

# ijbc

## ijburgcollege

---



Op het **IJBC** krijg je alle ruimte om de next level versie van jezelf te worden.

**LEVEL UP**

ijbc ijburgcollege

A promotional graphic for IJBC. It features a young woman with blue hair and sunglasses, looking thoughtful with her hand on her chin. The background is yellow with a blue circle containing the text 'Op het IJBC krijg je alle ruimte om de next level versie van jezelf te worden.' Below the woman, the words 'LEVEL UP' are written in large, bold, white letters. At the bottom, the IJBC logo and 'ijburgcollege' are displayed.

## Bestuursverslag 2023

## Inhoudsopgave

<b>1. Voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>2. Leeswijzer</b>	<b>6</b>
<b>3. Visie en missie</b>	<b>7</b>
3.1 Missie	7
3.2 Visie	7
3.3 Kernwaarden	8
<b>4. Besturing</b>	<b>9</b>
4.1 Juridische structuur	9
4.2 Organogram	9
4.3 Ontwikkelingen besturing 2023	10
4.4 Governance	11
4.5 Leerlingaantal	12
<b>5. Nationaal Programma Onderwijs</b>	<b>13</b>
5.1 Uitgangspunten	13
5.2 Werkwijze en uitvoering geven aan het NPO programma	13
5.2.2 Evaluatie inzet NPO schooljaar 2022-2023	14
5.2.3 Interventies en financiële verantwoording	14
5.3 Betrokkenheid en instemming	15
5.4 Resultaten t/m december 2023	15
<b>6. Verslag van de Raad van Toezicht</b>	<b>16</b>
6.1 Algemeen	16
6.2 Terugblik 2023	16
6.3 Wettelijke taken en bevoegdheden	17
6.4 Verantwoording op grond van code goed bestuur	18
6.4.1 Samenstelling	18
6.4.2 Honorering / WNT	19
6.4.3 Tegenstrijdige belangen	20
6.4.4 Jaarlijkse zelfevaluatie	20
<b>8. Strategie en Beleid</b>	<b>24</b>
8.1 IJBC in de Buurt 2023	24
8.2 Samenwerking gericht op doorlopende leerlijn	25
8.3 Leerling- en ouderbetrokkenheid	26
8.4 Samenwerkingsverbanden	26
8.5 Klachten	29
8.6 Internationalisering	29
<b>9. Onderwijs</b>	<b>30</b>
9.1 Kwaliteitsonderzoek en vierjarig bestuursonderzoek (4JOB)	30
9.1 Onderwijsprestaties in beeld	30

9.2 Onderwijsvisie en concept	33
Leren voor het leven	33
9.3 Onderwijsbeleid	34
9.3.1 Taal- en rekenbeleid	34
9.4 Ontwikkelingen 2024	37
9.5 Onderzoek en ontwikkeling	38
<b>10. Leerklimaat en ondersteuning</b>	<b>39</b>
10.1 Onderwijsachterstanden	40
10.2 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid	40
10.3 Passend onderwijs	41
<b>11. HRM</b>	<b>43</b>
11.1 Personeel in cijfers	43
11.1.1 Totaal aantal medewerkers	43
11.1.2 Werving en selectie	44
11.1.3 Ziekteverzuim	44
11.1.4 Veiligheid op de werkvloer	44
11.1.5 Functiemix	45
11.2 Ontwikkelingen 2023	45
11.2.1 Medewerkerstevredenheidsonderzoek	45
11.2.2 Strategisch personeelsbeleid	46
11.2.3 Gesprekscyclus	47
11.2.5 IJBC profiel	47
11.2.6 Maatschappelijk ondernemen	48
11.4 Beleid inzake beheersing van uitkering na ontslag	48
<b>12. Bedrijfsvoering</b>	<b>49</b>
12.1 Onderwijskwaliteit	49
12.3 Huisvesting	51
12.5 Duurzaamheid	51
12.6 Communicatie	52
<b>13. Financiën</b>	<b>53</b>
13.1 Kengetallen	53
13.2 Financiële positie op balansdatum	53
13.3 Verantwoording werkdrukmiddelen VO	54
13.4 Analyse van het resultaat	55
13.5 Vergelijking realisatie t.o.v. 2023 aan de hand van financiële kengetallen	56
13.6 Beleggen en belenen	57
<b>14. Jaarrekening 2023</b>	<b>58</b>



## 1. Voorwoord

In 2023 waren er een aantal ontwikkelingen die veel impact hadden en hebben op de school en het team: het vierjarig bestuurlijk en kwaliteitsonderzoek door de Onderwijsinspectie, het fusieproces met de Montessori Scholengemeenschap Amsterdam (MSA) en de verdere daling van het leerlingaantal waardoor aanpassingen in de formatie, en daarmee bezuinigingen, nodig waren.

Eind 2022 en begin 2023 heeft de Inspectie van het Onderwijs het vierjarig bestuurlijk onderzoek, gecombineerd met een kwaliteitsonderzoek, uitgevoerd op het IJburg College. De inspectie heeft alle onderzochte standaarden als onvoldoende beoordeeld. Een pittige conclusie voor het team. In het voorjaar van 2023 is, in samenwerking met het team van Leren Verbeteren, gewerkt aan een verbeterplan; na de zomervakantie is het team aan de slag gegaan met de herstelopdrachten. Tijdens het eerste voortgangsgesprek in november 2023 heeft de inspectie haar vertrouwen in de directeur en het team uitgesproken. De verwachting is dan ook dat de school op alle standaarden weer een voldoende zal scoren in juni 2024 als de inspectie het herstelonderzoek uitvoert.

Op 21 maart 2023 hebben de bestuurder/directeur van het IJburg College en de bestuurder van de Montessori Scholengemeenschap Amsterdam (MSA) de intentieverklaring ondertekend waarmee het startpunt is gezet voor het onderzoek naar de mogelijkheden voor een bestuursoverdracht van het IJburg College naar de MSA medio 2024. Er is keihard gewerkt, zowel door medewerkers van het IJburg College als van de MSA, en met positief resultaat, want na instemming van de medezeggenschapsraden van de MSA en het IJburg College, een goedkeurende beschikking van de minister en goedkeuring van de voorgenomen fusie door de beide raden van toezicht, is de fusie met ingang van 1 februari 2024 gerealiseerd.

Jolanda Hogewind heeft met ingang van schooljaar 2023-2024 afscheid genomen van het IJburg College. Vanaf dit schooljaar is San van Donselaar gestart als interim-directeur van het IJburg College, met de intentie om benoemd te worden als directeur van het Montessori Lyceum Terra Nova (vanaf 1 februari 2024 de nieuwe naam van de school). Ferd Stouten is vanaf 1 september 2023 totdat de fusie is afgerond, benoemd tot interim-bestuurder voor één dag in de week.

Met de start van het nieuwe Montessori Lyceum Terra Nova als onderdeel van de Montessori Scholengemeenschap Amsterdam, een bevlogen directeur die Montessoriaan is in hart en nieren en een team dat de schouders eronder zet, ziet de toekomst voor de school er rooskleurig uit. Wij hebben er dan ook alle vertrouwen in dat het Montessori Lyceum Terra Nova een fijne, goede en succesvolle school gaat worden.

Ferd Stouten  
Interim-bestuurder IJburg College

San van Donselaar  
Directeur Montessori Lyceum Terra Nova

## 2. Leeswijzer

Onderliggend bestuursverslag is opgebouwd op basis van de portefeuilles zoals we die kennen op het IJburg College. Ieder lid van de schoolleiding heeft, naast lijnverantwoordelijkheid, ook een inhoudelijke portefeuille. Elke portefeuille vormt een hoofdstuk in dit bestuursverslag. In dit hoofdstuk komen de verplichte onderdelen van het bestuursverslag en de maatschappelijke thema's terug. Daarnaast wordt teruggeblikt op 2023, waar nodig ondersteund door cijfers.

### 3. Visie en missie

Het IJburg College is een brede scholengemeenschap van vwo tot en met vmbo waar we met en van elkaar leren en waar we elkaar ontmoeten. We bieden kwalitatief goed en gedifferentieerd onderwijs waarbij de begeleiding van leerlingen centraal staat. Wij geven op innovatieve en creatieve wijze het onderwijs vorm om een waardevol diploma te halen en doen hierbij recht aan de ontwikkeling van de competenties van de individuele leerlingen.

We kijken zowel naar buiten als naar binnen. Doorlopende leerlijnen worden geïntegreerd in de onderwijsorganisatie. We werken samen met de omgeving, het basisonderwijs en het vervolgonderwijs.

2024

In verband met de bestuursoverdracht van het IJburg College naar de Montessori Scholengemeenschap Amsterdam (MSA) per 1 februari 2024, wordt de visie van het IJburg College (vanaf 1 februari 2024 het Montessori Lyceum Terra Nova) verbonden met de Montessori visie.

#### 3.1 Missie

Het is onze missie om een school te zijn waar leerlingen van verschillende niveaus hun eigen identiteit en competenties ontwikkelen en een positieve bijdrage aan de samenleving kunnen leveren. Hierbij nemen leerlingen verantwoordelijkheid voor zichzelf en de omgeving en ontwikkelen (sociale) vaardigheden die de arbeidsmarkt en een duurzame samenleving in de toekomst van hen vragen. Herkennen wie een leerling is en de ruimte bieden om te worden en blijven wie ze zijn, vinden we belangrijk. Ons onderwijs is competentiegericht. Vanuit gelijkwaardigheid en met hoge verwachtingen focussen we ons op het ontwikkelen van kennis, vaardigheden, houding en eigenaarschap op het eigen leerproces van de leerling. Met een breed aanbod willen we leerlingen de mogelijkheid geven om bij te dragen aan de samenleving op een manier die bij hen past.

Het sociaal constructivisme ligt ten grondslag aan ons onderwijsconcept. Dat wil zeggen dat we kennis construeren in interactie met een ander. Leerlingen leren in een contextrijke omgeving en we realiseren deze omgeving door een extern netwerk op te bouwen en ons te verbinden met anderen in onze omgeving. Op deze manier willen we actueel, betekenisvol, levensecht en aantrekkelijk onderwijs aanbieden, passend bij de belevingswereld van de leerling.

Ons onderwijs is van hoge kwaliteit. We zijn erop gericht dat onze leerlingen de kennis verwerven die past bij een waardevol diploma.

#### 3.2 Visie

We willen een mooie brede school zijn in de stad. Een kansrijke leergemeenschap die diversiteit en ruimte biedt voor de ontwikkeling van onze leerlingen en hen zoveel mogelijk kansen aanreikt om tot een niveau te komen dat bij hen past. Op het IJburg College wordt leerlingen unieke kansen geboden om zich te ontwikkelen en om een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving. Door alle

niveaus aan te bieden, van vwo tot en met vmbo, geven we jonge mensen de kans om te leren van (andere) personen die ze wellicht anders niet snel zouden tegenkomen. Hiermee wordt hun wereld groter en leren ze open te staan voor elkaar. Daarnaast kan zo voor leerlingen het selectiemoment verlaet worden en biedt dit meer kansen om binnen de school door te stromen naar het niveau dat bij hen past.

Om optimaal aan te sluiten bij de leerbehoefte en de te ontwikkelen competenties richten we ons op het creëren van mogelijkheden om meer te differentiëren in het onderwijs (inhoudelijk) en te erkennen/herkennen wat een leerling goed kan en wil. Zo ontstaan kansen (om alle mogelijkheden te benutten) waardoor de leerling het beste uit zichzelf kan halen. We benaderen en begeleiden alle leerlingen aandachtig, open en onbevooroordeeld. Hierdoor creëren we een omgeving waarin de leerling zichzelf kan leren kennen en samen met anderen zich kan ontwikkelen tot de persoon die hij of zij wil zijn.

We geven de school een buurtfunctie om een omgeving te creëren waar mensen elkaar kunnen ontmoeten, om de verbinding op te zoeken en de sociale cohesie een impuls te geven. We zien dit als een integraal onderdeel van ons onderwijs. Zo kan er betekenisvol van en met elkaar geleerd worden en leveren wij als school een bijdrage aan de samenleving. We vatten onze taak dan ook breed maatschappelijk op.

### 3.3 Kernwaarden

#### Onze gedragen kernwaarden zijn:

- Ontwikkeling
- Vertrouwen
- Verantwoordelijkheid
- Gelijkwaardigheid
- Verbinding



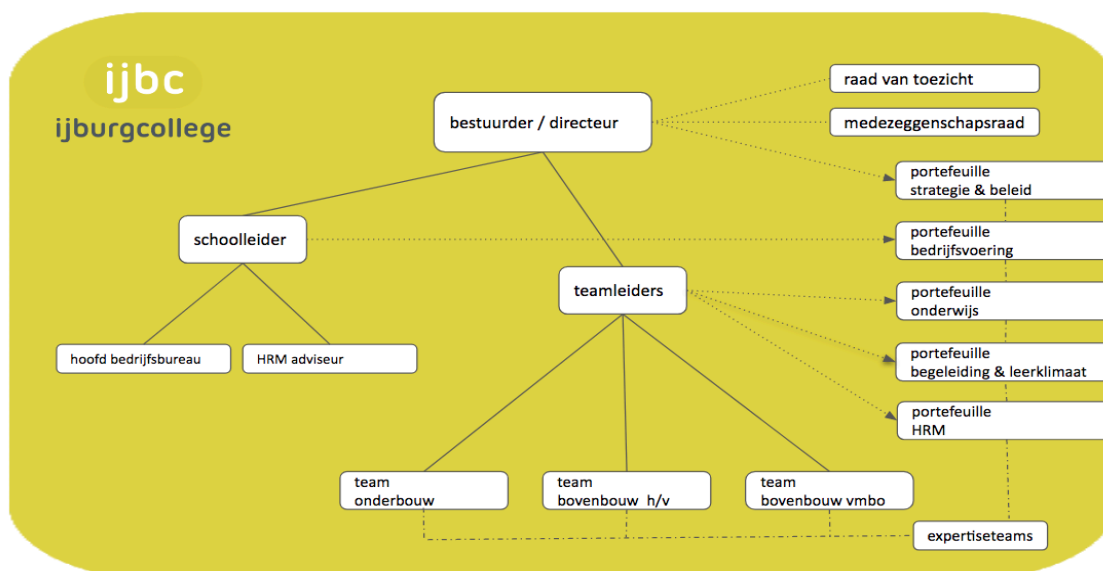
## 4. Besturing

### 4.1 Juridische structuur

De rechtspersoon is een stichting met de naam Stichting Samenwerkingschool voor Algemeen Bijzonder Voortgezet Onderwijs IJburg. De stichting is gevestigd te Amsterdam en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 34224067.

### 4.2 Organogram

Het IJburg College kent een matrix-organisatiestructuur. Er is sprake van verantwoordelijkheid in de lijn én voor een bepaalde portefeuille (inhoud). Zo is eigenaarschap diep in de organisatie belegd. Er is een managementteam, bestaande uit de bestuurder/directeur, de schoolleider en de drie teamleiders.



#### *Bestuurder en directeur*

Tot 1 september 2023 was Jolanda Hogewind de bestuurder/directeur van het IJburg College.

Zij bekleedt de volgende nevenfuncties:

- Lid Sportraad Gemeente Amsterdam
- Bestuurslid Worldskills
- Bestuurslid Samenwerkingsverband Amsterdam en Diemen
- Raad van Advies Breitner Academie
- Raad van Advies Amsterdam 750
- Voorzitter bestuur Abdelhak Nouri Foundation

Per 1 september 2023 is de bestuurder/directeur, met het oog op de voorgenomen bestuursoverdracht van het IJburg College naar de MSA, afgetreden en wordt de functie van bestuurder ingevuld door Ferd Stouten en de functie van directeur door San van Donselaar.

Ferd Stouten bekleedt de volgende nevenfuncties:

- Bestuurder in oprichting Samen Leren in Amsterdam Slotervaart
- Senior Adviseur Stichting Cosmicus

#### *Teamleiders*

De teamleiders hebben behalve een onderwijsteam ook een aantal vakgroepen en een portefeuille onder hun hoede. Vanuit de portefeuille sturen de teamleiders medewerkers in de expertisegroepen inhoudelijk aan. In de tweede helft van 2023 zijn de teamleiders meer in positie gebracht en zo zichtbaarder voor de docenten en leerlingen. Zij hebben een nieuwe rol in sanctionerende zin en sturen op die manier het gedrag van leerlingen. Meer hierover in Hoofdstuk 10: Leerklimaat en ondersteuning.

#### *Het onderwijsteam*

De drie onderwijsteams worden aangestuurd door een teamleider. Onder de teamleider valt de deelschoolcoördinator die binnen de eigen deelschool verantwoordelijk is voor de aansturing van de dagelijkse onderwijspraktijk. Elk onderwijsteam heeft ook een deelschoolassistent voor de praktische ondersteuning van het team en voor begeleiding bij onderwijsactiviteiten. Jaarlijks lopen studenten stage vanuit verschillende hbo- en mbo-opleidingen. Zij worden tijdens hun stage eveneens in een van de teams ondergebracht.

#### *Het bedrijfsbureau*

Het bedrijfsbureau is verantwoordelijk voor facilitair, administratie, ICT, HRM, applicatiebeheer en het jaarritme. Vanwege de komende fusie, de noodzakelijke bezuinigingen en de dalende leerlingaantallen, is het bedrijfsbureau afgeslankt. Tot zomer 2023 werd het bedrijfsbureau operationeel aangestuurd door het hoofd bedrijfsbureau en de HR-adviseur, onder leiding van de schoolleider bedrijfsvoering. Met ingang van schooljaar 2023-2024 is de schoolleider bedrijfsvoering verantwoordelijk voor de (operationele) aansturing van het bedrijfsbureau. In hoofdstuk 12 is meer te lezen over de bedrijfsvoering.

## 4.3 Ontwikkelingen besturing 2023

#### *Onderbouw*

Het onderbouwteam legt de basis voor de leerlingen op het IJburg College. Door breed samengestelde groepen, uitstel van het selectiemoment en thematisch werken wordt die basis gelegd.

De volgende thema's stonden in de onderbouw centraal in 2023:

- Aan het begin van het schooljaar zijn er een aantal collega's vertrokken en door de krimp in het aantal leerlingen op school geven collega's les in meerdere teams.
- Het pedagogisch klimaat en het klassenmanagement op orde brengen aan de hand van 'de goede les' en de vijf gedragsregels. In de tweede helft van 2023 zijn veel lesbezoeken gedaan en is er, onder andere door gebruik te maken van een beeldcoach, veel aandacht besteed aan differentiëren in de les en de lessen minder docentgestuurd maken.
- Het niveau van begrijpend lezen en rekenvaardigheid van de leerlingen is in kaart gebracht

en er zijn acties ingezet: remediëren, taalontwikkellende didactiek en instrumenten uit het taal- en rekenbeleid.

- Voor de soepele overgang van het primair naar het voortgezet onderwijs is er een nauwe samenwerking met de basisscholen op IJburg. Docenten geven lessen op de basisscholen en de leerlingen krijgen een les op het IJburg College.

#### *Vmbo bovenbouw*

Deze deelschool begeleidt de leerlingen in leerjaar drie en vier van het vmbo naar hun examen en de keuze van een vervolgopleiding.

De volgende thema's in de vmbo bovenbouw stonden centraal in 2023:

- In samenwerking met het ROC van Amsterdam is de doorlopende leerlijn voor leerlingen in de theoretische leerweg naar mbo niveau 4 verder ontwikkeld en uitgevoerd.
- Het programma Dienstverlening & Producten voor de leerlingen van de vmbo basis- en kadergerichte leerweg is verder ingericht en de keuzevakken staan. Het programma wordt, op basis van de ervaringen, verder ontwikkeld.
- In 2023 is er gewerkt aan de verdere ontwikkeling van het team, door middel van een meerdaagse excursie en feedbacktraining. Vanaf schooljaar 2023-2024 is er schoolbreed gestart met intervisie als middel om te leren van elkaars casuïstiek.

#### *Havo/vwo bovenbouw*

De leerlingen uit leerjaar vier en vijf havo en vijf en zes vwo worden in deze deelschool begeleid naar hun examen en de keuze voor een vervolgopleiding.

In deze deelschool stonden de volgende thema's centraal in 2023:

- Om de bovenbouw betaalbaar te houden is gestart met kleine gecombineerde groepen in de bovenbouw. In 2023 is de bovenbouw gestart met maatwerk.
- Binnen het team is verder gewerkt aan het verbeteren van het pedagogisch handelen om een klimaat te bewerkstelligen dat het leren ten goede komt.
- De deelschool heeft de principes van formatief handelen meer toegepast. Minder toetsen zorgt ervoor dat leerlingen minder van toets naar toets leven en meer verantwoordelijk worden voor het eigen leerproces. Een toets sluit dan een leerproces af en is minder gericht op het meten van de vooruitgang.
- Het bovenbouwteam heeft extra aandacht gegeven aan het juist determineren door een betere voorbereiding, maar ook door het eigen determinatiebeleid goed uit te voeren en te handhaven, ook in gesprekken met ouders en leerlingen.

## 4.4 Governance

Op het IJburg College handelen we conform de Code Goed Onderwijsbestuur VO om de governance van de onderwijsorganisatie vorm te geven en de maatschappelijke opgave van het onderwijs te realiseren. De code bevat de basisvoorwaarden voor goed bestuur en intern toezicht.

