

JAAERVERSLAG

2015 // STICHTING SIRIUS



**LEREN
IS REIZEN
NAAR JE
TOEKOMST**

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

JAARVERSLAG
2015 // **STICHTING**
SIRIUS



JAARVERSLAG 2015

// INHOUD

01

VOORWOORD

7

02

JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

8

2.1	Inleiding	9
2.2	Verslag	9
2.3	Financiën	9
2.4	Besturingsmodel	9
2.5	Personeelsmanagement	10
2.6	Strategie Sirius	10
2.7	Evaluatie functioneren RvT	11

03

ORGANISATIE

12

3.1	Raad van Toezicht	13
3.2	Bestuur	14
3.3	Directie	14
3.4	Scholen	16
3.5	Onderwijsbureau	16
3.6	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)	16
3.7	Public Relations en Communicatie	19

04

MISSIE, VISIE EN DOELSTELLINGEN

20

4.1	Missie	21
4.2	Meerjarenbeleid	21
4.3	Kernwaarden; TAO	21
4.4	Doelstellingen van Sirius in 2015	22

05

LEIDERSCHAP

24

5.1	Directie	25
5.2	KPO (Kwaliteit Primair Onderwijs)	25
5.3	Inspectie	26
5.4	Registratie schoolleiders	27

06

STRATEGIE EN BELEID

28

6.1	Identiteit	29
6.2	Horizontale verantwoording	31
6.3	Risico-inventarisatie	31

07

ONDERWIJS

7.1	Ontwikkeling aantal leerlingen	32
7.2	Verdeling onder- bovenbouw	33
7.3	Schoolbegeleiding	34
7.4	Ouderbetrokkenheid	34
7.5	Passend Onderwijs	36
7.6	Resultaten CITO eindtoets basisonderwijs	37
7.7	Brede school/brede talentontwikkeling getallen	38
7.8	Leerlab	38
7.9	Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE)	38
7.10	Schakelklas	39
7.11	Vakantieschool Taal	39
7.12	Cultuureducatie	39
7.13	Day a Week School	40
7.14	Wetenschap en Techniek	40
7.15	Tussenschoolse overblijf en voor- en naschoolse opvang	41
7.16	Klachten	41

08

PERSONEEL

8.1	Verdeling personeel	42
8.2	Onderwijspersoneel	43
8.3	Ziekteverzuim en personeelsbeleid	44
8.4	Onderwijs ondersteunend personeel	48
8.5	Senioren	50
8.6	CAO 2014-2015	51

09

HUISVESTING, BEHEER EN ICT

9.1	Huisvesting	52
9.2	Beheer	53
9.3	ICT	54
9.4	Europese aanbesteding	55

10

FINANCIËEL BELEID

10.1	Realisatie 2015 versus begroting 2015	56
10.2	Balans en Investerings 2015	57
10.3	Treasurybeleid	59
10.4	Prestatiebox	59
10.5	Continuïteitsparagraaf	60
10.6	P&C cyclus	60
10.7	Risicobeheer	64

11

BIJLAGEN

Bijlage A	Wet Goed Onderwijs en Goed Bestuur	66
Bijlage B	Klachtenregeling en Klachtencommissie	67
Bijlage C	Lijst met afkortingen	68
Bijlage D	Bestuursmonitor	69
Bijlage E	Jaarrekening	70
Bijlage F	Colofon	72

01



JAARVERSLAG 2015

// STICHTING SIRIUS

//VOORWOORD

1.

// VOORWOORD

VAAK GAAN JAARVERSLAGEN alleen maar over geld...

Na een jaar van hard werken, leraren die successen vieren met kinderen, voor- en na instructie geven als het even niet lukt, een klacht oplossen, elkaars lessen bezoeken, mopperen over een nieuwe cao die een 40-urige werkweek moet realiseren, oplossingen verzinnen voor kleine en grote problemen, met ouders sparren over hoe hun kind het doet thuis en op school – wordt een jaarverslag toch vaak vooral gereduceerd tot een rapportage van de financiële stand van zaken. En ja, uiteraard is het verantwoorden van de middelen die de overheid aan ons beschikbaar stelt een 'must'.

Toch gaat het in ons onderwijs vooral om het verschil dat we bij Sirius willen maken voor leerlingen. Hebben we hen goed genoeg begeleid op hun reis naar de toekomst? Wat hadden we ons voorgenomen, welk verschil wilden we maken en is ons dat gelukt? Hoeveel winst hebben we geboekt met betrekking tot verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs? Het antwoord op deze vragen kunt u vinden in dit jaarverslag.

Zijn de opbrengsten verbeterd en ook verbreed? Naast de vakken taal en rekenen hadden we ons voorgenomen om ook kunst- en cultuur onderwijs beter vorm te geven, met wetenschap en techniek aan de slag te gaan met leerlingen, leerlingenraden functioneel te laten zijn op

onze scholen, voor elke leerling Passende Onderwijs te realiseren.

Ook wilden we de kwaliteit van de leraren verbeteren. Hiervoor heeft Sirius extra middelen ingezet. Het is het laatste jaar van het borgen van de kwaliteitsaanpak Amsterdam.

De nieuwe cao zorgde ervoor dat elk team in gesprek ging over hoe we de werkdruk hanteerbaar kunnen maken en een werkweek van niet meer dan 40 uur kunnen realiseren.

Lukt het ons om het leerlingenaantal te stabiliseren? Ook als er een nieuwe school bij komt in Zuidoost, terwijl het aantal kinderen in Zuidoost niet stijgt?

Wat hebben we gedaan toen de vluchtelingenkinderen in Zuidoost arriveerden?

En tot slot, gaat dit jaarverslag ook over geld. Zijn we binnen de begroting gebleven? Waren er meevallers of tegenvallers.

In 2015 hebben we doorgepak met ons nieuwe **MJB Koers 2020**. In dit verslag leest u of we op koers zijn gebleven en wat de verwachtingen zijn voor 2016. Ik wens u veel leesplezier.....

Mariet Brouwers
Directeur-bestuurder Stichting Sirius





02

JAARVERSLAG 20

// JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

// INLEIDING // VERSLAG // FINANCIËN // BESTURINGSMODEL //
PERSONEELSMANAGEMENT // STRATEGIE SIRIUS //
EVALUATIE FUNCTIONEREN RVT

2.1 // INLEIDING

DIT JAARVERSLAG IS opgemaakt mede onder verantwoordelijkheid van de Raad van Toezicht van Sirius. Op 1 december 2014 is een statutenwijziging doorgevoerd waarbij is overgegaan op een twee lagen model met een Raad van Toezicht (RvT) en een éénhoofdig College van Bestuur (Bestuur). 2015 was dus het eerste volledige jaar

van de Raad van Toezicht. 2015 was ook het jaar waarin de stadsdelen zijn opgeheven. Dat betekende dat het overleg met het stadsdeelbestuur ophield te bestaan. Tevens impliceerde dit dat de bestuurder zelf het directe aanspreekpunt werd voor het overleg met de gemeente Amsterdam.

2.2 // VERSLAG

DE RVT IS in 2015 acht keer regulier bij elkaar geweest. Daarnaast zijn er diverse overleggen geweest waarbij leden van de RvT betrokken waren, zoals de stakeholdersdag, het overleg met de GMR, overleg met de Federatie van Openbaar Onderwijs in Amsterdam en de wethouder. Tijdens de vergaderingen van de RvT zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Financiën; aan de orde waren het jaarverslag 2014, de begroting 2016, de meerjarenbegroting 2015-2019 (inclusief het strategisch huisvestingsplan), tussentijdse kwartaalrapportages 2015 en het overleg met de accountant.

- Personele issues; waaronder het bestuursformatieplan, sturing op kwaliteit en sommige ad hoc vragen zoals de bemensing van het bestuursbureau en de werving van een nieuwe schooldirecteur.
- Strategische issues; dit ging voor een deel over afzonderlijke zaken zoals hoe om te gaan met kleine scholen en vernieuwingen zoals de Steve Jobs scholen.
- Werving en selectie van nieuwe leden voor de Raad van Toezicht en de bezoldiging van de Raad van Toezicht.

Bovenstaande onderwerpen worden onderstaand nader toegelicht.

2.3 // FINANCIËN

VOOR DE RVT is toezicht houden op 'het huis op orde' 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 manier waarop het bestuur en de directeurs met de beschikbare middelen omgaan.

Kwaliteit van onderwijs begint bij de kwaliteit van de professional en de manier waarop het management stuurt op deze kwaliteit en de professionals faciliteert. In de meerjarenbegroting is daarom structureel extra budget opgenomen om op deze kwaliteit te kunnen sturen.

2.4 // BESTURINGSMODEL

SIRIUS KENDE TOT 1 december 2014 een directeur-bestuur model. Daarvoor was destijds bewust gekozen door het bestuur omdat het daarmee uit wilde drukken dat de leden betrokken bestuurders willen zijn. De bestuursleden voelen zich nauw verbonden met de organisatie en zijn bereikbaar voor alle stakeholders (te beginnen met personeel, ouders en gemeente).

Er speelden twee zaken die maakten dat wij ervoor kozen om over te gaan naar een RvT-Bestuur model. Ten eerste worden de verantwoordelijkheden voor zowel de bestuurder als voor de toezichthouder steeds groter. In de praktijk had de bovenschools directeur al alle bevoegdheden die een statutair directeur zou hebben zonder dat dit formeel zo was vastgelegd. Andersom lagen >>

formeel alle statutaire verantwoordelijkheden bij het oude bestuur. Ten tweede ontstond vanuit de gemeente de behoefte om in de toekomst te werken met scholen die allen eenzelfde bestuursmodel hadden. Dit was ingegeven door de opheffing van de stadsdelen en de overgang van de verantwoordelijkheden naar de centrale stad. Daar kwam bij dat alle bij de Federatie aangesloten openbare scholen over gingen naar een RvT-bestuur model. De overgang naar een RvT-bestuur model maakte dat er ook een keuze gemaakt moest worden over de vraag of er een éénhoofdig of tweehoofdig bestuur zou komen.

Gezien de omvang van de organisatie van Sirius is gekozen voor een éénhoofdig model. In overleg met een extern adviseur is, in het kader van de verschuiving van verantwoordelijkheden, ook gekeken naar de beloning van de bestuurder en is deze opnieuw vastgesteld.

Parallel aan de discussie over het besturingsmodel speelde ook de discussie over het nieuwe toezichtkader van de gemeente. Sirius heeft hierover nauw overleg gevoerd met de Federatie. Naar verwachting wordt deze discussie in 2016 afgerond.

2.5 // PERSONEELSMANAGEMENT

DE BASIS VOOR het toezicht op het personeelsmanagement is het bestuursformatieplan. De kern van dit plan is de sturing op de kwaliteit van het personeel. Sirius heeft ervoor gekozen om op eigen kracht een vervolg te geven aan het KBA traject. Sturen op kwaliteit vraagt dat personeelsleden allereerst zelf bereid zijn om voortdurend te zoeken naar hoe zij zichzelf kunnen verbeteren. De eerste paar jaren stonden in het teken van sturen op de basiskwaliteit. 2015 en de komende jaren zullen in het teken staan van het borgen van de verandering en het blijven verbeteren.

Dat vereist veel van zowel het management als van alle personeelsleden. De RvT heeft veel waardering voor de manier waarop het kwaliteitstraject wordt opgepakt en doorgevoerd.

Daarnaast is vanuit de Federatie ingezet op het realiseren van een vervangingspool (De Brede Selectie). Wij verwachten dat dit voor de gezamenlijke besturen van het openbaar onderwijs in Amsterdam veel voordelen oplevert voor zowel de scholen als het personeel in deze pool.

2.6 // STRATEGIE SIRIUS

STRATEGISCHE ONTWIKKELINGEN ZIJN een kwestie van vooruit kijken maar ook een kwestie van elke dag aan kleine of grote verbeteringen werken.

Kern van ons werk blijft dat wij ons in Zuidoost in een zeer uitdagende omgeving bevinden. Te veel kinderen komen met te weinig basis bij ons op school. Heel veel kinderen groeien op in armoede. En toch willen wij alle kinderen een goede start meegeven. Dat vereist enerzijds dat wij op school maximaal sturen op de talenten van de afzonderlijke kinderen. Dat stelt hoge eisen aan de competenties van onze leraren om diversiteit in de ontwikkeling van kinderen te managen. Daarnaast zoeken wij ook naar innovaties zoals de Steve Jobs school, a Day a Week School (voor de hoog/meerbegaafden), verlengen

van leertijd door de georganiseerde leerlabs en brede school activiteiten.

Een ander belangrijk onderwerp is de vraag hoe wij om willen gaan met de kleine scholen. Dit is een permanent onderdeel dat aandacht behoeft. Dit proces moet zorgvuldig gelopen worden en blijft onder de aandacht van de RvT.

Daarnaast volgt de Raad van Toezicht met belangstelling de verdere ontwikkeling van de Federatie van besturen van openbaar onderwijs in Amsterdam. De bestuurders van de stichtingen van de Federatie hebben daarvoor een notitie voorgelegd waarbij ingezet wordt op het gezamenlijk oppakken van concrete onderwerpen en meer vormen van samenwerking.

2.7 // EVALUATIE FUNCTIONEREN RVT

HET JAAR 2015 is tevens het jaar waarin een begin is gemaakt met de vernieuwing en de verdere professionalisering van de Raad van Toezicht. Omdat een aantal leden tegelijkertijd was aangetreden in 2007 liep de termijn voor vier van de vijf leden van de Raad van Toezicht af in 2015. Het enige lid dat nog een langere termijn te gaan had gaf aan dat zij wegens privéomstandigheden het werk voor de raad niet langer kon combineren. Daarmee dreigde een situatie te ontstaan dat er een volledig nieuwe raad gevormd zou moeten worden. In dat kader is besloten om in 2015 twee nieuwe leden te werven, begin 2016 nogmaals twee nieuwe leden te werven en eind 2016 een nieuwe voorzitter te werven.

Tegelijkertijd werd op basis van de evaluatie van 2014 besloten dat een verdere professionalisering het wenselijk maakte om te komen tot een auditcommissie en tot een commissie kwaliteit en onderwijs. Dit impliceerde dat er gezocht is naar iemand met het profiel van voorzitter van de auditcommissie en iemand met het profiel van lid van de commissie kwaliteit. Wij zijn erg blij dat per 30 september 2016 mevrouw K. Strengers en mevrouw G. Ledoux zijn aangetreden tot de raad.

Tevens was in 2015 besloten dat de bezoldiging van de leden van de raad nader onder de loep genomen zou worden vanuit de verwachting dat in het kader van de WNT hiervoor een heldere normering zou liggen. De oude raad wilde de besluitvorming hierover echter overlaten aan de nieuwe raad. De nieuwe raad heeft vervolgens besloten om de bezoldiging conform het advies van de VTOI te koppelen aan het salaris van de bestuurder. De VTOI gaf daarbij een maximum aan van 10% voor leden en 15% voor de voorzitter. Op basis van een inschatting

van de reële tijdsbesteding is de raad uit gegaan van 5% respectievelijk 7,5%.

Met het aantreden van de nieuwe leden is over gegaan tot de installatie van een auditcommissie en een commissie kwaliteit en onderwijs.

Met het aantreden van de nieuwe leden hebben de heer J. van Harselaar en mevrouw F Dwarka Pandey afscheid genomen van de raad. De heer Harselaar is verbonden geweest aan Sirius als lid van het bestuur vanaf de tijd dat Sirius de overstap maakte van bestuurscommissie naar zelfstandige stichting. Wij zijn de heer Harselaar zeer veel dank verschuldigd voor het feit dat Sirius als financieel gezonde organisatie kan worden gekwalificeerd. In zijn eentje vormde hij feitelijk de audit commissie. Wij gaan hem missen. Ook mevrouw Dwarka Pandey gaan wij missen. Naast haar juridische kennis verliezen wij met haar ook het laatste lid van de raad dat zelf uit Zuidoost komt. In het kader van ons diversiteitsbeleid en de verbinding met Zuidoost stelt dit aan de huidige raad de uitdaging om deze kwaliteiten vanuit Zuidoost weer binnen te halen binnen de raad.

Een verslag van de raad kan niet anders eindigen dan een groot woord van dank aan alle medewerkers van onze scholen, de medewerkers van het bureau en de bestuurder voor de enorme inzet waarmee zij zich elke dag weer inzetten voor de kwaliteit van ons onderwijs. De kinderen van Zuidoost verdienen die inzet.

Gijs van Rozendaal
Voorzitter Raad van Toezicht

03

JAARVERSLAG 2015

// ORGANISATIE

// RAAD VAN TOEZICHT // BESTUUR // DIRECTIE // SCHOLEN //

ONDERWIJSBUREAU // GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR) //

PUBLIC RELATIONS EN COMMUNICATIE

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

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

De organisatie van Sirius wordt in het hierna volgende organogram weergegeven:



3.1

// RAAD VAN TOEZICHT

IN DECEMBER 2014 is Sirius overgestapt naar het two-tier model: er wordt gewerkt met een Raad van Toezicht en een éénhoofdig bestuur. In de Raad van Toezicht zitten de volgende personen:



Dhr. G. van Rozendaal

Functie: Voorzitter

Maatschappelijke functie:

- CEO HD Medi
- Voorzitter Het Kinderopvangfonds
- Lid RvT Parlan Jeugdzorg (voorzitter auditcommissie)
- Voorzitter regiegroep Kindcentra 2020
- Lid Expertteam Cultuur en Ondernemen



Dhr. J.P. van Harselaar

(tot 1 oktober 2015)

Functie: Penningmeester

Maatschappelijke functie:

- Beleidsmedewerker gemeente Den Haag



Mevr. F.P. Dwarka Panday

(tot 1 september 2015)

Functie: Secretaris

Maatschappelijke functie:

- Advocaat



**Dhr. C.E.S. Choenni****Functie:** Lid**Maatschappelijke functie:**

- Bijzonder hoogleraar Hindoestaanse migratie aan Vrije Universiteit te Amsterdam, Leerstoel Lalla Rookh

**Dhr. G. de Visser****Functie:** Lid**Maatschappelijke functie:**

- Gepensioneerd, interim management functies

**Mw. G. Ledoux**

(vanaf 30 september 2015)

Functie: Lid**Maatschappelijke functie:**

- Onderwijskundig directeur Kohnstamm instituut

**Mw. K. Strengers**

(vanaf 30 september 2015)

Functie: Lid**Maatschappelijke functie:**

- Bestuurder Tinteltuin

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

ROOSTER VAN AFTREDEN

NAAM	VOORGEDRAGEN DOOR	JAAR VAN AFTREDEN
G. van Rozendaal	GMR	2016
G. de Visser	Raad	2016
C.E.S. Choenni	GMR	2016
F. P. Dwarka Panday	GMR	2017
J.P. van Harselaar	Raad	2015
K. Strengers	Raad	2019
G. Ledoux	GMR	2019

3.2

// BESTUUR

MARIET BROUWERS VORMT het bestuur van Sirius. Ondersteuning wordt geboden door de adjunct directeur Hubert de Waard.

Het betreft een totale formatie van 1,9 fte.

3.3

// DIRECTIE

ELKE SCHOOL HEEFT een eigen directie, veelal bestaande uit een directeur en een adjunct directeur. Bijlmerdrie en Wereldwijs worden geleid door een meerschools directeur. Aan deze twee scholen zijn

drie adjuncten verbonden. Een tweede scholenduo (Bijlmerhorst en De Ster) met een meerschools directeur is in de loop van 2015 terug gedraaid. De directies zijn als groep twaalf maal bijeen geweest

met het bestuur. De volgende onderwerpen zijn aan de orde geweest: evaluatie directeurenoverleg nieuwe stijl, passend onderwijs, werken volgens methode LeerKracht, kunst en cultuur, medisch protocol, meerjarenbeleidsplan (hier zijn twee aparte studiedagen aan besteed), visitaties, opbrengsten, bestuursformatieplan, jaarverslag, begroting 2015, zelfevaluatie en de CAO. Aan deze vergaderingen nemen alle directeuren deel, afhankelijk van het onderwerp ook de adjunct directeuren. Een directeur die verhinderd is laat zich vervangen door de adjunct. Er wordt gezocht naar een variëteit in werkvormen tijdens dit overleg.

3.3.1 // UITVOERINGSPLAN

Voor een efficiënt overleg met directies wordt er vanaf het schooljaar 2013-2014 gewerkt met verschillende themagroepen die onderwerpen voorbereiden. Themagroepen behandelen naast de 'vaste' beleidsgebieden (financiën, huisvesting en personeel) ook andere onderwerpen, afhankelijk van de behoefte, zoals Passend Onderwijs, Kunst- en cultuureducatie, de Zelfevaluaties op de scholen, e.d.

Leidraad voor de Stichting is het jaarlijkse uitvoeringsplan. Dit plan is gebaseerd op het meerjarenbeleidsplan 2011 – 2015 en is tot stand gekomen na overleg met de directeuren, het bestuur en de GMR. In het uitvoeringsplan

staat van elk onderwerp de aanleiding, welk resultaat we willen bereiken, hoe we dit resultaat meten, wat we hiervoor nodig hebben en het bijbehorende tijdspad. Het afgelopen jaar stonden de volgende onderwerpen in het uitvoeringsplan:

- ouderbetrokkenheid;
- realiseren ouderkamer;
- kwaliteit van medewerkers;
- medezeggenschap;
- instroom-doorstroom-uitstroom;
- ziekteverzuim;
- zorgvuldig werkgeverschap;
- opleiden in de school;
- medewerkerstevredenheidsonderzoek;
- voor- en vroegschoolse educatie (vve) en KVVE;
- Jong Amsterdam;
- dagarrangementen – IKC;
- kunst- en cultuureducatie;
- passend onderwijs;
- bouwkundige aanpak brede school;
- onderhoudscontracten;
- ICT;
- buitenonderhoud vanaf 2015;
- energiebesparende middelen
- medegebruik gebouwen.

