

JAAERVERSLAG

2018



STICHTING
SIRIUS



LEREN
IS REIZEN
NAAR JE
TOEKOMST



SIRIUS

STICHTING VOOR OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS

AMSTERDAM ZUIDOOST

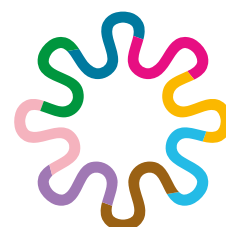


S I R I U S

STICHTING VOOR OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS
AMSTERDAM ZUIDOOST

**LEREN
IS REIZEN
NAAR JE
TOEKOMST**

JAARVERSLAG
2018 // **STICHTING
SIRIUS**



JAARVERSLAG 2018

// INHOUD



VOORWOORD

Kanselijkheid, een actueel thema...

8
9



1 VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

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



2 ALGEMEEN

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



3 GOVERNANCE

3.1	Ontwikkelingen op het gebied van governance	21
3.2	Horizontale verantwoording	21
3.3	Public Relations en Communicatie	21
3.4	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)	22



4 ONDERWIJS

4.1	Ontwikkeling aantal leerlingen	25
4.2	Verdeling onder- bovenbouw	26
4.3	Ouderbetrokkenheid	27
4.4	Opbrengsten	28
4.5	Brede school en leerlabs	30
4.6	Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE)	31
4.7	Taalinterventies	32

4.8	Cultuureducatie	32
4.9	Day a Week School	33
4.10	Wetenschap en Techniek	33
4.11	Internationalisering	34
4.12	Tussenschoolse overblijf en voor- en naschoolse opvang	35

05

5	KWALITEITSZORG	36
5.1	Directie	37
5.2	Sturing op kwaliteit	37
5.3	Klachten	41

06

6	SAMENWERKINGSVERBAND PASSEND ONDERWIJS	42
6.1	Passend Onderwijs	43
6.1.1	Onderwijsadviseur	46

07

7	PERSONEEL	48
7.1	Algemeen	49
7.1.1	Professionalisering	49
7.1.2	Invoering lerarenregister	49
7.1.3	Opleiden	49
7.1.4	Onderzoek en ontwikkeling	49
7.2	Funciemix en nieuwe functiebeschrijvingen	50
7.3	Startende leraren	51
7.4	Zij-instromers in beroep	52
7.5	Participatiewet	52
7.6	Ziekteverzuim en personeelsbeleid	52
7.6.1	Meldingsfrequentie en gemiddelde verzuimduur	53
7.6.2	Verzuimvenster 2018	55
7.7	RI&E	56
7.8	Verdeling personeel	56
7.8.1	Leeftijdsopbouw	56
7.8.2	Gemiddelde gewogen leeftijd	57
7.8.3	In- en doorstroom	57
7.9	Lerarentekort	58
7.9.1	Effecten lerarentekort	58
7.9.2	Wervingsplan	59
7.9.3	Behoud (toekomstige) leerkrachten	59
7.9.4	Behoud (toekomstige) leerkrachten	61
7.10	Anders formeren	61
7.11	De Brede Selectie	62
7.12	Cao	62
7.13	Toelage onderwijsassistenten	63
7.14	Werkdrukbudget	63
7.15	Monitor kwaliteit onderwijspersoneel	66
7.16	Medewerkers met specifieke aandachtspunten	68
7.17	(Eigen) wachtgelders	68
7.18	Instroomtoetsing/Participatiefonds	69
7.19	Samenwerking Federatie op gebied van personeelsbeleid	69

08

8	HUISVESTING, BEHEER EN ICT	70
8.1	Huisvesting	71
8.1.1	Gebouwen	71
8.1.2	Klein onderhoud	71
8.1.3	Meerjarenonderhoudsplan (MJOP)	71
8.1.4	Onderhoud	71
8.2	Energie	72
8.3	Duurzaamheid	72
8.4	Beheer	72
8.4.1	Beheer brede scholen	72
8.4.2	Onderhoudscontracten	72
8.4.3	Schoonmaak	72
8.5	ICT	73
8.6	Europese aanbesteding	73

09

9	FINANCIËN	74
9.1	Realisatie 2018 versus begroting 2018	75
9.2	Balans en Investeringen 2018	78
9.3	Treasurybeleid	79
9.4	Continuïteitsparagraaf	79
9.5	P&C cyclus	84
9.6	Risicobeheer	84

10

	BIJLAGE A T/M C	88
	Bijlage A Lijst met afkortingen	89
	Bijlage B Bestuursmonitor	90
	Bijlage C Jaarrekening	92





JAARVERSLAG 2018

// STICHTING SIRIUS

//VOORWOORD



// VOORWOORD

KANSENGELIJKHEID, EEN ACTUEEL THEMA...

Op al onze scholen staan de leerlingen centraal. Als we dit uitgangspunt vertalen naar de organisatie zal het duidelijk zijn dat het afgelopen jaar veel aandacht uitgegaan is naar de bestrijding van het lerarentekort en het vasthouden van de opgebouwde kwaliteit van het onderwijs op de scholen. We vinden het belangrijk dat leerlingen en hun ouders iets te kiezen hebben als ze op zoek zijn naar een school in Zuidoost. In de eerste plaats moet dit natuurlijk altijd een school zijn waar de basis op orde is, waar goed onderwijs wordt gegeven. Daarnaast heeft Sirius in haar koersplan opgenomen dat we in onze organisatie zowel scholen met een specifiek concept willen hebben alsook scholen met verschillende profielen.

Naast de bestaande concepten (Dalton, Jenaplan, Montessori, Steve Jobs) hebben scholen gekozen voor profilering op een inhoudelijk aspect, bijvoorbeeld burgerschap en meer- en hoogbegaafdheid. Ook heeft een aantal scholen – ondanks het lerarentekort – zich opgegeven voor het predicaat ‘goed’ en ‘excellent’.

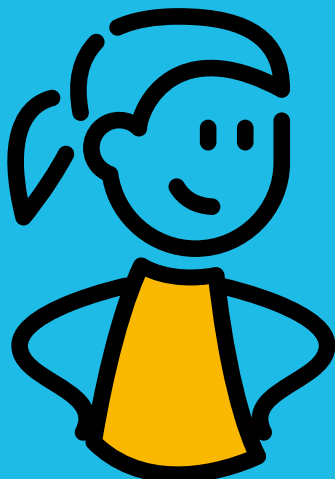
Om de kansengelijkheid en keuzevrijheid van onze leerlingen en ouders te vergroten hebben we het afgelopen jaar ook ingezet op verbetering van de doorstroom van het PO naar het VO. Twee van onze scholen hebben meegedaan aan een pilot met behulp van subsidie van het Ministerie van Onderwijs. Deze pilot is dit schooljaar uitgerold naar alle scholen in Amsterdam Zuidoost. Inmiddels vinden er ook verkennende gesprekken plaats met het VO over het uitruilen van leraren en het volgen van lessen in het VO. In de maatschappelijke discussie wordt vaak gesproken over het onderwerp kansengelijkheid. Hoe verloopt de advisering PO-VO op onze scholen? Is er bij onze leerlingen sprake van onderadvisering of juist van overadvisering? Zijn wij op onze scholen dan juist te pessimistisch of juist te optimistisch over onze leerlingen? Zijn we in staat om

het leerpotentieel van onze leerlingen op juiste waarde te schatten? Draagt het onderwijs bij aan betere resultaten, of de Cito- training die vaak in huiswerkklassen gegeven wordt? Het gesprek over de totstandkoming van onze schooladviezen wordt volop gevoerd in onze scholen. De veronderstelling dat onze leraren wellicht met een vooroordeel naar onze leerlingen kijken verdient altijd een reflectie.

Twee andere aandachtspunten die het afgelopen jaar met het oog op dit thema op de voorgrond zijn getreden zijn de gevolgen van de harmonisatiewetgeving voor de voorscholen en de samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg/jeugdhulp. Het eerste heeft tot gevolg gehad dat veel peuters geen voorschool meer bezoeken. Dit betekent dat zij met (soms) nog grotere achterstand de basisschool binnen komen. We constateren ook dat er kleuters zijn die pas op hun vijfde levensjaar naar school komen. Daarnaast zien we een toename van het aantal leerlingen dat, volgens ons, behoefte heeft aan extra ondersteuning vanuit de jeugdhulp/jeugdzorg. We constateren dat de samenwerking met de ouder- en kindadviseurs niet overal goed genoeg verloopt en verbetering behoeft. Ook hierover zijn we in gesprek met onze partners.

Zijn we dan niet tevreden? Ja, dat zijn we wel. Er zijn veel successen te vieren. Wat betreft de leeropbrengsten zien we dat leerlingen weliswaar niet altijd alle achterstanden inhalen, maar dat een overgroot deel van hen wel een landelijk gemiddelde groei doormaken. Dat onze leraren er in slagen om, samen met de leerlingen, in een veilige en betekenisvolle omgeving ‘reizen naar hun toekomst’.

*Mariet Brouwers,
bestuurder Stichting Sirius*



De foto's in Dit
JAARVERSLAG zijn GEMAAKT
TIJDENS DE STUDIEREIZEN
NAAR GHANA EN SURINAME



01

JAARVERSLAG 2018

// VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

// VOORAF // VERSLAG // RAAD VAN TOEZICHT ZAKEN //
SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT

1.1 // VOORAF

2018 WAS VOOR Sirius een jaar met grote uitdagingen. Het grote lerarentekort eiste zowel landelijk, in de grote steden en nog eens extra in Amsterdam Zuidoost zijn tol. Het vroeg afgelopen jaar – en vraagt nog steeds – veel deskundigheid, creativiteit en uithoudingsvermogen van alle medewerkers, om iedere dag opnieuw het onderwijs voor de kinderen goed geregeld te krijgen en kwalitatief op het gewenste hoge niveau te houden. Des te groter is de waardering van de Raad van Toezicht (RvT) voor alle medewerkers van de scholen, het bureau en de bestuurder Mariet Brouwers. Waardering voor al die betrokkenen van Sirius die zich dag in dag uit inzetten voor de kinderen en hun ouders in Zuidoost.

Naast de aandacht voor het lerarentekort en de maatregelen die het bestuur en de scholen hiervoor genomen hebben, heeft de RvT zich, samen met de bestuurder, intensief beraden op de (toekomstige) positionering van Sirius. Al gaat het nog grotendeels goed met de scholen, er zijn ontwikkelingen die om een herpositionering vragen. Zoals onder meer de kwetsbaarheid van de kleine scholen, de groeiende wens vanuit de gemeente om grotere scholen te vormen, de ontwikkelingen in de samenwerking met kinderopvang,

jeugdhulp en welzijn en de toekomstige uitbreiding van woningen en voorzieningen in Zuidoost. De bestuurder heeft hier in samenspraak met de RvT proactief op ingespeeld en twee verkenningen (door Bureau B&T) laten uitvoeren naar intensivering van de samenwerking of mogelijke fusie met een nieuwe partner. De eerste verkenning heeft met Staij (stichting openbaar primair onderwijs 'Samen tussen Amstel en IJ') plaatsgevonden en de tweede met Bijzonderwijs, de stichting die zeven basisscholen omvat in Zuidoost. De verkenningen hebben geleid tot een verder traject met Bijzonderwijs, vanuit de visie dat kinderen en ouders in Zuidoost recht hebben op krachtige scholen met kwalitatief goed onderwijs, scholen met voldoende volume en mogelijkheden om in samenhang met andere voorzieningen in de wijken het onderwijs goed en waar nodig op nieuwe manieren te organiseren. In 2018 is met ondersteuning van het bureau Syntrans een verkenning gestart naar het draagvlak voor een fusie van Sirius met Bijzonderwijs. Bij een positieve uitkomst van deze verkenning zal dit traject in 2019 verder vormgegeven worden.

Voor een overzicht van de leden van de RvT verwijzen wij naar hoofdstuk 1.4 van dit verslag.

1.2 // VERSLAG

DE RVT HEEFT in 2018 zeven keer regulier vergaderd. De voorzitter van de RvT en de bestuurder hebben voorafgaand aan de vergaderingen een agenda overleg. In december heeft onder externe begeleiding van Hartger Wassink de jaarlijkse zelfevaluatie van de RvT plaatsgevonden. Tijdens deze bijeenkomst is er ook een start gemaakt met het herijken van het toezichtkader, dat in 2019 afgerond zal worden. De auditcommissie heeft in 2018 vijf keer vergaderd en de onderwijscommissie drie keer. Beide commissies brengen verslag uit over hun bevindingen aan de gehele Raad van Toezicht die als collectief verantwoordelijk is voor de te nemen besluiten, met in achtneming van de adviezen van de commissies. De auditcommissie bestaat uit de RvT-leden Karen Strengers en Martijn Nolen en de onderwijscommissie uit Guuske Ledoux en Artie Ramsodit. De werkgeverszaken worden vanuit de RvT behartigd door Els Rienstra en Artie Ramsodit. De RvT heeft in 2018 twee keer met de GMR overleg gevoerd.

De RvT-leden hebben zich vijf keer aangesloten bij de scholenbezoeken van de bestuurder. Deze bezoeken, die de bestuurder en schooldirecteur jaarlijks op iedere school organiseren, geven de RvT-leden op informele wijze een beeld van het dagelijks werk op de scholen. Naast deze schoolbezoeken was de RvT aanwezig op de stakeholdersdag van Sirius, de opening van het IKC De Ster en de kerstviering voor alle medewerkers. De Federatie van Openbaar Onderwijs organiseerde een informatieve bijeenkomst voor RvT-leden over de ontwikkelingen in de stad. Ook zijn er diverse informele contacten tussen voorzitters van de raden van toezicht van de verschillende stichtingen, aangesloten bij de Federatie. Vanwege de wethouderswisseling heeft in 2018 het jaarlijkse voortgangsgesprek met Sirius en de wethouder onderwijs niet plaatsgevonden. Wel is er met de nieuwe wethouder, Marjolein Moorman, verkennend gesproken over het draagvlak voor een fusie tussen Bijzonderwijs en Sirius, bijzonder en openbaar onderwijs.

Voor de RvT is het toezichthouden op het waarborgen van de continuïteit van de organisatie, in combinatie met een focus op de kwaliteit van het onderwijs, de kern van haar taak. Sirius is een financieel gezonde organisatie. Dat is voor een belangrijk deel te danken aan de wijze waarop het bestuur, de directeuren en de medewerkers met de beschikbare middelen omgaan. De RvT heeft toegezien op de rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen en vastgesteld dat de wettelijke voorschriften zijn nageleefd.

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

- **Bedrijfsvoering/financiën:** Er is goedkeuring verleend aan het jaarverslag en de jaarrekening 2017 en de begroting 2019. Bij de bespreking van het jaarverslag was de accountant aanwezig. Aan de orde waren verder de kwartaalrapportages 2018, het uitvoeringsplan 2018/2019, het ontstane financiële risico met betrekking tot de leerlinggewichten en diverse huisvestings- en onderhoudszaken.
- **Benoeming accountant:** Er is besloten om ook in 2019 gebruik te maken van de diensten van Van Ree Accountants in Zwolle.
- **Personele zaken:** Het probleem van het lerarentekort en de maatregelen vanuit de werkgever, zoals onder andere het initiatief van de studiereizen voor leerkrachten naar Suriname en Ghana. Daarnaast heeft de RvT stil gestaan bij het tevredenheidsonderzoek onder de personeelsleden, ouders en kinderen.
- **Onderwijs/kwaliteit:** Analyse opbrengsten/resultaten scholen, situatie scholen, waaronder de diverse problemen van de 16e Montessorischool, de positie van de kleine Sirius-scholen en de VVE /Voorschool. De RvT is op de hoogte gehouden van de inspectiebezoeken op de scholen, de voorgenomen inspectiebezoeken in 2019 en de voorbereiding van de 'excellent-aanvragen' van verschillende scholen.
- **Strategie/samenwerking:** Veel aandacht is gegaan naar de mogelijke samenwerking en/of fusie met andere partners om zo de positie van Sirius sterker te maken ten behoeve van goed onderwijs in Zuidoost. Verkenningen naar mogelijke fusie met Staij of Bijzonderwijs en het vervolg verkenning Bijzonderwijs naar draagvlak. Zie verder 1.1 de inleiding.
- **RvT-zaken:** Zie hoofdstuk 1.3

1.3

// RAAD VAN TOEZICHT ZAKEN

MET VEEL PLEZIER hebben de leden van de RvT dit jaar hun taak vervuld. De samenwerking tussen de RvT, de bestuurder en de adjunct directeur wordt vanuit beide kanten gewaardeerd. Naast de toezichtfunctie, die de RvT naar vermogen kritisch en constructief vervult, wordt er ook belang gehecht aan de klankbordfunctie. Op verzoek van de bestuurder gaven de RvT-leden hier bij verschillende onderwerpen vorm aan. In de vergaderingen is er geregeld aandacht voor de code Goed Bestuur, zoals opgesteld door de PO-raad, die zonder wijzigingen gevolgd wordt door de organisatie. De RvT-leden hechten er belang aan

zorgvuldig en transparant om te gaan met governance en hebben afspraken gemaakt hoe hierin te handelen, zoals bijvoorbeeld het open bespreken van (neven)functies en/of opdrachten om strijdige belangen te voorkomen. Vanuit haar werkgeversrol hebben twee leden van de RvT in maart een functioneringsgesprek gehouden met de bestuurder.

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

1.4

// SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT

SINDS DECEMBER 2014 wordt gewerkt met een Raad van Toezicht en een eenhoofdig bestuur. De leden van de RvT zijn door een benoemingsadviescommissie, inclusief

een GMR-vertegenwoordiging, geselecteerd en ter besluitvorming voorgedragen aan de gemeente. In de Raad van Toezicht zitten de volgende personen:

**Els Rienstra****Functie:** Voorzitter**Maatschappelijke functie:**

- Toezichthouder en adviseur
- Voormalig voorzitter Raad van Bestuur Parlan Jeugdhulp
- Lid bestuur Het Kinderopvangfonds
- Lid Raad van Toezicht Leren & Leven (1 december 2018)

**Artie Ramsodit****Functie:** Lid**Maatschappelijke functie:**

- Onderzoeker binnen het sociale domein, citysolutions.nl
- Lid Raad van Toezicht Open Schoolgemeenschap Bijlmer (VO)
- Lid bestuur Vereniging Cliëntenbelang, Amsterdam
- Lid bestuur Stichting Kennis en Cohesie, Amsterdam
- Lid klachtencommissie van de politie-eenheid Noord-Holland
- Lid Raad van Toezicht welzijnsorganisatie DOCK
- Lid RvC woningcoöperatie VIDOMES

**Guuske Ledoux****Functie:** Lid**Maatschappelijke functie:**

- Wetenschappelijk directeur Kohnstamm Instituut
- Lid Raad van Toezicht Open Schoolgemeenschap Bijlmer (VO)

**Martijn Nolen****Functie:** Lid**Maatschappelijke functie:**

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


**Karen Strengers****Functie:** Lid**Maatschappelijke functie:**

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

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

ROOSTER VAN AFTREDEN

Naam	Voorgedragen door	Jaar van aanstelling	Jaar van aftreden	Jaar van aftreden	Niet herbe-noembaar per
E. Rienstra	GMR	01-04-2017	31-03-2021		31-04-2025
K. Strengers	RvT	01-12-2015	01-12-2019		01-12-2023
G. Ledoux	GMR	01-12-2015	01-12-2019		01-12-2023
A. Ramsodit	GMR	01-07-2016	01-07-2020		01-07-2024
M. Nolen	RvT	01-10-2016	31-12-2017	31-12-2021	01-10-2024



02

JAARVERSLAG 2018

// ALGEMEEN

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

2.1 // MISSIE

SIRIUS WERKT VANUIT de missie 'LEREN IS REIZEN NAAR JE TOEKOMST'.

Aan deze missie zijn kernwaarden toegevoegd die ook kenmerkend zijn voor het openbare karakter van de stichting en haar scholen.

We bieden thuisnabij onderwijs: in elke wijk staat ten minste één openbare basisschool en daar komen kinderen uit verschillende achtergronden en culturen samen. De school is voor elk kind toegankelijk, binnen de mogelijkheden die wij als basisonderwijs hebben.

2.2 // VISIE EN KERNWAARDEN

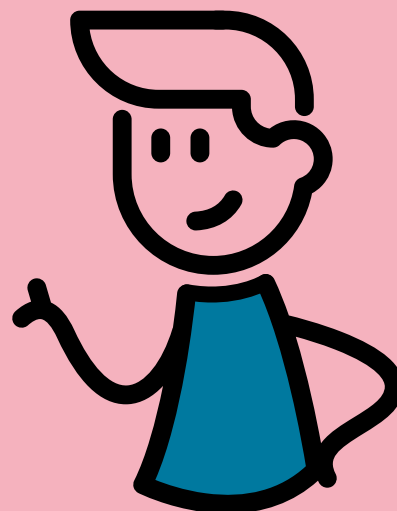
SIRIUS WIL EEN aantrekkelijke aanbieder zijn van openbaar onderwijs in Amsterdam Zuidoost. Openbaar onderwijs is namelijk meer dan het aanleren van taal- en rekenvaardigheden. Onze scholen vervullen ook een maatschappelijke opdracht. De Siriuusscholen maken actief werk van de pluriformiteit die onze samenleving kenmerkt, dragen bij aan de integratie en stimuleren het democratisch burgerschap. Onze leerlingen hebben zeer diverse achtergronden en in het openbaar onderwijs leren kinderen van en met elkaar, door het actief verkennen van hun culturele en levensbeschouwelijke achtergronden. Het brengt al deze verschillen bij elkaar en leert kinderen op basis van gelijkwaardigheid met elkaar in discussie te treden. Op de scholen van Sirius zijn alle leerlingen welkom, ongeacht hun achtergrond of religie. De openbare scholen van Sirius zijn ontmoetingsscholen met ruimte voor

verschillen. Onze scholen hebben ook een maatschappelijke opdracht en willen een bijdrage leveren aan de samenleving en de directe omgeving waarin ze zijn gevestigd. Het gaat dan over: wereldburgerschap, ecologisch bewustzijn, financiële educatie en gezondheid.

Zo maakt Sirius ook bij het benoemen van nieuw personeel geen onderscheid op basis van levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid. De grenzen die wij stellen aan het gedrag van leerlingen, ouders en personeel zijn mede gebaseerd op onze kernwaarden.

Uiteraard willen wij dit doen in een veilige en uitdagende omgeving waarin je fouten mag maken, omdat je daar het meeste van leert.

De openbare
scholen van Sirius zijn
ontmoetingsscholen
met ruimte voor
verschillen



2.3

// MEERJARENBELEID

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

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

2.4

// STRATEGIE EN BELEID - STEDELIJK NIVEAU

IN ONS MEERJARENBELEID ligt de focus op de verbetering van het primaire proces, de ontwikkeling van het leren door leerlingen (met name op het verbeteren van hun prestaties op het gebied van taal en rekenen). De doelstellingen van het meerjarenbeleidsplan zijn opgenomen in een bestuursmonitor (zie bijlage). Het aanbod voor onze leerlingen is echter breder dan dat. Op veel scholen zien we dat zogenaamde 21 first century skills een duidelijke plek hebben gekregen in het onderwijs.

Op strategisch niveau streeft Sirius naar een goede samenwerking met de gemeente Amsterdam en de besturen in het stadsdeel, verenigd in het Bestuurlijk Overleg Onderwijs Zuidoost (BOOZ), om de uitvoering van het 'lokale beleid' en ook het stedelijk beleid vorm te geven. De besturen in Zuidoost werken samen in het kader van de brede school, passend onderwijs, leerlabs, de zomerschool, het nieuwkomersonderwijs en voor- en vroegschoolse educatie (VVE). Op stedelijk niveau participeert onze stichting in de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam (FOOA), in het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO) Amsterdam en het stedelijk samenwerkingsverband passend onderwijs. In dit stedelijk overleg wordt de agenda bepaald door de stedelijke afspraken over onderwerpen als het stedelijk toelatingsbeleid, de kernprocedure, de VLOA-middelen, huisvestingsbeleid en kwaliteitsbeleid. In de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam zijn afspraken gemaakt over onderzoek tot samenwerking op bepaalde gebieden. Het team van huisvestingsmedewerkers heeft haar krachten gebundeld en werken nauw samen. Zij zullen centraal worden aangestuurd vanuit de Federatie. Ook de P&O-ers, controllers en de medewerkers passend onderwijs zoeken elkaar regelmatig op. Tevens is – om samenwerken beter mogelijk te maken – voor de Federatie een verenigingsstructuur opgericht.

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

Kern van ons werk blijft dat wij ons in Zuidoost in een zeer uitdagende omgeving bevinden. Te veel kinderen komen met te weinig basis bij ons op school. Veel kinderen groeien op in armoede. Wij willen alle kinderen een goede start meegeven. Dat vereist dat wij op school maximaal sturen op de talenten van de afzonderlijke kinderen. Dat stelt hoge eisen aan de competenties van onze leraren om diversiteit in de ontwikkeling van kinderen te managen.

Een ander belangrijk onderwerp is de vraag hoe wij om willen gaan met de kleine scholen. Dit blijft een onderdeel dat aandacht behoeft. Het gaat dan om het waarborgen van onderwijskwaliteit en de betaalbaarheid van een relatief kleine locatie. In 2018 zijn we overgegaan tot het ruilen van een gebouw met Bijzonderwijs, waardoor de kleine school Bijlmerdrie naast OBS Wereldwijs is gesitueerd. Dit biedt mogelijkheden voor de toekomst en de samenwerking, die er al was tussen beide scholen, kan zo geïntensiveerd worden.

Op het niveau van de Federatie is gesproken over verdergaande samenwerking tussen de verschillende schoolbesturen. Naast het gezamenlijk 'insourcen' van diensten (o.a. samenwerking van huisvestingsmedewerkers, financiële administratie, kweekvijver voor directeurs, zij-instroomtraject) is ook gesproken over fusieverkenningen. In dit kader hebben gesprekken plaatsgevonden met Orion (speciaal onderwijs) en de Openbare Schoolgemeenschap Bijlmer (Voortgezet Onderwijs). Deze gesprekken waren zinvol, maar hebben niet geleid tot een verkenning. Wel heeft er een oriëntatie op een verkenning plaatsgevonden met stichting Staij, het openbare schoolbestuur van stadsdeel Oost. De conclusie van deze verkenning was dat

er uiteindelijk weinig meerwaarde was voor de scholen en dus voor de leerlingen. Na de zomervakantie is een verkenning gestart met Stichting Bijzonderwijs (in Zuidoost). Deze verkenning naar een bestuurlijke schaalvergroting kan wel zinvol zijn vanuit de volgende argumenten:

- De geografische nabijheid en dezelfde doelgroep kan bijdragen aan een gezonde en afgewogen herschikking van het scholenbestand in Zuidoost.
- Op school- en wijkniveau worden de kansen groter om gezamenlijke voorzieningen in te richten, waardoor deze toegankelijker worden voor alle leerlingen (IKC's en ook voorzieningen met betrekking tot jeugdhulp/jeugdzorg).
- Voor het personeel worden de mogelijkheden voor

mobiliteit, kennisdeling en krachtenbundeling groter.

- De bestuurskracht kan versterkt worden als twee relatief kleine bestuursbureaus hun krachten bundelen (minder kwetsbaar, minder dubbelingen).

De verkenning is na de zomervakantie breed uitgezet in beide organisaties. Er blijkt in alle geledingen draagvlak te zijn, omdat een fusie tussen deze stichtingen er daadwerkelijk toe kan leiden dat het onderwijs in Zuidoost in elke wijk aan kracht wint. Inmiddels is de onderzoeksfase gestart en hopen we in mei 2019 een conclusie te kunnen trekken.

2.5 // IDENTITEIT - DIVERSITEIT

DE SCHOLEN VAN SIRIUS hebben, naast het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs, ook een maatschappelijke opdracht. Zij willen graag een bijdrage leveren aan de samenleving en aan de directe omgeving waarin ze gevestigd zijn. Sirius wil vanuit haar openbare identiteit bijdragen aan een beter leefklimaat in de school, maar ook in de wijk. In de Sirius-scholen zijn alle kinderen welkom en leren zij van en met elkaar in steeds wisselende samenstellingen. Op een aantal scholen zijn oudere leerlingen 'tutor' van de jongere leerlingen. Het werken in combinatiegroepen zorgt ervoor dat leerlingen zich verantwoordelijk voelen voor elkaar. De meeste scholen hebben een actieve leerlingenraad. Een aantal scholen onderhoudt nauwe contacten met verzorgingshuizen in de wijk (waarbij de bewoners van deze tehuizen weer activiteiten doen in de scholen). Regelmatig worden er 'goede doelen acties' georganiseerd door de scholen. De meeste scholen van Sirius doen mee aan het project 'discussiëren kun je leren'. Een leerling van Nellestein won de Amsterdamse prijs voor

de beste debater. Een leerling van De Blauwe Lijn werd 'kinderdirecteur van de OBA'. Leerlingen van onze scholen nemen deel aan de 'Kinderraad' in het stadsdeel Zuidoost. Een aantal scholen neemt deel aan mentorenprojecten, waarbij onze leerlingen op sleeptouw worden genomen door studenten (rolmodellen). Ze besteden aandacht aan voor onze doelgroep relevante gebeurtenissen in de geschiedenis, zoals het afschaffen van de slavernij, black history. De methode LeerKracht, die door een zestal scholen wordt gebruikt, zorgt er ook voor dat leerlingen in een groep steeds meer eigen verantwoordelijkheid nemen voor het leren door middel van bordsessies in de groep. De Sirius-tracks geven een extra dimensie aan de relaties tussen medewerkers, ouders en leerlingen.