De horizontale verantwoording vindt plaats via overleggen van de bestuurder en/of directeur met de raad van toezicht, de MR, het MT en de schoolteams. Via leerling- en ouderbetrokkenheid wordt de horizontale verantwoording verder ingevuld. De bestuurder en/of directeur is regelmatig in gesprek met leerling- en ouderpanels.

## 4.5 Leerlingaantal

	Leerlingen 2023	Klassen 2023	Leerlingen 2022	Klassen 2022	Leerlingen 2021	Klassen 2021
Onderbouw B/K/TL/H/V	198	9	241	12	303	11
Bovenbouw H/V	232	10	325	13	332	16
Bovenbouw Vmbo	164	8	184	9	231	12
<b>Totaal</b>	<b>594</b>	<b>27</b>	<b>758</b>	<b>34</b>	<b>866</b>	<b>39</b>

De afgelopen jaren is het leerlingenaantal op het IJburg College teruggelopen, waardoor de school in omvang is gekrompen. In schooljaar 2023-2024 is het totaal aantal leerlingen van het IJburg College onder de opheffingsnorm gekomen. De verwachting is dat de fusie met de MSA zal leiden tot groei van de leerlingaantallen de komende jaren.

## 5. Nationaal Programma Onderwijs

Met ingang van schooljaar 2021-2022 heeft de overheid geld beschikbaar gesteld voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona: het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Het IJburg College heeft alle middelen besteedt in de schooljaren 2021-2022, 2022-2023 en de maanden augustus tot en met december van schooljaar 2023-2024.

### 5.1 Uitgangspunten

Het IJburg College hanteert de volgende uitgangspunten bij het inzetten van de NPO-middelen:

- Iedere leerling kan, op maat, het gewenste resultaat uit het extra aanbod halen.
- Gelden zijn zoveel mogelijk ingezet met ingang van 1 augustus 2022. Op die manier hebben onze leerlingen het meeste profijt van de extra gelden.
- Voor de schoolscan hebben we de informatie gebruikt die volgt uit ons kwaliteitszorgsysteem, denk bijvoorbeeld aan leerlingbesprekingen, en ons leerlingvolgsysteem.
- We sluiten zoveel mogelijk aan bij interventies die al in gang gezet zijn naar aanleiding van de eerste lockdown en het eerste jaar NPO. Op het IJburg College betreft dat het inhaal- en ondersteuningsprogramma, taal- en rekenbeleid, de doorlopende leerlijn coaching, beleid/doorlopende leerlijn po/vo, leesbegrip, investeren in ontwikkeling competenties van medewerkers en maatwerkuren/flexibel onderwijs.
- We focussen op interventies die passen bij de visie van de school en een lange termijn effect hebben.
- Interventies leiden niet tot het uitbreiden van de lessentabel.

### 5.2 Werkwijze en uitvoering geven aan het NPO programma

Het NPO schoolprogramma bestaat uit meerdere interventies met verschillende doorlooptijden, meerdere betrokken partijen en soms ook verschillende geldstromen. Om dit proces te bewaken, te evalueren en te verantwoorden is er een projectleider NPO aangesteld.

In juni 2023 is de evaluatie van het NPO programma 2022-2023 uitgevoerd. Op basis hiervan zijn van de menukaart interventies gekozen voor de laatste periode van de bestedingstermijn, augustus tot en met december 2023. Interventies die in 2022-2023 succesvol waren zijn voortgezet.

#### 5.2.1 Doelen NPO

In het NPO schoolprogramma 2021-2022 zijn doelen gesteld om de juiste interventies te kunnen kiezen. Deze doelen zijn ook in het schoolprogramma NPO 2022-2023 en 2023-2024 het uitgangspunt. Dat zijn de volgende doelen:

Doelen cognitief

- Uit evaluatie van de onderwijsresultaten in september 2022 en september 2023 blijkt dat het taal- en rekenniveau van de leerlingen significant is toegenomen.

- Uit evaluatie van de onderwijsresultaten in september 2022 en september 2023 blijkt dat de achterstanden op de exacte vakken significant zijn afgenomen.
- Uit evaluatie van de onderwijsresultaten in september 2022 en september 2023 blijkt dat de individuele achterstanden als gevolg van corona significant zijn afgenomen.

#### Doel sociaal

Uit de veiligheidsmonitor 2022 en 2023 blijkt dat leerlingen zich veilig en prettig voelen op het IJburg College. Dit blijkt uit een score 7 of hoger.

#### Doel welbevinden

Uit de enquête leerlingtevredenheid blijkt dat alle leerlingen uitgedaagd worden en het welbevinden van de leerlingen is toegenomen. Dit blijkt uit een score van 7 of hoger op de onderdelen welbevinden en uitdaging voor alle leerlingen.

### 5.2.2 Evaluatie inzet NPO schooljaar 2022-2023

De interventies die zijn ingezet sluiten aan bij de visie van het IJburg College, maar ook bij al ingezette inhaal- en ondersteuningsprogramma's. Het versterken of weer onder de aandacht brengen van daar waar we goed in zijn als IJburg College is van belang bij het inzetten van de NPO-gelden.

Aansluitend op de analyses die in het voorjaar van 2021 en in juni 2022 zijn gemaakt, komt uit evaluatie in juni 2023 naar voren dat er geen nieuwe inzichten zijn ten opzichte van de vorige evaluaties. Voor de laatste periode van de bestedingstermijn worden de reeds ingezette interventies voortgezet vanuit het nog resterende budget.

### 5.2.3 Interventies en financiële verantwoording

Op basis van de in 5.2.1 genoemde doelen zijn onderstaande interventies gekozen uit de menukaart. In onderstaande tabel zijn de per interventie de begrote en de werkelijke bestedingen in 2023 opgenomen. De begroting uit het oorspronkelijke NPO plan is aangepast naar aanleiding van de evaluatie van de interventies in het schooljaar 2022-2023.

Menukaart	Soort interventie	Begroot 2023	Realisatie 2023
A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij de spijkere	O.a. examentraining	€ 50.000	€ 54.213
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkere	Instructie in kleine groepen	€ 350.000	€ 353.432
	Interventies gericht op taalondersteuning en maatwerk	€ 50.000	€ 56.352
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen	€ 10.000	€ 6.250

Menukaart	Soort interventie	Begroot 2023	Realisatie 2023
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	Onderwijsassistenten/instructeurs	€ 100.000	€ 138.983
F. Activiteiten die randvoorwaardelijk/ondersteunend zijn	Professionalisering	€ 10.000	€ 4.324
	Projectleiding	€ 50.000	€ 41.362
<b>Totaal</b>		<b>€ 620.000</b>	<b>€ 655.186*</b>

\*Hiervan is 8% ingezet voor inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL).

### 5.3 Betrokkenheid en instemming

De MR is bij de analyse en de keuze voor interventies betrokken geweest. Op 10 november 2022 heeft de MR ingestemd met het NPO-schoolprogramma. De leerlingenraad is bij de tussentijdse evaluatie in juni 2022 betrokken geweest.

### 5.4 Resultaten t/m december 2023

In 2023 waren er geen lockdowns meer en verzorgden we geen online onderwijs meer, maar de impact van het coronavirus en de diverse maatregelen hebben ook het afgelopen jaar nog invloed gehad op het leren en de ontwikkeling van de leerlingen. Leerlingen herijken de sociale omgangsvormen op school en in de maatschappij en hebben moeite om hun motivatie voor school terug te krijgen. In schooljaar 2023-2024 wordt hier vanuit de 5 IJBC-regels verder aan gewerkt.

De ingezette interventies A (menukaart A: meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren) en B (menukaart B: effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren) helpen om meer op maat leerlingen te ondersteunen. Vanuit de evaluatie in september 2022 is de inzet van deze interventies voortgezet in 2023.

In september 2022 hebben we geconstateerd dat de interventies die ingezet zijn gericht op een positief leerklimaat (menukaart C: sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen) en de inzet van personeel en ondersteuning (menukaart E) nog steeds noodzakelijk zijn. Deze interventies zijn voortgezet in 2023.

De organisatie van activiteiten voor leerlingen (schoolfeest, excursies, reizen) die gericht zijn op het welbevinden en sociaal-emotionele achterstand van de leerlingen zijn succesvol en bijzonder belangrijk. Ook deze activiteiten zijn voortgezet in het schooljaar 2023.

## 6. Verslag van de Raad van Toezicht

### 6.1 Algemeen

De Raad van Toezicht (RvT) heeft als kerntaak die van intern toezichthouder (controleerend, goedkeurend) en werkgever van de bestuurder/directeur. De RvT is onder meer belast met het goedkeuren van de begroting, de jaarrekening en het bestuursverslag. Daarnaast staat de RvT de bestuurder/directeur met raad terzijde; zij doet dit altijd in dialoog met de bestuurder/directeur, die daar uiteindelijk zelf conclusies uit trekt. De RvT en de bestuurder functioneren als strategische partners. De RvT beweegt mee met de bestuurder/directeur; houdt scherper toezicht als dat naar het inzicht van de RvT nodig is, bijvoorbeeld bij de huidige financiële situatie, en laat weer meer los als de situatie veranderd is. De raad is zodanig samengesteld dat de leden zowel ten opzichte van elkaar als ten opzichte van de bestuurder/directeur onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.

De RvT hanteert, samen met de bestuurder/directeur, integraal de code Goed Bestuur van het voortgezet onderwijs. Aan de hand hiervan wordt getoetst of de statuten en de daarmee verbonden reglementen en de wettelijke verplichtingen worden nageleefd. Naar het oordeel van de RvT is ook in 2023 weer voldaan aan deze verplichting. In het bijzijn van de accountant heeft de raad van toezicht op 12 april 2023 de jaarrekening en het bestuursverslag 2022 besproken, waarna de raad van toezicht deze heeft goedgekeurd.

### 6.2 Terugblik 2023

2023 was opnieuw een intensief jaar voor het IJburg College. In december 2022 en januari 2023 heeft de Onderwijsinspectie een kwaliteitsonderzoek en het vierjarig bestuurlijk onderzoek (4JOB) uitgevoerd op het IJburg College. In maart 2023 hebben de bestuurders van het IJburg College en de Montessori Scholengroep Amsterdam (MSA), in aanwezigheid van de voorzitters van de beide raden van toezicht en de voorzitters van de beide medezeggenschapsraden, de intentieverklaring ondertekend om verder te onderzoeken of een fusie (in de vorm van een bestuursoverdracht) tussen het IJburg College en de MSA mogelijk was. Op 19 december 2023 hebben Alle van Steenis (bestuurder van de MSA) en Ferd Stouten (interim-bestuurder van het IJburg College) het fusiebesluit ondertekend.

#### *Kwaliteitsonderzoek en 4JOB*

De Inspectie van het Onderwijs heeft de kwaliteit op bijna alle onderzochte standaarden op alle afdelingen als onvoldoende beoordeeld. Alleen de standaard Onderwijsresultaten (OR1) is door de inspectie als voldoende beoordeeld. Tevens heeft de inspectie op bestuursniveau geconcludeerd dat de werkingen van de sturing, zowel het bestuur als de toezichthouders, diende te verbeteren. Naar aanleiding van het inspectierapport zijn er maatregelen genomen om de sturing op het onderwijs op het IJburg College te versterken. Dit gebeurt onder andere doordat de bestuurder en de directeur zichtbaar aanwezig zijn op school, het goede voorbeeld geven en korte lijnen voeren in het verbetertraject. De inspectie heeft geen tekortkomingen geconstateerd bij het financieel beheer, maar vanwege de financiële risico's monitort de Inspectie van het Onderwijs de financiële positie van het IJburg College.



### *Bestuursoverdracht*

In 2023 is hard gewerkt om de bestuursoverdracht van het IJburg College aan de MSA te realiseren. De RvT heeft de afgelopen jaren gestuurd op een fusie omdat zij het IJburg College als éénpitter niet levensvatbaar vindt. Dit was in 2023 en ook al in de jaren daarvoor onder meer duidelijk vanwege de slechte financiële positie van het IJburg College, als gevolg van een sterk teruglopend leerlingaantal. Het aantal leerlingen zakte in oktober 2023 onder de opheffingsnorm. Dit heeft voor de RvT de noodzaak van een fusie nog eens extra benadrukt.

Ten behoeve van de voortgang van het fusietraject heeft de bestuurder/directeur, in goed overleg met de RvT, ruimte gemaakt voor een nieuwe directeur. De bestuurlijke taken zijn, totdat de fusie gerealiseerd is, overgenomen door een interim-bestuurder.

In verband met bovenstaande ontwikkelingen heeft de RvT de samenwerking met de bestuurder/directeur geïntensiveerd. Er waren regelmatig informele overlegmomenten. De RvT heeft de samenwerking met de bestuurder/directeur als prettig en constructief ervaren, net als de samenwerking met de interim-bestuurder.

## 6.3 Wettelijke taken en bevoegdheden

De Raad van Toezicht is in 2023 zeven keer in vergadering bijeengekomen, waarbij de bestuurder/directeur, dan wel de interim-bestuurder, aanwezig was. Hierbij ging het om zes reguliere vergaderingen en één extra vergadering voor het bespreken van de concept fusie-effectrapportage (FER). In de reguliere vergaderingen is de stand van zaken van de fusie (bestuursoverdracht) besproken, de kwaliteit van het onderwijs, de financiën, de governance, de algemene gang van zaken op het IJburg College, de externe ontwikkelingen en de samenwerking in Amsterdam. Vanwege de financiële positie van het IJburg College, was er ook in 2023 vanuit de raad van toezicht extra aandacht voor de maandrapportages. Het inspectierapport, het daaruit voortvloeiende verbeterplan en de voortgang van de verbeteringen stonden steeds op de agenda van de RvT-vergaderingen.

Daarnaast zijn de verschillende commissies samengekomen.

De *Remuneratiecommissie* geeft vorm aan het werkgeverschap door een aantal keer per jaar bij te praten met de bestuurder/directeur. Daarnaast wordt jaarlijks een evaluatiegesprek gevoerd met de bestuurder/directeur. Begin 2023 heeft het evaluatiegesprek over 2022 plaatsgevonden. In de loop van 2023 hebben extra gesprekken met de bestuurder/directeur plaatsgevonden vanwege de voorgenomen fusie (bestuursoverdracht) met de MSA. De bestuurder/directeur heeft, in goed overleg met de RvT, besloten om per 1 september 2023 te stoppen als bestuurder/directeur van het IJburg College. Per 1 september is San van Donselaar benoemd als interim-directeur van het IJburg College tot aan de datum fusie. Ferd Stouten is per 1 september 2023 benoemd als interim-bestuurder van het IJburg College. Nadat de beide medezeggenschapsraden hebben ingestemd met de voorgenomen fusie, hebben de beide raden van toezicht de voorgenomen fusie op 12 december 2023 goedgekeurd. Op 19 december 2023 is het fusiebesluit ondertekend door de bestuurder van de MSA en de interim-bestuurder van het IJburg College.

Vanwege de financiële situatie op het IJburg College is het overleg met de *Auditcommissie* sinds een paar jaar geïntensiveerd. De Auditcommissie kwam steeds voorafgaand aan de RvT-vergaderingen bijeen voor overleg met de bestuurder, schoolleider en de controller over de managementrapportages, de jaarrekening en de begroting. Daarnaast is (met uitzondering van de zomermaanden) maandelijks de maandrapportage besproken in de Auditcommissie. Bij bespreking van de financiën heeft de RvT erop toegezien dat de publieke middelen rechtmatig zijn verworven en zowel doelmatig als rechtmatig zijn besteed.

De *Kwaliteitscommissie* heeft het afgelopen jaar drie keer overleg gevoerd met de bestuurder/directeur en leden van het managementteam over het kwaliteitsbeleid. In deze commissie is vooral gesproken over de sociale veiligheid en de (achterblijvende) schoolresultaten. Daarnaast heeft een werkbezoek plaatsgevonden aan de verschillende deelscholen..

De volgende onderwerpen zijn in 2023 aan bod geweest:

- Goedkeuring jaarrekening en bestuursverslag 2022. De raad heeft opnieuw waardering uitgesproken voor de manier waarop de middelen doelmatig en rechtmatig zijn besteed en de duidelijke manier van verantwoording in genoemde documenten.
- Herbenoemen Van Ree als accountant voor de controle van de jaarrekening 2023.
- Herbenoeming van vier leden van de RvT.
- Goedkeuring op concept-intentieverklaring bestuursoverdracht IJburg College - MSA
- Besluit om geen due diligence te laten uitvoeren voor de bestuursoverdracht van het IJburg College aan de MSA.
- Akkoord met verschuiven fusiedatum naar 1 februari 2024 vanwege wijzigen eigen risico dragerschap (ERD) IJburg College. Het IJburg College wordt ERD met ingang van 1 januari 2024.
- Benoeming van San van Donselaar als interim-directeur voor het IJburg College en Ferd Stouten als interim-bestuurder. Vaststelling van de opdrachtomschrijving en taakverdeling voor de interim-bestuurder en -directeur, inclusief afspraken over samenwerking met bestuurder van de MSA..
- De RvT verleent goedkeuring aan het voorgenomen besluit voor bestuursoverdracht van het IJburg College aan de Montessori Scholengemeenschap Amsterdam (MSA).
- Vanwege de fusie (bestuursoverdracht) per 1 februari 2024 heeft de RvT de begroting voor januari 2024 goedgekeurd; de begroting voor de rest van 2024 en de meerjarenbegroting worden door de bestuurder van de MSA opgeleverd en goedgekeurd door de RvT van de MSA.

## 6.4 Verantwoording op grond van code goed bestuur

### 6.4.1 Samenstelling

In onderstaande tabel wordt weergegeven hoe de Raad van Toezicht is samengesteld en hoe de taken zijn verdeeld (de leden van de RvT hebben zitting in commissie(s)). Vanwege het lopende fusieproces heeft de RvT besloten de maximale zittingsduur van Yolanda Hoogtanders te verlengen tot de datum van de fusie. Zij is met ingang van 20 september 2023 gestopt als toezichthouder vanwege haar benoeming tot burgemeester van de gemeente Roermond.

Naam Benoeming	RvT-functie Commissie(s)	(Neven)functies
Yolanda Hoogtanders  start: 20-10-2018 (herbenoeming) einde: 20-09-2023	voorzitter  remuneratie- commissie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur Policy Production</li> </ul> <b>Nevenfunctie:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raadslid Gemeenteraad Amsterdam</li> </ul>
Rob van Eijbergen  18-12-2018 (2e termijn) niet herbenoembaar	vice-voorzitter  remuneratie- en auditcommissie	Hoogleraar Integriteit van organisaties - Het Zijlstra Center for Public Control, Governance & Leadership - Vrije Universiteit Amsterdam  <b>Nevenfuncties:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vice-voorzitter RvT Zorgcirkel</li> <li>• Voorzitter Smith Magenit platform</li> <li>• Voorzitter stichtingsbestuur uitgeverij WPG</li> <li>• Voorzitter stichtingsbestuur Wocozon</li> <li>• Voorzitter algemeen beleidscollege KIWA</li> <li>• Lid tuchtraad voor de bankensector</li> </ul>
Tjerk Budding  08-02-2019 (2e termijn) niet herbenoembaar	lid  auditcommissie	Hoogleraar Public Sector Accounting - Vrije Universiteit Amsterdam  <b>Nevenfuncties</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lid dagelijks bestuur COELO (onderzoeksinstituut Rijksuniversiteit Groningen)</li> <li>• Lid Raad van Advies FAMO</li> </ul>
Sandra Tax  08-02-2019 (2e termijn) niet herbenoembaar	lid  kwaliteitscommissie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigenaar Socratatx adviesbureau in de publieke sector</li> <li>• Actieonderzoeker bij het Instituut voor Publieke Waarden</li> </ul> <b>Nevenfunctie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lid RvT Regio College Zaanstad</li> </ul>
Olga Welling  08-02-2019 (2e termijn) niet herbenoembaar	lid  kwaliteitscommissie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interim-leidinggevende en onderwijsadviseur vo</li> </ul>

#### 6.4.2 Honorering / WNT

De honorering van de leden van de Raad van Toezicht is in 2023 uitgekeerd. De leden hebben ieder een vrijwilligersvergoeding ontvangen. Deze bedragen liggen binnen de maximale bezoldiging van 10% voor leden RvT en 15% voor de voorzitter RvT van het vastgestelde bezoldigingsmaximum in de branche.

### 6.4.3 Tegenstrijdige belangen

De Raad van Toezicht heeft geen situaties geconstateerd waarin sprake was van tegenstrijdige belangen.

### 6.4.4 Jaarlijkse zelfevaluatie

Vanwege het fusieproces dat loopt vanaf maart 2023 en het uitzicht op een bestuursoverdracht van het IJburg College naar de MSA, heeft de raad van toezicht afgezien van een (externe) zelfevaluatie in 2023. De RvT houdt immers op te bestaan vanaf de datum van de bestuursoverdracht (1 februari 2024).

## 7. Medezeggenschap

Voor de medezeggenschapsraad (MR) van het IJburg College is 2023 een ongewoon en intensief jaar geweest, met name omdat in dit jaar het fusietraject voor de bestuursoverdracht van het IJburg College naar de MSA liep. De MR heeft hard gewerkt om het fusietraject zorgvuldig te doorlopen en tijdig af te ronden. In het fusietraject is de MR een belangrijke partner geweest voor het bestuur en de medewerkers van de school. De MR kijkt terug op een goede samenwerking met alle geledingen. Naast de fusie is de MR ook betrokken geweest bij beslissingen op andere thema's over schoolzaken waarop instemming of advies van de MR werd gevraagd.

