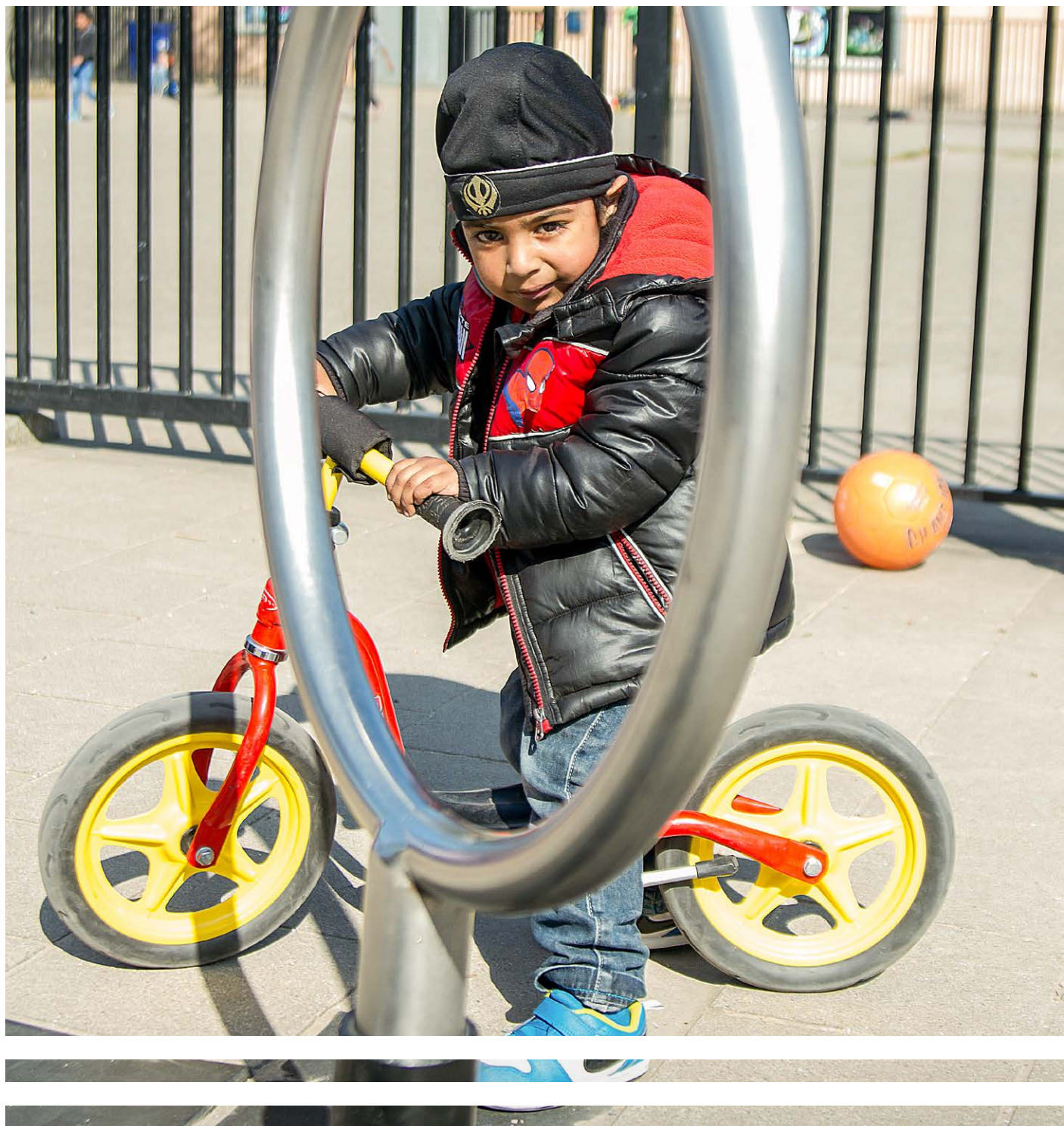


Jaarverslag 2014

Stichting Sirius



Leren is reizen naar je toekomst

Inhoudsopgave

1	Voorwoord.....	4
2	Jaarverslag Raad van Toezicht.....	5
2.1	Inleiding	5
2.2	Verslag	5
2.3	Financiën.....	5
2.4	Besturingsmodel	6
2.5	Personeelsmanagement	6
2.6	Strategie Sirius	7
2.7	Evaluatie functioneren RvT	7
3	Organisatie.....	8
3.1	Bestuur	9
3.2	Directie	10
3.3	Scholen	11
3.4	Onderwijsbureau	12
3.5	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).....	12
3.6	Public Relations en Communicatie	13
4	Missie, visie en doelstellingen	14
4.1	Missie	14
4.2	Meerjarenbeleid.....	14
4.3	Kernwaarden.....	14
4.4	Doelstellingen van Sirius in 2014.....	14
4.5	Meerjarenbeleidsplan en uitvoeringsplan.....	15
5	Leiderschap	16
5.1	Directie	16
5.2	KBA en Passend onderwijs	16
5.3	Inspectie.....	17
6	Strategie en Beleid	18
6.1	Identiteit	18
6.2	Horizontale verantwoording	19
6.3	Risico-inventarisatie.....	19
7	Onderwijs	20
7.1	Ontwikkeling aantal leerlingen.....	20
7.2	Verdeling onder- bovenbouw.....	21
7.3	Schoolbegeleiding.....	21
7.4	Schoolmaatschappelijk werk bedragen Shafia.....	21
7.5	Ouderbetrokkenheid.....	22
7.6	Steve Jobs school	23
7.7	Voor- en Voegschoolse Educatie (VVE).....	23
7.8	Resultaten CITO eindtoets basisonderwijs.....	24

7.9	Brede school/brede talentontwikkeling getallen	25
7.10	Leerlab.....	25
7.11	Tussenschoolse overblijf en voor- en naschoolse opvang.....	25
7.12	Schakelklas.....	25
7.13	Vakantieschool Taal	25
7.14	Cultuureducatie.....	26
7.15	Passend Onderwijs	26
7.16	Klachten	27
8	Personeel	28
8.1	Verdeling personeel.....	28
8.2	Onderwijspersoneel.....	29
8.3	Ziekteverzuim	32
8.4	Onderwijs ondersteunend personeel.....	34
8.5	Senioren	34
8.6	Competentie-ontwikkeling	35
8.7	CAO 2014-2015.....	35
8.8	Mobiliteitsbureau	36
8.9	Integraal personeelsbeleid.....	36
9	Huisvesting, Beheer en ICT	37
9.1	Huisvesting	37
9.2	Beheer	39
9.3	ICT	39
9.4	Europese aanbesteding OLP.....	39
10	Financieel beleid Shafia/Hubert na vaststelling cijfers	40
10.1	Kengetallen.....	40
10.2	Exploitatie kengetallen	42
10.3	Baten	43
10.4	Lasten	43
10.5	Afschrijvingen.....	44
10.6	Huisvestingslasten	44
10.7	Leermiddelen (OLP).....	45
10.8	Rente.....	45
10.9	Voorzieningen.....	46
10.10	Investeringsbeleid.....	47
10.11	Risicoanalyse	47
10.12	Risicobeheer	48
10.13	Treasury statuut.....	49
10.14	Treasury beleid	49
10.15	Continuïteitsparagraaf	49
10.16	Meerjarenbalans 2014-2018.....	50
Bijlagen:		
	Bijlage A Wet Goed Onderwijs en Goed Bestuur	52
	Bijlage B Klachtenregeling en Klachtencommissie	53
	Bijlage C Overige gegevens.....	54
	Bijlage D Bestuursmonitor	55
	Bijlage E Jaarrekening	58
	Colofon	87

1 Voorwoord



‘Van goed naar beter...’ Dat is een belangrijk motto in onze organisatie en op alle Siriusscholen. De scholen hebben de basis op orde, maar we willen verder en beter. Drie Siriusscholen zijn gestart met Stichting Leerkracht en zijn elke dag aan de slag om ‘samen een beetje beter te worden’.

Ook op de andere scholen zien we een cultuur ontstaan van samenwerken en samen leren. De directeuren vormen een leergemeenschap waarbij in groepen gewerkt wordt aan zelfevaluatie en visitatie. Twee scholen hebben deelgenomen aan een audit van het KPO. Al deze activiteiten zorgen voor een betere sturing op de kwaliteit en daardoor ook op de opbrengsten van onze leerlingen.

We zien dit jaar weer een positieve ontwikkeling in de groei van de competenties van onze leraren. In 2013 constateerden we dat de groei stagneerde. Ook dat is een voorwaarde om ‘beter’ te worden; blijven door ontwikkelen. In dit verslag beschrijven we deze ontwikkeling.

In het kader van Passend Onderwijs hebben de scholen meer verbinding gezocht in de wijk. Er ontstaan ook netwerken met scholen en relevante instellingen buiten onze organisatie. Sirius hanteert de stelling dat Passend Onderwijs gewoon goed onderwijs is. De scholen hebben goed gekeken naar de behoeften van de leerlingen en de middelen ingezet om aan deze behoeften tegemoet te komen.

Het aantal leerlingen is heel licht gegroeid in 2014. We constateren echter wel dat een aantal scholen op een zorgelijke ondergrens zitten. Voor de komende jaren vraagt dit een actief beleid van onze organisatie. De ouders en de leerlingen... daar doen we het voor. De scholen geven aan dat er sprake is van een toenemende betrokkenheid van ouders in onze scholen; de opkomst bij informatiebijeenkomsten en presentaties van leerlingen is groot. Ook onze leerlingen nemen steeds meer eigen verantwoordelijkheid op zich; vrijwel alle scholen hebben een leerlingenraad en echte inspraak. Ze hebben een bijdrage geleverd aan het nieuwe meerjarenbeleidsplan.

En zo ontwikkelen wij ons van basis naar goed en van goed naar beter...

Mariet Brouwers
Directeur-bestuurder Stichting- Sirius



2 Jaarverslag Raad van Toezicht

2.1 Inleiding

Dit jaarverslag is opgemaakt mede onder verantwoordelijkheid van de Raad van Toezicht van Sirius. Tot eind november 2014 werkte Sirius met een besturingsmodel bestaande uit een vijfhoofdig bestuur en een bestuursmanager. Op 1 december 2014 is een statutenwijziging doorgevoerd waarbij is over gegaan op een twee lagen model met een Raad van Toezicht (RvT) en een eenhoofdig College van Bestuur (Bestuur). Het oude bestuur is opgegaan in de nieuwe RvT. De bestuursmanager is benoemd als bestuurder. Waar in dit verslag gesproken wordt van RvT wordt daarmee bedoeld het oude bestuur voor de periode van 1 januari 2014 tot 1 december 2014 en de nieuwe RvT voor de periode 1 december 2014 tot en met 31 december 2014. Waar wordt gesproken van bestuur wordt bedoeld de bestuursmanager voor de periode van 1 januari 2014 tot 1 december 2014 en de nieuwe bestuurder voor de periode 1 december 2014 tot en met 31 december 2014.

2.2 Verslag

De RvT is in 2014 acht keer regulier bij elkaar geweest. Daarnaast zijn er diverse overleggen geweest waarbij leden van de RvT betrokken waren zoals de strategiedagen vlak voor en na de zomer. Daarnaast heeft de RvT één keer haar reguliere overleg gevoerd met het stadsdeelbestuur. Tijdens de vergaderingen van de RvT zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Financiën; aan de orde waren het jaarverslag 2013, de begroting 2014, de begroting 2015, de meerjarenbegroting 2015-2019 (inclusief het strategisch huisvestingsplan), tussentijdse kwartaalrapportages en het overleg met de accountant.
- Besturingsmodel; aan de orde was enerzijds de statutenwijziging naar een tweelagenmodel en anderzijds de discussie met de federatieraad over het toezichtskader.
- Personele issues; waaronder het bestuursformatieplan, sturing op kwaliteit en de 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 issues zoals hoe om te gaan met kleine scholen en vernieuwingen zoals de Steve Jobbs scholen. Voor een belangrijk deel ging dat ook om een strategische verkenning van toekomstscenario's in het kader van 2015 – 2019.
- Evaluatie functioneren; in oktober heeft de RvT onder begeleiding van een extern deskundige haar eigen functioneren geëvalueerd.

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 professionals 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 bestuur 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 eenhoofdig of tweehoofdig bestuur zou komen. Gezien de omvang van de organisatie van Sirius is gekozen voor een eenhoofdig 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 federatieraad. Naar verwachting wordt deze discussie in 2015 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. Vijf jaar geleden is Sirius, mede dankzij ondersteuning door de gemeente, gestart met het KBA traject. Sirius heeft ervoor gekozen om op eigen kracht een vervolg te geven aan dit 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. 2014 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.



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.

In 2014 zijn we gestart met de discussie over het strategisch meerjarenbeleidsplan 2015-2019. Met veel plezier heeft de RvT geparticipeerd in de twee strategiedagen, samen met de directeurs en GMR leden, die hiervoor werden georganiseerd met behulp van externe begeleiding.

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 getalenteerden etcetera.

Tijdens de strategiedagen kwam ook duidelijk de behoefte naar voren om als school ons niet enkel te richten op het formele leren maar dat we ook meer voor kinderen zouden willen betekenen middels dagarrangementen en goed voorzieningen vanaf 0-12 jaar. Dat zal de komende jaren een zoektocht blijven. Een ander belangrijk onderwerp is de vraag hoe wij om willen gaan met de kleine scholen. Hiervoor wordt per school een richting uitgezet. Finale besluitvorming hierover moet echter zorgvuldig gebeuren zodat we daarvoor de tijd nemen om dit in goede banen te leiden.

2.7 Evaluatie functioneren RvT

Jaarlijks evalueert de RvT haar functioneren. In oktober 2014 hebben wij daarvoor een extra dag georganiseerd om, samen met de bestuurder en onder externe begeleiding, ons functioneren te evalueren. Tevens stond hierbij de vraag centraal wat de overgang betekent naar een RvT-bestuur model voor het functioneren van de RvT.

De eerste conclusie was dat alle leden van de RvT hun functie met veel plezier en gedrevenheid vervullen. De leden van de RvT zijn zeer complementair in hun competenties en er is een goede taakverdeling. Daarnaast is geconstateerd dat ook de chemie tussen bestuurder en RvT goed en productief is. Tegelijkertijd is geconstateerd dat de vergaderingen vaak door de 'waan van de dag' wordt bepaald. Dat maakt dat er met name te weinig tijd genomen wordt om stil te staan bij belangrijke externe ontwikkelingen. Daarom heeft de RvT besloten om voor 2015 per vergadering ook altijd een inhoudelijk thema op de agenda te plaatsen. Ten tweede is de discussie gevoerd over de samenstelling van de RvT. Een bezetting van vijf mensen wordt soms als beperkt ervaren. Daar komt bij dat er behoefte is aan meer onderwijskundige expertise in de RvT. Tenslotte lopen in 2016 de zittingstermijnen van een aantal leden af. Dit impliceert dat de RvT in 2015 over zal gaan tot het zoeken van enkele nieuwe leden voor de RvT.

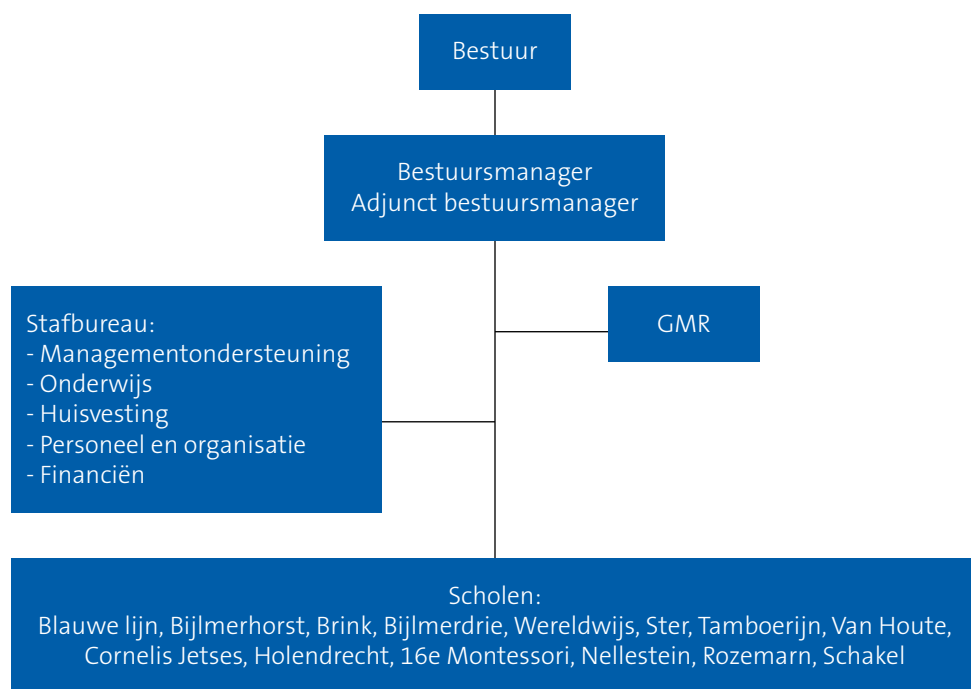
Ten derde is geconstateerd dat we behoefte hebben aan iets meer directe contactmomenten met de organisatie. Afgelopen jaar bleek de participatie in de strategiedagen en de stakeholdersdag heel zinvol en inspirerend. Vanaf 2015 willen we starten met minimaal één keer per jaar een bijeenkomst van de voltallige RvT met de GMR. Daarnaast zullen we bezien hoe meer momenten te creëren om op natuurlijke wijze in gesprek te komen met de organisatie.

Gijs van Rozendaal
Voorzitter Raad van Toezicht

3 Organisatie

Stichting Sirius verzorgt het Openbaar Onderwijs in het Stadsdeel Amsterdam Zuidoost. De Stichting is gehuisvest op de Schonervoerstraat 1a en bereikbaar onder het telefoonnummer 020-311 64 64. Het e-mailadres is info@stichting-sirius.nl.

De organisatie van Sirius (tot 1 december 2014) wordt in het hierna volgende organogram weergegeven:



Vanaf 1 december 2014 is Sirius overgestapt op het zgn. 'Raad van Toezichtmodel'. De leden van het bestuur zijn benoemd als Raad van Toezicht. De bestuursmanager is benoemd als bestuurder. De functie adjunct bestuursmanager is gewijzigd in adjunct directeur.

3.1 Bestuur

Het bestuur werkte in 2014 volgens het principe besturen op hoofdlijnen: betrokken, maar op afstand. De scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht werd tot 1 december vormgegeven door bij het bestuur de taak van intern toezichthouder te beleggen en een mandatering en delegering van bestuurlijke taken en bevoegdheden bij de bestuursmanager. Het bestuur heeft in 2014 7 reguliere vergaderingen gehad en was gedurende het verslagjaar als volgt samengesteld:

Overzicht bestuur		
Naam	Functie	Maatschappelijke functie
Dhr. G. van Rozendaal	Voorzitter	Directeur MC-Kwadraat bv (interim management) Voorzitter Het Kinderopvangfonds Lid RvT Parlan Jeugdzorg (voorzitter auditcommissie) Voorzitter regiegroep Kindcentra 2020 Lid Expertteam Cultuur en Ondernemen
Dhr. J.P. van Harselaar	Penningmeester	Beleidsmedewerker gemeente Den-Haag
Mevr. F.P. Dwarka Panday	Secretaris	Advocaat
Dhr. C.E.S. Choenni	Lid	Bijzonder hoogleraar Hindoestaanse migratie aan Vrije Universiteit te Amsterdam, Leerstoel Lalla Rookh.
Dhr. G. de Visser	Lid	Gepensioneerd, interim management functies

Deze samenstelling is ook van toepassing bij de Raad van Toezicht vanaf 1 december 2014. Onderstaand rooster van aftreden was van toepassing op het bestuur. Voor de Raad van Toezicht is een nieuw rooster vastgesteld in 2015.

Rooster van aftreden		
Naam	Voorgedragen door	Jaar van aftreden
G. van Rozendaal	GMR	31-12-2015
G. de Visser	Raad	31-12-2013
C.E.S. Choenni	GMR	31-12-2015
F. P. Dwarka Panday	GMR	31-12-2013
J.P. van Harselaar	Raad	31-12-2015



3.2 Directie

Er zijn twaalf directievergaderingen geweest. Hierin kwamen de volgende onderwerpen aan de orde: evaluatie directieoverleg nieuwe stijl, passend onderwijs, werken volgens methode LeerKracht, kunst en cultuur, medisch protocol, meerjarenbeleidsplan (hieraan 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.

3.2.1 Uitvoeringsplan

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

Leidraad voor het directieoverleg en de themagroepen 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. Dit uitvoeringsplan is terug te vinden op onze website. 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 geledingen.