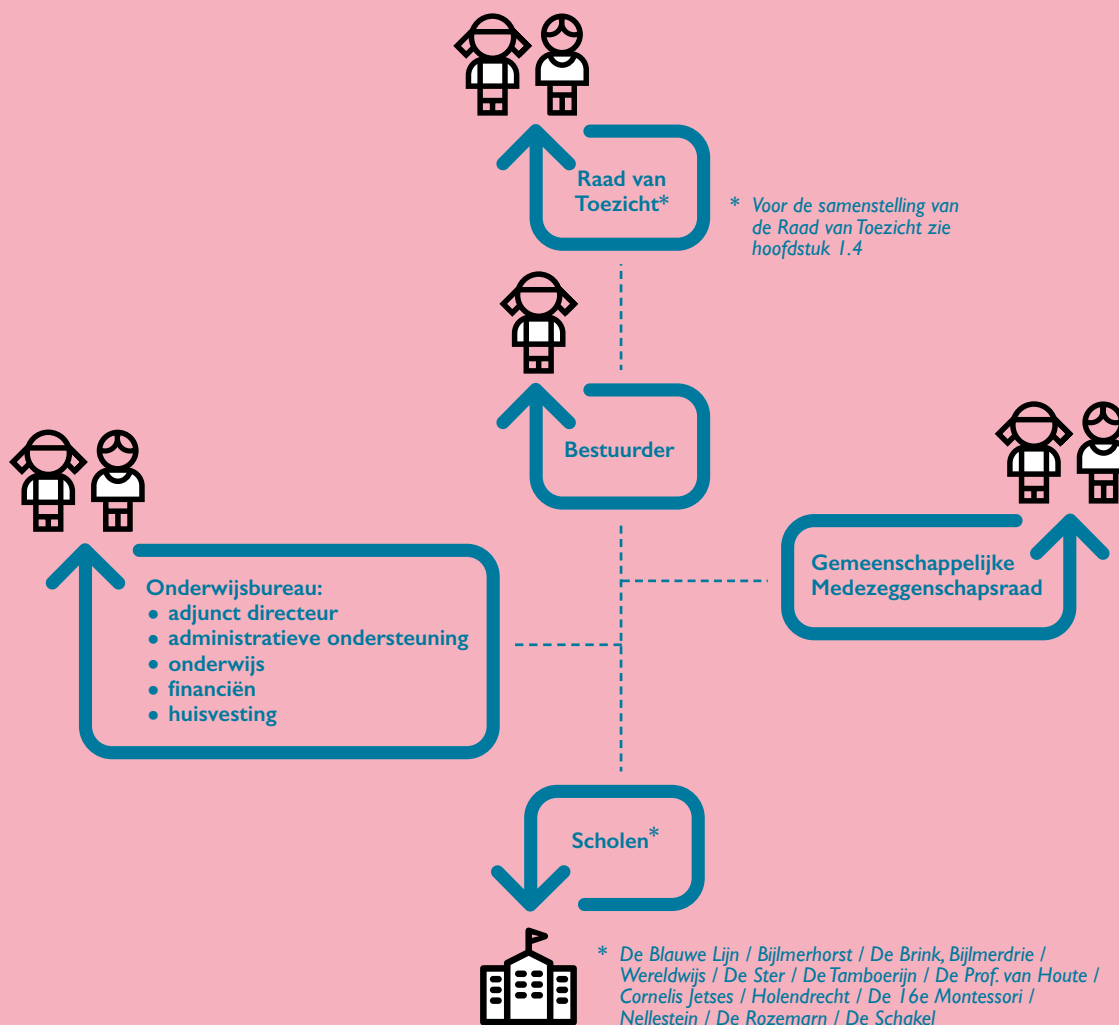
Door de activiteiten van de brede school in de wijk te organiseren, ontmoeten de leerlingen van de verschillende scholen elkaar en werken ze met elkaar samen.

2.6 // BESTURINGSMODEL

STICHTING SIRIUS VERZORGT het Openbaar Onderwijs in het stadsdeel Amsterdam Zuidoost. De Stichting is gehuisvest op de Schonerwoerdstraat 1a en bereikbaar onder het telefoonnummer 020 311 64 64.

☞ Het e-mailadres is info@stichting-sirius.nl

De organisatie van Sirius wordt in onderstaande organogram weergegeven:



2.7 // BESTUUR

MARIET BROUWERS vormt het bestuur van Sirius.

Ondersteuning wordt geboden door de adjunct directeur Hubert de Waard. Het betreft een totale formatie van 1,9 fte.

2.8 // SCHOLEN

ONDER HET BESTUUR Sirius ressorteren de volgende scholen:

SCHOLEN

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

2.9 // ONDERWIJSBUREAU

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

Het bureau kent de volgende functies:

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

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

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



03

JAARVERSLAG 2018

// GOVERNANCE

// ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN GOVERNANCE //

HORIZONTALE VERANTWOORDING // PUBLIC RELATIONS EN COMMUNICATIE //

GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR)

3.1 // ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN GOVERNANCE

GOED ONDERWIJS VRAAGT om goede scholen, met teamwork van leraren, schoolleiders en het bestuur. De kwaliteit van het bestuurlijk handelen is daarbij een belangrijke sleutel tot duurzaam goed onderwijs. Wat die kwaliteit precies inhoudt, hebben de leden van de

PO-Raad samen vastgelegd in de Code Goed bestuur. Stichting Sirius hanteert de Code in het Primair Onderwijs. Er zijn geen afwijkingen te melden met betrekking tot deze Code.

3.2 // HORIZONTALE VERANTWOORDING

VERANTWOORDING VAN ONZE organisatie doen we op verschillende manieren. Allereerst via onze jaarlijkse stakeholdersdag. We achten de betrokkenheid van stakeholders, naast personeel, ouders en leerlingen, van groot belang. Dit jaar was onze stakeholderdag op woensdag 3 oktober in De Brink. We gaven aan waar directieleden en leden van de GMR trots op waren in het

afgelopen jaar en waar ze punten van verbetering zagen. Vervolgens vroegen we de stakeholders om daarop te reageren. Daarna was er de presentatie van het leerteam 'funds of knowledge'. Jaarlijks publiceert Sirius het volledige jaarverslag op de website.

3.3 // PUBLIC RELATIONS EN COMMUNICATIE

DE WEBSITE VAN Sirius is actueel. Behalve nieuws vanuit de bovenschoolse organisatie worden er nieuwsberichten vanuit de scholen geplaatst en is er een link met het Twitteraccount van Sirius ([@SiriusScholen](#)). De website is aangepast met een handigere indeling. Ook het uiterlijk is opgefrist. Op het Twitteraccount worden wetenswaardigheden over de organisatie bijgehouden. Voor de medewerkers is er een besloten deel op de website (het extranet). Dit deel raakt steeds meer gevuld.

Nog niet alle medewerkers raadplegen extranet al actief. Voor directies staan hier de vergaderstukken en de nieuwsberichten. Sinds 2018 zijn we actief op Facebook en LinkedIn. Beide media worden vooral gebruikt in het kader van werving van personeel. Hiervoor zijn ook drie aparte wervingsfilmpjes gemaakt, waarvan de eerste net voor de kerstvakantie is uitgekomen. Dit filmpje is veelvuldig gedeeld en daarmee al een succes.

3.4

// GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR)

DE SIRIUSSCHOLEN HEBBEN alle een Medezeggenschapsraad (MR) en op bestuursniveau functioneert een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De GMR bestaat uit veertien stemgerechtigde leden. Het streven hierbij is een verdeling van zeven ouders en zeven personeelsleden. De voorzitter is afkomstig uit de oudergeleding. De GMR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris. In maart 2018 is er na het volgen van een sollicitatieprocedure een nieuwe ambtelijk secretaris aangesteld. De betrekkingsofvang van de ambtelijk secretaris is

verminderd van 0,2 naar 0,1 fte. Dit is in eerste instantie tijdelijk voor het schooljaar 2018-2019 en wordt in mei 2019 geëvalueerd. De secretaris is geen lid van de GMR, maar verleent administratieve, organisatorische en beleidsmatige ondersteuning aan de GMR en de medezeggenschap binnen Sirius. De ambtelijk secretaris is de verbinding tussen de GMR en het onderwijsbureau Sirius. De bekostiging van deze rol geschiedt vanuit de middelen die volgens de cao PO aan de PGMR door Sirius beschikbaar gesteld worden.

SAMENSTELLING GMR

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

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

In 2018 is de GMR in totaal zes keer in een reguliere vergadering bijeen geweest en twee keer met de Raad van Toezicht. In 2018 was het aanwezigheidspercentage 75% (met de opmerking dat er twee scholen geen vertegenwoordiging hebben gevonden voor de GMR). De

secretaris heeft goed contact met bestuurder en directies over de vertegenwoordiging van de scholen. De GMR is in september 2018 gestart met drie commissies die de verschillende vergaderstukken voorbereiden.

Dit zijn de commissies:

- Personeel
- Financiën
- Strategisch beleid

De bestuurder of adjunct directeur is 'vaste gast' en belangrijkste gesprekspartner. Afhankelijk van de agenda is er soms een deskundige van het bestuurskantoor te gast (bijvoorbeeld de beleidsmedewerker P&O, de medewerker huisvesting of de ARBO-coördinator). Ook zijn in 2018 twee keer de leden van de Raad van Toezicht uitgenodigd. Besluitvorming vindt altijd in besloten GMR-kring plaats.

Onderstaande onderwerpen zijn in 2018 besproken en indien verplicht (WMS) is er een besluit genomen/advies uitgebracht:

- lerarentekort;
- duurzame inzetbaarheid;
- functiemix;
- jaarverslag Sirius 2017;
- meerjarenbegroting en daarvan afgeleide begroting 2019;
- meerjarenbestuursformatieplan;
- federatie;
- uitvoeringsplan 2018-2019;
- vakantie-regeling 2018-2019;
- communicatie directie – personeel;
- huisvesting;
- partnerverlof;

- privacywet – AVG;
- gebiedssessie Zuidoost;
- verkenning samenwerking/fusie Bijzonderwijs;
- eigen risico dragerschap, verlaten Vervangingsfonds;
- nieuwe cao en reparatie salarismaatregelen voor OOP;
- samenwerking met Swazoom | Kindcentrum De Ster;
- verzuimbeleid- en protocol.

Activiteiten in 2018:

- In september 2018 heeft een startvergadering plaatsgevonden van de raad, waarbij allerlei praktische aangelegenheden zijn besproken aangaande de medezeggenschap;
- het huishoudelijk reglement en het medezeggenschapsstatuut zijn weer bijgewerkt en opnieuw goedgekeurd;
- de secretaris van de GMR en vijf GMR-leden waren aanwezig op de stakeholdersdag van Sirius;
- de GMR is in gesprek gegaan met de Raad van Toezicht;
- de ambtelijk secretaris heeft vier medezeggenschapsraden op de scholen bezocht en onderhoudt contact met alle medezeggenschapsraden;
- de GMR heeft in samenwerking met de AOB een scholing voor MR-leden georganiseerd.

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

04

JAARVERSLAG 2018

// ONDERWIJS

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

// ONTWIKKELING AANTAL LEERLINGEN

LEERLINGAANTALLEN 2018

Peildatum	01-10-2017	01-10-2018	Vershil	% Leerling-gewicht	% Doelgroep leerlingen
De Blauwe Lijn	227	232	5	41%	71%
De Brink	249	242	-7	18%	53%
Bijlmerdrie	80	75	-5	35%	71%
De Bijlmerhorst	173	173		41%	57%
Wereldwijs	330	325	-5	9%	43%
Cornelis Jetses	105	109	4	5%	10%
Holendrecht	162	192	30	49%	63%
De Ster	127	122	-5	31%	47%
16e Montessori	125	116	-9	7%	36%
Nellestein	347	335	-12	14%	39%
De Rozemarn	272	294	22	19%	75%
De Schakel	309	295	-14	19%	59%
De Tamboerijn	445	445		16%	41%
Prof.Van Houte	61	74	13		53%
Sirius	3.012	3.029	+17		

NA EEN AANZIENLIJKE daling in 2017 van het leerlingaantal is er nu weer sprake van stabilisatie/een

lichte stijging. Die is met name toe te schrijven aan de Holendrechtsschool, De Rozemarn en de Van Houteschool.

LEERLINGEN PER GEBIED

Gebied	Bestuur	2016	2017	2018	
Bijlmer	Sirius	636	581	589	+8
Centrum	Bijzonderwijs	525	528	511	-17
	Overig	310	328	323	-5
Bijlmer	Sirius	824	810	805	-5
Oost	Bijzonderwijs	1056	1123	1164	+41
	Overig	635	660	646	-14
Gaasperdam	Sirius	1637	1560	1561	+1
en Driemond	Bijzonderwijs	507	401	429	+28
	Overig	1050	1090	1073	-17

Verdeeld over de verschillende gebieden in Zuidoost staan de Sิริusscholen er als volgt voor:

Bijlmer Centrum: De Rozemarn en De Schakel verloren vorig jaar bij elkaar 57 leerlingen. Nu is er sprake van stijging bij Sิริus in dit cluster, toe te schrijven aan De Rozemarn. Het feit dat de nieuwbouw klaar is kan hieraan bijgedragen

hebben. Bij De Schakel is een grote groep 8 van school gegaan. De totale terugloop in dit gebied is 58. Twee van de drie niet-Siriusscholen in dit gebied groeien licht.

Bijlmer Oost: De Blauwe Lijn, Bijlmerdrie, Wereldwijs en De Bijlmerhorst staan in dit gebied. In dit gebied komen er slechts 22 leerlingen bij en die gaan voor groot gedeelte naar scholen van Bijzonderwijs. Met name Samenspel

profiteert hiervan, die nu de twee locaties dicht bij elkaar heeft gekregen na de gebouwenruil. Voor Sirius groeide alleen De Blauwe Lijn.

Gaasperdam en Driemond: De Brink, Holendrecht, De Ster, 16e Montessori, Nellestein, De Tamboerijn en Cornelis Jetses bevinden zich in dit gebied. Na terugloop van het leerlingaantal vorig jaar stijgt in dit gebied het leerlingaantal met 12. De groei zit voornamelijk bij Bijzonderwijs (De Mobiel). Dit kan te maken hebben met de krappe huisvesting van De Tamboerijn vorig schooljaar (alle leerlingen op de hoofdlocatie, zonder gebruik te maken van de aangeboden dislocatie in Holendrecht).

De teruggang bij Nellestein zet door. De instroom van de sterk teruglopende voorschool heeft hier o.a. mee te maken. De 16e Montessori heeft nog steeds te maken met terugloop van het leerlingaantal. De groei van onderaf stukt nog.

Nog meer dan voorheen zullen onze scholen zich moeten profileren naar de ouders van jonge kinderen: duidelijker naar buiten brengen waarin de school zich onderscheidt van andere scholen, met welke partners er wordt samengewerkt en hoe er gewerkt wordt aan ouderbetrokkenheid. Basisschool De Ster is per 1 januari 2019 een IKC. Wellicht is dit aantrekkelijk voor nieuwe leerlingen.

Sirius heeft op dit moment een aantal scholen met een leerlingenaantal dat onder het Amsterdams gemiddelde ligt. Zij kunnen blijven bestaan door het schoolgemiddelde van de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam. De ophefingsnorm bedraagt 193 leerlingen. Voor onze sbo-school (Prof. Van Houte) geldt deze norm niet. Voor de scholen Bijlmerdrie, Cornelis Jetses en De Ster is op grond van het Amsterdams gemiddelde instandhouding aangevraagd bij het ministerie. Dit is in mei 2019 toegekend door het ministerie.

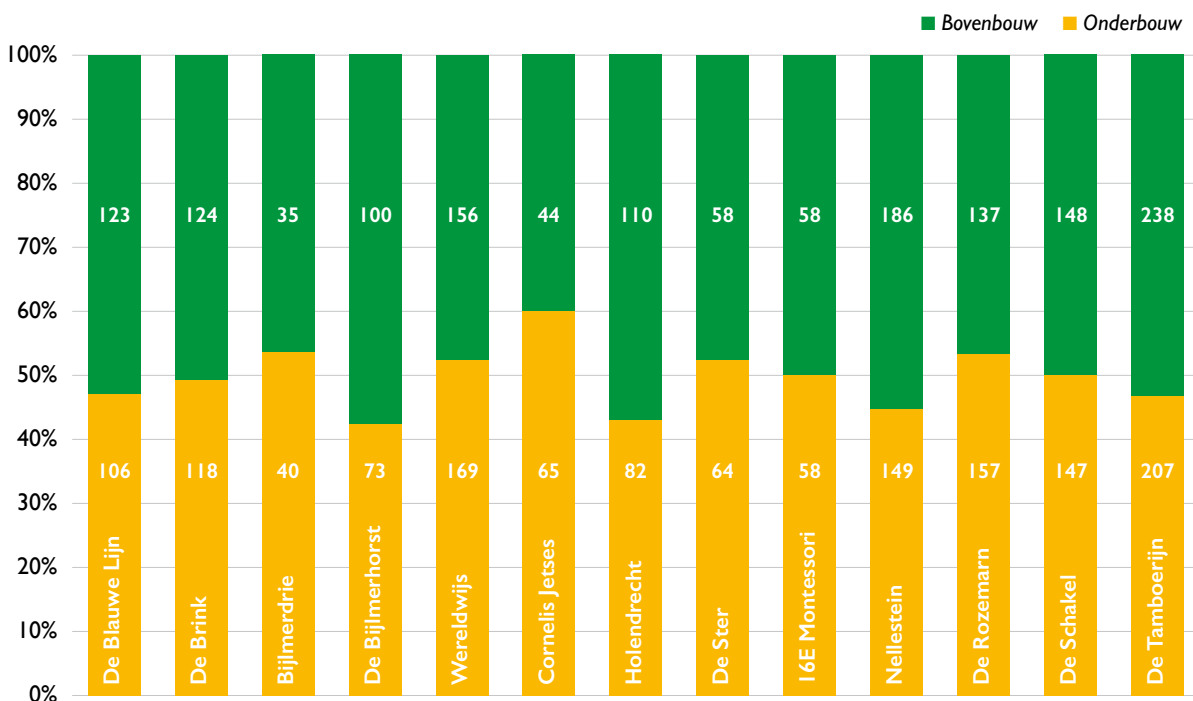
4.2

// VERDELING ONDER- BOVENBOUW

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

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

In die zin zien we dat de scholen Bijlmerdrie, Wereldwijs, Cornelis Jetses, De Ster en De Rozemarn een opbouw hebben die groei suggereert en extra inkomsten genereert.



// OUDERBETROKKENHEID

VOOR SIRIUS IS ouderbetrokkenheid van groot belang. Onderzoek toont aan dat de betrokkenheid van ouders bij het onderwijs aan hun eigen kind van invloed is op de onderwijsresultaten. Ouders zijn daarmee een onmisbare schakel in de relatie tussen school en leerling. Ouders en school hebben elkaar gedurende de hele schoolcarrière – van voorschool tot en met voortgezet onderwijs – nodig: als partners in de opvoeding, als klankbord, in de medezeggenschap op school, als vrijwilliger of ‘gewoon’ als gesprekspartner. Hoe belangrijk dit onderwerp ook is, de opkomst van ouders bij activiteiten op de school blijft wisselend. Zodra de intensiteit van het stimuleren en motiveren vanuit de school afneemt, neemt het aantal ouders dat deelneemt ook weer af. Vanuit de subsidie van de gemeente mogen onze scholen een oudercontactfunctionaris aanstellen. Deze functionaris is gekoppeld aan de welzijnsinstelling. Vanwege de harmonisatie zien we dat deze instelling ernstig in de problemen is gekomen, doordat er weinig continuïteit is in de bezetting. Dit is een zorgelijke ontwikkeling.

Op onze scholen vonden in 2018 de volgende activiteiten plaats voor en met ouders:

- De Verteltassen worden samen met de ouders gemaakt en uitgereikt aan ouders en leerlingen (De Brink, De Holendrecht, 16e Montessori, Nellestein, De Rozemarn, De Tamboerijn, Wereldwijs, Bijlmerdrie en De Schakel).
- Met behulp van een nieuwe subsidie ‘Tel mee met Taal’ zijn projecten gestart op de Van Houteschool, De Brink, 16e Montessori, Nellestein, De Rozemarn, Wereldwijs, Bijlmerdrie en De Schakel.
- Veel scholen hebben klassenouders (die samen vaak een klankbordgroep vormen voor de directie).
- Op onze scholen werken oudercontactfunctionarissen die themabijeenkomsten organiseren voor ouders over de opvoeding van kinderen. De inzet van deze oudercontactfunctionaris lijkt van grote invloed op de opkomst van ouders. Op sommige scholen die met de

methode ‘LeerKracht’ werken zijn er ook bordsessies met ouders.

- Alle scholen hebben betrokken ouders in de MR en er zijn ouders lid van de GMR (zie verslag GMR);
- Er zijn scholen die met ouders een ‘samenwerkingsovereenkomst’ sluiten bij inschrijving van de kinderen.
- Op alle scholen vinden (al dan niet samen met de kinderen) gesprekken plaats over de ontwikkeling van de kinderen.
- Op vrijwel alle scholen zijn er ouders die activiteiten organiseren voor de kinderen (feesten en vieringen, maar ook talentontwikkeling waarbij ouders en leerlingen workshops verzorgen).
- Op een aantal scholen worden taalcursussen georganiseerd voor ouders.
- Ouders zijn betrokken bij de werving en selectie van nieuwe directeuren.
- Tijdens de schoolbezoeken van het bestuur (en leden van de RvT) wordt gesproken met ouders.
- Op een aantal scholen zijn er speciale activiteiten voor en met ouders, zoals ontbijt- en lunchsessies, en er zijn loketten ingericht voor ouders met schulden.
- Medewerkers die op studiereis zijn geweest nodigen ouders uit om hun ervaringen te delen. Medewerkers die op reis gaan praten hierover met ouders. In het algemeen wordt hier met groot enthousiasme op gereageerd en heeft het een positief effect op het contact en de relatie.
- Ouders helpen bij de voorbereiding van de studiereizen naar Ghana en Suriname.

Sirius heeft een onderzoeksgroep ‘Ouderbetrokkenheid’. In deze groep onderzoeken medewerkers van onze scholen, samen met studenten en docenten van de UPVA, welke activiteiten rondom ouderbetrokkenheid het meest effectief zijn. Hiervoor wordt subsidie verkregen via het NRO.

// OPBRENGSTEN

IN HET EERSTE kwartaal van 2019 heeft de inspectie onze stichting bezocht in het kader van het periodiek kwaliteitsonderzoek. Ten tijde van de opstelling van dit jaarverslag is er nog geen rapportage bekend. Basisschool Wereldwijs heeft het predicaat excellente school, Bijlmerdrie, De Blauwe Lijn en De Brink hebben het predicaat goed. De 16e Montessorischool heeft helaas een onvoldoende gekregen. De overige scholen behouden hun basisarrangement.

De kwaliteitscommissie heeft voor het tweede jaar haar activiteiten rondom het ontwikkelen van een gezamenlijk kader ten aanzien van opbrengsten en het op een andere manier kijken naar opbrengsten voortgezet. Het vergelijken van onze referentieniveaus met een landelijke standaard, zoals in 2017, was dit jaar niet mogelijk, omdat deze gegevens niet meer in de benodigde vorm beschikbaar zijn. De commissie heeft zich daarom vooral gericht op de interne vergelijking in het bereiken van de verschillende referentieniveaus en dit doorgetrokken naar het sturen op de toekomstige te behalen referentieniveaus 2019. Hiermee lopen we als bestuur vooruit op de nieuwe wijze van het beoordelen van de eindtoetsen van de onderwijsinspectie zelf.

We vinden het belangrijk dat we kijken naar de toegevoegde waarde die we als Stichting hebben in de leerontwikkeling van onze leerlingen. Dit is het best in beeld te brengen door te kijken naar de vaardigheidsgroei. Kansengelijkheid is een zeer belangrijk uitgangspunt van onze missie en visie. Willen we onze leerlingen dat bieden, dan hoort daar de ambitie bij dat leerlingen een passende groei doormaken gedurende hun onderwijsloopbaan. Uitgedrukt in de vaardigheidsscore betekent dit dat we de ambitie hebben dat leerlingen gedurende hun schoolloopbaan tenminste een landelijk gemiddelde vaardigheidsgroei doormaken, liefst nog daarboven, om eventuele onderwijsachterstanden in te lopen. Om de juiste koers op bestuursniveau uit te zetten dienen we daarom in beeld te brengen wat de huidige percentages leerlingen zijn die per leerjaar wel of niet de landelijk gemiddelde groei over een heel schooljaar behalen. Op basis van die cijfers kunnen we in gesprek gaan over belemmeringen die nog moeten worden weggenomen, succesvolle interventies en eventuele verdere onderzoeksvragen. Er is dit jaar een eerste poging gedaan dit in kaart te brengen. Daaruit blijkt dat een flink percentage van onze leerlingen een landelijk gemiddelde vaardigheidsgroei voor begrijpend lezen en/of rekenen kan realiseren en een deel van hen zelfs meer dan dat. Echter, 25 tot 50% haalt dat niet. We hebben ook geconstateerd dat we nog niet het juiste model hebben ontwikkeld, omdat de indeling nog te globaal is. De commissie heeft dit model inmiddels verfijnd. We verwachten op basis van deze meting op Siriusniveau te kunnen komen tot het formuleren van een eigen standaard. Dan kunnen

individuele scholen op basis daarvan eigen ambities per leerjaar formuleren. We hopen komend jaar binnen de lopende ParnasSys pilot van het Samenwerkingsverband te komen tot een meer geautomatiseerde analyse ten aanzien van percentages leerlingen die op leerjaarniveau en bestuursniveau de gewenste vaardigheidsgroei wel of niet halen en een nadere analyse te kunnen maken door bijvoorbeeld te kijken of dit eenmalig is of dat er groepen leerlingen zijn die het meerdere jaren achter elkaar niet halen. Een interessante vervolgvraag is dan of dit een bepaald type leerling is: de leerlingen die lagere niveau scores hebben of juist de leerlingen die op een hoger niveau scoren. Antwoord op deze en andere onderzoeksvragen zal leiden tot een steeds scherper beeld van onze toegevoegde waarde, het rendement van bepaalde interventies, en het kunnen stellen van realistische ambities, ondersteund door een passend bestuursbeleidsplan.

Uitgangspunten:

- **Vooruitlopend op het nieuwe wegingskader de data ten aanzien van populatie koppelen aan de opbrengsten.** Doelgroepercentages gemeente Amsterdam.
- **Vaardigheidsgroei leerlingen afzetten:** Begrijpend Lezen en Rekenen/Wiskunde afgezet tegen de landelijke groei. Voorlopige rapportage beschikbaar oktober 2018 –R. Rusconi.
- **Richten op uitstroomniveau.** Wat zijn de percentages op de verschillende uitstroomniveaus ten opzichte van landelijke percentages? Wat zijn overeenkomsten en verschillen binnen Sirius? Hoe verhoudt zich dit tot de doelgroepercentages? Kunnen we tot een gezamenlijke standaard komen en ambities op bestuursniveau formuleren? Dit laatste is inmiddels deels achterhaald door de praktijk van het aankomende nieuwe kader ten aanzien van opbrengsten van de onderwijsinspectie.
- **Goed in beeld brengen van de populatie.** In 2018 is een verbeterd meetinstrument ontwikkeld om onze populatie in beeld te brengen. Definities zijn verfijnd en onduidelijkheden weggenomen.

In schooljaar 2017/2018 waren de eindopbrengsten als volgt: Van vier scholen waren de leerlingaantallen te klein om een uitspraak te kunnen doen op basis van de gemiddelde score op de eindtoets. (Bijlmerdrie, de Ster, Cornelis Jetses, 16e Montessori).

De score van de Cornelis Jetses is voldoende. In individuele gesprekken met de onderwijsinspectie zijn de resultaten van Bijlmerdrie, De Ster en de 16e Montessori over 2018 ook als voldoende beoordeeld. Voor Bijlmerdrie is ook 2017 voldoende beoordeeld. Van de overige scholen hebben zes scholen een voldoende score. (Holendrechtschool,

ZORGMATRIX VAN SIRIUS DECEMBER 2018

	Totaal	Perecentage
Aantal II-en	3083	
Leerlinggewicht	685	22,2%
Doelgroep leerlingen volgens gemeente Adam	1153	37,4%
VVE-indicatie	402	13,0%
Pas met vijf jaar naar school	31	1,0%
Geen VVE of kinderdagverblijf voor 4 jaar	579	18,8%
Veel verzuim: minder dan 890 uren per jaar	537	17,4%
Verlengde kleuterperiode	304	9,9%
Groep overgeslagen	28	0,9%
Doublure	123	4,0%
Meer dan 1 keer van school gewisseld	148	4,8%
Dyslexieverklaring	19	0,6%
IQ < 80	153	5,0%
IQ Onderzoek	373	12,1%
ZBO	174	5,6%
Een oudergezin	880	28,5%
Gescheiden ouders	465	15,1%
Groeit op in pleeggezin	44	1,4%
Thuis taal niet-NL	974	31,6%
Tweetalig	668	21,7%
Opvoeder(s) is/zijn analfabeet/laaggeletterd	274	8,9%
Zorgroute 2	998	32,4%
Groeidocument	144	4,7%
OPP	211	6,8%
Zorgroute 3	417	13,5%
Plus II-en	157	5,1%
Externe hulp	641	20,8%
MPG	226	7,3%
Trauma	192	6,2%
Zij-instroom	321	10,4%
	134	4,3%
Zij-instroom	137	4,4%
	78	2,5%
Korter dan 4 jaar in Nederland	218	7,1%

● Gekeken op de hele schoolloopbaan
● De actuele stand van zaken

De Blauwe Lijn, De Rozemarn, De Tamboerijn, Wereldwijs, Bijlmerhorst).

De Brink heeft in 2017 en 2018 geen voldoende eindscore. Wel heeft de inspectie erkend dat de school er alles aan gedaan heeft om de ontwikkeling van de leerlingen te stimuleren. Ook als in 2019 de eindtoets onvoldoende blijkt zal er geen risico-onderzoek volgen.

De Schakel en Nellestein behaalden in 2017 een onvoldoende eindscore.

Op SBO Van Houte wordt gekeken naar individueel resultaat.

Siriusbreed houdt dit in dat de opbrengsten van De Schakel en De Brink extra aandacht vragen, omdat daar risicosignalen zijn door onvoldoende opbrengsten in twee achtereenvolgende jaren.

Op Siriusniveau heeft 97% van de leerlingen met lezen tenminste referentieniveau IF behaald. Met taalverzorging is dat 95% en met rekenen 86%. Landelijk was dit respectievelijk voor lezen 97,5%; voor taalverzorging 96,8% en voor Rekenen 92,1%. De grootste uitdaging ligt dus op het verhogen van de rekenresultaten.

4.5 // BREDE SCHOOL EN LEERLABS



ALLE SIRIUSSCHOLEN ZIJN een Brede School.

