit jaarverslag evalueren we op bovenschools niveau: hoe zien de leerlingresultaten eruit, welke stappen zijn bovenschools gezet op het gebied van onderwijskwaliteit, de doorgaande lijn, de brede ontwikkeling en passend onderwijs?

hierin door te faciliteren in kennisdeling, ontwikkeling van beleid en bovenschoolse ondersteuning bij de kwaliteitszorg.

Sinds schooljaar 2021-2022 werken we voor de interne verantwoordingscyclus met Mijn Schoolplan, een module van ParnasSys die een leidraad geeft voor schrijven van schoolplannen, jaarplannen en jaarverslagen. De module biedt de mogelijkheid om jaarplannen te linken aan actiepunten uit het schoolplan en het strategisch beleidsplan en helpt om meer samenhang te creëren. Veel scholen hebben voor het jaarplan 2022-2023 of voor een nieuw schoolplan al gewerkt met MijnSchoolplan.

Er is aandacht besteed aan het borgen van het systeem rondom zelfevaluatie en audits om de kwaliteit van het onderwijs te evalueren en bij te stellen. Zes scholen hebben meegedaan aan de gemeenschappelijke zelfevaluatie begrijpend lezen. Iedere school heeft daarbij zijn/haar eigen invalshoek gekozen. Bij één school is een interne visitatie uitgevoerd en twee scholen hebben een audit georganiseerd, waarvan één vanuit Klasse en één vanuit de Dalton vereniging.

5.2

Onderwijskwaliteit

Directeuren en intern begeleiders werken samen met het team aan een kwaliteitscultuur op school en houden zicht op de kwaliteitszorg. Zonova ondersteunt scholen

5.2.1
Opbrengsten

De leeropbrengsten worden zowel op school- als op bestuursniveau geanalyseerd rondom een aantal vaste thema's:

- Tussenopbrengsten per leerjaar met een focus op leerwinst
- Eindresultaten in behaalde referentieniveaus
- Doorstroomresultaten PO/VO en kwaliteit van advisering
- In beeld brengen van extra ondersteuningsvragen en aanbod: een overzicht hiervan is te vinden in paragraaf 5.3 over passend onderwijs.

De kwaliteitszorgcyclus is rondom deze data-analyses ingericht. Data vormt het uitgangspunt voor gesprekken op school, tussen scholen en tussen school en bestuur.

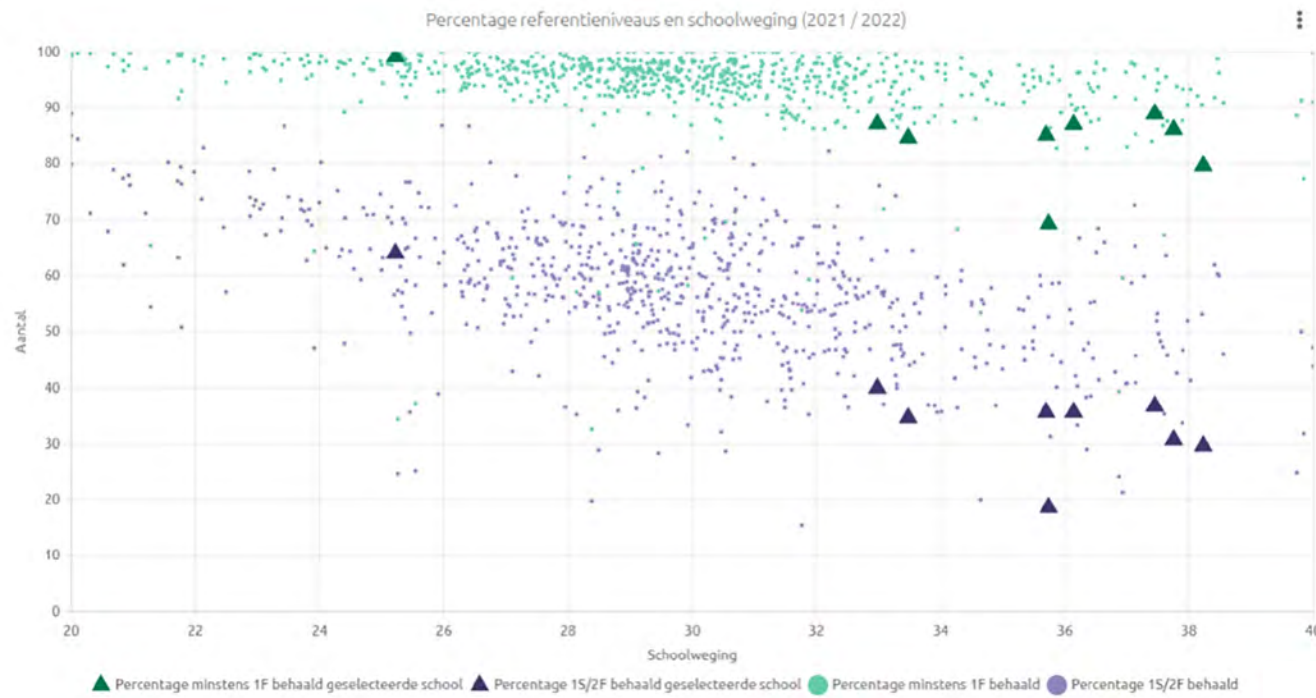
Eindresultaten 2022

In 2022 hebben 628 van 632 leerlingen de eindtoets gemaakt. 4 leerlingen waren ziek of afwezig, 54 leerlingen hadden wettelijk recht op ontheffing. De meeste (17) scholen hebben de Centrale eindtoets afgenomen, 1 school de AMN, 1 de IEP-toets. De opbrengsten van dit schooljaar worden door de inspectie niet beoordeeld. Om toch te kunnen reflecteren op de behaalde opbrengsten zijn ze vergeleken met de standaarden van voor 2021, dus hoe beoordelen we de resultaten als we uitgaan van de standaarden van 2021 en wat is het beeld als we de correctie toepassen die in 2023 gaat gelden? De hier getoonde opbrengsten zijn na correctie voor ontheffing, en volgens de standaarden die in 2022 dus

niet gelden. Als uitgegaan wordt van de standaarden die in reguliere jaren gelden, is te zien dat 6 scholen er niet in geslaagd zijn de ondergrens van 85% van de leerlingen op 1F te behalen over de afgelopen 3 schooljaren en 9 scholen behalen niet het gewenste percentage op streefniveau 1S/2F.

Voor de komende 2 jaar wordt rekening gehouden met de gevolgen van covid en met het feit dat de verschillende eindtoetsen onvoldoende vergelijkbaar zijn. Dat leidt tot een tijdelijke correctiewaarde. Deze waarde ligt onder de huidige ondergrens van 85% voor 1F en onder de streefwaarde per school van het streefniveau. Dat betekent niet dat de score dan voldoende is, maar er komt een extra optie in de vorm van “geen oordeel”. Met de Inspectie van het Onderwijs is gesproken over de 9 scholen die de ondergrens niet hebben gehaald. Daarop heeft de Inspectie besloten op één school een kwaliteitsonderzoek uit te voeren. Dit onderzoek heeft inmiddels plaatsgevonden op 9 maart 2023. De inspectie beoordeelt deze school als voldoende. De ambitie van Zonova is dat alle scholen tenminste de grenswaarde behalen.

Bovenschoolse onderwijsresultaten



Opbrengsten over 3 jaar gemiddeld in 2022 - Inspectie geeft geen oordeel - zie toelichting hierboven

Eindopbrengsten 2022
Alle scholen met uitzondering van SBO:

Norm		Lezen	Rekenen	Taal
Maximaal 15%	<1F	7.9%	20.6%	7.2%
1F en 1S samen dient 85% te zijn	1F	92,1%	79,3%	92,8%
	1S	44%	18.3%	43.4%

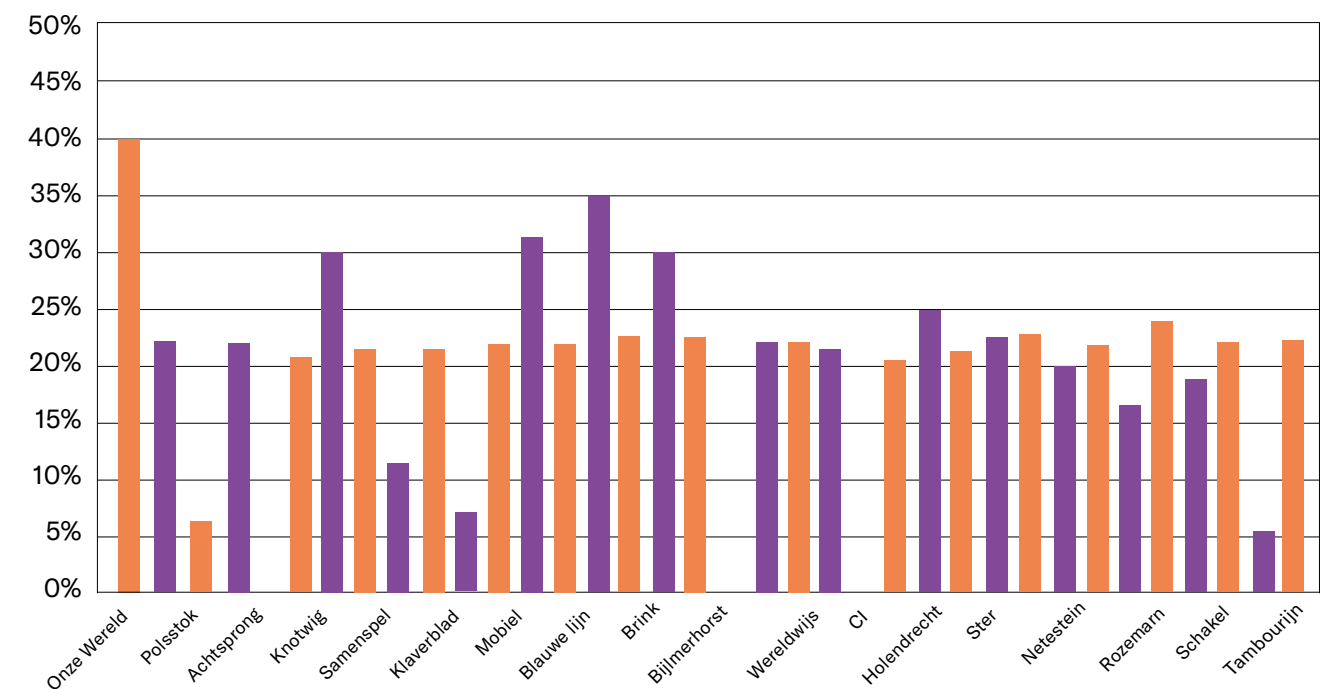
De landelijke signaleringswaarde voor 1F/1S is 85%. Dat wil zeggen dat maximaal 15% van de leerlingen onder 1F zou mogen scoren. Bij taal en lezen voldoet Zonova aan de minimumstandaard. Voor rekenen nog niet. Echter de norm voor begrijpend lezen ligt daarbij in functioneringsniveau veel lager dan die van rekenen. Zonova scholen halen (op 1 na en zonder de SBO-school) deze signaleringswaarde begrijpend lezen. De ambitie van Zonova kan derhalve hoger gelegd worden. Dit geldt eveneens voor taal. Voor rekenen wordt de minimale signaleringswaarde van 1F niet gehaald. De ambitie dient

zicht derhalve te richten op het behalen van een hoger percentage leerlingen op 1F en 1S om het minimale percentage van 85% op tenminste 1F te behalen. Voor het percentage 1S is de signaleringswaarde gebaseerd op vergelijkbare scholen. Een inschatting daarvan betekent voor Zonova een percentage leerlingen op 1S over 3 jaar voor de 3 vakgebieden samen van tussen de 36-38%. Het huidige gemiddelde (zonder rekening te houden met leerlingaantallen, het is dus geen gewogen gemiddelde) ligt voor schooljaar 2022 alleen, net boven de 35%.





% advies dat hoger is dan eindtoetsscore



Bij veel scholen is het advies van de leerkracht vaak hoger dan de daadwerkelijke eindtoetsscore. Dit percentage ligt bij een aantal scholen (eerste staaf) hoger dan bij hun referentiescholen (tweede staaf bij elke school).

Het percentage <1F Zonova breed voor dit jaar voor de 3 vakken samen is 11,9% en daarmee onder de signaleringswaarde, waarbij rekenen niet aan die norm voldoet.

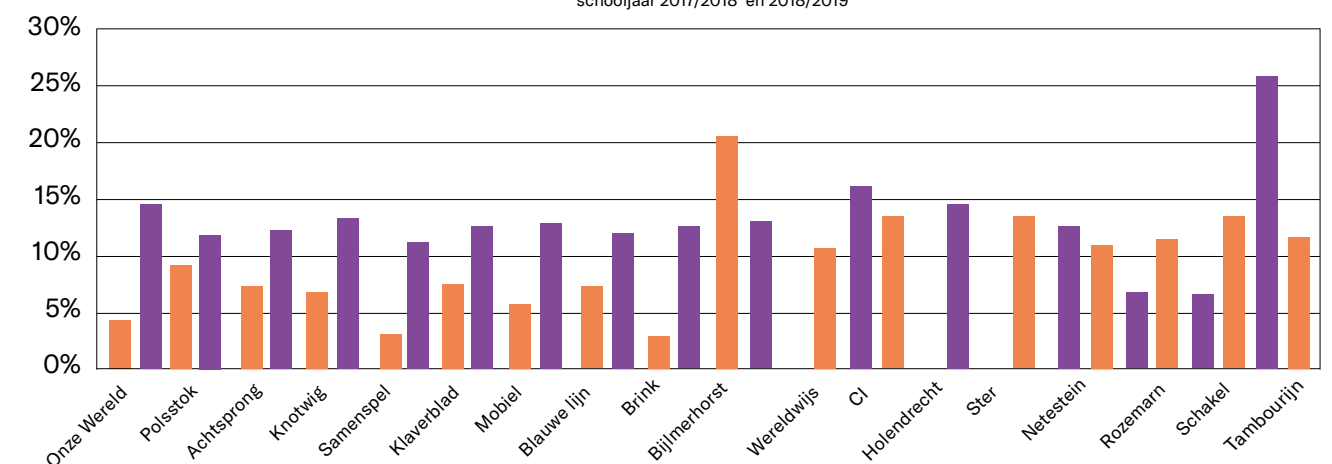
Doorstroomresultaten PO-VO en kwaliteit van advisering
In 2022 is er op school- en bestuursniveau weer een analyse gemaakt van de doorstroomgegevens. Daarbij worden zowel schoolgegevens als de NCO-rapportages op school- en bestuursniveau betrokken. Er zijn gesprekken op schoolniveau, in de MT-gesprekken op basis van de bestuursrapportage en in de bestuursbrede opbrengstbijeenkomst met intern begeleiders en directies samen wordt aandacht aan de analyse besteed.

Het beleid van Zonova is om kansrijk te adviseren, dat zie je bijvoorbeeld terug in het aantal dubbele adviezen dat gegeven wordt. Bij zes scholen zijn er meer dubbele

adviezen dan bij de referentiescholen. Bij de meeste andere scholen zijn de percentages vrijwel gelijk aan de referentiegroep. Slechts een paar scholen geeft iets meer enkelvoudige adviezen dan het landelijk percentage. In het algemeen wordt er kansrijk geadviseerd.

Ook in 2022 is sterk ingezet op het versterken van de doorgaande lijn PO-VO. Zuidoostbreed is er een steeds nauwere samenwerking tussen de PO- en de VO-scholen. De rijkssubsidie voor het 'doorstroomprogramma' wordt ingezet voor het bieden van tal van interventies voor leerlingen van leerjaar 8 en de brugklas. Deze programma's worden gezamenlijk door PO en VO van Zuidoost georganiseerd. Voor het PO wordt dit verzorgd door PPOZO (Projecten bureau primair onderwijs Zuidoost). Meer over deze interventies en de ontwikkelingen in de Masterplanwerkgroep PO-VO is te lezen in paragraaf 5.4 doorgaande lijn.

% leerlingen met eindtoetsscore dat boven basisschooladvies ligt
schooljaar 2017/2018 en 2018/2019



Het percentage leerlingen dat een eindtoetsscore heeft die boven het advies van de school ligt is over het algemeen lager dan bij de referentiegroepen (tweede staaf). Bij het overgrote deel van de scholen maken de leerlingen dit tot tenminste jaar 3 VO waar.

5.2.2

Nationaal Programma Onderwijs

Bij de start van het NPO-programma was sprake van een inzet voor twee jaar. Aan het eind van het eerste jaar werd het overheidsbeleid aangepast en is de mogelijkheid ontstaan om vanuit het budget reserves op te bouwen voor 2023 en 2024. Sommige door corona ontstane – of versterkte – achterstanden zijn in één jaar met extra ondersteuning in te lopen. Veel vaker zal dit meerdere jaren extra aandacht vragen. Het beleid van Zonova is om per school te kijken wat er nodig is, uit te gaan van effectief gebleken interventies en een beredeneerde keuze te maken voor inzet voor één of meerdere jaren, voor zover het budget dat toelaat. We kiezen zoveel mogelijk voor een duurzame aanpak en sluiten daarom zoveel mogelijk aan bij de doelen van het Masterplan Zuidoost en het Strategisch beleidsplan van Zonova.

In alle scholen maken het NPO-beleid, de interventies en de NPO-gelden deel uit van de reguliere beleidscyclus en deze zijn opgenomen in het jaarplan, de resultaatanalyses en het jaarverslag. Iedere school heeft een NPO plan gemaakt voor schooljaar 2022-2023. In de begroting 2023 geagendeerd in de MR, daarin staat ook de begroting voor NPO opgenomen. De NPO plannen zijn ingebracht in de MR op schoolniveau op sommige scholen is dit geagendeerd in 2023 omdat er naar aanleiding van de begroting toch nog vragen zijn over begroting. Deze zijn niet altijd op te splitsen in aparte budgetten of programma's, maar gaat echt uit van geïntegreerd beleid. Extra aandacht voor een duurzame aanpak is er bij een aantal scholen, die vanuit gemeentelijke budgetten al de mogelijkheid hadden extra aanbod te doen (bijv. Amsterdamse familiescholen). Bij hen is het accent van het NPO-programma daarmee verschoven naar jaar 3 en 4, zodat zij ingezette interventies duurzaam in hun onderwijs

kunnen blijven integreren. Op één van de scholen wordt het NPO-budget ingezet om een experiment met de vierdaagse schoolweek en een vijfde 'talentendag' door te zetten.

Enkele scholen zetten het NPO-budget in om, ondanks de krimp, het ingezette onderwijsbeleid te kunnen continueren door middel van inzet van extra leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel. In veel scholen is gekozen voor klassenverkleining en inzet van onderwijs-assistenten. De klassenverkleining is met name ingezet in de groepen 1 tot 3 en in een aantal gevallen in leerjaar 8. In alle scholen is extra ingezet op remedial teaching of pre-teaching van kleine groepen leerlingen, zowel vanuit NPO-budget als vanuit andere subsidiegelden. Twee scholen zetten een aanzienlijk deel van het NPO-budget in voor een naschools programma gericht op talentontwikkeling en huiswerkbegeleiding. Zij lopen hiermee vooruit op de ontwikkelingen rondom het Rijksprogramma 'School en Omgeving/Rijke Schooldag'

Bovenschoolse inzet

NPO kent een bovenschoolse inzet voor een projectleider en extra inzet op kwaliteitszorg en kennisdeling. Daarnaast wordt er extra ingezet op het versterken van de doorgaande lijn PO-VO en het versterken van kennisdeling ten aanzien van pedagogisch handelen.

5.2.3

Positionering van sterke scholen in Zuidoost: Masterplan Zuidoost

Een doel voor 2022 in het kader van positionering van sterke scholen in Zuidoost was dat alle scholen de identiteit hebben beschreven aan de hand van de levensbeschouwelijke, pedagogische, onderwijskundige en maatschappelijke dimensies. Nog niet op alle scholen is dit opgepakt.

Wel is met behulp van het Masterplan Zuidoost gewerkt aan sterke scholen in de wijk. Het Masterplan heeft als doel het versterken van het onderwijskundig aanbod in de wijk en het verbinden met ketenpartners op weg naar de doelen van ambitie 3 uit het Masterplan: 'In Zuidoost opgroeien en wonen betekent dat je alle kansen en mogelijkheden hebt om je te ontwikkelen, te groeien en talenten te ontplooiën.' Zonova neemt deel in drie werkgroepen waarin beleid wordt uitgewerkt en uitgevoerd voor de korte, middellange en lange termijn.

1. Werkgroep Jonge Kind heeft de bestaande interventies op het gebied van taal voor de leeftijd 0-6 in kaart gebracht. Van deze interventies zijn Praktijkaarten gemaakt. Momenteel wordt gekeken of en waar effectiviteitsonderzoek in samenwerking met Education Lab nodig is. Er is een doorgaande lijn tussen Werkgroep Jonge Kind en Werkgroep Ideale Basisschool in het taal-leesoffensief.
2. Werkgroep Ideale Basisschool heeft zich verder gericht op het leesoffensief. Er is een duurzame samenwerking gestart met de OBA – zo'n 4.000 leerlingen beschikken inmiddels over een OBA-lidmaatschap dat via school verkregen is. Van de kinderen die nog niet lid waren, heeft inmiddels zo'n 8% zijn lidmaatschap ook gebruikt voor bibliotheekbezoek. De werkgroep heeft zich afgelopen jaar beziggehouden met het verbinden van professionals in en om de scholen. Belangrijkste thema's op dit moment zijn daarbij taal/lezen, veiligheid, armoedebestrijding, programma's school en omgeving.
3. Werkgroep Overgang van PO naar VO is samengevoegd met het al bestaande overleg over het Doorstroomprogramma PO-VO, gericht op het bieden van interventies voor leerjaar 8 en de brugklas. Doel is het versterken van de doorgaande lijn. In het overleg nemen alle VO-scholen uit Zuidoost deel, en vanuit PO het projectbureau PPOZO en een oud-directeur van Zonova. Per keer wordt een thema besproken, zoals kwaliteit van advisering; de inhoud en duiding van de overdrachtsrapporten en de aanmeldprocedure.



5.3

Passend onderwijs

Voor het versterken van passend onderwijs zijn er verschillende ontwikkelingen die de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden – op basis van de strategische doelen van Zonova. We hebben het afgelopen jaar gemerkt dat een tekort aan plekken in het speciaal (basis)onderwijs is ontstaan, terwijl er relatief veel TLV-aanvragen werden gedaan. Het formaliseren van het SBO+ (een van de strategische doelen) draagt bij aan een deel van de oplossing. Dit doel is behaald, de Van Houteschool functioneert als SBO+, SBO-school met enkele SO-plekken, waardoor meer leerlingen thuisnabij onderwijs kunnen krijgen. Er is financiering voor de komende vier jaar, daarna wordt het SBO+ geëvalueerd. Over andere ontwikkelingen rondom passend onderwijs, zoals het project BEN, het aanbod voor verschillende specifieke doelgroepen en de samenwerking binnen passend onderwijs, is hieronder te lezen.

5.3.1

Bouwen aan Expertise netwerken: BEN-Amsterdam

Dit project met de nieuwe titel 'bouwen aan expertise netwerken in en om scholen' loopt op Plein Holendrecht (Holendrecht school, De Brink en Morgenster (Cordeo)) en Plein Huntum (Achtsprong en De Rozemarn). Het heeft als doel om te komen tot integrale samenwerking tussen onderwijs en zorg.

Het project vanuit NPO-Amsterdam, nu ondergebracht bij het SWV, had in Zuidoost als voorganger de 'pleinen-aanpak'. Om te komen tot een wijkgerichte aanpak werken meerdere scholen samen, die vlak bij elkaar liggen of aan één plein. Elke school formuleert samen met het OKT uitdagingen waaraan gewerkt gaat worden. Samenwerking tussen scholen onderling en de externe ketenpartners leidt tot zinvolle schaalvergroting, tot leren van en met elkaar, en tot gebruik kunnen maken van elkaars expertise. De uitdagingen liggen op het gebied van het jonge kind, waar toenemende zorgen zijn om toename van taalachterstanden en bredere ontwikkelachterstanden, op het gebied van snelle en adequate inzet van hulp, op de ondersteuning van de meest kwetsbare kinderen in de buitenschoolse omgeving en op het gebied van veiligheid en armoedebestrijding.

In 2022 is op beide pleinen de training 'Samenwerken onder spanning' gestart, waaraan de IB-ers en OKA's deelnemen. Ook zijn verbindingen versterkt met de voor-schoolpartners, o.a. door middel van de (nog te geven) workshop het bespreken van zorgen met ouders, waarbij alle ketenpartners vertegenwoordigd zijn. Er wordt gezamenlijk door voorscholen, scholen en OKT gezocht naar interventies gericht op de meest kwetsbare jonge kinderen. Hier zijn ook dwarsverbanden zichtbaar met het Masterplan. Met alle vier de scholen startte in januari 2023 de pilot schoolontbijt vanuit het Masterplan, waarbij in het Ben project de verbinding wordt gezocht. Op plein Holendrecht wordt de koppeling gemaakt met het project rijke schooldag om in te zetten op de opvang van de meest kwetsbare kinderen, dit is de ontwikkel- en planfase. Op plein Huntum is de veiligheid een uitdaging. Er is een verbinding gelegd met de wijkscan en diverse initiatieven van de bestuurscommissie team jeugd en veiligheid. De directie van de scholen sluit aan bij wijk-overleg veiligheid. Ook is de aansluiting gemaakt met de stichtingen Jantje Beton en Sport en Jeugd die beide met speelgelegenheden in de buurt bezig zijn. Beide scholen zijn aangewezen voor de pilot intensiveren samenwerking met buurtteam.

5.3.2

Adviesteam Zonova

Het adviestedeam van Zonova is in 2021 van start gegaan met 8 orthopedagogen en psychologen die leerlingonderzoek en -begeleiding uitvoeren voor leerlingen in het kader van passend onderwijs. Voorheen werd veel onderzoek en -begeleiding door externe organisaties uitgevoerd. Hoewel de doelstelling 80% was is in 2021-2022 zelfs 100% van de onderzoeken door het adviestedeam uitgevoerd. Ook is een aantal arrangementen ontwikkeld en uitgevoerd door het adviestedeam. Na een evaluatie onder scholen bleek dat onderzoek door het adviestedeam veelal wordt ervaren als laagdrempelig en zorgvuldig. Het lukt goed om preventie en met kennis van wat werkt adviezen op maat te geven. Orthopedagogen en gedragswetenschappers ervaren werken voor het adviestedeam zelf als welkome uitdaging en als waardevolle manier om kennis en vaardigheden breder in te zetten.

5.3.4

Onderwijsarrangementen voor een specifieke doelgroep Nieuwkomers

Begin 2022 is de projectleider nieuwkomers gestart. Zij is aanspreekpunt voor de nieuwkomersgroepen op de vier verschillende locaties en werkt samen met het nieuwkomersteam aan kwaliteitsontwikkeling. Het is een uitdaging om met de vier locaties op één lijn te komen en een gezamenlijke aanpak te ontwikkelen, maar er zijn in 2022 al veel stappen gezet. Zo werken alle groepen nu met dezelfde methodes en aanpak voor mondeling Nederlands en voor aanvankelijk lezen en spellen. Alle groepen hebben dezelfde zorgstructuur en een gemeenschappelijk format voor een Individueel Ontwikkel Plan (IOP). Doordat alle nieuwkomersleerkrachten en onderwijsassistenten nu samenwerken als een team, wordt er veel expertise gedeeld en kennis uitgewisseld en worden gezamenlijk trainingen gevolgd, zoals "Met Sprongen Vooruit" ter verbetering van het rekenonderwijs. Door de centrale aansturing zijn de nieuwkomersgroepen makkelijker vindbaar en aanspreekbaar voor aanbod en vragen van externen.

Er zijn drie nieuwe groepen gestart. Hoewel de wachtlijst hierdoor korter is geworden, blijft het terugdringen van de wachtlijst een uitdaging. Ook is het een uitdaging om voldoende personeel te vinden.

In 2022 is onderzoek gedaan naar verdere doorontwikkeling van de organisatie van het nieuwkomersonderwijs tot een nieuwkomersschool met één locatie. Over deze vorm zijn de meeste betrokkenen positief mits goed bereikbaar voor de kinderen en hun ouders. Het belangrijkste voordeel voor het organiseren van nieuwkomersonderwijs op een locatie is dat dit de kwaliteit van het nieuwkomersonderwijs bevordert. Door het nieuwkomersonderwijs op een centrale locatie te organiseren sluiten we bij aan gemeentelijk beleid. Momenteel wordt gekeken naar de praktische kanten van deze stap, zoals locatie, begroting en schoolplan.

Onderwijs voor meer- en hoogbegaafde leerlingen

In het jaarplan 21-22 staat als doel om te inventariseren welk beleid scholen hebben ten aanzien van meer- en hoogbegaafde leerlingen en hier eventueel bestuursbeleid voor te ontwikkelen. Deze actie is in 2022 niet uitgevoerd, maar is doorgeschoven naar de eerste helft van 2023. Wel zijn er op verschillende scholen al goede ontwikkelingen op het gebied van meer- en hoogbegaafdheid.





