

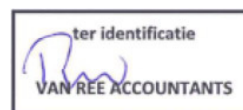
S I R I U S

STICHTING VOOR OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS

AMSTERDAM ZUIDOOST

Jaarverslag 2019

Versie 1.3: 18 mei 2020



Voorwoord

Zonova

Zonova is een schoolbestuur in Amsterdam Zuidoost met 20 basisscholen. De scholen van Zonova verzorgen onderwijs aan circa 5.100 leerlingen. Ons motto is 'zo leren wij samen verder'. Zonova is ontstaan uit de fusie tussen Stichting Sirius en Stichting Bijzonderwijs. Sinds 1 januari 2020 zijn beide stichtingen samen verder gegaan onder de naam Zonova. Dat maakt dit bestuursverslag bijzonder. Het is het laatste bestuursverslag van Stichting Bijzonderwijs en het laatste van Stichting Sirius. Onze blik is gericht op de toekomst, op samen verder. Daarom is ervoor gekozen om dit jaarverslag te starten met een gemeenschappelijk deel om vervolgens terug te blikken en te verantwoorden vanuit beiden stichtingen. De continuïteitparagrafen zijn ook identiek.

Bestuurlijke schaalvergroting

Nadat op 15 januari 2019 de intentieverklaring is getekend om te gaan fuseren is het onderzoek gestart naar de meerwaarde van de fusie en mogelijke effecten. Dit onderzoek is voor de zomer van 2019 afgerond. En op 29 mei 2019 is het voorgenomen besluit getekend om te fuseren. Na de zomer is op vele fronten gewerkt om de fusie ook mogelijk te maken. Systemen zijn op elkaar afgestemd, regelingen vergeleken en zo nodig opnieuw vastgesteld. Zonova is het eerste samenwerkingsbestuur in het primair onderwijs van Amsterdam. Om deze reden is er veel aandacht geweest voor de nieuwe identiteit als openbaar en bijzonder schoolbestuur. Kortom, op alle fronten: bestuurlijk, procesmatig, praktisch en inhoudelijk is gewerkt om Zonova in 2020 het licht te laten zien. Op 31 december 2019 zijn de statuten gepasseerd bij de notaris en is Zonova een feit.

Onderwijskundige koers

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

Duurzaamheid

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

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

Strategische koers

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

Amsterdam, 18 mei 2020
Harry Dobbelaar
Bestuurder



Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
1 Zonova, een nieuwe organisatie voor primair onderwijs in Amsterdam Zuidoost.....	8
1.1 Kernwaarden en missie en visie	8
2 Bestuurlijke organisatie van Zonova	10
2.1 Algemeen	10
2.2 Code Goed Bestuur.....	10
2.3 Organisatiestructuur	10
2.4 RvT	11
2.5 Beleidsontwikkeling	12
2.6 Overlegorganen	12
3 Horizontale en verticale verantwoording Zonova	14
3.1 Horizontale verantwoording	14
3.2 Verticale verantwoording.....	14
3.3 Corona.....	15
4 Verslag Raad van Toezicht	16
4.1 Vooraf.....	16
4.2 Verslag	16
4.2.1 Fusie Sirius en Bijzonderwijs.....	17
4.3 Raad van Toezicht zaken	18
4.4 Samenstelling Raad van Toezicht	18
5 Algemeen Stichting Sirius	21
5.1 Missie	21
5.2 Visie en Kernwaarden	21
5.3 Meerjarenbeleid	21
5.4 Strategie en beleid – stedelijk niveau.....	21
5.5 Identiteit - diversiteit.....	23
5.6 Besturingsmodel	23
5.7 Bestuur.....	24
5.8 Scholen.....	24
5.9 Onderwijsbureau	25
6 Governance.....	26
6.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance	26
6.2 Horizontale verantwoording	26
6.3 Public Relations en Communicatie	26
6.4 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).....	26
7 Onderwijs	29
7.1 Ontwikkeling aantal leerlingen	29



7.2	Verdeling onder- bovenbouw	30
7.3	Ouderbetrokkenheid	30
7.4	Opbrengsten.....	31
7.4.1	Gemiddelde score centrale eindtoets 2019	31
7.4.2	Behaalde referentieniveaus 2019	34
7.5.....		34
7.5.1	De nieuwe wegingsfactoren voor onze scholen	36
7.6	Brede school en leerlabs.....	38
7.7	Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE).....	39
7.8	Kansenaanpak	40
7.9	Cultuureducatie.....	40
7.10	Day a Week School.....	41
7.11	Wetenschap en Techniek	41
7.12	Internationalisering	42
7.13	Tussenschoolse overblijf en voor- en naschoolse opvang	42
8	Kwaliteitszorg	44
8.1	Directie.....	44
8.2	Sturing op kwaliteit	44
8.3	Klachten.....	47
9	Samenwerkingsverband passend onderwijs	49
9.1	Passend Onderwijs	49
9.1.1	Basisondersteuning	50
9.1.2	Toewijzingsfonds.....	50
9.1.3	Wijkgericht werken.....	50
9.1.4	Inzet extra ondersteuningsmiddelen	51
9.1.5	Overzicht aanvragen arrangementen door scholen bij Toewijzingsfonds (individuele en groepsarrangementen voor heel kleine groepjes):	51
9.1.6	Overzicht aanvragen schoolarrangementen bij Adviesloket	51
9.1.7	Overzicht aanvragen AB door scholen bij Adviesloket:	51
9.1.8	Aantal advies- of informatievragen door scholen bij Adviesloket:	52
10	Personeel.....	53
10.1	Algemeen.....	53
10.1.1	Professionalisering.....	53
10.1.2	Opleiden	54
10.1.3	Onderwijsonderzoek & ontwikkeling.....	55
10.2	indeling van functies.....	56
10.3	Startende leraren	57
10.4	Zij-instromers in beroep.....	57
10.5	Participatiewet	58
10.6	Ziekteverzuim en personeelsbeleid	58



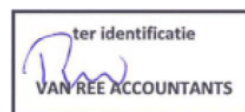
10.6.1	Meldingsfrequentie en gemiddelde verzuimduur	59
10.6.2	Instroom WIA	59
10.6.3	Verzuim per leeftijdscategorie.....	60
10.6.4	Verzuimvenster 2019.....	60
10.7	RI&E.....	62
10.8	Verdeling personeel	62
10.8.1	In- en doorstroom	63
10.8.2	Analyse exit interview (reden voor vertrek)	64
10.9	Lerarentekort.....	64
10.9.1	Effecten lerarentekort	64
10.9.2	Wervingsplan.....	65
10.9.3	Behoud (toekomstige) leerkrachten	66
10.10	Anders formeren	67
10.11	Cao	67
10.12	Toelage onderwijsassistenten	67
10.13	Werkdrukbudget	67
10.14	Prestatieboxmiddelen.....	68
10.15	Onderwijsachterstandsmiddelen inzet en allocatie	68
10.16	Pagina (Eigen) wachtgelders.....	68
10.17	Instroomtoetsing/Participatiefonds	68
10.18	Samenwerking Federatie op gebied van personeelsbeleid	68
11	Huisvesting, beheer en ICT	69
11.1	Huisvesting	69
11.1.1	Gebouwen	69
11.1.2	Klein onderhoud.....	69
11.1.3	Meerjarenonderhoudsplan (MOP)	69
11.1.4	Onderhoud en renovatie.....	70
11.2	Energie	70
11.3	Duurzaamheid	70
11.4	Beheer	70
11.4.1	Beheer brede scholen	70
11.4.2	Schoonmaak.....	71
11.5	ICT.....	71
11.6	Europese aanbesteding	71
12	Financiën	72
12.1	Realisatie 2019 versus begroting 2019.....	72
12.2	Balans en Investerings 2019.....	76
12.3	Stelselwijziging planmatig onderhoud	76
12.4	Continuïteitsparagraaf Zonova	77



Bijlage A lijst met afkortingen
Bijlage B adresgegevens scholen
Bijlage C bestuursmonitor
Bijlage D jaarrekening



7



1 Zonova, een nieuwe organisatie voor primair onderwijs in Amsterdam Zuidoost

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

1.1 Kernwaarden en missie en visie

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

Missie

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

Elke dag werken we vol toewijding aan onze missie: het verschil maken voor kinderen in Amsterdam Zuidoost. Met ons bevlogen team bieden we nieuw perspectief en gaan we van de gebaande paden, zodat kinderen het beste uit zichzelf halen.

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

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

Visie

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

Kernwaarden

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

1. Bevlogen

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



2. *Lef*

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

3. *Samen*

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



2 Bestuurlijke organisatie van Zonova

2.1 Algemeen

Zonova is een schoolbestuur voor primair onderwijs in Amsterdam Zuidoost. Zonova verzorgt onderwijs op 20 basisscholen verdeeld over 21 vestigingen. Zonova kent 20 hoofdvestigingen en één nevenvestiging. Daarmee is Zonova het grootste schoolbestuur in Amsterdam Zuidoost, ongeveer tweederde van de scholen in Zuidoost vallen onder Zonova. Dagelijks leveren ongeveer 650 personeelsleden een bijdrage aan goed onderwijs voor circa 5.100 leerlingen.

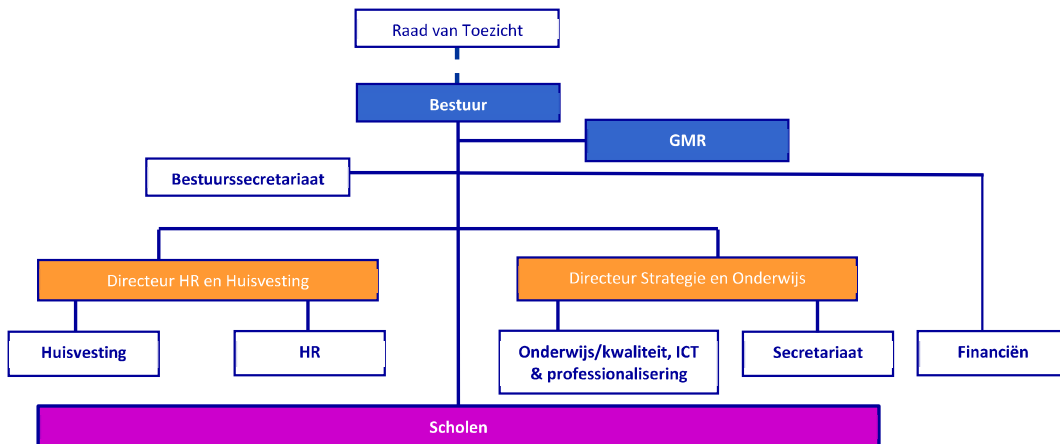
2.2 Code Goed Bestuur

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

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

2.3 Organisatiestructuur

De organisatiestructuur ziet er als volgt uit:



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



2.4 RvT

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

De RvT van Zonova is samengesteld vanuit de zittende RvT leden van Stichting Sirius en Stichting Bijzonderwijs. Zie hieronder:

Naam	Functie	Vanuit
E. F. Rienstra	<i>Voorzitter</i>	<i>Stichting Sirius</i>
P.J.A.M. Hetteema	<i>Vice-voorzitter</i>	<i>Stichting Bijzonderwijs</i>
L.W. Balai	Lid	Stichting Bijzonderwijs
K. Kramps-Strengers	Lid	Stichting Sirius
N.U. Ramsodit-de Graaf	Lid	Stichting Sirius
M.F. Nolen	Lid	Stichting Sirius
G. Ledoux	Lid	Stichting Sirius

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

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

Bestuur

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

Naam	Functie
H.E.M. Dobbelaar	Bestuurder

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

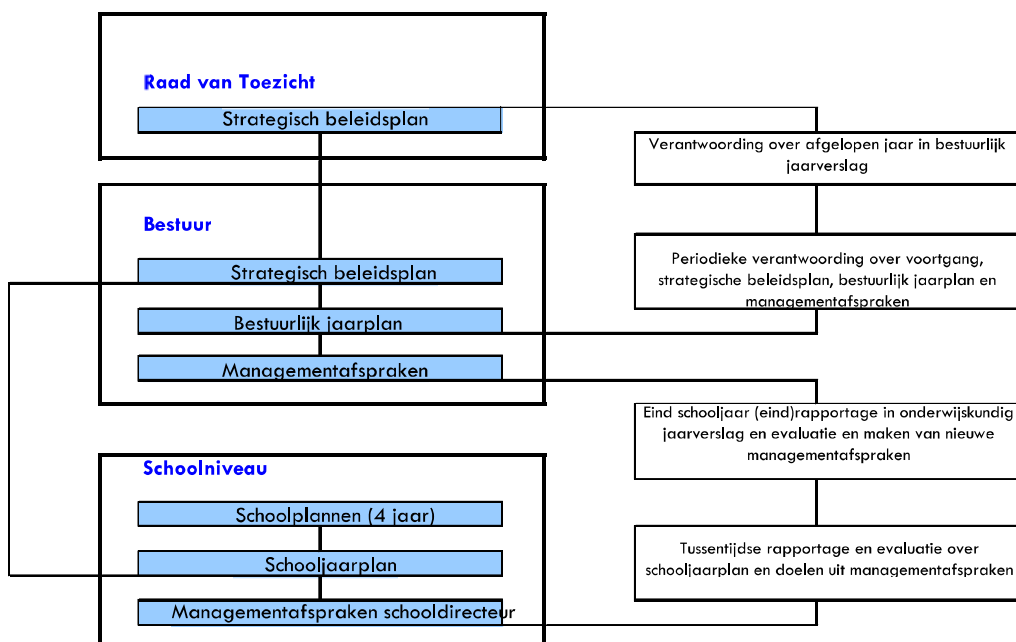
De bezoldiging van de bestuurder is conform de meest recente cao en past binnen de normen van de WNT 1 en 2. Naast de functie van bestuurder heeft de bestuurder de volgende nevenfuncties:



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

2.5 Beleidsontwikkeling

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



2.6 Overlegorganen

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

Klein MT

Het klein MT bestaat uit een overleg tussen de directeur Huisvesting en HR, de directeur Onderwijs en Strategie en de bestuurder. In dit overleg wordt beleid voorbereid en wordt de ontwikkeling van het bestuur en haar scholen besproken.

Groot MT

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

Directeuren Overleg (DO)

Het DO wordt geleid door de bestuurder, dit is een tweewekelijks overleg. In het DO wordt beleid ontwikkeld en vastgesteld. Ook vindt in het DO afstemming en uitwisseling plaats tussen de scholen. Na advies van het DO wordt besluitvorming door de bestuurder gerealiseerd. In het DO wordt onderwijsinhoudelijk beleid met elkaar ontworpen, dit wordt voorbereid in werkgroepen. Werkgroepen kunnen ook onderwerpen zelf agenderen op het DO.

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



3 Horizontale en verticale verantwoording Zonova

3.1 Horizontale verantwoording

Belastingdienst

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

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

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

Medezeggenschapsraad

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

Ouders en andere belanghebbenden

In oktober 2019 heeft Bijzonderwijs, samen met Sirius een stakeholdersbijeenkomst georganiseerd waarbij beide organisaties de jaarverslagen van 2018 hebben gepresenteerd en vooruit hebben gekeken naar 2020. Inhoudelijk hebben we tijdens deze bijeenkomst met onze stakeholders gesproken over de verdere vormgeving van samenwerking met jeugdzorg. René Peeters (bestuurlijk aanjager samenwerking onderwijs, zorg en jeugd) heeft een inleiding verzorgd waarna we met de stakeholders in gesprek gegaan zijn over de betekenis van samenwerking onderwijs-jeugdzorg voor de nieuwe fusie-organisatie.

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

3.2 Verticale verantwoording

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)

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

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

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

Als een school geen risico's voor de kwaliteit van het onderwijs loopt en de wet- en regelgeving wordt nagekomen, krijgt de school een zogenoemd *basistoezicht*. De Inspectie

legt schoolbezoeken af en voert overleg met het bestuur over mogelijke risico's op de scholen. In 2019 heeft de Inspectie een onderzoek uitgevoerd bij zowel Stichting Bijzonderwijs als Stichting Sirius. Apart hiervan heeft de inspectie een onderzoek gedaan bij basisschool Mobiel. De inspectie heeft in deze onderzoeken zeer positief geoordeeld. In het volgende hoofdstuk wordt hier specifiek op in gegaan.

3.3 Corona

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

Tot zover het gemeenschappelijke gedeelte van het bestuursverslag van Zonova over 2019. Hieronder volgt het bestuursverslag van Stichting Bijzonderwijs en Stichting Sirius afzonderlijk.



4 Verslag Raad van Toezicht

4.1 Vooraf

2019 kent voor Sirius een aantal belangrijke gebeurtenissen waardoor het opnieuw een intensief jaar is geweest. Sirius heeft afscheid genomen van Mariet Brouwers, die zich 15 jaar lang met hart en ziel heeft ingezet voor het onderwijs en de kinderen in Zuidoost. De Raad van Toezicht heeft haar grote waardering voor Mariet uitgesproken en vindt het dan ook haar verdienste dat de onderwijsinspectie, net voor haar afscheid, het onderzoek Bestuurlijk Toezicht met een uitstekend resultaat voor Mariet persoonlijk heeft afgerond. De waardering van de RvT geldt zeker ook voor alle medewerkers van de scholen en het bestuursbureau. Voor allen die met grote inzet ervoor zorgen iedere dag opnieuw goede kwaliteit van het onderwijs voor de kinderen te realiseren. Temeer omdat het lerarentekort zowel landelijk, in de grote steden als nog eens extra in Zuidoost een grote impact heeft op het dagelijkse werk in de scholen.

Belangrijke onderwerpen in 2019, waar de RvT haar eigen rol heeft vervuld, zijn o.a. de voorgenomen fusie met Bijzonderwijs, het inspectieonderzoek en de sluiting van de 16e Montessorischool. Deze laatste gebeurtenis leverde, met name door de koppeling met de actuele discussies over het lerarentekort, een golf van publiciteit op, die goed is opgepakt door Hubert de Waard. De RvT heeft Hubert de Waard als interim bestuurder benoemd van september tot de ingangsdatum van de fusie en is Hubert zeer erkentelijk voor zijn grote inzet in deze spannende periode, waar veel belangrijke besluiten genomen moesten worden.

4.2 Verslag

De RvT heeft in 2019 zeven keer regulier vergaderd. De voorzitter van de RvT en de bestuurder (vanaf 1 september de interim bestuurder) hadden voorafgaand aan de vergaderingen een agenda overleg. De auditcommissie heeft in 2019 drie keer vergaderd en de onderwijscommissie twee keer. Beide commissies brengen verslag uit over hun bevindingen aan de gehele Raad van Toezicht die als collectief verantwoordelijk is voor de te nemen besluiten, met in achtneming van de adviezen van de commissies. De auditcommissie bestond uit de RvT-leden Karen Strengers en Martijn Nolen en de onderwijscommissie uit Guuske Ledoux en Artie Ramsodit. De werkgeverszaken werden vanuit de RvT behartigd door Els Rienstra en Artie Ramsodit.

De RvT heeft in 2019 twee keer met de GMR regulier overleg gevoerd. Daarnaast heeft de voorzitter van de RvT, in verband met een aantal advies- en instemmingsaanvragen regelmatig contact gehad met de voorzitter en de secretaris van de GMR. Dit betrof met name de voorgenomen fusie.

De 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 van de scholen. Naast deze schoolbezoeken was de RvT aanwezig op de feestelijke bijeenkomst van Wereldwijs, die het predicaat 'excellent' uitgereikt kreeg, de stakeholdersdag van Sirius, de studiedag van medewerkers, het afscheid van Mariet Brouwers en de opening van de prachtig gerenoveerde school Tamboerijn. De Federatie van Openbaar Onderwijs organiseerde een informatieve bijeenkomst voor RvT-leden. Eén van de onderwerpen was de voorgenomen fusie tussen Sirius en Bijzonderwijs. In mei vond het jaarlijkse voortgangsgesprek met Sirius en de Amsterdamse wethouder onderwijs Marjolein Moorman plaats.

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

4.2.1 Fusie Sirius en Bijzonderwijs

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

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

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

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

- *Voorgenomen fusie Sirius en Bijzonderwijs:* De RvT heeft in 2019 het fusietraject intensief gevolgd en veel aandacht besteed aan de formele zaken die de bevoegdheid van de RvT zijn bij deze fusie. Zie voorgaande beschrijving in dit verslag.
- *Bedrijfsvoering/financiën:* Benoeming accountant (besluit om door te gaan met van Ree). Het jaarverslag 2018, waaronder de jaarrekening is, na overleg met de accountant, goedgekeurd door de RvT. In verband met de fusie en het hierbij op elkaar afstemmen van de begrotingen is de goedkeuring van de samengestelde begroting van beide stichtingen verschoven naar januari 2020. Aan de orde waren verder de kwartaalrapportages 2019, het uitvoeringsplan 2019/2020, en diverse huisvestings- en onderhoudszaken.
- *Personele zaken:* Op meerdere vergaderingen is het lerarentekort geagendeerd inclusief de ingezette maatregelen door bestuurder. Zoals het traject zij-instromers, de studiereizen voor leerkrachten naar Ghana en Suriname, het anders organiseren van het onderwijs enz. Daarnaast het afscheid van de bestuurder Mariet Brouwers en de benoeming van de interim bestuurder Hubert de Waard.

- *Onderwijs/kwaliteit:* De bespreking van de analyse opbrengsten /resultaten en situatie van de scholen, de resultaten en ontwikkelingen binnen de VvE / Voorschool en de positie van de kleine Sirius scholen.
- *Sluiting 16e Montessorischool:* De aanleiding, de sluiting in september en de consequenties hiervan voor de kinderen en de medewerkers van de 16e Montessorischool was vanzelfsprekend een belangrijk onderwerp voor de RvT.
- *Inspectie:* Het jaar 2019 stond voor de bestuurder en de scholen in het kader van het vierjaarlijks onderzoek Bestuurlijk Toezicht. Een delegatie van de RvT heeft een gesprek gevoerd met de inspectie. De bestuurder heeft de RvT geregeld geïnformeerd over de voortgang en uitkomsten van de inspectiebezoeken op de scholen.
- *Externe ontwikkelingen:* De samenwerking met partners in de wijk, VO-scholen, kinderopvang, jeugdzorg, welzijn enz. Daarnaast de ontwikkelingen van de woningbouw in Zuidoost en de consequenties op termijn. (o.a. bouwkveld Amsteldrie).
- *RvT-zaken:* De jaarlijkse zelfevaluatie. Een vervolg op de evaluatie met een externe partij in december 2018.

4.3 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 vanaf september de interim bestuurder 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 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. In december 2018 is met ondersteuning van externe begeleiding een zelfevaluatie uitgevoerd die in april 2019 is voortgezet en afgerond.

Vanuit haar werkgeversrol hebben twee leden van de RvT met de bestuurder gesprekken gevoerd m.b.t. de afronding en opvolging van deze functie. Voor de vergoeding van de RvT-leden is de gemaakte afspraak (zie jaarverslag 2016) voortgezet. De bezoldiging van de leden is vastgesteld op 5% en die van de voorzitter op 7,5% van de bezoldiging van de bestuurder van Sirius.

4.4 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 hebben in 2019 de volgende personen zitting:

Overzicht Raad van Toezicht



Naam	Functie	Maatschappelijke functie
Els Rienstra	Voorzitter	<ul style="list-style-type: none"> • Toezichthouder en adviseur • Voormalig voorzitter Raad van Bestuur Parlan Jeugdhulp • Lid bestuur Het Kinderopvangfonds • Lid Raad van Toezicht Ouder- en Kindteams Amsterdam • Lid Raad van Toezicht Leren & Leven
Guuske Ledoux	Lid	<ul style="list-style-type: none"> • Wetenschappelijk directeur Kohnstamm Instituut • Lid RVT Open Scholengemeenschap Bijlmer (VO)
Karen Strengers	Lid	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter Raad van Bestuur Dak kindercentra • Lid kopgroep Kinderopvang • Lid Adviesgroep PACT voor Kindcentra • Bestuurslid Stichting Brede Buurtschool • Lid Regiegroep Kindcentra2020 • Lid (Dagelijks) Bestuur Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang
Artie Ramsodit	Lid	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeker binnen het sociale domein, citysolutions.nl • Lid RvT van Open Scholengemeenschap Bijlmer (VO) • Lid van het bestuur van vereniging Cliëntenbelang, Amsterdam • Lid van het bestuur van de stichting Kennis en Cohesie, Amsterdam • Lid van de klachtencommissie van de politie-eenheid Noord-Holland • Lid RvT welzijnsorganisatie DOCK • Lid RvC woningcoöperatie VIDOMES
Martijn Nolen	Lid	<ul style="list-style-type: none"> • Hoofd juridische zaken Tilburg University • Jurist, Van Doorne N.V. • Universitair Docent, Universiteit Utrecht • Voorzitter Bestuur & Management Nederlandse Vereniging van Onderwijsrecht

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



Naam	Voorgedragen door	Jaar van aanstelling	Jaar van aftreden	Jaar van aftreden	Niet herbenoembaar 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	01-12-2023
G. Ledoux	GMR	01-12-2015	01-12-2019	01-12-2023	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



5 Algemeen Stichting Sirius

5.1 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.