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

Alle scholen hebben interne coördinatoren en zitten in een leerteam. Zij stellen in overleg met de projectcoördinatie

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

In een Leerlab krijgt een groep van gemiddeld vijftien leerlingen (groep 5 t/m 8) na schooltijd ondersteuning op het gebied van taal, rekenen en studievvaardigheden. Leerlab wordt georganiseerd op de eigen school. Het is onderdeel van het naschoolse activiteiten aanbod van de Brede School Zuidoost en gefinancierd uit de Vloa-middelen. De lessen worden gegeven binnen de structuur van de Brede School, in drie blokken van tien

BREDE SCHOOL 2018

Scholen	Gem. ln aantal *	Ambitie per blok *	Streef deelname 2018	Bereik per blok	(inclusief)	Gemiddeld % aanwezig per blok	
Blauwe Lijn	227	basis	50,0%	114	112	leerlab	75 %
De Brink	250	plus	83,5 %	188	238	vsd+leerlab *	95 %
Bijlmerhorst	173	plus>top	83,5 %	144	161		83 %
Bijlmerdrie	82	plus>top	83,5 %	68	69	vsd+leerlab	83 %
Wereldwijs	330	plus>top	83,5 %	276	268	vsd+leerlab	88 %
Corn Jetses	104	basis	50,0 %	52	44		91 %
Holendrecht	163	basis	50,0 %	82	169	leerlab	95 %
16e Montessori	116	basis	50,0 %	58	92	leerlab	95 %
Nellestein	376	basis	50,0 %	188	141	leerlab	91 %
Rozemarn	274	basis	50,0 %	137	159	leerlab	88 %
De Schakel	304	plus	75,0 %	228	245	leerlab	91 %
Tamboerijn	445	basis	50,0 %	223	203		88 %
De Ster	126	basis	50,0 %	63	77	leerlab	84 %
Van Houte	63	basis	50,0 %	32	42		90 %
Totaal	3175		1898		2089		85

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

4.6

// VOOR- EN VROEGSCHOOLESE EDUCATIE (VVE)

ALLE SCHOLEN VAN Sirius participeren in de Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE). Alle scholen beschikken in het schooljaar 2017-2018 over een extra budget om een VVE-coördinator te faciliteren. De werkzaamheden van de coördinatoren zijn gericht op het realiseren van de doelstellingen uit het Beleidsplan peutergroep/VVE 2016-2018 (Ontwikkelkansen voor alle Amsterdamse peuters), dat vastgesteld is door de gemeente Amsterdam. Het betreft de kwaliteit van het aanbod, het verhogen van deelname aan de voorschool, de ouderbetrokkenheid en versterken samenwerking voorschool/basisschool. Er vinden netwerkbijeenkomsten plaats voor deze coördinatoren op het niveau van de gemeente Amsterdam en het niveau van Sirius. In 2019 worden VVE-coördinatoren verder geschoold.

Alle VVE-locaties werken met een jaarwerkplan dat jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld. In het jaarwerkplan staan afspraken over doelen en leerlijnen, de doorgaande lijn en ouderbetrokkenheid. De VVE-coördinatoren participeren in verschillende netwerken om de kwaliteit van de voor- en vroegschool te verbeteren. Zo is er een gemeentelijk netwerk en een netwerk voor de Siriuscoördinatoren. Op dit moment volgen zij een training leiderschap die gefinancierd wordt door de gemeente Amsterdam. Tijdens

deze netwerkbijeenkomsten wordt kennis gedeeld over de ontwikkeling van het jonge kind, zoals vroegsignalering, spelend leren en taalontwikkeling. We gaan samen aan de slag met het organiseren van een breed curriculum met veel spelstimulering. De kleuterlabs (gefinancierd door Sirius in samenwerking met de Hoge School van Amsterdam) bieden veel mogelijkheden voor leerlingen om ontdekkend te leren en samen te werken.

In het kader van de harmonisatie van de peutervoorziening zijn alle instellingen van de peuteropvang met ingang van 1 januari 2018 getransformeerd naar instellingen voor de kinderopvang en hebben alle Amsterdamse ouders recht op een aantal dagdelen gratis opvang. Alle scholen van Sirius hebben een inpassende opvang voor de voorschool en werkt een aantal scholen ook samen met een instelling voor kinderopvang. Met ingang van 1 januari 2018 moeten de ouders de kosten van de opvang terugvragen bij de belastingdienst. Op dit moment constateren we een afname van het aantal deelnemende kinderen. Uiteraard zijn we in nauw overleg met de belangrijkste partner van Sirius, stichting Swazoom en ook met de gemeente en het stadsdeel Zuidoost over de werving en het wegnemen van belemmeringen voor de ouders.



4.7 // TAALINTERVENTIES

IN HET SCHOOLJAAR 2017-2018 was de subsidie van de gemeente Amsterdam nog als voorgaande jaren. Scholen hebben voor dit schooljaar subsidie voor voltijdschakelklassen (€ 320.000) en deeltijd schakelklassen (€ 140.000) beschikbaar gekregen. Voor schooljaar 2018-2019 is de regelgeving gewijzigd/verruimd. Scholen hebben in de Vloa 'kansenaanpak' subsidie gekregen voor

taalinterventies, die ingezet zijn voor schakelklassen, taalstimulering technisch lezen, verlengde leertijd (meer handen in de klas, begrijpend lezen, ondersteuning taalstimulering), ouderbetrokkenheid (leesbevordering) en verteltassen. Deze aanvragen zijn ook weer gedaan voor schooljaar 2019-2020.

4.8 // CULTUUREDUCATIE

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

Een groot deel van de scholen heeft inmiddels een (bijna) gecertificeerde coördinator kunst- en cultuuronderwijs. Deze coördinatoren zorgen ervoor dat het beleidsplan van de school opgesteld wordt, waarin de doelen van de SLO (Stichting Leerplanontwikkeling) en de afspraken van het gemeentelijk convenant opgenomen zijn. Binnen Sirius is een netwerk opgericht waarin de coördinatoren elkaar kunnen ontmoeten en kennis met elkaar kunnen delen. Door het tekort aan leraren kiest een zevental scholen voor de inzet van een vakleerkracht kunst en cultuur (De Ster, Nellestein, Wereldwijs, Bijlmerdrie, De Tamboerijn, De Rozemarn en De Brink). Hiermee willen we tegemoet komen aan de kwaliteitseisen (curriculum) en ook aan de borging van kunst- en cultuureducatie in het onderwijs. Er is ook een aantal scholen dat cultuureducatie als integraal onderdeel

van wereldoriëntatie aanbiedt.

Alle scholen maken optimaal gebruik van de eigen middelen (prestatiebox), de vouchers en de VLOA-middelen die beschikbaar gesteld worden door de gemeente Amsterdam. Deze waren voor schooljaar 2016-2017 € 38.748 en voor 2017-2018 € 37.944. In 2016 is door twee directeuren en Stichting Mocca een subsidie aangevraagd (Fonds voor cultuurparticipatie), waarmee een zestal scholen zich verder verdiept door middel van het werken aan leerlingportfolio's. Leraren leren hierbij vaardigheden om leerlingen te leren reflecteren op hun werk en om hun prestaties in dit vakgebied te beoordelen. Vanuit de subsidie is het mogelijk geweest om hiervoor een projectleider aan te stellen. Door ziekte van de projectleider heeft dit project vertraging opgelopen. Inmiddels is het weer opgepakt en wordt de scholing gegeven. Hiermee is een bedrag gemoeid van € 88.747 voor een periode van twee jaar. Drie scholen hebben aangegeven in het huidige schooljaar een portfolio in te voeren. De overige scholen moeten zich nog uitspreken voor een instrument. Het lerarentekort vraagt veel inspanning van de zittende teams. Hierdoor komen ontwikkelingen als bovenstaand onder druk te staan. Eén school heeft bij het Fonds voor Cultuurparticipatie nog een subsidie aangevraagd en ontvangen voor het implementeren van de doorlopende leerlijn muziek. Dit betreft een bedrag van € 20.000 voor twee jaar. Beide projecten stoppen in 2019.

4.9 // DAY A WEEK SCHOOL

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



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



Helaas staan er zeven leerlingen op de wachtlijst. Te weinig om een aanvraag voor een nieuwe groep te doen. We hebben hiervoor nog geen passende oplossing gevonden. Bij tussentijds verloop worden deze leerlingen alsnog geplaatst.



Bijlmerhorst	1
Blauwe Lijn	2
Ster	1
Tamboerijn	2
Schakel	1
Totaal	7



1
2
1
2
1
7

4.10 // WETENSCHAP EN TECHNIEK

W&T IS VOOR ons geen vak apart, maar een verdieping en verbreding van het bestaande aanbod. Om W&T te integreren heeft elke school een techniekcoördinator die op school de trekker is (inspireren, activeren, beleid ontwikkelen, borgen, etc.) en ook actief deelneemt in het bovenschoolse leerteam W&T. In 2018 heeft het leerteam W&T gezamenlijk een onderzoek gedaan om hun W&T-onderwijs te evalueren, door vragenlijsten in te vullen en observaties uit te voeren. De volgende punten zijn hieruit

naar voren gekomen: de techniekcoördinatoren voelen zich competent genoeg om hun taak uit te voeren en de leerteam-bijeenkomsten leveren een positieve bijdrage hieraan.

De helft van de scholen heeft een beleidsplan opgesteld waarin staat hoe zij hun W&T op hun school vormgeven. De helft van de scholen heeft een methode gekozen voor W&T. Op bijna elke school is een onderbouwlab aanwezig,

de midden- en bovenbouw labs worden dit schooljaar vormgegeven. De inspiratietheetjes/-bijeenkomsten worden goed bezocht (gemiddeld dertig leerkrachten per keer). De aanwezigheid van de scholen die de bijeenkomsten op hun jaarplanning hebben staan, zijn het hoogst. Kort na de inspiratiebijeenkomsten zijn de leerkrachten enthousiast over de inhoud, maar het blijkt dat de leerkrachten dit enthousiasme niet lang vast kunnen houden om de kennis daadwerkelijk toe te kunnen passen in de klas. Er zijn per bouw drie W&T-trainingen gegeven aan de Sirius-leerkrachten (in totaal 65 leerkrachten zijn getraind = 20% dekking), maar de leerkrachten lijken nog onvoldoende kennis te hebben over W&T om de leerlingen goed te kunnen begeleiden in de onderzoekslabs. Het is opvallend dat de mate waarin collega's zich vakbekwaam achten in de onderbouw hoger is dan in de bovenbouw. Op acht van de dertien scholen hebben teamtrainingen plaatsgevonden.

Met betrekking tot ons einddoel, geeft 70% van de scholen aan dat W&T aansluit bij de wens de 21e eeuwse vaardigheden bij de leerlingen te ontwikkelen. De KBA-indicatoren 5, 8 en 9 hebben we gebruikt tijdens de observaties om meetbaar te maken of de W&T-activiteiten een positieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de kinderen. Uit de observaties van indicator 5 blijkt dat alle

leerkrachten tijdens de W&T lessen leerlingen hardop laten denken. 82% van de leerkrachten leren de leerlingen strategieën aan voor denken en leren. Het bevorderen van het toepassen van het geleerde gaat bij 83% goed. Uit de observaties van indicator 8 blijkt dat 100% van de leerlingen actief betrokken is tijdens de W&T-activiteiten. Dit is zowel op het gebied van individuele betrokkenheid tijdens een instructie en bij het maken van een taak, als het actief gericht zijn op leren. Uit de observaties van indicator 9 blijkt dat over het algemeen de middelen om zelfstandig te werken en leren mogelijk gemaakt worden door de leerkracht en dat de leerlingen een structuur aangeboden krijgen om zelfstandig te werken.

Om de techniekcoördinatoren steun te bieden en te begeleiden in hun rol als trekker, hebben we een EWT-subsidie van € 25.000 bijna volledig ingezet op coaching vanuit de pabo HvA (inzet Tom van Eijck: 24 uur teamtraining, 84 uur coaching W&T-coördinatoren, 60 uur inspiratiebijeenkomsten, 9 uur W&T leerteam = totaal 177 uur en inzet Constance van Kesteren: 30 uur inspiratietheetjes).

Vanaf schooljaar 2019-2020 zullen we er op toezien dat W&T een onderdeel is van het schoolcurriculum.

4.11 // INTERNATIONALISERING

IN EEN WERELD die steeds meer globaliseert is het belangrijk om onze leerlingen toe te rusten met kennis en vaardigheden die nodig zijn om je in een wereld, die zo divers is, te kunnen handhaven.

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

Maar internationalisering gaat natuurlijk niet alleen over het leren van een tweede taal. Veel van onze leerlingen spreken al een tweede taal. Onze scholen hebben een populatie met roots in andere werelden en culturen. Het delen van kennis hierover en het samenwerken en samenleven zijn

even belangrijke aspecten van internationalisering en in deze zin nauw verwant met burgerschap. Regelmatig worden ouders als 'native speakers' ingezet om de spreekvaardigheid te oefenen. Scholen doen ook projecten met leerlingen en ouders om kennis te maken met elkaars taal en achtergrond. Veel scholen vertalen hun nieuwsbrieven in het Engels. De Blauwe Lijn en de Cornelis Jetses maken gebruik van de gemeentelijke subsidie.

Met de mogelijke komst van meer expats in Zuidoost en de komst van een internationale school zullen de scholen nog meer aandacht gaan besteden aan internationalisering, met name het leren van een tweede taal. In het nieuwe meerjarenbeleidsplan zal daar nadrukkelijk aandacht aan worden geschonken.

4.12 // TUSSENSCHOOLSE OVERBLIJF EN VOOR- EN NASCHOOLSE OPVANG

DE BUITENSCHOOLSE OPVANG (VSO en NSO) is geregeld in de wet Kinderopvang. Ouders kunnen subsidie ontvangen voor deze opvang. De tussenschoolse opvang (TSO) heeft geen subsidiemogelijkheid voor ouders, maar scholen zijn wel verplicht TSO aan te bieden. Daarom is de TSO uitbesteed aan partners uit de kinderopvang. De organisatie die TSO aanbiedt zorgt voor een coördinator die de uitvoerders aanstuurt. Er wordt echter steeds minder gebruik gemaakt van deze voorziening, omdat veel scholen zijn overgestapt op een continurooster, waarbij de leraren eten met de kinderen en toezicht houden bij het buitenspelen.

Voor- en naschoolse opvang wordt door een aantal verschillende partners geleverd, zoals De Blokkenhut, Partou, Kids & Co, Buddies, Joesboef, Smallsteps, KSH en Mops.

De vraag naar naschoolse opvang neemt toe vanuit de scholen. Voor 2019 onderzoeken scholen of dit ingevoerd kan worden. Bij de Blauwe Lijn is vorig jaar na een experiment naschoolse opvang weer opgezet. De Ster en De Schakel willen in 2019 volgen, in combinatie met brede school activiteiten.



05

JAARVERSLAG 2018 // KWALITEITSZORG

// DIRECTIE // STURING OP KWALITEIT // FINANCIËN // KLACHTEN

5.1 // DIRECTIE

ELKE SCHOOL HEEFT een eigen directie. Bij de helft van de scholen is er sprake van een adjunct-directeur (afhankelijk van de grootte van de school in deeltijd). Bijlmerdrie en Wereldwijs worden geleid door een meerschools directeur.

In 2018 hebben twee directeuren afscheid genomen van Sirius. Beide scholen hebben een opvolger gevonden. De directies maken een dagdeel per week vrij voor afstemming, scholing, visitatie, zelfevaluatie, audit en werkgroepen. Soms gezamenlijk, soms in kleine groepen. De directies zijn als groep twaalf maal bijeen geweest met het bestuur. Tijdens het afstemmingsoverleg worden onderwerpen ingebracht vanuit de zogenaamde themagroepen en soms ook vanuit het bestuur. De volgende onderwerpen zijn aan de orde geweest: advisering over het Sirius uitvoeringsplan, de tussentijdse en jaarlijkse evaluatie van dit plan, de zelfbeoordeling van het inspectiekader, de tussen- en eindopbrengsten van alle scholen, de vraagarticulatie van het onderzoeksteam, de schoonmaak, het ICT-beleid, de AVG, het lerarentekort, anders formeren, ARBO en verzuim, de werkverdeling, De

Brede Selecties, nieuwe functies, de stakingen, de evaluatie van de studiereizen, VVE, W&T, K&C, passend onderwijs, de begroting, de fusieverkenning. Tijdens de werkochtenden is de deelname vrijwillig en komen er vooral directeuren met vragen over een beleidsthema naar de bijeenkomsten. Soms is dit ook een verdieping van een thema dat aan de orde is geweest tijdens een AO, bijvoorbeeld de VLAO- aanvragen, de zelfevaluaties, het lerarentekort, arbeidsvoorwaarden.

De directeuren nemen ook regelmatig deel aan overleg op lokaal of stedelijk niveau. Zij vertegenwoordigen in dat geval de stichting en koppelen terug in het afstemmingsoverleg of via de mail. Zo wonen zij bijeenkomsten bij die over de thema's gaan als passend onderwijs, kansgelijkheid VVE, internationalisering, overgang PO-VO, kunst- en cultuureducatie, het lerarentekort en het gemeentelijk toelatingsbeleid. Alle bij ons in dienst zijnde directeuren en adjunct-directeuren zijn op peildatum 31-12-2017 geregistreerd in het register. Uitzondering zijn twee nieuwe directeuren en één adjunct-directeur die pas in januari 2019 gestart is. Met hen worden passende afspraken gemaakt

5.2 // STURING OP KWALITEIT

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

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

van de school te effectueren, wordt besproken welke ondersteuning nodig is. Soms betekent dit dat een collega-directeur ingezet wordt, soms wordt coaching/ begeleiding extern ingekocht. Ook voor de startende directeuren wordt begeleiding/ ondersteuning georganiseerd. Hierbij spelen de stafmedewerkers van het bureau ook een rol.

In het kader van sturing op kwaliteit worden ook schoolbezoeken gedaan. Tijdens deze bezoeken spreken de bestuurder en de adjunct directeur (van Sirius), vaak aangevuld met een lid van de Raad van Toezicht, op school met de leerlingen, de ouders, de leraren, de intern begeleiders en de directie. Alle scholen worden één keer per jaar bezocht.

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

Jaarlijks heeft Sirius een gesprek met haar stakeholders en staat (een aspect) van de kwaliteit centraal in de dialoog. In 2018 is met de stakeholders gesproken over de resultaten van 2017 en hoe we gebruik willen maken van de 'Funds of knowledge' van onze leerlingen/ouders.

In 2018 hebben alle scholen van Sirius een basisarrangement van de inspectie.

We constateren dat de nieuwe werkwijze van de inspectie meer recht doet aan onze scholen. Er wordt nadrukkelijker gekeken naar het pedagogisch klimaat (de veiligheid op de school), de didactische bekwaamheden van leraren en het rendement van het onderwijs. Hierdoor krijgen de scholen een betere kwalificatie; in plaats van een voldoende krijgen de scholen vaker een goed op een aantal kwaliteitsindicatoren. De investeringen in de kwaliteit van het didactisch handelen van de leraren werd zichtbaar in de scholen, maar staat nu weer onder druk door het lerarentekort. De inspectie heeft in 2018 vier Siriuisscholen bezocht die graag het predicaat 'goed' wilden behalen. Voor twee scholen is dit gelukt: De Blauwe Lijn en Wereldwijs. De laatste school heeft zelfs in 2019 het predicaat 'excellent' in ontvangst mogen nemen! Ondanks het lerarentekort blijven de directeuren onverminderd inzetten op het behoud en de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit.

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

Sirius wil binnen de organisatie ook de kennis en expertise vergroten op het gebied van burgerschapsvorming en meer- en hoogbegaafdheid. Een aantal scholen is gestart met een verdieping/doorontwikkeling naar excellentie op deze thema's. Ervaring zal worden gedeeld met de andere scholen. Er is eveneens een leerteam gestart met een bovenschools onderzoek naar burgerschap: het team doet onderzoek naar wat we nu doen op onze scholen en zal een advies uitbrengen.

Twee scholen van Sirius nemen deel aan een pilot PO-VO, waarin de overgang van onze leerlingen naar het voortgezet onderwijs beter begeleid wordt. In 2018-2019 zal deze pilot verbreed worden naar alle basisscholen in Zuidoost. Er is aandacht voor de basisvaardigheden, maar ook voor de persoonlijke ontwikkeling van de leerlingen die de overstap gaan maken naar het VO.

De inspectie heeft een onderzoek aangekondigd in het voorjaar van 2019. Er zijn twee scholen die risicovol zijn wat betreft de opbrengsten en de kwaliteit van het onderwijs. De belangrijkste oorzaak hiervan is de grote wisseling van personeel en de problemen met de werving van nieuwe medewerkers. Hier wordt zichtbaar dat de 'kleine scholen' een groter risico vormen voor de kwaliteit. Inmiddels zijn er verbeteracties ingezet.

Het veranderen van de cultuur in de school (opbrengstgericht werken, delen van leiderschap, eigenaarschap) vergt veel van de schoolleiders. Alle medewerkers moeten immers de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen functioneren en voor het leren van alle leerlingen in hun school. Ook van de medewerkers zelf wordt veel gevraagd; zij moeten zowel didactisch als inhoudelijk flinke ontwikkelingen doormaken. Er worden steeds meer en hogere eisen gesteld. De bekwaamheden eisen een verdere verdieping (onderzoekend en ontwerpend leren) en er worden nieuwe eisen gesteld ten aanzien van het onderwijs in kunst en cultuur, burgerschap, wetenschap & techniek e.d. Op bijna alle scholen signaleren we verbeteringen in de professionele cultuur van de organisatie. Er vinden visitaties plaats op scholen, er worden leergroepen geformeerd binnen de scholen en er zijn steeds meer leraren die verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling en die van het team. Het deelnemen aan **LeerKracht** lijkt een positieve impuls te geven aan deze ontwikkeling en we stimuleren de scholen een dergelijk traject in te gaan met de school. Ook hier wordt in dit lopende jaar een onderzoek naar gedaan in samenwerking met de Upva. Eén school werkt met de methode Lesson Study. Op drie andere scholen wordt wel gewerkt aan de professionalisering van de schoolcultuur, maar zij hebben echter (nog) geen keuze gemaakt voor een bepaalde methodiek. Wel worden zij uitgenodigd voor bovenschoolse bijeenkomsten (bv. pizzasessies) Sirius heeft voor de organisatie van deze en andere bijeenkomsten, waarin leraren kennis delen, subsidie aangevraagd en gekregen bij de gemeente (Lerarenbrigade, € 60.000).

In 2016 is besloten om op stichtingsniveau een bedrag beschikbaar te stellen aan scholen die willen innoveren (door middel van een innovatiefonds). Hiermee wil de stichting de doorontwikkeling van de scholen stimuleren, ondanks dat er blijvende en structurele aandacht nodig is voor de instructiekwaliteiten van leerkrachten (vaak bij startende leraren en ook nieuwe instromers, soms bij medewerkers die al langer bij Sirius werkzaam zijn). In het schooljaar 2017-2018 hebben een viertal scholen gebruik gemaakt van dit fonds. Inmiddels zijn er meer scholen die er nu gebruik van maken, bijvoorbeeld om tot een betere profilering te komen (zoals burgerschap, hoogbegaafdheid, eigen verantwoordelijkheid van leerlingen, doorontwikkeling of versnelling van visietrajecten). Het fonds wordt inmiddels ook ingezet voor scholen die een 'reparatie-opdracht' hebben.

Op bestuursniveau zijn er afspraken gemaakt met de andere Amsterdamse schoolbesturen over de bewaking van de kwaliteit van het Amsterdamse onderwijs. Al onze scholen nemen deel aan een externe audit. Aan dit traject (het heet nu KLASSE!) is in september

het tweede jaar van een training gekoppeld, waarin eigen medewerkers opgeleid worden om zelf een begeleide zelfevaluatie/audit op een school te kunnen uitvoeren. In het najaar van 2018 is deze training afgerond. Op deze manier heeft Sirius een eigen auditteam dat een bijdrage kan leveren aan de kwaliteitszorg in onze organisatie. Bij Sirius is deze audit eveneens ingebed in een kwaliteitszorgcyclus, waarbij de scholen elkaar visiteren, met elkaar werken aan de zelfevaluatie en in overleg met het bestuur bespreken wanneer de externe audit past bij de schoolontwikkeling. Dit is mede afhankelijk van het besluit van de inspectie om een school te bezoeken. In deze periode is een bedrag van € 2.200 beschikbaar voor elke school vanuit het Breed Bestuurlijk Overleg. Het andere deel van de kosten wordt in overleg met de school gedekt (bijvoorbeeld uit het schoolontwikkelbudget van de gemeente Amsterdam, middelen passend onderwijs, e.d.) of bekostigd uit bovenbestuurlijke middelen. In schooljaar 2017-2018 nam een vijftal scholen deel aan een externe audit en heeft een school een verzoek tot een interne audit ingediend. In het schooljaar 2018-2019 wordt afgewacht op welke scholen de inspectie een 'externe audit' zal doen. Afhankelijk daarvan zal er met de overige scholen een afspraak gemaakt worden. Hierbij wordt zeker gekeken naar de scholen die in hun ontwikkeling dreigen te stagneren en/of de scholen waar er wisselingen zijn in de directie. Zij kunnen namelijk baat

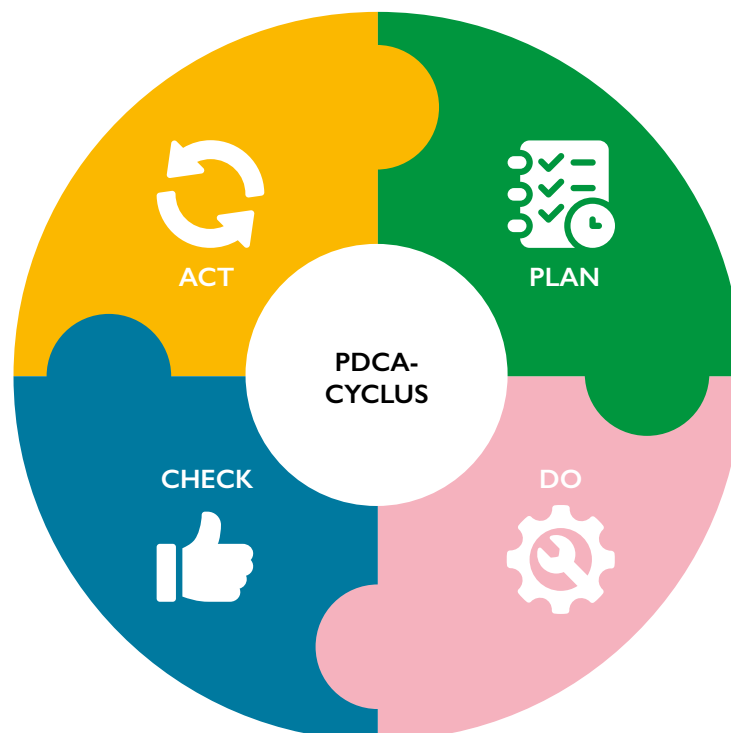
hebben bij een nulmeting van de kwaliteit. In schooljaar 2018-2019 zijn er geen mogelijkheden meer voor de bekostiging vanuit een scholenbeurs of vanuit het Breed Bestuurlijk Overleg. Sirius zal de kosten voor deze audits uit de eigen middelen bekostigen (bovenschools).

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

Er zijn veel vormen van onderzoek, zoals de feitelijke in- en externe evaluatiemomenten, de monitoring van en checks bij het volgen van procedures. Steeds meer wordt er op alle niveaus in de organisatie gewerkt met heldere prestatie-indicatoren of succescriteria.

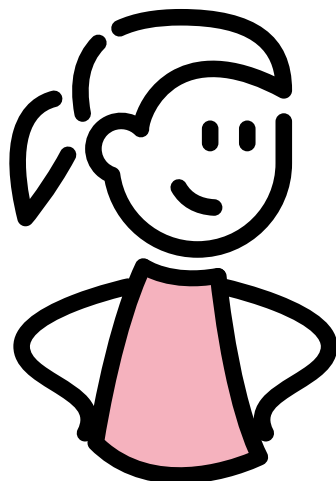
Als deze evaluatiegegevens aanleiding geven tot nader onderzoek, wordt een zelfevaluatie gedaan. Op alle scholen (en ook op het bestuurskantoor) wordt onderzoek gedaan naar resultaten. Directies maken gebruik van elkaars data, onderzoeksresultaten en bronnen. Deze uitwisseling vindt plaats tijdens het afstemmingsoverleg en tijdens de visitaties.

Het verwerven van onderzoekvaardigheden is uiteraard van belang voor het doen van kwalitatief goed onderzoek. Op schoolniveau wordt hier op verschillende manieren (integraal) aan gewerkt; het verbeteren van het didactische



handelen (aanleren van strategieën voor denken en leren, onderzoekend en ontwerpnd leren), de samenwerking en het onderzoek met de UPVA-studenten (in al onze scholen aanwezig), het opleiden van wetenschap- en technicspecialisten en de kunst- en cultuurcoördinatoren. Ook volgen teams op schoolniveau trainingen in het geven van feedback aan leerlingen, formaties assessment, e.d. Door deze manier van werken stimuleren we de onderzoekende houding van leraren en dit heeft een positief effect op het aanleren van strategieën voor denken en leren en het ontwerpnd leren van leerlingen. Om de onderzoeksvaardigheden van leraren te vergroten, werken we ook nauw samen met o.a. de UVA, de HvA en het Kohnstammstituut bij verschillende projecten (Versterking samenwerken opleidingen en scholen, Werkplaats onderzoek Amsterdam, Funds of Knowledge, diversiteit en de leerteams ouderbetrokkenheid, omgaan met verschillen, wetenschap en techniek). In deze leerteams werken leraren samen met medewerkers van deze instituten. De leerteams worden gecoördineerd door een Siriusmedewerker en de instituutmedewerker zorgt voor de inhoudelijke verdieping. De Upva –LIO studenten van Sirius nemen ook deel aan deze teams en voeren op deze manier hun bachelor onderzoek uit. De onderzoeksvragen komen uit de leerteams zelf en zijn derhalve betekenisvol voor de scholen.