3.3 Scholen

Onder het bestuur Sirius ressorteren de volgende scholen:

Overzicht scholen					
Brin	School	Adres	Postcode	Plaats	Directeur
18TV	Blauwe Lijn	Kortvoort 61	1104 NA	Amsterdam	M. van Ree
18VV	Brink	Meijehof 302	1106 HW	Amsterdam	A. de Droog
18XC	Bijmerdrie	Kantershof 641-642	1104 HJ	Amsterdam	P. Hoonhout
18YT	Bijlmerhorst	Egoli 12	1103 AB	Amsterdam	B. Vervoort
19BH	Cornelis Jetses	Jaargetijden 6	1109 AR	Driemond	L. Roos (locatieleider) C. Jansen
20SC	Holendrecht	Holendrechtpl. 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. Overdijk
20VI	Nellestein	Leksmondplein 31	1108 EL	Amsterdam	C. Jansen
20XR	Rozemarn	Huntum 16	1102 JA	Amsterdam	L. van Vliet
20XS	Schakel	Alex.Dumaslaan	1102 WD	Amsterdam	R. Schuijt
20TP	Ster	Woudrichemstr. 8	1107 NG	Amsterdam	B. Vervoort
20XZ	Tamboerijn	Reigerbos 301	1107 EZ	Amsterdam	I. Tunnissen
21DE	Van Houteschool	Leksmondplein 27	1108 EL	Amsterdam	R. Huijzer

Met ingang van het schooljaar 2014-2015 is de locatieleider van de Cornelis Jetses adjunct-directeur geworden op de Bijmerdrie. In april 2014 is de directeur van de Brink vertrokken, per 1 mei 2014 heeft de Brink een nieuwe directeur.



3.4 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.

3.5 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 en vicevoorzitter zijn 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 PGMR door Sirius beschikbaar gesteld worden.

Aan het begin van 2014 waren twee scholen niet vertegenwoordigd in de GMR. Deze twee scholen zijn na de zomervakantie nog steeds niet vertegenwoordigd. Na de zomervakantie is, na een sollicitatieprocedure, een nieuwe ambtelijk secretaris aangesteld.

Samenstelling GMR		
School	GMR-vertegenwoordiger	Geleding
Blauwe Lijn	Zenaida Jacobs* Marja Spaargaren	ouder personeel
Brink		
Bijlmerdrie	Ellen Brink Moenie Bali*	personeel ouder
Bijlmerhorst	Erik Sengers*	ouder
Cornelis Jetses	Marco Zweers*	ouder
Holendrecht	Jenny Mettendaf*	personeel
16de Montessori	Saffira Trustfull *	ouder
Nellestein	Razia Jairam*	personeel
Rozenmarn	Marie Gobardhan*	personeel
Schakel		
Ster	Ludwina Williams*	personeel
Tamboerijn	Sander de Folter* Pauline den Hartogh	personeel personeel
Van Houteschool	Arletta Hoogstad*	personeel
Wereldwijs	Antoine Heideveld Lisa Peperkamp*	ouder/voorzitter personeel

*Leden met stemrecht.

De leden van de oudergeleding krijgen per vergadering vacatiegeld.

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 2014 is de GMR in totaal 8 keer in een reguliere vergadering bijeen geweest. De opkomst was hetzelfde als vorig jaar: een gemiddeld aanwezigheidspercentage van 60%. In wezen is er sprake van een stabiele

organisatie. Wel wordt het percentage naar beneden gedrukt doordat twee scholen niet aanwezig zijn. De (adjunct)bestuursmanager is meestal tot de pauze “vaste gast” en belangrijkste gesprekspartner. Afhankelijk van de agenda is er soms een deskundige van het bestuurskantoor te gast (bijvoorbeeld hoofd P&O). Besluitvorming vindt altijd in besloten GMR-kring plaats.

Onderstaande onderwerpen zijn in 2014 besproken en indien verplicht (WMS) is er een besluit genomen/ advies uitgebracht:

- Uitvoeringsplan 2014-2015;
- Nieuw meerjarenbeleid;
- Meerjarenbegroting en daarvan afgeleide begroting 2015;
- Jaarverslag Sirius 2013 en de jaarrekening 2013;
- Meerjaren Bestuursformatieplan 2014-2015;
- Vakantieregeling 2014-2015;
- GMR-Jaarverslag 2013;
- GMR-intern; de eigen organisatie staat centraal;
- Vacatieregeling oudergeleding;
- Stedelijk toelatingsbeleid;
- Transitie bestuur, raad van toezicht (benoeming);
- KPO;
- Uitvoeringsplan;
- Nieuw administratiekantoor;
- Nieuwe CAO.

Activiteiten in 2014:

- De secretaris van de GMR en drie GMR-leden waren aanwezig op de stakeholdersdag van Sirius.
- In juni en in juli zijn twee bijeenkomsten voor het meerjarenbeleidsplan georganiseerd. In juni waren de ambtelijk secretaris en drie GMR-leden aanwezig, in augustus waren de ambtelijk secretaris en vier leden van de GMR aanwezig.
- In verband met de pensionering van de ambtelijk secretaris is er in de GMR gesproken over een sollicitatie-procedure voor een ambtelijk secretaris. De voorzitter, een GMR-lid en de adjunct-bestuurder hebben een vacature uitgeschreven en sollicitatiegesprekken gevoerd.
- De stichting Sirius heeft een brainstormochtend voor MR-leden, GMR-leden en directie over de nieuwe CAO georganiseerd. Zes leden van een MR en/of GMR waren hierbij aanwezig.

De maand oktober stond in het teken van de kwaliteitsverbetering Medezeggenschap. Er zijn twee scholingsbijeenkomsten geweest, zowel voor MR-, als GMR-leden, ter kennismaking en/of opfrissing en verdieping. De scholing werd verzorgd door de AOB. Gemiddeld hebben er 22 MR/GMR-leden deelgenomen, van zes verschillende scholen. Er hebben iets meer personeelsleden dan ouders deelgenomen.

Gedurende het verslagjaar heeft de GMR als volwaardige gesprekspartner van het bestuur gefunctioneerd. Het verslag van de GMR van 2014 is verkrijgbaar bij de GMR en op de scholen. Het verslag is ook te lezen op de website van Sirius: www.stichting-sirius.nl.

3.6 Public Relations en Communicatie

De ontwikkeling van de nieuwe website heeft geleid tot de keuze van een ontwerp. Naar verwachting wordt in de eerste helft van 2015 de nieuwe site gepresenteerd. Op deze site komt ook een afgesloten gedeelte voor medewerkers van Sirius, waarin ook informatie gedeeld kan worden. De directeuren ontvangen maandelijks een nieuwsbrief. Hierin staan wetenswaardigheden de organisatie aangaande, een publicatie van genomen besluiten, maar ook nieuws vanuit landelijke platforms. Er is nog geen helderheid omtrent een goede communicatie naar alle medewerkers van Sirius, naast de losse brieven die verstuurd worden.

4 Missie, visie en doelstellingen



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 2011-2015 is gericht op het realiseren van de volgende doelstellingen:

- het verbeteren van de leerprestaties van onze leerlingen;
- voor elke leerling passend onderwijs;
- alle leerlingen ontwikkelen hun talenten.

4.3 Kernwaarden

- **Ontmoeting:** onze scholen zijn ontmoetingsscholen met ruimte voor verschillen, betrokkenheid en verbondenheid.
- **Integriteit:** wij willen werken aan een transparante organisatie die helder is over haar vorderingen en werkwijzen met een verwijzing naar moraliteit, authenticiteit, vertrouwen en kwetsbaarheid.
- **Ambitie:** wij hebben hoge verwachtingen van elkaar en van onze leerlingen. Hiermee prikkelen wij onze motivatie om continu het beste uit ons zelf te halen en uit onze leerlingen met een verwijzing naar plezier, openstaan voor leren en samenwerking.

Deze kernwaarden zijn de leidende principes bij het zinvol omgaan met instrumentele basisvaardigheden (de kerndoelen), het leren beschikken over leer- en handelingsstrategieën en verwerven van sociale vaardigheden.

4.4 Doelstellingen van Sirius in 2014

Sirius wil geen zwakke scholen en streeft naar optimale opbrengsten voor alle leerlingen. Met alle scholen zijn prestatie afspraken gemaakt. Sirius heeft zich eveneens verbonden aan de prestatieafspraken die gemaakt zijn met de gemeente Amsterdam in het kader van Jong Amsterdam en in het verlengde daarvan met het Stadsdeel Amsterdam Zuidoost. Het betreft projecten in het kader van het kwaliteitstraject voor- en vroegschool, de Peuterschool en projecten in het kader van de vakantieschool, schakelklassen, klas voor hoogbegaafden (Day a Week School) en nieuwkomers. Sirius heeft gebruik gemaakt van stadsdeelsubsidie ten behoeve van de training communicatie met ouders. Inzetten op de verbetering van de kwaliteit van de leraar is ons belangrijkste instrument bij het bereiken van onze doelstellingen. Sirius maakt hierbij gebruik van middelen van de gemeente Amsterdam, Stadsdeel Zuidoost, maar zeker ook eigen middelen.

4.5 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.

2014 is het laatste jaar van het 'oude' meerjarenbeleidsplan. In de tweede helft van 2014 is door alle betrokkenen gewerkt aan het opstellen van een nieuw meerjarenbeleidsplan waarin de borging van de kwaliteit van het onderwijs centraal staat en we ook de ambitie uitspreken hoe we van 'goed' naar 'beter' kunnen doorontwikkelen. In 2014 hebben scholen hier ook al een 'voorschot' op genomen door te starten met de inbedding van kunst- en cultuureducatie in het onderwijs en activiteiten te ontplooiën op het gebied van wetenschap en techniek.



5 Leiderschap



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 2014 heeft er een wijziging plaats gevonden in het directiebestand van Sirius; er is een nieuwe locatieleider aangesteld op de Cornelis Jetses. De locatieleider van de Cornelis Jetses is adjunct directeur op de Bijlmerdrie/Wereldwijs geworden.

5.2 KBA en Passend onderwijs

In 2013 zijn alle trajecten in het kader van KBA op de scholen afgerond. Er hebben in 2013 vijf scholen Sirius meegedaan aan KVVE (Kwaliteitsaanpak voor de voor- en vroegschool). Dit project is een verdieping van de verbeteraanpak voor de onderbouw en gericht op de samenwerking met Swazoom, onze partner in de voorschool. Deze projecten zijn afgerond in het voorjaar van 2014, maar kennen ook nog een zogenaamd borgingsjaar.

Op alle scholen worden vorderingen gemaakt, de kwaliteit van de leraren verbeterd, de meeste scholen behalen betere resultaten met hun leerlingen. Het veranderen van de cultuur in de school (opbrengstgericht werken) vergt veel van de schoolleiders, alle medewerkers moeten immers de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen functioneren en voor het leren van alle leerlingen in hun school. Ook van de medewerkers zelf wordt veel gevraagd, zij moeten zowel didactisch als inhoudelijk flinke ontwikkelingen doormaken. Ongeveer 13% van onze medewerkers zit in een 'persoonlijk verbetertraject' en bij ongeveer de helft van dit percentage gaat dit samen met langdurig verzuim. 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.

Sirius investeert extra om de opgebouwde kwaliteit te borgen in de scholen. Voor 2014 was een bedrag van € 292.000 beschikbaar. Deze middelen zijn vooral bedoeld om te investeren in de kwaliteit van de medewerkers. 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 2014 namen 3 scholen van Sirius deel aan dit traject.

De invoering van Passend Onderwijs heeft ervoor gezorgd dat de middelen die hiervoor beschikbaar zijn vooral op schoolniveau ingezet worden. Voor de Siriusscholen is een bedrag van € 389.076 verdeeld over de scholen op basis van een plan van aanpak.

Op schoolbestuurlijk niveau zijn er afspraken gemaakt met de andere Amsterdamse schoolbesturen en de gemeente Amsterdam om een kwaliteitsbureau op te richten. Dit bureau zal in de komende vier jaren op elke Amsterdamse school een audit uitvoeren. Bij Sirius wordt deze audit ingebed in een kwaliteitszorgcyclus, waarbij de scholen elkaar het ene jaar visiteren, het andere jaar een externe audit krijgen van dit kwaliteitsbureau, elkaar in het jaar daarop weer visiteren en in het vierde jaar een inspectiebezoek krijgen. Door wisseling van de politieke samenstelling in het gemeentebestuur heeft de gemeente deze samenwerking met de Amsterdamse schoolbesturen opgezegd. Er zal door de schoolbesturen een doorstart gemaakt worden. In 2014 heeft een school van Sirius deelgenomen aan de nieuwe aanpak KPO (Kwaliteit Primair Onderwijs).

5.3 Inspectie

In 2014 hebben alle scholen van Sirius een basisarrangement van de inspectie. De volgende scholen zijn bezocht in het afgelopen jaar: de Nellesteinschool, de Ster, de Cornelis Jetses en de Holendrecht. Op een aantal scholen zijn de opbrengsten nog steeds risicovol. Een verklaring hiervoor wordt gezocht tijdens de zelfevaluatie van de scholen. Hieruit blijkt dat een uiterste inspanning van leraren wordt gevraagd bij het gericht houden van de focus op zowel het taal- als het rekenonderwijs. De inspectie gaat uit van de opbrengsten bij de zogenaamde M-toetsen (januari).

Op de scholen blijkt dat onze leerlingen vaak zwak scoren op deze toetsen en de resultaten bij de E-toetsen (eind schooljaar) meestal beter zijn. Ook geeft een aantal scholen aan dat de inspectienorm hoger wordt naarmate het leerlingengewicht op de scholen afneemt. Er wordt soms getwijfeld aan het opleidingsniveau dat ouders aangeven bij aanmelding van hun kind op school. De achterstanden waarmee onze leerlingen binnen komen zijn soms erg groot. Tijdens het bestuursgesprek met de inspectie in het najaar is aangegeven dat er in de toekomst meer gekeken zal worden naar het leerrendement van onze kinderen dan naar de Cito scores bij de beoordeling van onze scholen.



6 Strategie en Beleid



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 die aansluit bij de stedelijke monitor (de Spiegel PO Amsterdam) en de ambities die het Stadsdeel heeft met het onderwijs in Amsterdam Zuidoost. In 2014 is het onderwijs in Amsterdam gecentraliseerd. Stichting Sirius valt nu onder een stedelijk toezichtskader. Uiteraard blijft de samenwerking met de bestuurscommissie van het stadsdeel van belang.

Op strategisch niveau streeft Sirius naar een goede samenwerking met het Stadsdeel en de besturen in het Stadsdeel verenigd in het Bestuurlijk Overleg Onderwijs Zuidoost (BOOZ) om de uitvoering van het lokale onderwijsbeleid (de Brede School en Passend Onderwijs) en het huisvestingsbeleid goed uit te voeren. Op stedelijk niveau participeert onze Stichting in de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam (FOOA) en in het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO) Amsterdam. In dit overleg wordt de agenda bepaald door de stedelijke afspraken over de kwaliteit van het onderwijs (Jong Amsterdam). Hiertoe is een prestatie agenda opgesteld. De bestuurder is de voorzitter van de werkgroep personeel (in de Federatie) en onderhoudt derhalve ook de contacten namens de schoolbesturen met de PABO en de Hogeschool Amsterdam. De bestuurder neemt deel aan de stedelijke werkgroep KPO (kwaliteit primair onderwijs), is lid van de klankbordgroep voor- en vroegschool, 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" en 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 ook graag een bijdrage leveren aan de samenleving en aan de directe omgeving waarin ze gevestigd zijn. Sirius wil vanuit de kernwaarden vrijheid, gelijkwaardigheid en gemeenschapszin 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, op een school vervullen de leerlingen uit het voortgezet onderwijs de rol van 'leesmentor' voor de leerlingen in de basisschool, 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'. Zo besteden ze aandacht aan voor onze doelgroep relevante gebeurtenissen in de geschiedenis zoals het afschaffen van de slavernij.

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. De actualiteit rondom de 'zwarte piet' in Nederland was geen issue op onze scholen. De Siriusscholen hanteren hiervoor al jaren een protocol. 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 groot belang. In 2014 hebben we een bijeenkomst gehouden voor onze stakeholders. Deze bijeenkomst was wederom een groot 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 2013 in het teken van het Meerjarenbeleidsplan 2015-2019.

Hiervoor zijn er contacten gelegd tussen het bedrijfsleven en Sirius; leerlingen hebben samen met hun leraren 'input' opgehaald voor het nieuwe meerjarenbeleidsplan. Op deze manier verwachten we het 'eigenaarschap' voor de kwaliteit van ons onderwijs op alle niveaus mede vorm te kunnen geven.

6.3 Risico-inventarisatie

Om een beeld te krijgen van de (toekomstige) risico's heeft Sirius eind 2013 een risico-inventarisatie gehouden die is opgenomen in onze meerjarenbegroting 2014-2018. Bij elk risico is in de meerjarenbegroting met kleur aangegeven hoe hoog het risico is, tevens wat we er nu aan doen, of gaan doen en voor zover mogelijk is er een inschatting gemaakt van het bijbehorende financiële risico. In 2014 is deze inventarisatie verder uitgewerkt.

Hieronder staan de risico's waar we de aankomende jaren mee te maken (kunnen) krijgen:

- daling leerlingaantallen;
- kleine scholen;
- kwaliteit onderwijs;
- aanscherping instroomtoets participatiefonds;
- projecten/subsidies;
- te weinig instroom gekwalificeerd personeel;
- vervangingsfonds – verzuim;
- verhoging AOW-leeftijd;
- UWV;
- BAPO;
- Medewerker niet verplicht verzekerd bij vervangingsfonds (code 3);
- Buitenonderhoud gebouwen in eigen beheer per januari 2015;
- Overhevelen taken van stadsdelen naar stad;
- De gewichtenregeling;
- (mogelijke) afschaffing impuls gelden.

De uitwerking van deze risico's staat in ons meerjarenbeleidsplan.



7 Onderwijs



7.1 Ontwikkeling aantal leerlingen

Leerlingaantallen 2014				
Peildatum	01-10-2013	01-10-2014	Vershil	Percentage leerlinggewicht*
Blauwe Lijn	191	199	8	52%
Brink	262	275	13	23%
Bijlmerdrie	122	99	-23	67%
Bijlmerhorst	171	182	11	36%
Wereldwijs	305	308	3	12%
Cornelis Jetses	66	75	9	6%
Holendrecht	187	166	-21	59%
De Ster	109	113	4	45%
16e Montessori	188	188	0	8%
Nellestein	347	343	-4	28%
De Rozemarn	298	302	4	38%
De Schakel	367	391	24	35%
De Tamboerijn	472	489	17	20%
Van Houte	106	102	-4	
Sirius	3.191	3.232	41	

* Hierbij wordt gekeken naar het opleidingsniveau van de ouders.

In 2014 is er een stijging van het leerlingaantal gerealiseerd, terwijl het leerlingenaantal in Amsterdam Zuidoost in deze periode licht gedaald is met 32 leerlingen. Hierdoor is ons marktaandeel gestegen per 1-10-2014 naar 42,7%. Op 01-10-2013 was dit nog 42%.

De Bijlmerdrie ondervindt stevige concurrentie. Ook de Holendrechtsschool vertoont een sterke daling van het leerlingenaantal. De school bevindt zich in een wijk die gedefinieerd wordt als een probleemwijk in Zuidoost. Er is sprake van veel doorstroom van bewoners in deze wijk (en dus ook op de school). De instroom in de onderbouw is iets te laag en dit is risicovol. De Brink heeft na een aantal zware jaren weer een groeiend aantal leerlingen. De Tamboerijn, de Schakel, de Wereldwijs en de Bijlmerhorst blijven groeien. De Cornelis Jetses zou meer kunnen groeien, maar werkt met een beperkte toelating van leerlingen uit Zuidoost. De school wil een dorpsschool blijven en een aantrekkelijke school zijn voor Driemond. De overige scholen lijken redelijk stabiel te blijven.

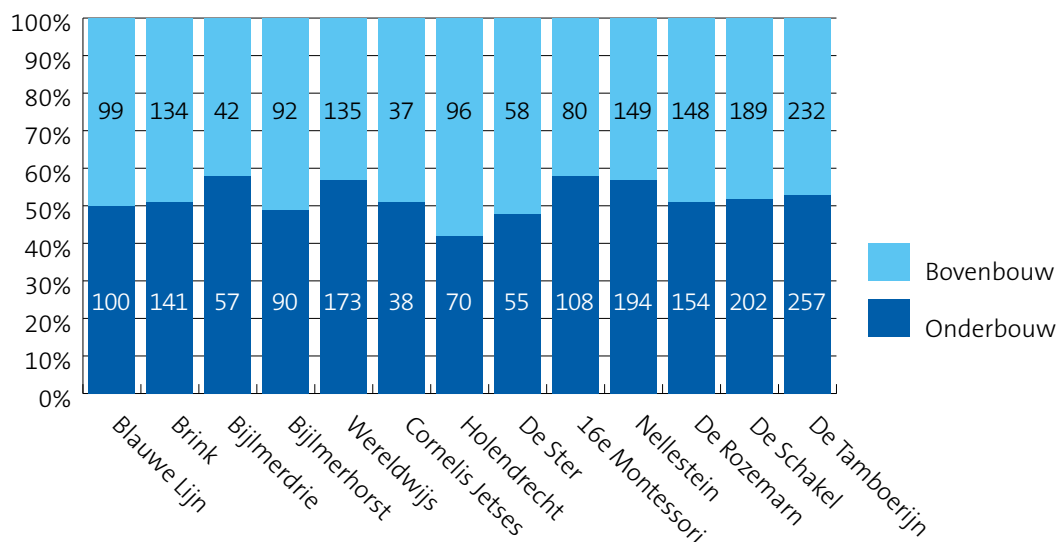
Sirius heeft op dit moment een groot aantal scholen met een leerlingenaantal dat onder het Amsterdams gemiddelde ligt en dus met opheffing bedreigt wordt. De opheffingsnorm bedraagt 193 leerlingen. Voor onze sbo school (Van Houte) geldt deze norm niet.

Op de Ster is ingezet op de ontwikkeling van een zogenaamde 'sterrenschool'; een school met ruime openingstijden en een '4-ONT concept'. De partner in de kinderopvang heeft zich echter teruggetrokken in de samenwerking vanwege het geringe aantal deelnemers aan de opvang. Het concept lijkt niet door te ontwikkelen en de school heeft te weinig aantrekkingskracht weten te verwerven.