### 7.1 Geleding

De MR heeft in 2023 afscheid genomen van drie MR-leden van de personeelsgeleding. Lopende het jaar is één positie weer ingevuld door een nieuw personeelslid, een vertegenwoordiger uit het OOP. De overige twee PMR-leden, waaronder de voorzitter, zijn docenten. Naast de PMR heeft de MR een leerlinggeleding die helaas niet compleet is. Er is nog plek voor twee leerlingen en ondanks een actieve werving is het niet gelukt om andere leerlingen te enthousiasmeren. De oudergeleding van de MR bestaat vooralsnog uit twee ouders; er is ruimte voor drie ouders.

In 2024 zal de MR personeelsleden, ouders en leerlingen benaderen en proberen te inspireren voor de MR. Als er meer aanmeldingen zijn dan plaatsen in de MR, zullen er in 2024 verkiezingen worden gehouden.

### 7.2 De behandelde onderwerpen

#### *Fusie (bestuursoverdracht) IJburg College met de MSA*

Vanwege het sterk teruglopende aantal leerlingen en de financiële situatie van het IJburg College was een fusie met een ander schoolbestuur nodig. In maart 2023 heeft de bestuurder/directeur de concept-intentieverklaring voor een fusie met de MSA voor advies voorgelegd aan de MR. De MR heeft positief geadviseerd over de voorgenomen fusie en het onderzoeken van de mogelijkheden daartoe. De bestuurder/directeur heeft de MR steeds goed op de hoogte gehouden van de vorderingen in het fusieproces. De MR had een belangrijke rol in het fusieproces en werd gevraagd in te stemmen met de fusie-effectrapportage (FER). Om deze rol goed te kunnen vervullen heeft de MR gebruikgemaakt van een externe adviseur. De MR heeft half november ingestemd met de FER. Nadat DUO een goedkeurende beschikking heeft afgegeven en de beide raden van toezicht het voorgenomen fusiebesluit hebben goedgekeurd, hebben de beide bestuurders het fusiebesluit ondertekend. De MR is blij met dit besluit, waardoor er weer toekomst is voor het IJburg College.

#### *Interim-directeur en interim-bestuurder*

Met ingang van schooljaar 2023-2024 is San van Donselaar begonnen als (interim-)directeur van het IJburg College; de MR heeft positief geadviseerd over haar benoeming.

Vanwege het vertrek van de bestuurder/directeur per 1 september 2023 is per die datum een interim-bestuurder benoemd voor één dag per week. Zijn belangrijkste opdracht was het tot een goed einde brengen van het fusieproces. De MR heeft twee CV's voorgelegd gekregen en geadviseerd de heer Ferd Stouten te benoemen als interim-bestuurder.

### *Inspectieonderzoek*

Eind 2022 en begin 2023 heeft de inspectie het vierjaarlijks bestuurlijk onderzoek uitgevoerd op het IJburg College, gecombineerd met een kwaliteitsonderzoek. De MR is geschrokken van de uitkomsten van het onderzoek; het IJburg College scoorde op alle onderzochte standaarden een onvoldoende. Nog voor de zomervakantie is er door de bestuurder/directeur, met hulp van Leren Verbeteren, een verbeterplan opgesteld. Na de zomer is het verbeterplan nog iets aangepast door de nieuwe directeur. De MR heeft, zowel op de eerste versie als op de aangepaste versie in september, positief geadviseerd op het verbeterplan. De voortgang van het verbetertraject heeft continu de aandacht van de MR en is vast agendapunt op de MR-vergaderingen.

### *Financieel*

- Vanwege de zorgelijke financiële situatie op het IJburg College krijgt de MR de ‘Maraps’ (maandrapportages) ter informatie toegestuurd.
- De MR heeft positief geadviseerd over de begroting 2023 en de meerjarenbegroting 2023-2027.
- Het bestuursverslag 2022, inclusief jaarrekening, heeft de MR ter informatie ontvangen.

### *Overige onderwerpen die op de agenda van de MR stonden in 2023:*

- Instemming verzuimbeleid.
- Positief advies over de vakantieregeling.
- Ingestemd met het jaarritme.
- Instemming op de takenlijst.
- Instemming bevorderingsnormen.
- Instemming schoolgids 2023-2024 door de ouder- en leerlinggeleding.
- Instemming examenreglement.
- Positief advies over eigen risicodragerschap (ERD) van de school.
- Positief geadviseerd over de nieuwe profilering van de school.
- Positief advies over de 5 basisregels van het IJBC en de handhaving daarvan.
- Verzuim van leerlingen, gevoel van veiligheid bij leerlingen en medewerkers en het pedagogisch (leer)klimaat zijn regelmatig onderwerp van gesprek geweest in 2023.
- Instemming met de overgangsbepaling in het Medezeggenschapsstatuut waarmee per 1 februari 2024 een ouder en een personeelslid uit de MR IJburg College zitting hebben in de GMR MSA die, eveneens per 1 februari 2024, is gevormd.

## 7.3 Samenwerking MR/Bestuurder

In augustus heeft het IJburg College en daarmee ook de MR, afscheid genomen van de bestuurder/directeur Jolanda Hogewind. Met haar opvolging, interim-bestuurder Ferd Stouten en schooldirecteur San van Donselaar, heeft de MR de samenwerking in alle vaart opgepakt. want prioriteit in de opstart van de samenwerking was het zorgvuldig afronden van het fusietraject en de uitvoering van het verbeterplan naar aanleiding van de inspectierapporten. Ondanks de druk van het tijdig moeten afronden van de verschillende stappen in het proces, kijkt de MR terug op een paar goede laatste maanden van 2023 waarin in vertrouwen en met aandacht voor elkaars standpunten is gewerkt.

## 7.4 Bijeenkomsten en raadpleging achterban

Om de twee weken vergadert de PMR. Een week voorafgaand aan iedere vergadering met de bestuurder/directeur vergadert de gehele MR en heeft de voorzitter een voorbereidend gesprek met de bestuurder/directeur. Voor de vergadering met de bestuurder/directeur bereidt de gehele MR de vergadering voor.

De werkwijze is met de komst van de nieuwe directeur gewijzigd. Aangezien de stukken al eerder (in concept) worden aangeboden, vergadert de MR voorafgaand aan de vergadering met de bestuurder en de directeur en niet meer een week voorafgaand aan die vergadering.

Bijna elke deelschool is vertegenwoordigd in de PMR en heeft als zodanig contact met de teamleider, de deelschoolcoördinator en de collegae. Het lukt de PMR goed om de achterban te raadplegen en bij de juiste mensen informatie in te winnen. Het informeren van de achterban verloopt minder soepel. De MR zal meer tijd vragen tijdens de teamvergaderingen om de achterban te informeren. Voor de oudergeleding van de MR is het lastiger om ouders te raadplegen en te informeren vanuit de MR. Dit heeft onder andere te maken met de krappe bezetting van de oudergeleding.

## 8. Strategie en Beleid

### 8.1 IJBC in de Buurt 2023

Een van de pijlers van het strategisch beleid is dat de school een nadrukkelijke en zichtbare buurtfunctie heeft. Het IJburg College is een schoolomgeving waarin enerzijds leerlingen in, met en door de wereld om hen heen leren. Tegelijkertijd stimuleren we de verbinding met en de sociale cohesie in de buurt. We hebben de overtuiging dat 'IJBC in de buurt' impact heeft op onze leerlingen en medewerkers en dat dit ten goede komt aan het plezier dat leerlingen op school hebben en medewerkers in hun werk. Dit geeft een positieve impuls aan de verbinding met de school.

Onder de titel 'IJBC in de buurt' organiseert de school diverse activiteiten om de buurtfunctie vorm te geven. Er worden sociaal-maatschappelijke activiteiten georganiseerd, waarin burgerschap, sport, theater, kunst en cultuur en het buurtrestaurant belangrijke elementen zijn. Daarbij is duurzaamheid een belangrijk overkoepelend onderdeel.

De buurtfunctie maakt onlosmakelijk deel uit van het IJburg College en is integraal onderdeel van het onderwijsprogramma. Dit dragen we uit en is vastgelegd in de missie en visie. De onderdelen van het project 'IJBC in de Buurt' zijn vastgelegd in het curriculum van de leerlingen. Hierbij gaat het om competentieontwikkeling passend bij de missie van de school: het ontwikkelen van de eigen identiteit en competenties, afgezet tegen wat de samenleving van ons vraagt om een positieve bijdrage aan deze samenleving te kunnen leveren. Daarnaast biedt het voor de gemeente Amsterdam kansen en mogelijkheden om haar doelstellingen op het gebied van buurtverbinding, participatie, integratie en het activiteitenaanbod op IJburg te behalen. Voorbeelden hiervan zijn de samenwerking met theaterorganisaties, het Nationale Opera & Ballet, jongeren(werk)organisaties en stadsdeel Oost. Deze organisaties spelen zowel een rol in het onderwijs als in de programmering voor de buurt. Hierin worden ook andere ondernemers en stakeholders uit de wijk betrokken, zoals FactorIJ (kunstitleen) en De Balie. In samenwerking met welzijnsorganisaties kunnen we daarnaast leerlingen, die gerichte ondersteuning nodig hebben of op zoek zijn naar verdieping of talentontwikkeling, doorverwijzen naar de juiste partijen buiten de school.

#### 8.1.1 Vooruitblik IJBC in de Buurt 2024

IJBC in de Buurt vindt in 2024 met name ook aansluiting binnen de thema's van de onderbouw, de burgerschapsdoelen en zijn een integraal onderdeel in afronding tijdens de Finaleweken. Binnen deze programmering wordt tevens gezocht naar aansluitend aanbod voor de wijk. Zo hebben we met lokale theatergroepen en maatschappelijk ondernemers een programma binnen lestijd voor de leerlingen en buiten lestijd voor deelnemers uit de wijk. Ook vinden er een aantal voorlichtingsavonden plaats voor opvoeders uit de wijk.

De bovenbouw van het vmbo zal wederom deelnemen aan Stadslab binnen de vakgroep MM in samenwerking met IJBC in de buurt. Daarnaast werkt de vmbo bovenbouw samen met het Poldertheater in een korte lessenserie aan een voorstelling.



IJBC in de Buurt werkt nauw samen met de gemeente Amsterdam. Zo neemt IJBC in de buurt deel aan het wijkoverleg, het ondernemerscollectief en verenigen we stakeholders van de Pampuslaan. IJBC in de Buurt programmeert, in samenspraak met het ondernemerscollectief, buurtactiviteiten. Deze zijn afgestemd op de gebiedsgerichte vraag (in samenwerking met de gemeente Amsterdam, stadsdeel Oost). Zo organiseert IJBC in de Buurt een aantal Duurzame markten met en voor de buurt, is er wekelijks een Buurtrestaurant en zijn er 50+ danslessen en dans voor 9+. Op het gebied van kunst & cultuur programmeert IJBC in de buurt theatervoorstellingen, een Kunstexpo en het Nationaal gesprek voor de Vrijheid. Stakeholders maken op deze manier regelmatig gebruik van de faciliteiten van het schoolgebouw.

IJBC in de Buurt is opnieuw een samenwerking gestart met de UvA in het kader van Placemaking. Twee groepen studenten doen nader onderzoek over versterking en borging van IJBC in de Buurt en geven advies over de kansen voor een positieve impact van onze leerlingen op de omgeving.

## 8.2 Samenwerking gericht op doorlopende leerlijn

Het IJburg College werkt samen met diverse partners gericht op de doorlopende leerlijnen po-vo-mbo/hbo/wo.

### *Primair onderwijs (po)*

In de afgelopen jaren zijn via gesprekken met directeuren, bestuurders en het directeurenoverleg de banden aangehaald met de basisscholen op IJburg. Er is een doorstroomprogramma po-vo opgezet. Het project heeft als doel om de overgang voor leerlingen van het primair naar het voortgezet onderwijs te versoepelen. Leerlingen van groep 8 leren vaardigheden die goed van pas komen in het voortgezet onderwijs. Daarnaast worden doorlopende leerlijnen vormgegeven om po en vo beter op elkaar af te stemmen. Er wordt een flexibel curriculum voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen ingericht. Samen met de UvA zijn is de school gestart met de ontwikkeling van dit verrijkend curriculum voor leerlingen van de onderbouw die zich graag bezighouden met complexe vraagstukken en onderzoekend leren. Het verrijkende curriculum is afgestemd binnen de thema's van de onderbouw en zal in 2024 verder worden doorontwikkeld met organisaties in de omgeving op projecten voor thematisch leren, het curriculum verrijken en het opvangen van tijdelijke tekorten.

### *ROC van Amsterdam*

Samen met het ROC van Amsterdam bieden we vmbo-t leerlingen in de bovenbouw een doorlopende leerroute naar mbo niveau 4 aan. De uitvoering van het project financieren we met innovatiemiddelen van het Samenwerkingsverband (2022-2023) en subsidie vanuit de MBO-Agenda van de gemeente Amsterdam (2023-2024). Voor het project is een projectleider aangesteld en zijn een stuurgroep en ontwikkelgroep ingericht met medewerkers vanuit het IJburg College en het ROC van Amsterdam. In de doorlopende leerroute voeren leerlingen externe praktijkopdrachten uit waardoor ze werkvelden leren kennen en hun praktijkvaardigheden versterken. Hierdoor kiezen ze beter onderbouwd voor een vervolgopleiding en starten ze met een voorsprong in het mbo.

#### *Hogeschool van Amsterdam*

In samenwerking met de HvA is het project 'vaardig door je studie' gestart. Dit project is gericht op de doorstroom van havo 5 naar het hbo. Het is gekoppeld aan het profielwerkstuk. Ook onderzoeksvaardigheden krijgen een plek in deze samenwerking.

#### *Lectoraat Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten en Breitner Academie*

Het IJburg College werkt samen met het lectoraat van de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten en de Breitner Academie aan de verdere ontwikkeling van het programma ArtScience.

#### *Universiteit van Amsterdam*

Gericht op doorstroom naar de universiteit en het ontwikkelen van academische vaardigheden wordt samengewerkt met het Sciencepark van de UvA en het Instituut voor Interdisciplinaire Studies (IIS). Dit is het expertisecentrum van de UvA op het gebied van interdisciplinair leren en doceren. Samen met faculteiten of externe opdrachtgevers ontwikkelt het IIS nieuw onderwijs en voert dit uit.

### 8.3 Leerling- en ouderbetrokkenheid

In 2021 is de visie op leerling- en ouderbetrokkenheid en -participatie herijkt en op onderdelen ingericht. De input van leerlingen en ouders, rond bepaalde plannen, problemen of wensen/behoefte, is cruciaal bij beleidsontwikkeling en om de kwaliteit van het onderwijs en de school verder te verbeteren. Door betrokkenheid ontstaat een groter draagvlak voor beleid en dit kan bijdragen aan een goed schoolklimaat.

Op de diverse niveaus (van individueel, klas, team en schoolbreed) worden interventies ingezet om die betrokkenheid te bewerkstelligen. Dit kan gaan om een klassenvertegenwoordiger of een leerlingenraad, maar ook om het organiseren van feesten en activiteiten. De leerlingenraad is actief en heeft eens per maand overleg met de bestuurder/directeur om gezamenlijk inhoud aan beleid te geven.

Met ingang van schooljaar 2023-2024 worden geregeld rondetafelgesprekken georganiseerd met ouders over de ontwikkelingen van de school. Zo zijn ook de nieuwe regels die de school hanteert aan ouders gecommuniceerd en met hen besproken.

### 8.4 Samenwerkingsverbanden

#### *Samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen (SWV)*

Het Samenwerkingsverband zorgt ervoor dat de Amsterdamse scholen en andere instanties goede afspraken maken over passend onderwijs

Het IJburg College werd in 2023 met subsidies ondersteund door het SWV op de volgende onderwerpen:

- Meer- en hoogbegaafdheid: Een goede doorlopende leerlijn van po naar vo naar vervolgonderwijs en een verrijkt curriculum voor meer- en hoogbegaafde leerlingen.

- **Maatwerkvoorziening:** Het IJBC wil leerlingen voor wie het tijdelijk niet mogelijk is om deel te nemen aan het reguliere onderwijs beter kunnen begeleiden. Leerlingen worden in deze voorziening opgevangen en begeleid bij hun onderwijs.
- **Doorlopende leerlijn vmbo-mbo:** Goede samenwerking tussen het vmbo en mbo draagt bij aan het studiesucces van jongeren. Het IJburg College en het ROC van Amsterdam bieden daarom samen een doorlopende leerroute vmbo-mbo aan. In de route ervaren leerlingen welke opleidingsmogelijkheden zij hebben na hun vmbo opleiding. Leerlingen krijgen persoonlijke begeleiding bij het maken van een studiekeuze en mbo vaardigheden worden gestimuleerd. Het streven is dat leerlingen kansrijker, bewust en met meer vertrouwen starten aan hun vervolgopleiding.
- **Jongerenwerk:** Jongerenwerk in school is een project waarbij jongerenwerkers in school aanwezig zijn, activiteiten organiseren en jongeren coachen. De jongerenwerkers bieden een laagdrempelig aanspreekpunt voor jongeren. Ze hebben een signalerende functie, bieden individuele begeleiding en versterken de binding met de samenleving.

Daarnaast ontvangt het IJburg College ondersteuningsmiddelen ten behoeve van de individuele leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Zie hoofdstuk passend onderwijs voor een verdere toelichting hoe passend onderwijs wordt vormgegeven op het IJburg College.

#### *Vereniging OSVO*

De vereniging OSVO is een vereniging van vertegenwoordigers van alle schoolbesturen in het Amsterdamse Voortgezet Onderwijs (VO). De vereniging heeft als doel op stads- en regionaal niveau initiatiefnemer te zijn voor gezamenlijke beleidsvorming en -uitvoering. Belangrijk onderwerp is de Amsterdamse Kernprocedure. Binnen de vereniging is verder gesproken over de opdracht en gezamenlijke verantwoordelijkheid die schoolbestuurders hebben. Gaat het om het bedienen van de markt op basis van wensen van ouders en leerlingen m.b.t. plaatsing of om de maatschappelijke opdracht te zorgen dat alle jonge mensen gelijke kansen krijgen? Voor het IJburg College ligt, passend bij het onderwijsconcept, de prioriteit bij gelijke kansen voor alle jonge mensen.

#### *Nieuwe Opleidingsschool Amsterdam (NOA)*

NOA is een partnerschap van negen conceptscholen en zeven lerarenopleidingen in en rond Amsterdam. Respectievelijk het Calandlyceum, het Metis Montessori Lyceum, het IVKO, het Geert Groote College, Rudolf Steiner College, Lumion, Adriaan Roland Holtschool, het IJburg College en de scholen van Orion en de Hogeschool Utrecht, Hogeschool Inholland, Breitner Academie, Hogeschool van Amsterdam, Universiteit van Amsterdam en de Vrije Universiteit Amsterdam.

De partnerscholen van NOA zijn uitsluitend brede conceptscholen (Dalton-, Montessori-, integraal-, speciaal-, Vrijeschoolonderwijs en Kunskapsskolan) met een breed onderwijsaanbod van vmbo tot gymnasium/technasium. Voor alle partnerscholen geldt: het kind in ontwikkeling staat centraal en de partnerschool maakt deel uit van de maatschappij.

Leerlingen worden op een gedegen en inspirerende manier naar hun volwassenheid begeleid en voorbereid op de samenleving. De bij NOA aangesloten partners hebben elkaar gevonden in het opzetten van een vernieuwend onderwijsconcept. Het leren op de werkplek staat daarin centraal.

Het doel is om bevoegen en goede leraren voor het (Amsterdamse) voortgezet onderwijs te leveren. Met het creëren van een aantrekkelijke en gedegen opleiding gericht op de praktijk van het onderwijs wil NOA het vak leraar aantrekkelijk maken en daarmee de kwaliteit van het onderwijs naar een hoger plan brengen. Het IJburg College bood, ook in 2023, plekken aan voor docenten-in-opleiding en participeert in netwerken die door NOA georganiseerd worden. Vanwege het onvoldoende oordeel van de Onderwijsinspectie in 2023 is de samenwerking met NOA tijdelijk opgeschort totdat het IJburg College weer voldoende scoort op alle standaarden van de inspectie.

### *Beter Breed*

Beter Breed (voorheen Samenwerkende Conceptscholen Amsterdam) is een netwerk van zes brede conceptscholen: Progresso (SOVOP), Vrije School NH, OSG Bijlmer, Spinoza Lyceum, Montessori Scholengemeenschap Amsterdam en het IJburg College. Deze brede scholen verwerven onder deze gezamenlijke noemer positie als brede scholen in Amsterdam. Beter Breed organiseert visitaties bij de verschillende aangesloten scholen. Hierbij wordt aan de hand van een onderzoeksvraag gekeken naar de meerwaarde van brede scholen. Naar aanleiding van de visitaties brengt Beter Breed een advies uit aan de Vereniging OSVO en de politiek met betrekking tot de brede scholen. Het Samenwerkingsverband ondersteunt de visitaties.

