

JAARVERSLAG

2016 // STICHTING SIRIUS

LEREN
IS REIZEN
NAAR JE
TOEKOMST



SIRIUS

STICHTING VOOR OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS

AMSTERDAM ZUIDOOST



S I R I U S

STICHTING VOOR OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS
AMSTERDAM ZUIDOOST

**LEREN
IS REIZEN
NAAR JE
TOEKOMST**

JAARVERSLAG
2016 // **STICHTING
SIRIUS**

JAARVERSLAG 2016

// INHOUD



VOORWOORD

8



VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

10

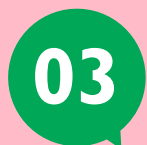
1.1	Inleiding	11
1.2	Verslag	11
1.3	Financiën	11
1.4	Evaluatie functioneren RvT	13



ALGEMEEN

14

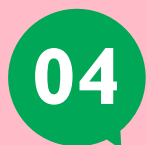
2.1	Missie	15
2.2	Visie en Kernwaarden	15
2.3	Meerjarenbeleid	16
2.4	Strategie en beleid	16
2.5	Identiteit	16
2.6	Besturingsmodel	17
2.7	Raad van Toezicht	18
2.8	Vergoeding RvT-leden	19
2.9	Bestuur	19
2.10	Scholen	20
2.11	Onderwijsbureau	20
2.12	Doelstellingen van Sirius in 2016	20
2.13	Strategie Sirius	21



GOVERNANCE

22

3.1	Ontwikkelingen op het gebied van governance	23
3.2	Horizontale verantwoording	23
3.3	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)	23
3.4	Public Relations en Communicatie	25



ONDERWIJS

26

4.1	Ontwikkeling aantal leerlingen	27
4.2	Verdeling onder- bovenbouw	28
4.3	Ouderbetrokkenheid	28
4.4	Opbrengsten	30

4.5	Brede school/brede talentontwikkeling	30
4.6	Leerlab	31
4.7	Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE)	31
4.8	Schakelklas	33
4.9	Cultuureducatie	33
4.10	Day a Week School	33
4.11	Wetenschap en Techniek	34
4.12	Internationalisering	35
4.13	Tussenschoolse overblijf en voor- en naschoolse opvang	35

05

KWALITEITSZORG	36	
5.1	Directie	37
5.2	Registratie schoolleiders	37
5.3	Kwaliteit onderwijs	37
5.4	KPO (Kwaliteit Primair Onderwijs)	38
5.5	Inspectie	39
5.6	Onderzoek	40
5.7	Risico-inventarisatie	41
5.8	Klachten	41

06

SAMENWERKINGSVERBAND PASSEND ONDERWIJS	42	
6.1	Passend Onderwijs	43

07

PERSONEEL	46	
7.1	Verdeling personeel	47
7.2	Gemiddelde gewogen leeftijd	48
7.3	OP/OOP/Management	48
7.4	Directie	48
7.5	Startende leraren	48
7.6	In- en doorstroom	49
7.7	Kwaliteitsverbetering	50
7.8	Monitor kwaliteit personeel	51
7.9	Professionalisering	52
7.10	Coaching	52
7.11	Funciemix	52
7.12	Opleiden in school en de academische leraar	53
7.13	Lerarentekort	53
7.14	Vervanging middels de Brede Selectie	53
7.15	Ziekteverzuim en personeelsbeleid	54
7.16	ARBO	56
7.17	Medewerkers met specifieke aandachtspunten	57
7.18	Cao	57
7.19	(Eigen) wachtgelders	58
7.20	Instroomtoetsing/Participatiefonds	58
7.21	Digitalisering personeelsdossier en gesprekkencyclus	58
7.22	Samenwerking Federatie op gebied personeelsbeleid	59

08

HUISVESTING, BEHEER EN ICT

	60
8.1 Huisvesting	61
8.1.1 Gebouwen	61
8.1.2 Energie	61
8.1.3 Meerjarenonderhoudsplan (MOP)	62
8.1.4 Onderhoud	62
8.1.5 Toegekende voorzieningen:	62
8.1.6 Meubilair	62
8.1.7 Omgevingsvergunningen	62
8.2 Beheer	62
8.2.1 Beheer brede scholen	62
8.2.2 Onderhoudscontracten	63
8.3 ICT	63
8.3.1 Internet	63
8.4 Europese aanbesteding	63

09

FINANCIËN

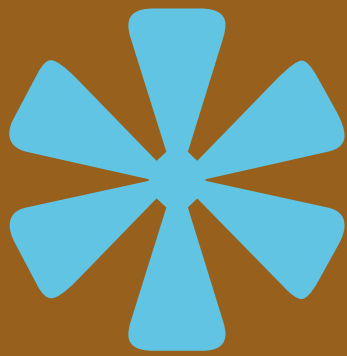
	64
9.1 Realisatie 2016 versus begroting 2016	65
9.2 Balans en Investerings 2016	68
9.3 Treasurybeleid	69
9.4 Continuïteitsparagraaf	69
9.5 P&C cyclus	73
9.6 Risicobeheer	73

10

BIJLAGE A T/M C

	78
Bijlage A Lijst met afkortingen	79
Bijlage B Bestuursmonitor	80
Bijlage C Jaarrekening	82





JAARVERSLAG 2016

// STICHTING SIRIUS

// VOORWOORD



// VOORWOORD

LEREN IS REIZEN naar de toekomst. Er is geen vast recept voor goed onderwijs, voor goed leiderschap, goed werknemerschap, omdat elke individu anders handelt en anders denkt. Dat betekent dat er 'meerdere wegen' naar Rome leiden. Er is niet één route naar goed onderwijs. Elke school weet **WAT** zij wil, het **HOE** bepaalt men met elkaar. De focus blijft natuurlijk gericht op het optimaliseren van de kansen van onze leerlingen door het bieden van goed onderwijs.

Sinds een aantal jaren lukt het ons om de basis op orde te hebben en er zijn scholen die volgens de inspectie al een stap verder zetten. Om deze basis solide te houden, moet er hard gewerkt worden door iedereen in onze organisatie: medewerkers, leerlingen en ouders. Tegelijkertijd proberen we elkaar ook te stimuleren in nieuwe ontwikkelingen. Niet zomaar een project hier en een project daar, maar duurzame transformaties naar goed en nog beter onderwijs op basis van nieuwe inzichten en maatschappelijke ontwikkelingen. Teams, en dus ook leerlingen, gaan de diepte in met wetenschap en techniek, met kunst- en cultuuronderwijs, met internationalisering, met ICT en met burgerschap. En als het even niet lukt, proberen we niet naar 'schuldigen' te zoeken, maar onderzoek te doen naar de oorzaken. We zijn ook nieuwsgierig naar wat wel

lukt. De directies bezoeken elkaars scholen en doen met elkaar onderzoek, veel leraren maken deel uit van een netwerk en delen goede praktijken met elkaar; in onderzoeksteams doen leraren samen met universitaire pabostudenten onderzoek naar opbrengstgericht onderwijs en ouderbetrokkenheid. Leerlingen doen onderzoek in de kleuter- en middenbouwlab's op onze scholen. Samen leren en kennisdelen is een belangrijke component geworden in het scholingsbeleid in onze organisatie.

Sirius is volop in beweging en de wereld om ons heen eveneens. Er zijn veel perspectieven, er is niet één waarheid meer, één oplossing, één format... Op onze stakeholdersbijeenkomst hebben we ervaren hoeveel meerwaarde diversiteit in onze organisatie kan hebben.

De huidige discussie over de advisering van leerlingen, de kansgelijkheid voor alle leerlingen, is een onderwerp dat volgend jaar zeker aan de orde moet komen.

In dit verslag kunt u lezen welke stappen we in 2016 hebben gezet op onze 'reis naar de toekomst' en wat dit betekent voor het vervolg van onze reis in 2017.

Ik wens u veel leesplezier.

Mariet Brouwers
Bestuurder Stichting Sirius



01

JAAERVERSLAG 2016 // VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

// INLEIDING // VERSLAG // FINANCIËN //
EVALUATIE FUNCTIONEREN RVT

I.1 // INLEIDING

DIT JAARVERSLAG IS mede onder verantwoordelijkheid van de Raad van Toezicht van Sirius opgemaakt. Op 1 december 2014 is een statutenwijziging doorgevoerd, waarbij is overgegaan op een twee lagen model met een Raad van Toezicht (RvT) en een éénhoofdig College van Bestuur (Bestuur). De RvT houdt toezicht of de wettelijke voorschriften worden nageleefd. De organisatie onderschrijft de uitgangspunten van de code goed bestuur. Met het nieuwe model heeft de organisatie dus ruim twee

jaar ervaring. In die twee jaar zijn nieuwe toezichthouders toegetreden. Wanneer de voorzitter aan het einde van het eerste kwartaal van 2017 de organisatie verlaat, is de Raad van Toezicht geheel vernieuwd. Bij het aantrekken van nieuwe leden is zorgvuldig gekeken naar de in te brengen expertise en de betrokkenheid met het onderwijs en het stadsdeel Zuidoost. Voor een overzicht van de leden van de RvT en de afgesproken vergoedingsregeling verwijzen wij naar paragraaf 2.7 en 2.8 van het bestuursverslag.

I.2 // VERSLAG

DE RVT IS in 2016 zes keer regulier bij elkaar geweest. Daarnaast zijn twee themagroepen van de RvT actief, zijnde de auditcommissie en de onderwijscommissie. De auditcommissie gaat dieper in op de financiën, de kwartaalrapportages en de te signaleren risico's. De onderwijscommissie gaat dieper in op onderwijskundige zaken. Beide commissies brengen verslag uit van hun vergaderingen aan de gehele Raad van Toezicht. Soms bevat dit verslag ook adviezen over te nemen besluiten. Tevens zijn er diverse overleggen geweest waarbij leden van de RvT betrokken waren, zoals de stakeholdersdag, het overleg met de GMR, overleg met de Federatie van Openbaar Onderwijs in Amsterdam en de wethouder. Tijdens de vergaderingen van de RvT zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Financiën; aan de orde waren de goedkeuring van het jaarverslag 2015, de goedkeuring van de begroting 2017, tussentijdse kwartaalrapportages 2016, de nieuwbouw van de Rozemarn en het overleg met de accountant.

- Personele issues; waaronder het bestuursformatieplan, sturing op kwaliteit, sturing op het ziekteverzuim en informatie over personele ontwikkelingen op directieniveau. Daarnaast heeft de RvT zich als werkgever opgesteld t.a.v. de bestuurder. De beloning is vastgesteld en de gesprekkencyclus is gevoerd.
- Strategische issues; dit ging voor een deel over afzonderlijke zaken, zoals hoe om te gaan met kleine scholen en vernieuwingen zoals de 7-tot-7 scholen en de vorming van integrale kindcentra. Tevens ging de aandacht uit naar de verdere vormgeving van de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam (naar coöperatie of vereniging?) en de samenwerking tussen de openbare schoolbesturen.
- Werving en selectie van nieuwe leden voor de Raad van Toezicht.

Bovenstaande onderwerpen worden onderstaand nader toegelicht.

I.3 // FINANCIËN

VOOR DE RVT is toezicht houden op 'het huis op orde houden' 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 directeuren met de beschikbare middelen omgaan. De RvT heeft toegezien op de rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. De ingestelde auditcommissie is hier dieper op ingegaan. De auditcommissie heeft een voorstel gedaan tot de

benoeming van een nieuwe accountant. De keuze is gevallen op Van Ree, mede omdat deze accountant voor meer schoolbesturen, die gebruik maken van de administratieve diensten van Concent, de financiële controle verricht. Kwaliteit van onderwijs begint bij de kwaliteit van de professionele medewerker 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.



// EVALUATIE FUNCTIONEREN RVT


MEDIO 2016 HEEFT de Raad van Toezicht een start gemaakt in de nieuwe samenstelling. Daarbij is aan de orde geweest dat de raad, naast een auditcommissie, ook een commissie onderwijs en kwaliteit wilde installeren. Op deze manier wil de raad expliciet aandacht geven aan het agenderen van kwesties die het primair proces van Sirius raken. Tevens is geconstateerd dat door de grote wijzigingen in de samenstelling van de raad er specifiek aandacht moet zijn voor het proces van samenwerking tussen raad en bestuurder c.q. dat de raad en bestuurder zich moeten realiseren dat hier een nieuwe dynamiek kan ontstaan. Eind 2016 heeft de Raad van Toezicht stilgestaan bij het functioneren van de Raad van Toezicht in haar nieuwe samenstelling. Daarbij is ook kritisch gekeken naar de samenwerking met de bestuurder. Omdat in 2017 ook een beoordelingsgesprek met de bestuurder staat gepland, is in goed overleg met de bestuurder besloten om te gaan werken met de systematiek van 360 graden feedback. Last but not least is besloten om het advies van de BAC te volgen om mevrouw Els Rienstra voor te dragen als nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht. De formele benoeming

heeft eind maart 2017 plaatsgevonden, na goedkeuring door de gemeenteraad.

Ook voor 2016 heeft de raad zich gebogen over de bezoldiging van de bestuurder. Deze bezoldiging is vastgesteld op basis van de uitgangspunten van de cao voor bestuurders in het primair onderwijs. De raad heeft haar extern juridisch adviseur hierover om advies gevraagd. Aangezien er geen wijzigingen hebben plaats gevonden in de criteria op basis waarvan de inschaling was vastgesteld, is besloten de huidige inschaling te handhaven.

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

Gijs van Rozendaal
Voorzitter Raad van Toezicht



02

JAARVERSLAG 2016

// ALGEMEEN

// MISSIE // VISIE EN KERNWAARDEN // MEERJARENBELEID // STRATEGIE EN
BELEID // IDENTITEIT // BESTURINGSMODEL // RAAD VAN TOEZICHT //
VERGOEDING RVT-LEDEN // BESTUUR // SCHOLEN // ONDERWIJSBUREAU //
DOELSTELLINGEN VAN SIRIUS IN 2016 // STRATEGIE SIRIUS

2.1 // MISSIE

SIRIUS WERKT VANUIT de missie 'LEREN IS REIZEN NAAR JETOEKOMST'.

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

2.2 // VISIE EN KERNWAARDEN

SIRIUS WIL EEN aantrekkelijke aanbieder zijn van openbaar onderwijs in Amsterdam Zuidoost. Openbaar onderwijs is namelijk meer dan het aanleren van taal- en rekenvaardigheden. Onze scholen vervullen ook een maatschappelijke opdracht. De Siriuusscholen maken actief werk van de pluriformiteit die onze samenleving kenmerkt, dragen bij aan de integratie en stimuleren het democratisch burgerschap. Onze leerlingen hebben zeer diverse achtergronden en in het openbaar onderwijs leren kinderen van- en met elkaar, door het actief verkennen van hun culturele en levensbeschouwelijke achtergronden. Het brengt al deze verschillen bij elkaar en leert kinderen op basis van gelijkwaardigheid met elkaar in discussie te treden. Op de scholen van Sirius zijn alle leerlingen welkom, ongeacht hun achtergrond of religie. De openbare scholen van Sirius zijn ontmoetingsscholen met ruimte voor verschillen. In onze scholen leren de leerlingen van elkaar door het actief verkennen van hun culturele, levensbeschouwelijke en sociaal-economische achtergronden. Onze scholen hebben ook een maatschappelijke opdracht en willen een bijdrage leveren aan de samenleving en de directe omgeving waarin ze zijn gevestigd. Het gaat dan over: wereldburgerschap, ecologisch bewustzijn, financiële educatie en gezondheid. Sirius onderschrijft de brede toegankelijkheid van het openbaar onderwijs. Onze scholen staan open voor iedereen die de grondbeginselen van artikel 1 van de Grondwet, de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en het Verdrag inzake de Rechten van het Kind onderschrijft. Hierbij wordt uitgegaan van gelijkwaardige samenwerking op basis van respect en vertrouwen. Wij brengen verschillende opvattingen bij elkaar en onze leerlingen leren elkaar kennen op basis van gelijkwaardigheid. Op onze scholen ontmoeten leerlingen elkaar en leren ze naast de basisvaardigheden verdraagzaam en respectvol om te gaan met andere opvattingen, levensovertuigingen en culturen. Wij leren onze leerlingen waarnemen hoe verschillende achtergronden tot anders denken en handelen kunnen leiden. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen vanuit dat

inzicht eigen opvattingen ontwikkelen. Als je weet wat anderen beweegt, kun je beter met elkaar samenleven.

Alle medewerkers van Sirius onderschrijven de grondbeginselen van artikel 1 van de Grondwet, de Universele Verklaring van de Rechten van de mens en het Verdrag in zake de Rechten van het Kind. Zo maakt Sirius ook bij het benoemen van nieuw personeel geen onderscheid op basis van levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid. De grenzen die wij stellen aan het gedrag van leerlingen, ouders en personeel zijn mede gebaseerd op onze kernwaarden.



Transparantie



Ambitie



Onderzoekend

- **Transparantie:** We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen. Het leren moet zichtbaar zijn op alle niveaus in de organisatie. We werken aan een cultuur waarin iedereen een eigen verantwoordelijkheid heeft en die ook graag neemt.

- **Ambitie:** We willen onze leerlingen kansen bieden. Dat stelt hoge eisen aan de kwaliteiten van onze medewerkers. We willen hoge verwachtingen hebben van elkaar en van onze leerlingen om talenten optimaal te kunnen ontwikkelen.
- **Onderzoekend:** We zijn nieuwsgierig, we willen onze leerlingen leren hoe ze problemen kunnen oplossen. Hoe burgerschap en democratie werkt. We willen

ons zelf uitdagen tot het beter begrijpen van zinvolle leerprocessen en onze leerlingen motiveren en stimuleren tot onderzoekend en ontwerpend leren.

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

2.3 // MEERJARENBELEID

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

- De kwaliteit van ons onderwijs voortdurend te verbeteren door te investeren in ons personeel

en in innovatie van het onderwijs;

- De leertijd van onze leerlingen te verlengen door brede school activiteiten en leerlabs aan te bieden. Mede hierdoor krijgen al onze leerlingen de kans al hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen.
- Samenwerking met ouders te stimuleren om te komen tot educatief partnerschap.

2.4 // STRATEGIE EN BELEID

IN ONS MEERJARENBELEID ligt de focus op de verbetering van het primaire proces, de ontwikkeling van het leren door leerlingen (met name op het verbeteren van hun prestaties op het gebied van taal en rekenen). De doelstellingen van het meerjarenbeleidsplan zijn opgenomen in een bestuursmonitor (zie bijlage).

Op strategisch niveau streeft Sirius naar een goede samenwerking met de gemeente Amsterdam en de besturen in het Stadsdeel verenigd in het Bestuurlijk Overleg Onderwijs Zuidoost (BOOZ) om de uitvoering van het 'lokale beleid', maar ook het stedelijk beleid vorm te geven. De besturen in Zuidoost werken samen in het kader van de Brede School, Passend Onderwijs, leerlabs, de zomerschool, het nieuwkomersonderwijs en VVE. Op stedelijk niveau is een goede relatie met de Gemeente Amsterdam van

belang en participeert onze Stichting in de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam (FOOA), in het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO) Amsterdam en het stedelijk samenwerkingsverband Passend Onderwijs. In dit overleg wordt de agenda bepaald door de stedelijke afspraken over onderwerpen als het stedelijk toelatingsbeleid, de kernprocedure, de VLOA-middelen, huisvestingsbeleid en kwaliteitsbeleid. In de Federatie Openbaar Onderwijs zijn afspraken gemaakt over onderzoek tot samenwerking op bepaalde gebieden. Als eerste gaat het team van onderwijshuisvestingsmedewerkers met elkaar samenwerken. Zij zullen centraal worden aangestuurd vanuit de Federatie. Tevens is - om samenwerken beter mogelijk te maken - voor de Federatie een verenigingsstructuur opgericht.

2.5 // IDENTITEIT

DE SCHOLEN VAN Sirius hebben, naast het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs, ook een maatschappelijke opdracht. Zij willen graag een bijdrage leveren aan de samenleving en aan de directe omgeving waarin ze gevestigd

zijn. Sirius wil vanuit haar openbare identiteit bijdragen aan een beter leefklimaat in de school, maar ook in de wijk. In de Sirius scholen zijn alle kinderen welkom en leren zij van en met elkaar in steeds wisselende samenstellingen;

op een aantal scholen zijn oudere leerlingen 'tutor' van de jongere leerlingen, het werken in combinatiegroepen zorgt ervoor dat leerlingen zich verantwoordelijk voelen voor elkaar, de meeste scholen hebben een actieve leerlingenraad, een aantal scholen onderhoudt nauwe contacten met verzorgingstehuizen in de wijk (waarbij de bewoners van deze tehuizen weer activiteiten doen in de scholen), regelmatig worden er 'goede doelen acties' georganiseerd door de scholen. De meeste scholen van Sirius doen mee aan het project 'Discussiëren kun je leren'. Ze besteden aandacht aan voor onze doelgroep relevante gebeurtenissen in de geschiedenis, zoals het afschaffen van de slavernij. De

methode LeerKracht, die door een zestal scholen wordt gebruikt, zorgt er ook voor dat leerlingen in een groep steeds meer eigen verantwoordelijkheid nemen voor het leren door middel van bordsessies in de groep.

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

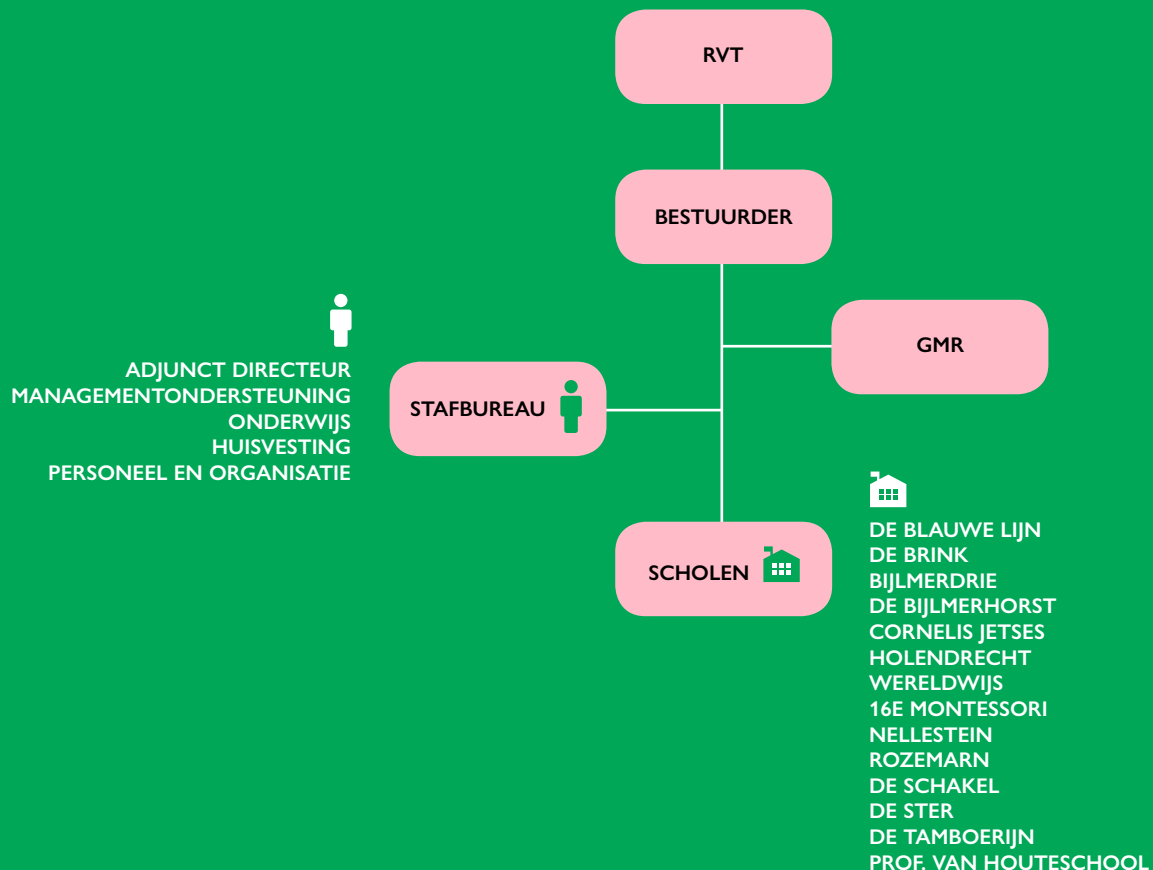
Op allerlei manieren komen onze leerlingen in contact met wat anderen beweegt, wat er gebeurt in de maatschappij en kunnen ze beter samenleven.