In ontwikkeling is een 'Sirius-academie' voor de promotie en bundeling van onderzoekend werken, opleiden in school en het verbinden van kwaliteiten binnen Sirius. In deze 'Academie' pogen wij een totaaloverzicht te geven van professionaliseringsactiviteiten in onze organisatie. Hier worden de talenten tussen de scholen van Sirius verbonden en uitgewisseld. Het Amsterdamse Model, dat in de periode van Versterking Samenwerking Opleidingen is ontwikkeld, dient in zijn geheel als leidraad voor de kwaliteit van de opleidingsschool. Het garandeert een omschreven basiskwaliteit voor opleidingsscholen en daarmee ook het opleiden in school. Er zijn bij Sirius veel netwerken om schools en interschools te leren van en met elkaar en kennis en ervaringen uit te wisselen; het IB- netwerk, de specialisten VVE, V&T, kunst- en cultuur, LeerKracht, de Siriustracks (zowel de reizen naar het buitenland als de daaropvolgende activiteiten), medezeggenschap, pizzasessies, inspiratiebijeenkomsten V&T, de Sirius studiedag (learning fair), PPOZ workshop etc. Groepen medewerkers volgen samen een cursus didactische coach, startersbijeenkomsten of masters in het kader van de (her)registratie of een mentortraining ten behoeve van de opleiding van studenten. Als gevolg van deze gezamenlijke bijeenkomsten worden er, ook in het kader van de duurzame inzetbaarheid, veel informele bezoeken gepland en uitgevoerd. Momenteel wordt de Talentmanager van WIS geïmplementeerd.



SINDS 11 JUNI 2019 IS SIRIUS
PLAZA DE NIEUWE NAAM
VOOR DE SIRIUSACADEMIE

// KLACHTEN

SIRIUS HEEFT EEN klachtenregeling ingericht. De regeling is bestemd voor ouders en medewerkers. De klachtenregeling is te vinden op de website van Stichting Sirius (www.stichting-sirius.nl) en wordt op verzoek toegestuurd.

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

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

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

In 2018 zijn er twaalf klachten ingediend bij het bestuur van Sirius. De verdeling van onderwerpen is:

- Handelen medewerker van school (5x)
- Onrust in pedagogisch klimaat op school: (4x)
- Gebrek aan communicatie (1x)
- (digitaal) Pesten (1x)
- Geluidsoverlast (1x)

Bij de externe vertrouwenspersoon zijn zeven klachten/vragen binnengekomen. Deze klachten/vragen kwamen van medewerkers (vier) en ouders (drie). Met vijf personen is meer dan één gesprek gevoerd om de vraag/klacht te verhelderen en op te lossen.

De klachten/vragen betreffen:

- Didactisch handelen
- Pedagogisch handelen
- Organisatorisch handelen
- Veiligheid.

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

Op 4 april en op 10 oktober waren er bijeenkomsten voor de interne contactpersonen in het kader van de klachtenregeling. Naast aandacht voor de regelgeving zijn er ook casussen besproken.



06

JAARVERSLAG 2018
// SAMENWERKINGS-
VERBAND PASSEND
ONDERWIJS

// PASSEND ONDERWIJS

6.1 // PASSEND ONDERWIJS

IN HET KADER van de nieuwe wetgeving Passend Onderwijs is de gemeente Amsterdam Diemen door het Rijk aangewezen als een samenwerkingsbestuur. In 2016 heeft dit Samenwerkingsverband, op advies van de inspectie, gekozen voor een meer passende governancestructuur. Hierbij is gekozen voor een directeur/bestuurder, een actieve toezichthoudende rol van de besturen (de algemene ledenvergadering) en commissies (remuneratiecommissie, auditcommissie, kwaliteitscommissie en een coördinatiecommissie). Er is een toezichtkader vastgesteld. Er wordt sinds afgelopen schooljaar gewerkt met een onafhankelijk voorzitter.

In april 2016 is het nieuwe ondersteuningsplan 2016-2020 vastgesteld voor het Samenwerkingsverband Amsterdam Diemen. Op hoofdlijnen bouwt dit plan voort op het plan 2014-2016. Het gaat dan met name om de versterking van de basisondersteuning in de basisscholen. In schooljaar 2018-2019 vindt een evaluatie plaats van het ondersteuningsplan. De output hiervan moet vooral sturingsinformatie opleveren voor de nieuwe planperiode.

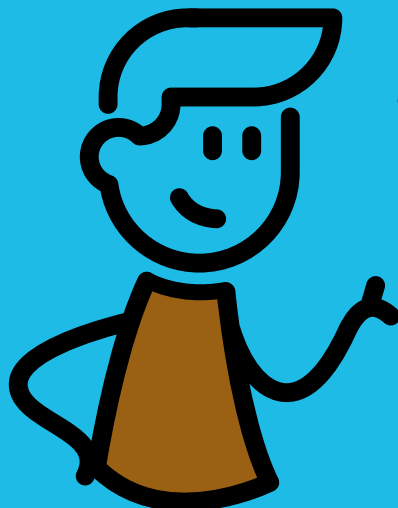
Sirius wil samen met de Federatie Openbaar onderwijs, maar ook met de andere schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost, zorgen voor een dekkend netwerk van passend onderwijs in ons stadsdeel. Daarom werken de besturen in Zuidoost samen in het BOOZ en hebben zij gezamenlijk een Adviesloket Passend Onderwijs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

Bij het Projectenbureau is tevens het Expertisenetwerk Passend Onderwijs ondergebracht. Aan dit netwerk nemen directeuren van de basisscholen en de sbo-scholen deel. Zij adviseren over het te voeren beleid rond passend onderwijs en de gewenste scholing.

Op stedelijk niveau werkt Sirius vooral samen met de collegae van de Federatie (openbaar onderwijs) en is de samenwerking met Stichting Orion (voor speciaal onderwijs) geïntensiveerd.

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

De school voor speciaal basisonderwijs van Sirius had te maken met krimp, maar groeit weer licht sinds het afgelopen jaar. Soms blijkt het verkrijgen van een toelaatbaarheidsverklaring dermate lastig dat de kinderen ‘noodgedwongen’ op de basisschool blijven. Dit is vaak het geval als ouders niet willen meewerken aan een verwijzing. Anderzijds zorgt het lerarentekort op de basisscholen er ook voor dat de begeleidingsmogelijkheden voor kinderen beperkter zijn. De scholen van Sirius geven aan dat ze graag willen dat het speciaal basisonderwijs gekoppeld blijft aan de stichting en dat ze meer gebruik willen maken van de expertise op het gebied van gedragsvraagstukken. Het afgelopen jaar is de samenwerking tussen het sbo en het bao verbeterd en maken de scholen meer gebruik van de expertise van de sbo-school (trainingen trauma sensitief lesgeven, PPS, co-teaching, consultatie etc.) In het huidige schooljaar is deze samenwerking een vast onderdeel gaan uitmaken van de basisondersteuning. De samenwerking met Orion heeft, met het aantreden van een nieuwe bestuurder, ook een nieuwe impuls gekregen. Zo wordt nu



DE POSITIE VAN ONZE
SBO-SCHOOL BLIJFT CRUCIAAL
BIJ DE UITVOERING VAN
PASSEND ONDERWIJS

onderzocht of en hoe leerlingen met een cluster 4 indicatie opgevangen zouden kunnen worden binnen het sbo. Het samenwerkingsverband heeft hiervoor in 2016 een bedrag van € 50.000 beschikbaar gesteld aan de schoolbesturen die voorheen een ambulante begeleider in dienst hadden. Sirius heeft deze inkomsten gekoppeld aan deze innovatie.

Alle Siriuscholen participeren in de wijkoverleggen. De schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost zetten middelen in om deze overleggen inhoudelijk te ondersteunen (vanuit het adviesloket). In schooljaar 2017-2018 heeft een evaluatie van deze wijkoverleggen plaats gevonden. Dit heeft geleid tot een andere werkvorm in 2018-2019. De eerste ervaringen zijn positief. De belangrijkste doelen van dit wijkoverleg zijn het vergroten van expertise, elkaar 'kennen' en het verbeteren van de samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg.

Op het niveau van Zuidoost, maar ook binnen de eigen stichting, wordt aandacht besteed aan de doelen van passend onderwijs. Een motto bij Sirius is dat 'passend onderwijs' gewoon 'goed onderwijs' is. Alle inhoudelijke en onderwijskundige gesprekken in onze organisatie dragen dan ook bij aan passend onderwijs.

In 2018-2019 heeft Sirius totaal €959.364 ontvangen voor passend onderwijs. Van dit bedrag is € 390.852 ingezet ten behoeve van de basisondersteuning en € 568.512 voor de extra ondersteuning. Sirius heeft een ambulante begeleider in dienst die op alle scholen in Zuidoost ingezet wordt en derhalve ook bekostigd wordt door deze scholen. De scholen dienen een aanvraag in voor de besteding van de middelen basisondersteuning.

Volgens deze aanvragen wordt het grootste deel van de middelen ingezet in extra personeel (interne begeleiding en overig personeel zoals specialisten en assistenten). In de aanvragen is een bedrag van ongeveer €30.000 gereserveerd voor scholing en begeleiding van teams en individuele leerkrachten.

Om het expertisecentrum van de Van Houte school een impuls te geven, hebben de scholen een bedrag van ongeveer €20.000 aanbesteed bij deze school, voornamelijk om expertise te ontwikkelen in de basisscholen op het gebied van gedrag.

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

Beschikbaar voor de basisondersteuning: € 390.853 in 2018-2019

Van dit bedrag is € 97.914 beschikbaar gesteld voor de coördinatie en administratie van passend onderwijs op het projectenbureau, voor de website, voor het expertisenetwerk Zuidoost (ENZO), voor de begeleiding bij het leren arrangeren, voor de organisatie en de voorbereiding van de wijkteams, voor de workshops (directeuren/intern begeleiders en leraren) georganiseerd

door het Projectenbureau in het kader van passend onderwijs. Onderwerpen die hier op de agenda staan hebben betrekking op de versterking van de basisondersteuning (de zorgplicht, de overstap voorschool/vroegschool, het wijkgericht werken).

Een bedrag van € 999.094 is naar de scholen gegaan (verdeeld naar rato leerlingenaantal). Het geld is beschikbaar gesteld voor de uitvoering en de verbetering van de basisondersteuning op de school. De middelen zijn ingezet voor scholing, extra formatie (IB of extra handen in de klas) en voor middelen (aanschaf van materialen voor hoogbegaafdheid, dyslexie, dyscalculie, etc.). De meeste scholen hebben ook een bepaald bedrag beschikbaar gesteld voor de inhuur van de expertise van de sbo-school. Tot nu toe hebben de scholen € 280.013 ingezet. Van dit bedrag is ongeveer tweederde gebruikt voor interne formatie (uitbreiding IB en inzet van assistenten/leraren). Het andere deel wordt gebruikt om externe ondersteuning in te kopen, waaronder ook scholing en begeleiding. Een bedrag van € 29.249 is ingezet voor materialen voor het taal- en rekenonderwijs, de aanschaf van vakliteratuur, materialen voor meerkunners en verschillende devices.

Het bedrag van € 50.000 voor de doorontwikkeling sbo-so is 2017-2018 beschikbaar gesteld door het bestuur. In 2017-2018 is hiervan € 19.377 uitgegeven aan scholing van het team en de inhuur van SO-expertise.

Het bedrag voor de extra ondersteuning bedraagt in 2018-2019 € 568.512

De aanvraag van de extra arrangementen loopt via het Adviesloket Zuidoost.

Het advies van het Adviesloket is in 2018 telkens opgevolgd. In een aantal gevallen heeft in overleg met de school nog een interventie uit de basisondersteuning plaats gevonden. De aangevraagde arrangementen hadden betrekking op groepen leerlingen of individuele leerlingen (schoolarrangement of individueel arrangement). De kosten van het adviesloket /ambulante begeleiding bedragen € 138.806. Het budget voor leerlingenonderzoek bedraagt € 120.000. Het leerlingenonderzoek wordt uitgevoerd door de schoolbegeleidingsdienst in samenwerking met een aantal orthopedagogen van Sirius. Er is voor deze samenwerking gekozen vanwege de expertise van de schoolbegeleidingsdienst en de kansen voor werknemers om hun baan afwisselend en aantrekkelijk te maken. De Siriuscholen reserveren een bedrag van € 27.877 voor de zogenaamde TOV-plekken (tijdelijke opvang op het sbo). Met deze plekken beogen we thuiszitten (in een crisissituatie) te voorkomen.

Arrangementen worden meestal benut voor extra ondersteuning binnen of buiten de groep.

Schoolarrangementen worden aangevraagd voor een groep leerlingen, om de basisondersteuning te versterken of uit te breiden.

Per school wordt er verschillend gewerkt. Sommige scholen kiezen ervoor om de arrangementen uit te laten voeren door personeel van binnen of van buiten de school.

Overzicht aanvragen arrangementen door scholen bij Toewijzingsfonds (individuele en groepsarrangementen):

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

Schooljaar	Aantal aanvragen	Toegekend/afgerond	Toegekend/niet afgerond	in behandeling	stop gezet
2014-2015	4	3	0	0	1
2015-2016	17	4	12	0	1
2016-2017	27	19	0	1	7
2017-2018	58	53	1	1	3*

* 1 aangevraagd individueel arrangement is opgenomen in SAR, 1 is stopgezet, 1 terug naar basisondersteuning

OVERZICHT AANVRAGEN SCHOOLARRANGEMENTEN BIJ ADVIESLOKET

Schooljaar	Aantal aanvragen	Toegekend	Niet toegekend	in behan- behandeling	Aantal scholen niet aangevraagd
2016-2017	14	14	0	0	0
2017-2018	24	23	1	0	1*

* dit betrof Nellestein, hierover is na het boekjaar nog gecommuniceerd

OVERZICHT AANVRAGEN AB DOOR SCHOLEN BIJ ADVIESLOKET:

Schooljaar	Aantal aanvragen	Toegekend/afgerond	Toegekend/niet afgerond
2014-2015	11	10	0
2015-2016	12	10	0
2016-2017	38	38	0
2017-2018	30	26*	0

* aanvragen niet toegekend, omdat een oplossing werd gevonden binnen de basisondersteuning (3), leerling niet op school geplaatst werd (1)

In 2017-2018 is voor vijf leerlingen een plaatsing bij de tijdelijke opvangvoorziening (TOV) aangevraagd.

AANTAL INGEDIENDE INFORMATIEVRAGEN DOOR SCHOLEN BIJ ADVIESLOKET:

Schooljaar	Aantal aanvragen
2014-2015	24
2015-2016	30
2016-2017	51
2017-2018	73

6.1.1 // ONDERWIJSADVISEUR

De aan Amsterdam Zuidoost toegewezen onderwijsadviseur is verantwoordelijk voor de verstrekking van de toelaatbaarheidsverklaringen voor sbo en so en neemt deel aan de wijkoverleggen. De onderwijsadviseur werkt samen met de adviseurs van het Adviesloket en de coördinator. In onderstaand overzicht staat hoeveel aanvragen er gedaan zijn in 2017–2018 en hoeveel er toegekend zijn.

In een tussentijdse evaluatie op directieniveau geven de directeuren aan dat het moeilijk is om de basisondersteuning goed vorm te geven; de norm voor alle leerkrachten ligt hoog wat betreft pedagogische en didactische competenties. Protocollen zijn uiteraard allemaal op de scholen aanwezig en worden door de meeste scholen ook opgevolgd. Voor een beperkt aantal scholen is dit nog niet het geval. Vaak betreft het hier dan scholen met nieuwe intern begeleiders. Ook op het niveau van het samenwerkingsverband is gesproken over de wijze waarop

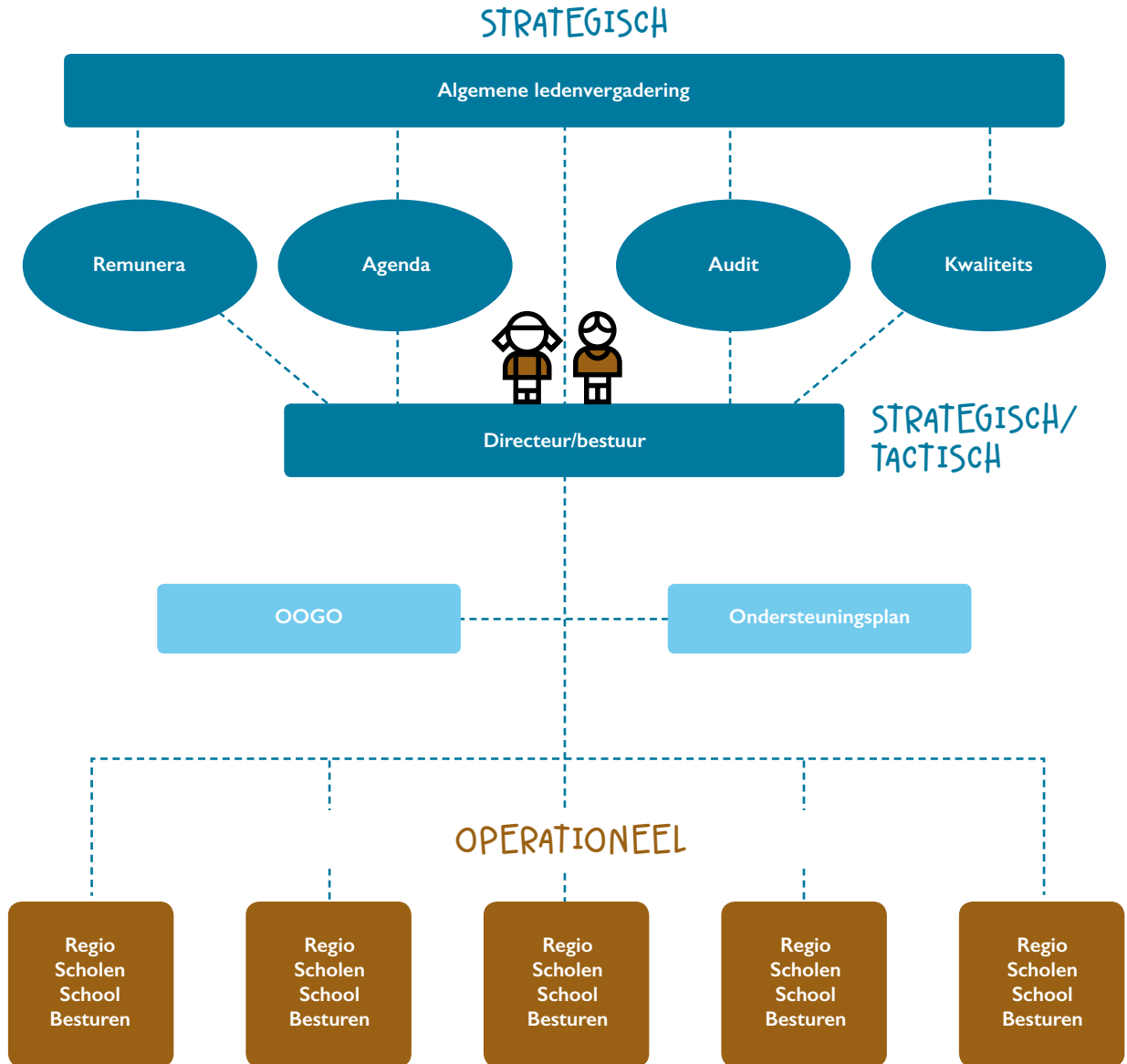
vastgesteld kan worden of de basisondersteuning binnen een school op orde is en hoe de ondersteuningsprofielen opgesteld worden door de scholen. De verwachting is dat passend onderwijs verder onder druk komt te staan als gevolg van het lerarentekort.

Een ander aandachtspunt is/blijft de samenwerking met jeugdzorg. De samenwerking tussen de ouder-kind-adviseur en de intern begeleider/directie verloopt niet optimaal. Om hier verbetering in aan te brengen is er via de gemeente Amsterdam een scholing georganiseerd voor de adviseurs en de intern begeleiders. Meer dan de helft van de scholen hebben reeds deelgenomen aan deze scholing. Op een beperkt aantal scholen is de samenwerking inderdaad verbeterd. Er is op veel scholen wel sprake van frustratie over de samenwerking met jeugdzorg; het overleg verloopt stroef en de wachtlijsten voor de kinderen zijn soms echt te lang. We proberen met het anders organiseren van de wijkoverleggen verbetering aan te brengen in de samenwerking.

VERWIJZINGEN VAN BAO NAAR SBO EN SO

School	Jaar	TOEKENNING				Totaal
		SBO	Laag	Midden	Hoog	
Totaal	2017-2018	34	13	1	-	48
16e Montessorischool	2017-2018	2	-	-	-	2
Bijlmerdrie	2017-2018	-	-	-	-	0
Bijlmerhorst	2017-2018	2	-	-	-	2
Cornelis Jetses	2017-2018	-	-	-	-	0
De Blauwe Lijn	2017-2018	1	1	-	-	2
De Brink	2017-2018	3	-	1	-	4
De Rozemarn	2017-2018	3	2	-	-	5
De Schakel	2017-2018	2	1	-	-	3
De Ster	2017-2018	4	2	-	-	6
De Tamboerijn	2017-2018	4	-	-	-	4
Holendrechtsschool	2017-2018	-	2	-	-	2
Nellestein	2017-2018	3	2	-	-	5
Van Houteschool	2017-2018	9	3	-	-	12
Wereldwijs	2017-2018	1	-	-	-	1

ORGANOGRAM SWV AMSTERDAM/DIEMEN





07

JAARVERSLAG 2018

// PERSONEEL

// ALGEMEEN // FUNCTIEMIX EN NIEUWE FUNCTIEBESCHRIJVINGEN // STARTENDE
LERAREN // ZIJ-INSTROMERS IN BEROEP // PARTICIPATIEWET // ZIEKTEVERZUIM
EN PERSONEELSBELEID // RI&E // VERDELING PERSONEEL // LERARENTEKORT //
ANDERS FORMEREN // DE BREDE SELECTIE // CAO // TOELAGE
ONDERWIJSASSISTENTEN // WERKDRUKBUDGET // MONITOR KWALITEIT
ONDERWIJSPERONEEL // MEDEWERKERS MET SPECIFIEKE AANDACHTSPUNTEN //
EIGEN) WACHTGELDERS // INSTROOMTOETSING/PARTICIPATIEFONDS //
SAMENWERKING FEDERATIE OP GEBIED VAN PERSONEELSBELEID

7.1

// ALGEMEEN

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

- Sirius vakbekwame leerkrachten heeft met een toename van excellente leerkrachten;
- Sirius een organisatie is met scholen die stagiairs en zij-instromers opleiden tot goede medewerkers en structureel aandacht heeft voor professionalisering;
- de leerkrachten verantwoord duurzaam inzetbaar zijn;
- het ziekteverzuim vermindert;
- Sirius een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever is, goede medewerkers bindt en kansen biedt om zich te ontwikkelen. Wij streven naar competente, enthousiaste, betrokken en professionele medewerkers. Kernwoorden zijn kwaliteit, persoonlijke ontwikkeling, aandacht, zorgvuldig personeelsbeleid, respect en waardering.

7.1.1 // PROFESSIONALISERING

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

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

Op bovenschools niveau zijn ook middelen beschikbaar voor scholing. Er is een aantal vaste cursussen/trainingen die daaruit worden bekostigd, bijvoorbeeld, studiedagen directies, workshops starters, studiedag personeel, workshops PPOZ (bekostigd uit middelen passend onderwijs) etc. Bovenschools zijn in 2018-2019 een opleiding didactiek voor onderwijsassistenten en een opleiding didactisch coachen nieuw opgezet. Onze opleiders in school kunnen deelnemen aan een cursus assessments afnemen.

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

De Siriuskalender die in 2018 voor het eerst op posterformaat is uitgegeven werd goed ontvangen. Feedback ten aanzien van de kalender gaat onder andere over de afstem-

ming tussen aanbod onderling (bijv. starters en PPOZO). Verder mag de datum van verspreiding naar voren. Voorjaar 2019 zal het digitaal platform Talentmanager (uitgever WIS) worden geïmplementeerd. Streefdatum voor de lancering is dinsdag 11 juni 2019 (studiedag). Doel is om de transparantie, de vindbaarheid en dus de verbinding binnen het bestuur en de scholen te creëren. Medewerkers kunnen een eigen profiel inrichten, specialismen kunnen in kaart worden gebracht, onderwijsonderzoek kan een archief krijgen en de kalender kan digitaal ingevoerd worden, zodat zelfs de inschrijving, indien wenselijk, online kan gebeuren.

7.1.2 // INVOERING LERARENREGISTER

Landelijk is besloten is het lerarenregister niet verplicht te stellen. Het is aangepast naar een Lerarenportfolio. Hierdoor blijven de reeds aangeleverde gegevens beschikbaar. Sirius heeft de gegevens aangeleverd, zodat individuele medewerkers er gebruik van kunnen maken. Het is een keuze van de medewerker om dit te blijven registreren. Wanneer dit niet wordt gedaan is het van belang dat aangetoond kan worden dat een bestuur de professionele ontwikkeling van leraren stimuleert en bijhoudt. Dit laatste is inzichtelijk door het bijhouden van bekwaamheidsdossiers in Concent.

7.1.3 // OPLEIDEN

Sirius heeft een samenwerkingsverband met de HvA voor het opleiden van stagiaires in de praktijk. Daarvoor is een aantal medewerkers opgeleid tot opleider in school. Stichting Sirius heeft in een convenant vastgelegd dat er een exclusieve samenwerking is met de HvA en UPvA ten aanzien van begeleiden en beoordelen van pabostudenten in de praktijk. Hiervoor zijn bovenschools schoolopleiders aangesteld om studenten te begeleiden en beoordelen in de praktijk. Er zijn momenteel elf schoolopleiders werkzaam, waarvan een schoolopleider ook coördinerend schoolopleider is. Het team opleiders komt geregeld samen met de instituutopleider, Academisch instituutopleider en coördinator van de Sirius Academie. De agenda van deze bijeenkomsten is gericht op kwaliteitsverbetering en ontwikkeling binnen Samen Opleiden in Amsterdam, het convenant tussen Sirius en de HvA. De opleidingsschool heeft ook een belangrijke rol in het opleiden van zij-instromers in de praktijk.

7.1.4 // ONDERZOEK EN ONTWIKKELING

Sinds de start van de Universitaire Pabo van Amsterdam dienen wij als Sirius onderzoeksvragen in om te laten onderzoeken door de UPvA-studenten. Sindsdien zijn we binnen Sirius ook intern in gesprek over het doen van onderzoek: waartoe willen we zelf onderzoek doen? We willen zelf onderzoek doen om ons onderwijsaanbod zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de behoeften van onze leerlin-

gen, zodat zij het beste uit zichzelf kunnen halen. Daarnaast blijkt uit verschillende onderzoeken dat we de inhoudelijk leergierige collega's aan Sirius kunnen binden als wij ze de mogelijkheid bieden om naast hun taak als leerkracht, ook in een onderzoeksgroep te zitten.

We zijn destijds gestart met het doen van onderzoek door de directeuren, in de vorm van zelfevaluaties. Deze onderzoeken zijn voornamelijk gericht op een vakgebied met de toetsgegevens als aanleiding. Na een subsidiemogelijkheid 'versterking samenwerking' met de HvA en zes andere schoolbesturen, kwam er een mogelijkheid om leerteams op te starten die, gericht op een bepaald onderwerp, samen met een HvA-collega onderzoek gingen doen. Sirius startte de leerteams: Startende leerkrachten, OGW (NB heet nu Omgaan met verschillen) en Ouderbetrokkenheid op. Deze subsidie stopte na twee jaar. Hierna is Sirius samen met ASKO, STAIJ, HvA, UvA en Kohnstamm Instituut verder gegaan om hun leerteams te verdiepen (NRO-subsidie) in de Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam.

Binnen Sirius ontstonden steeds meer themagroepen gericht op bepaalde onderwerpen, en er liepen ook losse onderzoeken. Om dit te stroomlijnen heeft de Sirius Academie een overzicht gemaakt (zie organogram). Alle themagroepen zijn nu leerteams geworden en ze zijn allemaal gericht op het verbeteren van het onderwijs aan onze leerlingen. Som-

mige leerteams zijn echt gericht op het ontwikkelen van het onderwijs (zoals leerteam W&T waarbij alle W&T-coördinatoren vijf keer per jaar bij elkaar komen om samen aan de slag te gaan, intervisie te doen, elkaar te inspireren, etc.). Het leerteam VVE komt tien keer bij elkaar voor training leiderschap, intervisie en kennisdeling! Andere leerteams doen echt onderzoek volgens de onderzoeksacyclus naar een onderwerp (zoals het leerteam 'omgaan met verschillen' die onderzoekt op welke manieren er aan burgerschap gewerkt wordt op de Siriuisscholen en welke manier volgens de literatuur het beste zou zijn).

Elk jaar rond mei stelt de onderzoekscoördinator samen met de leerteam-coördinatoren (en directeuren) een Sirius-onderzoeksagenda op. Hieruit komen verschillende onderzoeksvragen die ook ingediend worden op de UPvA. De UPvA-studenten kunnen hier vervolgens op solliciteren. Deze studenten zijn dat jaar onderdeel van het leerteam en doen dus echt onderzoek naar een onderwerp dat door Sirius aangedragen is, waarna wij ons onderwijs weer kunnen verbeteren. Van belang is dat zij de ruimte krijgen om hun onderzoek uit te kunnen voeren op de Siriuisscholen. De leerteamcoördinator is de contactpersoon voor de student en de scholen en zorgt ervoor dat de student zijn onderzoek kan doen.

7.2 // FUNCTIEMIX EN NIEUWE FUNCTIEBESCHRIJVINGEN

PER SEPTEMBER 2018 is de nieuwe cao po van kracht geworden. In die cao zijn de onderhandelingsresultaten over verbetering van de lerarensalarissen uitgewerkt. Als gevolg hiervan zijn oude leraar-functies vervallen en is een nieuwe functiereeks groepsleerkracht ingevoerd. Het toegezegde hogere salaris is gerealiseerd door alle functies in leerkracht LA om te zetten naar leerkracht L10 en die in leerkracht LB naar L11. De leraar LA in de cao 2017-2018 is niet identiek aan de functie in L10. De LA functie is eerder vergelijkbaar met een functie in schaal L9. De nieuwe

functiebeschrijvingen in de schalen L10 t/m L12 wijken op essentiële onderdelen af van de eerdere beschrijvingen. Ook de functiekenmerken als zodanig wijken af. Onder de nieuwe cao gelden deels zwaardere eisen. Dit moet nog worden vertaald naar de overige personeelsinstrumenten als coaching en beoordeling.

Tegelijk met de opwaardering van de leraar-functies is de functiemix als zodanig komen te vervallen.