5.2 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. Onzescholen 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.

5.3 Meerjarenbeleid

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

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

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

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

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

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

Een ander belangrijk onderwerp is de vraag hoe wij om willen gaan met de kleine scholen. Dit blijft een onderdeel dat onze aandacht houdt. Het gaat dan om het waarborgen van onderwijskwaliteit, juist ook hier weer met de druk van de arbeidsmarkt. Om die reden hebben we moeten besluiten om de 16^e Montessorischool te sluiten per 1 januari 2020. Het aanbod voor kwalitatief goed personeel was voor deze school niet meer toereikend, de onderwijskwaliteit waar wij voor staan kon niet meer geboden worden. In overleg met stichting Bijzonderwijs en de gemeente Amsterdam hebben we moeten besluiten het onderwijs op deze locatie te beëindigen en de leerlingen in overleg met de ouders te verdelen over andere scholen van Zuidoost.

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

- 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 mbt Jeugdhulp/jeugdzorg);
- Kennis en expertise kunnen breder worden ingezet tussen scholen in de wijk en daarbuiten, waardoor voor medewerkers en kinderen meer kansen kunnen ontstaan voor talentontwikkeling;
- De bestuurskracht kan versterkt worden door een gunstigere schaal met meer efficiëncymogelijkheden en een minder kwetsbare bestuurs- en staforganisatie met meer specialismen;
- Een krachtigere positie kan ontstaan met meer invloed in het (school)bestuurlijke krachtenveld in de gemeente Amsterdam.

In de loop van 2019 is het fusieonderzoek in de organisatie uitgevoerd en heeft geleid tot een FusieEffectRapportage. Alle geledingen van Sirius zijn hierbij betrokken geweest. Uiteindelijk is voor fusie besloten. De goedkeuring van de minister en het instemmen van de Amsterdamse gemeenteraad heeft plaatsgevonden in het laatste kwartaal van 2019.

5.5 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 Siriuisscholen zijn alle kinderen welkom en leren zij van en met elkaar in steeds wisselende samenstellingen. De meeste scholen hebben een actieve leerlingenraad. Een aantal scholen onderhoudt nauwe contacten met verzorgingshuizen in de wijk (waarbij de bewoners van deze 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 de Cornelis Jetses is kinderburgemeester van Amsterdam geworden. Leerlingen van onze scholen nemen deel aan de "Kinderraad" in het stadsdeel Zuidoost. Een aantal scholen neemt deel aan mentorenprojecten, waarbij onze leerlingen op sleeptouw genomen worden door studenten (rolmodellen). Ze besteden aandacht aan voor onze doelgroep relevante gebeurtenissen in de geschiedenis, zoals het afschaffen van de slavernij, black history. De methode LeerKracht, die door een zestal scholen wordt gebruikt, zorgt er ook voor dat leerlingen in een groep steeds meer eigen verantwoordelijkheid nemen voor het leren door middel van bordsessies in de groep. De Sirius-tracks (reizen naar Suriname of Ghana voor onze medewerkers) geven een extra dimensie aan de relatie tussen medewerkers, ouders en leerlingen.

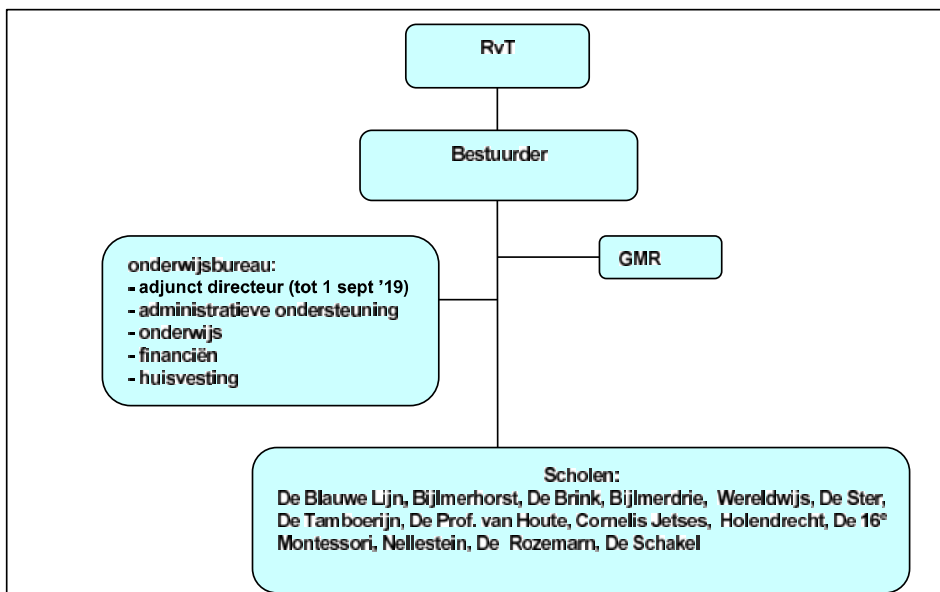
Leerlingen van de verschillende scholen ontmoeten elkaar en werken samen door de activiteiten van de Brede School in de wijk.

5.6 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:





Voor de samenstelling van de RvT zie hoofdstuk 1.4

5.7 Bestuur

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

5.8 Scholen

Onder het bestuur Sirius ressorteren de volgende scholen:

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

5.9 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, verzuimcoördinator;
- Huisvesting: stafmedewerker huisvesting en ICT (vacant vanaf mei 2019);
- Control/financiën: controller
- Directie: adjunct-directeur/bedrijfsvoering (tot 1 september 2019)

Totale formatie 6.8 fte.

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



6 Governance

6.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance

Goed onderwijs vraagt om goede scholen, met teamwork van leraren, schoolleiders en het bestuur. De kwaliteit van het bestuurlijk handelen is daarbij een belangrijke sleutel tot duurzaam goed onderwijs. Wat die kwaliteit precies inhoudt, hebben de leden van de PO-Raad samen vastgelegd in de Code Goed bestuur.

Stichting Sirius hanteert de Code in het Primair Onderwijs. Er zijn geen afwijkingen te melden m.b.t. tot deze Code.

6.2 Horizontale verantwoording

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

Het jaarverslag publiceert Sirius jaarlijks op de website.

6.3 Public Relations en Communicatie

De website van Sirius is actueel. In 2019 hebben er enkele aanpassingen plaatsgevonden, met name op het gebied van het publiceren van vacatures. Behalve nieuws vanuit de bovenschoolse organisatie worden er nieuwsberichten vanuit de scholen geplaatst en is er een link met het Twitteraccount van Sirius (@SiriusScholen). Op het Twitteraccount worden wetenswaardigheden over de organisatie bijgehouden.

Voor de medewerkers is er een besloten deel van de website (het extranet). Dit deel raakt steeds meer gevuld. Nog niet alle medewerkers raadplegen extranet al actief. Voor directies staan hier de vergaderstukken en de nieuwsberichten. Voor een overzicht van al onze professionaliseringsactiviteiten is er een aparte site gemaakt, te weten "Sirius Plaza". Hierop is het professionaliseringsaanbod gemakkelijk te vinden en kunnen medewerkers zich hiervoor inschrijven. Tevens is het mogelijk om eigen vaardigheden overzichtelijk weer te geven. Wanneer een medewerker hulp zoekt binnen de organisatie is er een zoekfunctie ingebouwd om te weten te komen welke collega je mogelijk kan helpen bij je hulpvraag. Sinds 2018 zijn we actief op Facebook en LinkedIn. Beide media worden vooral gebruikt in het kader van werving van personeel. Hiervoor zijn ook drie aparte wervingsfilmpjes gemaakt.

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

School	GMR-vertegenwoordiger	geleding
Blauwe Lijn	Anissa el Khayati	Personeel
De Brink	Lotte Leijdekkers Myrna Gischler	Personeel Ouder
Bijlmerdrie	Hanna Gooding	Personeel
Bijlmerhorst	Richard Darsan	Ouder
Cornelis Jetses	Wendy Stribos	Ouder
Holendrecht	Rita Nawmie Claire Bongsodipo Maureen Hubbard Nashaira Dandel	Personeel Personeel Ouder Ouder
16 ^e Montessori	Vacant	
Nellestein	Vacant	
Rozemarn	Deborah Limon	Personeel
Schakel	Vacant	
Ster	Daniël Mulder	Personeel
Tamboerijn	Barbara Slob	Ouder
Van Houteshoof	Arletta Hoogstad	Personeel
Wereldwijs	Mirelda Helslijnen Mira Swaans	Ouder 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 2019 is de GMR in totaal zes keer in een reguliere vergadering bijeen geweest en twee keer met de Raad van Toezicht. Daarnaast heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de voltallige GMR en de inspecteurs in april 2019. De secretaris heeft goed contact met bestuurder en directies over de vertegenwoordiging van de scholen. De GMR is in september 2018 gestart met drie commissies die de verschillende vergaderstukken voorbereiden. Dit zijn de commissies:

- Personeel
- Financiën
- Strategisch beleid - Fusie

De bestuurder of adjunct-directeur is 'vaste gast' en belangrijkste gesprekspartner. Afhankelijk van de agenda is er soms een deskundige van het bestuurskantoor te gast

(bijvoorbeeld de beleidsmedewerker P&O, de medewerker huisvesting of de Arbocoördinator). Ook zijn in 2019 twee keer de leden van de Raad van Toezicht uitgenodigd. Besluitvorming vindt altijd in besloten GMR-kring plaats.

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

Eind 2018 heeft de GMR niet ingestemd met het door het bestuur voorgestelde verzuimbeleid. Na een intensieve samenwerking tussen de commissie Personeel en de afdeling P&O zijn hier goede stappen in gemaakt en is hier in maart 2019 door de GMR mee ingestemd.

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

- lerarentekort;
- jaarverslag Sirius 2018;
- Verzuimbeleid en privacy;
- meerjarenbegroting en daarvan afgeleide begroting 2019;
- meerjaren bestuursformatieplan;
- uitvoeringsplan 2019-2020;
- vakantieregeling 2019-2020;
- vertrek bestuurder en aanstelling interim bestuurder;
- Fusie Effect Rapportage;
- Profiel bestuurder nieuwe organisatie;
- Personele Regelingen HRM;
- Organisatie GMR nieuwe organisatie;
- Sluiting 16^e montessorischool;
- Afscheid GMR-Sirius;
- Kennismaking nieuwe bestuurder.

Activiteiten in 2019:

- In september 2019 heeft een startvergadering plaatsgevonden van de raad, waarbij allerlei praktische aangelegenheden zijn besproken aangaande de medezeggenschap;
- de secretaris van de GMR en vier GMR-leden waren aanwezig op de stakeholdersdag van Sirius;
- de GMR is in gesprek gegaan met de Raad van Toezicht;
- de GMR heeft gesproken met de inspectie;
- de ambtelijk secretaris heeft de MR van een aantal scholen bezocht en onderhoudt contact met alle medezeggenschapsraden;
- de GMR heeft in samenwerking met de AOB een scholing voor MR-leden georganiseerd.

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

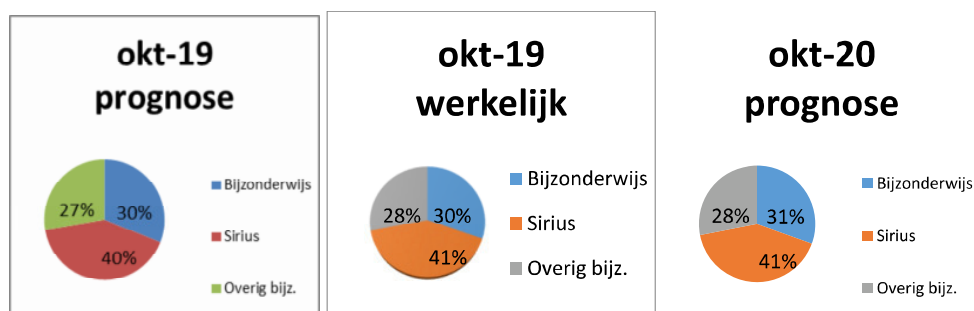


7 Onderwijs

7.1 Ontwikkeling aantal leerlingen

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

Net als in 2018 is er sprake van een lichte stijging van het leerlingaantal. Die is met name toe te schrijven aan de Blauwe Lijn, de Brink, Wereldwijs en Holendrecht. Een belangrijke oorzaak van deze stijging is de sluiting van de Lotusschool. Dit heeft m.n. effect gehad op de Brink. Bij de Blauwe Lijn is er sprake van woningbouw. De Schakel en Nellestein hebben nog te maken met grotere uitstroom in de bovenbouw dan instroom in de onderbouw. Bij de 16^e Montessori waren op de teldatum al een aantal leerlingen verplaatst. In de continuïteitsparagraaf, later in dit verslag, is het leerlingaantal weergegeven zonder de 16^e Montessori. Dit omdat met de meerjarenbegroting geen rekening is gehouden met de 16^e Montessori.

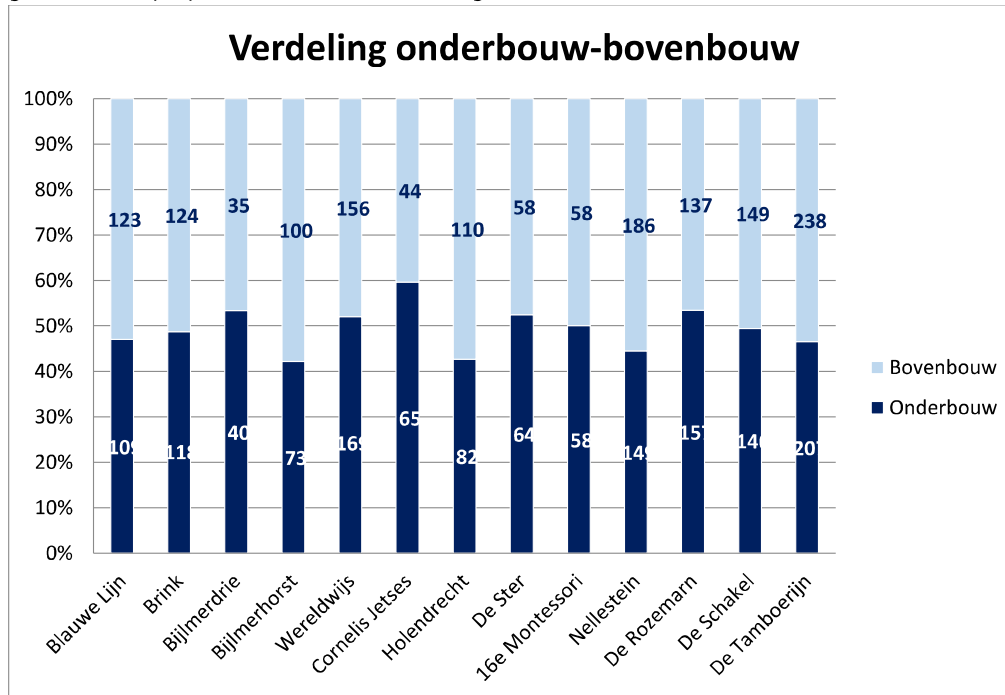


De werkelijke cijfers van de oktobertelling voor 2019 laat zien dat het percentage iets hoger is uitgevallen op 1 oktober 2019 dan de prognose. De prognose voor 2020 geeft voor De openbare scholen een stabiel beeld. Zonova heeft sinds 2020 een marktaandeel

van ongeveer 72%. Alle andere besturen in Zuidoost hebben of één school of vallen als enige school in Zuidoost onder een groter bestuur.

7.2 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 groeimodel 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.

7.3 Ouderbetrokkenheid

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



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

- de Verteltassen worden samen met de ouders gemaakt en uitgereikt aan ouders en leerlingen (de Brink, de Holendrecht, de 16^e Montessori, de Nellestein, de Rozemarn, de Tamboerijn, Wereldwijs en 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, 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.

7.4 Opbrengsten

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

7.4.1 Gemiddelde score centrale eindtoets 2019

De meerderheid van de scholen is afhankelijk van een herberekening om tot een voldoende score te komen. Het is belangrijk dat deze ook door de inspectie wordt vastgesteld. Dit kan tijdens de reguliere inspectie bezoeken. Daarnaast dienen de scholen zelf dit ook in Vensters PO te controleren en waar nodig aan te passen.

De eindopbrengsten 2019 zijn bij de meeste scholen voldoende. Bijlmerhorst, C. Jetses en Rozemarn zijn stabiel in hoge eindopbrengsten die ook zonder herberekening voldoende zijn.

De Schakel heeft voor de 3^e keer een onvoldoende en zal daarmee door de inspectie als risicoschool gezien worden. Een interne audit voorjaar 2019 geeft aanknopingspunten om in te zetten op herstel. De opbrengsten van de 16^e zijn niet ingeleverd. De 16 heeft in juni 2019 van de inspectie de kwalificatie onvoldoende ontvangen. Inmiddels is bekend dat de school per 01-01-2020 opgeheven wordt.



Nellestein heeft voor de 2^e keer een onvoldoende, waarmee ze in de risicozone komen. Ook hier heeft in mei een interne audit plaatsgevonden om de ingezette koers verder te kunnen versterken.



school	v		v		v		v		v		v		v	
	Bijlmer 3	CJ	Ster	holendrech	BL L	Bijlmerhor:	Schakel	Rozenmarr	Nellestein	Brink	Tamboerjcr	Wereldwijs		
Aantallen	IEP	Cito	Cito	Cito	Cito	Cito	AMN	Cito	Cito	Cito	Cito	IEP		
aantal IIn groep 8	11	14	14	22	33	19	32	28	45	28	66	31		
aantal IIn meegedaan	11	14	14	19	32	19	32	27	44	28	66	31		
aantal IIn meetellend na herberekening	6	14	8	19	24	18	22	26	37	15	57	28		
											1			
uitzonderingen				nieuwkomers?							12+ 2?			
1. leerlingen die voldoen aan ontheffingsgronden		0		0	7	0	10	1	0	0	1	0		
2. Leerlingen die uitstromen naar Praktijk of VSO	3	0		pro of vso	0	0	3	1	0	1	2	0		
3. Leerlingen met beperkte cogn cap op gebied van taal en rekenen	2	0			3	1	5	2	0	7	6	2		
4. Leerlingen die in leerjaar 7 of 8 zijn ingestroomd	1	0	6	0	1	4?	4	1	7	4	3	1		
5. nieuw opgerichte scholen	X		x	x	x	X	x	x	x	x	x	x		
6. scholen met kopklassen	X		x	x	x	X	x	x	x	x	x	x		
7. Resultaten geven geen betrouwbaar beeld		0		0	0	0	0	0	0	1	x	0		
8. Bijzondere omstandigheden wegens concentratie leerlingen met andere kenmerken dan genoemd onder 1/7		0		0	0	0	0	0	0		x	0		
Scores Alle IIn														
landelijke gemiddelde	nvt	535,7	535,7	535,7	535,7	535,7	x	535,7	535,7	353,7	535,7	nvt		
amsterdams percentage doelgroep leerlingen	71	10%	47%	63%	71%	57%	65%	37%	39%	53%	43%	43		
percentage gewogen IIn	41	7%	32%	50%	41%	40%	19%	19%	14%	19%	16,40%	9		
Vastgestelde Ondergrens op basis normtabel	74,7	534,5	530,3	528	529	529,2	377,8	532,3	533,1	532,3	532,8	78,7		
Scores														
gemiddelde school	67,1	538	524	525,8	525,2	535,8	348,8	534,7	529,9	526,8	532,7	77,1		
gemiddelde school na herberekening	76,3	538	525	528,5	529,7	536,8	362,8	535,3	529,9	532,4	534,5	79,3		
gemiddelde op basis van uitzonderingen na overleg inspectie														
aantal jaren onvoldoende op rij	0	0	1	0	0	0	3	0	2	0	0	0		

7.4.2 Behaalde referentieniveaus 2019

Bij het vergelijken van de behaalde referentieniveaus is uitgegaan van de herberekende scores van de verschillende scholen. Deze zijn vergeleken met de landelijke percentages, zonder correctie geldend in 2018/2019.

8 scholen houden het percentage leerlingen onder 1 F overeenkomstig landelijke cijfers. Dit geldt voor Begrijpend Lezen en Taalverzorging. Voor rekenen slagen slechts 4 scholen hierin.

De percentages leerlingen die uitstromen op 1s of 2F zijn veel lager dan het landelijk gemiddelde. Slechts enkele scholen slagen erin deze landelijke percentages te evenaren: 2 op begrijpend lezen; 1 op taalverzorging; 2 op rekenen.

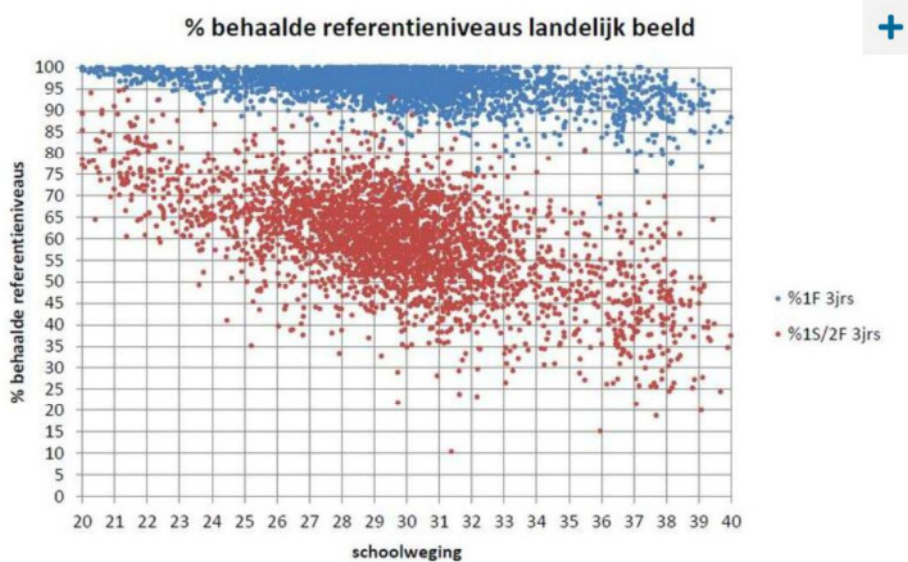
Sirius heeft als opdracht het percentage leerlingen dat uitstroomt op 1 S / 2f te verhogen.