Het Onderzoekslab op De Rozemarn

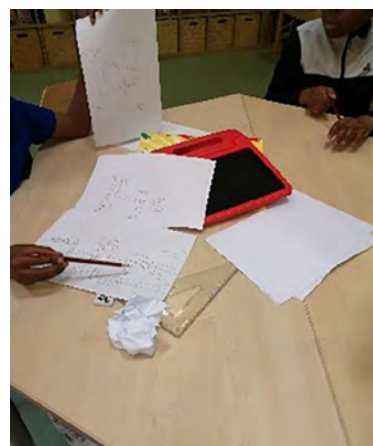
Op De Rozemarn besteden we graag expliciet aandacht aan de leerlingen die meer uitdaging nodig hebben. In het kader van passend onderwijs en het terugbrengen van de achterstanden na covid zijn we twee jaar terug gestart met een Doelab voor de leerlingen, die voor succeservaringen meer praktisch moesten worden uitgedaagd. Vanuit de leerkrachten bleek daarnaast ook behoefte aan uitbreiding van het aanbod voor de meerkunners, oftewel de cognitief getalenteerde leerlingen op school. We misten daarbij een expliciete tussenstap voor de leerlingen naar Day a Week School (DWS). We hebben ten aanzien van het plusaanbod eerst een inventarisatie gedaan van wat we al deden in school. Daarna zijn

we gaan verkennen welke behoefte er lag bij de leerkrachten, ouders en leerlingen. Na een teamtraining door het ABC is er een denktank samengesteld om het plusonderwijs op De Rozemarn verder vorm te kunnen geven. Er is uiteindelijk materiaal aangeschaft in de vorm van de 'pittige plustorens' en we zijn van start gegaan. Wekelijks, 1 uur per week, komen de leerlingen van de groepen 4 t/m 8 bij elkaar, voor uitdagende opdrachten. De leerdoelen van de opdracht liggen veelal op een ander gebied dan die van de reguliere lesstof. De uitdaging begint pas als, met creatieve opdrachten, hun hogere orde denkniveau wordt aangesproken. We maken daarbij gebruik van de Taxonomie van Bloom.

Verrijken

Taxonomie van Bloom: Leonardo Da Vinci

- ☐ Noem 5 uitvindingen van Leonardo da Vinci (= **onthouden**)
- ☐ Leg de werking van deze 5 uitvindingen uit (= **begrijpen**)
- ☐ Welke uitvindingen zie je vandaag nog terug in onze wereld? (= **toepassen**)
- ☐ In welke groepen of categorieën kun je deze uitvindingen verdelen? (= **analyseren**)
- ☐ Welke uitvinding vind jij het meest waardevol en waarom? (= **evalueren**)
- ☐ Bedenk je eigen machine. Bedenk eerst het doel van de machine (wat met het kunnen) en maak dan een ontwerp. (= **creëren**)



De leerlingen worden in het Onderzoekslab vooral uitgedaagd op het niveau van creëren.



Praktisch leren op SBO Van Houteschool

Op de Van Houteschool zitten leerlingen waarvoor het aanbod uit de boeken vaak erg abstract is en die moeite hebben met de executieve functies zoals plannen en ordenen. Zij hebben daardoor vaak een gevoel van afwijzing en tekortkoming waardoor faalangst, een negatief zelfbeeld en een vaste (fixed) mindset op de loer liggen. Veel van deze leerlingen hebben baat bij concreet en praktisch aanbod. Daarom bieden we sinds 2021 Doelab op de Van Houteschool, afgestemd op de doelgroep van de school.

In kleine groepjes van vier leerlingen wordt een uur per week gewerkt aan uitdagende en praktische opdrachten. De lessen zijn een combinatie van praktisch leren en een mindsettraining waarbij leerdoelen

aangepast worden aan het niveau en de competenties van de leerlingen. Bij een bezoek aan het Doelab tref je leerlingen aan die zich doorgaans moeilijk kunnen concentreren en uitdagingen niet aan durven gaan. Echter in deze lessen zie je louter geconcentreerde koppies!

Het Doelab wordt nu nog gegeven door een leerkracht die is ingekocht bij het Doelab. Om de kosten in de toekomst te reduceren, wordt op dit moment een medewerker van de Van Houteschool opgeleid tot Doelableerkracht voor Zonova. In februari is in samenwerking met de Nellestein een opleidingstraject gestart met een extra Doelabdag op de maandag. Zo kunnen binnenkort meer leerlingen profiteren van het aanbod van het Doelab binnen Zonova.

Onderwijs voor leerlingen die leren in een praktische context

Afgelopen jaar is een aantal scholen gestart met Doelab. Doelab is een waardevol project voor leerlingen die graag praktisch leren, maar wordt op veel scholen door externe inhuur aangeboden waardoor de kosten hoog oplopen. Idealiter wordt daarom eigen personeel opgeleid om Doelab van de externe partijen over te kunnen nemen. De Van Houteschool heeft een rol als opleidingsplaats voor leerkrachten om Doelab te geven.



5.3.5

Samenwerking binnen Passend onderwijs

Schoolondersteuningsprofiel (SOP)

Elke vier jaar moeten scholen hun schoolondersteuningsprofiel (SOP) herzien. In het SOP staat beschreven welke ondersteuning de school kan bieden en deze SOP is bedoeld voor ouders. Volgens het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Amsterdam Diemen (SWV) vervulde het oude SOP zijn functie niet meer; de tekst was voor ouders vaak moeilijk te volgen en werd daarom slecht gelezen. Sinds dit schooljaar is het nieuwe SOP ingegaan met als doel meer ouders te bereiken.

- Hieronder wordt uitgelicht wat de belangrijkste veranderingen zijn in het nieuwe SOP:
- De vormgeving is veranderd
 - Het format wordt op een beveiligde pagina in het registratiesysteem (webapplicatie) van SWV ingevoerd
 - De tekst van de SOP behoort op B1-niveau te worden geschreven, zodat het voor de meeste ouders goed te begrijpen is.

Om scholen te ondersteunen in het vernieuwde proces, hebben alle scholen afgelopen jaar op meerdere momenten feedback gekregen op hun SOP. Naar aanleiding van de gegeven feedback, heeft Zonova een procesbeschrijving geschreven, die scholen in de toekomst kunnen gebruiken als het huidige SOP moet worden herzien.

Deelverband Passend onderwijs

Zonova is aangesloten bij het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Amsterdam-Diemen. Dit samenwerkingsverband geeft ruimte voor decentrale afspraken ten aanzien van het arrangeren van zorg en heeft in een ondersteuningsplan de ambities en uitgangspunten beschreven (2021-2025). De basisscholen in Amsterdam Zuidoost werken al jaren intensief samen aan deze ambities en uitgangspunten. De samenwerkende schoolbesturen worden ondersteund door een orthopedagoog van het Adviesloket en een coördinator Passend Onderwijs Zuidoost. Deze zijn ondergebracht bij PPOZO (Projectenbureau Primair Onderwijs Zuidoost, deelverband Passend Onderwijs). Naast de ondersteuning van de besturen heeft de orthopedagoog een adviserende en ondersteunende rol richting scholen, ouders en eventueel externe partijen. Hierbij kan gedacht worden aan beantwoorden van adviesvragen, meedenken, adviseren en arrangeren bij individuele groeps- en schoolarrangementen.

Zorgplicht

Passend Onderwijs is niets anders dan onderwijs bieden dat aansluit bij de ontwikkeling en de onderwijsbehoeften van kinderen, ook als een kind extra ondersteuning of begeleiding nodig heeft. De school waar een leerling wordt aangemeld heeft de zorgplicht en beschrijft in haar SOP welke leerlingen zij wel/niet passend onderwijs kan aanbieden Wanneer de school geen passend onderwijs kan bieden bekijkt het SWV samen met ouders en de school welke (S(B)O)school passend is.

Afgelopen jaar hebben de scholen van Zonova aan de zorgplicht kunnen voldoen. Soms is de periode tussen het constateren dat een leerling echt niet op zijn plek zit op een van onze scholen en de daadwerkelijke overplaatsing lastig. In dergelijke gevallen is er nauw overleg tussen de IB-er en directeur van de school met zorgplicht en overleg met de leerplichtambtenaar, het Adviesloket en het samenwerkingsverband. Door het Adviesloket worden diverse scholen benaderd die wel aan de zorgplicht kunnen voldoen.

Ondanks deze inspanningen kunnen we niet altijd voorkomen dat er leerlingen (gedeeltelijk) thuis komen te zitten. In 2022 hebben 16 leerlingen enige tijd thuisgezeten. Hier horen ook de leerlingen bij waarbij we tijdelijk de onderwijstijd per dag inkorten om volledig thuiszitten te voorkomen. Het meest voorkomend is het thuiszitten in afwachting van een toelaatbaarheidsverklaring. Daarnaast is het een gegeven dat eind 2022 er geen kinderen meer geplaatst kunnen worden in het speciaal onderwijs cluster 3 en 4. Dit betekent dat een aantal kinderen met een TLV SO thuis zat. Daarom is Zonova eind 2022, in samenwerking met PPOZO, een tijdelijk intensief groepsarrangement gestart om deze leerlingen toch een plek te kunnen bieden in plaats van individuele begeleiding. Het betreft twee groepen, één voor het jonge kind en één voor oudere kinderen. De groepen worden begeleid door pedagogen en sociaal werkers.

Basisondersteuning

De middelen voor basisondersteuning (€ 140 per leerling voor schooljaar 2021-2022) worden op de scholen ingezet voor de uitvoering van passend onderwijs in de scholen. Het projectenbureau gebruikt een deel van de middelen van de basisondersteuning voor professionalisering van onder andere leerkrachten gericht op de uitvoering van de basisondersteuning, de coördinatie van het Adviesloket en de website. Ook is een deel van de middelen van de basisondersteuning

gebruikt voor de formatie van de IB-ers. Daarnaast is de eigen bijdrage van de Day a week school uit de basisondersteuning betaald. De basisondersteuning wordt beschreven per school in het schoolondersteuningsprofiel (SOP), gepubliceerd op de schoolwebsite en op Scholen op de Kaart.

Extra ondersteuning - toewijzingsfonds

De schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost binnen het Deelverband werken met een Toewijzingsfonds voor extra ondersteuning voor individuele leerlingen op de basisschool. Per school is een bedrag vastgesteld op basis van het leerlingenaantal van de school. Na advisering door het Adviesloket beslist uiteindelijk het schoolbestuur waar het kind onderwijs volgt, of de middelen voor het arrangement mogen worden ingezet. Het advies van het Adviesloket is in 2022 telkens opgevolgd. De aangevraagde arrangementen hadden betrekking op schoolarrangementen en op individuele arrangementen. Sommige scholen kiezen ervoor om een schoolarrangement uit te laten voeren door eigen personeel. In de meeste gevallen wordt externe expertise ingehuurd om het arrangement uit te voeren. Met het systeem Kindkans houden wij zicht op het aantal arrangementen en de inzet van de extra ondersteuningsmiddelen. Per schooljaar wordt een rapportage gemaakt met daarin een analyse van de aanvragen en de effecten van de ingezette ondersteuning.

Overzicht aanvragen arrangementen door scholen bij het Toewijzingsfonds

Schooljaar	Aantal arrangementen toegekend
Jaar 2020	52
Jaar 2021	38
Jaar 2022	35

Het advies van het Adviesloket is in 2022 telkens opgevolgd. De aangevraagde arrangementen hadden betrekking op schoolarrangementen en op individuele arrangementen. Sommige scholen kiezen ervoor om een schoolarrangement uit te laten voeren door eigen personeel. In de meeste gevallen wordt externe expertise ingehuurd om het arrangement uit te voeren. Vanaf 2019

worden de aantallen per kalenderjaar aangegeven. Door de coronamaatregelen zijn minder arrangementen toegewezen in 2019-2020 en in 2020-2021.

Aantal ingediende adviesvragen door scholen bij Adviesloket

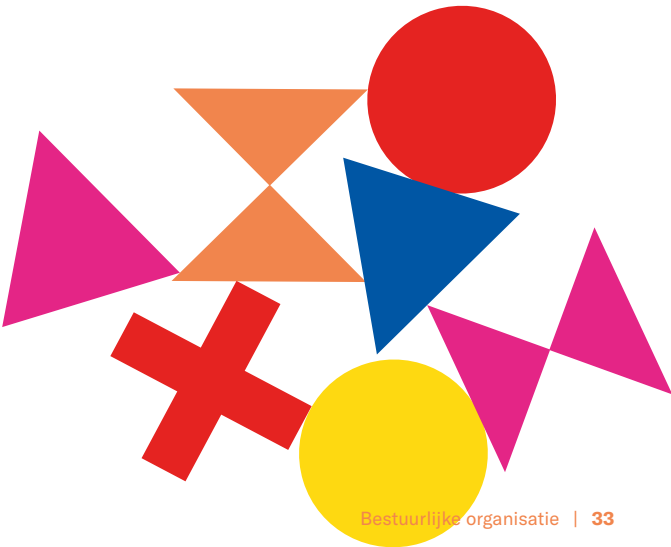
Kalenderjaar	Aantal aanvragen
2019	108
2020	129
2021	120
2022	102

De meeste aanvragen voor een arrangement beginnen met een adviesvraag bij het Adviesloket. Het Adviesloket van PPOZO geeft advies en scholen kunnen hier de aanvraag doen voor een individueel arrangement (het toewijzingsfonds) en schoolarrangementen.

Extra ondersteuning - andere kostenposten

In deelverband Zuidoost betalen de schoolbesturen gezamenlijk de time out voorziening en observatieplekken. Op beide SBO-scholen zijn er in het schooljaar doorlopend 4 plekken beschikbaar voor een time out en observatie. Zonova draagt hier jaarlijks bijna €49.000 aan bij.

De inzet van de orthopedagoog van het Adviesloket wordt door de besturen in de deelverband gezamenlijk gedragen. Zonova draag hier voor een bedrag van €74.000 aan bij.



Toelaatbaarheidsverklaring

De aan Amsterdam Zuidoost toegewezen onderwijsadviseur (SWV) 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.

Hieronder een overzicht van de goedgekeurde toelaatbaarheidsverklaringen over de afgelopen schooljaren: de sterke toename van het aantal TLV's in schooljaar 2020-2021 is mogelijk te verklaren doordat de meeste TLV's worden aangevraagd in de periode maart-mei. In die periode in 2020 was er een lockdown. Hierdoor zijn de aanvragen veelal doorgeschoven naar het volgende schooljaar of zijn aanvragen die zijn gedaan in 19-20 toegekend in 20-21.

Schooljaar	Aantal goedgekeurde toelaatbaarheidsverklaringen
18-19	91
19-20	86
20-21	111
21-22	131

Zonova kent een drietal partners in de kinderopvang die met meerdere scholen op verschillende wijzen samenwerken. Een van de partners, Swazoom Kinderopvang, heeft begin 2021 het voorstel gedaan om de samenwerking tussen Swazoom Kinderopvang en Zonova te versterken door middel van een bestuurlijke fusie. In 2022 is een vervolgonderzoek gestart. Een belangrijke component in het vervolgonderzoek was een pilot op drie locaties waarbij de directeur van de school de voorschool en indien van toepassing de kinderopvang aanstuurt. Swazoom en Zonova hebben in het najaar van 2022 een intentieverklaring getekend waarin wordt uitgesproken dat de intentie is om verdere samenwerking vorm te geven. In het voorjaar van 2023 is de eerste fase van het vervolgonderzoek en de pilot afgerond, waarna een besluit over het vervolg zal worden genomen.

5.4 Doorgaande lijn

5.4.1 VVE

Voor- en vroegschoolse educatie (VVE) is een belangrijk speerpunt in het kader van kansengelijkheid. Het zo vroeg mogelijk signaleren van eventuele achterstanden en deze achterstanden aanpakken werkt positief voor de schoolloopbaan van een kind. Daarom ziet Zonova graag zo veel mogelijk kinderen gebruikmaken van de voorschool. Binnen Zuidoost bestaat een lange traditie van nauwe samenwerking tussen de voor- en vroegscholen. Zonova en de gemeente Amsterdam werken daarbij samen aan de doelstellingen uit het beleidsplan Ontwikkelkansen voor alle Amsterdamse peuters.

5.4.2 Overgang PO-VO

Vanuit het doel om een doorgaande leerlijn en soepele overgang te creëren vanuit het PO naar het VO voor alle groep 8 leerlingen zijn verschillende stappen gezet in 2022.

Met de Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA) hebben we een onderzoek uitgewerkt over de procedure van advisering. Een van de doelen van dit onderzoek is om vanuit wetenschappelijke onderbouwing te komen tot een gestandaardiseerde adviesprocedure. In 2023 vindt dataverzameling en het vervolg van dit onderzoek plaats

Werkgroep Masterplan PO-VO

De PO-VO werkgroep (PPOZO) is bezig met een aantal aandachtspunten uit het Masterplan ZO. In aanvulling op vorig jaar waarin vooral is gekeken naar het beleid ten aanzien van advisering en de analyse van de doorstroomcijfers zijn het afgelopen jaar verschillende concrete acties in gang gezet. Zo is in maart 2022 door de VO-scholen een pedagogische visie opgesteld. Op de dag van de leraar 2023 gaan docenten en/of mentoren in het VO bovendien een dag op bezoek bij hun collega's in het PO om een les te verzorgen, maar ook om te observeren, bijvoorbeeld rondom differentiatie en pedagogische interactie. Het wordt een moment voor leren van en met elkaar.

De leerlingen van groep 8 van Mobiel en IKC De Brink nemen deel aan de Voorbrugklas op het Ir. Lelylyceum. Hiervan is een aantal dingen geleerd en opgepakt, bijvoorbeeld rondom werken met overdrachtsdocumenten. Daarnaast bleek voor leerlingen met een PRO uitstroomprofiel de voorbrugklas niet passend. Zij zijn vanaf januari gestart met het 'praktijklab' op De Dreef, een traject van 9 weken waarbij kinderen les krijgen in praktijkvakken. Dit is opengesteld voor leerlingen van alle scholen.



De voorbrugklas IKC De Brink, het Lely-lyceum en de Dreef

IKC De Brink doet mee aan de pilot 'De Voorbrugklas PO/VO', met als doel de overgang van de basisschool naar de middelbare school te versoepelen. Een dag in de week gaat groep 8 naar het Ir. Lely-lyceum in Zuidoost. Daar krijgen ze vakken als wiskunde, Nederlands en bewegingsonderwijs, ze proeven de sfeer en horen al een beetje bij de middelbare school.

Het contact tussen De Brink en het Ir. Lely-lyceum is hierdoor intensiever geworden en het brengt onze doorgaans gescheiden werelden samen. We leren van elkaar, bijvoorbeeld over curriculum, didactiek, kansrijk adviseren en het inzetten van de overdracht om uitval in het eerste jaar te voorkomen.

Een kleine groep kinderen die uitstroomt naar het praktijkonderwijs, is nu gestart bij De Dreef in het 'praktijklab'. Het laat deze leerlingen kennismaken met een kleine gemoedelijke middelbare school bij hen in de buurt.

Ouders en oud-leerlingen ervaren de voorbrugklas als positief. Leerlingen hebben geleerd verantwoordelijkheid te dragen voor hun dag op het Ir. Lely-lyceum. Ze reizen er zelfstandig naar toe, weten hoe het is om van lokaal te wisselen, huiswerk te maken en om van verschillende leerkrachten per dag les te krijgen. De voorbrugklas ontwikkelt zich nog steeds, we leren van goede evaluaties en door samen actief de verbinding te blijven zoeken.



5.5 Brede ontwikkeling

In het jaar 2022 hebben meerdere ontwikkelingen in het cultuur- en burgerschapsonderwijs plaatsgevonden.

Cultuuronderwijs

In 2022 is in kaart gebracht hoe scholen ervoor staan met het cultuur- en kunstonderwijs. De bovenschoolse cultuur- en kunstcoördinator heeft op alle scholen een scan uitgevoerd. Op basis van de uitslagen van de scan, hebben scholen hun cultuur- en kunstonderwijs kunnen evalueren.

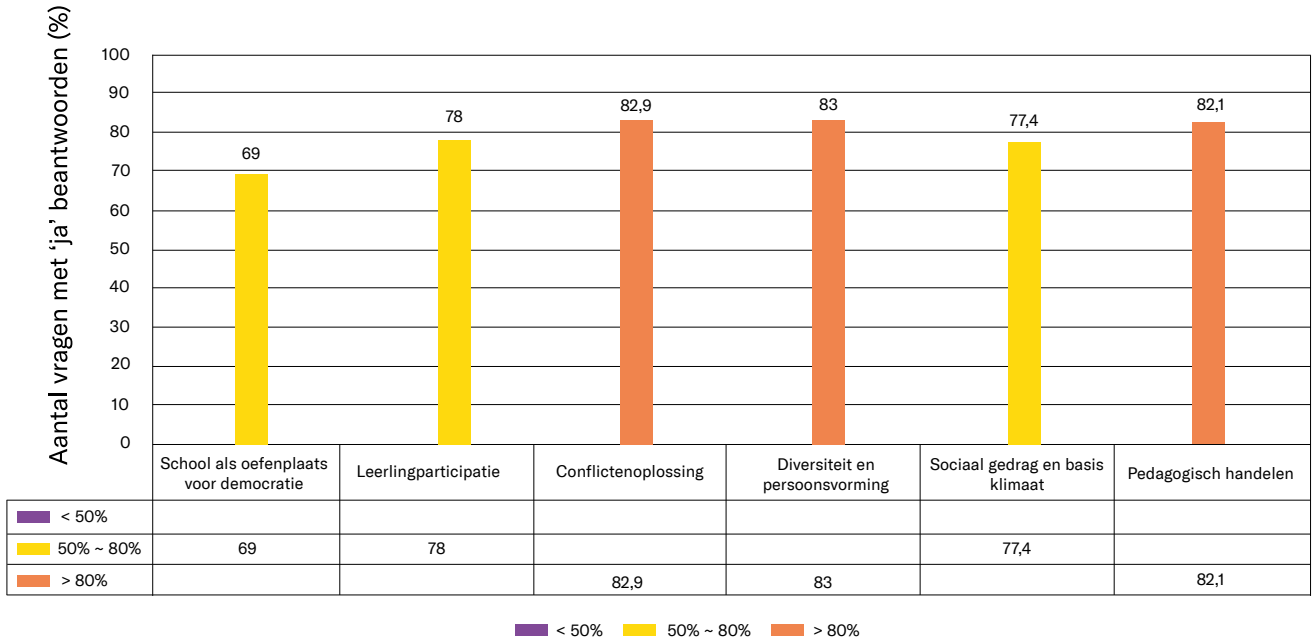
Burgerschapsonderwijs

Zonova heeft de volgende strategische doelen opgesteld voor het burgerschapsonderwijs: ‘Zonova heeft inzicht in hoe burgerschapsonderwijs wordt vormgegeven binnen de verschillende scholen van Zonova en heeft dit verwoord in een visie op Burgerschapsonderwijs. Zonova voldoet aan de nieuwe wetgeving rondom burgerschapsonderwijs.’

Om aan deze strategische doelen te werken hebben in 2022 de volgende ontwikkelingen plaatsgevonden:

- Er is een bovenschoolse (concept)visie op burgerschapsonderwijs geschreven samen met de schoolleiders. De visie zal in 2023 nog worden voorzien van feedback door leerkrachten en leerlingen
- Er is in kaart gebracht hoe de leerresultaten van de leerlingen gevolgd kunnen worden
- Middels een scan is in kaart gebracht hoe scholen er momenteel voor staan met burgerschapsonderwijs

Scan subdomeinen burgerschapsonderwijs



Professionalisering

6

6.1 Inleiding

Werken bij Zonova is als spelen in de eredivisie, daarom investeert Zonova in de professionalisering van het personeel en de begeleiding van startende leerkrachten. Het ontwikkelen van vaardigheden die passen bij het werken in een omgeving waar de (culturele) diversiteit groot is, waar veel aandacht is voor de verwerving van een tweede taal, het stimuleren van persoonlijk leiderschap bij kinderen en het creëren van positieve leerervaringen van belang. Het vraagt van leerkrachten dat zij zich zowel tijdens als na de opleiding blijven ontwikkelen. Hiervoor heeft Zonova de ZonovAcademie ingericht.

De ZonovAcademie bestaat uit de pijlers:

1. Professionalisering
2. Onderwijsonderzoek- en ontwikkeling
3. Opleiden

6.2 Professionalisering

De ZonovAcademie biedt medewerkers een plek waar scholing, coaching, leernetwerken, informatie en experts te vinden zijn. De academie nodigt medewerkers uit elkaar en de wijk te ontmoeten en stimuleert expert leerkrachten nieuwe collega's te coachen en begeleiden. Startende medewerkers worden uitgenodigd voor een Kennismakingsdag en worden gefaciliteerd door diverse workshops, intervisie en coaching.

6.2.1 Zonova en de samenwerking met PPOZO – professionaliseringsaanbod 2022

Het aanbod van de leergangen en Zuidoostmiddagen wordt in nauwe samenwerking met PPOZO verzorgd. De afstemming van het aanbod vindt via diverse gesprekken plaats. Zo is er viermaal per jaar een inhoudelijke afstemming met de themagroep en de leerteamcoördinatoren. Daarnaast staan er in januari en mei deel- en ophaalsessie op het directie overleg gepland. Medewerkers zelf wordt gevraagd input te geven via een online enquête.

Om samenhang tussen onderwijsonderzoek en -ontwikkeling en professionalisering te creëren is de inzet van leerteamcoördinatoren en eigen experts tijdens de professionaliseringsweken wenselijk. In aanstelling en taakomschrijving van een leerteamcoördinator is het verzorgen van aanbod voor de professionaliseringsweken opgenomen.

6.2.2 Professionaliseringsaanbod 2022 in cijfers:

In cijfers	Zuidoostweek maart 2022	Zuidoostweek mei 2022	Leergangen	Zuidoostmiddag 16 nov 2022
Aantal aanmeldingen	296	148	213	105
Tevredenheid MODUS (respons)	8 (88)	8 (104)	8 (107)	8 (42)
Aantal Leerteam coördinatoren	4	3	1	3

Uit de tevredenheidsonderzoeken van voorgaande edities is een aantal zaken naar voren gekomen die gezien kunnen worden als behoeften uit het veld. Dit is bijvoorbeeld de behoefte aan gericht aanbod voor onderwijsondersteuners. Deze behoefte resulteerde in de bijeenkomst "de-escalerend handelen in de school" in november 2022. De bijeenkomst werd goed bezocht door administratief medewerkers, conciërges en andere schoolondersteuners. Ook kwam duidelijk naar voren dat het aanbod rondom sport, ontspanning en expressie zeer gewaardeerd werd. In overleg met HR is vervolgens een doorgaande lijn beschreven gericht op vitaal aan het werk. Zie alinea 7.6.5.

Uit feedback van directies kwam de wens naar voren om de inhoud van het aanbod van de leergangen eerder bekend te maken, zodat er beter gestuurd kan worden. Op 14 juni 2022 werd het aanbod gepresenteerd en door de aanbieder van 't Leerinstituut zelf toegelicht.

De aangeboden leergangen in 2022 waren:

- Verwachtingen, benut het leerpotentieel van alle leerlingen (inclusief lesbezoek)
- Wat valt er toch veel te spelen (onderbouw)
- Coachen, begeleiden en reflecteren met collega's
- Leesplezier en taal maken
- Zonder relatie geen prestatie
- Geluksleerkracht



Onderwijsonderzoek en -ontwikkeling

Pijler 2 van de Zonova Academie staat voor onderwijsonderzoek en -ontwikkeling. Het faciliteren van meerschoolse leerteams wordt binnen deze pijler als een belangrijke motor gezien. In 2022 waren de volgende ontwikkelsteams actief:

- Taal
- Rekenen
- VVE jonge kind
- IB-netwerk/ adviesteam
- ICT
- Veranderteam methodiek leerKRACHT
- Wetenschap & Techniek
- Bewegingsonderwijs
- Pedagogisch handelen

Leerteam coördinatoren zijn gefaciliteerd om aanbod te verzorgen voor de Zonova academie om leerteambijeenkomsten voor te bereiden en te organiseren. Tevens zijn vrij geroosterde uren toegekend om kennis actueel te houden en aan te sluiten bij landelijke netwerken. In 2022 zijn 4 nieuwe leerteam coördinatoren aangesteld voor: de vakgroep BOZO (gymdocenten), ICT, pedagogisch handelen en W&T.

De opgave voor de leerteams wordt idealiter in overleg met het leerteam, het DO en het bestuur vastgesteld. In 2022 is vastgesteld dat hier nog ontwikkelruimte zit. Voor het schooljaar 2023/2024 staat het vaststellen van de opgave van de leerteams opnieuw op de agenda.



De schakel

Onze school biedt de kinderen een breder aanbod en meer ondersteuning dan dat we binnen de reguliere schooltijd aankunnen. Zo participeren we in het pilotprogramma NELI voor 4- en 5-jarigen. Dit richt zich, via een intensief tutorprogramma, op het versterken van de mondelinge taalvaardigheid (woordenschat, luister- en spreekvaardigheid), wat de basis is voor het volgen van onderwijs. Een tutor begeleidt dagelijks groepjes van maximaal vijf kinderen gedurende vijf uur per week. De meest taalzwakke kinderen uit een klas of groep komen in aanmerking. Bij de start en na afloop van de interventie volgt een toets om het effect van de tutorsessies vast

te stellen. De effecten van de begeleiding zijn inmiddels duidelijk merkbaar in de klas en vragen om effectuering van het programma binnen de school. Voor leerlingen van groep 4-8 bieden we twee keer in de week, in aansluiting op het reguliere lesaanbod, de Bijlesacademie aan voor kinderen die baat hebben bij extra onderwijs en aandacht. Bij rekenen richten we ons op het bijspijkeren van de basis, getal-inzicht en het visueel inzichtelijk maken van rekenstrategieën. Bij lezen maken we onderscheid tussen technisch en begrijpend lezen. Beide onderdelen worden aangevuld met een aanbod sport en spel, waardoor een verlengd rijk schoolaanbod ontstaat dat tegemoetkomt aan een grote behoefte.