Elk jaar wordt het uitvoeringsplan geëvalueerd met alle geleidingen.



16e
Montessori

wat ik geleerd heb
op de basisschool?
Vooral zelfvertrouwen!

3.4 // SCHOLEN

ONDER HET BESTUUR Sirius ressorteren de volgende scholen:

SCHOLEN

BRIN	SCHOOL	ADRES	POSTCODE	PLAATS	DIRECTEUR
18TV	De Blauwe Lijn	Kortvoort 61	1104 NA	Amsterdam	M. van Ree / E. Ranzijn
18VV	De Brink	Meijehof 302	1106 HW	Amsterdam	A. de Droog
18XC	Bijlmerdrie	Kantershof 641-642	1104 HJ	Amsterdam	P. Hoonhout
18YT	De Bijlmerhorst	Egoli 12	1103 AB	Amsterdam	B. Vervoort
19BH	Cornelis Jetses	Jaargetijden 6	1109 AR	Driemond	L. Roos
20SC	Holendrecht	Holendrechtplein 39-40	1106 LP	Amsterdam	L. te Vrede
18ZL	Wereldwijs	Geerdinkhof 695	1103 RP	Amsterdam	P. Hoonhout
20VE	16e Montessori	Vreeswijkpad 6	1106 DV	Amsterdam	A. Overdiek / A. Rozendaal
20VI	Nellestein	Leksmondplein 31	1108 EL	Amsterdam	C. Jansen
20XR	Rozemarn	Huntum 16	1102 JA	Amsterdam	L. van Vliet
20XS	De Schakel	Alex.Dumaslaan	1102 WD	Amsterdam	R. Schuijt
20TP	De Ster	Woudrichemstr. 8	1107 NG	Amsterdam	I. ter Haar a.i.
20XZ	De Tamboerijn	Reigerbos 301	1107 EZ	Amsterdam	I. Tunnissen / Martine Nieuwstad
21DE	Prof. van Houteschool	Leksmondplein 27	1108 EL	Amsterdam	R. Huijzer

3.5 // ONDERWIJSBUREAU

ONDERWIJSBUREAU SIRIUS VERZORGT de (management)ondersteuning en dienstverlening voor het bestuur en de scholen van openbaar primair onderwijs Zuidoost. Het onderwijsbureau richt zich op het realiseren van de in het meerjarenbeleidsplan geformuleerde missie en doelstellingen.

Het bureau kent de volgende functies:

Administratie/secretariaat: officemanager, medewerker administratieve ondersteuning en directiesecretaresse;

P&O: senior beleidsmedewerker en personeelsconsulent;

Huisvesting: stafmedewerker huisvesting en ICT;

Control/financiën: controller

Directie: adjunct directeur

De personele en financiële administratie is uitbesteed.

3.6 // GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR)

DE SIRIUS SCHOLEN hebben allen een Medezeggenschapsraad (MR) en op bestuursniveau functioneert een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De GMR bestaat uit 14 stemgerechtigde leden: 7 ouders en 7 personeelsleden.

De voorzitter is afkomstig uit de oudergeleding. De GMR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris (personeelslid/1 dag p.w.). Deze 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 GMR door Sirius beschikbaar gesteld worden.

Aan het begin van 2015 waren twee scholen niet vertegenwoordigd in de GMR. Na de zomer was één school nog niet vertegenwoordigd.

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 de gevraagde besluiten.

In 2015 is de GMR in totaal zes keer in een reguliere vergadering bijeen geweest. In 2014 was het aanwezigheidspercentage iets boven de 60%. Ondanks dat nog steeds één school niet is vertegenwoordigd, is de opkomst een stuk hoger: 76% van de scholen werd in de GMR-vergaderingen vertegenwoordigd. De leden van de oudergeleding krijgen per vergadering vacatiegeld.

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). Ook zijn

in 2015 de coördinator van het schoolzwemonderwijs en de coördinator van naschoolse activiteiten van het projectenbureau Zuidoost uitgenodigd. Besluitvorming vindt altijd in besloten GMR-kring plaats.

Onderstaande onderwerpen zijn in 2015 besproken en indien verplicht (WMS) is er een besluit genomen/advies uitgebracht:

- Brede school;
- Functiemix;
- GMR-Jaarverslag 2014;
- Huishoudelijk reglement GMR en medezeggenschapsstatuut;
- Invoering overlegmodel taakbeleid en stemprocedure;
- Jaarverslag Sirius 2014 en de jaarrekening 2014;
- KPO;
- Meerjarenbegroting en daarvan afgeleide begroting 2016;
- Meerjarenbeleidsplan, koers 2020;
- Meerjaren Bestuursformatieplan 2015-2016;
- Nieuw administratiekantoor;
- Nieuwe CAO PO;
- Passend onderwijs;
- Uitvoeringsplan 2015-2016;
- Vacatieregeling oudergeleding;
- Vakantieregeling 2015-2016;
- Zwemonderwijs.

>>

SAMENSTELLING GMR

SCHOOL

GMR-VERTEGENWOORDIGER

GELEDING

De Blauwe Lijn	Zenaida Jacobs*	ouder
De Brink	Marja Spaargaren	personeel
Bijlmerdrie	Natascha de Jager*	personeel
	Baukje Schippers	personeel
	Moenie Bali*	ouder
De Bijlmerhorst	Erik Sengers*	ouder
Cornelis Jetses	Marco Zweers*	ouder
Holendrecht	Jenny Mettendaf**	personeel
16de Montessori	Saffira Trustfull*	ouder
Nellestein	Razia Jairam*	personeel
Rozemarn	Marie Gobardhan*	personeel
De Schakel	Bianca Bijlhouwer*	personeel
De Ster	Daniël Mulder*	personeel
De Tamboerijn	Sander de Folter*	personeel
Van Houteschool	Arletta Hoogstad*	personeel
Wereldwijs	Antoine Heideveld	ouder/voorzitter
	Lisa Peperkamp*	personeel

*Leden met stemrecht. **Alleen voor de zomervakantie aanwezig.



Nellestein

Onderzoekend leren.

ACTIVITEITEN IN 2015:

- De secretaris van de GMR en vier GMR-leden waren aanwezig op de stakeholdersdag van Sirius.
- Twee leden van de GMR hebben zitting genomen in de benoemingsadviescommissie voor twee leden van de Raad van toezicht.
- De GMR is in gesprek gegaan met de Raad van Toezicht.
- De stichting Sirius heeft een brainstormochtend voor MR-leden, GMR-leden en directie over de nieuwe CAO georganiseerd.
- De ambtelijk secretaris heeft vier medezeggenschapsraden op de scholen bezocht.

Er zijn twee scholingsbijeenkomsten geweest, zowel voor MR-, als GMR-leden, ter kennismaking en/of oprissing, verdieping. De scholing werd verzorgd door de AOB.

Gemiddeld hebben er 18 MR/GMR-leden deelgenomen, van vijf verschillende scholen. Het aantal ouders en onderwijzend personeel waren gelijk.

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.

Gedurende het verslagjaar heeft de GMR als volwaardige gesprekspartner van het bestuur gefunctioneerd. Het verslag van de GMR van 2015 is verkrijgbaar bij de GMR en op de scholen. Het verslag is ook te lezen op de website van Sirius: www.stichting-sirius.nl



3.7

// PUBLIC RELATIONS EN COMMUNICATIE

IN 2015 IS de nieuwe website van Sirius operationeel. Op de website staat nieuws over de hele organisatie en apart over de scholen.

Voor de medewerkers is er een besloten deel van de website (het extranet). Dit deel is operationeel, maar dient nog verder gevuld te worden. Voor directies staan hier de vergaderstukken en de nieuwsberichten.

Voor medewerkers staan er aankondigingen en nieuwsberichten. Bulk mails naar alle medewerkers vinden niet meer plaats. Ook is er geen aparte nieuwsbrief meer. De medewerkers moeten nog wel ingeburgerd raken in dit gebruik.

Voor de publicaties van Sirius wordt nog eens kritisch gekeken naar de huidige vormgeving. Hierover zal in 2016 een beslissing genomen worden.

In 2015 is een externe partij ingehuurd om ons te begeleiden bij de beantwoording van de volgende drie vragen:

- 1 Waarin zijn wij als Sirius onderscheidend?
- 2 Hoe brengen we dat (met beleid) naar buiten?
- 3 Hoe kan het gemeenschappelijke beter worden uitgedragen?

Of anders geformuleerd: hoe profileren we Sirius en haar scholen?

Dit onderzoek wordt in 2016 afgerond.

04

JAARVERSLAG 2015

// MISSIE, VISIE EN DOELSTELLINGEN

// MISSIE // MEERJARENBELEID // KERNWAARDEN; TAO //
DOELSTELLINGEN VAN SIRIUS IN 2015

4.1 // 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.

4.2 // 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 in innovatie van het onderwijs;

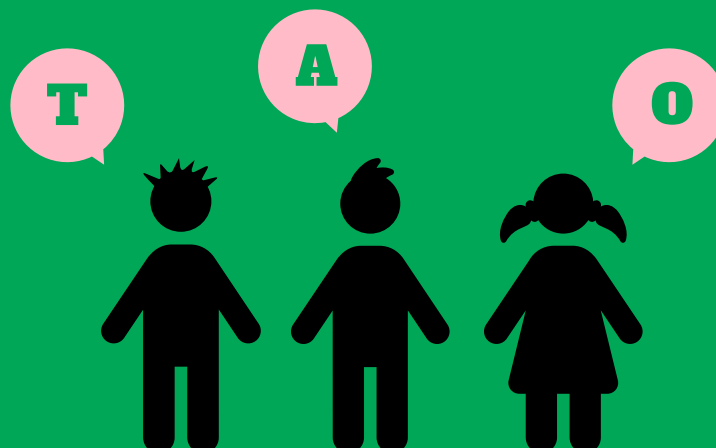
- De leertijd van onze leerlingen te verlengen door brede school activiteiten en leerlabs aan te bieden. Mede hierdoor krijgen al onze leerlingen de kans al hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen.

4.3 // KERNWAARDEN; TAO

- **Transparantie:** "we zeggen wat we doen en doen wat we zeggen". Het leren moet zichtbaar zijn op alle niveaus in de organisatie. We werken aan een cultuur waarin iedereen een eigen verantwoordelijkheid heeft en die ook graag neemt.
- **Ambitie:** we willen onze leerlingen kansen bieden. Dat stelt hoge eisen aan de kwaliteiten van onze medewerkers. We willen hoge verwachtingen hebben van elkaar en van onze leerlingen om talenten optimaal te kunnen ontwikkelen.

- **Onderzoekend:** we zijn nieuwsgierig, we willen onze leerlingen leren hoe ze problemen kunnen oplossen. Hoe burgerschap en democratie werkt. We willen ons zelf uitdagen tot het beter begrijpen van zinvolle leerprocessen en onze leerlingen motiveren en stimuleren tot onderzoekend en ontwerpnd leren.

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



4.4 // DOELSTELLINGEN VAN SIRIUS IN 2015

SIRIUS WIL GEEN zwakke scholen en streeft naar optimale opbrengsten voor alle leerlingen. Met alle scholen zijn prestatie afspraken gemaakt. Deze afspraken hebben vooral betrekking op de verbetering van de kwaliteit van de leraar. De leerkracht maakt namelijk 'het verschil'.

In 2015 is een nieuwe CAO tot stand gekomen die er onder andere voor moet zorgen dat de werkdruk van leraren beter verdeeld is over het jaar. Er wordt een serieuze poging gedaan de werkweek van 40 uur vorm te geven en met alle leraren worden gesprekken gevoerd over de duurzame inzetbaarheidsuren; er zijn minder vakantieweken voor medewerkers, meer schoolwerkdagen, er is op de meeste scholen ruimte en tijd vrij gemaakt voor collegiale consultatie, lesbezoeken of schoolbezoeken.

Kwaliteit van het onderwijs is een van de belangrijkste redenen waarom ouders voor onze scholen zouden

moeten kiezen en Sirius het leerlingenaantal stabiel kan houden. Het doel in 2015 was om te reflecteren op de wijze waarop wij dit doen en of dit beter kan. In november heeft er een studietweedaagse plaats gevonden met de directeuren over hoe we het leren zichtbaar kunnen maken voor ons zelf, de leerlingen (en daarmee ook de ouders). Daarnaast is er met behulp van een extern bureau gekeken naar onze uitstraling (zie 3.7).

Sirius is overgestapt naar een ander administratiekantoor. Een belangrijke motivatie was dat er verbetering moest plaatsvinden opdat de organisatie op elk gewenst moment overzicht heeft van de inkomsten en uitgaven (transparantie).

Wat betreft huisvesting zou in 2015 een start gemaakt worden met de nieuwbouw van De Rozemarn. Helaas bleek na de zomervakantie dat er niet met de bouw gestart kon worden. Om het proces vlot te trekken heeft



Nellestein




Sirius aan de gemeente gevraagd het bouwheerschap over te nemen. De gemeente heeft nu de toezegging gedaan dat het gebouw in maart 2017 gereed zal zijn. Het nieuwe meerjarenonderhoudsplan moet ervoor zorgen dat de gebruikers in onze scholen centraal staan en de gebouwen veilige 'havens' zijn in de wijk. In dit verslag kunt u lezen wat er van alle plannen terecht gekomen is en of Sirius haar doelstellingen in 2015 bereikt heeft.

MEERJARENBELEIDSPLAN EN UITVOERINGSPLAN

In het meerjarenbeleidsplan zijn op elk van de organisatiegebieden resultaten geformuleerd welke zijn terug te vinden in het jaarlijkse uitvoeringsplan. De onderstaande kernthema's worden in hoofdstukken uitgewerkt:

- Leiderschap;
- Strategie en beleid;
- Onderwijs;
- Personeel;
- Huisvesting, beheer en ICT;
- Financiën.

In juni 2015 hebben we samen met alle personeelsleden het nieuwe meerjarenbeleidsplan 'Koers 2020' vastgesteld. De leerlingen hebben over dit plan een **filmpje** gemaakt, dat te zien is op onze website. 

05



JAARVERSLAG 2015

// LEIDERSCHAP

// DIRECTIE // KPO (KWALITEIT PRIMAIR ONDERWIJS) // INSPECTIE //

REGISTRATIE SCHOOLLEIDERS

Leiderschap is de manier waarop de leiding de organisatie inspireert tot voortdurende verbetering. Het gaat hierbij om:

- de visie van de leiding op de toekomstige ontwikkelingen;
- de structuur en cultuur van de organisatie om de visie te realiseren;

- beschikbare faciliteiten en ondersteuning;
- voorbeeldgedrag van de leiding.

5.1 // DIRECTIE

IN 2015 HEBBEN er wijzigingen plaats gevonden in het directiebestand van Sirius: twee directeuren zijn na de zomervakantie met pensioen gegaan en aan het einde van het jaar hebben twee directeuren de organisatie verlaten. Ook zij zijn met (vervroegd) pensioen gegaan. Sirius is er gelukkig in geslaagd om nieuwe directeuren te vinden. Het is wel belangrijk om te zorgen voor verbinding tussen de directeuren, zodat de uitwisseling en samenwerking tussen de scholen behouden blijft. Het vergt bovendien een extra investering om de nieuwe collegae goed te laten afstemmen op de ontwikkelingen in onze organisatie. Sirius hanteert hiervoor een inwerkplan waar het bestuurs-

bureau en de collega directeuren bij betrokken zijn. In 2015 is het nieuwe meerjarenbeleid vastgesteld en de directeuren vertalen deze visie en beleid door naar hun scholen. Om hen hierbij te ondersteunen hebben we in het najaar een driedaagse georganiseerd waarbij het gedachtengoed van John Hattie vertaald werd naar schoolniveau; wat betekent 'leren zichtbaar maken' voor de leerlingen van mijn school? Deze verdieping is door alle directeuren als zeer inspirerend ervaren. De visie van de directies op de toekomstige ontwikkelingen zijn besproken en worden dit schooljaar ook aan de teams in de scholen voorgelegd.

5.2 // KPO (KWALITEIT PRIMAIR ONDERWIJS)

DE AFGELOPEN JAREN (2013 t/m 2015) heeft Sirius ruim één miljoen euro uit de reserves besteed aan de verbetering van de kwaliteit van de leraren; borging kwaliteitsaanpak. Het afgelopen jaar -2015- is het laatste jaar van dit borgingstraject. In dit jaar was €170.000 beschikbaar, vooral inzetbaar op begeleiding bij woordenschatonderwijs, begrijpend lezen en spelling. De middelen werden door de scholen op basis van een plan bij het bestuur aangevraagd. Op enkele scholen is er nog steeds aandacht nodig voor de instructiekwaliteiten van leerkrachten (vaak bij startende leraren en ook nieuwe instromers, soms bij medewerkers die al langer bij Sirius werkzaam zijn). De meeste scholen werken aan indicatoren die verbonden zijn aan de 21st century skills, zoals het onderzoekend en ontwerpnd leren, het samenwerken tussen leerlingen en het nemen van eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces. Naast scholing en coaching worden de middelen ook gebruikt om deel te nemen aan bijvoorbeeld **LeerKracht**, een aanpak waarmee de professionele cultuur en het eigenaarschap in de school bevorderd wordt. In 2015 namen zes scholen van Sirius deel aan dit traject. Hiermee wordt tevens het

doen van klassenbezoeken en samen lessen voorbereiden gefaciliteerd .

Op alle scholen worden vorderingen gemaakt, de kwaliteit van de leraren verbetert, de meeste scholen behalen betere resultaten met hun leerlingen. Het veranderen van de cultuur in de school (opbrengstgericht werken) vergt soms 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 ook hogere eisen gesteld. De bekwaamheden eisen een verdere verdieping (onderzoekend en ontwerpnd leren) en er worden nieuwe eisen gesteld ten aanzien van het onderwijs in kunst en cultuur, burgerschap e.d. Ongeveer 13% van onze medewerkers zit in een 'persoonlijk verbetertraject' en bij ongeveer de helft van dit percentage gaat dit samen met langdurig ziekteverzuim. Soms is het verzuim de oorzaak van het disfunctioneren en soms het gevolg. Op bijna alle scholen >>

signaleren we veranderingen in de professionele cultuur van de organisatie, er vinden visitaties plaats op scholen, er worden leergroepen geformeerd en er zijn steeds meer leraren die verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling en die van het team. Het deelnemen aan leerKraft lijkt een positieve impuls te geven aan deze ontwikkeling.

Op schoolbestuurlijk niveau zijn er afspraken gemaakt met de andere Amsterdamse schoolbesturen over de bewaking van de kwaliteit van het Amsterdamse onderwijs na het zogenaamde KBA-tijdperk. Dit betekent dat al onze scholen in de komende 4 jaren eenmaal zullen

deelnemen aan een externe audit. Bij Sirius is deze audit ingebed in een kwaliteitszorgcyclus, waarbij de scholen elkaar visiteren, met elkaar werken aan de zelfevaluatie en in overleg met het bestuur bespreken wanneer de externe audit past bij de schoolontwikkeling. Dit is mede afhankelijk van het besluit van de inspectie om een school te bezoeken. In deze periode is een bedrag van €2200,- beschikbaar voor elke school vanuit het Breed Bestuurlijk Overleg. Het andere deel van de kosten wordt in overleg met de school gedekt (bijvoorbeeld uit het schoolontwikkelbudget van de gemeente Amsterdam, middelen Passend Onderwijs, e.d.).

5.3 // INSPECTIE

IN 2015 HEBBEN alle scholen van Sirius een basisarrangement van de inspectie. De volgende scholen zijn bezocht in het afgelopen jaar: De Bijlmerhorst, De Blauwe Lijn en De Ster. Op een aantal scholen

zijn de opbrengsten nog steeds risicovol (te weinig leerrendement). Een verklaring hiervoor wordt gezocht tijdens de zelfevaluaties van de scholen. Hieruit blijkt dat een uiterste inspanning van leraren wordt gevraagd bij



De Brink

Ik kom nog wel eens op mijn oude basisschool voor de gezelligheid. De juf vindt dat ook heel leuk.



het gericht houden van de focus op zowel het taal- als het rekenonderwijs.

We constateren wel dat de nieuwe werkwijze van de inspectie meer recht doet aan onze scholen. Er wordt nadrukkelijker gekeken naar het pedagogisch klimaat (de veiligheid op de school), de didactische bekwaamheden van leraren en het rendement van het onderwijs. Hierdoor krijgen de scholen wel een betere kwalificatie; in de plaats van een voldoende krijgen de scholen vaker een 'goed'. De

twee scholen die vanuit het nieuwe kader werden bezocht (Bijlmerhorst en De Blauwe Lijn) scoorden op de volgende onderdelen goed:

Onderwijsproces: zicht op ontwikkeling

Onderwijsproces: ondersteuning

Kwaliteitszorg: kwaliteitscultuur

kwaliteitszorg: evaluatie en verbetering (alleen De Blauwe Lijn).