Analyse van de alle leerlingen		niveau																													
2018		Bijlmer 3		De Ster		Gj		Holendrecht		Blauwe Lijn		Bijlmerhorst		Schakel		Rozemarn		Nellestein		Brink		Tamboerijn		Wereldwijs		16e		v Houten		Totaal	
aantal leerlingen	landelijk 2018	11	14	14	14	22	19	19	12	28	45	28	66	31	16	10	10	14	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	343	
niet gemaakt		0	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2%	
aantal uit herberekening		5	8	8	0	0	9	1	10	1	7	14	10	3	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	68	20%
Scores alle leerlingen		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Lezen:	2 < 1F	4	36%	0	0%	0	0%	1	5%	5	16%	1	5%	5	16%	1	4%	2	4%	2	7%	5	8%	2	6%					28	8%
	23,3 1F	3	27%	9	64%	2	14%	10	53%	16	50%	8	42%	19	59%	7	26%	18	40%	15	54%	16	24%	6	19%					129	38%
	74,7 2F	4	36%	5	36%	12	86%	8	42%	11	34%	10	53%	8	25%	19	70%	24	53%	11	39%	45	68%	23	74%					180	53%
Taal verzorging:	4 < 1F	5	45%	0	0%	0	0%	2	11%	3	9%	0	0%	8	25%	0	0%	3	11%	3	4%	1	2%	5	16%					30	9%
	38,5 1F	3	27%	13	79%	3	21%	16	53%	13	41%	10	53%	15	50%	11	41%	17	38%	16	57%	24	36%	15	48%					153	45%
	59,1 2F	3	27%	3	21%	11	79%	7	37%	16	50%	9	47%	5	16%	16	59%	22	49%	11	39%	41	62%	11	35%					155	46%
Rekenen :	7,2 < 1F	4	36%	6	43%	0	0%	10	53%	15	47%	0	0%	12	38%	2	7%	7	16%	7	25%	15	23%	6	19%					84	25%
	43,8 1F	6	55%	7	50%	8	57%	9	47%	11	34%	8	42%	18	56%	12	44%	26	58%	17	61%	29	44%	13	42%					164	49%
	49,2 2F	1	9%	1	7%	6	43%	0	0%	6	19%	11	58%	2	6%	13	48%	11	24%	4	14%	22	33%	12	39%					89	26%
Opbrengsten na correctie		6	6%	8	8%	14	14%	19	19%	24	24%	18	18%	22	22%	26	26%	17	17%	14	14%	56	56%	28	28%					272	79%
Lezen:	2 < 1F	0	0%	0	0%	0	0%	1	5%	1	4%	0	0%	2	9%	0	0%	1	3%	0	0%	1	2%	0	0%					6	2%
	23,3 1F	3	50%	6	75%	2	14%	10	53%	12	50%	8	44%	12	55%	7	27%	17	46%	5	36%	12	21%	9	18%					99	36%
	74,7 2F	3	50%	2	25%	12	86%	8	42%	11	46%	10	56%	7	32%	19	73%	19	51%	9	64%	43	77%	23	82%					166	61%
Taal verzorging:	4 < 1F	0	0%	0	0%	0	0%	2	11%	0	0%	0	0%	3	9%	0	0%	4	11%	0	0%	0	0%	3	11%					11	4%
	36,5 1F	3	50%	6	75%	3	21%	10	53%	8	33%	9	50%	15	68%	10	38%	15	41%	5	36%	17	30%	13	46%					114	42%
	59,1 2F	3	50%	2	25%	11	79%	7	37%	16	67%	9	50%	4	18%	16	62%	18	49%	9	64%	39	70%	11	39%					145	53%
Rekenen :	7,2 < 1F	1	17%	3	37%	0	0%	10	53%	8	33%	0	0%	3	14%	1	4%	6	16%	1	7%	8	14%	4	14%					45	14%
	43,8 1F	5	83%	4	50%	8	57%	9	47%	10	42%	8	44%	16	72%	12	46%	21	57%	10	71%	28	50%	12	43%					143	53%
	49,2 2F	1	17%	1	13%	6	43%	0	0%	6	25%	11	61%	2	9%	13	50%	10	27%	3	22%	20	36%	12	43%					85	31%

7.5

In september 2019 is er een nieuw normeringstelsel op basis waarvan de resultaten van de Eindtoets beoordeeld worden gepresenteerd door het Ministerie van Onderwijs. Dit zal in schooljaar 2020-2021 van toepassing zijn. Er zullen geen ontheffingsnormen meer gelden. Het is belangrijk om te kijken hoe onze eindopbrengsten (van de Sirius scholen) zich verhouden, tot dit nieuwe model waarbij ook de nieuwe schoolweging is opgenomen.

In de onderstaande figuur ziet u de percentages referentieniveaus die door alle scholen in 2016, 2017 en 2018 zijn behaald.



Op de horizontale as staat de schoolweging van de school en op de verticale as het percentage behaalde referentieniveaus. Elke school heeft twee stippen in de figuur: een rode en een blauwe. Een rode stip geeft het percentage behaalde referentieniveaus 1S/2F weer en een blauwe stip het percentage behaalde referentieniveaus 1F. Het valt op dat de behaalde referentieniveaus door scholen sterk verschillen. Naarmate de leerlingenpopulatie van een school complexer is (hogere schoolweging), behalen minder leerlingen de referentieniveaus. We zien verder grote verschillen tussen vergelijkbare scholen (met dezelfde schoolweging). Ook zijn er scholen met een zeer complexe populatie die veel beter presteren dan scholen met een weinig complexe populatie (lage schoolweging). Dat betekent dat er nog veel kansen liggen voor scholen.

7.5.1 De nieuwe wegingsfactoren voor onze scholen

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

Gemiddelde van Sirius is 35,2 . Dat betekent dat onze signaleringswaarde 1S of 2G 37,5 % is. LG =49,8 %. Voor alle schoolgewichten geldt dat de signaleringswaarde voor 1 F op < 15% is gesteld

(Van Houteschool-SBO geen gegevens bekend worden hier niet in meegenomen, 16de Montessori is ivm opheffing ook niet meegerekend).

Conclusie voor Sirius op de referentieniveaus:

Berekening alle scholen voor <1F, 1F en 2F:

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

Wanneer de nieuwe berekening toegepast wordt op de cijfers van 2019 dan scoort Sirius ruim boven de signaleringswaarde van 37,5 en vrijwel op landelijk gemiddelde, namelijk 48,3 %. Het percentage < 1F ligt op 7,6 % (de signaleringswaarde is <15%) Deze cijfers zijn gebaseerd op onze gecorrigeerde eindberekeningen van de scholen.

Uitgaande van de niet gecorrigeerde cijfers, scoort Sirius op 14% leerlingen <1F. Dit mag ten hoogste 15% zijn. Hierbij voldoet Sirius net aan de norm. Op Streefniveau wordt er boven de signaleringswaarde gescoord nl 41,7 % . Dat is boven de signaleringswaarde van 37,5 passend bij het Sirius schoolgewicht. Aandachtsgebied is rekenen want zowel ongecorrigeerd en gecorrigeerd wordt er boven de signaleringswaarde van <15 % (respectievelijk 25%, 17%) gescoord. Dit is ook landelijk herkenbaar.

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

Signaleringswaarden

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

7.6 Brede school en leerlabs

Alle Sirius scholen zijn een **Brede School**¹. Alle leerlingen kunnen gratis deelnemen aan naschoolse activiteiten in 5 talent- en vormingsgebieden en zo hun talent ontdekken. Ten behoeve van een rijk naschools programma werken de Sirius scholen 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 30 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 studievaardigheden. Leerlab wordt georganiseerd op de eigen school. Het is onderdeel van het naschoolse activiteitenaanbod van de Brede School Zuidoost en gefinancierd uit de Vloa-middelen. De lessen worden gegeven binnen de structuur van de Brede School, in drie blokken van tien weken.

cluster	scholen	In aantal (1-10-18)	ambitie per blok	per blok gerealiseerd	%aanwezigheid
DE	Bijlmerhorst	171	144	194	90
Wij(k)	Bijlmerdrie	77	69	57	83
	Wereldwijs	325	277	280	86
Kortvoort	Blauwe Lijn	234	140	135	76
Huntum	Rozemarn	292	175	207	85
Venserpolder	Schakel	303	227	228	88
Holendrecht	Brink	242	202	145	89

¹ [Link naar https://bredeschoolzuidoost.nl](https://bredeschoolzuidoost.nl)

	Holendrecht	197	118	117	84
Reigersbos	Tamboerijn	446	223	202	86
Nellestein	van Houte (SBO)	74	37	37	83
	Nellestein	335	168	162	89
Gein	16e montessori	118	71	94	92
	de Ster	122	61	123	
Driemond	Cornelis Jetses	109	55	51	85

7.7 Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE)

Alle scholen van Sirius participeren in de Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE). Alle scholen beschikken in het schooljaar 2018-2019 en 2019-2020 over een extra budget vanuit de Vloasubsidie om een VVE-coördinator te faciliteren (€ 109.300). De werkzaamheden van de coördinatoren zijn gericht op het realiseren van de doelstellingen uit jaarlijks opgestelde jaarplan. 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 zijn VVE-coördinatoren verder geschoold.

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

In het kader van de harmonisatie van de peutervoorziening zijn alle instellingen van de peuteropvang met ingang van 1 januari 2018 getransformeerd naar instellingen voor de kinderopvang. Ouders betalen een bijdrage, welke inkomensafhankelijk is. Alle scholen van Sirius hebben een in pandige 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 terug vragen 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.

7.8 Kansenaanpak

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

7.9 Cultuureducatie

Kunst- en cultuureducatie is belangrijk in het aanbod aan onze leerlingen. Het biedt de mogelijkheid om tot een verbreding en verdieping van het onderwijs te komen en aandacht te geven aan de 21^e century skills.

We hebben één school met een specifiek kunst- en cultuurprofiel Wereldwijs. Deze school is een officiële erkende cultuurprofiel school (landelijk netwerk). De meeste scholen van Sirius hebben inmiddels een vorm gevonden waarbij voldaan wordt aan de afspraken die gemaakt zijn in het stedelijk convenant: minimaal een uur muziekonderwijs en minimaal een uur kunst- en cultuureducatie. Daarnaast bestaat op de meeste scholen nog een aanbod in het kader van de Brede School (naschoolse activiteiten).

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

Op veel scholen wordt intensief samengewerkt met de stichting Leerorkest. Op deze scholen krijgen de leerlingen vanaf groep 5 les van vakdocenten muziek. Het Leerorkest is een innovatieve vorm van muziekeducatie waarbij alle kinderen de kans krijgen om op school, onder schooltijd, een muziekinstrument te leren bespelen en samen muziek te maken. Dit gebeurt op de Blauwe Lijn, Holendrecht, Bijlmerdrie, Wereldwijs en Bijlmerhorst.

Wereldwijs heeft meegedaan met een interessant onderzoek over de invloed van cultuureducatie op kansengelijkheid in Amsterdam onder leiding van MoccaTAC. Bij de onderzoeksvraag is gesteld dat een duo (onderwijs en culturele instelling) een verbinding maakt tussen de praktijk van de culturele instelling, de onderwijs instelling (microniveau) en de stad (meta-niveau). Vanuit de deelvraag vormden de deelnemers een onderzoeksplan. Wereldwijs heeft samen met Imagine IC, erfgoedwijsheid en formatief leren met elkaar verweven in een nieuw project.

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



7.10 Day a Week School

Om ook de meer begaafde leerlingen passend onderwijs te bieden, participeren we in het samenwerkingsproject de 'Day a Week School'² (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 Siriuusscholen 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 Siriuusscholen (behalve de Prof Van Houte) screenen in het najaar alle leerlingen van groep vijf om te bepalen of zij voor dit arrangement in aanmerking komen. Door de screening is er meer alertheid op hoogbegaafdheid en wordt er ook meer ingezet op de hoogbegaafdenleerlijn, ook voor kinderen die niet naar de DWS gaan (bijvoorbeeld door een plusklas). Naast de groepen in Bijlmerhorst en De Ster waren enkele leerlingen geplaatst in een ander stadsdeel, omdat er in Zuidoost geen ruimte meer was.

7.11 Wetenschap en Techniek

Sirius heeft sinds 2013 als doelstelling dat wetenschap en technologie (W&T) in 2020 een plek in het onderwijs op al haar scholen heeft. Alle scholen leren daarbij werken met een curriculum dat handvatten biedt voor de integratie van W&T met de andere vakken. W&T zien we niet als vak apart, maar als verdieping en verbreding van het bestaande aanbod. Bijna elke school heeft een techniekcoördinator die een actieve bijdrage en/of coachende rol heeft in het schoolteam. Deze techniekcoördinatoren komen 5 keer per jaar samen in het W&T leerteam, onder leiding van de projectleider van het bestuur. Afgelopen jaar zijn er in het W&T leerteam per school doelen geformuleerd voor het huidige schooljaar die bijdragen aan het uiteindelijke doel. Deze doelen zijn door de bijna alle techniekcoördinatoren in overleg met de directie verwerkt in een schoolbeleidsplan. In het beleidsplan staan niet alleen de doelen voor het schooljaar verwerkt, maar ook de wijze waarop de school W&T een plek geeft in het onderwijs. Dit is afhankelijk van de visie van de school: sommige scholen hebben een techniekmethode aangeschaft, sommige scholen passen de lessen wereldoriëntatie aan met W&T, sommige scholen behalen hun W&T-doelen uitsluitend in de onderzoekslabs en sommige scholen maken een combinatie van deze activiteiten.

Eén van de taken van de techniekcoördinator op school is het inspireren, activeren en begeleiden van collega's om W&T aan de leerlingen te kunnen geven. In 2016 heeft de HvA-docent aan alle schoolteams W&T-trainingen gegeven. Echter we merken dat voor 2019 het verloop in de teams groot is geweest en hierdoor de verworven kennis grotendeels verdwenen is. Om die reden hebben we in 2019 de schoolteams aangeboden om een extra teamtraining aan te vragen. Zes scholen hebben gebruik gemaakt van dit aanbod. De andere scholen gaven aan op dit moment geen behoefte te hebben aan een W&T-teamtraining.

Het uiteindelijke doel van Sirius vraagt een andere manier van werken van de leerkrachten: minder uitleggen en meer vragen stellen. De techniekcoördinator is, samen met de directie, de belangrijkste motivator om W&T een plek te geven in het onderwijs op een school. De scholen waar een actieve, betrokken en getrainde coördinator werkt gaan het uiteindelijke doel halen. We merken ook dat op scholen waar verloop is geweest van techniekcoördinatoren er minder draagvlak heerst in het team voor het vakgebied.

Een gezamenlijke actie van de scholen van Sirius is het opzetten van de onderzoekslabs. Elke Siriuusschool heeft een onderzoekslab op school, de vorm is afhankelijk van de visie (in de klas, in een aparte ruimte of werken vanuit onderzoeksdelen). De meeste scholen hebben een onderzoekslab in de klas ingericht, 3 scholen hebben een aparte ruimte gereserveerd. De leerlingen uit de onder- en middenbouw krijgen gemiddeld 1x per week

² [link toevoegen www.dayaweekschool.nl](http://www.dayaweekschool.nl)

les. De ambitie is om dit voor de bovenbouw voor aankomend schooljaar ook te kunnen behalen. Vrijwel alle kinderen hebben 1x per maand les vanuit een onderzoekslab met de aangeschafte materialen. De W&T activiteiten worden door de scholen meestal aangeboden tijdens een wereldoriëntatieles.

De inspiratietheetjes-/ en bijeenkomsten (korte inspirerende bijeenkomsten over W&T voor alle leerkrachten) worden door de techniekcoördinatoren samen met de docent van de HvA georganiseerd. Op 2/3 van de scholen staan de data op de jaarplanning. De inspiratietheetjes worden doorgaans goed bezocht door de scholen (gemiddeld 30 leerkrachten per keer). Het leerteam W&T is actief in beweging om te onderzoeken hoe ze hun leerkrachten enthousiast kunnen houden na afloop van een inspiratietheetje/-bijeenkomst. Scholen noemen het delen van concrete W&T lesactiviteiten tijdens zo 'n bijeenkomst nuttig en inspirerend.

Ouders worden door de scholen betrokken middels nieuwsbrieven en informatieavonden waar naast informatie over W&T ook proefjes uitgevoerd kunnen worden door ouders en W&T activiteiten geëtaleerd worden. Op langere termijn willen de scholen ouders betrekken in het begeleiden van W&T activiteiten. Er is op dit moment weinig behoefte van de scholen om ouders te betrekken in W&T bovenbouw of – teamtraining.

Om de techniekcoördinatoren steun te bieden en te begeleiden in hun rol als trekker, hebben we een EWT-subsidie 2018-2020 van € 25.000 bijna volledig ingezet op coaching vanuit de pabo HvA (inzet Tom van 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). De overige uren worden ingezet op de uren van de projectleider W&T van het bestuur.

7.12 Internationalisering

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

Internationalisering gaat niet alleen over het leren van een tweede taal. Veel van onze leerlingen spreken al een tweede taal. Onze scholen hebben een populatie met roots in andere werelden en culturen. Het delen van kennis hierover en het samenwerken en samenleven zijn even belangrijke aspecten van internationalisering en in deze zin nauw verwant met burgerschap. Regelmatig worden ouders als 'native speakers' ingezet om de spreekvaardigheid te oefenen. Scholen doen ook projecten met leerlingen en ouders om kennis te maken met elkaars taal en achtergrond. Veel scholen vertalen hun nieuwsbrieven in het Engels. De Blauwe Lijn en de Cornelis Jetses maken gebruik van de gemeentelijke subsidie en zijn met hun teams in het buitenland geweest, waarbij gewerkt werd aan de Engelse taalvaardigheid van de teams.

Met de mogelijke komst van meer expats in Zuidoost en de komst van een internationale school zullen de scholen nog meer aandacht moeten gaan besteden aan internationalisering, m.n. het leren van een tweede taal.

7.13 Tussenschoolse overblijf en voor- en naschoolse opvang

De buitenschoolse opvang (VSO en NSO) is geregeld in de wet Kinderopvang. Ouders kunnen zodoende subsidie ontvangen voor deze opvang. De tussenschoolse opvang (TSO) heeft geen subsidiemogelijkheid voor ouders, maar scholen zijn wel verplicht TSO aan te bieden. Daarom is de TSO uitbesteed aan partners uit de kinderopvang. De organisatie die TSO aanbiedt zorgt voor een coördinator die de uitvoerders aanstuurt. Er wordt echter steeds minder gebruik gemaakt van deze voorziening, omdat veel scholen zijn overgestapt



op een continurooster. De overige scholen hanteren 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. De Blauwe Lijn werkt met dit model. De Ster en De Schakel willen in 2020 hiermee beginnen. Door vertragingen in de vergunningsaanvraag door Swazoom is dit in 2019 helaas nog niet van start gegaan.



8 Kwaliteitszorg

8.1 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). Bijmerdrie en Wereldwijs worden geleid door een meerschools directeur.

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 elf maal bijeen geweest met het bestuur. Tijdens het afstemmingsoverleg worden onderwerpen ingebracht vanuit de themagroepen, de beleidsmedewerkers en 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, het inspectiebezoek, de tussen- en eindopbrengsten van alle scholen, heroverweging en advisering, de AVG, het lerarentekort, anders formeren, doorstroom onderwijsassistenten, IB, promotie L10-L11, werving, Sirius studiedag, ARBO en verzuim, coaching, de werkverdeling, WRNA, de stakingen, de evaluatie van de studiereizen, VVE, W&T, K&C, Passend Onderwijs, de begroting, sluiting 16^e Montessorischool, tevredenheidsonderzoek, Brede Selectie en 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, onderwijsopbrengsten, de sluiting van de 16^e Montessori en het lerarentekort.

De directeuren nemen ook regelmatig deel aan overleg op lokaal of stedelijk niveau. Zij vertegenwoordigen in dat geval de stichting en koppelen terug in het afstemmingsoverleg of via de mail. Zo wonen zij bijeenkomsten bij die over de thema's gaan als passend onderwijs, kansengelijkheid 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 31-12-2019 geregistreerd in het register.

8.2 Sturing op kwaliteit

Sirius heeft samen met de leerlingen, leraren, ouders en directeuren een strategisch beleidsplan opgesteld. 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. Hoewel het tweede deel van 2019 in het teken stond van verkenning en toewerken naar de fusie met Bijzonderwijs zijn de jaarplannen van de scholen nog gewoon geënt op het strategisch meerjarenbeleidsplan van Sirius.

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 RvT, op school met de leerlingen, de ouders, de leraren, de intern begeleiders en de directie. Alle scholen worden één keer per jaar bezocht.

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

Minstens één keer in de vier jaar onderzoekt de onderwijsinspectie ieder schoolbestuur in Nederland. Het vierjaarlijks onderzoek voor Sirius was in het eerste kwartaal van 2019. Er is onderzocht of het bestuur op zijn scholen zorgt voor onderwijs van voldoende kwaliteit en of het financieel in staat is om ook in de toekomst goed onderwijs te blijven verzorgen. Daarvoor zijn er acht scholen bezocht, vond er een gesprek plaats met leerlingen, ouders, GMR, directies, Raad van Toezicht en bestuur. De inspectie oordeelde vervolgens als volgt:

Wat gaat goed?

Het bestuur weet wat er op de scholen speelt. Het weet van elke school wat er goed gaat en wat er beter kan of moet. Scholen die extra hulp nodig hebben, krijgen die ook van het bestuur. Daarnaast moedigt het bestuur de scholen die het goed doen aan om nog beter te worden. Wij vinden dat vier van de veertien scholen goed zijn.

Ook vinden wij het mooi dat het bestuur ervoor zorgt dat scholen van en met elkaar willen en kunnen leren. Daardoor wordt het onderwijs voor de leerlingen in Amsterdam Zuidoost beter.

Tot slot is het financieel beheer van het bestuur in orde. Het bestuur weet hoeveel geld het nu en in de toekomst nodig heeft voor het geven van goed onderwijs. Ook verantwoordt het bestuur zich goed over hoe zij het geld, dat het voor Passend Onderwijs krijgt, uitgeeft.

Wat moet beter?

Het bestuur heeft één school waar de onderwijskwaliteit onvoldoende is. Het bestuur moet ervoor zorgen dat deze school voldoende wordt.

Het bestuur weet van deze school wat de verbeterpunten zijn. Het heeft al verschillende maatregelen genomen. We vertrouwen erop dat het bestuur dit verder oppakt.

Wat kan beter?

Sommige scholen van stichting Sirius kunnen zelf beter in beeld brengen wat er goed gaat en wat er beter kan. Het bestuur helpt deze scholen hierbij.

Vervolg

Wij bezoeken het bestuur over vier jaar opnieuw. De school met onvoldoende onderwijskwaliteit bezoeken wij in 2020 opnieuw.

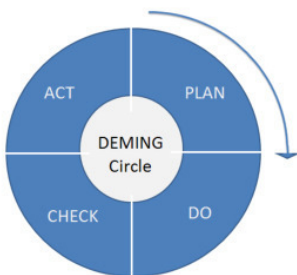
De 16^e Montessori werd als onvoldoende beoordeeld. Blauwe Lijn, en Bijlmerdrie hebben het oordeel 'goed' gekregen. Wereldwijs heeft het predicaat 'excellent'. De overige scholen voldoen aan het basisarrangement.



Alle van Sirius nemen deel aan een pilot PO-VO, waarin de overgang van onze leerlingen naar het voortgezet onderwijs beter begeleid wordt. Er is aandacht voor de basisvaardigheden, maar ook voor de persoonlijke ontwikkeling van de leerlingen die de overstap gaan maken naar het VO. Op de 16^e Montessori is dit nog uitgebreid met een arrangement dat bovenbouwleerlingen één dag per week speciale lessen kregen op het Lelylyceum, ter voorbereiding op de overstap. Dit arrangement wordt in 2020 uitgebreid en hier gaat de Tamboerijn de plaats van de 16^e Montessori innemen.

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. Een school werkt met de methode Lesson Study. Op de drie andere scholen wordt wel gewerkt aan de professionalisering van de schoolcultuur. Zij hebben echter (nog) geen keuze gemaakt voor een bepaalde methodiek. Wel worden zij uitgenodigd voor 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)

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



Er zijn veel vormen van onderzoek, zoals de feitelijke in- en externe evaluatiemomenten, de monitoring van en checks bij het volgen van procedures. Steeds meer wordt er op alle niveaus in de organisatie gewerkt met heldere prestatie-indicatoren of succescriteria. Als deze evaluatiegegevens aanleiding geven tot nader onderzoek wordt een zelfevaluatie gedaan. Op alle scholen (en ook op het bestuurskantoor) wordt onderzoek gedaan naar resultaten. Directies maken gebruik van elkaars data, onderzoeksresultaten, en bronnen. Deze uitwisseling vindt plaats tijdens het afstemmingsoverleg en tijdens de visitaties.