### *VO-raad*

De VO-raad is een vereniging van scholen in het voortgezet onderwijs. De raad behartigt de belangen van het voortgezet onderwijs bij overheid, politiek, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties. Daarnaast bevordert de VO-raad de kwaliteit van het onderwijs door schoolbestuurders en schoolleiders te faciliteren bij het vervullen van hun taak. De VO-raad vertegenwoordigt vrijwel alle schoolbesturen in Nederland en voert overleg met werknemersorganisaties over de arbeidsvoorwaarden van ruim 120.000 personeelsleden. Het IJburg College is aangesloten bij de VO-raad.

### *PLEION*

Het Platform Eigentijds Onderwijs wordt sinds 2006 gevormd door 14 vo-scholen uit heel Nederland. Deze scholen hebben een eigenwijze blik op onderwijs. Hoewel verschillend is de uitspraak 'eenheid in verscheidenheid' van toepassing. De gezamenlijke verantwoordelijkheid die PLEION erkent, stimuleert 'leren van, met en door elkaar'. Op onze scholen vormen leerlingen samen met de professionals een leergemeenschap. Samen bereiken wij gemeenschappelijke onderwijsdoelen van kwalificatie, socialisatie, identiteit en persoonsvorming. Dit raakt aan de pedagogiek, de didactiek, de begeleiding van het leerproces en nog vele andere facetten.

### *SIVON*

SIVON is een coöperatie van schoolbesturen in het po en vo. SIVON zorgt ervoor dat leerlingen, docenten en overig onderwijspersoneel onder gunstige voorwaarden kunnen beschikken over adequate ICT-voorzieningen voor onderwijs en talentontwikkeling, in nationale en internationale samenwerking. SIVON ontwikkelt, innoveert en exploiteert samen met schoolbesturen een stabiele ICT-infrastructuur en organiseert vraagbundeling, samenwerking en kennisuitwisseling voor de aangesloten schoolbesturen. Doordat kennis en expertise beter worden georganiseerd, tijd en geld

beschikbaar komt bij scholen en de markt beter wordt bevraagd, ontstaat er ruimte voor innovatie. De toegevoegde waarde voor leden staat daarbij centraal.

## 8.5 Klachten

Het IJburg College hanteert een klachtenregeling die gepubliceerd is op de website. In 2023 is er één klacht ingediend bij de geschillencommissie. Na gesprekken met de directeur heeft de indiener de klacht ingetrokken. Daarnaast zijn er twee klachten over de schorsing van een leerling ingediend. Beide klachten zijn opgelost door respectievelijk gesprekken met de teamleider en met de directeur. Er zijn op 31 december 2023 geen lopende klachten.

Bij de externe vertrouwenspersonen zijn in 2023 een melding en twee klachten binnengekomen. Een melding betreft een eenmalig contact met de externe vertrouwenspersoon waarbij iemand zijn/haar zorg uitspreekt maar de vertrouwenspersoon (nog) geen actie onderneemt. Bij een klacht wordt wel actie van de externe vertrouwenspersoon verwacht in de vorm van advisering of begeleiding. Het betreft hier meldingen en klachten die gaan over ongewenst gedrag binnen de schoolsituatie.

## 8.6 Internationalisering

Op het IJburg College is het van belang dat de leerlingen in de werkelijkheid en een rijke leeromgeving kunnen leren. Het buitenland hoort daar ook bij. De samenleving en arbeidsmarkt worden steeds internationaler. Het afgelopen jaar zijn er meerdaagse excursies georganiseerd, onder andere vanuit het vak aardrijkskunde naar de Eifel in Duitsland. Het vierde leerjaar van het vmbo is naar Parijs geweest.

## 9. Onderwijs

### 9.1 Kwaliteitsonderzoek en vierjarig bestuursonderzoek (4JOB)

#### *Kwaliteitsonderzoek en 4JOB*

In december 2022 en januari 2023 heeft de Inspectie van het Onderwijs het 4JOB uitgevoerd en tegelijkertijd een kwaliteitsonderzoek. Uit het onderzoek van de inspectie is gebleken dat zowel de bestuurlijke kwaliteit als de kwaliteit van het onderwijs op het IJburg College van de afdelingen vmbo-k, vmbo-gt, havo en vwo onvoldoende is. De inspectie heeft ook geconstateerd dat er geen tekortkomingen zijn bij het financieel beheer, maar wel dat er zorgen zijn over de financiële positie.

Op basis van het verbeterplan, dat door de bestuurder/directeur is opgesteld in juni en na de zomer aangepast en aangevuld door de nieuwe directeur, is het hersteltraject in gang gezet op school. Op 13 november heeft het eerste voortgangsgesprek met de inspectie plaatsgevonden. De inspectie heeft er vertrouwen in dat er op een adequate wijze aan het herstel wordt gewerkt op de school. Op het IJburg College ligt de prioriteit in het verbeterproces op de verbetering van de veiligheid, zowel voor leerlingen als docenten. Dit is de basis voor verbetering van het leerklimaat, de leskwaliteit en het leren van leerlingen. Verder ligt de focus op het zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en de kwaliteit van de passende begeleiding voor alle leerlingen. Het team is vastbesloten om bij het herstelonderzoek in juni te laten zien dat de noodzakelijke verbeteringen gerealiseerd zijn.

#### *Themaonderzoek Toetsing en afsluiting*

In maart 2023 is de Onderwijsinspectie langs geweest voor een themaonderzoek Afsluiting en toetsing (OP6). Het IJburg College heeft een voldoende gekregen en twee kleine herstelopdrachten die direct zijn uitgevoerd. Begin 2024 kwam de eindrapportage waarin de inspectie een voldoende geeft op alle onderdelen van OP6.

### 9.1 Onderwijsprestaties in beeld

Bij de beoordeling gebruiken we de leerresultaten van drie schooljaren.

#### *Onderwijspositie t.o.v. advies*

In deze indicator worden de onderwijsposities van de leerling in leerjaar drie en het ontvangen basisschooladvies in groep 8 tegen elkaar afgezet. Het doel van deze indicator is om zichtbaar te maken of de school in staat is leerlingen in de eerste jaren van het vo tot het niveau te brengen dat naar aanleiding van het advies mag worden verwacht.

Schooljaar	Resultaat
2021-2022	24,64%
2022-2023	14,29%
2023-2024	21,36%

Schooljaar	Resultaat
<b>Gemiddeld 3 jaar</b>	<b>21,71%</b>
Norm	-7,00%
<b>Resultaat</b>	<b>boven de norm</b>

De onderwijspositie laat zien dat een bijzonder hoog percentage leerlingen in het derde leerjaar boven zijn/haar basisschooladvies geplaatst is.

#### *Onderbouwsnelheid*

Deze indicator is bedoeld om te bepalen hoeveel leerlingen onvertraagd overgaan van leerjaar 1 naar leerjaar 2 en van leerjaar 2 naar leerjaar 3. Hiermee is het een indicatie voor de mate waarin de school het niveau van leerlingen juist in beeld heeft en voldoende ondersteuning en begeleiding geeft. De onderbouwsnelheid laat zien dat in 2022-2023 op het IJBC leerlingen in het eerste en tweede leerjaar ruim 5% boven de gestelde norm succesvol doorstromen.

Schooljaar	Resultaat
2020-2021*	n.v.t.
2021-2022	98,17%
2022-2023	98,67%
<b>Gemiddeld 3 jaar</b>	<b>98,91%</b>
Norm	92,90%
<b>Resultaat</b>	<b>boven de norm</b>

\* Schooljaar 2020 - 2021 telt niet mee i.v.m. corona

#### *Bovenbouwsucces*

Voor deze indicator bepalen we voor elke leerling in de bovenbouw vanaf leerjaar 3 of de overgang naar het volgend schooljaar succesvol is of niet. Deze indicator geeft een indruk van de tijd die leerlingen nodig hebben om een diploma te halen, nadat ze op een bepaald niveau zijn geplaatst of een profiel hebben gekozen. Het bovenbouwsucces is voor alle opleidingen boven de gestelde norm.

Schooljaar	Vmbo-K	Vmbo-T	Havo	Vwo
2019-2020	94,59%	97,47%	86,99%	90,20%
2020-2021*	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
2021-2022	98,73%	88,64%	75,00%	85,16%

Schooljaar	Vmbo-K	Vmbo-T	Havo	Vwo
2022-2023	94,03%	83,81%	71,98%	82,11%
<b>Gemiddeld 3 jaar</b>	<b>95,91%</b>	<b>90,89%</b>	<b>78,87%</b>	<b>86,28%</b>
Norm	82,83%	80,77%	76,17%	78,62%
<b>Resultaat</b>	<b>boven de norm</b>	<b>boven de norm</b>	<b>boven de norm</b>	<b>boven de norm</b>

\* Schooljaar 2020 - 2021 telt niet mee i.v.m. corona

#### Examenresultaten: het slagingspercentage

Het slagingspercentage is geen officiële indicator voor de beoordeling van de onderwijsresultaten. De slagingspercentages voor vmbo-basis en -kader zijn goed. Bij vmbo-tl zien we een iets dalende trend. Het slagingspercentage van de havo is iets verbeterd en die van het vwo is iets gedaald. Het verbeteren van de slagingspercentages en examenresultaten is een aandachtspunt voor schooljaar 2023-2024.

Schoolsoort	Cursusjaar	Slagingspercentage
Vmbo-B	2020-2021	100%
	2021-2022	100%
	2022-2023	100%
Vmbo-K	2020-2021	89,5%
	2021-2022	97,7%
	2022-2023	94,6%
Vmbo-(G)T	2020-2021	93,8%
	2021-2022	84,9%
	2022-2023	83,1%
Havo	2020-2021	88,7%
	2021-2022	72,3%
	2022-2023	75,6%
Vwo	2020-2021	75,0%
	2021-2022	79,0%
	2022-2023	78,1%



### *Geen gebruik gemaakt van indicator gemiddeld eindexamencijfer*

Bij de beoordeling van de leerresultaten wordt tot en met schooljaar 2023-2024 geen gebruik gemaakt van de indicator E (gemiddeld eindexamencijfer). Scholen kunnen in het landelijke registratie programma niet aangeven of en voor welk vak leerlingen gebruik hebben gemaakt van de duimregeling. Hierdoor kan geen betrouwbaar gemiddeld centraal eindexamencijfer van de scholen worden berekend, waarbij de geduimde vakken zijn weggelaten. De inspectie zal hierom geen gebruik maken van de indicator E bij de beoordeling van de resultaten.

### *Veiligheid*

De school heeft er gezamenlijk voor gekozen de focus te richten op het thema veiligheid omdat dit een belangrijke basis is voor verbetering van het leerklimaat, de leskwaliteit en het leren van leerlingen. Het verbeteren van de veiligheid en het vergroten van de kwaliteit van het didactisch handelen zijn ook speerpunten in het verbetertraject dat na de zomervakantie is ingezet.

Er is onderzoek gedaan onder docenten en leerlingen om de veiligheidsbeleving te meten en vast te stellen wat de omvang is van het gevoel van onveiligheid. Deze meting wordt verschillende keren gedurende het schooljaar uitgevoerd om de ontwikkeling op dit gebied te volgen. Daarnaast zijn er nieuwe gedragsregels ingevoerd om het gedrag van leerlingen beter hanteerbaar te maken. Het nieuwe sanctiebeleid leidt tot meer rust in de school en in de les.

Het gevoel van veiligheid onder medewerkers is toegenomen. Onder leerlingen is dit afgenomen. Zij voelen zich wellicht door de regels minder prettig. In 2024 zullen we bekijken of dit gevoel doorzet of dat dit verbetert als de school doorgaat met het handhaven van de gedragsregels.

## 9.2 Onderwijsvisie en concept

De onderwijsvisie en het onderwijsconcept zijn de basis voor de verdere onderwijsinrichting en onderwijsbeleid.

### *Onderwijsvisie*

Centraal in de onderwijsvisie staat:

#### **Leren voor het leven**

*Op het IJburg College scheppen we de voorwaarden waaronder leerlingen zich kunnen ontwikkelen en met een waardevol diploma en zelfvertrouwen hun toekomst tegemoet kunnen gaan.*

De visie verwoordt dat we een brede scholengemeenschap zijn, dat het sociaal constructivisme (het leren zien als een actief proces van kennisverwerving, dat ontstaat en gedeeld wordt in interactie met anderen) ten grondslag ligt aan ons onderwijs, dat zich kenmerkt als competentiegericht en contextrijk.

### *Onderwijsconcept*

Op het IJburg College leren de leerlingen voor het leven. Ze ontwikkelen hun eigen identiteit en competenties om een positieve bijdrage te kunnen leveren aan de samenleving. Daarbij nemen leerlingen verantwoordelijkheid voor zichzelf en de omgeving.

Om dit te kunnen bereiken richten we ons onderwijs zo in dat leerlingen nieuwsgierig worden gemaakt. De leerinhoud en leeractiviteiten zijn erop gericht dat leerlingen:

- Leren door interactie van en met elkaar.  
Dit doen we als brede school en door samenwerkend en onderzoekend te leren. Leren in interactie met medeleerlingen, docenten en externen.
- Leren in een contextrijke omgeving.

Dit doen we door te leren in de buurt, met vakgenoten en te verbinden met de omgeving.

Voor het leeraanbod betekent dit dat:

- Het actueel en levensecht is.
- Het past bij de actualiteit.
- Er samenhang is tussen lessen over de vakken heen.
- Het aanzet tot reflecteren, evalueren op eigen ontwikkeling van kennis, vaardigheden en houding.

Voor de docenten betekent dit dat:

- Zij formatief handelen.
- Verbinding zoeken met andere vakken, omgeving en de actualiteit.
- Afstemmen op de leerling.

## 9.3 Onderwijsbeleid

### 9.3.1 Taal- en rekenbeleid

Het **taalbeleidsplan** is in 2021 vastgesteld en bevat duidelijke doelen. In het beleidsplan gaan we uit van taalgerichte didactiek. Dit betekent dat taal niet beperkt is tot het vak Nederlands, maar dat het door alle vakken heen loopt. Dit vraagt bewustwording van onze docenten om met een taalgerichte didactiek naar hun lessen te kijken. Doel is dat elke leerling op het taalniveau komt dat past. Naast schoolbrede studiemomenten zet elk team taal centraal, bijvoorbeeld door elke dag 10 minuten te stillezen.

Om de ontwikkeling te kunnen volgen en groei in beeld te brengen wordt gewerkt met de DIA-taaltoetsen. Deze worden bij het vak Nederlands afgenomen en kunnen leiden tot remediërende activiteiten.

Uit de resultaten van de DIA-toetsen is gebleken dat het taalniveau van de leerlingen op het IJburg College, net als de landelijke trend, lager is dan vorig jaar. Leerlingen die onder verwachting scoren krijgen remediërende begeleiding aangeboden.

Ook het **rekenbeleid** is in 2021 vastgesteld en heeft in 2022 en 2023 een vervolg gekregen in de vakgroepen. Overkoepelend doel is dat elke leerling op het gewenste streefniveau gaat komen. Om de ontwikkeling te kunnen volgen en groei in beeld te brengen wordt gewerkt met DIA rekenen/wiskunde. Om het gewenste streefniveau te halen wordt de remediërende methode NUMO ingezet. Leerlingen krijgen hierdoor inzicht in hun niveau en kunnen oefenen om verder te komen. Het IJburg College is de samenwerking aangegaan in een schooloverstijgende werkgroep van rekencoördinatoren om vinger aan de pols te kunnen houden aangaande de borging van de kwaliteit van ons rekenbeleid.

### 9.3.2 Beleid Loopbaanontwikkeling- en begeleiding (LOB)

Op het IJburg College wordt leerlingen unieke kansen geboden om zich te ontwikkelen en om een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving. LOB speelt daarin een cruciale rol. Wij willen leerlingen inspireren om verder te kijken dan de gebaande paden. Wij willen voorwaarden scheppen waaronder leerlingen kunnen reflecteren en hen stimuleren om verbindingen te leggen met hun toekomstperspectief. De drie vragen 'wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik' vormen daarbij de leidraad in hun gehele schoolcarrière op het IJburg College.

Door ons LOB-beleid worden leerlingen zich ervan bewust dat zij hun eigen levensloopbaan vorm kunnen geven. Loopbaancompetenties gebruiken leerlingen niet alleen om tijdens hun schooltijd keuzes te maken, maar ook in hun verdere leven om keuzes te maken voor hun vervolgstudie en de arbeidsmarkt.

LOB is op het IJburg College ervaringsgericht: leerlingen zijn actief bezig, bij voorkeur in een praktijksituatie.

Als uitgangspunt voor het LOB op het IJburg College hanteren we de loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers:

- kwaliteitenreflectie (wat kan ik?)
- motievenreflectie (wat wil ik?)
- werkexploratie (waar kan ik dat doen?)
- loopbaansturing (hoe kan ik dat doen?)
- netwerken (wie kan me daarbij helpen?)

### 9.3.3 Beleid Burgerschap

Op het IJburg College vinden we het belangrijk dat onze leerlingen zich verbinden aan de samenleving en een positieve bijdrage daaraan kunnen leveren. Identiteitsontwikkeling, kritisch denken en participatie vormen al sinds de oprichting van de school een belangrijk onderdeel van het onderwijs. Zo wordt op het IJburg College al ruim tien jaar het vak Mens en Identiteit gegeven, een vak waarbij burgerschapsvaardigheden centraal staan. Het voldoet in zijn geheel aan de eisen die door de overheid worden gesteld aan burgerschapsonderwijs. Wij vinden het van belang om het burgerschapsonderwijs in alle jaarlagen gerichte aandacht te geven waardoor de leerlingen antwoord kunnen formuleren op de vragen 'wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik?' in het perspectief van het leveren van die bijdrage aan de samenleving.

Uit de missie en visie voor het IJburg College volgt de volgende visie op burgerschap: het IJburg College is een kansrijke leergemeenschap die diversiteit en ruimte biedt voor de ontwikkeling van

onze leerlingen en hen zoveel mogelijk kansen aanreikt om tot een niveau te komen dat bij hen past. Op het IJburg College wordt leerlingen unieke kansen geboden om zich te ontwikkelen en om een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving.

We geven de school een buurtfunctie om een omgeving te creëren waar mensen elkaar kunnen ontmoeten, om de verbinding op te zoeken en de sociale cohesie een impuls te geven. We zien dit als een integraal onderdeel van ons onderwijs. Zo kan er betekenisvol van en met elkaar geleerd worden en leveren wij als school een bijdrage aan de samenleving. We vatten onze taak dan ook breed maatschappelijk op.

Samengevat betekent dit dat we met ons onderwijs leerlingen vormen tot kritische democratische burgers, waarbij identiteitsvorming en participatie belangrijke pijlers zijn.

De leerlingen vormen de primaire doelgroep van het burgerschapsbeleid. In de onderbouw is burgerschap belegd in het thematisch curriculum, het vak mens en identiteit en het mentoraat. In de bovenbouw is burgerschap belegd in het vak maatschappijleer en KDO.

Docenten passen hun curriculum aan op basis van de actualiteit. Ouders worden betrokken bij het afsluiten van thema's die te maken hebben met burgerschapsvorming. Vanuit het MT stuurt de portefeuillehouder de coördinator burgerschap aan, die zich richt op de uitvoering van het beleid. Het Stadslab draagt bij aan de democratische vaardigheid van Amsterdamse kinderen door samen met docenten goed burgerschapsonderwijs te ontwerpen.

#### 9.3.4 Toetsbeleid

De uitgangspunten van het toetsbeleid zijn:

1. Een toets wordt ingezet als momentopname om te bepalen wat een leerling kan en kent (en niet als motivatie om te leren). De toets geeft de leerling daarmee inzicht in het eigen kennen en kunnen en zicht op de te ontwikkelen competenties.
2. We toetsen kennis, vaardigheden en houding.
3. Toetsen voldoen aan kwaliteitseisen en zijn daarmee op een juiste manier determinerend. Dit wordt gemonitord door de werkgroep toetsen en kwaliteit, aan de hand van:
  - RTTI\* voor de verhouding van type vragen in schriftelijke toetsen;
  - kwaliteitsrichtlijnen waar toetsen aan moeten voldoen m.b.t inhoud, taalgebruik en opmaak;
  - beoordelingscriteria voor vaardigheden in praktische opdrachten.
4. Toetsen zijn, voor leerlingen en docenten, een onderdeel van het leren en geen eindpunt. Een toets wordt dan ook altijd gevolgd door een feedbackmoment.
5. Toetsen worden waar mogelijk qua inhoud en moment afgestemd op de leerbehoefte van de leerling.

#### 9.3.5 ICT beleid

Het ICT beleidsplan is begin 2023 vastgesteld in het MT. Op het IJburg college richten wij ons op hoogwaardig eigentijds onderwijs. In nauwe dialoog met de maatschappelijke en technologische ontwikkelingen verandert het onderwijs op het IJburg College naar meer onderwijs op maat.

De onderwijskundige stappen die nodig zijn voor onderwijs op maat, aansluitend bij niveau, interesse en behoefte van de leerlingen, raken niet alleen de wijze waarop docenten en leerlingen werken aan

een zo hoog mogelijk leerrendement, de manier waarop we met elkaar communiceren en samen professionaliseren, maar ook de wijze waarop wij ICT voor ons laten werken.