5.4 // REGISTRATIE SCHOOLLEIDERS

☛ Het **Schoolleidersregister PO** heeft als taak de professionalisering van schoolleiders te stimuleren om de beroepsgroep te versterken.

In de CAO is afgesproken dat alle schoolleiders (dus directeuren en adjunct directeuren) aangemeld moeten zijn in het register, en geregistreerd moeten zijn voor 1 januari 2018.

Van onze directeuren zijn er drie directeuren nog

niet aangemeld. Twee directeuren zijn bezig met hun registratie.

Van de adjuncten zijn vier directeuren nog niet aangemeld. Met hen zijn gesprekken gaande over aanmelding en registratie. Twee van hen hebben geen (nog) geen opleiding genoten die registratie mogelijk maakt.

06



JAARVERSLAG 2015

// STRATEGIE EN BELEID

// IDENTITEIT // HORIZONTALE VERANTWOORDING // RISICO-INVENTARISATIE

Onder strategie en beleid wordt verstaan de manier waarop de organisatie haar missie implementeert door een heldere strategie uit te werken voor alle groepen belanghebbenden. 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). In het meerjarenplan zijn de huidige doelstellingen verder aangescherpt en opgenomen in een bestuursmonitor.

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', maar 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 VVE. Op stedelijk niveau is een goede relatie met de Gemeente Amsterdam van belang en 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 overleg wordt de agenda bepaald door de stedelijke afspraken over onderwerpen als het stedelijk toelatingsbeleid, de kernprocedure, de VLOA-middelen, huisvestingsbeleid en kwaliteitsbeleid. In de Federatie

openbaar onderwijs is een prestatieagenda opgesteld waarbij de meerwaarde voor de samenwerking ertoe leidt dat het openbaar onderwijs kwalitatief een sterke positie heeft in het Amsterdamse onderwijs.

Het afgelopen jaar is De Brede Selectie gestart. Met de inrichting van een pool voor kort en langdurig verzuim wilden we de lasten van de directeuren verlichten. Tegelijkertijd biedt de pool een mogelijkheid voor startende leraren om het Amsterdamse onderwijsveld te verkennen en kunnen de besturen de negatieve gevolgen van de Wet Werk en Zekerheid met elkaar afdekken.

De bestuurder is de voorzitter van de werkgroep personeel (in de Federatie) en onderhoudt derhalve ook de contacten namens de schoolbesturen met het CAOP. De bestuurder neemt deel aan de stedelijke werkgroep KPO (kwaliteit primair onderwijs), is lid van de klankbordgroep voor- en vroegschool (Platform het Jonge kind) lid van de regiegroep Wetenschap & Techniek, lid van het algemeen bestuur Passend Onderwijs en heeft zitting in het dagelijks bestuur van het projectenbureau Zuidoost. De adjunct-directeur zit onder meer in het bestuur van de "Day a Week school", de tijdelijke werkgroep Vloamiddelen van de gemeente Amsterdam, is lid van de arbeidsvoorwaardencommissie van de PO-raad en is bestuurslid van het schoolleidersregister PO.

6.1 // IDENTITEIT

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; op een aantal scholen zijn oudere leerlingen 'tutor' van de jongere leerlingen, het werken in combinatiegroepen zorgt ervoor dat leerlingen zich verantwoordelijk voelen voor elkaar, de meeste scholen hebben een actieve leerlingenraad, een aantal scholen onderhoudt nauwe contacten met verzorgingstehuizen 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'. Ze besteden aandacht aan voor onze doelgroep relevante gebeurtenissen in de geschiedenis zoals het afschaffen van de slavernij. De methode leerKracht zorgt er ook voor dat leerlingen in een groep steeds meer eigen verantwoordelijkheid nemen voor het leren door middel van bordsessies in de groep.

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

Op allerlei manieren komen onze leerlingen in contact met wat anderen beweegt, wat er gebeurt in de maatschappij en kunnen ze beter samenleven.



6.2 // HORIZONTALE VERANTWOORDING

NAAST PERSONEEL, OUDERS en leerlingen is de relatie met onze stakeholders/extern betrokkenen van belang. In 2015 hebben we een bijeenkomst gehouden voor onze stakeholders. Deze bijeenkomst was wederom een succes: de lijnen met onze partners zijn korter en meer inhoudelijk geworden, we zijn meer met elkaar in gesprek. Deze bijeenkomst stond naast het afleggen van verantwoording over het jaarverslag 2014 in het

teken van een aantal relevante onderwerpen uit het Meerjarenbeleidsplan 2015-2019. Vorig jaar hebben we tijdens de stakeholdersbijeenkomst input opgehaald voor dit plan. Dit jaar werd een aantal thema's uit het plan gepresenteerd door medewerkers van de scholen (o.a. het kleuterlab, leerKracht, de onderzoeksgroep ouderbetrokkenheid) met de vraag of we zo op de goede weg zijn.

6.3 // RISICO-INVENTARISATIE

OM EEN BEELD te krijgen van de (toekomstige) risico's heeft Sirius eind 2015 een risico-inventarisatie laten uitvoeren door bureau Leeuwendaal. Onderzocht werden de gebieden onderwijs, demografie, organisatie, personeel, financieel en communicatie. Dit leidde tot de conclusie dat Sirius de basis goed op orde heeft en dat er ruimte is voor verbetering en optimalisatie. Voor Sirius is een gemiddeld risicoprofiel vastgesteld. Er zijn aandachtspunten geconstateerd met directe financiële gevolgen naast de mogelijke risico's die de cie. Don al heeft benoemd.

Als hoge urgentie werden benoemd:

- **Kleine scholen.** Een strakke monitoring van het leerlingaantal blijft van belang, strategie voor deze kwetsbare scholen moet bepaald worden;

- **Ziekteverzuim.** Het verzuimpercentage is te hoog. Geadviseerd wordt om het verzuimbeleid periodiek te evalueren zodat er snel een antwoord ontstaat, ook in de preventieve sfeer, op het hoge verzuim
- **Vertaling van schoolplan naar meerjarenbegroting op schoolniveau.** Niet alle doelstellingen hebben een financiële vertaling gekregen. Analyses van overschrijdingen vinden onvoldoende plaats.
- **Meerjarenbegroting op stichtingsniveau:** aangeraden wordt om een meer beleidsrijke meerjarenbegroting op te stellen met de keuze voor één scenario.

Bovengenoemde punten zijn onder de aandacht van Sirius.

07

JAAKVERSLAG 2015

// ONDERWIJS

// ONTWIKKELING AANTAL LEERLINGEN // VERDELING ONDER- BOVENBOUW //
SCHOOLBEGELEIDING // OUDERBETROKKENHEID // PASSEND ONDERWIJS //
RESULTATEN CITO EINDTOETS BASISONDERWIJS // BREDE SCHOOL/BREDE
TALENTONTWIKKELING GETALLEN // LEERLAB // VOOR- EN VROEGSCHOOLSE
EDUCATIE (VVE) // SCHAKELKLAS // VAKANTIESCHOOL TAAL // CULTUUREDUCATIE
// DAY A WEEK SCHOOL // WETENSCHAP EN TECHNIEK // TUSSENSCHOOLSE
OVERBLIJF EN VOOR- EN NASCHOOLSE OPVANG // KLACHTEN

// ONTWIKKELING AANTAL LEERLINGEN

LEERLINGAANTALLEN 2015

PEILDATUM	01-10-2014	01-10-2015	VERSCHIL	PERCENTAGE LEERLINGGEWICHT*
De Blauwe Lijn	199	211	12	40%
De Brink	275	262	-13	21%
Bijlmerdrie	99	95	-4	19%
De Bijlmerhorst	182	186	4	27%
Wereldwijs	308	334	26	16%
Cornelis Jetses	75	89	14	3%
Holendrecht	166	156	-10	35%
De Ster	113	115	2	21%
16e Montessori	188	169	-19	4%
Nellestein	343	349	6	30%
De Rozemarn	302	306	4	34%
De Schakel	391	380	-11	44%
De Tamboerijn	489	505	16	32%
Prof. Van Houte	102	74	-28	
SIRIUS	3.232	3.231	-1	

* Hierbij wordt gekeken naar het opleidingsniveau van de ouders.

IN 2015 IS het leerlingaantal stabiel geweest, terwijl het leerlingenaantal in Amsterdam Zuidoost in deze periode licht gedaald is met 54 leerlingen. Hierdoor is ons marktaandeel gestegen per 1-10-2015 naar 43,0%. Op 01-10-2014 was dit nog 42,7%.

De 16e Montessori vertoont een stevige daling van leerlingaantal. Aan die daling lijkt nu weer een einde te zijn gekomen. De Tamboerijn en Wereldwijs blijven groeien. De Van Houteschool daalt in leerlingaantal. Verwijzing naar het speciaal basisonderwijs neemt af (en zien dat ook bij de Dumont, de andere sbo-school in Zuidoost).

Sirius heeft op dit moment een groot aantal scholen met een leerlingenaantal dat onder het Amsterdams gemiddelde ligt en dus met opheffing bedreigd wordt.

De opheffingsnorm bedraagt 193 leerlingen. Voor onze sbo school (Van Houte) geldt deze norm niet.

Op De Ster is ingezet op de ontwikkeling van een zogenaamde 'sterrenschool'; een school met ruime openingstijden en een '4-ONT concept'. Dit is al eerder is gepoogd, maar toen trok de partner in de kinderopvang zich terug. Nu vindt er opnieuw onderzoek plaats naar meer weken open in het jaar, wordt klantonderzoek uitgevoerd en vinden besprekingen met de gemeente plaats betreffende aanvullende financiering.

De leerlinggewichten van de scholen – waar tevens de bekostiging op gebaseerd is – zien we in 2016 hard teruglopen, terwijl de extra ondersteuning voor leerlingen nog niet verminderd kan worden. In de begroting van 2017 is hiermee rekening gehouden.

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. In 2015 bedraagt dit percentage 50,76%. Wanneer er geen tussentijdse uitstroom zou plaats vinden

zou dit een stabiel leerlingaantal op een school moeten opleveren. Dat is echter niet het geval. Scholen die onder de opheffingsnorm liggen hebben baat bij een hoger percentage, om groei te bewerkstelligen.

VERDELING ONDERBOUW-BOVENBOUW



■ Onderbouw ■ Bovenbouw

7.3 // SCHOOLBEGELEIDING

IN 2015 HEEFT Sirius voor het laatst gemeentelijke subsidie voor schoolbegeleiding ontvangen. Hiermee werden onderzoeken deels bekostigd. De gemeente

Amsterdam heeft haar subsidiebeleid aangepast en werkte in 2015 voor het eerst volgens dit nieuwe beleid (VLOA).

7.4 // OUDERBETROKKENHEID

VOOR SIRIUS IS ouderbetrokkenheid van groot belang. Onderzoek toont aan dat de betrokkenheid van ouders bij het onderwijs aan hun eigen kind van invloed is op de onderwijsresultaten. Ouders zijn daarmee een onmisbare

schakel in de relatie tussen school en leerling. Ouders en school hebben elkaar gedurende de hele schoolcarrière - van voorschool tot en met voortgezet onderwijs - nodig: als partners in de opvoeding, als klankbord, in de

medezeggenschap op school, als vrijwilliger of 'gewoon' als gesprekspartner. Op onze scholen vinden veel activiteiten plaats voor en met ouders:

- De Verteltassen worden samen met de ouders gemaakt (jaarlijks een aantal scholen)
- Veel scholen hebben klassenouders (die samen vaak een klankbordgroep vormen voor de directie)
- Op onze scholen werken oudercontactfunctionarissen die thema bijeenkomsten organiseren voor ouders over de opvoeding van kinderen
- Alle scholen hebben betrokken ouders in de MR, er zijn betrokken ouders lid van de 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 voor de vorderingen
- Er zijn op vrijwel alle scholen ouders die activiteiten organiseren voor de kinderen (feesten en vieringen, maar ook talentontwikkeling)
- Op een aantal scholen worden voor ouders taalcursussen georganiseerd
- Ouders zijn betrokken bij de werving en selectie van nieuwe directeuren
- Tijdens de schoolbezoeken van het bestuur (en soms RvT) wordt er gesproken met ouders

Sirius heeft een onderzoeksgroep 'ouderbetrokkenheid'. In deze groep onderzoeken medewerkers van onze scholen samen met studenten en docenten van de UPVA welke activiteiten rondom ouderbetrokkenheid het meest effectief zijn. Deze groep heeft een workshop gehouden tijdens de stakeholdersdag van Sirius in oktober 2015. Bevindingen van de onderzoeksgroep worden gedeeld met de andere scholen.



Nellestein

// PASSEND ONDERWIJS

IN HET KADER van de nieuwe wetgeving Passend Onderwijs is de gemeente Amsterdam door het Rijk aangewezen als een samenwerkingsbestuur. De scholen hebben sinds 1 augustus 2014 de verantwoordelijkheid om voor elke leerling Passend Onderwijs te verzorgen. Bij voorkeur in de school naar keuze van de ouders. Voor de Siriuscholen betekent deze wijziging in de wetgeving dat we verder gaan met het 'passend maken' van ons onderwijs. De scholen hebben in 2014 ondersteuningsprofielen opgesteld. In 2015 zijn de scholen actief aan de slag met het realiseren van de basisondersteuning; een goede afstemming van het leerstofaanbod op de leerlingen, een aanbod voor de meerbegaafde leerlingen in de school, een aanbod voor kinderen met dyslexie en dyscalculie. Sirius wil samen met de andere schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost zorgen voor een dekkend netwerk. Daarom werken de besturen samen in het BOOZ en hebben zij gezamenlijk een adviesloket Passend Onderwijs ingericht. Dit is ondergebracht bij het Projectenbureau Zuidoost. Hier kunnen scholen en ook ouders terecht als zij vragen hebben over Passend Onderwijs, 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 expertise netwerk Passend Onderwijs ondergebracht. Aan dit netwerk nemen directeuren van de basisscholen deel. Zij adviseren over het te voeren beleid en de gewenste scholing. De sbo-school van Sirius heeft te maken met krimp. De basisscholen zijn steeds beter in staat om een passend aanbod op hun school te organiseren. Gedragsproblematiek is voor de scholen nog het meest lastig om daarop goed te kunnen organiseren. In 2016 zal er aandacht moeten zijn voor de positie van de Van Houteschool en hun aanbod aan de basisscholen.

Beschikbaar voor de basisondersteuning: € 344.410

Van dit bedrag is € 64.000 beschikbaar gesteld voor: de coördinatie en administratie van Passend Onderwijs op het projectenbureau, voor de website, voor het expertise netwerk Zuidoost (ENZO), voor de begeleiding bij het leren arrangeren, voor de organisatie en de voorbereiding van de wijkteams, voor de workshops georganiseerd door het Projectenbureau in het kader van Passend Onderwijs (89 leraren van Sirius hebben deelgenomen aan deze scholing).

€ 280.292 is naar de scholen gegaan (verdeeld naar rato leerlingenaantal) Het geld is beschikbaar gesteld voor de verbetering van de basisondersteuning op de school.

De middelen zijn gebruikt voor scholing, extra formatie

(IB of extra handen in de klas) en voor middelen (aanschaf van materialen voor hoogbegaafdheid, dyslexie, dyscalculie, etc).

Voor de extra ondersteuning is € 216.038 euro beschikbaar

De middelen voor de extra ondersteuning zijn door de besturen van Zuidoost bijeen gebracht in het Projectenbureau. Met deze middelen is er een coördinator aangesteld die de bijeenkomsten, overleg (ENZO) en scholing organiseert voor directeuren, intern begeleiders en medewerkers. Ook wordt met deze inzet het wijkoverleg gepland en vorm gegeven. De besturen hebben ook gekozen voor het voortzetten van het adviesloket Passend Onderwijs Zuidoost. De schooladviseur die hier werkzaam is adviseert de directeuren en de intern begeleiders bij het vormgeven van Passend Onderwijs zowel op schoolniveau als individueel (leerlingen)niveau. Bij dit loket worden ook de aanvragen voor de ambulante begeleiders behandeld. Vooral zijn de middelen bedoeld om extra arrangementen voor leerlingen aan te vragen. Van dit bedrag is het afgelopen jaar op verzoek van de scholen € 50.000 ingezet ten behoeve van de Tijdelijke Opvang Plaatsen (crisisinterventie), € 45.000 draagt Sirius bij aan het adviesloket (inzet orthopedagoog en secretariaat) en er is ongeveer € 30.000 ingezet voor extra arrangementen in 2015.

De aanvraag van extra arrangementen is pas in 2016 goed op gang gekomen. Ook is het schot tussen basisarrangement en extra arrangement wat meer losgelaten. Zo worden nu vaker arrangementen toegekend voor leerlingen die strikt genomen nog onder de zogenaamde basisondersteuning vallen. Denk hierbij aan leerlingen met dyslexie, kinderen die moeilijk lerend zijn en veel extra instructie behoeven op meer dan één vak, of daar waar in een groep boven op de drie niveaus meer dan een of twee leerlingen een OOP hebben. Aan het einde van dit schooljaar zullen de besturen besluiten hoe ze de middelen van de extra arrangementen die niet ingezet zijn in schooljaar 2015-2016 zullen toekennen aan de scholen.

7.6 // RESULTATEN CITO EINDTOETS BASISONDERWIJS

EEN AANTAL SCHOLEN van Sirius heeft een hoger percentage achterstandsleerlingen (leerlingen met een leerlinggewicht van 1,2) dan landelijk gemiddeld. Om de resultaten van de scholen van Sirius toch zoveel mogelijk objectief te beoordelen zijn de resultaten van iedere school vergeleken met de resultaten van, qua leerlingenpopulatie, vergelijkbare scholen in Nederland. Tevens is per school gekeken naar het gemiddelde CITO-eindtoetsresultaat over drie schooljaren. Zodoende wordt de scoretrend en niet het toevallige jaarresultaat als uitgangspunt van de analyse genomen. Met ingang van 2012 wordt er gewerkt met een correctie van het leerlinggewicht en met CITO-scores die de inspectie hanteert.

Bij acht van de dertien scholen zien we een stijgende of een gelijkblijvende lijn in de afgelopen drie jaar. Bij de overige vijf scholen zien we een terugloop in score. Deze sco-

res staan echter niet op zichzelf. Het moet in perspectief gezien worden van de totale ontwikkeling van leerlingen gedurende acht jaar onderwijs. Binnen het leerlingvolgsysteem zien we vaardigheidsscores die groei van leerlingen aangeven. Die manier van meten wordt (nog) niet door de inspectie meegenomen in het toezichtskader. We zien echter wel dat onze inspanning van de afgelopen jaren om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren effect heeft. We zijn er nog niet, scholen zullen de ambitie moeten hebben om de verbeterlijn door te zetten.

In bovenstaand overzicht is geen rekening gehouden met de correctiefactor voor kinderen die korter dan een jaar in Nederland zijn of die een eigen ontwikkelingsperspectief hebben. Voor verantwoording naar de inspectie wordt dit wel gecorrigeerd. Daarmee rekening houdend vallen alle scholen boven (behalve De Brink en de 16e Montessori) de ondergrens van de inspectie.

CITO 2015

	DE BLAUWE LIJN 18TV	DE BRINK 18VV	BIJLMEERDRIE 18XC	DE BIJLMERHORST 18YT	WERELDWIJS 18ZL	CORNELIS JETSES 19BH	HOLENDRICHT 20SC	DE STER 20TP	16E MONTESSORI 20VE	NELLESTEIN 20VI	DE ROZEMARN 20XR	DE SCHAKEL 20XS	DE TAMBOERLIJN 20XZ
Aantal Leerlingen													
01-10-2014	200	275	99	181	308	75	166	114	188	342	302	391	489
Percentage leerlinggewicht	51%	21%	66%	40%	12%	7%	57%	43%	8%	27%	35%	36%	18%
Ondergrens	527,9	532,0	526,8	529,2	533,4	534,2	527,4	528,8	534,0	531,0	529,9	529,7	532,4
Gemiddelde	529,9	534,0	528,8	531,2	535,4	536,2	529,4	530,8	536,0	533,0	531,9	531,7	534,4
Bovengrens	531,9	536,0	530,8	533,2	537,4	538,2	531,4	532,8	538,0	535,0	533,9	533,7	536,4
Citoscore alle leerlingen	529,9	524,1	527,9	525,8	533,3	543,3	529,9	533,1	531,3	531,7	540,0	526,3	532,1
Landelijke gemiddelde Citoscore	534,8	534,8	534,8	534,8	534,8	534,8	534,8	534,8	534,8	534,8	534,8	534,8	534,8
(correctie LG)	536,2	528,2	536,2	532,2	533,9	538,6	536,5	536,6	532,1	534,0	541,4	531,3	533,8
Landelijke gemiddelde correctie LG	534,9	534,9	534,9	534,9	534,9	534,9	534,9	534,9	534,9	534,9	534,9	534,9	534,9

■ Boven de bovengrens ■ Tussen gemiddelde en bovengrens ■ Tussen gemiddelde en ondergrens ■ Onder de ondergrens

7.7 // BREDE SCHOOL/BREDE TALENTONTWIKKELING GETALLEN

IN 2015 NAMEN alle scholen van Sirius deel aan de **Brede School**. De Brede School wordt uitgevoerd in het kader van het Stadsdeelbeleid zoals vastgelegd in het beleidsplan Brede School 2010-2014. Stadsdeel Zuidoost financiert de uitvoering van de Brede School (ongeveer 1 miljoen euro op jaarbasis). De coördinatie van de uitvoering is belegd bij het Projectenbureau. De 3.200 leerlingen van Sirius vormen 47% van alle leerlingen van de Brede Scholen in Zuidoost. Van alle Sirius-leerlingen neemt 49% deel aan Brede Schoolactiviteiten. Gemiddeld komen alle scholen van Sirius daarmee gezamenlijk op het niveau van het ambitiemodel Basis: 50%. Per blok van tien weken hebben gemiddeld 1.383 leerlingen van Siriuisscholen deelgenomen.