Het verwerven van onderzoekvaardigheden is uiteraard van belang voor het doen van kwalitatief goed onderzoek. Op schoolniveau wordt hier op verschillende manieren (integraal) aan gewerkt; het verbeteren van het didactische handelen (aanleren van strategieën voor denken en leren, onderzoekend en ontwerpend leren), de samenwerking en het onderzoek met de UPVA-studenten (in al onze scholen aanwezig), het opleiden van wetenschap- en techniek specialisten en de kunst- en cultuurcoördinatoren. Ook volgen teams op schoolniveau trainingen in het geven van feedback aan leerlingen, formaties assessment, e.d. Door deze manier van werken stimuleren we de onderzoekende houding van leraren en dit heeft een positief effect op het aanleren van strategieën voor denken en leren en het ontwerpend leren van leerlingen. Om de onderzoeksvaardigheden van leraren te vergroten, werken we ook nauw samen met o.a. de UVA, HvA en het Kohnstamm Instituut bij verschillende projecten (Versterking samenwerken opleidingen en scholen, Werkplaats onderzoek Amsterdam, Funds of Knowledge, diversiteit en de leerteams ouderbetrokkenheid, omgaan met verschillen, wetenschap en techniek. In deze leerteams werken leraren samen met medewerkers van deze instituten. De leerteams worden gecoördineerd door een Siriusmedewerker en de instituutsmidewerker zorgt voor de inhoudelijke verdieping. De Upva –LIO studenten van Sirius nemen ook deel aan deze teams en voeren op deze manier hun bachelor onderzoek uit. De onderzoeksvragen komen uit de leerteams zelf en zijn derhalve betekenisvol voor de scholen. Bekostiging voor het vrijroosteren van leraren voor deze onderzoeken wordt o.a. gedaan door de subsidie 'vrijroosteren leraren', welke ons in het najaar van 2019 is toegekend.

Sirius Plaza is bedoeld voor de promotie en bundeling van onderzoekend werken, opleiden in school en het verbinden van kwaliteiten binnen Sirius. In deze 'Academie' geven wij een totaaloverzicht van professionaliseringsactiviteiten in onze organisatie. Hier worden de talenten tussen de scholen van Sirius verbonden en uitgewisseld. *Het Amsterdamse Model*, dat in de periode van Versterking Samenwerking Opleidingen is ontwikkeld, dient in zijn geheel als leidraad voor de kwaliteit van de opleidingsschool. Het garandeert een omschreven basiskwaliteit voor opleidingsscholen en daarmee ook het opleiden in school. Er zijn bij Sirius veel netwerken om schools en interschools te leren van en met elkaar en kennis en ervaringen uit te wisselen; het IB- netwerk, de specialisten VVE, W&T, kunst- en cultuur, LeerKracht, de Siriustracks (zowel de reizen naar het buitenland als de daaropvolgende activiteiten), medezeggenschap, pizzasessies, onderwijscafés, inspiratiebijeenkomsten W&T, de Sirius studiedag (learning fair), PPOZ workshop etc. in Als gevolg van deze gezamenlijke bijeenkomsten worden er, ook in het kader van de duurzame inzetbaarheid, veel informele bezoeken gepland en uitgevoerd.

8.3 Klachten

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

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

Het bestuur is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie LKC. Klachten die bij het bestuur binnenkomen worden door Sirius in behandeling genomen. Er zijn geen klachten inhoudelijk behandeld door de landelijke klachtencommissie. Wanneer de externe



vertrouwenspersoon een klacht in behandeling neemt, wordt het bestuur hiervan naderhand op de hoogte gesteld.

In 2019 zijn er tien klachten ingediend, Negen van de tien liepen via de externe vertrouwenspersoon. Het betreft klachten op zeven van onze scholen. De verdeling van onderwerpen is:

Schoolvorderingen (1x), pedagogisch handelen (3x), onheuse behandeling ouder (1x), het niet plaatsen van een leerling (1x), communicatie (4x).

Eén klacht is aangemeld bij de landelijke klachtencommissie, maar is niet in behandeling genomen omdat de ouder geen onderbouwing van de klacht aanleverde.

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



9 Samenwerkingsverband passend onderwijs

9.1 Passend Onderwijs

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

Het ondersteuningsplan 2016-2020 loopt af. In de tweede helft van 2019 heeft er een evaluatie plaatsgevonden van het ondersteuningsplan. De output hiervan moet vooral sturingsinformatie opleveren voor de nieuwe planperiode.

Sirius wil samen met de Federatie Openbaar onderwijs, maar ook met de andere schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost, zorgen voor een dekkend netwerk van passend onderwijs in ons stadsdeel. Daarom werken de besturen in Zuidoost samen in het BOOZ en hebben zij gezamenlijk een Adviesloket Passend Onderwijs ingericht. Dit is ondergebracht bij het Projectenbureau Zuidoost. Hier kunnen scholen en ouders terecht als zij vragen hebben over Passend Onderwijs, als er een extra arrangement nodig is voor een leerling of groep leerlingen, een toelaatbaarheidsverklaring voor het speciaal onderwijs gewenst is of een noodprocedure aangevraagd wordt. Bij het Projectenbureau is tevens het expertisenetwerk Passend Onderwijs ondergebracht. Aan dit netwerk nemen directeuren van de basisscholen en de sbo-scholen deel. Zij adviseren over het te voeren beleid rond Passend Onderwijs en de gewenste scholing.

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

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

De school voor speciaal basisonderwijs van Sirius groeit weer licht sinds 2018. Soms blijkt het verkrijgen van een toelaatbaarheidsverklaring dermate lastig dat de kinderen 'noodgedwongen' op de basisschool blijven. Dit is vaak het geval als ouders niet willen meewerken aan een verwijzing. Anderzijds zorgt het lerarentekort op de basisscholen er ook voor dat de begeleidingsmogelijkheden voor kinderen beperkter zijn. De scholen van Sirius hebben een goede samenwerking met het sbo en maken in toenemende mate gebruik van de expertise van de sbo school (zoals trainingen trauma sensitief lesgeven, PPS, co-teaching, consultatie etc.). Dit is een vast onderdeel geworden van de basisondersteuning. Samenwerking met Orion richt zich op het opvangen van leerlingen met een cluster 4 indicatie binnen de Van Houteschool. Eerder was voor dit experiment een budget uitgetrokken van € 50K. In 2020 moet het resultaat van dit experiment vervolg krijgen in een definitieve regeling.

Alle Siriuusscholen participeren in de wijkoverleggen. De schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost zetten middelen in om deze overleggen inhoudelijk te ondersteunen (vanuit het adviesloket). De belangrijkste doelen van dit wijkoverleg zijn het vergroten van expertise,



elkaar 'kennen' en het verbeteren van de samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg. We zien echter nog meer verbeterpunten. In 2019 heeft Sirius zich samen met Bijzonderwijs en Orion zich aangemeld voor de inspiratieregio voor een effectievere aanpak van de ontwikkeling van kinderen. Het gaat hierbij om de aansluiting tussen onderwijs, kinderopvang, (jeugd)gezondheidszorg en jeugdhulp die beter kan en beter moet. Helaas zijn we hiervoor niet uitgekozen. We richten ons nu op een andere manier om deze doelstelling wel te bereiken en hebben eind 2019 daarvoor alle partijen om de tafel gehad om naar mogelijkheden te zoeken.

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.

9.1.1 Basisondersteuning

De middelen voor basisondersteuning (€ 140 per leerling voor schooljaar 2019-2020) worden op de scholen ingezet voor de uitvoering van Passend Onderwijs in de scholen. Het Projectenbureau gebruikt een deel van de middelen van de basisondersteuning voor professionalisering voor o.a. leerkrachten gericht op de uitvoering van de basisondersteuning, de afstemming in Amsterdam Zuidoost in het ENZO, de coördinatie van het Adviesloket en de website. Een deel van de middelen van de basisondersteuning is gebruikt voor de formatie van de IB-ers. De basisondersteuning wordt beschreven per school in een schoolondersteuningsprofiel (SOP) dit staat gepubliceerd op Scholen op de Kaart.

9.1.2 Toewijzingsfonds

De schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost werken sinds de invoering van de Wet op Passend Onderwijs op 1 augustus 2014 intensief samen aan een dekkend continuüm van onderwijsvoorzieningen en een efficiënte organisatie ten behoeve van alle leerlingen in de basisschoolleeftijd in Amsterdam Zuidoost. Eén van de manieren waarop de schoolbesturen daaraan in de praktijk gestalte geven is door het instellen van een gezamenlijk Toewijzingsfonds voor extra ondersteuning in de basisschool. Alle samenwerkende basisscholen kunnen daar een beroep op doen. Het Toewijzingsfonds wordt naar rato van het leerlingenaantal van de deelnemende scholen en schoolbesturen financieel 'gevuld'. Na advisering door het Adviesloket beslist uiteindelijk het schoolbestuur, waar het kind onderwijs volgt, of er een beroep gedaan kan worden op de middelen van het Toewijzingsfonds.

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

9.1.3 Wijkgericht werken

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



9.1.4 Inzet extra ondersteuningsmiddelen

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

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

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

Schooljaar	Aantal aanvragen	Toegekend /Afgerond	Toegekend / Niet afgerond	In Behandeling	Stopgezet
2014-2015	4	3	0	0	1
2015-2016	17	4	12	0	1
2016-2017	27	19	0	1	7
2017-2018	58	53	1	1	3
2018-2019	53	53	0	0	0

9.1.6 Overzicht aanvragen schoolarrangementen bij Adviesloket

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

9.1.7 Overzicht aanvragen AB door scholen bij Adviesloket:

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

Vanaf het schooljaar 2019-2020 zal deze categorie niet meer bestaan en kennen we alleen nog adviesvragen, individuele arrangementen (ofwel toewijzingsfonds) en school arrangementen.

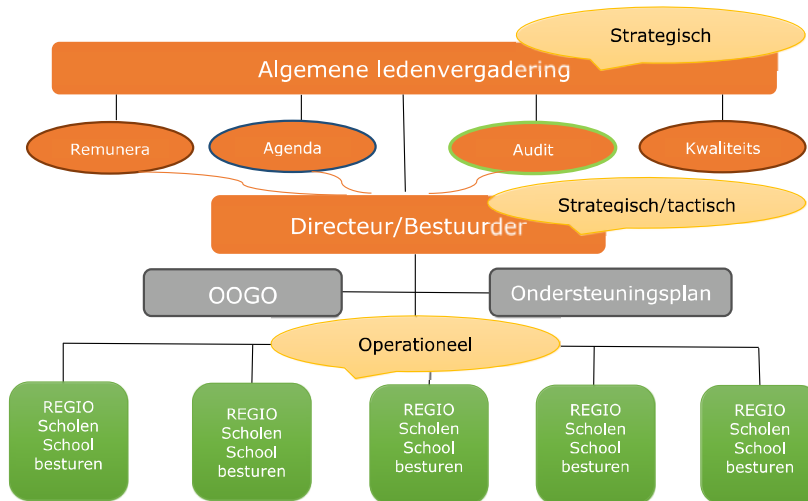
In 2018-2019 is voor 8 leerlingen een plaatsing bij de tijdelijke opvangvoorziening (TOV) aangevraagd.

9.1.8 Aantal advies- of informatievragen door scholen bij Adviesloket:

Schooljaar	Aantal aanvragen
2014-2015	24
2015-2016	30
2016-2017	51
2017-2018	73
2018-2019	170

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

Organogram SWV Amsterdam/Diemen



10 Personeel

10.1 Algemeen

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

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

10.1.1 Professionalisering

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

In alle begrotingen is minimaal € 500,- per fte aan scholing opgenomen (verplichting vanuit de cao). Alle scholen hebben ook een bedrag voor teamscholing gereserveerd. Op schoolniveau wordt invulling gegeven aan de individuele scholing en teamscholing. Binnen diverse projectsubsidies zijn ook scholingscomponenten opgenomen, bijvoorbeeld; de scholenbeurs, W&T, Oplis, Leerkracht en workshops 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 PPOZO (bekostigd uit middelen Passend onderwijs) etc. De gemeentelijke subsidie "lerarenbrigade" die voor 18-19 en 19-20 werd gehonoreerd zou ingezet worden om leraren op andere scholen op lesbezoek te laten gaan. Een groot deel van deze subsidie werd aangevraagd voor vervanging leerkrachten onder schooltijd. Door het groeiende lerarentekort is het realiseren van vervanging niet gelukt. Om die reden is gekozen om voor een andere koers en dus een wijziging in de besteding te kiezen. De kosten die gemaakt zijn voor de Sirius studiedag zijn voor het grootste gedeelte opgevoerd in 2018-2019. Voor schooljaar 19-20 is het activiteitenplan gewijzigd. Gekozen is om de bestaande leerstructuur van de leerteams op te nemen in de subsidie. Leerteamcoördinatoren die uit eigen middelen worden bekostigd (LeerKRACHT, ouderbetrokkenheid en burgerschap) zullen worden opgevoerd. Evenals het nieuw op te zetten leerteam rekenen en de inhuur van experts.

Bovenschools zijn in 2018-2019 een opleiding didactiek voor onderwijsassistenten en een opleiding didactisch coachen nieuw opgezet. Drie schoolopleiders hebben januari 2019 een certificaat tot examiner HVA UPvA behaald, en drie zijn in september gestart met deze opleiding.

Leerkrachten maken gebruik van de lerarenbeurs van de gemeente (12 leerkrachten) of van het ministerie (4 leerkrachten) in 2018-2019. Deze beurzen worden ingezet voor diverse opleidingen onder andere de schoolleidersopleiding maar ook voor een master onderwijskunde.

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

Juni 2019 is het online platform Sirius Plaza (WIS Talent manager) gelanceerd en verder geïmplementeerd. Doel is om met het gebruik van Plaza de transparantie, de vindbaarheid en dus de verbinding binnen het bestuur en de scholen te creëren.

Er is gekozen om de inschrijving voor al het professionaliseringsaanbod, waaronder leerteams, trainingen, workshops ppozo, opleiders bijeenkomsten etc. via de online omgeving van Plaza te laten verlopen. Medewerkers kregen de mogelijkheid een eigen profiel aan te maken om elkaar makkelijk op naam of specialisme te vinden. Tevens werd Plaza ingezet voor het delen van artikelen, nieuwsberichten en wat informele berichten op de tijdlijn.

Uit rapportages en feedback uit het veld is gebleken dat de transitie naar dit nieuw online systeem nog niet heeft geleid tot het behalen van doel om een gebruiksvriendelijk, transparant platform voor medewerkers te creëren en de vindbaarheid te vergroten. In november 2019 is tijdens een directiebijeenkomst gekeken naar mogelijke verbeterlagen en is de vraag ontstaan voor welk systeem na de fusie met Bijzonderwijs wordt gekozen. De Siriuskalender die eerder op poster formaat werd uitgegeven, kwam door de lancering van Plaza te vervallen. Uit dezelfde tussenevaluatie met directeuren is gebleken dat de wens voor een kalender, naast een online systeem, blijft bestaan.

10.1.2 Opleiden

Sirius heeft het convenant Samen Opleiden in Amsterdam ondertekend met de HvA en UPvA waarin is vastgelegd dat er een exclusieve samenwerking is met de HvA en UPvA ten aanzien van begeleiden en beoordelen van pabostudenten in de praktijk. Hiervoor zijn bovenschools schoolopleiders aangesteld om studenten te begeleiden en beoordelen in de praktijk. Het team schoolopleiders heeft wat wisselingen gehad in 2019, maar is ondanks dat een stabiel en hecht team. Het team bestaat momenteel uit 10 schoolopleiders waarvan één schoolopleider ook coördinerend schoolopleider is. De opleidingsschool heeft ook een belangrijke rol in het opleiden van zijinstromers in de praktijk.

Sinds 2018 begeleiden de schoolopleiders eveneens de zijinstromers. September 2019 werden bij aanvang van semester 1, 48 studenten en 19 zijinstromers begeleid.

Vijf keer per jaar vinden bijeenkomsten plaats waar naast de schoolopleiders ook de instituutopleider, Academisch instituutopleider en coördinator van de Sirius Academie bij aanwezig zijn. De agenda van deze bijeenkomsten is gericht op kwaliteitsverbetering. Binnen dit kader is er een Zelf Evaluatie Scan (ZE) uitgevoerd op alle opleidingsbasis scholen. Deze ZE is op basis van gesprekken tussen de coördinator van de Sirius Academie, de instituutopleiders van de HvA en UPvA, de schoolopleider en de directeur. De grootste opbrengst van de ZE, bleek de dialoog op de scholen zelf. Het verslag van de ZE is gedeeld in de stuurgroep en wordt in 2020 met andere besturen gedeeld

tijdens de peer-reviews die onderdeel zijn van de kwaliteitsontwikkeling Samen Opleiden in Amsterdam.

10.1.3 Onderwijsonderzoek & ontwikkeling

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

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

De samenwerking met besturen Staj en Asko in de onderzoekswerkplaats Amsterdam is april 2019 geëvalueerd en verlengd. Hiermee heeft Sirius uitgesproken deel te willen blijven nemen door bijdragen te blijven leveren aan de werkplaats Amsterdam(WOA). De onderzoek leerteams ouderbetrokkenheid en burgerschap, die drie jaar lang hebben deelgenomen aan deze werkplaats hebben het onderzoek afgerond. Conclusies zijn o.a. gepresenteerd tijdens het UpVA congres en gepubliceerd in de gezamenlijk stedelijke WOA uitgave van de werkplaats. Deze publicatie verscheen oktober 2019. Tijdens de presentatie werd tevens de eerste WOA "call diversiteit" (subsidie van NRO) feestelijk afgesloten op de Rozemarn. De leerteamcoördinator burgerschap publiceerde eveneens een artikel in Zorgprimair. Om een koppeling te kunnen maken van onderzoek naar onderwijsontwikkeling zijn beide leerteams verlengd met een jaar. Burgerschap zal eind juli 2020 afgerond worden en zal in de laatste fase de conclusies delen en een aanbeveling delen met directies. Het leerteam ouderbetrokkenheid heeft de transitie gemaakt naar een ontwerpleerteam. In dit leerteam zijn oa ouderconsulenten van partner Swazoom aangeschoven. Het leerteam funds of knowledge is eind december afgrond en heeft een video publicatie gedeeld.

September 2019 is er een nieuwe leerteam gestart "kansengelijkheid". Dit leerteam houdt zich met name bezig met leerkrachtverwachtingen.

In 2019 is de Sirius Academie (Plaza) gestart met het sturen van een nieuwsbrief. Tevens is er 2 keer een werksessie met directeuren verzorgd. Uit feedbackgesprekken met directeuren en coördinatoren is gebleken dat podium nog vaak ontbreekt. Voor de coördinator van de academie is het wenselijk is om meer grip op inhoud en doelstellingen van de leerteams te krijgen. Alle leerteams werken inmiddels met een jaarplan en termijnagenda. De rol en taak van coördinatoren is bij sollicitatie aangescherpt en heeft meer focus op onderwijsontwikkeling en kennisdeling. Van coördinatoren wordt verwacht dat zij niet alleen onderzoek doen of onderwijsontwerpen, maar zich eveneens actief bezig houden met het delen van kennis binnen de Stichting. Middels een tweejaarlijkse coördinatorenoverleg wordt samenhang gezocht. Tevens vindt er uitwisseling plaats op proces en resultaat. Alle leerteams hebben aanbod verzorgd op de studiedag van Sirius, op 11 juni 2019. Om meer zichtbaarheid en samenhang te creëren hebben leerteams schooljaar 19-20 dezelfde planning. Vanuit aantrekkelijk werkgeverschap waarin Sirius staat voor "boeien en binden" zijn er eveneens aansluitend onderwijscafés georganiseerd. Dit om naast de formele samenwerking, ook de informele ontmoeting te stimuleren.



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

10.2 indeling van functies

In de cao po 2018-2019 is een nieuwe functiereeks groepsleerkracht ingevoerd en is de taakstellende functiemix voor onderwijspersoneel komen te vervallen.

In 2019 zijn 10 leerkrachten op voordracht van hun directeur bevorderd naar schaal L11.

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

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

Formatie onderwijspersoneel per 31-12-2019

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



10.3 Startende leraren

Er zijn in 2019-2020 11 starters ingestroomd bij Sirius die hun eerste jaar als leerkracht bij Sirius begonnen zijn. Dit waren Lio stagiaires die zijn doorgestroomd naar een aanstelling. In 2019-2020 zijn er 7 zijinstromers gestart. Deze zijn ook opgenomen in het begeleidingstraject van startende leerkrachten.

In totaal zijn er nu 53 medewerkers werkzaam die hun eerste baan in het onderwijs vervullen.

Het project starters blijft nodig en wordt ieder jaar bijgesteld op basis van de behoeftes van de starters en het werkveld. Zo blijft het aanbod actueel en streven we naar begeleiding op maat. Vanuit het bestuursbureau krijgt iedere starter na zes weken een gesprek om terug te kijken op de afgelopen periode en de begeleiding te waarborgen. Persoonlijke aandacht is een effectief middel om medewerkers te binden en belemmeringen te ontdekken. Medewerkers voelen zich gehoord en serieus genomen. Met de informatie uit deze gesprekken kunnen we de begeleiding ook verder optimaliseren.

Zowel starters als lio-er's, (kandidaat) zijinstromers en andere geïnteresseerde leerkrachten kunnen deelnemen aan een gevarieerd aanbod van workshops.

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

10.4 Zij-instromers in beroep

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

Op 1 november 2019 had Sirius 18 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. Daarnaast is er voor iedere zijinstromer subsidie van de Gemeente Amsterdam € 8.500,- om extra maatwerk te kunnen bieden in de begeleiding. In 2019 heeft Sirius 5 medewerkers via een payroll ingehuurd voor een werkervaringstraject. Deze medewerkers bereiden zich voor om in 2019-2020 te kunnen starten als zij-instromer. Er is veel belangstelling voor het zij-instroomtraject. In de praktijk valt de combinatie studie, werk, een gezin hebben, vaak tegen en kost het leren van dit nieuwe beroep meer moeite dan ze van tevoren inschatten. Door verscherping van de selectie en een intensiever voortraject met meeloopdagen, intakegesprek en online assessment streven we ernaar de kans op succes te vergroten. Er is een stappenplan voor de selectieprocedure ontwikkeld. Directies zijn betrokken bij deze procedure en zijn beter geïnformeerd over het zijinstroomtraject.

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. Tevens zijn we een opzet aan het ontwerpen om de begeleiding en coaching te intensiveren. Er is een start gemaakt met, naast de standaardbegeleiding, ook coaching op maat aan te bieden. Hierbij maken we gebruik van interne-en externe coaches. Dit moet verder ontwikkeld en uitgebreid worden.

10.5 Participatiewet

De participatiewet moet ervoor zorgen dat meer mensen met een ziekte of handicap een baan vinden. De wet verplicht werkgevers om medewerkers aan te stellen met een arbeidsbeperking. De huidige vormgeving van de Quotumwet staat op het punt te veranderen. Voor nu wordt de quotumheffing tot uiterlijk 2022 uitgesteld. Via de monitor voor de quotumregeling wordt nog wel vastgesteld of de werkgevers hebben voldaan aan het opgelegde quotumpercentage voor 2019.

Wanneer wij als werkgever niet voldoen aan dit quotumpercentage, dan kan er een 'inclusiviteitsopslag' volgen. Als positieve prikkel om actief banen voor de kwetsbaardere doelgroep te maken, komt er mogelijk een bonus tot wel € 5.000 per werknemer. De komende jaren krijgen werkgevers de nodige tijd en motivatie om voortvarend aan de slag te gaan met het scheppen van banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

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

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

10.6 Ziekteverzuim en personeelsbeleid

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

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

	Verzuimpercentage				Meldingsfrequentie*			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Sirius	7,6 %	6,5 %	6,1%	6,25	0,89	0,97	1,05	1,1



Landelijk PO**	6,3 %	6,0 %	5,9%	**	1,2	1,0	1,1	**
----------------	-------	-------	------	----	-----	-----	-----	----

*Gemiddeld aantal verzuimmeldingen per medewerker per jaar

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

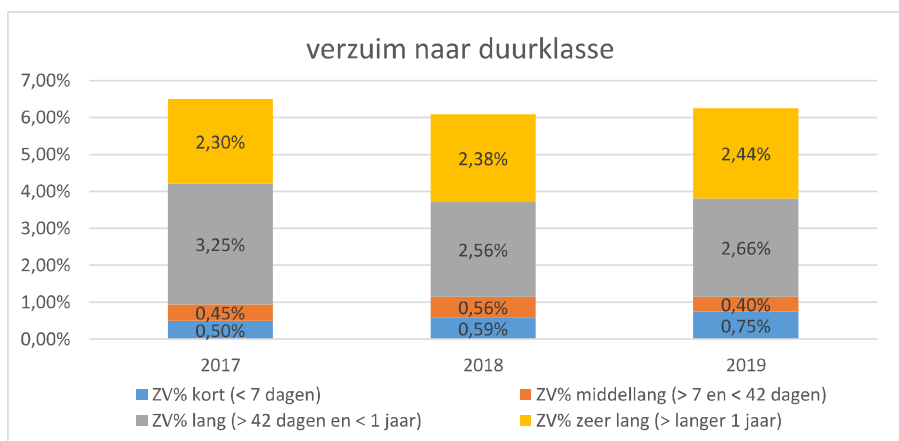
In 2019 komt Sirius uit op een verzuimpercentage van 6,25%. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2018. De stijging lijkt min of meer in lijn te zijn met landelijke cijfers, waar ook een stijging met 0,1 procentpunt lijkt op te treden. De definitieve landelijke cijfers en landelijke cijfers voor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

10.6.1 Meldingsfrequentie en gemiddelde verzuimduur

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

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

De verzuimdossiers in de categorie lang (> 42 dagen en < 1 jaar) en zeer lang (> een jaar) baren zorgen. Aan het einde van 2019 is in deze categorie een stijging te zien. Op 31 december 2019 zijn er 12 dossiers in de duurcategorie lang en 11 dossiers in de categorie zeer lang. Dit betekent dat ook in 2020 investeringen nodig deze medewerkers te begeleiden naar (ander) werk, voor een aantal in combinatie met een aanvraag voor een WIA-uitkering. Bij deze medewerkers wordt veel aandacht besteed aan het opbouwen van een RIV-dossier conform de Wet verbetering Poortwachter. Naar verwachting zal de instroom in de WIA in 2020 vergelijkbaar zijn met die in 2019.