2.6 // BESTURINGSMODEL

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

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

De organisatie van Sirius wordt in onderstaande organogram weergegeven:



2.7

// RAAD VAN TOEZICHT

SINDS DECEMBER 2014 wordt gewerkt met een Raad van Toezicht en een éénhoofdig bestuur. In de Raad van Toezicht zitten de volgende personen:



Dhr. G. van Rozendaal

Functie: Voorzitter

Maatschappelijke functie:

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



Dhr. C.E.S. Choenni

(tot 1 september 2016)

Functie: Lid

Maatschappelijke functie:

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



Dhr. G. de Visser

(tot 1 september 2016)

Functie: Lid

Maatschappelijke functie:

- Gepensioneerd, interim-management functies



Mw. G. Ledoux

Functie: Lid

Maatschappelijke functie:

- Onderwijskundig directeur Kohnstamm instituut



Mw. K. Strengers

Functie: Lid

Maatschappelijke functie:

- Bestuurder TintelTuin/ Dak kindercentra



Mw. A Ramsodit

(vanaf 1 september 2016)

Functie: Lid

Maatschappelijke functie:

- Lid Raad van Toezicht van Open Scholengemeenschap Bijlmer, Amsterdam
- Lid van het bestuur van vereniging Cliëntenbelang, Amsterdam
- Lid van het bestuur van de stichting Kennis en Cohesie, Amsterdam
- Lid van het bestuur van de Nederlandse Vrouwenraad
- Lid van de klachtencommissie van de politie eenheid Noord-Holland
- Raadslid gemeenteraad, Haarlem

De Raad van Toezicht kent een onderwijscommissie en een auditcommissie. In deze commissies wordt dieper op onderwerpen ingegaan. In de onderwijscommissie zitten mw. Ledoux en mw. Ramsodit. In de auditcommissie mw. Strengers en dhr. Nolen. Voor de Raad van Toezicht is het volgende rooster van aftreden vastgesteld:

ROOSTER VAN AFTREDEN

NAAM	VOORGEDRAGEN DOOR	JAAR VAN AFTREDEN EN HERKIESBAAR
G. van Rozendaal	GMR	2017
G. de Visser	Raad	2016
C.E.S. Choenni	GMR	2016
K. Strengers	Raad	2019
G. Ledoux	GMR	2019
A Ramsodit	GMR	2020
M. Nolen	Raad	2017

2.8 // VERGOEDING RvT-LEDEN

- De bezoldiging van de leden van de RvT is vastgesteld op 5% van de bezoldiging van de bestuurder van Sirius. Qua bezoldigingsniveau wordt daarbij uitgegaan van het middenniveau van de beloningsschaal waarin de bestuurder valt conform de cao voor bestuurders. Er wordt dus niet uitgegaan van de actuele inschaling van de bestuurder binnen de schaal.
- De bezoldiging van de voorzitter van de RvT wordt vastgesteld op 7,5% van de bezoldiging van de bestuurder van Sirius. Qua bezoldigingsniveau wordt daarbij uitgegaan van het middenniveau van de beloningsschaal waarin de bestuurder valt conform de cao voor bestuurders. Er wordt dus niet uitgegaan van de actuele inschaling van de bestuurder binnen de schaal.

2.9 // BESTUUR

Mariet Brouwers vormt het bestuur van Sirius.
Ondersteuning wordt geboden door de adjunct directeur

Hubert de Waard.
Het betreft een totale formatie van 1,9 fte.

2.10 // SCHOLEN

ONDER HET BESTUUR Sirius ressorteren de volgende scholen:

SCHOLEN

BRIN	SCHOOL	ADRES	POSTCODE	PLAATS	DIRECTEUR
18TV	De Blauwe Lijn	Kortvoort 61	1104 NA	Amsterdam	E. Ranzijn
18VV	De Brink	Meijehof 302	1106 HW	Amsterdam	A. de Droog
18XC	Bijlmerdrie	Kantershof 641-642	1104 HJ	Amsterdam	P. Hoonhout
18YT	De Bijlmerhorst	Egoli 12	1103 AB	Amsterdam	B. Vervoort
19BH	Cornelis Jetses	Jaargetijden 6	1109 AR	Driemond	L. Roos
20SC	Holendrecht	Holendrechtplein 39-40	1106 LP	Amsterdam	L. te Vrede / K. de Rooij
18ZL	Wereldwijs	Geerdinkhof 695	1103 RP	Amsterdam	P. Hoonhout
20VE	16e Montessori	Vreeswijkpad 6	1106 DV	Amsterdam	A. Rozendaal
20VI	Nellestein	Leksmondplein 31	1108 EL	Amsterdam	C. Jansen / J. Horstink
20XR	Rozemarn	Huntum 16	1102 JA	Amsterdam	L. van Vliet
20XS	De Schakel	Alex.Dumaslaan	1102 WD	Amsterdam	R. Schuijt
20TP	De Ster	Woudrichemstr. 8	1107 NG	Amsterdam	I. ter Haar a.i. / R. Ferrari
20XZ	De Tamboerijn	Reigerbos 301	1107 EZ	Amsterdam	Martine Nieuwstad
2IDE	Prof. van Houteschool	Leksmondplein 27	1108 EL	Amsterdam	R. Huijzer / H. Kemper a.i.

2.11 // 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 aan Concent (Zwolle).

2.12 // DOELSTELLINGEN VAN SIRIUS IN 2016

SIRIUS STREEFT NAAR optimale opbrengsten voor alle leerlingen. Met alle scholen zijn prestatie afspraken gemaakt. Deze afspraken hebben vooral betrekking op de verbetering van de kwaliteit van de leraar. De leerkracht maakt namelijk 'het verschil'.

In 2015 is een nieuwe cao tot stand gekomen die er onder andere voor moet zorgen dat de werkdruk van leraren beter verdeeld is over het jaar. In schooljaar 2015-2016 hebben

scholen middels het overlegmodel gezocht naar een goede uitvoering van die cao-afspraken en de bedoelde werking daarvan. Sommige scholen hebben tegelijkertijd ook een continu-rooster ingevoerd. Dit heeft als resultaat dat er minder vakantieweken voor medewerkers zijn, meer schoolwerkdagen, er is op de meeste scholen ruimte en tijd vrij gemaakt voor collegiale consultatie, lesbezoeken of schoolbezoeken. Nog niet is er bij iedere school een goede oplossing gevon-

den voor de invulling van de zgn. duurzame inzetbaarheid van medewerkers. In 2017 heeft dit extra aandacht. Kwaliteit van het onderwijs is een van de belangrijkste redenen waarom ouders voor onze scholen zouden moeten kiezen en Sirius het leerlingenaantal stabiel kan houden. Het doel om de kwaliteit van ons onderwijs verder omhoog te krijgen is door de inspectie getoetst bij de scholen die zij het afgelopen jaar bezocht. Alle bezochte Siriuisscholen scoorden hoger dan voorgaande bezoeken van de inspectie. Voor een aantal indicatoren werd in plaats van 'voldoende' nu 'goed' gescoord

Wat betreft huisvesting zijn er een aantal grote onderhoudsprojecten gerealiseerd die de levensduur en de uitstraling van de gebouwen ten goede komt. Zo is er met subsidie van de gemeente Amsterdam geïnvesteerd in een gezond binnenklimaat op enkele scholen.

Aan het begin van de zomervakantie is de bouw van de nieuwe Rozemarn gestart. Na jarenlange plannen en overleggen zal de school in het voorjaar van 2017 klaar zijn.

2.12.1 // UITVOERINGSPLAN

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

Leidraad voor de Stichting is het jaarlijkse uitvoeringsplan. Dit plan is gebaseerd op het meerjarenbeleidsplan Koers

2020 en is tot stand gekomen na overleg met de directieuren, het bestuur en de GMR. In het uitvoeringsplan staat van elk onderwerp de aanleiding, welk resultaat we willen bereiken, hoe we dit resultaat meten, wat we hiervoor nodig hebben en het bijbehorende tijdspad. Het afgelopen jaar stonden de volgende onderwerpen in het uitvoeringsplan:

- kwaliteitszorgcyclus
- nieuwe directeuren
- directieoverleg als lerend netwerk
- communicatiebeleid / profilering
- registratie van de gesprekkencyclus van medewerkers
- ziekteverzuim;
- kwaliteit van 'de brede selectie'
- eenduidig beleid doorbetaling in vakanties
- kwaliteit van medewerkers;
- ouderbetrokkenheid
- medezeggenschap;
- opleiden in de school;
- medewerkerstevredenheidsonderzoek;
- voor- en vroegschoolse educatie (vve) en KVVE;
- dagarrangementen – IKC;
- kunst- en cultuureducatie;
- passend onderwijs;
- nieuwbouw Rozemarn
- uitdagende schoolpleinen
- onderhoudscontracten;
- kopieercontract
- energiebesparende middelen

Elk jaar wordt het uitvoeringsplan geëvalueerd met alle geledingen

2.13

// STRATEGIE SIRIUS

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

Kern van ons werk blijft dat wij ons in Zuidoost in een zeer uitdagende omgeving bevinden. Te veel kinderen komen met te weinig basis bij ons op school. Veel kinderen groeien op in armoede. Wij willen alle kinderen een goede start meegeven. Dat vereist enerzijds dat wij op school maximaal sturen op de talenten van de afzonderlijke kinderen. Dat stelt hoge eisen aan de competenties van onze leraren om diversiteit in de ontwikkeling van kinderen te managen. Daarnaast zoeken wij ook naar innovaties zoals de Steve Jobs school, a Day a Week School (voor de hoog-/meerbegaafden), verlengen van leertijd door de georganiseerde leerlabs en brede school activiteiten of door deel te nemen in het subsidietraject 'allesinéenscholen'. Een ander belangrijk onderwerp is de vraag hoe wij om

willen gaan met de kleine scholen. Dit blijft een onderdeel dat aandacht behoeft. Het gaat dan om het waarborgen van onderwijskwaliteit en de betaalbaarheid van zo'n kleine locatie.

Sirius volgt met belangstelling de politieke ontwikkelingen rondom de financiering van voor- en vroegschoolse educatie en de vaststelling van het leerlinggewicht. Dit zijn zaken die van invloed kunnen zijn op de mogelijkheden om goed onderwijs te kunnen blijven geven. Tevens staat het Amsterdamse beleid van VLOA-financiering onder druk. Daar waar mogelijk spant Sirius zich in om ervoor te zorgen dat deze gelden bij de juiste doelgroep terecht komen. Sirius neemt deel aan werkgroepen die hier invloed op kunnen uitoefenen en laat haar stem horen, o.a. in het breed bestuurlijk overleg. Op landelijk niveau zijn we betrokken bij advisering door de PO-Raad.

03

JAARVERSLAG 2016

// GOVERNANCE

// ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN GOVERNANCE // HORIZONTALE
VERANTWOORDING // GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR) //
PUBLIC RELATIONS EN COMMUNICATIE

3.1 // ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN GOVERNANCE

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

kwaliteit precies inhoudt, hebben de leden van de PO-Raad samen vastgelegd in de Code Goed bestuur. Stichting Sirius hanteert de Code in het Primair Onderwijs. Er zijn geen afwijkingen te melden m.b.t. tot deze Code.

3.2 // HORIZONTALE VERANTWOORDING

VERANTWOORDING VAN ONZE organisatie doen we op verschillende manieren. Allereerst via onze jaarlijkse stakeholdersdag. We achten de betrokkenheid van stakeholders, naast personeel, ouders en leerlingen van groot belang. Op 5 oktober (dag van de leraar) hebben we onze stakeholderdag gehouden in Wereldwijs. Het jaarverslag werd op hoofdlijnen besproken, mede vanuit de

blik van de leraar. Voorts organiseerden we workshops over diversiteit.

Daarnaast wordt het grote jaarverslag van Sirius op de website gepubliceerd en is een verkorte publieksversie gedrukt en digitaal beschikbaar voor medewerkers, ouders en andere belanghebbenden.

3.3 // GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR)

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

De voorzitter is afkomstig uit de oudergeleding. De GMR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris (personeelslid). Zij 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.

Eén school was in 2016 niet vertegenwoordigd in de GMR.

In 2016 is de GMR in totaal zes keer in een reguliere vergadering bijeen geweest en één keer met de Raad van Toezicht. In 2015 was het aanwezigheidspercentage

iets boven de 75%. Ondanks dat bijna alle scholen vertegenwoordigd zijn, is het opkomstpercentage beduidend lager dan vorig jaar: 55%. Mede door langdurige ziekte, verlof en het niet vertegenwoordigd zijn door één school, is zakt de opkomstpercentage per vergadering al naar 78%. De leden van de oudergeleding krijgen per vergadering vacatiegeld.

De bestuurder of adjunct-directeur is 'vaste gast' en belangrijkste gesprekspartner. Afhankelijk van de agenda is er soms een deskundige van het bestuurskantoor te gast (bijvoorbeeld hoofd P&O). Ook zijn in 2016 de leden van de Raad van Toezicht uitgenodigd. Besluitvorming vindt altijd in besloten GMR-kring plaats.

Onderstaande onderwerpen zijn in 2016 besproken en indien verplicht (WMS) is er een besluit genomen/advies uitgebracht:

- Brede selectie;
- CAO PO;
- Duurzame inzetbaarheid;
- Functiemix;

SAMENSTELLING GMR

SCHOOL	GMR-VERTEGENWOORDIGER	GELEDING
De Blauwe Lijn	Zenaida Jacobs Marja Spaargaren	ouder personeelslid
De Brink		
Bijlmerdrie	Baukje Schippers Moenie Bali*	personeelslid ouder
Bijlmerhorst	Erik Sengers*	ouder
Cornelis Jetses	Marco Zweers*	ouder
Holendrecht	Herman Oosterbaan* Rita Nawmie Claire Bongsodipo	ouder personeelslid personeelslid
16de Montessori	Saffira Gambier Quanita Emanuel*	ouder/ voorzitter ouder
Nellestein	Razia Jairam	personeelslid
De Rozenmarn	Marie Gobardhan	personeelslid
De Schakel	Bianca Bijlhouwer	personeelslid
De Ster	Daniël Mulder	personeelslid
De Tamboerijn	Sander de Folter	personeelslid
Prof Van Houte	Arletta Hoogstad	personeelslid
Wereldwijs	Kavita Jibodh* Lisa Peperkamp	ouder personeelslid

* Leden met stemrecht.

- Jaarverslag Sirius 2015;
- Meerjarenbegroting en daarvan afgeleide Begroting 2
- Meerjaren Bestuursformatieplan 2016-2020 en het daarvan afgeleide plan '16-'17;
- Nieuwe voorzitter GMR
- Overgang Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam naar coöperatie;
- Passend onderwijs;
- Pauzetijden;
- Samenwerkingsovereenkomst Day a Weekschool;
- Uitvoeringsplan 2016-2017;
- Vakantieregeling 2016-2017;
- Verlof uitdienststreding


Activiteiten in 2016:

- De secretaris van de GMR en vier GMR-leden waren aanwezig op de stakeholdersdag van Sirius.
- Twee leden van de GMR hebben zitting genomen in de benoemingsadviescommissie voor drie leden van de Raad van toezicht.
- De GMR is in gesprek gegaan met de Raad van Toezicht.
- De ambtelijk secretaris heeft vijf medezeggenschapsraden op de scholen bezocht en onderhoudt contact met alle medezeggenschapsraden.
- De secretaris heeft vier discussieavonden met het thema onderwijs bezocht, bijvoorbeeld in De Balie.
- De oude voorzitter, meneer Heideveld, heeft na vier jaar afscheid genomen. Mevrouw Gambier is sinds september 2016 de nieuwe voorzitter.


Er zijn vier scholingsbijeenkomsten geweest, zowel voor MR-, als GMR-leden, ter kennismaking en/of opfrissing en verdieping. De scholing werd verzorgd door de AOB. In februari 2016 hebben zeventien MR-/GMR-leden van vijf verschillende scholen deelgenomen. Het aantal ouders en onderwijzend personeel waren gelijk. In oktober 2016 hebben zeven nieuwe MR-leden van drie scholen de cursus van de AOB gevolgd, respectievelijk twee ouders en vijf leerkrachten.

Elke school heeft een medezeggenschapsraad. Meerdere medezeggenschapsraden hebben behoefte aan ondersteuning bij het maken van een jaarplanning en het stellen van de juiste vragen bij beleidsdocumenten. De ambtelijk secretaris van de GMR vervult hierin een ondersteunende rol. Zij bezoekt de medezeggenschapsraden, de geledingen kunnen contact met haar opnemen en de ze maakt voor het bespreken

van de formatie, begroting en andere thema's zoals de cao een gespreksleidraad. Ook heeft de GMR een Cloud waarin alle stukken van de GMR, reglementen die van pas kunnen komen voor de MR en artikelen op onderwerp gesorteerd. Ter voorbereiding kunnen de leden van de medezeggenschapsraad zich inlezen in het thema.

Gedurende het verslagjaar heeft de GMR als volwaardige gesprekspartner van het bestuur gefunctioneerd. Het verslag van de GMR van 2016 is verkrijgbaar bij de GMR en op de scholen. Het verslag is ook te lezen op de website van Sirius: www.stichting-sirius.nl. 

3.4 // PUBLIC RELATIONS EN COMMUNICATIE

DE WEBSITE VAN Sirius is actueel. Behalve nieuws vanuit de bovenschoolse organisatie worden er nieuwsberichten vanuit de scholen geplaatst en is er nu een link met het  Twitteraccount van Sirius (@SiriusScholen). Op het Twitteraccount staan wetenswaardigheden over de organisatie.

Voor de medewerkers is er een besloten deel van de website (het extranet). Dit deel raakt steeds meer gevuld. Nog niet alle medewerkers raadplegen extranet al actief. Voor directies staan hier de vergaderstukken en de nieuwsberichten.

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

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

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

Dit onderzoek loopt nog door. In 2017 wordt een communicatieplan opgeleverd en krijgen alle scholen een nieuw schoollogo, waarin de verbinding met Sirius zichtbaar is.



04

JAARVERSLAG 2016

// ONDERWIJS

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

// ONTWIKKELING AANTAL LEERLINGEN

LEERLINGAANTALLEN 2016

PEILDATUM	01-10-2015	01-10-2016	VERSCHIL	PERCENTAGE LEERLINGGEWICHT*
De Blauwe Lijn	211	221	10	45%
De Brink	262	254	-8	17%
Bijlmerdrie	95	84	-11	42%
De Bijlmerhorst	186	192	6	40%
Wereldwijs	334	327	-7	12%
Cornelis Jetses	89	96	7	7%
Holendrecht	156	139	-17	61%
De Ster	115	112	-3	40%
16e Montessori	169	190	21	5%
Nellestein	349	377	28	21%
De Rozemarn	306	295	-11	24%
De Schakel	380	343	-37	29%
De Tamboerijn	505	468	-37	16%
Prof. Van Houte	74	63	-11	
Sirius	3.231	3.161	-70	

IN 2016 IS het leerlingaantal met 70 leerlingen gedaald, ook het leerlingenaantal in Amsterdam Zuidoost in deze periode sterk gedaald met 179 leerlingen. Ons marktaandeel is wel licht gestegen per 1-10-2016 naar 43,5%. Op 01-10-2015 was dit nog 43,0%.

De grootste daling in het leerlingaantal zit bij De Schakel, De Tamboerijn en de Holendrechtschool. In deze wijken loopt het leerlingaantal terug. Tevens is er concurrentie van de Lotusschool, die er in 2015 bij is gekomen. De Steve-Jobsschool De Ontplooiing stopt in oktober 2016. Deze school woonde in bij de locatie van De Ster. De Van Houteschool daalt verder in leerlingaantal. Verwijzing naar het speciaal basisonderwijs neemt af (en we zien dat ook bij de Dumont, de andere sbo-school in Zuidoost).

Sirius heeft op dit moment een aantal scholen met een leerlingenaantal dat onder het Amsterdams gemiddelde ligt. Zij kunnen blijven bestaan door het schoolgemiddelde van de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam. De opheffingsnorm bedraagt 193 leerlingen. Voor onze sbo-school (Prof Van Houte) geldt deze norm niet. De Ster en de Nellestein zullen zich in 2017 gaan richten op de zo genaamde 'allesinéenschool', waarbij een zeer nauwe samenwerking tot stand zal worden gebracht tussen onderwijs, voor- en vroegschoolse educatie en brede schoolactiviteiten. Holendrecht en De Brink zijn zo genaamde '020 scholen' geworden. Hierin vindt nauwere samenwerking plaats met jeugdzorg en de buurtontwikkeling.

4.2

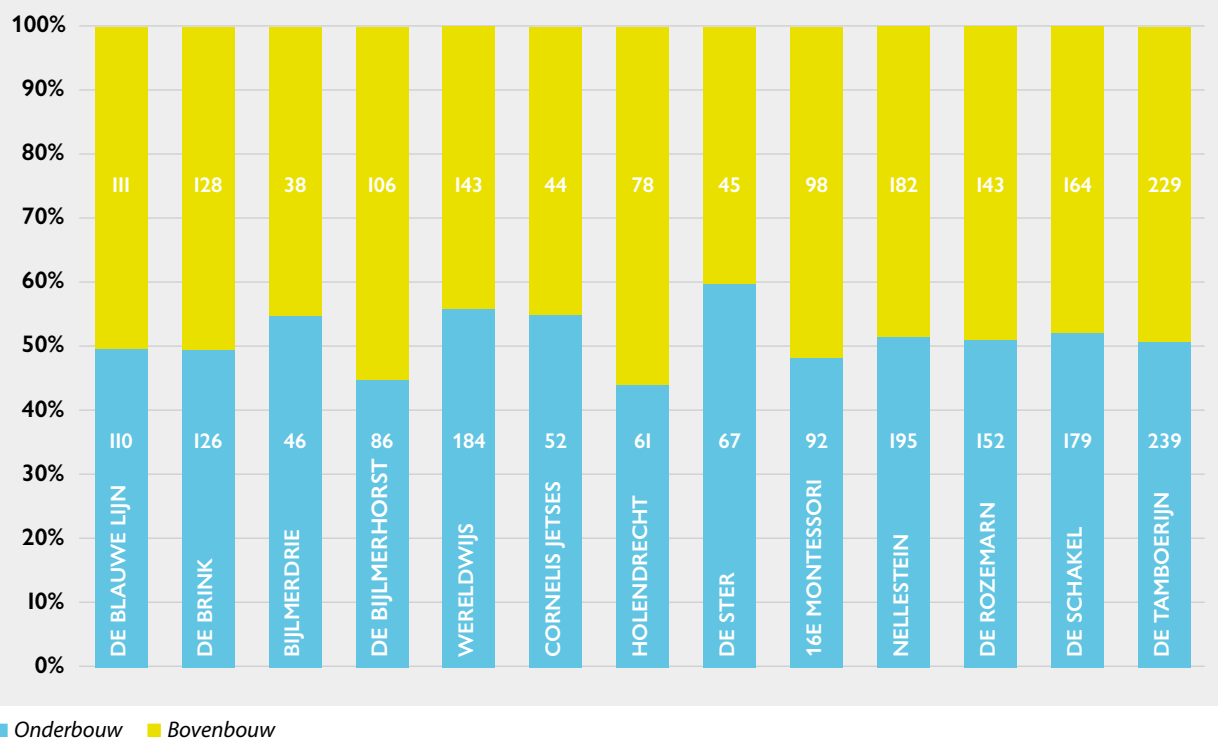
// VERDELING ONDER- BOVENBOUW

HET PERCENTAGE LEERLINGEN in de leeftijd 4 tot 7 jaar is een indicator van de schoolkeuze die ouders maken voor hun kind. Scholen met een percentage onderbouwleerlingen van hoger dan 50% zouden in theorie in een groeiemodel zitten. De praktijk is echter dat er een grote hoeveelheid leerlingen tussentijds in- en uitstroomt.

Dat maakt dat een conclusie over groei of krimp op basis van deze verdeling niet te maken is.

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

VERDELING ONDERBOUW-BOVENBOUW



4.3

// OUDERBETROKKENHEID

VOOR SIRIUS IS ouderbetrokkenheid van groot belang. Onderzoek toont aan dat de betrokkenheid van ouders bij het onderwijs aan hun eigen kind van invloed is op de onderwijsresultaten. Ouders zijn daarmee een onmisbare schakel in de relatie tussen school en leerling. Ouders en school hebben elkaar gedurende de hele schoolcarrière - 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. In 2015-2016 heeft een tevredenheidsonderzoek plaats gevonden. Gemiddeld geven de ouders de scholen van Sirius

een 7,3. Het gemiddelde landelijke cijfer is een 7,6. Een zestal scholen scoort hoger dan de landelijke benchmark. De ouders blijken tevreden te zijn over het schoolklimaat, het onderwijsleerproces, de sociale omgang, de ondersteuning en de interactie tussen leraren en leerlingen. De verbetering wordt gezocht in het betrekken van alle ouders bij de school, het verbeteren van de communicatie met de ouders en bij het beter optreden bij pesten (op een tweetal scholen genoemd). In de tweede helft van 2016 zien we op scholen de bezorgdheid van een aantal ouders toenemen over de kwaliteit van het onderwijs, door het gebrek aan (goed

gekwalificeerde) leraren. Het lerarentekort speelt niet alleen in Zuidoost, maar in heel Amsterdam. De ouders zijn vooral bezorgd dat hun kinderen onderwijsachterstanden gaan oplopen. We verwachten bij Sirius – en in heel Amsterdam – de komende jaren meer geconfronteerd te worden met dit tekort. Zie hoofdstuk management van personeel.