De scholen stellen in overleg met de projectcoördinatie een programma samen van naschoolse activiteiten en verlengde schooldag activiteiten, 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.

7.8 // LEERLAB

IN EEN LEERLAB krijgt een groep van gemiddeld 15 leerlingen (groep 5 t/m 8) na schooltijd ondersteuning op het gebied van taal, rekenen en studievvaardigheden. Leerlab wordt georganiseerd op de eigen school of op een school in de buurt.

De leerlingen gaan voor iedere module (taal, rekenen, begrijpend lezen of studievvaardigheden) tien weken lang twee keer in de week naar een Leerlab. De eerste les van de week is een instructieles. In de tweede les gaan zij aan de slag met de verwerking van de stof. De lessen voldoen volledig aan de KBA-normen qua inhoud, instructie en didactiek en sluiten nauw aan bij de reguliere lesstof. Leerkrachten van de eigen of de nabijgelegen school verzorgen de lessen. Het Projectenbureau Amsterdam

Zuidoost zorgt ervoor dat deze leerkrachten worden geschoold voor het uitvoeren van het Leerlab-programma. Leerlab is onderdeel van het naschoolse activiteitenaanbod van de Brede School Zuidoost. De lessen worden dan ook gegeven binnen de structuur van de Brede School, in drie blokken van 10 weken. De Leerlableerlingen houden ondanks hun deelname aan het Leerlab nog een achterstand ten opzichte van de inspectienorm, maar door de leerwinst die zij boeken neemt deze achterstand sterk af. Het verschil in vaardigheid tussen de Leerlableerlingen en de leerlingen die niet aan het Leerlab deelnemen is nog groot, maar wordt steeds kleiner. In 2015 waren er 48 groepen met leerlabactiviteiten, verdeeld over negen scholen.

7.9 // VOOR- EN VROEGSCHOOLSE EDUCATIE (VVE)

ALLE SCHOLEN VAN Sirius participeren in de Voor- en Voerschoolse Educatie (VVE). Alle scholen beschikten in 2015-2016 over een extra budget om een VVE-coördinator

te faciliteren. Voor een deel is dit geld besteed om een bovenschoolse VVE coördinator te faciliteren voor de aansturing van de coördinatoren op locatie.

De werkzaamheden van de bovenschoolse coördinator zijn gericht op het realiseren van de doelstellingen uit het Beleidsplan peutergroep/VVE 2016-2018 (Ontwikkelkansen voor alle Amsterdamse peuters), dat vastgesteld is door de gemeente Amsterdam. Het betreft de kwaliteit van het aanbod, het verhogen van deelname aan Voorschool, de ouderbetrokkenheid, versterken samenwerking Voorschool/Basisschool.

De bovenschoolse coördinator is ook verantwoordelijk voor de afstemming met Swazoom en de gemeente. De locatiecoördinator is gericht op het realiseren van de doelstellingen uit Beleidsplan peutergroep/vve 2016-

2018 (Ontwikkelkansen voor alle Amsterdamse peuters), en het uitvoeringsplan van Sirius op de Siriusscholen. De locatiecoördinatoren VVE zijn tijdens bijeenkomsten op de hoogte gebracht van alle ontwikkelingen rondom VVE. Deze bijeenkomsten zijn georganiseerd door de bovenschoolse coördinatoren van Sirius en Bijzonderwijs en de gemeente Amsterdam, OJZ.

Alle VVE-locaties werken met een jaarwerkplan dat jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld. In het jaarwerkplan staan afspraken over doelen en leerlijnen, doorgaande lijn, ouderbetrokkenheid.

7.10 // SCHAKELKLAS

SCHAKELKLASSEN ZIJN BEDOELD voor kinderen met een grote achterstand in de Nederlandse taal. De schakelklas is onderdeel van een schoolbrede taalvisie en expliciet onderdeel van het taalbeleidsplan van de school.

In het schooljaar 2015-2016 hebben we subsidie gekregen van € 400.000 voor schakelklassen in elf van onze scholen (zes deeltijd klassen en acht voltijd).

7.11 // VAKANTIESCHOOL TAAL

DE BIJLMERHORST, DE STER en Holendrecht hebben in 2015-2016 subsidie voor Vakantieschool Taal aangevraagd. De Vakantieschool Taal is bedoeld voor leerlingen uit groep 6, 7 en 8 van het basisonderwijs met een dusdanige taalachterstand dat zij onder hun niveau presteren. In de Vakantieschool Taal krijgen zij extra taalonderwijs dat gericht is op het wegwerken van de taalachterstand. Deze lessen vinden plaats naast de reguliere lessen op school. De leerlingen van de bovenbouw kunnen op deze manier de schoolvakanties overbruggen. De lessen zijn in de schoolvakanties gedurende drie dagdelen en

in de gewone lesweken 1,5 uur na schooltijd. Voor de ouders zijn er informatie bijeenkomsten waar zij kennis en ervaringen kunnen uitwisselen en huiswerk oefeningen kunnen voorbereiden om samen met hun kind te doen. Voor het schooljaar 2015-2016 kregen we een vergoeding van € 45.000. Uiteindelijk heeft alleen De Bijlmerhorst de vakantieschool Taal georganiseerd en hebben we de verkregen subsidiegelden van De Ster en Holendrecht teruggestort. Deze twee scholen kregen het organisatorisch niet voor elkaar om de activiteit uit te voeren.

7.12 // 7.12 CULTUUREDUCATIE

VANUIT HET RIJK (via de prestatiebox) wordt een subsidie verstrekt waarmee de desbetreffende school gedurende vier schooljaren een visie ontwikkelt op de functie van cultuureducatie in haar onderwijsprogramma en deze visie in samenwerking met haar culturele

omgeving vertaalt in een samenhangend geheel van cultuureducatieve activiteiten. We hebben twee scholen met een specifiek kunst en cultuur profiel: De Rozemarijn en Wereldwijs. De meeste scholen van Sirius hebben inmiddels een vorm

gevonden waarbij voldaan wordt aan de afspraken die gemaakt zijn in het stedelijk convenant: minimaal een uur muziek onderwijs en minimaal een uur kunst- en cultuureducatie.

Een groot deel van de scholen heeft inmiddels een (bijna) gecertificeerde coördinator kunst- en cultuur onderwijs. Deze coördinatoren zorgen ervoor dat het beleidsplan van de school opgesteld wordt waarin de doelen van de SLO (Stichting Leerplanontwikkeling) opgenomen zijn. Inmiddels is er een netwerk opgericht binnen Sirius waarin de coördinatoren elkaar kunnen ontmoeten en

kennis met elkaar kunnen delen. In het najaar is een eerste bijeenkomst georganiseerd voor alle ICC-ers en BEVO-leerkrachten. Daar is de ICC-taak besproken en is er een aanzet gemaakt tot beleidsplanning cultuureducatie. Langzaam maar zeker verwerft kunst- en cultuureducatie een volwaardige plek in het curriculum van onze leerlingen.

In 2015 hebben zes scholen een subsidieaanvraag ingediend waarmee leerlingportfolio's gemaakt kunnen worden.

7.13 // DAY A WEEK SCHOOL

OM OOK DE meer begaafde leerlingen Passend Onderwijs te bieden participeren we in het samenwerkingsproject de 'Day a Week School'. Eén dag per week organiseren we op de locatie Bijlmerhorst gespecialiseerd onderwijs voor het meer- en hoogbegaafde kind. Onder leiding van een excellente leerkracht komen 18 kinderen van Sirius scholen elke dinsdag samen om met een speciaal ingericht lesprogramma op een andere, creatieve wijze met leren om te gaan, en vooral ook van elkaar te genieten. Waren er eerst zes Siriuisscholen die hierin participeerden, sinds augustus doen alle scholen (behalve sbo Van Houte) mee.

Zij 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 hb-leerlijn, ook voor kinderen die niet naar de DWS gaan (bijvoorbeeld door een plusklas). Inmiddels is een tweede DWS-groep in 2016 gestart in De Ster.

De kosten voor 2015 bedroegen € 26.125 + de kosten van een leerkracht (€ 14.000). Er is een gemeentelijke subsidie ontvangen van € 21.600

7.14 // WETENSCHAP EN TECHNIEK

OP ALLE SCHOLEN van Sirius zijn stappen gemaakt in de richting van het integreren van W&T/ OOL in de onderwijs-systemen. Voor deze implementatie is besloten om van onderaf te beginnen, namelijk bij de onderbouw.

In 2015 zijn wederom drie inspiratietheetjes georganiseerd door een pabo-HvA-docent en de W&T-Sirius-coördinator. Dit zijn korte bijeenkomsten over thema's die aansluiten bij W&T, waar de onderbouwleerkrachten vrijwillig naar toe kunnen gaan. Gemiddeld komen hier per bijeenkomst 32 kleuterleerkrachten naar toe. Naast het opdoen van inspiratie, kennis en vaardigheden, is een belangrijke opbrengst dat de kleuterleerkrachten van de verschillende scholen elkaar leren kennen. Buiten de bijeenkomsten om vragen de deelnemers elkaar nu ook advies en delen ze kennis.

Daarnaast zijn Kleuterlabs met een select gezelschap (collega's van drie Sirius-scholen en drie HvA-docenten) uitgedacht en is op verschillende scholen met studenten een start gemaakt met het opzetten van een Kleuterlab.

Een Kleuterlab is een leerrijke omgeving waar jonge kinderen leren aan de hand van vrije exploratie en door alle zintuigen te gebruiken. Het bestaat uit één of meerdere ruimtelijk herkenbare plaatsen (hoeken) in het klaslokaal (of in een apart lokaal) waarin kleine groepen kleuters middels zelfstandig spel onderzoekende en/of ontwerpende activiteiten uitvoeren en daarbij leerervaringen opdoen. Zowel de klassieke ontwikkelingsmaterialen als de meer recent ontwikkelde wetenschap & techniekmaterialen zijn in de ruimte aanwezig.

Tijdens de inspiratietheetjes en het opstarten van de Kleuterlabs hadden verschillende leerkrachten aangegeven dat ze behoefte hebben aan handvatten voor het geven van goede W&T-les- /-activiteiten en het aanleren van een onderzoekende houding bij kinderen (vakoverstijgend). Dus m.a.w.: de behoefte om getraind te worden in de OOL-didactiek (onderzoekend en ontwerpend leren). We hebben dit verzoek, vanwege ons samenwerkingsverband met de HvA-pabo en de subsidieaanvraag W&T,

neergelegd bij de collega's op de HvA. De training werd in samenwerking met de W&T-Sirius-coördinator en techniekdocent HvA ontwikkeld. Het resultaat is een training van twee bijeenkomsten en coaching aan twee onderbouwleerkrachten per school. In 2016 en 2017 zullen ook de middenbouw en bovenbouw-leerkrachten getraind worden.

Mede vanwege de behoefte vanuit de scholen heeft de HvA een post-HBO-master ontwikkeld voor leerkrachten die zich willen specialiseren tot techniekcoördinator. Acht van de leerkrachten van de Sirius-scholen volgen deze opleiding vanaf 2015. Het doel van Sirius is dat uiteindelijk op elke school een techniekcoördinator werkzaam is.

Om de W&T-beginsituaties van de scholen te achterhalen is aan alle directeuren gevraagd om een quickscan in te vullen en een aantal documenten aan te leveren over hun beleid rondom W&T. Elke school heeft hieruit zijn conclusies getrokken en hebben plannen opgesteld. Eén van de acties die de scholen konden doen na het invullen van de

quickscan is het inzetten van een techniekcoach van Techniek talent.nl. In 2015 hadden de meeste scholen contact met deze techniekcoach om een nieuw beleidsplan op te stellen over hun techniekonderwijs.

Elk jaar nodigt Sirius zijn stakeholders uit om hen te betrekken bij de ontwikkelingen van Sirius. Tijdens deze bijeenkomst heeft de Sirius-W&T-coördinator in samenwerking met een kleuterleerkracht een workshop gegeven over W&T, de beleidsplannen van Sirius en alle activiteiten die gedaan worden om de doelen te halen.

Sirius heeft een nieuwe website gelanceerd. Op deze site heeft W&T een eigen pagina gekregen die door de W&T-coördinator up-to-date gehouden wordt. Alle Sirius-medewerkers kunnen de laatste W&T-berichten, ontwikkelingen en documenten van de Sirius-site halen.

Sirius heeft in de begroting middelen opgenomen (uit de reserves) om deze ontwikkeling te stimuleren. Een bijdrage van € 8000 aan de opleiding van W&T-specialisten en € 3000 per school voor de inrichting van het kleuterlab.

7.15 // TUSSENSCHOOLSE OVERBLIJF EN VOOR- EN NASCHOOLSE OPVANG

DE BUITENSCHOOLSE OPVANG (VSO en NSO) is geregeld in de wet Kinderopvang en 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 continu-rooster.

7.16 // KLACHTEN


SIRIUS IS AANGESLOTEN bij de Landelijke Klachtencommissie voor het openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs. De modelregeling van deze commissie is door Sirius overgenomen. Klachten die bij het bestuur binnen komen worden door Sirius geregistreerd. Indien nodig/wenselijk wordt het bestuur tussentijds geïnformeerd over een klacht. Jaarlijks wordt verslag uitgebracht van de klachten.

In 2015 zijn 8 klachten ingediend, en is er 2 klachten ingediend bij de landelijke klachtencommissie. De verdeling van onderwerpen is:

- Over gedrag medewerker 2x
- Over VO-advies leerling 1x

- Over inschrijvingsprocedure 1x
- Over toetsresultaten 1x
- Over ongeval leerling 1x
- Leerkracht over ontslag 1x
- Leerkracht over letsel tijdens werk 1x

Sirius behandelt in eerste instantie zelf de klacht (veelal door de bestuurder, de adjunct-directeur of de afdeling P&O). Met hoor en wederhoor toepassen zijn bovengenoemde klachten tot een oplossing gebracht. Veelal werd de oplossing gevonden in een aanscherping van afspraken. Er zijn daardoor geen klachten inhoudelijk behandeld door de landelijke klachtencommissie.



08

JAARVERSLAG 2015

// PERSONEEL

// VERDELING PERSONEEL // ONDERWIJSPERSONEEL // ZIEKTEVERZUIM EN
PERSONEELSBELEID // ONDERWIJS ONDERSTEUNEND PERSONEEL // SENIOREN //
CAO 2014-2015

Sirius wil een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever zijn. Wij willen goede medewerkers binden en kansen bieden om zich te ontwikkelen. Dit doen we onder andere door deelname te stimuleren aan OZZO, door inzet in bovenschoolse taken (OPLIS, onderzoeksgroepen) en door het benoemen van

projectleiders uit eigen geleding. Wij streven naar competente enthousiaste betrokkenen en professionele medewerkers. Kernwoorden zijn kwaliteit, persoonlijke ontwikkeling, aandacht, zorgvuldig personeelsbeleid, respect en waardering.

// VERDELING PERSONEEL

8.1 DOOR DE OVERSTAP naar een ander administratiekantoor worden de kengetallen van medewerkers anders bijgehouden en gerapporteerd. Dat betekent dat vergelijking met voorgaande jaren iets lastiger is omdat de peildatum fluctueert. We zijn in overleg met het nieuwe administratiekantoor om op vaste peildata rapportages te krijgen. Op 11 februari 2016 heeft Sirius 320 medewerkers in dienst, waarvan 77 tijdelijke medewerkers. Dit lijkt een stijging van het aantal medewerkers. Immers op de vorige peildatum 1 oktober 2014 waren het 309 medewerkers maar de ervaring is dat er in de loop van het schooljaar altijd enkele vacatures nog worden ingevuld en dat door de verschillende peildata een lichte toename is ontstaan. Een aandachtspunt is de leeftijdsopbouw van het personeel. De afgelopen jaren is met succes gericht beleid ingezet om het personeelsbestand te verjongen.

8.1.1 // LEEFTIJD

Op 1 oktober 2007 was de gemiddelde leeftijd 48,7 jaar. In

de afgelopen jaren is de gemiddelde leeftijd gedaald naar 41,31 jaar (1 oktober 2014).

Het afgelopen jaar zijn opnieuw jonge startende leraren in dienst getreden. Op 12 februari 2016 hebben we veertien 1e jaars starters in dienst. In de CAO 2014-2015 zijn leerkrachten die 1 t/m 3 jaar werken als starters gedefinieerd. Deze definitie hanteren we ook voortaan. Zo zijn er 33 starters werkzaam bij stichting Sirius.

Er zijn in februari 2016 122 (38%) medewerkers jonger dan 40 jaar. Op 1 oktober 2007 waren dat 58 medewerkers (16%). Het aantal 60+ medewerkers neemt toe. Dit wordt zeker veroorzaakt door de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. De middengroep 35-50 jaar is relatief onder vertegenwoordigd. Dit zijn in de regel de ervaren leerkrachten die ambitieus zijn en door kunnen/willen groeien.

Er zijn 49 mannen werkzaam in vergelijking met 271 vrouwen.

Het percentage mannen is met 17% nagenoeg gelijk

»

LEEFTIJD

LEEFTIJD	LEEFTIJDSCATEGORIE PER 1-10-2013			1-10-2014			2014 AANTAL
	MAN	VROUW	AANTAL	MAN	VROUW	AANTAL	
20-24	0	7	7	1	4	5	10
25-29	4	39	43	6	45	51	54
30-34	5	22	27	3	25	28	36
35-39	6	14	20	8	16	24	22
40-44	6	13	19	6	11	17	21
45-49	5	32	37	6	29	35	24
50-54	3	33	36	2	27	29	38
55-59	12	63	75	14	61	75	66
60+	12	36	48	8	37	45	49
Aantal:	53	260	313	54	255	309	320
Perc. :	16,93%	83,07%	100%	17,48%	82,52%	100%	100%

gebleven ten opzichte van 2012. We zien dat de instroom van (jonge) mannen achterblijft.

8.1.2 // OP/OOP/MANAGEMENT

Op 1 januari 2016 had Sirius 272,4 FTE aan medewerkers. Dat is een kleine daling in vergelijking met 31 december 2014 (273,6). Het feit dat we sinds 1 augustus van 1 oktober ook een deel van de medewerkers van de Brede Selectie (voorheen Bureau Inzet) in de administratie hebben staan, vertekent het beeld.

Het grootste deel bestaat uit onderwijzend personeel (OP), daarnaast is er voor 25,9 FTE aan managementfuncties en 51,9 FTE aan onderwijsondersteunende functies. Dit zijn medewerkers zonder lesgebonden taken zoals de conciërge, de administratief medewerker, maar ook de onderwijsassistenten en medewerkers van het onderwijsbureau. Deze totale personeelsbezetting is inclusief eigen medewerkers die werkzaam zijn voor projecten en exclusief externe inhuur.

De functie van directeur op De Ster is vacant en wordt nu op interimbasis ingevuld. De procedure voor "tijdelijke" invulling is gestart. Op de Cornelis Jetses is ervoor gekozen vanwege de groei van de school de functie van locatieleider om te zetten in directeur.

Met ingang van het nieuwe schooljaar zijn op 1 augustus 2015 de directeurs van De Blauwe Lijn en de Tamboerijn met pensioen gegaan. Op de Blauwe Lijn is een nieuwe externe kandidaat als directeur benoemd. Op de Tamboerijn is de interne kandidaat benoemd; de voormalige adjunct. Inmiddels is een nieuwe adjunct-directeur benoemd.

Op Nellestein en de 16e Montessorischool zijn beide directeurs op 1 januari 2016 met pensioen gegaan en beide vacatures zijn ingevuld door externe kandidaten. De adjunct-directeurs worden 100% meegeteld bij het management, maar geven ook les of combineren hun leidinggevende taak met de taak van Interne Begeleiding. Fluctuaties in bovenstaande getallen worden ook veroorzaakt door vacatureruimte welke niet direct wordt ingezet.

DE PERSONEELSBEZETTING IN FTE VAN SIRIUS IS ALS VOLGT ONDERVERDEELD:

VERDELING FORMATIE IN FTE PER 31-12

	2012	2013	2014	2015
Management	24,2	22,6	23,5	25,9
OOP (inclusief IB)	45,5	45,2	53,5	44,9
OP	213,5	201,9	196,5	194,4
ID-baan	1,7	0,2	0	0
Onderwijsbureau	7,4	7,9		7,01
Totaal FTE	292,1	277,8	273,61	272,4
Aantal medewerkers	323	313	314	320

8.2

// ONDERWIJSPERSONEEL

SIRIUS ZET REEDS geruime tijd sterk in op de verbetering van de leerprestaties van de leerlingen en op de versterking van de pedagogische en didactische kwaliteit van het personeel. Daarmee komen we frequent in gesprek met leraren waarvan de competenties niet op het gewenste niveau komen. De focus van directeurs is meer dan voorheen gericht op het beoordelen van de competenties van leraren.