Onderwijsonderzoek

Zonova werkt voor het bevorderen van de onderzoekscultuur samen met verschillende kennisinstituten (iPabo, HvA, UvA, Kohnstamm Instituut) en schoolbesturen (ASKO en STAIJ). De HvA, UvA, het Kohnstamm Instituut, ASKO en STAIJ vormen samen met Zonova de Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA). Voor afgelopen jaar waren doelen onder meer om onderzoek te doen vanuit een gezamenlijke onderzoeksagenda en om ook weer plekken te bieden voor minimaal 5 bacheloronderzoeken van de UpvA. Dit tweede doel is behaald. Op dit moment zijn zelfs 7 UpvA studenten bezig met een bacheloronderzoek bij Zonova.

Er zijn verschillende onderzoeksleerteams actief geweest in 2022.

- Het leerteam 'SPRONG STEM rekenen & W&T' onderzoekt en probeert aanpakken uit om rekenvragen te integreren in W&T-onderwijs.
- De PLG-maakkunde ontwikkelt aanpakken voor maakkonderwijs.
- Het leerteam van het onderzoek 'samenwerken aan het opleiden van leerkrachten' onderzoekt de drijfveren van mentoren om in Zuidoost te werken en welke rol die spelen voor de motivatie van een student. In het kader van dit onderzoek is ook een zelfscan voor mentoren ontwikkeld.
- Het ONA 'taallab' is gestart met drie leerkrachten vanuit het leerteam taal. Zij ontwikkelen een aanpak voor begrijpend lezen in de middenbouw.
- ICT
- Het WOA-onderzoek over gelijke kansen en leerkrachtverwachtingen is afgerond. Het leerteam heeft een handreiking voor hoge verwachtingen ontwikkeld.

Daarnaast doen Zonovascholen mee aan verschillende interventie onderzoeken, zoals VVE-top (effectiviteit VVE verhogen door professionalisering), Digitaal voorlezen (ouders lezen thuis digitale prentenboeken voor), Neli (taaltutoring programma voor de onderbouw) en High Dosage Tutoring (tutorprogramma rekenen).

Het delen van kennis vindt op verschillende manieren plaats, bijvoorbeeld tijdens DO's, op een bijeenkomst van de ZonovAcademie, door verspreiden van de onderzoeksresultaten (in de vorm van een product) of door presentatie bij de instituten.



Opleiden in de school

Reguliere studenten en de kwaliteit van de opleidingsbasis-school

Zonova biedt jaarlijks plaats aan ongeveer 80 reguliere studenten. Ook dit jaar werden 72 studenten van een stageplek voorzien. De studenten waren aan het eind van semester 2 over het algemeen tevreden over hun stageperiode binnen Zonova. Uit het tevredenheidsonderzoek van juli 2022, is de gemiddelde score een 4 (schaal van 1 tot 5).

Zonova heeft een nauwe samenwerkingsrelatie met HvA/UPvA en iPABO. Daarnaast neemt Zonova sinds september 2022 actief deel aan nieuwe initiatieven en samenwerkingsrelaties, waaronder EMPO (Educatieve Master Primair Onderwijs) en mini-opleidingsinstituut met de HU.

Mei 2022 heeft er een peer review plaatsgevonden, waar mooie ontwikkelpunten uit voort zijn gekomen. Het streven dit jaar was, om één schoolopleider te koppelen aan een plein met scholen. Dit is gelukt, het opleidersteam bestaat uit elf schoolopleiders, ieder gekoppeld aan een school en/of pleinen met scholen. Er zijn vier startende schoolopleiders aangesteld. Tevens is er een nieuwe coördinerend schoolopleider gestart.

6.4.2. Startende leraren

Gedurende 2022 zijn 31 bevoegde leerkrachten ingestroomd bij Zonova, waarvan 14 aan het begin van het schooljaar 2022-23. Tijdens de kennismakingsdag eind augustus werd hen naast de speeddate sessie met medewerkers van het bestuurskantoor en het bestuur en een wandeling door de wijk, de workshop “een goed begin- maak gebruik van de gouden weken” aangeboden. Van het aanbod van 15 uur coaching per jaar wordt niet door alle starters gebruik gemaakt. Gebleken is dat de communicatie nog meer aandacht verdient en afgesproken is dat zicht op deelname via formatiegesprekken zal verlopen.

6.5 Duale trajecten

Om de instroom van bevoegde leerkrachten op niveau te krijgen en te houden is het zelf opleiden van medewerkers van groot belang. In de Lerarenagenda en het Noodplan lerarentekort van de gemeente Amsterdam, worden initiatieven ontwikkeld voor het opleiden van zij-instromers, onderwijsassistenten en binnenkort ook deeltijdstudenten. Zonova is daarbij betrokken. Medewerkers kunnen zich onder andere ontwikkelen naar leraarondersteuner/bevoegd leraar via Ontwikkeldoor, Ad-Pep (Associated Degree-Pedagogisch Educatief Professionaal), deeltijd Pabo en zij-instroom.

	2021	2022	
Zijinstromers	32	36	
Gestopt/ander bestuur	2	3	1 overgestapt naar ander bestuur in goed overleg en 2 hebben de opleiding moeten stoppen i.v.m. niet behalen Wiscat.
Ingestroomd van ander bestuur	2	1	
Getuigenschrift gehaald	11	9	
Werkervaringstrajecten	18	26	
Praktijkselecties (aantal kandidaten)	22	25	Zonova organiseert 4x per jaar een praktijkselectie voor de werving en selectie van zijinstromers

6.5.1 Zij-instromers in beroep

In 2022 is de routekaart zij-instroom geactualiseerd met de aanvullingen vanuit het Project zij-instroom. De meeste zij-instromers volgen hun traject bij de HvA of iPabo.

De pilot mini-opleidingsinstituut is gestart om geclusterd zij-instromers op te leiden. Deelnemende scholen zijn Bijlmerhorst, Polsstok en De Schakel. Zij leiden gezamenlijk 9 zij-instromers op met het accent op met en van elkaar leren in samenwerking met de Hogeschool Utrecht.

Polsstok | Verbinding tussen school en wijk:

Een sterke verbinding tussen de school en de wijk betekent *nét* iets meer kunnen doen voor leerlingen. Door samen te werken met maatschappelijke partners en organisaties in de wijk komen mensen voor hulp bij het juiste adres terecht. Op Polsstok zijn we sterk verbonden met de wijk. We werken bijvoorbeeld samen met het Jeugd Educatie Fonds, dat zich inzet om door financiering gelijke ontwikkelingskansen te bieden aan kinderen die in armoede

opgroeien. Ook werken we samen met maatschappelijke makelaars, een stichting met als doel het integraal verbinden van de samenleving en collectief eigenaarschap te stimuleren, bijvoorbeeld door bij te dragen aan sportparticipatie, ouderparticipatie en buurtparticipatie. Zo kunnen we bijdragen aan de ondersteuning van gezinnen in armoede en aan de sociale cohesie in de wijk. Samen bouwen we aan de beste kansen voor ieder kind.



6.5.2 (Verkorte) Deeltijd Pabo-opleiding

Vanuit het Noodplan lerarentekort hebben medewerkers die een verkorte deeltijdopleiding doen ook recht op coaching vanuit de stedelijke begeleidingspool. Zonova onderzoekt een brede bovenschoolse aanpak waarin de begeleiding van duale trajecten is geoptimaliseerd en de voortgang wordt gemonitord, waardoor de duale trajecten een substantiële bijdrage leveren aan het oplossen van het lerarentekort. Bij alle medewerkers wordt de voortgang gemonitord. De mijlpalenregeling is een nieuwe regeling die het mogelijk maakt om medewerkers, die de benodigde mijlpalen hebben afgerond en

een opleiding volgen aan een Pabo, versneld voor de klas te plaatsen en een aanstelling te bieden. Wij zijn de mogelijkheden binnen Zonova om dit toe te passen aan het onderzoeken.



	2021	2022	
Deeltijdopleiding 3 of 4 jaar	20	21	Dit zijn deeltijders met een dienstverband bij Zonova
Verkorte Deeltijdopleiding 2,5 jaar	5	3	Dit zijn deeltijders met een dienstverband bij Zonova
iPabo	15	14	
Overig	10	10	

6.5.3

Ad- Pep (Associated Degree Pedagogisch Educatief Professional) opleiding

De AdPep opleiding is de opleiding tot Pedagogisch Educatief Professional. Bij de iPabo is dit een tweejarige hbo-opleiding met een praktijkgerichte opzet, waarbij praktijkleren een belangrijke rol inneemt. De opleiding zit qua niveau tussen een Mbo-4 en een Hbo-bachelor in. Daarna is doorstromen naar de Pabo met vrijstellingen mogelijk. Avans biedt een éénjarige opleiding aan voor ondersteuners die hun kennis en vaardigheden willen versterken.

	2021	2022
Associate degree (Ad Pep)	9	9
iPABO	3	3
AVANS	2	2
Overige	4	4

6.5.4

Modulair opleidingstraject onderwijsondersteuners ‘Ontwikkeldoor’

Ontwikkeldoor is een onderdeel van het Noodplan lerarentekort. Het biedt onderwijsassistenten en leraarondersteuners de kans zich te oriënteren verder te ontwikkelen, bijvoorbeeld tot bevoegd leraar, of te professionaliseren. Vanuit Ontwikkeldoor zijn vier medewerkers doorgestroomd naar een van de duale trajecten.



	2021	2022	
Ontwikkeldoor, oriëntatie (1-jarig)	11	14	Inmiddels zijn vier medewerkers doorgestroomd naar de Ad-Pep of deeltijdpabo en een medewerker naar de vakmodules
Ontwikkeldoor, vakmodules	3	1	Er zijn plannen om de vakmodules open te stellen voor alle ondersteuners, nu zijn ze enkel voor medewerkers die het oriëntatietraject hebben gevolgd

HR



7.1

Inleiding

De nadruk voor HR lag in 2022 op het behoud van medewerkers, het verder ontwikkelen van een passend functiebouwwerk en het aantrekken van nieuwe medewerkers. In de volgende paragrafen zetten we het op een rijtje.

7.2

Kengetallen van de organisatie

7.2.1

Personeelsbestand

De gemiddelde werktijdfactor bij Zonova is 0,794. Dit is in vergelijking met de landelijke gegevens een hoge deeltijdfactor. Van de 634 medewerkers hebben er 458 een vast dienstverband. Alle nieuwe medewerkers krijgen in het eerste jaar dat ze bij Zonova werken een tijdelijk dienstverband. Zij-instromers, LIO'ers en medewerkers die op projectbasis zijn aangenomen (bv via NPO-middelen) tellen ook mee.



7.2.2

Functiehuis

Op de scholen zijn onderstaande functies voor het primaire proces als volgt bezet:

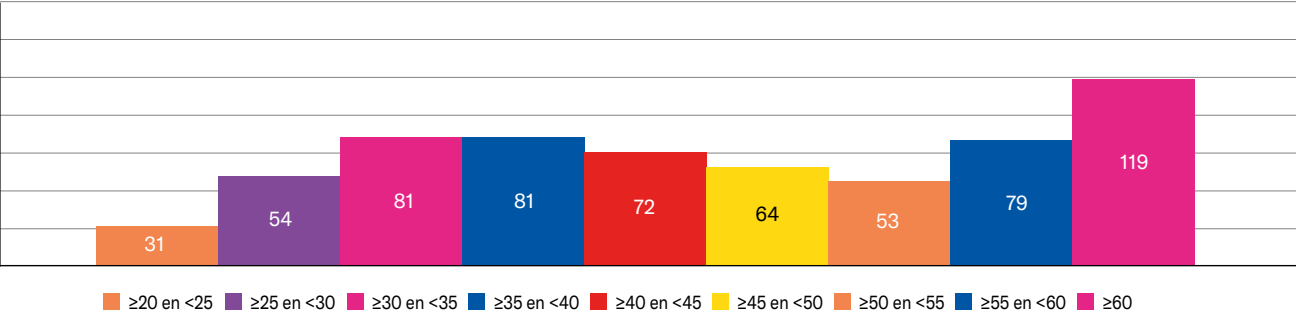
Functie	schaal	aantal medewerkers		
Peildatum 31-12		2020	2021	2022
Onderwijsassistent A	4	49	30	32
Onderwijsassistent B	5	55	62	61
Onderwijsassistent C	6	2	10	11
Leerkrachtondersteuner A	7	20	30	36
Leerkrachtondersteuner B	8	2	15	22
Leerkracht L10 – LB	10	277	261	220
Leerkracht L11 – LC	11	99	119	106
Leerkracht L12 – LD	12	1	1	1

Daarnaast zijn er de directies, beleidsmedewerkers, administratieve medewerkers en conciërges.

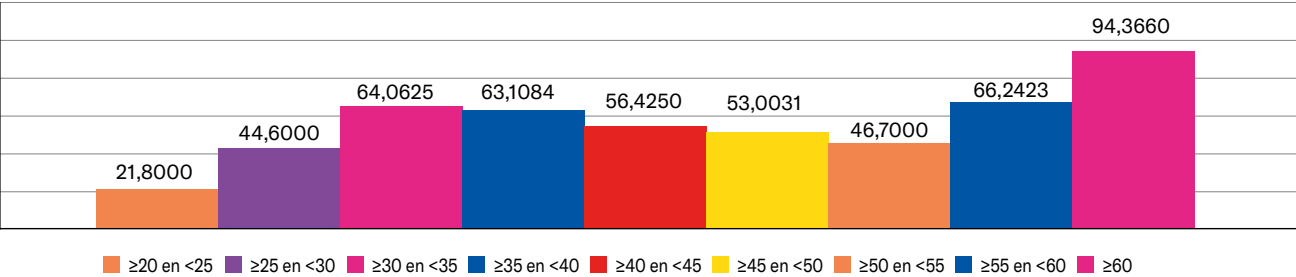
7.2.3

Aantal medewerkers in dienst naar leeftijdscategorie 2022

Aantal medewerkers in dienst naar leeftijdscategorie



Aantal FTE naar leeftijdscategorie



Het aantal medewerkers in de categorieën 50-55 en 55-60 is toegenomen ten opzichte van het vorige jaar. De instroom van jong personeel is gelijk aan vorig jaar. De categorie 30-35 is afgenomen met 12 medewerkers.



7.2.4 Uitstroom

Zoals gebruikelijk stromen er ook elk jaar medewerkers uit. In onderstaande tabel hebben we dit uitgesplitst per functiecategorie:

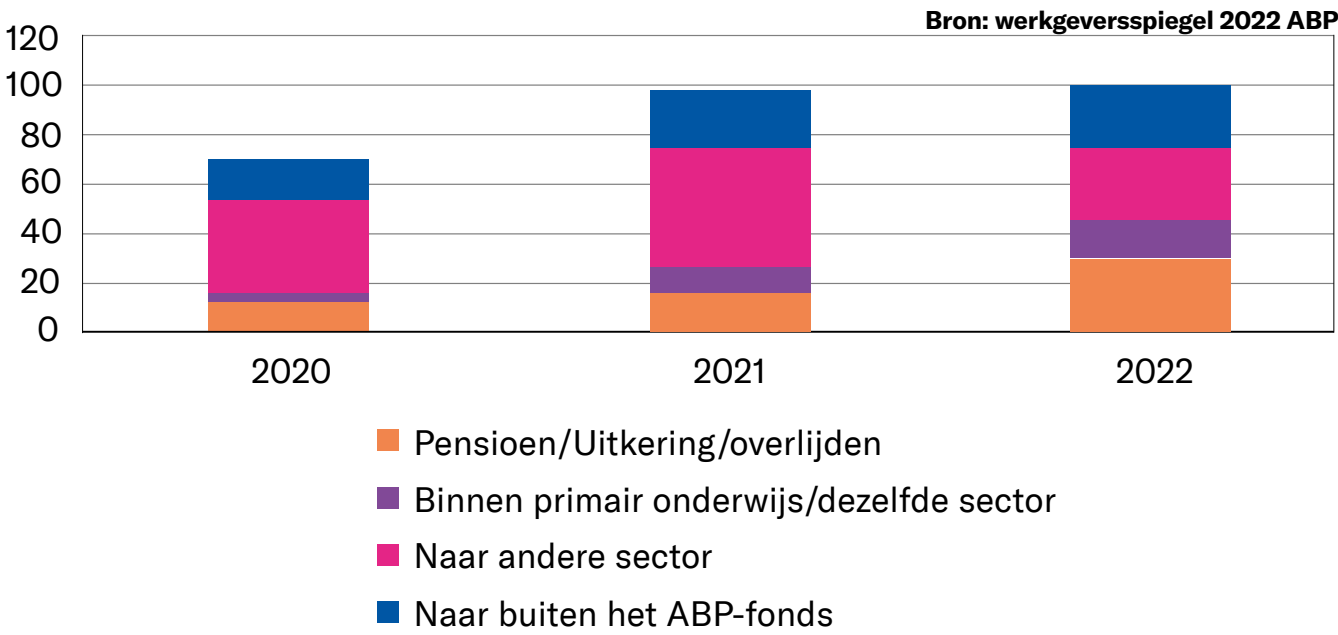
Aantal uitstromende medewerkers per functie	2020	2021	2022
Directie	5	1	3
Leerkrachtondersteuner	4	7	10
Onderwijsassistent	10	15	17
Projectmedewerker	2	0	0
Administratief medewerker	2	6	5
Conciërge	1	1	1
Bestuursbureau	1	2	3
Vakleerkracht	5	0	4
Leerkracht L10	25	33	40 (6x pensioen)
Leerkracht L11	7	16	9 (2x pensioen)
Zij-instromer	4	3	3
Intern Begeleider			2
LIO		5	1
Totaal	66	89	96

Natuurlijk zijn we ook benieuwd naar de reden van uitstroom. We vragen dat na door middel van een exit-enquête.

Redenen om de organisatie te verlaten	2020	2021	2022
Reisafstand		6	
Andere uitdaging/functie		4	16
Langdurige arbeids-ongeschiktheid	4	6	1
Pensioen	7	17	29
Initiatief Zonova	22	9	2
Te zwaar/ geen match ZO		8	7
Emigratie		3	2
Overleden			
Eigen verzoek/onbekend	33	31	35
Op reis			
LIO			
Totaal	66	89	96



In onderstaande grafiek is te zien waarheen medewerkers uitstromen. Opvallend is dat in verhouding tot 2021 minder medewerkers naar een ander bestuur uitstromen. Mogelijk hebben de activiteiten rond binden en boeien hieraan een bijdrage geleverd. Eveneens opvallend is de bijna halvering van mensen die het primair onderwijs helemaal verlaten.



Arbeidsmarkt

Werving

De krappe arbeidsmarkt binnen Nederland en met name binnen onderwijs, is nog steeds krimpde. De tekorten binnen het onderwijs lopen steeds hoger op en de instroom op opleidingen tot leerkracht kan dit voorlopig nog niet ombuigen. Om Nederlands bevoegde leerkrachten te werven, hebben we in Amsterdam Zuidoost enkele extra tools in handen (zie 7.3.2).

De ingezette wervingsroute die een link legt met topsport, de Eredivisie van het basisonderwijs, hebben we verder uitgebouwd. Wederom waren we op radio te horen en zijn we aanwezig op de socials, organisch en gesponsord. We werken hard aan ons 'werkgeversmerk' om zo ambassadeurs te creëren voor Zonova en Zuidoost. De komende jaren zullen we landelijk nog blijven aanlopen tegen een groot tekort dat ons zal uitdagen vernieuwend en anders naar klasbemensing en onderwijs te kijken.

Wervingscijfers kalenderjaar 2022:

Sollicitaties in Recruitte (www.werkenbijzonova.nl): 354 Rechtstreeks: 150.

Omdat scholen en directeuren gebruik maken van hun netwerk én we steeds meer ambassadeurs krijgen, komen er ook sollicitaties rechtstreeks bij directeuren en scholen terecht. Deze zijn centraal niet meetbaar, omdat deze niet via een systeem of centrale plek binnenkomen. Hoeveel dat er zijn op jaarbasis is een schatting. Voor 2022 schatten we in dat zo'n 150 kandidaten zich rechtstreeks hebben gemeld.

Arbeidsvoorwaarden

Zonova werkt aan zo aantrekkelijk mogelijke arbeidsvoorwaarden voor haar medewerkers. Dat doen wij enerzijds door optimaal gebruik te maken van middelen van de overheid (vanuit de lumpsum, maar ook incidentele middelen als de tijdelijke arbeidsmarkttoelage voor gewichtenscholen en het noodplan) en door eigen beleid:

- Alle medewerkers van Zonova (behalve die van de Cornelis Jetses omdat hier sprake is van een te laag schoolgewicht) hebben voor schooljaar 21-22 en 22-23 een arbeidsmarkttoeslag van het bruto maandsalaris ontvangen (10,5 % in 21-22 en 11% in 22-23). Ook hadden

leerkrachten recht op de Amsterdam toeslag (€2.310 op basis van FT). In principe zijn deze toeslagen van tijdelijke aard en voor de duur van NPO.

- Vanuit de alliantie (Masterplan Zuidoost) hebben Zonova en Rochdale de handen ineengeslagen om bevoegd leerkrachten ook passende woonruimte te kunnen bieden in Amsterdam Zuidoost, middels de pilot "Wonen en werken in Zuidoost". Deze heeft tot nu toe geresulteerd in tien toegewezen woningen. Uiteraard worden deze extra's in de werving opgenomen om (toekomstig) leerkrachten richting Zuidoost te bewegen.
- Ruim veertig procent van de Amsterdamse leraren woont buiten de stad. Voor het huidige onderwijspersoneel is dit dus iets meer dan 2.000 fte. Vanwege beperkte reiskostenvergoeding in de cao reizen veel leraren op eigen kosten. Om het werken in Amsterdam voor deze mensen aantrekkelijk te houden en om nieuwe leraren aan te trekken, heeft het college voor schooljaar 2021-2022 € 900.000 beschikbaar gesteld voor tegemoetkoming in reiskosten voor leraren, onderwijsondersteunend personeel en directeuren die meer dan 20 km naar hun werk reizen. Schoolbesturen investeren eenzelfde bedrag (boven op de cao-vergoeding) in reiskostenvergoeding voor hun medewerkers. Zonova heeft deze regeling opgepakt naar alle medewerkers. In schooljaar 21-22 is hiervoor een bedrag van € 61.987 ontvangen van de gemeente en heeft Zonova hetzelfde bedrag aan eigen bijdrage geleverd.
- Scholen geven aan dat een gebrek aan voldoende parkeergelegenheid of het verdwijnen van (gratis) parkeerplekken een groot knelpunt vormt bij het werven en behouden van leraren. Scholen hebben op dit moment al recht op twee keer zoveel parkeervergunningen als bedrijven. Bij Zonova hebben de volgende scholen problemen met betaald parkeren of de Blauwe Zone: Achtsprong, De Rozemarn, Nellestein, Van Houteschool, Klaverblad en De Schakel. Het kost deze scholen moeite om telkens opnieuw vergunningen aan te vragen. In Zuidoost is uitbreiding van betaald parkeren aan de orde, dus er zullen meer scholen hiervan hinder gaan ondervinden.

Lerarentekort

Het tekort aan bevoegde leraren is van 17,4% in 2021 gestegen naar 21,7% in 2022. Het kost moeite om vacatures in te vullen met bevoegde leraren. Er wordt uitgeweken naar alternatieven, zoals onderwijsassistenten of leraarondersteuners die – onder supervisie van bevoegde leraren – een groep overnemen. Dit gaat ten koste van de werkdruk en zet de onderwijskwaliteit onder druk. Bij basisschool Nellestein is ook dit jaar met een alternatieve invulling van de vijfde schooldag gewerkt. Enerzijds is dit kostenverhogend, anderzijds heeft dit effect op vermindering van werkdruk van de leraren van Nellestein.

Het stijgende tekort heeft ertoe geleid dat voor het schooljaar 2022-2023 het doel 'flexibel organiseren' prominent naar voren is gezet. Vijf scholen gaan in een pilot onderzoeken of een ander organisatie-model met behoud van onderwijskwaliteit ingezet kan worden. Van de beoogde resultaten rondom het lerarentekort in jaarplan 21-22 zijn verschillende doelen al bereikt. Een doel was dat de uitstroom van leraren (exclusief gepensioneerd) zou dalen naar 25%.



De Ster | NELI

De Ster is dit schooljaar begonnen met NELI (Nuffield Early Language Intervention). NELI is een programma voor taalverwerving dat zich richt op kleuters met een taalachterstand. Kinderen die meedoen aan het programma volgen twintig weken lang elke week drie groepsessies (5 leerlingen per groep) en krijgen daarnaast ook twee keer per week een individuele sessie waarin nieuwe woorden worden aangeboden en mondelinge taalvaardigheid wordt geoefend.

Onderzoek in het Verenigd Koninkrijk heeft uitgewezen dat kinderen die NELI volgden drie maanden voorsprong in taalvaardigheid hadden ten opzichte van kinderen die het programma niet volgden. Enthousiast door deze cijfers en door de duidelijke organisatie, opbouw en structuur van het programma hebben we besloten op De Ster mee te doen aan het onderzoek van NELI in het Nederlands.

Omdat we bij het selecteren van leerlingen al snel op meer dan vijf kinderen kwamen besloten we twee groepen leerlingen te vormen. Als het programma bevalt kunnen we na afronding van de eerste twintig weken een volgende ronde starten met nieuwe leerlingen. Twintig weken NELI draaien vraagt vooral de investering van een onderwijsassistent die de sessies voorbereidt, uitvoert, evalueert en die overleg heeft met de groepsleerkracht. Betrokkenen worden getraind met een online cursus. Het mooie is dat de onderwijsassistent uiteindelijk zo goed als zelfstandig het programma draait.

Er zijn nog geen harde cijfers over de effecten, maar de groepsleerkrachten zien een duidelijke vooruitgang bij sommige kinderen, vooral de kinderen die daarvoor niet of nauwelijks in de groep praatten. Mede door de NELI-sessies zien ze veel actiever taalgebruik bij deze kinderen. Een mooi begin, we zijn heel benieuwd naar de onderzoeksresultaten! Voor meer informatie: teachneli.org/what-is-neli/



7.3.3

Arbeidsmarktcommunicatie

Op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie zijn verschillende resultaten behaald in 2022. We zijn structureel bezig met het vergroten van de naamsbekendheid van Zonova en het positief positioneren van het werkgeversmerk. Door de inzet van een goede mediamix, geholpen door externe partijen, weten we een groot bereik te realiseren. Er komen steeds meer bevoegd leerkrachten vanuit het Noorden en Zuiden van Nederland, die graag aan de slag willen in Amsterdam Zuidoost. De samenwerking met Rochdale is daarbij uiteraard de trigger en een grote meerwaarde.

De inzet online wordt tweewekelijks gemonitord (door een externe partij) en bijgestuurd naar de meest renderende kanalen van dat moment. Zo proberen we mee te gaan met de marktwerking van het internet en continu relevant aanwezig te zijn.

De aandacht voor personeel in alle fases van de loopbaan, Zonovabreed, krijgt steeds meer focus. We willen een goede werkgever zijn en een goede werkgever heeft aandacht voor en ziet zijn personeel. Voorbeelden zijn een welkomsttasje voor nieuwe medewerkers, een inhoudelijke presentatie met loopbaanmogelijkheden, een contactmatrix met momenten van aandacht en vaste momenten waarop alle collega's een presentje of kaartje vanuit de bestuurder krijgen.

Buiten alle inspanningen die HR levert om de arbeidsvoorwaarden te optimaliseren, duurzame inzetbaarheid te realiseren en een fijn werkklimaat te bouwen, zijn tevreden medewerkers uiteindelijk de beste ambassadeurs. Vanuit arbeidsmarktcommunicatie richten we ons vooral op de zachte waarden, aandacht en communicatie.



ODS Nellestein

Het jaar 2022 stond voor ODS Nellestein in het teken van het doorontwikkelen van onze daltonvisie. Vanuit de kernwaarde 'verantwoordelijkheid' hebben we de leerlijnen puzzelen en bouwen voor de groepen 1 en 2 in periodedoelen verwerkt. De leerlingen kunnen nu zelf de verantwoordelijkheid nemen om hun leerdoel in te plannen en zelfstandig uit te voeren. Hetzelfde hebben we gedaan voor de groepen 3 en 4 met een leerlijn klokkijken, voor de groepen 5 en 6 een leerlijn tafels en voor de groepen 7 en 8 de twee leerlijnen breuken en procenten.

Mede dankzij de leerlijnen voor de periodedoelen en de verbeterde versie van onze weektaak heeft in maart 2022 de Nederlandse Dalton Vereniging besloten onze licentie DALTON weer te verlengen. Binnen het daltononderwijs is anders organiseren heel goed mogelijk. Voor het anders organiseren hebben wij drie pijlers: we werken in units, waarbij meerdere

mensen met diverse bevoegdheden verantwoordelijk zijn. We bieden onderwijs op niveau, groepsdoorbroken en aansluitend op de onderwijsbehoefte van leerlingen. We bieden alle culturele vakken, schoolzwemmen en schooltuinen aan op de talentendag onder leiding van externe professionals. Zo is er tijd om vier dagen per week formeel te leren en één dag informeel te leren. Voor het team blijft er meer tijd over om te werken aan onderwijsverbetering. Iedereen is van harte welkom om eens te komen kijken hoe wij vanuit onze daltonvisie omgaan met anders organiseren.



7.4

Facebook & Instagram (organische en gesponsorde posts)

Bereik

Vergelijk je bereik van deze periode met de vorige periode.

Krijg meer inzicht in de prestaties van je inhoud

Bereik Facebook-pagina

83.672 ↓ 28.8%

Instagram-bereik

5.931 ↓ 51.8%

Betaald bereik

82.263 ↓ 38.7%

In bovenstaande figuur wordt duidelijk dat het bereik is afgenomen. Evengoed zien we dat het bereik nog steeds substantieel is. Een grote factor in het afnemen van het bereik is dat we de doelgroep hebben verkleind, om zo minder zichtbaar te zijn onder personen voor wie we niet relevant lijken volgens de algoritmes van facebook.