Op onze scholen vonden in 2016 de volgende activiteiten plaats voor en met ouders:

- De Verteltassen worden samen met de ouders gemaakt (jaarlijks een aantal scholen);
- Veel scholen hebben klassenouders (die samen vaak een klankbordgroep vormen voor de directie);
- Op onze scholen werken oudercontactfunctionarissen die themabijeenkomsten organiseren voor ouders over de opvoeding van kinderen, op sommige scholen die de methode 'LeerKracht' doen zijn er ook bordsessies met ouders;
- Alle scholen hebben betrokken ouders in de MR, er zijn betrokken ouders lid van de GMR (zie verslag GMR);
- Er zijn scholen die met ouders een 'samenwerkingsovereenkomst' sluiten bij inschrijving van de kinderen;
- Op alle scholen vinden (al dan niet samen met de kinderen) gesprekken plaats over de vorderingen;
- Er zijn op vrijwel alle scholen ouders die activiteiten organiseren voor de kinderen (feesten en vieringen, maar ook talentontwikkeling);
- Op een aantal scholen worden taalcursussen georganiseerd voor ouders;
- Ouders zijn betrokken bij de werving en selectie van nieuwe directeuren;
- Tijdens de schoolbezoeken van het bestuur (en leden van de RvT) wordt gesproken met ouders.

Sirius heeft een onderzoeksgroep 'ouderbetrokkenheid'. In deze groep onderzoeken medewerkers van onze scholen, samen met studenten en docenten van de UPVA, welke activiteiten rondom ouderbetrokkenheid het meest effectief zijn. Tijdens de stakeholdersbijeenkomst in 2016 is het onderwerp ouders in het kader van diversiteit wederom aan de orde gekomen tijdens een workshop.

Ondanks alle inspanningen constateren we toch dat er soms incidenten voorkomen, waarbij de spanning tussen de ouders en de school oploopt. De oorzaak van deze spanning is dan vaak te vinden in een gebrek aan communicatie, een sfeer van wantrouwen tussen de ouders en de leraren en verschillen in verwachtingen. Ouders, maar ook de leraren en directeuren, voelen zich soms machteloos. Het blijkt lastig om grenzen aan te geven en toch een goede relatie met sommige ouders te behouden. Het blijft daarom van belang hier actief aandacht aan te besteden op al onze scholen.



4.4 // OPBRENGSTEN

VAARDIGHEIDSGROEI 2014-2015

TOETS	DMT 3 (13-52)	DMT 4 (22-89)	RW 4 3.0 (67-270)	RW 4 LOVS (22-89)	RW 6 (33-134)	BL 6 (20-38)	
BRIN	NAAM SCHOOL	> 33 = GROEN	> 56 = GROEN	> 169 = GROEN	> 56 = GROEN	> 84 = GROEN	> 33 = GROEN
18TV	De Blauwe Lijn	41,97	56,46	139,79		85,35	37,64
18VV	De Brink	24,00	64,00	178,48		81,42	23,46
18XC	Bijlmerdrie	25,50	65,31		73,93	77,20	20,75
18YT	Bijlmerhorst	32,65	62,33	158,89		82,00	22,92
18ZL	Wereldwijs	28,75	70,11	185,06		89,73	27,87
19BH	Cornelis Jetses	42,00	71,00	197,82		91,00	21,00
20SC	Holendrecht	32,72	65,50		57,61	83,64	26,00
20VE	16e Montessori	34,04	57,20	158,77		88,36	28,64
20VI	Nellestein	34,09	71,77	181,00		89,19	29,00
20XR	De Rozemarn	35,54	67,85	171,92		93,07	28,00
20XS	De Schakel	43,16	66,67	162,09		83,84	20,50
20XZ	De Tamboerijn	46,38	63,00		56,20	85,13	24,70
20TP	De Ster	31,50	55,88	136,25		82,00	20,15
21DE	Van Houte	23,33	37,67		33,67	59,00	20,00

BOVENSTAAND OVERZICHT GEEFT de vaardigheidsgroei weer op een aantal vakken (technisch lezen, begrijpend lezen en rekenen/wiskunde). Op een aantal gebieden is er onvoldoende groei waar te nemen. Scholen hebben hiervoor een eigen plan van aanpak gemaakt.

In het kader van het gewijzigde toezichtskader zullen met ingang van schooljaar 17/18 Sirius op een eenduidige wijze de groei volgen en zullen scholen op dezelfde wijze de analyse van de opbrengsten uitvoeren.

4.5 // BREDE SCHOOL/ BREDE TALENTONTWIKKELING

IN 2016 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 3.229 leerlingen (gemiddelde telling oktober 2015 en 2016) van Sirius vormen 46% van alle leerlingen van de Brede Scholen in Zuidoost. Van alle Sirius-leerlingen neemt 58% 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 1.862 leerlingen van Siriuisscholen deelgenomen.

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

4.6 // 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 studievaardigheden. Leerlab wordt georganiseerd op de eigen school of op een school in de buurt.

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 Leerlabbezoekers 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 Leerlabbezoekers en de leerlingen die niet aan het Leerlab deelnemen is nog groot, maar wordt steeds kleiner. In 2015 waren er 48 groepen met leerlabactiviteiten, verdeeld over negen scholen. Het voortbestaan van de leerlabs staat wel onder druk, omdat deze gefinancierd worden door subsidie van de gemeente Amsterdam en deel uitmaken van de activiteiten van de Brede school. In 2016 hebben de scholen actie gevoerd om behoud van deze subsidie. Ook staat de kwaliteit van deze Leerlabs onder druk, omdat er sprake is van een toenemend lerarentekort. De kwaliteit van de Leerlabs is afhankelijk van een professionele uitvoering.

OVERZICHT LEERLABS 2016

	JAN T/M APRIL	MEI T/M JULI	SEPT T/M DEC.	TOTAAL
AANTAL GROEPEN	17	18	15	50

4.7 // VOOR- EN VROEGSCHOOSE EDUCATIE (VVE)

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

Alle VVE-locaties werken met een jaarwerkplan dat jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld. In het jaarwerkplan staan afspraken over doelen en leerlijnen, doorgaande lijn en ouderbetrokkenheid. In 2016 heeft een school een inspectie onderzoek gehad

in het kader van de VVE, de Rozemarn. De inspectie beoordeelde de kwaliteit van de voor- en voegschool op alle onderzochte indicatoren (100) als voldoende of goed.

In het kader van de harmonisatie van de peutersvoorziening worden alle instellingen van de peutersopvang getransformeerd naar instellingen voor de kinderopvang en krijgen alle Amsterdamse ouders recht op een aantal dagdelen gratis opvang. Alle scholen van Sirius hebben een in pandige opvang voor de voorschool. Op dit moment is deze opvang gratis (subsidie van de Gemeente Amsterdam). Om dit te behouden zullen de ouders met ingang van 2018 de kosten van de opvang terug moeten vragen bij de belastingdienst. Op dit moment kunnen we de consequenties van deze ontwikkeling voor de deelname van de peuters aan de voorschool nog niet overzien. Er wordt gevreesd voor een afname van de vraag. Dit is een groot risico. Uiteraard zijn we in nauw overleg met de belangrijkste partner van Sirius, stichting Swazoom.



4.8

// SCHAKELKLAS

SCHAKELKLASSEN ZIJN BEDOELD voor kinderen met een grote achterstand in de Nederlandse taal. De schakelklas is onderdeel van een schoolbrede taalvisie en expliciet onderdeel van het taalbeleidsplan van de school. In het schooljaar 2015-2016 hebben we een subsidie van

€ 400.000 gekregen voor schakelklassen in elf van onze scholen (zes deeltijd en acht voltijd). In 2016-2017 hebben we een subsidie van € 500.000 gekregen voor elf klassen (zeven voltijd en vier deeltijd).

4.9

// CULTUUREDUCATIE

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

Een groot deel van de scholen heeft inmiddels een (bijna) gecertificeerde coördinator kunst- en cultuuronderwijs. Deze coördinatoren zorgen ervoor dat het beleidsplan van de school opgesteld wordt, waarin de doelen van de SLO (Stichting Leerplanontwikkeling) opgenomen zijn. Binnen Sirius is een netwerk opgericht waarin de coördinatoren elkaar kunnen ontmoeten en kennis met elkaar kunnen delen. De helft van de scholen werkt met een vakleerkracht

beeldende vorming. Helaas was het ziekteverzuim bij deze vakleerkrachten hoog het afgelopen jaar. Alle scholen maken optimaal gebruik van de eigen middelen, de vouchers en de VLOA – middelen die beschikbaar gesteld worden door de gemeente Amsterdam. Deze waren voor schooljaar 2015/2016 € 33.204 en voor schooljaar 2016/2017 € 38.748.

In 2016 is door twee directeuren en stichting Mocca een subsidie aangevraagd (Fonds voor cultuurparticipatie), waarmee een zestal scholen zich verder verdiepen door middel van het werken aan leerlingportfolio's. Leraren leren hierbij vaardigheden om leerlingen te leren reflecteren op hun werk en hun prestaties in dit vakgebied te beoordelen. Vanuit de subsidie is het mogelijk geweest een projectleider hiervoor aan te stellen. In september 2016 heeft een kick-off met de zes scholen plaats gevonden. Eén school heeft bij het Fonds voor cultuurparticipatie nog een subsidie aangevraagd en ontvangen voor het implementeren van de doorlopende leerlijn muziek.

4.10

// DAY A WEEK SCHOOL

OM OOK DE meer begaafde leerlingen Passend Onderwijs te bieden, participeren we in het samenwerkingsproject de 'Day a Week School' (DWS). Eén dag per week organiseren we op de locatie Bijlmerhorst en locatie De Ster gespecialiseerd onderwijs voor het meer- en hoogbegaafde kind. Onder leiding van een excellente leerkracht komen 18 kinderen van Sirius scholen elke dinsdag samen om met een speciaal ingericht lesprogramma op een andere, creatieve wijze met leren om te gaan en vooral ook van elkaar te genieten. Alle Sirius scholen (behalve de Prof Van Houte) screenen in het najaar alle

leerlingen van groep vijf om te bepalen of zij voor dit arrangement in aanmerking komen. Door de screening is er meer alertheid op hoogbegaafdheid en wordt er ook meer ingezet op de hb-leerlijn, ook voor kinderen die niet naar de DWS gaan (bijvoorbeeld door een plusklas). In 2017 zal Sirius aandacht besteden aan het plus-aanbod op de scholen en of we hiervoor eventueel nog een extra bovenschoolse aanbod moeten organiseren.

De kosten voor 2016 bedroegen € 26.125 + de kosten van een leerkracht (€ 14.000). Er is een gemeentelijke subsidie ontvangen van € 21.600

// WETENSCHAP EN TECHNIEK

IN 2016 ZIJN er weer grote stappen gemaakt op het gebied van Wetenschap en Technologie W&T).

De inspiratietheetjes (korte inspirerende bijeenkomsten over thema's die aansluiten bij W&T, georganiseerd i.s.m. docenten van de HvA pabo) voor de onderbouw zijn voortgezet. Gemiddeld zijn er 32 kleuterleerkrachten aanwezig bij deze bijeenkomsten. Naast het opdoen van inspiratie, kennis en vaardigheden, is een belangrijke opbrengst dat de leerkrachten van de verschillende scholen elkaar leren kennen en elkaar inspireren. Omdat het succes van deze inspiratietheetjes groot is, hebben we besloten om ook voor de middenbouw en de bovenbouw inspiratiebijeenkomsten te organiseren. De planning van de inspiratietheetjes en –bijeenkomsten was vroegtijdig gestuurd, waardoor de bijeenkomsten in de schoolplanning geplaatst konden worden. Dit maakte het voor de leerkrachten gemakkelijker om aanwezig te zijn bij de bijeenkomsten.

Alle leerkrachten en directeuren hebben aangegeven achter de visie te staan dat W&T en OOL een vakoverstijgende manier van werken is. Alle scholen zijn in 2016 op zoek gegaan naar een manier om W&T en OOL te integreren, bijvoorbeeld met wereldoriëntatie of rekenen. Daarnaast willen alle scholen een Kleuterlab en Onderzoekslab opstarten op hun school (een leerrijke ruimte waar de leerlingen zelfstandig op onderzoek uitgaan). Vanuit het bestuur willen we dat stimuleren. Daarom mogen alle scholen een subsidieaanvraag indienen voor de onder-, midden- en bovenbouw voor de aanschaf van leerrijke W&T-materialen. In 2016 hebben alle scholen een aanvraag ingediend voor hun Kleuterlab. Uiteindelijk zijn alle aanvragen goedgekeurd en de scholen zijn aan de slag gegaan met het opstarten van een Kleuterlab. In 2017 kunnen de scholen de subsidieaanvragen indienen voor de midden- en bovenbouw labs.

Tijdens de inspiratietheetjes en het opstarten van de Kleuterlabs hadden verschillende leerkrachten aangegeven dat ze behoefte hebben aan meer handvatten voor het geven van goede W&T-lessen/-activiteiten en het aanleren van een onderzoekende houding bij kinderen (vakoverstijgend). We hebben dit verzoek, vanwege ons samenwerkingsverband met de HvA-pabo en de subsidieaanvraag W&T, neergelegd bij de collega's op de HvA. De training werd in samenwerking met de W&T-Sirius-coördinator en techniekdocent HvA ontwikkeld. Het resultaat is een training van twee bijeenkomsten en coaching aan twee onderbouwleerkrachten per school. In 2016 is de training ook ontwikkeld en gegeven aan de middenbouw-leerkrachten van Sirius. In 2017 zijn de bovenbouwleerkrachten aan de beurt.

In 2016 is op een aantal Sirius-scholen een techniekcoördinator aangesteld. Zes van deze techniek

coördinatoren hebben in 2016 de post-HBO-master 'W&T coördinator' succesvol afgerond en zijn vier nieuwe techniekcoördinatoren gestart met deze opleiding. Alle techniekcoördinatoren komen drie keer per jaar op het bestuurskantoor samen om de stand van zaken op hun scholen te bespreken en om inspiratie op te doen over de implementatie van W&T op hun school.

Elk jaar schrijft een UPvA-bachelor-student haar scriptie over W&T bij Sirius. De W&T-Sirius-coördinator levert de onderzoeksvraag (i.s.m. de techniekcoördinatoren) aan en begeleidt de student in de praktijk. De student wordt verder inhoudelijk begeleidt door een docent van de UPvA. In 2016 heeft een student haar onderzoek afgerond naar *"Draagt open of gestructureerd onderzoekend leren het meeste bij om leerlingen in groep 3 van Stichting Sirius de stappen uit de onderzoekscyclus uit te laten voeren?"*. Haar scriptie is te vinden op de website van Sirius. In september 2016 zijn twee nieuwe studenten gestart met hun onderzoeken naar: *"Welke succesfactoren zijn er aanwezig binnen de scholen van stichting Sirius om een onderzoekslab te implementeren in de schoolcultuur?"* en *"Op welke manier kun je een rekenles uit de methode 'de wereld in getallen' geschikt maken voor de didactiek van Onderzoekend en ontdekkend leren (OOL)?"* We kijken uit naar de resultaten van deze onderzoeken.

We hadden verder de eer om in september 2016 twintig 2e jaars UPvA-studenten te mogen ontvangen. Ze hadden in de projectweek een science-tentoonstelling ontwikkeld en hebben deze voor de leerlingen van de Tamboerijn uitgezet en begeleid. Het was een groot succes.

Naast al deze activiteiten op het gebied van W&T, is er in 2016 ook veel geschreven en uitgegeven over de W&T-ontwikkelingen van Sirius. Naast dat er intern veel mooie producten en verslagen geschreven zijn (zoals de verslagen over de inspiratietheetjes- en bijeenkomsten, een boekje met W&T-activiteiten in kleuterbouw door leerkrachten, een film van de training en de scripties van studenten), is er extern ook van alles uitgegeven in 2016. In 'PrimairOnderwijs' is een artikel verschenen over de Tamboerijn, in 'BBO innovatief onderwijs' staat een interview met de bestuurder en Sirius-W&T-coördinator over Kleuterlabs. De Sirius-W&T-coördinator heeft met een HvA-docent een artikel geschreven over het opstarten van een Kleuterlab in het onderwijsblad 'Het jonge kind'. Hierdoor is er extern ook meer bekendheid gekomen over W&T bij Sirius, waar voor 2017 weer verschillende prachtige mogelijkheden uit voort gekomen zijn (zoals het spreken op het NEMO-congres en het schrijven van artikelen met het lectoraat HvA). De stichting maakt gebruik van de subsidiemogelijkheden maar financiert/faciliteert de inrichting van de onderzoekslabs, een deel van de opleidingskosten en een deel van de coördinatiekosten. Deze extra investering bedraagt op jaarbasis ruim € 50.000.

4.12 // INTERNATIONALISERING

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

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

Twee scholen van Sirius hebben de gemeentelijke subsidie voor internationalisering aangevraagd en gekregen (De Blauwe Lijn en de Cornelis Jetses). Deze scholen willen in de komende jaren Engels als tweede taal invoeren op hun school. Het traject is gestart in 2017.

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

4.13 // TUSSENSCHOOLSE OVERBLIJF EN VOOR- EN NASCHOOLSE OPVANG

DE BUITENSCHOOLSE OPVANG (VSO en NSO) is geregeld in de wet Kinderopvang. Ouders kunnen zodoende subsidie ontvangen voor deze opvang. De tussenschoolse opvang (TSO) heeft geen subsidiemogelijkheid voor ouders, maar scholen zijn wel verplicht TSO aan te bieden. Daarom

is de TSO uitbesteed aan partners uit de kinderopvang. De organisatie die TSO aanbiedt zorgt voor een coördinator die de uitvoerders aanstuurt. Er wordt echter steeds minder gebruik gemaakt van deze voorziening, omdat veel scholen zijn overgestapt op een continuooster.

A young girl with dark skin and braided hair adorned with colorful beads is leaning over a black metal fence. She is wearing a light blue sleeveless top and white pants with a colorful floral pattern. She is looking intently at a grey panel with white knobs on a playground structure. In the background, a person in a blue shirt is visible on a grassy area.

05

JAARVERSLAG 2016

// KWALITEITSZORG

// DIRECTIE // REGISTRATIE SCHOOLLEIDERS // KWALITEIT ONDERWIJS //
KPO (KWALITEIT PRIMAIR ONDERWIJS) // INSPECTIE // ONDERZOEK //
RISICO-INVENTARISATIE // KLACHTEN

5.1

// DIRECTIE

ELKE SCHOOL HEEFT een eigen directie, veelal bestaande uit een directeur en een adjunct directeur (afhankelijk van de grootte van de school in deeltijd). Bijlmerdrie en Wereldwijs worden geleid door een meerschools directeur. Aan deze twee scholen zijn drie adjuncten verbonden, waarvan één afscheid heeft genomen in 2016.

In 2016 heeft Sirius drie nieuwe directeuren aangesteld, te weten op de Nellestein, De Ster en De Holendrecht. Op twee scholen is de directeur met pensioen gegaan. Op De Ster was er een vacature als gevolg van de wijziging in het meerschoolse directieschap. Twee directeuren waren langdurig ziek in 2016. Een van hen is inmiddels hersteld, maar heeft ervoor gekozen om niet meer terug te gaan naar de functie van directeur. Op deze school is tijdelijk een interim directeur werkzaam.

De directies maken een dagdeel per week vrij voor afstemming, scholing, visitatie, zelfevaluatie, audit en werkgroepen. Soms gezamenlijk, soms in kleine groepen. De directies zijn als groep twaalf maal bijeen geweest

met het bestuur. Tijdens het afstemmingsoverleg worden onderwerpen ingebracht vanuit de zogenaamde themagroepen en soms ook vanuit het bestuur. De volgende onderwerpen zijn aan de orde geweest: de visitaties/interne audits, het tevredenheidsonderzoek, de opbrengsten van de leerlingen, de profilering van de scholen/stichting, het bewegingsonderwijs, het directie mandaat (verantwoordelijkheid directeur, taak bureau), functieprofiel van de ICC'er, duurzame inzetbaarheid, startende leraar, verlof, VLOA, W&T, jaarverslag, begroting, De Brede Selectie, huisvesting (schoonmaak, kopieermachines, glasvezel), dossieropbouw en ziekteverzuim.

De directeuren nemen ook regelmatig deel aan overleg op lokaal of stedelijk niveau. Zij vertegenwoordigen in dat geval de stichting en koppelen terug in het afstemmingsoverleg of via de mail. Zo wonen zij bijeenkomsten bij die over de thema's gaan als de groepsplanloze basisschool, kansengelijkheid, 020-stadsscholen, VVE, Internationalisering, overgang PO-VO.

5.2

// REGISTRATIE SCHOOLLEIDERS

HET SCHOOLLEIDERSREGISTER PO heeft als taak de professionalisering van schoolleiders te stimuleren om de beroepsgroep te versterken.

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

Van onze directeuren is er één directeur nog niet

aangemeld. Twee directeuren zijn bezig met hun registratie, maar hebben dispensatie omdat zij na 31 december 2015 zijn begonnen als directeur.

Van de adjuncten zijn er twee nog niet aangemeld. Zij hebben (nog) geen opleiding genoten die registratie mogelijk maakt. Met hen wordt in 2017 het gesprek gevoerd hoe hiermee om te gaan. Twee adjuncten zijn wel aangemeld maar nog niet gecertificeerd.

5.3

// KWALITEIT ONDERWIJS

SIRIUS HEEFT SAMEN met de leerlingen, leraren, ouders en directeuren een strategisch beleidsplan opgesteld (**Koersplan 2020**).

Dit plan is richtinggevend voor al onze scholen. Er is een grote mate van herkenbaarheid van beleid in al onze scholen. De uitvoering loopt niet gelijk. In de jaarplannen van de Stichting wordt steeds de 'volgende stap' benoemd in het bereiken van onze doelen. Op organisatieniveau worden dan ook de succescriteria benoemd. Deels zijn deze ook terug te vinden in de bestuursmonitor. Het

bestuurskantoor werkt met een cyclus waarin drie keer per jaar gerapporteerd wordt over de vorderingen die we maken met betrekking tot het behalen van de doelen gekoppeld aan de uitgaven. Twee keer per jaar bespreken we met de directeuren in het afstemmingsoverleg of we als groep de organisatiedoelen bereiken. De bestuurder maakt met de individuele directeuren afspraken over de eigen school en legt deze vast in het managementcontract. De voortgang van deze afspraken wordt besproken tijdens de zogenaamde voortgangsgesprekken (ongeveer vier per jaar),

de functionerings- en beoordelingsgesprekken. In dit kader kunnen ook de schoolbezoeken genoemd worden. Tijdens deze bezoeken spreken de bestuurder en de adjunct-directeur, soms aangevuld met een lid van de RvT, op school met de leerlingen, de ouders, de leraren, de intern begeleiders en de directie. Alle scholen worden één keer per jaar bezocht.

Uiteraard dragen ook rapportages over de visitaties, interne en externe audits, feedback uit de verschillende netwerken bij aan het bewaken van de kwaliteit op stichtingsniveau. Jaarlijks heeft Sirius een gesprek met haar stakeholders en staat de kwaliteit (een aspect hiervan) centraal in de dialoog.

5.4 // KPO (KWALITEIT PRIMAIR ONDERWIJS)

DE AFGELOPEN JAREN (2013 t/m 2015) heeft Sirius ruim één miljoen euro uit de reserves besteed aan de verbetering van de kwaliteit van de leraren; borging kwaliteitsaanpak. Het afgelopen jaar - 2015 - is het laatste jaar van dit borgingstraject. In dit jaar was €170.000 beschikbaar, vooral inzetbaar op begeleiding bij woordenschatonderwijs, begrijpend lezen en spelling. De middelen werden door de scholen op basis van een plan bij het bestuur aangevraagd. In 2016 is besloten hetzelfde bedrag beschikbaar te stellen aan scholen die willen innoveren (door middel van een innovatiefonds). Hiermee wil de stichting de doorontwikkeling van de scholen stimuleren ondanks dat er blijvende en structurele aandacht nodig is voor de instructiekwaliteiten van leerkrachten (vaak bij startende leraren en ook nieuwe instromers, soms bij medewerkers die al langer bij Sirius werkzaam zijn). De meeste scholen werken aan indicatoren die verbonden zijn aan de 21 first century skills, zoals het onderzoekend en ontwerpend leren, het samenwerken tussen leerlingen en het nemen van eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces. Naast scholing en coaching worden de middelen ook gebruikt om deel te nemen aan bijvoorbeeld

LeerKracht een aanpak waarmee de professionele cultuur en het eigenaarschap in de school bevorderd wordt. In 2016 namen zes scholen van Sirius deel aan dit traject. Hiermee wordt tevens het doen van klassenbezoeken en samen lessen voorbereiden gefaciliteerd.