We willen de leerlingen voorbereiden op een maatschappij waarin digitalisering een grote rol speelt. Dit vraagt van de medewerkers om deskundigheidsbevordering (op het gebied van de programmering, de digitale werkvormen en het pedagogisch klimaat) en regievoering over de eigen professionalisering. Het management biedt structuur aan docenten om te professionaliseren en stimuleert en faciliteert verdere ontwikkeling op het vlak van ICT. Het leermiddelenbeleid (aanschaf van hardware en software), een elektronische leer- en werkomgeving, deskundigheidsbevordering voor docenten alsmede een tijdspad voor de periode 2022-2030 biedt aan medewerkers een verantwoord kader en de professionele ruimte om zich verder te ontwikkelen op het vlak van ICT.

### 9.3.6 Maatwerkuren

De visie van de school vraagt om een gedifferentieerd aanbod in het onderwijs. Leerlingen verschillen van elkaar in competenties, mogelijkheden en talenten. Om invulling te geven aan een meer vraaggericht en gedifferentieerd onderwijsprogramma bieden we maatwerkuren aan. Na een pilot met maatwerkuren in schooljaar 2021-2022 is vanaf schooljaar 2022-2023 gestart met het aanbieden van de maatwerkuren in de bovenbouw.

Maatwerkuren hebben betrekking op bijspijkeren, oriënteren en verdiepen. Bij de invulling van het programma geven we de drie pijlers van het IJburg College (Sport en Gezondheid, Kunst & Cultuur en Science) een plek.

Met maatwerkuren wil het IJburg College zoveel mogelijk voldoen aan individuele behoeften van en verschillen tussen leerlingen. Dit moet bijdragen aan de begeleiding van de ontwikkeling van de leerling, verbonden aan de vragen 'wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik'. Door maatwerkuren op te nemen in het onderwijsprogramma kunnen leerlingen keuzes maken in hun eigen leerroute. Dit bevordert de verantwoordelijkheid en het eigenaarschap van de leerling in het eigen leerproces.

## 9.4 Ontwikkelingen 2024

Veel van de ontwikkelingen die in 2023 hebben plaatsgevonden, worden voortgezet in 2024:

- Het burgerschapsbeleid van het IJburg College wordt verder ontwikkeld en vervlochten met de drie brede montessori-doelen. De school streeft naar samenhang tussen wat er in de kerncurricula van de vakken gebeurt en welke burgerschapsdoelen Terra Nova als montessorischool specifiek wil bereiken.
- De remediërende begeleiding ter verbetering van het taalniveau van de leerlingen wordt aangescherpt en de taalcoördinator van het Montessori Lyceum Terra Nova gaat aansluiten bij de werkgroep taalcoördinatoren van de MSA.
- De ontwikkeling van het IJburg College tot Montessori Lyceum Terra Nova.
- Het verder ontwikkelen en doorvoeren van diverse onderdelen van het onderwijsbeleid.

## 9.5 Onderzoek en ontwikkeling

Op verschillende manieren is in 2023 onderzoek gedaan of aan onderzoeksvaardigheden gewerkt. In de expertisegroepen waarmee op het IJburg College wordt gewerkt binnen de verschillende portefeuilles (zie paragraaf 4.2) wordt onderzoek gedaan voordat beleid wordt geformuleerd.

## 10. Leerklimaat en ondersteuning

Het IJburg College werkt vanuit een visie op positief leerklimaat. Dit is onder andere vertaald in de IJBC-code. Hierin is verwoord wat we van elkaar verwachten en hoe we met elkaar omgaan op onze school. Verbinding en verantwoordelijkheid staan hierbij centraal.

*De IJBC-code*

Je hebt recht op goed onderwijs	Je hebt recht op een fijn leerklimaat	Je hebt recht op een schone en veilige schoolomgeving
<p><b>We verwachten van elkaar dat we:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• op tijd in de les zijn</li> <li>• we goed voorbereid aan de les beginnen</li> <li>• anderen ongestoord laten leren en werken</li> <li>• een actieve houding hebben in de les</li> <li>• devices (iPad, laptop, etc.) tijdens lesactiviteiten gebruiken voor lesdoeleinden</li> </ul>	<p><b>We verwachten van elkaar dat we:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• afspraken nakomen</li> <li>• de ander accepteren zoals die is</li> <li>• feedback kunnen ontvangen en kunnen geven</li> <li>• oplossingen zoeken voor een probleem</li> <li>• een ander op een positieve wijze benaderen</li> <li>• een ander helpen</li> <li>• we ons aan de schoolregels houden</li> <li>• rust bewaren in en rond de school</li> <li>• altijd een taal spreken die we allemaal verstaan</li> </ul>	<p><b>We verwachten van elkaar dat we:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• het schoolgebouw en de omgeving schoon en netjes houden</li> <li>• zorgvuldig omgaan met de spullen van een ander</li> <li>• eten en drinken op de daarvoor aangewezen plekken</li> <li>• onveilige situaties melden bij een medewerker van de school</li> </ul>

In aanvulling op de IJBC-code zijn in het najaar van 2023 vijf gedragsregels opgesteld met daaraan consequenties als leerlingen zich daar niet aan houden.

### 5 ijbc basisregels

Onze school kent 5 basisregels voor gedrag. Deze geven de medewerkers en de leerlingen de duidelijkheid en de rust die nodig is voor alle leerlingen om te kunnen leren.

1. Binnen is beginnen. Als je het lokaal binnenkomt zijn jouw spullen in orde en kan je starten met de les. Heb je het niet op orde, dan kun je de les niet verder volgen.
2. Niets leren is geen optie. Je kunt keuzes maken uit wat er in de les wordt aangeboden door de medewerker. Als je dat niet doet, dan kun je de les niet verder volgen.
3. Als een medewerker je wijst op gedrag dat niet wenselijk is, doe je wat er van je wordt gevraagd. Later kan je hierover eventueel in gesprek gaan; dat doe je niet in de les.
4. Je gedraagt je zo dat iedereen goed kan leren. Als door jouw gedrag andere leerlingen gestoord worden bij het leren en je past je gedrag niet meteen aan dan kun je de les niet verder volgen.
5. Fysiek en verbaal grensoverschrijdend gedrag (geweld) wordt niet getolereerd.


  
 ijburgcollege

Het beleid rondom deze nieuwe ijbc basisregels en het treffen van maatregelen als deze worden overtreden door leerlingen heeft effect gehad in de school. Er is meer rust in de school en de onderwijstijd kan beter benut worden. Zowel leerlingen als ouders hebben feedback kunnen geven en naar aanleiding daarvan is het beleid (vooral rondom het toepassen van de maatregelen) aangepast. Dit is voorgelegd aan de MR. Het is zichtbaar voor iedereen dat bepaald gedrag echt niet meer geaccepteerd wordt.

Op het IJburg College werken leerklimatemedewerkers. Zij zien er samen met de onderwijsteams op toe dat we met elkaar werken en in contact zijn zoals in de IJBC-code staat beschreven. Daarnaast zetten zij in op preventie, de-escalatie en verbinding tussen de leerling en de onderwijsteams. Door actief te zijn bij en met leerlingen in rustige periodes kunnen deze medewerkers bij incidenten snel en makkelijker handelen vanuit het contact met de leerlingen.

De leerklimatemedewerkers hebben een belangrijke rol bij het handhaven van de gedragsregels. Hierdoor vervullen de leerklimatemedewerkers niet zozeer meer een bemiddelende, luisterende en adviserende rol richting leerlingen, maar passen zij ook de gedragsregels toe en de consequenties als leerlingen de gedragsregels overtreden.

#### *Ontwikkelingen 2024*

In 2024 gaan we door op de ingeslagen weg en blijven we de gedragsregels strikt handhaven. De leerklimatemedewerkers worden, als gevolg van de fusie met de MSA, 'pedagogisch conciërge' en zullen ook conciërge taken op zich nemen.

## 10.1 Onderwijsachterstanden

Een groot deel van de leerlingen op het IJburg College stroomt in met achterstanden op het gebied van taal en rekenen. Financiering vanuit het samenwerkingsverband wordt ingezet om extra ondersteuning te geven voor taal en rekenen. Zie verder de paragraaf taal- en rekenbeleid. Voor wat betreft onderwijsachterstanden als gevolg van corona wordt verwezen naar het hoofdstuk NPO.

## 10.2 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

Het IJburg College kent een open toelatingsbeleid voor leerlingen met advies vmbo tot vwo. We volgen de kernprocedure Amsterdam voor wat betreft aanmelden en plaatsen van leerlingen. Dit houdt in dat via de centrale loting & matching leerlingen zoveel mogelijk gelijktijdig en op de vo-school van hun voorkeur geplaatst worden. Na plaatsing vindt een intake en afstemming/overdracht met de basisschool plaats.

Leerlingen die zich hebben aangemeld voor vmbo-b/k kregen in 2023 een extra intakegesprek om vast te stellen of het IJburg College in staat is om deze leerlingen te kunnen bedienen. Als blijkt dat het IJBC de gewenste ondersteuning niet kan verzorgen, wordt samen met de leerling gezocht naar een passende school waar deze ondersteuning wel wordt aangeboden. Vanaf schooljaar 2024-2025 neemt het Montessori Lyceum Terra Nova (vanaf 1 februari 2024 de nieuwe naam van het IJburg College) alle leerlingen aan, ook leerlingen met lwoo.



### 10.3 Passend onderwijs

Op het IJburg College scheppen we voorwaarden waaronder leerlingen hun eigen identiteit en competenties kunnen ontwikkelen. De medewerkers hebben aandacht voor de leerlingen. We benaderen elkaar met een open en nieuwsgierige houding, (h)erkennen wat een leerling al kan en gaan samen op zoek naar wat er nog ontwikkeld kan worden. In de begeleiding van de leerling zijn de vragen 'wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik' belangrijke uitgangspunten. We geven samen met de leerling en ouders vorm aan de voortgang van de studie en begeleiding. Activiteiten worden vanuit de portefeuille leerklimaat & ondersteuning in gang gezet.

Een aantal vaste onderdelen om passend onderwijs op het IJburg College vorm te geven zijn:

#### *Coach*

De coach is de spil van onze leerlingbegeleiding. Iedere leerling op het IJburg College heeft een coach die de leerling in zijn/haar leerproces begeleidt. Alle coaches op het IJburg College worden toegerust voor hun begeleidingstaak. Werkend vanuit onze ontwikkelingsgerichte aanpak geldt ook voor hen dat zij zich daarin moeten bekwamen. De coach is voor zijn/haar leerling verantwoordelijk met betrekking tot de eerstelijns ondersteuning. Het IJburg College ziet de begeleiding van en zorg voor leerlingen als gedeelde verantwoordelijkheid van school en ouders/verzorgers. Wij spreken vanuit dat perspectief altijd over de 'driehoek': leerling-ouders/verzorgers-school. Dit betekent dat er korte lijnen qua communicatie zijn van school naar thuis en omgekeerd. De coach vervult vanuit school deze rol.

#### *Extra ondersteuning*

Als leerlingen extra ondersteuning of begeleiding nodig hebben, bieden we hen die, mits dit binnen de mogelijkheden van onze school (onderwijsinstelling zonder lwoo-licentie, uitgegeven voor het SWV Amsterdam Diemen) past. Daarmee voldoen we aan de Wet op het passend onderwijs. De coach is het eerste aanspreekpunt. Dat geldt ook voor situaties waarin een leerling extern hulp krijgt. Waar nodig wordt de coach ondersteund door de ondersteuningsexpert van de deelschool. De ondersteuningscoördinator is verantwoordelijk voor het uitvoeren van het ondersteuningsbeleid op het IJburg College. De ondersteuningscoördinator beschikt over een netwerk aan externe contacten die kunnen worden ingezet. Het intern ondersteuningsteam (IOT) komt driewekelijks bij elkaar om specifieke ondersteuningsvraagstukken met elkaar te bespreken en van en met elkaar te leren. De ondersteuningscoördinator, de ondersteuningsexperts uit de verschillende teams en de coördinator leerklimaat nemen deel aan het IOT.

Op onze school is een Begeleider Passend Onderwijs (BPO) aanwezig. De BPO'er wordt ingezet om docenten en coaches te ondersteunen bij de uitvoering van passend onderwijs. Vijf keer per jaar komt het zorgadviesteam (ZAT) bij elkaar. De leerplichtambtenaar, de jeugdarts, de ouder- en kindadviseur (OKA) en de ondersteuningscoördinator zijn vaste deelnemers van het ZAT.

### *Dyslexie, dyscalculie en ondersteuningsbehoeften*

Ons beleid bestaat uit afspraken die ervoor zorgen dat leerlingen met dyslexie/dyscalculie (op basis van een verklaring van een bevoegde orthopedagoog en/of psycholoog) goed mee kunnen komen met de reguliere lessen. Door toepassing van het zogenaamde extra rechtenbeleid kunnen deze leerlingen hun opleiding op het juiste niveau behalen. Wij hanteren hierbij het dyslexie-protocol voor een vo-school zonder lwoo-licentie, zoals in de wet omschreven. Voor dyscalculie hanteren wij een extra rechten protocol. Hierin staan ondersteunende maatregelen die onze school hanteert bij dyscalculie, zoals extra tijd, extra rechten tijdens de toetsweken en het gebruik van de door de CvTE goedgekeurde rekenkaarten vo. Leerlingen met dyscalculie mogen bij alle toetsen een rekenmachine gebruiken. Per afdeling is er een extra rechten-bewaker die ervoor zorgt dat de leerlingen met een dyscalculieverklaring in beeld zijn bij de collega's. De ondersteuningscoördinator stuurt centraal het proces en beleid m.b.t. extra rechten en begeleiding aan.

### *Inzet middelen passend onderwijs*

In 2023 zijn de middelen voor passend onderwijs als volgt ingezet:

<b>Inzet passend onderwijs vanuit Ondersteuningsmiddelen SWV</b>	<b>Inzet passend onderwijs vanuit lumpsum</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Interne zorgstructuur               <ul style="list-style-type: none"> <li>Ondersteuningsexperts: € 22.500</li> <li>kwaliteitsverbetering: € 83.754</li> <li>professionalisering medewerkers: € 19.495</li> </ul> </li> <li>● Ondersteuning individuele leerlingen: € 68.484</li> <li>● Ondersteuning groepen leerlingen: € 35.000</li> </ul> <p><b>Totaal: € 299.233</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ondersteuningscoördinatie: € 83.754</li> <li>● Coaches: € 194.054</li> </ul> <p><b>Totaal: € 277.808</b></p>

## 11. HRM

### 11.1 Personeel in cijfers

#### 11.1.1 Totaal aantal medewerkers

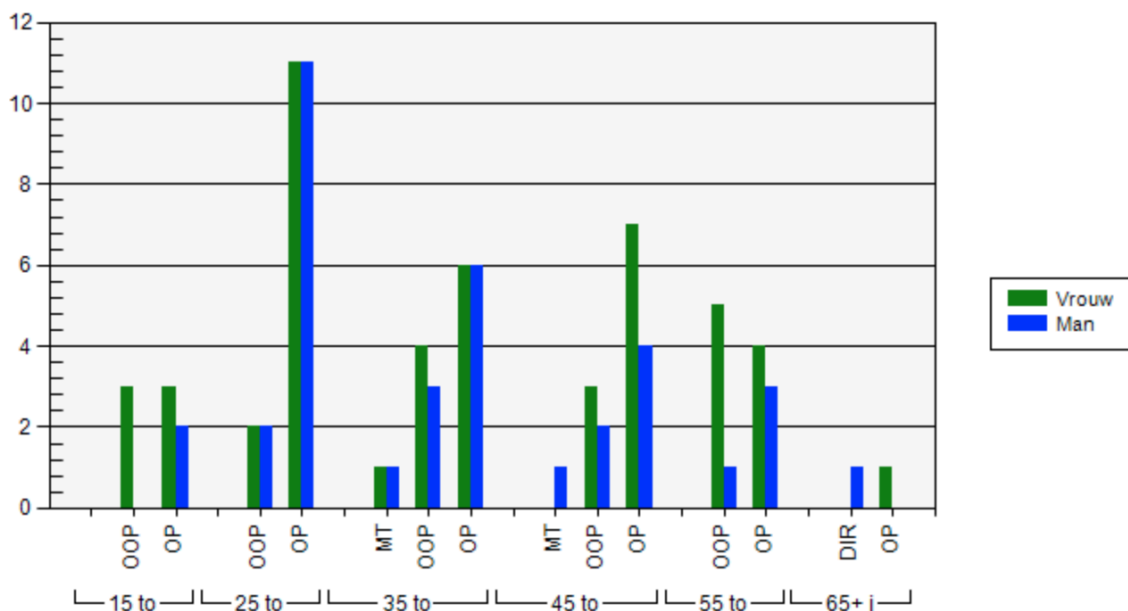
In verband met de daling van het aantal leerlingen is het totaal aantal FTE verder gedaald in 2023.

	FTE 2023	FTE 2022	FTE 2021	FTE 2020
Onderwijzend personeel	46,3	61,1	65,8	72
Onderwijsondersteunend personeel	21,3	23,2	27,1	28,4
MT	4,9	6,3	6,3	5,4
<b>Totaal</b>	<b>72,5</b>	<b>90,6</b>	<b>99,3</b>	<b>105,7</b>

*Totaal aantal medewerkers op 31-12*

Ruim 30% van het totaal aantal aanstellingen op het IJburg College is op tijdelijke basis. Het beleid is om te starten met een tijdelijke aanstelling die na het doorlopen van een beoordelingsproces omgezet wordt in een vaste aanstelling. Vanwege het nog dalende aantal leerlingen zijn wanneer mogelijk aanstellingen tijdelijk verlengd. Dit geeft flexibiliteit bij terugloop in de formatie.

De leeftjdsverdeling van het personeel op het IJburg College is als volgt:



### 11.1.2 Werving en selectie

Werving en selectie is een van de taken die gerekend kunnen worden tot de corebusiness van de HR afdeling. Vanaf de start van schooljaar 2023-2024 zijn al 26 vacatures ingevuld.

Net als vorig jaar zien we dat het aantrekken van de juiste persoon langer duurt. Het personeelstekort is voelbaar, op sommige vacatures komen weinig reacties en staan daardoor langer open. Dit betekent soms dat lessen uitvallen of dat toch wordt uitgeweken naar het aantrekken van personeel via een bureau. Dit ondanks het beleid van de school om personeel zoveel mogelijk zelf te werven en te selecteren.

Opvallend is dat er gaandeweg het schooljaar veel beweging is onder het personeel. Voorheen werd personeel vooral rond de zomer mobiel, tegenwoordig spreidt dit zich meer over het hele schooljaar uit. De arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel is meer en meer in beweging. Dit maakt werving en selectie een continu proces.

### 11.1.3 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is gestegen van 9,03% eind 2022 naar 12,423% eind 2023. De stijging is vooral door de toename van het kortdurend en middellang verzuim (t/m één jaar) te verklaren. De meldingsfrequentie is met gemiddeld 2,73 per medewerker iets afgenomen ten opzichte van vorig jaar. De duur van het ziekteverzuim is toegenomen.

Om het ziekteverzuim omlaag te krijgen is meer ingezet op het naleven van regels en plichten bij ziekte (toepassen verzuimprotocol) en het eerder inzetten van maatwerkoplossingen (bijvoorbeeld coachingstrajecten). De begeleiding door onze arbodienst is verder geïntensiveerd. Om de drempel voor ziekmelden te verhogen moeten medewerkers zich nu telefonisch ziekmelden bij de teamleider.

### 11.1.4 Veiligheid op de werkvloer

Het IJburg College wil een school zijn waar medewerkers, leerlingen en ouders zich veilig en gesteund voelen; een school waar iedereen zichzelf kan zijn.

Het opstellen en handhaven van de 5 gedragsregels voor leerlingen (zie hoofdstuk 10) en het toepassen van de afgesproken consequenties als leerlingen zich niet aan de gedragsregels houden, heeft eind 2023 al geleid tot een veel hoger gevoel van veiligheid bij de medewerkers. De gedragsregels en de consequenties worden regelmatig geëvalueerd en besproken. En een paar keer per schooljaar wordt de ervaren veiligheid onder medewerkers gemeten. Op basis van de resultaten en de uitkomsten van de evaluaties wordt het beleid en de uitvoering daarvan bijgesteld indien gewenst.

### 11.1.5 Functiemix

De procedure functiemix verloopt goed op het IJburg College. Jaarlijks hebben docenten de gelegenheid te solliciteren op een LC of LD functie. De meeste docenten die solliciteren worden ook daadwerkelijk benoemd in de hogere functie. Het streven is een meer evenwichtige verdeling tussen LB, LC en LD. Mobiliteit van personeel maakt dat de verdeling fluctueert. Zo zijn LC en LD docenten vertrokken en daarvoor LB docenten aangesteld. LB docenten krijgen de gelegenheid te groeien naar de LC en LD functie. Het effect daarvan is na ongeveer 1,5 jaar terug te zien in de cijfers.