De Cornelis Jetses is in 2014 in gesprek gegaan met de 'buurschool Jan Woudsma' om samen met de ouders en het team te onderzoeken of een zogenaamde samenwerkingschool tot de mogelijkheden behoort. De bestuursmanager heeft twee avonden gesprekken gevoerd met de ouders en eind 2014 heeft een gezamenlijke ouderavond (met de ouders van de Jan Woudsma) plaats gevonden. Er is een zekere bereidheid ontstaan om te komen tot een school voor Driemond. Dat wil zeggen dat de ouders van de Cornelis Jetses begrip hebben voor de mogelijke noodzaak (ingeval van opheffing, als het Federatieve gemiddelde van het openbaar onderwijs instandhouding niet meer toelaat) en ook de inhoudelijke wens om te komen tot een school voor Driemond. Zij geven echter ook aan dat ze het liefst willen dat de Cornelis Jetses blijft zoals de school nu is. In de komende periode zal het bestuur en de Raad van Toezicht uitspraken moeten doen over de toekomst van deze school, maar ook over de andere kleine scholen van Sirius.

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 2014 bedraagt dit percentage 50,7%.



7.3 Schoolbegeleiding

Het Stadsdeel heeft voor schooljaar 2013-2014 een bijdrage in schoolbegeleiding toegekend ten bedrage van € 140.748,- met de voorwaarde dat het schoolbestuur eveneens hetzelfde bedrag vanuit de Rijksbekostiging inzet. Sirius heeft voor schooljaar 2013-2014 € 281.496,- ingezet voor schoolbegeleiding en schoolontwikkeling. Betreffende inzet is als volgt onderbouwd:

- Borging Kwaliteitsverbetering betreffende structurele verbetering van de kwaliteit en het verhogen van de leerprestaties voor alle Siriuusscholen ten bedrage van € 183.714,-.
- Schoolbegeleiding door ABC in samenwerking met eigen medewerkers (OZZO, Onderwijszorg Zuidoost) op basis van raamovereenkomst voor begeleiding en schoolontwikkeling ten bedrage van € 97.782,-.

Begin 2015 heeft het stadsdeel laten weten alsnog een korting van € 40.000 toe te passen op deze beschikking. Het bestuur heeft hiertegen bezwaar ingediend.

7.4 Schoolmaatschappelijk werk bedragen

In het schooljaar 2013-2014 was voor de scholen van Sirius € 148.680,- beschikbaar voor de inzet van schoolmaatschappelijk werk. Hiervan is € 75.048,- afkomstig van het samenwerkingsverband en is € 73.632,- beschikbaar gesteld door het Stadsdeel Zuidoost. Deze middelen maken de inzet mogelijk van het ABC (9 scholen Sirius) en van Altra (5 scholen Sirius). De inzet voor de scholen van Sirius bedraagt totaal 2.065 uren. De uren School Maatschappelijk Werk (SMW) worden naar mate van de problematiek verdeeld over de scholen. Dit betekent op jaarbasis tussen de 60 en 320 uren SMW-inzet per school.

Het ABC en Altra richten zich op ouders van de leerlingen die problematiek vertonen met een component in de thuissituatie. Bij complexe problematiek worden de ouders begeleid naar andere zorginstellingen. ABC en Altra ondersteunen tevens de school in hun contacten met ouders.

Halverwege 2014 is in het kader van de wijzigingen in de decentralisatie van de jeugdzorg naar de gemeenten gestart met het inrichten van de wijkteams. Hierdoor is het schoolmaatschappelijk werk ondergebracht in de wijkteams. Zij heten nu ouder – kind adviseur. Door deze reorganisatie heeft een aantal scholen een andere schoolmaatschappelijk werker gekregen. De implementatie van de nieuwe werkwijze is nog volop in gang.

7.5 Ouderbetrokkenheid

Voor Sirius is ouderbetrokkenheid van groot belang. Onderzoek toont aan dat de betrokkenheid van ouders bij het onderwijs van 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.

Er zijn in 2014 op alle scholen verschillende acties genomen om de ouders meer te betrekken bij de school. Alle scholen hebben in 2013 en 2014 de training complexe gesprekstechnieken gevolgd. Deze training werd bekostigd door het Stadsdeel. Op alle scholen zijn de gesprekken met de ouders verlengd van 10 minuten naar 15/20 minuten. Ouders worden uitgenodigd om bij het zorgbreedte overleg aanwezig te zijn en te participeren. Er zijn scholen die werken met klassenouders of met een ouderplatform. Op andere scholen zijn er klankbordgroep ouders opgericht zodat ouders kunnen meepraten over de schoolse zaken. Op bijna alle scholen wordt de ouders de mogelijkheid geboden om deel te nemen aan taalcursussen. Via projecten als de 'Verteltassen' worden ouders actief betrokken bij de taalontwikkeling van hun kinderen. In het begin van het schooljaar worden ouders uitgenodigd voor een informatiebijeenkomst op de school waarbij de vorderingen van de leerlingen en de verwachtingen besproken worden. Er zijn ook scholen die werken met ouder-convenanten. Hierin staat beschreven wat de ouders van de school kunnen verwachten en wat de school van de ouders verwacht.



In 2013 hebben alle scholen deelgenomen aan het project de Leesexpress. Bij dit project werden ouders getraind in het 'samen lezen' met hun kind. Het project betrof een samenwerking tussen de UVA en de Sirius scholen. Een aantal scholen zette dit project voort in schooljaar 2013-2014. Een complicatie bij dit project is echter dat veel van onze ouders de Nederlandse taal onvoldoende beheersen. Hierdoor is het project minder succesvol dan verwacht.

Op alle scholen van Sirius zijn ouderconsulenten en oudercontactpersonen actief. Zij organiseren spreekuren, themabijeenkomsten en andere activiteiten voor de ouders in de school. Deze inzet is mogelijk door een financiële impuls van het stadsdeel en wordt aangestuurd door de welzijnsinstelling Swazoom. De verwachting is dat deze ondersteuning zal wegvallen bij het inrichten van de ouder- kindcentra in de wijken.

De Holendrecht, de Brink en de Bijlmerdrie hebben deelgenomen aan de verteltasactiviteit uit het project ouderparticipatie VVE. Dit project werd uitgevoerd door het projectenbureau Primair Onderwijs Zuidoost en gefinancierd door het Stadsdeel. De verteltasmethode is een innovatieve methode die ouderparticipatie en ouderbetrokkenheid bevordert en de leesomgeving en de taalontwikkeling van kinderen en hun ouders versterkt. Verteltassen zijn kleurrijke tassen met lees- en spel materiaal, die door ouders en (voor)school gemaakt en bedacht zijn en met kinderen thuis en op school gebruikt worden.

7.6 Steve Jobs school

Om kinderen hun individuele talenten meer te laten ontwikkelen zijn we met ingang van het schooljaar 2013-2014 op De Ster gestart met het concept van de Steve Jobs school van O4NT. We zijn gestart met de groepen 1, 2 en 3 op een manier die past bij onze doelgroep. Leerkrachten en kinderen zijn enthousiast over de start van dit concept. In het schooljaar 2014-2015 is uitgebreid met de groepen 4 t/m 6. Bij dit concept wordt de iPad als middel ingezet en wordt er gewerkt met ateliers (bijvoorbeeld taal- en rekenateliers) om kinderen de vaardigheden van de 21e eeuw aan te leren. Ouders worden nadrukkelijk betrokken bij dit concept en elke 6 weken is er overleg tussen ouders en leerkracht (coach), vaak met de leerling erbij. Werken met deze tweede groep leerlingen blijkt echter nog niet zo eenvoudig. Leerkrachten lopen er o.a. tegenaan dat een goed overzicht ontbreekt waar leerlingen mee bezig zijn. Het organiseren kost momenteel nog erg veel (onderwijs) tijd. De school werkt aan verbetering hiervan.

7.7 Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE)

Alle scholen van Sirius participeren in de Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE). Alle scholen beschikten in 2014 over een extra budget om een VVE-coördinator te faciliteren. Sirius heeft van het Stadsdeel middelen gekregen om een bovenscholse 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 kwaliteitskader VVE dat vastgesteld is door de gemeente Amsterdam. Het betreft de kwaliteit van het aanbod en de effectiviteit van de programma's waarmee gewerkt wordt, de intensieve deelname en begeleiding, de nascholing/bijtscholing van de medewerkers, de ouderbetrokkenheid, de doorgaande leerlijnen en de kwaliteitszorg. De bovenschoolse coördinator is ook verantwoordelijk voor de afstemming met Swazoom en het Stadsdeel. Op alle locaties is jaarlijks een VVE-evaluatie.

De werkzaamheden van de locatiecoördinator zijn gericht op het realiseren van de doelstellingen uit het kwaliteitskader VVE en het uitvoeringsplan van Sirius op de Siriusscholen. De locatiecoördinator VVE is betrokken bij de kwaliteitstrajecten die op de scholen plaatsvinden binnen de VVE.

Er wordt op alle locaties gewerkt met een gezamenlijk jaarwerkplan VVE. Hierin staan de onderwerpen: visie op VVE en pedagogisch klimaat, versterken doorlopende leerlijn, ouderbeleid, zorgbeleid en overdracht kindgegevens. Dit plan wordt halverwege het jaar en aan het eind van het school jaar geëvalueerd. Aan de hand van de evaluaties worden weer nieuwe plannen opgesteld. Op alle locaties wordt gewerkt met de Verteltassen, op enkele locaties is een "opfriscursus" geweest.

Enkele locaties zijn gestart met het observatie instrument KIIK!. Hiervoor zijn implementatie- en borgingsplannen geschreven. Locatie coördinatoren en/of ib-ers hebben hiervoor de training gevolgd.

7.8 Resultaten CITO eindtoets basisonderwijs

Een aantal scholen van Sirius heeft een hoger percentage achterstandsl leerlingen (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.

Cito score 2014													
School	18TV	18VV	18XC	18YT	18ZL	19BH	20SC	20TP	20VE	20VI	20XR	20XS	20XZ
Aantal Leert. 1 okt 2013	191	262	122	171	305	66	187	109	188	347	298	367	472
Perc. leerling-gewicht	52%	24%	70%	36%	14%	6%	61%	45%	10%	28%	37%	38%	22%
Onder-grens	527,8	531,6	526,8	529,7	533,4	534,3	527,3	528,5	534,0	530,9	529,4	529,9	532,1
Gemid-delde	529,8	533,6	528,8	531,7	535,4	536,3	529,3	530,5	536,0	532,9	531,4	531,9	534,1
Boven-grens	531,8	535,6	530,8	533,7	537,4	538,3	531,3	532,5	538,0	534,9	533,4	533,9	536,1
Citoscore (corr. LG)	533,4	529,6	541,6	536,3	532,6	536,4	532,9	534,2	530,4	531,3	531,7	534,5	536,3
Land. gemidd. corr. LG	534,6	534,6	534,6	534,6	534,6	534,6	534,6	534,6	534,6	534,6	534,6	534,6	534,6

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

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 scores 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 goede 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, onze uitdaging zal zijn om deze lijn vast te houden en verder naar boven door te trekken.

7.9 Brede school/brede talentontwikkeling getallen

Eind 2014 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. Voor de interne coördinatie en beheer is in totaal € 81.650 ontvangen waarvan € 65.000 betrekking heeft op de interne coördinatie en € 16.650 betrekking heeft op beheer.

De brede talentontwikkeling veronderstelt gelijk optrekken van de scholen in het cluster: gezamenlijke visie, afspraken over programmering van de activiteiten etc. In de komende jaren zal blijken of de brede talentontwikkeling kan blijven harmoniëren met de scholen die eigen keuzen gaan maken. Een voorbeeld is de ontwikkeling van een continuurooster.

7.10 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 de Leerlab-programma.

Leerlab is onderdeel van het naschoolse activiteiten aanbod 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 Leerlab-leerlingen 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 Leerlab-leerlingen en de leerlingen die niet aan het Leerlab deelnemen is nog groot, maar wordt steeds kleiner. Gemiddelde vaardigheidsgroei van leerlab-leerlingen is 8,9 en van niet-leerlab-leerlingen 6,1.

7.11 Tussenschoolse overblijf en voor- en naschoolse opvang

De buitenschoolse opvang (BSO) (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 hebben we de TSO uitbesteed aan partners uit de kinderopvang. De organisatie die TSO aanbiedt zorgt voor een coördinator die de uitvoerders aanstuurt. Partners in de kinderopvang hebben het zwaar vanwege het dalende aantal leerlingen in de opvang. Een aantal is failliet gegaan, locaties worden soms overgenomen door andere organisaties en in het slechtste geval worden ze gesloten.

7.12 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 2013-2014 hebben we subsidie gekregen van € 340.000 voor twaalf schakelklassen. Voor het schooljaar 2014-2015 kregen we een vergoeding van € 400.000 ook voor dertien schakelklassen. Het verschil in de (ontvangen) vergoeding heeft te maken met een extra schakelklas en deeltijd of een voltijd schakelklas.

7.13 Vakantieschool Taal

De Bijlmerhorst heeft sinds 2011 een Vakantieschool Taal, in 2014 zijn zij gestart met een extra groep. Ook de Ster is gestart met een vakantieschool. 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 3 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. De Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling (DMO) heeft voor het schooljaar 2013-2014 een subsidie toegekend van € 30.000,-. Voor het schooljaar 2014-2015 kregen we een vergoeding van € 45.000.

7.14 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 Rozemarn en Wereldwijs.

In 2012 hebben de Amsterdamse schoolbesturen samen met de centrale stad ook gewerkt aan een convenant. In dit convenant is afgesproken dat alle Amsterdamse scholen een minimum pakket van twee uur kunst- en cultuureducatie per week aanbieden met ingang van het schooljaar 2013-2014. Het gaat om één uur muziek en één uur beeldend onderwijs en/of cultureel erfgoed. De stedelijke ambitie is drie uur per week.

In 2013 is gebleken dat het niet gemakkelijk is voor de Sirius scholen om aan het convenant te voldoen. De prioriteit ligt vooral bij het taal- en rekenonderwijs. Daarop is besloten om de scholen te faciliteren: middelen uit de prestatiebox kunnen gebruikt worden om een leerkracht in het kader van de normjaartaak in de gelegenheid te stellen een opleiding te volgen tot coördinator kunst en cultuur. Een andere mogelijkheid is het aanstellen van een leerkracht beeldende vorming. Op deze wijze kan er toch vorm gegeven worden aan de prestatie afspraken met de gemeente Amsterdam. Veel scholen maken daarnaast gebruik van het aanbod muziek dat aangeboden wordt door de gemeente Amsterdam: muziekdocenten geven muzikles op de scholen en trainen de leerkrachten. In 2014 zijn bovenstaande doelstellingen gerealiseerd; bijna alle scholen hebben een coördinator kunst en cultuur aangesteld. Deze leerkrachten hebben een opleiding gevolgd of volgen deze nu. De scholen werken nu aan een plan over de wijze waarop het curriculum kunst- en cultuureducatie vorm willen geven op hun eigen school. Op acht scholen is een vakleerkracht beeldende vorming werkzaam. Met dit beleid heeft Sirius geanticipeerd op het stedelijk beleid; leerkrachten hebben hun handen vol aan goed taal en rekenonderwijs, leerlingen hebben recht op kwalitatief goede kunst- en cultuureducatie.

7.15 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 Siriusscholen betekent deze wijziging in de wetgeving dat we verder gaan met het 'passend maken' van ons onderwijs. De scholen hebben in 2014 ondersteuningsprofielen opgesteld en op basis hiervan een plan van aanpak gemaakt. In deze plannen wordt aangegeven hoe er gewerkt wordt aan 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.



Om de zorgplicht voor de kinderen in Zuidoost te kunnen waarmaken, gaan scholen en schoolbesturen met de gemeente Amsterdam en het stadsdeel samenwerken. De gemeente/het stadsdeel is namelijk verantwoordelijk voor de Jeugdzorg. De afspraken worden vastgelegd in het ondersteuningsplan van het Samenwerkingsverband Zuidoost.

Het afgelopen jaar werden er op bestuurlijk niveau afspraken gemaakt op vier terreinen:

1. basisondersteuning;
2. toelaatbaarheid;
3. organisatie en arrangementen;
4. inzet van (financiële) middelen.

In 2014 waren op de reguliere scholen van Sirius 20 rugzak-leerlingen. Alle scholen doen mee aan de proeftuin ZBO (Zorg Breedte Overleg) in het kader van Passend Onderwijs. In de pilots worden ook de ouders betrokken. De schoolbesturen in Zuidoost hebben afgesproken dat de huidige structuur van samenwerken in dit stadsdeel goed past binnen het stedelijk beleid van Passend Onderwijs. Zo is er een adviesloket ingericht voor de scholen en voor de ouders waar aanvragen voor extra arrangementen ingediend kunnen worden en is er een expertise netwerk dat bijeenkomsten voor directeuren en intern begeleiders organiseert in het kader van de invoering van Passend Onderwijs. Voor Sirius betekent Passend Onderwijs nog steeds vooral goed onderwijs dat in de basis op orde is. De richtlijnen van de inspectie en van de kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam bieden hiervoor goede richtlijnen. Halverwege 2014 zijn de eerste wijkteamoverleggen gestart.

7.15.1 Day a Week School

Om ook de meer begaafde leerlingen Passend Onderwijs te bieden zijn we in januari 2013 op de Bijlmerhorst gestart met de Day a Week School: 1 dag per week gespecialiseerd onderwijs voor het meer- en hoogbegaafde kind. Onder leiding van een excellente leerkracht komen 18 kinderen van zes 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. De deelnemende Sirius scholen zijn: De Schakel, Wereldwijs, Blauwe Lijn, Nellestein, Cornelis Jetses en de Bijlmerhorst.

De kosten voor 2014 bedroegen € 40.000.

7.15.2 Wetenschap en Techniek

In 2013 -2014 is opnieuw een subsidie ontvangen voor de inrichting van drie zogenaamde kleuterlaboratoria op de 16e Montessori, de Nellestein, de Ster en de Rozemarn. Ook deze inrichting gaat gepaard met workshops voor de leerkrachten van alle Siriusscholen. Deze subsidie loopt via de Hoge School van Amsterdam. Met middelen uit het herfstakkoord zijn op onze scholen veel nieuwe ICT-middelen aangeschaft (waaronder iPads). In het nieuwe meerjarenbeleid van Sirius zal wetenschap en techniek een verdere inbedding krijgen in het leerstofaanbod voor onze leerlingen.

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 2014 zijn 7 klachten ingediend, en is er 1 klacht ingediend bij de landelijke klachtencommissie. Niet altijd was het een officiële klacht, soms ook een vraag om aandacht voor bepaalde zaken. De verdeling van onderwerpen is:

Overzicht klachten		
Van wie	Inhoud	Aantal
Ouder	Leerkracht	6 x
Ouder	Veiligheid kinderen	1 x

In alle gevallen wordt geprobeerd zoveel mogelijk op school de oplossing te vinden. Eénmaal is daarvoor een externe partij bij betrokken geweest op verzoek van de ouders. Veelal werd de oplossing gevonden in een aanscherping van afspraken. Tweemaal is door de ouders besloten de leerling die in de klacht betrokken was van school te halen.

De klacht die bij de landelijke klachtencommissie is ingediend betrof informatievoorziening aan een ouder. Bij deze klacht heeft Sirius haar externe vertrouwenspersoon ingeschakeld. De klachtencommissie oordeelde dat de school volgens de richtlijnen gehandeld had.

8 Personeel



De manier waarop de organisatie de kennis en inzet van medewerkers maximaal benut noemen wij management van medewerkers. Hierbij spelen de kwaliteit van het onderwijspersoneel, in- door- en uitstroom van medewerkers, ziekteverzuim en ziektevervangende en zorgvuldig werkgeverschap een rol.

Sirius wil een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever zijn. Wij willen medewerkers binden en kansen bieden om zich te ontwikkelen. Wij streven naar competente enthousiaste betrokken en professionele medewerkers. Kernwoorden zijn kwaliteit, persoonlijke ontwikkeling, aandacht, zorgvuldig personeelsbeleid, respect en waardering.

8.1 Verdeling personeel

Op 1 oktober 2014 heeft Sirius 309 medewerkers in dienst, waarvan 57 medewerkers met een tijdelijk dienstverband. Het aantal medewerkers daalt de laatste jaren gestaag. 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

Leeftijdscategorie per 1-10-2013			
Leeftijd	Mannen	Vrouwen	Aantal
20-24	0	7	7
25-29	4	39	43
30-34	5	22	27
35-39	6	14	20
40-44	6	13	19
45-49	5	32	37
50-54	3	33	36
55-59	12	63	75
60+	12	36	48
Aantal	53	260	313
Perc.	16,93%	83,07%	100%

Leeftijdscategorie per 1-10-2014			
Leeftijd	Mannen	Vrouwen	Aantal
20-24	1	4	5
25-29	6	45	51
30-34	3	25	28
35-39	8	16	24
40-44	6	11	17
45-49	6	29	35
50-54	2	27	29
55-59	14	61	75
60+	8	37	45
Aantal	54	255	309
Perc.	17,47%	82,52%	100%

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)

Door het project Starters zijn de afgelopen jaren jonge startende leraren in dienst getreden. Bij de start van het schooljaar 2013-2014 hadden we een instroom van drie jonge starters. Dit aantal is inmiddels opgelopen naar twaalf starters.