Op alle scholen worden vorderingen gemaakt, de meeste scholen behalen betere resultaten met hun leerlingen. Het veranderen van de cultuur in de school (opbrengstgericht werken, delen van leiderschap) vergt veel van de schoolleiders. Alle medewerkers moeten immers de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen functioneren en voor het leren van alle leerlingen in hun school. Ook van de medewerkers zelf wordt veel gevraagd; zij moeten zowel didactisch als inhoudelijk flinke ontwikkelingen doormaken. Er worden steeds meer en ook hogere eisen

gesteld. De bekwaamheden eisen een verdere verdieping (onderzoekend en ontwerpend leren) en er worden nieuwe eisen gesteld ten aanzien van het onderwijs in kunst en cultuur, burgerschap, wetenschap & techniek e.d. Op bijna alle scholen signaleren we verbeteringen in de professionele cultuur van de organisatie. Er vinden visitaties plaats op scholen, er worden leergroepen geformeerd en er zijn steeds meer leraren die verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling en die van het team. Het deelnemen aan LeerKracht lijkt een positieve impuls te geven aan deze ontwikkeling en stimuleert de scholen een dergelijk traject in te gaan met de school.

Op schoolbestuurlijk niveau zijn er afspraken gemaakt met de andere Amsterdamse schoolbesturen over de bewaking van de kwaliteit van het Amsterdamse onderwijs. Al onze scholen gaan in de komende vier jaar deelnemen aan een externe audit.

Aan dit traject – het heet nu **KLASSE!** – is in september een training gekoppeld, waarin eigen medewerkers opgeleid worden om zelf een audit op een school te kunnen uitvoeren. Daarnaast nemen twee directeuren deel aan een training bij de PO-Raad. Op deze manier proberen we zelf in de toekomst een eigen auditteam te hebben dat een bijdrage kan leveren aan de kwaliteitszorg in onze organisatie. Bij Sirius is deze audit eveneens ingebed in een kwaliteitszorgcyclus, waarbij de scholen elkaar visiteren, met elkaar werken aan de zelfevaluatie en in overleg met het bestuur bespreken wanneer de externe audit past bij de schoolontwikkeling. Dit is mede afhankelijk van het besluit van de inspectie om een school te bezoeken. In deze periode is een bedrag van €2.200,- beschikbaar voor elke school vanuit het Breed Bestuurlijk Overleg. Het andere deel van de kosten wordt in overleg met de school gedekt (bijvoorbeeld uit het schoolontwikkelbudget van de gemeente Amsterdam, middelen Passend Onderwijs, e.d.) of bekostigd uit bovenbestuurlijke middelen.

5.5

// INSPECTIE

IN 2016 HEBBEN alle scholen van Sirius een basisarrangement van de inspectie. De volgende scholen zijn bezocht in het afgelopen jaar: Bijlmerdrie, Wereldwijs, De Schakel, De Rozemarn en De Brink. We constateren wel dat de nieuwe werkwijze van de inspectie meer recht doet aan onze scholen. Er wordt

nadrukelijker gekeken naar het pedagogisch klimaat (de veiligheid op de school), de didactische bekwaamheden van leraren en het rendement van het onderwijs. Hierdoor krijgen de scholen wel een betere kwalificatie; in de plaats van een voldoende krijgen de scholen vaker een 'goed'.

RESULTATEN ONDERZOCHE STANDAARDEN SCHOOLBEZOEKEN IN 2016



DE SCHAKEL

Resultaten	voldoende
Zicht op ontwikkeling	voldoende
Didactisch handelen	voldoende
Ondersteuning	goed
Schoolklimaat en veiligheid	goed
Kwaliteitszorg en ambitie	voldoende



DE ROZEMARN

Resultaten	voldoende
Zicht op ontwikkeling	goed
Didactisch handelen	voldoende
Schoolklimaat en veiligheid	goed en voldoende
Evaluatie en verbetering	goed
Kwaliteitscultuur	voldoende



WERELDWIJS

Resultaten	voldoende
Aanbod	goed
Zicht op ontwikkeling	voldoende
Didactisch handelen	voldoende
Samenwerking	goed
Schoolklimaat en veiligheid	goed en voldoende
Kwaliteitszorg en ambitie	goed



DE BRINK

Resultaten	voldoende
Zicht op ontwikkeling	voldoende
Didactisch handelen	voldoende
Schoolklimaat en veiligheid	voldoende
Samenwerking	goed
Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur	voldoende en goed



BIJLMERDRIE

Resultaten	voldoende
Aanbod	goed
Zicht op ontwikkeling	goed
Didactisch handelen	voldoende
Ondersteuning	voldoende
Schoolklimaat en veiligheid	goed en voldoende
Samenwerking	goed
Evaluatie en verbetering	voldoende
Kwaliteitscultuur en ambitie	goed



De opbrengsten op de meeste scholen blijven een voortdurend punt van aandacht. Wel zien we dat de scholen in het algemeen voldoende leerrendement behalen. De investeringen in de kwaliteit van het didactisch handelen van de leraren wordt zichtbaar in de scholen. De inspectie constateert dat er nog verschillen zijn tussen leraren op onze scholen. Dat is echter ook begrijpelijk, omdat in elk

team ook vervangers en startende leraren werken waarvan niet meteen verwacht kan worden dat zij vakbekwaam zijn. De inspectie verwacht ook van leraren dat ze een onderzoekende en ontwerpende houding hebben. Dit betekent dat we moeten blijven investeren in de kwaliteit van de leraren.

5.6 // ONDERZOEK

SIRIUS BEVORDERT EEN onderzoekende houding in de hele organisatie. Het onderzoek is immers een logische stap in de PDCA cyclus (PLAN-DO CHECK-ACT).

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

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

In 2016 zijn vier medewerkers van Sirius (twee directeuren, een intern begeleider en een leerkracht) gestart met een training tot auditor. Zij kunnen op verzoek van de directeur van een school of van het bestuur een audit doen op een school.

Sirius heeft in dit kader ook afspraken gemaakt met een aantal Amsterdamse schoolbesturen. Het project heette voorheen KPO (Kwaliteit Primair Onderwijs), maar is inmiddels omgedoopt in de naam **KLASSE!** Vanuit dit project kan de school eenmaal per vier jaar begeleid onderzoek doen naar een onderwerp/aspect van het onderwijs op de eigen school. Zo deden scholen in 2016 onderzoek naar de kwaliteit van het rekenonderwijs in de onderbouw, wilde een startende directeur de actuele kwaliteit van het onderwijs op de school in beeld krijgen en deed een andere school met behulp van de externe expert onderzoek naar de kwaliteit van de eigen zelfevaluatie.

Het bureau deed onderzoek naar haar bestuurlijke invloed op het onderwijs en naar de betekenis hiervan voor het HRM-beleid met behulp van een subsidie van de PO-Raad. De conclusies uit de onderzoeken worden verder verwerkt en meegenomen in het beleid.

Het verwerven van onderzoeksvaardigheden is uiteraard van belang voor het doen van kwalitatief goed onderzoek. Op schoolniveau wordt hier op verschillende manieren (integraal) aan gewerkt; het verbeteren van het didactische handelen (aanleren van strategieën voor denken en leren, onderzoekend en ontwerpend leren), de samenwerking en het onderzoek met de UPVA-studenten (in al onze scholen aanwezig), het opleiden van wetenschap- en techniek specialisten en de kunst- en cultuurcoördinatoren.

Sirius is al jaren een Opleidingsschool en werkt samen met de Hogeschool en de Universiteit van Amsterdam. In dat kader werken scholen mee aan onderzoeken (RAAK projecten) naar onderwijspraktijken. In 2016 en 2017 wordt samen met drie scholen onderzoek gedaan naar de effecten van PRIMA (een methode om pesten tegen te gaan in de bovenbouw). Sirius neemt eveneens deel aan het project 'Samenwerking schoolbesturen en opleiding'. In dit project zijn drie leerteams gestart, waarbij medewerkers samen met UPVA-studenten onderzoek doen naar onderwijspraktijken. Bij Sirius zijn er drie leerteams: starters, ouderbetrokkenheid en opbrengstgericht werken. In 2016 is er opnieuw subsidie aangevraagd door deze samenwerkende besturen en de opleidingen en is er gestart met het de 'Academische Werkplaats' Hier start het onderzoek naar het omgaan met diversiteit.

In ontwikkeling is een 'Sirius-academie' voor de promotie en bundeling van onderzoekend werken, opleiden in school en het verbinden van kwaliteiten binnen Sirius. Hier worden de talenten tussen de scholen van Sirius verbonden en uitgewisseld. *Het Amsterdamse Model*, dat in de periode van Versterking Samenwerking Opleidingen is ontwikkeld, dient in zijn geheel als leidraad voor de kwaliteit van de Sirius academie. Het garandeert een omschreven basiskwaliteit voor opleidingsscholen en daarmee ook het Opleiden in school.

5.7

// RISICO-INVENTARISATIE

IN FEBRUARI IS de tevredenheidsenquête afgenomen onder leerlingen, ouders en medewerkers van Sirius. Hieruit zijn per school analyses gemaakt, met de daarbij horende plannen van aanpak.

Op Siriusniveau heeft er tevens analyse plaats gevonden. De volgende aandachtspunten zijn benoemd door de directies voor het bovenschools beleid:

- Nog meer inhoudelijke uitwisseling op directie-overleg momenten;
- Inhoudelijke werksessies op dinsdagochtend met directies;
- Besluitvorming in het directieoverleg verduidelijken;
- Eenduidige formats handboeken/formats e.d. handboek directies updaten;
- Beknopter maken van plannen, die eenvoudiger te evalueren zijn;
- Successen van methode LeerKracht delen: de doelen van het werken aan een professionele cultuur dienen blijvend onder de aandacht te worden gebracht van de werknemers en is ook aandachtsgebied voor de (bovenschoolse) coaching;
- Duurzame inzetbaarheid meer zichtbaar maken hoe dit in de praktijk wordt uitgevoerd;
- Betekenis voor bestuurskantoor bij verbetering goed werkgeverschap benoemen;

- Gebruik van extranet voor medewerkers verder stimuleren;
- Directies vragen om meer resultaatgerichte afspraken, goed ingebed in de managementcontracten en de voortgangsgesprekken.

Medewerkers hebben aangegeven Sirius als een meer aantrekkelijke werkgever te willen zien, met (nog) meer mogelijkheden voor professionele ontwikkeling. De beleefde werkdruk scoorde fors bij de medewerkers. Een van de oorzaken is dat de werkdruk toeneemt als er collega's ziek zijn. De begeleiding van nieuwe medewerkers behoeft verbetering. Voor deze zaken is apart beleid geformuleerd in 2017.

Voorts zijn er, naar aanleiding van de resultaten, op schoolniveau analyses opgemaakt. Veelal betrof de directie het team daarin. Dit heeft geleid tot plannen van aanpak op schoolniveau. Schooldirecties zullen het verloop van de aanpak monitoren en rapporteren dit vervolgens periodiek aan de medewerkers, ouders en leerlingen.

Daarnaast kennen we de zogenaamde RI&E's (risicoinventarisatie & evaluatie). Deze vinden op schoolniveau plaats. Met de benoeming van een nieuwe bovenschoolse arbocoördinator is er dit jaar een aanvang gemaakt met de vernieuwing van deze inventarisaties op schoolniveau.

5.8

// KLACHTEN

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

Iedere klacht wordt deskundig en neutraal beoordeeld. Daartoe zijn contactpersonen op de scholen en is bovenschools 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.

Klachten die bij het bestuur binnenkomen worden door Sirius in behandeling genomen. Met hoor en wederhoor

toepassen zijn bovengenoemde klachten tot een oplossing gebracht. Veelal werd de oplossing gevonden in een aanscherping van afspraken. Er zijn daardoor geen klachten inhoudelijk behandeld door de landelijke klachtencommissie. Wanneer de externe vertrouwenspersoon een klacht in behandeling neemt wordt het bestuur hiervan naderhand op de hoogte gesteld.

In 2016 zijn er vijf klachten ingediend bij het bestuur van Sirius. De verdeling van onderwerpen is:

- Over agressief gedrag leerling 2x
- Over overplaatsing naar andere school 1x
- Over privacy leerlinggegevens 1x
- Over conflict directeur - leraar 1x

06

JAAERVERSLAG 2016
// SAMENWERKINGS-
VERBAND PASSEND
ONDERWIJS

// PASSEND ONDERWIJS

// PASSEND ONDERWIJS

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

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 dit dat we verder gaan met het ‘passend maken’ van ons onderwijs; het gaat om goed onderwijs. In april 2016 is het nieuwe ondersteuningsplan 2016-2020 vastgesteld voor het Samenwerkingsverband Amsterdam Diemen. Op hoofdlijnen bouwt dit plan voort op het plan 2014-2016. Het gaat dan met name om de versterking van de basisondersteuning in de basisscholen. Hierbij kan gedacht worden aan het verbeteren van het aanbod voor kinderen met dyslexie, dyscalculie, meer- of hoogbegaafdheid. Dit aanbod wordt nu nog vaak gefinancierd uit de middelen voor de extra arrangementen. Een ander aandachtspunt voor Sirius in de komende jaren is de verbetering van de samenwerking met de ouder-kind-adviseurs en jeugdzorg.

Sirius wil samen met de andere schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost, maar ook met de Federatie Openbaar Onderwijs, zorgen voor een dekkend netwerk. Daarom werken de besturen in Zuidoost samen in het BOOZ en hebben zij gezamenlijk een adviesloket Passend Onderwijs ingericht. Dit is ondergebracht bij het Projectenbureau Zuidoost. Hier kunnen scholen en ook ouders terecht als zij vragen hebben over Passend Onderwijs, als een extra arrangement nodig is voor een leerling of groep leerlingen, een toelaatbaarheidsverklaring voor het speciaal onderwijs gewenst is of een noodprocedure aangevraagd wordt. Bij het Projectenbureau is tevens het expertise netwerk Passend Onderwijs ondergebracht. Aan dit netwerk nemen directeurs van de basisscholen deel. Zij adviseren over het te voeren beleid en de gewenste scholing. Op stedelijk niveau werkt Sirius vooral samen met de collegae van de Federatie (openbaar onderwijs) en neemt Sirius ook deel aan het expertise netwerk van Stichting Orion (speciaal onderwijs).

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

De school voor speciaal basisonderwijs van Sirius heeft te maken met krimp. De basisscholen lijken steeds beter in staat om een passend aanbod op hun school te organiseren en verwijzen minder. Soms blijkt het verkrijgen van een toelaatbaarheidsverklaring dermate lastig dat de kinderen ‘noodgedwongen’ op de basisschool blijven. Dit is ook het geval als ouders niet willen meewerken aan een verwijzing. In 2016 heeft een onderzoek plaats gevonden, waarbij directeurs en intern begeleiders bevraagd zijn op hun behoeften in het kader van passend onderwijs. Hierbij geven de scholen in onze Stichting aan dat ze graag willen dat het speciaal basisonderwijs gekoppeld blijft aan onze Stichting en dat ze meer gebruik zouden willen maken van de expertise op het gebied van gedragsproblematiek. De scholen willen deze expertise wel intern ontwikkelen, maar zo lang dit niet mogelijk is, zal externe inhuur nodig blijven. De samenwerking met Orion binnen de Federatie kan hier een bijdrage aan leveren. Zo willen we ook verder onderzoeken of het sbo gekoppeld kan worden aan het speciaal onderwijs (cluster 4). Sirius zal de bestaande samenwerkingsrelatie verder verdiepen. We constateren bij het schrijven van dit verslag dat de kwaliteit van het onderwijs (dus ook het Passend Onderwijs) onder druk komt te staan als gevolg van het lerarentekort. Alle Siriusscholen participeren in de wijkoverleggen. De schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost zetten middelen in om deze overleggen inhoudelijk te ondersteunen. Op het niveau van Zuidoost, maar ook binnen de eigen stichting, wordt aandacht besteed aan de doelen van Passend Onderwijs. Een motto bij Sirius is dat ‘passend onderwijs’ gewoon ‘goed onderwijs’ is. Alle inhoudelijke en onderwijskundige gesprekken in onze organisatie dragen dan ook bij aan Passend Onderwijs.

In 2016 heeft Sirius in het totaal € 886.819,- ontvangen voor Passend Onderwijs. Van dit bedrag is € 365.281,- ingezet ten behoeve van de basisondersteuning en € 486.291 voor de extra ondersteuning. Sirius heeft een ambulante begeleider in dienst die op alle scholen in Zuidoost ingezet kan worden en derhalve ook bekostigd wordt door deze scholen. Het samenwerkingsverband heeft € 33.000 beschikbaar gesteld voor de overname van deze ambulante begeleider. Deze middelen worden bovenschools ingezet samen met € 50.000 die Sirius ontvangen heeft van het samenwerkingsverband ten behoeve van de doorontwikkeling van de expertise op de Van Houteschool en cluster 4.

Deze samenwerking is opgestart in 2017. De middelen zijn hiervoor gereserveerd.

In 2016 hebben de Siriusscholen € 309.175 uitgegeven aan de inzet van extra formatie op de scholen. Zij hebben voor € 221.103 specialisten ingehuurd voor begeleiding

van leerlingen met extra arrangementen. Voor € 22.474 zijn extra leermiddelen aangeschaft.

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

Beschikbaar voor de basisondersteuning: € 344.410 (schooljaar 15-16), € 394.500 (schooljaar 2016-2017)

In januari 2017 is er nog een bedrag van € 50.000 toegevoegd. Het betreft incidentele middelen. Deze worden gebruikt bij de ontwikkeling en uitvoering van de plannen sbo - so - bao.

In dit jaarverslag gaan we uit van het bedrag 2016-2017. Van dit bedrag is € 84.000 beschikbaar gesteld voor: de coördinatie en administratie van Passend Onderwijs op het projectenbureau, voor de website, voor het expertise netwerk Zuidoost (ENZO), voor de begeleiding bij het leren arrangeren, voor de organisatie en de voorbereiding van de wijkteams, voor de workshops georganiseerd door het Projectenbureau in het kader van Passend Onderwijs

(93 leraren van Sirius hebben deelgenomen aan deze scholing).

€ 308.046 is naar de scholen gegaan (verdeeld naar rato leerlingenaantal) Het geld is beschikbaar gesteld voor de uitvoering en de verbetering van de basisondersteuning op de school. De middelen zijn ingezet voor scholing, extra formatie (IB of extra handen in de klas) en voor middelen (aanschaf van materialen voor hoogbegaafdheid, dyslexie, dyscalculie, etc). Tot nu toe hebben de scholen € 264.595 ingezet. Van dit bedrag is ongeveer de helft gebruikt voor interne formatie (uitbreiding IB en inzet van assistenten). De andere helft wordt gebruikt om externe ondersteuning in te kopen waaronder ook scholing en begeleiding. Een klein deel van de middelen (€ 20.000) is ingezet voor de aanschaf van materiaal.

Voor de extra ondersteuning is € 216.038 euro beschikbaar (schooljaar 2015 – 2016), € 536.520 (schooljaar 2016 – 2017)

De middelen voor de extra ondersteuning zijn door

TABEL I: AANTAL AANMELDINGEN PER MAAND

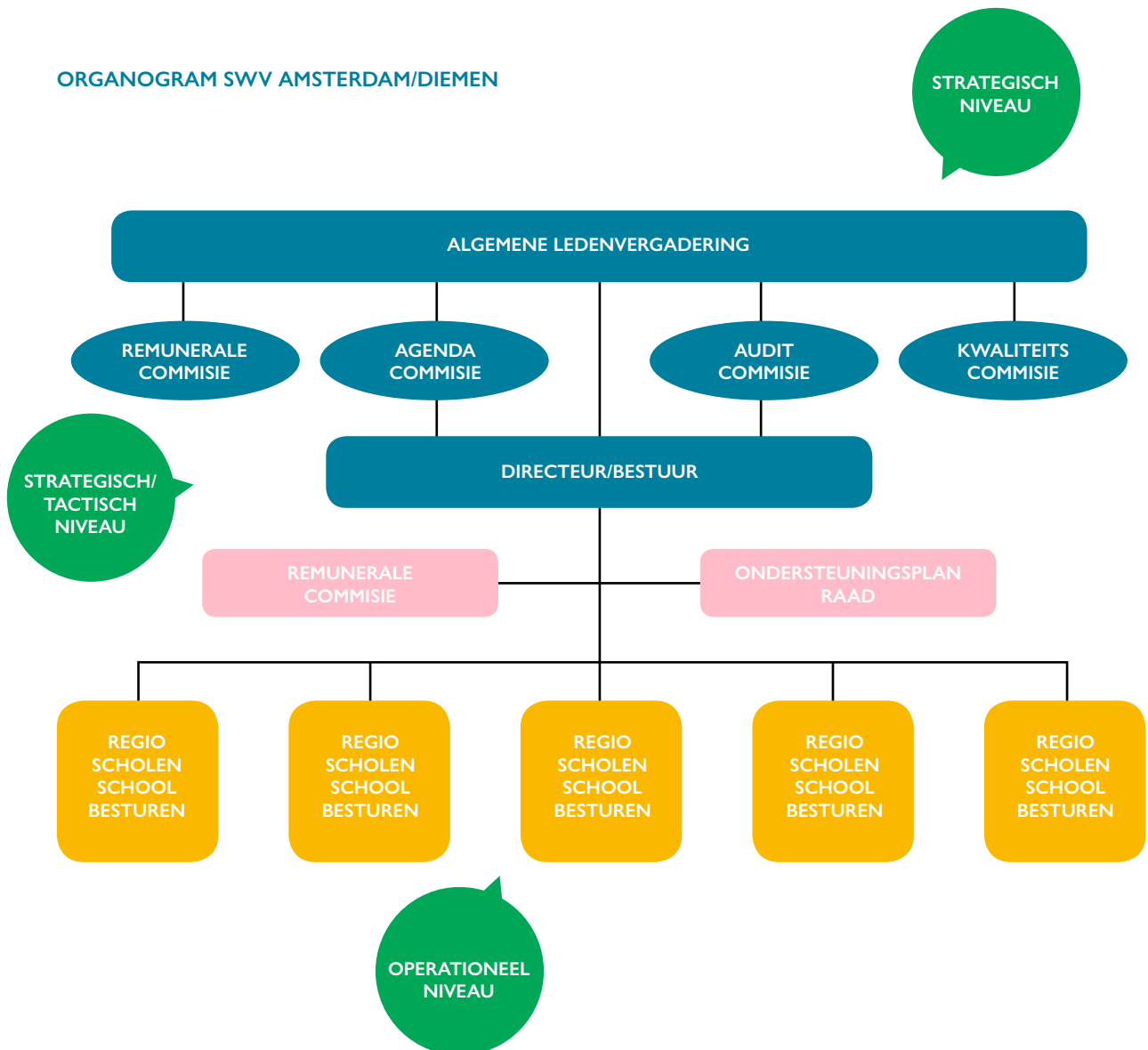
	AANTAL LEERLINGEN	TOTAAL	TLV SBO	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN	TLV LAAG - CLUSTER 4	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN	TLV LAAG - ZMLK	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN	TLV LAAG - LZK	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN	TLV MIDDEN	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN	TLV HOOG	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN	CLUSTER 3 - TOTAAL	% T.O.V. AANTAL LEERLINGEN
2015-2016																
Stichting Sirius	3229	31	8	0,2%	10	0,3%	1	0,0%	2	0,1%	0	0,00%	0	0,0%	1	0,03%
Bijlmerdrie	95	5	2	2,1%	1	1,1%									0	0,0%
Bijlmerhorst	186	6	1	0,5%	2	1,1%			1	0,5%					0	0,0%
Blauwe Lijn	211	0		0,0%											0	0,0%
De Brink	262	1	1	0,4%	1	0,4%									0	0,0%
Holendrecht	156	1			2	1,3%									0	0,0%
Cornelis Jetses	89	0													0	0,0%
Wereldwijs	334	0													0	0,0%
16e Montessorischool	169	1													0	0,0%
Nellestein	348	1	1	0,3%											0	0,0%
De Rozemarn	306	0													0	0,0%
De Schakel	380	1			1	0,3%	1	0,3%							1	0,3%
De Ster	115	2	1	0,9%											0	0,0%
De Tamboerijn	505	5	2	0,4%		0,0%			1	0,2%					0	0,0%
Van Houteschool	73	8	n.v.t.		3	4,1%									0	0,0%

de besturen van Zuidoost bijeen gebracht in het Projectenbureau. Met een deel van deze middelen is het adviesloket ingericht. De schooladviseur die hier werkzaam is adviseert de directeuren en de intern begeleiders bij het vormgeven van Passend Onderwijs, zowel op schoolniveau als individueel (leerlingen)niveau. Bij dit loket worden ook de aanvragen voor de ambulante begeleiders behandeld. De ambulante begeleiders zijn met ingang van 1 augustus bij twee besturen aangesteld. Sirius heeft een ambulante begeleider in dienst genomen. Zij is echter inzetbaar in heel Zuidoost. De middelen voor de extra ondersteuning zijn bedoeld om extra arrangementen voor leerlingen aan te vragen. Van dit bedrag is het afgelopen jaar op verzoek van de scholen € 50.000 ingezet ten behoeve van de Tijdelijke Opvang Plaatsen (crisisinterventie). Sirius draagt € 45.000 bij aan het adviesloket (inzet orthopedagoog en secretariaat). Vanaf schooljaar 2016 worden ook de leerlingenonderzoeken bekostigd uit dit budget van € 110.000. De aanvraag van extra arrangementen is

pas in 2016 goed op gang gekomen. Ook is het schot tussen basisarrangement en extra arrangement wat meer losgelaten. Zo worden nu vaker arrangementen toegekend voor leerlingen die strikt genomen nog onder de zogenaamde basisondersteuning vallen. Denk hierbij aan leerlingen met dyslexie, kinderen die moeilijk lerend zijn en veel extra instructie behoeven op meer dan één vak, of daar waar in een groep boven op de drie niveaus meer dan een of twee leerlingen een OOP hebben. Aan het einde van schooljaar 2015-2016 is besloten de middelen voor de extra arrangementen in 2016-2017 in te zetten voor groepsarrangementen. De resterende middelen van schooljaar 2015-2016 worden beschikbaar gehouden voor de aanvraag van individuele arrangementen. Op dit moment (maart 2017) zijn alle groepsarrangementen aangevraagd en ingezet.