VERHOUDING BINNEN DE FUNCTIEMIX PER 31-12-2018

Functie	Omvang in fte	Percentage
Leerkracht LA/L10	112,5	69,9%
Leerkracht LB/L11	47,8	29,7%
Leerkracht LC/L12	0,6	0,4%

FUNCTIE LERAARONDERSTEUNER

Mede als gevolg van het lerarentekort worden onderwijsassistenten vaker ingezet in lesgevende taken. Om recht te doen aan deze inzet en aan de talenten waarvan onze medewerkers daarbij blijf geven, heeft Sirius een nieuwe functie toegevoegd aan haar functieboek, namelijk die van leraarondersteuner. Het betreft hierbij een

tussenfunctie tussen onderwijsassistent en groepsleerkracht. Met deze functie ontstaat ook een goed loopbaanpad voor onderwijsassistenten. Op deze manier wordt Sirius ook voor deze groep een aantrekkelijke werkgever en kan zo gemakkelijker ambitieuze en getalenteerde mensen aan zich binden.

7.3 // STARTENDE LERAREN

ER ZIJN ACHT starters in 2018-2019 ingestroomd bij Sirius. Dit waren vijf Lio stagiaires die zijn doorgestroomd in een aanstelling en één via de Brede Selectie. In totaal zijn nu 56 medewerkers werkzaam bij Sirius die hier hun eerste baan in het onderwijs vervullen. Het project starters blijft nodig om te zorgen dat er nieuwe aanwas binnen onze scholen komt en blijft. Middels het leerteam starters kunnen wij, naar aanleiding van onderzoek, stappen ondernemen om het starterstraject te optimaliseren. Zodoende blijft het aanbod actueel en kan de begeleiding gepersonaliseerd worden.

Vanuit het bestuursbureau krijgt iedere starter na een maand een individueel gesprek, om te waarborgen dat de

begeleiding op schoolniveau van voldoende niveau is en er geen onnodige uitval plaatsvindt. Persoonlijke aandacht is een middel om medewerkers te binden en belemmeringen sneller te ontdekken.

De workshops die we van origine uitsluitend voor starters organiseerden zijn nu ook opengesteld voor (potentiële) zij-instromers, lio-stagiaires en andere geïnteresseerde leerkrachten. Hier wordt gebruik van gemaakt.

Tien zij-instromers, dertien (potentiële) zij-instromers en elf lio-stagiaires nemen deel aan het starterstraject.

OVERZICHT STARTERS

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

7.4 // ZIJ-INSTROMERS IN BEROEP

OM IN TE SPELEN op het lerarentekort werkt Sirius samen met de PABO van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) aan een tweejarig opleidingstraject voor Zij-instromers in Beroep (ZiB). Op 1 november 2018 had Sirius elf zij-instromers in dienst. De overheidssubsidie van €20.000 per deelnemer wordt gebruikt voor de opleidingskosten, de begeleiding en het studieverlof van de zij-instromers. Daarbij heeft Sirius op 31 december 2018 tien medewerkers via een payroll ingehuurd voor een werkervaringstraject. Deze medewerkers bereiden zich voor om in 2019 te kunnen starten als zij-instromer. Er is veel belangstelling voor het zij-instroomtraject. In de

praktijk valt de combinatie studie, werk, een gezin hebben, vaak tegen en kost het leren van dit nieuwe beroep meer moeite dan ze van tevoren inschatten, ondanks dat wij ze daar in het voortraject uitgebreid op wijzen.

De begeleiding op schoolniveau van deze 'toekomstige' collega's vraagt ook energie en geeft extra werkdruk bij de ervaren collega's. Niettemin investeren schoolleiders toch ook in dit traject, omdat ze het als een deeloplossing ervaren van het lerarentekort. We scherpen de selectiecriteria en het voortraject aan om uitval te voorkomen. Tevens zijn we een opzet aan het ontwerpen om de begeleiding en coaching te intensiveren.

7.5 // PARTICIPATIEWET

DE PARTICIPATIEWET MOET ervoor zorgen dat meer mensen met een ziekte of handicap een baan vinden. De wet verplicht werkgevers om medewerkers aan te stellen met een arbeidsbeperking. Het quotum voor Sirius was in 2018 3,7 fte. Sirius heeft 3,6 fte gerealiseerd. In 2018 heeft dit geen consequenties. In 2019 kunnen werkgevers voor het eerst een boete krijgen als zij dat jaar niet voldoen aan het percentage voor het quotum. Om in 2019 aan het quotum te voldoen inventariseert Sirius aan welke functies behoefte is op de scholen. Gedacht kan worden aan een assistent conciërge, assistent administratie, schoonmaker in eigen beheer, zorgassistenten.

De focus ligt op onderstaande groepen mensen:

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

7.6 // ZIEKTEVERZUIM EN PERSONEELSBELEID

SINDS 1 JANUARI 2018 werkt Stichting Sirius met een 'verzuim in eigen regie model'. In dit model is sprake van een grote rol voor de leidinggevende als regisseur van de verzuimbegeleiding, die hierin wordt ondersteund en gecoacht door de verzuimcoördinator. De bedrijfsarts heeft een adviserende rol; de verzuimcoördinator overlegt wettelijk met de bedrijfsarts. Maandelijks vindt overleg plaats tussen de beleidsmedewerker P&O, de bedrijfsarts en de verzuimcoördinator, om praktijk en beleid op elkaar aan te laten sluiten. Waar gewenst, op initiatief van zowel bedrijfsarts als leidinggevende, vinden regelmatig driegesprekken plaats tussen medewerker, leidinggevende en bedrijfsarts.

Deze samenwerking heeft geleid tot een verdere verlaging van het verzuimpercentage (zie *verzuimanalyse op pag. ???*).

In 2018 komt Sirius uit op een verzuimpercentage van 6,1%. Het verzuimpercentage van Sirius ligt iets hoger dan het landelijk cijfer (6,0% in 2017; bron: Eindrapportage verzuimonderzoek PO en VO 2017), echter de daling van verzuimpercentage tussen 2016 en 2017 is bij Sirius forsere dan landelijk. De meldingsfrequentie (1,05) wijkt nauwelijks af van het landelijk gemiddelde (1,0 in 2017) en is gezond te noemen.

VERZUIMANALYSE

	VERZUIMPERCENTAGE				MELDINGSFREQUENTIE*			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Sirius	9,8%	7,6 %	6,5 %	6,1%	0,8	0,89	0,97	1,05
Landelijk PO**	6,4%	6,3 %	6,0 %	xxx	1,1	1,2	1,0	xxx

* Gemiddeld aantal verzuimmeldingen per medewerker per jaar

** De landelijke cijfers over 2018 zijn nog niet bekend

7.6.1 // MELDINGSFREQUENTIE EN GEMIDDELDE VERZUIMDUUR

Meldingsfrequentie is voor Sirius een belangrijk kengetal.

Meldingsfrequentie zegt iets over de verzuimcultuur.

Een hoge meldingsfrequentie (>1) duidt meestal op een behoefte aan niet werken in combinatie met relatief veel ruimte voor ziekmelding. Een structureel hoge meldingsfrequentie kan een voorspeller zijn voor langdurig verzuim op langere termijn. Daarom wordt met een medewerker die zich voor een derde maal ziekmeldt (binnen een jaar) door de leidinggevende, desgewenst in aanwezigheid van de verzuimcoördinator, een frequent verzuimgesprek gevoerd. Doel is het bespreekbaar maken van eventuele onderliggende problematiek en het eventueel inzetten van preventieve maatregelen (coaching, begeleiding op maat, enz.).

Bij de **gemiddelde verzuimduur** valt op dat de verzuimdossiers in de categorie zeer lang (= > 1 jaar) ten opzichte van 2017 dalend is; toch vragen deze dossiers blijvend om aandacht. De dossiers drukken relatief zwaar op de verzuimpercentages: op 31 december 2018 is er sprake van elf dossiers > 1 jaar. Vier dossiers kunnen op korte termijn worden afgerond (uitstroom), voor drie medewerkers is de terugkeer in eigen werk waarschijnlijk niet realistisch; voor vier medewerkers is de verwachting nog onzeker. Deze dossiers worden nauwgezet gevolgd. Vanaf het tweede verzuimjaar blijft de leidinggevende casemanager, maar de rol van de verzuimcoördinator wordt

groter door inzet spoor 2, monitoren van voortgang in spoor 2 traject en het voorbereiden van de medewerker op WIA aanvraag.

De verzuimdossiers in de categorie lang (> 42 dagen en < 1 jaar) baren zorgen. Aan het einde van 2018 is in deze categorie een stijging te zien. Op 31 december 2018 is er sprake van elf dossiers, waarbij voor vijf medewerkers geldt dat de verwachting is dat zij een tweede verzuimjaar zullen ingaan. Dit betekent dat ook in 2019 inzet nodig is deze medewerkers te begeleiden naar (ander) werk, voor een aantal in combinatie met een aanvraag voor een WIA-uitkering. Bij deze medewerkers wordt veel aandacht besteed aan het opbouwen van een RIV-dossier conform de Wet verbetering Poortwachter.

Verzuim per leeftijdscategorie: het verzuim onder de medewerkers tussen 55 en 65 jaar is gestabiliseerd (2016: 4,8%; 2017: 2,8% en 2018: 2,9%). In deze categorie is verzuim relatief vaak het gevolg van klachten aan het bewegingsapparaat en/of overige medische beperkingen. Ook was er regelmatig sprake van een disbalans tussen belasting en belastbaarheid. Faciliteiten met betrekking tot duurzame inzetbaarheid, aangepast werk en pensioenoplossingen worden ingezet om in het verzuim in deze categorie terug te dringen. Een aandachtspunt voor de medewerkers > 55 jaar is de combinatie van (langdurig) verzuim en functioneringsproblematiek. Voor medewerkers die

ZIEKTEVERZUIMPERCENTAGES

(gemiddelde verzuimduur)

	2016	2017	2018
ZV% kort (< 7 dagen)	0,45 %	0,50 %	0,59%
ZV% middellang (> 7 en < 42 dagen)	0,53 %	0,45 %	0,56%
ZV% lang (> 42 dagen en < 1 jaar)	2,95 %	3,25 %	2,56%
ZV% zeer lang (> langer 1 jaar)	3,67 %	2,30 %	2,38%

wat langer aan de kantlijn staan, blijkt het lastig om de vernieuwingen en veranderingen op de werkvloer in te halen en vervolgens bij te houden.

Een positieve ontwikkeling vormt het verzuim in de leeftijdscategorie < 35 jaar. In 2017 was er binnen deze

groep sprake van hoger verzuim. Het verzuim in deze groep is gelukkig afgenomen naar 1,19%. Een eenduidige oorzaak is hier niet voor te geven.

ZIEKTEVERZUIMPERCENTAGES PER LEEFTIJDSCATEGORIE

	2016	2017	2018
ZV% Totaal			
Jonger dan 35 jaar	1,24 %	2,01 %	1,19%
Tussen 35 en 45 jaar	0,68 %	0,56 %	0,96%
Tussen 45 en 55 jaar	1,16 %	1,14 %	1,00%
55 of ouder	4,77 %	2,79 %	2,94%



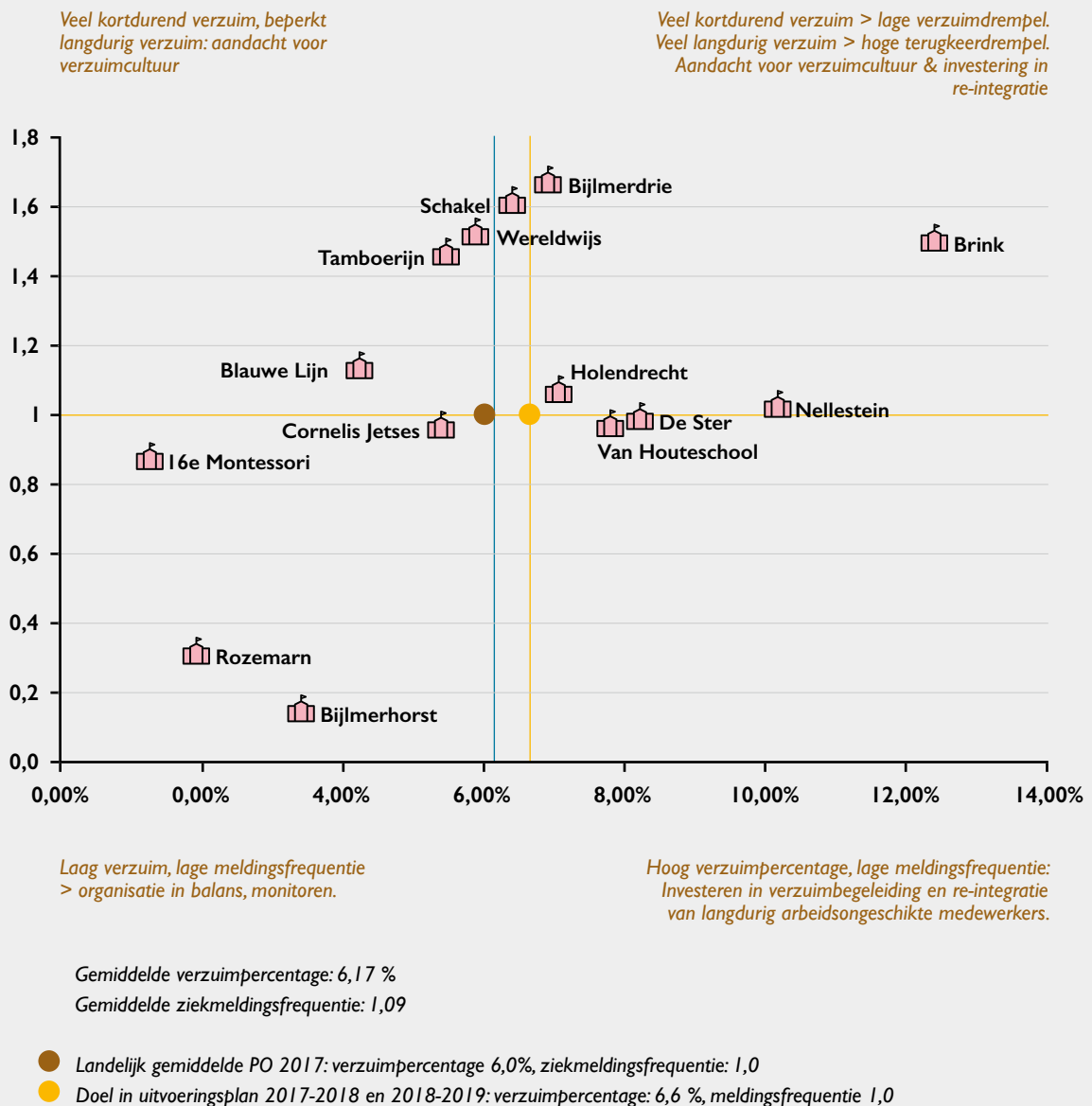
7.6.2 // VERZUIMVENSTER 2018

Als we op basis van gemiddeld verzuimpercentage en meldingsfrequentie inzoomen op de situatie binnen Stichting Sirius, zien we voor 2018 een genuanceerd beeld. Meldingsfrequentie is uitgezet op de verticale as en verzuimpercentage op de horizontale as. Daardoor ontstaan vier kwadranten die inzicht geven in de stand van zaken op deze belangrijke kengetallen. Naarmate een organisatie eenheid hoger scoort op de y-as dan wel de x-as, zal meer inzet nodig zijn om frequent verzuim of

langdurige verzuimdossiers op te lossen. Kanttekening die hier gemaakt moet worden, is dat kort verzuim niet door alle leidinggevendenden altijd consequent wordt geregistreerd. In gesprekken over verzuim is hier aandacht voor.

Ten opzichte van het doel gesteld in het uitvoeringsplan 2017-2018 en 2018-2019 is Sirius erin geslaagd het doel voor het verzuimpercentage ruim te halen; het doel van de meldingsfrequentie is helaas net niet behaald.

VERZUIMVENSTER 2018



7.7 // RI&E

DE RISICO-INVENTARISATIE EN Evaluatie (RI&E) is voor de school de basis van het Arbobeleid, met als doel het verkrijgen van inzicht in de gevaren en de hieraan verbonden risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn voor de medewerkers. Op grond van de verkregen inzichten worden maatregelen genomen om risico's te elimineren. De scholen gebruiken hiervoor



www.arbomeester.nl

Net als voorgaande jaren zijn er in 2018 werkzaamheden verricht op het gebied van Arbo en veiligheid. Hieronder zijn de behaalde resultaten van 2018 kort samengevat:

- Scholen zijn bezocht door de bovenschoolse coördinator om risico's en plannen van aanpak door te spreken.
- De logboeken van de scholen met betrekking tot brandveiligheid zijn opgeschoond en opnieuw ingedeeld met de inhoudsopgave uit het Arbobeleidsplan.
- De scholen hebben hun BHV-ers opgeleid en er zijn ontruimingsoefeningen gehouden en geëvalueerd.

- De jaarlijkse controles en keuringen van de blusmiddelen, de BMI en noodverlichting zijn uitgevoerd door externe leveranciers.
- De tweejaarlijkse quickscan is uitgezet onder het personeel en hieruit voortvloeiende prioriteiten zijn meegenomen in de plannen van aanpak van de scholen.
- Er zijn inspecties geweest door de brandweer in het kader van 'Brandveilig gebruik'.
- Sport- en gymzalen zijn gekeurd.
- Voor de toetsing van de RI&E's zijn offertes aangevraagd bij externe partijen en deze wordt begin 2019 uitgevoerd.

Het komende jaar staat in het teken van het toetsen van de RI&E's en completeren van informatie, waaronder het toevoegen van meer protocollen, instructies en informatie over veiligheid in het algemeen.

7.8 // VERDELING PERSONEEL

Op 31 december 2018 heeft Sirius 321 medewerkers (259 fte) in dienst, waarvan 108 (76 fte) tijdelijke medewerkers. Dit is een stijging van 8 medewerkers in vergelijking met de peiling van december 2017. Het streven was juist dat meer medewerkers een aanstelling voor onbepaalde tijd krijgen. Het betreft vooral onderwijsondersteunend personeel en zij-instromers. Het onderwijzend personeel geven we zo snel als verantwoord een aanstelling voor onbepaalde tijd. De komende periode gaan we onderzoeken hoe we meer medewerkers sneller en verantwoord een aanstelling voor onbepaalde tijd kunnen geven.

Het grootste deel, nl. 165,8 fte, bestaat uit onderwijzend personeel (OP), daarnaast is er voor 16,9 fte aan managementfuncties en 75,5 fte aan onderwijsondersteunend personeel (OOP). De totale personeelsbezetting is inclusief eigen medewerkers die werkzaam zijn voor projecten, maar exclusief personeel op payroll of externe inhuur.





Het aantal vacatures dat ingevuld wordt via uitzendbureaus is in de tweede helft van 2018 verminderd. Ook vervangers

van De Brede Selectie vullen vacatures in. Op 31 december 2018 stonden 27 vacatures open. Het aantal medewerkers is gestabiliseerd.

7.8.1 // LEEFTIJDOPBOUW

Een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeel is een belangrijk element voor een stabiele organisatie. Die is bij Sirius inmiddels redelijk evenwichtig. De uitzondering is de 60+ categorie die het hoogst is. Dat is een gevolg van de stijging van de pensioenleeftijd. Het is een punt van aandacht, omdat de natuurlijke uitstroom moet worden opgevangen terwijl er sprake is van een lerarentekort. Er is gelukkig redelijke aanwas in de jongere leeftijdscategorieën. Er zijn 55 mannen werkzaam in vergelijking met 266 vrouwen. Het percentage mannen is met 17,1% nagenoeg gelijk gebleven.

LEEFTIJDOPBOUW

Leeftijd	Leeftijdscategorie per 1-10-2013			1-10-2014			2015	2016	2017	2018
			Tot.			Tot.	Tot.	Tot.	Tot.	Tot.
20-24	0	7	7	1	4	5	10	8	17	19
25-29	4	39	43	6	45	51	54	36	36	29
30-34	5	22	27	3	25	28	36	42	51	48
35-39	6	14	20	8	16	24	22	26	23	25
40-44	6	13	19	6	11	17	21	23	33	33
45-49	5	32	37	6	29	35	24	18	18	26
50-54	3	33	36	2	27	29	38	36	41	41
55-59	12	63	75	14	61	75	66	45	44	40
60+	12	36	48	8	37	45	49	59	57	60
Aantal	53	260	313	54	255	309	320	293	320	321

7.8.2 // GEMIDDELDE GEWOGEN LEEFTIJD

Op 1 oktober 2007 was de gemiddelde leeftijd 48,7 jaar. De afgelopen vijf jaar zien we een stabilisatie van de gemiddeld gewogen leeftijd (GGL).

GEMIDDELDE GEWOGEN LEEFTIJD

(op 1 oktober)

	2007	2010	2011	2012	2013	2014	2016	2017	2018
GGL	48,7	42,33	42,5	42,19	42,76	41,31	41,06	41,2	

7.8.3 // IN- EN DOORSTROOM

Er waren in 2018 geen verplichte overplaatsingen aan de orde. De vrijwillige mobiliteit lag op twaalf medewerkers, inclusief twee zij-instromers en twee medewerkers in een re-integratie traject die op een andere school zijn gaan werken. Er zijn in 2018 relatief veel medewerkers uitgestroomd, doordat ze ergens anders zijn gaan werken, vaak ook om de woon-werkafstand te verkleinen. De aanvullende reiskostenvergoeding vanuit de gemeente Amsterdam is nog steeds van kracht, zodat het financiële nadeel van 'het verre reizen' gecompenseerd wordt.

In 2018 hebben 69 medewerkers (2017; 64) de stichting verlaten. Van hen zijn er 7 met (keuze)pensioen gegaan.

De organisatie is verlaten door:

- 41 leerkrachten;
- 7 onderwijsassistenten;
- 1 leerkrachtondersteuner;
- 6 directieleden;
- 6 Intern Begeleiders;
- 3 administratief medewerksters;
- 1 conciërge;
- 2 vakleerkrachten beweging;
- 2 vakleerkrachten beeldende vorming;
- 4 lio-stagiaires.

Van zes medewerkers is afscheid genomen wegens arbeidsongeschiktheid. Bij een uitstroom van 69 van de 321 medewerkers, is het natuurlijk verloop 21%. Dat is hoog. Het is dan veel gevraagd om nieuwe medewerkers te werven en weer in te werken. Het natuurlijk verloop is gestegen van 6,19% in 2014 naar 7,8% in 2015 naar 17% in 2016 naar 20% in 2017, inclusief de medewerkers die met keuzepensioen gaan.

Analyse exit interview (reden voor vertrek)

In de periode juli 2017 – juli 2018 heeft Sirius, aanvullend op de exitgesprekken tot dan toe, geëxperimenteerd

met digitale exit enquêtes. In deze periode zijn via de mail 69 enquêtes verstuurd. Hierin worden zaken genoemd als reistijd, sfeer, gedragsproblematiek, werkdruk, privéomstandigheden, relatie met de leidinggevende en de groei- en loopbaanmogelijkheden bij het besluit om te vertrekken. Omdat gekozen is voor digitale afname en niet voor gesprekken (waarin doorgevraagd kon worden over bepaalde aspecten) zal er in 2019 nader onderzoek plaats vinden.

OVERZICHT VERTROKKEN MEDEWERKERS

	Dec'12 (1-2 2012)	Dec'13 (1-2 2013)	13-14 (1-1 2014)	14-15 (1-1 2015)	15-16 (1-1 2016)	Dec '16 (1-1-2017)	Dec'17 (1-1-2018)	Dec'18 (1-1-2019)
(Keuze) Pensioen	13	12	11	10	10	12	12	7
Ontslag eigen verzoek	7	8	7	10	15	33	45	54

7.9

// LERARENTEKORT

HET LERARENTEKORT HEEFT in 2018 vrijwel alle delen van Nederland bereikt en in ieder geval alle landelijke kranten. Ongeveer een derde van het landelijk lerarentekort is te voelen in Amsterdam. Eind 2018 werd het lerarentekort in Amsterdam geraamd op 175 fte. De omvang van de vacatures bij Sirius per 31-12-2018 bedroeg 14,8 fte verdeeld over 27 afzonderlijke vacatures. Hierbij zijn de vacatures voor kortdurende (ziekte)vervanging niet bij opgeteld. Sirius heeft daarmee een onevenredig groot aandeel in het totale lerarentekort.

Een belangrijke oorzaak voor het tekort aan leraren in Amsterdam is het ontbreken van betaalbare woonruimte en een (mede) daardoor hoog verloop naar regio's met betaalbare woningen. Dit proces wordt versneld doordat er ook in andere regio's meer vacatures ontstaan. Voor de Siriuisscholen geldt als extra aandachtspunt dat het stadsdeel nog een negatief imago heeft en dat de populatie extra afwijkt van het gangbare ideaalbeeld. We zullen met werving van nieuw personeel (nog) meer de positieve aspecten van werken in Zuidoost naar voren moeten brengen, want die zijn er natuurlijk echt!

Naast het werven van nieuwe leerkrachten is het ook van belang dat we onze huidige talenten behouden. Ook in 2018 hebben we (o.a. door de tevredenheidsenquêtes en de exit-

enquêtes) verkend hoe leerkrachten het werken bij Sirius ervaren en wat de werkgever kan doen om medewerkers langer te binden. Als resultaat daarvan is onder meer de doorstroomprocedure vereenvoudigd, zijn er meer ontmoetings- en ontwikkelactiviteiten en worden medewerkers beter en frequenter geïnformeerd over mogelijkheden.

7.9.1 // EFFECTEN LERARENTEKORT

Het groeiend lerarentekort zorgt voor veel extra druk op de staande schoolorganisaties. Hieronder een korte schets van de meest in het oog springende effecten:

- **Kwaliteit onderwijs**

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

- **Werkdruk**

Directies besteden steeds meer tijd aan vervangingsproblematiek. Als er geen vervanging of herverdeling mogelijk is, organiseren zij waar mogelijk

alternatieve, onderwijs gerelateerde, activiteiten. Tevens hebben directies te maken met wrijving als gevolg van het wegvallen van leerkrachten, onrust bij leerlingen en ouders en extra druk op (ervaren) collega-leerkrachten. Daarbij komt nog de begeleiding en ondersteuning van relatief meer onervaren startende leerkrachten en zij-instromers. Voor leerkrachten ontstaat extra druk door het opdelen van klassen en de verdeling van taken over minder teamleden.

- **Kandidaten/sollicitanten**

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

- **Tussentijdse verloop**

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

- **Doorontwikkeling**

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

Dit vraagt ook een extra inzet van het bestuursbureau om scholen te ondersteunen, directies te ontlasten en nieuwe initiatieven te nemen.

7.9.2 // WERVINGSPLAN

In 2018 is het wervingsplan geactualiseerd. Doel van het wervingsplan is om Sirius als werkgever beter en breder zichtbaar te maken bij relevante groepen.

- **Gebruik te maken van Facebook, LinkedIn en de website om**

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

- **Te experimenteren met alternatieve wervingsvormen**

- Naast Meesterbaan en Indeed heeft Sirius ook geworven via Docentenmarktplaats en de Banensite. Beide sites leverden geen meerwaarde op.
- Referral recruiting: Sirius is een tell-it your friend actie gestart. Daarbij krijgen zittende medewerkers een bonus als zij een bevoegde leerkracht aanleveren. Dit

heeft tot nu toe drie nieuwe leerkrachten opgeleverd.

- In de tweede helft van 2018 heeft Sirius in opdracht drie korte films laten maken, die gebruikt worden om via social media een positief (tegen)beeld te verspreiden van werken bij Sirius in Zuidoost. Drie leerkrachten van Sirius figureren in de films. De eerste film verscheen eind 2018.
- Werving via Facebook en/of LinkedIn. Het is op dit moment nog onduidelijk of dit extra kandidaten heeft opgeleverd. Bekend is dat schooldirecties via hun eigen netwerk op social media regelmatig in gesprek zijn met kandidaten.
- **Toekomstige leerkrachten actief te benaderen**
 - Er is in november 2018 een inloopmiddag georganiseerd voor stagiaires. Helaas heeft die activiteit geen resultaat gehad, wel zijn naar aanleiding van dit initiatief andere acties verder aangescherpt.
 - Via LinkedIn wordt actief gezocht naar werkzoekende leerkrachten.
 - Via contacten met opleidingen

7.9.3 // BEHOUD (TOEKOMSTIGE) LEERKRACHTEN

Sirius zoekt niet alleen nieuwe leerkrachten, ook spannen wij ons in om de huidige (potentiële) leerkrachten te behouden.

Maatregelen die we daarvoor inzetten zijn:

- Studiereizen naar Suriname en Ghana (2018 drie reizen)
- Een tweemaandelijks nieuwsbrief voor medewerkers (vanaf juli 2018 drie nieuwsbrieven)
- Verkorten periode tot een aanstelling voor onbepaalde tijd (na een jaar mogelijk)
- Expliciete aandacht voor versnelde doorstroom (vier leerkrachten)
- Vereenvoudigen promotieprocedure (in ontwikkeling)
- Doorstroommogelijkheden voor onderwijsassistenten naar leraarondersteuner Doorstroommogelijkheden voor leraarondersteuner naar leerkracht
- Extra begeleiding voor zij-instromers en starters (gerealiseerd)
- Expliciete aandacht van het bestuur voor mooie/moeilijke momenten op scholen.
 - Een (tegen)beeld te verspreiden van werken bij Sirius in Zuidoost. Drie leerkrachten van Sirius figureren in de de films. De eerste film verscheen eind 2018.
 - Werving via Facebook en/of LinkedIn. Het is op dit moment nog onduidelijk of dit extra kandidaten heeft opgeleverd. Bekend is dat schooldirecties via hun eigen netwerk op social media regelmatig in gesprek zijn met kandidaten.
- Toekomstige leerkrachten actief te benaderen
 - Er is in november 2018 een inloopmiddag georganiseerd voor stagiaires.



AMUJI PRESBYTERIAN
PRIMARY SCHOOL



PREMIER
ENGLAND

STANT BENON

- Helaas heeft die activiteit geen resultaat gehad, wel zijn naar aanleiding van dit initiatief andere acties verder aangescherpt.
- Via LinkedIn wordt actief gezocht naar werkzoekende leerkrachten.
- Via contacten met opleidingen

7.9.4 // BEHOUD (TOEKOMSTIGE) LEERKRACHTEN

Sirius zoekt niet alleen nieuwe leerkrachten, ook spannen wij ons in om de huidige (potentiële) leerkrachten te behouden.