8.2.1 // KWALITEITSVERBETERING ONDERWIJSPERSONEEL

De kwaliteitsverbetering van het professioneel handelen

van medewerkers is binnen het personeelsbeleid het belangrijkste aandachtspunt. De schooldirecteur speelt een cruciale rol in het bespreekbaar maken van het functioneren van leraren. Aan deze rol wordt voortdurend aandacht besteed. We zien een toename in het aantal beoordelingen dat door directeurs wordt opgesteld en door het bestuur formeel wordt vastgesteld. De directies bezoeken met grote regelmaat de leraren in de groep. Op 1 augustus 2015 had 80% van alle medewerkers beoordeeld moeten zijn gedurende laatste drie jaar. Dit is op acht scholen gerealiseerd, als we de medewerkers buiten beschouwing laten die

niet beoordeeld konden worden, bijvoorbeeld omdat ze langdurig ziek waren, korter dan een half jaar in dienst waren of uit dienst gingen. Wisseling van directie of (tijdelijke) afwezigheid van de directeur is aan de orde op de scholen waar niet alle beoordelingen zijn gedaan. Soms was er behoefte bij een medewerker en/of directeur aan een second opinion. Gemiddeld is 79,3% van de medewerkers beoordeeld de afgelopen drie jaar.

8.2.2 // KWALITEITSPROJECT BASISONDERWIJS AMSTERDAM (KBA)

In 2009 zijn de scholen gestart met deelname aan het KBA project om te komen tot betere resultaten. Het KBA

project had de focus op de kwaliteiten van de leraren en de wijze waarop de directeur deze kwaliteiten planmatig verbetert. In 2012/2013 zijn alle trajecten op de scholen afgerond door een afsluitende audit. De directeuren zijn door de experts van de Kwaliteitsaanpak getraind in het uitvoeren van zelfevaluaties. In 2013-2014 en 2014-2015 is dit gecontinueerd. De verbeteringen zijn per school vastgelegd in een plan waarin vooral de verdere ontwikkeling van het personeel centraal staat. In 2015 hebben we € 170.000 besteed aan de borging van de KBA. Het uitgangspunt van Sirius is dat een leerkracht uiteindelijk op 80% van de pedagogische didactische competenties voldoende scoort. De analyse laat zien dat in 2009 4% van de leraren aan dit criterium voldoet en in 2015 68%. >>

KBA ANALYSE PERCENTAGE VOLDOENDE OBSERVATIES VAN LERAREN

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

SIRIUS VERGELIJKING MONITORMOMENTEN

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1 Pedagogisch Handelen (omgang met elkaar)	60%	82%	82%	84%	80%	87%	92%
2a Effectief benutten onderwijstijd	Nvt	90%	80%	87%	81%	89%	88%
2b Taakgerichte Werksfeer	72%	86%	84%	88%	83%	86%	90%
3 Duidelijke uitleg	45%	60%	60%	65%	62%	73%	74%
4 Strategieën voor Denken en Leren	31%	47%	42%	46%	46%	60%	53%
5 Systematisch Volgen van Vorderingen	47%	65%	69%	73%	77%	82%	88%
6 Afstemming Instructie en Verwerking	35%	61%	64%	72%	62%	75%	79%
7 Leerlingen Zijn Actief Betrokken	63%	80%	74%	81%	70%	78%	78%
8 Verantwoordelijkheid Leerlingen voor Organisatie en Proces	24%	49%	47%	48%	51%	54%	66%
9 Overall score	47%	66%	64%	68%	66%	74%	78%

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

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

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

8.2.3 // FUNCTIEMIX

Voor Stichting Sirius ziet de gerealiseerde functiemix per 31 december 2015 er als volgt uit:

Van de 290 leraren in dienst van Sirius zijn er 40 excellent (LB) De excellente leerkracht in LC heeft op eigen verzoek ontslag ingediend, waardoor het percentage LC nu op 0% staat.

- LA functies 86%
- LB functies op BRIN-nummer 14%
- LC functies 0%

Er is onderzoek gedaan naar een alternatieve procedure op schoolniveau. Van de veertien scholen zijn er drie directies geïnteresseerd in een alternatieve procedure. De overige elf directies hebben zijn het met elkaar eens over onderstaande uitspraken;

“Geen eigen vleeskeuring”

“Kwaliteit boven Kwantiteit”

De conclusie is dat de directies achter de huidige procedure staan. In april 2016 is een nieuwe selectieronde gepland voor de LB functie. Helaas hebben zich geen kandidaten gemeld. We kunnen stellen dat het een uitdaging wordt om de norm te gaan behalen. We zien dat het een landelijk probleem is en dat veel besturen worstelen om het percentage van 40% LB te halen. Er is nu door de PO-raad een alliantie opgericht om dit beleid vorm te geven en landelijk good practices te publiceren. Ook P&O van Sirius zal hieraan gaan deelnemen om te bekijken welke mogelijkheden er zijn om de belangstelling, ambitie en kwaliteit voor potentiële leerkrachten te verhogen.

Vooruitlopend op deze mogelijk nieuwe maatregelen zijn op Sirius de volgende acties afgesproken.

- Meer actieve rol directie in de loopbaanbegeleiding naar de LB functie.
- Jaarlijks op schoolniveau de LB potentie in kaart brengen.
- Directeuren stimuleren medewerkers om naar LB te solliciteren.
- Het smarter maken van het LB informatiepakket.
- Het organiseren van een voorlichtingsbijeenkomst.

8.2.4 // VERVANGING MIDDELS DE BREDE SELECTIE

Sinds 1 augustus 2016 bestaat Bureau Inzet niet meer. Het is omgevormd tot de Brede Selectie. Deze wordt door de federatiebesturen middels een samenwerkingsverband bekostigd en georganiseerd. Een belangrijk pluspunt is dat scholen voor zowel kortdurende als langdurende vervanging een beroep op de Brede Selectie kunnen doen. Het gaat hierbij niet alleen om vervanging voor

ziekte, maar ook voor ander verlof (zwangerschap, studie etc) of projectaanstellingen. Het verzoek om vervanging kan middels het digitale reserveringsysteem VABO worden verwerkt, zodat er een automatische koppeling plaatsvindt met de beschikbare vervanging. De vraag naar vervanging binnen het openbaar onderwijs overstijgt het aanbod, hoewel er ruim 100 FTE werkzaam is in de pool. Een nadeel is dat de administratieve werkzaamheden voor de besturen zijn toegenomen. Er zijn alleen bij Sirius in de periode augustus 2015-januari 2016 102 extra leerkrachten van de Brede Selectie in de loonadministratie opgenomen. Er zijn tussen augustus en januari gemiddeld 21,1 fte per week ingezet (variërend van 10,8 tot 28,8 fte per week). Sirius maakte van alle vervangers die Sirius als werkgever hebben zelf gebruik, en leende ze dus niet uit aan andere schoolbesturen binnen de Federatie.

8.2.5 // OPLEIDEN IN SCHOOL EN DE ACADEMISCHE LERAAR

Het traject opleiden in school is gecontinueerd. Het samenwerkingsverband met de opleiding voor leraren van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) zorgt ervoor dat toekomstige leraren in samenwerking met de HvA worden opgeleid binnen de scholen van Sirius.

In het schooljaar 2015-2016 zijn 21 studenten van de HvA geplaatst. Tevens lopen zestien studenten van de UPvA stage op onze scholen.

Er zijn veertien LIO stages op de Sirius scholen .

Eind schooljaar 2014-2015 is één van de LIO studenten direct doorgestroomd naar de formatie van de scholen en aangesteld als startende leerkracht. Anderen zijn middels vervanging ingezet.

Zowel de LIO studenten als de starters worden begeleid door middel van SVIB door de interne coaches van Sirius. Er zijn negen opleiders in school en de coördinerende taken worden uitgevoerd door de twee coördinerende opleiders in school.

8.2.6 // PROJECT VERSTERKING SAMENWERKING OPLEIDINGEN

In de zomer van 2013 werd bekend dat opleidingsscholen de samenwerking met de opleiding konden verstevigen. Sirius heeft daarvoor een subsidie aangevraagd bij het ministerie. De uitvoering vindt sinds 2014 plaats. Er is € 65.000 per jaar beschikbaar gesteld (voor de duur van vier jaar). Een deel van dit budget (30%) is bestemd voor de HvA. In 2014 zijn drie projectleiders geworven voor de thema's:

- Ouderbetrokkenheid,
- Opbrengstgericht werken,
- Begeleiding startende leraren,

Momenteel zijn de leerteams gevormd. Vanuit elke school zijn er betrokkenen die aangesloten zijn bij een leerteam. De leerteams doen onderzoek. Elk thema heeft een groep mensen om zich heen verzameld uit de verschillende lagen van de scholen. Dat houdt in dat er leerkrachten, studenten, adjunct directeuren en directeuren samen in een leerteam zitten.

Het leerteam ouderbetrokkenheid bestaat uit verschillende medewerkers die werken op zeven verschillende scholen. Het doel van het leerteam is om ervaring en kennis te delen over ouderbetrokkenheid. Momenteel heeft het leerteam informatie verzameld over de beginsituatie van de eigen school. De informatie over deze scholen is samengevoegd tot een document. Het leerteam heeft de verwachting en de behoefte uitgesproken meer contact te willen, kennis te willen delen omtrent ouderbetrokkenheid, maar vooral ervaringen en good-practices te willen delen.

Afgelopen jaar is onderzoek uitgevoerd naar opbrengst gericht werken (OGW) binnen stichting Sirius, met als doel OGW te optimaliseren. Het onderzoek heeft in kaart gebracht wat volgens directie, intern begeleiders en leerkrachten de beginsituatie van de eigen school is op het gebied van OGW bij de vakgebieden rekenen, taal en begrijpend lezen. De onderzoeksresultaten zijn te lezen in het onderzoeksverslag. Dit schooljaar starten enkele scholen met data teams om opbrengstgericht werken te optimaliseren.

Het theoretisch kader is geschreven voor de begeleiding van de startende leerkracht. Vanuit de succesfactoren van begeleiding uit het theoretisch kader is er een (online) onderzoek uitgezet onder startende leerkrachten vanaf 2008. De resultaten van dit onderzoek zijn besproken met P&O en worden gedeeld in het DO in de vorm van een memo. De huidige taken en verantwoordelijkheden

van startende leerkrachten zijn niet meegenomen in het onderzoek, maar worden dit schooljaar onderzocht in het kader van de nieuwe CAO. Voor de coaching van de startende leerkrachten hebben vijftien medewerkers van Sirius een basiscursus video interactiebegeleiding gedaan, georganiseerd door medewerkers van de HvA.

8.2.7 // WERVING EN SELECTIE STARTENDE LERAREN

In schooljaar 2015-2016 zijn zeventien nieuwe starters ingestroomd waarvan zeven formeel via de Brede Selectie. In totaal zijn nu 70 medewerkers werkzaam bij Sirius die hier hun eerste baan in het onderwijs vervullen. We zien dat in deze doelgroep de mobiliteit hoger is dan bij andere leeftijdscategorieën. Dat komt deels door leeftijd waarin men soms andere keuzes maakt (verhuizen, reizen) en men nog geen grote verplichtingen heeft in de huidige werkomgeving. Ook zijn inmiddels vier ex-starters weer teruggekeerd op de scholen van Sirius na een verhuizing of een wereldreis. Het blijft ons streven te onderzoeken hoe we ook deze doelgroep kunnen blijven boeien en binden. Het project starters is succesvol en blijft nodig om te zorgen dat er voldoende nieuwe aanwas binnen onze scholen komt. We zien dat door de komst van jonge enthousiaste leraren de cultuur op scholen een nieuwe impuls heeft gekregen. De komende periode is ons aandachtspunt hoe we de ambitie van starters kunnen verhogen die drie jaar tot vijf jaar bij ons werken.

Vanaf 1 augustus 2015 staan ook startende leerkrachten van de Brede Selectie op onze formatie voor de vervanging of tijdelijke invulling vacature. Daardoor zal het aantal mutaties binnen de startersgroep toenemen. Aan deze doelgroep is ruim € 27.000 besteed).

OVERZICHT STARTERS

	START	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Starters I 2008-2009	21	7	7	7	6	7
Starters II 2009-2010	18	17	16	16	14	11
Starters III 2010-2011	17	14	11	11	9	8
Starters IV 2011-2012	10	8	6	6	5	4
Starters V 2012-2013	10		10	9	5	5
Starters VI 2013-2014	17			12	12	10
Starters VII 2014-2015	10				10	10
Starters VIII 2015-2016	17					15
Starters totaal in dienst	120	46	50	61	61	70

// ZIEKTEVERZUIM EN PERSONEELSBELEID

Op basis van de gegevens die door de arbodienst (Tredin) zijn geregistreerd, is onderstaand overzicht samengesteld:

VERZUIMANALYSE

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Verzuimpercentage % excl. verzuim > dan 1 jr.	7,78	7,21	7,67	8,56	7,80	8,4	9,8
Meldingsfrequentie per medewerker per jaar (gem.)	1,33	1,39	1,40	1,25	1,25	0,9	0,78
Gemiddelde verzuimduur in dagen	24,17	17,84	24,42	24,06	29,64	31,7	31,9

De stijging in het verzuim komt voort uit een toename van het langdurig verzuim (1 jaar en langer).

Het percentage nulverzuimers bij Stichting Sirius in 2015 is 48 %. In 2014 was dit 47%. Er zijn dus iets minder medewerkers in 2015 die zich hebben ziek gemeld.

Het landelijk gemiddelde ligt op 51,4% onder het onderwijzend personeel. In totaal verzuimt 10% van de werknemers 3 keer per jaar of vaker.

Het aantal langdurige verzuimtrajecten is toegenomen. Om dit percentage omlaag te brengen is het van belang om de focus te leggen op een adequate beoordeling van de verzuimmelding (claimbeoordeling) en kort frequent verzuimende medewerkers. Het tijdig met elkaar in gesprek gaan en blijven met daarbij de juiste balans houden tussen zakelijkheid en betrokkenheid is van groot belang om daarmee te proberen langdurige uitval waar mogelijk te voorkomen.

Daarnaast blijft het van belang om de langdurig verzuimende werknemers goed te blijven begeleiden door middel van een duidelijk plan van aanpak en regelmatige evaluatiemomenten in de driehoek leidinggevende, Arbodienst (arbeidsdeskundige en bedrijfsarts) en P&O, zodat tijdig kan worden bijgestuurd wanneer het opgestelde (re-integratie) plan niet blijkt te werken.

Onder de 55+ medewerkers is een hoger verzuim. Het verhogen van de pensioenleeftijd werkt negatief op het verzuim onder deze doelgroep. We zien dat medewerkers later met pensioen gaan dan ze enkele jaren geleden van plan waren. Het heeft een positief effect om met deze doelgroep in gesprek te gaan en advies te verstrekken over de loopbaanplanning richting afronding van het werkende bestaan bij Stichting Sirius.

8.3.1 // VAKANTIEVERLOF BIJ ZWANGERSCHAP

Artikel 3.4 van de Wet arbeid en zorg stelt dat zwangerschaps- en bevallingsverlof niet kan worden aangemerkt als vakantie. Als een medewerker zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet tijdens een vakantie, kan zij niet ook nog vakantieverlof genieten. Het vakantieverlof wordt dus niet afgeschreven, maar kan op een later moment nog worden genoten. Dit geldt voor alle vakanties (voor leraren), niet alleen voor de zomervakantie. Als het vakantieverlof later mag worden genoten, gelden daarvoor de gewone regels uit de cao over vakantieverlof: vakantieverlof wordt genoten in de schoolvakanties, als dat niet lukt worden in overleg andere afspraken gemaakt over de opname van het verlof. Deze regeling zorgt voor extra organisatie op schoolniveau om de groepen bezet te houden en om continuïteit te waarborgen.

8.3.2 // ARBO MEESTER 2

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

In 2015 is een taakprofiel herijkt om voor de komende twee jaar een bovenschoolse arbocoördinator in te zetten. In het afgelopen jaar was deze taak bovenschools niet ingevuld.

De werkzaamheden zijn komende twee jaar met name gericht op het afnemen en opstellen van de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). In twee jaar tijd moet op iedere school een nieuw vastgesteld RI&E aanwezig zijn. De gesprekspartners worden voorzien van advies op maat.

Gemaakte afspraken worden per RI&E vastgelegd in het Plan van aanpak en uitgevoerd. Ieder half jaar wordt een rapportage opgesteld van de voortgang.

De RI&E vindt plaats op schoolniveau. De bovenschoolse arbocoördinator voert de RI&E uit samen met de betreffende preventiemedewerker/arbocoördinator van de school. De directeur blijft eindverantwoordelijk voor uitvoering van de RI&E.

Elke school en het onderwijsbureau neemt in principe één keer in de vier jaar een RI&E af. De arbodienst toetst de door de school uitgevoerde RI&E. Voor de RI&E wordt gebruik gemaakt van de Arbomeester2. De resultaten van de RI&E worden ter informatie voorgelegd aan de MR van de betreffende school. In de tussenjaren wordt door de preventiemedewerker samen met de arbocoördinator een veiligheidscontrole uitgevoerd. Dit is de beperkte rondgang.

8.3.3 // IN- EN DOORSTROOM

In 2015 zijn tien medewerkers met (keuze)pensioen of met pensioen gegaan. Enerzijds zorgt de toenemende (werk) druk ervoor dat een aantal 60+ medewerkers eerder wil stoppen met werken. Anderzijds zorgen een veranderende pensioenregeling, verhoogde AOW leeftijd en onzekerheid over de financiële situatie er voor dat oudere medewerkers langer willen/moeten doorwerken. Dit veroorzaakt een spanningsveld.

In 2015 hebben tien medewerkers vrijwillig ontslag genomen. Het natuurlijk verloop is gestegen van 6,19% naar 7,8% inclusief de medewerkers die met keuzepensioen gaan.

OVERZICHT VERTROKKEN MEDEWERKERS

	09-10 (1-2 2010)	10-11 (1-2 2011)	11-12 (1-2 2012)	12-13 (1-2 2013)	13-14 (1-2 2014)	14-15 (1-2 2015)	15-16
(Keuze) Pensioen	5	9	13	12	11	10	10
Ontslag eigen verzoek	20	8	7	8	7	10	15

8.3.4 // GESPREKKEN P&O

AFGERONDE TRAJECTEN

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

»

De extra begeleiding van medewerkers bestaat uit activiteiten om medewerkers te helpen hun functie goed uit te voeren dan wel het ondersteunen en begeleiden naar ander werk. Oorzaak van (tijdelijk) niet functioneren kan liggen aan ziekte dan wel aan het niet meer geschikt zijn voor de functie.

8.3.5 // COACHING

In het schooljaar 2014-2015 begeleiden vijf coaches, in dienst bij Sirius, leerkrachten en lio-stagiaires op de scholen. Zij hebben daarvoor gemiddeld twee uur per week beschikbaar.

Er wordt op verschillende manieren gecoacht, namelijk:

- SVIB Video interactiebegeleiding (individueel/duo/trio)
- Individueel traject op maat, observaties in de groep met nagesprek
- IB coaching, met name in de voorbereiding
- Intensieve wekelijkse coaching op de werkplek (beperkt beschikbaar)

Dat is gecontinueerd in 2015-2016 en uitgebreid met introductie van co-teaching. Er zijn twee nieuwe coaches gekomen omdat één coach langdurig ziek was en één met pensioen is gegaan.

Tevens heeft een SVIB light training plaatsgevonden waaraan vijftien medewerkers deel hebben genomen. Dit moet (op termijn) meer coachingskwaliteiten binnen de school opleveren en een aanvulling van de externe coaches.

PROMOTIE COACHING

Promotie vindt plaats via de nieuwsbrief en de website. En er is mond tot mond reclame.

WIE KRIJGEN COACHING

Alle startende leerkrachten en LIO-ers krijgen SVIB coaching in duo's of trio's. Het zijn meestal twee of drie opnames met een gezamenlijke nabespreking.

Er waren zeven groepjes gevormd. Er zijn vijf individuele trajecten geweest. De ervaringen waren positief.

Meer ervaren leerkrachten met een leervraag kunnen ook coaching aanvragen. Of een directie adviseert aan

leerkrachten om contact te zoeken met één van de coaches.

In het schooljaar 2014-2015 hebben 22 leerkrachten/lio-stagiaires coaching gekregen.

Startende Intern begeleiders kunnen coaching krijgen. Dit gaat in samenspraak met de directeur van de school.

8.3.6 // BELEIDSONTWIKKELINGEN

De besturen van de Federatie hebben afgelopen jaar besloten dat zij structureel willen samen werken op het gebied van strategisch personeelsbeleid. Met een gezamenlijke inzet kan beter worden gestuurd op de kwaliteit en effectiever worden gewerkt. Door de grote schaal van de Federatie heeft samenwerken op het gebied van personeelsbeleid veel voordelen. Door de samenwerking kunnen de risico's op het gebied van personeelsbeleid worden beperkt.

In 2015 is verder aan de ontwikkeling van het personeelsbeleid gewerkt:

- verdere implementatie gesprekkencyclus, ontwikkeling van gespreksformulieren op drie niveaus, startbekwaam, vakbekwaam en excellente;
- ontwikkeling competentieprofiel ICC /Bevo leerkracht;
- inventarisatie medewerkers met arbeidsbeperking;
- nieuw salaris- en administratiesysteem Concent is geïmplementeerd met extra training voor directies;
- evaluatie functiemix met directies en aanpassing informatiepakket;
- continuering individuele gesprekken pensioen;
- implementatie CAO met name afspraken over vakantie-uren registratie compensatie verlof bij zwangerschap, versnelde doorstroom starters;
- nieuwe externe vertrouwenspersoon is aangesteld;
- nieuwe arbeidsdeskundige en bedrijfsarts;
- extra ronde met de scholen strategisch medisch overleg;
- oriëntatie op digitaal scholingsaanbod e-learning en digitale registratie van de gesprekkencyclus;
- brainstorm met directies over duurzame inzetbaarheid en aanreiken van instrumenten;
- stimuleren gebruik lerarenbeurzen (OC&W en DMO);
- informeren directies over lerarenontwikkelfonds.