Het schema op pagina 44 geeft het aantal verwijzingen weer van bao naar sbo en so.

ORGANOGRAM SWV AMSTERDAM/DIEMEN



A young girl with dark skin, wearing red-rimmed glasses and a white tank top with a green pattern, is riding a silver metal tricycle on a sandy path. She has her hair styled in two large buns. The background shows a black metal fence and some greenery.

07

JAARVERSLAG 2016

// PERSONEEL

// VERDELING PERSONEEL // GEMIDDELDE GEWOGEN LEEFTIJD // OP/OOP/
MANAGEMENT // DIRECTIE // STARTENDE LERAREN // IN- EN DOORSTROOM //
KWALITEITSVERBETERING // MONITOR KWALITEIT PERSONEEL //
PROFESSIONALISERING // COACHING // FUNCTIEMIX // OPLEIDEN IN SCHOOL EN
DE ACADEMISCHE LERAAR // LERARENTEKORT // VERVANGING MIDDELS DE BREDE
SELECTIE // ZIEKTEVERZUIM EN PERSONEELSBELEID // ARBO // MEDEWERKERS
MET SPECIFIEKE AANDACHTSPUNTEN // CAO // (EIGEN) WACHTGELDERS //
INSTROOMTOETSING/PARTICIPATIEFONDS // DIGITALISERING PERSONEELSDOSSIER
EN GESPREKKENCYCLUS // SAMENWERKING FEDERATIE OP GEBIED
PERSONEELSBELEID

Samen zorgen voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs is de belangrijkste taak van stichting Sirius. We gebruiken koers 2020 als kompas. We streven ernaar dat Sirius:

- vakbekwame leerkrachten heeft met een toename van excellente leerkrachten;
- een goede opleidingsschool is;
- de leerkrachten verantwoord duurzaam inzetbaar zijn;

- het ziekteverzuim laat verminderen;
- structureel aandacht heeft voor professionalisering; Sirius wil een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever zijn, goede 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.

7.1

// VERDELING PERSONEEL

OP 31 DECEMBER 2016 heeft Sirius 293 medewerkers in dienst, waarvan 55 tijdelijke medewerkers. Dit is een daling van 27 medewerkers in vergelijking met de peiling van februari 2016. Er worden diverse vacatures ingevuld via uitzendbureaus en vervangers van de Brede Selectie. Er staan vijf medewerkers van Sirius in de B-pool van de Brede Selectie, omdat ze worden gedeclareerd bij het vervangingsfonds. Op 31 december 2016 stonden ook nog 11 vacatures open. Dus het aantal medewerkers is per saldo ongeveer gelijk.

Een aandachtspunt is altijd een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeel.

Er zit een dipje in de categorie 40-50 jaar. Dat is een landelijke trend en heeft te maken met het vorige lerarentekort. Dit is wel de groep ervaren leerkrachten die ambitieus zijn en door willen groeien. Er is voldoende aanwas in de jongere leeftijdscategorieën. De categorie 60+ neemt toe. Dit is te verklaren door het opschuiven van de pensioenleeftijd. Op deze doelgroep komen we later nog terug.

Er zijn 51 mannen werkzaam in vergelijking met 242 vrouwen. Het percentage mannen is met 17% nagenoeg gelijk gebleven.

LEEFTIJD

LEEFTIJD	LEEFTIJDSCATEGORIE PER 1-10-2013			1-10-2014			2015	31/12 2016
	MAN	VROUW	AANTAL	MAN	VROUW	AANTAL	TOTAAL	TOTAAL
20-24	0	7	7	1	4	5	10	8
25-29	4	39	43	6	45	51	54	36
30-34	5	22	27	3	25	28	36	42
35-39	6	14	20	8	16	24	22	26
40-44	6	13	19	6	11	17	21	23
45-49	5	32	37	6	29	35	24	18
50-54	3	33	36	2	27	29	38	36
55-59	12	63	75	14	61	75	66	45
60+	12	36	48	8	37	45	49	59
Aantal:	53	260	313	54	255	309	320	293

7.2 // GEMIDDELDE GEWOGEN LEEFTIJD

OP 1 OKTOBER 2007 was de gemiddelde leeftijd 48,7 jaar. In de afgelopen jaren is de gemiddelde leeftijd gedaald naar 41,06 jaar (1 oktober 2016).

GEMIDDELDE GEWOGEN LEEFTIJD

	I-10-2007	I-10 2010	I-10-2011	I-10-2012	I-10-2013	I-10-2014	I-10-2016
GGL	48,7	42,33	42,5	42,19	42,76	41,31	41,06

7.3 // OP/OOP/MANAGEMENT

OP 31 DECEMBER 2016 had Sirius 248,8 FTE aan medewerkers. Dat is een daling in vergelijking met 31 december 2015 (272,4 FTE). Het feit dat voor ongeveer 27 FTE de medewerkers niet in onze eigen administratie staan en deels niet zijn ingevuld wordt het beeld vertekend. In deze beschrijving gaan we uit van van de 248,8 FTE die in de Sirius administratie staan als reguliere medewerkers. Het grootste deel, nl. 169,8 FTE, bestaat uit onderwijzend personeel (OP), daarnaast is er voor

23,8 FTE aan managementfuncties en 55,4 FTE aan onderwijsondersteunende functies. Dit zijn medewerkers zonder lesgebonden taken, zoals de conciërge, de administratief medewerker, maar ook de onderwijsassistenten, sommige intern begeleiders en medewerkers van het onderwijsbureau. Deze totale personeelsbezetting is inclusief eigen medewerkers die werkzaam zijn voor projecten en exclusief externe inhuur.

7.4 // DIRECTIE

DE FUNCTIE VAN directeur is op alle scholen ingevuld. (Op de Van Houteschool en met een interim oplossing. Daar is in het voorjaar van 2017 een procedure gestart voor reguliere invulling. Op De Schakel is per 1 december ook een interim directeur werkzaam wegens ziekte van

de directeur). Op De Schakel en De Bijlmerhorst zijn er vacatures voor de adjunct-directeur. De adjunct-directeuren worden 100% meegeteld bij het management, maar geven ook les of combineren hun leidinggevende functie met de taak van interne begeleiding.

7.5 // STARTENDE LERAREN

IN SCHOOLJAAR 2016-2017 zijn 23 nieuwe starters ingestroomd, waarvan ongeveer de helft via de Brede Selectie. Hiervan hebben alweer 5 starters de stichting verlaten om verschillende redenen. In totaal zijn nu 73 medewerkers werkzaam bij Sirius die hier hun eerste baan

in het onderwijs vervullen. We zien dat in deze doelgroep de mobiliteit hoger is dan bij andere leeftijdscategorieën. Dat komt deels door leeftijd, waarin men soms andere keuzes maakt (verhuizen, reizen) en men nog geen grote verplichtingen heeft in de huidige werkomgeving. We

bevragen onze (ex)starters hoe we ook deze doelgroep kunnen blijven boeien en binden. Middels het leerteam starters kunnen wij naar aanleiding van onderzoek stappen ondernemen het starterstraject te optimaliseren. Het project starters is succesvol en blijft nodig om te zorgen

dat er voldoende nieuwe aanwas binnen onze scholen komt en blijft. In de komende periode is ons aandachtspunt hoe we bij het toenemende lerarentekort de starters in onze organisatie voldoende begeleiding en ondersteuning kunnen blijven bieden.

OVERZICHT STARTERS

	START	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Starters I 2008-2009	21	7	7	7	6	7	6
Starters II 2009-2010	18	17	16	16	14	11	9
Starters III 2010-2011	17	14	11	11	9	8	5
Starters IV 2011-2012	10	8	6	6	5	4	3
Starters V 2012-2013	10		10	9	5	5	4
Starters VI 2013-2014	17			12	12	10	9
Starters VII 2014-2015	10				10	10	7
Starters VIII 2015-2016	17					15	12
Starters IX 2016-2017	23						18
Starters totaal in dienst	143	46	50	61	61	70	73

7.6 // IN- EN DOORSTROOM

IN 2016 HEBBEN 45 medewerkers van het onderwijzend personeel de stichting verlaten. Hiervan zijn twaalf medewerkers met (keuze)pensioen gegaan. Enerzijds zorgt de toenemende (werk)druk ervoor dat een aantal 60+ medewerkers eerder willen stoppen met werken. Anderzijds zorgen een veranderende pensioenregeling, verhoogde AOW-leeftijd en onzekerheid over de financiële situatie ervoor dat oudere medewerkers langer willen/moeten doorwerken. Dit veroorzaakt een spanningsveld. Er zijn 5 onderwijsondersteunende medewerkers die de organisatie hebben verlaten, waarvan 2 medewerkers van het onderwijsbureau.

In 2016 hebben 30 medewerkers vrijwillig ontslag genomen. Het natuurlijk verloop is gestegen van 6,19% in 2014 naar

7,8% in 2015 naar 17% in 2016 inclusief de medewerkers die met keuzepensioen gaan.

We zien een verdubbeling van het ontslag op eigen verzoek. Door de toenemende vraag op de onderwijsarbeidsmarkt zien we dat medewerkers die uit een regio komen waar geen vacatures waren, nu vaak dichterbij huis kunnen werken en daarvoor kiezen. In de tweede helft van 2016 zijn we begonnen met het structureel houden van exitinterviews om concreet inzicht te krijgen waarom medewerkers vrijwillig de organisatie verlaten anders dan (keuze)pensioen. Behalve reistijd en andere individuele redenen komen onvoldoende begeleiding (m.n. starters) of onvoldoende steun bij zorgleerlingen naar voren als

OVERZICHT VERTROKKEN MEDEWERKERS

	09 OKT (1-2 2010)	10 NOV (1-2 2011)	11 DEC (1-2 2012)	DEC 13 (1-2 2013)	13-14 (1-1 2014)	14-15 (1-1 2015)	15-16	2016
(Keuze) Pensioen	5	9	13	12	11	10	10	12
Ontslag eigen verzoek	20	8	7	8	7	10	15	33

vertrekredenen. Er zijn nog te weinig gegevens om hier conclusies aan te verbinden, maar het geeft wel een signaal om hier alert te zijn en op te anticiperen.

Bij de start van het schooljaar 2016-2017 zijn enkele medewerkers verplicht overgeplaatst vanwege formatieve redenen. Het ging om onderwijsondersteunend (3) en onderwijspersoneel (3). Met bijna al deze medewerkers

is eind 2016 een evaluatiegesprek geweest over de wijze waarop de overplaatsing is verlopen. Dit is over de gehele linie als positief ervaren.

Vanwege de terugloop op de SBO-school Van Houte is de logopediste per 1 augustus 2016 in het RDDF geplaatst. Ze heeft geen andere functie als logopediste kunnen vinden en is inmiddels met een omscholing bezig. Op 1 augustus 2017 wordt haar dienstverband beëindigd.

7.7 // KWALITEITSVERBETERING

VOOR HET VERBETEREN van de onderwijskwaliteit is het verbeteren van de competenties van de medewerkers een invloedrijk element. Dat maakt de kwaliteitsverbetering van het professioneel handelen van medewerkers binnen het personeelsbeleid het belangrijkste aandachtspunt.

De schooldirecteur speelt een cruciale rol in het bespreekbaar maken van het functioneren van leraren. Dat doet de directeur onder meer door klassenbezoeken en het uitvoeren van de gesprekkencyclus. Deze rol staat momenteel onder druk door het tekort aan leraren dat sinds het begin van het schooljaar 2016-2017 druk op de schoolorganisatie zet. Directies staan zelf regelmatig

voor de groep. Dit is niet goed voor de ontwikkeling van de school. Klassenbezoeken en gesprekkencyclus komen daardoor momenteel op sommige scholen onvoldoende uit de verf.

Een professionele cultuur op school is essentieel om tot structurele kwaliteitsverbetering te komen. Op zes scholen wordt inmiddels met de methodiek LeerKracht gewerkt om steeds een beetje beter te worden. Een school gaat met de methodiek Lesson Study aan de slag en een andere school overweegt dit nog. In 2017 start ook een school met LeerKracht.



// MONITOR KWALITEIT PERSONEEL

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, in 2015 68% en in 2016 zien we een daling naar 48%. Een eenduidige verklaring kunnen we niet geven. Een mogelijkheid is dat door natuurlijk verloop KBA geschoolde directeuren en leraren de stichting verlaten en er niet KBA getrainde leraren voor terugkomen. Door de wisseling in directies is

de focus mogelijk nog niet scherp op deze basiskwaliteiten. Het ziekteverzuim en gebrek aan vervanging wordt door directies aangevoerd als reden. De inspectie geeft alle bezochte scholen een voldoende voor de kwaliteit van het pedagogisch didactisch handelen. Zij constateren wel verschillen tussen leraren. Toch vinden wij het op niveau houden van de competenties een belangrijk aandachtspunt en een extra training, voor de leerkrachten die onvoldoende scores, is noodzakelijk.

KBA ANALYSE PERCENTAGE VOLDOENDE OBSERVATIES VAN LERAREN

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

SIRIUS VERGELIJKING MONITORMOMENTEN

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

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

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

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

Twee scholen zijn niet meegenomen in deze monitor. Op De Holendrecht vanwege het vertrek van de directeur en op De Schakel vanwege de ziekte van de directeur.

7.9

// PROFESSIONALISERING

UIT VOORGAANDE BLIJKT dat professionalisering een belangrijk gegeven is binnen Sirius. De professionalisering ligt in eerste instantie op schoolniveau. We hebben ons in 2016 georiënteerd op een digitaal

professionaliseringssysteem met een koppeling naar het toekomstige lerarenregister. Deze oriëntatie is nog niet succesvol geweest, maar we zijn nieuwe initiatieven aan het ondernemen.

7.10

// COACHING

IN HET SCHOOLJAAR 2016-2017 begeleiden vijf coaches, in dienst bij Sirius, startende leerkrachten en LIO-stagiaires op de scholen. Zij hebben daarvoor gemiddeld twee uur per week beschikbaar.

Er wordt op verschillende manieren gecoacht, namelijk:

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

De SVIB-light training die in 2015-2016 heeft plaatsgevonden en waaraan vijftien medewerkers deel hebben genomen,

heeft daadwerkelijk een nieuwe coach opgeleverd. Dit is zo op het oog onvoldoende opbrengst. Het coachen moet nog meer structureel worden ingebed in de schoolorganisaties en in 2017 meer op de kaart worden gezet.

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

Er waren acht groepjes gevormd. Er zijn vier individuele trajecten geweest. De ervaringen waren positief. Er was bij starters meer vraag naar co-teaching die we niet allemaal hebben kunnen honoreren, omdat er weinig coaches zijn die goed kunnen

7.11

// FUNCTIEMIX

VOOR STICHTING SIRIUS ziet de gerealiseerde functiemix per 31 december 2016 er als volgt uit:

De ambitie om meer excellente leerkrachten in dienst te hebben die onze ambitie waarmaken, slaagt.

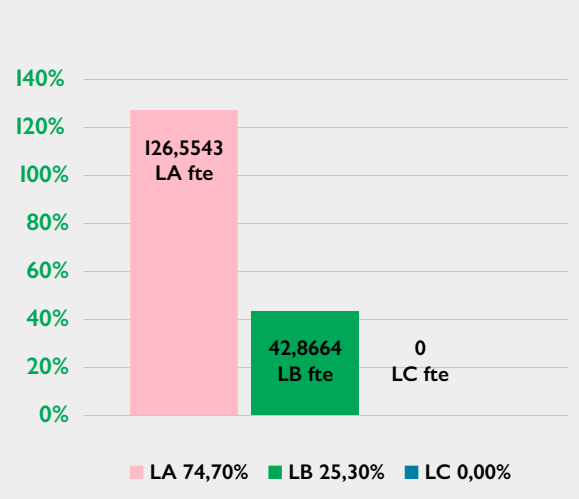
Van de leraren in dienst van Sirius is 75% leerkracht LA, en 25% LB leerkracht. Dit waren respectievelijk 86% LA en 14% LB in 2015. Op landelijk niveau staat de LB-functie op 26%.

De categorie leerkracht LC is nog niet ingevuld.

Doordat Sirius het kwaliteitscriterium zeer belangrijk acht, blijven wij uitgaan van kwaliteit boven kwantiteit. Anciënniteit is voor ons geen criterium, uitsluitend de toegevoegde waarde die onze organisatie sterker maakt. Het streefpercentage van 40% LB maakt niet dat wij aan onze normen en waarden gaan sleutelen. Wel zijn we drempelverlagend bezig door al onze leerkrachten uit te dagen te gaan voor de bevordering naar de LB-schaal. De LC-leerkracht krijgen wij ook graag in onze organisatie wanneer deze de organisatie in.

De eerste resultaten van actief uitdagen hebben we in 2017 al kunnen vaststellen.

FUNCTIEMIX



7.12 // OPLEIDEN IN SCHOOL EN DE ACADEMISCHE LERAAR

HET SAMENWERKINGSVERBAND MET de opleiding voor leraren van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) zorgt ervoor dat toekomstige leraren in samenwerking met de HvA worden opgeleid binnen de scholen van Sirius. In het schooljaar 2016-2017 zijn 22 studenten van de HvA geplaatst. Tevens lopen 20 studenten van de UPvA stage op onze scholen. Hiervan zijn er elf LIO-stages op de Sirius scholen.

Eind schooljaar 2016-2017 zijn acht van de LIO-studenten direct doorgestroomd naar de formatie van de scholen en aangesteld als startende leerkracht. Zowel de LIO-studenten als de starters worden begeleid door middel van SVIB door de interne coaches van Sirius. Er zijn zeven opleiders in school en de coördinerende taken worden uitgevoerd door de een coördinerende opleider in school.

7.13 // LERARENTEKORT

IN HET PO wordt in 2020 een tekort geraamd van ruim 4.000 fte aan leraren en schoolleiders, oplopend naar ruim 10.000 fte in 2025. Deze tekorten verschillen per regio. In sommige regio's is nog weinig van het tekort te merken, maar in de Randstad zijn nu al problemen om bij ziekte vervangers te vinden en daar lopen de tekorten ook het snelst op. Sirius heeft in Amsterdam Zuidoost een onevenredig grote uitdaging.

Sinds de zomervakantie is het lerarentekort bij Sirius een serieus probleem geworden. De belangrijkste oorzaken zijn de dalende instroom op de opleidingen (minder studenten), het ontstaan van vacatures in de regio's, een (te) hoog natuurlijk verloop en gebrek aan betaalbare woonruimte in Amsterdam. Het tekort aan bevoegde leraren heeft veel negatieve gevolgen binnen de schoolorganisatie.

De Brede Selectie heeft een beperkt aantal vervangers beschikbaar. Iedere goede vervanger krijgt al snel een vacature aangeboden.

Werkdruk Directeuren besteden hun tijd en energie steeds meer aan het regelen van vervanging. Zij moeten als buffer dienen om wrijving door het opdelen van klassen, verontruste ouders danwel onrust in de groepen en extra druk op collega's op te vangen. De druk bij niet verzuimende collega's wordt vergroot. Begeleiding ondersteuning voor nieuwe (startende) leerkrachten schiet er vaak bij in.

Kandidaten/sollicitanten; Kwaliteit van sollicitanten is vaak ondermaats; er zijn veel verplichte sollicitaties, mensen die al langdurig uit arbeids/onderwijsproces zijn of niet bevoegd zijn.

Vacaturedruk wordt veroorzaakt door meer zwangerschapsverloven en daaraan gekoppelde vakantieverloven en medewerkers die om persoonlijke redenen ontslag nemen (andere baan, op reis gaan, verhuizen).

7.14 // VERVANGING MIDDELS DE BREDE SELECTIE

SINDS 1 AUGUSTUS 2015 bestaat de Brede Selectie. Deze wordt door de federatiebesturen middels een samenwerkingsverband bekostigd en georganiseerd. Doel is dat scholen voor zowel kortdurende als langdurende vervanging een beroep op de Brede Selectie kunnen doen voor aanvullend gewenste inzet. Het gaat hierbij niet alleen

om vervanging voor ziekte, maar ook voor ander verlof (zwangerschap, studie, etc) of projectaanstellingen. De vraag naar vervanging binnen het openbaar onderwijs overstijgt het aanbod, hoewel er ongeveer 100 FTE (24,8 A 23,9 B 50 C) werkzaam is in de pool. Het lerarentekort zet druk op het aantal leraren dat beschikbaar is voor vervanging.

// ZIEKTEVERZUIM EN PERSONEELSBELEID

OP BASIS VAN de gegevens die in ons personeelsadministratiesysteem (AFAS) zijn geregistreerd, is onderstaand overzicht samengesteld:

VERZUIMANALYSE

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Verzuimpercentage	7,21	7,67	8,56	7,80	8,4	9,8	7,60
Meldingsfrequentie per medewerker per jaar (gem.)	1,39	1,40	1,25	1,25	0,9	0,78	0,89

Er is sprake van een daling van het verzuimpercentage. Deze daling is het gevolg van een combinatie van factoren, zoals extra aandacht voor verzuim, afstemming van het bronstelsel met de arbodienst, moment van keuzepensioen en beïnvloeding van de verzuimcultuur. Wij zitten op dit moment nog boven de landelijke cijfers (6,4%) voor het PO, maar de afname is significant.

De ziekmeldingsfrequentie is gestegen en opzichte van vorig jaar. Deze is mogelijk te wijten aan verhoging van de werkdruk door het lerarentekort. Er wordt veel van een leerkracht gevergd. De hoogste ziekmeldingsfrequentie wordt geconstateerd in de leeftijdsgroep tot 35 jaar en met name in de groep Onderwijzend Personeel. Zij melden zich vaker ziek, maar de duur van de ziekte is echter korter aangezien het totale verzuimpercentage van die groep niet bovengemiddeld ligt.

Sirius zit met haar meldingsfrequentie van 0,89 lager dan het landelijk gemiddelde, dat stabiel blijft op 1,1.

Het percentage nulverzuimers bij Stichting Sirius in 2016 is 41%. In 2015 was dit 48%. Er zijn dus 120 (van de 293) medewerkers die zich in het gehele jaar niet één keer ziek hebben gemeld. Het landelijk gemiddelde ligt op 48,3% voor de categorie onderwijzend personeel.

Het aantal langdurige verzuimtrajecten (> 1 jr) is fors afgenomen. Deze zijn van 4,44% naar rond de 2 procent gedaald. Met name in het schooljaar 2016-2017 is deze daling te zien. De aandacht voor terugdringing van verzuim moet nu vooral op het lang verzuim (42-365 dgn) worden gericht, omdat deze in verhouding is gaan stijgen. Om het percentage omlaag te brengen is het van belang om de focus te leggen op een adequate beoordeling van de verzuimmelding (claimbeoordeling), de dossierbegeleiding,

de actieve re-integratie aanpak en vooral een zakelijker werkverhouding met de arbodienst en de betrokken medewerker. Wij hanteren de stelregel: ziek is ziek, maar verzuim is een keuze. Het direct ingrijpen in verzuim en het tijdig met elkaar in gesprek gaan en blijven met daarbij de juiste balans tussen zakelijkheid en betrokkenheid is van groot belang om daarmee te proberen langdurige uitval waar mogelijk te beperken en voorkomen.