7.5

LinkedIn (niet gesponsord)

Overzicht van volgers

572
Totaal aantal volgers

203
Nieuwe volgers in de afgelopen 364 dagen

Op LinkedIn groeien we gestaag door van 384 volgers in het vorige kalenderjaar, naar 572 volgers op dit moment. We doen dit zonder gesponsorde posts, maar door relevante content te delen en netwerk te gebruiken.

7.6

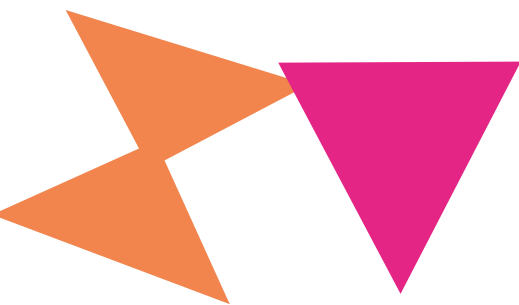
Werkgeverschap

7.6.1.

Leiderschap

Voor een goede schoolorganisatie is een goede schoolleider van groot belang. Het is Zonova gelukt om in 2022 op de vacante directieplekken nieuwe schoolleiders te benoemen. De strategische doelen waren:

- Passend scholings-/ontwikkelingsaanbod voor directies: voortgang van een leiderschapsprogramma in samenwerking met de Thomas More leiderschapsacademie.
- Voor nieuwe directeuren binnen Zonova is er een apart programma ontwikkeld om aan de hand van het jaarplan hen te begeleiden bij beleids- en uitvoeringsprocessen.
- Opleiding voor aspirant schoolleiders: een drietal medewerkers heeft de opleiding tot schoolleider gevolgd.



7.6.2.

Functiebouwwerk

Het functiebouwwerk van Zonova is verder uitgebreid met de volgende functies:

- onderwijsassistent C
- leraarondersteuner B
- directeur D13

Hierdoor is meer ruimte ontstaan in differentiatie van functiezwaarte. De functiebeschrijvingen van Intern Begeleider zijn herschreven.

7.6.3

Betrokkenheid vasthouden en stimuleren

Betrokkenheid peilen:

In mei 2022 heeft Zonova de werkbeleving van al haar medewerkers onderzocht met behulp van de werkbelevingsmonitor, een innovatief instrument dat het Participatiefonds aanbood. De resultaten van het onderzoek werden op niveau van bestuur, van individuele school en per functiecategorie gepresenteerd. In het overzicht is te zien wat medewerkers de belangrijkste aspecten vinden en welke aspecten de hoogste/laagste waardering krijgen.

	Meest beoordeelde aspecten	Aantal beoordelingen	Score (op 5 puntsschaal)
Energie	Ik doe het type werk dat ik leuk vind	151	4.4
Energie	Ik benut mijn talenten optimaal	147	3.9
Energie/veiligheid	Ik laat mezelf helemaal zien	145	3.8
Energie/Vitaliteit	Ontspanning tijdens werk	136	2.9
Gebouw	Schoonmaak	104	2.8
Gebouw	Temperatuur	102	2.8

De resultaten van het onderzoek op teamniveau zijn rond de zomervakantie met het team besproken. Schoonmaak en temperatuur zijn meegenomen in de plannen van Huisvesting, ontspanning tijdens werk krijgt extra aandacht rond aanbod duurzame inzetbaarheid en bij de bespreking van werkdrukmiddelen op school.

Binden en boeien

Ontwikkel-, groei- en loopbaanmogelijkheden zijn belangrijke instrumenten om medewerkers blijvend aan Zonova te binden. Activiteiten van de Zonova-academie (zie paragraaf

6.2.1 t/m 6.2.3) , leerteams, het adviesteam, de kweekvijver voor directiefuncties, het Ontwikkeldoortraject voor onderwijsondersteuners. Deelname aan deze activiteiten wordt vanuit het bestuur gefaciliteerd in geld en tijd. Daarnaast zijn er door verticale functiedifferentiatie binnen OP en OOP meer mogelijkheden voor medewerkers om door te groeien. Al deze initiatieven beogen talent te ontwikkelen en aan Zonova te binden. Onderstaande tabel laat zien wat de belangrijkste activiteiten waren in 2022 en hoeveel medewerkers hiervan gebruik hebben gemaakt.

Activiteit	Deelnemers
Voorlichting arbeidsvoorwaarden LIO's	7 medewerkers
Inwerkprogramma leerkrachten	11 medewerkers
Coaching startende leerkrachten	6 medewerkers
Ontwikkeldoor voor OOP	11 medewerkers
Ad Pep-traject (paragraaf 6.3)	5 medewerkers
(Verkorte) deeltijdopleiding Pabo	21 medewerkers
Deelname aan negen bovenschoolse teams	64 medewerkers
Pool interne coaches en schoolopleiders	15 medewerkers
Deelname adviesteam	8 medewerkers
Kweekvijver directiefuncties	4 medewerkers
Opleiding voor auditor Klasse	2 medewerkers
Bevordering vanuit een leerkracht-functie	9 medewerkers
Bevordering vanuit een onderwijsondersteunende functie	16 medewerkers
Bevordering vanuit overige functies	4 medewerkers

De Tamboerijn

De Tamboerijn is begonnen met het actualiseren van de schoolbibliotheek. De verouderde boeken gingen eruit en dat waren er erg veel, daarmee kwam er overzicht en inzicht in de bibliotheek. De volgende stap bestond uit het kiezen, bestellen en invoeren van nieuwe bibliotheekboeken in Aura (bibliotheeksoftware). De sleutel tot leesmotivatie ligt in het vinden van het boek dat niet te makkelijk of te moeilijk is en dat inhoudelijk aansluit bij de interesses van de leerling. Een kernvoorwaarde: Goede begeleiding! Een kenner van kinderliteratuur, iemand die primair

gericht is op de leerling, die evalueert, doorvraagt, titels voorstelt en soms een boek in de handen drukt: "probeer maar". Iemand die zich tot doel stelt om lezen voor ieder kind plezierig te maken. Deze begeleiding is er door Gabrielle, vrijwilligster, zij is 15 uur per week de biebjuif van de school. De mening van een groep 8 leerling over de bibliotheek: "Ik was echt minder gaan lezen, ik vertelde de juf dat ik iets wilde weten over de Tweede Wereldoorlog. Eerst kreeg ik een heel moeilijk boek en daar spraken wij over. Toen kreeg ik andere boeken en nu ben ik weer heel veel aan het lezen, vooral over de Tweede Wereldoorlog".



7.6.4 Duurzame inzetbaarheid

Medewerkers krijgen de kans om hun inzetbaarheid duurzaam vorm te geven

In de tweede helft van 2022 heeft een deel van Zonova bij wijze van proef gebruik gemaakt van “Kom verder” een online medewerkersportaal vol kennis, inspiratie en uitdagingen over gezond, gemotiveerd en competent werken. De inhoud van het portaal is gepersonaliseerd op basis van wat individuele medewerkers invoeren. Doel van de proef was onderzoeken of een dergelijk aanbod kan aansluiten bij de behoefte van onze medewerkers en zo kan bijdragen aan de doelen van duurzame inzetbaarheid. Rekening houdend met belasting van medewerkers op scholen, is dit medewerkersportaal aangeboden aan medewerkers van het bestuurskantoor en PPOZO. Evaluatie van gebruikersgegevens leerde dat deelnemers niet langdurig gebruik maakten van dit instrument. Evaluatie door gebruikers leerde dat de gepersonaliseerde informatie weliswaar goed aansloot

bij de eigen doelen, maar dat met name verdiepende opdrachten en navigatie door het portaal te weinig aansloten. De proef met dit instrument wordt niet voortgezet.

Het aansluiten van de gesprekkencyclus om mensen duurzaam inzetbaar te houden

In de tweede helft van hebben vier vierdejaars studenten van de HvA onderzoek gedaan naar hoe de gesprekkencyclus door leidinggevend wordt vormgegeven en vastgelegd. Uit het onderzoek is gebleken dat de formele gesprekkencyclus niet eenduidig wordt uitgevoerd. Ook is gebleken dat vindbaarheid en de zichtbaarheid van formats geoptimaliseerd moet worden. De behoefte is uitgesproken om meer formats voor de verschillende gesprekken te formaliseren en waar mogelijk digitaal aan te bieden. Dit wordt in de loop van 2023 opgepakt.

7.6.5



Cornelis Jetses | Welzijn als basis voor groei

Op de Cornelis Jetses vinden we het belangrijk dat ieder kind zich goed voelt. We willen kinderen zien groeien, maar dat is moeilijk wanneer een leerling zich bijvoorbeeld niet veilig voelt of onzeker is. We zetten in op welzijn door bijvoorbeeld onze geïntegreerde methode DaVinci, waarbij leerlingen in hun kracht worden gezet door onderzoekend en ontdekkend leren in brede thema's. Leerlingen leren zich verwonderen, vragen stellen en fouten durven maken. Hierbij gebruiken we groeitaal, gericht op het proces van leren en bedoeld om het doorzettingsvermogen en zelfvertrouwen te stimuleren. In 2022 deden we mee aan een wetenschappelijk onderzoek over leerkracht-leerling relaties. Een warme band tussen leerkracht en kind is van groot belang voor

het welbevinden van beiden, en nog meer bij een leerling met moeilijk gedrag. Uiteindelijk is een positieve relatie de basis voor de sociale en cognitieve ontwikkeling van het kind en het werkplezier van de leerkracht. Voor het onderzoek vormden de kleuterleerkrachten met de middenbouwleerkrachten samen een professionele leergemeenschap. Er werd een interventie ingezet en onderzocht, waarbij leerkrachten meespelen met het kind in vrij spel, met inzet van sensitieve interactiestrategieën. Het samen ontwikkelen en onderzoeken leidde tot professionalisering en betere leerkracht-leerlingrelaties. Weer een stapje dichterbij een school waar ieder kind zichzelf mag zijn en zich goed voelt.

Werken in balans

In overleg met de Zonova Academie is een doorgaande lijn beschreven gericht op vitaal aan het werk. Aangeboden werden workshops rondom expressie (zang en dans), sport en werken in balans. Vanuit de wens elkaar in de ontspanning te ontmoeten werd voor medewerkers op de “de dag van de leraar” een onderwijs café bij restaurant Elixer georganiseerd. Voor dit café hebben zich 187 medewerkers aangemeld. Tot slot is er op verzoek een lezing aangeboden.

7.6.6

Welzijn, gezondheid en veiligheid, Risico-inventarisatie & Evaluatie

In 2021 hebben alle scholen een Risico-inventarisatie & Evaluatie gemaakt. Hiermee worden de risico's op het brede terrein van arbeidsomstandigheden duidelijk in kaart gebracht en wordt de ernst van de risico's beoordeeld. Een aantal van de geconstateerde aandachtspunten is bovenschol opgepakt. **In 2022 heeft dit de volgende resultaten opgeleverd:**

1. Er is besloten de 4-jarige RI&E voor alle scholen voortaan uit te besteden aan een externe partij.
2. De plannen van aanpak voor de scholen zijn klaar en in uitvoering gedurende schooljaar 2022-2023.
3. De jaarlijkse herhalingscursussen voor BHV en ontruimingsoefeningen hebben plaatsgevonden.
4. De noodplannen van alle scholen zijn geactualiseerd.
5. Op alle scholen is het elektrische gereedschap gekeurd en gecertificeerd volgens NEN-richtlijnen.
6. Op alle scholen zijn de ladders gekeurd en gecertificeerd volgens NEN-richtlijnen.
7. Arbobeleid en protocollen zijn voor leidinggevend en voor medewerkers op één plek toegankelijk gemaakt.
8. De inhoudsopgave van de logboeken brand op de scholen is geactualiseerd. De archivering van diverse contracten en onderhoudsinspecties loopt nog en is naar verwachting 01-08-2023 gereed.

7.6.7

Inzetbaarheid en verzuim

Inzetbaarheid, zwangerschap en ouderschapsverlof DZI

89 van de 155 medewerkers ouder dan 57 jaar hebben gebruik gemaakt van het extra budget duurzame inzetbaarheid voor deze leeftijdscategorie, ex. Artikel 8A6 van de cao. In totaal is er in het verslagjaar 14,8 fte aan uren op meerscholen budget geboekt.

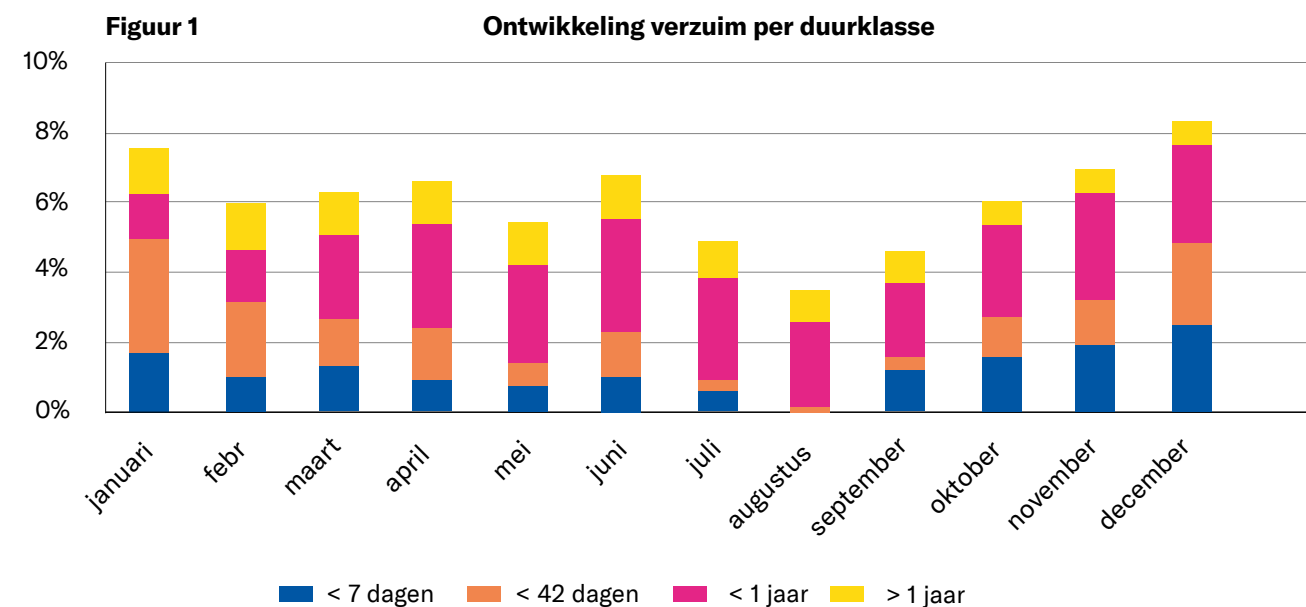
Ouderschapsverlof

Per augustus 2022 is het gedeeltelijk betaald partnersverlof bij bevalling verruimd naar in totaal 9 weken. Drie medewerkers hebben hiervan gebruik gemaakt. In 2022 hebben in totaal 29 mensen gebruik gemaakt van ouderschapsverlof.

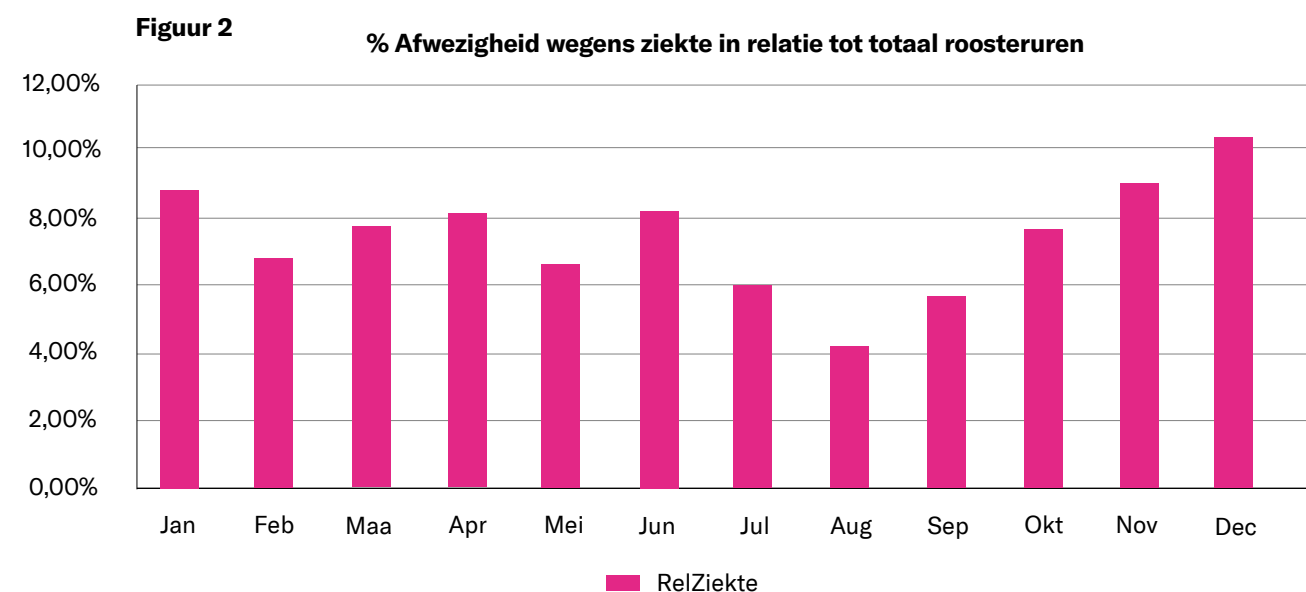
Verzuim en re-integratie

Het doel voor 2022 was om het gemiddeld verzuimpercentage 6% of lager te laten zijn. Met een voortschrijdend verzuimpercentage van 6,1% is dat doel niet gehaald. Belangrijkste oorzaak is de stijging in kort en middellang verzuim in de laatste maanden van het jaar als gevolg van opleving van het corona-virus en een griepgolf.





In onderstaande grafiek is te zien hoe de formele verzuimcijfers (figuur 1) zich vertalen naar de beschikbaarheid voor lessen op school en welke druk dit op de dagelijkse schoolorganisatie legt.



Circa driekwart van het verzuim berust op langdurige (> 42 weken) dossiers. Bij zes van deze dossiers is de oorzaak vooral fysiek/medisch, bij twee dossiers is er expliciet sprake van long-covid. Bij de overige zeven dossiers is er sprake van mengeling van psychische factoren en werk-/ privé gerelateerd verzuim. Het verzuim in de categorie onderwijsondersteunend personeel omdraaien is in vergelijking met vorig jaar. Dossieronderzoek heeft geen samenhang laten zien met eventuele uitbreiding of verzwarend van taken in school.

Instroom WIA

In 2022 hebben 3 werknemers een WIA-uitkering aangevraagd. Vanwege achterstanden bij het UWV is er slechts voor 1 persoon in 2022 een beschikking gekomen. Door personeelstekorten bij uitkeringsinstantie UWV ontstaan er ongewenste achterstanden bij herbeoordeling van WGA-uitkeringen. Dit heeft een negatief effect op de premie Werkhervattingskas die Zonova jaarlijks betaalt. Door samenwerking met een externe dienstverlener is er bij vier dossiers succesvol herbeoordeling aangevraagd. Hierdoor zal de premieafdracht WHK vanaf 2024 verder dalen.

Samenwerking met bedrijfsarts

Met ingang van schooljaar 22-23 is er een nieuwe bedrijfsarts aangetrokken. Er is geïnvesteerd in een actieve samenwerking tussen directeurs en bedrijfsarts. Bijna alle scholen (15) zijn bezocht voor een kennis-makingsgesprek vóór 31-12-2022. De bedrijfsarts neemt deel aan het sociaal medisch overleg dat zich richt op

evaluatie en bijstelling van het beleid. Jaarlijks worden 2 overleggen gepland. Op 4 november 2022 heeft het eerste overleg plaats gevonden.

Eigen regie van werknemers

Kern van het beleid rond inzetbaarheid, verzuim en re-integratie is dat de medewerker grotendeels zelf verantwoordelijk is voor de eigen inzetbaarheid. Bij evaluatie van de processen rond verzuim en re-integratie tijdens het eerste beleids-smo is geconstateerd dat de communicatie en ondersteuning beter moeten aansluiten bij dit uitgangspunt zodat medewerkers meer eigenaarschap ervaren. De Hr beleidsadviseur en de verzuimcoördinator passen het proces hierop aan.

Inzet van aanbieders/externen

Het afgelopen jaar is de providerboog verder aangevuld. Er zijn 2 nieuwe arbeidsdeskundigen gecontracteerd. Hierdoor hebben we nu contacten met 3 arbeidsdeskundigen die ieder hun eigen expertise hebben binnen het werkveld. Hierdoor is het beter mogelijk maatwerk te leveren ten aanzien van de medewerker en/of de beperkingen van die medewerker. Dit bevordert de kwaliteit van het onderzoek en de gegeven adviezen. In 2021, tijdens de corona-periode heeft Zonova samenwerking gezocht met Ascender ter ondersteuning van medewerkers. Deze samenwerking is in 2022 voortgezet en heeft geleid tot 6 trajecten. In totaal hebben 9 medewerkers in 2022 gebruik gemaakt van het preventieve spreekuur van de bedrijfsarts.

Interventies i.h.k.v. verzuimpreventie :

Arbeidsdeskundige onderzoeken	2
Psychologische ondersteuning/coaching	7 intakes resulterend in 2 korte en preventieve trajecten 4 langere trajecten (> 6 gesprekken)
Preventief, open Arbo spreekuur bij Bedrijfsarts	9 medewerkers
Diagnostiek/onderzoek naar belastbaarheid	1
Werkplekonderzoeken	3
Coaching overig door externen	3

7.6.8

Vervangingsbeleid

Vervanging bij ziekte of verlof wordt in principe geregeld door ADAM Onderwijs. Deze voorziening van de federatie voor openbaar onderwijs in Amsterdam verzorgt de pool van invallers. Alle directieleden zijn hiervan op de hoogte, maar het blijkt dat niet elke school hiervan gebruik maakt. Dat komt voornamelijk door het feit dat ADAM onvoldoende kan leveren. Wanneer scholen regelmatig bot vangen vragen ze A'DAM Onderwijs niet meer. We hebben directeuren gevraagd om wel de vervangingsvraag te blijven stellen.

Slechts 25% van de vraag van de scholen (die hebben aangevraagd) werd gehonoreerd. Hiermee is het doel van 70% in ons jaarplan wederom niet gehaald. Ook voor deze partij is het lastig om bevoegde leraren te vinden. Dit alles met inachtneming van het maximale uurtarief wat we willen betalen.

Het ERD-budget (eigen risicodrager) van de scholen was voldoende om de vervanging te kunnen betalen (mede gezien het feit dat vervanging te weinig voor handen was). Vanwege het gebrek aan vervangers wordt veel gebruik gemaakt van de inzet van een onderwijsassistent voor invulling van de vacatureruimte.

7.7

Formatiebeleid

7.7.1

Toelage onderwijsassistenten

Door het lerarentekort krijgen onderwijsassistenten regelmatig, onder toezicht, de verantwoordelijkheid voor een groep gedurende een of meer dagen van de week. Als dat min of meer structureel gebeurt, is afgesproken dat deze medewerkers achteraf een extra toelage krijgen, gerelateerd aan de omvang en duur van deze inzet. In 2022 is er € 109.751,- aan toelage uitbetaald aan 77 onderwijsassistenten in het kader van deze regeling.

7.7.2

Werkdrukmiddelen

De rijksoverheid heeft via de bekostiging voor Personeels- en Arbeidsmarktbeleid (PAMB) voor schooljaar 2022-2023 € 1.312K beschikbaar gesteld om de werkdruk te verlichten op scholen. Per leerling ontving de school €258,67 (21-22) en €268,52 (22-23). Voor het SBO is dat respectievelijk €388,01 en € 402,78. De bedragen varieerden van € 33K (kleinste school) tot € 162K (grote school). De bestedingsdoelen van deze middelen worden in overleg met het team vastgesteld en ter instemming aan de pMR voorgelegd.

Categorie	2021	2022
Personele lasten	€ 1.155K	€ 1.288K
Materiele lasten	€ 38K	€ 7K
Professionalisering	€ 0K	€ 17K
Overige bestedingsdoelen	€ 6K	
Totaal	€ 1.199K	€ 1.312K



7.7.5

Instroomtoetsing/ Participatiefonds

Vanaf augustus 2022 is het reglement van het Participatiefonds gemoderniseerd. Op termijn kan dit voor Zonova grote gevolgen hebben. Tot augustus 2022 beoordeelde het PF bij iedere WW-aanvraag van een ex-medewerker of Zonova voldeed aan de vereisten van het Participatiefonds, de zgn. instroomtoets. Bij een negatieve instroomtoetsing draagt Zonova alle kosten van (boven)wettelijke WW-uitkeringen. In 2022 zijn er 5 positieve instroomtoetsingen geweest. Er is nog 1 instroomtoets in behandeling.

Vanaf augustus betaald Zonova in vrijwel alle gevallen 50% WW-uitkeringen, dit onder de noemer Modernisering Participatiefonds. De invoering van deze modernisering heeft gevolgen voor begroting, bedrijfsvoering in school, interne processen bij HR en Financiën. Alle betrokkenen zijn geïnformeerd en interne processen zijn aangepast. In 2022 heeft Zonova nog geen praktische ervaring opgedaan met het nieuwe reglement.

7.7.6

Participatiebanen

De participatiewet heeft als doel dat meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, door ziekte of een handicap, een baan vinden. Zonova heeft enkele medewerkers in dienst die vallen onder de participatiewet. Zonova streeft ernaar om meer participatiebanen realiseren. Deze banen zijn met name te realiseren binnen (nog niet aanwezige) functies als assistent conciërge, assistent administratie, schoonmaker in eigen beheer en zorgassistenten.

7.7.3

Onderwijsachterstandsmiddelen

Dit jaar is het eerste jaar van het werken met de nieuwe berekeningssystematiek, voorgaande jaren was er nog sprake van aanvullende bekostiging in een overgangsregeling. De middelen gaan naar de scholenconform de beschikkingen van DUO. De inzet van de onderwijsachterstandsmiddelen vindt veelal in samenhang met de andere subsidies voor achterstanden plaats door het inzetten van extra ondersteuning en het verkleinen van de klassen.

7.7.4

(Eigen) wachtgelders

Op de peildata 1 januari 2022 en 31 december 2022 heeft Zonova geen eigen wachtgelders.



ICT

In 2022 zijn er flinke stappen gezet op het gebied van het aanpassen van netwerkbeheerders en systemen. Waar we in 2021 voor netwerkbeheer nog 2 aanbieders hadden is met de keuze voor Cloudwise door de werkgroep een grote stap gezet naar één manier van werken voor alle scholen van Zonova.

8

SharePoint en Intranet

Intranet blijkt een goed middel om informatie binnen de organisatie te verspreiden. Informatie die voor alle medewerkers van Zonova van belang is wordt daar gepubliceerd en is voor iedereen toegankelijk. SharePoint heeft een vaste plaats gekregen binnen alle scholen als plek waar de gedeelde bestanden worden opgeslagen. Elke medewerker kan, als hij daar rechten toe heeft, bestanden plaatsen en bekijken. De rechten verschillen per functie. Een directeur of een IB-er ziet meer bibliotheken dan een leerkracht. Verder is er een back-up gekomen voor de Office 365 omgeving en SharePoint. Dit was een aanbeveling, omdat dit een extra bescherming biedt buiten de Microsoft omgeving bij verlies van data.

Office 365

Microsoft office 365 heeft sinds de lancering binnen Zonova een grote vlucht genomen. Vooral het gebruik van Microsoft Teams blijkt een grote meerwaarde voor communicatie, samenwerking en het delen van bestanden.

Netwerkbeheerder

Cloudwise is vanaf 2022 nog de enige netwerkbeheerder van Zonova. Hierdoor is het makkelijker om gewenste aanpassingen en hulpvragen neer te leggen bij accountmanager en supportdesk. Cloudwise is in dit eerste jaar een betrouwbare partner gebleken die supportvragen en andere inhoudelijke vragen adequaat behandelt en snel reageert.

We merken wel dat de supportdesk, net als in andere bedrijfstakken, te maken heeft met het moeilijk vinden van personeel. Cloudwise erkent dit en probeert dit zo goed mogelijk op te lossen. Ook op het gebied van telefonie is er gekozen voor één platform, namelijk 3CX.

ICT-leerteam

Het ICT-leerteam heeft in 2022 een frisse herstart gemaakt na de start hiervan in 2020. Door de corona beperkingen was de groep weinig fysiek bij elkaar geweest. Door de pensionering van Trudie is er een nieuwe leerteam coördinator benoemd, Patricia Kuipers. Zij was al ICT-leerteam coördinator op Samenspel en heeft die rol binnen Zonova voortvarend opgepakt. Het leerteam ICT komt net als de andere leerteams een aantal keer per jaar bijeen om de stand van zaken op het gebied van ICT te bespreken. Verder worden nieuwe ontwikkelingen en trends op het gebied van ICT besproken.

AVG

In 2022 zijn er stappen genomen om de privacy en Algemene Verordening Gegevensbescherming nog beter vorm te geven. Er is gekeken naar het invoeren van een tweefactorauthenticatie. Hiermee inloggen is een stuk veiliger en verkleint de kans dat hackers toegang krijgen tot de accounts of gegevens. In 2023 zal dit binnen heel Zonova worden ingevoerd.

Devices leerlingen

In 2022 heeft Zonova de aanschaf van touchscreens, laptops, Chromebooks en desktops via een Europese aanbesteding gedaan. Deze aanbesteding is samen met de Onderwijs Inkoopgroep gedaan. Dit heeft geresulteerd in kwalitatief goede devices voor een scherpe prijs.