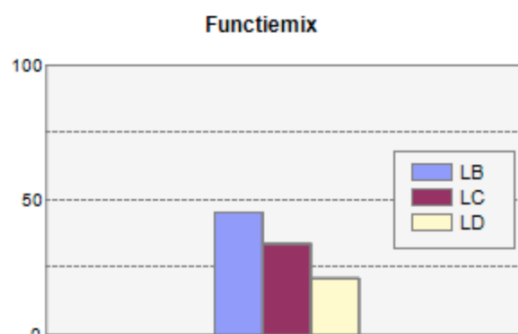
## Functiemix op peildatum

Datum: 28-01-2024  
Rapportnr: R-ON-13200-a

Peildatum:01-01-2024

**Bestuur: 41608 Stg**  
**Samenwerkingsschool voor ABVO IJburg**

Schaal	Dienstverbanden	WTF	% WTF
LB	26	19,9858	45,39
LC	19	14,8500	33,72
LD	12	9,2000	20,89
Totaal	57	44,0358	100,00



## 11.2 Ontwikkelingen 2023

### 11.2.1 Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In april 2023 is het tweejaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek afgenomen. Daaruit kwamen een heleboel aandachtspunten naar voren. Samen met het team zijn op basis van de het MTO 10 positief geformuleerde punten ('10x fijner') op een rij gezet die als basis hebben gediend voor het plan van aanpak om de stappen in het verbeterplan te kunnen zetten. Gedurende het schooljaar wordt middels een beperkt aantal vragen aan medewerkers gemonitord of de tevredenheid van medewerkers toeneemt.

### 10 X fijner

1. transparante eerlijke open communicatie
2. prettig leerlinggedrag
3. prettig collega-gedrag
4. coachende stimulerende schoolleiding
5. goed samenwerkende teams
6. duidelijke koers
7. structuur en visie
8. veilig werkklimaat
9. betrokken trotse medewerkers
10. genoeg tijd

ijburgcollege

### 11.2.2 Strategisch personeelsbeleid

In 2020 is het strategisch personeelsbeleid geformuleerd in het Beleidsplan HR IJburg College 2021-2025. De onderwijsvisie is de basis voor het HR-beleidsplan. Het HR-beleid sluit hierbij aan met het uitgangspunt dat het professionele gedrag en functioneren afhankelijk is van bekwaamheden, motivatie en de ruimte & hulpmiddelen die er zijn om te kunnen presteren. Het andere uitgangspunt is dat aandacht en waardering een positief effect hebben op iemands motivatie. De begeleiding en aandacht door de leidinggevende is hierbij een belangrijke voorwaarde. Op het IJburg College is de begeleiding van de medewerkers analoog aan de begeleiding van de leerling: **Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik?** waarbij de eigen ontwikkeling in relatie tot de organisatiedoelstellingen wordt bekeken. Het ontwikkelen doen wij in gezamenlijkheid door te reflecteren op ons eigen handelen en open te staan voor feedback. Het IJburg College is als matrixorganisatie ingericht en geeft professionele ruimte zodat men vanuit de intrinsieke motivatie eigenaarschap kan nemen over de eigen taak en rol.

Om invulling te geven aan de visie en ambities is het van groot belang competente, vitale en betrokken medewerkers te werven, op te leiden en te behouden voor het IJburg College. Het HR-beleid is daarom gestoeld op onderstaande punten:

- Het HR-beleid is gericht op het creëren van een positief en professioneel organisatieklimaat dat zich kenmerkt door wederzijds vertrouwen, gelijkwaardigheid en professionele ruimte.
- Het HR-beleid stelt de professionaliteit en eigenaarschap van de medewerker centraal en creëert voorwaarden zodat leren van en met elkaar door interactie optimaal mogelijk is.
- Het HR-beleid stimuleert eigen verantwoordelijkheid, ook als het gaat om de juiste balans tussen in- en ontspanning.

De uitvoering van HR beleid ligt primair bij het management en is gericht op het halen van de strategische doelen. Jaarlijks worden in het resultaat- en activiteitenplan (RAP) doelen, inspanning en middelen per portefeuille benoemd. HRM is één van de portefeuilles. Het RAP wordt halverwege het schooljaar geëvalueerd en bijgesteld indien nodig. Aan het einde van het schooljaar wordt opnieuw bekeken of de doelen en resultaten zijn behaald; deze evalueatie is tevens input voor het RAP van het volgende schooljaar.

Jaarlijks doen wij een vlootshouw per team om meer inzicht te krijgen in de prestaties en het potentieel van de medewerkers binnen de teams. De uitkomsten van de vlootshouw worden o.a. in de POP-gesprekken besproken en vormen input voor de stappen die gezet moeten worden voor de (lange termijn) ontwikkeling.

In het strategisch personeelsbeleid (2020) zijn de volgende speerpunten voor de komende jaren geformuleerd:

#### Vijf speerpunten:

1. Strategische personeelsplanning
2. Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit
3. Professionalisering
4. Aantrekkelijk werkgeverschap (waaronder maatschappelijk ondernemen)
5. Leiderschap en positief organisatieklimaat

De focus van de afgelopen jaren was vooral gericht op het verder ontwikkelen van het personeelsbeleid en -instrumenten met name op het gebied van de gesprekscyclus, het beloningsbeleid en de verdere professionalisering van de medewerkers. Met name in de tweede helft van 2023 is veel aandacht gegaan naar het realiseren van een veilig schoolklimaat en de pedagogische vaardigheden van medewerkers.

Op een aantal onderdelen van het strategisch personeelsbeleid gaan we hieronder uitgebreider in.

### 11.2.3 Gesprekscyclus

In de gesprekscyclus wordt in twee jaar tijd vier gesprekken met medewerkers gevoerd; een startgesprek, een voortgangsgesprek, een startgesprek en een evaluatiegesprek. Met nieuwe medewerkers wordt in het eerste jaar van aanstelling drie keer gesproken (startgesprek, voortgangsgesprek en evaluatiegesprek). Bij de gesprekscyclus wordt het feedbackverzamelinstrument BOOT gebruikt en een Docent Observatie Tool (DOT). Op die manier wordt 360 graden feedback meegenomen in de gesprekscyclus. De medewerkers zijn zo in de gelegenheid hun eigen feedback te organiseren. In 2023 zijn de instrumenten DOT en BOOT aangescherpt op basis van de herstelopdrachten die de Onderwijsinspectie heeft gegeven in haar onderzoeksrapport van 15 juni 2023.

### 11.2.4 Professionalisering medewerkers: leergangen

Professionalisering van onze medewerkers is een van de belangrijkste speerpunten vanuit het strategisch personeelsbeleid. Tot de zomer van 2023 werkte het IJburg College met leergangen waaraan medewerkers konden deelnemen. Vanaf de start van het schooljaar 2023/2024 is de focus meer komen te liggen op professionalisering in samenhang met de door de Onderwijsinspectie opgelegde herstelopdrachten. Zo is er intervisie georganiseerd voor alle medewerkers (drie bijeenkomsten) en zijn de vakgroepvoorzitters geschoold. In 2024 zal er ook scholing worden gegeven in het montessorionderwijs.

### 11.2.5 IJBC profiel

In 2021 is het IJBC profiel beschreven. In het IJBC-medewerkersprofiel wordt beschreven hoe de medewerkers vorm geven aan de organisatie. Daarmee laten wij als organisatie zien wie wij zijn en waaraan wij te herkennen zijn. Het is een leidraad voor hoe wij ons verhouden tot elkaar, tot de leerlingen, ouders en de omgeving. Met ons gedrag vormen we de professionele cultuur van de school. Wij zijn een lerende organisatie en dat vraagt een lerende houding van ons allemaal. Het IJBC profiel wordt gebruikt in het werving & selectieproces en kan een medewerker gebruiken voor de eigen ontwikkeling.

In 2024 zal het profiel worden verbonden aan de montessori visie.

### 11.2.6 Maatschappelijk ondernemen

Als het gaat om maatschappelijk ondernemen zijn signalen van werknemers meegenomen in de diverse beleidsdocumenten. Denk hierbij aan beleid duurzame inzetbaarheid, taakbeleid, professionaliseringsbeleid en strategisch personeelsbeleid. Twee mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben een plek op het IJburg College.

### 11.3 Ontwikkelingen 2024

In 2024 staan de volgende speerpunten centraal vanuit het strategisch personeelsbeleid:

- Aansluiting bij het SHRM-beleid van de MSA.
- Onboarding beleid: het inwerken van nieuwe medewerkers wordt verder vormgegeven.

### 11.4 Beleid inzake beheersing van uitkering na ontslag

Bij uitdiensttreding van een medewerker wordt gevolgd of dit leidt tot het aanvragen van een uitkering. Om dit te voorkomen wordt er onder andere (loopbaan)coaching aangeboden, zodat de medewerker kan uitstromen naar een andere baan. De uitkering komt, conform wet- en regelgeving, deels voor eigen rekening van het IJburg College. Hiervoor is een voorziening op de balans opgenomen. Bij het opstellen van de begroting en gedurende het jaar wordt bepaald of de voorziening moet worden aangepast.



## 12. Bedrijfsvoering

Onder bedrijfsvoering vallen alle diensten die ervoor zorgen dat het onderwijsproces op het IJburg College optimaal verloopt. Het gaat dan om de ondersteuning door het bedrijfsbureau, waaronder facilitair, HR, roostering en leerlingadministratie. Daarnaast gaat het over het examenbureau, de kwaliteitszorg en in- en externe communicatie van het IJburg College.

De processen dagrooster en verzuimcoördinatie zijn centraal ingeregeld op het bedrijfsbureau. In 2023 is de dienstverlening doorontwikkeld. Hierdoor wordt het onderwijsproces beter ondersteund. De dienstverlening is afgestemd op de organisatie en de onderwijsteams, zodat daar meer tijd is voor de leerlingen. Het 'dagroosteren' zorgt voor veel meer rust en tijd in de onderwijsteams. Het verzuim van leerlingen is echter nog hoog. Er is een projectgroep verzuim ingericht om meer grip op het leerlingenverzuim te krijgen. Beide processen worden in nauw overleg met de betrokken medewerkers en de teams verder ontwikkeld in 2024.

### 12.1 Onderwijskwaliteit

Voor het IJburg College stimuleert de kwaliteitscultuur dat alle betrokkenen, zowel intern als extern, zich continu richten op het definiëren en behalen van de gewenste onderwijskwaliteit. Door middel van een constructief kritische houding komen we tot kwaliteitsverbeteringen. Kwaliteitszorg en een goede kwaliteitscultuur is een verantwoordelijkheid van iedereen.

Het IJburg College heeft een stelsel van kwaliteitszorg, gericht op continue verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Het bestuur van het IJburg College waarborgt en monitort de kwaliteitscultuur door:

- te werken met een duidelijke, gedeelde en doorleefde onderwijsvisie voortkomend uit een open dialoog;
- gericht te zijn op verbeteren vanuit collectief en individueel leer- en reflectievermogen. Dit komt onder andere tot uitdrukking in de leergangen en het POP;
- leiderschap en eigenaarschap in elk gremium;
- te werken met een matrixorganisatie die aanzet tot teamwerk en samenwerken;
- een dragend HRM-beleid
- grote leerlingen betrokkenheid;
- externe oriëntatie

De kwaliteitszorg is met de volgende instrumenten ingericht:

- Kwaliteitskalender: een jaarkalender waarin per maand staat welke kwaliteitsactiviteiten er moeten worden uitgevoerd en wie daarvoor verantwoordelijk is. In de kwaliteitskalender wordt per activiteit de frequentie, het te gebruiken instrument en, indien van toepassing, een norm aangegeven. De kwaliteitskalender wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.
- Periodieke rapportages waarin data-analyses van de onderwijsopbrengsten en – kwaliteit centraal staan. Te weten: Q-rapportages, early warnings en signaleringsrapportages.
- Gesprekscyclus

- Leergang, overleg en deskundigheidsbevordering
- Magister/MMP
- Meting leskwaliteit (DOT en BOOT)
- Tevredenheidsenquêtes (leerlingen, ouders, medewerkers)
- Sociale Veiligheidsmonitor

We werken met een resultaten- en actieplan (RAP) dat jaarlijks wordt opgesteld, zowel op school-, portefeuille-, team- als vakgroepniveau. In het RAP formuleren we resultaten en acties SMART en volgens de PDCA-cyclus. We werken ook cyclisch als het gaat om onderwijskwaliteit: jaarlijks worden de plannen geactualiseerd in het RAP. Het RAP bevat de plannen, doelen en acties (PLAN) voor het voorliggende schooljaar (DO). Deze wordt tussentijds geëvalueerd in januari. In mei vindt de eindevaluatie plaats (CHECK), welke leidt tot het nieuwe plan/RAP voor het volgende schooljaar (ACT).

Voor het schooljaar 2023-2024 is er een nieuw RAP (resultaten en activiteitenplan) opgesteld; teamplannen en vakwerkplannen zijn geactualiseerd. Wat betreft de PDCA-cyclus constateren we dat het monitoren en evalueren goed gaat. Het bijstellen van de plannen en doelen kan beter.

In 2023 hebben we ook weer gewerkt conform de kwaliteitskalender. Vijf keer per jaar worden Q-rapportages opgesteld door de teamleiders. Deze worden vervolgens besproken met de bestuurder/directeur. Naast de inspectienormen, komen eigen indicatoren van kwaliteit aan bod. Zo is er zicht en grip op kwaliteit.

De stuurgroep en werkgroep onderwijs- en schoolkwaliteit komen om de vijf tot zes weken bij elkaar om kwaliteitszaken af te stemmen.

De enquête sociale veiligheid is in 2023 afgenomen. Deze laat zien dat er verbetering noodzakelijk is. Er zijn interventies ingezet om de sociale veiligheid voor leerlingen en medewerkers te vergroten.

In 2024 wordt de leerling-, ouder- en medewerkerstevredenheid ook weer gemeten. Normaal gesproken wordt dit om de twee jaar gedaan, maar gezien de transitie waarin het IJburg College zit, wordt dit tijdelijk elk jaar gedaan. De uitkomsten worden gebruikt voor het opstellen van de nieuwe plannen voor schooljaar 2024-2025.

In 2024 bestendigen we de kwaliteitscultuur en zijn we erop gericht deze door de hele school heen te verwezenlijken. Vanuit het nieuwe bestuur MSA sluiten we aan in die kwaliteitscyclus.

## 12.2 Toetsing en examinering

De laatste twee leerjaren van het vmbo en de havo en de laatste drie van het vwo vormen de examenperiode. Gedurende deze hele periode is het examenreglement van kracht. Uiterlijk 1 oktober van het lopende schooljaar wordt een exemplaar van dit reglement gepubliceerd. Hierin staan regels en afspraken over de werkwijze omtrent de examenperiode. Naast het Examenreglement ontvangen de leerlingen ook een actuele versie van hun Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA). Hierin staat het programma per vak voor het schoolexamen (SE) vermeld.

## 12.3 Huisvesting

In 2023 zijn er geen bijzonderheden met betrekking tot de huisvesting geweest. Regulier onderhoud heeft plaatsgevonden. Er zijn geen grote aanpassingen aan het schoolgebouw geweest.

### *Ontwikkelingen 2024*

In 2024 wordt een nieuw meerjaren onderhoudsplan gemaakt, naar de standaarden van de MSA. Ook in 2024 blijft het een aandachtspunt om strakkere afspraken met de toeleveranciers en de onderhoudspartners te maken over de realisatietermijn. De schades blijven nu nog te lang in stand als gevolg van personeelstekorten bij deze toeleveranciers.

## 12.4 ICT

In 2021 is het ICT-beleid opgesteld. Hierbij richt de ICT-afdeling zich in de eerste plaats op de ondersteuning bij een hybride vorm van lesmateriaal en lesgeven. Tevens heeft de ICT afdeling zich verder verbeterd in het planmatig werken, waardoor er geen knelpunten zijn ontstaan bij het onderwijs, toetsen of examens.

Daarnaast zijn alle accesspoints van het wifi netwerk vervangen en zijn meer systemen via de Cloud georganiseerd, wat de kwetsbaarheid van de apparatuur op de eigen locatie ondervangt.

Vanaf september 2023 is een werkgroep ICT vanuit MSA en IJburg College gestart om de ICT migratie goed voor te bereiden. Vlak voor de zomervakantie van 2024 gaan we over van de Google omgeving naar Office365.

## 12.5 Duurzaamheid

In 2022 is het duurzaamheidsbeleid en -uitvoeringsprogramma voor de periode van 2022 tot 2025 vastgesteld en zijn de hieronder genoemde projecten opgestart die ook in 2023 zijn voortgezet:

- Verlaging van het elektriciteitsverbruik door alle lampen in de gangen te vervangen door LED. In de lokalen wordt dit langzamerhand gedaan vanwege het beperkte beschikbare budget.
- De vakgroep science combineert de registratie van de energieopwekking via de zonnepanelen van het IJburg College in het curriculum. Doel is bewustwording van eigen opwekking energie via zonnepanelen.
- In 2023 is wederom de Gouden Schaal behaald door de verkoop van gezonde voeding in de schoolkantine.

- Er is onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van inkoop van biologische en fairtrade producten voor de schoolkantine. Vanwege de hogere kostprijzen zouden de producten in de schoolkantine te duur worden, daarom is dit uitgesteld.
- Voor onze medewerkers willen we gezonde snacks en traktaties. Voor interne evenementen wordt binnen het assortiment in de schoolkantine naar de gezondste optie gezocht en dagelijks staat er vers fruit voor het personeel in de docentenkamer.
- In de keuken is SWILL afval scheiding gerealiseerd.
- Er is een duurzame markt georganiseerd door IJBC in de buurt om het hergebruik van materialen, zoals inventaris en gebruiksmiddelen, te stimuleren.
- Het IJburg College wil het fietsgebruik door medewerkers stimuleren. Hiertoe heeft zij een (leen)fiets aangeschaft die in de fietsenkelder staat. Daarnaast is het fietsenplan ingevoerd als tertiaire arbeidsvoorwaarde.
- De kosten en randvoorwaarden voor laadpalen voor elektrische auto's en fietsen is onderzocht, maar gezien de hoogte van de kosten is het realiseren van laadpalen op het IJburg College uitgesteld.

## 12.6 Communicatie

Een van de verbeterpunten uit het MTO was de in- en externe communicatie; die moet transparant, eerlijk en open zijn. De nieuwe directeur heeft dit vanaf de start van het schooljaar 2023/2024 voortvarend opgepakt. Zo wordt iedere vrijdag een Weekflits naar alle medewerkers gestuurd waarin veel informatie staat, waaronder de besluiten van het MT. Daarnaast worden de stukken die aan de MR worden aangeboden gedeeld met de medewerkers. De visie van de nieuwe directeur is dat communicatie transparant en open moet zijn.

Eind 2023 is er een grote PR-campagne gestart om het imago van de school te verbeteren en de nieuwe naam (Montessori Lyceum Terra Nova) bekendheid te geven.

## 13. Financiën

### 13.1 Kengetallen

Het resultaat van 2023 is € 275.262, de rentabiliteit over 2023 is 2,5%. Het positieve resultaat leidt tot een toename van het eigen vermogen. Onderstaande tabel bevat de balanskengetallen per eind 2023 en ter vergelijking per einde vorige twee boekjaren.

	2023	2022	2021	Grens
Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen / totale vermogen)	54,2%	43,2%	56,7%	>30,0%
Liquiditeit (vlottende activa / kortlopende schulden)	1,9	1,5	1,9	>1,0
Weerstandsvermogen (eigen vermogen / totale baten)	3,1%	0,6%	4,2%	
Rentabiliteit (saldo bedrijfsvoering / totale baten)	2,5%	-3,6%	1,1%	

OCW (Inspectie, afdeling Rekenschap) hanteert de waarden, zoals te zien in de tabel bij grens, als signaleringsgrens om de financiële positie als 'voldoende' te kunnen beschouwen. De kengetallen solvabiliteit en liquiditeit liggen boven deze signaleringswaarden. Deze kengetallen laten zien dat het IJburg College op de korte en middellange termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen.

In 2020 heeft de Inspectie een nieuwe indicator toegevoegd, de signaleringswaarde normatief publiek eigen vermogen. Deze signaleringswaarde is voor het IJburg College € 1.049.455, het eigen vermogen van de stichting ligt hier ruim onder.

### 13.2 Financiële positie op balansdatum

Bedragen x €1.000	2023	2022	2021
Materiële vaste activa	467	522	499
Vorderingen	240	240	295
Liquide middelen	2.460	2.760	1.912
<b>Totaal activa</b>	<b>3.167</b>	<b>3.522</b>	<b>2.706</b>
Eigen vermogen	343	67	478
Voorzieningen	1.372	1.455	1.057
Kortlopende schulden	1.452	2.000	1.172
<b>Totaal passiva</b>	<b>3.167</b>	<b>3.522</b>	<b>2.706</b>

De materiële vaste activa zijn met € 55K gestegen. Er is in 2023 beperkt (€ 49K) geïnvesteerd, dit betreft investeringen in meerjarige leerboeken, ICT en inventaris.

De vorderingen zijn per eind 2023 gelijk aan de stand eind 2022.

Het saldo liquide middelen is met € 300K gedaald, met name door de besteding van een deel van de subsidie Basisvaardigheden die eind 2022 is ontvangen.

Het eigen vermogen is gestegen met € 275K als gevolg van het positieve resultaat. Een belangrijk deel van het resultaat komt ten gunste van de bestemmingsreserves voor NPO (€ 154K) en werkdrukkiddelen (€ 105K). Het overige deel van het resultaat (€ 17K) komt ten gunste van de algemene reserve.