Onder de 55+ medewerkers kennen wij ons hoogste verzuim. Deze groep betekent met 4,48% verzuim 59% van ons verzuimtotaal. Voor een deel wordt dit verzuimpercentage gerealiseerd door personeel dat het werk in de loop der jaren te zwaar is gaan vinden. Na de invoering van het keuzepensioen proberen ABP en Loyalis de personeelsleden te verleiden zo lang mogelijk in dienst te blijven om zo het pensioengevend inkomen te verhogen. Het ABP heeft belang bij het uitstellen van een beroep op de pensioenrechten. Tot de invoering van het middelloonstelsel (01-01-2004) van het pensioen, was de richtlijn dat je met 40 dienstjaren x 1,75% pensioen een optimaal pensioen had. Medewerkers worden nu verleid om te blijven werken, richting 100% pensioen. Het uitstellen van het pensioenmoment is wenselijk wat Sirius betreft en dit is ook wat de overheid wil. De vrijheid die keuzepensioen biedt, betekent soms dat langer wordt doorgewerkt dan lichaam of geest aan kan. Het verhogen van de AOW-leeftijd en het oprekken van ons bewustzijn t.a.v. een pensioenleeftijd door de regering, versterken dit knelpunt, wat zich uiteindelijk vertaalt in verzuim. Doelstelling van het keuzepensioen was juist flexibiliteit in het moment en de omvang van vroegpensioen.

Het de-medicaliseren van de groep 55+ is noodzakelijk. Het kan zijn dat de stijgende eisen aan ons personeel betekent dat niet ieder hierin mee kan. Dan is het zaak

4-8 9-18
5-10 10-20
PERSONEEL



met deze groep transparant te zijn: waar het werk te zwaar wordt moeten andere oplossingen gezocht worden. Voor de komende periode krijgt de groep 55+ specifieke aandacht.

De effectiviteit van een duidelijk plan van aanpak en regelmatige evaluatiemomenten in de driehoek leidinggevende, Arbodienst (arbeidsdeskundige en bedrijfsarts) en P&O was niet afdoende. Die kan nog steeds veel verder verbeteren, zodat verzuim verder wordt

teruggedrongen en bij langdurig verzuim actiever en tijdiger wordt bijgestuurd wanneer het opgestelde re-integratieplan niet (b)lijkt te werken.

Om de effectiviteit te bevorderen wordt overwogen om de arbo in eigen regie te nemen. Dan hebben we een eigen bedrijfsarts en verzuimcoördinator. Hierin trekken we samen op met collega-schoolbesturen vanuit de federatie. Een tweede stap die hierbij wordt overwogen is om eigen risicodragers te worden voor de kosten van vervanging.

7.16

// ARBO

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

Het afgelopen jaar is een bovenschoolse arbocoördinator aangesteld. Zijn werkzaamheden zijn met name gericht op het afnemen en opstellen van de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E).

Er is gestart met het volledig updaten van de RI&E volgens onderstaande cyclus:

RI&E CYCLUS

- 1 Update inventarisatielijsten RI & E en aanstellen medewerker met preventietaken
- 2 Formuleren concept Plan van Aanpak
- 3 Concept Plan van Aanpak voorleggen aan directeur, team en MR
- 4 Toetsing RI & E en Plan van Aanpak door Arbodienst
- 5 Verwerking adviezen in Plan van Aanpak
- 6 Vaststelling Plan van Aanpak (directeur, team en MR)
- 7 Verwerking (selectie) maatregelen in uitvoeringsplan komend schooljaar (kopje ARBO)
- 8 Begroten (selectie) te nemen maatregelen komend schooljaar
- 9 Uitvoering en monitoring maatregelen
- 10 Evaluatie maatregelen
- 11 Verslaglegging in jaarverslag van de school

Vervolgens zijn de bevindingen van deze doorlopen cyclus meegenomen in de gesprekken met de directies van andere scholen. In 2016 zijn 9 scholen bezocht, de rest van de scholen wordt in 2017 bezocht. Het doel is dat eind schooljaar 2016-2017 de scholen een volledig ingevulde RI&E en een up to date plan van aanpak ter toetsing aan kunnen bieden aan een externe deskundige. De directeur is

hierbij eindverantwoordelijk voor uitvoering van de RI&E.

Tevens is de bovenschoolse arbocoördinator in samenwerking met de voormalige bovenschoolse preventiemedewerker gestart met het (her)schrijven van een arbobeleidsplan voor de stichting.

7.17

// MEDEWERKERS MET SPECIFIEKE AANDACHTSPUNTEN

HET AFGELOPEN JAAR is met een aantal medewerkers intensief contact geweest over het beëindigen of wijzigen van hun contract met Sirius. Er is sprake van een toename van medewerkers die gekozen hebben voor vervroegd

pensioen. Door intensieve aandacht te besteden aan deze groep is het aantal medewerkers met wie er een speciaal traject wordt gelopen aan het einde van 2016 beduidend lager dan in voorgaande jaren.

AFGERONDE TRAJECTEN

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

7.18

// CAO

ALLE SCHOLEN VAN Sirius hebben bij de invoering van de cao 2015-2016 gekozen voor het overlegmodel. In het overlegmodel kan op schoolniveau over diverse zaken over de uitvoering van de cao afspraken worden gemaakt. Op veel scholen zijn directies na vaststelling van deze cao met medewerkers in gesprek gegaan over het beschikbare scholingsbudget en de duurzame inzetbaarheid. In het jaarlijkse schoolbezoek door het bestuur is met de teamleden besproken hoe ze de uitwerking van het overlegmodel ervaren. Een zorgpunt dat we al langer hebben, zijn de geluiden over de aanhoudende werkdruk en dat het medewerkers niet lukt om binnen de beschikbare 40 uur per week hun werk op een verantwoorde manier te doen. Het is wenselijk om aandacht te besteden aan de ervaren werkdruk. De wijze waarop we dat gaan doen is nog niet afgesproken.

In deze cao is ook afgesproken dat het onderwijspersoneel een loonsverhoging kreeg van 3,8% en in april 2017 een eenmalige bruto uitkering van €500,-. In het najaar 2016 is de definitieve CAO-PO 2016-2017 gepubliceerd.

Veel van de wijzigingen in de cao PO 2016-2017 zijn het gevolg van de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid. Veel van de meest ingrijpende bepalingen in deze wet, zoals de nieuwe ketenbepaling en de transitievergoeding, zijn (nog) niet van toepassing voor het openbaar onderwijs. Dit heeft ertoe geleid dat het onderscheid tussen bijzonder en openbaar onderwijs groter is geworden.

7.19 // (EIGEN) WACHTGELDERS

ALS WERKGEVER HEBBEN we een verantwoording in het kader van goed werkgeverschap. Deze geldt ook naar ons oud-personeel. Geconstateerd is dat we onvoldoende zicht hadden op wachtgelders uit een dienstverband bij Sirius. Deze wachtgelders willen we graag een betrekking aanbieden in het geval wij passend werk voorhanden hebben. Doelstelling is te beperken dat mensen onnodig lang een beroep op de sociale werkloosheidsvoorzieningen (moeten) doen.

Wij hebben in de afgelopen periode de volledige uitstroom van personeel gedurende de laatste jaren in kaart gebracht,

inclusief de reden van ontslag, ontslagmoment, functie en aanspraak op uitkeringsrechten en het zogenaamd 'eigen wachtgelderschap'. Eigen wachtgelders zijn ontslaguitkeringsgenietenden die zijn ontslagen uit een dienstverband dat langer dan een jaar aaneengesloten heeft voortgeduurd, waar de ontslagreden geen belemmering vormt voor een nieuwe aanstelling. Een eigen wachtgelder krijgt op grond van de regelgeving in het onderwijs vacatures bij voorrang aangeboden.

7.20 // INSTROOMTOETSING/ PARTICIPATIEFONDS

HET PARTICIPATIEFONDS BEHEERT namens het Primair Onderwijs in Nederland de wachtgeldkosten. Om in aanmerking te komen voor uitbetaling van dit fonds vindt een zgn. instroomtoets plaats. In twee situaties heeft Sirius een negatieve instroomtoetsing ontvangen, waardoor de uitkeringskosten niet voor rekening van het Participatiefonds zouden komen. Wij hebben bezwaar

aangetekend tegen deze beslissingen en hebben deze in een zitting bij de bezwarencommissie toegelicht. Hierop is besloten dat de instroom in de ontslaguitkeringen als onvermijdbaar diende te worden aangemerkt en zijn de instroomtoetsingen alsnog positief beoordeeld en komen de lasten voor rekening van het fonds.

7.21 // DIGITALISERING PERSONEELSDOSSIER EN GESPREKKENCYCLUS

IN 2016 IS de digitalisering van het personeelsdossier verder opgepakt. Nadat de medewerkers eerst alleen de loonstroken digitaal via Concent kregen toegezonden, zijn ze nu voor hen in het personeelsdossier inzichtelijk. Daarnaast zijn ook het arbeidsverleden met bijbehorende aktes erin opgenomen en toegankelijk gemaakt voor medewerkers. Nieuwe aktes worden via Concent beschikbaar gesteld aan medewerkers in het systeem.

Personeelsleden hebben nu alle eigen gegevens beschikbaar en kunnen intussen zelf mutaties op de personeelsadministratie doen (bijv. adres wijzigen). Met twee scholen is een proef begonnen om de gesprekkencyclus te digitaliseren via Concent. Dan kunnen ook deze documenten standaard deel uit gaan maken van het digitale personeelsdossier.

7.22 // SAMENWERKING FEDERATIE OP GEBIED PERSONEELSBELEID

DE BESTUREN VAN de Federatie hebben 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.

De gezamenlijke inzet vindt nu concreet plaats op het terrein van:

- Uitwisseling deskundigheid speciaal onderwijs (Orion) en SBO Van Houte;
- Onderzoek naar samenwerking met andere federatiebesturen om ARBI in eigen regie te gaan voeren.

In 2016 is verder aan de ontwikkeling van het personeelsbeleid gewerkt:

- Implementatie van gespreksformulieren op drie niveaus: startbekwaam, vakbekwaam en excellente;

- actualisering protocol werving en selectie;
- actualisering notitie professionalisering;
- inventarisatie medewerkers met arbeidsbeperking;
- doorontwikkeling salaris- en administratiesysteem
Concent is geïmplementeerd met aanvullende training voor directies;
- evaluatie functiemix met directies, en leerkrachten zijn rechtstreeks benaderd voor de werving van LB leerkrachten;
- implementatie CAO met name de invulling van duurzame inzetbaarheid geeft nog discussie;
- training interne contactpersonen;
- vernieuwde afspraken met de arbeidsdeskundige en bedrijfsarts;
- stimuleren gebruik lerarenbeurzen (OC&W en DMO);
- informeren leerkrachten over lerarenontwikkelingsfonds.

08



JAARVERSLAG 2016

// HUISVESTING, BEHEER EN ICT

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

8.1

// HUISVESTING

8.1.1 GEBOUWEN

Gezonde, prettige en veilige schoolgebouwen zijn voor Sirius van groot belang voor het geven van goed onderwijs. En daarbij draagt een prettige werkomgeving in hoge mate bij aan het welbevinden van alle leerlingen, medewerkers en bezoekers. Sommige scholen zitten ruim in hun jasje (soms

met veel leegstand, hetgeen hogere exploitatiekosten met zich meebrengt), andere zijn krap gehuisvest. Beide zijn een onderdeel van zorg. Sirius bekijkt jaarlijks welke stappen gezet moeten worden om deze zorg op kortere of langere termijn op te lossen.



8.1.2 ENERGIE

In onderstaand overzicht zijn de totale energielasten op jaarbasis vanaf 1-1-2013 opgenomen.

In 2015 zijn er diverse afrekeningen geweest ten gunste van de energie wat een -14% opleverde op het totaal. Tot 2015 verantwoordden we de elektra- en gaskosten als een totaal energiebedrag, maar doordat we in 2016 op alle

schooldaken zonnepanelen hebben gekregen is het energie en gas bedrag vanaf dat jaar gesplitst. Nu constateren we dat de kosten elektra dalen, maar de kosten van gas gestegen zijn. Dit is een nieuwe uitdaging: de reductie van de gaskosten.

Om meer energie te besparen neemt Sirius ook deel aan het project 'Gezonde Scholen Amsterdam'. Door aanpassingen in bestaande huisvesting moet



ENERGIELASTEN 2013-2016

	2013	2014	2015	2016
Gas				€ 236.993
Elektriciteit				€ 155.582
Totaal Energie	€ 393.502	€ 402.193	€ 349.193	€ 392.574
Water	€ 28.425	€ 24.246	€ 14.002	€ 13.381
Totaal	€ 421.927	€ 426.439	€ 363.493	€ 405.955
Vershil 1 jaar er voor	-1%	1%	-14%	10%

het binnenklimaat op scholen beter worden en het energieverbruik van elektra en gas omlaag gaan. Aanpassingen zijn o.a. het plaatsen van WTW-units, H++ glas (enkel glas voor dubbel glas) en het aanbrengen van verbeterde en energiezuinige Led-verlichting. In 2016 zijn er bij twee scholen voorzieningen getroffen op dit project, te weten De Brink en De Bijlmerhorst. Sirius wil door een aantal bouwkundige aanpassingen het energieverbruik verminderen. Eén van de toegestane energiemaatregelen is het vervangen van bestaande zeer oude type TL-armaturen met een gemiddelde van 48 watt per TL door moderne zuinige led-armaturen van ± 8 watt per led. Er hangen gemiddeld 186 TL-armaturen in een school.

8.1.3 // MEERJARENONDERHOUDSPAN (MOP)

De nieuwe MOP 2015-2032 kent meer details op het gebied van de vaste jaarlijks terugkomende onderhoudskosten en keuringen van installaties per school op basis van ware kosten uit offertes en onderhoudscontracten. Hierdoor hebben de schooldirecties en afdeling huisvesting direct inzicht in hun vaste kosten voor het betreffende jaar. De nieuwe MOP is ingegaan per januari 2015.

De voorziening voor het meerjarenonderhoud is op 31 december € 1.013.374. Er is voor € 598.786 aan onderhoud uit deze voorziening uitgegeven. De hoogte van deze voorziening is voldoende voor de uitgaven die de komende jaren gepland staan.

8.1.4 // ONDERHOUD

De volgende groot onderhoudswerkzaamheden hebben in 2016 plaats gevonden:

- Het geheel vernieuwen (renovatie) van de gehele binnenzijde van De Brink;
- Het geheel reinigen & schilderen van de binnen gevelzijde kozijnen van De Brink;

- Het geheel het vervangen van het hang en sluitwerk van de gevelramen van De Brink;
- Het geheel vernieuwen aan de binnenzijde, o.a. nieuwe lokaalwanden op de eerste verdieping van De Bijlmerhorst

8.1.5 // TOEGEKENDE VOORZIENINGEN:

De volgende voorzieningen vanuit de gemeente zijn toegekend:

- Nellestein, vernieuwen van de twee daklichten van de gymzaal;
- Nellestein, vernieuwen van alle houten gevel boeidelen;
- De Tamboerijn, het vervangen van het hang- en sluitwerk van de gevelramen,
- De Ster, het aanbrengen van enkele zonweringen;
- vanuit impuls Schoolpleinen, de herinrichting van het schoolplein van De Brink, Holendrecht en De Ster.

8.1.6 // MEUBILAIR

Het vervangingsplan voor schoolmeubilair met een looptijd van minimaal 25 jaar is gerealiseerd en vastgesteld in 2011. In 2016 waren er geen scholen die nieuw meubilair hebben aangeschaft. E.e.a. is doorgezet naar 2017 (betreft De Rozemarn en De Bijlmerhorst).

8.1.7 // OMGEVINGSVERGUNNINGEN

In 2015 zijn alle benodigde omgevingsvergunningen door de gemeente afgegeven, maar wel onder de voorwaarde dat er ook nog bouwkundige zaken worden gedaan op enkele scholen. Dit is nog niet overal uitgevoerd, mede omdat e.e.a. afhankelijk is van gemeentesubsidie voor het uitvoeren van deze bouwkundige zaken. Hierover wordt overleg gevoerd. Er komt in 2017 een aparte subsidie in de VloA.

8.2

// BEHEER

8.2.1 // BEHEER BREDE SCHOLEN

De ruimten van Kortvoort (De Blauwe Lijn) en van het complex De Brede School (Bijlmerhorst) worden gebruikt door meerdere schoolbesturen. Het beheer van nevenruimtes (m2 die buiten het toegekende onderwijsoppervlakte vallen) tussen de schoolgebouwen blijft lastig. De onderhoudskosten voor deze 'extra' m2 worden wel verdeeld over drie besturen, maar het blijven extra kosten voor Sirius waar officieel geen financiële dekking voor is. Beide gebouwcomplexen hebben nog een

aantal gebreken. Hierover is al veelvuldig overleg met de gemeente geweest, maar dit heeft nog niet geleid tot een oplossing. In 2016 is er opnieuw overleg met de gemeente opgestart over De Bijlmerhorst. Dit kan leiden tot het uiteindelijk oplossen van de gebreken dan wel een financiële compensatie.

Bij basisschool De Nellestein ontbreekt nog brede schoolruimte. Met de gemeente zijn we in gesprek om ook hier een goede voorziening te treffen.

8.2.2 // ONDERHOUDSCONTRACTEN

Het doel van bovenschoolse onderhoudscontracten is het realiseren van o.a. een kosten-besparing en efficiency. Meervoudige contracten betekenen meestal meer korting. Het betekent tevens meer eenheid in afhandeling van

diensten en kwaliteit en we kunnen beter voldoen aan de wet- en regelgeving met betrekking tot het onderhoud van apparatuur en veiligheid. In 2016 zijn er geen nieuwe contracten bij gekomen.

8.3 // ICT

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

8.3.1 INTERNET

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

Amsterdam). Aangezien alternatieve aanbieders minder snelle kwaliteit leveren is besloten om lid te blijven van B.O.A. Mede omdat B.O.A. heeft aangekondigd in 2017 de snelheid van data te verhogen door o.a. nieuwe apparatuur te plaatsen op alle scholen.

Het professioneel Wifi draadloos netwerk, dat 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 en het bestuursbureau geplaatst.

8.4 // EUROPESE AANBESTEDING

IN 2016 ZIJN er geen Europese aanbestedingen geweest. Het kopieercontract van Ricoh loopt in 2017 af. Er wordt afgezien van een Europese aanbesteding, omdat we nu de

apparatuur gaan kopen en in eigen beheer nemen. De totale aanschafprijs zal ver onder de Europese gestelde norm blijven.



09

JAARVERSLAG 2016

// FINANCIËN

// REALISATIE 2016 VERSUS BEGROTING 2016 // BALANS EN INVESTERINGEN 2016 //
TREASURYBELEID // CONTINUÏTEITSPARAGRAAF // P&C CYCLUS // RISICIBEHEER

// REALISATIE 2016 VERSUS BEGROTING 2016

HET JAAR 2016 sluit af met een positief resultaat van € 237k ten opzichte van een begroot tekort van € 162k. Dit positieve resultaat wordt in zijn geheel in 2017 gezet. Het verschil van ongeveer € 397k ten opzichte van de begroting 2016 wordt onderstaand verklaard, beginnend met een cijfermatige samenvatting van de verschillen.

SAMENVATTING

	WERKELIJK 2016	BEGROOT 2016	WERKELIJK 2015	WERKELIJK 2016 TOV BEGROOT 2016	WERKELIJK 2016 TOV WERKELIJK 2015
EXPLOITATIE IN DZD €					
3. Baten					
3.1 Rijksbijdragen OCW	20.184	19.421	19.881	763	303
3.2 Overige overheidsbijdragen	1.500	1.230	1.294	270	206
3.5 Overige baten	980	459	1.081	521	-101
Totaal Baten	22.664	21.110	22.256	1.554	408
4. Lasten					
4.1 Personele lasten	18.339	17.909	18.534	-430	195
4.2 Afschrijvingen	601	363	391	-238	-210
4.3 Huisvestingslasten	2.026	1.777	1.710	-249	-316
4.4 Overige instellingslasten	1.492	1.253	1.416	-239	-75
Totaal Lasten	22.458	21.302	22.051	-1.156	-407
Saldo Baten en lasten	206	-192	205	398	1
Saldo Financiële baten en lasten	30	30	38	0	-8
Resultaat	237	-162	243	397	-6

BATEN

De totale baten waren ruim € 1,5 mln hoger dan begroot. Dit kwam door hogere rijksbijdragen (€ 763k), hogere overige overheidsbijdragen (€ 270k) en hogere overige baten (€ 521k). Deze hogere baten en hogere overige bijdragen worden onderstaand verklaard.

Rijksbijdragen OCW

In 2016 waren er hogere rijksbijdragen van € 763k door de hogere reguliere rijksvergoeding gedurende het jaar (€ 93k) en hogere prestatieboxgelden (€ 58k). Dit was omdat het bedrag per leerling is verhoogd naar € 128 per leerling per 2016-2017. Voorgaand schooljaar was

dit nog € 82 per leerling. Het grootste deel van het verschil werd veroorzaakt doordat de gelden vanuit het samenwerkingsverband € 490k hoger waren dan begroot. Dit kwam omdat met het opstellen van de begroting 2016 is aangegeven dat we rekening zouden moeten houden met € 100 per leerling. Dit bleek uiteindelijk bijna het dubbele te zijn. Overigens wordt een groot gedeelte van het bedrag per leerling vervolgens weer afgedragen aan PPOZO (projectenbureau passend onderwijs). Voor de begroting van 2017 heeft Sirius rekening gehouden met de werkelijke bedragen van 2016. Verder hebben we nog gelden ontvangen vanuit het ministerie voor de eerste opvang van vreemdelingen (€ 57k).

»

3.1 RIJKSBIJDRAGEN OCW IN DZD €

Werkelijk 2016	20.184
Begroot 2016	19.421
Verschil	763
Reguliere Rijksvergoeding	93
Prestatieboxgelden	58
Samenwerkingsverbandgelden	490
Eerste opvang vreemdelingen	57
Overige	65
Verschil	763

3.5 OVERIGE BATEN

Werkelijk 2016	980
Begroot 2016	459
Verschil	521
Fonds voor Cultuur	50
Day-a-Week-school	50
Leerlab	60
Expertisecentrum:W&T	25
Nieuwkomers via PPOZO	180
Interne Coördinatoren PPOZO	40
Niet via Sirius begrote schoolfondsen & ouderbijdragen	55
Overig	61
Verschil	521

3.2 OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN

Werkelijk 2016	1.500
Begroot 2016	1.230
Verschil	270

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen waren € 270k hoger dan begroot. Dit kwam voornamelijk door hogere personele baten vanuit de gemeente (VLOA-gelden) die wel waren begroot, maar waar meer op is aangevraagd dan begroot (en ingezet). Dit zijn subsidies vanuit de gemeente voor de Schakelklassen, Vroeg- en Voorschoolse Educatie, Hoogbegaafdheid, Bevorderen burgerschap.

Overige baten

De overige overheidsbijdragen waren € 521k hoger dan begroot. Dit kwam door verschillende factoren, zoals bijdragen vanuit het Fonds voor Cultuur, Day-a-week-school, Leerlab en ook Nieuwkomers. Gedurende het jaar werd duidelijk dat de toezegging van deze baten hoger waren dan begroot.

LASTEN

De totale lasten waren hoger dan begroot (€ 1.156k). Deze afwijking in de lasten komt voornamelijk door hogere personele lasten (€ 430k), hogere afschrijvingen (€ 238k), hogere huisvestingslasten (€ 249k) en hogere instellingslasten (€ 239k).

Personele Lasten

De hogere personele lasten waren € 430k hoger dan begroot. Dit komt enerzijds door hogere inzet in verband met meer VLOA-middelen, anderzijds is er de dotatie aan de voorziening eigen wachtgelders geweest. En Sirius heeft middelen afgedragen aan PPOZO voor het realiseren van de nieuwkomersgroepen. Aanvullend had Sirius lagere werkgeverslasten dan begroot in 2016. Van deze werkgeverslasten wordt vooraf een inschatting gemaakt (in 2016 1,65 %) en de werkelijkheid was 1.62. Dit betekent dat op elke € 100 brutoloon de werkelijke werkgeverslast € 162 was. Dit was 2% minder dan begroot.

Afschrijvingen

De hogere afschrijvingen werden veroorzaakt door enerzijds extra afschrijvingen die gedaan zijn naar aanleiding van de inventarisatie van aanwezige activa. Anderzijds zijn de afschrijvingen van ICT-investeringen aangepast naar meer realistische afschrijvingen.