8.4

// ONDERWIJS ONDERSTEUNEND PERSONEEL

HET UITGANGSPUNT IS dat op de scholen van Sirius minimaal twee dagen administratieve ondersteuning en twee dagen een conciërge aanwezig is om directies de beheersmatige taken uit handen te nemen. Op acht

scholen is de functie van conciërge regulier ingevuld (acht medewerkers 6,7 FTE). Op de overige scholen werkt men nog met medewerkers vanuit de gesubsidieerde arbeid. De functie van administratief medewerker is op

veertien scholen regulier ingevuld (zestien medewerkers 10,6 FTE). In 2008 hebben twaalf van de veertien scholen gebruik gemaakt van een rijkssubsidie voor een conciërge of administratief medewerker. Deze subsidie is per 1 augustus 2015 gestopt en is deels opgenomen in de

reguliere bekostiging. Vanaf 1 augustus 2015 geeft de gemeente Amsterdam een extra subsidie VLOA voor OOP functies conciërge, administratie of een combinatie. De functies worden verder uit de reguliere formatie bekostigd.

8.5 // SENIOREN

8.5.1 // SPREEKUR PENSIOEN VOOR INDIVIDUELE MEDEWERKERS

In 2015 hebben zes inloop middagen plaatsgevonden om individuele medewerkers voor te lichten en eventueel te adviseren over de mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan of over de ontwikkeling van het opgebouwd pensioen. Per middag hebben gemiddeld

zes medewerkers zich hiervoor ingeschreven. Gezien de ontwikkelingen rondom het pensioen blijft de behoefte bestaan voor het inloopsprekuur. Daarom wordt deze mogelijkheid opnieuw aangeboden in 2016. Er was ook een algemene voorlichting gepland begin januari 2016. Hiervoor was geen belangstelling en deze bijeenkomst is geannuleerd.

8.6 // CAO 2014-2015

IN DE ZOMER van 2014 is op hoofdlijnen een akkoord bereikt over de CAO-PO 2014-2015. In het najaar is dit akkoord uitgewerkt in een definitieve CAO-PO 2014-2015. Een belangrijk uitgangspunt is dat men de werkdruk voor het onderwijspersoneel wil verminderen. De kern van de CAO is de invoering van de 40-urige werkweek voor medewerkers en een daarbij horend werk- en vakantieooster. Dat betekent dat men de werkzaamheden spreidt over meer werkweken (41,7) en dat er voor leerkrachten minder vakantieweken zijn. Verder is een loonsverhoging afgesproken en krijgt iedere medewerker een budget in tijd voor (40 uur bij 1 FTE) voor duurzame inzetbaarheid. Ook is er € 500 per FTE beschikbaar voor professionalisering.

Met de directies is intensief overleg geweest over de consequenties van de invoering van deze CAO per 1 augustus 2015. Aan de hand van dit overleg met de directies en de andere schoolbesturen in de federatie is een bestuurlijk kader geformuleerd waarbinnen de scholen de vrijheid kregen om de CAO verder vorm te geven. Alle scholen van Sirius hebben gekozen voor het overlegmodel. In het overlegmodel kan op schoolniveau

over diverse zaken over de uitvoering van de CAO afspraken worden gemaakt. Een voordeel is dat beter kan worden aangesloten bij de specifieke schoolsituatie. De helft van onze scholen heeft hiermee gekozen voor het vijf gelijke dagen model. De opstartweek in de voormalige laatste vakantieweek van de zomervakantie is ingevoerd. Op veel scholen zijn directies met medewerkers in gesprek gegaan over het beschikbare scholingsbudget en de duurzame inzetbaarheid. Met name het laatste item is een nieuw fenomeen en roept vragen op wat is het nu precies en wat hoort er wel en niet onder, hoe organiseer je dat op schoolniveau? We delen good practices en leggen dilemma's aan elkaar voor maar de kern blijft dat directies samen met de medewerkers vorm geven aan deze onderdelen van de CAO. Een zorgpunt dat we hebben, zijn de geluiden die we horen over de aanhoudende werkdruk en dat het medewerkers niet lukt om binnen de beschikbare 40 uur per week hun werk op een verantwoorde manier te doen. De evaluatie die gepland staat, moet hier meer concreet inzicht in geven. En als dat inderdaad zo blijkt te zijn, moeten we ons beraden over welke stappen we hierin kunnen zetten.



09

JAARVERSLAG 2015

// HUISVESTING, BEHEER EN ICT

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

9.1 // HUISVESTING

9.1.1 // GEBOUWEN

De schoolgebouwen van Sirius zijn van groot belang voor goed onderwijs. Een prettige en veilige omgeving draagt in hoge mate bij aan het welbevinden van kinderen en medewerkers. Sommige scholen zitten ruim in hun jasje (soms met veel leegstand, hetgeen hogere exploitatie-

kosten met zich meebrengt), anderen zijn krap gehuisvest. Beiden zijn een onderdeel van zorg en worden door ons ingebracht in de huisvestingsgesprekken met de gemeente om tot een oplossing te komen. Hieronder in overzicht de leeftijd van de gebouwen:



9.1.2 // ENERGIE

In onderstaand overzicht zijn de totale energielasten op jaarbasis vanaf 1-1-2011 opgenomen.

In 2014 is er een Europese aanbesteding geweest voor elektra en gas in samenwerking met twee andere openbare schoolbesturen. Vanaf 2015 is de gasrekening via DVEP en de elektrarekening via Green Choice. Het resultaat is een afname van 14%. Eind 2015 zijn op negen scholen zonnepanelen neergelegd. De planning is om in

2016 op alle 14 scholen zonnepanelen te hebben. Dat zal een besparing moeten opleveren van minimaal 10%. De eindafrekening van 2016 zal hier meer duidelijkheid over geven.

Wat betreft de totale kosten water: bij één van onze scholen is er sprake geweest van een creditfactuur van € 8000 (teveel in rekening gebracht van voorgaande jaren). Dit beïnvloedt de cijfers enigszins.

Om meer energie te besparen neemt Sirius ook deel aan het project 'Gezonde Scholen Amsterdam'.

>>

ENERGIELASTEN 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Energie	€ 392.613	€ 397.992	€ 393.502	€ 402.193	€ 349.193
Water	€ 31.767	€ 25.990	€ 28.425	€ 24.246	€ 14.002
Totaal	€ 424.380	€ 423.982	€ 421.927	€ 426.439	€ 363.493
Verskil 1 jaar er voor	34%	0%	-0,5%	1,0%	-14%

Door aanpassingen in bestaande huisvesting moet het binnenklimaat op scholen beter worden en het energieverbruik van elektra en gas omlaag gaan. Aanpassingen zijn o.a. het plaatsen van WTW-units, H++ glas (enkel glas voor dubbel glas) en het aanbrengen van verbeterde en energiezuinige Led verlichting. In 2015 zijn wederom drie scholen aangemeld voor het traject "Gezonde schoolgebouwen Amsterdam, te weten Holendrecht, Wereldwijs en de prof. Van Houte school. Sirius wil door een aantal aanpassingen het energieverbruik verminderen. Eén van de toegestane energiemaatregelen is het vervangen van bestaande zeer oude type TL armaturen met een gemiddelde van 48 watt per TL door moderne zuinige led armaturen van ± 8 watt per led. Er hangen gemiddeld 186 TL armaturen in een school.

9.1.3 // MEERJARENONDERHOUDSPAN (MOP)

De nieuwe MOP 2015-2032 kent meer details op het gebied van de vaste jaarlijkse terugkomende onderhoudskosten en keuringen van installaties per school op basis van ware kosten uit offertes en onderhoudscontracten. Hierdoor hebben de schooldirecties en afdeling Huisvesting direct inzicht in hun vaste kosten voor het betreffende jaar. De nieuwe MOP is ingegaan per januari 2015. De voorziening voor het meerjarenonderhoud is op 31 december € 875.975. Er is voor € 437.000 aan onderhoud uit deze voorziening uitgegeven.

9.1.4 // ONDERHOUD

De volgende groot onderhoudswerkzaamheden hebben in 2015 plaats gevonden:
 Het geheel vernieuwen van 18 (kleine) dakkoepels op de Tamboerijn;
 Het geheel vernieuwen van alle houten gevel boeidelen van Nellestein;
 Het geheel reinigen & schilderen van de buitenzijde kozijnen van Wereldwijs;

Het geheel reinigen & schilderen van de buitenzijde kozijnen van de Prof. Van Houte;
 Het geheel vervangen van 15 daklichten van De Schakel;
 Het geheel vervangen van a 1000 m2 dakbedekking op De Schakel;
 Het geheel vervangen van convectoren radiatoren in lokalen begane grond op Holendrecht.

9.1.5 // TOEGEKENDE VOORZIENINGEN:

De volgende voorzieningen vanuit de gemeente zijn toegekend:
 Nellestein, vernieuwen van de twee daklichten van de gymzaal,
 Nellestein, plaatsen van een geveltrap als nooduitgang voor de 1e etage hoogbouw,
 De Tamboerijn, het vervangen van het hang en sluitwerk van de gevelramen,
 Bijlmerdrie, vervangen van de aluminium schuiframen,
 De Ster, het aanbrengen van zonwering op enkele ramen,
 Bijlmerhorst, diverse bouwkundige aanpassingen aan binnen en buitenzijde,
 Bovenstaande voorzieningen zullen in 2016 worden gerealiseerd.

9.1.6 // MEUBILAIR

Het vervangingsplan voor schoolmeubilair met een looptijd van minimaal 25 jaar is gerealiseerd en vastgesteld in 2011. In 2015 waren er geen scholen die nieuw meubilair hebben aangeschaft. E.e.a. is doorgezet naar 2016 (betreft De Rozemarn en Bijlmerhorst).

9.1.7 // OMGEVINGSVERGUNNINGEN

In 2015 zijn alle benodigde omgevingsvergunningen door de gemeente afgegeven, maar wel onder de voorwaarde dat er ook nog bouwkundige zaken worden gedaan op enkele scholen. Dit is nog niet overal uitgevoerd mede omdat e.e.a. afhankelijk is van de gemeente subsidie voor het uitvoeren van deze bouwkundige zaken. Hierover wordt overleg gevoerd.

9.2 // BEHEER

9.2.1 // BEHEER BREDE SCHOLEN

De ruimten van Kortvoort (De Blauwe Lijn) en van het complex DE Brede School (Bijlmerhorst) worden gebruikt door meerdere schoolbesturen. Het beheer van nevenruimtes (m2 die buiten het toegekende onderwijsoppervlakte vallen) tussen de schoolgebouwen

blijft lastig. De onderhoudskosten voor deze "extra" m2 worden wel verdeeld over drie besturen, maar het blijven extra kosten voor Sirius waar officieel geen financiële dekking voor is. Beide gebouwcomplexen hebben nog een aantal gebreken. Hierover is al veelvuldig overleg met de gemeente geweest, maar dit heeft nog niet geleid

tot een oplossing. In 2016 is er opnieuw overleg met de gemeente opgestart over Bijlmerhorst. Dit kan leiden tot het uiteindelijk oplossen van de gebreken dan wel een financiële compensatie.

Bij basisschool Nellestein ontbreekt nog brede schoolruimte. Hier is subsidie van het stadsdeel beschikbaar voor het creëren van brede school ruimte. Uitvoering van gebouwaanpassing zal starten in 2016.

9.2.2 // ONDERHOUDSCONTRACTEN

Het doel van bovenschoolse onderhoudscontracten is het realiseren van o.a. een kosten-besparing en efficiency. Meervoudige contracten betekenen meestal meer korting. Het betekent tevens meer eenheid in afhandeling van diensten en kwaliteit en we kunnen beter voldoen aan de wet- en regelgeving met betrekking tot het onderhoud van apparatuur en veiligheid. In 2015 zijn er geen nieuwe contracten bij gekomen.

9.3

// ICT

IN 2014 ZIJN alle scholen overgegaan naar Windows 7 pro. Langlopende contracten met ICT netwerk firma's worden nu niet afgesloten. Mede ook vanwege de zeer snelle en vele veranderingen in de ICT-wereld en de daaraan gekoppelde vraag aan ICT-hulpmiddelen en nieuwe netwerk capaciteiten. Jaarlijks wordt er nu gekeken wat er nieuw is op de ICT-markt en of we dit willen invoeren.

Er is in totaal € 219.503 geboekt aan afschrijvingen van computers. Dat is meer dan begroot. Er is vorig jaar meer aan apparatuur aangeschaft dan was begroot.

Amsterdam). Aangezien alternatieve aanbieders mindere snelle kwaliteit leveren is besloten om lid te blijven van B.O.A. Mede omdat B.O.A. heeft aangekondigd in 2016 de snelheid van data te verhogen.

Het professioneel WiFi draadloos netwerk wat op alle scholen is geplaatst werk uitstekend en voldoet daarmee aan de vraag. In totaal zijn er ruim 144 accesspoints verdeeld over alle veertien scholen en het bestuursbureau.

9.3.1 // INTERNET

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

9.4

// EUROPESE AANBESTEDING

IN 2015 ZIJN er geen Europese aanbestedingen geweest. Voor een nieuw schoonmaakcontract wordt in 2016 onderzoek gedaan naar de mogelijkheid om dit in eigen beheer te gaan organiseren.



10

JAARVERSLAG 2015

// FINANCIËEL BELEID

// REALISATIE 2015 VERSUS BEGROTING 2015 // BALANS EN INVESTERINGEN 2015 //
TREASURYBELEID // PRESTATIEBOX // CONTINUÏTEITSPARAGRAAF // P&C CYCLUS //
RISICIBEHEER

10.1 // REALISATIE 2015 VERSUS BEGROTING 2015

HET JAAR 2015 sluit af met een positief resultaat van ruim € 243k ten opzichte van een begroot tekort van € 169k. Dit positieve resultaat wordt in 2016 ingezet om jonge leerkrachten te behouden voor Sirius. Het verschil van ongeveer € 412k ten opzichte van de begroting 2015 wordt onderstaand verklaard, beginnend met een cijfermatige samenvatting van de verschillen.

SAMENVATTING

	WERKELIJK 2015	BEGROOT 2015	VERSCHIL
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	19.880.855	19.487.013	393.842
3.2 Overige overheidsbijdragen	1.294.389	107.500	1.186.889
3.5 Overige baten	1.081.165	1.139.000	-57.835
Totaal Baten	22.256.409	20.733.513	1.522.896
4. Lasten			
4.1 Personele lasten	18.533.804	17.188.377	-1.345.427
4.2 Afschrijvingen	391.226	371.340	-19.886
4.3 Huisvestinglasten	1.709.873	1.486.019	-223.854
4.4 Overige instellingslasten	1.416.265	1.896.988	480.723
Totaal Lasten	22.051.168	20.942.724	-1.108.444
Saldo Baten en Lasten	205.241	-209.211	-414.452
Saldo Financiële baten en lasten	37.887	40.000	2.113
Resultaat	243.128	-169.211	-412.339

BATEN

De totale baten waren ruim € 1,5 mln hoger dan begroot. Dit kwam voornamelijk door hogere rijksbijdragen en hogere overige overheidsbijdragen.

Rijksbijdragen OCW

In 2015 waren er hogere rijksbijdragen van bijna € 394k door de hogere groeibekostiging gedurende het jaar (€ 461k) en hogere personeels & arbeidsmarktgeden (€ 291k). Eind 2015 werd het duidelijk dat de personeels- & en arbeidsmarktgeden (pamb) werden verhoogd om onder andere de salarisverhoging van het personeel te bekostigen. Tegenover deze hogere rijksbijdrage staat nog een verrekening van een rijksbijdrage. In 2015 heeft Sirius te maken gehad met een terugvordering van de rijks-

bijdrage (o.a. impulsgebiedgeden) van € 350k over het schooljaar 2014-2015 bij de verschillende scholen. Dit naar aanleiding van een controle op de gewichtslernlingen.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen waren bijna € 1,2 mln hoger dan begroot. Dit kwam voornamelijk door personele baten vanuit de gemeente (VLOA-gelden) die niet waren begroot. Voor 2016 is dit wel begroot. Deze hogere VLOA-gelden (€ 1,0 mln) hebben ook een extra personele inzet tot gevolg gehad van hetzelfde bedrag. Verder is er vanuit de provincie nog een subsidie ontvangen voor zonnestroom in verband met het plaatsen van verschillende zonnepanelen op de schoolgebouwen van Sirius. >>

3.1 RIJKSBIJDAGEN OCW

Werkelijk 2015	19.880.855
Begroot 2015	19.487.013
Verschil	393.842
Groeibekostiging	461.000
PAMB-gelden	291.000
Terugvordering ivm gewichtsl leerlingen	-350.000
Overige	-8.158
Verschil	393.842

3.2 OVERIGE OVERHEIDSBIJDAGEN

Werkelijk 2015	1.294.389
Begroot 2015	107.500
Verschil	1.186.889
Gemeentelijke baten Personeel VLOA	1.026.000
Overige gemeentelijke baten	-20.061
Prov. N-H subsidie Zonnestroom	180.950
Verschil	1.186.889

LASTEN

De totale lasten waren bijna € 1,1 mln hoger dan begroot. Deze afwijking in de lasten komt voornamelijk door hogere personele lasten (€ 1,3 mln), hogere huisvestingslasten (€ 0,2 mln) en lagere instellingslasten (€ 0,5 mln).

Personele Lasten

De hogere personele lasten van € 1,3 mln kwamen voor een groot deel door meer inzet van personeel (26 fte) in verband met de VLOA-gelden die zijn ontvangen van de gemeente Amsterdam. Dit correspondeert met een bedrag van € 1,0 mln.

Verder waren de overige personele lasten hoger door meer scholing en inhuur deskundigheid van € 0,3 mln. Een groot deel van deze middelen zijn begroot onder de overige instellingslasten onder KBA-borging.

Huisvestingslasten

De hogere huisvestingslasten van € 0,2 mln kwamen voornamelijk door hogere onderhoudskosten van de gebouwen. Deze overschrijding kwam door verschillende afrekeningen waaronder die van de Gezonde Scholen. Van het project Gezonde Scholen heeft Sirius een deel van de kosten voor eigen rekening genomen. Deze kosten waren op een later tijdstip gepland volgens het MOP, maar zijn naar voren getrokken in verband met efficiency en kostenverlaging. Aanvullend zijn er enige afboekingen geweest op oude lopende projecten. De reguliere onderhoudskosten waren in lijn met de begroting. Sirius heeft in 2015 lagere energielasten gehad dan begroot, hiertegenover stonden hogere schoonmaakkosten.

Instellingslasten

De lagere instellingslasten van bijna € 0,5 mln werden voornamelijk veroorzaakt door de KBA-borging die onder deze post begroot was, maar waarvan de realisatie in de personele lasten zit. Dit verklaart € 412k. Verder waren er hogere organisatiekosten dan begroot (€ 35k). Dit betreft

een verschuiving van de IT-kosten (communicatiekosten). In de begroting stonden deze kosten onder inventaris- en apparaaturokosten en in de realisatie zijn ze onder organisatiekosten geboekt. De jaarlijkse inventaris- en apparaaturokosten waren lager door de zojuist genoemde verschuiving en ook doordat op de scholen minder is uitgegeven aan inventaris- en apparaaturo. De hogere administratie- en accountantskosten werden veroorzaakt door de overgang naar Concent, hetgeen hogere eenmalige lasten tot gevolg heeft gehad.

4.1 PERSONELE LASTEN

Werkelijk 2015	18.533.804
Begroot 2015	17.188.377
Verschil	-1.345.427
Extra inzet Personeel ivm VLOA-gelden	-1.026.000
Scholing / Inhuur deskundigheid	-319.427
Verschil	-1.345.427

4.3 HUISVESTINGSLASTEN

Werkelijk 2015	1.709.873
Begroot 2015	1.486.019
Verschil	-223.854
Hogere onderhoudskosten gebouwen	-190.000
Lagere energielasten	37.000
Hoger schoonmaakkosten	-53.000
Overige huisvestingslasten	-17.854
Verschil	-223.854

4.4 OVERIGE INSTELLINGSLASTEN

Werkelijk 2015	1.416.265
Begroot 2015	1.896.988
Vershil	480.723
KBA-borging ingezet onder personele lasten	412.000
Hogere organisatiekosten	-35.000
Lagere jaarlijkse inventaris- en apparatuurkosten	166.000
Hogere administratie- en accountantskosten	-49.870
Overige	-12.407
Vershil	480.723

10.2 // BALANS EN INVESTERINGEN 2015

DE TOTALE BALANS was eind 2015 ruim € 9,9 mln. Dit was 6,8% meer dan in 2014, toen was de balanspositie positie ruim € 9,3 mln.

Aan de activakant van de balans vallen de volgende zaken op. De materiele vaste activa nemen toe met de gedane investeringen van € 351k, terwijl deze materiele vaste activa tegelijkertijd afnemen met de afschrijvingen van € 391k. Per saldo neemt de boekwaarde van de materiele vaste activa met € 40k af. De liquide middelen nemen toe met ruim € 600k. De specificatie van deze toename staat in het kasstroomoverzicht.