De voorzieningen zijn met € 83K gedaald. De voorziening voor levensfasebewust personeelsbeleid was eind 2022 hoger doordat een voorziening was opgenomen voor de uit te betalen individuele werkdrukkiddelen over 2022 (40 uur per fulltime medewerker). Deze uren zijn in 2023 uitbetaald. De voorziening voor jubilea is licht gedaald doordat het personeelsbestand is afgenomen. De voorziening wachtgeld is met ruim € 15K toegenomen door een aantal oud-werknemers waar IJburg College in 2023 afscheid van heeft genomen en die recht hebben op een uitkering. Per eind 2023 is voor één langdurig zieke medewerker een voorziening opgenomen.

De voorziening voor groot onderhoud is gestegen doordat de onttrekkingen in 2023 fors lager waren dan de dotatie.

De kortlopende schulden zijn sterk afgenomen, met name doordat een deel van de subsidie Basisvaardigheden die eind 2022 is ontvangen in 2023 is besteed.

### 13.3 Verantwoording werkdrukkiddelen VO

In 2023 heeft het IJburg College een bedrag van € 250.005 ontvangen aan werkdrukkiddelen conform de afspraken in het Onderwijsakkoord. Van dit bedrag is 50% bedoeld voor individuele werkdrukkverlichting en 50% voor de collectieve aanpak van werkdruk. De schoolleiding bespreekt jaarlijks de besteding van de werkdrukkiddelen met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad.

Dit bedrag is in 2023 als volgt besteed:

	Ontvangen 2023	Waarvan collectief	Waarvan individueel
Ontvangen: werkdrukkiddelen	€ 250.005	€125.003	€ 125.002
Besteed door inzet 40 PB-uren individuele werkdrukkverlichting			€ 125.002
Besteed aan welbevinden medewerkers		€ 3.721	
Besteed aan Inhuur derden (surveillance, toezichthouders)		€ 16.754	
Nog te besteden		€ 104.528	€ 0

## 13.4 Analyse van het resultaat

In 2023 bedroeg het resultaat € 337.672. Een nadere analyse wordt gemaakt van het resultaat in vergelijking met de begroting 2023 en de realisatie 2022.

Vergelijking realisatie t.o.v. de begroting 2023:

Bedragen x €1.000	Realisatie 2023	Begroting 2023	Vershil	Realisatie 2022
Rijksbijdragen	10.595	10.222	373	11.146
Overige overheidsbijdragen	218	201	17	157
Overige baten	121	234	-113	199
<b>Totaal baten</b>	<b>10.935</b>	<b>10.657</b>	<b>278</b>	<b>11.502</b>
Personele lasten	8.396	8.170	226	9.702
Afschrijvingen	104	103	1	125
Huisvestingslasten	1.015	1.072	-57	957
Overige instellingslasten	1.166	1.290	-124	1.124
<b>Totaal lasten</b>	<b>10.682</b>	<b>10.635</b>	<b>47</b>	<b>11.909</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>253</b>	<b>22</b>	<b>231</b>	<b>-/- 407</b>
Financiële baten en lasten	22	-/-4	26	-/-3
<b>Resultaat</b>	<b>275</b>	<b>18</b>	<b>257</b>	<b>-/-410</b>

Hieronder worden de verschillen met de begroting nader toegelicht.

De rijksbijdragen zijn € 373K hoger dan begroot, dit wordt met name veroorzaakt door de jaarlijkse indexatie van de rijksbijdragen. De overige overheidsbijdragen zijn € 17K hoger dan begroot.

De overige baten zijn € 113K lager dan begroot door € 79K minder ouderbijdragen: vanwege een sterk gedaalde betaalbereidheid is er voorzichtigheidshalve voor gekozen de openstaande vorderingen op ouders niet in de baten op te nemen. Daarnaast ontvangt de school minder bijdragen vanuit derden omdat de bijdrage voor deelname aan de NOA opleidingsschool is stopgezet.

De personeelslasten zijn € 226K hoger dan begroot. De personele lasten bestaan uit:

- Loonkosten: € 4K lager dan begroot. Oorzaak is dat minder formatie is ingezet dan begroot, onder meer doordat het aantal leerlingen in het schooljaar 23/24 lager was dan begroot. Daar staat een loonsverhoging vanuit de nieuwe cao tegenover (€ 388K).
- Overige personele lasten: € 186K hoger dan begroot, onder meer door een overschrijding op externe inhuur (€ 113K) en een hogere dotatie dan begroot aan de voorziening voor PB-uren. Hier staat een lager dan begroot bedrag voor nascholing tegenover.
- Ontvangen uitkeringen: € 26K hoger dan begroot.

De afschrijvingen zijn met € 104K vrijwel gelijk aan de begroting.

De huisvestingslasten zijn ruim € 57K lager dan begroot, dit wordt met name veroorzaakt door lagere huurlasten (€ 62K lager). Oorzaak is enerzijds een lager leerlingaantal waardoor de sporthal minder uren gehuurd hoeft te worden, daarnaast hebben alle Amsterdamse scholen vanaf 2023 recht op 12 weken buitensport waarvoor geen vergoeding meer gevraagd wordt. Het bedrag aan huur buitensport was wel begroot in 2023.

De overige instellingslasten zijn € 16K lager dan begroot. Deze bestaan uit:

- Administratie- en beheerslasten: € 56K hoger dan begroot door tariefsverhogingen bij het administratiekantoor en de accountant.
- Dotatie voorziening wegens oninbaarheid: hiervoor was € 45K begroot maar hier is in 2023 geen voorziening voor opgenomen omdat de keuze is gemaakt om de openstaande vordering bij ouders ook niet in de baten op te nemen.
- Leermiddelen: € 54K lager dan begroot, doordat een deel van de leermiddelen gekocht wordt in plaats van gehuurd. Deze kosten komen dan in de afschrijvingslasten terug in plaats van in de lasten leermiddelen.
- Overige lasten: € 80K lager dan begroot, met name doordat er kosten waren begroot ten laste van de subsidie basisvaardigheden die uiteindelijk niet of elders in de lasten zijn gerealiseerd.

### 13.5 Vergelijking realisatie t.o.v. 2023 aan de hand van financiële kengetallen

Onderstaande tabel geeft inzicht in de financiële kengetallen.

	Realisatie 2023	Realisatie 2022
Rijksbijdragen/totale baten	96,9%	96,9%
Overige overheidsbijdragen/totale baten	2,0%	1,4%
Overige baten/totale baten	1,1%	1,7%
Personele lasten/totale lasten	78,6%	81,5%
Afschrijvingen/totale lasten	1,0%	1,1%
Huisvestingslasten/totale lasten	9,5%	8,1%
Overige lasten/totale lasten	10,9%	9,4%

Net als in 2022 bestaan de totale baten voor 96,9% uit rijksbijdragen. De overige overheidsbijdragen zijn ten opzichte van 2022 relatief wat toegenomen, met name doordat de totale baten zijn gedaald ten opzichte van 2022. De overige baten nemen in 2023 af ten opzichte van 2022.

De personele lasten als percentage van de totale lasten zijn ten opzichte van 2022 fors gedaald. Hieraan is duidelijk te zien dat het verschil in resultaat tussen 2022 en 2023 (€ 410K negatief ten opzichte van € 338K positief) voor een belangrijk deel gerealiseerd is door lagere personeelslasten in 2023.

De afschrijvingen als percentage van de totale lasten zijn ten opzichte van 2022 verder gedaald, waarmee deze in vergelijking met andere besturen in het voortgezet onderwijs aan de lage kant waren.



De huisvestingslasten als percentage van de totale lasten zijn gestegen ten opzichte van 2022 , doordat de huisvestingslasten in absolute zin verder zijn toegenomen terwijl andere lasten ten opzichte van 2022 juist fors zijn afgenomen. Hier is duidelijk zichtbaar dat een school die kleiner wordt naar verhouding steeds meer aan huisvesting kwijt is.

De overige lasten zijn relatief gestegen ten opzichte van 2022: in absolute zin was sprake van een lichte stijging, maar de totale lasten zijn gedaald.

### 13.6 Beleggen en belenen

In 2023 hebben er geen beleggingen plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. De liquide middelen staan op bankrekeningen bij ABN AMRO en de BNG Bank. Hiermee voldoen we aan de richtlijnen inzake beleggen en belenen. In het verslagjaar hebben zich geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

Uitgangspunt voor de Stichting is dat de toegekende publieke middelen worden besteed overeenkomstig hun bestemming. Om die reden voert de Stichting in dit opzicht een zeer terughoudend financieel beleid. Het IJburg College maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten/derivaten.

## 14. Jaarrekening 2023

## INHOUDSOPGAVE

### A TOELICHTING OP ONDERDELEN VAN HET JAARVERSLAG

Kengetallen	60
-------------	----

### B JAARREKENING

B1 Grondslagen	61
B2 Balans per 31 december 2023	67
B3 Staat van baten en lasten 2023	69
B4 Kasstroomoverzicht 2023	70
B5 Toelichting behorende tot de balans	71
B6 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	77
B7 Overzicht verbonden partijen	85
B8 Niet uit de balans blijvende activa en verplichtingen	86
B9 Gebeurtenissen na balansdatum	87
B10 Formulier goedkeuring/vaststelling	88

### C OVERIGE GEGEVENS

C1 Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat	89
C2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	90

## KENGETALLEN

	2023	2022
Liquiditeit ( <i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i> )	1,86	1,50
Solvabiliteit 1 ( <i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i> )	10,82	1,91
Solvabiliteit 2 ( <i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i> )	54,15	43,23
Rentabiliteit ( <i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i> )	2,51	-3,57
Weerstandvermogen excl MVA ( <i>Eigen vermogen - materiële vaste activa) / rijksbijdragen * 100%</i> )	-1,18	-4,08
Weerstandvermogen incl MVA ( <i>Eigen vermogen / totale baten * 100%</i> )	3,13	0,59
Huisvestingsratio ( <i>Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen ) / totale lasten * 100%</i> )	9,56	8,09
Personele lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	78,59	81,45
Materiële lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	21,41	18,55

### Liquiditeit

Het kengetal geeft aan in welke mate de organisatie in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

### Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen.

### Rentabiliteit

De rentabiliteit is het deel van de baten dat resteert nadat de lasten zijn voldaan uitgedrukt in een percentage van de totale baten.

### Weerstandvermogen

Het weerstandvermogen geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

### Huisvestingsratio

Het kengetal geeft aan de verhouding van de huisvestinglasten t.o.v. de totale lasten.

## **B1 GRONDSLAGEN**

### **ALGEMEEN**

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking opgenomen de realisatiecijfers van het voorgaande jaar, alsmede de (goedgekeurde) begroting van het huidige jaar.

Het bestuur heeft zich een oordeel gevormd over de zaken die in het jaarverslag worden besproken en heeft voor de bedragen die in de jaarrekening zijn opgenomen schattingen gemaakt. Indien dit voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningpost.

De activiteiten van de stichting bestaan uit het geven van voortgezet onderwijs (SBI 85314). De stichting is gevestigd te Amsterdam en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam onder nummer 34224067.

Door afronding op hele euro's kunnen in het verslag kleine verschillen worden geconstateerd.

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling. Op 1 februari 2024 heeft een bestuursoverdracht plaatsgevonden waarbij IJburg College is overgedragen aan de Montessori Scholengemeenschap Amsterdam (MSA). Hiermee zijn alle activa en passiva van Stichting Samenwerkingsschool voor Algemeen Bijzonder Voortgezet Onderwijs IJburg op die datum overgedragen aan MSA. De resterende lege stichting is op 16 april 2024 ontbonden.

## GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

### Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt € 500,- aangehouden.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Categorie	Afschrijvingstermijn
Gebouwen	40 jaar
Verbouwingen	10 jaar
Schoolmeubilair	20 jaar
Kantoormeubilair	10 jaar
Inventaris	10 jaar
Machines en installaties	10 jaar
Leermiddelen	2, 3 of 6 jaar
ICT: computers	4 jaar
ICT: netwerk en servers	5 jaar
ICT: digiborden	7 jaar
ICT: telefoons	4 jaar
ICT: multifunctionals	5 jaar

### Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht.

Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen en overlopende activa.

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

### Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur.

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen.

Liquide middelen die langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

### **Eigen vermogen**

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve die voortkomt uit de door (semi-) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten, bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen reserves uit private middelen en reserves uit publieke middelen.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de instelling. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) ontvangen onderwijsinstellingen extra bekostiging. Deze regeling eindigt voor zover nu bekend op 31 juli 2025. Het bestuur heeft besloten om voor de bedragen die per 31 december van het jaar nog niet besteed zijn een bestemmingsreserve genaamd "bestemmingsreserve NPO" te vormen.

In 2023 heeft IJburg College vanuit het Onderwijsakkoord middelen voor werkdrukvermindering ontvangen. Een deel van dit bedrag is besteed in 2023. Het bestuur heeft besloten om voor de bedragen die per 31 december van het jaar nog niet besteed zijn een bestemmingsreserve genaamd "bestemmingsreserve werkdrukkiddelen" te vormen.

### **Voorzieningen**

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in minderling zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea. Deze wordt opgenomen voor de contante waarde.

De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

#### *Voorziening jubilea:*

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Gelet op de omvang van de organisatie wordt de voorziening bepaald op € 1.000 per FTE.

#### *Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid (LFBPB):*

De voorziening heeft betrekking op het basisbudget en het aanvullend budget.

Het basisbudget is voor personeelsleden, die maximaal 90 klokuren verlof (per fte) hebben gespaard en dit in de toekomst willen gaan opnemen. Deze uren zijn gewaardeerd tegen de loonkosten per uur. Dit is verhoogd met de werkgeverslasten.

Het aanvullend budget betreft aanvullend verlof voor de oudere werknemers (vanaf 57 jaar). De hoogte van de voorziening is gebaseerd op het aantal uur vermenigvuldigd met de loonkosten per uur. Alleen de bijdrage van de werkgever is in deze voorziening berekend.

#### *Voorziening WW-uitkeringen:*

De voorziening WW-uitkeringen is gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting per balansdatum af te wikkelen. In het VO is 75% collectief en 25% individueel per school. Voor het individuele deel wordt een voorziening opgebouwd.

*Voorziening langdurig zieken:*

De instelling is eigen risicodragers voor het ziekteverzuim van de medewerkers gedurende de eerste 2 jaar. Voor medewerkers die per balansdatum langdurig ziek zijn (en dit naar verwachting blijven) wordt een voorziening gevormd voor de loonkosten van de nog resterende maanden van deze periode. Dit vanuit de veronderstelling dat deze medewerkers tijdens hun ziekte geen prestaties voor de instelling leveren. De voorziening wordt opgenomen voor de nominale waarde. De dotatie wordt ten laste van de personeelskosten gebracht. De werkelijke loonkosten voor deze medewerkers worden onttrokken aan de voorziening.

*Voorziening groot onderhoud:*

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten voor cyclisch groot onderhoud voor de komende 20 jaar op basis van het meerjarenonderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht. Bij de bepaling voor de voorziening groot onderhoud is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO artikel 4, lid 1c.

**Langlopende en kortlopende schulden en overige verplichtingen**

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de kortlopende schulden zijn te plaatsen.

**Kasstroomoverzicht**

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering en liquiditeit.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van financial leasing zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

**RESULTAATBEPALING**

**Algemeen**

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden. De instelling heeft in haar statuten geen bepalingen opgenomen omtrent de verdeling van de winst. Er is dus geen statutaire regeling winstbestemming.

**(Rijks)bijdragen**

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de exploitatie, verstrekt door het Ministerie van OCW, opgenomen. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van rijksbijdragen. Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.



Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekening clausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden als terug te betalen subsidie zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

### **Overige overheidsbijdragen en subsidies**

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen, verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

### **Overige baten**

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder ouderbijdragen) worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

### **Personeelsbeloningen**

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de cao uitbetaald. De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bevoegd gezag.

### *Pensioenen*

De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2023 is 110,5%.

Per ultimo 2022 was deze 110,9%.

### **Afschrijvingen**

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

### **Huisvestingslasten**

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

### **Overige lasten**

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

### **Financiële baten en lasten**

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

### **Financiële instrumenten en risicobeheersing**

#### *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 van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van het bestuur zijn het marktrisico, het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en renterisico.

#### *Marktrisico*

De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico is daarmee nihil.

De instelling loopt geen prijsrisico's.

De instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en rentedragende schulden.

#### *Kredietrisico*

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

#### *Liquiditeitsrisico*

Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. De instelling maakt gebruik van meerdere banken om over meerdere kredietfaciliteiten te kunnen beschikken. Voor zover noodzakelijk, worden nadere zekerheden verstrekt aan de bank voor beschikbare kredietfaciliteiten.

De instelling loopt geen renterisico en geen kasstroomrisico.

#### *Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden*

Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de reële waarde.

**B2 BALANS PER 31 december 2023**

(na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2023		31 december 2022	
	€	€	€	€
<b>ACTIVA</b>				
<b>Vaste activa</b>				
<b>Materiële vaste activa</b>				
Gebouwen en terreinen	46.768		48.550	
Inventaris en apparatuur	<u>420.488</u>		<u>473.852</u>	
		467.255		522.402
<b>Vlottende activa</b>				
<b>Vorderingen</b>				
Debiteuren	5.396		23.761	
Overlopende activa	154.876		178.413	
Overige vorderingen	<u>79.333</u>		<u>38.169</u>	
		239.605		240.343
<b>Liquide middelen</b>		<u>2.460.340</u>		<u>2.759.532</u>
			<u>3.167.200</u>	<u>3.522.277</u>

**B2 BALANS PER 31 december 2023**

(na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2023		31 december 2022	
	€	€	€	€
<b>PASSIVA</b>				
<b>Eigen vermogen</b>				
Algemene reserve	-33.248		-49.781	
Bestemmingsreserves (publiek en privaat)	<u>375.925</u>		<u>117.195</u>	
		342.677		67.415
<b>Voorzieningen</b>				
Personeelsvoorzieningen	647.105		838.634	
Overige voorzieningen	<u>725.203</u>		<u>616.656</u>	
		1.372.307		1.455.290
<b>Kortlopende schulden</b>				
Crediteuren	150.711		108.893	
Belasting en premie sociale verzekeringen	374.631		356.880	
Schulden terzake van pensioenen	82.030		111.285	
Overige kortlopende schulden	192.819		170.278	
Overlopende passiva	<u>652.025</u>		<u>1.252.237</u>	
		<u>1.452.216</u>		<u>1.999.573</u>
			<u>3.167.200</u>	<u>3.522.277</u>

**B3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2023**

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
<b>Baten</b>			
(Rijks)bijdragen	10.595.186	10.222.385	11.146.446
Overige overheidsbijdragen en subsidies	218.340	200.788	157.171
Overige baten	121.086	233.975	198.614
	<u>10.934.612</u>	<u>10.657.148</u>	<u>11.502.231</u>
<b>Lasten</b>			
Personele lasten	8.396.149	8.170.321	9.702.187
Afschrijvingen	104.310	102.725	125.435
Huisvestingslasten	1.015.057	1.072.077	957.216
Overige instellingslasten	1.166.252	1.290.141	1.124.143
	<u>10.681.767</u>	<u>10.635.264</u>	<u>11.908.981</u>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<u>252.845</u>	<u>21.884</u>	<u>-406.751</u>
<b>Financiële baten en lasten</b>			
Financiële baten	24.002	0	1
Financiële lasten	1.585	4.000	3.393
<b>Financiële baten en lasten</b>	<u>22.417</u>	<u>-4.000</u>	<u>-3.391</u>
<b>Resultaat</b>	<u>275.262</u>	<u>17.884</u>	<u>-410.142</u>

## B4 KASSTROOMOVERZICHT 2023

Het onderstaande kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Hierbij wordt het saldo baten en lasten als uitgangspunt genomen, waarop vervolgens correcties worden aangebracht voor verschillen tussen opbrengsten en ontvangsten en de kosten en uitgaven.