Huisvestingslasten

De hogere huisvestingslasten van € 249k kwamen voornamelijk door hogere onderhoudskosten van de

gebouwen. Deze overschrijding kwam door verschillende afrekeningen, waaronder die van de Gezonde Scholen. Van het project Gezonde Scholen heeft Sirius een deel van de kosten voor eigen rekening genomen. Deze kosten waren op een later tijdstip gepland volgens het MOP, maar zijn naar voren getrokken in verband met efficiency en kostenverlaging. Aanvullend zijn er enige afboekingen geweest op oude lopende projecten. De reguliere onderhoudskosten waren in lijn met de begroting. Sirius

heeft in 2015 lagere energielasten gehad dan begroot, hiertegenover stonden hogere schoonmaakkosten.

Instellingslasten

De hogere instellingslasten van € 239k kwam door hogere uitgaven aan leermiddelen, uitgaven gedaan vanuit de schoolfondsen/ouderbijdragen en hogere administratie- en accountantskosten door de verschillende verantwoordingen naar de gemeente.

4.1 PERSONELE LASTEN

Werkelijk 2016	18.339
Begroot 2016	17.909
Verschil	-430
Extra inzet Personeel ivm o.a.	
VLOA-gelden - 3,5 fte	-245
Mutatie voorziening eigen wachtgelders/ personele kwaliteit	-308
Kosten PPOZO/afdracht nieuwkomers	-262
Lagere werkgeverslasten 2,0%	360
Overige	25
Verschil	-430

4.3 HUISVESTINGSLASTEN

Werkelijk 2016	2.026
Begroot 2016	1.777
Verschil	-249
Hogere onderhoudskosten gebouwen	-261
Lagere energielasten	70
Hoger schoonmaakkosten	-44
Overige huisvestingslasten	-14
Verschil	-249

4.2 AFSCHRIJVINGEN

Werkelijk 2016	601
Begroot 2016	363
Verschil	-238
Extra afschrijvingen ivm inventarisatie van aanwezige activa	-132
Aanpassing afschrijvingstermijn ICT	-95
Verschil in reguliere afschrijvingen	-11
Verschil	-238

4.4 OVERIGE INSTELLINGSLASTEN

Werkelijk 2016	1.492
Begroot 2016	1.253
Verschil	-239
Hogere uitgaven leermiddelen	-82
Niet via Sirius begrote uitgaven schoolfondsen	-58
Hogere administratie- en accountantskosten	-52
Overige	-47
Verschil	-239

9.2 // BALANS EN INVESTERINGEN 2016

DE TOTALE BALANS was eind 2016 bijna € 10,7 mln. Dit was 7,3% meer dan in 2015. Toen was de balanspositie ruim € 9,9 mln.

Aan de activakant van de balans vallen de volgende zaken op. De materiele vaste activa nemen toe met de gedane investeringen van € 612k, terwijl deze materiele vaste activa tegelijkertijd afnemen met de afschrijvingen van € 601k (zowel reguliere afschrijvingen als aanvullende afschrijvingen). Per saldo neemt de boekwaarde van de materiele vaste activa met € 12k toe. De liquide middelen nemen toe met € 1.084k. Dit komt enerzijds door het positieve resultaat, anderzijds door de ontvangst in 2016 van de vordering op de gemeente uit het boekjaar 2015 (deze vordering loopt terug met € 910k). De nadere specificatie van deze toename staat in het kasstroomoverzicht.

Aan de passivazijde van de balans nemen de reserves toe met het resultaat over 2016. De voorziening gebouwenonderhoud neemt toe, doordat

de dotatie (gemiddelde uitgaven aankomende 10 jaar) in 2016 hoger was dan de onttrekking (werkelijke planmatige uitgaven 2016). De voorziening voor het planmatig onderhoud van de schoolgebouwen is € 1.013k per eind 2016. Sirius heeft een voorziening kwaliteitstrajecten voor personeel waaruit middelen kunnen worden onttrokken om de kwaliteit van het personeelsbestand te verbeteren. Dit wordt gebruikt voor personeel bij wie frictie in het functioneren is ontstaan. Het betreft begeleidingskosten, juridische ondersteuning bij gerechtelijke procedures, assessments en in uitzonderingsgevallen loonkosten. Jaarlijks wordt deze voorziening geëvalueerd en onderbouwd. In 2016 is deze voorziening integraal beoordeeld. Dit heeft tot gevolg dat deze voorziening eind 2016 een bedrag is van € 574k (in 2015: € 943k). Sirius heeft in 2016 een voorziening gevormd voor de eigen wachtgelders waarbij de uitkeringskosten voor de rekening van Sirius komen. Tevens is er aanname gemaakt van personeel dat wel uit dienst is, maar nog niet getoetst door het participatiefonds. De totale voorziening voor de eigen wachtgelders is € 273k.



9.3 // TREASURYBELEID

EIND 2016 ZIJN de liquide middelen bij Sirius € 6.116k. De regeling Beleggen en Belenen van het ministerie OCW wordt hiermee dan ook gevolgd. In 2016 heeft Sirius het treasurystatuut aangepast aan de nieuwe regeling beleggen en belenen van het ministerie. Dit treasurystatuut is

ook goedgekeurd door de RvT. In dit treasurystatuut is opgenomen dat Sirius geen beleggingen of financiële instrumenten heeft. De overtollige gelden van Sirius staan op een spaarrekening.

9.4 // CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

EIND 2016 ZIJN is een meerjarenbegroting 2017–2020 gemaakt. Uit de meerjarentrend blijkt dat Sirius een gezonde stichting is. Uit de risico-analyse, opgesteld bij de begroting, blijkt dat er nog voldoende ruimte zit in de huidige reserves. Dit heeft Sirius doen besluiten om bewust een deel van de reserves in te zetten de komende twee jaren.

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

MEERJARENEXPLOITATIE 2016 - 2020

Onderstaande de samenvatting van de staat van baten en lasten over de komende jaren. Hierin is 2016 de werkelijkheid, de jaren 2017–2020 komen overeen met de opgestelde meerjarenbegroting.

MEERJARENEXPLOITATIE

IN DZD €	WERKELIJK 2016	BEGROOT 2016	BEGROTING 2017	BEGROTING 2018	BEGROTING 2019	BEGROTING 2020
3. Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	20.184	19.421	19.293	18.924	18.835	18.853
3.2 Overige rijksbijdragen	1.500	1.230	1.805	1.565	1.354	1.351
3.5 Overige baten	980	459	400	369	369	369
Totaal baten	22.664	21.110	21.498	20.858	20.558	20.572
4. Lasten						
4.1 Personele lasten	18.339	17.909	18.368	17.732	17.434	17.316
4.2 Afschrijvingen	601	363	428	472	471	388
4.3 Huisvestingslasten	2.026	1.777	1.651	1.651	1.471	1.471
4.4 Overige instellingslasten	1.492	1.253	1.482	1.428	1.178	1.403
Totaal lasten	22.458	21.302	21.929	21.283	20.554	20.577
5. Financiële baten en lasten	30	30	25	25	25	25
Exploitatieresultaat	237	-162	-406	-399	29	20

LEERLINGAANTAL 2015–2020

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

LEERLINGAANTAL

BRIN	SCHOOL	1-10-2015	1-10-2016	1-10-2017	1-10-2018	1-10-2019
18TV	De Blauwe Lijn	211	224	234	236	238
18VV	De Brink	262	255	238	238	238
18XC	Bijlmerdrie	95	82	81	81	81
18YT	Bijlmerhorst	186	191	180	180	180
18ZL	Wereldwijs	334	327	314	314	314
19BH	Cornelis Jetses	89	96	100	104	108
20SC	Holendrecht	156	141	145	150	155
20TP	De Ster	115	112	112	112	112
20VE	16e Montessori	169	190	200	190	190
20VI	Nellestein	349	375	375	375	375
20XR	De Rozemarn	306	294	302	302	302
20XS	De Schakel	380	343	340	340	340
20XZ	De Tamboerijn	505	468	470	490	490
21DE	Van Houteschool	74	63	70	70	70
	Sirius	3.231	3.161	3.161	3.182	3.193
	ten opzichte van voorgaand jaar	0,0%	-2,2%	0,0%	0,7%	0,3%

PERSENELE BEZETTING 2016-2020

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

PERSENELE BEZETTING

	2016	2017	2018	2019	2020
Directie	24,7	24,6	24,6	24,6	24,6
Onderwijzend personeel - OP	190,9	179,7	173,7	168,9	168,9
Onderw. onderst. personeel - OOP	52,0	49,5	48,0	46,6	46,6
FTE totaal	267,6	253,8	246,4	240,1	240,1

MEERJARENBALANS & KASSTROOMPROGNOSE & INVESTERINGEN 2016 - 2020

Met de meerjarenbegroting 2017–2020 is er ook een verwachting opgesteld van de ontwikkeling van de balans de komende jaren. Onderstaand het resultaat waarbij 2016 de realisatie is.

MEERJARENBALANS

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
I. Activa						
I.1 Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-	-
I.2 Materiële vaste activa	1.961	1.972	2.149	1.999	1.999	2.000
I.3 Financiële vaste activa						
Vaste activa	1.961	1.972	2.149	1.999	1.999	2.000
I.4 Voorraden	-	-	-	-	-	-
I.5 Vorderingen	2.953	2.583	2.583	2.583	2.583	2.584
I.6 Effecten						
I.7 Liquide middelen	5.033	6.116	5.127	4.885	4.935	4.894
Vlottende activa	7.986	8.699	7.710	7.469	7.519	7.477
Totale Activa	9.947	10.671	9.860	9.468	9.518	9.477
waarvan gebouwen en terreinen	88	82	82	82	82	82
2. Passiva						
2.1 Eigen vermogen	5.383	5.619	5.213	4.813	4.842	4.862
2.2 Voorzieningen	1.925	1.985	1.985	1.985	1.985	1.985
2.3 Langlopende schulden	-	-	-	-	-	-
2.4 Kortlopende schulden	2.640	3.067	2.663	2.670	2.691	2.630
Totale Passiva	9.947	10.671	9.860	9.468	9.518	9.477
waarvan privaat vermogen	68	65	65	65	65	65

De totale omvang van de balans beweegt zich rond de € 10 mln de komende jaren. De reserves nemen toe/af met het begrote resultaat. Een deel van de reserves zijn private reserves, de reserves via o.a. ouderraden. Deze reserves verantwoordt Sirius wel in de jaarrekening, maar zijn niet in te zetten door Sirius. Deze reserves fluctueren ongeveer rond € 60k per jaar de komende jaren. De overige reserves, ongeveer € 5 mln in de komende jaren, worden gezien als algemene reserves.

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

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

MEERJARENKASSTROOMPROGNOSE

LIQUIDITEIT IN DZD €	2016	2017	2018	2019	2020
Resultaat	237	-406	-399	29	20
Afschrijvingen	601	428	472	471	388
Dotaties voorzieningen (gebouw& personeel)	1045	616	616	466	466
Resultaat qua liquiditeit	1.883	638	689	966	874
Investeringsen & Uitgaven MJOP					
MOL - Onderwijsmethoden	251	149	156	150	150
MIT - ICT-investeringsen	292	275	130	200	200
MEU - meubilair	70	165	30	100	100
Onttrekkingen - Uitgaven meerjarenonderhoud	985	616	616	466	466
Totaal investeringens	1.598	1.205	931	916	916
Verandering in banksaldo excl. verandering werkkapitaal	285	-567	-242	50	-42
Mutatie werkkapitaal	798	-421	-	-	-
Verandering in banksaldo	1.083	-988	-242	50	-42
Banksaldo 1 januari in dzd €	5.033	6.116	5.127	4.885	4.935
Mutatie	1.083	-988	-242	50	-42
Banksaldo 31 december in dzd €	6.116	5.127	4.885	4.935	4.893

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

KENGETALLEN

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

- **Solvabiliteit.** Dit is de mate waarop de organisatie kredietwaardig is op de lange termijn. Dit kengetal wordt berekend door het eigen vermogen te delen door het totaal vermogen.
- **Liquiditeit.** Dit is de mate hoe de organisatie aan zijn korte termijn verplichtingen kan voldoen. Dit kengetal wordt berekend door de vlottende activa (vorderingen/ liquide middelen) te delen door de vlottende passiva (kortlopende schulden)
- **Rentabiliteit.** Dit is het resultaat gedeeld door de totale baten. Binnen Sirius wordt gestreefd naar een rentabiliteit van nul of licht negatief. Dit komt doordat de reserves van Sirius hoog genoeg zijn om de bijbehorende risico's op te kunnen vangen.

- **Kapitalisatiefactor.** Dit is een kengetal waarmee wordt getoetst of de onderwijsorganisatie de middelen voldoende inzet voor onderwijs en daarmee dus niet 'oppot'.

Hiernaast de kengetallen over 2016 en de ontwikkeling van deze kengetallen de komende jaren. Tevens zijn de signaleringswaarden vanuit het ministerie OCW toegevoegd.

KENGETALLEN

FINANCIËLE KENGETALLEN	SIGNALERING	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Solvabiliteit (EV/TV)	<30%	54%	53%	53%	51%	51%	51%
Liquiditeit (current ratio)	0,75	3,0	2,8	2,9	2,8	2,8	2,8
Rentabiliteit	3 jr negatief	1,1%	1,0%	-1,9%	-1,9%	0,1%	0,1%
Kapitalisatiefactor	39%	44%	47%	45%	45%	46%	46%

9.5

// P&C CYCLUS

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

2016 was het eerste volledige jaar dat Concent de administratie heeft verzorgd zoals dat beoogd was door alle partijen. Alle geledingen zijn gewend aan de informatievoorziening en de informatie is ook voor eenieder duidelijk.

Voor het voeren van een goed financieel beleid werkt Stichting Sirius met een planning- en controlcyclus.

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

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

9.6

// RISICOBEBEER

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

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

Onlangs dat elke onderwijsorganisatie moet anticiperen op deze risico's, geeft de commissie hierbij aan dat een

organisatie voor deze risico's een bepaalde omvang van de reserves nodig heeft. Sirius heeft meer dan voldoende reserves om deze risico's te ondervangen.

Sirius heeft in 2016 het risicobebuur geïntensiveerd. In 2016 is actief op de risico's gemonitord en wordt ook verantwoording afgelegd via de reguliere P&C-cyclus (Begroting, Jaarverslag en Kwartaalrapportages). Dit heeft in de begroting 2017–2020 tot de hiernavolgende risicoparagraaf geleid.

Bij de (meerjaren)begroting is een analyse uitgevoerd waarbij gekeken is naar de risico's. Vervolgens zijn deze

risico's in onderstaande tabel beschreven. Bij elk individueel risico is aangegeven wat de kans van optreden is en wat de financiële impact van het optreden is. Dit is in de gradatie

laag/gemiddeld/hoog aangegeven. Deze gradatie is als volgt bepaald:

RISICOBEEHER

FINANCIËLE IMPACT VAN OPTREDEN

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

KANS VAN OPTREDEN

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

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

RISICOBEEHER

1

1 Risicogebied:	Externe omgeving
2 Soort Risico:	Ontwikkeling leerlingaantal
3 Risico:	Daling van de leerlingaantallen/gewichtleerlingen icm boventallige formatie en onvoldoende natuurlijk verloop
4 Kans van optreden:	Laag
5 Financiële impact van optreden:	Gemiddeld
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Strakke financiële sturing icm voldoende reservepositie

2

1 Risicogebied:	Externe omgeving
2 Soort Risico:	Bekostiging OCW
3 Risico:	Instabiliteit in de bekostiging of niet voldoende compensatie in stijging van de kosten (zoals de stijging van de pensioenpremies per 1 jan-2017 en de daarbij behorende compensatie)
4 Kans van optreden:	Hoog
5 Financiële impact van optreden:	Gemiddeld
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Voldoende reservepositie borgen

3

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

4

1 Risicogebied:	Onderwijs
2 Soort Risico:	Passend Onderwijs
3 Risico:	Scholen niet voldoende bekwaam om in te spelen op de behoefte van passend onderwijs waardoor de zorg/onderwijskwaliteit op maat niet voldoende is
4 Kans van optreden:	Gemiddeld
5 Financiële impact van optreden:	Laag
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Inrichting van de zorgstructuur op scholen

5

1 Risicogebied:	Onderwijs
2 Soort Risico:	Onderwijs
3 Risico:	Onderwijsopbrengsten blijven risicovol
4 Kans van optreden:	Gemiddeld
5 Financiële impact van optreden:	Gemiddeld
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Gedegen en structurele analyses van toetsresultaten en daarop interventies plegen

6

1 Risicogebied:	Bedrijfsvoering
2 Soort Risico:	Kwaliteit Personeel
3 Risico:	Aantrekken van kwalitatief goed personeel is lastig (zowel op directieniveau als op leerkrachtniveau)
4 Kans van optreden:	Gemiddeld
5 Financiële impact van optreden:	Gemiddeld
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Sirius moet voor het personeel aantrekkelijke werkgever zijn door het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden, scholing, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden

7

1 Risicogebied:	Bedrijfsvoering
2 Soort Risico:	Ziekteverzuim
3 Risico:	Hoog ziekteverzuim binnen Sirius is niet goed voor de teams op scholen. (aanvullend kunnen de kosten niet altijd gedeclareerd worden bij het vervangingsfonds).
4 Kans van optreden:	Gemiddeld
5 Financiële impact van optreden:	Gemiddeld
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Sirius heeft inzicht gekregen in het ziekteverzuim. Dit ziekteverzuim is rond het gemiddelde en onder controle.

8

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

9

1 Risicogebied:	Bedrijfsvoering
2 Soort Risico:	P&C cyclus scholen
3 Risico:	Schooldirecties hebben moeite om zich te houden aan de deadlines voor de jaarplannen/schoolplannen, waardoor de vertaling van het beleid naar de middelen spaak kan lopen.
4 Kans van optreden:	Hoog
5 Financiële impact van optreden:	Laag
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Strakkere monitoring naar scholen toe.

10

1 Risicogebied:	Bedrijfsvoering
2 Soort Risico:	Inkoop- en aanbestedingsbeleid
3 Risico:	Sirius heeft een inkoop- en aanbestedingsbeleid opgesteld. Het inbedden van dit beleid in de organisatie kost tijd en vraagt een andere manier van werken.
4 Kans van optreden:	Gemiddeld
5 Financiële impact van optreden:	Gemiddeld
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Duidelijke communicatie met de randvoorwaarden en kortere sturing hierop

11

1 Risicogebied:	Bedrijfsvoering
2 Soort Risico:	Huisvesting
3 Risico:	Onenigheid over de afrekening van bouwprojecten met de gemeente
4 Kans van optreden:	Gemiddeld
5 Financiële impact van optreden:	Hoog
6 Beheersmaatregel/Actiepunt:	Juiste, volledige en betrouwbare afrekeningen naar de gemeente binnen de gestelde termijnen.



10

JAARVERSLAG 2016 // BIJLAGE A T/M C

// LIJST MET AFKORTINGEN // BESTUURSMONITOR // JAARREKENING



A

// LIJST MET AFKORTINGEN

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

// BESTUURSMONITOR

SAMENVATTING VAN DE gestelde doelen in 2016 en de behaalde resultaten:

LEERPRESTATIES

PRESTATIE-INDICATOR	NORM	DOEL 2019	RESULTAAT 2016
• CITO Eindtoets	Binnen bandbreedte van inspectie voldoende	Alle scholen	11 scholen
• Uitstroom groep 8 VWO	Amsterdams gemiddelde (23%)	13%	8%
• Uitstroom groep 8 HAVO	Amsterdams gemiddelde (28%)	21%	16%
• Uitstroom groep 8 VMBO-t	Amsterdams gemiddelde (21%)	25%	24%
• Uitstroom groep 8 VMBO	Amsterdams gemiddelde (10,5%)	37%	43%
• Uitstroom groep 8 PRO + LWO	Amsterdams gemiddelde (2,5% + 13%)	4% PRO	9%
• Deelname aan brede talentontwikkeling	Aantal leerlingen deelgenomen aan één of meer activiteitenblokken per jaar (PPOZO)	2500	1862 gemiddeld per blok

VAARDIGHEIDSGROEI 2014-2015

TOETS	DMT 3 (13-52)	DMT 4 (22-89)	RW 4 3.0 (67-270)	RW 4 LOVS (22-89)	RW 6 (33-134)	
BRIN	NAAM SCHOOL	> 33 = GROEN	> 56 = GROEN	> 169 = GROEN	> 56 = GROEN	> 84 = GROEN
18TV	Blauwe Lijn	41,97	56,46	139,79		85,35
18VV	De Brink	24	64,00	178,48		81,42
18XC	Bijlmerdrie	25,5	65,31		73,93	77,20
18YT	Bijlmerhorst	32,65	62,33	158,89		82,00
18ZL	Wereldwijs	28,75	70,11	185,06		89,73
19BH	Cornelis Jetses	42,00	71,00	197,82		91,00
20SC	Holendrecht	32,72	65,50		57,61	83,64
20VE	16e Montessori	34,04	57,20	158,77		88,36
20VI	Nellestein	34,09	71,77	181,00		89,19
20XR	De Rozemarn	35,54	67,85	171,92		93,07
20XS	De Schakel	43,16	66,67	162,09		83,84
20XZ	De Tamboerijn	46,38	63,00		56,20	85,13
20TP	De Ster	31,50	55,88	136,25		82,00
21DE	Van Houte	23,33	37,67		33,67	59,00

WAARDERING LEERLINGEN, OUDERS, MEDEWERKERS

PRESTATIE-INDICATOR	NORM	DOEL 2019	RESULTAAT 2016
• Tevredenheid leerlingen	• Rapportcijfer leerlingen over school > 8,3	Hoger dan 8.3	7.8
• Tevredenheid ouders	• Rapportcijfer ouders over school > 7,6	Hoger dan 7.6	7.3
• Tevredenheid medewerkers	• Rapportcijfer medew over school > 7,5	Hoger dan 7.5	7.3

KWALITEIT MEDEWERKERS

PRESTATIE-INDICATOR	NORM	DOEL 2019	RESULTAAT 2016
• Basiscompetenties	• 80% van medewerkers is positief beoordeeld	80%	80%
	• Pedagogisch didactisch (KBA)	80%	72%
• Functiemix	• 40% LB-leerkrachten	40%	25,6%
• Ziekteverzuim	• Amsterdams gemiddelde 7,7%		7,6%
• Competentieprofiel directeur	• Competenties beroepenstandaard	100%	100%
	directeuren voldoende vakbekwaam		
	• Registratie schoolleidersregister	100%	100%
	• Volledige gesprekkencyclus afgenomen	100%	100%

WAARDERING DOOR MAATSCHAPPIJ

PRESTATIE-INDICATOR	NORM	DOEL 2019	RESULTAAT 2016
• Inspectiearrangement	• Siriuusschool heeft basisarrangement	100%	100%
	• 30% van scholen scoren op twee indicatoren hoger dan de basis	30%	30%
• Kwaliteit VVE	• Voldoende volgens inspectienorm	100%	100%
	• Deelname VVE	80%	93%
• Belangstelling voor openbaar onderwijs	• Deelnamepercentage in ZO	43.5%	43,5%
• Stakeholders	• Deelname stakeholdersbijeenkomst	meer dan 80	73
• W&T K&C	• Siriuusscholen zijn good practice scholen voor W&T en K&C	50%	100%
• Passend onderwijs	• De basisondersteuning is op orde	100%	70%



C // JAARREKENING

- ALGEMENE TOELICHTING // 83-85
- BALANS PER 31 DECEMBER 2016 (NA VOORSTEL RESULTAATBESTEMMING) // 86
- STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2015 // 87
- KASSTROOMOVERZICHT OVER 2015 // 88
- TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS PER 31 DECEMBER 2016 // 89-92
- TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2016 // 93-95
- WET NORMERING TOPINKOMENS (WNT) // 96
- OVERIGE GEGEVENS // 97
- CONTROLEVERKLARING // 98-101
- (VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET RESULTAAT // 102
- GEGEVENS RECHTSPERSOON // 103

Algemene toelichting

GRONDSLAGEN

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

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

De jaarrekening is opgemaakt in Euro's d.d.: 16 juni 2017

Oordelen en schattingen

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

Salderen

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

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

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

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

Materiële vaste activa

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

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

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

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

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

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

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

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

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

Vorderingen

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

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

Liquide middelen

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

Algemene toelichting

Voorzieningen

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

Pensioen

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

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

Kortlopende schulden

Schulden worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs tenzij anders vermeldt.

Financiële instrumenten

Algemeen

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

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

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

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

Renterisico

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

Marktrisico

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

Kredietrisico

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

Liquiditeitsrisico

Het risico dat toekomstige kasstromen verbonden aan een monetair financieel instrument fluctueren in omvang is minimaal, aangezien er per ultimo 2016 geen sprake is van langlopende vorderingen dan wel leningen. Het saldo van de liquide middelen is voldoende om aan de lopende verplichting te kunnen voldoen.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

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

Algemene toelichting

Grondslag voor bepaling van het resultaat

De jaarrekening wordt opgesteld op basis van historische kosten.

Baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Hierbij worden de bijdragen vanuit het Ministerie van OCW toegerekend op basis van 7/12e en 6/12e deel.