10.6.2 Instroom WIA

In 2019 is het ondanks intensieve begeleiding bij zes medewerkers niet gelukt om hen te (volledig) te re-integreren. Deze medewerkers zijn na het doorlopen van de wachtlijd



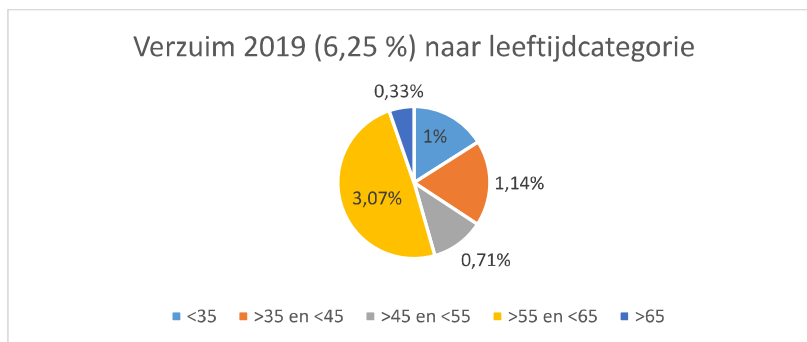
ingestroomd in de WIA. Vier medewerkers zijn 80-100% afgekeurd, twee medewerkers zijn gedeeltelijk arbeidsgeschikt. Dit heeft vanaf 2021 ook effect op de gedifferentieerde WGA-premie voor Sirius.

10.6.3 Verzuim per leeftijdscategorie

Het verzuim onder de medewerkers tussen 55 en 65 jaar is het afgelopen jaar gestegen van 2,9% naar 3,1%. In deze categorie is verzuim relatief vaak het gevolg van klachten aan het bewegingsapparaat en/of overige medische beperkingen. Ook was er regelmatig sprake van een disbalans tussen belasting en belastbaarheid. Faciliteiten m.b.t. duurzame inzetbaarheid, aangepast werk en pensioen-oplossingen, worden ingezet om in het verzuim in deze categorie terug te dringen.

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

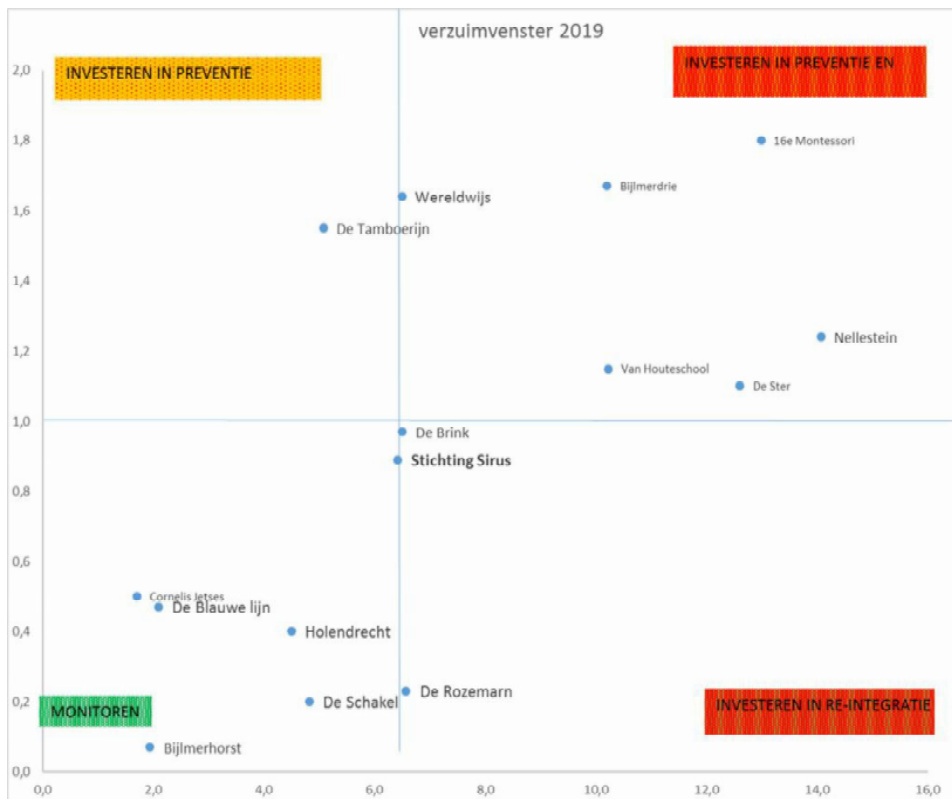
Een positieve ontwikkeling vormt het verzuim in de leeftijdscategorieën < 35 jaar en 35-45 jaar. Het verzuim in deze groep is afgenomen naar 1% resp. 0,71%. Een eenduidige oorzaak is hier niet voor te geven.



10.6.4 Verzuimvenster 2019

Als we op basis van gemiddeld verzuimpercentage en meldingsfrequentie inzoomen op de situatie binnen Stichting Sirius, zien we voor 2019 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 meer naar 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 leidinggevenden altijd consequent wordt geregistreerd.





In dit verzuimvenster is te zien dat vier van de veertien Sirius-scholen het verzuim in controle hebben. Op een school is de meldingsfrequentie (te) hoog en is er risico op langdurige uitval. Op zes scholen is sprake van hoge langdurige uitval i.c.m. met een hoge meldingsfrequentie. Op deze scholen moet Zonova in 2020 investeren in preventie en in het bevorderen van werkherhvatting/ van re-integratie. Bijlmerdrie, Gaasperdam, Van Houte en de Ster hebben een klein team, verzuim van een individuele medewerker kan meldingsfrequentie en verzuim dan omhoog jagen zonder dat meteen een groot effect heeft op het verzuim als totaal.

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



10.7 RI&E

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

De door de scholen uitgevoerde inventarisaties en geschreven plannen van aanpak zijn door een externe deskundige getoetst. De RI&E's bleken voldoende actueel en gebaseerd op de laatste stand der techniek. Hiervoor is het instrument Arbomeester 2 en de quickscan voor elke school gebruikt. De inventarisaties zijn uitgevoerd door de (adjunct) directeurs en de medewerkers op de scholen. Geconstateerde actiepunten tijdens de rondgangen die niet in de RI&E benoemd zijn, zijn direct besproken en op een later tijdstip verwerkt in de RI&E. De RI&E's zijn nagenoeg volledig.

Verder zijn in 2019 onderstaande jaarlijkse acties gerealiseerd:

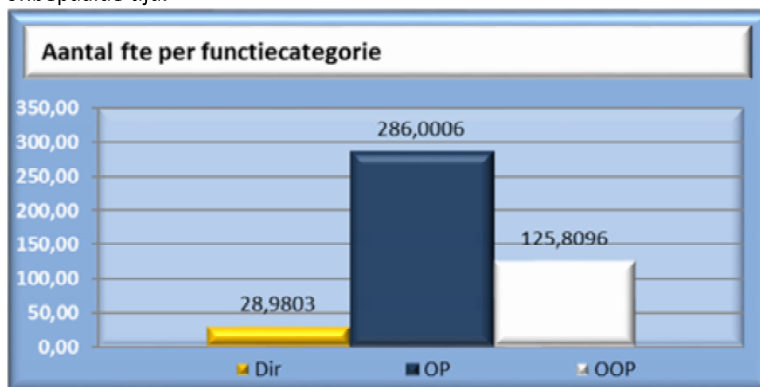
- De scholen hebben hun BHV-ers opgeleid en er zijn ontruimingsoefeningen gehouden en geëvalueerd.
- De jaarlijkse controles en keuringen van de blusmiddelen, de BMI en noodverlichting zijn uitgevoerd door externe leveranciers.
- Er zijn inspecties geweest door de Brandweer in het kader van "Brandveilig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

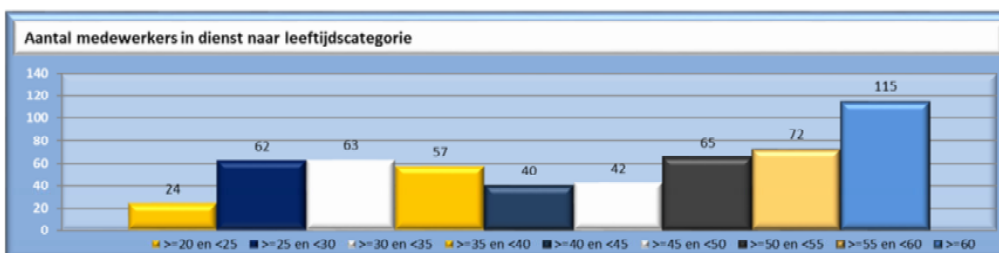
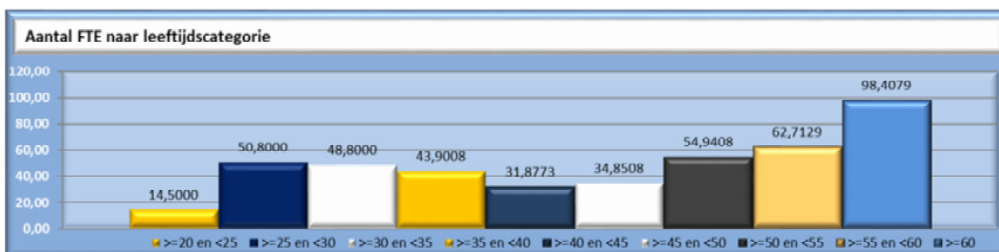
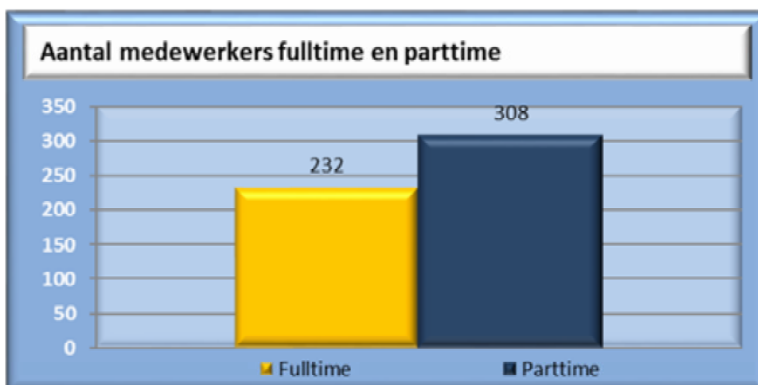
De komende tijd staat in het teken van de uitvoering van de door de scholen gemaakte Plannen van Aanpak en de realisatie van de adviezen uit de toetsingsrapportage. Dit zijn o.a.:

- De rol van de preventiemedewerker sterker neerzetten op de scholen.
- Jaarlijkse keuring van speeltoestellen, elektrisch gereedschap en ladders.
- Onderzoek naar de aanwezigheid van dakveiligheidsvoorzieningen op de gebouwen.

10.8 Verdeling personeel

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





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 belangrijk punt van aandacht omdat de natuurlijke uitstroom moet worden opgevangen terwijl er sprake is van een lerarentekort.

10.8.1 In- en doorstroom

Ook in 2019 zijn er 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 2019 hebben 58 medewerkers (ten opzichte van 69 in 2018) de stichting verlaten. Van hen zijn er 7 met (keuze)pensioen gegaan. Dit betrof:

- 35 leerkrachten;
- 3 onderwijsassistenten;
- 2 leerkrachtondersteuners;
- 5 Intern Begeleiders;

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

Van zes medewerkers is afscheid genomen wegens arbeidsongeschiktheid. Bij een uitstroom van 58 van de 343 medewerkers, is het natuurlijk verloop 16,9%. Dat is hoog, maar wel een daling van 4,1% t.o.v. 2018.

10.8.2 Analyse exit interview (reden voor vertrek)

Ook in 2019 heeft Sirius digitale exit-enquêtes ingezet om te achterhalen hoe vertrekkende medewerkers het werken bij de stichting hebben ervaren. In de enquêtes wordt o.m. gevraagd naar reistijd, team, relatie met de leidinggevende, werkdruk, leerlingpopulatie, de groei- en loopbaanmogelijkheden en zichtbaarheid bestuur. In 2019 zijn 29 enquêtes verzonden. De respons hierop was laag, net onder de 50%.

Door de beperkte respons is het niet mogelijk te bepalen of de resultaten representatief zijn. Voor 2020 zal Zonova andere manieren toepassen om medewerkers hierover te bevragen.

10.9 Lerarentekort

Het lerarentekort heeft in 2019 vrijwel alle delen van Nederland bereikt en in ieder geval alle landelijke media. Ongeveer een derde van het landelijk lerarentekort is te voelen in Amsterdam. Eind 2019 werd het lerarentekort in Amsterdam geraamd op 175 fte. De omvang van de vacatures bij Sirius per 31-12-2019 bedroeg 16,8 fte verdeeld over 27 afzonderlijke vacatures. Hierbij zijn dan de vacatures voor kortdurende (ziekte)vervanging niet bij opgeteld. Sirius heeft daarmee een onevenredig groot aandeel in het totale lerarentekort.

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 Sirius-scholen 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 nieuw personeel (nog) meer de positieve aspecten van werken in Zuidoost naar voren moeten brengen, want die zijn er natuurlijk echt!

Naast het werven van nieuwe leerkrachten, is het ook van belang dat we onze huidige talenten behouden. Ook in 2019 hebben we (o.a. in verbazingsgesprekken met startende leerkrachten en de exit-enquêtes) verkend hoe leerkrachten het werken bij Sirius ervaren en wat de werkgever kan doen om medewerkers langer te binden. Als resultaat daarvan is o.m. de doorstroomprocedure vereenvoudigd, zijn er meer ontmoetings- en ontwikkelactiviteiten en worden medewerkers beter en frequenter geïnformeerd over mogelijkheden.

10.9.1 Effecten lerarentekort

Het groeiend lerarentekort zorgt voor veel extra druk op de schoolorganisaties.



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

Kwaliteit onderwijs

De kwaliteit van het onderwijs komt steeds meer onder druk te staan wanneer groepen geen onderwijs krijgen van gekwalificeerd personeel, leerlingen verdeeld moeten worden wanneer er een zieke leraar is of in het ergste geval wanneer groepen naar huis gestuurd worden wanneer geen inval beschikbaar is. Ambulante medewerkers en directies 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. Tevens hebben directies te maken met wrijving a.g.v. 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 is de reactie van kandidaten lang niet altijd van voldoende niveau. Dit geldt ook voor kandidaten die door detacherings- en bemiddelingsbureaus worden voorgedragen. In die gevallen waar een kandidaat het voordeel van de twijfel krijgt, vergt dit extra begeleiding van school.

Tussentijds verloop

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

Doorontwikkeling

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

10.9.2 Wervingsplan

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

Gebruik van Social Media

Waardering van eigen medewerkers zichtbaar te maken

Successen te vieren en zichtbaar te maken

Onderscheidende arbeidsvoorwaarden te communiceren

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

Alternatieve wervingsvormen



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

1. Toekomstige leerkrachten actief te benaderen

- In het voorjaar 2019 heeft Sirius contact gezocht met opleiders in de regio. Doel van deze actie was om daar waar het lerarentekort nog minder hard speelt, studenten te interesseren voor ons onderwijs. Dit kan op langere termijn effecten geven.
- In mei 2019 heeft een beleidsmedewerker van het bestuursbureau de Sirius-scholen geïntroduceerd op een werkgeversmarkt van de PABO in Groningen.

10.9.3 **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 (2019 twee reizen)
- Een tweemaandelijks nieuwsbrief voor medewerkers (naar aanleiding van informatie uit exit-enquêtes)
- Verkorten periode tot een aanstelling voor onbepaalde tijd (na een jaar mogelijk)
- Expliciete aandacht voor versnelde doorstroom
- Vereenvoudigen promotieprocedure naar L11. Het uitgangspunt is dat deze procedure zelf voor medewerkers minimale extra inspanning moet vragen
- Doorstroommogelijkheden voor onderwijsassistenten naar leraarondersteuner
- Doorstroommogelijkheden voor leraarondersteuner naar leerkracht
- Extra begeleiding voor zij-instromers en starters (gerealiseerd)
- Inspiratie-theetjes en onderwijscafés
- Expliciete aandacht van het bestuur voor mooie/moeilijke momenten op scholen.

Een belangrijke (en kostbare) activiteit in het kader van 'binden en boeien' waren de Sirius studiereizen (de Sirius Tracks). Dit is een coherente samenstelling van activiteiten op individueel, leergroep- en organisatieniveau, de reizen als kern. Sirius Tracks kent een sterke koppeling met de organisatieontwikkeling en de lopende leerteams binnen Sirius (funds of knowledge), uitgaande van verschillen en ouderbetrokkenheid. De Tracks beogen maximale overdracht naar de werkpraktijk.

Uit evaluatie en andere bronnen (verslagen, verhalen, filmpjes, gesprekken met ouders, leerlingen en leraren tijdens de schoolbezoeken) blijkt dat de iedereen erg positief is over

het effect van deze reizen. Na deelname aan een studiereis ervaren medewerkers een sterkere binding met de organisatie dan voor die tijd. Dit valt ook op tijdens andere bijeenkomsten die tussen scholen worden georganiseerd; men weet elkaar sneller en beter te vinden als het over kennisdeling gaat.

Een aantal deelnemers aan de reizen hebben zich verenigd in een groep genaamd "aanjagers". Deze groep probeert extra activiteiten te initiëren om cohesie en het gevoel van verbinding tussen ex-reisdeelnemers vast te houden. De reiskosten bedragen € 3000,- per deelnemer. Hierin zitten de reis- en verblijfkosten en wordt de coaching vooraf, tijdens en na de studiereis uit betaald. Omdat de reis in werktijd plaatsvindt zijn de organisatiekosten hoger dan dit bedrag.

10.10 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 niet altijd de inrichting van de school 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.

10.11 Cao

In 2019 zijn we in afwachting geweest van een nieuwe cao. Er zijn na de cao 2018 enkele tijdelijke reparaties gemaakt in de situatie van een aantal functies, middels een tijdelijke toelage. Inmiddels is er een nieuwe cao afgesloten en ligt er een bestuursopdracht om voor augustus 2020 een aantal functies opnieuw vast te stellen (directie en oop).

10.12 Toelage onderwijsassistenten

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

10.13 Werkdrukbudget

Net als vorig jaar zijn er extra middelen beschikbaar gesteld om de werkdruk te verminderen. De teamleden van de scholen hebben een nadrukkelijke inbreng in de besteding van deze middelen.

In schooljaar 2018-2019 is er € 155,55 per leerling (telling 01-10-17) beschikbaar, olopend tot € 285,- per leerling in 2021-2022. In de meeste gevallen wordt er gekozen voor extra ondersteuning in de groep, een enkele keer voor uitbreiding administratie.



10.14 **Prestatieboxmiddelen**

Sirius heeft over 2019 een bedrag van ongeveer € 590.000 ontvangen in verband met de middelen voor de prestatiebox. Deze middelen zijn ingezet voor scholing, zowel op individueelniveau als op teamniveau en zijn gebruikt voor studiereizen.

10.15 **Onderwijsachterstandsmiddelen inzet en allocatie**

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

10.16 Pagina **(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 2019 heeft Sirius twee eigen wachtgelders.

10.17 **Instroomtoetsing/Participatiefonds**

Het Participatiefonds beheert namens het primair onderwijs in Nederland de wachtgeldkosten. Om in aanmerking te komen voor uitbetaling van dit fonds vindt een zgn. instroomtoets plaats. In 2019 zijn er 11 positieve en geen negatieve instroomtoetsingen geweest, er is nog 1 instroomtoetsing in behandeling. Bij een negatieve instroomtoetsing draagt Sirius de kosten, omdat de uitkeringskosten niet voor rekening van het Participatiefonds komen.

10.18 **Samenwerking Federatie op gebied van personeelsbeleid**

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

De gezamenlijke inzet vindt concreet plaats op het terrein van:

- Uitwisseling deskundigheid speciaal onderwijs (Orion) en sbo Van Houte;
- Vervangingspool De Brede Selectie
- Ontwikkeling Griffel, de opvolging van de vervangingspool via de Brede Selectie
- Noodmaatregelen lerarentekort
- Rol P&O en strategisch HRM beleid
- Anders organiseren en formeren in het onderwijs en een generiek functiehuis



11 Huisvesting, beheer en ICT

11.1 Huisvesting

11.1.1 Gebouwen

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

Door middel van een meerjarenonderhoudsplanning worden de gebouwen goed onderhouden. Door het ontstaan van de vacature beleidsmedewerker huisvesting is het meerjarenonderhoud vorig jaar op een minimaal niveau uitgevoerd. In 2020 wordt dit weer opgepakt en volgens afspraak gedaan.

11.1.2 Klein onderhoud

Vanaf 2019 wordt calamiteitenoplossingen en klein onderhoud gecoördineerd door de fa. Premark. 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. Na een jaar hiermee werken zijn de ervaringen wisselend. Het blijkt dat er veel aan gelegen is welke persoon deze coördinatie doet. Op Zonovaniveau zal in 2020 een brede evaluatie gehouden worden en conclusies over de voortgang van deze constructie getrokken worden.

11.1.3 Meerjarenonderhoudsplan (MOP)

De MOP kent details op het gebied van de vaste jaarlijks terugkomende onderhoudskosten en keuringen van installaties per school op basis van ware kosten uit offertes en onderhoudscontracten. Hierdoor hebben de schooldirecties en de afdeling huisvesting direct inzicht in hun vaste huisvestingskosten voor het betreffende jaar. Per schoolgebouw is er een MOP waarin zowel de activiteit (onderverdeeld naar jaarlijks onderhoud en planmatig onderhoud) wordt aangegeven (met de bijbehorende prijs) en ook in welk jaar dit gaat plaatsvinden. De MOP is het laatst aangepast aan de actuele situatie begin 2019. Sinds 2019 is er besloten om geen voorziening meer aan te houden voor de toekomstige onderhoudsuitgaven. Dit in verband met de fusie vanaf 1 januari 2020. Bijzonderwijs heeft een andere manier om de planmatige uitgaven boekhoudkundig te verwerken. Er is voor gekozen om voor de gefuseerde stichting één manier aan te houden. Vanaf het jaar 2019 worden de investeringen in het gebouw (planmatige uitgaven) geactiveerd en hierop wordt over afgeschreven. In het financiële deel van het jaarverslag wordt dit nog gedetailleerder uitgelegd.