Holendrecht

Op de Holendrecht is veel veranderd in 2022. Als team werken we samen aan de kwaliteit van onze school. We borgen datgene waarin we al sterk zijn, en onderzoeken wat we nog beter kunnen doen. We vinden het bijvoorbeeld heel belangrijk om kansrijk te adviseren, en dat is terug te zien in de rapportage die we jaarlijks krijgen over advisering en het succes van onze leerlingen in het vervolgonderwijs. Het advies ligt vaak boven de eindtoetsscore en we geven geregeld dubbele adviezen. Een relatief groot deel van onze leerlingen zit na drie jaar in het voort-

gezet onderwijs op het niveau dat we hebben geadviseerd, een succes om te vieren. Ook onderzoeken we wat beter kan: we hebben in 2022 bijvoorbeeld de taalmethode 'Taalactief 5' geïmplementeerd voor taal en spelling: het hele team is daarin getraind en de methode geeft houvast voor doorlopende leerlijnen taal. Volgend schooljaar vervangen we de methodes voor wereldoriëntatie en begrijpend lezen. Het versterken van het aanbod is er één van meerdere ontwikkelingen waarin het team van de Holendrecht stappen zet. Elke dag zetten we weer een stap vooruit.



Huisvesting en Facilitaire Zaken

9

9.1 Inleiding

Voor het geven en ontvangen van goed onderwijs zijn veilige schoolgebouwen, waarin het prettig verblijven is, van groot belang. Een prettige werkomgeving draagt in hoge mate bij aan het welbevinden van alle gebruikers. Van de eenentwintig schoolgebouwen van Zonova zijn er vijf jonger dan tien jaar. Het beleid van Zonova is erop gericht om de gebouwen te vernieuwen die ouder zijn dan veertig jaar en niet meer voldoen aan de eisen van heden-

daags onderwijs. Daarbij zijn we afhankelijk van het gemeentelijk beleid en de daarbij beschikbaar gestelde middelen. In 2021 werden we geconfronteerd met een bestedingsplafond van de gemeente Amsterdam, waardoor de verwachting van vernieuwing van onze gebouwen bijgesteld moest worden. Dit heeft ook invloed op onze investeringskosten van schoollocaties die eigenlijk over de houdbaarheidsdatum heen zijn.



Mobiel | Juffrouw, dit is Growie en die helpt mij om in de groeimindset te komen.

Dit was een van de eerste gesprekken die ik had met een leerling tijdens een klassenbezoek op basisschool Mobiel. Ik ben sinds augustus 2022 directeur van basisschool Mobiel en ik was blij verrast met de inzichten van deze leerling. Growie (groeimindset) en Fixie (vaste mindset) zijn bekenden binnen de school. De kinderen leren over de groeimindset: je probeert, je maakt fouten en je probeert het opnieuw. Zo stimuleren we kinderen om eigenaar te worden van hun leerproces. Ook krijgen ze inzicht in hoe ze leren. De kinderen reflecteren op hun

leerproces maar het team doet dat ook. Het team leert om effectieve feedback te geven en om te handelen naar hoge positieve verwachtingen. Daarnaast is leesmotivatie een van onze speerpunten. Iedere ochtend wordt er in de hal gelezen met leerlingen en ouders, én met tutoren. Het is bijzonder om te zien hoe de leerlingen van groep 8 lezen met de kleuters en welke band dat met elkaar schept. Het welbevinden van onze kinderen is voor ons erg belangrijk en ook het hebben van een goede leerkracht-leerling verhouding.

9.2 Vernieuwing gebouwen

Voor vernieuwing van gebouwen zijn de volgende scholen onder de aandacht geweest:

- Knotwilg: in 2022 is er nog gewerkt aan laatste afwerkpunten van het gebouw.
- Mobiel: de gemeente is op zoek naar een passende schoollocatie, omdat de Mobiel moet verhuizen door stadsvernieuwing. Nieuwbouw op de huidige locatie is onmogelijk door veranderde fijnstofeisen. In 2022 is er nog geen nieuwe locatie gevonden.
- Bijlmerhorst: er is onderzoek gedaan naar een verbeterde entree van het gebouw met een duidelijker uitstraling. Dit plan ligt in 2023 ter besluitvorming voor.
- Holendrecht: hier gaat ook stadsvernieuwing plaats vinden. Onderzocht wordt of de geopperde plek door de gemeente de juiste locatie is voor deze school.
- Tweede school Amstel III: met de gemeente zijn we op zoek gegaan naar een locatie. Die is in het gebied niet beschikbaar voor 2032. Alternatieven in de buurt van Amstel III zijn in onderzoek.
- Bestuurskantoor: door de stadsvernieuwing op de locatie waar het kantoor zich bevindt moeten we ook op zoek naar een nieuwe plek voor ons kantoor. Bij alle haalbaarheidsstudies voor nieuwbouw van onze scholen wordt onderzocht of het kantoor daar gesitueerd kan worden.

9.3 Klein onderhoud

Inmiddels werken we twee jaar met het zelf verwerken van meldingen klein onderhoud middels het programma OCS. In totaal zijn er 771 huisvesting gerelateerde meldingen verwerkt.

9.4 Meerjaren-onderhoud

De volgende zaken zijn aangepakt in 2022 inzake groot onderhoud:

- Nellestein: vervangen raambeslag en nieuwe keuken teamkamer;
- Holendrecht: schilderwerkzaamheden onderbouwlokalen en 4 lokalen nieuwe vloerbedekking;
- Samenspel1: vervangen van de cv-ketel;
- De Brink: aanbrengen nieuwe meterkasten;
- Van Houteschool: aanbrengen nieuwe sportvloer in gymzaal;
- Holendrecht: nieuwe hoofdmeterkast geplaatst;
- Klaverblad: LED-verlichting 1e verdieping;
- De Rozemarn: LED-verlichting begane grond;
- Polsstok: aanbrengen deel nieuwe dakbedekking i.v.m. zonnepanelen.

9.5 Duurzaamheid

Het streven naar duurzaamheid staat in het beleidsplan van Zonova. Bij nieuwbouw willen we alleen nog maar all-electric gebouwen. Dat is tot op heden gelukt bij De Rozemarn, Achtsprong, De Tamboerijn en Knotwilg. Ook IKC Metropool zal zo gebouwd gaan worden. Verder wordt er bij nieuwbouw geprobeerd om zoveel mogelijk verantwoord bouw materiaal te gebruiken. De zonnepanelen op de openbare scholen zijn via een leaseconstructie geplaatst. Onderzoek heeft plaatsgevonden of het voordelig is om deze constructie af te kopen, waardoor er meer rendement uit de opbrengst gehaald kan worden. Het leasebedrijf heeft haar strategie aangepast en verkoop van installaties past hier helaas niet meer in. Waar verlichting aan vervanging toe is gaan we over tot het plaatsen van LEDverlichting. Dit levert een enorme stroombesparing op, milieutechnisch een mooiere oplossing en de lampen gaan langer mee.

9.6 Schoonmaak

Voor de dagelijkse schoonmaak werken we met drie partijen, te weten FVH, CSU en VLS. De schoonmaakkwaliteit wordt periodiek gecontroleerd door een externe partij (OVSR). In het verslagjaar hebben we te maken gehad met zeer wisselende resultaten en een groot verloop qua schoonmakers op locaties. We kunnen stellen, dat de Europese aanbesteding van de schoonmaak financieel wel wat heeft opgeleverd, maar qua controle en netheid van de scholen is wel ingeleverd. Voor glasbewassing werken we met twee partijen en voor vloeronderhoud met drie.



Financieel beleid en bedrijfsvoering

10

Doelen en resultaten in 2022

In het jaarplan 2022-2023 zijn doelstellingen opgenomen die in schooljaar 2021-2022 niet zijn gerealiseerd zoals het inkoopbeleid actualiseren, het maken van een aanbestedingskalender en het stroomlijnen van de private geldstromen. Tevens staat het intensiveren van de budgetgesprekken met de scholen op de agenda waarin ook de projectsubsidies worden besproken.

De doelstelling om de kengetallen gunstiger dan de signaleringswaarde van de inspectie te behalen in de buurt van de benchmark, zoals solvabiliteit en liquiditeit is ruimschoots behaald.

Planning & control cyclus

Om de doelstellingen te halen vanuit het strategisch beleidsplan worden er financiële middelen beschikbaar gesteld in de (meerjaren) begroting die jaarlijks wordt opgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met de kengetallen die de onderwijsinspectie heeft opgesteld om de continuïteit te waarborgen. Bij het opstellen van de begroting 2023 is de extra investeringsruimte bepaald om het eigen vermogen niet te veel te laten oplopen.

De begroting opstellen is een onderdeel van de planning & control cyclus die jaarlijks begint met het opstellen van de kaderbrief voor de zomervakantie. In de kaderbrief wordt beschreven wat de doelstellingen zijn en wordt het allocatiemodel beschreven. Na de zomervakantie vinden de begrotingsgesprekken plaats waar schooldirectie, HR-adviseur, financiële medewerker en controller aan deelnemen.

De (meerjaren) begroting wordt in december ter advies voorgelegd aan de GMR en ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht. De bestuurder stelt deze daarna vast. Gedurende het jaar wordt de begroting door middel van rapportages bewaakt die de schooldirecteuren en de stafmedewerkers van het stafbureau via een beschikbaar gesteld portaal kunnen inzien. Twee keer per jaar wordt de realisatie van de begroting uitgebreid besproken door middel van het opstellen van een jaarprognose. Deze wordt besproken met de Raad van Toezicht.

NPO begroting

De afgelopen twee jaar waren de extra middelen NPO ten behoeve van het inhalen van de leervertraging als gevolg van corona, nog niet geheel uitgegeven. De scholen hebben in een separate NPO-begroting op interventieniveau de inzet van deze middelen begroot. Deze uitgaven zijn opgenomen in de meerjarenbegroting tot en met juli 2025 en door de MR/GMR goedgekeurd.

Investeringsbeleid/inkoopbeleid/procuratie

Scholen mogen zelf hun leermiddelen inkopen bij 1 van de 2 leveranciers. Voor de zomervakantie 2023 moet er opnieuw worden aanbesteed. De ICT-begroting wordt

opgesteld door de afdeling ICT binnen de kaders die zijn afgesproken. Deze uitgaven vinden plaats via een aanbestedingstraject. De afdeling huisvesting maakt een meerjarenonderhoudsplan wat de basis vormt voor investeringen onderhoud. Meubilair wordt aangeschaft in overleg met de afdeling huisvesting.

Binnen Stichting Zonova wordt gewerkt met een digitaal systeem van Concent voor de verwerking van de inkoopfacturen. Bij toepassing van dit systeem worden facturen zoveel mogelijk direct naar Concent gestuurd (per mail of per post). Hier volgt de boeking en een eerste screening. Daarna worden de facturen via het bestuurskantoor digitaal aangeboden aan de scholen en/of de beleidsmedewerkers van Stichting Zonova en/of de bestuurder.

Schooldirecteuren en de beleidsmedewerker huisvesting, directeur HR en directeur onderwijs/bestuurszaken kunnen bestedingen tot € 7.500 zelfstandig goedkeuren, mits deze in het kader van de vastgestelde begroting worden gedaan. Facturen boven dit bedrag worden tevens aan de bestuurder aangeboden. Tweemaal per week verzorgt Concent de betaling van de goedgekeurde facturen. Ook de salarisbetalingen worden door Concent betaalbaar gesteld. Het administratiekantoor werkt met een goede functiescheiding. Op elke school is minimaal één bankrekening beschikbaar voor de directeuren. Alle bestedingen zijn middels de inkijkversie van de Rabobank inzichtelijk voor de bestuurder, de afdeling financiën van het kantoor en Concent.

Achtsprong

Dit schooljaar stond bij Achtsprong in het teken van verschillende teamontwikkelingen. Zo zijn wij gestart met het aanbrengen van een prettige professionele cultuur in de vorm van Vreedzaam communiceren (geweldloze communicatie). Aan de hand van het boek; 'De giraf en de jakhals in ons' van Justine Mol onderzoeken wij het model waarbij aandacht is voor waarnemen, emotie, behoefte en verzoek. Dit proces wordt door een externe coach begeleid. Elk onderdeel wordt met behulp van de externe coach voorbereid en gepresenteerd door enkele collega's die steeds wisselen van samenstelling waardoor het in zijn geheel gedragen wordt door het team. Wat betreft De Vreedzame School zitten wij in het

tweede jaar van de implementatie. De lessen worden structureel elke week gegeven en de mediators zijn opgeleid en zijn zichtbaar tijdens de pauzes. Ook na de pauze zitten zij weleens met kinderen een conflict op te lossen. Dit doen zij erg gedreven volgens het stappenplan. Zij nemen hierin hun taken en verantwoordelijkheden erg serieus. Ook het anti-pestbeleid is weer tegen het licht gehouden en versterkt door de OPA-aanpak vanuit DVS.

Voor het vakgebied rekenen volgt iedereen uit het team de cursus Met Sprongen Vooruit. Vanwege het groot aantal deelnemers kon de cursus op school aangeboden worden. Het materiaal is mede door het NPO-budget aangeschaft. Het leerteam Rekenen heeft als speerpunt 'automatiseren' centraal staan.



1.3 Financiële vaste activa	Einde looptijd	Aantal	Saldo 1-1-2022	Koer- waarde	Herrub- ricering Boekjaar	Investering Boekjaar	Desinvestering Boekjaar	Koersmutatie Boekjaar	Saldo 31-12-2022
1,0% ABN AMBRO	2015	45.000	€ 45.662	95,634%				€ -2.626	€ 43.035
2,125% European Investment Bank	2024	52.000	€ 54.768	99,172%				€ -3.199	€ 51.569
0,625% European Investment Bank	2029	50.000	€ 52.290	86,677%				€ -8.952	€ 43.339
1,0% Frankrijk	2025	43.000	€ 44.987	95,080%				€ -4.102	€ 40.884
5,5% Nederland	2028	50.000	€ 83.948	113,010%				€ -12.751	€ 71.196
2,5% Nederland	2033	50.000		96,290%		€ 50.195		€ -2.050	€ 48.146
0,5% Nordea Bank	2027	100.000	€ 101.516	87,786%				€ -13.730	€ 87.786
0,5% Nordrhein Westfalen	2027	50.000	€ 49.735	90,027%				€ -4.721	€ 45.014
0,5% NRW Bank	2026	47.000	€ 46.724	91,614%				€ -3.665	€ 43.059
2,375% Rabobank NL	2023	53.000	€ 54.948	99,939%	€ -52.968			€ -1.980	
Totaal Financiële vaste activa			€ 534.575		€ -52.968	€ 50.195		€ -57.776	€ 474.027

Treasurybeleid en verslag beleggingen

Het doel van het treasurybeleid van Stichting Zonova is het beheersen van financiële risico's en het kunnen voldoen aan betalingsverplichtingen om de continuïteit te kunnen waarborgen. De financieringskosten proberen we zo laag mogelijk te houden. Het treasurybeleid voldoet aan de bijgewerkte Regeling Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 voor instellingen van onderwijs en onderzoek. Minimaal eenmaal per jaar vindt een bespreking met de Rabobank plaats om de in beheer zijnde effecten en overige bankzaken te evalueren.

De obligaties laten een koersverlies zien wat echter een boekhoudkundig verlies is. De bedoeling is de obligaties tot einde van de looptijd te behouden. Obligaties Rabobank vervallen in 2023 en zijn naar de vlottende activa in de balans verplaatst. Van het bedrag van de vrije beschikbare liquide middelen op de beleggingsrekening zijn obligaties 2,5% Nederland aangekocht die in 2033 vervallen.

Er hebben zich in het verslagjaar 2022 geen liquiditeitsproblemen voorgedaan. Voor de nieuwbouwprojecten wordt voorbereidingskrediet aangevraagd bij de gemeente zodat er niet voorgefinancierd hoeft te worden.

De banken zijn in de periode 1 mei 2020 tot en met december 2022 negatieve rente gaan rekenen. In het verslagjaar heeft Zonova € 95k aan negatief resultaat (rente en koersverlies).

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het beleid ligt bij de controller en de bestuurder. In 2023 wordt verder beoordeeld of een aantal schoolrekeningen kan worden teruggebracht en of alle private stromen inzichtelijk kunnen worden gemaakt.

Allocatie van middelen

De scholen ontvangen de middelen waar ze voor worden bekostigd op basis van t=0. De kosten van het bestuurskantoor ad € 1.926k (2022: € 1.872k) en gemeenschappelijke uitgaven zoals het administratiekantoor, accountant, arbodienst, duurzame inzetbaarheid, ouderschapsverlof, zij-instromers, Arbo kosten, PR en Zonova Academie ad € 5.477k (2022: € 5.841k) worden betaald door middel van een inhoudingspercentage op de rijksbijdragen. Van het budget professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders ad € 497k wordt 50% meerschools uitgegeven. De inzet van deze middelen staat beschreven in Hoofdstuk 6.4 en 6.5 en 7.6.1. Ter dekking van de kosten van de projectleider nieuwkomers wordt € 10k per nieuwkomersgroep ingehouden op de rijksbijdrage.

Tevens vindt er een geringe inhouding plaats op de NPO-middelen voor o.a. de projectleider. De nieuwe bekostigingssystematiek heeft niet tot een aanpassing in de allocatie geleid. De overgangsbekostiging duurt 3 jaar wat de scholen de tijd geeft om te wennen aan de nieuwe bekostiging.

Op de onderwijsachterstandsmiddelen vindt geen inhouding plaats, dit wordt geheel ter beschikking gesteld aan de scholen conform de vastgestelde achterstandscores. Voor het adviesloket Passend Onderwijs en voor het uitvoeren een groot deel van de school- en individuele

arrangementen wordt een deel van de middelen van het samenwerkingsverband overgeheveld naar het projectbureau.

VOG-beleid

Conform regelgeving van het Ministerie hanteren we het voorgeschreven VOG-beleid. De regeling houdt in dat vóór indiensttreding een VOG overhandigd dient te zijn door de nieuwe medewerker.

Bewaking verloop aantal leerlingen

We volgen het aantal leerlingen via het leerlingvolgsysteem ParnasSys.

De Blauwe Lijn

Op de Blauwe Lijn zijn we elke dag bezig om het onderwijs een klein beetje beter te maken en naar een hoger niveau te tillen. Het team geeft dit vorm op de volgende manier: Er is in maart 2023 een uitdagend groen schoolplein gerealiseerd in samenwerking met IVN, waardoor de kinderen bewegend leren en meer buitenlessen aangeboden krijgen. Naast de cognitieve vakken is er veel ruimte voor talentontwikkeling en zelfontplooiing. De leerlingen krijgen naast het reguliere curriculum o.a. judo, mindfulness, filosofie, schaken, dans, natuurclub, topuur, koor en het

leerorkest aangeboden, zodat alle zintuigen geprikkeld worden. Daarnaast is er een boterhammenloket en elke dag 2 stuks fruit. We geven passend onderwijs. Wij zijn continu in beweging en geloven dat goede prestaties realiseren veel beter gaat als dat met plezier gebeurt. Een deel van het team maakt gebruik van E-Twinning en in oktober hebben wij een prachtige studiereis naar IJsland gemaakt. De school is op weg naar een kindcentrum, dit doen we in samenwerking met de gemeente via de PIEK subsidie en de afgelopen 4 maanden is de samenwerking geïntensiveerd tussen onderwijs en opvang. Kortom: we bruisen op De Blauwe Lijn.

Leerlingprognose



Marktaandeel

Het marktaandeel van Zonova binnen Zuidoost is circa 75%. Het marktaandeel is vrij stabiel over de jaren. De prognose van het aantal leerlingen in het primair onderwijs in Zuidoost is zichtbaar gemaakt in onderstaande tabel. De krimp en groei is niet gelijk verdeeld over Zuidoost. Zo zal Amstel III het komende decennium groeien, terwijl andere wijken een afname laten zien. Met ingang van 1 januari 2023 is de teldatum verschoven van 1 oktober naar 1 februari. De verwachting is dat het totaal aantal leerlingen licht zal gaan dalen de komende jaren. (Dit laat de ook de gemeentelijke prognose zien). Samen met de schooldirecteuren is onderstaande prognose tot stand gekomen.



Samenspel | Hoog bezoek

Op een dag bezochten 16 studenten van Windesheim-Zwolle basisschool Samenspel. Wij ontvingen hen met alle egards, vooral omdat ‘wij van Samenspel’ nu eenmaal zo zijn, ook omdat wij momenteel, u weet waarom, studenten zo vroeg mogelijk aan ons moeten (ver)binden. In de grote zaal van Samenspel 1 heetten wij, Maureen, Matties en Jan-Willem het gezelschap welkom en vertelden over wat onze school in Zuidoost zo bijzonder maakt. Ons aantal leerlingen en medewerkers én hoe wij omgaan met de Bijlmer-uitdagingen: Pedagogische Tact, Leerorkest, woordenschatonderwijs en hoge verwachtingen. Het maakte indruk. Bouwcoördinator Matties vertelde over zijn ervaringen in Zuidoost

vanaf het moment dat hij als 22-jarige jongeling vanuit Zeeland naar Zuidoost trok, voorzien van gratis verkregen kennis en verwachtingen (lees: vooroordelen) om werkelijk iets te kunnen gaan betekenen voor de kinderen van deze prachtwijk. Nadat de studenten vrijelijk de groepen hadden bezocht kwamen we opnieuw bijeen. De studenten deelden met ons hun indrukken; ze ontmoetten beleefde kinderen, constateerden een hoog taalniveau bij de nieuwkomers, bezochten leerrijk ingerichte klassen in een voor zo'n grote school toch huiselijke sfeer. Op de vraag of dit bezoek positief bijdroeg aan hun (voor)oordeel over Zuidoost en het onderwijs reageerden de studenten unaniem positief. Bezoek geslaagd!

BRIN	Naam	Werkelijk 1-2-2021	Werkelijk 1-2-2022	Prognose 1-2-2023	Prognose 1-2-2024	Prognose 1-2-2025
11WV	Onze Wereld	160	172	185	195	205
12GF	Polstok	309	304	280	270	260
12WS	Achtsprong	307	287	273	273	273
13CN	Knotwilg	245	261	255	255	255
13HX	Samenspel	640	647	652	652	652
13MZ	Klaverblad	279	264	250	240	230
13RO	Mobiel	155	157	152	152	152
18TV	De Blauwe Lijn	312	319	342	344	346
18VV	De Brink	253	236	236	240	245
18YT	Bijmerhorst	205	216	200	191	191
18ZL	Wereldwijs	442	441	477	485	490
19BH	Cornelis Jetses	130	137	149	158	149
20SC	Holendrecht	213	183	206	206	206
20TP	De Ster	149	149	145	145	145
20VI	Nellestein	277	279	270	265	265
20XR	De Rozemarn	316	335	313	315	315
20XS	De Schakel	253	223	200	190	175
20XZ	De Tamboerijn	445	415	405	405	405
21DE	Van Houteschool	101	106	116	116	116
Totaal		5.191	5.131	5.106	5.097	5.075

Financiële positie & Continuïteitsparagraaf

Dit hoofdstuk bevat een toelichting op de financiële gegevens waarin de (meerjaren) exploitatierekening en de (meerjaren) balans, bijbehorende kengetallen, risicomanagement het jaarverslag van de Raad van Toezicht 2022.

12



12.1 Personele bezetting en leerlingaantallen

Aantal FTE	2021 Werkelijk	2022 Werkelijk	2023 Begroting	2024 Begroting	2025 Begroting
Bestuur/management	27	29	30	29	29
Onderwijzend personeel	305	297	307	296	292
Ondersteunend personeel	169	186	175	169	156
Totaal	500	513	512	494	477

leerlingaantallen	01-02-2021	01-02-2022	01-02-2023	01-02-2024	01-02-2025
Basisonderwijs	5.090	5.025	4.990	4.981	4.959
Speciaal Basis onderwijs	101	106	116	116	116
Totaal	5.191	5.131	5.106	5.097	5.075

Onze Wereld

Op 1 augustus 2021 is de nieuwe wet voor burgerschapsonderwijs ingegaan, waarmee de kaders voor burgerschap zijn aangescherpt. De wet benadrukt de acht basiswaarden van de democratische rechtsstaat: vrijheid van meningsuiting, gelijkwaardigheid, begrip voor anderen, verdraagzaamheid, autonomie, verantwoordelijkheidsbesef, het afwijzen van onverdraagzaamheid en discriminatie. Deze waarden moeten onderdeel zijn van de schoolcultuur, wat betekent dat de school een plek is waar leerlingen op een veilige manier hun burgerschapsvaardigheden met elkaar kunnen oefenen én dat leraren de basiswaarden voorleven. Op Onze Wereld wordt al langere tijd gewerkt met de lesmethode De Vreedzame School om dat in de praktijk te brengen. Om de

methode te borgen (na veel wisselingen in het team) en een update te geven zijn we een scholingstraject gestart met de CED-groep. De inhoud wordt door de CED-consulent afgestemd met de medewerkers van ons kwaliteitsteam Sociaal Emotionele Ontwikkeling. Naast vier bijeenkomsten voor alle teamleden worden alle leraren driemaal bezocht door de CED-consulent en de intern begeleider en/of directeur van de school. De school heeft een leerlingenraad en leerlingen van de bovenbouw zijn opgeleid tot mediatoren.

Onze Wereld stelt dat een goed pedagogisch klimaat de basis is om tot leren te komen. Daaraan heeft de school in 2022 actief invulling gegeven en de school heeft de ambitie om dat te blijven doen.



12.2 Meerjarige staat van baten en lasten

Bedragen x € 1.000	Vorig jaar 2021	Begroting 2022	Realisatie verslagjaar 2022	2023	2024	2025	Verschil Verslagjaar t.o.v. begroting	Verschil Verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	€ 46.234	€ 44.472	€ 53.541	€ 51.780	€ 45.363	€ 44.525	€ 9.069	€ 7.307
Overige overheidsbijdragen	€ 4.808	€ 4.147	€ 4.564	€ 4.455	€ 4.353	€ 4.353	€ 417	€ -243
Overige baten	€ 1.466	€ 1.394	€ 1.987	€ 1.697	€ 1.674	€ 1.674	€ 593	€ 520
TOTAAL BATEN	€ 52.508	€ 50.013	€ 60.092	€ 57.932	€ 51.391	€ 50.553	€ 10.079	€ 7.584
LASTEN								
Personeelslasten	€ 40.257	€ 43.276	€ 45.722	€ 48.868	€ 44.872	€ 44.455	€ 2.446	€ 5.465
Afschrijvingen	€ 1.215	€ 1.269	€ 1.391	€ 1.552	€ 1.653	€ 1.722	€ 121	€ 175
Huisvestingslasten	€ 2.294	€ 2.354	€ 2.494	€ 3.010	€ 2.976	€ 2.978	€ 140	€ 200
Overige lasten	€ 4.561	€ 3.907	€ 4.819	€ 5.171	€ 4.974	€ 4.718	€ 912	€ 258
TOTAAL LASTEN	€ 48.326	€ 50.806	€ 54.426	€ 58.601	€ 54.475	€ 53.872	€ 3.620	€ 6.100
SALDO BATEN EN LASTEN	€ 4.182	€ -793	€ 5.666	€ -669	€ -3.085	€ -3.319	€ 6.459	€ 1.484
Saldo financiële baten en lasten	€ -59	€ -55	€ -95	€ -60	€ -60	€ -60	€ -40	€ -154
TOTAAL RESULTAAT	€ 4.122	€ -848	€ 5.571	€ -729	€ -3.145	€ -3.379	6.498	1.638

Verslagjaar versus begroting:

Ondanks het afboeken van de vordering op het Ministerie van € 2.145k in verband met de overgang van schooljaar naar kalenderjaarbesteding is het niet gelukt om het negatieve resultaat van de begroting te halen. De oorzaken zijn voornamelijk hogere rijksbijdragen inzake NPO, cao-aanpassingen, nieuwkomers, nagekomen inkomsten zij-instroom subsidie en lagere loonkosten door het lerarentekort.