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

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

Grondslagen bij opstellen kasstroomoverzicht

Toepassing indirecte methode

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

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

Begrip geldmiddelen

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen.

Rubricering van ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest

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

**Balans per 31 december 2016 (na voorstel resultaatbestemming)**

	31-12-2016	31-12-2015
ACTIVA		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	81.971	88.195
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.352.339	1.461.487
1.2.3 Leermiddelen	537.827	411.203
Totaal Materiële vaste activa	<u>1.972.137</u>	<u>1.960.885</u>
Totaal Vaste activa	<u>1.972.137</u>	<u>1.960.885</u>
Vlottende Activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	91.503	86.294
1.5.2 Ministerie van OCW	1.009.536	1.043.343
1.5.6 Overige overheden	633.968	1.543.719
1.5.7 Overige vorderingen	400.653	231.955
1.5.8 Overlopende activa	447.188	47.728
Totaal Vorderingen	<u>2.582.848</u>	<u>2.953.039</u>
1.7 Liquide middelen	6.116.376	5.032.828
Totaal Vlottende activa	<u>8.699.224</u>	<u>7.985.867</u>
Totaal Activa	<u><u>10.671.361</u></u>	<u><u>9.946.752</u></u>
PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1 Algemene reserves publiek	5.044.511	4.757.190
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	509.910	557.467
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	64.826	67.947
Totaal Eigen vermogen	<u>5.619.247</u>	<u>5.382.604</u>
2.2 Voorzieningen		
2.2.1 Voorziening gebouwonderhoud	1.013.374	875.975
2.2.2 Personeelsvoorzieningen	971.261	1.048.567
Totaal Voorzieningen	<u>1.984.635</u>	<u>1.924.542</u>
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	1.240.194	261.456
2.4.7 Belastingen en sociale premies	726.380	737.285
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	164.823	181.572
2.4.9 Overige kortlopende schulden	363.504	764.336
2.4.10 Overlopende passiva	572.578	694.957
Totaal Kortlopende schulden	<u>3.067.479</u>	<u>2.639.606</u>
Totaal Passiva	<u><u>10.671.361</u></u>	<u><u>9.946.752</u></u>

**Staat van baten en lasten over 2016**

	2016		2015
	werkelijk	begroting	werkelijk
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	20.183.800	19.420.767	19.880.855
3.2 Overige overheidsbijdragen	1.500.228	1.230.186	1.294.389
3.5 Overige baten	980.088	459.390	1.081.165
Totaal Baten	22.664.116	21.110.343	22.256.409
4. Lasten			
4.1 Personele lasten	18.338.660	17.908.763	18.533.804
4.2 Afschrijvingen	601.108	363.181	391.226
4.3 Huisvestingslasten	2.026.341	1.776.905	1.709.873
4.4 Overige instellingslasten	1.491.715	1.253.018	1.416.265
Totaal Lasten	22.457.824	21.301.867	22.051.168
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering			
Saldo Baten en Lasten	206.292	-191.524	205.241
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	34.941	30.000	42.892
5.4 Financiële lasten	4.590	0	5.005
Saldo Financiële baten en lasten	30.351	30.000	37.887
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	236.643	-161.524	243.128
Resultaat	236.643	-161.524	243.128

**Kasstroomoverzicht over 2016**

	2016	2015
Kasstroom uit operationale activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	206.292	205.241
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	601.108	391.226
- Mutaties voorzieningen	60.093	-263.616
Mutaties werkkapitaal:		
- Vorderingen	370.191	21.882
- Kortlopende schulden	<u>427.873</u>	<u>631.402</u>
	798.064	653.284
Ontvangen interest	34.941	42.892
Betaalde interest	<u>-4.590</u>	<u>-5.005</u>
	30.351	37.887
Kasstroom uit operationale activiteiten	<u>1.695.908</u>	<u>1.024.022</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	-612.360	-351.552
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-612.360</u>	<u>-351.552</u>
Mutatie liquide middelen	<u>1.083.548</u>	<u>672.470</u>
Beginstand liquide middelen	5.032.828	4.360.358
Mutatie liquide middelen	1.083.548	672.470
Eindstand liquide middelen	<u>6.116.376</u>	<u>5.032.828</u>

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2016**A C T I V A**

	Aanschaf- waarde		Afschrijvingen		Boekwaarde		Aanschafwaarde		Afschrijvingen		Boekwaarde		Afschrijvings- percentage
	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2015	31-12-2016	
1.2 Materieel vaste activa													
1.2.1 Gebouwen en terreinen	108.907	-20.712	88.195	4.329	-10.553	113.236	-31.265	81.971	5%-10%				
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.448.837	-987.350	1.461.487	358.220	-467.368	2.807.057	-1.454.718	1.352.339	5%-33,33%				
1.2.3 Leermiddelen	779.574	-368.371	411.203	249.811	-123.187	1.029.385	-491.558	537.827	10%-20%				
Totaal Materieel vaste activa	3.337.318	-1.376.433	1.960.885	612.360	-601.108	3.949.678	-1.977.541	1.972.137					

In 2016 heeft er een inventarisatie van de nog aanwezig activa plaatsgevonden waardoor er € 131.528 extra is afgeschreven. Daarnaast zijn de afschrijvingstermijnen van de ICT aangepast waardoor er € 95.306 extra is afgeschreven.

31-12- 2016

31-12- 2015

1.5 Vorderingen						
1.5.1 Debiteuren	91.503		86.294			
1.5.2 Ministerie van OCW	1.009.536		1.043.343			
1.5.6 Overige overheden	633.968		1.543.719			

1.5.7 Overige vorderingen						
1.5.7.1 Personeel	329.724		182.670			
1.5.7.2 Huisvesting	0		7.193			
1.5.7.3 Organisatie	17.017		0			
1.5.7.6 Rente	34.897		42.092			
1.5.7.9 Overig	19.015		0			
Totaal Overige vorderingen	400.653		231.955			

1.5.8 Overlopende activa						
1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten	447.188		47.728			
Totaal Vorderingen	2.582.848		2.953.039			

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

1.7 Liquide middelen						
1.7.1 Kas	1.231		2.878			
1.7.2 Bank	6.115.145		5.029.950			
Totaal Liquide middelen	6.116.376		5.032.828			



Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2016**P A S S I V A**

2.1 Eigen vermogen	Saldo		Resultaat		Toevoegingen		Onttrekkingen		Saldo
	31-12-2015	Boekjaar	31-12-2015	Boekjaar	31-12-2015	Boekjaar	31-12-2015	Boekjaar	
2.1.1 Algemene reserves publiek	4.757.190	239.764	47.557	0	0	0	5.044.511		
2.1.2.3 Bestemmingsreserve personeel formatie	348.262	0	0	0	0	0	348.262		
2.1.2.8 Bestemmingsreserve herfstakkoord	209.205	0	0	0	-47.557	0	161.648		
2.1.3.3 Bestemmingsreserve schoolfonds	67.947	-3.121	0	0	0	0	64.826		
Totaal Eigen vermogen	5.382.604	236.643	47.557	-47.557	0	-47.557	5.619.247		

Algemene reserve publiek

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

Bestemmingsreserve personeel formatie

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

Bestemmingsreserve herfstakkoord

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

Bestemmingsreserve schoolfonds

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

2.2 Voorzieningen	Saldo		Dotaties		Onttrekkingen		Saldo		Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
	31-12-2015	Boekjaar	31-12-2015	Boekjaar	31-12-2015	Boekjaar	31-12-2015	Boekjaar		
2.2.1.2 Gebouwendepand	875.975	736.185	-598.786	0	1.013.374	0	460.895	552.479		
2.2.2.2 Eigen Wachgelden	0	272.780	0	0	272.780	0	0	272.780		
2.2.2.3 Personeel	942.601	0	-368.335	0	574.266	0	0	574.266		
2.2.2.4 Jubileumlijken	105.966	35.823	-17.574	0	124.215	0	16.492	107.723		
Totaal Voorzieningen	1.924.542	1.044.788	-984.695	0	1.984.635	0	477.387	1.507.248		

Voorziening Onderhoud

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

Voorziening Personeel

Sirius heeft een voorziening kwaliteitsstrategieën voor personeel waaruit middelen kunnen worden onttrokken om de kwaliteit van het personeelsbestand te verbeteren. Dit wordt gebruikt voor medewerkers bij wie 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.



Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2016

	31-12-2016	31-12-2015
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	1.240.194	261.456
2.4.7 Belastingen en sociale premies	726.380	737.285
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	164.823	181.572

De dekingsgraad van bedrijfstakpensioenfonds ABP per 31-12-2016 is 96,6 % (31-12-2015: 98,7%). Bij een dekingsgraad van 104,2 % voldoet het fonds aan de minimumvereiste.

	31-12-2016	31-12-2015
2.4.9 Overige kortlopende schulden		
2.4.9.1 Personeel	126.564	451.756
2.4.9.2 Huisvesting	105.341	141.748
2.4.9.3 Organisatie	0	4.120
2.4.9.5 Vervangingsfonds	53.724	49.275
2.4.9.6 Participatiefonds	34.673	55.002
2.4.9.7 Rente- en bankkosten	1.103	719
2.4.9.8 Overig	41.073	60.417
2.4.9.9 Nog te besteden afdelingsactiviteiten	1.026	1.299
Totaal Overige kortlopende schulden	363.504	764.336

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

OMSCHRIJVING	Saldo 31-12-2015	Opbrengsten 2016	Lasten 2016	Saldo 31-12-2016
Zomerfeest 18XC	321	0	0	321
Noodfonds 205C	478	0	-147	331
Noodfonds 18VV	500	0	-126	374
	1.299	0	-273	1.026
2.4.10 Overlopende passiva				
2.4.10.1 Aanspraken vakantiegeld	548.286			580.896
2.4.10.2 Vooruitontvangen gelden gemeente	24.292			114.061
Totaal Overlopende passiva	572.578			694.957
Totaal Kortlopende schulden	3.067.479			2.639.606

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



Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2016

2.4.4 en 2.4.10.2 Model G: Geoordeelde doelsubsidies OCW en LNV									
G.1 Subsidies zonder verrekeningsclausule									
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Saldo 31-12-2015	Lasten Boekjaar	Saldo 31-12-2016	Prestatie Afgerond	
Lerarenbeurs	777112-1	16-9-2016	17.674					Nee	
Lerarenbeurs	776810-1	16-9-2016	11.782					Nee	
Lerarenbeurs	776835-1	16-9-2016	22.055					Nee	
Lerarenbeurs	776835-1	18-11-2016	-11.782					Nee	
Lerarenbeurs	708708-1	17-9-2015	11.386					Ja	
Lerarenbeurs	708554-1	17-9-2015	9.108					Ja	
Lerarenbeurs	708520-1	17-9-2015	5.693					Ja	
Lerarenbeurs	708435-1	17-9-2015	11.386					Ja	
Lerarenbeurs	708434-1	17-9-2015	11.386					Ja	
Lerarenbeurs	708434-1	18-11-2015	-11.386					Ja	
G.2 Subsidies met verrekeningsclausule									
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Saldo 31-12-2015	Lasten Boekjaar	Saldo 31-12-2016		
G.2.A. Geoordeeld en aflopend op 31-12-2016									
N.v.t.									
G.2.B. Geoordeeld en doorlopend na 31-12-2016									
N.v.t.									

Overzicht verbonden partijen

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

* Code activiteiten: 1. contractonderwijs 2. contractonderzoek 3. onroerende zaken 4. overige

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

- De navolgende langlopende contracten zijn afgesloten:
- RcoH inzake medegebruik kopieerapparatuur (ingangsdatum februari 2011, looptijd 6 jaar)
 - MAS Dienstverleners BV inzake schoonmaak (ingangsdatum januari 2006, onbepaalde looptijd)
 - ABC Onderwijszorg inzake samenwerkingsovereenkomst voor zover zorg nodig is



**Toelichting op de staat van baten en lasten over 2016**

	2016		2015
	werkelijk	begroting	werkelijk
B A T E N			
3.1 Rijksbijdragen OCW			
3.1.1.1 Normatieve rijksbijdrage OCW	17.410.101	17.302.998	17.204.036
3.1.2.2 Niet-geormerkte subsidies OCW	1.886.880	1.719.937	1.864.179
3.1.3.1 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	886.819	397.832	812.640
Totaal Rijksbijdragen OCW	20.183.800	19.420.767	19.880.855
3.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.1 Baten gemeenten			
3.2.1.1 Personeel	1.468.251	1.230.186	1.076.681
3.2.1.2 Huisvesting	2.494	0	13.000
3.2.1.3 Overige materiële baten	5.268	0	181.503
3.2.1.4 Overig huisvesting	24.215	0	23.205
Totaal Overige overheidsbijdragen	1.500.228	1.230.186	1.294.389
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur onroerende zaken	246.240	244.100	257.652
3.5.2 Detachering	121.357	115.890	125.469
3.5.5 Ouderbijdragen	38.137	0	49.528
3.5.6 Overige			
3.5.6.2.5 Overig	558.006	99.400	619.431
3.5.6.5.2 Afdeling/schoolcommissie	16.348	0	29.085
Totaal Overige baten	980.088	459.390	1.081.165

**Toelichting op de staat van baten en lasten over 2016**

	2016		2015
	werkelijk	begroting	werkelijk
LASTEN			
4.1 Personele lasten			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	13.100.194	12.903.867	13.488.384
4.1.1.2 Sociale lasten	1.998.356	1.722.901	1.982.492
4.1.1.3 Vakantierechten	548.286	550.095	580.896
4.1.1.4 Pensioenen	1.446.439	1.367.438	1.550.422
4.1.2.1 Mutaties personele voorzieningen	308.602	0	14.988
4.1.2.2 Overige personele lasten	2.256.555	1.364.463	1.767.821
4.1.3 Uitkeringen	-1.319.772	0	-851.199
Totaal Personele lasten	<u>18.338.660</u>	<u>17.908.763</u>	<u>18.533.804</u>
Het gemiddelde aantal werkzame werknemers in 2016 is: 291,93 FTE; in 2015 was dit aantal: 299,40 FTE.			
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2.1 Gebouwen	10.553	10.524	10.446
4.2.2.4 Meubilair	85.980	68.712	78.901
4.2.2.5 Computers	381.388	184.607	219.503
4.2.2.7 Audio-visueel materiaal	936	576	577
4.2.2.9 Onderwijsleermethoden	122.251	98.762	81.799
Totaal Afschrijvingen	<u>601.108</u>	<u>363.181</u>	<u>391.226</u>
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	87.786	69.000	67.876
4.3.3.1 Onderhoudskosten gebouw	359.882	98.250	298.862
4.3.3.2 Mutatie voorziening gebouwonderhoud	736.185	736.185	437.000
4.3.3.3 Diverse gebouwkosten	12.254	6.500	3.795
4.3.4 Energie en water	310.955	380.840	363.493
4.3.5 Schoonmaakkosten	450.221	406.030	464.006
4.3.6 Heffingen	69.058	80.100	74.841
Totaal Huisvestingslasten	<u>2.026.341</u>	<u>1.776.905</u>	<u>1.709.873</u>

**Toelichting op de staat van baten en lasten over 2016**

	2016		2015
	werkelijk	begroting	werkelijk
4.4 Overige instellingslasten			
<i>4.4.1.4 Organisatiekosten</i>			
4.4.1.4.1 Kantoorkosten	6.567	5.600	6.108
4.4.1.4.3 Verzendkosten	3.330	3.300	3.364
4.4.1.4.4 Communicatiekosten	99.493	94.300	95.787
4.4.1.4.5 Documentatie	18.071	16.850	20.081
4.4.1.4.6 Dienstreizen	7.870	9.350	8.886
4.4.1.4.7 MR	7.379	16.508	5.090
Totaal Organisatiekosten	142.710	145.908	139.316
<i>4.4.1.5 Externe kosten</i>			
4.4.1.5.1 Administratie en accountant	342.994	290.600	368.523
4.4.1.5.5 Verzekeringen	13.582	13.750	12.013
Totaal Externe kosten	356.576	304.350	380.536
In de post onder 4.4.1.5.1 Administratie en accountant is € 11.467 opgenomen voor honoraria van de accountant, te specificeren als volgt (cf artikel 2:382a BW):			
- onderzoek jaarrekening	8.200		7.835
- andere controle opdrachten	3.267		6.127
- fiscale adviezen	0		0
- andere niet-controledienst	0		0
Totaal accountantslasten	11.467		13.962
<i>4.4 Overige kosten</i>			
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	172.653	187.550	180.948
4.4.2.2 Leermiddelen	649.603	567.310	583.369
4.4.4.4 Externe activiteiten	25.209	18.600	27.534
4.4.4.8 Afdeling/schoolcommissie	57.607	0	69.843
4.4.4.9 Diverse organisatiekosten	87.357	29.300	34.719
Totaal Overige kosten	992.429	802.760	896.413
Totaal Overige instellingslasten	1.491.715	1.253.018	1.416.265
5.1 Financiële baten			
5.1.1 Rentebaten	34.941	30.000	42.892
Totaal Financiële baten	34.941	30.000	42.892
5.4 Financiële lasten			
5.4.1 Rentelasten	4.590	0	5.005
Totaal Financiële lasten	4.590	0	5.005
Saldo Financiële baten en lasten	30.351	30.000	37.887


Wet Normering Topinkomens (WNT)
WNT-verantwoording 2016

Per 1 januari is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. De klassenindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld.

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

Het bezoldigingsmaximum is in 2016 berekend conform de WNT klassenindeling. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse D, daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 140.000.

Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang en de duur van het dienstverband. Het WNT-maximum bedraagt voor leden van het toezichthoudend orgaan 15% voor voorzitters en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum naar rato van de duur van het dienstverband.

WNT: Vermelding bezoldiging topfunctionarissen 2016

Leidinggevend topfunctionaris											
Naam (aanhef, voorletter, naam)	Functie(s)	Aanvang functie	Einde functie	Taakomvang (FTE)	Beloning	Belastbare onkosten-vergoedingen	Beloning betaalbaar op termijn	Totale bezoldiging	Herkend WNT maximum	Motivering / toelichting overschrijding	Uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband
M.V.J.M.H. Brouwers	Vrz. Centraal management	1-1-2008	N.v.t.	1,00	€ 103.286	€ 125	€ 14.359	€ 117.770	€ 140.000		
H. de Waard	Adj. Directeur	5-1-2015	N.v.t.	0,90	€ 73.108	€ 105	€ 9.078	€ 82.291	€ 126.000		
Toezichthoudend topfunctionaris											
Naam (aanhef, voorletter, naam)	Functiecategorie	Aanvang functie	Einde functie		Beloning	Belastbare onkosten-vergoedingen	Beloning betaalbaar op termijn	Totale bezoldiging	Herkend WNT maximum	Motivering / toelichting overschrijding	Uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband
G. van Rozendaal	Voorzitter	1-12-2014	N.v.t.		€ 6.986			€ 6.986			
C. Choenni	Lid	1-12-2014	30-6-2016		€ 2.329			€ 2.329			
G. de Visser	Lid	1-12-2014	30-6-2016		€ 2.329			€ 2.329			
G. Ledoux	Lid	30-9-2015	N.v.t.		€ 4.746			€ 4.746			
K. Strengers	Lid	30-9-2015	N.v.t.		€ 4.746			€ 4.746			
M. Nolen	Lid	1-7-2016	N.v.t.		€ 2.418			€ 2.418			
A. Ramsodit	Lid	1-7-2016	N.v.t.		€ 2.418			€ 2.418			
Gewezen topfunctionaris											
Naam (aanhef, voorletter, naam)	Functie(s)	Aanvang functie	Einde functie	Taakomvang (FTE)	Beloning	Belastbare onkosten-vergoedingen	Beloning betaalbaar op termijn	Totale bezoldiging	Herkend WNT maximum	Motivering / toelichting overschrijding	Uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband
Niet van toepassing											
Niet-topfunctionaris											
Naam (aanhef, voorletter, naam)	Functiecategorie	Aanvang functie	Einde functie	Taakomvang (FTE)	Beloning	Belastbare onkosten-vergoedingen	Beloning betaalbaar op termijn	Totale bezoldiging	Herkend WNT maximum	Motivering / toelichting overschrijding	Uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband
Niet van toepassing											
WNT: Vermelding bezoldiging topfunctionarissen 2015											
Leidinggevend topfunctionaris											
Naam (aanhef, voorletter, naam)	Functie(s)	Aanvang functie	Einde functie	Taakomvang (FTE)	Beloning	Belastbare onkosten-vergoedingen	Beloning betaalbaar op termijn	Totale bezoldiging			
M.V.J.M.H. Brouwers	Vrz. Centraal management	1-1-2008	N.v.t.	1,00	€ 100.162	€ 273	€ 14.373	€ 114.808			
E.W. Boom	Adj. Bestuursmanager	27-2-2012	31-1-2015	1,00	€ 8.755	€ 14	€ 837	€ 9.605			
H. de Waard	Adj. Directeur	5-1-2015	N.v.t.	0,88	€ 66.851	€ 33	€ 3.327	€ 70.211			
Toezichthoudend topfunctionaris											
Naam (aanhef, voorletter, naam)	Functiecategorie	Aanvang functie	Einde functie		Beloning	Belastbare onkosten-vergoedingen	Beloning betaalbaar op termijn	Totale bezoldiging			
G. van Rozendaal	Voorzitter	1-12-2014	N.v.t.		€ 4.243			€ 4.243			
C. Choenni	Lid	1-12-2014	N.v.t.		€ 3.079			€ 3.079			
G. de Visser	Lid	1-12-2014	N.v.t.		€ 3.079			€ 3.079			
J.P. Harselaar	Penningmeester	1-12-2014	1-9-2015		€ 1.914			€ 1.914			
F. Dwarka-Panday	Secretaris	1-12-2014	1-9-2015		€ 1.914			€ 1.914			
G. Ledoux	Lid	30-9-2015	N.v.t.		€ 1.164			€ 1.164			
K. Strengers	Lid	30-9-2015	N.v.t.		€ 1.164			€ 1.164			



Overige gegevens

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben geen relevante gebeurtenissen na balansdatum plaatsgevonden.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

M.V.J.M.H. Brouwers	Vrz. Centraal management
G. van Rozendaal	Voorzitter
K. Strengers	Lid
G. Ledoux	Lid
M. Nolen	Lid
A. Ramsodit	Lid

Datum:

16 juni 2017



Koolhovenstraat 11
3772 MT Barneveld
Postbus 272
3770 AG Barneveld

T (0342) 40 85 08
F (0342) 40 81 41
barneveld@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 08107895

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de Raad van Toezicht van Stichting Sirius

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2016

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2016 van Stichting Sirius te Amsterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Sirius op 31 december 2016 en van het resultaat over 2016 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2016 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2016;
2. de staat van baten en lasten over 2016; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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



B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.3 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.3 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de Raad van Toezicht voor de jaarrekening

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

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het



voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Zwolle, 16 juni 2017

Van Ree Accountants

w.g.

M.A. Rozendaal RA

Bijlage bij de controleverklaring:

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

**(Voorstel) bestemming van het resultaat**

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

Voorstel bestemming van het resultaat

Mutatie algemene reserve publiek	239.764
Toevoeging algemene reserve publiek	47.557
Onttrekking bestemmingsreserve herfstakkoord	-47.557
Mutatie reserve schoolfonds	-3.121
Totaal	236.643



Gegevens rechtspersoon

Stichting Sirius Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam Zuidoost

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

18TV

De Blauwe Lijn
Kortvoort 61
1104 NA Amsterdam

18VV

De Brink
Mijehof 302
1106 HW Amsterdam

18XC

De Bijmerdrie
Kantershof 641-642
1104 HJ Amsterdam

18YT

De Bijmerhorst
Egoli 12
1103 AC Amsterdam

18ZL

Wereldwijs
Geerdinkhof 695
1103 RP Amsterdam

19BH

Cornelis Jetses
Jaargetijden 6
1109 AR Driemond

20SC

Holendrecht
Holendrechtplein 39-40
1106 LP Amsterdam

20TP

De Ster
Woudrichemstraat 8
1107 NG Amsterdam

20VE

De 16e Montessori
Vreeswijkpad 6
1106 DV Amsterdam

20VI

Nellestein
Leksmondplein 31
1108 EL Amsterdam

20XR

De Rozemarn
Huntum 16
1102 JA Amsterdam

20XS

De Schakel
Alexander Dumaslaan 9
1102 WD Amsterdam

20XZ

De Tamboerijn
Reigersbos 301
1107 EZ Amsterdam

21DE

Van Houteschool
Leksmondplein 27
1108 EL Amsterdam

**TRANSPARANT,
AMBITIEUS,
ONDERNEMEND**

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



S I R I U S
STICHTING VOOR OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS
AMSTERDAM ZUIDOOST

Amsterdam Zuidoost
Schonerwoerdstraat 1a
1107 GA Amsterdam Zuidoost

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