	2023		2022	
	€	€	€	€
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>				
Saldo baten en lasten		252.845		-406.751
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	104.310		125.435	
- Mutaties voorzieningen	<u>-82.982</u>		<u>398.504</u>	
		21.328		523.939
Veranderingen in vlottende middelen				
- Vorderingen	738		54.710	
- Kortlopende schulden	<u>-547.357</u>		<u>827.934</u>	
		<u>-546.619</u>		<u>882.643</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		-272.446		999.832
- Ontvangen interest	24.002		1	
- Betaalde interest	<u>-1.585</u>		<u>-3.393</u>	
		<u>22.417</u>		<u>-3.391</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		-250.029		996.440
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>				
Investerings in materiële vaste activa	<u>-49.164</u>		<u>-148.694</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-49.164		-148.694
<b>Mutatie liquide middelen</b>		<u><u>-299.193</u></u>		<u><u>847.746</u></u>
Beginstand liquide middelen	2.759.532		1.911.787	
Mutatie liquide middelen	<u>-299.193</u>		<u>847.746</u>	
Eindstand liquide middelen		<u><u>2.460.340</u></u>		<u><u>2.759.532</u></u>

**B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS**

(na verwerking resultaatbestemming)

**ACTIVA**

**VASTE ACTIVA**

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
<b>Materiële vaste activa</b>		
Gebouwen en terreinen	46.768	48.550
Inventaris en apparatuur	420.488	473.852
	<u>467.255</u>	<u>522.402</u>

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Totaal
	€	€	€
<i>Boekwaarde 31-12-2022</i>			
Aanschafwaarde	67.095	1.114.304	1.181.399
Cumulatieve afschrijving	-18.545	-640.454	-659.000
Boekwaarde 31-12-2022	<u>48.550</u>	<u>473.852</u>	<u>522.402</u>
<i>Mutaties</i>			
Investeringsen	4.669	44.495	49.164
Desinvesteringsen	0	0	0
Verkoop activa	0	0	0
Afschrijvingen	-6.451	-97.859	-104.310
Afschrijvingen desinvesteringsen	0	0	0
Mutaties Boekwaarde	<u>-1.782</u>	<u>-53.364</u>	<u>-55.147</u>
<i>Boekwaarde 31-12-2023</i>			
Aanschafwaarde	71.764	1.158.799	1.230.563
Cumulatieve afschrijving	-24.996	-738.314	-763.310
Boekwaarde 31-12-2023	<u>46.768</u>	<u>420.487</u>	<u>467.255</u>

*Afschrijvingspercentages*

	van	t/m
Gebouwen en terreinen	2,5%	10%
Inventaris en apparatuur	5,0%	50%

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
<b>Vorderingen</b>		
Debiteuren	5.396	23.761
Overige vorderingen	79.333	38.169
Overlopende activa	154.876	178.413
	<u>239.605</u>	<u>240.343</u>
<b>Overige vorderingen</b>		
Gemeente: schade / ozb	29.136	0
Gemeente: overig	14.632	7.934
Overige vorderingen	35.564	30.235
	<u>79.333</u>	<u>38.169</u>
<b>Overlopende activa</b>		
Vooruitbetaalde kosten	154.876	42.886
Overige overlopende activa	0	135.527
	<u>154.876</u>	<u>178.413</u>
	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
<b>Liquide middelen</b>		
Kasmiddelen	0	152
Banktegoeden	2.460.340	2.759.380
	<u>2.460.340</u>	<u>2.759.532</u>
<b>Kasmiddelen</b>		
Kas	0	152
	<u>0</u>	<u>152</u>
<b>Banktegoeden</b>		
Betaalrekening bestuur	2.460.340	2.759.380
	<u>2.460.340</u>	<u>2.759.380</u>



**PASSIVA**

**Eigen vermogen**

**VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN**

	Saldo 1-1- 2023	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12- 2023
	€	€	€	€
Algemene reserve	-49.781	16.532	0	-33.248
<b>Bestemmingsreserves publiek (A)</b>				
Bestemmingsreserve NPO	48.758	154.202	0	202.960
Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen	68.437	104.528	0	172.965
	117.195	258.730	0	375.925
<b>Totaal bestemmingsreserves (A + B)</b>	117.195	258.730	0	375.925
<b>Eigen vermogen</b>	67.415	275.262	0	342.677

				2023
				€
Resultaat algemene reserve				16.532
Resultaat bestemmingsreserve NPO		154.202		
Resultaat bestemmingsreserve werkdrukmiddelen		104.528		
Resultaat bestemmingsreserve publiek (A)			258.730	
Resultaat bestemmingsreserve (A+B)				258.730
<b>Resultaat Eigen vermogen</b>				<b>275.262</b>

	Saldo 1-1-2023	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Saldo 31-12-2023
	€	€	€	€	€
<b>Voorzieningen</b>					
<b>Personeel:</b>					
LFBPB	609.407	126.575	-256.352	0	479.630
Langdurig zieken	129.102	62.410	-129.102	0	62.410
Jubilea	79.349	0	0	-10.553	68.796
WW-uitkeringen	20.776	34.564	-19.071	0	36.269
	<u>838.634</u>	<u>223.550</u>	<u>-404.526</u>	<u>-10.553</u>	<u>647.105</u>
<b>Overig:</b>					
Onderhoud	616.656	152.900	-44.353	0	725.203
	<u>616.656</u>	<u>152.900</u>	<u>-44.353</u>	<u>0</u>	<u>725.203</u>
Voorzieningen	<u>1.455.290</u>	<u>376.450</u>	<u>-448.879</u>	<u>-10.553</u>	<u>1.372.307</u>

### Verloop voorzieningen

	Saldo 31-12-2023	Kortlopend < 1 jaar	Middellang 1 - 5 jaar	Langlopend > 5 jaar
	€	€	€	€
<b>Personeel:</b>				
LFBPB	479.630	0	0	479.630
Langdurig zieken	62.410	58.509	3.901	0
Jubilea	68.796	23.476	7.671	37.649
WW-uitkeringen	36.269	31.627	4.642	0
	<u>647.105</u>	<u>113.612</u>	<u>16.214</u>	<u>517.279</u>
<b>Overig:</b>				
Onderhoud	725.203	45.839	679.363	0
	<u>725.203</u>	<u>45.839</u>	<u>679.363</u>	<u>0</u>
Voorzieningen	<u>1.372.307</u>	<u>159.451</u>	<u>695.577</u>	<u>517.279</u>

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
<b>Kortlopende schulden</b>		
Crediteuren	150.711	108.893
Belasting en premie sociale verzekeringen	374.631	356.880
Schulden terzake van pensioenen	82.030	111.285
Overige kortlopende schulden	192.819	170.278
Overlopende passiva	652.025	1.252.237
	<u>1.452.216</u>	<u>1.999.573</u>
<b>Belasting en premie sociale verzekeringen</b>		
Loonheffing	374.631	356.880
	<u>374.631</u>	<u>356.880</u>
<b>Overige kortlopende schulden</b>		
Gemeente: schade / ozb	0	39.471
Gemeente: overig	89.899	15.975
Salarissen	20.699	1.517
Overige kortlopende schulden	82.221	113.316
	<u>192.819</u>	<u>170.278</u>
<b>Overlopende passiva</b>		
OCW niet geormerkt: heterogene brugklassen	0	38.787
OCW niet geormerkt: basisvaardigheden	337.778	899.683
OCW niet geormerkt: doorstroom po-vo	9.012	37.362
OCW niet geormerkt: lerarenbeurs	8.537	0
OCW niet geormerkt: zij-instroom	14.583	0
OCW subsidie energiecompensatie FO	15.901	0
OCW verrekening uitkeringskosten	9.124	3.762
Vakantiegeld, bindingstoelage en uitkering OOP	209.258	242.845
Vooruitontvangen SWV	41.456	8.400
Vooruitontvangen bedragen	0	17.348
Overige overlopende passiva	6.375	4.050
	<u>652.025</u>	<u>1.252.237</u>

## Model G Specificatie posten OCW 2023

Model G: Verantwoording subsidies (bijlage behorend bij RJ 660.402, geldend vanaf het verslagjaar 2014)

**G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.**

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond.
	Kenmerk	datum	
Doorstroomprogramma po-vo	DPOVO21151	27-07-2021	ja
Subsidie voor studieverlof	125394	27-07-2021	nee
Subsidie voor zij-instroom	2021/2/17493876	19-11-2021	ja
Subsidieregeling heterogene brugklassen	SHB210093	08-02-2022	ja
Subsidie voor zij-instroom	2022/2/18784613	28-04-2022	ja
Subsidie voor studieverlof	2022/2/19404304	20-07-2022	ja
Doorstroomprogramma po-vo	DPOVO22050	08-08-2022	onderhanden
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV22-VO-2464	11-11-2022	onderhanden
Subsidie voor studieverlof	140043	17-07-2023	onderhanden
Subsidie voor studieverlof	143804	17-07-2023	onderhanden
Subsidie voor zij-instroom	324839992	02-10-2023	onderhanden
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL23VO072	09-11-2023	onderhanden

**G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar.**

G2A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangsten t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar
	Kenmerk	datum						
			€	€	€	€	€	€
		totaal	€	€	€	€	€	€

**G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar.**

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar
	Kenmerk	datum						
			€	€	€	€	€	€
		totaal	€	€	€	€	€	€

**B6 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2023**

**Baten**

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
<b>(Rijks)bijdragen</b>			
Vereenvoudigde bekostiging	7.016.409	6.719.162	7.635.199
Overige subsidies Ministerie van OCW	3.136.375	3.199.507	3.033.827
Niet-geormerkte subsidies	92.365	3.716	83.449
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	350.037	300.000	393.970
	<u>10.595.186</u>	<u>10.222.385</u>	<u>11.146.446</u>

**Overige overheidsbijdragen en subsidies**

Gemeente: huurvergoeding	18.612	70.000	52.606
Gemeente: subsidie kansenaanpak VO	65.518	0	29.165
Gemeente: brede brugklasbonus	42.188	0	0
Gemeente: overige vergoedingen	92.023	130.788	75.400
	<u>218.340</u>	<u>200.788</u>	<u>157.171</u>

**Overige baten**

Verhuur onroerende zaken	6.855	20.000	16.191
Ouderbijdragen	76.847	155.975	86.472
Bijdrage van derden	16.824	40.000	56.312
Verkoop activa	1.000	0	0
Vergoeding detachering	13.899	15.000	23.638
Overige baten	5.660	3.000	16.001
	<u>121.086</u>	<u>233.975</u>	<u>198.614</u>

**Lasten**

**Personele lasten**

Lonen en salarissen	5.544.171	7.241.691	6.308.345
Sociale lasten	897.795	0	969.159
Pensioenlasten	802.824	0	1.026.920
Overige personele lasten	1.237.039	988.630	1.492.080
Uitkeringen (-/-)	-85.681	-60.000	-94.317
	<u>8.396.149</u>	<u>8.170.321</u>	<u>9.702.187</u>

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
<b>Lonen en salarissen</b>			
Salariskosten directie	587.755	608.791	647.845
Salariskosten OP	4.846.139	4.927.946	5.630.336
Salariskosten OOP	1.605.887	1.372.788	1.905.412
Salariskosten vervanging	19.756	116.199	0
Salariskosten seniorenregeling	46.449	46.302	49.302
Salariskosten ondersteuningsmiddelen SWV	83.754	0	32.313
Salariskosten werkdrukvermindering OP	0	119.733	0
Opname onbetaald verlof	-1.393	0	0
Transitie- en ontslagvergoedingen	0	30.000	0
Salariskosten ouderschapsverlof	49.803	18.932	31.733
Correctie sociale lasten	-897.795	0	-969.159
Correctie pensioenlasten	-802.824	0	-1.026.920
Werkkosten PSA	6.641	1.000	7.484
	<u>5.544.171</u>	<u>7.241.691</u>	<u>6.308.345</u>
<b>Sociale lasten</b>			
Sociale lasten	897.795	0	969.159
	<u>897.795</u>	<u>0</u>	<u>969.159</u>
<b>Pensioenlasten</b>			
Pensioenlasten	802.824	0	1.026.920
	<u>802.824</u>	<u>0</u>	<u>1.026.920</u>
<b>Overige personele lasten</b>			
Nascholing	125.944	180.000	163.621
Kosten BGZ en Arbozorg	42.441	40.000	46.591
Dotatie voorziening LFBPB	126.575	45.000	141.927
Dotatie voorziening langdurig zieken	62.410	0	129.102
Dotatie voorziening jubilea	0	0	6.696
Vrijval voorziening jubilea	-10.553	0	0
Dotatie voorziening WW-uitkeringen	34.564	20.000	0
Vrijval voorziening WW-uitkeringen	0	0	-1.024
Inhuur extern personeel	778.339	665.880	955.326
Wervingskosten	14.952	5.000	1.815
Overige personeelskosten	28.761	25.000	24.830
Werkkosten FA	33.605	7.750	23.196
	<u>1.237.039</u>	<u>988.630</u>	<u>1.492.080</u>
<b>Uitkeringen (-/-)</b>			
Uitkeringen (-/-)	-85.681	-60.000	-94.317
	<u>-85.681</u>	<u>-60.000</u>	<u>-94.317</u>

**Personeelsbezetting**

	<u>2023</u>	<u>2022</u>
	Aantal FTE's	Aantal FTE's
DIR	5,04	6,30
OP	53,95	62,38
OOP	<u>23,26</u>	<u>26,21</u>
	<u>82,25</u>	<u>94,89</u>

**WNT-verantwoording 2023 Stichting Samenwerkingschool ABVO IJburg**

De WNT is van toepassing op Stichting Samenw.school ABVO IJburg. Het voor Sticht. S.w.s. A.B.V.O. IJburg toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2023 € 159.000. Dit bedrag correspondeert met WNT klasse C en het betreft een totaal van 8 complexiteitspunten, 4 voor de baten, 1 voor leerlingaantal en 3 voor het aantal onderwijssoorten t-2.

**1. Bezoldiging topfunctionarissen**

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13<sup>e</sup> maand van de functievervulling

*Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13<sup>e</sup> maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt*

<b>Gegevens 2023</b>		
<b>bedragen x € 1</b>	<b>J.H. Hogewind</b>	<b>F.J.M. Stouten</b>
<b>Functiegegevens</b>	directeur/bestuurder	directeur/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01-01 t/m 31-08	01-09 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	0,200
Dienstbetrekking?	ja	ja
<b>Bezoldiging</b>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	89.849	7.924
Beloningen betaalbaar op termijn	15.171	0
<i>Subtotaal</i>	<i>105.020</i>	<i>7.924</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	105.855	10.629
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>105.020</b>	<b>7.924</b>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
<b>Gegevens 2022</b>		
<b>bedragen x € 1</b>	<b>J.H. Hogewind</b>	
<b>Functiegegevens</b>	directeur/bestuurder	
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01 t/m 31-12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	
Dienstbetrekking?	ja	
<b>Bezoldiging</b>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	133.944	
Beloningen betaalbaar op termijn	22.369	
<i>Subtotaal</i>	<i>156.313</i>	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	154.000	
<b>Bezoldiging</b>	<b>156.313</b>	

De overschrijding in 2022 betreft een optische overschrijding. De overschrijding heeft betrekking op een nabetaling in 2022 over 2021 als gevolg van de nieuwe cao bestuurders. Deze beloning mag voor het toetsen aan het maximum worden toegerekend aan 2021 en leidt in 2021 niet tot een overschrijding.



1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder

*Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.900 of minder*

<b>Gegevens 2023</b>	
<b>NAAM TOPFUNCTIONARIS</b>	<b>FUNCTIE</b>
Y.F.W. Hoogtanders	voorzitter, uitgetreden 1 oktober
R. van Eijbergen	lid t/m 30 september, voorzitter m.i.v. 1 oktober
G. Budding	lid
S. Tax	lid
O.W.C.J. Welling	lid

## 2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

*Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt*

<b>Gegevens 2023</b>	
<b>bedragen x € 1</b>	<b>J.H. Hogewind</b>
<b>Functiegegevens</b>	
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	directeur/bestuurder
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2023
<b>Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband</b>	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	74.117
<b>Individueel toepasselijk maximum</b>	75.000
<b>Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband</b>	74.117
Waarvan betaald in 2023	74.117
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

## 3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
<b>Afschrijvingen</b>			
Gebouwen en terreinen	6.451	7.017	6.217
Machines en installaties	13.763	13.448	11.977
Meubilair	14.627	15.039	13.946
ICT	56.128	67.221	89.093
Leermiddelen	13.342	0	4.202
	<u>104.310</u>	<u>102.725</u>	<u>125.435</u>
<b>Huisvestingslasten</b>			
Huur huisvesting/terrein	72.554	135.000	136.062
Dotatie onderhoudsvoorziening	152.900	152.900	152.900
Onderhoud gebouw/installaties	112.253	115.000	86.555
Energie en water	381.061	353.677	294.716
Schoonmaakkosten	256.447	291.500	246.592
Heffingen	3.903	4.000	12.604
Bewaking en beveiliging	8.522	10.000	11.812
Overige huisvestingslasten	27.418	10.000	15.976
	<u>1.015.057</u>	<u>1.072.077</u>	<u>957.216</u>
<b>Overige instellingslasten</b>			
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Bestuur- en beheerslasten	31.655	15.000	23.557
Reis- en verblijfkosten	6.594	10.000	6.800
Administratiekantoor	111.889	75.000	98.906
Accountantskosten	37.129	30.000	31.279
Telefoon- en internetkosten	29.178	30.000	27.111
Verzekeringen	5.158	5.000	4.621
Juridische ondersteuning	12.273	10.000	5.985
Portokosten	2.047	2.500	3.785
Overige administratie- en beheer	9.524	11.500	11.454
	<u>245.446</u>	<u>189.000</u>	<u>213.498</u>
<i>Inventaris en apparatuur</i>			
Onderhoud en aanschaf meubilair <500€	2.136	2.500	3.516
	<u>2.136</u>	<u>2.500</u>	<u>3.516</u>
<i>Dotatie overige voorzieningen</i>			
Dotatie voorziening wegens oninbaarheid	0	45.000	0
	<u>0</u>	<u>45.000</u>	<u>0</u>

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
<i>Overige</i>			
Contributies	45.917	28.000	40.759
Excursies / werkweek / sport	153.278	145.975	123.658
Medezeggenschap	1.221	2.000	1.381
Public relations	27.505	30.000	35.389
Kantinekosten	14.351	15.000	16.388
Uitgaven samenwerkingsverband	126.919	55.000	84.156
Overige gemeente	756	0	598
Projecten	1.813	6.000	0
Lasten OCW subsidies	0	176.266	0
Overige uitgaven	11.133	5.000	3.689
	<u>382.892</u>	<u>463.241</u>	<u>306.017</u>
<i>Leermiddelen</i>			
Leermiddelen	175.182	263.300	280.499
Vakbudgetten	83.730	81.000	82.577
Examenkosten	56.157	45.000	43.408
ICT	190.401	171.100	166.329
Kopieerkosten	30.306	30.000	28.300
	<u>535.777</u>	<u>590.400</u>	<u>601.112</u>
<b>Totaal Overige instellingslasten</b>	<u><u>1.166.252</u></u>	<u><u>1.290.141</u></u>	<u><u>1.124.143</u></u>
<b>Financiële baten en lasten</b>			
<b>Financiële baten</b>			
Rentebaten	24.002	0	1
	<u>24.002</u>	<u>0</u>	<u>1</u>
<b>Financiële lasten</b>			
Overige financiële lasten	1.585	4.000	3.393
	<u>1.585</u>	<u>4.000</u>	<u>3.393</u>
<b>Totaal financiële baten en lasten</b>	<u><u>22.417</u></u>	<u><u>-4.000</u></u>	<u><u>-3.391</u></u>

Specificatie honorarium	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
Onderzoek jaarrekening	36.684	30.000	31.037
Andere controleopdrachten	445	0	243
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controle-diensten	0	0	0
Totaal accountantslasten	<u>37.129</u>	<u>30.000</u>	<u>31.279</u>

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die zijn uitgevoerd door Van Ree Accountants en Adviseurs B.V. zoals bedoeld in art. 1, lid1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting. Bovenstaande onafhankelijke accountants honoraria zijn verwerkt op basis van het facturenstelsel. Derhalve is er een reservering van € 30.000,- opgenomen voor de controle van de jaarrekening 2023.

## B7 Overzicht verbonden partijen

### Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm 2023	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen Vermogen 31-12-2023 EUR	Resultaat jaar 2023 EUR	Art.2:403 BW Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie Ja/Nee
Vereniging Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen	Vereniging	Amsterdam		4 n.v.t.	n.v.t.	Nee	n.v.t.	Nee
Vereniging van Eigenaars IJburg Blok 46-B en C	Vereniging	Amsterdam		3 n.v.t.	n.v.t.	Nee	n.v.t.	Nee
Vereniging van Eigenaars IJburg Blok 46-B en C (parkeren)	Vereniging	Amsterdam		3 n.v.t.	n.v.t.	Nee	n.v.t.	Nee

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

## **B8 Niet uit de balans blijkende activa en verplichtingen**

IJburg College heeft een overeenkomst met Energiecoöperatie Zuiderlicht U.A. met een looptijd van 30 jaar eindigend op 23 maart 2045. Deze overeenkomst heeft een geschatte verplichting van zo'n € 6.500 per jaar en circa € 138.000 tot het einde van de looptijd.

Met Marcella de Schoonmaakspecialist Scholen B.V. is in november 2021 na een Europese aanbestedingsprocedure een schoonmaakovereenkomst afgesloten voor de duur van zesendertig maanden ingaande op 1 januari 2022. De overeenkomst heeft een geschatte verplichting van € 183.600 per jaar.

## **B9 Gebeurtenissen na balansdatum**

Op 1 februari 2024 heeft de bestuursoverdracht van het IJburg College naar de Montessori Scholengemeenschap Amsterdam (MSA) plaatsgevonden. Vanaf deze datum zijn alle activa en passiva overgedragen aan de MSA. De resterende lege Stichting Samenwerkingschool voor Algemeen Bijzonder Voortgezet Onderwijs IJburg is op 16 april 2024 ontbonden.

**B10 Formulier goedkeuring/vaststelling**

Opgesteld door het uitvoerend bestuur te Amsterdam op .....2024.

F.J.M. Stouten .....

Vastgesteld te Amsterdam op .....2024 door de Raad van Toezicht.

R. van Eijbergen .....

G. Budding .....

S. Tax .....

O.W.C.J. Welling .....



## **C1 STATUTAIRE REGELING OMTRENT BESTEMMING RESULTAAT**

De instelling heeft in haar statuten geen bepalingen opgenomen omtrent de verdeling van het resultaat. Er is dus geen statutaire regeling resultaatbestemming.

## **C2 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT**

Controleverklaring invoegen blad 1

Controleverklaring invoegen blad 2

Controleverklaring invoegen blad 3

Controleverklaring invoegen blad 4

Controleverklaring invoegen blad 5