Er zijn op dit moment 105 (34%) medewerkers jonger dan 40 jaar. Op 1 oktober 2007 waren dat 58 medewerkers (16%). Van de medewerkers is 39% ouder dan 55 jaar.

Het percentage mannen is met 17% nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2012. Ondanks onze inspanningen zien we dat de instroom van (jonge) mannen achterblijft.

8.1.2 OP/OOP/Management

Per 31-12-2014 had Sirius 273,6 FTE aan medewerkers. Het grootste deel bestaat uit onderwijzend personeel (OP), daarnaast is er voor 23,5 FTE aan managementfuncties en 53,5 FTE aan onderwijsondersteunende functies. Dit zijn medewerkers zonder lesgebonden taken zoals de conciërge, administratief medewerker, maar ook de onderwijsassistenten en medewerkers van het onderwijsbureau. De hieronder getoonde FTE's hebben betrekking op gemiddeld aantal werkzame medewerkers gedurende het boekjaar. Deze totale personeelsbezetting is inclusief eigen medewerkers die werkzaam zijn voor projecten en exclusief externe inhuur.

De personeelsbezetting in FTE van Sirius is als volgt onderverdeeld:

Verdeling formatie in FTE per 31-12-2014				
	2012	2013	01-10-2014	31-12-2014
Management	24,218	22,574	23,4	23,5
OOP (inclusief IB)	45,450	45,275	25,1	27,1
OOP z (administratie, conciërge en onderwijsbureau)			25,6	26,4
OP	213,475	201,850	196,4	196,5
ID-baan	1,583	0,166	0	0
Onderwijsbureau	7,386	7,926		
Totaal FTE	292,112	277,791	270,57	273,61
Aantal medewerkers 31-12 2014	323	313	309	314

De functies van adjunct-directeur op De Ster en De Bijlmerhorst zijn per 1 januari 2015 formeel ingevuld. De adjunct-directeuren worden 100% meegeteld bij het management, maar geven ook les of combineren hun leidinggevende taak met de taak van Interne Begeleiding.

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 directeuren 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 (dis) functioneren van leraren. Aan deze rol wordt voortdurend aandacht besteed. We zien een toename in het aantal beoordelingen dat door directeuren wordt opgesteld en door het bestuur formeel wordt vastgesteld. De directies bezoeken met grote regelmaat de leraren in de groep. Op 1 augustus 2014 had 80% van alle medewerkers beoordeeld moeten zijn gedurende laatste drie jaar. Dit is op tien scholen gerealiseerd, als we de medewerkers buiten beschouwing laten die niet beoordeeld konden worden. Bijvoorbeeld omdat ze langdurig ziek waren of korter dan een half jaar in dienst waren of uit dienst gingen. Op een school waar de directeur begin 2014 is vertrokken en een nieuwe directeur kwam zijn ook niet alle beoordelingen gedaan. Op twee scholen is het door gebrek aan tijd van de directeur niet uitgevoerd. Om die directeuren te ondersteunen zijn we gestart met externe ondersteuning. Op drie scholen heeft een oud directeur van stichting Sirius ondersteund bij het beoordelen van de medewerkers. Soms was er behoefte bij een medewerker en/of directeur aan een second opinion. Gemiddeld is 79,5% 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. 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 2014 hebben we € 252.029 besteed aan KBA middelen.

Het KBA project focust op de kwaliteiten van de leraren en de wijze waarop de directeur deze kwaliteiten planmatig verbetert. Uit de analyses 2014 blijkt dat de personeelsleden qua pedagogisch handelen goed functioneren, zij zorgen voor een ontspannen sfeer, zorgen voor de veiligheid van de leerlingen en versterken het zelfvertrouwen. Ook wordt de onderwijstijd effectief benut, is er een taakgerichte werksfeer en wordt in de regel duidelijke instructie gegeven.

Er zijn vorig jaar vier rubrieken benoemd die verbeterd moeten worden. Deze categorieën zijn:

1. aanleren van strategieën voor denken en leren (Item: Leerlingen reflecteren op diverse oplossingsstrategieën;
2. afstemming instructie en verwerking (Item: Leerkracht stemt instructie af op relevante verschillen tussen leerlingen);
3. verantwoordelijkheid van de leerling voor organisatie en proces (Item: Leerkracht geeft de leerling feedback op getroonde zelfstandigheid en kwaliteit van samenwerken).
4. Duidelijke uitleg

We zien verbetering bij deze categorieën maar dit is nog niet op alle scholen op het niveau van 80%. Met name de onderdelen strategieën voor denken en leren en de verantwoordelijkheid van de leerling voor organisatie en proces hebben extra aandacht nodig.

De directeurs nemen de rol van de experts over. De resultaten van die bezoeken worden op schoolniveau gemonitord. In 2014 zijn er onderlinge visitaties geweest waarbij 131 leerkrachten zijn bezocht. De resultaten van de deelnemende leraren zijn geanalyseerd op het percentage observaties waarop zij voldoende scoorden.

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 2014 49%.

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



We kunnen concluderen dat al onze scholen voldoende (>80%) scoren op de indicatoren 'pedagogisch handelen', 'effectief benutten van de onderwijstijd', 'taakgerichte werksfeer' en 'systematisch volgen van vorderingen van de leerlingen'. De 80% grens wordt bijna behaald voor de indicatoren 'afstemmen instructies en verwerking leerlingen' en het 'actief betrekken van de leerlingen bij het leerproces'. 'Strategieën voor denken en leren' (60%) en het 'leren nemen van eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces' (54%) zijn de indicatoren waarop nog het minst hoog gescoord wordt. Hierbij zien we verschillen tussen de scholen.

De Amsterdamse schoolbesturen hebben besloten om samen met de gemeente Amsterdam een Kwaliteitsbureau primair onderwijs (KPO) op te richten. Dit houdt in dat er in de komende vier jaren elke school nog een keer een externe audit zal krijgen waarbij de onderzoeksvraag van de school leidend is. Het afgelopen jaar hebben De Brink en De Rozemarn deelgenomen aan de externe audit. Het streven is dat directeurs expertise opdoen in externe audits en ook deel gaan uitmaken van het externe expert team. Binnen Sirius visiteren de directeurs jaarlijks elkaars scholen en leggen daarbij ook klassenbezoeken af. Op deze manier hopen wij de effecten van KBA te borgen en het samen leren verder vorm te geven.

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

8.2.3 Functiemix

Jaarlijks vinden sollicitatierondes voor de LB functie plaats. Dit heeft tot de aanstelling van 40 LB leraren FTE (12,9%) met een gezamenlijke omvang van 37,5 WTF geleid en 1 LC leerkracht van 1 WTF. Het beoogde doel van 92 FTE (40 %) op 1 augustus 2014 is niet gehaald. Directies hebben in kaart gebracht welke leraren zich de komende jaren verder willen ontwikkelen tot excellente leerkracht. Aantal potentiële LB-ers in de 'pijplijn' voor 2015 is in totaal 7, gemeten met de enquête onder de directieleden. De directies stimuleren de leraren die nog geen excellente leerkracht zijn om zich verder te ontwikkelen. We zien op landelijk en stedelijk niveau dat bij de meeste besturen het percentage aan te stellen LB leraren achterblijft bij de norm.

Een achterliggende reden voor de langzame groei van het aantal LB'ers is een gebrek aan ambitie, excellentie of motivatie. Om het aanstellen van LB leraren te stimuleren zijn middelen aan de formatie toegevoegd van die scholen die LB leerkrachten aanstellen om ze financieel te compenseren. Voorts is afgesproken de procedure en criteria in de eerste helft van 2015 te evalueren. Daarnaast wordt onderzoek gedaan naar een kweekvijver voor excellente leerkrachten om middels een stuk coaching en begeleiding de expertise verder te vergroten.

8.2.4 Vervanging

Sirius heeft sinds augustus 2010 in samenwerking met Bureau Inzet en het Vervangingsfonds de niet benutte ruimte van de gemeenschappelijke vervangingspool op bestuursniveau mogen benutten als een Flexpool. Op deze wijze kan Sirius 7 FTE reguliere leraren bovenformatief aanstellen en de loonkosten declareren bij het vervangingsfonds mits ze ook worden ingezet voor vervanging. In 2014 hebben in totaal 7 leraren deel uitgemaakt van de flexpool. Door natuurlijke uitstroom en wisselingen vinden gedurende het jaar mutaties plaats in de flexpool. Door het nauwkeurig verwerken van de vervangingsinformatie en risicospreiding over de scholen zorgen we voor een zo hoog mogelijke dekkingsgraad. We streven naar minimaal 75% declaratie van de loonkosten bij het vervangingsfonds. In 2014 heeft 70,32 % declaratie van de loonkosten plaatsgevonden.

8.2.5 Pensionadapool

In het schooljaar 2009-2010 zijn we gestart met de pensionadapool. Leraren die met FPU of pensioen gaan, worden gevraagd om nog te vervangen. De inzet is beperkt en stopt meestal na een jaar. In 2014 is 1 gepensioneerd leraar ingezet voor invalwerkzaamheden. Een gepensioneerd directeur die in 2011 met pensioen is gegaan heeft in 2014 projectmatige werkzaamheden uitgevoerd.

8.2.6 Opleiden in school en de academische leraar

Het traject opleiden in school is gecontinueerd. Er is een samenwerkingsverband met de opleiding voor leraren van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) dat er voor moet zorgen dat toekomstige leraren in samenwerking met de HvA worden opgeleid binnen de scholen van Sirius. In het schooljaar 2014-2015 zijn 35 studenten van de HvA geplaatst. Tevens lopen 25 studenten van de UPvA stage op onze scholen. Er zijn zeven opleiders in school en de coördinerende taken zijn verdeeld over twee personen.

8.2.7 Project versterking Samenwerking opleidingen

In de zomer van 2013 werd bekend dat opleidingsscholen de samenwerking konden verstevigen en daarvoor een subsidie kon aanvragen. In samenwerking met andere schoolbesturen is de aanvraag bij het ministerie ingediend en eind 2013 toegewezen. De uitwerking en invoering vindt in 2014 plaats. Er is € 65.000 per jaar (voor de duur van vier jaar) beschikbaar om de samenwerking met de opleiding te verstevigen. 30% van dit budget is beschikbaar voor de HvA. In 2014 zijn drie projectleiders geworven voor de thema's:

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

Zij doen onderzoek naar de stand van zaken binnen deze thema's op de Sirius scholen en onderzoeken welke interventies goed kunnen werken. Bijvoorbeeld met wat voor soort activiteiten verbeter je het educatief partnerschap met de ouders van je leerlingen.

Binnen ieder thema doet een student een bachelor onderzoek naar effecten of een beginsituatie, bijvoorbeeld 'Wat is de beginsituatie rond Wetenschap en techniek op de Sirius basisscholen'.

8.2.8 Werving en selectie startende leraren

In schooljaar 2014-2015 zijn tien nieuwe starters ingestroomd waarvan er negen deelnemen aan het starterstraject dat in januari 2014 is gestart. In totaal zijn nu in 2014 61 starters werkzaam bij Sirius. 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. Toch is ons streven te onderzoeken hoe we ook deze doelgroep kunnen blijven binden en boeien. Het project starters is succesvol en we zien dat door de komst van jonge enthousiaste leraren de cultuur op scholen een nieuwe impuls krijgt.

Overzicht starters					
	Start	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Starters I 2008-2009	21	7	7	7	6
Starters II 2009-2010	18	17	16	16	14
Starters III 2010-2011	17	14	11	11	9
Starters IV 2011-2012	10	8	6	6	5
Starters V 2012-2013	5 (+5)*		10	9	5
Starters VI 2013-2014	17			12	12
Starters VII 2014-2015	10				10
Starters totaal in dienst	76	46	50	61	61

* Er nemen vijf starters deel aan het traject en nog vijf starters zijn aangesteld maar nemen geen deel aan het traject wegens logistieke problemen.

8.3 Ziekteverzuim

Op basis van de gegevens die door het administratiekantoor (Vizyr) zijn geregistreerd, is onderstaand overzicht samengesteld:

Ziekteverzuimanalyse							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Verzuimpercentage % excl. verzuim > dan 1 jr.	10,72	7,78	7,21	7,67	8,56	7,80	8,4
Meldingsfrequentie per medewerker per jaar (gem.)	1,39	1,33	1,39	1,40	1,25	1,25	0,9
Gemiddelde verzuimduur in dagen	15,26	24,17	17,84	24,42	24,06	29,64	31,7

Bron: Vizyr ziekteverzuimanalyse januari 2015

Het verzuimpercentage is van 7,8% in 2013 gestegen naar 8,4% in 2014.

Het aantal langdurige verzuimtrajecten is afgenomen maar omdat het totale medewerkersbestand verder is gekrompen, hebben deze trajecten procentueel gezien een groot aandeel in het totaal verzuimpercentage. De verwachting is dat het komende jaar het aantal lopende langdurige verzuimtrajecten verder worden teruggedrongen, en het verzuimpercentage verder daalt richting het landelijk niveau. Het verzuimpercentage wordt berekend door het aantal verzuimde dagen te delen door het aantal beschikbare aantal dagen in een periode.

Onder de 55+ medewerkers is een hoger verzuim, welke is gestegen van 14% in 2012, 10,9% in 2013 naar 15,47% in 2014. Het aantal medewerkers in deze doelgroep is licht afgenomen maar het aantal verzuimtrajecten is licht gestegen. 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 in 2015 aanvullend beleid te ontwikkelen, zodat medewerkers hun onderwijscarrière op een gezonde wijze kunnen afronden.

8.3.1 ARBO meester 2

Om alle risico's in en om de scholen te inventariseren en te evalueren wordt gebruik gemaakt van de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Een gezonde en veilige werkomgeving voor de werknemers is het uitgangspunt. Voor het opstellen van de RI&E is het digitaal instrument Arbomeester2 in 2014 geïmplementeerd op de scholen. Het is het branche-erkende risico-inventarisatie en evaluatie-instrument voor het primair onderwijs. Met behulp van Arbomeester2 kunt de directies zelfstandig aan de slag met de inventarisatie en analyse van arborisico's. Op 11 november 2014 heeft een centrale training plaatsgevonden voor Arbomeester 2. Er zijn in totaal zeven RI&E's geheel of gedeeltelijk uitgevoerd in Arbomeester 2. De overige RI&E's worden in 2015 afgerond.

8.3.2 In- en doorstroom

In 2014 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 geeft een spanningsveld.

In 2014 hebben tien medewerkers vrijwillig ontslag genomen. Het natuurlijk verloop is ongeveer 6,19% inclusief de medewerkers die met keuzepensioen gaan. Er lopen nog twee rechtszaken en één hoorzitting in verband met ontslagzaken.



Overzicht vertrokken medewerkers						
	2009-2010 (1-2-2010)	2010-2011 (1-2-2011)	2011-2012 (1-2-2012)	2012-2013 (1-2-2013)	2013-2014 (1-1-2014)	2014-2015 (1-1-2015)
(Keuze) Pensioen	5	9	13	12	11	10
Ontslag eigen verzoek	20	8	7	8	7	10

8.3.3 Gesprekken P&O

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

We zien dat het aantal medewerkers waarvoor speciale aandacht nodig is licht daalt. Een verklaring kan zijn dat directeuren door de Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam meer gericht kijken naar de competenties. Demotie is voor oudere werknemers een instrument om hun loopbaan in het onderwijs positief af te sluiten. Hoewel er vaak eerst weerstand is vanwege het statusverlies, wordt het daarna soms geaccepteerd en zelfs gewaardeerd. Door de onzekerheid over de pensioenen kiezen oudere werknemers ervoor om langer door te werken, terwijl we zien dat het soms qua functioneren en belastbaarheid niet verantwoord is. De tijdelijke dienstverbanden worden steeds kritischer beoordeeld om een afgewogen kwaliteitskeuze te maken.

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 (adjunct) directeuren de beheersmatige taken uit handen te nemen. Op acht scholen is de functie van conciërge regulier ingevuld. Op de overige scholen werkt men nog met medewerkers vanuit de gesubsidieerde arbeid. De functie van administratief medewerker is op veertien scholen regulier ingevuld. In 2008 hebben twaalf van de veertien scholen gebruik gemaakt van een rijkssubsidie voor een conciërge of administratief medewerker. Deze subsidie stopt per 1 augustus 2015. Een deel van die vergoeding komt via de reguliere bekostiging. De functies worden dan uit de reguliere formatie bekostigd.

8.5 Senioren

Voor de zomervakantie van 2014 hebben alle 55+ medewerkers (124 medewerkers) een vragenlijst ontvangen. Er is gevraagd naar:

- extra belastende aspecten
- verlichtende aspecten voor werkdruk
- Belemmeringen voor vervroegd pensioen
- Bekendheid met regelgeving rond pensioen

De enquête is door 41 personen ingevuld. Er waren geen eenduidige conclusies te trekken. Wat wel opviel was dat het merendeel niet (volledig) op de hoogte was van de mogelijkheden rond het pensioen. In het najaar van 2014 is vervolgens een algemene pensioenvoorlichting georganiseerd om met name de oudere leerkrachten te informeren over de veranderingen rond de pensioen. Er zijn 120 medewerkers (55+) uitgenodigd. Uiteindelijk was er een opkomst van 21 medewerkers. De tevredenheid van de medewerkers was hoog over de inhoud van deze voorlichting.

8.5.1 Spreekuur pensioen voor individuele medewerkers

In 2014 hebben vijf 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 6 medewerkers zich hiervoor ingeschreven. Gezien de ontwikkelingen rondom het pensioen blijft de behoefte bestaan voor het inloopsprek uur. Daarom wordt deze mogelijkheid opnieuw aangeboden in 2014.

8.6 Competentie-ontwikkeling

In 2014 zijn met name voor de OOP functies de competenties uitgewerkt in gedragsindicatoren en verwerkt in een beoordelingsformulier. Dit geeft zowel de medewerkers zelf als de leidinggevenden een houvast aan welke eisen men moet voldoen. Tevens is een (concept) beoordelingsformulier voor adjunct-directeuren ontwikkeld. Daarmee wordt thans proefgedraaid. Complicerende factor is dat het takenpakket van adjunct-directeuren per school sterk verschilt.

8.7 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 vakantierooster. 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 (en nog gaande) over de consequenties van de invoering van deze CAO per 1 augustus 2015. Een belangrijke keuze is of een bestuur/school kiest voor het basismodel of het overlegmodel. In het overlegmodel kan op schoolniveau over diverse zaken over de uitvoering van de CAO afspraken worden gemaakt. Een voorwaarde is dat de PMR en de meerderheid van het team met de afspraken over de uitvoering instemt. Voordeel is dat beter kan worden aangesloten bij de specifieke schoolsituatie. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, is automatisch het basismodel van toepassing. Als het bestuur kiest voor het basismodel, kan een school geen gebruik maken van de optie overlegmodel. Dus de bestuurlijke keuze voor het overlegmodel geeft meer keuzevrijheid.



8.8 Mobiliteitsbureau

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.

8.8.1 Veranderingen in Wet en regelgeving

De overheid trekt zich steeds meer terug en legt verantwoordelijkheden met betrekking tot personeel steeds meer bij de werkgevers neer. Van een systeem dat was gebouwd op solidariteit, gaat het steeds meer richting individuele verantwoordelijkheid. Sinds de invoering van de lumpsum in 2006 is dit ook voor onderwijswerkgevers steeds meer voelbaar en merkbaar. Op dit moment kunnen besturen nog kiezen om eigen risicodragers voor vervanging te worden, maar binnen enkele jaren zal het Vervangingsfonds in haar huidige vorm niet meer bestaan. Alle besturen moeten zich voorbereiden op deze situatie.

8.8.2 Actuele situatie

Bureau Inzet verzorgt de begeleiding en coaching van de jonge leraren. Bureau Inzet heeft voor het begeleiden en ondersteunen van deze leerkrachten en op verzoek van de scholen voor zittende leerkrachten, onderwijsconsulenten in dienst. Deze dienstverlening dekt niet de behoefte voor kort tijdelijke vervanging. Op dit moment is er vraag naar een flexibele schil die op alle vragen een antwoord kan geven. Bureau Inzet is door de jaren heen een autonoom opererende dienst geworden en de scholen van de Federatie voelen nog in onvoldoende mate het eigenaarschap voor deze organisatie. Niet alle scholen/besturen maken nog gebruik van deze organisatie. De redenen daarvoor zijn divers, zoals het onvoldoende kunnen leveren van leerkrachten voor het speciaal onderwijs.

8.8.3 Flexpool

De ontwikkeling van de Flexpool kan worden gezien als een eerste stap op weg naar integraal gezamenlijk personeelsbeleid en mobiliteitsbeleid. De Flexpool is een instrument voor mobiliteit, het geeft personeel de gelegenheid om met behoudt van alle rechten rustig rond te kijken op de verschillende scholen binnen het openbaar onderwijs van Amsterdam. Het gaat over de grenzen van het eigen bestuur heen en stimuleert de samenwerking tussen de scholen onderling.