Maatregelen die we daarvoor inzetten zijn:

- Studiereizen naar Suriname en Ghana (in 2018 drie reizen)
- Een tweemaandelijks nieuwsbrief voor medewerkers (vanaf juli 2018 drie nieuwsbrieven)
- Verkorten periode tot een aanstelling voor onbepaalde tijd (na een jaar mogelijk)
- Expliciete aandacht voor versnelde doorstroom (vier leerkrachten)
- Vereenvoudigen promotieprocedure (in ontwikkeling)
- Doorstroommogelijkheden voor onderwijsassistenten naar leraarondersteuner (0 = nieuw)
- Doorstroommogelijkheden voor leraarondersteuner naar leerkracht (0 = nieuw)
- Extra begeleiding voor zij-instromers en starters (gerealiseerd)
- Expliciete aandacht van het bestuur voor mooie/moeilijke momenten op scholen.

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

Tracks). Dit is een coherente samenstelling van activiteiten op individueel, leergroep- en organisatieniveau, de reizen als kern. Sirius Tracks kent een sterke koppeling met de organisatieontwikkeling en de lopende leerteams binnen Sirius (funds of knowledge), uitgaande van verschillen en ouderbetrokkenheid. De Tracks beogen maximale overdracht naar de werkpraktijk.

Sirius heeft in 2017 een beleidsplan opgesteld waarin de doelen van de reis beschreven worden. Na pilotreizen in november 2017 (Suriname) en februari 2018 (Ghana) en een zeer positieve evaluatie hebben we het project in 2018 voortgezet. In oktober 2018 volgde de tweede Surinamereis. Het meetbaar maken van een begrip als interculturele sensitiviteit is een lastige opgave. Het gaat over de kennis van jezelf en de ander, de interactie en connectie met de ander en het omgaan met onverwachte situaties. En dit alles in een dynamische en multiculturele omgeving. Toch hebben we een aantal succesindicatoren geformuleerd en getracht deze te vertalen in een 'meetinstrument' Uit deze evaluatie en veel andere rapportages (verslagen, verhalen, filmpjes, gesprekken met ouders, leerlingen en leraren tijdens de schoolbezoeken) blijkt dat iedereen erg positief is over het effect van deze reizen. De binding van medewerkers in de organisatie is sterk verbeterd. Dit valt ook op tijdens andere bijeenkomsten die tussen scholen worden georganiseerd; men weet elkaar sneller en beter te vinden als het over kennisdeling gaat. De meeste medewerkers geven de reis en ook het bereiken van de eigen doelen een score >4 (op een lijn van 1 tot 5).

De kosten per reis bedragen € 3.000 per deelnemer. Hierin zitten de reis- en verblijfkosten en wordt de coaching er vooraf, tijdens en na de studiereis uit betaald.

7.10 // ANDERS FORMEREN

VANUIT ONDERWIJSKUNDIG OOGPUNT en vanuit het perspectief om personeel duurzaam in te kunnen zetten, is het goed om te bepalen wat de beste manier is om kinderen goed onderwijs te geven. Welke onderwijsfuncties zijn daarvoor nodig? Het huidige lerarentekort dwingt ons ook om na te denken over andere inzet van de formatie. Zo wordt er al gewerkt met meer handen in de klas (onderwijsassistenten). Groepen uitsplitsen (lerarenondersteuners, onderwijsassistenten).

Hiervoor is de inrichting van de school niet altijd geschikt. Bij nieuwbouw/verbouw wordt daar dan ook rekening mee gehouden.

Voor de komende jaren zal anders formeren prominent op de agenda moeten staan. Dit vergt ook de nodige kennis van de HR-afdeling van het bestuursbureau en de bestuursbureaus in de Federatie. Momenteel loopt een traject met Leeuwendaal om hier werk van te maken.

7.11 // DE BREDE SELECTIE

DE SCHOLEN KUNNEN voor zowel kortdurende als langdurende vervanging een beroep doen op De Brede Selectie (DBS). Het gaat hier niet alleen om vervanging voor ziekte, maar ook voor verlof (zwangerschap, studie, etc.) of projectaanstellingen. Naast vervanging van leerkrachten, vult DBS ook vervangingen voor onderwijsassistenten in en heeft voor overige functies ook CV's in portefeuille. Bij vacatures vanuit de scholen informeert DBS alle vervangers en plaatsen ze de vacature op hun website. DBS

is verantwoordelijk voor de werving voor het openbaar primair onderwijs in Amsterdam op de PABO's. In 2018 zijn 39 vervangers doorgestroomd naar een van de 110 scholen binnen openbaar primair onderwijs in Amsterdam. In 2017 waren dit er nog 50. De vraag naar vervanging binnen het openbaar onderwijs overstijgt het aanbod en veel verzoeken kunnen daarom niet ingevuld worden.

AANTAL VERVANGERS PER 31-12-2018 VOOR DE FEDERATIE:

Aantal vervangers	92
A-Poolers (vaste vervangers)	13
B-Poolers (vaste vervangers vanuit besturen)	28
C-Poolers (flexibele vervangers)	51
Instroom vervangers in 2018	70

7.11 // CAO

IN 2018 IS er een nieuwe cao vastgesteld. Belangrijk kenmerk is dat men minder regels wil voorschrijven en het beleid meer op schoolniveau wil laten bepalen. Een nieuw instrument daarbij is het werkverdelingsplan. Het uitgangspunt is dat het schoolteam een belangrijke inbreng heeft hoe het werk op de school wordt verdeeld. In wezen verschilt het niet veel van het overlegmodel dat op al onze scholen al is geïmplementeerd. Belangrijk verschil is dat een bestuurlijk kader (gezamenlijke afspraken voor alle scholen van toepassing) niet meer mogelijk is.

De verandering in de salarisopbouw heeft de gemoederen beziggehouden.

Onder invloed van 'PO in actie' zijn bijna alle middelen die extra beschikbaar zijn gekomen ingezet om de salarissen van leerkrachten te verhogen. Een onderzoek naar de werkzaamheden van leerkrachten bevestigde dat het gerechtvaardigd is als leraren basisonderwijs in een hogere schaal worden uitbetaald. Er worden meer analysevaardigheden verwacht en ook het contact met ouders is ingewikkelder geworden. De salarissen van onderwijsondersteunend personeel en directies zijn niet gelijkwaardig meegestegen. Hierdoor ontstond onvrede bij deze groepen. Maar dit is een keuze die werknemer- en werkgeverorganisaties gezamenlijk hebben gemaakt. Er ontstond in een enkele situatie een onwenselijk nadeel,

bijvoorbeeld een adjunct-directeur die minder ging verdienen dan een excellente leerkracht.

Of een excellente leerkracht die minder verdiende dan als ze een reguliere leerkracht was gebleven.

Sirius heeft ervoor gekozen om in die specifieke situaties het voor de individuele medewerkers te repareren middels een tijdelijke toelage of een extra periodiek. Er is eenzelfde insteek gekozen als de andere federatiebesturen hebben gedaan.

Inmiddels is een onderzoek door werkgeverorganisaties gestart naar de werkzaamheden van de andere functies, om te bekijken of deze medewerkers in de juiste schaal worden beloond.

Bij de invoering van de CAO 2018-2019 heeft Sirius ervoor gekozen om de directeur in de DA-schaal te bespreken. De functie directeur in de DA-schaal is vervolgens afgeschaft. Dat betekent dat directeuren ook van kleinere scholen in de DB-schaal worden uitbetaald. Tevens is na een pilotfase de functie van managementassistent in schaal 8 toegevoegd aan het functieboek.

7.13 // TOELAGE ONDERWIJSASSISTENTEN

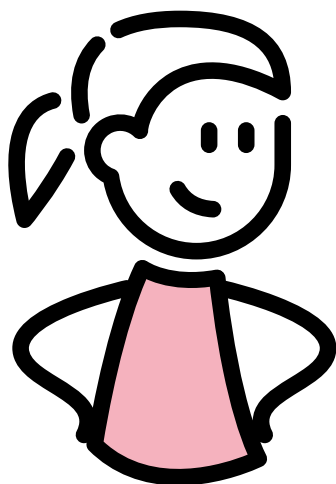
Door het lerarentekort krijgen onderwijsassistenten regelmatig, onder toezicht, de verantwoordelijkheid voor een groep gedurende één of meer dagen van de week. Dit zijn vaak studenten die nog niet bevoegd zijn, maar wel in de afrondende fase van hun opleiding zitten. Soms zijn het

zeer ervaren onderwijsassistenten waarbij dit verantwoord is. Als dat min of meer structureel gebeurt, is afgesproken dat deze medewerkers achteraf een extra toelage krijgen, gerelateerd aan de omvang en duur van deze inzet.

7.14 // WERKDRUKBUDGET

AANLEIDING VOOR DE inzet van extra middelen om de werkdruk te beheersen, waren diverse onderzoeken van Sociale Zaken, vakbonden, PO-raad en het vervangingsfonds. Concreet kwamen extra financiële middelen beschikbaar. Het personeel had een nadrukkelijke inbreng in de besteding. In schooljaar 2018-2019 is er € 155,55 per leerling (telling

01-10-17) beschikbaar, oplopend tot € 285,-- per leerling in 2021-2022. De schooldirecties is gevraagd om in hun jaarplan een bestedingsplan op schoolniveau op te stellen. Bij de start van het schooljaar is een inventarisatie gemaakt van de geplande inzet van de werkdrukmiddelen, zie het schema op de pagina hierna. In mei 2019 zal een evaluatie plaatsvinden.



DE WERKDRUKMIDDELEN
WORDEN OP VERSCHILLENDE
MANIEREN INGEZET.

WERKDRUKBUDGET

Brin	Schoolnaam	Beschikbaar budget	aug-dec 2018 Personeel intern	jan-jul 2019 Personeel intern	aug-dec 2018 Personeel inhuur	jan-jul 2019 Personeel inhuur	aug-dec 2018 materieel	jan-jul 2019 materieel	aug-dec 2018 Professio- nalisering	jan-jul 2019 Professio- nalisering	aug-dec 2018 overig	jan-jul 2019 overig	Totaal
1	18TV OBS de Blauwe Lijn	€ 35.310,00	€ 3.333,00	€ 5.333,00	€ 8.666,00	€ 15.166,00					€ 2.500,00	€ 1.700,00	€ 36.698,00
2	18VV OBS de Brink	€ 38.805,00	€ 10.230,00		€ 20.000,00	€ 4.000,00					€ 3.575,00		€ 37.805,00
3	18XC OBS de Bijlmerdrie	€ 12.600,00	€ 16.000,00	€ 16.000,00			€ 16.000,00						€ 48.000,00
4	18ZL OBS Wereldwijs	€ 51.332,00	€ 8.000,00	€ 8.000,00									€ 16.000,00
5	18YT OBS de Bijlmerhorst	€ 30.000,00	€ 12.000,00	€ 15.000,00							€ 3.000,00		€ 30.000,00
6	19BH OBS Cornelis Jetses	€ 16.333,00	€ 6.805,42	€ 9.527,58									€ 16.333,00
7	20SC OBS Holendrecht	€ 25.355,00	€ 7.000,00	€ 13.855,00			€ 1.500,00	€ 3.000,00					€ 25.355,00
8	20TP OBS de Ster	€ 19.755,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00			€ 2.500,00	€ 2.500,00			€ 20.000,00
9	20VE OBS 16e Montessori												
10	20VI OBS Nellestein	€ 53.820,00	€ 13.315,00	€ 31.067,00	€ 5.000,00								€ 49.382,00
11	20XR OBS de Rozemarn	€ 42.465,00	€ 35.465,00	€ 8.000,00	€ 43.465,00								
12	20XS OBS de Schakel	€ 47.598,00	€ 19.830,00	€ 27.762,00									€ 47.592,00
13	20XZ OBS de Tamboerijn	€ 69.220,00	€ 39.220,00	€ 30.000,00									€ 69.220,00
14	21DE OSBO van Houteschool	€ 9.489,00	€ 9.489,00	€ 9.489,00									
Totaal		€ 452.082,00	€ 140.733,42	€ 187.009,58	€ 50.166,00	€ 17.666,00	€ 26.989,00	€ 11.000,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00	€ 9.075,00	€ 1.700,00	€ 449.339,00

● Toelichting ● Opmerking

- 1 Conciërge 0,2 fte, xtra leerkracht 0,4 fte, keukenmachine, vrijwillige bijdrage ouders ivm ondersteuning buitenlooprooster, teambuilding samenwerking
- 2 Leerkrachten vrij voor amdinistratie, combifunctionaris, coordinator, ouderinzet
- 2 Mogelijk Excell bestand foutief geïnterpreteerd. Verdeling niet conform lijstje werkdrumdiddelen
- 3 Uitbreiding formatie onderwijsassistenten (0,8)

- 4 Extra administratieve ondersteuning (0,4 fte)
- 5 Ondersteuning en vervanging leerkrachten, kopieer naar 1e etage, ruimte oven aansluiten
- 6 Uitbreiding leerkrachten, mogelijkheid groepen te verkleinen
- 7 Toelichting beschikbaar
- 8 Ondersteuning IB en ICT, schoolactiviteiten; experts op specialistenniveau (inhuur)
- 9 -

- 10 Onderwijsassistenten, inrichting parnasSys tbv digital rapporten
- 11 Onderwijsassistent. Digitale ondersteuning
- 12 Onderwijsassistenten, assisteren in grote groepen en werken met individuele leerlingen
- 13 Hulp waar nodig in groepen, interne en externe deskundige
- 14 Aanschaf iPads en Chromobooks



7.15

// MONITOR KWALITEIT ONDERWIJSPERSONEEL

HET UITGANGSPUNT VAN Sirius is dat een leerkracht uiteindelijk op 80% van de pedagogische didactische competenties voldoende scoort. Het afgelopen jaar is dit gestegen naar 67%. Door natuurlijk verloop onder geschoolde directeuren en leraren kan dit percentage soms ook weer

dalen. Een focus blijft noodzakelijk. Het tekort aan bevoegde leerkrachten zet deze ontwikkeling onder druk. Het op niveau houden van de competenties blijft een belangrijk aandachtspunt en een extra training/coaching voor de leerkrachten die onvoldoende scores is noodzakelijk.

KBA ANALYSE PERCENTAGE VOLDOENDE OBSERVATIES VAN LERAREN

	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Meer dan 80% van indicatoren voldoende	4%	24%	27%	35%	49%	68%	48%	61%	67%
Tussen 60 en 80% van indicatoren voldoende	28%	39%	47%	36%	27%	19%	24%	23%	25%
Minder dan 60% van indicatoren voldoende	68%	37%	26%	28%	24%	13%	28%	16%	8%
Aantal geobserveerde leraren	184	186	122	144	131	128	120	123	132

SIRIUS VERGELIJKING MONITORMOMENTEN

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1 Pedagogisch Handelen (omgang met elkaar)	60%	82%	82%	84%	80%	87%	92%	85%	88%	89%
2a Effectief benutten onderwijstijd	nvt	90%	80%	87%	81%	89%	88%	84%	91%	94%
2b Taakgerichte Werksfeer	72%	86%	84%	88%	83%	86%	90%	85%	90%	85%
3 Duidelijke uitleg	45%	60%	60%	65%	62%	73%	73%	70%	78%	78%
4 Strategieën voor Denken en Leren	31%	47%	42%	46%	46%	60%	57%	55%	69%	76%
5 Systematisch Volgen van Vorderingen	47%	65%	69%	73%	77%	82%	83%	79%	88%	82%
6 Afstemming Instructie en Verwerking	35%	61%	64%	72%	62%	75%	79%	74%	77%	80%
7 Leerlingen Zijn Actief Betrokken	63%	80%	74%	81%	70%	78%	78%	71%	83%	87%
8 Verantwoordelijkheid Leerlingen voor Organisatie en Proces	24%	49%	47%	48%	51%	54%	66%	58%	72%	82%
9 Overall score	47%	66%	64%	68%	66%	74%	78%	72%	80%	82%

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

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

Indicator 7 houdt in dat leerlingen een structuur voor zelfstandig werken en keuzemogelijkheden aangeboden

krijgen, waarbij de leerkracht zich coachend opstelt. We zien bij alle indicatoren een positieve ontwikkeling. Indicator 4 is nog onvoldoende ontwikkeld bij onze leerkrachten, maar er is een positieve ontwikkeling zichtbaar.



7.16 // MEDEWERKERS MET SPECIFIEKE AANDACHTSPUNTEN

IEDER JAAR IS er met enkele medewerkers contact over hun functioneren op schoolniveau. Dat kan verschillende oorzaken hebben; een medewerker heeft structureel fysieke klachten, een medewerker is minder belastbaar, er is een conflict met een medewerker en/of de competenties van een medewerker zijn niet op voldoende niveau. Hier worden verschillende interventies op ingezet, afhankelijk van

de aard van de problematiek. Soms leidt dit tot verbetering van de situatie, maar soms ook tot het beëindigen of wijzigen van het contract met Sirius. Door intensieve aandacht te besteden aan de afronding van deze trajecten is het aantal medewerkers met wie een speciaal traject wordt gelopen lager dan in de voorgaande jaren.

CONTRACT BEËINDIGING

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Demotie	3	4	3	2	2	3	3	1	2
Hoorzitting wegens bezwaar	4	2	2	2	2	1	1	2	2
Flexpool	8	11	9	7	5	nvt	5	3	4
Detachering	2	3	5	6	3	6	5	0	0
Vervroegd pensioen in overleg	9	3	4	3	2	1	9	3	0
Ontslag wegens ongeschiktheid voor de functie	-	3	6	10	3	3	3	2	3
Aflopen tijdelijk dienstverband wegens onvoldoende beoordeling	2	4	4	3	5	4	4	2	3
Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid (i.c.m. functieongeschiktheid)	3	4	4	3	3	2	1	5	3
Ontslag wegens gewichtige redenen						4		0	0
Totaal aantal afgeronde trajecten	33	34	39	38	28	28	24	12	
Aantal nog lopende trajecten van medewerkers met trajecten/extra begeleiding	33	44	45	58	52	51	36	22	

7.17 // (EIGEN) WACHTGELDERS

EIGEN WACHTGELDERS ZIJN oud-medewerkers met een WW-uitkering die zijn ontslagen uit een dienstverband dat langer dan een jaar aaneengesloten heeft geduurd en waar de ontslagreden geen belemmering vormt voor een nieuwe aanstelling. Een eigen wachtgelder krijgt op grond

van de regelgeving in het onderwijs vacatures bij voorrang aangeboden. Doelstelling is te beperken dat mensen onnodig lang een beroep op de sociale werkloosheidsvoorzieningen (moeten) doen. Op de peildatum 31 december 2018 heeft Sirius drie eigen wachtgelders.

7.18 // INSTROOMTOETSING/ PARTICIPATIEFONDS

HET PARTICIPATIEFONDS BEHEERT namens het primair onderwijs in Nederland de wachtgeldkosten. Om in aanmerking te komen voor uitbetaling van dit fonds vindt een zgn. instroomtoets plaats. In de meeste gevallen heeft Sirius een positieve instroomtoetsing ontvangen. In 2018

zijn er vijf positieve en vier negatieve instroomtoetsingen geweest, er zijn nog elf instroomtoetsingen in behandeling. Bij een negatieve instroomtoetsing draagt Sirius de kosten, omdat de uitkeringskosten niet voor rekening van het Participatiefonds komen.

7.19 // SAMENWERKING FEDERATIE OP GEBIED VAN PERSONEELSBELEID

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

De gezamenlijke inzet vindt concreet plaats op het terrein van:

- Uitwisseling deskundigheid speciaal onderwijs (Orion) en sbo Van Houte;
- Vervangingspool De Brede Selectie
- Wet normering openbaar onderwijs

- Noodmaatregelen lerarentekort
- Rol P&O en strategisch HRM beleid
- Onderzoek generatiepact
- Implementatie nieuwe salarisschalen
- Gezamenlijk project om zij-instroom voor de Federatie op te starten. Sirius heeft hierin een voortrekkersrol. De noodzaak om de doelgroep zij-instroom te benutten was bij Sirius het grootst;
- Verder is een onderzoek opgestart voor 'Anders organiseren en formeren in het onderwijs en een generiek functiehuis' De planning is dat dit in 2019 wordt uitgevoerd.



08

JAARVERSLAG 2018

// HUISVESTING, BEHEER EN ICT

// HUISVESTING // ENERGIE // DUURZAAMHEID // BEHEER // ICT //

EUROPESE AANBESTEDING

8.1 // HUISVESTING

8.1.1 // GEBOUWEN

Gezonde, prettige en veilige schoolgebouwen zijn voor Sirius van groot belang voor het geven van goed onderwijs. Een prettige werkomgeving draagt in hoge mate bij aan het welbevinden van alle leerlingen, medewerkers en bezoekers. Sommige scholen zitten ruim in hun jasje (soms met veel leegstand, hetgeen hogere exploitatiekosten met zich meebrengt), andere zijn krap gehuisvest. Beide zijn een onderdeel van zorg. Sirius bekijkt jaarlijks welke stappen gezet moeten worden om deze zorg op kortere of langere termijn op te lossen. Door middel van een meerjarenonderhoudsplan worden de gebouwen goed onderhouden.

8.1.2 // KLEIN ONDERHOUD

De coördinatie van klein onderhoud lag zowel bij de directeur van de school als bij de medewerker huisvesting. De scheidslijn was niet duidelijk wanneer de een het van de ander overnam. Dit leidde ook tot communicatiestoornis. In het najaar van 2018 zijn bedrijven gevraagd offerte te doen voor de coördinatie van onderhoud. Uiteindelijk is gekozen om dit per 1 januari 2019 door de fa. Premark te laten uitvoeren. Middels een digitaal meldingssysteem kan de school een storing of klacht aanmelden en via dit systeem volgen hoe de opvolging van de melding is. Premark controleert de uitvoering en zorgt voor betrouwbare leveranciers. De eerste ervaringen in 2019 zijn positief!

8.1.3 // MEERJARENONDERHOUDSPLAN (MJOP)

De MOP kent details op het gebied van de vaste jaarlijks terugkomende onderhoudskosten en keuringen van installaties per school op basis van ware kosten uit offertes en onderhoudscontracten. Hierdoor hebben de schooldirecties en afdeling huisvesting direct inzicht in hun vaste kosten voor het betreffende jaar. De MOP is ingegaan per januari 2015. Het meerjarenonderhoudsplan is voor 2019 en verder vernieuwd. Op het oude plan stonden nog schoolgebouwen die niet meer actueel waren (De Rozemarn, Bijlmerdrie, en voor de toekomst De Tamboerijn).

De voorziening voor het meerjarenonderhoud is op 31 december 2018 € 566.025. In 2018 is voor € 1.065.378 aan onderhoud uit deze voorziening uitgegeven. De hoogte van deze voorziening is voldoende voor de uitgaven die de komende jaren gepland staan.

8.1.4 // ONDERHOUD

Naast werkzaamheden die uit het meerjarenonderhoudsplan komen zijn er een aantal extra projecten gedaan vanuit de reserves van de stichting, om zo

versneld scholen in te richten naar de behoeften van deze tijd. De volgende projecten hebben in 2018 plaatsgevonden (allen buiten het MJOP om):

- Blauwe Lijn: nieuwe keuken personeelskamer.
- Brink: nieuwe keuken personeelskamer.
- Bijlmerhorst: nieuwe keuken personeelskamer.
- Wereldwijs: schoolplein opgeknapt in kader impuls schoolpleinen.
- Cornelis Jetses: bovenverdieping beter toegankelijk gemaakt met extra trap en een voorziening voor naschoolse opvang gerealiseerd.
- Nellestein: aantal lokalen opgeknapt (plafond, electra, schilderwerk).
- Nellestein: verbouw gymzaal tot brede school ruimte.
- Vijftal scholen voorzien van camera's.
- Alle scholen: nieuwe naamborden op de gevel.

In het algemeen is er veel kritiek geuit over de duur van bouwprojecten, de communicatie hierover en de opgeleverde kwaliteit. Vaak waren zaken te laat af of was de oplevering niet compleet, waardoor er later nog aanpassingen moesten plaatsvinden.

Dit heeft geresulteerd tot een externe audit over hoe Sirius huisvesting heeft georganiseerd. Hierna zijn verbeteringsvoorstellen geformuleerd en met betrokkenen doorgesproken en dat heeft geleid tot een plan van aanpak om dit te verbeteren. In januari 2019 heeft dat geleid tot een diepgaander onderzoek naar werkzaamheden van de beleidsmedewerker huisvesting. Tijdens dit onderzoek is deze medewerker op non-actief gezet.

Daarnaast is er van gebouw gewisseld tussen Samenspel dependance en Bijlmerdrie. Beide scholen zijn nu meer passend gehuisvest.

In de meivakantie is De Tamboerijn naar een tijdelijke huisvesting verhuisd. Op de hoofdlocatie heeft asbestsanering plaatsgevonden. Vervolgens wordt het gebouw gerenoveerd. De gemeente Amsterdam heeft hiervoor een beschikking afgegeven voor levensduurverlenging van veertig jaar. Tevens ontvingen we net voor het einde van het jaar de toezegging dat er ook permanente uitbreiding van het gebouw gerealiseerd mag worden. De verwachte oplevering is in de nazomer van 2019.

8.2 // ENERGIE

VOOR ENERGIE EN water is er vorig jaar minder uitgegeven dan begroot (begroot € 391.800 en uitgegeven € 375.479). Dat is beduidend bijna een ton minder dan

2017 (waar ook enkele naheffingen over 2016 in zaten). Het effect van een zeer zonnige zomer is ook merkbaar (opwekking stroom door zonnepanelen).

8.3 // DUURZAAMHEID

WE WILLEN ALS onderwijsorganisatie graag het goede voorbeeld geven hoe we met de grondstoffen van deze aarde omgaan. Dat komt onder andere tot uiting in het energiebeheer op onze scholen. In 2015 waren we het eerste schoolbestuur in Amsterdam die alle daken van de scholen van Sirius vol legden met zonnepanelen. Daarna volgde de nieuwbouw van De Rozemarn. Deze school werd all-electric uitgevoerd (dus geen aardgas meer als grondstof). De Tamboerijn, die thans gerenoveerd wordt, zal ook all-electric worden. Daarnaast zal dit het eerste

Bijna Energie Neutraal Gebouw (BENG) van Sirius zijn. Er wordt veel aandacht besteed aan isolatie, om de kou buiten te houden en de warmte vast te houden. Door middel van warmtepompen wordt relatief warm water uit de grond gehaald om het gebouw te verwarmen, en relatief koel water om de school zomers te koelen. De gemeente Amsterdam doet aan extra subsidie voor BENG-schoolgebouwen. Het ligt voor de hand om bij toekomstige renovaties van ditzelfde principe uit te gaan.

8.4 // BEHEER

8.4.1 // BEHEER BREDE SCHOLEN

De ruimten van Kortvoort (De Blauwe Lijn) en van het complex De Brede School (Bijlmerhorst) worden gebruikt door meerdere schoolbesturen. Het beheer van nevenruimtes (m² die buiten het toegekende onderwijsoppervlakte vallen) tussen de schoolgebouwen blijft lastig. Deze constructie willen we in de toekomst zoveel mogelijk vermijden.

Nog steeds is het DE-complex niet overgedragen aan de drie schoolbesturen. Er blijft onduidelijkheid over de brede schoolruimte, waar één van de drie schoolbesturen zich uit heeft teruggetrokken. De gemeente is nu om een oplossing hiervoor gevraagd.

8.4.2 // ONDERHOUDSCONTRACTEN

Het doel van bovenschoolse onderhoudscontracten is het realiseren van onder andere een kostenbesparing en efficiency. Meervoudige contracten betekenen meestal meer korting. Het betekent tevens meer eenheid in afhandeling van diensten en kwaliteit en we kunnen beter voldoen aan de wet- en regelgeving met betrekking tot het onderhoud van apparatuur en veiligheid. In 2018 is een contract met Premark aangegaan voor de coördinatie van klein onderhoud.

8.4.3 // SCHOONMAAK

De afgelopen twee jaar is er een pilot geweest 'schoonmaak in eigen beheer'. Deze pilot heeft niet het gewenste resultaat opgeleverd. Er werd niet beter schoongemaakt, de kosten werden hoger in plaats van lager. Besloten is om met deze pilot te stoppen en in 2019 de schoonmaak opnieuw aan te besteden aan één partij.

8.5 // ICT

IN 2018 ZIJN de scholen overgegaan naar Windows 10. Deze migratie liet zien dat we op een aantal plekken met verouderde hardware werkten. In de begroting van 2019 is hiervoor vervanging opgenomen.

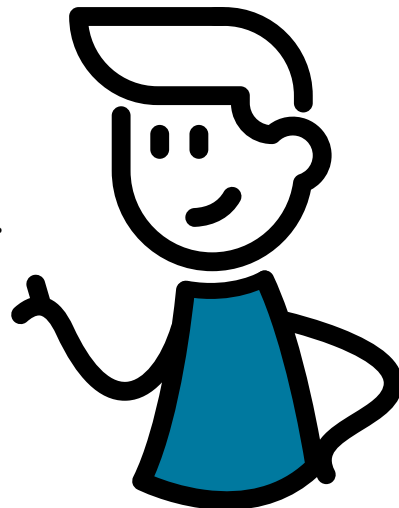
In 2019 is de ICT-beleidsgroep anders vorm gegeven. Er is nu standaard een externe deskundige en een leerkracht aan

de groep toegevoegd. Er zal meer werk gemaakt worden van de verbinding tussen het gebruik van hardware en software. De groep zal ook zorgen voor een frequente terugkoppeling naar het afstemmingsoverleg van de directies.

8.6 // EUROPESE AANBESTEDING

IN 2018 ZIJN er geen Europese aanbestedingen geweest. Voor 2019 staat aanbesteding van de schoonmaak op de planning.

ER IS STEEDS MEER
AANDACHT VOOR
DUURZAAMHEID BIJ ONZE
GBOUWEN. ZO WORDT DE
TAMBOERIJN EEN BIJNA
ENERGIE NEUTRAAL GEBOUW.