Verschillen rijksbijdragen ten opzichte van de begroting (afgerond in duizendtallen)

Prijsbijstelling rijksbesteding	€ 4.400
NPO middelen	€ 3.900
Nieuwkomersgelden	€ 600
Vereenvoudigd besteding	€ -2.100
Toelage Noodplan (via Staij presentatie)	€ 800
Groeibesteding	€ 200
Doorstroom PO/VO via PPOZO (presentatie)	€ 300
Samenwerkingsverband via PPOZO (presentatie)	€ 900
	€ 9.000



Toelichting op de staat van baten en lasten over 2022
Overzicht Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

BRIN / School	Baten	PR_NPOA	PR_NPOB	PR_NPOC	PR_NPOD	PR_NPOE	PR_NPOF	PR_NPOG	Totale kosten
0000 / Bovenschools	€ 126.944							€ 81.617	€ 81.617
11WV / Onze Wereld	€ 246.721	€ 117.248	€ 38.183			€ 39.226	€ 48.993	€ -4.432	€ 239.218
12GF / Polsstok	€ 416.305	€ 65.150	€ 128.204	€ 440		€ 149.359	€ 14.468		€ 357.620
12WS / Achtsprong	€ 458.332	€ 89.106	€ 443	€ 10.610		€ 58.307	€ 44.354	€ 723	€ 203.542
13CN / Knotwilg	€ 355.375	€ 60.806	€ 7.435		€ 867	€ 115.196	€ 50.693		€ 234.997
13HX / Samenspel	€ 807.709	€ 70.550	€ 99.556			€ 54.525	€ 14.429	€ 26.140	€ 265.200
13MZ / Klaverblad	€ 348.491	€ 644	€ 96.583	€ 34.133		€ 57.643	€ 19.871		€ 208.873
13RO / Mobiel	€ 239.255	€ 8.286	€ 59.070	€ 6.041		€ 7.834	€ 6.271		€ 87.502
18TV / De Blauwe Lijn	€ 450.851	€ 44.123	€ 4.896	€ 58.245	€ 111.969	€ 102.778	€ 3.974	€ 476	€ 326.461
18VV / De Brink	€ 300.063	€ 175	€ 36.306	€ 10.920		€ 20.357	€ 77.340	€ 14.073	€ 159.170
18YT / Bijlmerhorst	€ 265.864	€ 35.700	€ 71.960			€ 75.149	€ 4.114		€ 186.923
18ZL / Wereldwijs	€ 389.235	€ 5.925				€ 252.338	€ 21.278		€ 279.541
19BH / Cornelis Jetses	€ 77.001		€ 51.282	€ 2.908		€ 32.809	€ 3.156		€ 90.155
20SC / Holendrecht	€ 293.019	€ 76.333	€ 6.124	€ 1.360	€ 26.705	€ 50.010	€ 2.541	€ 12.482	€ 175.553
20TP / De Ster	€ 191.224	€ 62.828	€ 114.889	€ 12.250		€ 33.318	€ 394		€ 223.679
20VI / OBS Nellestein	€ 317.112	€ 201.012	€ 18.346	€ 17.935		€ 87.394		€ 4.530	€ 329.216
20XR / De Rozemarn	€ 480.655	€ 13.341	€ 81.716	€ 1.305		€ 400.810			€ 497.171
20XS / De Schakel	€ 348.953	€ 92.945	€ 38.919	€ 10.800	€ 33.093	€ 105.178	€ 10.198		€ 291.133
20XZ / De Tamboerijn	€ 506.575	€ 18.749	€ 176.239	€ 70.030	€ 55.182	€ 434	€ 629		€ 321.263
21DE / SSBO Prof Dr IC v Houte	€ 144.761		€ 4.615	€ 750	€ 5.388	€ 120.375	€ 5.940		€ 137.068
Totaal	€ 6.764.446	€ 962.919	€ 1.034.764	€ 237.727	€ 233.204	€ 1.763.038	€ 328.643	€ 135.609	€ 4.695.905

A: Meer onderwijs, **B:** Effectieve inzet van onderwijs, **C:** Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling, **D:** Ontwikkeling van de executieve functies, **E:** Inzet van personeel en ondersteuning, **F:** Faciliteiten en randvoorwaarden en **G:** Overig

Van de inzet NPO over het kalenderjaar was 27 % inhuur personeel en 66% eigen formatie.

Omdat de hogere vergoedingen (met name NPO) pas laat in het jaar bekend werden gemaakt is het niet gelukt om in tijden van lerarentekorten de plannen tijdig uit te voeren.

Onderstaande tabel geeft de uitgaven NPO weer. De uitgaven zijn lager dan de inkomsten. Het positieve resultaat ad € 2.068k wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve per school. De scholen hebben een NPO begroting gemaakt voor 3 schooljaren (t/m 2024-2025). De inzet van de NPO bekostiging voor nieuwkomers zijn

opgenomen in de exploitaties van de stamscholen waar de nieuwkomersleerlingen zijn ingeschreven en nemen gewoon deel aan de NPO programma's van de stamscholen.

De NPO arbeidsmarktoelage, toelage Noodplan en geldstromen via Projectenbureau (zomerschool, doorstroom PO/VO, deel middelen Passend onderwijs) zijn niet begroot in de exploitatie omdat deze werden gepresenteerd via de balans. Dit zorgt voor verschillen aan de baten en kostenkant.

De gemeentelijke bijdragen zijn hoger dan begroot door Zomerschool € 400k en reiskosten € 60k die via de balans werd gepresenteerd. De overige baten zijn met name hogere inkomsten zij instroom via de ASKO (€ 500k).

De loonkosten zijn hoger dan begroot door de CAO aanpassing en door de NPO arbeidsmarktoelage (€ 2.700k) en de Amsterdam Toelage vanuit het Noodplan (800k). De premievrijstelling participatiefonds augustus t/m december leverde een besparing op van € 300k. De pensioenpremie over de CAO verhoging wordt pas in het kalenderjaar afgedragen. Door het lerarentekort zien we een dat er minder FTE zijn ingezet ten opzichte van de begroting. De afschrijvingen zijn hoger omdat in de begroting 2022 niet alle investeringen 2021 volledig zijn meegenomen.

De huisvestingskosten overschrijden omdat niet alle onderhoudscontracten waren begroot. De overige instellingslasten zijn hoger omdat de doorstortingen aan het Projectenbureau hierin zijn opgenomen (Zomerschool, PO/VO en samenwerkingsverband)

Verslagjaar versus afgelopen jaar:

Het resultaat is hoger dan in 2021, omdat er hogere inkomsten zij-instroom en NPO zijn ontvangen en meer nieuwkomersgelden. Er is in 2022 meer uitgegeven aan scholingskosten, onderhoud gebouwen en schoonmaak. Ook zijn de afschrijvingskosten gestegen door investeringen in ICT.

Toekomstige ontwikkelingen

De vereenvoudiging van de bekostiging per 1 januari 2023 heeft tot gevolg dat er circa €600k lagere rijksbijdragen wordt bekostigd. (o.a. door hogere GGL dan landelijk). Om aan deze lagere baten te wennen komt er een overgangsregeling van 3 jaar. De komende jaren wordt er fors geïnvesteerd om het eigen vermogen niet te hoog te laten oplopen. Voorbeelden van deze investeringen vanuit het

Strategisch Beleidsplan zijn: Taal/leesonderwijs stimuleren (investeringen schoolbibliotheken), personeel, Anders organiseren, innovatie, implementatie beleid nieuwkomers, samenwerking Swazoom. Uiteraard zijn kosten voor werving nieuw en behoud huidig personeel en kwaliteitszorg en cultuur ook opgenomen. Naast de investeringen vanuit het Strategisch beleidsplan zorgen de NPO uitgaven en tot en met juli 2025 ook voor negatieve exploitatieresultaten.



2022 voor IKC Knotwilg

2022 heeft voor IKC Knotwilg in het teken gestaan van verschillende focuspunten. Allereerst is dit het eerste schooljaar waarin wij gebruik maken het nieuwe gebouw waarin basisschool Knotwilg en kinderopvang Knotwilg samen een IKC vormen. En dat nieuwe gebouw was best even wennen! Enerzijds omdat je nog niet gewend bent aan de nieuwe omgeving waar je werkt, anderzijds doordat sommige punten nog niet afgerond waren. Na de zomervakantie is het IKC officieel geopend door Marjolein Moorman.

Tegelijkertijd waren wij begin 2022 bezig met het eerste jaar van de implementatie van de methodiek van Stichting Leerkracht. Samen werken aan onderwijsontwikkeling en iedere dag een beetje beter worden! Dit geldt ook voor de samenwerking aan het kindcentrum. Naast een IKC-studiedag waarin we met alle teamleden (leerkrachten, IB-ers, pedagogisch

medewerkers, conciërge, directie administratief medewerker, kdv-leidinggevende en onderwijsassistenten) hebben gewerkt aan pedagogische tact en teambuilding, hebben we in het laatste deel van 2022 de pilot OntwikkelBSO bij de kleutergroepen uitgerold. Twee keer zes uur in de week, van 14.00-17.00 uur hebben de groepen in circuitvorm afwisselend een activiteit/workshop, warm eten en een chill moment. Begin 2023 gaan wij dit uitbreiden naar groep 3, 4 en nieuwkomers. Na de meivakantie sluiten ook de overige groepen aan.



12.3 Meerjarenbalans

Bedragen x € 1.000	Realisatie vorig jaar 2021	Realisatie verslagjaar 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Immateriële vaste activa					
Materiële vaste activa	€ 8.696	€ 9.097	€ 10.624	€ 10.381	€ 9.904
Financiële vaste activa	€ 535	€ 474	€ 535	€ 535	€ 535
Totaal vaste activa	€ 9.230	€ 9.571	€ 11.159	€ 10.916	€ 10.439
VLOTTENDE ACTIVA					
Voorraden					
Vorderingen	€ 4.409	€ 2.259	€ 1.200	€ 1.200	€ 1.200
Kortlopende effecten		€ 53			
Liquide middelen	€ 10.615	€ 18.996	€ 16.357	€ 13.455	€ 10.552
Totaal vlottende activa	€ 15.024	€ 21.308	€ 17.557	€ 14.655	€ 11.752
TOTAAL ACTIVA	€ 24.255	€ 30.879	€ 28.716	€ 25.571	€ 22.191
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	€ 15.065	€ 18.597	€ 17.352	€ 16.203	€ 13.699
Bestemmingsreserves publiek	€ 981	€ 3.050	€ 3.565	€ 1.569	€ 694
Bestemmingsreserves privaat	€ 78	€ 49	€ 49	€ 49	€ 49
Totaal eigen vermogen	€ 16.125	€ 21.696	€ 20.966	€ 17.821	€ 14.442
VOORZIENINGEN	€ 735	€ 637	€ 750	€ 750	€ 750
LANGLOPENDE SCHULDEN					
KORTLOPENDE SCHULDEN	€ 7.395	€ 8.546	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000
TOTAAL PASSIVA	€ 24.255	€ 30.879	€ 28.716	€ 25.571	€ 22.192

Het hoge exploitatieresultaat zorgt voor een hoger eigen vermogen en liquiditeitspositie. De komende jaren wordt dit door de negatieve exploitatieresultaten gebracht naar een lager niveau. De koerswaarde van de obligaties is op een gelijkblijvend niveau begroot. (We verwachten dat de koerswaarde zal stijgen). De vorderingen zijn verlaagd eind 2022 in verband met de afboeking OCW. De bestemmingsreserve publiek zal dalen met de uitgaven NPO. Investeringen vanuit de NPO zullen wat langer doorlopen. Het benodigde buffervermogen ligt tussen de € 4.600k en € 8.800k (zie risicoparagraaf). Het normatief eigen vermogen is € 11.711k (zie kengetallen). De voorzieningen zijn iets hoger ingeschat vanwege de

nieuwe regeling werkloosheidsuitkeringen waarin de scholen 50% gaan bijdragen in de kosten vanaf 1 augustus 2022. De kortlopende schulden zullen naar verwachting dalen als de projectgelden worden uitgegeven (basisvaardigheden, Noodplan, voorbereidingskrediet nieuwbouw).

Het Meerjaren Onderhoudsplan (inclusief buitenonderhoud) is de basis voor het uit te voeren onderhoud. Investeringen onderhoud zijn in de begroting van 2023 en verder verwerkt. Er is geen voorziening onderhoud gevormd. Er is geen vreemd vermogen (leningen) omdat de gemeente de bouwprojecten voorfinanciert.

12.4 Meerjarige kengetallen/financiële positie

Kengetal	Realisatie Vorig jaar 2021	Realisatie Verslagjaar 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Signalering	Omschrijving
Solvabiliteit 2	0,70	0,72	0,76	0,73	0,68	Ondergrens: <0,30	" (Eigen vermogen+ Voorziening)/Totale passiva "
Liquiditeit	2,03	2,49	2,51	2,09	1,68	Ondergrens: <0,75	" Vlottende activa/Kort vreemd vermogen "
Rentabiliteit	7,85%	9,27%	-1,26%	-6,12%	-6,68%	Afhankelijk van reservepositie van het schoolbestuur.	"Resultaat/Totale baten"
Weerstandsvermogen	16,07%	23,53%	19,96%	16,39%	10,18%	Ondergrens: <15%	(Eigen vermogen -/- materiële vaste activa)/Rijksbijdrage
Huisvestingsratio	5%	5%	6%	6%	6%	Ondergrens: <15%	(Eigen vermogen -/- materiële vaste activa)/Rijksbijdrage
Bovenmatig vermogen ratio	1,5	1,9	1,7	1,5	1,3		Publiek eigen vermogen/normatief eigen vermogen

De ratio's solvabiliteit en liquiditeit zijn ruim voldoende om aan de kort en langlopende betalingsverplichtingen te kunnen voldoen.

Bovenmatig eigen vermogen

Het benodigd eigen vermogen volgens de risicoparagraaf om incidentele tegenvallers op te kunnen vangen zal tussen de € 4.600k en € 8.800k liggen. Volgens de formule van de onderwijsinspectie is het normatief eigen vermogen € 11.711k. Werkelijk eigen vermogen is € 21.646k oftewel € 9.935k is bovenmatig eigen vermogen. Hiervan is € 3.049k bestemd voor NPO. Door extra investeringen in de meerjarenbegroting zal door negatieve exploitatiesaldi het eigen vermogen dalen richting het normatief eigen vermogen.

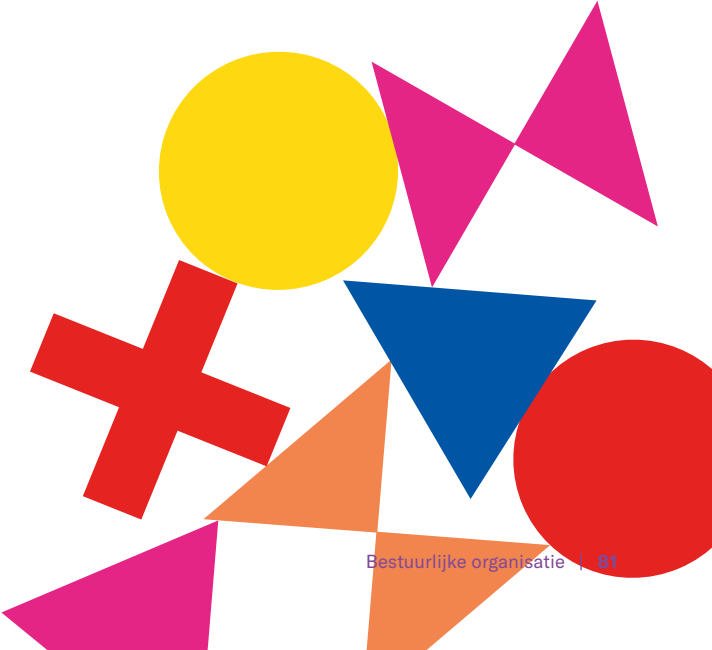
Meerjarige investeringsbegroting

De meerjarige investeringsbegroting voor onderwijsleerpakket en meubilair is opgesteld op basis van informatie van de directeuren in de begrotingsgesprekken. De investeringen in gebouwen zijn begroot op basis van het door de afdeling Huisvesting aangepaste Meerjaren Onderhoudsplan. De ICT-begroting is opgesteld door de afdeling ICT is samenspraak met de scholen.

Bedragen x € 1.000	Realisatie verslagjaar 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Onderwijsleerpakket	€ 334	€ 186	€ 200	€ 200
Gebouwen	€ 477	€ 465	€ 199	€ 457
ICT	€ 759	€ 605	€ 888	€ 526
Meubilair	€ 299	€ 71	€ 80	€ 80
Totaal investeringen	€ 1.870	€ 1.327	€ 1.367	€ 1.263

Ontwikkelingen rondom contractactiviteiten en zogeheten derde geldstroomactiviteiten De Stichting heeft een aantal personen gedetacheerd bij het Projectenbureau PPOZO (directie, projectcoördinatie) en Days a Week School. Hier zijn geen ontwikkelingen in.

12.4
Risicomanagement
Het risicomanagement is een integraal onderdeel van de planning & control cyclus. Door middel van het monitoren van de managementrapportages en gesprekken met de scholen wordt getoetst of de doelstellingen uit het strategisch beleidsplan worden gehaald. Bij de start van Zonova in 2020 is een model voor risicoanalyse ontwikkeld die jaarlijks wordt geactualiseerd. Bij de begroting wordt deze afgestemd met de auditcommissie van de Raad van Toezicht.



Risicogebied	Soort risico	Risico	Kans van optreden	Financiële impact van optreden	Risico range Laag in € (x 1.000)	Risico range Hoog in € (x 1.000)	Gekozen beheersmaatregel	Welke resultaten zijn bereikt	Welke aanpassingen in de toekomst?
Extern	Continuïteit subsidies gemeente Amsterdam	Risico dat de VLoA-subsidies van de gemeente Amsterdam lager worden	Laag	Gemiddeld	50	200	Goede positionering van Zonova in het Amsterdamse netwerk, waardoor er vroegtijdig informatie is over eventuele aanpassingen in de VLoA-subsidies. Vooralsnog worden alleen Teambeurs en overdimensionering niet meer verstrekt door de Gemeente	De subsidie blijft gelijk komend schooljaar.	
Extern	Continuïteit Rijksbekostiging	Risico van instabiliteit in de bekostiging met positieve en negatieve effecten, al dan niet na overgangsregelingen	Hoog	Laag	200	500	Goed geïnformeerd blijven en tijdig inspelen op veranderingen. Nationaal Programma Onderwijs zorgen voor veel extra tijdelijke geldstromen met extra administratieve lasten	Door middel van projectadministratie worden de incidentele middelen begroot en gevolgd via rapportages. De nieuwe bekostiging zorgt voor toekomstige lagere inkomsten maar door de oevergangsregeling van 3 jaar kunnen de scholen langzaam wennen. De NPO middelen en de basisvaardigheden zorgen voor voldoende middelen om de doelstellingen te halen.	Het lijkt structureel te worden dat we incidentele middelen ontvangen voor scholen met achterstandscores. Deze dienen inzichtelijk gemaakt te worden omdat we op basis van incidentele middelen geen structurele verplichtingen kunnen aangaan.
Extern	Continuïteit Rijksbekostiging	Risico dat mutaties in onverwachte leerlingaantallen, achterstandsscores en schoolwegingen leiden tot mutaties in de bekostiging en de bijbehorende formatie	Hoog	Laag	200	500	De vereenvoudiging bekostiging per 1 januari 2023 is opgenomen en in deze begroting opgenomen. Bij onverwachte terugval in leerlingen zal de formatie moeten worden aangepast zonder dat de kwaliteit in gevaar komt.	Bij een aantal scholen zorgt dit ervoor dat de formatie aangepast moet worden in de toekomst. Dit gebeurt op basis van gesprekken met de HR adviseur waarin de kwaliteit niet onder druk mag komen staan. Indien nodig wordt een tijdelijk negatief exploitatieresultaat vanuit de algemene reserve gehonoreerd.	De leerlingaantallen worden periodiek getoetst en besproken.
Onderwijs	Continuïteit kwaliteit van onderwijs	Risico dat de onderwijsopbrengsten achterblijven	Hoog	Laag	200	500	Gedegen en structurele analyse van toetsresultaten inclusief inzetten interventies indien nodig. De vele tijdelijke geldstromen van OCW bieden mogelijkheden om COVID-19 effecten aan te pakken	De projectleider onderwijskwaliteit maakt rapportages voor de scholen en het MT. De resultaten worden ook besproken in het managementgesprek wat kan leiden tot bijstellingen van de aanpak.	
Onderwijs	Continuïteit kwaliteit van onderwijs	Risico dat scholen onvoldoende in staat zijn om passend onderwijs afdoende te organiseren	Gemiddeld	Laag	50	200	(Ondersteuning bij) de inrichting van een passende zorgstructuur op scholen	Met ondersteuning door het projectenbureau PPOZO worden de extra ondersteuningsmiddelen passend onderwijs op een adequate manier ingezet. De scholen kunnen een aanvraag indienen in een digitaal systeem Kindkans, die wordt getoetst door een orthopedagoog.	
Onderwijs	Continuïteit kwaliteit van onderwijs	Risico dat door het COVID-19-virus de onderwijskwaliteit onder druk komt te staan (onderwijs op afstand, afwezige leerkrachten en niet-bereikbare leerlingen)	Hoog	Gemiddeld	500	750	Bieden van voldoende (technische/ICT) ondersteuning om de teams en leerlingen optimaal te faciliteren. Inzet van tijdelijke geldstromen van OCW om COVID-19 effecten aan te pakken	De incidentele middelen hebben ervoor gezorgd dat de scholen op basis van hun NPO plannen extra personeel konden inzetten. Tevens hebben scholen voldoende devices kunnen aanschaffen om indien nodig onderwijs op afstand te kunnen geven.	
Onderwijs	Continuïteit innovatie	Risico dat innovaties worden doorgevoerd die onvoldoende zijn afgestemd of ontwikkeld met hoge werkdruk en ontevreden personeel tot gevolg	Gemiddeld	Gemiddeld	200	500	Ondersteunen van goed leiderschap door bestuurder en directeuren door de ontwikkeling en inrichting van beleidsprocessen	Scholen worden meegenomen in veranderprocessen zoals Kansrijke Schooldag, samenwerking Swazoom, digitale gesprekkencyclus en "anders organiseren". Door de voordelen en succesfactoren te delen zal er meer draagvlak ontstaan. Verder volgen alle directeuren een leergang persoonlijk leiderschap en leiding geven aan verandering.	
Personeel	Continuïteit hoeveelheid beschikbaar vakbewaam personeel	Risico dat de uitstroom van leerkrachten (ontslag/pensioen) niet door vakbekwame leerkrachten kan worden ingevuld	Hoog	Gemiddeld	500	750	Extra inzet op het neerzetten van Zonova als aantrekkelijke werkgever om nieuwe instroom van leerkrachten te realiseren, onder andere via samenwerking met Rochdale	Door de NPO arbeidsmarkttoelage, de Amsterdam Toelage en de extra reiskostenregeling investeren op zij-instroom en duale trajecten lukt het Zonova om nieuwe instroom te realiseren. Ook zijn er woningen toegewezen aan nieuwe leerkrachten.	

Personeel	Continuïteit hoeveelheid beschikbaar vakbewaam personeel	Risico dat (hoog) ziekteverzuim te hoge belasting is voor het team (naast financiële effecten van ziektevervanging)	Gemiddeld	Hoog	500	750	Constante sturing op en inzicht in het ziekteverzuim en het voorkomen daarvan door directies en afdeling HR	Scholen zijn zelf verantwoordelijk voor vervanging bij ziekte. Adam onderwijs moet zorgen voor vervangend personeel. Zij konden onvoldoende personeel leveren waardoor scholen het zelf ging oplossen. Er is extra personeel aangetrokken bij Adam met als doel om meer personeel te kunnen werven.	
Personeel	Continuïteit hoeveelheid beschikbaar vakbewaam personeel	Risico dat het strategisch personeelsbeleid niet is afgestemd op de daadwerkelijke behoefte	Gemiddeld	Gemiddeld	200	500	Opbouwen van een kwalitatief goed strategisch personeelsbeleid voor de nieuwe organisatie	In schooljaar 2023-2024 wordt gestart met het project "anders organiseren". Er doen een aantal pilotscholen mee. Het doel is om met de huidige krapte op de arbeidsmarkt te kijken naar de eigen schoolorganisatie en te beoordelen of bepaalde werkzaamheden ook door anderen kunnen worden gedaan of op een andere manier kunnen worden georganiseerd.	
Personeel	Continuïteit hoeveelheid beschikbaar vakbewaam personeel	Risico dat onvoldoende bekwaam personeel op directieniveau is aan te trekken	Hoog	Gemiddeld	500	750	Extra inzet op het neerzetten van Zonova als aantrekkelijke werkgever om nieuwe instroom van (adjunct) directuren te realiseren	Zonova investeert in aspirant schoolleiders door jaarlijks aspirant schoolleiders op te leiden. In 2022 hebben drie medewerkers de opleiding afgerond. In 2022/2023 zijn er zes gestart.	
Personeel	Niet voldoen aan wet- en regelgeving	Risico dat complexe, juridische, veranderende onderwijswetgeving (oa WIA, eigen wachtgelders, uitkeringskosten) niet afdoende worden geïmplementeerd	Hoog	Laag	200	500	Het ontwikkelen van een goede taakverdeling en (na)scholing van de desbetreffende medewerkers op de afdeling HR in afstemming met de expertise van Concent en in afstemming met de directeuren	Met afdeling HR, PSA en FA is er een proces afspraak gemaakt en de informatie met betrekking tot het nieuwe reglement Participatiefonds is gedeeld met de directies. Tijdens het proces zal bekeken worden of er aanpassingen moeten komen in de tijdige bijsturing en communicatie naar de scholen.	
Huisvesting	Huisvesting	Risico dat bouwprojecten duurder uitvallen dan is beschikt door de gemeente Amsterdam	Gemiddeld	Hoog	500	750	Het maken van goede afspraken vooraf en strakke monitoring gedurende de bouw	Strakke periodieke afstemming met bouwbeheerde en Gemeente Amsterdam zodat er aanvullende subsidie komt bij overschrijding	
Huisvesting	Huisvesting	Risico dat achterstallig onderhoud van schoolgebouwen leidt tot hogere huisvestingslasten dan nodig	Gemiddeld	Hoog	500	750	Zorgen voor bijgewerkte MJOB's en de activiteiten uit de MJOB's met beleid uitvoeren	Er is 1 integraal digitaal systeem waarin meerjarenonderhoudsplan is opgenomen van alle scholen. Het jaarplan wordt met de scholen besproken. In 2021 is een portal geopend waarin de scholen klachtenonderhoud kunnen melden die door het bestuursbureau wordt opgepakt waardoor tijdige signalering plaatsvindt.	
Bedrijfsvoering	Continuïteit kwaliteit van de bedrijfsvoering	Risico dat door de opbouw van de nieuwe organisatie van Zonova niet van alle processen de continuïteit is gewaarborgd	Gemiddeld	Laag	50	200	Zorgen dat alle medewerkers van het bestuurskantoor en de scholen weten waar Zonova voor staat, wie doet wat	Medewerkers van het bestuursbureau komen geregeld op de scholen ter ondersteuning. Er zijn themawerkgroepen waarin de doelstellingen worden uitgewerkt. Deze worden gedeeld bij Directie-overleggen en via de wekelijkse nieuwsbrief.	
Bedrijfsvoering	Continuïteit kwaliteit van de bedrijfsvoering	Risico dat door de samenvoeging van de voorgangers tot Zonova, aanbestedingsrisico's ontstaan	Gemiddeld	Gemiddeld	200	500	Bewustworden en acteren naar het inkoop- en aanbestedingsbeleid	Er is een concept inkoopbeleid gemaakt voor Zonova. Deze wordt in 2023 vastgesteld.	Zorgen voor borging binnen de gehele organisatie zodat iedereen weet wat de spelregels zijn.
Bedrijfsvoering	Continuïteit van de reputatie	Reputatieschade door een incident op school met risico op werkdrukverhoging en leerlingafname	Laag	Gemiddeld	50	200	Vanuit het bestuurskantoor duidelijke sturing en focus op communicatie, PR en marketing en zorgen voor een goede interne communicatie en het voorkomen van onvrede bij het personeel	Bij ingrijpende gebeurtenissen op school treedt een protocol in waarin crisismangement, zorgen en nazorg wordt geregeld.	

Totaal range van Laag / Hoog	4.600	8.800
Reserves eind 2022 excl. Private en NPO	18.597	18.597
Vershil met range Laag / Hoog	13.997	9.797

12.5

Jaarverslag Raad van Toezicht 2022

In deze paragraaf wordt verantwoording afgelegd over de werkzaamheden van de Raad van Toezicht (RvT) in 2022. Covid is in 2022 gelukkig niet meer het voortdurende onderwerp van gesprek op de scholen. Toch hebben de scholen ook dit jaar nog in hun dagelijkse werk te maken met de effecten hiervan op de kinderen. Ook het schrijnende lera-
rentekort, extra merkbaar in Zuidoost, vraagt veel organisatietalent en flexibiliteit van de medewerkers om iedere dag opnieuw onderwijskwaliteit aan de kinderen te bieden. De RvT spreekt in dit verslag dan ook haar grote waardering uit voor de inzet van alle medewerkers van Zonova.

Taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht

De RvT heeft, vanuit haar maatschappelijke opdracht, de taak om toe te zien op de wijze waarop de bestuurder, samen met vele anderen, door middel van strategie, beleid en beheer het doel van de stichting realiseert, met oog voor de daarbij aan de orde zijnde belangen, proces-
sen, effecten en risico's. De werkzaamheden en bevoegdheden van de RvT zijn vastgelegd in de statuten van de stichting. De bestuurder legt volgens een vastge-
stelde verantwoordingscyclus verantwoording af aan de RvT. Bij het uitoefenen van de bestuurlijke en toezicht-
houdende functies wordt de Code Goed Bestuur van de PO-Raad als leidraad gehanteerd. Overeenkomstig deze governance code worden hieronder de hoofd- en (on)
betaalde nevenfuncties vermeld van de leden van de RvT.

Samenstelling Raad van Toezicht in 2022

De RvT had bij de start van Zonova een omvang van zeven zetels, tot juli 2022 zes zetels, en vanaf halverwege 2022 het gewenste aantal van vijf zetels. Per 31 juli is Pieter Hettema, vanwege het aflopen van zijn tweede benoemingstermijn, teruggetreden uit de RvT. Met dank voor zijn jarenlange inzet en betrokkenheid voor Zonova en haar rechtsvoorganger Bijzonderwijs.

Klaverblad

Eén van de grote speerpunten van Klaverblad is het lesgeven volgens het Expliciete Directe Instructiemodel (EDI). **Expliciete Directe Instructie (EDI)** is een bewezen aanpak om de leseffectiviteit te verhogen en te zorgen voor succeservaringen en betere leerprestaties bij alle leerlingen. De leerkracht is daarbij de sleutel tot succes. EDI geeft de leerkracht het gereedschap om met alle leerlingen de leerdoelen te bereiken. Door kwalitatief goede instructie en leerlingen actief te betrekken bij de inhoud van de les, wordt er een zeer grote mate van betrokkenheid gerealiseerd, nemen gedragsproblemen af en neemt de leerwinst toe.

Het volledige onderwijzend personeel heeft opnieuw deelgenomen aan de scholing omtrent het werken met EDI. Naast de leerkrachten worden de assistenten ook meegenomen en getraind om volgens dit model lessen te verzorgen. Er is een vaste EDI-coach op school aanwezig. Zij bereidt samen met de leerkracht en de assistenten een week van tevoren de lessen samen voor en bezoekt deze zelfde les een week later. Na elk lesbezoek vindt er een nagesprek plaats waaruit de leerkracht en assistent directe feedback krijgt. Ook vinden er flitsbezoeken plaats door de EDI coach. Het is mooi om te zien hoe ook de assistenten, die met regelmaat ook lessen geven, het zich eigen maken. De eerste stappen zijn gezet!