De Flexpool verzorgt een flexibele schil met vaste en tijdelijke medewerkers rond de scholen van de Federatie. Argumenten voor het inrichten van een Flexpool zijn:

- Het ontlasten van de directeurs bij het zoeken naar kortdurende vervanging
- Sturen op de kwantiteit en kwaliteit van de vervanging
- Professionele begeleiding van de vervangers die kortdurend invalwerk doen
- Continuïteit van het onderwijsproces door beschikbaarheid van kwalitatief goede vervangers
- De juiste expertise op het juiste moment op de juiste plek
- Monitoren van de inzet en daar tijdig op kunnen sturen
- Een instrument voor mobiliteit door personeel de gelegenheid te bieden tijdelijk vervangingswerk te doen, als onderdeel van loopbaan oriëntatie
- Mobiliteit tussen de stichtingen van de Federatie te bevorderen door vervangers in vaste dienst over en weer bij elkaar in te zetten
- Zo veel mogelijk ondervangen van de risico's van de wet werken zekerheid
- Afspraken vastleggen over de nieuwe ziekte wet en de rol van de ex werkgever
- Zoveel mogelijk voorkomen van risico volle en dure uitzend en payroll constructies

8.9 Integraal personeelsbeleid

In 2014 is verder aan de ontwikkeling van het personeelsbeleid gewerkt:

- verdere implementatie gesprekkencyclus, met name middels collegiale consultatie;
- inzet externe expertise bij uitvoeren beoordelingen;
- competentieprofiel adjunct ontwikkeld en uitproberen;
- keuze nieuw salaris- en administratiesysteem is Concent. Conversie heeft plaatsgevonden op 1 januari 2015;
- verdere stimulans invoering functiemix;
- continuering individuele gesprekken pensioen en voorlichting pensioen;
- actualisatie scholingsbeleid is gekoppeld aan de invoering nieuwe CAO;
- brainstorm bevordering arbeidsmobiliteit is gekoppeld aan het mobiliteitsbureau.

9 Huisvesting, Beheer en ICT



9.1 Huisvesting

9.1.1 Energie

In onderstaand overzicht zijn de totale energielasten op jaarbasis vanaf 1-1-2010 opgenomen.

Energielasten 2010-2014					
	2010	2011	2012	2013	2014
Energie	€ 296.663	€ 392.613	€ 397.992	€ 393.502	€ 402.193
Water	€ 19.034	€ 31.767	€ 25.990	€ 28.425	€ 24.246
Totaal	€ 315.697	€ 424.380	€ 423.982	€ 421.927	€ 426.439
Verschil t.o.v. vorig jaar	4%	34%	0%	-0,5%	1,0%

Vanaf 2012 zijn de energie- en waterlasten per school, per kubieke meter inzichtelijk gemaakt over de afgelopen jaren, mede om de scholen onderling te kunnen vergelijken. Hieruit willen we lering trekken wat de verschillen zijn per school en eventueel aanpassingen aan installaties en/of het gebruik te doorvoeren. In het overzicht 2010-2014 is af te lezen dat we in 2013 en 2014 in staat gebleken zijn de energiekosten vrijwel gelijk te houden ten opzichte van het vorige jaar, terwijl enerzijds de inkoopkosten voor energie door stijging van de gasprijzen met zo'n 8% gestegen zijn en er anderzijds steeds meer elektrische apparatuur in de school in gebruik wordt genomen.

In 2014 is er een Europese aanbesteding geweest voor elektra en gas in samenwerking met twee andere schoolbesturen. Vanaf 2015 zal gas via DVEP Energie gaan en elektra via Greenchoise.

Om meer energie te besparen neemt Sirius deel aan het project 'energieke scholen'. Door aanpassingen in bestaande huisvesting moet het binnenklimaat op scholen beter worden en het energieverbruik van elektra en gas omlaag gaan. Aanpassingen kunnen zijn het plaatsen van WTW-units, H++ glas (enkel glas voor dubbel glas) en het aanbrengen van verbeterde en energiezuinige TL verlichting. In 2014 zijn wederom 3 scholen aangemeld voor het traject 'Gezonde schoolgebouwen in 2015', te weten De Holendrecht, de Wereldwijs en De prof. Van Houte school. Sirius wil door een aantal aanpassingen het energieverbruik verminderen. Een 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 TL 5 armaturen van 8 watt per TL. Er hangen gemiddeld 186 TL armaturen in een school.

9.1.2 Meerjarenonderhoudsplan (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 betreffende jaar. De nieuwe MOP zal ingaan per januari 2015.

9.1.3 Onderhoud

De volgende groot onderhoudswerkzaamheden hebben in 2014 plaats gevonden:

- Riool en hemelwater afvoeren aan en rondom gebouw vernieuwd t.b.v. De Ster;
- Riool en hemelwater afvoeren aan en rondom gebouw vernieuwd t.b.v. de Prof. Van Houte;
- Interne verbouwingen t.b.v. deels aula, lokalen, toiletgroepen op De Holendrecht;
- Interne verbouwingen t.b.v. het realiseren van een Steve Jobs lokaal t.b.v. O4NT in De Ster;
- Het geheel vernieuwen van alle vouwwanden van de lokalen van de 16e Montessori;
- Het geheel schilderen van de buitenzijde kozijnen van de 16e Montessori.

9.1.4 Toegekende voorzieningen

De volgende voorzieningen vanuit de gemeente zijn in 2014 toegekend:

- De Schakel, vernieuwen van 15 daklichten;
- De Schakel, vernieuwen van 1.000 m² dakbedekking, achterzijde en hoogbouw;
- De Nellestein, vernieuwen van de gevel boeidelen;
- De Nellestein, vernieuwen van de twee daklichten van de gymzaal;
- De Nellestein, plaatsen van een geveltrap als nooduitgang voor de hoogbouw;
- De Tamboerijn, het vervangen van de 18 kleine daklichten;
- De Tamboerijn, het vervangen van het hang en sluitwerk van de ramen;
- De Holendrecht, het vervangen van convector radiatoren in lokalen begane grond;
- De Ster, het aanbrengen van zonwering op enkele ramen.

Bovenstaande voorzieningen zullen in 2015 worden gerealiseerd.



9.1.5 Omgevingsvergunningen

Aan het begin van 2013 beschikten zeven van de veertien Sirius scholen nog niet over een geldige omgevingsvergunning, te weten De Brink, Bijlmerdrie, Bijlmerhorst, Cornelis Jetses, Wereldwijs en Holendrecht, De Schakel. Conform de wet moet elk gebouw waar meer dan 50 personen gelijktijdig in kunnen verblijven beschikken over een omgevingsvergunning. De door de afdeling Dienstverlening en Vergunningen gevraagde aanvullend extra gegevens (zoals nieuwe plattegronden ten behoeve van de eisen van de Brandveiligheid e.e.a. op basis van het nieuwe Bouwbesluit 2012), zijn allemaal aangeleverd. Alle scholen hebben nu een nieuwe omgevingsvergunning.

9.1.6 Meubilair

Het vervangingsplan voor schoolmeubilair met een looptijd van minimaal 25 jaar is gerealiseerd en vastgesteld in 2011. In 2014 kregen Wereldwijs en de 16e Montessori school nieuwe meubels.

9.2 Beheer

9.2.1 Beheer brede scholen

Dit betreft de ruimten van Kortvoort (De Blauwe Lijn) en van de DE Brede School (Bijlmerhorst). Het beheer van aansluitende ruimtes (m² die buiten het onderwijsoppervlakte vallen) tussen de schoolgebouwen blijft lastig. De kosten voor deze 'extra' m² worden wel verdeeld over drie besturen, maar het blijven extra kosten voor Sirius waar geen dekking voor is. Verschillende bijeenkomsten met de gemeente hebben tot nu geen oplossing gebracht.

9.2.2 Onderhoudscontracten

Het doel van bovenschoolse onderhoudscontracten is het realiseren van o.a. een kostenbesparing en efficiency. Grotere 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.

9.3 ICT

Binnen Sirius werd nog gewerkt met Windows XP. In 2014 zijn alle scholen overgegaan naar Windows 7 pro. Langlopende contracten worden 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 gekeken wat er nieuw is op de ICT-markt en of we dit willen invoeren.

9.3.1 Internet

Alle scholen en het bestuursbureau zijn aangesloten op het B.O.A: het Breedband Onderwijsnetwerk Amsterdam. Aangezien alternatieve aanbieders mindere kwaliteit leveren is besloten om lid te blijven van B.O.A.

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

9.4 Europese aanbesteding OLP

Onderwijs Leer Pakketten (OLP) is Europees aanbesteed. Deze aanbesteding is opgestart en afgerond in 2014. De nieuwe aanbieder is KG & Rolf. Hierdoor zijn onze scholen verplicht bij deze aanbieder in te kopen. Het voordeel voor Sirius hierbij is een hogere korting.

10 Financieel beleid



Het jaar 2014 sluit af met een negatief resultaat van € 654.342,- ten opzicht van een begroot tekort van € 949.915,-. Het verschil van € 295.573 ten opzichte van de begroting 2014 wordt voornamelijk veroorzaakt door het investeren van € 256.762,- in innovatie en digitalisering uit de extra rijksbijdragen (herfstakkoord) ten bedrage van € 655.446 die in 2014 zou worden ingezet. De boekwaarde van betreffende investering is ultimo 2014 ondergebracht in de bestemmingsreserve 'herfstakkoord' die jaarlijks afneemt met de waardevermindering van de investeringen.

Het balanstotaal van Stichting Sirius bedraagt per ultimo 2014 € 9.402.549,- ten opzichte van een balanstotaal van € 10.599.004,- ultimo 2013. Dit is een afname van 11%. In de volgende paragrafen wordt het resultaat nader toegelicht.

10.1 Kengetallen

In opdracht van het Ministerie van OCW heeft de commissie Don een beoordelingskader aangereikt met kengetallen en nieuwe signaleringsgrenzen. Als uitgangspunt geldt dat een doelmatiger financieel beleid ruimte schept voor versterking in het onderwijs. Centrale begrippen hierbij zijn vermogensbeheer en budgetbeheer. Bij vermogensbeheer gaat het om de vraag hoe schoolbesturen hun behoefte aan kapitaal financieren dat nodig is voor investeringen in het primaire proces. Vanuit dit gezichtspunt worden twee kengetallen onderscheiden: de kapitalisatiefactor en de solvabiliteit.

Bij budgetbeheer gaat het om het zorgen voor financiële continuïteit en het streven naar een structureel evenwicht in de begroting over een range van jaren. Hierbij zijn de rentabiliteit en liquiditeit belangrijke indicatoren.

Dit kader is voor het bestuur van Sirius vertrekpunt voor de monitoring ten aanzien van het financieel meerjarenbeleid 2011-2015. Sirius sluit daarmee aan bij de landelijke aanbevelingen van de Commissie Don. In onderstaand overzicht zijn de financiële kengetallen van Sirius vanaf 2009 afgezet tegen het landelijk gemiddelde van besturen met 11 tot 20 basisonderwijsscholen (BAO) over 2013.

Vergelijking financiële kengetallen							
	Signalering	2010	2011	2012	2013	2014	Landelijk 2013
Solvabiliteit 1	≥ 20%	35%	52%	57%	55%	53%	62%
Solvabiliteit 2	≥ 20%	78%	76%	78%	72%	78%	73%
Kapitalisatiefactor	≤ 35%	50%	48%	45%	50%	44%	44%
Current ratio	0,5 - 1,5	3,97	3,40	3,60	3,03	3,57	2,43
Rentabiliteit	0,0%	1,5%	- 2,9%	0%	2,0%	- 3,09%	3,8%
Weerstandsvermogen	5 - 20%	13%	22%	19,4%	22,6%	16,5%	16,7%

Landelijk gemiddelde gegevens: publicatie financiële gegevens PO DUO /Ministerie OCW

Sirius scoort met de solvabiliteit 2 en de current ratio over de afgelopen jaren hoger dan het landelijk gemiddelde terwijl de solvabiliteit 1 en de rentabiliteit lager ligt dan het landelijk gemiddelde. De kapitalisatiefactor en weerstandsvermogen liggen dicht tegen het niveau van het landelijk gemiddelde.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de onderwijsinstelling in staat is aan alle verplichtingen te voldoen, met name op de lange termijn. Bij onderwijsorganisaties is sprake van twee solvabiliteit ratio's:

- solvabiliteit 1 is eigen vermogen gedeeld door het totaal vermogen.
- solvabiliteit 2 is eigen vermogen (+ voorzieningen) gedeeld door het totaal vermogen.

Het grote verschil tussen solvabiliteit 1 en solvabiliteit 2 wordt veroorzaakt door voorzieningen ten behoeve van groot onderhoud en personeel.

De solvabiliteit 1 en 2 zijn als goed te kwalificeren en liggen boven de norm. Dit impliceert dat Stichting Sirius ruimschoots aan haar verplichtingen op lang termijn kan voldoen.

Kapitalisatiefactor

De kapitalisatiefactor, berekend als balanstotaal (excl. gebouwen) afgezet tegen de totale baten, wordt gehanteerd als kengetal om te signaleren of een onderwijsinstelling zijn kapitaal al dan niet efficiënt benut. De kapitalisatiefactor van Stichting Sirius bedraagt per 31-12-2014 44% en is daarmee hoger dan de norm maar lager dan vorig jaar. De afname wordt voornamelijk veroorzaakt door de besteding van de extra middelen uit het herfstakkoord die zijn weerslag heeft op het afgenomen eigen vermogen.



Liquiditeit (current ratio)

De liquiditeit geeft aan of een organisatie voldoende geld beschikbaar heeft om aan de direct opeisbare betalingsverplichtingen te kunnen voldoen. Liquiditeit (current ratio) is kortlopende vorderingen (+ liquide middelen) / de kortlopende schulden. De current ratio bedraagt 3,57 en is ten opzichte van 2013 licht gestegen maar is ruim hoger dan de door DUO-CFI vastgestelde norm en het landelijk gemiddelde.

In totaal zijn de liquide middelen afgenomen met € 1.670.471,- naar € 4.360.358,-. De afname wordt voornamelijk veroorzaakt door afname van kortlopende schulden met € 898.977,- mede als gevolg van nog openstaande betalingen ultimo 2013 van pensioenafdrachten en loonheffing en de ontvangen herfstakkoord middelen.

Ook draagt de hoge stand van de lang openstaande vorderingen (met name vorderingen op het Stadsdeel Amsterdam Zuidoost op gebied van huisvesting vanaf 2010) bij aan de ontwikkeling van de liquide middelen. Dit is een bedrag van € 1.421.284,-. (2013: € 1.418.968,-) Begin 2015 constateren we een vlotte afwikkeling van de openstaande vorderingen door Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling (DMO) die een deel van de taken van de opgeheven stadsdeelraad Amsterdam Zuidoost heeft overgenomen.

Rentabiliteit

Rentabiliteit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief bedrijfsresultaat uit gewone bedrijfsvoering in relatie tot de totale baten. Rentabiliteit is het resultaat van baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering/de totale baten. In principe heeft de onderwijsinstelling geen winstoogmerk. Vanuit dat principe kan de rentabiliteit 0 zijn.

Door het behaalde negatieve resultaat bedraagt de rentabiliteit in 2014 -3,09% en daarmee zit Stichting Sirius onder de gestelde Don norm maar dit is conform het begroot resultaat van 2014.

In 2014 is een meerjarenbegroting opgesteld voor de komende 4 jaren (zie hiervoor ook de continuïteitsparagraaf). Hieruit blijkt dat door bezuinigingsmaatregelen vanuit DUO-CFI de verwachte toekomstige baten fors zullen afnemen. Zaak is dan ook om de toekomstige uitgaven aan deze afnemende baten aan te passen. In de opgestelde meerjarenbegroting is hier rekening mee gehouden waardoor de lange termijn rentabiliteit richting 0% uitkomt. Hiermee wordt ook recht gedaan aan de aanbeveling van Don, waarin een meerjaren rentabiliteit van 0% wordt voorgestaan.

10.2 Exploitatie kengetallen

Onderstaande gegevens zijn met behulp van de handreiking van PO-raad 'Toetsingskader financiële gegevens schoolbesturen PO'. De benchmarkgegevens zijn door PO-raad opgesteld op basis van ingediende jaarrekeningen 2013.

Exploitatie kengetallen						
	Sirius					Benchmark
	2010	2011	2012	2013	2014	2013
Rijksbijdragen/Totale baten(TB)	87,1%	86,0%	87,8%	90,5%	89,8%	91,4%
Overige overheidsbijdragen /TB	3,3%	3,1%	4,5%	2,1%	1,5%	3,1%
Overige baten/TB	9,7%	10,8%	7,4%	7,4%	8,7%	5,4%
Totale lasten/rijksbijdragen	113,4%	120,1%	114,4%	108,5%	115,0%	106,5%
Personeelslasten/rijksbijdragen	95,4%	99,1%	94,2%	88,3%	92,0%	86,4%
Materiële lasten/rijksbijdragen	18,1%	21,0%	20,2%	20,2%	22,9%	20,1%

De totale baten (TB) zijn exclusief financieringsbaten.

De inkomsten die we krijgen worden over het algemeen toegekend op schooljaarbasis en zijn in de verslaggeving toegerekend naar kalenderjaar. De baten zijn direct gekoppeld aan het aantal leerlingen. Mocht in de toekomst het aantal leerlingen binnen Stichting Sirius afnemen, dan komen de baten onder druk te staan. Om een gezond financieel resultaat te realiseren is in dat opzicht kostenbeheersing van belang. In de praktijk komt dat vooral neer op het tijdig aanpassen van personele en materiële verplichtingen aan een teruglopende lumpsum.

De rijksbijdragen vormt met 89,8% de voornaamste inkomstenbron van Sirius. Het aandeel van totale personele lasten en materiële lasten uitgedrukt als aandeel van de totale baten bedraagt in 2014 92% om 22% en liggen iets hoger dan de schoolbesturen in PO evenals de materiële lasten. Dit cijfer wordt enigszins vertroebeld door de inzet van de extra middelen uit de herfstakkoord middelen.

10.3 Baten

In onderstaand overzicht wordt de verdeling van de gerealiseerde baten 2014 ten opzichte van begroot 2014 weergegeven:

Baten 2014				
	Begroting 2014	Realisatie 2014	Vershil realisatie begroot €	Vershil realisatie-begroot %
Rijksbijdragen	€ 18.623.112	€ 18.994.910	€ 371.798	2,0%
Overige overheidsbijdragen	€ 507.059	€ 310.426	€ - 196.633	- 38,8%
Overige Baten	€ 1.187.519	€ 1.850.257	€ 662.738	55,8%
Totale baten	€ 21.155.593	€ 20.317.690	€ 837.903	4,0%

De totale baten zijn in 2014 met 4,0% gestegen ten opzichte van de opgestelde begroting. Als gevolg van de invoering van het Passend onderwijs per 1 augustus 2014 en de gewijzigde verantwoording in jaarrekening worden de middelen van het Samenwerkingsverband nu verantwoord onder 'Rijksbijdragen'. Voorheen werden deze ontvangsten verantwoord onder 'overige overheidsbijdragen'. Deze verschuiving verklaart grotendeels de toename in Rijksbijdragen en de afname in 'overige overheidsbijdragen'.

De overige baten zijn met ruim € 662.000,- gestegen vanwege hogere projectbijdrage gemeente in personeelslasten (o.a. projecten schakelklas / leerlab) en achteraf bekende bijdragen derden (samenwerking ouder-begeleiding). Daarnaast heeft Sirius een substantieel bedrag van € 171.900,- ontvangen inzake teveel afgedragen sociale premies van (oudere) werknemers bij de verzelfstandiging van de organisatie per 1-8-2008.

10.4 Lasten

In onderstaand overzicht wordt de verdeling van de gerealiseerde lasten 2014 ten opzichte van begroot 2014 weergegeven:

Verdeling lasten 2014				
	Begroting 2014	Realisatie 2014	Vershil realisatie-begroot €	Vershil realisatie-begroot %
Personeelslasten	€ 17.248.285	€ 17.481.397	€ 233.122	1,4%
Afschrijvingen	€ 433.578	€ 305.584	€ - 127.994	- 29,5%
Huisvestingslasten	€ 1.266.265	€ 1.966.784	€ 700.519	55%
Overige instellingslasten	€ 1.667.917	€ 1.216.712	€ 451.205	- 27%
Leermiddelen (OLP)	€ 734.160	€ 870.075	€ 135.915	18,5%
Totale lasten	€ 21.350.205	€ 21.840.552	€ 490.347	2,3%

10.4.1 Personeelslasten

Personele kosten blijven altijd een punt van aandacht aangezien het de grootste kostenpost betreft. Vooral de toekomstige ontwikkelingen kunnen een negatieve invloed hebben op het formatiebudget waaronder een dalend leerlingaantal en daling van leerling-gewichten.

In het herfstakkoord dat is gesloten, heeft de regering extra middelen beschikbaar gesteld voor het onderwijs ultimo 2013. Voor het personele deel heeft Sirius € 170.000,- extra aangewend om het startersproject een extra impuls te geven en tien nieuwe starters aan te nemen die 50% bovenformatief worden bekostigd.

Personeelsbeloningen/Beloning Raad van Toezicht–Centrale directie

Alle bestuursleden ontvingen in 2014 een onkostenvergoeding variërend van € 750 tot € 1.815,-. De bruto salariskosten inclusief gemiddeld 60% werkgeverslasten bedragen voor de bestuurder € 95.486,- en voor de adjunct directeur € 81.432,-.

Ontslaguitkeringen

In 2014 zijn er geen ontslaguitkeringen aan personeel geweest.

10.5 Afschrijvingen

Vanaf 2007 is een herwaarderingsreserve getroffen voor de geschatte waarde van oude materiële activa in 2006 die bij jaarlijkse resultaatverdeling weer wordt toegevoegd aan de algemene reserve. Ultimo 2013 is het besluit genomen om de intiele herwaardering volledig af te schrijven terwijl deze last al voor 2014 begroot was voor € 92.784.