11.1.4 Onderhoud en renovatie

De volgende werkzaamheden uit het meerjarenonderhoudsplan zijn in 2019 uitgevoerd:

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

Op 8 oktober is de Tamboerijn in hun gerenoveerde school getrokken. Na bijna anderhalf jaar in tijdelijke huisvesting het onderwijs te hebben verzorgd werd de school op 4 oktober opgeleverd. De verhuizing heeft grotendeels in het daaropvolgend weekend plaatsgevonden. Onder de projectleiding van de Versluisgroep heeft aannemer Meijvogel een geweldige prestatie geleverd. Er staat een gebouw wat voldoet aan de eisen voor hedendaags onderwijs en is energiezuinig (volgens de BENG-norm: bijna energie neutraal). Met warmtepompen wordt het complex verwarmd en gekoeld. De lokalen beschikken over flexibele wanden, waardoor de ruimtes naar wens zijn aan te passen aan het gebruik. Ten slotte is de lang gekoesterde uitbreiding met vier lokalen ook gerealiseerd. Zo is er tijdig ingespeeld op de verwachte groei, en kan de school nu al op één vestiging haar onderwijs geven.

De tijdelijke huisvesting tegenover het bestuurskantoor is in de herfstvakantie weggehaald.

11.2 Energie

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

11.3 Duurzaamheid

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

11.4 Beheer

11.4.1 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 in 2019 om een oplossing hiervoor gevraagd. Die is er nog niet.

11.4.2 **Schoonmaak**

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

11.5 **ICT**

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

11.6 **Europese aanbesteding**

In 2019 zijn er geen Europese aanbestedingen geweest. Voor 2020 staat aanbesteding van de schoonmaak op de planning en een mogelijke aanbesteding voor een payrollbedrijf.



12 Financiën

12.1 Realisatie 2019 versus begroting 2019

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

- De ontvangen rijksvergoeding vanuit het ministerie OCW eind 2019 die bedoeld is voor de salarisuitkering in februari 2020. Dit is een bedrag van bijna € 0,6 mln. Sirius heeft baten in 2019 moeten verantwoorden, en de uitgaven vinden plaats in 2020.
- In verband met de fusie met Bijzonderwijs heeft Sirius een stelselwijziging voor het planmatig onderhoud in de jaarrekening moeten verwerken. Dit zodat de gefuseerde stichting, Zonova, met dezelfde grondslagen vanaf 2020 kan werken. Het effect daarvan op de financiële cijfers is dat de voorziening gebouwenonderhoud vervalt en daarvoor in de plaats wordt het planmatig onderhoud geactiveerd en afgeschreven. Dit heeft een boekhoudkundig positief effect van € 0,3 mln in het resultaat 2019.

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

Brug 2019 van definitief resultaat naar genormaliseerd resultaat		2019
Resultaat jaarrekening 2019		805
Gecorrigeerd voor:		
<i>Extra rijksbijdrage ivm salarisverhoging feb-2020</i>	-593	
<i>Stelselwijziging: Vervallen dotatie gebouwenonderhoud</i>	-439	
<i>Stelselwijziging: Extra afschrijving 2019</i>	121	
Totaal		-911
Genormaliseerd resultaat 2019		-106

Met deze twee correcties komt het genormaliseerd resultaat over 2019 uit op € 106k negatief. In dit jaarverslag is ervoor gekozen om het totale verschil ten opzichte van de begroting te verklaren. Dit voornamelijk omdat in de cijfermatige jaarrekening er niet wordt gesproken over een 'genormaliseerd' resultaat. Dit houdt in dat het totale verschil van € 1.298k ten opzichte van de begroting 2019 onderstaand wordt verklaard, beginnend met een cijfermatige samenvatting van de verschillen.

Exploitatie in dzd €	Werkelijk 2019	Begroot 2019	Werkelijk 2018	Werkelijk 2019 tov begroot 2019	Werkelijk 2019 tov werkelijk 2018
3. Baten					
3.1 Rijksbijdragen OCW	21.805	20.625	20.917	1.180	887
3.2 Overige overheidsbijdragen	2.595	2.041	2.194	554	402
3.5 Overige baten	616	570	816	46	-200
Totaal Baten	25.016	23.236	23.927	1.780	1.089
4. Lasten					
4.1 Personele lasten	20.270	20.149	20.694	-121	424
4.2 Afschrijvingen	615	450	481	-165	-134
4.3 Huisvestingslasten	1.638	1.699	1.411	61	-227
4.4 Overige instellingslasten	1.689	1.448	1.675	-240	-14
Totaal Lasten	24.211	23.746	24.260	-465	49
Saldo Baten en Lasten	805	-510	-334	1.315	1.138
Saldo Financiële baten en lasten	0	17	4	-16	-4
Resultaat	805	-493	-329	1.298	1.134

Baten

De totale baten waren bijna € 1,8 mln hoger dan begroot. Dit kwam door hogere rijksbijdragen (€ 1.180k), hogere overige overheidsbijdragen (€ 554k) en hogere overige baten (€ 46k). Deze hogere baten worden onderstaand verklaard.

Rijksbijdragen OCW

In 2019 waren de rijksbijdragen hoger dan begroot (€ 1.180k) door:

- Hogere rijksvergoeding (€ 593k) in verband met de salarisverhoging uitgekeerd in februari 2020, maar waarvan de baten wel al in 2019 zijn ontvangen. Hiervoor mocht vanuit het ministerie OCW geen reservering qua kosten worden gemaakt.
- Reguliere indexatie personele bekostiging in verband met hogere werkgeverslasten (€ 305k).
- Met ingang van het schooljaar 2019-2020 zijn de werkdrukmiddelen verhoogd naar een bedrag van € 225 per leerling. Voor 2019 had dit tot gevolg dat Sirius € 130k extra aan werkdrukmiddelen heeft ontvangen.
- Hogere vergoeding achterstandsmiddelen in verband met veranderende regelgeving met betrekking tot de achterstandsmiddelen. Voor Sirius (Zonova) worden deze middelen de komende jaren meer dan de huidige middelen, in 2019 was er sprake van een overgangsregeling en had dit een positief effect van € 206k.
- Overige kleinere mutaties in de rijksbijdragen ten opzichte van de begroting, zoals zij-instromers, studieverlof. De middelen van Passend Onderwijs zijn lager doordat wij tot 2019 voor verschillende projecten de middelen eerst ontvingen (baten) en wij dit vervolgens weer afdroegen (lasten). Deze boekingsystematiek hebben we veranderd vanaf 2019.

3.1 Rijksbijdragen OCW in dzd €	
Werkelijk 2019	21.805
Begroot 2019	20.625
Vershil	1.180
Hogere Rijksvergoeding ivm salarisverhoging leraren, feb. 2020 uitgekeerd	593
Indexatie rijksvergoeding ivm hogere werkgeverslasten 2019	305
Werkdrukmiddelen verhoogd per schooljaar 19-20 naar € 225 per leerling	130
Zij-Instromers / studieverlof / vrijroosteren leraren	80
Hogere vergoeding onderwijsachterstandbeleid	206
Lagere doorbetaling samenwerkingsverbandgelden	-134
Vershil	1.180

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen waren € 554k hoger dan begroot. Dit kwam voornamelijk door hogere personele baten vanuit de gemeente en dan met name voor de stadsscholen, die hoger waren dan begroot. Aanvullend waren de overige VLOA-gelden ook hoger dan begroot, voornamelijk door de regeling kansenaanpak voor het schooljaar 19-20. Verder hebben wij vanuit de gemeente ook hogere gymvergoedingen ontvangen.

3.2 Overige overheidsbijdragen	
Werkelijk 2019	2.595
Begroot 2019	2.041
Vershil	554
Hogere subsidies gemeente voor stadsscholen	240
Hogere subsidies VLOA (oa regeling kansenaanpak)	290
Hogere vergoeding gymlokaal	24
Vershil	554

Overige baten

De overige baten waren € 46k hoger dan begroot. Onderstaand de specificatie van de verschillen.

3.5 Overige baten	
Werkelijk 2019	616
Begroot 2019	570
Vershil	46
Lagere detachering en verhuur, hogere overige baten (oa Nuffic)	15
Hogere ouderbijdrage en schoolfonds	31
Vershil	46

Lasten

De totale lasten waren hoger dan begroot (€ 465k). Deze afwijking in de lasten komt door hogere personele lasten (€ 121k), hogere afschrijvingen (€ 165k), lagere huisvestingslasten (€ 61k) en hogere instellingslasten (€ 240k).

Personele Lasten

De personele lasten waren € 121k hoger dan begroot. Dit komt voornamelijk door de lagere inzet in fte's ten opzichte van de begroting (6,0 fte's) en de hier tegenover staande extra kosten voor de inhuur in verband met deze lagere inzet. Deze trend is voornamelijk te wijten aan het lerarentekort. Onderstaand de specificatie van de afwijkingen.

4.1 Personele lasten	
Werkelijk 2019	20.270
Begroot 2019	20.149
Vershil	-121
Lagere inzet Personeel dan begroot - 6,0 fte op scholen	450
Hogere uitkeringen voor zwangerschapsvervangng	101
Lagere werkgeverslasten door meer OOP tov OP dan begroot	93
Lagere voorziening eigen wachtgelders / langdurig zieken	42
Hogere inhuur oa Nellestein (140k), 16e Mont (195k), De Ster (120k), Holendrecht (120k)	-838
Hogere kosten Arbo (-110k) en lagere overige personele kosten	31
Vershil	-121

Afschrijvingen

De hogere afschrijvingen werden veroorzaakt door de stelselwijziging van het planmatig onderhoud en de sluiting van de 16^e Montessori waardoor verschillende activa moesten worden afgeboekt.

4.2 Afschrijvingen	
Werkelijk 2019	615
Begroot 2019	450
Vershil	-165
Vershil in afschrijving gebouwen ivm stelselwijziging	-121
Afboeking activa 16e Montessori ivm sluiting school	-44
Vershil	-165

Huisvestingslasten

De lagere huisvestingslasten van € 61k komt voornamelijk door de stelselwijziging van het planmatige onderhoud waardoor de dotatie van onderhoudsvoorziening niet heeft plaatsgevonden (€ 439k). De overige huisvestingskosten waren hoger waarbij de energiekosten opvallen door een afrekening van energiekosten over de periode 2012-2018 bij de Nellestein (€ 130k).

4.3 Huisvestingslasten	
Werkelijk 2019	1.638
Begroot 2019	1.699
Vershil	61
Vervallen dotatie onderhoudsvoorziening ivm stelselwijziging	439
Hogere energiekosten vnl. door eindafrekening Nellestein (€130k) 2012-2018	-143
Hogere schoonmaakkosten door niet behaalde bezuiniging	-85
Hogere onderhoudskosten door jaarlijkse uitgaven die niet meer via voorziening gaan	-88
Hogere overige huisvestingslasten	-62
Vershil	61

Instellingslasten

De hogere instellingslasten van € 240k kwamen door hogere uitgaven vanuit de schoolfondsen/ouderbijdragen (€ 37k) en hogere uitgaven aan inventaris/ict/apparatuur (€ 163k). Deze hogere uitgaven kwamen voor een groot gedeelte (€ 150k) door hogere uitgaven aan leermiddelen. De overige instellingslasten waren hoger dan begroot (€ 40k) voornamelijk door culturele activiteiten en schoolactiviteiten. Hier staan ook hogere VLOA-subsidies tegenover.

4.4 Overige instellingslasten	
Werkelijk 2019	1.689
Begroot 2019	1.448
Vershil	-240
Hogere uitgaven ouderbijdragen	-37
Hogere ict/inventaris/apparatuur/leermiddelen	-163
Overige (culturele vorming, schoolactiviteiten)	-40
Vershil	-240

12.2 Balans en Investerings 2019

De totale balans was eind 2019 bijna € 9,2 mln. Dit was iets meer dan in 2018, toen was de balanspositie bijna € 9,1 mln.

Aan de activakant van de balans vallen de volgende zaken op. De materiële vaste activa zijn toegenomen met bijna € 1,0 ml naar een bedrag van € 4,2 mln. Deze relatief grote stijging komt doordat het planmatig onderhoud in verband met de stelselwijziging wordt geactiveerd in plaats dat het wordt onttrokken via de onderhoudsvoorziening. De totale investeringen in materiele vaste activa zijn in 2019 een bedrag van € 1,6 mln geweest waarvan de investeringen in de gebouwen € 1,0 mln waren. De materiële vaste activa nemen tegelijkertijd af met de afschrijvingen van ruim € 0,6 mln. Per saldo is hiermee de boekwaarde van de materiële vaste activa toegenomen met bijna € 1,0 mln. De liquide middelen nemen af met € 791k. Dit komt voornamelijk doordat de investeringen relatief groot waren ten opzichte van de afschrijvingen. En ondanks het positieve resultaat van € 878k lopen daardoor de liquide middelen terug. De nadere specificatie van deze afname staat in het kasstroomoverzicht van de jaarrekening.

Aan de passivazijde van de balans nemen de reserves toe met het resultaat over 2019.

De personele voorzieningen bestaan uit een voorziening eigen wachtgelders, langdurig zieken en een voorziening jubilea. De voorziening eigen wachtgelders is voor personeel dat uit dienst is gegaan en waarbij Sirius mogelijk verantwoordelijk is voor de uitkeringskosten (eind 2019: € 128k). De voorziening langdurig zieken is voor personeel in dienst zonder herstelverwachting. Per eind 2019 was het saldo van de voorziening langdurig zieken een bedrag van € 296k. De voorziening jubileum is de reservering van de verplichting jegens het personeel inzake een toekomstig jubileum. (€ 103k). De voorziening gebouwenonderhoud bestaat niet meer (zie ook 9.3 stelselwijziging).

Als laatste staan aan de passivazijde van de balans nog de kortlopende schulden. Deze zijn ruim € 2,7 mln, dit is € 0,6 mln lager dan in 2018. Dit komt voornamelijk door de terugloop in het crediteurensaldo met € 0,4 mln ten opzichte van 2018. Eind 2018 waren er enige grote facturen inzake huisvestingsprojecten in het crediteurensaldo.

12.3 Stelselwijziging planmatig onderhoud

Met de fusie van Bijzonderwijs en Sirius vanaf 1 januari 2020 is er eind 2019 besloten om de planmatige onderhoudsuitgaven voor beide stichtingen hetzelfde te verwerken. Er is voor gekozen om dit al in 2019 te verwerken, zodat enerzijds de vergelijkende cijfers in 2020 goed te vergelijken zijn, en anderzijds de financiële cijfers van 2019 al op dezelfde manier te kunnen vergelijken en beoordelen. Tevens is dit voor de gezamenlijke continuïteitsparagraaf van belang om de grondslagen hetzelfde te hebben. Voor Sirius



betekent dit dat het planmatig onderhoud geactiveerd wordt en hierover wordt afgeschreven. En hiertegenover staat de vrijval van de onderhoudsvoorziening. Om de cijfers tussen 2019 en 2018 goed te kunnen vergelijken is er, in overleg met de accountant, bepaald dat deze exercitie ook voor het verslagjaar 2018 moest worden gedaan. Dit maakt dat de gepresenteerde cijfers 2018 in deze jaarrekening anders zijn dan de gepresenteerde cijfers 2018 met de jaarrekening 2018. Deze verschillen worden hieronder schematisch weergegeven.

	2018 in jaarrekening 2019	2018 in jaarrekening 2018	Vershil
Exploitatie In dzd €			
Afschrijvingen	481	449	-32
<i>door verandering in afschrijving gebouw</i>	43	11	-32
Huisvestingslasten	1.411	2.176	765
<i>door vervallen mutatie voorziening gebouwenonderhoud</i>	0	765	765
Verandering resultaat 2018 tov jaarrekening 2018 door stelselwijziging			733

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat het resultaat 2018 wat in de jaarrekening 2019 staat ruim € 0,7 mln hoger is dan datgene wat in de jaarrekening 2018 is weergegeven. Dit komt enerzijds door hogere afschrijvingen (in verband met activeren van het planmatig onderhoud 2018) en anderzijds door het vervallen van de voorziening onderhoud. Voor de balans heeft het tot gevolg dat de materiele vaste activa en het eigen vermogen beiden € 0,7 mln hoger zijn dan datgene wat is gepresenteerd met de jaarrekening 2018.

12.4 Continuïteitsparagraaf Zonova

Eind 2019 is een meerjarenbegroting 2020–2023 gemaakt. Dit is de meerjarenbegroting van Zonova. Dit maakt dat de hier gepresenteerde continuïteitsparagraaf van geheel Zonova is.

In deze paragraaf wordt het toekomstperspectief van Stichting Bijzonderwijs gefuseerd met Stichting Sirius toegelicht.

Achtereenvolgens wordt een toelichting gegeven op de personele bezetting en leerlingaantallen, de meerjarenbegroting (balans en staat van baten en lasten) en overige continuïteitsonderwerpen. In dit laatste onderdeel komen het intern risicobeheersings- en controlesysteem en de resultaten van de uitgevoerde risicoanalyse aan bod. Tenslotte worden de risico's in de meerjarenbegroting weergegeven.

Personele bezetting en leerlingaantallen

Formatie	Jaarrekening	Jaarrekening	Totaal 2019	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	Sirius 2019	SBW 2019		2020	2021	2022	2023
DIR	20,70	12,36	33,06	27,01	26,25	26,15	26,13
OP	184,87	119,22	304,09	328,40	328,57	330,19	326,02
OOP	70,80	51,08	121,88	119,89	116,45	114,53	112,55
totaal	276,37	182,66	459,03	475,30	471,27	470,87	464,69
	2019	2019	Totaal 2019	2020	2021	2022	2023
leerlingaantallen	1-okt Sirius	1-okt SBW	1-okt	1-okt	1-okt	1-okt	1-okt
leerlingaantallen	2.983	2.046	5.029	5.096	5.131	5.162	5.162

Het begrote aantal fte voor Zonova voor 2020 is 16 fte hoger dan het gemiddeld gerealiseerde fte-aantal in 2019 van Sirius en Bijzonderwijs samen. Dit wordt onder andere veroorzaakt door het lerarentekort en de openstaande vacatures. De herziening van het functie-huis in het kader van de nieuwe CAO en de fusie zullen tevens invloed hebben op de te realiseren hoeveelheid fte per categorie.

De lichte stijging van de leerlingaantallen komt door de te verwachten nieuwbouw in Amsterdam Zuidoost en is verder gespecificeerd in de vastgestelde meerjarenbegroting 2020 - 2023.

Meerjarenbalans

	Realisatie Sirius 2019	Realisatie SBW 2019	Realisatie Totaal 2019	Begroting Zonova 2020	Begroting Zonova 2021	Begroting Zonova 2022	Begroting Zonova 2023
Balans							
activa							
materiele vaste activa	4.181.761	3.246.964	7.428.725	7.818.860	7.741.414	7.606.175	7.353.233
financiële vaste activa	0	558.272	558.272	558.272	558.272	558.272	558.272
totaal vaste activa	4.181.761	3.805.236	7.986.997	8.377.132	8.299.686	8.164.447	7.911.505
vorderingen	2.550.219	1.567.616	4.117.835	4.200.000	4.200.000	4.200.000	4.200.000
liquide middelen	2.437.888	3.303.196	5.741.084	4.524.795	4.716.087	4.818.359	5.074.419
totaal vlottende activa	4.988.107	4.870.812	9.858.919	8.724.795	8.916.087	9.018.359	9.274.419
totaal activa	9.169.868	8.676.048	17.845.916	17.101.927	17.215.773	17.182.807	17.185.923
passiva							
eigen vermogen	5.896.894	6.116.506	12.013.400	12.038.037	12.151.883	12.118.917	12.122.033
<i>waarvan algemene reserve</i>	<i>5.883.759</i>	<i>4.064.732</i>	<i>9.948.491</i>	<i>9.975.909</i>	<i>10.092.535</i>	<i>10.062.349</i>	<i>10.068.245</i>
<i>waarvan bestemmingsreserve publiek</i>	<i>0</i>	<i>1.960.926</i>	<i>1.960.926</i>	<i>1.960.926</i>	<i>1.960.926</i>	<i>1.960.926</i>	<i>1.960.926</i>
<i>waarvan bestemmingsreserve privaat</i>	<i>13.135</i>	<i>90.847</i>	<i>103.982</i>	<i>101.202</i>	<i>98.422</i>	<i>95.642</i>	<i>92.862</i>
voorzieningen	526.895	136.995	663.890	663.890	663.890	663.890	663.890
kortlopende schulden	2.746.079	2.422.548	5.168.627	4.400.000	4.400.000	4.400.000	4.400.000
totaal passiva	9.169.868	8.676.048	17.845.916	17.101.927	17.215.773	17.182.807	17.185.923

Ontwikkelingen balans

De materiële vaste activa muteren vanaf 2020 mee met de begrote investeringen voor Zonova in de komende jaren. De financiële vaste activa (de obligaties van voorheen Bijzonderwijs) worden constant verondersteld. De liquide middelen nemen af als gevolg van de geplande investeringen in gebouwen en terreinen en in inventaris en apparatuur en leermiddelen.

Het eigen vermogen muteert vanaf 2020 mee met de begrote resultaten, waarbij de bestemmingsreserves constant worden verondersteld. De vorderingen en de kortlopende schulden zijn tevens constant ingeschat. De voorzieningen betreffen de voorziening jubilea, eigen wachtgelders en langdurig zieken.

Financieringsstructuur

Het vermogen van Stichting Bijzonderwijs en Stichting Sirius wordt in 2019 voor een belangrijk deel gefinancierd met eigen vermogen (67%). In de meerjarenbegroting is dit percentage stabiel (70%).

Huisvestingsbeleid

Het meerjaren onderhoudsplan (inclusief buitenonderhoud) van Stichting Bijzonderwijs is in 2017 geactualiseerd, van Stichting Sirius in 2018. Mogelijke mutaties in investeringstempo zijn in de begroting van 2020 en verder verwerkt. De te ontvangen extra vergoeding voor materiële kosten is € 16,59 per m² (prijsspeil 2019). Van het bedrag van de extra vergoeding is bij Stichting Bijzonderwijs de bestemmingsreserve buitenonderhoud aangevuld. Investerings in buitenonderhoud worden geactiveerd en afgeschreven, de afschrijvingskosten worden ten laste van de bestemmingsreserve gebracht. Bij Sirius is geen sprake van een bestemmingsreserve buitenonderhoud. Harmonisatie zal in 2020 plaatsvinden.

Mutaties van reserves en voorzieningen

In 2020 zal in het kader van de harmonisatie worden gezocht naar een nieuw model voor risicoanalyse. De bestemmingsreserves van voorheen Stichting Bijzonderwijs zijn meegenomen in de meerjarenbegroting van Zonova, in 2020 zal harmonisatie van de

onderverdeling naar algemene reserve en bestemmingsreserves plaatsvinden. In 2019 is de bestemmingsreserve zij-instroom bij Stichting Bijzonderwijs vrijgevallen ten gunste van de algemene reserve omdat alle baten en lasten met betrekking tot zij-instromers in de exploitatie zijn begroot voor 2020 en verder.

De hoogte van de voorziening jubilea is bij Stichting Bijzonderwijs gebaseerd op de verwachte kosten voor jubilea op basis van het gemiddeld aantal medewerkers maal tarief. Het aantal medewerkers en het tarief zijn meerjarig constant opgenomen.

Onder de voorzieningen bij oud-Sirius is naast de voorziening jubilea (gebaseerd op arbeidshistorie, gewaardeerd tegen contante waarde) ook een voorziening langdurig zieken gevormd. Deze voorziening is gevormd ter dekking van de salariskosten inclusief resterende kosten ter beëindiging van het dienstverband voor personeel dat niet meer daadwerkelijk werkzaam kan zijn in verband met ziekte, maar nog wel in dienst is. Tevens is er een voorziening eigen wachtgelders. Een eigen wachtgelder is een persoon die langer dan een jaar bij een schoolbestuur in dienst is geweest en nu een WW-uitkering ontvangt. De voorziening wordt bepaald door de hoogte van de inschatting van de uitkeringskosten die voor rekening van de stichting komen omdat het Participatiefonds heeft bepaald dat deze kosten voor rekening van de stichting gaan komen.

De harmonisatie van de bepaling van de voorzieningen in het kader van de fusie moet nog plaatsvinden.