Aan de passivazijde van de balans nemen de reserves toe met het resultaat over 2015. De voorzieningen nemen af doordat de onttrekkingen uit de onderhoudsvoorziening en de personeels- en jubileumvoorziening hoger waren

dan de gedane dotatie in 2015.

Sirius heeft een voorziening kwaliteitstrajecten voor personeel waaruit middelen kunnen worden onttrokken om de kwaliteit van het personeelsbestand te verbeteren. Dit wordt gebruikt voor medewerkers bij wie frictie in het functioneren is ontstaan. Het betreft begeleidingskosten, juridische ondersteuning bij gerechtelijke procedures, assessments en in uitzonderingsgevallen loonkosten. Jaarlijks wordt deze voorziening geëvalueerd en onderbouwd. Eind 2015 was het saldo van deze voorziening ruim € 0,9 mln. De voorziening voor het gebouwenonderhoud is eind 2015 bijna € 0,9 mln. De details over deze voorziening zijn te lezen in paragraaf 9.1.3.

10.3 // TREASURYBELEID

EIND 2015 ZIJN de liquide middelen bij Sirius ruim € 5,0 mln. Sirius heeft geen beleggingen. De regeling Beleggen en Belenen van het ministerie OCW wordt hiermee (meer) dan gevolgd. De verwachting is dat er eind 2016 een

nieuwe Regeling Beleggen en Belenen komt. Sirius heeft met deze nieuwe regeling de intentie om het huidige treasurybeleid te updaten.

10.4 // PRESTATIEBOX

DE MIDDELEN TOEGEREKEND aan de prestatiebox zijn besteed aan de eigen bijdrage aan de Day a Week School, culturele vorming, bijdrage aan Wetenschap en Techniek en scholing directies. Het restant van het budget is op

schoolniveau toegekend en is besteed aan scholing en ondersteunen/expertisevergroten op gebied van taal en rekenen.

10.5 // CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

EIND 2015 IS een meerjarenbegroting 2016 - 2019 gemaakt. Uit de meerjarentrend blijkt dat Sirius een gezonde stichting is. Uit de risico-analyse opgesteld bij de begroting blijkt dat er nog voldoende ruimte zit in de huidige reserves.

werkelijkheid, de jaren 2016 - 2019 komen overeen met de opgestelde meerjarenbegroting.

MEERJARENEXPLOITATIE 2015 - 2019

Onderstaande de samenvatting van de staat van baten en lasten over de komende jaren. Hierin is 2015 de

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

MEERJARENEXPLOITATIE

	2015	2016	2017	2018	2019
3. Baten					
3.1 Rijksbijdragen	19.880.855	19.420.759	18.977.725	19.016.998	18.876.222
3.2 Overige overh.bijdragen en -subs.	1.294.389	1.230.184	1.172.756	1.131.777	1.127.319
3.3 Coll-,cursus-,les-en examengeld.	-	-	-	-	-
3.4 Baten werk i.o.v. derden	-	-	-	-	-
3.5 Overige baten	1.081.165	459.389	433.539	396.957	398.369
Totaal baten	22.256.409	21.110.332	20.584.020	20.545.732	20.401.910
4. Lasten					
4.1 Personeelslasten	18.533.804	17.909.058	16.996.773	16.845.196	16.669.274
4.2 Afschrijvingen	391.226	363.198	355.573	352.326	335.174
4.3 Huisvestinglasten	1.709.873	1.776.905	1.776.905	1.770.905	1.770.905
4.4 Overige lasten	1.406.395	1.253.018	1.250.718	1.189.718	1.189.718
Totaal lasten	22.041.298	21.302.179	20.379.969	20.158.145	19.965.071
Saldo baten en lasten	215.111	-191.847	204.051	387.587	436.839
5. Financiële baten en lasten					
Financiële baten	42.892	30.000	30.000	30.000	30.000
Financiële lasten	5.005	-	-	-	-
Saldo financiële baten en lasten	37.887	30.000	30.000	30.000	30.000
Resultaat	252.998	-161.847	234.051	417.587	466.839

LEERLINGAANTAL 2015 - 2018

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

LEERLINGAANTAL

BRIN	SCHOOL	1-10-2015	1-10-2016	1-10-2017	1-10-2018
18TV	De Blauwe Lijn	211	215	217	219
18VV	De Brink	262	270	270	270
18XC	Bijlmerdrie	95	90	90	90
18YT	De Bijlmerhorst	186	180	180	180
18ZL	Wereldwijs	334	324	314	314
19BH	Cornelis Jetses	89	92	95	98
20SC	Holendrecht	157	147	133	124
20TP	De Ster	115	115	115	115
20VE	16e Montessori	169	173	177	181
20VI	Nellestein	348	330	330	330
20XR	De Rozemarn	306	305	305	305
20XS	De Schakel	380	380	380	380
20XZ	De Tamboerijn	505	505	505	505
21DE	Prof. van Houteschool	74	70	70	70
	Sirius	3.231	3.196	3.181	3.181
	ten opzichte van voorgaand jaar	0,0%	-1,1%	-0,5%	0,0%

PERSENELE BEZETTING 2015 - 2019

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

PERSENELE BEZETTING

	2015	2016	2017	2018	2019
Teldatum 1 oktober	1-10-2015	1-10-2016	1-10-2017	1-10-2018	1-10-2019
Directie	25,59	25,17	25,17	25,17	23,39
Onderwijzend personeel	201,20	178,20	173,68	171,23	164,23
Overige medewerkers	53,55	48,17	47,93	47,20	45,29
FTE totaal	280,34	251,54	246,78	243,60	232,91



Wereldwijs

MEERJARENBALANS 2015 - 2019

Met de meerjarenbegroting 2016 - 2019 is er ook een verwachting opgesteld van de ontwikkeling van de balans de komende jaren. Onderstaand het resultaat waarbij 2015 de realisatie is.

MEERJARENBALANS

	2015	2016	2017	2018	2019
1. Activa					
1.1 Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-
1.2 Materiële vaste activa	1.960.887	2.013.289	1.879.216	1.794.990	1.609.316
1.3 Financiële vaste activa	-	-	-	-	-
Vaste activa	1.960.887	2.013.289	1.879.216	1.794.990	1.609.316
1.4 Voorraden	-	-	-	-	-
1.5 Vorderingen	2.953.039	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000
1.6 Effecten	-	-	-	-	-
1.7 Liquide middelen	5.032.828	4.111.930	4.480.054	4.981.867	5.634.380
Vlottende activa	7.985.867	7.111.930	7.480.054	7.981.867	8.634.380
Totale Activa	9.946.754	9.125.219	9.359.270	9.776.857	10.243.696
2. Passiva					
2.1 Eigen vermogen	5.392.473	5.200.676	5.434.727	5.852.314	6.319.153
2.2 Voorzieningen	1.924.543	1.924.543	1.924.543	1.924.543	1.924.543
2.3 Langlopende schulden	-	-	-	-	-
2.4 Kortlopende schulden	2.629.738	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Totale Passiva	9.946.754	9.125.219	9.359.270	9.776.857	10.243.696
waarvan privaat vermogen	67.947	60.000	60.000	60.000	60.000

De totale omvang van de balans beweegt zich tussen de € 9 mln en € 10 mln de komende jaren. De reserves nemen toe/af met het begrote resultaat. De materiele vaste activa nemen toe met de investeringen en nemen af met de afschrijvingen over deze investeringen.

KENGETALLEN

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

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

- **Rentabiliteit.** Dit is het resultaat gedeeld door de totale Baten. Binnen Sirius wordt gestreefd naar een rentabiliteit van nul of licht negatief. Dit komt doordat de reserves van Sirius hoog genoeg zijn om de bijbehorende risico's op te kunnen vangen.
- **Kapitalisatiefactor.** Dit is een kengetal waarmee wordt getoetst of de onderwijsorganisatie de middelen voldoende inzet voor onderwijs en daarmee dus niet 'oppot'.

Op de pagina hierna de kengetallen over 2015 en de ontwikkeling van deze kengetallen de komende jaren. Tevens zijn de signaliseringswaarden vanuit het ministerie OCW toegevoegd.

Uit het overzicht blijkt dat Sirius een gezonde onderwijsstichting is en blijft de komende jaren. Zowel de solvabiliteit als de liquiditeit zijn op peil.

KENGETALLEN

1. FINANCIËLE KENGETALLEN	SIGNALERING	2015	2016	2017	2018	2019
kapitalisatiefactor	29%	44%	43%	45%	47%	50%
solvabiliteit 1	< 30%	54%	57%	58%	60%	62%
liquiditeit (current ratio)	< 1,0	3,0	3,6	3,7	4,0	4,3
rentabiliteit	0%	1,0%	-0,8%	1,1%	2,0%	2,3%

10.6 // P&C CYCLUS

BINNEN SIRIUS WORDEN, naast de begroting en het jaarverslag, tussentijdse rapportages opgesteld en besproken. De verandering van administratiekantoor heeft enige aanpassingen tot gevolg gehad. Het doel van de overgang was om hiermee meer inzicht, eenduidigheid en ondersteuning te krijgen voor alle betrokkenen. Met de overgang is Sirius overgegaan naar het sturen op fte's en euro's en wordt zoveel als mogelijk op schoolniveau geboekt. Concent stelt rapportages op. Deze worden besproken met het bestuursbureau. Schooldirecties hebben de verantwoordelijkheid om binnen hun budgetten te manoeuvreren. De uitputting van de budgetten is te volgen via het informatiesysteem van Concent.

Sirius heeft het jaar 2015 gebruikt als een overgangsjaar. Gezamenlijk met Concent is ervoor gezorgd dat de administratie vanaf eind 2015 meer inzicht gaat genereren. Vanaf 2016 zullen hiervan de vruchten geplukt moeten worden.

Voor het voeren van een goed financieel beleid werkt Stichting Sirius met een planning- en controlcyclus. De (meerjaren)begrotingen, kwartaalrapportages en jaarverslagen maken hier deel van uit. De doelstellingen zijn verder geformuleerd in het meerjarenbeleidsplan, de uitvoeringsplannen en de schoolplannen. Middels (financiële) kwartaalrapportages wordt beoordeeld of de realisatie van baten en lasten synchroon loopt met de door het bestuur geaccordeerde begroting. Hierover wordt periodiek gerapporteerd aan bestuur. Aanvullend vindt verantwoording plaats aan de Raad van Toezicht.

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

10.7 // RISICOBEBEER

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

- 1 Fluctuatie in leerlingaantallen,
- 2 Financiële gevolgen van arbeidsconflicten,
- 3 Instabiliteit in de bekostiging,
- 4 Onvolledige indexatie van de bekostiging,
- 5 Restriscico's.

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

Sirius is bezig om het risicobebuur te intensiveren. Vanaf 2015 wordt er actief op deze risico's gemonitord en wordt er ook verantwoording afgelegd via de reguliere P&C-cyclus (Begroting, Jaarverslag en Kwartaalrapportages).

In de begroting 2016 - 2019 zijn als grootste risico's voor Sirius benoemd:

- Ombuiging van de personele formatie in de komende jaren in verband met de daling in het aantal (gewicht) leerlingen.
- Discussie over huisvestingsafrekeningen met de gemeente Amsterdam
- Continuïteit van de VLOA-subsidies.



11

JAARVERSLAG 2015

// BIJLAGE A T/M E

// WET GOED ONDERWIJS EN GOED BESTUUR // KLACHTENREGELING EN
KLACHTENCOMMISSIE // LIJST MET AFKORTINGEN // BESTUURSMONITOR //
JAARREKENING

A // WET GOED ONDERWIJS EN GOED BESTUUR

DE MINISTER, DE inspectie, ouders, partners, maar ook de verschillende partijen binnen de onderwijsinstelling – leraren, schoolleiding, toezichthouders – verwachten steeds meer van het bestuur. Er komt steeds meer nadruk te liggen op het afleggen van verantwoording over de uitvoering van taken en de uitoefening van bevoegdheden. In het verlengde hiervan is de Code Goed Bestuur vastgesteld in 2011. De Regeling leerresultaten Primair Onderwijs komt bijvoorbeeld voort uit de Wet Goed Onderwijs, goed Bestuur. Afgelopen jaar zijn er diverse ministeriële regelingen verschenen in de Staatcourant inzake bijzondere bekostiging primair en speciaal onderwijs zoals;

- De subsidie Stichting Platform Bèta/Techniek en heeft tot doel het versterken van de aandacht voor wetenschap en bèta/techniek (16e Montessori).
- Bijzondere bekostiging voor het PO en SO in verband met actieplannen Basis voor Presteren en Leraar 2020.
- Subsidie in het kader van het programma Cultuureducatie met Kwaliteit (Regeling prestatiebox primair onderwijs).

Het bevoegd gezag ontvangt bekostiging (bedrag per leerling) voor het realiseren van afspraken ten aanzien van opbrengst gericht werken, onderscheidenlijk professionalisering van leraren en schoolleiders. Deze bijzondere bekostiging reikt verder dan het verslagjaar en bestrijkt de schooljaren 2011-2012 tot en met 2014-2015. De middelen ten behoeve van cultuureducatie lopen zelfs tot en met 2015-2016. Aan het bestuur de taak om met deze middelen resultaten te bereiken. Aan de ambitie van de minister om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren wordt tegemoet gekomen.

Stichting Sirius hanteert deze Code in het Primair Onderwijs. Er zijn geen afwijkingen te melden m.b.t. tot deze Code. De Code Goed Bestuur is op 1 augustus 2011 opnieuw vastgesteld.

// KLACHTENREGELING EN KLACHTENCOMMISSIE

OP BASIS VAN de wettelijke plicht is een klachtenregeling ingericht. De regeling is bestemd voor ouders en medewerkers. De klachtenregeling is te vinden op de website van Stichting Sirius (www.stichting-sirius.nl) en wordt op verzoek toegestuurd.

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

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



C // 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



D // BESTUURSMONITOR

SAMENVATTING VAN DE gestelde doelen in 2015 en de behaalde resultaten:

LEERPRESTATIES

PRESTATIE-INDICATOR	NORM	DOEL 2019	RESULTAAT 2015
• CITO Eindtoets	• Binnen bandbreedte van inspectie voldoende	Alle scholen	11 scholen
• Uitstroom groep 8 VWO	• Amsterdams gemiddelde (23%)	13%	11%
• Uitstroom groep 8 HAVO	• Amsterdams gemiddelde (28%)	21%	16%
• Uitstroom groep 8 VMBO-t	• Amsterdams gemiddelde (21%)	25%	25%
• Uitstroom groep 8 VMBO	• Amsterdams gemiddelde (10,5%)	37%	39%
• Uitstroom groep 8 PRO + LWOO	• Amsterdams gemiddelde (2,5% + 13%)	4% PRO	9%
• Deelname aan brede talentontwikkeling	• Aantal leerlingen deelgenomen aan één of meer activiteitenblokken per jaar (PPOZO)	2500	1383 gemiddeld per blok

VAARDIGHEIDSGROEI 2014-2015

TOETS	DMT 3 (13-52)	DMT 4 (22-89)	RW 4 3.0 (67-270)	RW 4 LOVS (22-89)	RW 6 (33-134)	
BRIN	NAAM SCHOOL	> 35 = GROEN	> 56 = GROEN	> 169 = GROEN	> 56 = GROEN	> 84 = GROEN
18TV	Blauwe Lijn	31,96	64,75	181,67		88,30
18VV	De Brink	32,91	55,52	161,52		81,53
18XC	Bijlmerdrie	32,25	62,86		51,57	83,62
18YT	Bijlmerhorst	39,27	64,95		54,91	80,64
18ZL	Wereldwijs	32,26	71,06		58,08	84,46
19BH	Cornelis Jetses	48,30	59,55	186,09		91,22
20SC	Holendrecht	35,67	68,17		51,79	76,80
20VE	16e Montessori	33,23	64,62		55,31	85,83
20VI	Nellestein	39,41	66,34	174,80		88,85
20XR	De Rozemarn	36,46	71,47	186,69		85,93
20XS	De Schakel	41,10	69,78		51,73	79,81
20XZ	De Tamboerijn	36,59	66,21		62,55	82,02
20TP	De Ster	23,90	50,18	158,55		78,00
21DE	Van Houte	18,20	38,00		25,00	68,25

**WAARDERING LEERLINGEN, OUDERS, MEDEWERKERS**

PRESTATIE-INDICATOR	NORM	DOEL 2019	RESULTAAT 2015
• Tevredenheid leerlingen	• Rapportcijfer leerlingen over school > 8,3	Hoger dan 8.3	7.8
• Tevredenheid ouders	• Rapportcijfer ouders over school > 7,6	Hoger dan 7.6	7.3
• Tevredenheid medewerkers	• Rapportcijfer medew over school > 7,5	Hoger dan 7.5	7.3

KWALITEIT MEDEWERKERS

PRESTATIE-INDICATOR	NORM	DOEL 2019	RESULTAAT 2015
• Basiscompetenties	• 80% van medewerkers is positief beoordeeld	80%	80%
	• Pedagogisch didactisch (KBA) 80%	80%	78%
• Functiemix	• 40% LB-leerkrachten	40%	14%
• Mobiliteit/loopbaanbeleid	• Intern 6.137%, extern 0.003%	8%	
• Ziekteverzuim	• Amsterdams gemiddelde 7,7%		9,8%
• Competentieprofiel directeur	• Competenties beroepenstandaard directeuren voldoende vakbekwaam	100%	100%
	• Registratie schoolleidersregister	100%	72%
	• Volledige gesprekkencyclus afgenomen	100%	100%

WAARDERING DOOR MAATSCHAPPIJ

PRESTATIE-INDICATOR	NORM	DOEL 2019	RESULTAAT 2015
• Inspectiearrangement	• Siriuschool heeft basisarrangement	100%	100%
	• 30% van scholen scoren op twee indicatoren hoger dan de basis	30%	21%
• Kwaliteit VVE	• Voldoende volgens inspectienorm	100%	100%
	• Deelname VVE	80%	???
• Belangstelling voor openbaar onderwijs	• Deelnamepercentage in ZO	43.5%	43%
• Stakeholders	• Deelname stakeholdersbijeenkomst	meer dan 80	50
• W&T K&C	• Siriuscholen zijn good practice scholen voor W&T en K&C	50%	100%
• Passend onderwijs	• De basisondersteuning is op orde	100%	100%



E

// JAARREKENING

- **ALGEMENE TOELICHTING // 73-75**
- **BALANS PER 31 DECEMBER 2015 (NA VOORSTEL RESULTAATBESTEMMING) // 76**
- **STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2015 // 77**
- **KASSTROOMOVERZICHT OVER 2015 // 78**
- **TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS PER 31 DECEMBER 2015 // 79-81**
- **TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2015 // 82-85**
- **OVERIGE GEGEVENS // 85**
- **CONTROLEVERKLARING // 86-87**
- **(VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET RESULTAAT**
- **GEGEVENS RECHTSPERSOON**

GRONDSLAGEN

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

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

De jaarrekening is opgemaakt in Euro's d.d.: 15 juni 2016

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 waardeverminderv verliezen.

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

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

De afschrijving is lineair en gebaseerd op de verwachte gebruiksduur, rekening houdend met de restwaarde.

Indien de verwachting omtrent de afschrijvingsmethode, gebruiksduur en/of restwaarde in de loop van de tijd wijzigingen ondergaat, worden zij als een schattingswijziging verantwoord.

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

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

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

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

Vorderingen

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

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

Liquide middelen

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

Vorzieningen

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

Pensioen

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

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

Kortlopende schulden

Schulden worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs tenzij anders vermeldt.