10.6 Huisvestingslasten

De afwijking ten opzichte van begroot 2014 bedraagt totaal € 700.519 (55%). In onderstaand overzicht is het verloop van de huisvestingslasten vanaf 2012 weergegeven.

Huisvestingslasten				
	Realisatie 2012	Realisatie 2013	Realisatie 2014	Begroot 2014
Schoonmaak	€ 517.191	€ 461.864	€ 484.828	€ 466.210
Energie en water	€ 423.982	€ 421.927	€ 426.439	€ 422.750
Onderhoud gebouwen	€ 352.714	€ 328.426	€ 970.360	€ 316.500
Overige huisvestingslasten	€ 85.1576	€ 139.124	€ 85.157	€ 80.805
Totaal	€ 1.379.063	€ 1.351.341	€ 1.996.784	€ 1.252.950

De schoonmaakkosten zijn met ruim € 19.000 gestegen t.o.v. begroot en met € 23.000 ten opzichte van 2013 als gevolg van extra verstrekte schoonmaakopdrachten door de scholen. Deze kosten zijn als meerwerk in rekening gebracht door de schoonmaakbedrijven. De energie- en waterlasten zijn licht gestegen door de gestegen tarieven voor belasting op leidingwater.

De voornaamste afwijking betreft de actualisatie van de huidige meerjarenonderhouds-plan (MOP) voor 14 scholen van Stichting Sirius. Op basis van de geactualiseerde MOP was een aanvulling in de voorziening groot onderhoud met € 604.703 noodzakelijk voor de jaren 2014 tot en met 2023. De overige huisvestingslasten betreffen o.a. huurlasten en publiekrechtelijke heffingen en tuinonderhoud.



10.6.1 Overige lasten

De toewijzing van de in 2013 extra ontvangen herfstakkoord middelen over personeel, materieel en overig is in eerste kwartaal 2014 nader bepaald. Vooruitlopend op de toewijzing, is € 150.000 begroot onder overige personele lasten en € 501.917 onder overige lasten. Scholen kregen in begin 2014 een aantal keuzemogelijkheden waaraan ze deze gelden willen besteden.

Na vaststelling zijn de volgende bedragen toegekend:

Investing in innovatie en digitalisering	€ 264.305,-
Extra inzet formatie	€ 149.092,-
Aanvullende bekostiging materieel budget	€ 238.520,-

Voor de investering in innovatie en digitalisering is een bestemmingsreserve gevormd die gedurende 5 tot 10 jaar zal afnemen met de jaarlijkse waardevermindering.

Onder de 'uitgaven projecten OC&W' zijn de niet geoormerkte ministeriële subsidies ofwel de prestatiebox middelen ondergebracht.

Uit deze middelen zijn voor alle scholen WIFI accesspoints geïnstalleerd ten bedrage van € 166.211. Daarnaast zijn de kosten voor Day A Weekschool ad € 17.000 en uitgaven in het kader van culturele en educatieve activiteiten bekostigd uit de prestatiebox middelen.

Ook opgenomen onder de post overige lasten betreft de post borging KBA waar alle gemaakte kosten in het kader van de verbetering en borging van de kwaliteit van het onderwijs zijn opgenomen. In de begroting is een bedrag van € 292.000 hiervoor gereserveerd; dit budget is in 2014 voor 86% gerealiseerd.

10.7 Leermiddelen (OLP)

De stijging van € 136.000 ten opzichte van de begroting wordt voornamelijk gekenmerkt door extra besteding vanuit de herfstakkoord bijdrage in drukwerk boekjes en verbruiksleermiddelen.

10.8 Rente

De renteopbrengst op de deposito's/spaarrekeningen over 2014 bedraagt inclusief de rente ontvangsten op de Rekening Courant € 30.617. Dit is lager dan begroot en lager dan 2013. In de begroting was rekening gehouden met toename in liquide middelen door afwikkeling en voorzieningen huisvesting door de gemeente.

De afwikkeling heeft echter niet in 2014 plaatsgevonden.

10.8.1 Totale reserves

Samenvattend bedragen de totale reserves van Stichting Sirius ultimo 2014 € 5.139.475. Bij een leerlingaantal van 3.232 per 1-10-2014 bedraagt dit per leerling € 1.590. Per 1-10-2013 bedroeg dit € 1.816 per leerling. De reserve per leerling is afgenomen doordat de totale reserves met € 654.342 zijn afgenomen bij een licht toegenomen leerlingaantal. Mede door de besteding van de extra ontvangen herfstakkoord middelen zoals in de begroting 2014 is opgenomen, valt de reserve per leerling lager uit.

Overzicht reserves		
	2013	2014
Algemene reserve	€ 5.381.041	€ 4.475.273
Reserve personele informatie	€ 348.263	€ 348.263
Reserve investering herfstakkoord	€ 0,00	€ 256.762
Private reserves	€ 64.513	€ 59.177
Totale reserve	€ 5.793.817	€ 5.139.475
Aantal leerlingen 1-10	3.191	3.232
Reserve per leerling	€ 1.816	€ 1.590

10.8.2 Algemene reserve

De positieve of negatieve exploitatieresultaten worden aan de algemene reserve toegevoegd of onttrokken. De algemene reserve vormt een onderdeel van het eigen vermogen van Sirius en betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van de scholen.

10.8.3 Bestemmingsreserve personele formatie

Scholen kunnen een deel van hun formatie sparen voor een volgend schooljaar, voor voorziene tekorten komende schooljaren of voor restformatie. Het uitgangspunt is dat directeuren zelf verantwoordelijk zijn voor hun formatie en de besteding van het budget. Hiermee wordt de ondernemingszin van directeuren gestimuleerd. Beleidsmatig is afgesproken dat een school maximaal 5% van de personeelsformatie in reserve

mag houden. Vanzelfsprekend mag dit niet leiden tot boventalligheid op school of bestuursniveau. Scholen hebben altijd de gezamenlijke verplichting om eerst de boventalligheid op te lossen. De reserve bedraagt € 348.263 ultimo 2013.

10.8.4 Bestemmingsreserve herfstakkoord

De scholen hebben een deel van extra middelen uit herfstakkoord besteed aan investeringen in leermiddelen en ICT voor totaal € 264.305. Conform bestendige gedragslijn is een bestemmingsreserve gevormd ter hoogte van de boekwaarde van de investeringen ten bedrage van € 256.263 ultimo 2014. De bestemmingsreserve zal jaarlijks verminderen met de afschrijvingslast van betreffende investeringen gedurende 5 tot 10 jaar.

10.8.5 Private bestemmingsreserves

Stichting Sirius kent een drietal private bestemmingsreserves. Dit betreft de bestemmingsreserves Sponsoren, Niet-subsidiabel en Overblijven. Hierop wordt het uiteindelijke saldo van baten en lasten van de desbetreffende post geboekt. In 2014 betrof dit een totaal positief saldo van € 5.336 dat met de resultaatverdeling is toegevoegd aan desbetreffende bestemmingsreserve.

10.9 Voorzieningen

Samenvattend bedragen de totale voorzieningen van Stichting Sirius ultimo 2014 € 2.188.161,-. In 2014 was dit per leerling € 677,-.

Overzicht voorzieningen		
	2013	2014
Onderhoudsvoorziening	€ 593.502	€ 1.076.554
Personele voorzieningen:		
Voorziening jubilea	€ 189.210	€ 123.510
Voorziening kwaliteitstraject	€ 1.048.585	€ 988.097
Totaal voorzieningen	€ 1.831.297	€ 2.188.161
Aantal leerlingen 1-10	3.191	3.232
Voorziening per leerling	€ 574	€ 677

10.9.1 Voorziening Preventief Onderhoud

Er wordt gewerkt met een vastgesteld meerjarenonderhoudsplan. Dit plan is in 2008 opgesteld met een looptijd tot 2017. Dit plan is inmiddels geactualiseerd en herzien voor zowel het binnen- als buiten onderhoud voor de periode 2014-2023. Conform de herziene MOP is € 604.703 extra toegevoegd aan de voorziening groot onderhoud teneinde deze op peil te brengen. Dit MOP gaat in per 1 januari 2015. Het beheer van het meerjarenonderhoud vindt bovenschools plaats. In 2014 is uit de voorziening preventief onderhoud € 321.651,- onttrokken voor gepland groot onderhoud.

10.9.2 Personele voorzieningen

De personele voorziening bestaat uit twee deelvoorzieningen, te weten de voorziening Jubilea en de voorziening Kwaliteitstrajecten. De personele voorziening is in het verslagjaar afgenomen van € 1.237.795,- ultimo 2013 naar € 1.111.607,- ultimo 2014. Deze afname betreft: € 65.700,- van de voorziening jubilea en € 60.488,- van de voorziening kwaliteitstraject.

De voorziening Jubilea en Kwaliteitstraject worden eveneens jaarlijks beoordeeld. Middels een risico analyse wordt bekeken of de hoogte van de voorzieningen nog steeds toereikend zijn. Op basis van de uitkomsten van de analyse wordt de dotatie aan deze voorziening aangepast.

Omdat personeel steeds langer moet werken, is bij de onderbouwing van de voorziening Jubilea hiermee rekening gehouden. Met een saldo van bijna € 124.000 per 31-12-2014 is deze voorziening voldoende om toekomstige risico's voor de komende 10 jaar op te vangen.

Sirius heeft een voorziening voor personeel waaruit middelen kunnen worden onttrokken om de kwaliteit van het personeelsbestand te verbeteren daar waar een frictie in het functioneren is ontstaan of dreigt te ontstaan. Het betreft begeleidingskosten, juridische ondersteuning bij gerechtelijke procedures, assessments en uitzonderingsgevallen voor loonkosten.

10.10 Investeringsbeleid

Er wordt binnen Stichting Sirius gewerkt met een meerjaren investeringsplan voor OLP, ICT en Inventaris. In de jaarverslaggeving worden OLP, ICT en Inventaris gewaardeerd op de balans.

Voor investeringen gelden de volgende uitgangspunten en wordt het resultaat in de staat van baten en lasten uiteraard wel belast:

- maand van aanschaf is bepalend voor het tijdstip waarop wordt gestart met afschrijven;
- alle investeringen boven de € 1.000 worden geactiveerd;
- OLP, inventaris (meubilair) en ICT worden geactiveerd en ook afgeschreven conform de met het bestuur afgesproken afschrijvingstermijnen;
- onderhoud wordt niet geactiveerd en dus niet afgeschreven. Reden hiervan is, zoals beschreven, dat op dit moment het gebouw niet het eigendom is van de school en dus niet gewaardeerd kan worden op de balans. Hiervoor blijft de systematiek van doteren aan de voorziening gehandhaafd.

Over de activa is in het verslagjaar 2014 € 305.584 afgeschreven. Specifiek is er in 2014 € 707.314 geïnvesteerd in OLP, ICT/apparatuur en inventaris/meubilair inclusief de aangeschafte activa in het kader van het 'herfst-akkoord'. Hiertoe is een bestemmingsreserve 'herfstakkoord' gevormd die in paragraaf 10.7.4 is toegelicht.

10.11 Risicoanalyse

Het voeren van een verantwoord beleid en daarmee het tijdig signaleren van de bedrijfsrisico's is een essentiële voorwaarde voor de sturing, verantwoording en continuïteit van de organisatie. De risico's zijn op te splitsen in kwantificeerbare en niet-quantificeerbare risico's. Bij een kwantificeerbaar risico is de impact goed te bepalen en kan een onderbouwde voorziening worden getroffen.

Stichting Sirius heeft voor de kwantificeerbare risico's de volgende voorzieningen getroffen:

- voorziening groot onderhoud huisvesting;
- voorziening jubilea;
- voorziening kwaliteitstraject personeel.

De niet-quantificeerbare risico's worden jaarlijks geanalyseerd als onderdeel van een gezond financieel beleid en zijn uitgewerkt in de meerjarenbegroting. In de analyse zijn de hoofdgroepen: leerlingen, kwaliteit van het onderwijs, organisatie en financiën en gebouwen en activa betrokken.

Uit de risicoanalyse kwam het volgende naar voren dat het gebied personeel het hoogste scoort onder de risicofactoren. De volgende onderwerpen scoorden hoog en vragen de meeste aandacht:

- kwaliteit van het onderwijs
- kleine scholen
- daling leerlingaantal

10.11.1 Kwaliteit van onderwijs

Sirius blijft zich optimaal inzetten om de resultaten van het onderwijs te verbeteren. Al in 2008 is Sirius met een drietal scholen gestart met het kwaliteitsverbetertraject waarbij het pedagogisch-didactisch handelen als indicator is opgenomen. Sirius heeft tussen 2009 en 2012 gewerkt aan het project 'Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam (KBA)' waarin alle Siriuusscholen participeren. In de komende jaren wordt veel aandacht besteed aan het professionaliseren en borgen. Voor leerkrachten die niet kunnen of willen voldoen aan de kwaliteitseisen wordt een traject ingezet. Hiervoor hebben we een voorziening personeel kwaliteitstraject van € 988.000,-.

10.11.2 Kleine scholen

Per teldatum 1-10-2014, telt Sirius 6 scholen waarvan het aantal leerlingen onder de opheffingsnorm van 194 leerlingen ligt. Deze scholen zijn: de Bijlmerdrie (99 II) de Bijlmerhorst (182 II), de Cornelis Jetses (75 II), de Holendrecht, (166 II), de 16e Monstessori (188 II) en de Ster (113 II). De bekostiging van een basisschool wordt stopgezet als de school vijf achtereenvolgende jaren onder de opheffingsnorm ligt. De risico's voor behoud en versterking van de kwaliteit zijn groot: combinatiegroepen, kwaliteit van personeel, overhead naar verhouding duur, leegstand (zeker nu de Kinderopvang erg terugloopt), ouders die niet kiezen voor een school die 'leegloopt', minder voorschoolgroepen en dus ook minder instroom.

Stedelijk is er ook discussie over de instandhouding van kleine scholen. Dit heeft geleid tot de wens van de centrale stad om een Regionaal overleg Primair (RPO) op te stellen. Bij het opstellen van het nieuwe meerjarenbeleidsplan 2015-2019 is over de (te) kleine scholen gesproken: er zal meer met clusters van scholen gewerkt gaan worden waarbij verschillende scenario's bekeken worden voor het samenwerken en/of samenvoegen van scholen. Hierbij wordt ook nadrukkelijk gekeken naar de mogelijkheden om schoolgebouwen af te stoten.

10.11.3 Leerlingaantal

Leerlingaantallen zijn essentieel voor onze organisatie, per leerling krijgen we immers geld om goed onderwijs te kunnen geven. Per teldatum 1-10-2014 is het leerlingaantal gegroeid met 41 leerlingen ten opzichte van vorig jaar. Voor de aankomende jaren wordt een lichte groei verwacht van het aantal leerlingen.

Sirius heeft diverse beheersmaatregelen ter hand genomen om meer leerlingen aan te trekken waaronder:

- intensivering van ouderbetrokkenheid
- blijvend investeren in kwaliteitsverbetering
- verbetering van samenwerking met de extern betrokkenen van Sirius (horizontale verantwoordingsdag)
- Ondersteuning directeuren
- Analyse in-/uitstroom leerlingen
- Duidelijke profilering scholen
- PR en marketing

10.12 Risicobeheer

Binnen het bestuur wordt gewerkt met een risico beheersingssysteem. De financiële en personele administratie zijn uitbesteed aan het administratiekantoor Vizyr. Per 1 januari 2015 zijn we overgestapt naar het administratiekantoor Concent. We verwachten op termijn meer inzicht, eenduidigheid en ondersteuning te krijgen voor alle betrokkenen.

Mutaties in de administratie worden verwerkt na codering en goedkeuring vanuit het management. Zowel door Stichting Sirius als door het administratiekantoor vindt er een controle plaats op juistheid van codering en autorisatie. Jaarlijks wordt de jaarrekening opgesteld met toetsing door de accountant en verantwoord aan het ministerie.



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. Onze 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 op kwartaalbasis gerapporteerd aan het bestuursmanagement en het bestuur. Per 1 december 2014 is de bestuursstructuur gewijzigd in College van Bestuur en Raad van Toezicht.

In de inhoudelijke toelichting wordt verantwoording afgelegd over de rechtmatigheid van bestedingen.

Afwijkingen 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 en werkelijke FTE's. Risico's ten aanzien van ontwikkelingen van leerling aantallen en overige relevante zaken worden hierbij in acht genomen. Het bestuur beoordeelt of de financiële realisatie binnen de kaders van het financiële meerjaren beleidsplan past en of de uitvoering nog financiële ruimte biedt. Gaat alles naar wens en is de inzet van middelen passend? Geldstromen worden gevolgd en in verband gebracht met toekomstige investeringen.

De Raad van Toezicht legt onder meer verantwoording af aan het rijk, gemeenten (Stadsdeel), ouders en personeel over het gevoerde beleid en of de inzet van personeel, huisvesting en geld effectief en efficiënt heeft plaats gevonden. Bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het College van Bestuur zijn expliciet vastgelegd in het managementstatuut. Het statuut dient als basis voor een weloverwogen inbedding van het financiële beleid op basis van beginselen van een verantwoord beheer. Denkend aan controleerbaarheid, functiescheiding en afbakening van verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

10.13 Treasury statuut

Het bestuur van Stichting Sirius heeft een treasury statuut vastgesteld. Door middel van het statuut en de hierin beschreven uitgangspunten en randvoorwaarden, wordt een behoorlijk beheer van de beschikbare publieke middelen gewaarborgd. Het doel van het beheer is het verzekeren van een gezonde exploitatie en het voortbestaan van de instelling. De publieke middelen, die voor korte of langere termijn niet voor publieke taken worden aangewend, worden belegd conform de Regeling 'Beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek'. In het bijzonder betekent dit, dat uitsluitend gebruik is en wordt gemaakt van goedge tegenpartijen, dat wil zeggen rechtspersonen wiens papier een solvabiliteitsvrije status heeft, financiële instellingen met minimaal een A-rating (of door financiële instellingen uitgegeven papier met minimaal een A-rating) en financiële instellingen zonder rating met een minimaal met een A-rating vergelijkbare kredietwaardigheid.

10.14 Treasury beleid

Het beheer van het treasury beleid van Stichting Sirius wordt uitgevoerd door het bovenschools management. Op basis van de liquide positie van Stichting Sirius wordt elk kwartaal bepaald welke middelen aangewend kunnen worden voor verantwoord beleggen. Gedurende 2014 heeft Stichting Sirius er voor gekozen om, net als in 2013, gelden vast te zetten op bonus spaarrekeningen bij ING. Ultimo 2014 bedroeg de totale waarde van deze spaarrekeningen € 2.965.829. Ultimo 2013 bedroeg dit saldo € 2.971.224.

10.15 Continuïteitsparagraaf

De regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO) is uitgebreid met een voorschrift dat gericht is op de versterking van de bestuurskracht in het onderwijs, de zogeheten continuïteitsparagraaf. Hiermee wordt informatie verschaft aan ieder belangstellende of belanghebbende over de wijze waarop het bestuur omgaat met de financiële gevolgen van het door u gevoerde en te voeren beleid. In de paragrafen 1.10 en 1.11 is reeds een doorkijk gegeven van de risico's en onzekerheden en hoe deze worden beheerst. Conform de nieuwe richtlijn zijn onderstaande gegevens relevant voor het vormen van een oordeel over het toekomstig financieel beeld.

A1. Personele bezetting 2014-2017

Personele bezetting 2014-2017				
Kengetal Stand 31/12	2014	Jaar T+1*	Jaar T+2*	JaarT+3*
Personele bezetting in - Management / Directie - Onderwijzend personeel - Overige medewerkers	23,49 196,53 53,59	Nnb	Nnb	Nnb
Leerlingaantallen T-1 per 1-10	3.232	3.296	3.301	3.306

* Prognose

A2. Meerjarenbegroting

10.16 Meerjarenbalans 2014-2018

Activa	Verslagjaar 31-12-2014	Begroting 31-12-2015	Begroting 31-12-2016	Begroting 31-12-2017	Begroting 31-12-2018
Materiële activa	€ 2.000.560	€ 2.174.590	€ 2.156.190	€ 2.122.490	€ 2.088.290
Vlottende activa	€ 7.752.034	€ 7.374.258	€ 7.147.316	€ 6.239.527	€ 4.334.416
Totaal activa	€ 9.752.594	€ 9.548.848	€ 9.303.506	€ 8.362.017	€ 6.422.706
Passiva					
Eigen vermogen					
Algemene reserve	€ 4.475.273	€ 4.862.041	€ 4.662.041	€ 3.880.769	€ 2.285.715
Bestemmingsreserve:					
- Privaat	€ 59.177	€ 64.513	€ 64.513	€ 64.513	€ 64.513
- Publiek	€ 348.263	€ 348.263	€ 348.263	€ 348.263	€ 348.263
Totaal	€ 5.139.475	€ 5.274.817	€ 5.074.817	€ 4.293.545	€ 2.698.491
Voorzieningen	€ 2.188.161	€ 1.300.140	€ 1.254.799	€ 1.094.582	€ 750.325
Kortlopende schulden	€ 2.424.958	€ 2.973.890	€ 2.973.890	€ 2.973.890	€ 2.973.890
Totaal passiva	€ 9.752.594	€ 9.548.848	€ 9.303.506	€ 8.362.017	€ 6.422.706

Financiële kengetallen						
	Norm	2014	2015	2016	2017	2018
Solvabiliteit 1	≥ 20%	53%	55%	55%	51%	42%
Solvabiliteit 2	≥ 20%	75%	69%	68%	64%	54%
Kapitalisatiefactor	≤ 35%	43%	46%	46%	43%	35%
Current ratio	0,5 - 1,5	3,20	2,48	2,40	2,10	1,46
Rentabiliteit	0,0%	-3,1%	-0,8%	-1,0%	-4,0%	-8,6%

De solvabiliteit van Stichting Sirius neemt in de periode 2015-2016 licht toe vanwege toename in het eigen vermogen bij een afnemende totaal vermogen in voornoemde periode. Door investeringen in kwaliteitsverbetering/-borging en afname van Rijksbijdragen (impulsgelden) die ten laste komen van de algemene-respectievelijk bestemmingsreserve neemt de solvabiliteit vervolgens af. Ook de afname van de voorzieningen hebben invloed op de daling van de solvabiliteit.