Meerjarige kengetallen

Kengetal	definitie	SBW/Sirius 2019	Zonova 2020	Zonova 2021	Zonova 2022	Zonova 2023	Signaleringsgrens
solvabiliteit 1	EV/totaal passiva	67,32%	70,39%	70,59%	70,53%	70,53%	<25%
solvabiliteit 2	(EV + voorzieningen)/totaal passiva	71,04%	74,27%	74,44%	74,39%	74,40%	<30%
current ratio	(vorderingen + liquide middelen)/kort vreemd vermogen	1,91	1,98	2,03	2,05	2,11	1,5-2,0 is goed
rentabiliteit	resultaat/totaal baten	3,60%	0,06%	0,28%	-0,08%	0,01%	zie tekst
huisvestingsratio	(huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen)/totaal lasten	6,45%	5,86%	5,94%	6,03%	6,12%	>10%
weerstandvermogen PO	(EV -/- MVA)/totaal baten	10,69%	10,57%	11,00%	11,18%	11,69%	5%-20% is goed

Uit de bovenstaande meerjarige kengetallen blijkt dat Stichting Zonova op basis van de gemaakte plannen een gezonde organisatie blijft. Alle kengetallen in vallen binnen de gestelde signaleringsgrenzen van het Ministerie. Hierbij geldt dat de rentabiliteit binnen 1 jaar boven de -10% moet zijn, binnen 2 jaar hoger dan -5% en voor 3 jaar geldt minimaal 0%. Opgemerkt wordt dat de current ratio meerjarig iets te hoog is.

Meerjarige staat van baten en lasten

	Realisatie Sirius 2019	Realisatie SBW 2019	Realisatie Totaal 2019	Begroting Zonova 2020	Begroting Zonova 2021	Begroting Zonova 2022	Begroting Zonova 2023
baten							
rijksbijdragen	21.804.625	15.325.394	37.130.019	35.040.925	35.458.406	35.868.701	36.270.928
overheidsbijdragen/subsidies overige overheden	2.595.446	1.944.975	4.540.421	4.031.555	3.912.193	3.816.896	3.816.896
overige baten	615.723	604.397	1.220.120	851.100	713.295	693.418	694.702
totaal baten	25.015.794	17.874.766	42.890.560	39.923.580	40.083.894	40.379.015	40.782.526
lasten							
personeelslasten	20.270.078	13.632.888	33.902.966	34.370.332	34.401.128	34.752.367	35.057.559
afschrijvingen	614.781	508.798	1.123.579	1.098.805	1.199.115	1.289.810	1.352.045
huisvestingslasten	1.637.738	747.729	2.385.467	2.005.350	1.995.350	1.995.350	1.995.350
overige lasten	1.688.600	2.259.523	3.948.123	2.424.455	2.374.455	2.374.455	2.374.455
totaal lasten	24.211.197	17.148.939	41.360.136	39.898.942	39.970.048	40.411.982	40.779.409
financiële baten en lasten	54	12.212	12.266	0	0	0	0
resultaat	804.651	738.039	1.542.690	24.638	113.846	-32.967	3.117

De financiële positie van Stichting Zonova is gezond te noemen. De meerjarenbegroting 2020 en verder is ten opzichte van de realisatie 2019 qua baten lager doordat de nieuwe

subsidies niet in de meerjarenbegroting zijn verwerkt omdat hiervoor ten tijde van het opstellen van de begroting geen beschikking was ontvangen. Ook de in december 2019 ontvangen gelden (baten 2019) voor de uitbetaling van de CAO-verhoging en de eenmalige uitkering in februari 2020 (lasten 2020) zijn niet in de begroting opgenomen, maar wel in de realisatie van 2019 en 2020. De overige lasten zijn meerjarig lager door verplaatsing van de kosten ten laste van subsidies naar voornamelijk de personeelslasten (in geval van oud-Bijzonderwijs) en het niet meer opnemen van de kosten (en baten) van het samenwerkingsverband in geval van uitvoering door PPOZO (voor zowel Bijzonderwijs als Sirius).

Meerjarige investeringsbegroting

De meerjarige investeringsbegroting is opgesteld op basis van de informatie van de directeuren en in het geval van gebouwen op basis van het Meerjaren OnderhoudsPlan. De ICT-begroting is mede gebaseerd op de eerder opgestelde meerjarenbegroting voor Stichting Bijzonderwijs. In 2020 zal de ICT begroting meerjarig voor heel Zonova worden opgesteld.

Investeringssoort	2020	2021	2022	2023
Onderwijsleerpakket	323.000	197.200	196.500	209.000
Gebouwen	556.640	479.568	491.772	429.903
ICT	306.300	218.400	252.800	258.200
Meubilair	303.000	226.500	213.500	202.000
Totaal	1.488.940	1.121.668	1.154.572	1.099.103

Verticale verantwoording en rapportagestructuur

Raad van Toezicht

De bestuurder legt periodiek (financiële) verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT). Dit gebeurt onder andere op basis van de staat van baten en lasten, waarbij begroting, realisatie en prognose uitgewerkt zijn in een analyse en bijsturingsacties. Naast de financiële onderwerpen, houdt de RvT integraal toezicht op de realisatie van de maatschappelijke functie en doelstellingen van Stichting Bijzonderwijs, nu Stichting Zonova, de continuïteit van Stichting Zonova op lange termijn, de strategie en de risico's, de opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen, de financiële beheersing, de naleving van wet- en regelgeving, de kwaliteit van het onderwijs en op ethische vraagstukken.

Kwaliteitsgesprekken directeuren

Een onderdeel van de planning & control cyclus is het kwaliteitsgesprek met de schooldirecteur bij de zogenaamde TTR-gesprekken (tussentijdse rapportage). In dit gesprek komen alle strategische thema's, kwaliteit van onderwijs en jaarplanacties aan de orde. Daarnaast worden met ingang van 2020 door de directeur Onderwijs en strategie en de directeur Huisvesting en HR voortgangsgesprekken gevoerd met de directeuren waarbij de jaarplannen leidend zijn. (In 2019 werden deze gesprekken bij Stichting Bijzonderwijs door de directeur-bestuurder gevoerd.) Terugkoppeling over deze gesprekken vindt plaats aan de bestuurder. Ook de financiële aspecten van een school worden besproken. Waar nodig kan zodoende worden bijgestuurd.

Statuten/Reglementen/Beleid

Statuten



In de statuten van Stichting Zonova is de wet Goed Onderwijs Goed Bestuur (GOGB) verder uitgewerkt en verankerd, net als voor 1 januari 2020 bij Stichting Bijzonderwijs. Zo kent Stichting Zonova een two-tier structuur, waarbij de RvT de rol van toezichthouder vervult en de bestuurder die van het bevoegd gezag. Tevens zijn in de statuten de bevoegdheden van de RvT en de bestuurder vastgelegd conform de uitgangspunten van de wet Goed Onderwijs Goed Bestuur. De statuten zijn per 1 januari 2020 opgesteld voor Stichting Zonova. Als aanbieder van openbaar onderwijs is in de statuten ook een rol voor de gemeente Amsterdam weggelegd. In de situatie van Stichting Bijzonderwijs was dit in 2019 niet het geval.

Treasurystatuut

Het doel van het treasurybeleid van Stichting Zonova, voorheen Stichting Bijzonderwijs, is het beheersen van financiële risico's (bijvoorbeeld liquiditeitsproblemen) en het verlagen van de financieringskosten. Het treasurybeleid voldoet aan de bijgewerkte *Regeling Beleggen, lenen en derivaten OCW 2016* voor instellingen van onderwijs en onderzoek.

Minimaal eenmaal per jaar vindt een bespreking met de bank plaats om de in beheer zijnde effecten en overige bankzaken te evalueren.

In 2019 had Stichting Bijzonderwijs haar vermogen grotendeels gestald op direct opvraagbare spaarrekeningen bij een bank met een AA-rating, daarnaast werden er door Stichting Bijzonderwijs effecten aangehouden. Er hebben zich in het verslagjaar 2019 geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

Het is heden onduidelijk of de invoering van de negatieve rente op spaarrekeningen met een saldo boven de € 1 mln per 1 mei 2020 consequenties heeft voor Zonova en wat deze consequenties dan precies zullen zijn.

Strategisch beleidsplan

Voor Stichting Zonova wordt in 2020 een nieuw strategisch beleidsplan opgesteld. Dit nieuwe strategisch beleidsplan zal het uitgangspunt zijn voor het opstellen van de volgende meerjarenbegroting en het meerjarenformatieplan. Voor zowel Stichting Bijzonderwijs als Stichting Sirius is het vigerende strategisch beleidsplan uitgangspunt voor de verantwoording over onze activiteiten in dit jaarverslag. Periodiek wordt via de managementrapportage de RvT geïnformeerd over de voortgang van de realisatie van de doelen uit het strategisch beleidsplan. Voor een beschrijving van de resultaten van het strategisch beleidsplan 2017-2020 van Stichting Bijzonderwijs wordt verwezen naar bijlage II van dit jaarverslag.

Formatieplan

Het meerjarenformatieplan vloeit voort uit het strategisch beleidsplan en de meerjarenbegroting. Het sluit aan bij de te verwachten ontwikkeling van de leerlingenaantallen. Zoals op meerdere plaatsen in het jaarverslag is aangegeven verwachten we een krimp in het aantal personeelsleden wegens pensionering. Naar verwachting kan deze krimp middels natuurlijk verloop worden opgevangen. Tegelijkertijd is sprake van krapte op de arbeidsmarkt en kunnen vacatures moeilijk worden ingevuld.

Gedragsregels

Voor Stichting Zonova zullen de gedragsregels op basis van de regels van de beide rechtsvoorgangers worden geharmoniseerd. Medewerkers en ouders zijn in de gelegenheid (eventuele vermeende) onregelmatigheden binnen de school of Stichting te melden bij de vertrouwenspersoon.

VOG-beleid



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

Bewaking verloop aantal leerlingen

We volgen het aantal leerlingen via het leerlingvolgsysteem ParnasSys.

Financiële administratie

De financiële en personele administratie voor Zonova is ondergebracht bij Concent. In de financiële processen wordt een juiste functiescheiding toegepast. Intern wordt bij Stichting Zonova gebruik gemaakt van een procuratiematrix, waardoor gewaarborgd is dat betalingen door daartoe bevoegde personen worden goedgekeurd/uitgevoerd. Naast interne controles, controleert ook de accountant op de juiste toepassing van de functiescheiding en de procuratiematrix. In 2019 had Stichting Bijzonderwijs de genoemde administraties ondergebracht bij Onderwijsbureau Meppel. Voor de gefuseerde organisatie is gekozen voor de het bestaande administratiekantoor van Stichting Sirius. De begroting 2020 is in het najaar van 2019 opgesteld met behulp van de systemen van Concent.

Volmachten en procuratie

Binnen Stichting Zonova wordt gewerkt met het systeem Palette van Concent. Bij toepassing van dit systeem worden facturen zoveel mogelijk direct naar het Concent gestuurd (per mail of per post).

Hier volgt de boeking en een eerste screening. Daarna worden de facturen via het bestuursbureau digitaal aangeboden aan de scholen en/of de beleidsmedewerkers van Stichting Zonova en/of de bestuurder.

Schooldirecteuren en de beleidsmedewerker huisvesting, directeur HR en directeur onderwijs/bestuurszaken kunnen bestedingen tot € 7.500 zelfstandig goedkeuren mits deze in het kader van de vastgestelde begroting worden gedaan. Facturen boven dit bedrag worden tevens aan de bestuurder aangeboden. Tweemaal per week verzorgt Concent de betaling van alle via Palette goedgekeurde facturen. Ook de salarisbetalingen worden door Concent betaald.

Op elke school zijn drie bankrekeningen beschikbaar voor de directeur (dit geldt voor de oud-Bijzonderwijsscholen, de scholen van oud Sirius kunnen beschikken over één bankrekening). Alle bestedingen zijn middels de inijkversie van de Rabobank inzichtelijk voor de bestuurder, de afdeling financiën van het bestuursbureau en Concent.

In 2019 verliep de facturenstroom bij Stichting Bijzonderwijs via ProActive van Onderwijsbureau Meppel. De digitale verwerking verliep grotendeels conform de hierboven beschreven situatie met Palette, alleen was het maximale bedrag voor het zelfstandig goedkeuren op € 2.500 gesteld en werden betaalbatches van facturen wekelijks en salarisbetalingen maandelijks door het bestuurskantoor zelf verwerkt.

Managementinformatiesysteem en -rapportages

Voor de financiële aspecten van een school wordt gebruik gemaakt van een managementinformatiesysteem, waarmee elke schooldirecteur zijn financiële huishouding kan monitoren en op basis daarvan kan bijsturen. Middels het managementinformatiesysteem is er zowel op school- als op Stichtingsniveau een actueel inzicht van de financiële situatie beschikbaar. De financiële situatie wordt vanuit het bestuurskantoor gemonitord. Daar waar nodig wordt direct bijgestuurd. In 2019 verliep dit voor Stichting Bijzonderwijs via Tobias van Onderwijsbureau Meppel, met ingang van 1 januari 2020 is voor Stichting Zonova aangesloten op het bestaande systeem van Concent.

Managementrapportage



Periodiek rapporteert de bestuurder aan de RvT middels de managementrapportage.

Allocatie van middelen

In de opgestelde meerjarenbegroting 2020 en verder zijn de volgende uitgangspunten voor de verdeling van de middelen over de onder Zonova vallende scholen gehanteerd.

Alle rijksbijdragen en overige subsidies worden toebedeeld aan de scholen, onder aftrek van 26,5% van de reguliere personele bekostiging en de materiele instandhouding, ter financiering van meerschools en het bestuurskantoor. De meerschoolse kosten en kosten bestuurskantoor worden middels de kaderbrief vastgesteld, waarna er begrotingsbesprekingen op schoolniveau plaatsvinden.

De kosten van het bestuurskantoor bedragen € 1.451K in 2020, de meerschoolse kosten zijn € 4.920K in 2020. Onder meerschoolse kosten vallen onder andere kosten ouderschapsverlof en duurzame inzetbaarheid, kosten zij-instromers, leerlingzorg, meerschoolse inhuur, nascholing directie, arbokosten, verzekeringen, kosten administratiekantoor, accountantskosten, contributies en PR. ICT kosten staan op schoolniveau, net als de kosten nascholing van de school.

Tot en met 2019 heeft Stichting Bijzonderwijs een verdeelmodel gehanteerd dat was gebaseerd op een verdeling van de beschikbare Rijksvergoedingen op basis van groepsgrootte, hoeveelheden fte directie, onderwijsassistentie, IB, administratie en conciërge e.d. Door het toepassen van de nieuwe systematiek in 2020 is voor de scholen van oud-Bijzonderwijs een herverdeeleffect ontstaan, dit effect is voor 3 schooljaren aflopend in de begroting opgenomen.

Risicoanalyse en risicobeheer

De risicoanalyse is een integraal onderdeel van de planning en control cyclus. Het tot 2019 door Stichting Bijzonderwijs gehanteerde model voor risicoanalyse van Deloitte is uit 2012 en is verouderd. In 2020 gaan we op zoek naar een model dat voldoet aan deze tijd.

Risicobeheer is tevens een integraal onderdeel van de planning en control cyclus. In ondergaande tabel is weergegeven welke risico's er zijn onderscheiden, wat hun financiële impact kan zijn, wat de kans is dat een risico zal optreden en welke beheersmaatregelen er genomen zijn. De impact van latere oplevering van nieuwbouw Knotwilg is financieel klein en ligt niet binnen de beïnvloedingsfeer van het bestuur.



Risico's in de meerjarenbegroting 2020-2023				
risicogebied	omschrijving risico	financiële impact*	kans van optreden**	beheersmaatregel
Extern	Continuïteit VLoA-subsidies van de Gemeente Amsterdam.	midden/hoog	laag	Onderhouden van goede contacten met de Gemeente Amsterdam.
Extern	Mogelijke vereenvoudiging van de bekostiging zorgt voor onzekerheid over de hoogte van de Rijksvergoedingen vanaf 2022.	midden	hoog	Tijdig inzicht verkrijgen in de impact van de vereenvoudiging op schoolniveau waardoor tijd ontstaat om op schoolniveau te reageren.
Extern/bedrijfsvoering	Afwijkingen leerlingaantallen ten opzichte van de prognose.	midden/hoog	midden	Aandacht voor goed imago van de school en kansen grijpen bij nieuwbouwprojecten.
Extern	Lerarentekort door imago van het vak.	hoog	hoog	Op de kaart zetten van het probleem in de stad, in de regio en in de landelijke politiek.
Bedrijfsvoering	Lerarentekort door ziekte en pensionering.	hoog	hoog	Oog hebben voor de werkdrukproblematiek en neerzetten van aantrekkelijk werkgeverschap (voor nieuwe leraren, maar zeker ook voor aanwezige leraren).
Extern	Te betalen transitievergoedingen uit hoofde van WIA-ontslag komen ten laste van het vermogen totdat wetgeving met terugwerkende kracht is ingegaan.	laag	hoog	Administratieve afhandeling zodra wetgeving het toelaat.
Onderwijs	Teruglopende onderwijskwaliteit door onvoldoende beschikbaarheid van vakbekwame leraren.	laag	hoog	Aandacht voor onderwijskwaliteit in combinatie met werven van vakbekwame leraren. Alleen bij heel hoge nood externe inhuur inzetten.
Onderwijs	Teruglopende onderwijskwaliteit door COVID-19 virus, onduidelijkheid over duur van de sluiting van de scholen.	laag	hoog	Aandacht voor de effecten van onderwijs op afstand voor de individuele leerling.
Huisvesting	Afrekening van (nieuw)bouwprojecten met de Gemeente die achteraf niet sluitend blijken.	midden	hoog	Aandacht voor goede afspraken vooraf en strakke monitoring gedurende de (nieuw)bouw.
Bedrijfsvoering	Onverwachte fusie-uitgaven.	laag	hoog	Gaandeweg de samenvoeging kunnen nog aanvullende (personele) kosten ontstaan. Het maken van een programmaplan zal deze kosten in beeld brengen.
* laag < €50K, midden > € 50K, <500K, hoog >€ 500K.				
** laag < 10%, midden >10%, <50%, hoog >50%.				



Bijlage A Lijst met afkortingen

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



Bijlage B ADRESGEGEVENS SCHOLEN**41716 Stichting Zonova (voorheen 43864 Stichting Bijzonderwijs)**

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

11WV Onze Wereld

Kortvoort 61 E
1104 NA Amsterdam
020 - 690 73 05

12GF Polsstok

Egoli 2
1103 AC Amsterdam
020 - 695 13 60

12WS Achtsprong

Huntum 14
1102 JA Amsterdam
020 - 696 72 57

13CN Knotwilg

Vreeswijkpad 9
1106 DV Amsterdam
020 - 687 35 10

13HX Samenspel

Kantershof 636
1104 HJ Amsterdam
020 - 416 51 95

Kantershof 641
1104 HJ Amsterdam
020 - 416 78 98

13MZ Klaverblad

Darlingstraat 1
1102 MX Amsterdam
020 - 695 00 62

13RO Mobiel

Reigersbos 313
1107 EZ Amsterdam
020 - 697 37 35

18TV De Blauwe Lijn

Kortvoort 61A
1104 NA Amsterdam
020 - 690 73 60

18VV De Brink

Meijehof 302
1106 HW Amsterdam
020 - 697 26 85

18XC De Bijmerdrie

Geerdinkhof 685
1103 RP Amsterdam
020 - 698 10 78

18YT De Bijmerhorst

Egoli 12
1103 AC Amsterdam
020 - 690 81 86

18ZL Wereldwijs

Geerdinkhof 694-696
1103 RP Amsterdam
020 - 698 10 78

19BH Cornelis Jetses

Jaargetijden 6
1109 AR Driemond
0294 - 41 43 70

20SC Holendrecht

Holendrechtplein 39-40
1106 LP Amsterdam
020 - 453 15 49

20TP De Ster

Woudrichemstraat 8
1107 NG Amsterdam
020 - 696 78 66

20VI Nellestein

Leksmondplein 31
1108 EL Amsterdam
020 - 696 45 63

20XR De Rozemarn

Huntum 16
1102 JA Amsterdam
020 - 696 57 52

20XS De Schakel

Alex. Dumaslaan 9
1102 WD Amsterdam
020 - 690 65 77

20XZ De Tamboerijn

Reigersbos 301
1107 EZ Amsterdam
020 - 452 81 56

21DE Van Houteschool

Leksmondplein 27
1108 EL Amsterdam
020 - 697 45 06



Bijlage C Bestuursmonitor

Samenvatting van de gestelde doelen in 2018 en de behaalde resultaten:

leerprestaties			
Prestatie-indicator	Norm	Doel 2019	Resultaat 2019
• CITO Eindtoets	Binnen bandbreedte van inspectie voldoende	Alle scholen	9 scholen
• Uitstroom groep 8 VWO	Amsterdams gemiddelde (23%)	13%	9%
• Uitstroom groep 8 HAVO	Amsterdams gemiddelde (28%)	21%	17%
• Uitstroom groep 8 VMBO-t	Amsterdams gemiddelde (21%)	25%	24%
• Uitstroom groep 8 VMBO	Amsterdams gemiddelde (10,5%)	37%	40%
• Uitstroom groep 8 PRO + LWOO	Amsterdams gemiddelde (2,5% + 13%)	4% PRO	6%
• Deelname aan brede talentontwikkeling	Aantal leerlingen deelgenomen aan één of meer activiteitenblokken per jaar (PPOZO)	2500	2089 gemiddeld per blok

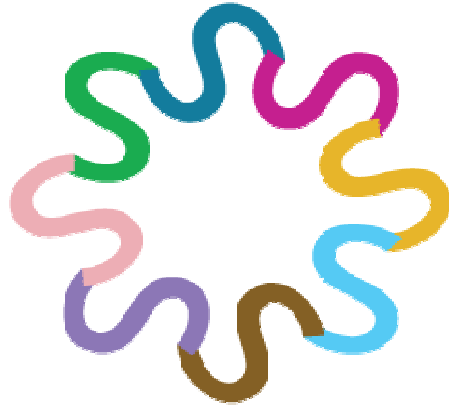
Kwaliteit medewerkers			
Prestatie indicator	Norm	Doel 2019	Resultaat 2019
• Basiscompetenties	• Pedagogisch didactisch (KBA) 80%	80%	82%
• Functiemix	• 40% LB-leerkrachten	40%	n.v.t.
• Ziekteverzuim	• Amsterdams gemiddelde 7,7%		6,25%
• Competentieprofiel directeur	• Competenties beroepenstandaard directeuren voldoende vakbekwaam • Registratie schoolleidersregister • Volledige gesprekkencyclus afgenomen	100% 100% 100%	100% 100% 100%

Waardering door maatschappij			
Prestatie indicator	Norm	Doel 2019	Resultaat 2019
• Inspectiearrangement	• Siliusschool heeft basisarrangement • 30% van scholen scoren op twee indicatoren hoger dan de basis	100 % 30%	93% 50%
• Kwaliteit VVE	• Voldoende volgens inspectienorm • Deelname VVE	100% 80%	100% 93%
• Belangstelling voor openbaar onderwijs	• Deelnamepercentage in ZO	43.5%	41,2%
• Stakeholders	• deelname stakeholdersbijeenkomst	meer dan 80	93
• W&T K&C	• Siliusscholen zijn good practice scholen voor W&T en K&C	50%	100%
• Passend onderwijs	• De basisondersteuning is op orde	100%	80%



Stichting Sirius

Openbaar primair onderwijs Amsterdam Zuidoost



Jaarrekening 2019

18 mei 2020

	Pagina
Algemene toelichting	77
Balans per 31 december 2019 (na voorstel resultaatbestemming)	81
Staat van baten en lasten over 2019	82
Kasstroomoverzicht over 2019	83
Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2019	84
Overzicht verbonden partijen	88
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	88
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019	89
Wet Normering Topinkomens (WNT)	92
<u>Overige gegevens</u>	
Gebeurtenissen na balansdatum	94
Controleverklaring	95
(Voorstel) bestemming van het resultaat	99
Gegevens rechtspersoon	100

Algemene toelichting

Activiteiten

Stichting Sirius is het bevoegd gezag van 14 scholen; de activiteiten bestaan uit het verzorgen van primair onderwijs in de regio Amsterdam Zuidoost.

Continuïteit

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Stichting Sirius staat geregistreerd onder KvK-nummer 34288072 en is gevestigd op Schonerwoerdstraat 1A te Amsterdam

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

GRONDSLAGEN

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (Rjo), de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ), waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

De jaarrekening is opgemaakt in Euro's d.d.: 18 mei 2020

Stelselwijziging

Per 1-1-2020 vindt er een fusie plaats tussen Stichting Sirius (41716) en Stichting Bijzonderwijs (43864).