09

JAARVERSLAG 2018

// FINANCIËN

// REALISATIE 2018 VERSUS BEGROTING 2018 // BALANS EN
INVESTERINGEN 2018 // TREASURYBELEID // CONTINUÏTEITSPARAGRAAF //
P&C CYCLUS // RISICIBEHEER

// REALISATIE 2018 VERSUS BEGROTING 2018

HET JAAR 2018 sluit af met een negatief resultaat van € 1.063k ten opzichte van een begroot tekort van € 683k. Dit verschil van € 380k komt voornamelijk door hogere personele lasten (voor een groot deel gecompenseerd door het Rijk) en door hogere huisvestingsuitgaven,

en dan voornamelijk de extra dotatie aan de onderhoudsvoorziening die is gedaan. Het totale verschil van € 380k ten opzichte van de begroting 2018 wordt onderstaand verklaard, beginnend met een cijfermatige samenvatting van de verschillen.

SAMENVATTING

	Werkelijk 2018	Begroot 2018	Werkelijk 2017	Werkelijk 2018 tov begroot 2018	Werkelijk 2018 tov werkelijk 2017
Exploitatie in dzd €					
3. Baten					
3.1 Rijksbijdragen OCW	20.917	19.555	19.848	1.363	1.069
3.2 Overige overheidsbijdragen	2.194	1.931	1.736	262	458
3.5 Overige baten	816	563	1.210	253	-394
Totaal Baten	23.927	22.048	22.794	1.878	1.133
4. Lasten					
4.1 Personele lasten	20.731	19.207	19.193	-1.524	-1.538
4.2 Afschrijvingen	449	433	473	-16	24
4.3 Huisvestingslasten	2.139	1.751	2.546	-387	407
4.4 Overige instellingslasten	1.675	1.362	1.660	-312	-15
Totaal Lasten	24.994	22.754	23.872	-2.240	-1.122
Saldo Baten en Lasten	-1.067	-705	-1.078	-362	11
Saldo Financiële baten en lasten	4	23	14	-18	-10
Resultaat	-1.063	-683	-1.064	-380	1

BATEN

De totale baten waren bijna € 1,9 mln hoger dan begroot. Dit kwam door hogere rijksbijdragen (€ 1.363k), hogere overige overheidsbijdragen (€ 262k) en hogere overige baten (€ 253k). Deze hogere baten en hogere overige bijdragen worden onderstaand verklaard.

Rijksbijdragen OCW

In 2018 waren de rijksbijdragen hoger dan begroot (€ 1.333k) door:

- Hogere rijksvergoeding (€ 1.073k) in verband met de verhoging van de salarissen van de leraren. In totaal is deze rijksvergoeding verhoogd met 5,2%.
- Met ingang van het schooljaar 2018-2019 zijn ook de werkdrankmiddelen beschikbaar gekomen. Dit is voor het

schooljaar 2018-2019 een bedrag van € 155 per leerling. Voor geheel 2018 had dit tot gevolg dat Sirius € 197k aan werkdrankmiddelen heeft ontvangen.

- Overige kleinere mutaties in de rijksbijdragen ten opzichte van de begroting, zoals zij-instromers (+ € 40k), groeibekostiging in verband met de instroom gedurende het schooljaar (+ € 22k), studieverlof (+ € 26k), asielzoekers (+ € 23k). De middelen van passend onderwijs zijn lager, doordat wij tot 2018 voor verschillende projecten de middelen eerst ontvingen (baten) en wij dit vervolgens weer afdroegen (lasten). Deze boekingsystematiek hebben we veranderd vanaf 2018.

3.1 RIJKSBIJDAGEN OCW IN DZD €

Werkelijk 2018	20.917
Begroot 2018	19.555
Verschil	1.363
Verhoging Rijksvergoeding ivm salarisverhoging leraren	1.073
Werkdrukmiddelen	197
Zij-Instromers	40
Overig (groei, impulsgebiedgelden, studieverlof, asielzoekers, zorg)	53
Verschil	1.363

3.2 OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN

Werkelijk 2018	2.194
Begroot 2018	1.931
Verschil	262
Hogere subsidies VLOA (oa vanwege nieuwe regeling kansenaanpak)	270
Hogere vergoeding gymlokaal	22
Verschil	292

3.5 OVERIGE BATEN

Werkelijk 2018	816
Begroot 2018	563
Verschil	253
Hogere detachering	60
Hogere ouderbijdrage en schoolfonds	40
Overige zoals HvA, Fonds voor Cultuur, IC BredeSchool, PPOZO	153
Verschil	253

OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN

De overige overheidsbijdragen waren € 262k hoger dan begroot. Dit kwam voornamelijk door hogere personele baten vanuit de gemeente (VLOA-gelden) die hoger waren dan begroot. Dit kwam voornamelijk door de nieuwe regeling kansenaanpak die van toepassing was. Dit heeft voor verschillende scholen een positieve impact gehad. Hierbij moet aangetekend worden dat dit voor een groot gedeelte kwam door de overgangsregeling, wat financieel gunstig is in het schooljaar 2018-2019. Dit loopt terug

vanaf schooljaar 2019-2020. Verder hebben wij vanuit de gemeente ook hogere gymvergoedingen ontvangen.

Overige baten

De overige baten waren € 253k hoger dan begroot. Dit kwam door verschillende factoren, zoals hogere detachering, hogere ouderbijdragen (staan ook uitgaven tegenover), bijdragen vanuit het Fonds voor Cultuur, HvA, IC Brede School.

LASTEN

De totale lasten waren hoger dan begroot (€ 2.240k). Deze afwijking in de lasten komt door hogere personele lasten (€ 1.524k), hogere afschrijvingen (€ 16k), hogere huisvestingslasten (€ 387k) en hogere instellingslasten (€ 312k).

Personele Lasten

De personele lasten waren € 1.524k hoger dan begroot. Dit komt voornamelijk door de verhoging van de lerarsalarissen (€ 911k). Qua fte-inzet heeft Sirius bijna in zijn geheel de begroting gevolgd. In 2018 had Sirius ook te maken met hogere externe inhuur dan begroot en dan voornamelijk door extra inhuur op Nellestein en de 16e Montessori-school. De overige afwijkingen betreffen de extra uitgaven aan Mastertrack, extra betaalde premie Vervangingsfonds en niet-declarabele inzet poolers bij het vervangingsfonds.

Afschrijvingen

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

Huisvestingslasten

De hogere huisvestingslasten van € 387k kwamen voornamelijk doordat er enige onderhoudsprojecten bewust zijn uitgevoerd buiten het MJOP om. Die hebben een aanvullende dotatie (€ 329k) tot gevolg gehad. In het hoofdstuk Huisvesting staat gedetailleerd uitgelegd om welke projecten het ging. Sirius had in 2018 ook te maken met hogere schoonmaakkosten.

Instellingslasten

De hogere instellingslasten van € 312k kwamen door hogere uitgaven vanuit de schoolfondsen/ouderbijdragen (€ 50k) en hogere uitgaven aan inventaris/ict/apparatuur (€ 125k). Deze hogere uitgaven kwamen voor een groot gedeelte (€ 68k) door hogere kopieerkosten, in verband met afrekeningen. De overige instellingslasten waren hoger dan begroot (€ 137k), voornamelijk door culturele activiteiten en schoolactiviteiten. Voor het grootste gedeelte staan hier ook hogere VLOA-subsidies tegenover.

4.1 PERSONELE LASTEN

Werkelijk 2018	20.731
Begroot 2018	19.207
Vershil	-1.524
Licht lagere inzet Personeel - 0,3 fte	21
Hogere werkgeverslasten ivm salarisverhoging leraren	-911
Mutatie voorziening eigen wachtgelders / personele kwaliteit	85
Overige externe inhuur op scholen vnl Nellestein en 16e Montessori	-414
Scholing Mastertrack	-90
Extra premie VF 2017/2018	-95
Niet declarabele inzet poolers VF	-120
Vershil	-1.524

4.2 AFSCHRIJVINGEN

Werkelijk 2018	449
Begroot 2018	433
Vershil	-16

4.3 HUISVESTINGSLASTEN

Werkelijk 2018	2.139
Begroot 2018	1.751
Verschil	-387
Onderhoudsprojecten buiten MJOP om en/of naar voren gehaald - extra dotatie	-329
Hoger schoonmaakkosten	-88
Overige huisvestingslasten	30
Verschil	-387

4.4 OVERIGE INSTELLINGSLASTEN

Werkelijk 2018	1.675
Begroot 2018	1.362
Verschil	-312
Hogere uitgaven ouderbijdragen	-50
Hogere ict/inventaris/apparatuur/leermiddelen	-125
Overige (culturele vorming, schoolactiviteiten)	-137
Verschil	-312

9.2 // BALANS EN INVESTERINGEN 2018

DE TOTALE BALANS was eind 2017 bijna € 7,8 mln. Dit was 16,5% minder dan in 2017. Toen was de balanspositie bijna € 9,3 mln.

Aan de activakant van de balans vallen de volgende zaken op. De materiële vaste activa nemen toe met de gedane investeringen van € 404k, terwijl deze materiële vaste activa tegelijkertijd afnemen met de afschrijvingen van € 449k. Per saldo neemt de boekwaarde van de materiële vaste activa af met € 46k. De liquide middelen nemen af met € 1.115k. Dit komt voornamelijk door het negatieve resultaat (€ 1.067k). De nadere specificatie van deze afname staat in het kasstroomoverzicht van de jaarrekening.

Aan de passivazijde van de balans nemen de reserves af met het resultaat over 2018.

De voorziening gebouwenonderhoud neemt af, doordat de dotatie (gemiddelde uitgaven aankomende tien jaar) in 2018 lager was dan de onttrekking (werkelijke planmatige uitgaven 2018). Aanvullend heeft Sirius in 2018

bewust enige projecten buiten het MJOP om gedaan. Hiervoor is in 2018 aanvullend € 329k gedoteerd aan de onderhoudsvoorziening. Dit is vervolgens ook in 2018 uitgegeven aan de schoolgebouwen. De voorziening voor het planmatig onderhoud van de schoolgebouwen is € 566k per eind 2018. Sirius heeft drie personele voorzieningen. Een voorziening eigen wachtgelders voor personeel dat uit dienst is gegaan en waarbij Sirius mogelijk verantwoordelijk is voor de uitkeringskosten (eind 2018: € 152k). De voorziening langdurig zieken (personeel in dienst zonder herstelverwachting). Per eind 2018 is het saldo van de voorziening langdurig zieken een bedrag van € 348k. Voorziening jubileum, de reservering van de verplichting jegens het personeel inzake een toekomstig jubileum. (€ 120k).

Als laatste staan aan de passivazijde van de balans nog de kortlopende schulden. Deze zijn relatief stabiel gebleven in vergelijking met 2017. (€ 3.085k)

9.3 // TREASURYBELEID

EIND 2018 ZIJN de liquide middelen bij Sirius € 3.228k. De regeling Beleggen en Belenen van het ministerie OCW wordt hierbij gevolgd. In 2016 heeft Sirius het treasurystatuut aangepast aan de nieuwe regeling. In dit

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

9.4 // CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

EIND 2018 IS een meerjarenbegroting 2019–2022 gemaakt. Uit de meerjarentrend blijkt dat Sirius een gezonde stichting is. Uit de risicoanalyse, opgesteld bij de begroting, blijkt dat er nog voldoende ruimte zit in de huidige reserves. Dit heeft Sirius doen besluiten om bewust een deel van de reserves het komende jaar in te zetten.

MEERJARENEXPLOITATIE 2018 - 2022

Onderstaand de samenvatting van de staat van baten en lasten over de komende jaren. Hierin is 2018 de

werkelijkheid, de jaren 2019–2022 komen overeen met de opgestelde meerjarenbegroting.

De baten laten in 2019 nog een dalende trend zien. Dit komt voornamelijk door de terugloop van het leerlingaantal per oktober 2017. Vanaf het schooljaar 2019-2020 zijn deze rijksbijdragen stabiel. De personele lasten lopen terug door de teruggang in het aantal fte per schooljaar 2019-2020. Dit omdat Sirius vanaf het schooljaar 2019-2020 ongeveer rond nul begroot.

MEERJARENEXPLOITATIE

in DZD €	Werkelijk 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
3. Baten					
3.1 Rijksbijdragen OCW	20.917.253	20.624.848	20.644.339	20.738.794	20.746.159
3.2 Overige overheidsbijdragen	2.193.627	2.041.171	1.928.212	1.865.212	1.864.712
3.5 Overige baten	815.843	570.070	566.540	566.540	566.540
Totaal baten	23.926.723	23.236.089	23.139.092	23.170.546	23.177.411
4. Lasten					
4.1 Personele lasten	20.731.048	20.148.666	19.502.503	19.575.570	19.571.140
4.2 Afschrijvingen	449.228	450.047	466.904	456.699	435.788
4.3 Huisvestingskosten	2.138.697	1.699.124	1.700.716	1.700.716	1.700.716
4.4 Overige instellingslasten	1.674.695	1.448.208	1.448.208	1.448.208	1.448.208
Totaal lasten	24.993.668	23.746.045	23.118.330	23.181.192	23.155.852
5. Financiële baten en lasten	4.214	16.500	16.500	16.500	16.500
Exploitatieresultaat	-1.062.731	-493.456	37.261	5.853	38.059

LEERLINGAANTAL 2017-2022

Na de daling per oktober 2017, is het leerlingaantal van Sirius relatief stabiel, zoals onderstaande tabel laat zien:

LEERLINGAANTAL

Brin	School	01-10-17	01-10-18	01-10-19	01-10-20	01-10-21	01-10-22
18TV	De Blauwe Lijn	227	232	236	240	240	240
18VV	De Brink	249	242	242	250	250	250
18XC	De Bijlmerdrie	81	76	80	80	80	80
18YT	De Bijlmerhorst	173	174	165	165	165	165
18ZL	Wereldwijs	330	325	325	325	325	325
19BH	Cornelis Jetses	105	109	105	105	105	105
20SC	Holendrecht	163	196	160	160	160	160
20TP	De Ster	127	122	126	126	126	126
20VE	16e Montessori	126	117	160	176	176	176
20VI	Nellestein	346	335	350	350	350	350
20XR	De Rozemarn	273	293	275	275	275	275
20XS	De Schakel	306	302	310	310	310	310
20XZ	De Tamboerijn	445	446	444	444	444	444
21DE	Van Houteschool	61	74	70	70	70	70
	Bovenschools / Stafbureau						
	Meerschools						
	Sirius	3.012	3.043	3.048	3.076	3.076	3.076
	<i>ten opzichte van voorgaand jaar %</i>	<i>-4,7%</i>	<i>1,0%</i>	<i>0,2%</i>	<i>0,9%</i>	<i>0,0%</i>	<i>0,0%</i>
	<i>ten opzichte van vorig jaar in aantal</i>	<i>-149</i>	<i>31</i>	<i>5</i>	<i>28</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

PERSONELE BEZETTING 2018-2023

De inzet van fte loopt vooral het schooljaar 2019-2020 door de lagere baten (in verband met het lagere leerlingaantal per oktober 2017). De nakomende schooljaren blijft het vervolgens relatief stabiel. De verhouding binnen de fte's voor directie, onderwijsgevend Personeel (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP) blijft ongeveer hetzelfde.

PERSONELE BEZETTING

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Fte Directie	18,2	19,8	19,8	19,8	19,8
Fte Onderwijzend personeel	189,5	180,3	178,3	174,8	173,9
Fte Onderw. onderst. personeel	76,2	67,5	66,8	66,8	66,8
Fte totaal	283,9	267,6	264,8	261,4	260,5



MEERJARENBALANS & KASSTROOMPROGNOSE & INVESTERINGEN 2018 - 2022

Met de meerjarenbegroting 2019–2022 is er ook een verwachting opgesteld van de ontwikkeling van de balans de komende jaren. Onderstaand het resultaat, waarbij 2018 de realisatie is.

MEERJARENBALANS *

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
I. Activa						
I.1 Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-	-
I.2 Materiële vaste activa	2.210	2.165	2.405	2.194	1.973	1.741
I.3 Financiële vaste activa						
Vaste activa	2.210	2.165	2.405	2.194	1.973	1.741
I.4 Voorraden	-	-	-	-	-	-
I.5 Vorderingen	2.739	2.371	2.600	2.600	2.600	2.600
I.6 Effecten						
I.7 Liquide middelen	4.343	3.228	2.499	2.748	2.974	3.244
Vlottende activa	7.082	5.600	5.099	5.348	5.574	5.844
Totale Activa	9.293	7.765	7.504	7.542	7.547	7.585
waarvan gebouwen en terreinen	75	64	53	42	31	20
2. Passiva						
2.1 Eigen vermogen	4.555	3.493	2.999	3.036	3.042	3.080
2.2 Voorzieningen	1.613	1.187	1.103	1.416	1.486	1.688
2.3 Langlopende schulden	-	-	-	-	-	-
2.4 Kortlopende schulden	3.124	3.085	3.402	3.089	3.020	2.817
Totale Passiva	9.293	7.765	7.504	7.542	7.547	7.585
waarvan privaat vermogen	24	24	24	24	24	24

* in dzd euro's

De totale omvang van de balans is afgenomen en beweegt de komende jaren rond de € 7,5 mln. De reserves nemen toe/af met het begrote resultaat. Een deel van de reserves zijn private reserves; de reserves via onder andere ouderraden. Deze reserves verantwoordt Sirius wel in de jaarrekening, maar zijn niet in te zetten door Sirius. Deze reserves fluctueren de komende jaren ongeveer rond € 25k per jaar. De overige reserves, ongeveer € 3,0 mln in de komende jaren, worden gezien als algemene reserves.

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

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

KASSTROOMPROGNOSE

Liquiditeit in dzd €	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Resultaat	-984	-1.067	-493	37	6	38
Afschrijvingen	428	449	450	467	457	436
Dotaties voorzieningen (gebouw& personeel)	796	680	439	441	441	441
Resultaat qua liquiditeit	241	62	395	945	904	915
Investeringsen & Uitgaven MJOP						
Onderwijsmethoden	105	160	249	96	85	37
ICT-investeringsen	441	185	189	127	129	151
Meubilair	165	58	253	34	23	17
Onttrekkingen - Uitgaven meerjarenonderhoud en voorzieningn	1.141	1.065	439	441	441	441
Totaal investeringen	1.852	1.469	1.129	697	677	645
Verandering in banksaldo excl. verandering werkkapitaal	-1.611	-1.407	-734	249	227	270
Mutatie werkkapitaal	-161	292	4	-	-	-
Verandering in banksaldo	-1.772	-1.115	-730	249	227	270
Banksaldo 1 januari in dzd €	6.116	4.344	3.229	2.499	2.748	2.974
Mutatie	-1.772	-1.115	-730	249	227	270
Banksaldo 31 december in dzd €	4.344	3.229	2.499	2.748	2.974	3.244

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

KENGETALLEN

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

Dit zijn:

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

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

Onderstaand de kengetallen over 2018 en de ontwikkeling van deze kengetallen in de komende jaren. Tevens zijn de signaleringswaarden vanuit het ministerie van OCW toegevoegd.

Uit het overzicht blijkt dat Sirius een gezonde onderwijsorganisatie is en dit ook de komende jaren blijft. Zowel de solvabiliteit als de liquiditeit is op peil. De rentabiliteit is de afgelopen jaren en ook in 2019 negatief door het bewust inzetten van de reserves.

KENGETALLEN

Financiële kengetallen	Signalering	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Solvabiliteit 2 ((EV+Voorz)/TV)	<30%	66%	60%	55%	59%	60%	63%
Liquiditeit (current ratio)	<0,75	2,3	1,8	1,5	1,7	1,8	2,1
Rentabiliteit	3 jr negatief	-4,7%	-4,4%	-2,1%	0,2%	0,0%	0,2%
Weerstandsvermogen	<5%	20,0%	14,6%	12,9%	13,1%	13,1%	13,3%
Huisvestingslasten als % Totale Lasten	>10%	10,7%	8,7%	7,2%	7,4%	7,3%	7,3%

9.5 // P&C CYCLUS

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

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

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

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

9.6 // RISICOBEBEER

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

- Fluctuatie in leerlingaantallen;
- Financiële gevolgen van arbeidsconflicten;
- Instabiliteit in de bekostiging;

- Onvolledige indexatie van de bekostiging;
- Restrisiko's.

Ondanks dat elke onderwijsorganisatie moet anticiperen op deze risico's, geeft de commissie hierbij aan dat een organisatie voor deze risico's een bepaalde omvang van de reserves nodig heeft. Sirius heeft meer dan voldoende reserves om deze risico's te ondervangen.

Bij de (meerjaren)begroting (en ook bij de tussentijdse rapportages) wordt een analyse uitgevoerd, waarbij gekeken is naar de risico's. Vervolgens zijn deze risico's in onderstaande tabel beschreven. Bij elk individueel risico

is aangegeven wat de kans van optreden is en wat de financiële impact van het optreden is. Dit is in de gradatie laag/gemiddeld/hoog aangegeven. Deze gradatie is als volgt bepaald:

RISICOBEBEER

Financiële impact van optreden

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

Kans van optreden

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

Aanvullend is er bij elk risico aangegeven wat de beheersmaatregel is.

A

1 Risicogebied:	Externe omgeving
2 Soort Risico:	Subsidies Gemeente A'dam
3 Risico:	Op de lange termijn terugloop VLOA-subsidies
4 Kans van optreden:	Gemiddeld
5 Financiële impact van optreden:	Hoog
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Strakke financiële sturing icm voldoende reservepositie

B

1 Risicogebied:	Onderwijs
2 Soort Risico:	Onderwijs
3 Risico:	Onderwijsopbrengsten blijven op verschillende scholen risicovol vnl. door het lerarentekort
4 Kans van optreden:	Hoog
5 Financiële impact van optreden:	Gemiddeld
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Gedegen en structurele analyses van toetsresultaten en daarop interventies plegen. Oplossing van het lerarentekort o.a. via de uitvoering van het plan van aanpak.

C

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

D

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

E

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

F

1 Risicogebied:	Bedrijfsvoering
2 Soort Risico:	Huisvesting
3 Risico:	Door de druk op de bouwmarkt is er het risico van de verhoging van de prijzen en vertraging bij de projecten.
4 Kans van optreden:	Hoog
5 Financiële impact van optreden:	Gemiddeld
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Beheersmaatregel: is het rekening houden met dit gegeven bij het opstellen en uitvoeren van het MJOP.

G

1 Risicogebied:	Bedrijfsvoering
2 Soort Risico:	Huisvesting
3 Risico:	Er zijn verschillende bouwprojecten met de gemeente die nog open staan (uit de jaren 2014-2018). Er zijn de afgelopen jaren onenigheden geweest over de bedragen. Dit kan tot gevolg hebben dat Sirius de vordering op de gemeente voor een deel zal moeten afboeken. Hierbij zijn met name te denken aan het project Rozemarn (incl. tijdelijke huisvesting) en het project brandveiligheid. In totaal staat er een bedrag € 627k als 'risicovolle' vordering op de gemeente.
4 Kans van optreden:	Hoog
5 Financiële impact van optreden:	Hoog
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Beheersmaatregel: Frequent en regelmatig contact met de gemeente. In 2019 extra focus hierop aangebracht door het bestuurskantoor. De verwachting is dat er snel meer duidelijkheid is.

A photograph of three young children, likely students, standing in front of a building with a textured wall. The child on the left is a girl wearing a white shirt with a large blue collar and a blue skirt. The two children on the right are boys wearing blue and white checkered shirts and khaki shorts. A large blue speech bubble containing the number '10' is overlaid on the top left of the image.

10

JAAERVERSLAG 2018

// BIJLAGE A T/M C

// LIJST MET AFKORTINGEN // BESTUURSMONITOR // JAARREKENING



A // LIJST MET AFKORTINGEN

ARBO	: Arbeidsomstandigheden
BaO	: Basisonderwijs
BBO	: Breed Bestuurlijk Overleg
BHV	: Bedrijfs hulpverlening
BOOZ	: Besturen Overleg Onderwijs Zuidoost
BSO	: Buitenschoolse Opvang
ENZO	: Expertise Netwerk Zuidoost
DWS	: Day a Week School
FPU	: Flexibel Pensioen en Uittreden
GGD	: Gemeentelijke Gezondheidsdienst
GMR	: Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
IPB	: Integraal Personeelsbeleid
KBA	: Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam
LIO	: Leraar In Opleiding
LOZO	: Lokaal Onderwijsoverleg Zuidoost
LVS	: Leerlingvolgsysteem
LWOO	: Leerwegondersteunend Onderwijs
MBO	: Middelbaar Beroepsonderwijs
MJBP	: Meerjarenbeleidsplan
MJOP	: MeerjarenOnderhoudsPlan
OC&W	: Onderwijs Cultuur en Wetenschap
OKC	: Ouder Kind Centrum
PABO	: Pedagogische Academie Basisonderwijs
PO	: Primair Onderwijs
RI	: Risico-inventarisatie
SBO	: Speciaal Basisonderwijs
SO	: Speciaal Onderwijs
SWV	: Samenwerkingsverband
TOV	: Tijdelijke Opvang Voorziening
TSO	: Tussenschoolse Opvang
UPVA	: Universitaire Pabo van Amsterdam
VO	: Voortgezet Onderwijs
VTOI	: Vereniging Toezichthouders in Onderwijs Instellingen
VVE	: Voor- en Vroegschoolse Educatie
VLOA	: Verordening Lokaal Onderwijsbeleid Amsterdam
Wet OKE	: Wet Ontwikkelingskansen door Kwaliteit en Educatie
WNT	: Wet Normering Topinkomens

// BESTUURSMONITOR

SAMENVATTING VAN DE gestelde doelen in 2018 en de behaalde resultaten:

LEERPRESTATIES

Prestatie-indicator	Norm	Doel 2019	Resultaat 2018
• CITO Eindtoets	Binnen bandbreedte van inspectie voldoende	Alle scholen	9 scholen
• Uitstroom groep 8 VWO	Amsterdams gemiddelde (23%)	13%	9%
• Uitstroom groep 8 HAVO	Amsterdams gemiddelde (28%)	21%	22%
• Uitstroom groep 8 VMBO-t	Amsterdams gemiddelde (21%)	25%	25%
• Uitstroom groep 8 VMBO	Amsterdams gemiddelde (10,5%)	37%	36%
• Uitstroom groep 8 PRO + LWO	Amsterdams gemiddelde (2,5% + 13%)	4% PRO	6%
• Deelname aan brede talentontwikkeling	Aantal leerlingen deelgenomen aan één of meer activiteitenblokken per jaar (PPOZO)	2500	2089 gemiddeld per blok

WAARDERING LEERLINGEN, OUDERS, MEDEWERKERS

Prestatie-indicator	Norm	Doel 2019	Resultaat 2018
• Tevredenheid leerlingen	• Rapportcijfer leerlingen over school > 8,3	Hoger dan 8.3	7.9
• Tevredenheid ouders	• Rapportcijfer ouders over school > 7,6	Hoger dan 7.6	7.5
• Tevredenheid medewerkers	• Rapportcijfer medew over school > 7,5	Hoger dan 7.5	7.2

KWALITEIT MEDEWERKERS

Prestatie-indicator	Norm	Doel 2019	Resultaat 2018
• Basiscompetenties	• 80% van medewerkers is positief beoordeeld	80%	?
	• Pedagogisch didactisch (KBA) 80%	80%	82%
• Functiemix	• 40% LB-leerkrachten	40%	n.v.t.
• Ziekteverzuim	• Amsterdams gemiddelde 7,7%		6,5%
• Competentieprofiel directeur	• Competenties beroepenstandaard	100%	100%
	directeuren voldoende vakbekwaam		
	• Registratie schoolleidersregister	100%	100%
	• Volledige gesprekkencyclus afgenomen	100%	100%

WAARDERING DOOR MAATSCHAPPIJ

Prestatie-indicator	Norm	Doel 2019	Resultaat 2018
• Inspectiearrangement	• Siriuusschool heeft basisarrangement	100%	100%
	• 30% van scholen scoren op twee indicatoren hoger dan de basis	30%	50%
• Kwaliteit VVE	• Voldoende volgens inspectienorm	100%	100%
	• Deelname VVE	80%	93%
• Belangstelling voor openbaar onderwijs	• Deelnamepercentage in ZO	43.5%	41,7%
• Stakeholders	• Deelname stakeholdersbijeenkomst	meer dan 80	71
• W&T K&C	• Siriuusscholen zijn good practice scholen voor W&T en K&C	50%	100%
• Passend onderwijs	• De basisondersteuning is op orde	100%	80%



c // JAARREKENING

- ALGEMENE TOELICHTING // 91
- BALANS PER 31 DECEMBER 2018 (NA VOORSTEL RESULTAATBESTEMMING) // 94
- STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2018 // 95
- KASSTROOMOVERZICHT OVER 2018 // 96
- TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS PER 31 DECEMBER 2018 // 97
- TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2018 // 102
- WET NORMERING TOPINKOMENS (WNT) // 105
- OVERIGE GEGEVENS // 107
- CONTROLEVERKLARING // 108
- (VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET RESULTAAT // 112
- GEGEVENS RECHTSPERSOON // 113



Algemene toelichting

GRONDSLAGEN

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

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

De jaarrekening is opgemaakt in Euro's d.d.: 12 april 2019

Oordelen en schattingen

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van de groep zich diverse oordelen en schattingen. De belangrijkste oordelen en schattingen, inclusief de bijbehorende veronderstellingen zijn toegelicht bij de posten waar deze van toepassing zijn.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen en
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Voorzover niet anders is vermeld in deze toelichting worden de activa en passiva gewaardeerd tegen nominale waarde.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa in eigen gebruik worden gewaardeerd tegen de kostprijs (verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs) verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en cumulatieve bijzondere waardeverminderingverliezen.

De activa waarvan de waarde meer dan € 500 bedraagt worden geactiveerd.

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

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

De afschrijving is lineair en gebaseerd op de verwachte gebruiksduur, rekening houdend met de restwaarde. Indien de verwachting omtrent de afschrijvingsmethode, gebruiksduur en/of restwaarde in de loop van de tijd wijzigingen ondergaat, worden zij als een schattingswijziging verantwoord.

Buiten gebruik gestelde materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de kostprijs dan wel de lagere opbrengstwaarde. Indien de verwachte opbrengstwaarde belangrijk hoger is dan de boekwaarde en besloten is tot verkoop, wordt overgegaan tot een incidentele herwaardering die verwerkt wordt in een herwaarderingsreserve. Bij de realisatie van de waardestijging wordt de herwaardering als een afzonderlijke post in de winst-en-verliesrekening verwerkt.

Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht.