Financiële instrumenten**Algemeen**

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

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

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

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

Renterisico

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

Marktrisico

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

Kredietrisico

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

Liquiditeitsrisico

Het risico dat toekomstige kasstromen verbonden aan een monetair financieel instrument fluctueren in omvang is minimaal, aangezien er per ultimo 2015 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 2015 (na voorstel resultaatbestemming)**

	31-12-2015	31-12-2014
ACTIVA		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	88.196	93.442
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.461.488	1.543.684
1.2.3 Leermiddelen	411.203	363.435
Totaal Materiële vaste activa	<u>1.960.887</u>	<u>2.000.561</u>
Totaal Vaste activa	<u>1.960.887</u>	<u>2.000.561</u>
Vlottende Activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	86.294	182.215
1.5.2 Ministerie van OCW	1.043.343	1.059.797
1.5.6 Overige overheden	1.543.719	1.401.160
1.5.7 Overige vorderingen	231.955	294.360
1.5.8 Overlopende activa	47.728	37.389
Totaal Vorderingen	<u>2.953.039</u>	<u>2.974.921</u>
1.7 Liquide middelen	5.032.828	4.360.358
Totaal Vlottende activa	<u>7.985.867</u>	<u>7.335.279</u>
Totaal Activa	<u><u>9.946.754</u></u>	<u><u>9.335.840</u></u>
PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1 Algemene reserves publiek	4.757.189	4.475.273
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	557.467	605.024
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	67.947	59.178
Totaal Eigen vermogen	<u>5.382.603</u>	<u>5.139.475</u>
2.2 Voorzieningen		
2.2.1 Voorziening gebouwonderhoud	875.975	1.076.553
2.2.2 Personeelsvoorzieningen	1.048.568	1.111.606
Totaal Voorzieningen	<u>1.924.543</u>	<u>2.188.159</u>
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	261.456	55.459
2.4.4 OCW / LNV	0	0
2.4.7 Belastingen en sociale premies	737.285	676.452
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	181.572	201.683
2.4.9 Overige kortlopende schulden	764.338	497.821
2.4.10 Overlopende passiva	694.957	576.791
Totaal Kortlopende schulden	<u>2.639.608</u>	<u>2.008.206</u>
Totaal Passiva	<u><u>9.946.754</u></u>	<u><u>9.335.840</u></u>

Staat van baten en lasten over 2015

	2015		2014
	werkelijk	begroting	werkelijk
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	19.880.855	19.487.013	18.994.910
3.2 Overige overheidsbijdragen	1.294.389	107.500	310.426
3.5 Overige baten	1.081.165	1.139.000	1.850.257
Totaal Baten	22.256.409	20.733.513	21.155.593
4. Lasten			
4.1 Personele lasten	18.533.804	17.188.377	17.481.397
4.2 Afschrijvingen	391.226	371.340	305.584
4.3 Huisvestingslasten	1.709.873	1.486.019	1.966.784
4.4 Overige instellingslasten	1.416.265	1.896.988	2.086.787
Totaal Lasten	22.051.168	20.942.724	21.840.552
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering			
Saldo Baten en Lasten	205.241	-209.211	-684.959
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	42.892	40.000	33.870
5.4 Financiële lasten	5.005	0	3.253
Saldo Financiële baten en lasten	37.887	40.000	30.617
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	243.128	-169.211	-654.342
Resultaat	243.128	-169.211	-654.342

**Kasstroomoverzicht over 2015**

	2015	2014
Kasstroom uit operationale activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	205.241	-684.959
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	391.226	305.584
- Mutaties voorzieningen	-263.616	356.864
Mutaties werkkapitaal:		
- Vorderingen	21.882	-72.287
- Kortlopende schulden	631.402	-898.977
	653.284	-971.264
Ontvangen interest	42.892	33.870
Betaalde interest	-5.005	-3.253
	37.887	30.617
Kasstroom uit operationale activiteiten	<u>1.024.022</u>	<u>-963.158</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	-351.552	-707.314
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-351.552</u>	<u>-707.314</u>
Mutatie liquide middelen	<u>672.470</u>	<u>-1.670.471</u>
Beginstand liquide middelen	4.360.358	6.030.829
Mutatie liquide middelen	672.470	-1.670.471
Eindstand liquide middelen	<u>5.032.828</u>	<u>4.360.358</u>

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2015

	31-12- 2015		31-12- 2014				
ACTIVA							
1.2 Materiële vaste activa	Aanschaf- waarde	Waardever- minderingen en afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2014	Investerings boekjaar	Afschrijvingen boekjaar	Boekwaarde 31-12-2015	Afschrijvings- percentage
1.2.1 Gebouwen en terreinen	103.708	-10.266	93.442	5.200	-10.446	88.196	5%-10%
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.402.571	-858.887	1.543.684	216.208	-298.404	1.461.488	5%-33,33%
1.2.3 Leermiddelen	649.430	-285.995	363.435	130.144	-82.376	411.203	10%-20%
Totaal Materiële vaste activa	<u>3.155.709</u>	<u>-1.155.148</u>	<u>2.000.561</u>	<u>351.552</u>	<u>-391.226</u>	<u>1.960.887</u>	
1.5 Vorderingen							
1.5.1 Debiteuren		86.294			182.215		
1.5.2 Ministerie van OCW		1.043.343			1.059.797		
1.5.6 Overige overheden		1.543.719			1.401.160		
1.5.7 Overige vorderingen							
1.5.7.1 Personeel		182.670			120.116		
1.5.7.2 Huisvesting		7.193			148.805		
1.5.7.6 Rente		42.092			25.439		
Totaal Overige vorderingen		<u>231.955</u>			<u>294.360</u>		
1.5.8 Overlopende activa							
1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten		47.728			37.389		
Totaal Vorderingen		<u>2.953.039</u>			<u>2.974.921</u>		
De onder de overige vorderingen opgenomen vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.							
1.7 Liquide middelen							
1.7.1 Kas		2.878			1.304		
1.7.2 Bank		5.029.950			4.359.054		
Totaal Liquide middelen		<u>5.032.828</u>			<u>4.360.358</u>		

**Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2015**

31-12- 2015

31-12- 2014

PASSIVA**2.1 Eigen vermogen**

	Saldo 31-12-2014	Resultaat Boekjaar	Toevoegingen Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Saldo 31-12-2015
2.1.1 Algemene reserves publiek	4.475.273	234.359	47.557	0	4.757.189
2.1.2.3 Bestemmingsreserve personele formatie	348.262	0	0	0	348.262
2.1.2.8 Bestemmingsreserve herfstakkoord	256.762	0	0	-47.557	209.205
2.1.3.3 Bestemmingsreserve schoolfonds	59.178	8.769	0	0	67.947
Totaal Eigen vermogen	<u>5.139.475</u>	<u>243.128</u>	<u>47.557</u>	<u>-47.557</u>	<u>5.382.603</u>

Algemene reserve publiek

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

Bestemmingsreserve personele formatie

Deze reserve is ingericht om scholen formatie te laten sparen voor voorziene tekorten komende schooljaren of voor restformatie.

Bestemmingsreserve herfstakkoord

Uit een deel van de extra middelen uit het herfstakkoord is deze reserve gevormd. De afschrijvingscomponent wordt naar rato onttrokken aan deze reserve en valt jaarlijks vrij ten gunste van de algemene reserve.

Bestemmingsreserve schoolfonds

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

2.2 Voorzieningen

	Saldo 31-12-2014	Mutaties Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Saldo 31-12-2015	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
2.2.1.2 Gebouwonderhoud	1.076.553	437.000	-637.578	875.975	736.185	139.790
2.2.2.3 Personeel	988.097	0	-45.495	942.602	45.000	897.602
2.2.2.4 Jubileumuitkeringen	123.509	14.988	-32.531	105.966	10.426	95.540
Totaal Voorzieningen	<u>2.188.159</u>	<u>451.988</u>	<u>-715.604</u>	<u>1.924.543</u>	<u>791.611</u>	<u>1.132.932</u>

Voorziening Onderhoud

De voorziening Onderhoud is opgebouwd op basis van meerjarenonderhoudsplannen van de scholen.

Voorziening Personeel

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

2.4 Kortlopende schulden

2.4.3 Crediteuren	261.456			55.459
2.4.7 Belastingen en sociale premies	737.285			676.452
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	181.572			201.683

De dekkingsgraad van bedrijfstakpensioenfonds ABP per 31-12-2015 is 98,7 % (31-12-2014: 101,1%). Bij een dekkingsgraad van 104,2 % voldoet het fonds aan de minimumvereiste.

2.4.9 Overige kortlopende schulden

2.4.9.1 Personeel	451.756			4.238
2.4.9.2 Huisvesting	141.748			0
2.4.9.3 Organisatie	4.120			0
2.4.9.5 Vervangingsfonds	49.275			264
2.4.9.6 Participatiefonds	55.002			157
2.4.9.7 Rente- en bankkosten	719			0
2.4.9.8 Overig	60.419			493.162
2.4.9.9 Nog te besteden afdelingsactiviteiten	1.299			0
Totaal Overige kortlopende schulden	<u>764.338</u>			<u>497.821</u>

2.4.10 Overlopende passiva

2.4.10.1 Aanspraken vakantiegeld	580.896			548.288
2.4.10.2 Vooruitontvangen gelden gemeente	114.061			28.503
Totaal Overlopende passiva	<u>694.957</u>			<u>576.791</u>

Totaal Kortlopende schulden

<u>2.639.608</u>	<u>2.008.206</u>
------------------	------------------

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

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2015

31-12- 2015

31-12- 2014

2.4.4 en 2.4.10.2 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		
Lerarenbeurs	708708-1	17-9-2015	11.386	11.386	Nee		
Lerarenbeurs	708554-1	17-9-2015	9.108	9.108	Nee		
Lerarenbeurs	708520-1	17-9-2015	5.693	5.693	Nee		
Lerarenbeurs	708435-1	17-9-2015	11.386	11.386	Nee		
Lerarenbeurs	708434-1	17-9-2015	11.386	11.386	Nee		
Lerarenbeurs	708434-1	18-11-2015	-11.386	-11.386	Nee		
G.2 Subsidies met verrekeningsclausule							
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Saldo 31-12-2014	Lasten Boekjaar	Saldo 31-12-2015
G.2.A. Geoordeeld en aflopend op 31-12-2015							
N.v.t.							
G.2.B. Geoordeeld en doorlopend na 31-12-2015							
N.v.t.							
Totaal Geoordeeld							

Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code Activiteiten
SWV Zuidoost	Vereniging	Amsterdam	4 *
SWV Passend Onderwijs Amsterdam-Diemen	Vereniging	Amsterdam	4 *
Breedbandnetwerk Onderwijs Amsterdam	Coöperatie	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:

- Ricoh inzake medegebruik kopieerapparatuur (ingangsdatum februari 2011, looptijd 6 jaar)
- MAS Dienstverleners BV inzake schoonmaak (ingangsdatum januari 2006, onbepaalde looptijd)
- ABC Onderwijszorg inzake samenwerkingsovereenkomst voor zover zorg nodig is

**Toelichting op de staat van baten en lasten over 2015**

	2015		2014
	werkelijk	begroting	werkelijk
B A T E N			
3.1 Rijksbijdragen OCW			
3.1.1.1 Normatieve rijksbijdrage OCW	17.204.036	16.600.272	18.351.062
3.1.2.1 Geoormerkte subsidies OCW	0	-41.500	0
3.1.2.2 Niet-geoormerkte subsidies OCW	1.864.179	2.235.875	442.087
3.1.3.1 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	812.640	692.366	201.761
Totaal Rijksbijdragen OCW	19.880.855	19.487.013	18.994.910
3.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.1 Baten gemeenten			
3.2.1.1 Personeel	1.076.681	107.500	41.008
3.2.1.2 Huisvesting	13.000	0	0
3.2.1.3 Overige materiële baten	181.503	0	269.418
3.2.1.4 Overig huisvesting	23.205	0	0
Totaal Overige overheidsbijdragen	1.294.389	107.500	310.426
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur onroerende zaken	257.652	195.000	202.366
3.5.2 Detachering personeel	0	0	207.955
3.5.5 Ouderbijdragen	49.528	71.000	0
<i>3.5.6 Overige</i>			
3.5.6.2.5 Overig	744.900	873.000	1.439.936
3.5.6.5.2 Afdeling/schoolcommissie	29.085	0	0
Totaal Overige baten	1.081.165	1.139.000	1.850.257

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2015

	2015		2014
	werkelijk	begroting	werkelijk
LASTEN			
4.1 Personele lasten			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	13.488.384	12.409.944	12.661.132
4.1.1.2 Sociale lasten	1.982.492	1.791.012	1.827.263
4.1.1.3 Vakantierechten	580.896	534.452	545.269
4.1.1.4 Pensioenen	1.550.422	1.420.622	1.449.377
4.1.2.1 Mutaties personele voorzieningen	14.988	0	0
4.1.2.2 Overige personele lasten	1.767.821	1.032.347	1.708.733
4.1.3 Uitkeringen	-851.199	0	-710.378
Totaal Personele lasten	18.533.804	17.188.377	17.481.397

Het gemiddelde aantal werkzame werknemers in 2015 is: 299,40 FTE; in 2014 was dit aantal: 273,43 FTE.

WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector			
4.1 Vermelding bezoldiging topfunctionarissen 2015			
Naam	MVJMH Brouwers	EW Boom	H. de Waard
Functie	Vrz Centraal management	Adj Bestuursmanager	Adj Directeur
Ingangsdatum dienstverband	1-1-2008	27-2-2012	5-1-2015
Einddatum dienstverband	N.v.t.	31-1-2015	N.v.t.
Omvang dienstverband in FTE	1,00	1,00	0,88
Beloning	100.162	8.755	66.851
Belaste vergoedingen	273	14	33
Beloningen betaalbaar op termijn	14.373	837	3.327
Uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale beloning	114.808	9.605	70.211
Bezoldiging Raad van Toezicht	in functie	uit functie	€
G. van Rozendaal (voorzitter)	1-12-2014	N.v.t.	4.243
C. Choenni (lid)	1-12-2014	N.v.t.	3.079
G. de Visser (lid)	1-12-2014	N.v.t.	3.079
JP. Harselaar (penningmeester)	1-12-2014	1-9-2015	1.914
F. Dwarka-Panday (secretaris)	1-12-2014	1-9-2015	1.914
G. Ledoux (lid)	30-9-2015	N.v.t.	1.164
K. Strengers (lid)	30-9-2015	N.v.t.	1.164
			16.557

4.2 Afschrijvingen			
4.2.2.1 Gebouwen	10.446	10.008	0
4.2.2.4 Meubilair	78.901	84.864	65.094
4.2.2.5 Computers	219.503	174.300	174.683
4.2.2.7 Audio-visueel materiaal	577	0	0
4.2.2.9 Onderwijsleermethoden	81.799	102.168	65.807
Totaal Afschrijvingen	391.226	371.340	305.584

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2015

	2015		2014
	werkelijk	begroting	werkelijk
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	67.876	58.000	51.513
4.3.3.1 Onderhoudskosten gebouw	298.862	109.444	165.657
4.3.3.2 Mutatie voorziening gebouwonderhoud	437.000	437.000	0
4.3.3.3 Diverse gebouwkosten	3.795	7.500	0
4.3.4 Energie en water	363.493	400.075	426.439
4.3.5 Schoonmaakkosten	464.006	411.900	484.828
4.3.6 Heffingen	74.841	62.100	30.701
4.3.7 Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	0	0	804.703
4.3.8 Overige	0	0	2.943
Totaal Huisvestingslasten	<u>1.709.873</u>	<u>1.486.019</u>	<u>1.966.784</u>
4.4 Overige instellingslasten			
<i>4.4.1.4 Organisatiekosten</i>			
4.4.1.4.1 Kantoorkosten	6.108	14.200	0
4.4.1.4.3 Verzendkosten	3.364	5.538	999
4.4.1.4.4 Communicatiekosten	95.787	40.000	28.454
4.4.1.4.5 Documentatie	20.081	11.150	0
4.4.1.4.6 Dienstreizen	8.886	6.700	0
4.4.1.4.7 MR	5.090	26.800	19.082
4.4.1.4.8 Bestuur	0	0	44.028
Totaal Organisatiekosten	<u>139.316</u>	<u>104.388</u>	<u>92.563</u>
<i>4.4.1.5 Externe kosten</i>			
4.4.1.5.1 Administratie en accountant	368.523	318.610	382.992
4.4.1.5.3 Contributies	0	0	62.346
4.4.1.5.5 Verzekeringen	12.013	8.290	0
Totaal Externe kosten	<u>380.536</u>	<u>326.900</u>	<u>445.338</u>
<p>In de post onder 4.4.1.5.1 Administratie en accountant is € 13.962 opgenomen voor honoraria van de accountant, te specificeren als volgt (cf artikel 2:382a BW):</p>			
- onderzoek jaarrekening	7.835		15.862
- andere controle opdrachten	6.127		8.170
- fiscale adviezen	0		0
- andere niet-controledienst	0		0
Totaal accountantslasten	<u>13.962</u>		<u>24.032</u>
<i>4.4 Overige kosten</i>			
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	180.948	346.450	209.912
4.4.2.2 Leermiddelen	583.369	577.000	660.163
4.4.4.4 Externe activiteiten	27.534	14.600	21.429
4.4.4.8 Afdeling/schoolcommissie	69.843	74.000	71.255
4.4.4.9 Diverse organisatiekosten	34.719	453.650	586.127
Totaal Overige kosten	<u>896.413</u>	<u>1.465.700</u>	<u>1.548.886</u>
Totaal Overige instellingslasten	<u>1.416.265</u>	<u>1.896.988</u>	<u>2.086.787</u>

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2015

	2015		2014
	werkelijk	begroting	werkelijk
5.1 Financiële baten			
5.1.1 Rentebaten/dividend	42.892	40.000	33.870
Totaal Financiële baten	42.892	40.000	33.870
5.4 Financiële lasten			
5.4.1 Rentelasten	5.005	0	3.253
Totaal Financiële lasten	5.005	0	3.253
Saldo Financiële baten en lasten	37.887	40.000	30.617

Overige gegevens

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben geen relevante gebeurtenissen na balansdatum plaatsgevonden.

Controleverklaring

Zie pagina 86 en 87.



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het bestuur van Stichting Sirius te Amsterdam -

Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de jaarrekening 2015 van Stichting Sirius te Amsterdam gecontroleerd. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2015 en de staat van baten en lasten over 2015 met de toelichting, waarin zijn opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

Verantwoordelijkheid van het bestuur

Het bestuur van de entiteit is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening die het vermogen en resultaat getrouw dient weer te geven, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, alsmede voor het opstellen van het jaarverslag, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Het bestuur is tevens verantwoordelijk voor de financiële rechtmatigheid van de in de jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties. Dit houdt in dat deze bedragen in overeenstemming dienen te zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

Het bestuur is voorts verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als het noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van de relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de jaarrekening op basis van onze controle, als bedoeld in artikel 2 van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met het Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden en het onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2015. Dit vereist dat wij voldoen aan de voor ons geldende ethische voorschriften en dat wij onze controle zodanig plannen en uitvoeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen afwijkingen van materieel belang bevat.

Een controle omvat het uitvoeren van werkzaamheden ter verkrijging van controle-informatie over de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening. De geselecteerde werkzaamheden zijn afhankelijk van de door de accountant toegepaste oordeelsvorming, met inbegrip van het inschatten van de risico's dat de jaarrekening een afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten. Bij het maken van deze risico-inschattingen neemt de accountant de interne beheersing in aanmerking die relevant is voor het opmaken van de jaarrekening en voor het getrouwe beeld daarvan alsmede in het kader van de financiële rechtmatigheid voor

en regelgeving, gericht op het opzetten van en zijn in de omstandigheden. Deze risico-doel een oordeel tot uitdrukking te brengen over de naleving van die relevante wetgeving van de entiteit. Een controle omvat tevens controlewerkzaamheden die passen van de gebruikte grondslagen voor financiële inschattingen hebben echter niet tot financiële rechtmatigheidscriteria en van de redelijkheid de effectiviteit van de interne beheersing gemaakte schattingen, alsmede een evaluatie het evalueren van de geschiktheid van de verslaggeving en de gebruikte financiële van de door het bestuur van de entiteit verkregen controle-informatie voldoende en van het algehele beeld van de jaarrekening ons oordeel te bieden.

Wij zijn van mening dat de door ons geschikt is om een onderbouwing van een getrouw beeld van de grootte en de Stichting Sirius te Amsterdam per 31 december

Oordeel betreffende de jaarrekening 2015 in overeenstemming met de Regeling Naar ons oordeel geeft de jaarrekening samenstelling van het vermogen van 2015 en van het resultaat over deze jaarrekening verantwoorde baten, lasten en jaarverslaggeving onderwijs. Het materieel belang zijnde aspecten voldoen aan de Dit houdt in dat de bedragen in overeenstemming

Voorts zijn wij van oordeel dat de in de wetgeving opgenomen bepalingen, zoals vermeld balansmutaties over 2015 in alle van het onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ eisen van financiële rechtmatigheid. Dit zijn met de in de relevante wet- en regelgeving in paragraaf 2.3.1. Referentiekader **of krachtens de wet gestelde eisen** 2015. Het en f van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek omlingen zijn gebleken naar aanleiding van het

Verklaring betreffende overige bijlagen over wij dat kunnen beoordelen, overeenkomstig Ingevolge artikel 393, lid 5 onder a en paragraaf 2.2.3 Jaarverslag van het vermelden wij dat ons geen tekortkomingen 2015 is opgesteld, en of de in artikel 392, lid 1 onderzoek of het jaarverslag, voor zover het Burgerlijk Wetboek vereiste gegevens zijn de Regeling jaarverslaggeving en dat het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ jaarrekening zoals vereist in artikel 391, lid 4 van onder b tot en met h van Boek 2 van toegevoegd. Tevens vermelden wij beoordelen, verenigbaar is met de ja Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Barneveld, 15 juni 2016

Van Ree Accountants

w.g.

M.A. Rozendaal RA

**(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	234.359
Toevoeging algemene reserve publiek	47.557
Onttrekking bestemmingsreserve herfstakkoord	-47.557
Mutatie reserve schoolfonds	8.769
Totaal	<u>243.128</u>

Gegevens rechtspersoon

Stichting Sirius Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam Zuidoost

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

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



// COLOFON

UITGAVE:

Stichting Sirius Openbaar Primair Onderwijs
Amsterdam Zuidoost

Schonerwoerdstraat 1a
1107 GA Amsterdam Zuidoost

T 020 311 64 64

E info@stichting-sirius.nl

I www.stichting-sirius.nl

VORMGEVING:

Marie José Kakebeeke
mjk@mnbcom.nl

QUOTES OUD LEERLINGEN SIRIUSSCHOLEN:

Gesproken met Travis, Jarameh, Jacqueline, Roberto,
Yasmin, Didiër en Odjani (Bijlmerhorst, Nellestein,
De Rozemarn en De Tamboerijn)

**TRANSPARANT,
AMBITIEUS,
ONDERNEMEND**

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



Stichting Sirius
Openbaar Primair Onderwijs
Amsterdam Zuidoost

Schonerwoerdstraat 1a
1107 GA Amsterdam Zuidoost

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