De liquiditeitspositie neemt af het onttrekken van geld uit het eigen vermogen ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en het stoppen van de impulsgelden is wel een duidelijke daling zichtbaar.

Door een afname in het totaal financieel resultaat en in de totale baten, valt de rentabiliteit tot en met 2018 lager uit dan de voorgestelde norm van commissie Don. Hierin is duidelijk kwaliteitsimpuls uit eigen middelen zichtbaar met daar bovenop vanaf augustus 2017 het stoppen van de impuls gelden.

In de meerjarenbegroting heeft Stichting Sirius extra middelen uitgetrokken om uitvoering te geven aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs dat in de komende jaren centraal staat. Door een afname van het totaal vermogen en van de totale baten komt de kapitalisatiefactor op de maximale norm van 35%. Dit impliceert dat Sirius het beschikbare kapitaal efficiënter inzet.

Staat/Raming baten en Lasten

Baten	Verslagjaar 2014	Begroting 2015	Begroting 2016	Begroting 2017	Begroting 2018
Rijksbijdagen	€ 18.994.910	€ 18.835.660	€ 18.389.870	€ 17.702.690	€ 16.750.028
Overheidsbijdragen en subsidies	€ 310.426	€ 799.618	€ 697.535	€ 697.535	€ 697.535
Overige baten	€ 1.850.257	€ 1.139.000	€ 1.021.000	€ 996.000	€ 996.000
Totaal baten	€ 21.155.593	€ 20.774.278	€ 20.108.405	€ 19.396.225	€ 18.443.563
Lasten					
Personeelslasten	€ 17.481.397	€ 17.233.879	€ 16.636.890	€ 16.548.374	€ 16.453.742
Afschrijvingen	€ 305.584	€ 371.342	€ 320.165	€ 276.273	€ 232.532
Huisvestingslasten	€ 1.966.784	€ 1.486.019	€ 1.484.812	€ 1.484.812	€ 1.484.305
Leermiddelen	€ 870.075	€ 660.050	€ 660.050	€ 660.050	€ 660.050
Overige lasten	€ 1.216.712	€ 1.232.988	€ 1.246.488	€ 1.247.988	€ 582.660
Totaal lasten	€ 20.984.278	€ 20.984.278	€ 20.348.405	€ 20.217.497	€ 20.078.617
Saldo baten en lasten	€ - 684.959	€ - 210.000	€ - 240.000	€ - 821.272	€ - 1.635.054
Saldo financiële bedrijfsvoering	€ 30.617	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000
Financieel resultaat	€ - 654.342	€ - 170.000	€ - 200.000	€ - 781.272	€ - 1.595.054

Het te verwachten tekort in 2015 en 2016 wordt verklaard door het continueren van de verbetering en borging van de kwaliteit van het onderwijs. Hiermee wordt recht gedaan aan het ingezette beleid om het aanwezige kapitaal optimaal te benutten. Door beëindiging van de impulsgebiedentoeslag per augustus 2017 verwachten wij een sterkere daling van het financieel resultaat. We verwachten dat hier andere financieringsvormen voor in de plaats komen, echter daarover is nog niets bekend. Dit is als risico aangemerkt in de meerjarenbegroting. Om dit risico zoveel mogelijk te beperken zal hier aanvullend beleid op geformuleerd worden.

Bijlage 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.

Bijlage B

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.

Bijlage C

Overige gegevens

Lijst met afkortingen

ARBO	: Arbeidsomstandigheden
BaO	: Basisonderwijs
BAPO	: Bevordering ArbeidsParticipatie Ouderen
BBO	: Breed Bestuurlijk Overleg
BHV	: Bedrijfshulpverlening
BOOZ	: Besturen Overleg Onderwijs Zuidoost
BSO	: Buitenschoolse Opvang
CNA	: Centrum voor Nascholing
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
MJBP	: Meerjarenbeleidsplan
MBO	: Middelbaar Beroepsonderwijs
OC&W	: Onderwijs Cultuur en Wetenschap
OEKT	: Omdat Elk Kind Telt
OKC	: Ouder Kind Centrum
PABO	: Pedagogische Academie Basisonderwijs
PO	: Primair Onderwijs
RI	: Risico-inventarisatie
SBO	: Speciaal Basisonderwijs
SMW	: School Maatschappelijk Werk
SO	: Speciaal Onderwijs
SWV	: Samenwerkingsverband
TSO	: Tussenschoolse Opvang
UPVA	: Universitaire Pabo van Amsterdam
VO	: Voortgezet Onderwijs
VSO	: Voorschoolse opvang
VVE	: Voor- en Vroegschoolse Educatie
Wet OKE	: Wet Ontwikkelingskansen door Kwaliteit en Educatie
WSNS	: Weer Samen Naar School
ZBO	: Zorgbreedteoverleg

Bijlage D

Bestuursmonitor

Samenvatting van de gestelde doelen in 2014 en de behaalde resultaten:

Versterking van het leiderschap in de scholen			
Doel	Resultaat	Begroot	Realisatie
KBA 2014 verbeteraanpak	- Directeuren maken analyses van de opbrengsten en sturen hierop door te investeren in de kwaliteit van het personeel. - Maandelijks voortgangsgesprekken 14 scholen basisarrangement - Training zelfevaluatie: onderzoekend leiderschap/visitaties	KBA borging € 292.000	KBA borging € 252.029

Strategie en beleid			
Doel	Resultaat	Begroot	Realisatie
Alle scholen zijn vertegenwoordigd in de GMR	Alle scholen waren vertegenwoordigd	GMR € 22.000	GMR € 14.912
Professionalisering van de MR	Alle scholen hebben een MR en een aanbod voor MR-scholing	MR € 4.100	MR € 4.169
Marktaandeel in Zuidoost 43,5%	42,7% op 1 oktober 2014	43,5%	42,7%

Management van processen			
Doel	Resultaat	Begroot	Realisatie
Resultaten van de leerlingen zijn verbeterd	Verbetering CITO		533,8
Alle leerlingen nemen deel aan Brede School activiteiten	Ruim 4086 keer is er deelgenomen aan 832 Brede School activiteiten	Brede School coördinatie € 66.300	Brede School coördinatie € 65.000
Ontwikkeling van onderwijs-zorgarrangementen	- IB-ers en directeuren nemen in het kader van Passend Onderwijs deel aan netwerk- en scholingsbijeenkomsten, voor leraren zijn er workshops georganiseerd o.a. in het kader van gedragsproblematiek georganiseerd door het Projectenbureau - Scholen werken aan profielen: zorg op maat	Middelen Projectenbureau, WSNS	

Leerlingen			
Prestatie-indicator	Norm Sirius	Doel 2014	Resultaat 2014
CITO Eind Taal	Land. gemiddelde 76,6%	71,8%	71,5%
CITO Eind Rekenen Wiskunde	Land. gemiddelde 70,5%	64,5%	66,9%
CITO Eind Informatie verwerk.	Land. gemiddelde 77,4%	68,4%	71,7%
CITO Eind Wereldoriëntatie	Sirius: 70%	65,9%	62,8%
Advies groep 8: PRO en LWOO	Sirius: 22%	29,5%	5%²
Advies groep 8: >= VMBO-T	Sirius: 60%	48,0%	57%
Advies groep 8: >= HAVO	Sirius: 40%	29,5%	33%
Deelname aan B.S. activiteiten	Per leerling 15 activiteiten (deelnames) per jaar	12	n.b.¹
Portfolio	100% registratie keuze / mate van talent per leerling	100%	n.b.¹
Aandeel in leerlingen PO ZO	Sirius: 43,5%	43,5%	42,7%

¹ Deze gegevens kunnen niet aangeleverd worden door het projectenbureau.
² Alleen PRO, LWOO is nu niet uit te splitsen.

Management van medewerkers			
Prestatie-indicator	Norm Sirius	Doel 2014	Resultaat 2014
Tevredenheid medewerkers	Rapportcijfer medewerkers over Sirius > land. gem. 7,6	>7,5	7,2
Beoordelingen	100% personeel is beoordeeld	100%	79,5%
Basiscompetenties	80% personeel positief beoordeeld	80%	n.b.¹
Kwaliteit volgens KBA	80% personeel van voldoende kwaliteit	80%	74%
Verzuim %	Regionaal gemiddelde 7,5%	8,0%	7,8%
Percentage LB leraren	De aanmeldingen blijven achter. We zijn in gesprek met directies hoe ze leraren kunnen stimuleren om zich verder te ontwikkelen. (15% van alle medewerkers)	45 FTE	40 FTE
Werving LB leraren	Nascholingsactiviteiten zijn sterk gericht op de verbetering van de kwaliteit van de medewerkers.	Nascholing € 140.965	Nascholing € 85.824
Percentage leraren dat pedagogisch en didactisch competent is stijgt naar 80%	Het percentage is licht achtergebleven bij de verwachting.	80%	74%
Ziekteverzuim daalt naar 7,5%	Voor de langdurige verzuimtrajecten zorgen voor het hoge percentage.	7,5% Arbo € 85.000	8,4% Arbo € 79.268
In het kader van de veiligheid en gezondheid op de scholen, beschikt elke school over gekwalificeerde preventie-medewerkers en geschoolde contactpersonen	72 BHV-ers en 12 preventiemedewerkers zijn opgeleid en volgen de herhalings-cursus.	BHV € 12.000	BHV € 12.711

¹ De positieve beoordelingen zijn niet geregistreerd.

Maatschappij			
Prestatie-indicator	Norm Sirius	Doel 2014	Resultaat 2014
Inspectie arrangement	Elke school basisarrangement	14	14
VVE	Voldoende volgens inspectie	80%	93%

Management van middelen			
Prestatie-indicator	Norm Sirius	Doel 2014	Resultaat 2014
Staat van onderhoud	Onderhoud conform MOP	7 scholen	7 scholen
Duurzaam, energiezuinig	Norm klimaatbureau	4 scholen	2 scholen
Gebruiksvergunning / veiligheid	14 scholen	14 scholen	14 scholen
Beheer Brede School DE en Kortvoort	• Kortvoort: structuur beheer is aanwezig, VvE • DE: overleg met Stadsdeel	€ 49.992	€ 59.137
Energiebesparende maatregelen	De energielasten zijn gestabiliseerd	€ 401.250	€ 402.313

Financiën			
Prestatie-indicator	Norm Sirius	Doel 2014	Resultaat 2014
Solvabiliteit	DON: $\geq 20\%$	60%	53%
Kapitalisatiefactor	DON: $\leq 35\%$	39%	41%
Current ratio	DON: 0,5 - 1,5	2,9	3,57
Rentabiliteit	DON: 0 - 5%	- 3,4%	- 3,09%

Bijlage E

Jaarrekening



Financiële positie 2014

Ter analyse van de financiële positie dient de volgende opstelling, welke is gebaseerd op de gegevens uit de balansen:

Vergelijkend balansoverzicht

	31-12 2014		31-12 2013	
	x € 1.000	%	x € 1.000	%
Activa				
Materiële vaste activa	2.001	21,3%	1.599	15,1%
Financiële vaste activa	-	0,0%	-	0,0%
Vorderingen	3.042	32,3%	2.969	28,0%
Effecten	-	0,0%	-	0,0%
Liquide middelen	4.360	46,4%	6.031	56,9%
	<u>9.403</u>	<u>100,0%</u>	<u>10.599</u>	<u>100,0%</u>

Passiva

Eigen vermogen	5.139	54,7%	5.794	54,7%
Voorzieningen	2.188	23,3%	1.831	17,3%
Kortlopende schulden	2.075	22,1%	2.974	28,1%
	<u>9.403</u>	<u>100,0%</u>	<u>10.599</u>	<u>100,0%</u>

Resultaat

Het resultaat over 2014 bedraagt -€ 654.342 tegenover € 411.045 over 2013.

De resultaten over beide jaren kunnen als volgt worden samengevat:

	Realisatie 2014 x € 1.000	Begroting 2014 x € 1.000	Realisatie 2013 x € 1.000
Baten			
(Rijks)bijdragen OCW	18.995	18.623	19.058
Overige overheidsbijdragen	310	507	436
Overige baten	1.850	1.188	1.565
Totaal baten	21.156	20.318	21.059
Lasten			
Personele lasten	17.481	17.248	16.837
Afschrijvingen	306	434	623
Overige lasten	4.054	3.668	3.223
Totaal lasten	21.841	21.350	20.683
Saldo baten en lasten	-685	-1.033	376
Financiële baten en lasten			
Financiële baten en lasten	31	83	36
Resultaat baten en lasten	-654	-950	411

Kengetallen

Met de kengetallen kan de financiële toestand van de stichting worden beoordeeld en gemeten.
De kengetallen geven de toestand op 31 december weer, er is dus sprake van een momentopname.

	2014	2013
Liquiditeit (vlottende activa/kortlopende schulden)	3,57	3,03
Solvabiliteit 1 (eigen vermogen (excl. Voorzieningen) / totaal passiva * 100%)	54,66	54,66
Solvabiliteit 2 (eigen vermogen (incl. Voorzieningen) / totaal passiva * 100%)	77,93	71,94
Rentabiliteit (saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten * 100%)	-3,09	1,95
Weerstandvermogen (eigen vermogen -/- materiële vaste activa) / totale rijksbijdragen * 100%	16,53%	22,01%
Personele lasten / totale lasten	80,04	81,40
Materiële lasten / totale lasten	19,96	18,60
Kapitalisatiefactor (balanstotaal -/- bw geb&terr) / (totaal baten + fin.baten) * 100%	44,37	50,24

B1 Grondslagen voor de jaarrekening

ALGEMEEN

Vanwege de overstap naar Afas is het grootboekschema geheel ingericht conform EFJ verdichting. Dit heeft tot gevolg dat ten opzichte van de gewaarmerkte jaarrekening 2013 enkele verschuivingen hebben plaatsgevonden.

Verslaggevingsvoorschriften

De jaarrekening is (voorzover niet anders vermeld) opgesteld in overeenstemming met in Nederland algemeen aanvaarde grondslagen voor financiële verslaggeving, zoals weergegeven in Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, met in het bijzonder RJ 660 (Onderwijsinstellingen). Eventuele stelselwijzigingen zijn verwerkt conform RJ 140.208.

Algemeen

Voorzover bij de afzonderlijke posten niet anders is vermeld, zijn de activa en passiva voor de nominale waarde opgenomen. De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben.

Geldeenheid en taal

De jaarrekening en het jaarverslag wordt in de Nederlandse taal opgesteld en gepubliceerd en in euro's uitgedrukt.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

ACTIVA

Materiële vaste activa

Gebouwen en terreinen

Wanneer sprake is van economisch eigendom worden de gebouwen en terreinen geactiveerd. Deze gebouwen en terreinen worden gewaardeerd op basis van de verkrijgings- of vervaardigingsprijs verminderd met de afschrijving en indien van toepassing met bijzondere waardevermindering. Afschrijving vindt lineair plaats op basis van de verwachte economische levensduur.

Inventaris, apparatuur en overige materiële vaste activa

De inventaris, apparatuur en overige materiële vaste activa zijn in de balans gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs verminderd met de afschrijvingen. Deze vaste activa worden lineair afgeschreven op basis van de verwachte economische levensduur. De activeringsgrens is gesteld op € 1.000.

Boekresultaten op materiële vaste activa worden in de baten en lasten verantwoord.

VLOTTENDE ACTIVA

Vorderingen

De vorderingen zijn gewaardeerd op de balans tegen nominale waarde onder aftrek van een (eventueel) noodzakelijk geachte voorziening voor het risico van oninbaarheid.

Projecten

De onder overige vorderingen en overige schulden opgenomen projecten worden gewaardeerd op basis van de opgeboekte lasten verminderd met de reeds ontvangen vergoedingen. Na afloop van het project wordt het projectresultaat ten gunste van of ten laste van de staat van baten en lasten geboekt.

Wanneer voorzien kan worden dat er verlies wordt geleden op een bepaald project, wordt bij de waardering rekening gehouden met een voorziening voor het te verwachten verlies.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn opgenomen tegen nominale waarde. Tenzij anders vermeld staan de liquide middelen ter vrije beschikking van het bevoegd gezag.

PASSIVA**Eigen vermogen**

Bestemmingsreserve (privaat en publiek) en bestemmingsfonds (privaat en publiek). Indien een deel van het eigen vermogen is afgezonderd omdat daaraan vanwege het bevoegd gezag een beperktere bestedingsmogelijkheid is gegeven wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsreserve. Als deze beperking is aangebracht vanwege derden wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is in te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld. Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichting vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximum een jaar. De schulden worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Pensioenen

De instelling heeft de toegezegde pensioenregelingen bij bedrijfstakpensioenfondsen verwerkt als zou er sprake zijn van een toegezegde bijdrageregeling.

Voor toegezegde bijdrageregelingen betaald de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van de premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregeling. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

STAAT BATEN EN LASTEN**Algemeen**

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten (subsidies en overige baten) en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

BATEN**Rijksbijdragen OCW**

De in de baten en lasten opgenomen (normatieve) rijksbijdrage OCW sluit aan op de Rijksbijdragebrieven van OCW, hierbij zal rekening gehouden moeten worden met de segmentatievoorschriften ingeval sprake is van verschillende onderwijssectoren en wetten. Onder (normatieve) rijksbijdrage wordt verstaan: de vergoeding voor personele en materiële kosten, toegerekend naar het verslagjaar. De overige OCW-subsidies worden gespecificeerd per toekenning in de specificatie van de overlopende passiva met betrekking tot het Ministerie OCW (B9: model G).

LASTEN**Afschrijvingen**

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende immateriële en materiële vaste activa. In het jaar van investeren wordt naar tijdsgelang afgeschreven.

Inventaris en meubilair	10 tot 20 jaar
ICT en apparatuur	5 tot 10 jaar
Leermiddelen	8 jaar

Personele lasten

Onder de personele lasten worden de lasten van de medewerkers in dienstverband vermeld. Uitbestede werkzaamheden vallen onder de overige personele lasten.