Ten behoeve van een eenduidige werkwijze in 2020 is per 1-1-2019 door Stichting Sirius een stelselwijziging doorgevoerd met betrekking tot de verwerking investeringen inzake gebouwonderhoud.

De invloed van de stelselwijziging op de samenstelling van de balans per 1-1-2018 en 31-12-2018 is als volgt:

	1-1-2018		31-12-2018	
	Vóór wijziging	Na wijziging	Vóór wijziging	Na wijziging
Materiële vaste activa gebouw	74.520	74.520	63.607	1.097.181
Materiële vaste activa overig	2.135.910	2.135.910	2.101.311	2.101.309
Vlottende activa	7.082.320	7.082.320	5.599.877	5.599.878
Totaal Activa	9.292.750	9.292.750	7.764.795	8.798.368
Eigen Vermogen	4.555.375	5.421.713	3.492.644	5.092.243
Voorziening gebouwonderhoud	866.338	0	566.025	0
Voorzieningen overig	746.878	746.878	620.689	620.689
Kortlopende schulden	3.124.159	3.124.159	3.085.437	3.085.436
Totaal Passiva	9.292.750	9.292.750	7.764.795	8.798.368

Ten behoeve van de vergelijkende cijfers is de invloed van de stelselwijziging op de exploitatie per 31-12-2018 als volgt:

	31-12-2018	
	Vóór wijziging	Na wijziging
4.2.2.1 Afschrijvingen Gebouwen	10.913	42.715
4.3.3.2 Mutatie voorziening gebouwonderhoud	765.065	0
Resultaat 2018	-1.062.731	-329.468

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. In 2019 zijn de afschrijvingspercentages gewijzigd om gelijk te trekken met Bijzonderwijs.

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

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

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

Gebouwen en terreinen	5%-16,7%
Inventaris en apparatuur	5%-25%
Leermiddelen	10%-12,5%

Vorderingen

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

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

Aanpassing vergelijkende cijfers

De vergelijkende cijfers, boekjaar 2018, zijn aangepast met betrekking tot de vorderingen en de schulden aan de gemeent Amsterdam. Op deze wijze worden de schulden en vorderingen zichtbaar, die niet separaat afgewikkeld kunnen worden.

Liquide middelen

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

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 toegezegd 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'

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 subsidieverstrekkers en vorderingen op overige debiteuren. Het kredietrisico in deze vorderingen is beperkt.

Liquiditeitsrisico

Het risico dat toekomstige kasstromen verbonden aan een monetair financieel instrument fluctueren in omvang is minimaal. aangezien er per ultimo 2019 geen sprake is van langlopende vorderingen dan wel leningen. Het saldo van de liquide middelen is voldoende om aan de lopende verplichting te kunnen voldoen.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

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

Grondslag voor bepaling van het resultaat

De jaarrekening wordt opgesteld op basis van historische kosten.

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

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

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

Grondslagen bij opstellen kasstroomoverzicht

Toepassing indirecte methode

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

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

Begrip geldmiddelen

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen.

Rubricering van ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest

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

Balans per 31 december 2019 (na voorstel resultaatbestemming)

	31-12-2019	31-12-2018
ACTIVA		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.978.316	1.097.181
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.640.126	1.534.306
1.2.3 Leermiddelen	563.319	567.003
Totaal Materiële vaste activa	<u>4.181.761</u>	<u>3.198.490</u>
Totaal Vaste activa	<u>4.181.761</u>	<u>3.198.490</u>
Vlottende Activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	15.925	46.173
1.5.2 Ministerie van OCW	1.084.593	860.950
1.5.6 Overige overheden	1.295.630	1.303.096
1.5.7 Overige vorderingen	56.989	266.227
1.5.8 Overlopende activa	97.082	199.616
Totaal Vorderingen	<u>2.550.219</u>	<u>2.676.062</u>
1.7 Liquide middelen	2.437.888	3.228.471
Totaal Vlottende activa	<u>4.988.107</u>	<u>5.904.533</u>
Totaal Activa	<u><u>9.169.868</u></u>	<u><u>9.103.023</u></u>
PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1 Algemene reserves publiek	5.883.759	5.072.214
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	13.135	20.029
Totaal Eigen vermogen	<u>5.896.894</u>	<u>5.092.243</u>
2.2 Voorzieningen		
2.2.2 Personeelsvoorzieningen	526.895	620.689
Totaal Voorzieningen	<u>526.895</u>	<u>620.689</u>
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	659.988	1.100.372
2.4.7 Belastingen en sociale premies	703.005	735.778
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	213.652	191.757
2.4.9 Overige kortlopende schulden	116.568	436.878
2.4.10 Overlopende passiva	1.052.866	925.306
Totaal Kortlopende schulden	<u>2.746.079</u>	<u>3.390.091</u>
Totaal Passiva	<u><u>9.169.868</u></u>	<u><u>9.103.023</u></u>

Staat van baten en lasten over 2019

	2019		2018
	werkelijk	begroting	werkelijk
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	21.804.625	20.624.855	20.917.253
3.2 Overige overheidsbijdragen	2.595.446	2.041.198	2.223.627
3.5 Overige baten	615.723	570.070	785.843
Totaal Baten	25.015.794	23.236.123	23.926.723
4. Lasten			
4.1 Personele lasten	20.270.078	20.148.666	20.694.146
4.2 Afschrijvingen	614.781	450.047	481.031
4.3 Huisvestingslasten	1.637.738	1.699.124	1.410.534
4.4 Overige instellingslasten	1.688.600	1.448.208	1.674.694
Totaal Lasten	24.211.197	23.746.045	24.260.405
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering			
Saldo Baten en Lasten	804.597	-509.922	-333.682
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	4.874	20.000	9.371
5.4 Financiële lasten	4.820	3.500	5.157
Saldo Financiële baten en lasten	54	16.500	4.214
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	804.651	-493.422	-329.468
Resultaat	804.651	-493.422	-329.468

Kasstroomoverzicht over 2019

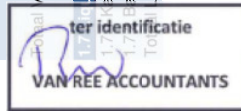
	2019	2018
Kasstroom uit operationale activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	804.597	-333.682
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	614.781	481.031
- Mutaties voorzieningen	-93.794	-426.502
Mutaties werkkapitaal:		
- Vorderingen	125.843	367.549
- Kortlopende schulden	<u>-644.012</u>	<u>-38.722</u>
	-518.169	328.827
Ontvangen interest	4.874	9.371
Betaalde interest	<u>-4.820</u>	<u>-5.157</u>
	54	4.214
Kasstroom uit operationale activiteiten	<u>807.469</u>	<u>53.888</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	-1.598.052	-403.716
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-1.598.052</u>	<u>-403.716</u>
Mutatie liquide middelen	<u>-790.583</u>	<u>-349.828</u>
Beginstand liquide middelen	3.228.471	3.578.299
Mutatie liquide middelen	-790.583	-349.828
Eindstand liquide middelen	<u>2.437.888</u>	<u>3.228.471</u>

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2019

ACTIVA	31-12- 2019		31-12- 2018		Aanschaf- waarde	Afschrijvingen boekjaar	Boekwaarde 31-12-2018	Investerings boekjaar	Afschrijvingen boekjaar	Aanschafwaarde 31-12-2019	Afschrijvingen 31-12-2019	Boekwaarde 31-12-2019	Afschrijvings- percentage
	Aanschaf- waarde	Afschrijvingen boekjaar	Boekwaarde 31-12-2018	Investerings boekjaar									
1.2 Materieële vaste activa													
1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.181.957	-84.776	1.097.181	1.013.077	-131.942	2.195.034	1.978.316	-216.718	2.813.886	1.737.170	1.640.126	5%-16,7%	
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.355.719	-821.413	1.534.306	458.117	-352.297	2.813.886	1.640.126	-1.173.710	1.050.822	563.319	563.319	5%-25%	
1.2.3 Leermiddelen	923.964	-356.961	567.003	126.858	-130.542	1.050.822	563.319	-487.503	6.059.692	4.181.761	4.181.761	10%-12,5%	
Totaal Materieële vaste activa	4.461.640	-1.263.150	3.198.490	1.598.052	-614.781	6.059.692	4.181.761	-1.877.931					
1.5 Vorderingen													
1.5.1 Debiteuren	15.925		15.925		46.173		46.173						
1.5.2 Ministerie van OCW	1.084.593		1.084.593		860.950		860.950						
1.5.6 Overige overheden	1.295.630		1.295.630		1.303.096		1.303.096						
1.5.7 Overige vorderingen													
1.5.7.1 Personeel	3.872		3.872		200.382		200.382						
1.5.7.2 Huisvesting	15.814		15.814		0		0						
1.5.7.3 Organisatie	5.158		5.158		8.538		8.538						
1.5.7.4 Activiteiten	0		0		796		796						
1.5.7.6 Rente	4.845		4.845		9.339		9.339						
1.5.7.9 Overig	27.300		27.300		47.172		47.172						
Totaal Overige vorderingen	56.989		56.989		266.227		266.227						

De onder de overige vorderingen opgenomen vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

31-12- 2019		31-12- 2018	
1.5.8 Overlopende activa			
1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten	97.082	199.616	
Overige vorderingen	2.550.219	2.676.062	
Liquide middelen			
1.7.1 Kas	278	966	
1.7.2 Bank	2.437.610	3.227.505	
Totaal Liquide middelen	2.437.888	3.228.471	



Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2019

P A S S I V A

2.1 Eigen vermogen

	Saldo 31-12-2018	Resultaat Boekjaar	Toevoegingen Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Saldo 31-12-2019
2.1.1 Algemene reserves publiek	5.072.214	811.545	20.221	-20.221	5.883.759
2.1.3.3 Bestemmingsreserve schoolfonds/TSO	20.029	-6.894	0	0	13.135
Totaal Eigen vermogen	5.092.243	804.651	20.221	-20.221	5.896.894

Algemene reserve publiek

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

Bestemmingsreserve schoolfonds

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

2.2 Voorzieningen

	Saldo 31-12-2018	Mutaties Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Saldo 31-12-2019	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
2.2.2.2 Eigen Wachtgelders	152.351	-60.429	35.854	127.776	0	127.776
2.2.2.3 Langdurig zieken	348.272	-36.902	-15.774	295.596	0	295.596
2.2.2.4 Jubileumuitkeringen	120.066	5.901	-22.444	103.523	15.155	88.368
Totaal Voorzieningen	620.689	-91.430	-2.364	526.895	15.155	475.523

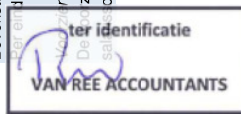
Voorziening Eigen wachtgelders

Deze voorziening is opgebouwd door de toekomstige uitkeringskosten die voor eigen rekening komen van Sirius mee te nemen in de voorziening. Dit zijn ex-medewerkers die een uitkering ontvangen en waarvan door het Participatiefonds is aangegeven dat deze kosten voor rekening van het schoolbestuur zijn.

Voorziening Langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken is opgebouwd uit langdurig ziek personeel waarvan de verwachting is dat deze vanaf eind 2019 niet meer werkzaam zijn voor Sirius i.v.m. ziekte. Werkzaam wordt hier bedoeld als 'wel in dienst, maar te ziek om te werken'. De resterende kosten tot de beëindiging van het dienstverband zijn in de voorziening meegenomen. Bovenstaande stappen hebben tot gevolg dat er eind 2019 in totaal 9 personen in de voorziening langdurig zieken staan met een totaalbedrag van € 296k.

In 2018 stond er een bedrag van € 348k in de voorziening langdurig zieken. Er is besloten om een aparte voorziening voor de mogelijke uitkeringskosten van eigen wachtgelders op te stellen.



Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2019

	31-12- 2019	31-12- 2018
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	659.988	1.100.372
2.4.7 Belastingen en sociale premies	703.005	735.778
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	213.652	191.757
De dekkinggraad van bedrijfstakpensioenfondsen ABP per 31-12-2019 is 97,8 % (31-12-2018: 97,0 %). Bij een dekkinggraad van 104,2 % voldoet het fonds aan de minimumvereiste.		
2.4.9 Overige kortlopende schulden		
2.4.9.1 Personeel	38.253	27.235
2.4.9.2 Huisvesting	4.882	8.849
2.4.9.3 Organisatie	0	110
2.4.9.4 Activiteiten	15.899	44.056
2.4.9.5 Vervangingsfonds	2.012	55.439
2.4.9.6 Participatiefonds	38.695	52.466
2.4.9.7 Rente- en bankkosten	397	1.100
2.4.9.8 Overig	16.430	246.069
2.4.9.9 Nog te besteden afdelingsactiviteiten	0	1.554
Totaal Overige kortlopende schulden	116.568	436.878

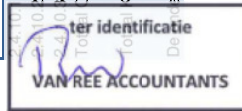
Onder 2.4.9.9 Nog te besteden afdelingsactiviteiten is de volgende afdelingsreserve verantwoord:

Omschrijving	Saldo 31-12-2018	Opbrengsten 2019	Lasten 2019	Saldo 31-12-2019
Multi Culti Cooking 0001	1.554	7.582	-8.137	0
	1.554	7.582	-8.137	0

2.4.10 Overlopende passiva

Aanspraken vakantiegeld	564.794	559.920
Vooruitontvangen gelden gemeente	444.308	345.440
Vooruitontvangen investeringssubsidies	43.764	19.946
Overlopende passiva	1.052.866	925.306
Kortlopende schulden	2.746.079	3.390.091

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



Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2019

Model G: Geoordeelde doelsubsidies OCW en LNV									
G.1 Subsidies zonder verrekeningsclausule									
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m Verslagjaar	Prestatie Afgerond				
Subsidie voor studieverlof	929127-01	6-9-2018	25.395	25.395	Ja				
Subsidie voor studieverlof	929144-01	6-9-2018	12.093	12.093	Ja				
Subsidie voor studieverlof	929148-01	6-9-2018	12.093	12.093	Ja				
Subsidie voor studieverlof	1007037-01	28-8-2019	12.093	12.093	Nee				
Vrijfoosteren leraren fase II 2019-2021	VRL19003	11-12-2019	247.910	47.103	Nee				
G.2 Subsidies met verrekeningsclausule									
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Saldo 31-12-2018	Lasten Boekjaar	Saldo 31-12-2019		
G.2.A. Geoormerkt en aflopend op 31-12-2019									
N.v.t.									
G.2.B. Geoormerkt en doorlopend na 31-12-2019									
N.v.t.									

2.4.10.3 Vooruitontvangen investeringssubsidie					
	Saldo 31-12-2018	Subsidie 2019	Lasten 2019	Vrijval 2019	Saldo 31-12-2019
Investeringsubsidies	19.946	0	-867	0	19.079

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

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 2019

	2019		2018
	werkelijk	begroting	werkelijk
B A T E N			
3.1 Rijksbijdragen OCW			
3.1.1.1 Normatieve rijksbijdrage OCW	17.893.723	17.751.524	17.893.201
3.1.2.2 Niet-geoordeelde subsidies OCW	3.336.129	2.164.467	2.238.555
3.1.3.1 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	574.773	708.864	785.497
Totaal Rijksbijdragen OCW	<u>21.804.625</u>	<u>20.624.855</u>	<u>20.917.253</u>
3.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.1 Baten gemeenten			
3.2.1.1 Personeel	2.540.668	2.012.098	2.186.002
3.2.1.2 Huisvesting	10.907	1.200	867
3.2.1.4 Overig huisvesting	43.871	27.900	36.758
Totaal Overige overheidsbijdragen	<u>2.595.446</u>	<u>2.041.198</u>	<u>2.223.627</u>
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur onroerende zaken	229.141	243.410	250.927
3.5.2 Detachering	228.895	277.460	298.866
3.5.5 Ouderbijdragen	35.949	39.500	48.801
3.5.6 Overige			
3.5.6.1 Contributies	70	0	0
3.5.6.2.5 Overig	80.030	2.700	159.422
3.5.6.5.2 Afdeling/schoolcommissie	41.638	7.000	27.827
Totaal Overige baten	<u>615.723</u>	<u>570.070</u>	<u>785.843</u>

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019

	2019		2018
	werkelijk	begroting	werkelijk
L A S T E N			
4.1 Personele lasten			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	12.148.289	12.558.898	12.637.820
4.1.1.2 Sociale lasten	2.089.871	2.119.767	2.133.186
4.1.1.3a Vakantierechten	564.794	583.884	560.342
4.1.1.3b Premies Participatiefonds	471.397	487.330	585.584
4.1.1.3c Premies Vervangingsfonds	24.561	25.391	623.698
4.1.1.4 Pensioenen	1.965.470	2.031.902	1.718.330
4.1.2.1 Mutaties personele voorzieningen	-42.217	0	-85.290
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	1.590.807	752.710	1.555.343
4.1.2.3 Overige personele lasten	1.558.075	1.588.784	1.753.075
4.1.3 Uitkeringen	-100.969	0	-787.942
Totaal Personele lasten	<u>20.270.078</u>	<u>20.148.666</u>	<u>20.694.146</u>
Het gemiddelde aantal werkzame werknemers in 2019 is: 276,37 FTE; in 2018 was dit aantal: 283,79 FTE.			
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2.1 Gebouwen	131.942	10.912	42.716
4.2.2.4 Meubilair	105.837	94.449	90.798
4.2.2.5 Computers	246.460	226.122	244.287
4.2.2.7 Audio-visueel materiaal	446	446	446
4.2.2.9 Onderwijsleermethoden	130.096	118.118	102.784
Totaal Afschrijvingen	<u>614.781</u>	<u>450.047</u>	<u>481.031</u>
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	61.458	44.000	51.680
4.3.3.1 Onderhoudskosten gebouw	368.450	280.550	320.846
4.3.3.2 Mutatie voorziening gebouwonderhoud	0	438.624	0
4.3.3.3 Diverse gebouwkosten	29.226	0	19.646
4.3.4 Energie en water	536.022	393.050	375.479
4.3.5 Schoonmaakkosten	542.662	457.600	551.205
4.3.6 Heffingen	99.920	85.300	91.678
Totaal Huisvestingslasten	<u>1.637.738</u>	<u>1.699.124</u>	<u>1.410.534</u>

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019

	2019		2018
	werkelijk	begroting	werkelijk
4.4 Overige instellingslasten			
<i>4.4.1.4 Organisatiekosten</i>			
4.4.1.4.1 Kantoorkosten	6.075	9.650	5.732
4.4.1.4.3 Verzendkosten	3.285	2.150	2.574
4.4.1.4.4 Communicatiekosten	25.426	21.550	26.478
4.4.1.4.5 Documentatie	45.099	29.000	39.610
4.4.1.4.6 Dienstreizen	7.349	7.650	6.582
4.4.1.4.7 MR	7.556	13.758	4.055
Totaal Organisatiekosten	94.790	83.758	85.031
<i>4.4.1.5 Externe kosten</i>			
4.4.1.5.1 Administratie en accountant	390.425	408.000	387.540
4.4.1.5.5 Verzekeringen	27.335	18.350	18.233
Totaal Externe kosten	417.760	426.350	405.773
In de post onder 4.4.1.5.1 Administratie en accountant is € 19.695 opgenomen voor honoraria van de accountant, te specificeren als volgt (cf artikel 2:382a BW):			
- onderzoek jaarrekening	12.365		12.000
- andere controle opdrachten	7.330		16.849
- fiscale adviezen	0		0
- andere niet-controlediensten	0		0
Totaal accountantslasten	19.695		28.849
<i>4.4 Overige kosten</i>			
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	295.281	281.300	282.505
4.4.2.2 Leermiddelen	648.610	499.000	661.101
4.4.4.4 Externe activiteiten	24.191	37.800	43.943
4.4.4.8 Afdeling/schoolcommissie	84.551	47.500	81.094
4.4.4.9 Diverse organisatiekosten	123.417	72.500	115.247
Totaal Overige kosten	1.176.050	938.100	1.183.890
Totaal Overige instellingslasten	1.688.600	1.448.208	1.674.694
5.1 Financiële baten			
5.1.1 Rentebaten	4.874	20.000	9.371
Totaal Financiële baten	4.874	20.000	9.371
5.4 Financiële lasten			
5.4.1 Rentelasten	4.820	3.500	5.157
Totaal Financiële lasten	4.820	3.500	5.157
Saldo Financiële baten en lasten	54	16.500	4.214

Wet Normering Topinkomens (WNT)

WNT-verantwoording 2019

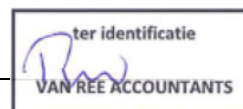
De WNT is van toepassing op Stichting Sirius Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam Zuidoost

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

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

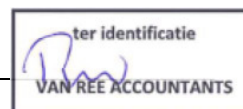
Het bezoldigingsmaximum is in 2019 berekend conform de WNT klassenindeling. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse D, daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 152.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang en de duur van het dienstverband. Het WNT-maximum bedraagt voor leden van het toezichthoudend orgaan 15% voor voorzitters en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum naar rato van de duur van het dienstverband.

WNT: Vermelding bezoldiging topfunctionarissen			
Leidinggevend topfunctionaris			
	M.V.J.M.H. Brouwers	H. de Waard	H. de Waard
Gegevens 2019			
Functie	Bestuurder	Adj. Directeur	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 - 31/08	01/01 - 31/08	01/09 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,0	0,9	1,0
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 79.941	€ 52.889	€ 30.589
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 13.070	€ 8.244	€ 5.573
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 93.011</i>	<i>€ 61.134</i>	<i>€ 36.162</i>
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 101.195	€ 91.076	€ 50.805
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal bezoldiging 2019	€ 93.011	€ 61.134	€ 36.162
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018			
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 onkostenvergoedingen	€ 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	
Totaal bezoldiging 2018	€ 128.212	€ 84.630	



Wet Normering Topinkomens (WNT)

Toezi chhoudend topfunctionaris				
	E.F. Rienstra	G. Ledoux	K. Strengers	M. Nolen
Gegevens 2019				
Functie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging				
Totale bezoldiging 2019	€ 7.674	€ 5.280	€ 5.280	€ 5.280
Individueel WNT-maximum	€ 22.800	€ 15.200	€ 15.200	€ 15.200
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal 2019	€ 7.674	€ 5.280	€ 5.280	€ 5.280
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018				
Functie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Totale bezoldiging 2018	€ 3.837	€ 5.280	€ 5.280	€ 5.280
Individueel WNT-maximum	€ 21.900	€ 14.600	€ 14.600	€ 14.600
Toezi chhoudend topfunctionaris (vervolg)				
A. Ramsodit				
Gegevens 2019				
Functie	Lid			
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 - 31/12			
Bezoldiging				
Totale bezoldiging 2019	€ 5.280			
Individueel WNT-maximum	€ 15.200			
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0			
Totaal 2019	€ 5.280			
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.			
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.			
Gegevens 2018				
Functie	Lid			
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 - 31/12			
Totale bezoldiging 2018	€ 5.280			
Individueel WNT-maximum	€ 14.600			
Gewezen topfunctionaris				
Naam (aanhef, voorletter, naam)	Functie			
Niet van toepassing				
Niet-topfunctionaris				
Naam (aanhef, voorletter, naam)	Functie			
Niet van toepassing				



Overige gegevens

Gebeurtenissen na balansdatum

Stichting Sirius en Stichting Bijzonderwijs gaan per 01-01-2020 als een schoolbestuur verder onder de naam Zonova.

Ondertekening door bestuurders en toezichhouders

H.E.M. Dobbelaar	Bestuurder
E.F. Rienstra	Voorzitter
P.J.A.M. Hetteema	Lid
G. Ledoux	Lid
K. Kramps-Strengers	Lid
L.W. Balai	Lid
N.U. Ramsodit-de Graaf	Lid
M.F. Nolen	Lid

Datum:

18 mei 2020

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de Raad van Toezicht van Stichting Zonova (voorheen Stichting Sirius)

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Sirius te Amsterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Sirius op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2019;
2. de staat van baten en lasten over 2019; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

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

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat wij niet hebben

gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor 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, 26 mei 2020

Van Ree Accountants

w.g.

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	811.545
Mutatie reserve schoolfonds	-6.894
Totaal	<u>804.651</u>

Stichting Sirius Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam Zuidoost

Bestuursnummer 41716
KvK-nummer 34288072
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 Bijlmerdrie**
Kantershof 641-642
1104 HJ Amsterdam

18YT **De Bijlmerhorst**
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