Overzicht hoofd- en nevenfuncties in 2022, leden Raad van Toezicht Zonova

Overzicht Raad van Toezicht		
Naam	Functie	
Pieter Hettema	Vice - voorzitter	• Directeur/eigenaar Publiek Leiderschap BV • Lid Adviesraad Stichting LeerKracht • Voorzitter Bewonersvereniging Buiksloot • Voorzitter Stichting Krijtmolen d'Admiraal
Els Rienstra	Voorzitter	• Toezichthouder en adviseur • Lid bestuur Het Kinderopvangfonds • Lid Raad van Toezicht Leren & Leven • Lid Raad van Toezicht Ouder- en Kindteams Amsterdam • Lid bestuur VvE (Vereniging van Eigenaren) Westerkaap 2
Hanane Abaydi	Lid	• Founder Corporate Activists en FDBCK Agency • Extern kenniskring Lectoraat Change Management Haagse Hogeschool • Inclusie-expert IZI Solutions • Bestuurslid Stichting Taalvorming • Medeoprichter inclusieve basisschool Waldorf aan de Werf • Duovoorzitter Raad van de Toekomst • Lid van het bewonerscollectief 5711/ verdedig Noord
Guuske Ledoux	Lid	• Zelfstandig onderwijsonderzoeker • Lid Kwaliteitscommissie van de Guidance Reports
Artie Ramsodit	Lid	• Onderzoeker binnen het sociale domein, citysolutions.nl • Lid Raad van Toezicht van Open Scholengemeenschap Bijlmer (VO) • Lid Raad van commissarissen Woningcoöperatie VIDOMES • Lid Raad van Toezicht Hogeschool Leiden • Lid Raad van commissarissen zorgverzekeraar Zorg en Zekerheid
Karen Strengers	Lid	• Lid Adviesgroep PACT voor Kindcentra

Werkwijze Raad van Toezicht

Om haar taken en bevoegdheden op een goede manier uit te oefenen heeft de RvT een toezichtvisie en toezicht-reglement vastgesteld. De RvT gaat uit van de volgende uitgangspunten bij het vormgeven van het toezicht:

De toezichtvisie sluit aan op de besturingsfilosofie en de kernwaarden van Zonova en vertaalt zich in de werkwijze van de RvT. Hierdoor werken alle betrokkenen - bestuur, RvT en organisatie - vanuit dezelfde uitgangspunten met elkaar aan de maatschappelijke opdracht van Zonova. Die visie heeft gevolgen voor de attitude van waaruit de bestuurder en de leden van de RvT als geheel handelen, voor de samenstelling van de RvT en voor de werkwijze. Zo verwachten we van leden van de RvT dat zij een hoge omgevingssensitiviteit verbinden met een persoonlijke betrokkenheid bij de ontwikkeling van kinderen in Amsterdam Zuidoost.

Bij de samenstelling van de RvT letten we erop dat de RvT zowel in samenstelling als attitude op een herkenbare wijze recht doet aan de diversiteit die Zuidoost kenmerkt en aan de maatschappelijke opdracht van de stichting. De leden van de RvT onderschrijven niet alleen het samenwerkingskarakter van de stichting als geheel, maar hebben ook oog voor de waarde van het openbaar karakter respectievelijk de eigen identiteit van door de

stichting in stand gehouden openbare en bijzondere scholen. De toezichtvisie en het bijbehorende reglement zijn toetssteen voor alle activiteiten van de RvT.

Activiteiten en vergaderingen van de Raad van Toezicht

Het jaar 2022 is het derde jaar van Zonova. De afgelopen twee jaar heeft de covid-19 pandemie uiteraard ook het werk van de RvT beïnvloed. Het was dan ook heel plezierig in 2022 elkaar weer fysiek te kunnen ontmoeten en de schoolbezoeken weer te kunnen opstarten.

De RvT wordt op een goede wijze van informatie en advies voorzien door de bestuurder. Naast het leveren van managementrapportages krijgt de RvT regelmatig 'updates' over actuele ontwikkelingen van de bestuurder. Andersom voorzien de RvT-leden vanuit hun expertise de bestuurder van informatie en advies en wordt de klankbordrol vanuit de RvT zo goed mogelijk vervuld. De vergaderingen worden door bestuurder en voorzitter van de RvT gezamenlijk voorbereid.

Het jaar 2022 had als belangrijk aandachtspunt de intensivering van de samenwerking met Swazoom, met mogelijk in 2023 als uitkomst een fusie tussen het kinderopvangdeel van Swazoom en Zonova.

Wereldwijs

Het was een bijzonder jaar voor Wereldwijs. We kregen de waardering 'goed' voor de tweede keer en we werden ook opnieuw excellent op het gebied van formatieve evaluatie in juni. Dat vinden wij heel erg bijzonder. Want excellent worden is één ding, excellent blijven is echt bijzonder. Een prestatie waar onze leerlingen, het team en de ouders super trots op zijn.

Onder formatieve evaluatie verstaan we een reeks processen, waardoor leerlingen meer controle krijgen over hun leren en het beoordelen daarvan. Zo leren we onze leerlingen zichzelf van tevoren in te schalen bij een bepaald leerdoel. In het ontwikkelingsgericht

portfolio werken de leerlingen aan hun eigen groei-plannen, waarderen de leerkrachten en de leerlingen zichzelf op het gebied van onder andere 'leren', en reflecteren de leerkrachten en leerlingen op zes culturele competenties (creërend vermogen, reflecterend vermogen, onderzoekend vermogen, samenwerken, zelfstandig werken en presenteren).

Ons excellentieprofiel bevordert kansengelijkheid. Kansengelijkheid is zorgen voor succesvol leren: wees nieuwsgierig, denk goed na, geef niet op, leer van je fouten, werk samen en blij jezelf verbeteren. Komen tot succesvol leren is een belangrijke drijfveer voor Wereldwijs. Dat zorgt voor een leven lang willen leren.



Vergaderingen van de RvT in 2022

De RvT heeft in 2022 vijf reguliere vergaderingen gehad. Bij de start van iedere vergadering wordt een (inhoudelijk) thema geagendeerd.

- Strategisch beleid: jaarplan 2022-2023, samenwerking/ fusie Swazoom-Zonova (vervolgonderzoek, intentieverklaring, plan van aanpak, start pilots), beleidsvoorbereiding notitie kleine scholen, samenwerking en intentieverklaring OBA en Zonova.
- Onderwijskwaliteit: 1. Aanpak kwaliteitszorg en resultaten van het onderwijs, 2. NPO-plannen en inzet middelen, 3. Aanpak passend onderwijs waaronder adviesteam, SBO+, en pleinen aanpak (BEN). Alle drie onderwerpen ondersteund door presentaties van directeur onderwijs en adviseur bestuursbureau. Daarnaast aandacht voor onrust ouders bij De Schakel en relatie ouderpanel Zuidoost.
- HRM beleid: aanpak en oplossingen lerarentekort, aanpak scholing/ professionalisering professionals.
- Bedrijfsvoering: jaarverslag 2021 waaronder jaarrekening en accountantsverslag, begroting 2022-2023 en meerjarenbegroting 2023-2026, nieuwbouw de Metropool (presentatie bestuurder)
- Externe ontwikkelingen: coalitieakkoord gemeente Amsterdam, Masterplan Zuidoost (presentatie adviseur bestuursbureau), oprichting Adam, financiële monitor schoolbesturen openbaar onderwijs, monitor noodplan lerarentekort.
- Werkgeverszaken en onderwerpen RvT aangaande: terugkoppeling Jaargesprek bestuurder (mei 2022), voorbereiding en nabespreking zelfevaluatie RvT (juni 2022).

Besluiten/ goedkeuringen/ acties van de Raad van Toezicht

In 2022 heeft de RvT de volgende acties ondernomen:

- Afscheidsbijeenkomst van RvT-lid Pieter Hetteema (augustus 2022)
- Uitvoering vervolgonderzoek fusie Swazoom/ Zonova
- Instellen Commissie Governance Swazoom/ Zonova (Karen Strengers, Els Rienstra en twee leden RvT Swazoom, bestuurders als adviseur)
- Kennismakingsgesprek (november) met leden van beide RvT's van Swazoom en Zonova
- Organisatie zelfevaluatie van de RvT

Genomen besluiten:

- Wijziging inschaling bestuurder n.a.v. invoering nieuwe CAO funderend onderwijs
- Vaststellen van aanpassing aftreedrooster RvT

Door de RvT is goedkeuring verleend met betrekking tot onderstaande zaken, die vastgesteld zijn door de bestuurder.

- Jaarverslag, waaronder jaarrekening 2021
- Jaarplan 2022-2023
- Begroting 2023-2026
- Intentieverklaring samenwerking/ fusie Swazoom/ Zonova
- Oprichting Adam

Overleg GMR en RvT

Het overleg tussen RvT en GMR heeft tweemaal (april en november) plaatsgevonden. Besprekpunten waren de gevolgen van Covid, de plannen m.b.t. Swazoom/ Zonova en het functioneren van de GMR zelf. Meerdere GMR-leden hebben meegedaan aan de inhoudelijke besprekingen over kwaliteitszorg en NPO-aanpak/ Masterplan Zuidoost.

Eigen raadplegingen en advies

Om het intern toezicht goed vorm te geven heeft de RvT door middel van raadpleging van verschillende bronnen zich een beeld verschaft over het bestuurlijk handelen en over de vraag of de doelstellingen van de organisatie en de gestelde resultaten werden gerealiseerd. Jaarlijkse overleg met directeuren: Het overleg vond plaats met een delegatie van startende directeuren, die de RvT informeerde over de start van hun functie, de begeleiding en de aandacht van het bestuursbureau en steun van elkaar en van andere directeuren.

Stakeholdersbijeenkomst: de RvT was voltallig aanwezig bij de bijeenkomst (september) op De Schakel. De keuze voor de invulling van deze bijeenkomst met ouders, leerkrachten, politici en een beperkte groep stakeholders over ontstane onrust bij ouders is n.a.v. het verloop ook door de RvT nabesproken.

Toezichtgesprek: de voorzitter van de RvT was aanwezig bij het jaarlijks toezichtgesprek (september) met wethouder Moorman. Stedelijke bijeenkomst RvT's: de RvT was aanwezig bij een Amsterdamse bijeenkomst voor RvT leden van het BBO waar het onderwerp het lerarentekort was. Opening Knotwilg: RvT was aanwezig bij opening nieuwe gebouw Knotwilg. Schoolbezoeken: RvT-leden bezoeken in wisselende samenstelling van twee of drie leden de scholen. Deze bezoeken worden zeer gewaardeerd. In 2022 zijn bezocht: Nellestein, Onze Wereld, Holendrecht, De Blauwe Lijn, Cornelis Jetses.



Werkgeversrol van de Raad van Toezicht

De werkgeversrol van de RvT wordt uitgevoerd door de remuneratiecommissie. Deze bestaat uit Els Rienstra en Pieter Hetteema tot 31 juli 2022, de laatste opgevolgd door Artie Ramsodit). De remuneratiecommissie heeft de aanpak van dit gesprek voorbereid met de bestuurder en in mei het jaargesprek gehouden. Bij meerdere betrokkenen is door de bestuurder informatie opgehaald en verwerkt in eigen reflectie van de bestuurder. In het jaargesprek is grote waardering uitgesproken voor het functioneren van de bestuurder. De inschaling van de bestuurder is passend binnen de WNT en door de RvT aangepast n.a.v. de invoering van de nieuwe CAO voor bestuurders funderend onderwijs.

Commissies van de Raad van Toezicht

Naast de hierboven genoemde remuneratiecommissie kent Zonova de auditcommissie en de onderwijsagenderingscommissie.

De auditcommissie: treft de voorbereidingen om in de RvT goedkeuring te verlenen en bestaat uit Karen Strengers, Pieter Hetteema tot 31 juli, de laatste opgevolgd door Hanane Abaydi. Is in 2022 tweemaal bij elkaar geweest, waarvan éénmaal in het bijzijn van de accountant om het jaarverslag 2021 (waaronder de jaarrekening en de (meerjaren)begroting) 2023-2026 te bespreken. In het gesprek met de accountant is ook de doelmatigheid van de bestedingen besproken en zijn de huisvestingskosten en de inzet en verantwoording van NPO-middelen aan de orde geweest, mede in relatie tot de resultaten en in het licht van de verantwoording van andere subsidies.

De onderwijsagenderingscommissie: bestaat uit de leden Guuske Ledoux en Artie Ramsodit. De commissie heeft met de bestuurder het onderwijsgedeelte van de agenda van de RvT vergaderingen 2022 voorbereid en ter vaststelling aan de RvT voorgelegd.

De leden van de Raad van Toezicht zullen zich ook in 2023 met hun expertise en betrokkenheid blijven inzetten voor Zonova.

Bijlmerhorst | Een high performance school worden met een menselijke maat.

De hersens van een kleuter zijn hetzelfde als die van een leerling uit groep 8. Experts leren anders dan beginners. Twee uitspraken die we tegenkomen tijdens onze bijeenkomsten van het HPS-traject. Dit schooljaar zijn we de schoolbanken ingedoken met de ambitie om een High Performing School (HPS) te worden. De vraag die hierbij gesteld wordt is: "hoe zorgen we voor een organisatie die niet op meningen en aannames is gestoeld?". Dit traject gaat uit van een verbetering in de gehele onderwijsorganisatie, op alle onderdelen tegelijk. De weerbarstige praktijk dwingt ons echter om enige focus te hebben. We zijn

gestart met het herijken van de visie met een normatief kader. 'We maken keuzes en we doen niet alles tegelijk'. Het is een belangrijke uitspraak in onze visie op veranderen waarin we de ambitie van de school voorzien van een menselijke maat.

Onze visie op leren is 'modern-traditioneel' onderwijs, waarbij we evidence-informed werken. We realiseren ons dat het een uitdaging kan zijn om van ieder teamlid een soort academicus te maken. Veranderen doen we daarom samen met respect voor elkaars verschillen. De lat ligt hoog bij ons, maar we zullen nooit of te nimmer de menselijke maat vergeten.



Jaarrekening

Dit hoofdstuk bevat de balans per 31 december 2022, de staat van baten en lasten over 2022, het kasstroomoverzicht 2022 en de toelichting op de jaarrekening 2022. Tenslotte is de controleverklaring van de accountant opgenomen.



13 Jaarrekening 2022

13.1 Balans per 31 december 2022 (na verwerking resultaatbestemming)

Balans (na resultaatverdeling)	31 december 2022	31 december 2021
1. Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	9.096.889	8.695.675
1.3 Financiële vaste activa	474.027	534.576
	9.570.916	9.230.251
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	2.258.801	4.409.268
1.6 Effecten	52.968	-
1.7 Liquide middelen	18.996.481	10.615.120
	21.308.249	15.024.388
Totaal activa	30.879.165	24.254.640
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	21.695.823	16.124.515
Publiek vermogen	21.646.445	16.046.148
Privaat vermogen	49.378	78.367
2.2 Voorzieningen	637.291	735.371
2.4 Kortlopende schulden	8.546.051	7.394.754
Totaal passiva	30.879.165	24.254.640

13.2

Staat van baten en lasten over 2022

Staat van baten en lasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	53.540.731	44.471.916	46.234.089
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	4.564.402	4.147.296	4.807.873
3.5 Overige baten	1.986.655	1.393.513	1.466.238
Totaal baten	60.091.788	50.012.725	52.508.201
Lasten			
4.1 Personeelslasten	45.721.978	43.275.524	40.256.704
4.2 Afschrijvingslasten	1.390.661	1.269.312	1.215.178
4.3 Huisvestingslasten	2.494.209	2.353.980	2.293.758
4.4 Overige lasten	4.819.027	3.906.720	4.560.583
Totaal lasten	54.425.874	50.805.536	48.326.224
Saldo baten en lasten	5.665.914	-792.811	4.181.977
Financiële baten en lasten	-94.606	-55.000	-59.497
Totaal resultaat	5.571.308	-847.811	4.122.480

13.3

Kasstroomoverzicht 2022 (met vergelijkende cijfers 2021) Kasstroomoverzicht

	2022	2022	2021	2021
Saldo baten en lasten		5.665.914		4.181.977
Aanpassingen voor:				
-Mutaties afschrijvingen	1.390.661		1.233.449	
-Mutaties van de voorzieningen	-98.080		250.172	
-Mutaties resultaat vaste activa	-57.697		-11.813	
Totaal van aanpassingen voor aansluiting met bedrijfsresultaat		1.234.884		1.471.808
-Mutaties vorderingen	2.150.469		-47.557	
-Mutaties kortlopende schulden	1.151.298		-1.383.457	
Totaal van veranderingen in werkkapitaal		3.301.767		-1.431.014
Totaal van kasstroom uit bedrijfsoperaties		10.202.565		4.222.771
Ontvangen interest (uit operationele activiteiten)	8.054		-	
Betaalde interest (voor operationele activiteiten)	-102.660		-59.497	
		-94.606		-59.497
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		10.107.959		4.163.274
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Verwerving van materiële vaste activa	-1.791.955		-2.070.041	
Verwerving van overige financiële vaste activa	65.357		-27.868	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-1.726.598		-2.097.909
Toename (afname) van geldmiddelen		8.381.361		2.065.365
Stand liquide middelen per 1-1		10.615.120		8.549.755
Toename (afname) van geldmiddelen		8.381.361		2.065.365
Stand liquide middelen per 31-12		19.996.481		10.615.120



13.4

Toelichting op de jaarrekening 2022

13.4.1

Grondslagen

De activiteiten van Stichting Zonova bestaan uit het geven van primair onderwijs op negentien scholen in de regio Amsterdam Zuidoost. Stichting Zonova is geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder nummer 34288072 en is gevestigd aan de Schonerwoerdstraat 1 te Amsterdam. De jaarrekening is opgesteld in de veronderstelling van continuïteit in het voortbestaan van de stichting.

Vergelijkende cijfers

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is vastgesteld dat de wettelijke bepalingen van titel 9 boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen. De jaarrekening is opgemaakt in Euro's. Voor zover niet anders is vermeld worden activa, voorzieningen en schulden opgenomen tegen de nominale waarde.

Het kasstroomoverzicht is opgenomen volgens de indirecte methode. De toelichting vloeit voort uit de toelichting op de afzonderlijke posten in de jaarrekening en is daarom niet apart opgenomen. Er is geen sprake van afgeleide financiële instrumenten (derivaten) en langlopende vorderingen en leningen. Het saldo van de liquide middelen is voldoende om aan de lopende verplichtingen te kunnen voldoen.

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.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en, indien van toepassing, met bijzondere waardeverminderingen of ontvangen subsidies. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het materieel vast actief. Voor de kosten voor groot onderhoud wordt de componentenbenadering toegepast. Indien deze kosten voor activering in aanmerking komen, worden deze geactiveerd en afgeschreven. Op terreinen wordt niet afgeschreven. De activeringsgrens is € 500.

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Investering	Jaarlijkse afschrijving in percentage van de aanschafwaarde			
Gebouwen en onderhoud				
Gebouwen/installaties	2,0%	4,0%	5,0%	
Onderhoud/schilderwerk	10%	16,7%		
Inventaris en apparatuur				
Meubilair/huishoudelijke apparatuur	5,0%	6,7%	10,0%	20,0%
ICT	14,3%	25,0%		
Leermiddel				
Onderwijsleerpakket	12,5%			

Na vervreemding of buiten gebruikstelling wordt een materieel vast actief niet meer in de balans opgenomen.

Financiële vaste activa

De onder de financiële vaste activa opgenomen obligaties worden, voor zover ze worden aangehouden tot het einde van de looptijd, gewaardeerd tegen de laagste waarde van de aanschafwaarde of de koerswaarde. Obligaties met een resterende looptijd langer dan 1 jaar staan in de financiële activa, obligaties met een resterende looptijd korter dan 1 jaar worden onder de vlottende activa opgenomen.

Kortlopende vorderingen

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

Liquide middelen

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

Algemene reserve

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

Bestemmingsreserves

Bestemmingsreserve privaat

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

Bestemmingsreserve NPO

Deze bestemmingsreserve is gevormd conform het advies van de PO-Raad om niet bestede NPO-middelen inzichtelijk te houden voor toekomstige besteding.

Voorzieningen

Voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubileum-uitkeringen. Deze wordt opgenomen tegen de berekende contante waarde.

Een voorziening wordt gevormd als aan de vereisten van het vormen van een voorziening wordt voldaan.

De voorziening jubilea is bestemd voor de dekking van de kosten van gratificaties bij 25- en 40-jarig dienstverband. De hoogte van de voorziening wordt bepaald op basis van de arbeidshistorie en is gewaardeerd tegen de contante waarde met een rekenrente van 0%. De werkelijke kosten van de gratificaties worden ten laste van de voorziening gebracht.

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

De voorziening uitkeringsgerechtigden wordt gevormd ter dekking van toekomstige uitgaven die niet door het Participatiefonds worden vergoed. Per balansdatum is een voorziening gevormd voor 2 werknemers en het betreft reparatie-uitkeringen en loonsuppleties. Het betreft uitstroom van medewerkers voor 1 augustus 2022.

Per 1 augustus 2022 is het Participatiefonds gemoderniseerd. Dit leidt ertoe dat het bevoegd gezag verplicht is tot het doen van een eigen bijdrage in de werkloosheidskosten van medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst op of na 1 augustus 2022 is beëindigd. De voorziening werkloosheidsuitkeringen is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitkeringen aan voormalig medewerkers die een werkloosheidsuitkering of bovenwettelijke uitkering ontvangen. De voorziening wordt opgenomen voor het deel van de uitkering dat voor rekening komt van het bevoegd gezag. De hoogte van de voorziening wordt bepaald op basis van gegevens van het Participatiefonds. Hierbij wordt ingeschat in welke mate de medewerker de gehele looptijd van de uitkering gebruik zal maken van de uitkering. Per 31 december 2022 heeft het bevoegd gezag geen verplichtingen waarvoor het treffen van een voorziening noodzakelijk is.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk is aan de nominale waarde.

Pensioenen

Er is één pensioenregeling: het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Dit betreft een Nederlandse regeling die wordt gefinancierd door afdrachten aan de pensioenuitvoerder. Ultimo 2022 heeft het pensioenfonds een dekkingsgraad van 110,9% (2021: 110,2%). Bij een dekkingsgraad van 104,2% voldoet het fonds aan de minimumvereiste. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Stichting Zonova heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De nog te betalen en terug te ontvangen premies worden opgenomen onder de kortlopende schulden of kortlopende vorderingen.

Baten

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

Lasten

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

De financiële en buitengewone baten en lasten worden afzonderlijk in de staat van baten en lasten verantwoord.



13.4.2

Toelichting op de balans

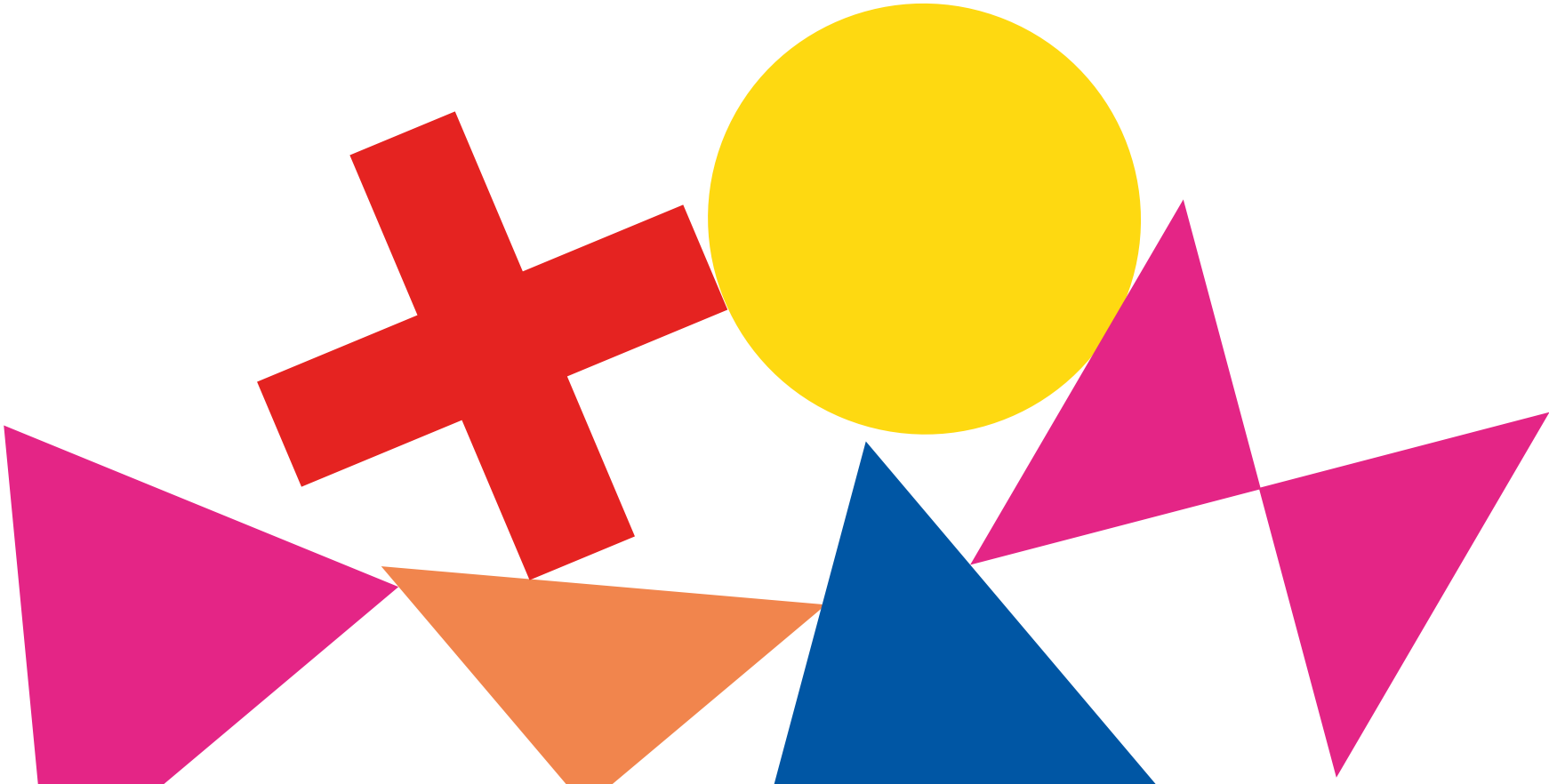
1.2 Materiele vaste activa	Gebouwen	Inventaris & apparatuur	Leer-middelen	Activa in uitvoering	Totaal
	€	€	€	€	€
Aanschafprijs 1-1-2022	6.142.544	6.056.086	1.989.729	-	14.188.359
Afschrijving cumulatief 1-1-2022	1.766.275	2.715.415	1.010.994	-	5.492.684
Boekwaarde 1-1-2022	4.376.269	3.340.671	978.735	-	8.695.675
Investerings 2022	477.347	1.058.447	334.206	-	1.870.000
Desinvesteringen 2022	-178.417	-698.605	-145.950	-	-1.022.972
Afschrijving op desinvesteringen	-178.417	-626.126	-140.384	-	-944.927
Afschrijvingen 2022	373.237	791.262	226.242	-	1.390.741
Aanschafprijs 31-12-2022	6.441.474	6.415.928	2.177.985	-	15.035.387
Afschrijvingen tot met 31-12-2022	1.961.095	2.880.551	1.096.852	-	5.938.498
Boekwaarde 31-12-2022	4.480.379	3.535.377	1.081.133	-	9.096.889

De afschrijving desinvesteringen betreffen investeringen 1e inrichting die per balansdatum rechtstreeks ten laste van de subsidie gemeente zijn gebracht (€ 78.045). Daarnaast zijn de aanschafwaarde en cumulatieve afschrijvingen begin 2022 gecorrigeerd met € 1.022.972, zijnde het saldo van de volledig afgeschreven activa.



1.3 Financiële vaste activa	Einde looptijd	Aantal	Saldo 1-1-2022	Koerwaarde	Herrubricering	Investeringen Boekjaar	Desinvesteringen Boekjaar	Koersmutatie Boekjaar	Saldo 31-12-2022
1,0 % ABN AMRO	2025	45.000	€ 45.662	95,634%				€ -2.627	€ 43.035
2,125% European Investment Bank	2024	52.000	€ 54.768	99,172%				€ -3.199	€ 51.569
0,625% European Investment Bank	2029	50.000	€ 52.290	86,677%				€ -8.952	€ 43.339
1,0% Frankrijk	2025	43.000	€ 44.987	95,080%				€ -4.102	€ 40.884
5,5% Nederland	2028	50.000	€ 83.948	113,010%				€ -12.751	€ 71.196
2,5% Nederland	2033	50.000	€ -	96,290%		€ 50.195		€ -2.050	€ 48.145
0,5% Nordea Bank	2027	100.000	€ 101.516	87,786%				€ -13.730	€ 87.786
0,5 % Nordrhein Westfalen	2027	50.000	€ 49.735	90,027%				€ -4.721	€ 45.014
0,5% NRW Bank	2026	47.000	€ 46.724	91,614%				€ -3.665	€ 43.059
2,375% Rabobank NL	2023	53.000	€ 54.948	99,939%	€ -52.968			€ -1.980	€ -
Totaal financiële vaste activa			€ 534.576		€ -52.968	€ 50.195	€ -	€ -57.777	€ 474.027

De marktwaarde bedroeg per balansdatum € 526.995 (incl. de 2,375% Rabobank obligaties die zijn opgenomen onder de effecten). De nominale waarde bedraagt € 605.906. De 2,375% Rabobank obligaties zijn naar de vlottende activa verplaatst omdat ze in komend kalenderjaar vervallen.