Bepaling van het resultaat

Onder baten en lasten wordt verstaan het resultaat op de staat van baten en lasten van het bestuur van de stichting, na dotaties, afschrijvingen of onttrekkingen aan de voorzieningen. Bij de bepaling van het baten en lastenresultaat geldt het voorzichtigheidsprincipe: Lasten en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden. De financiële en buitengewone baten en lasten worden afzonderlijk verantwoord in de staat baten en lasten. Het resultaat wordt verwerkt in het eigen vermogen (onder de algemene reserve, waarna op grond van bestuursbesluiten eventueel een toedeling kan plaatsvinden aan bestemmingsreserves dan wel bestemmingsfondsen) in de balans op basis van (het voorstel voor) de bestemming van het resultaat.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. Conform Model C RJ 660. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

B2 Balans per 31 december 2014

Activa	2014		2013	
	€		€	
Vaste Activa				
Materiële vaste activa				
ICT	711.924		532.652	
Inventaris	930.641		769.470	
Leermiddelen	357.995		296.708	
		2.000.560		1.598.830
Vlottende activa				
Vorderingen				
Ministerie van OCW	1.068.315		898.003	
Overige vorderingen en overlopende activa	1.791.101		1.851.865	
		3.041.631		2.969.345
Liquide middelen				
Kas	1.304		2.006	
Tegoeden op bank- en girorekeningen	4.359.054		6.028.623	
Overige liquide middelen	-		200	
		4.360.358		6.030.829
TOTAAL ACTIVA		9.402.549		10.599.004

Passiva	2014		2013	
	€		€	
Eigen vermogen				
Algemene reserve	4.475.273		5.381.041	
Bestemmingsreserves (publiek en privaat)	664.202		412.776	
		5.139.475		5.793.817
Voorzieningen				
Onderhoudsvoorziening	1.076.554		593.502	
Overige voorzieningen	1.111.607		1.237.795	
		2.188.161		1.831.297
Kortlopende schulden				
Crediteuren	55.457		1.183.841	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	676.873		690.134	
Schulden terzake van pensioenen	201.683		238.467	
Overige kortlopende schulden	610.719		641.554	
Overige overlopende passiva	530.181		219.894	
		2.074.913		2.973.890
TOTAAL PASSIVA		9.402.549		10.599.004

B3 Staat van Baten en Lasten 2014

	Realisatie 2014 €	Begroting 2014 €	Realisatie 2013 €
Baten			
(Rijks)bijdragen OCW	18.994.910	18.623.112	19.058.024
Overige overheidsbijdragen	310.426	507.059	435.785
Overige baten	1.850.257	1.187.519	1.564.909
Totaal baten	<u>21.155.593</u>	<u>20.317.690</u>	<u>21.058.718</u>
Lasten			
Personele lasten	17.481.397	17.248.285	16.837.121
Afschrijvingen	305.584	433.578	623.419
Huisvestingslasten	1.966.784	1.266.265	1.351.341
Overige lasten	1.216.712	1.667.917	1.073.596
Leermiddelen	870.075	734.160	797.734
Totaal lasten	<u>21.840.552</u>	<u>21.350.205</u>	<u>20.683.211</u>
Saldo baten en lasten	<u>-684.959</u>	<u>-1.032.515</u>	<u>375.507</u>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	33.870	85.000	37.285
Financiële lasten	3.253	2.400	1.747
Totaal financiële baten en lasten	<u>30.617</u>	<u>82.600</u>	<u>35.538</u>
Resultaat baten en lasten	<u><u>-654.342</u></u>	<u><u>-949.915</u></u>	<u><u>411.045</u></u>

B4 Kasstroom 2014

	2014		2013	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		-684.959		375.507
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	305.584		623.419	
Mutaties voorzieningen	356.864		-119.292	
		662.448		504.127
Verandering in vlottende middelen				
- Vorderingen	-72.287		-70.919	
- Kortlopende schulden	-898.977		847.833	
		-971.264		776.914
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		-993.774		1.656.548
Ontvangen interest	33.870		37.285	
Betaalde interest	-3.253		-1.747	
		30.617		35.538
Kasstroom uit operationele activiteiten		-963.157		1.692.086
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiele vaste activa	-707.314		-414.050	
		-707.314		-414.050
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-707.314		-414.050
Mutatie liquide middelen		-1.670.471		1.278.036
Beginstand liquide middelen	6.030.829		4.752.793	
Mutatie liquide middelen	-1.670.471		1.278.036	
Eindstand liquide middelen		4.360.358		6.030.829

B5 Toelichting op de onderscheiden posten van de balans per 31 december 2014

Activa

Vaste activa

	31-12 2014 €	31-12 2013 €
1.2 Materiële vaste activa		
ICT	711.924	532.652
Inventaris	930.641	769.470
Leermiddelen	357.995	296.708
	<u>2.000.560</u>	<u>1.598.830</u>

	ICT €	Inventaris €	Leermiddelen €	Totaal €
<i>Boekwaarde</i> <i>31-12-2013</i>				
Aanschafwaarde	1.150.355	1.005.425	515.396	2.671.176
Cumulatieve afschrijvingen	-617.703	-235.955	-218.688	-1.072.346
	<u>532.652</u>	<u>769.470</u>	<u>296.708</u>	<u>1.598.830</u>

Mutaties

Investerings	353.955	226.265	127.094	707.314
Afschrijvingen	-174.683	-65.094	-65.807	-305.584
Desinvesteringen	-	-	-	-
Afschrijvingen desinvesteringen	-	-	-	-
	<u>179.272</u>	<u>161.171</u>	<u>61.287</u>	<u>401.730</u>

Boekwaarde
31-12-2014

Aanschafwaarde	1.504.310	1.231.690	642.490	3.378.490
Cumulatieve afschrijvingen	-792.386	-301.049	-284.495	-1.377.930
	<u>711.924</u>	<u>930.641</u>	<u>357.995</u>	<u>2.000.560</u>

Afschrijvingspercentages

Inventaris en apparatuur	10 tot 20 jaar
ICT	5 tot 10 jaar
Leermiddelen	8 jaar

De activa is inclusief de aangeschafte activa in het kader van het "Herfstakkoord".

Vlottende activa

31-12 2014	31-12 2013
€	€

1.5 Vorderingen

Debiteuren	182.215	219.477
Ministerie van OCW	1.068.315	898.003

Overige vorderingen

Overige subsidies gemeente inzake huisvesting	1.421.284	1.418.968
Overige subsidies gemeente inzake schades	25.527	4.239
Overige subsidies gemeente	11.409	24.022
Totaal overige vorderingen	1.458.220	1.447.229

Overige overlopende activa

Loonkosten VF	62.729	132.600
Fitness-project	1.133	1.876
Vooruitbetaalde kosten	37.389	40.411
Overige vorderingen	231.630	229.749
Totaal overlopende activa	332.881	404.636

Totaal vorderingen

3.041.631	2.969.345
------------------	------------------

31-12 2014	31-12 2013
€	€

1.7 Liquide middelen

Kas	1.304	2.006
Tegoeden op bank- en girorekeninge	4.359.054	6.028.623
Overige liquide middelen/gelden onc	-	200
	<u>4.360.358</u>	<u>6.030.829</u>

Passiva

	31-12 2014 €	31-12 2013 €
2.1 Eigen vermogen		
Algemene reserve	4.475.273	5.381.041
Bestemmingsreserves	664.202	412.776
	<u>5.139.475</u>	<u>5.793.817</u>

	Saldo 31-12-2013	Bestemmings- resultaat	Saldo 31-12-2014
Algemene reserve	5.381.041	-905.768	4.475.273
Bestemmingsreserves publiek			
Reserve personele formatie	348.263	-	348.263
Bestemmingsreserve herfstakkoord	-	256.762	256.762
Bestemmingsreserves privaat			
Reserve niet-subsidiabel	36.354	-4.538	31.816
Reserve overblijven	8.023	-3.895	4.128
Reserve sponsors	20.136	3.097	23.233
Totaal bestemmingsreserves	<u>412.776</u>	<u>251.426</u>	<u>664.202</u>
Totaal Eigen vermogen	<u>5.793.817</u>	<u>-654.342</u>	<u>5.139.475</u>

Een deel (€ 256.762) van de extra middelen uit het herfstakkoord is geïnvesteerd in innovatie en impuls digitalisering. Voor de (boekwaarde ultimo 2014) is een bestemmingsreserve herfstakkoord gevormd die jaarlijks zal afnemen met de waardevermind 5 tot 8 jaar.

	31-12 2014 €	31-12 2013 €
2.2 Voorzieningen		
Onderhoudsvoorziening	1.076.554	593.502
Overige voorzieningen	1.111.607	1.237.795
	<u>2.188.161</u>	<u>1.831.297</u>

	Saldo 31-12-2013	Dotatie 2014	Onttrekking 2014	Vrijval 2014	Saldo 31-12-2014
Onderhoudsvoorziening	593.502	804.703	-321.651	-	1.076.554
Personele voorzieningen					
Voorziening jubilea	189.210	-	-65.700	-	123.510
Voorziening kwaliteitstrajecten	1.048.585	-	-60.488	-	988.097
Totaal voorzieningen	<u>1.831.297</u>	<u>804.703</u>	<u>-447.839</u>	<u>-</u>	<u>2.188.161</u>

	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar	Totaal
Onderverdeling voorzieningen			
Onderhoudsvoorziening	627.527	449.027	1.076.554
Personele voorzieningen			
Voorziening jubilea	24.464	99.046	123.510
Voorziening kwaliteitstrajecten	189.000	799.097	988.097
Totaal voorzieningen	<u>651.991</u>	<u>548.073</u>	<u>1.200.064</u>

Onderhoud

De onderhoudsvoorziening betreft een egalisatievoorziening gebaseerd op een door het bestuur vastgestelde meerjarenonderhoudsplan. Op basis van dit herziene meerjarenonderhoudsplan is in 2014 € 604.703 extra toegevoegd aan de onderhoudsvoorziening.

Jubilea

De voorziening voor jubilea wordt bij opmaak van de begroting voorafgaand aan het kalenderjaar jaarlijks beoordeeld en berekend op basis van de op balansdatum bestaande aanspraken. Dit is berekend voor de gehele looptijd van het personeel.

Verder is de berekening gebaseerd op:

- leeftijd per medewerker
- gehele personeelsbestand
- jaren dienstverband per medewerker
- omvang dienstbetrekking
- jubileum bij 25-jarige diensttijd 50% gratificatie, bij 40-jarige diensttijd 100%
- gratificatie berekend op individuele salarisgegevens rekening houdend met verwachte gemiddelde salarisstijging op lange termijn
- verdisconteringsvoet
- berekening tegen contante waarde
- rekening houdend met een blijfkans

Kwaliteitstrajecten

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. In 2014 was geen dotatie

2.4 Kortlopende schulden

Crediteuren	55.457	1.183.841
Belastingen en premies sociale verzekeringen	676.873	690.134
Schulden terzake van pensioenen	201.683	238.467
Overige kortlopende schulden	610.719	641.554
Overlopende passiva	530.181	219.894
	<u>2.074.913</u>	<u>2.973.890</u>

Specificatie overige kortlopende schulden

Overige subsidies gemeente	26.162	62.423
Overige projecten	30.898	30.898
Vakantiegeld reservering	548.288	548.233
Netto salaris	2.157	-
Levensloop	3.214	-
	<u>610.719</u>	<u>641.554</u>

Specificatie overlopende passiva

Overige subsidies OCW	-	5.969
Nog door te betalen subsidie opvang vreemdelingen	8.517	-
Crediteuren transitoria	521.664	213.925
	<u>530.181</u>	<u>219.894</u>

G1. Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule (Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a)

G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule (Regeling ROS art. 13, lid 2 sub b)

G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar.

Ter identificatie
Govers Onderwijs Accountants
Eindhoven

B6 Niet uit de balans blijkende verplichtingen

De navolgende langlopende contracten zijn afgesloten:

- Ricoh inzake medegebruik kopieerapparatuur, ingangsdatum februari 2011, looptijd 6 jaar
financieel beslag 2014 bedraagt € 187.649
- MAS Dienstverleners BV inzake schoonmaak, ingangsdatum januari 2006, onbepaalde looptijd
financieel beslag 2014 bedraagt € 274.925
- ABC Onderwijszorg inzake samenwerkingsovereenkomst voor zover zorg nodig is, financieel beslag
2014 bedraagt € 95.106

Er is geen voorziening gevormd voor de gespaarde uren duurzame inzetbaarheid in het kader van het ouderenverlof. Aangezien er voor het opstellen van deze jaarrekening nog te weinig concrete afspraken zijn gemaakt over het sparen van de uren van schooljaar 2014/2015, is deze verplichting niet redelijkerwijs in te schatten.

B7 Overzicht verbonden partijen

Er is geen sprake van verbonden partijen.

B8 Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten 2014

Baten

	Realisatie 2014 €	Begroting 2014 €	Realisatie 2013 €
3.1 (Rijks)bijdragen Ministerie van OCW			
Rijksbijdrage Lumpsum	14.627.709	14.647.205	14.966.094
Rijksbijdragen MI	2.199.153	2.117.899	2.159.554
Rijksbijdragen P&A-beleid	1.524.200	1.428.091	1.464.247
Overige subsidies Ministerie van OCW	442.087	429.917	468.129
Rijksbijdragen SWV	201.761	-	-
Totaal (Rijks)bijdrage Ministerie van OCW	18.994.910	18.623.112	19.058.024
3.2 Overige overheidsbijdragen			
Gemeentelijke bijdragen loonkostensubsidie	41.008	21.600	25.652
Inkomsten ID-banen	-	-	1.429
Gemeentelijke vergoeding schoolbegeleiding	82.103	141.000	135.616
Inkomsten SWV	187.315	344.459	273.088
Totaal overige overheidsbijdragen	310.426	507.059	435.785
3.5 Overige baten			
Verhuur onroerende zaken	202.366	175.000	200.310
Vergoeding detachering personeel	207.955	165.775	99.327
Baten niet- subsidiabel	76.051	71.110	78.582
Overige vergoedingen personeel	1.007.594	714.150	1.025.983
Inkomsten overige projecten	65.000	-	33.678
Overige	291.291	61.484	127.029
Totaal overige baten	1.850.257	1.187.519	1.564.909

Lasten

	Realisatie 2014 €	Begroting 2014 €	Realisatie 2013 €
4.1 Personele lasten			
Lonen en salarissen	16.483.042	16.616.918	16.330.845
Dotatie jubilea	-	-	50.000
Kosten BAPO	670.848	637.060	703.359
Kosten nascholing/management ondersteuning	504.389	559.367	514.158
Kosten Passend Onderwijs	88.521	-	-
Overige personeelslasten	444.975	354.940	134.903
	<u>18.191.775</u>	<u>18.168.285</u>	<u>17.733.265</u>
Uitkeringen (-/-)	-710.378	-920.000	-896.144
Totaal personele lasten	<u><u>17.481.397</u></u>	<u><u>17.248.285</u></u>	<u><u>16.837.121</u></u>

Specificatie Lonen en salarissen

Salarissen OP	12.025.875	12.631.824	11.835.900
Salarissen OOP (incl Bovenschools)	1.973.813	1.470.107	1.804.855
Salarissen Directie	1.611.225	1.462.487	1.673.109
Salarissen ID-banen	-	-	5.210
Salarissen vervangingsfonds	643.553	860.000	816.107
Overige lonen en salarissen	228.576	192.500	195.664
	<u><u>16.483.042</u></u>	<u><u>16.616.918</u></u>	<u><u>16.330.845</u></u>

De lonen en salarissen zijn inclusief € 3.067.052 sociale lasten en inclusief € 1.732.373 pensioenpremies.

De personele uitkeringen betreffen vervangingsfondsuitkeringen ad € 608.537 en UWV uitkeringen ad € 101.841.

De hieronder getoonde FTE's hebben betrekking op het gemiddeld aantal werkzame medewerkers gedurende het boekjaar. Deze totale personeelsbezetting is inclusief eigen medewerkers die werkzaam zijn voor projecten en exclusief externe inhuur.

Aantal fte's

OP	195,650	201,850
OOP	47,500	45,275
DIR	22,790	22,574
Bovenschools	7,490	7,926
ID-banen	-	0,166
	<u><u>273,430</u></u>	<u><u>277,791</u></u>

4.2 Afschrijvingslasten

ICT	174.683	176.034	159.400
Inventaris	65.094	69.706	56.143
Leermiddelen	65.807	95.054	61.082
Initiële activa	-	92.784	346.794
Totaal afschrijvingen	<u><u>305.584</u></u>	<u><u>433.578</u></u>	<u><u>623.419</u></u>

4.3 Huisvestingslasten

Huur	51.513	49.560	50.673
Klein onderhoud en exploitatie	165.657	116.500	128.426
Energie en water	426.439	422.750	421.927
Schoonmaakkosten	484.828	446.210	461.864
Heffingen	30.701	26.945	22.215
Onderhoudsvoorziening dotatie / vrijval (-/-)	804.703	200.000	200.000
Overige huisvestingslasten	2.943	4.300	66.236
Totaal huisvestingslasten	<u>1.966.784</u>	<u>1.266.265</u>	<u>1.351.341</u>

4.4 Overige lasten

Administratie en beheer	358.960	300.310	322.053
Accountantskosten	24.032	35.700	33.827
Telefoon- en portokosten e.d.	29.453	33.180	33.557
Kosten bovenschools/bestuur	44.028	37.350	28.769
Bestedingen niet- subsidiabel	10.363	11.000	7.877
Culturele vorming	21.429	12.650	16.811
Contributies	62.346	72.550	68.808
Medezeggenschapsraad	19.082	26.100	21.445
Bestedingen ouderactiviteiten	71.255	59.500	72.861
Uitgaven projecten OC&W	203.336	235.200	140.294
Uitgaven overige projecten	29.316	507.917	-
(Borging) KBA	252.029	292.000	156.880
Overige instellingslasten	91.083	44.460	170.414
Totaal overige instellingslasten	<u>1.216.712</u>	<u>1.667.917</u>	<u>1.073.596</u>

Accountants honoraria

Controle van de jaarrekening	15.862		29.778
Andere controlewerkzaamheden	8.170		4.049
	<u>24.032</u>		<u>33.827</u>

4.4.2 Leermiddelen

Inventaris, apparatuur en leermiddelen	870.075	734.160	797.734
Totaal leermiddelen	<u>870.075</u>	<u>734.160</u>	<u>797.734</u>

5. Financiële baten en lasten

Financiële baten

Rentebaten	33.870	85.000	37.285
------------	--------	--------	--------

Financiële lasten

Rentelasten	3.253	2.400	1.747
-------------	-------	-------	-------

Totaal financiële baten en lasten

30.617	82.600	35.538
--------	--------	--------

WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector.

4.1 Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen

Bestuur: 41716

Vermelding alle
bestuurders met
dienstbetrekking
Functie

Voorzittersdau- sule van toepassing (U/N)	Naam	Ingangsdatum dienstverband	Einddatum dienstverband	Omvang dienstverband in FTE	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoe- dingen	Voorzieningen beloning betaalbaar op termijn	Uitkeringen wegens beëindiging van dienstverband
MZ Centraal management Adj Bestuursmanager	J N	1-1-2008 27-2-2012		1 1	€ 82.200 € 71.002	€ €	€ 13.286 € 10.430	€ €

Vermelding alle
interim-bestuurders
Functie

Voorzittersdau- sule van toepassing (U/N)	Naam	Ingangsdatum dienstverband	Einddatum dienstverband	Omvang dienstverband in FTE	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoe- dingen	Voorzieningen beloning betaalbaar op termijn	Uitkeringen wegens beëindiging van dienstverband

Vermelding alle
toezichthouders
Functie

Voorzittersdau- sule van toepassing (U/N)	Naam	Ingangsdatum dienstverband	Einddatum dienstverband	Omvang dienstverband in FTE	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoe- dingen	Voorzieningen beloning betaalbaar op termijn	Uitkeringen wegens beëindiging van dienstverband
Lid Raad van bestuur	N	Voor G Dier			€ 1.815			
Lid Raad van bestuur	N	Onzein On Dier			€ 750			
Lid Raad van bestuur	N	Parasur van Jn Dier			€ 750			
Lid Raad van bestuur	N	Dwarka Panday F Ste			€ 750			

4.2 Vermelding gegevens van eenieder van wie de bezoldiging de toepasselijke norm te boven gaat.

Functie	Ingangsdatum dienstverband	Einddatum dienstverband	Omvang dienstverband in FTE	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoe- dingen	Uitkeringen wegens beëindiging van dienstverband	Motivatie overschrijding van de norm

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de Raad van Toezicht van
Stichting Sirius Primair Openbaar Onderwijs
Schonerwoerdstraat 1A
1107 GA Amsterdam

Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de in dit verslag opgenomen jaarrekening 2014 van Stichting Sirius Primair Openbaar Onderwijs te Amsterdam gecontroleerd. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2014 en de staat van baten en lasten over 2014 met de toelichting, waarin zijn opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

Verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag

Het bevoegd gezag van de school 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 bevoegd gezag 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 bevoegd gezag is voorts verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als het noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van 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 171, lid 4 van de Wet op het primair onderwijs. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden en het onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2014. 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 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 de naleving van die relevante wet- en regelgeving, gericht op het opzetten van controlewerkzaamheden die passend zijn in de omstandigheden. Deze risico-inschattingen hebben echter niet tot doel een oordeel tot uitdrukking te brengen over de effectiviteit van de interne beheersing van de entiteit. Een controle omvat tevens het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en van de redelijkheid van de door het bevoegd gezag van de entiteit gemaakte schattingen, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening.

Wij zijn van mening dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is om een onderbouwing voor ons oordeel te bieden.

Oordeel betreffende de jaarrekening

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Sirius Primair Openbaar Onderwijs per 31 december 2014 en van het resultaat over 2014 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Voorts zijn wij van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties over 2014 in alle van materieel belang zijnde aspecten voldoen aan de eisen van financiële rechtmatigheid. Dit houdt in dat deze bedragen in overeenstemming zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals vermeld in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2014.

Verklaring betreffende overige bij of krachtens de wet gestelde eisen

Ingevolge artikel 2:393 lid 5 onder e en f van het BW vermelden wij dat ons geen tekortkomingen zijn gebleken naar aanleiding van het onderzoek of het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, overeenkomstig de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.3 Jaarverslag van het onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2014 is opgesteld, en of de in artikel 2:392 lid 1 onder b tot en met h van het BW vereiste gegevens zijn toegevoegd. Tevens vermelden wij dat het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, verenigbaar is met de jaarrekening zoals vereist in artikel 2:391, lid 4 van het BW.

Eindhoven, 5 juni 2015
Govers Onderwijs Accountants



Drs. A.A.J. Vogels RA

C2 (Voorstel) bestemming resultaat baten en lasten

De verdeling van het exploitatiesaldo over 2014 is vooruitlopend op de goedkeuring door het bestuur al in deze jaarrekening verwerkt.

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is het negatieve resultaat ad € 654.342 over 2014 in mindering gebracht op de reserves, en wel als volgt:

Algemene reserve	-905.768
Bestemmingsreserve Herfstakkoord	256.762
Bestemmingsreserve sponsors	3.097
Bestemmingsreserve overblijven	-3.895
Bestemmingsreserve niet-subsidiabel	-4.538
	<u>-654.342</u>

Ter identificatie
Govers Onderwijs Accountants
Eindhoven

C3 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben geen relevante gebeurtenissen na balansdatum plaatsgevonden.

D1 Gegevens rechtspersoon per 31-12-2014

*	Bestuursnummer	41716
*	Naam en adres van de instelling	Stichting Sirius Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam Zuidoost Schoonerwoerdstraat 1a 1107 GA Amsterdam
*	Telefoonnummer	020-3116464
*	Faxnummer	020-3116469
*	E-mailadres	info@stichting-sirius.nl
*	Internetsite	
*	Contactpersoon jaarverslag	S. Rahimbaks
*	Telefoonnummer contactpersoon	020-3116463
*	Faxnummer contactpersoon	020-3116469
*	E-mailadres contactpersoon	s.rahimbaks@stichting-sirius.nl

* Brin-nummer + NAW gegevens school

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

Colofon

Tekst: Stichting Sirius

Vormgeving en opmaak: Maximum Koppel, Amsterdam

Fotografie: Bert Vethaak