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

Gebouwen en terreinen	5%-10%
Inventaris en apparatuur	5%-33,33%
Leermiddelen	10%-20%

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid van de vorderingen. Het Ministerie van OCW heeft de subsidie toegekend per schooljaar.

Deze toekenningen worden voor 5/12 toegerekend aan het boekjaar.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, vrij ter beschikking.

Algemene toelichting

Overgangsregeling onderhoudsvoorziening

In afwijking van hoofdstuk 212 Materiële vaste activa, paragraaf 4, alinea 451, van de richtlijnen is het voor onderwijsinstellingen voor de boekjaren 2018 en 2019 toegestaan de jaarlijkse toevoegingen aan de voorziening groot onderhoud te bepalen op basis van het voorgenomen groot onderhoud gedurende de gehele planperiode van het groot onderhoud op het niveau van het onderwijsperiode gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat. Deze methode werd reeds in voorgaande jaren toegepast.

Er is gewaarborgd dat de voorziening groot onderhoud gedurende de planperiode niet op een enig moment negatief wordt.

Voorzieningen

Een voorziening wordt gevormd voor verplichtingen waarvan het waarschijnlijk is dat zij zullen moeten worden afgewikkeld en waarvan de omvang redelijkerwijs is te schatten. De omvang van de voorziening wordt bepaald door de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen. Voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubileumuitkeringen. De voorziening Jubileumuitkeringen bevat de verplichtingen van het bevoegd gezag jegens haar personeelsleden. Deze voorziening is ingericht op basis van geboortjaar, werktijdfactor, salarisschaal en jubileumjaren van het personeel en is gewaardeerd tegen contante waarde met een rekenrente van 2,50%, waarbij rekening is gehouden met blijfkansen.

Pensioen

De stichting heeft ten behoeve van haar medewerkers een pensioenregeling afgesloten die kwalificeert als een toegezegde bijdrageregeling.

De stichting loopt geen risico met betrekking tot toekomstige actuariële verliezen en heeft enkel de verplichting de overeengekomen bijdragen aan het pensioenfonds te betalen. Deze bijdragen worden rechtstreeks in de winst- en verliesrekening verwerkt. De nog te betalen en terug te ontvangen bijdragen worden opgenomen onder de kortlopende schulden, respectievelijk vorderingen.

Kortlopende schulden

Schulden worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs tenzij anders vermeldt.

Financiële instrumenten

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten.

De primaire financiële instrumenten anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van de groep of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Er is geen sprake van afgeleide financiële instrumenten (derivaten).

De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten zijn het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en het prijsrisico bestaande uit het rente- en marktrisico.

Het beleid van de groep om deze risico's te beperken, luidt als volgt:

Renterisico

De stichting heeft geen langlopende vorderingen dan wel leningen. Derhalve is er in beperkte mate sprake van renterisico's.

Marktrisico

Het marktrisico voor de onderwijsinstelling is minimaal. Wel ziet zij zich geconfronteerd met van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Dit risico wordt beheerst door specifieke aandacht voor deze regelgeving op te nemen in de reguliere bedrijfsuitoefening en periodiek constructief overleg met toezichthoudende instanties.

Kredietrisico

De overige vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren betreffen vorderingen op subsidieverstrekkingen en vorderingen op overige debiteuren. Het kredietrisico in deze vorderingen is beperkt.

Liquiditeitsrisico

Het risico dat toekomstige kasstromen verbonden aan een monetair financieel instrument fluctueren in omvang is minimaal, aangezien er per ultimo 2018 geen sprake is van langlopende vorderingen dan wel leningen. Het saldo van de liquide middelen is voldoende om aan de lopende verplichting te kunnen voldoen.



Algemene toelichting

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de waarde in het economisch verkeer.

Grondslag voor bepaling van het resultaat

De jaarrekening wordt opgesteld op basis van historische kosten.

Baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Hierbij worden de bijdragen vanuit het Ministerie van OCW toegerekend op basis van 7/12e en 5/12e deel.

Lasten en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden verwerkt in het verslagjaar.

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

Grondslagen bij opstellen kasstroomoverzicht

Toepassing indirecte methode

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij het gebruik van de indirecte methode wordt de kasstroom uit operationele activiteiten afgeleid uit het resultaat. Het resultaat waar het kasstroomoverzicht van uitgaat, wordt aangepast aan de volgende posten:

- mutaties in voorraden en operationele vorderingen en handelsdebiteuren en handelscrediteuren, voorzieningen en overlopende posten maar geen investeringscrediteuren;
- resultaatposten die geen kasstroom tot gevolg hebben in dezelfde periode;
- resultaatposten waarvan de ontvangsten en uitgaven niet classificeren als operationele activiteiten, maar als investerings- of financieringsactiviteiten.

Begrip geldmiddelen

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen.

Rubricering van ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest en zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

**Balans per 31 december 2018 (na voorstel resultaatbestemming)**

	31-12-2018	31-12-2017
ACTIVA		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	63.607	74.520
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.534.307	1.626.022
1.2.3 Leermiddelen	567.004	509.888
Totaal Materiële vaste activa	<u>2.164.918</u>	<u>2.210.430</u>
Totaal Vaste activa	<u>2.164.918</u>	<u>2.210.430</u>
Flottende Activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	46.172	94.706
1.5.2 Ministerie van OCW	860.950	1.048.399
1.5.6 Overige overheden	998.441	1.337.612
1.5.7 Overige vorderingen	266.227	124.545
1.5.8 Overlopende activa	199.616	133.694
Totaal Vorderingen	<u>2.371.406</u>	<u>2.738.956</u>
1.7 Liquide middelen	3.228.471	4.343.364
Totaal Flottende activa	<u>5.599.877</u>	<u>7.082.320</u>
Totaal Activa	<u><u>7.764.795</u></u>	<u><u>9.292.750</u></u>
PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1 Algemene reserves publiek	3.472.614	4.530.880
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	20.030	24.495
Totaal Eigen vermogen	<u>3.492.644</u>	<u>4.555.375</u>
2.2 Voorzieningen		
2.2.1 Voorziening gebouwonderhoud	566.025	866.338
2.2.2 Personeelsvoorzieningen	620.689	746.878
Totaal Voorzieningen	<u>1.186.714</u>	<u>1.613.216</u>
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	1.100.372	562.675
2.4.4 OCW / LNV	0	469.211
2.4.7 Belastingen en sociale premies	735.778	675.371
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	191.757	188.792
2.4.9 Overige kortlopende schulden	436.879	603.015
2.4.10 Overlopende passiva	620.651	625.095
Totaal Kortlopende schulden	<u>3.085.437</u>	<u>3.124.159</u>
Totaal Passiva	<u><u>7.764.795</u></u>	<u><u>9.292.750</u></u>

**Staat van baten en lasten over 2018**

	2018		2017
	werkelijk	begroting	werkelijk
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	20.917.253	19.554.646	19.848.396
3.2 Overige overheidsbijdragen	2.223.627	1.931.214	1.735.800
3.5 Overige baten	785.843	562.569	1.209.734
Totaal Baten	23.926.723	22.048.429	22.793.930
4. Lasten			
4.1 Personele lasten	20.694.146	19.207.224	19.193.411
4.2 Afschrijvingen	449.228	432.990	472.782
4.3 Huisvestingslasten	2.175.599	1.751.285	2.545.545
4.4 Overige instellingslasten	1.674.695	1.362.233	1.659.881
Totaal Lasten	24.993.668	22.753.733	23.871.619
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering			
Saldo Baten en Lasten	-1.066.945	-705.304	-1.077.689
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	9.371	25.000	19.374
5.4 Financiële lasten	5.157	2.500	5.556
Saldo Financiële baten en lasten	4.214	22.500	13.818
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-1.062.731	-682.804	-1.063.871
Resultaat	-1.062.731	-682.804	-1.063.871

**Kasstroomoverzicht over 2018**

	2018	2017
Kasstroom uit operationale activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-1.066.945	-1.077.689
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	449.228	472.782
- Mutaties voorzieningen	-426.502	-371.420
Mutaties werkkapitaal:		
- Vorderingen	367.549	-156.107
- Kortlopende schulden	<u>-38.722</u>	<u>56.680</u>
	328.827	-99.427
Ontvangen interest	9.371	19.374
Betaalde interest	<u>-5.157</u>	<u>-5.556</u>
	4.214	13.818
Kasstroom uit operationale activiteiten	<u>-711.178</u>	<u>-1.061.936</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	-403.715	-711.075
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-403.715</u>	<u>-711.075</u>
Mutatie liquide middelen	<u>-1.114.893</u>	<u>-1.773.011</u>
Beginstand liquide middelen	4.343.364	6.116.375
Mutatie liquide middelen	-1.114.893	-1.773.011
Eindstand liquide middelen	<u><u>3.228.471</u></u>	<u><u>4.343.364</u></u>

**Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2018**

A C T I V A									
1.2. Materieële vaste activa									
	Aanschaf-waarde	Afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2017	Investeringsboekjaar	Afschrijvingenboekjaar	Aanschafwaarde 31-12-2018	Afschrijvingen 31-12-2018	Boekwaarde 31-12-2018	Afschrijvingspercentage
1.2.1 Gebouwen en terreinen	116.580	-42.060	74.520	0	-10.913	116.580	-52.973	63.607	5%-10%
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.338.113	-712.091	1.626.022	243.369	-335.084	2.581.482	-1.047.175	1.534.307	5%-33,33%
1.2.3 Leermiddelen	797.372	-287.484	509.888	160.346	-103.230	957.718	-390.714	567.004	10%-20%
Totaal Materieële vaste activa	3.252.065	-1.041.635	2.210.430	403.715	-449.227	3.655.780	-1.490.862	2.164.918	
31-12- 2018									
31-12- 2017									
1.5. Vorderingen									
1.5.1 Debiteuren		46.172						94.706	
1.5.2 Ministerie van OCW		860.950						1.048.399	
1.5.6 Overige overheden		998.441						1.337.612	
1.5.7 Overige vorderingen		200.382						70.003	
1.5.7.1 Personeel		0						1.306	
1.5.7.2 Huisvesting		8.538						1.940	
1.5.7.3 Organisatie		796						19.784	
1.5.7.4 Activiteiten		9.339						19.341	
1.5.7.6 Rente		47.172						12.171	
1.5.7.9 Overig		266.227						124.545	
Totaal Overige vorderingen									
De onder de overige vorderingen opgenomen vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.									
1.5.8. Overlopende activa									
1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten		199.616						133.694	
Totaal Vorderingen		2.371.406						2.738.956	
1.7. Liquide middelen									
1.7.1 Kas		966						1.166	
1.7.2 Bank		3.227.505						4.342.198	
Totaal Liquide middelen		3.228.471						4.343.364	

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2018**PASSIVA**

2.1 Eigen vermogen							
	Saldo	Resultaat	Toevoegingen	Onttrekkingen	Saldo		
	31-12-2017	Boekjaar	Boekjaar	Boekjaar	31-12-2018		
2.1.1 Algemene reserves publiek	4.530.880	-1.058.266	50.224	-50.224	3.472.614		
2.1.3 Bestemmingsreserve schooldfonds	24.495	-4.465	0	0	20.030		
Totaal Eigen vermogen	4.555.375	-1.062.731	50.224	-50.224	3.492.644		

Algemene reserve publiek

Deze reserve betreft het deel van het eigen vermogen dat gerealiseerd wordt op basis van de reguliere onderwijsstaat.

Bestemmingsreserve schooldfonds

Dit betreft het vermogen dat bestemd is door het bestuur ten behoeve van het schooldfonds. Het resultaat voor het schooldfonds wordt jaarlijks gemuteerd.

2.2 Voorzieningen							
	Saldo	Mutaties	Onttrekkingen	Saldo	Kortlopend	Langlopend	
	31-12-2017	Boekjaar	Boekjaar	31-12-2018	deel <1 jaar	deel >1 jaar	
2.2.1.2 Gebouwonderhoud	866.338	765.065	-1.065.378	566.025	460.368	105.657	
2.2.2.2 Eigen Wachtgelders	212.780	-60.429	0	152.351	0	152.351	
2.2.2.3 Langdurig ziekten	402.701	-36.902	-17.527	348.272	0	348.272	
2.2.2.4 Jubileumuitkeringen	131.397	12.041	-23.372	120.066	15.155	104.911	
Totaal Voorzieningen	1.613.216	679.775	-1.106.277	1.186.714	475.523	711.191	

Voorziening Onderhoud

De Voorziening Gebouwonderhoud betreft een egalisatievoorziening gebaseerd op een meerjaren onderhoudsplan voor binnen- en buitenonderhoud.

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

Voorziening Personeel

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

Voorziening Jubileumuitkeringen

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



**Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2018**

	31-12- 2018	31-12- 2017		
2.4 Kortlopende schulden				
2.4.3 Crediteuren	1.100.372	562.675		
2.4.4 OCW / LNV	0	469.211		
2.4.7 Belastingen en sociale premies	735.778	675.371		
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	191.757	188.792		
De schuld aan OCW heeft betrekking op 2017 en betreft de correctie op de bekostiging over de schooljaren 2015-2017 n.a.v. een controle op de gewichten van de leerlingen. De dekkingsgraad van bedrijfstakpensioenfonds ABP per 31-12-2018 is 97 % (31-12-2017: 104,4 %). Bij een dekkingsgraad van 104,2% voldoet het fonds aan de minimumvereiste.				
2.4.9 Overige kortlopende schulden				
2.4.9.1 Personeel	27.235	40.519		
2.4.9.2 Huisvesting	8.849	124.913		
2.4.9.3 Organisatie	110	50.000		
2.4.9.4 Activiteiten	44.055	275.180		
2.4.9.5 Vervangingsfonds	55.439	45.441		
2.4.9.6 Participatiefonds	52.466	36.985		
2.4.9.7 Rente- en bankkosten	1.100	1.092		
2.4.9.8 Overig	246.071	22.180		
2.4.9.9 Nog te besteden afdelingsactiviteiten	1.554	6.705		
Totaal Overige kortlopende schulden	436.879	603.015		
Onder 2.4.9.9 Nog te besteden afdelingsactiviteiten is de volgende afdelingsreserve verantwoord:				
	Saldo 31-12-2017	Opbredingen 2018	Lasten 2018	Saldo 31-12-2018
Omschrijving				
Noodfonds 20SC	331	0	-331	0
Noodfonds 18VV	374	0	-374	0
Schenking 18ZL	6.000	0	-6.000	0
Multi Culti Cooking 0001	0	4.450	-2.896	1.554
	6.705	4.450	-9.601	1.554
2.4.10 Overlopende passiva				
2.4.10.1 Aanspraken vakantiegeld	559.920			551.116
2.4.10.2 Vooruitontvangen gelden gemeente	40.785			53.166
2.4.10.3 Vooruitontvangen investeringssubsidies	19.946			20.813
Totaal Overlopende passiva	620.651			625.095
Totaal Kortlopende schulden	3.085.437			3.124.159

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

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2018

Model G: Geoormerkte doelsubsidies OCW en LNV										
G.1 Subsidies zonder verrekeningsclausule	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Prestatie Afgerond
	Subsidie zij-instroom	888805-01	26-2-2018	888805-01	26-2-2018	20.000	20.000	20.000	20.000	Nee
	Subsidie zij-instroom	888807-01	26-2-2018	888807-01	26-2-2018	20.000	20.000	20.000	20.000	Nee
	Subsidie zij-instroom	888780-01	26-2-2018	888780-01	26-2-2018	20.000	20.000	20.000	20.000	Nee
	Subsidie zij-instroom	888816-01	26-2-2018	888816-01	26-2-2018	20.000	20.000	20.000	20.000	Nee
	Subsidie zij-instroom	888809-01	26-2-2018	888809-01	26-2-2018	20.000	20.000	20.000	20.000	Nee
	Subsidie voor studieverlof	929127-01	6-9-2018	929127-01	6-9-2018	25.395	25.395	25.395	25.395	Nee
	Subsidie voor studieverlof	929144-01	6-9-2018	929144-01	6-9-2018	12.093	12.093	12.093	12.093	Nee
	Subsidie voor studieverlof	929148-01	6-9-2018	929148-01	6-9-2018	12.093	12.093	12.093	12.093	Nee
	Subsidie zij-instroom	942292-01	5-12-2018	942292-01	5-12-2018	20.000	20.000	20.000	20.000	Nee
	Subsidie zij-instroom	942197-01	5-12-2018	942197-01	5-12-2018	20.000	20.000	20.000	20.000	Nee
	Subsidie zij-instroom	942199-01	5-12-2018	942199-01	5-12-2018	20.000	20.000	20.000	20.000	Nee
	Lerarenbeurs	853392-01	29-8-2017	853392-01	29-8-2017	6.046	6.046	6.046	6.046	Ja
	Lerarenbeurs	853405-01	29-8-2017	853405-01	29-8-2017	12.093	12.093	12.093	12.093	Ja
	Lerarenbeurs	853394-01	29-8-2017	853394-01	29-8-2017	12.093	12.093	12.093	12.093	Ja
	Lerarenbeurs	853411-01	29-8-2017	853411-01	29-8-2017	12.093	12.093	12.093	12.093	Ja
	Lerarenbeurs	853808-01	29-8-2017	853808-01	29-8-2017	9.674	9.674	9.674	9.674	Ja
	Lerarenbeurs	855365-01	23-10-2017	855365-01	23-10-2017	10.884	10.884	10.884	10.884	Ja
G.2 Subsidies met verrekeningsclausule										
	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Saldo 31-12-2017	Lasten Boekjaar	Saldo 31-12-2018		
G.2.A. Geoormerkt en aflopend op 31-12-2018										
N.v.t.										
G.2.B. Geoormerkt en doorlopend na 31-12-2018										
N.v.t.										
2.4.10.3 Vooruitontvangen investeringssubsidie										
	Saldo 31-12-2017	Subsidie 2018	Lasten 2018	Vrijval 2018	Saldo 31-12-2018					
Investeringssubsidies	20.813	0	-867	0	19.946					
Overzicht verbonden partijen										
Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code Activiteiten							
SWV Passend Onderwijs Amsterdam-Diemen	Vereniging	Amsterdam	4 *							
* Code activiteiten: 1. contractonderwijs 2. contractonderzoek 3. onroerende zaken 4. overige										



**Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2018****Niet uit de balans blijvende verplichtingen**

De navolgende langlopende contracten zijn afgesloten:

- MAS Dienstverleners BV inzake schoonmaak (ingangsdatum jan 2006, onbepaalde looptijd). € 168.731 op jaarbasis inclusief btw
- ABC Onderwijszorg inzake samenwerkingsovereenkomst voor zover zorg nodig is. € 131.075 op jaarbasis inclusief btw

**Toelichting op de staat van baten en lasten over 2018**

	2018		2017
	werkelijk	begroting	werkelijk
B A T E N			
3.1 Rijksbijdragen OCW			
3.1.1.1 Normatieve rijksbijdrage OCW	17.893.201	16.619.509	16.841.890
3.1.2.2 Niet-geoormerkte subsidies OCW	2.238.555	2.037.972	1.997.852
3.1.3.1 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	785.497	897.165	1.008.654
Totaal Rijksbijdragen OCW	<u>20.917.253</u>	<u>19.554.646</u>	<u>19.848.396</u>
<i>Besteding subsidie curriculumontwikkeling</i>			
<i>Loonkosten</i>			
- mrt-jun '18 Els Ooijen 0,2 fte	5.656		
- aug-dec '18 Corry Lucas 0,2 fte	6.873		
Materiaal	542		
	<u>13.071</u>		
3.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.1 Baten gemeenten			
3.2.1.1 Personeel	2.186.002	1.914.521	1.598.154
3.2.1.2 Huisvesting	867	0	3.908
3.2.1.3 Overige materiële baten	0	0	2.500
3.2.1.4 Overig huisvesting	36.758	16.693	131.238
Totaal Overige overheidsbijdragen	<u>2.223.627</u>	<u>1.931.214</u>	<u>1.735.800</u>
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur onroerende zaken	250.927	276.160	251.908
3.5.2 Detachering	298.866	251.409	297.239
3.5.5 Ouderbijdragen	48.801	20.000	34.771
<i>3.5.6 Overige</i>			
3.5.6.2.5 Overig	159.422	2.500	593.227
3.5.6.5.2 Afdeling/schoolcommissie	27.827	12.500	32.589
Totaal Overige baten	<u>785.843</u>	<u>562.569</u>	<u>1.209.734</u>

**Toelichting op de staat van baten en lasten over 2018**

	2018		2017
	werkelijk	begroting	werkelijk
LASTEN			
4.1 Personele lasten			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	13.847.102	12.620.476	12.805.865
4.1.1.2 Sociale lasten	2.133.186	1.944.221	2.032.195
4.1.1.3 Vakantierechten	560.342	510.705	551.116
4.1.1.4 Pensioenen	1.718.330	1.566.114	1.667.642
4.1.2.1 Mutaties personele voorzieningen	-85.290	0	-126.867
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	1.555.343	953.062	1.785.817
4.1.2.3 Overige personele lasten	1.753.075	1.612.647	1.410.937
4.1.3 Uitkeringen	-787.942	0	-933.294
Totaal Personele lasten	<u>20.694.146</u>	<u>19.207.224</u>	<u>19.193.411</u>
Het gemiddelde aantal werkzame werknemers in 2018 is: 283,79 FTE; in 2017 was dit aantal: 279,34 FTE.			
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2.1 Gebouwen	10.913	10.912	12.122
4.2.2.4 Meubilair	90.798	93.288	98.770
4.2.2.5 Computers	244.287	221.004	228.555
4.2.2.7 Audio-visueel materiaal	446	446	446
4.2.2.9 Onderwijsleermethoden	102.784	107.341	132.889
Totaal Afschrijvingen	<u>449.228</u>	<u>432.990</u>	<u>472.782</u>
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	51.680	30.000	56.056
4.3.3.1 Onderhoudskosten gebouw	320.846	347.750	466.551
4.3.3.2 Mutatie voorziening gebouwonderhoud	765.065	436.185	979.404
4.3.3.3 Diverse gebouwkosten	19.646	750	6.937
4.3.4 Energie en water	375.479	391.800	470.858
4.3.5 Schoonmaakkosten	551.205	462.500	479.299
4.3.6 Heffingen	91.678	82.300	86.440
Totaal Huisvestingslasten	<u>2.175.599</u>	<u>1.751.285</u>	<u>2.545.545</u>

**Toelichting op de staat van baten en lasten over 2018**

	2018		2017
	werkelijk	begroting	werkelijk
4.4 Overige instellingslasten			
<i>4.4.1.4 Organisatiekosten</i>			
4.4.1.4.1 Kantoorkosten	5.732	10.350	8.442
4.4.1.4.3 Verzendkosten	2.574	2.600	3.186
4.4.1.4.4 Communicatiekosten	26.478	17.800	17.384
4.4.1.4.5 Documentatie	39.610	20.200	18.624
4.4.1.4.6 Dienstreizen	6.582	10.800	7.077
4.4.1.4.7 MR	4.055	12.550	5.846
Totaal Organisatiekosten	85.031	74.300	60.559
<i>4.4.1.5 Externe kosten</i>			
4.4.1.5.1 Administratie en accountant	387.540	348.000	417.213
4.4.1.5.5 Verzekeringen	18.233	16.750	15.535
Totaal Externe kosten	405.773	364.750	432.748
<u>In de post onder 4.4.1.5.1 Administratie en accountant is € 27.276 opgenomen voor honoraria van de accountant, te specificeren als volgt (cf artikel 2:382a BW):</u>			
- onderzoek jaarrekening	12.000		11.604
- andere controle opdrachten	15.276		12.216
- fiscale adviezen	0		0
- andere niet-controledienst	0		0
Totaal accountantslasten	27.276		23.820
<i>4.4 Overige kosten</i>			
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	282.505	290.050	316.587
4.4.2.2 Leermiddelen	661.101	528.583	594.802
4.4.4.1 Organisatie-Onderzoek	0	0	4.000
4.4.4.4 Externe activiteiten	43.943	24.050	22.249
4.4.4.8 Afdeling/schoolcommissie	81.094	32.500	96.683
4.4.4.9 Diverse organisatiekosten	115.248	48.000	132.253
Totaal Overige kosten	1.183.891	923.183	1.166.574
Totaal Overige instellingslasten	1.674.695	1.362.233	1.659.881
5.1 Financiële baten			
5.1.1 Rentebaten	9.371	25.000	19.374
Totaal Financiële baten	9.371	25.000	19.374
5.4 Financiële lasten			
5.4.1 Rentelasten	5.157	2.500	5.556
Totaal Financiële lasten	5.157	2.500	5.556
Saldo Financiële baten en lasten	4.214	22.500	13.818

**Wet Normering Topinkomens (WNT)****WNT-verantwoording 2018**

De WNT is van toepassing op Stichting Sirius Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam Zuidoost

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

Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	2
Totaal aantal complexiteitspunten	9

Het bezoldigingsmaximum is in 2018 berekend conform de WNT klassenindeling. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse D, daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 146.000. 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 toezichhoudend orgaan 15% voor voorzitters en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum naar rato van de duur van het dienstverband.

WNT: Vermelding bezoldiging topfunctionarissen**Leidinggevend topfunctionaris**

	M.V.J.M.H. Brouwers	H. de Waard
Leidinggevend topfunctionaris		
Functie	Bestuurder	Adj. Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,0	0,9
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 110.437	€ 73.396
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 17.775	€ 11.234
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 128.212</i>	<i>€ 84.630</i>
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 146.000	€ 131.400
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0	€ 0
Totaal bezoldiging 2018	€ 128.212	€ 84.630
Gegevens 2017		
Functie	Bestuurder	Adj. Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,0	0,9
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 115.425	€ 73.882
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 16.591	€ 10.869
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 132.016</i>	<i>€ 84.751</i>
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 141.000	€ 126.900
Totaal bezoldiging 2017	€ 132.016	€ 84.751



Wet Normering Topinkomens (WNT)				
<u>Toezichthoudend topfunctionaris</u>				
	E.F. Rienstra	G. Ledoux	K. Strengers	M. Nolen
Gegevens 2018				
Functie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging				
Totale bezoldiging	€ 3.837	€ 5.280	€ 5.280	€ 5.280
Individueel WNT-maximum	€ 21.900	€ 14.600	€ 14.600	€ 14.600
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
<i>Subtotaal 2018</i>	<i>€ 3.837</i>	<i>€ 5.280</i>	<i>€ 5.280</i>	<i>€ 5.280</i>
Gegevens 2017				
Functie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/04 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Totale bezoldiging	€ 7.039	€ 5.280	€ 5.280	€ 5.280
Individueel WNT-maximum	€ 15.863	€ 14.100	€ 14.100	€ 14.100
A. Ramsodit				
Gegevens 2018				
Functie	Lid			
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 - 31/12			
Bezoldiging				
Totale bezoldiging	€ 5.280			
Individueel WNT-maximum	€ 14.600			
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€ 0			
<i>Subtotaal 2018</i>	<i>€ 5.280</i>			
Gegevens 2017				
Functie	Lid			
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 - 31/12			
Totale bezoldiging	€ 5.280			
Individueel WNT-maximum	€ 14.100			
<u>Gewezen topfunctionaris</u>				
Naam (aanhef, voorletter, naam)	Functie			
Niet van toepassing				
<u>Niet-topfunctionaris</u>				
Naam (aanhef, voorletter, naam)	Functie			
Niet van toepassing				



Overige gegevens

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben geen relevante gebeurtenissen na balansdatum plaatsgevonden.

Ondertekening door bestuurders en toezichhouders

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

Datum:

12 april 2019



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de Raad van Toezicht van Stichting Sirius

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2018

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2018 van Stichting Sirius te Amsterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Sirius op 31 december 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2018 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2018;
2. de staat van baten en lasten over 2018; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Sirius zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1(j) Uitvoeringsregeling WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2018 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en

Schrevenweg 3-9
8024 HB Zwolle
Postbus 1509
8001 BM Zwolle

T (038) 303 21 40
 zwolle@vanreeacc.nl
 www.vanreeacc.nl
 KvK nr. 08107895



artikel 5 lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en



de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn

het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij



fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Zwolle, 20 juni 2019

Van Ree Accountants

R. van der Weerd RA MSc

**(Voorstel) bestemming van het resultaat**

In de statuten is geen regeling opgenomen rondom de bestemming van het resultaat.

Voorstel bestemming van het resultaat	
Mutatie algemene reserve publiek	-1.058.266
Mutatie reserve schoolfonds	-4.465
Totaal	<u><u>-1.062.731</u></u>

**Gegevens rechtspersoon****Stichting Sirius Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam Zuidoost**

Bestuursnummer 41716
Adres Schonerwoerdstraat 1a
1107GA Amsterdam
Telefoon 020-3116464
Faxnummer 020-3116469
E-mail info@stichting-sirius.nl

Contactpersoon H. de Waard
Telefoon 020-3116465
E-mail h.dewaard@stichting-sirius.nl

18TV **De Blauwe Lijn**
Kortvoort 61
1104 NA Amsterdam

18VV **De Brink**
Mijehof 302
1106 HW Amsterdam

18XC **De Bijmerdrie**
Kantershof 641-642
1104 HJ Amsterdam

18YT **De Bijmerhorst**
Egoli 12
1103 AC Amsterdam

18ZL **Wereldwijs**
Geerdinkhof 695
1103 RP Amsterdam

19BH **Cornelis Jetses**
Jaargetijden 6
1109 AR Driemond

20SC **Holendrecht**
Holendrechtplein 39-40
1106 LP Amsterdam

20TP **De Ster**
Woudrichemstraat 8
1107 NG Amsterdam

20VE **De 16e Montessori**
Vreeswijkpad 6
1106 DV Amsterdam

20VI **Nellestein**
Leksmondplein 31
1108 EL Amsterdam

20XR **De Rozemarn**
Huntum 16
1102 JA Amsterdam

20XS **De Schakel**
Alexander Dumaslaan 9
1102 WD Amsterdam

20XZ **De Tamboerijn**
Reigersbos 301
1107 EZ Amsterdam

21DE **Van Houteschool**
Leksmondplein 27
1108 EL Amsterdam

TRANSPARANT, AMBITIEUS, ONDERNEMEND

STICHTING
SIRIUS:
OPENBAAR
PRIMAIR
ONDERWIJS
AMSTERDAM
ZUIDOOST



S I R I U S

STICHTING VOOR OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS
AMSTERDAM ZUIDOOST

Amsterdam Zuidoost
Schonerwoerdstraat 1a
1107 GA Amsterdam Zuidoost

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