1.2 Materiele vaste activa

		31-12-2022	31-12-2021
		€	€
1.5 Vorderingen			
1.5.1	Debiteuren	368.728	123.676
1.5.2	OCW *)	301.241	2.076.897
1.5.6	Overige overheden	755.071	1.214.591
1.5.7	Overige vorderingen	408.601	45.348
1.5.8	Vooruitbetaalde kosten	425.160	948.755
		2.258.801	4.409.268

*) de vordering is verlaagd vanwege de overgang van de bekostiging van schooljaar naar kalenderjaar. De post per balansdatum heeft betrekking op de bijzondere bekostiging asielzoekers en vreemdelingen over de periode november en december.

1.6 Effecten			
	Obligaties vervallend komend jaar	52.968	-
	(vanuit financiële vaste activa)		
		52.968	-
1.7 Liquide middelen			
1.7.1	Kasmiddelen	477	706
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	18.996.004	10.614.414
	Totaal liquide middelen	18.996.481	10.615.120

Passiva

		Stand per 1-1	Resultaat 2021	Mutaties 2021	Stand per 31-12
2.1 Eigen Vermogen					
2.1.1	Algemene reserve publiek	10.116.270	4.948.894		15.065.164
2.2.1	Bestemmingsreserve buitenonderhoud	1.272.533	-1.272.533		-
2.2.1	Bestemmingsreserve sociaal plan	505.852	-505.852		-
2.2.1	Bestemmingsreserve NPO publiek	-	980.984		980.984
2.2.2	Bestemmingsreserve privaat Ouderraad	98.458	-32.288		66.169
2.2.2	Bestemmingsreserve privaat TSO	8.922	3.275		12.197
		12.002.035	4.122.480		16.124.514

		Stand per 1-1	Resultaat 2022	Mutaties 2022	Stand per 31-12
2.1 Eigen Vermogen					
2.1.1	Algemene reserve publiek	15.065.164	3.531.756		18.596.920
2.2.1	Bestemmingsreserve NPO publiek	980.984	2.068.541		3.049.525
2.2.2	Bestemmingsreserve privaat Ouderraad	66.171	-24.048		42.123
2.2.2	Bestemmingsreserve privaat TSO	12.196	-4.941		7.255
		16.124.515	5.571.308		21.695.823

2.2 Voorzieningen	2.2.1.	2.2.1.	Mutaties 2022	Stand per 31-12
			Personeelsvoorzieningen	Totaal
	Langdurig zieken	Uitkerings-ge-rechtigden	Jubilea	
		€	€	€
Stand per 1 januari	324.767	142.000	268.604	735.371
Dotaties	188.443	54.028	31.525	273.996
Onttrekkingen	35.833	46.028	37.651	119.512
Vrijval	252.564	0	0	252.564
Stand per 31 december	224.813	150.000	262.478	637.291
Kortlopend deel <1 jaar	170.274	38.750	22.955	231.979
Langlopend deel >1 jaar	54.539	111.250	239.523	405.312
	224.813	150.000	262.478	637.291



2.4	Kortlopende schulden	31-12-2022	31-12-2022
		EUR	EUR
2.4.3	Crediteuren	746.077	843.995
2.4.4	OCW	7.741	61.833
2.4.7	Belastingen en sociale premies	2.025.297	1.999.919
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	483.345	464.351
2.4.9	Overige kortlopende schulden	319.065	140.864
2.4.10	Overlopende passiva	4.964.526	3.883.792
	Kortlopende schulden	8.546.051	7.394.754
	Overige kortlopende schulden		
2.4.9.1	Netto salarissen	36.170	29.735
2.4.9.2	Te betalen Huisvestingslasten VvE/Florente	56.280	6.650
2.4.9.4	Erasmus subsidie	55.014	-
2.4.9.5	Vervangingsfonds	-	2.128
2.4.9.6	Participatiefonds	-	17.042
2.4.9.7	Te betalen interest	13.208	26.791
2.4.9.8	Borg	28.315	28.363
2.4.9.8	Overige schulden	130.078	30.155
	Overige kortlopende schulden	319.065	140.864

		31-12-2022	31-12-2021
	Overlopende passiva	EUR	EUR
2.4.10.1	Nog te betalen vakantiegeld, eju, bindingstoe-lage	1.281.420	1.055.465
2.4.10.2	Vooruitontvangen gelden PIEK	221.274	136.988
2.4.10.2	Vorbereidingskredieten nieuwbouw *)	1.821.606	1.322.178
2.4.10.2	Impuls schoolpleinen	131.523	102.245
2.4.10.2	Brandwerende voorzieningen	147.245	32.828
2.4.10.2	Overige vooruitontvangen subsidies gemeente	60.114	681.296
2.4.10.3	Vooruitontvangen investeringssubsidies	19.223	48.548
2.4.10.4	Vooruitontvangen bedragen OCW Kansrijke Schooldag	599.318	-
2.4.10.4	Vooruitontvangen bedragen OCW Noodplan (via STAIJ)	383.410	488.503
2.4.10.4	Vooruitontvangen bedragen OCW basisvaar-digheden	271.963	-
2.4.10.4	Vooruitontvangen bedragen OCW studieverlof 22-23	27.430	-
2.4.10.4	Vooruitontvangen bedragen OCW Schoolkracht	-	15.741
	Overlopende passiva	4.964.526	3.883.792

*) Per balansdatum zijn er 3 verschillende bouwprojecten actief.
De Metropool heeft €800k aan voorbereidingskrediet van de gemeente ontvangen. Tot en met balansdatum is er voor dit project € 403k aan kosten genaakt. Voor Onze Wereld € (625k) en Samenspel (€800k) zijn nog geen uitgaven gedaan.

Na oplevering van een project zal een eventuele eigen bijdrage worden geactiveerd en hierop wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Betreft	Looptijd	Betreft
Schoonmaakkosten VLS	01-04-2021 t/m 31-03-2031	€ 281.469
Schoonmaakkosten CSU	01-04-2021 t/m 31-03-2031	€ 313.241
Schoonmaakkosten FVH	01-04-2021 t/m 31-03-2031	€ 227.481
Energie DVEP	01-01-2021 t/m 31-12-2023	€ 391.544
Afvalverwerking Renewi	t/m 31-12-2023	€ 96.158
Rolf leermiddelen *)	1-1-2020 t/m 31-8-2024	€ 190.315
Heutink leermiddelen *)	1-1-2020 t/m 31-8-2023	€ 158.958

*) In 2023 vindt er een aanbestedingstraject plaats.



13.4.3

Toelichting op de staat van baten en lasten

3. Baten	2022	begroting	2021
3.1. Rijksbijdragen			
3.1.1 Normatieve rijksbijdragen	32.143.744	29.931.840	29.892.998
3.1.2 Overige rijksbijdragen	19.200.156	13.234.903	14.092.519
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen SWV	2.196.831	1.305.173	2.248.573
	53.540.731	44.471.916	46.234.089
Specificatie 3.1.2 overige rijksbijdragen			
Schoolkracht	15.741	20.000	11.354
Inhaalprogramma Onderwijs	-	-	623.577
Impuls Innovatief bewegingsonderwijs	25.557	-	-
Extra Hulp in de Klas	-	-	737.543
NPO	9.465.743	5.568.661	3.751.405
Onderwijsachterstanden	6.662.520	6.448.390	6.284.829
Professionalisering en begeleiding/ prestatiebox	492.807	472.937	846.896
Asielzoekers en overige vreemdelingen	1.097.145	505.000	616.679
Studieverlof	29.469	14.915	16.225
Zij-instroom	292.259	200.000	200.000
Doorstroom po-vo	310.000	-	124.000
SOOL	35.000	-	15.000
Noodplan (via Staij)	773.750	-	792.704
Vrijroosteren leraren		-	72.307
Overig	165	5.000	-
	19.200.156	13.234.903	14.092.519

	2022	begroting	2021
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en -subsidies	4.564.402	4.147.296	4.807.873
	4.564.402	4.147.296	4.807.873
Specificatie 3.2.1 overige overheidsbijdragen			
VLOA subsidies	4.086.514	3.713.693	4.071.054
Ondersteuning directeuren	28.573	29.155	32.492
Zij-instroom	53.228	-	94.262
PIEK aanpak	184.107	276.230	245.225
Teambeurs	14.583	10.208	136.977
Pilot lerarentekort	-	-	82.394
Extra reiskosten	62.021	-	67.948
Huisvestingsvergoedingen	121.826	118.010	70.549
Overig	13.550		6.972
	4.564.402	4.147.296	4.807.873



	2022	begroting	2021
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur	369.991	314.278	342.837
3.5.2 Detachering personeel	356.332	326.271	271.671
3.5.5 Ouderbijdragen/TSO	102.611	144.750	84.140
3.5.6.2.5 Overige	1.046.929	565.139	716.027
3.5.6.5.2 Overige private middelen	110.792	43.075	51.563
	1.986.655	1.393.513	1.466.238
Specificatie 3.5.6 Overige baten			
Zij-instroom via ASKO	609.853	135.000	99.237
Erasmus	34.043	81.533	3.998
HvA Stagebegeleiding	32.097	30.000	21.425
PPOZO zomerschool/brede school	187.570	201.606	214.236
Samen opleiden Staij/Agora	95.578	100.000	148.770
Overig	87.788	17.000	228.361
	1.046.929	565.139	716.027

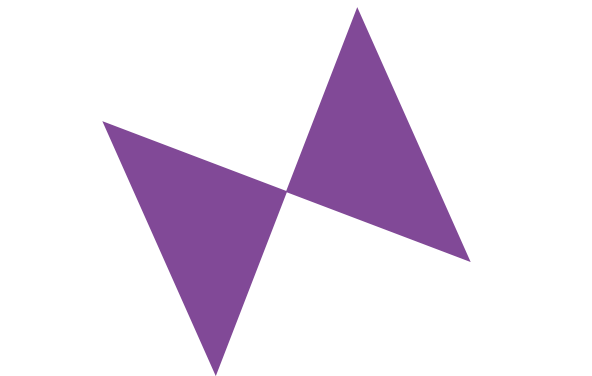


Lasten

	2022	begroting	2021
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen en salarissen	41.239.141	38.090.385	35.716.458
Overige personele lasten	4.880.985	5.221.139	5.016.504
4.1.3 Af: uitkeringen	-398.149	-36.000	-476.257
	45.721.978	43.275.524	40.256.704
4.1.1 Lonen en salarissen			
4.1.1.1 Bruto lonen en salarissen	30.273.294	29.145.399	25.490.481
4.1.1.2 Sociale lasten	5.025.171	4.641.481	4.349.744
4.1.1.3 Pensioenpremies	5.553.319	3.945.724	5.127.564
4.1.1.4 Premie vervangingsfonds	12.321	11.380	11.124
4.1.1.5 Premie Participatiefonds	375.036	346.401	737.545
	41.239.141	38.090.385	35.716.458
Gem. personele bezetting in fte	512,69	531,27	506,49
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Mutatie personele voorzieningen	-14.402	50.000	289.758
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	3.025.640	2.210.334	2.687.099
4.1.2.3 Overig	1.869.747	2.960.805	2.039.647
	4.880.985	5.221.139	5.016.504

	2022	begroting	2021
Specificatie 4.1.2.3 Overig			
4.1.2.3.1 Arbo en arbozorg	129.139	170.000	184.105
4.1.2.3.2 Werving/Ontwikkeling	189.285	943.000	301.105
4.1.2.3.3 Scholingskosten	1.084.454	1.303.526	811.995
4.1.2.3.4 Leerlingzorg expertise *)	47.265	120.694	210.891
4.1.2.3.5 Kantinekosten/overige kosten	419.604	423.585	531.551
	1.869.747	2.960.805	2.039.647
*In schooljaar 2021-2022 is het expertiseteam opgericht. Deze kosten zijn opgenomen onder 4.1.1.			
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2.1 Afschrijvingen verbouwingen	373.237	365.895	351.622
4.2.2.4 Afschrijvingen inventaris en apparatuur	791.182	675.956	650.585
4.2.2.9 Afschrijvingen overige bedrijfsmiddelen	226.242	227.462	212.971
	1.390.661	1.269.312	1.215.178
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	171.328	140.906	129.882
4.3.3 Onderhoud	603.869	377.000	433.421
4.3.4 Energie en water	624.535	824.934	729.063
4.3.5 Schoonmaakkosten	974.953	905.234	888.416
4.3.6 Heffingen	119.524	105.906	112.977
	2.494.209	2.353.980	2.293.758

	2022	begroting	2021
Overige instellingslasten			
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	1.100.575	1.130.456	943.438
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.498.931	1.546.000	1.746.823
4.4.4 Overige	2.219.521	1.230.264	1.870.322
	4.819.027	3.906.720	4.560.583
Specificatie 4.4.1 Administratie- en beheerslasten			
4.4.1.5.1 Administratiekantoor	366.930	445.000	365.499
4.4.1.5.2 Accountant	63.123	70.000	57.049
4.4.1.5.4 RvT	36.502	40.000	44.218
4.4.1.5.3 Contributies	331.949	250.000	245.608
4.4.1.5.5 Verzekeringen	53.239	59.750	63.959
4.4.1.5.6 PR	50.891	94.000	41.538
4.4.1.4 Overige ABB	197.939	171.706	125.566
	1.100.574	1.130.456	943.438
Specificatie 4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
4.4.2.1 ICT licenties/contracten/overig	266.944	280.000	573.087
4.4.2.1 Kleine aanschaffingen	24.645	22.000	28.084
4.4.2.2 Kopieerkosten/papier	151.549	94.000	149.704
4.4.2.2 Leermiddelen	1.055.793	1.150.000	995.948
	1.498.931	1.546.000	1.746.823



	2022	begroting	2021
Specificatie 4.4.4 Overige lasten			
4.4.4.4 Culturele vorming	41.948	5.000	9.823
4.4.4.8 Schoolactiviteiten (private middelen)	242.393	187.825	164.717
4.4.4.8 Schoolactiviteiten (publieke middelen)	161.575	97.000	129.787
4.4.4.9 Project doorstroom po-vo (PPOZO)	310.000	-	124.000
4.4.4.9 Project zomerschool (PPOZO)	401.667	-	371.667
4.4.4.9 Uitvoering passend onderwijs (PPOZO)	994.110	-	1.005.538
4.4.4.9 Overige uitgaven (oa NPO)	67.829	940.439	64.790
	2.219.521	1.230.264	1.870.322
Specificatie honorarium accountant			
4.4.1.1 Onderzoek jaarrekening	27.286	30.000	24.805
4.4.1.2 Andere controleopdrachten	35.837	40.000	32.244
Fiscale advisering	-	-	-
Overige niet-controlediensten	-	-	-
	63.123	70.000	57.049
6 Financiële baten en lasten			
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	8.054		
	8.054	-	-
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	44.884	55.000	55.278
6.2.2 Waardevermindering financiële vaste activa	57.776	-	4.219
Totaal financiële lasten	-102.660	-55.000	-59.497
	-94.606	-55.000	-59.497

13.4.4 Model G1

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebe-schikking geheel uitgevoerd en afgerond J/N
Subsidie doorstroom PO-VO	DPOVO21170	20-08-2021	J
Subsidie doorstroom PO-VO	DPOVO22192	19-08-2022	N
Subsidie doorstroom PO-VO	DPOVO22193	15-09-2022	N
Subsidie doorstroom PO-VO	DPOVO22196	15-09-2022	N
Subsidie doorstroom PO-VO	DPOVO22197	15-09-2022	N
Subsidie voor studieverlof	1165516-01	20-08-2021	J
Subsidie voor studieverlof	1177453-01	20-08-2021	J
Subsidie voor studieverlof	1277970-01	22-08-2022	N
Subsidie voor studieverlof	1278154-01	22-08-2022	N
Subsidie voor studieverlof	1278412-01	22-08-2022	N
Vrijroosteren leraren fase II 2019-2021	VRL19003	11-12-2019	J
Subsidie zij-instroom 2018	888805	26-2-2018	J
Subsidie zij-instroom 2018	942292	26-2-2018	J
Subsidie zij-instroom 2018	888807	26-2-2018	J
Subsidie zij-instroom 2018	888780	26-2-2018	J
Subsidie zij-instroom 2018	942197	26-2-2018	J
Subsidie zij-instroom 2018	888816	5-12-2018	J
Subsidie zij-instroom 2018	942199	5-12-2018	J
Subsidie zij-instroom 2018	888809	5-12-2018	J
Subsidie zij-instroom 2019	966953	26-2-2019	J
Subsidie zij-instroom 2019	1027436	28-11-2019	J
Subsidie zij-instroom 2019	1027438	28-11-2019	J
Subsidie zij-instroom 2019	1002137	26-6-2019	J
Subsidie zij-instroom 2019	1000216	27-5-2019	J

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

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebe-schikking geheel uitgevoerd en afgerond J/N
Subsidie zij-instroom 2019	966948	26-2-2019	J
Subsidie zij-instroom 2019	998065	26-4-2019	J
Subsidie zij-instroom 2019	1027489	28-11-2019	J
Subsidie zij-instroom 2021	1122954-01	25-01-2021	J
Subsidie zij-instroom 2021	1126225-01	19-02-2021	J
Subsidie zij-instroom 2021	1152173-01	23-03-2021	J
Subsidie zij-instroom 2021	1160520-01	23-06-2021	J
Subsidie zij-instroom 2021	1160495-01	23-06-2021	J
Subsidie zij-instroom 2021	1160493-01	23-06-2021	J
Subsidie zij-instroom 2021	1160505-01	23-06-2021	J
Subsidie zij-instroom 2021	1180592-01	21-09-2021	J
Subsidie zij-instroom 2021	1183722-01	22-10-2021	J
Subsidie zij-instroom 2021	1183752-01	22-10-2021	J
Subsidie zij-instroom 2022	1253356-01	20-05-2022	N
Subsidie zij-instroom 2022	1253426-01	20-05-2022	N
Subsidie zij-instroom 2022	1253427-01	20-05-2022	N
Subsidie zij-instroom 2022	1253433-01	20-05-2022	N
Subsidie zij-instroom 2022	1253458-01	20-05-2022	N
Subsidie zij-instroom 2022	1253464-01	20-05-2022	N
Subsidie zij-instroom 2022	1253465-01	20-05-2022	N
Subsidie zij-instroom 2022	1253466-01	20-05-2022	N
Subsidie zij-instroom 2022	1288167-01	22-11-2022	N
Subsidie zij-instroom 2022	1288170-01	22-11-2022	N
Subsidie zij-instroom 2022	1288384-01	22-11-2022	N
Subsidie zij-instroom 2022	1308499-01	20-12-2022	N
Subsidie zij-instroom 2022	1308554-01	20-12-2022	N
Subsidie Schoolkracht	SK20-18ZL	15-04-2021	J

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

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebe-schikking geheel uitgevoerd en afgerond J/N
SOOL	19311	25-02-2020	N
SOOL	210359	03-03-2022	N
SOOL	22399	10-11-2022	N
SOOL	22611	11-11-2022	N
SOOL	22612	10-11-2022	N
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB220051	08-07-2022	N
Regeling school en omgeving	RSOV22006	05-12-2022	N
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-4949	11-11-2022	N
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-2635	11-11-2022	N
Internationalisering funderend onderwijs	IFO210006	09-03-2021	J

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



13.4.5

Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Stichting Primair Onderwijs Zuidoost (PPOZO)	Stichting	Amsterdam	4*
SWV Primair Onderwijs Amsterdam-Diemen	Vereniging	Amsterdam	4*
VVE Brede School Kortvoort 61	Vereniging	Amsterdam	3*
VVE School-/Woongebouw Het Klaverblad	Vereniging	Amsterdam	3*
Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam	Vereniging	Amsterdam	4*
Vereniging Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam	Vereniging	Amsterdam	4*

Code activiteit: 1 contractonderwijs - 2 contractonderzoek - 3 onroerende zaken - 4 overige



13.4.6

Verantwoording WNT 2022

WNT-verantwoording 2022 Stichting Zonova

De WNT is van toepassing op Stichting Zonova. Het bezoldigingsmaximum is in 2022 berekend conform het WNT-maximum voor het onderwijs. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse D, daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 168.000. 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.

De klassenindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld.

De totale baten uit 2020	6
Het aantal leerlingen, deelnemers of studenten op 1 oktober 2020	3
Het aantal gewogen onderwijssoorten of sectoren	2

Totaal aantal complexiteitspunten 11

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

Bedragen x € 1	H.E.M. Dobbelaar
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12
"Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)"	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
"Beloning plus belastbare onkostenvergoeding"	€ 142.209
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.602
Subtotaal	€ 164.810
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 168.000
"-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag"	0
Bezoldiging	€ 164.810
"Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan"	N.v.t.
"Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling"	N.v.t.

Bedragen x € 1	H.E.M. Dobbelaar
Gegevens 2021	
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12
"Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)"	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
"Beloning plus belastbare onkostenvergoeding"	€ 129.636
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.219
Subtotaal	€ 151.855
"Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum"	€ 163.000
Bezoldiging	€ 151.855

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (bedragen in €)

Gegevens 2022 Bedragen x € 1	E. Rienstra	P. Hettema	K. Strengers	A. Ramsodit	G. Ledoux	H. Abaydi
Functiegegevens	Voorzitter	Vice-voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12	01/01 - 31/07	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	€ 8.400	€ 3.267	€ 5.600	€ 5.600	€ 5.600	€ 5.600
"Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum"	€ 25.200	€ 9.758	€ 16.800	€ 16.800	€ 16.800	€ 16.800
"-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag"	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Bezoldiging	€ 8.400	€ 3.267	€ 5.600	€ 5.600	€ 5.600	€ 5.600
"Het bedrag van de overschrijding en de redenen waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan"	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
"Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling"	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021 Bedragen x € 1	E. Rienstra	P. Hettema	K. Strengers	A. Ramsodit	G. Ledoux	H. Abaydi
Functiegegevens	Voorzitter	Vice-voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/12 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	€ 8.235	€ 5.490	€ 5.490	€ 5.490	€ 5.490	€ 458
"Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum"	€ 24.450	€ 16.600	€ 16.600	€ 16.600	€ 16.600	€ 1.384

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

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

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.



12.4.7

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die de cijfers beïnvloeden

13.4.8

Resultaatbestemming en ondertekening door bestuurder en toezichthouders

Resultaatverdeling
Het financieel resultaat over het boekjaar wordt als volgt verdeeld:

	2022	2021
Mutatie algemene reserve	3.531.756	3.170.509
Bestemmingsreserve NPO	2.068.541	980.984
Bestemmingsreserve privaat Ouderraad	-24.048	-32.288
Bestemmingsreserve privaat TSO	-4.941	3.275
	5.571.308	4.122.480

Ondertekening bestuurder en toezichthouders
Bestuurder:
H.E.M. Dobbelaar
Toezichthouders:
E.F. Rienstra
G. Ledoux
K. Kramps-Strengers
N.U. Ramsodit-de Graaf
H. Abaydi

Overige gegevens

Accountantsverklaring



Bijlage I: Adresgegevens scholen

41716 Stichting Zonova
Schonerwoerdstraat 1A
1107 GA Amsterdam
020 - 3116464
info@zonova.nl, www.zonova.nl
Contactpersoon: B. Remeeus, bestuurssecretaresse

11WV Onze Wereld
Kortvoort 61 E
1104 NA Amsterdam
020 - 690 73 05

12GF Polsstok
Egoli 2
1103 AC Amsterdam
020 - 695 13 60

12WS Achtsprong
Huntum 14
1102 JA Amsterdam
020 - 696 72 57

13CN Knotwilg
Vreeswijkpad 9
1106 DV Amsterdam
020 - 687 35 10

13HX Samenspel I
Kantershof 636
1104 HJ Amsterdam
020 - 416 51 95

13HX Samenspel II
Kantershof 641
1104 HJ Amsterdam
020 - 416 78 98

13MZ Klaverblad
Darlingstraat 1
1102 MX Amsterdam
020 - 695 00 62

13RO Mobiel
Reigersbos 313
1107 EZ Amsterdam
020 - 697 37 35

18TV De Blauwe Lijn
Kortvoort 61A
1104 NA Amsterdam
020 - 690 73 60

18VV De Brink
Meijehof 302
1106 HW Amsterdam
020 - 697 26 85

20XZ De Tamboerijn
Reigersbos 301
1107 EZ Amsterdam
020 - 452 81 56

18YT De Bijlmerhorst
Egoli 12
1103 AC Amsterdam
020 - 690 81 86

18ZL Wereldwijs
Geerdinkhof 694-696
1103 RP Amsterdam
020 - 698 10 78

19BH Cornelis Jetses
Jaargetijden 6
1109 AR Driemond
0294 - 41 43 70

20SC Holendrecht
Holendrechtplein 39-40
1106 LP Amsterdam
020 - 453 15 49

20TP De Ster
Woudrichemstraat 8
1107 NG Amsterdam
020 - 696 78 66

20VI Nellestein
Leksmondplein 31
1108 EL Amsterdam
020 - 696 45 63

20XR De Rozemarn
Huntum 16
1102 JA Amsterdam
020 - 696 57 52

20XS De Schakel
Alexander Dumaslaan 9
1102 WD Amsterdam
020 - 690 65 77

21DE Van Houteschool
Leksmondplein 27
1108 EL Amsterdam
020 - 697 45 06

Bijlage II: Kengetallen Zonova

Aspect	Indicator	Bron	2020	2021	2022
Aantrekkelijke scholen	Marktaandeel	OIS	75%	75%	75%
IKC	Aantal scholen met doorgaande lijn naar tenminste VVE/KDO	Zonova/ Onderwijs	20	19	19
Schoolgrootte	Aantal scholen kleiner dan 250	DUO	10	9	9
Kwaliteit	Aantal excellente scholen	Inspectie	1	1	1
	Aantal scholen goed		4	4	4
	Aantal scholen voldoende		16	16	19
	Aantal scholen onvoldoende/zeer zwak		0	0	0
Opbrengsten	Aantal scholen dat op driejaars-gemiddelde de signaleringswaarde naar schoolweging op niveau 1F behaalt	Zonova/ Kwaliteit	15 v.d. 20	15 v.d. 19	13 v.d. 19 (17 v.d. 19)*
	Aantal scholen dat op driejaars-gemiddelde de signaleringswaarde naar schoolweging op niveau 1S/2F behaalt	Zonova/ Kwaliteit	14 v.d. 20	14 v.d. 19	11 v.d. 19 (18 v.d.19)*
Kwaliteit	Aantal audits/visitaties/begeleide zelfevaluaties	Zonova/ Kwaliteit	0	2	3
	Aandeel leerlingen met TLV SO op Van Houteschool	SWV	+ -20%	+ -20%	28%
Nieuwkomers groepen	Aantal nieuwkomersgroepen	Zonova/ Onderwijs	7	6	9
PO-VO	Doorstroomgegevens po-vo, percentage leerlingen conform advies PO na 3 jaar VO	Opstroom** Gelijk Afstroom	21,1% 60,3% 18,6%	29,2% 63,7% 7,1%	18,2 % 66,4 % 15,4 %
Brede talent	Aantal kinderen dat deelneemt aan verlengd aanbod buiten reguliere schooltijden	PPOZO	4125	4290	4.032
Ontwikkeling	Totaal aantal aanmeldingen en waardering aanbod ***	Zonova/ ZonovAcade-mie	225 / RV	1081 / 8	762/ 8
Onderzoeksagenda	Aantal onderzoeksgroepen op scholen	Zonova/ ZonovAcade-mie	4	5	5
Loopbaan paden academisch opgelei-de leerkrachten	Aantal academisch opgeleide leerkrachten in dienst bij Zonova	Zonova/HR	16	15	18

Aspect	Indicator	Bron	2020	2021	2022
Bekendheid Zonova	Aantal volgers bij Twitter, Facebook en Linked in	Zonova/ ZonovAcade-mie	4	FB: 226 LI: 386 TW: 119	239 576 134
Terugdringen leer-krachten tekort	Percentage tekort	Stuurgroep Noodplan / Zonova/HR	20%	20,6%	20,1%
Loopbaanpaden Onderwijsassistenten	Aandeel onderwijsassistenten in opleidingstraject ‘Ontwikkeldoor’	Zonova/HR	13	13	6 (5%)
	Aantal onderwijsassistenten afgestudeerd als leerkracht basis-onderwijs en benoemd als leerkracht	Zonova/HR	0	0	3 (2,5)
Professionalisering Directeuren	Aandeel RDO	Zonova/HR	100%	100%	100%
Duurzame inzetbaar-heid	Instroom WGA	Zonova/HR	2	0	4
Bedrijfsvoering	De kengetallen zijn gunstiger dan de signaleringswaarde van de inspectie en liggen in de buurt van de benchmark Getallen zijn: 1) Solvabiliteit 2 2) Liquiditeit 3) Rentabiliteit 4) Weerstandsvermogen 5) Huisvestingsratio	Zonova /FA	0,59 1,48 -0,03% 27% 5,0%	0,7 2,03 7,85% 31% 5%	0,7 2,5 9,4% 24% 5% 6%
Aantrekkelijke omgeving	Medewerker, leerling en oudertevredenheid >7,5	Zonova/ kwaliteit	8	Leerling: 8,3****	8

* Vanwege covid heeft de Inspectie van het onderwijs correctiewaarden in het leven geroepen. Als we uitgaan van de correctie waarden, dan halen het aantal scholen dat tussen haakjes staat minimaal de correctie waarden.

** Inclusief hoogste niveaus dubbel advies

*** In 2020 betreft dit het aantal deelnemers

**** Vanwege lockdown te weinig response ouders

The background of the image is split diagonally from the top-left to the bottom-right. The upper-left portion is a solid purple color, and the lower-right portion is a solid magenta color.

zonova

Zo leren we samen verder